

# WANT2LEARN: Um Modelo de Aprendizagem Online

**Luísa Orvalho**

*Doutoranda em Ciências da Educação*

*FEP da UCP Pólo Regional do Porto*

[luisa.orvalho@gmail.com](mailto:luisa.orvalho@gmail.com)

*Coordenadora Pedagógica do ISTECS - Porto*

[luisa.orvalho@istec.pt](mailto:luisa.orvalho@istec.pt)

## ABSTRACT

*Want2Learn: a model of online learning*

One of the objectives of this communication is to disseminate the blending learning training programme Want2Learn, built and tested in an international partnership of six countries: Denmark, England, Sweden, Greece, Hungary and Portugal, within the Leonardo da Vinci Programme and available on the website <http://www.sthelens.ac.uk/want2learn/>

The use of online systems for learning management and collaborative work, allows leveraging diversified forms of teaching and learning, identifying pathways for training, anywhere anytime, facilitating a more formative evaluation, thus helping to promote lifelong learning (LLL).

Want2Learn is based on this paradigm, since the development of a blended learning modules and communication tools to promote understanding of organisational culture and use of intercultural competences and diversity, along with development of the capacity of individual workers and managers to successfully cope with a variety of common challenges and dilemmas of today's (inter)cultural society.

**Key-Words:** blending learning training programme; organisational culture; intercultural competences; diversity

## Objectivos

Com esta comunicação, pretendo, em primeiro lugar, divulgar o programa de formação interactiva **Want2Learn** construído e testado numa parceria internacional de seis países, Dinamarca, Inglaterra, Suécia, Grécia, Hungria e Portugal, no âmbito do Programa Leonardo da Vinci e disponível no website de disseminação <http://www.shelens.ac.uk/want2learn>.

Neste ano em que se comemora-se o ano Europeu para a Criatividade e a Inovação através da Educação e da Cultura, pretendo, em segundo lugar, regressar à reflexão e debate sobre a investigação em didáctica associada aos novos ambientes virtuais de aprendizagem colaborativa em rede e à construção de materiais com recurso a tecnologias digitais interactivas.

## Descrição do projecto

A utilização de sistemas online de gestão de aprendizagem e de trabalho colaborativo, permitem potenciar formas diversificadas de ensinar e de aprender, individualizar percursos de formação, *anywhere* e *anytime*, facilitar uma avaliação mais formativa, contribuindo, assim, para promover a aprendizagem ao longo da vida (ALV).

O **Want2Learn** assenta neste paradigma, na medida em que o desenvolvimento de módulos em blended learning (b-learning) e de ferramentas de comunicação facilitam a compreensão da cultura organizacional e o uso de competências interculturais e diversidade, bem como, o desenvolvimento da capacidade individual dos trabalhadores e dos gestores para enfrentarem com sucesso uma variedade de desafios e dilemas (inter)culturais típicos da sociedade global de hoje.

O programa de formação **Want2Learn** é não só um programa de desenvolvimento, como também, uma ferramenta funcional. É uma ferramenta estratégica porque promove, por um lado, a compreensão da cultura organizacional, e por outro, identifica e descobre potenciais recursos dos diversos colaboradores.

O **Want2Learn** foi construído tendo por base um enquadramento teórico que se centra na aprendizagem dos adultos, baseado nos princípios psicopedagógicos social-construtivistas, na negociação social do saber que é imprescindível quando se trabalha colaborativamente, na autonomia da aprendizagem e no apoio ou orientação que é necessário proporcionar a quem está a aprender.

O trabalho colaborativo implica envolvimento mútuo dos participantes, num esforço coordenado, com vista à resolução de um problema. O poder de decisão e de atribuição de funções cabe aos participantes, desempenhando o professor/formador o papel de facilitador ou orientador, logo é uma estratégia mais centrada no aluno.

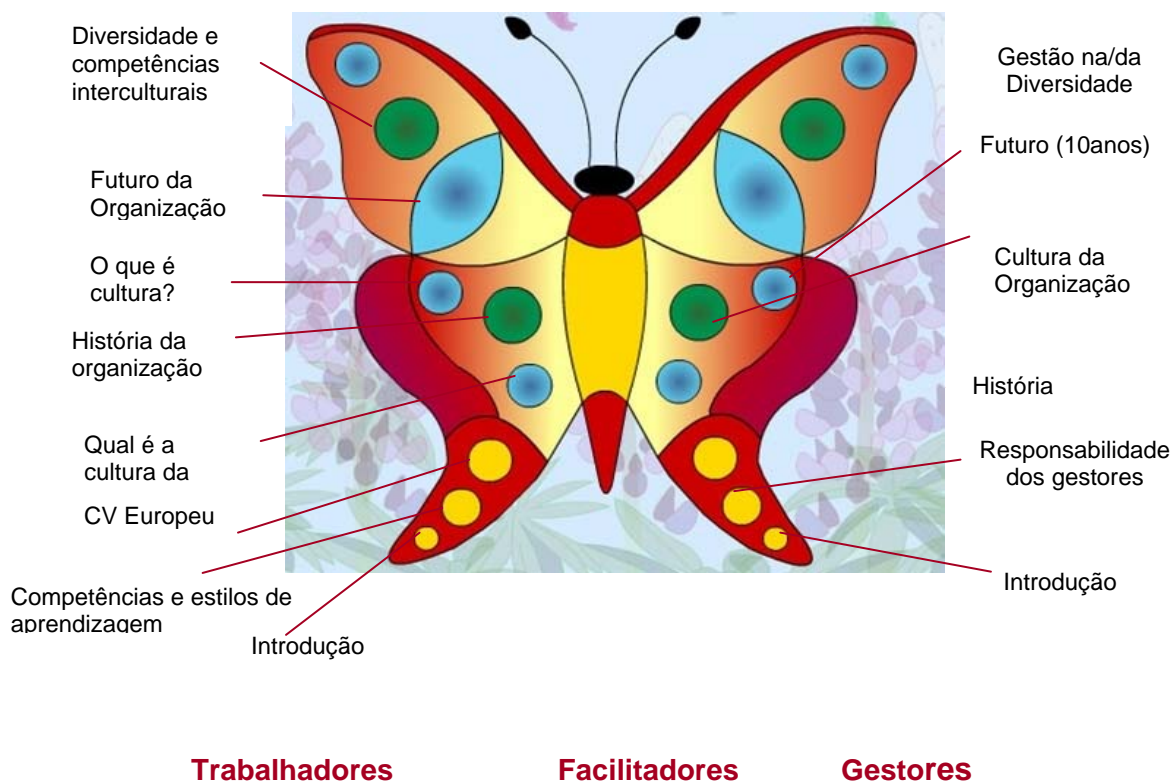
Foi levada em consideração a dificuldade que os adultos muitas vezes têm em se deslocarem a uma determinada hora para um determinado local, tendo-se optado por uma formação que combina formação presencial com formação online - formação em blended-learning. A primeira sessão (apresentação do curso aos formandos e o modo de funcionamento do programa **Want2Learn**), e a última sessão (apresentação e avaliação dos projectos e balanço final do curso), são presenciais. O número de sessões presenciais pode variar conforme as necessidades individuais dos formandos e nível de autonomia. Este programa de formação b-learning exige, por isso, um facilitador que apoie os formandos através

de meios mais tradicionais, bem como, através de métodos característicos de formação online.

A flexibilidade de espaço e de tempo é nos dias de hoje uma variável de grande importância na escolha do ambiente onde vai decorrer o processo de aprendizagem. A possibilidade de aprender a um ritmo próprio sem precisar de para tal estar num determinado local e num determinado horário (*anytime e anywhere*), assente nas Tecnologias de Informação e Comunicação, da Web 2.0, coaduna-se com as necessidades actuais de aprendizagem e de formação provocadas pela globalização. Para Figueiredo (2000) a aprendizagem do futuro “ irá basear-se nos *contextos* que soubermos criar para dar vivência aos *conteúdos*. A questão está em perceber de que forma este novo *contexto*” permite o desenvolvimento de uma comunidade de aprendizagem, como também, a construção do conhecimento individual.

### Interface do programa

Para representar o “*interface*” do programa de Want2Learn foi seleccionada uma borboleta. A sua estilização permitiu definir, o lado direito da imagem da borboleta como área dos gestores, o lado esquerdo da borboleta como a área dos trabalhadores/colaboradores e o meio da borboleta, a área do facilitador.



O lado esquerdo da borboleta contém o material para os trabalhadores/colaboradores e está dividida em três secções. A secção I (fundo da borboleta) - **Quem sou eu?** contém (i) introdução ao programa (ii) competências e estilos de aprendizagem (iii) como criar um Currículo Vitae Europeu. A secção II (meio da borboleta) – **Cultura Organizacional** interroga o trabalhador /colaborador sobre (i) a cultura da sua organização (ii) história (iii) o que é cultura. A secção III (topo da borboleta) – **Diversidade e Competências Interculturais**, trata do (i) futuro da organização (ii) Diversidade e Competências Interculturais.

A parte central da borboleta contém o material para os **Facilitadores**. A secção I (fundo da borboleta) – **Introdução**. A secção II (meio da borboleta) - **Como formar online** e a secção III (topo da borboleta) – **Diversidade**.

O lado esquerdo da borboleta contém o material para os gestores e está dividida também em três secções. A secção I (fundo da borboleta) - **Quem sou eu?** contém (i) introdução ao programa (ii) responsabilidades do gestor. A secção II (meio da borboleta) – **Cultura Organizacional** inclui a (i) história da organização (ii) a cultura da organização e (iii) o futuro próximo da organização. A secção III (topo da borboleta) – **Diversidade e Competências Interculturais**, inclui a **Gestão da Diversidade**

### *Testagem do programa Want2Learn em Portugal*

Este programa foi testado, em Portugal, numa diversidade de instituições e de públicos-alvo: uma associação comercial e industrial que promove formação para adultos de baixas qualificações e um centro de formação de professores, uma escola secundária pública, uma escola profissional privada de nível secundário e uma empresa, com trabalhadores e gestores com altas qualificações.

A flexibilidade do programa possibilita adaptar a história e a cultura organizacional ao contexto de cada instituição e permite ao facilitador tomar as melhores decisões quanto às ferramentas de aprendizagem que melhor se adaptam ao nível educacional e profissional, ao estilo de aprendizagem, ao ritmo e às necessidades do trabalhador ou gestor (mais presencial, individual ou em grupo, a distância, ....)

A avaliação dos resultados do projecto, reconheceu nesta ferramenta uma boa estratégia para (i) divulgar a cultura organizacional da empresa/escola (ii) integrar os novos trabalhadores na cultura da empresa/professores no projecto educativo de escola (iii) para animar a reflexão, cada vez mais necessária, sobre a diversidade e as diferenças culturais na empresa/escola (iv) para fazer um balanço de competências individuais (para mais informação consultar o power-point de 13-14 September, 5th transnational meeting Bruxelles, disponível no website de disseminação).

## Conclusões

Este programa de aprendizagem inovador procura reconhecer, respeitar e conciliar a dinâmica de uma cultura organizacional com a mobilização das competências (saberes, preferências, talentos, potencial, criatividade, ...) de cada trabalhador numa organização, num mundo que, constantemente, se altera e desafia o modo tradicional de fazer as coisas, quer internamente, numa determinada empresa, quer externamente, na relação com os clientes e fornecedores.

E porquê? Porque as organizações funcionam e operam cada vez mais num mercado global e de mobilidade geográfica e profissional fazendo com que a força laboral se torne cada vez mais diversa e multicultural. Estes factos colocam novos desafios à compreensão da cultura, dos valores, das percepções, das crenças e "*modo de fazer as coisas*" das empresas e dos próprios indivíduos.

Os desafios interculturais emergem de uma variedade de ambientes: (i) o local de trabalho torna-se cada vez mais multi-cultural; (ii) as organizações operam cada vez mais em mercados globais (iii) os factores internos e externos exigem que as empresas se adaptem, se adequem e alterem a sua cultura organizacional, de modo a darem resposta às necessidades do mercado e exigências estratégicas (iv) a necessidade crescente das empresas se harmonizarem quanto à diversidade dos seus trabalhadores/colaboradores (iv) potenciar backgrounds, saberes, crenças, comportamentos e valores de pessoas diferentes para trabalharem em equipa e em cooperação.

Gerir e harmonizar valores culturais e aspectos relacionados com situações de diversidade são parâmetros competitivos numa organização moderna e global que se traduzem em alguns dos seguintes dilemas (in)terculturais: (i) até que ponto pode e deve a empresa abranger a diversidade e a diferença? (ii) como respeitar e conciliar a diversidade de cada trabalhador com a cultura da empresa/instituição? (iii) existe uma cultura organizacional – ou é fragmentada e diversificada? (iv) como gerir diferenças causadas por diferenças (valores) culturais?(v) como gerir paradoxos entre a cultura da empresa e as necessidades e aspirações de cada trabalhador? (vi) como reconhecer, respeitar e conciliar diferenças decorrentes da diversidade? (vii) como usar o "*contar de histórias*" para descobrir uma cultura em mudança? (as histórias indirectamente revelam atitudes, mitos, crenças).

O desafio da globalização, da acelerada mudança tecnológica e organizacional e da mobilidade geográfica e profissional dos recursos humanos, obriga-nos a repensar os modelos e as abordagens "*tradicionais*" de formação profissional e a operacionalizar novas formas mais flexíveis de aprendizagem ao longo da vida (ALV).

ALV é uma estratégia para incentivar os trabalhadores/colaboradores a investirem mais no desenvolvimento da sua educação e formação, aumentando as suas competências e qualificações para promoverem a competitividade das instituições onde trabalham e melhorarem, assim, a sua empregabilidade.

É dentro deste conceito bidimensional que o programa interactivo **Want2Learn** deve ser compreendido, porque desenvolve módulos de aprendizagem que (i) combinam elementos de e-learning com processos de aprendizagem presencial, individual e grupal (ii) incorporam estruturas, ferramentas e abordagens que permitem monitorizar e avaliar os resultados e os processos e os seus potenciais impactos no mercado global.

**Em síntese**, o programa de formação **Want2Learn** proporciona um ambiente facilitador de aprendizagem em contexto institucional/empresarial, desenvolve módulos em " *blended learning*" e ferramentas de comunicação que promovem a compreensão e o uso de competências interculturais e de diversidade, assim como, a aprendizagem de novas culturas ao nível dos trabalhadores/colaboradores e gestores, tem um desenho facilmente adaptável a contextos institucionais/empresariais de geometria variável, por isso representa um contributo para o moderno conceito de ALV, já que combina as tradições humanas da inclusão social, da cidadania activa e do desenvolvimento pessoal, com a competitividade e empregabilidade.

## **Bibliografia**

UNESCO (2004). *Changing Teaching Practices – using curriculum differentiation to respond to students’ diversity*. Paris.

## **Referências Webgráficas**

<http://www.howardgardner.com/>

[http://www.newhorizons.org/future/Creating\\_the\\_Future/crfut\\_gardner.html](http://www.newhorizons.org/future/Creating_the_Future/crfut_gardner.html)

<http://www.thirdwave-websites.com/>

<http://www.ec.europa.eu/education/polices/2010/doc/basicframe.pdf>

<http://www.inteligencia-emocional.org/>

<http://www.europass.cedefop.europa.eu/>

[http://www.valuebasedmanagement.net/methods\\_schein\\_three\\_levels\\_culture.html](http://www.valuebasedmanagement.net/methods_schein_three_levels_culture.html)

<http://www.nelsonconsulting.co.uk/Articles/org-cult>

<http://www.culture-at-work.com/iceberg.html>

<http://hr.fhda.edu/diversity>

<http://en.wikipedia.org/wiki/Cultural-diversity>

<http://en.wikipedia.org/wiki/Social-skills#Examples>

<http://www.tvtafe.sa.edu.au/linkup/performance>

<http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2003/iii03-109.pdf>

<http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2003/iii03-109.pdf>

**“Key Competencies and Performance Levels”** In “A Strategy for Teaching Intercultural Competencies”pp.7-11; pp.30: [PDF Link](#)