



ANEXO 5 – DIRETRIZES DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO SISTEMA INTEGRADO DE FORMAÇÃO DA MAGISTRATURA DO TRABALHO – SIFMT

1 – APRESENTAÇÃO	2
2 – CENÁRIO PROFISSIONAL	2
3 - LEGISLAÇÃO DE EAD	5
4 - Concepção da aprendizagem e metodologia	5
5 - ESTRATÉGIAS DE APRENDIZAGEM	6
6 - IMPLANTAÇÃO DE CURSOS	7
6.1 - Planejamento (Concepção)	8
6.2 - Desenvolvimento (Design)	8
6.3 – Implementação	8
6.4 - Interações	9
6.5 – Ambiente	9
7 - RECURSOS UTILIZADOS.....	9
7.1 - Tecnológicos.....	10
7.2 - Didáticos	10
7.3 - Humanos	10
7.3.1 - Equipe de planeamento e desenvolvimento do curso	11
7.3.2 - Equipe de implementação	11
8 - COMPONENTES DO MODELO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	12
8.1 – Instituição.....	12
8.2 – Planejamento	12
8.3 - Aspectos Tecnológicos	13
8.4 – Professora e Professor em Educação a Distância (EAD).....	13
8.5 – Alunas-Magistradas e Alunos-Magistrados	14
9 - COMUNICAÇÃO E INTERAÇÃO.....	14
10 - AVALIAÇÃO ITERATIVA E CONSTANTE.....	15



1 – APRESENTAÇÃO

Visando estabelecer bases para a política e para o modelo de gestão da Educação a Distância – EAD nas Escolas que compõem o Sistema Integrado de Formação da Magistratura do Trabalho – SIFMT, este documento apresenta um conjunto de ações articuladas que induz e consolida essa modalidade de educação na Justiça do Trabalho.

As propostas aqui apresentadas buscam também adequar os referenciais conceituais, estruturais e políticos da EAD às atuais exigências da formação avançada de magistradas e magistrados do trabalho.

2 – CENÁRIO PROFISSIONAL

As notáveis transformações da sociedade contemporânea na entrada do século XXI, em termos sociológicos, econômicos, políticos e tecnológicos, exigem do Judiciário mudança de perspectiva para o cumprimento adequado de sua função institucional. Essa alteração configura autêntica quebra de paradigma, com revisão dos referenciais até então vigentes na instituição.

Em primeiro lugar, a pressuposição de autossuficiência técnica do profissional aprovado no concurso público, a dispensar formação específica, está superada pela doutrina e pela avaliação da prática jurisdicional. A juíza e o juiz são sujeitos de aprendizado especializado constante ao longo de toda a carreira, com mais ênfase na fase de formação inicial, e, embora dominem os conhecimentos jurídico-dogmáticos básicos aferidos no concurso, devem desenvolver as competências próprias para o exercício da judicatura laboral, identificadas nos seus processos de trabalho característicos (relacionamento com operadores, mídia e sociedade, gestão processual, de materiais e pessoas, técnicas de conciliação judicial, etc.) e transitar por saberes usualmente desconhecidos da formação



jurídica tradicional, como, entre tantos outros, os aspectos não-rationais incidentes no percurso instrutório e decisório¹ e o exercício equilibrado do poder². Essas competências, em linhas gerais, conformam-se em conhecimentos (dimensão cognitiva), habilidades (dimensão funcional ou operativa) e atitudes (dimensão atitudinal)³.

Em segundo lugar, por esse motivo, o eixo formativo até então centrado apenas no conhecimento da Ciência Jurídica e suas disciplinas (Direito do Trabalho, Direito Administrativo, Direito Processual, etc.) revela-se de todo insuficiente em três pontos.

Um deles é que a dimensão cognitiva não se esgota no próprio Direito. É indispensável o aporte de saberes de outros ramos do conhecimento, como, por exemplo, da Psicologia, da Economia, da Sociologia e da Administração, que, para esse efeito, devem ser internalizados com interdisciplinaridade e, particularmente, com transdisciplinaridade. Nesse contexto, o eixo formativo desloca-se das disciplinas científicas (formação académica típica) para os conhecimentos dos processos de trabalho (formação profissional típica), ou, mais precisamente, das categorias epistemológicas (ciências formais) para as categorias gnosiológicas (saberes)⁴. Outro ponto é a dimensão operacional a ser explorada, notadamente porque todos esses saberes devem ser formulados na perspectiva da aplicação na prática da jurisdição laboral, em seus processos de trabalho gerais e específicos (conciliar, instruir, gerir, relacionar-se, etc.), como habilidades que devem ser desenvolvidas para o exercício da profissão, ou seu saber-fazer concreto. Um último ponto é a dimensão atitudinal, na medida em que os conhecimentos e as habilidades não bastam para a competência, que apenas se realiza com o desejo de fazer, como uma postura ativa e crítica frente aos desafios concretos da realidade. Por isso, em síntese, o eixo formativo não está centrado apenas no conhecimento e na visão reducionista de dogmática jurídica, mas também nas habilidades e nas atitudes ou posturas do profissional.

¹ No tópico: PRADO, Lídia Reis de Almeida. O juiz e a emoção: aspectos da lógica da decisão judicial. Campinas: Millenium, 2003.

² Por exemplo: DALLARI, Dalmo A. O poder dos juízes. São Paulo: Saraiva, 1996.

³ Sobre essas categorias, ver: ZARIFIAN, P. O objetivo competência: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001; e DURAND, Thomas. L'alchimie de la compétence. Revue Française de Gestion, v. 127, n. 1, p. 84-102, 2000.

⁴ A centralidade dos saberes na práxis é desenvolvida com atenção por Michel Foucault. Ver, em especial: FOUCAULT, Michel. A arqueologia do saber. Trad. Luiz Felipe Baeta Neves. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1997.



Em terceiro lugar, o exercício da jurisdição, até então pensado e realizado na perspectiva da própria instituição prestadora do serviço, passa a ser considerado na perspectiva do cidadão tomador do serviço de Justiça. Essa mudança referencial é fundamental porque desloca o eixo analítico da categoria do “processo” como objeto referencial da administração judiciária e, mesmo, da avaliação da performance profissional do juiz (quantidade de processos ingressados, solucionados, arquivados, etc.) para a categoria do “conflito” (qualidade da pacificação social nas dimensões sociológica, psicológica, por exemplo, e não apenas jurídica), em que o processo é apenas instrumental da própria solução do conflito. Pensada a formação profissional sob este ângulo, o juiz passa a se dedicar mais à solução do conflito em si, entre as partes, que é exatamente o que o cidadão busca na instituição, o que justifica a sua existência, e, menos ao processo, que constitui o instrumento criado pelo Estado para resolver o conflito. A efetividade concreta da jurisdição pressupõe a centralidade na pacificação do conflito, e não apenas a mera extinção de processos.

Em quarto lugar, os métodos de trabalho repetitivos e arcaicos, em meio-papel, deslocam-se rapidamente para a simplificação e virtualização de rotinas. A incorporação de tecnologias nos processos de trabalho do juiz constitui necessidade imperiosa de racionalidade dos meios disponíveis e seus procedimentos, de celeridade e de acessibilidade da própria Justiça. No mesmo sentido, a formação do juiz não deve apenas se voltar para o ensino de tecnologias aplicadas à magistratura, mas, também, ela própria deve incorporar as ferramentas de educação virtualizadas, como a educação a distância por meio digital, com suas diversas ferramentas, acelerando e otimizando processos de aprendizagem, reduzindo custos diretos e indiretos e universalizando o próprio acesso à formação aos juízes do trabalho do Brasil⁵.

Essa redefinição de parâmetros institucionais, reconhecida em diversos estudos especializados⁶, introduz peculiares desafios para a formação de juízes do trabalho, que devem ser incorporados como pressupostos contextuais da presente proposta.

⁵ As peculiaridades da formação de profissionais no espaço público e os desafios da aplicação de técnicas de educação a distância são objeto de inúmeros estudos recentes no Brasil, dos quais se destaca: Educação a distância em organizações públicas: mesa-redonda de pesquisa-ação. Brasília: ENAP, 2006.

⁶ Ver, entre outros: CANDEAS, Ana Paula Lucena Silva. Valores e Judiciários: Juízes para o mercado? Dissertação de Mestrado. Curso de Mestrado em Direito. UNB, 2003; FARIA, José Eduardo. Direito e



3 - LEGISLAÇÃO DE EAD

No Brasil, a Educação a Distância foi regulamentada na Lei das Diretrizes e Bases da Educação – LDB, através da Lei n.º 9.394 de 20 de dezembro de 1996, art. 80 (ver www.mec.gov.br).

4 - Concepção da aprendizagem e metodologia

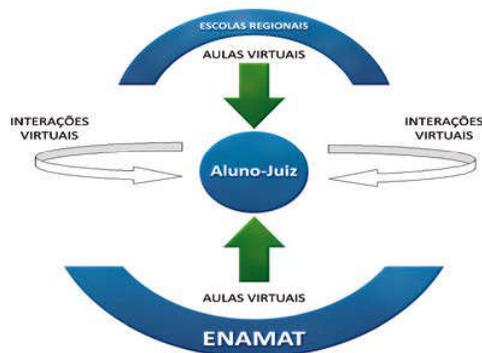
Os cursos a distância, ministrados pelas Escolas que compõem o SIFMT, seguem princípios metodológicos que norteiam a concepção didático-pedagógica e enfatizam a integração dos saberes, o foco na aprendizagem e a avaliação, como reflexão do ensinar e do aprender.

A Educação a Distância é concebida pelas Escolas que compõem o SIFMT, como parte de um processo de inovação educacional, por meio da integração das novas tecnologias de informação e comunicação nos processos educacionais e formativos.

Estes princípios ajudam a compor e perpassam o Modelo de Educação a Distância (figura 1), que tem na aluna-magistrada e no aluno-magistrado o centro de suas ações e o orientador de todos os processos de interação.

Figura 1: Modelo de Educação a Distância das Escolas que compõem o SIFMT

justiça: a função social do judiciário. São Paulo: Ática, 1989; FREITAS, Graça Maria Borges de. O papel do juiz na sociedade contemporânea: entre a política, a economia, os valores morais e as promessas do Estado Democrático de Direito – Uma abordagem da história do presente. In: Revista Trabalhista - Direito e Processo, Fascículo: v.4, n.15, p. 23-47 (2005: jul./set) Rio de Janeiro: [s.n], 2005; NALINI, José Renato. (coord.). Uma nova ética para o juiz. São Paulo: RT, 1994. NALINI, José Renato. O futuro das profissões Jurídicas. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998; SANTOS, Boaventura de Sousa (Dir.). O Recrutamento e a Formação de Magistrados: Uma proposta de renovação. Coimbra: Observatório Permanente da Justiça Portuguesa – Centro de Estudos Sociais. Faculdade de Economia – Universidade de Coimbra, 2001. 2 vols.; TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (org.). O juiz: seleção e formação do magistrado no mundo contemporâneo. Belo Horizonte: Del Rey, 1999.



Esse modelo descreve a lógica da educação a distância gerenciada pelo Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SIFMT. Os cursos virtuais serão oferecidos pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT e pelas escolas regionais, às magistradas e magistrados interessados, de qualquer Região, em modelo de intercomplementação.

5 - ESTRATÉGIAS DE APRENDIZAGEM

As estratégias de aprendizagem adotadas envolvem a utilização de dois modelos de educação a distância, isoladamente ou de forma combinada:

- Aprendizagem assíncrona, cuja interação entre docentes e discentes e de discentes entre si, além da participação em grupo, sejam fatores dominantes no processo formativo, em que deverão ser utilizadas situações de aprendizagem, por meio das mídias referidas, além de interações por meio de fóruns de discussão assíncronos;
- Aprendizagem síncrona, na qual o fator dominante no processo formativo é a interação entre docentes e discentes (porém, a participação em grupo não), podendo ser utilizadas as seguintes



mídias: videoconferência, audioconferência, transmissão on-line de aula de exposição dialógica com interação via chats.

6 - IMPLANTAÇÃO DE CURSOS

As novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) estimulam o crescimento da educação a distância como uma modalidade que permite aproximar o saber do aluno, considerando os limites individuais e as distâncias espacial, temporal e tecnológica, promovendo sua interação com os indivíduos de seu meio.

Por definição, a educação a distância é um processo educativo em que a aprendizagem é realizada com a separação física – geográfica e/ou temporal – entre discente e docente. Esse distanciamento pressupõe um processo de comunicação que induz à aprendizagem, mediante a utilização de um conjunto de recursos tecnológicos que ultrapassa a comunicação oral.

Pode-se relacionar esta definição a um plano de modelo sistêmico para EAD, conforme a figura 2, baseado no modelo criado por Moore & Kearsley (2007), que tem sido muito usado na elaboração de cursos a distância no Brasil. Quando se fala em modelo sistêmico, para esse contexto, entende-se como sendo um plano ordenado, coerente e sistemático.

Figura 2: Modelo sistêmico para EAD

Planejamento	Desenvolvimento	Implementação	Interações	Ambiente
- Necessidades das alunas-magistradas e alunos-magistrados	- Design Instrucional - Planejamento do Curso - Produção dos	- Impresso - Vídeo/Áudio - Softwares - Videoconferência - Redes de	- Professores - Administração - Alunos-Juízes	- Trabalho (Vara/TRT) - Residência - Escolas Regionais



- Filosofia da Instituição - Estratégia Pedagógica	Materiais - Estratégias de Avaliação	Computadores (institucionais e particulares)		
---	---	--	--	--

Fonte: Moore & Kearsley (2007)

6.1 - Planejamento (Concepção)

A definição do tipo de curso a ser criado depende de variáveis previamente analisadas pela equipe de trabalho responsável pela sua estruturação. As decisões são tomadas de acordo com a missão e a filosofia educacional da Escola, sempre levando em consideração as necessidades das alunas-magistradas e alunos-magistrados e a estratégia pedagógica a ser utilizada.

6.2 - Desenvolvimento (Design)

Na fase de desenvolvimento ou design de um curso a distância, é apresentado um panorama das diferentes mídias (impressa, vídeo, web, teleconferência, etc) e suas linguagens, principais características e importância, a fim de favorecer sua apropriação e integração no projeto pedagógico, na metodologia e no conteúdo do curso. Expõem-se tarefas que, de uma forma geral, compõem uma parte importante da estruturação de um curso na modalidade a distância. Entre estas atividades, pode-se citar o Design Instrucional, a Produção de Materiais e as Estratégias de Avaliação.

6.3 – Implementação

Envolve um conjunto de ações de ordem administrativa, tecnológica e pedagógica que culminam na efetiva execução do programa do curso. Nesta fase, as alunas-magistradas e os alunos-magistrados entram em contato com o conteúdo, sendo imprescindível o uso



das mídias que atuam como instrumento de comunicação. O processo de apropriação das ferramentas pedagógicas e tecnológicas do curso ocorre nesta fase.

6.4 - Interações

Numa concepção pedagógica centrada nos discentes, a interação é um dos elementos fundamentais para que ocorra seu processo formativo. As tecnologias de informação e comunicação oferecem novas possibilidades de interação mediatizada (docente/discente; discente/discente) com grande variedade de materiais. A mediação pedagógica, docente/discente, envolve o trabalho de docente, no qual a professora ou o professor coloca-se como facilitador, incentivador ou motivador da aprendizagem, colaborando para que a aluna-magistrada ou o aluno-magistrado chegue aos seus objetivos. Outros participantes, como os da área administrativa, auxiliam no registro dos discentes e devem acompanhar seu progresso no curso.

6.5 – Ambiente

A utilização do ambiente virtual de aprendizagem (AVA) apresenta grandes vantagens, porque possibilita uma flexibilidade de tempo e espaço, sem com isso perder a agilidade, tornando efetiva a interação. Não tendo espaço fixo para aprendizagem, a aluna-magistrada e o aluno-magistrado ficam livres para aprender quando e onde quiserem. Estes podem ser considerados pontos-chave da flexibilidade que os cursos oferecidos a distância proporcionam aos estudantes. Discentes e docentes estão separados pela distância e, na maioria das vezes, pelo tempo. A educação a distância modifica a ideia de que, para existir aprendizagem, seria necessária a presença física de professores e estudantes em um mesmo local e ao mesmo tempo (sala de aula, trabalho, residência ou centros de aprendizagem).

7 - RECURSOS UTILIZADOS



7.1 - Tecnológicos

A variedade dos recursos tecnológicos disponíveis para o uso pedagógico tem uma grande contribuição a oferecer para a educação a distância. Principalmente por sua escolha adequada e como são utilizados de forma alinhada a uma concepção de educação profissional. Assim, originou-se a necessidade de se construir um material adequado às características do ensino profissional, tendo em vista o aspecto inédito da modalidade de educação nas Escolas que compõem o Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho – SIFMT. Fica previsto o uso dos seguintes recursos: Internet, computador, Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) e e-mail.

Recomenda-se o *Moodle* como o Ambiente Virtual de Aprendizagem a ser utilizado pelas escolas que compõem o SIFMT, tendo em vista apresentar características pedagógicas alinhadas ao modelo de EaD adotado. Além de constituir software livre, sem necessidade de investimento na aquisição de licenças, conta com ampla base de desenvolvedores e usuários, inclusive no âmbito da formação profissional.

7.2 - Didáticos

Em cursos a distância, o material didático passa por um processo diferente da simples produção dos textos e ilustrações, que eram o foco do material didático tradicional impresso. Com o uso da internet, o aprendizado que era obtido em sala de aula, durante uma conversa entre professores e alunos, deve ser obtido em frente ao computador, ou seja, a partir da observação de um equipamento estático e não comunicativo do ponto de vista humano. Daí decorre a importância da dinamização do material. Na busca dessa dinamicidade, os recursos didáticos deverão trazer diferentes formas de os cursistas interagirem com o conteúdo, textos, hipertextos, ilustrações e recursos de áudio e vídeo.

7.3 - Humanos

Havendo possibilidade, as atividades dos cursos serão divididas entre duas equipes com funções distintas:



7.3.1 - Equipe de planeamento e desenvolvimento do curso

Definirá o tipo de curso a ser criado, levando em consideração as necessidades das alunas-magistradas e alunos-magistrados e a estratégia pedagógica a ser adotada; produzirá o desenho instrucional do curso e as atividades de desenvolvimento e elaboração de todos os materiais que serão utilizados. São seus principais integrantes:

Conteudista: responsável pela exatidão do conteúdo, pelos problemas e exemplos mais adequados à aprendizagem e material de referência.

Designer Instrucional: assegura a utilização das melhores estratégias de aprendizagem, meios ou tecnologias e a comunicação do curso.

Especialista em tecnologia: assegura o bom funcionamento das tecnologias utilizadas no curso (recursos de informática e materiais impressos, por exemplo).

7.3.2 - Equipe de implementação

Realizará a divulgação, matrícula de magistradas e magistrados e aplicação do curso. Ao contrário da educação presencial, a maioria dos cursos EaD é conduzida por um grupo de especialistas. Nem sempre as pessoas responsáveis pelo desenvolvimento são encarregadas pela implementação. São seus principais integrantes:

Coordenadoria: responsável pelos cursos e composta por profissionais experientes que se responsabilizam pela exatidão de todo o conteúdo, pela efetividade da aprendizagem e orientam o trabalho dos professores, esclarecendo dúvidas, ajudando e estimulando o bom desempenho do trabalho docente. O ponto principal do trabalho da coordenadora ou do coordenador é assegurar a máxima qualidade ao curso.

Secretaria da Escola: responsável pelos serviços de expediente, reprodução e envio de materiais, logística dos encontros presenciais, quando houver.

Professora e professor em Educação a Distância (EaD): responsável pela interação com alunas-magistradas e alunos-magistrados, sendo sua principal razão de existência aplicar estratégias de ensino, aprendizagem e avaliação, além de proporcionar aos discentes um bom nível de apoio individualizado.



8 - COMPONENTES DO MODELO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Os elementos a serem apresentados fundamentam-se no modelo sistêmico para EaD de Moore & Kearsley (figura 2), e referem-se a itens considerados primordiais para o sucesso da EaD, sendo eles: a instituição, o planejamento, aspectos tecnológicos, professoras e professores, alunas e alunos.

8.1 – Instituição

As características da educação a distância exigem tanto de discentes quanto de docentes novas posturas e novos conhecimentos, cabendo à instituição formadora parte da responsabilidade em favorecer este processo de formação e informação em EaD. Verifica-se que é fundamental organizar a preparação e o acompanhamento permanente do recurso humano da Escola, como também dos cursistas. Todos devem ter clareza das características da EaD e da proposta pedagógica dos cursos, para que as práticas não se tornem individualizadas, mas que os que fazem parte do processo se sintam como peça de uma engrenagem, garantindo, assim, a ação conjunta em prol da qualidade dos cursos em todos seus segmentos.

8.2 – Planejamento

É através do planejamento que a Instituição Formadora tem possibilidade de definir como será o processo de implantação do curso. O planejamento dispõe os passos a serem seguidos para implantação de um curso a distância, devendo ter como foco principal o porquê de se oferecer o curso, os seus objetivos e, principalmente, as estratégias, tanto para área tecnológica quanto para a área pedagógica, a serem seguidas em um projeto deste âmbito.



8.3 - Aspectos Tecnológicos

Entende-se que as novas tecnologias de informação e comunicação estão contribuindo para a transformação do aprendizado. Por meio dessas tecnologias, espaços mais abertos se constroem, como é o caso da EaD, possibilitando aos profissionais aprender permanentemente, solucionando os problemas de estudo em local e horário rígidos.

8.4 – Professora e Professor em Educação a Distância (EaD)

Os docentes (magistradas, magistrados e outros profissionais), independente de sua titulação acadêmica, são gerenciados pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT e pelas escolas judiciais. Recebem treinamento específico para atuar de maneira proativa no relacionamento com os discentes e sobre como utilizar as ferramentas tecnológicas disponíveis e as mídias escolhidas para suporte ao curso.

Cada professora e professor é responsável pelo planejamento da execução da unidade de estudo de sua área de conhecimento e possui as seguintes atribuições:

- Definir as condições de aprendizagem por meio da promoção de discussões relacionadas ao conteúdo, de questões e situações-problema, bem assim da ampliação dos temas apresentados no material didático;
- Acompanhar o processo de organização dos estudos pessoais e coletivos das alunas-magistradas e alunos-magistrados;
- Instigar a participação das alunas-magistradas e alunos-magistrados nos espaços de interação, quando a metodologia exigir;
- Mediar discussões nos ambientes de interação, quando a metodologia exigir.



8.5 – Alunas-Magistradas e Alunos-Magistrados

À aluna-magistrada e ao aluno-magistrado enfatiza-se a responsabilidade pela construção autónoma do conhecimento, ou seja, a de gerenciar o seu processo de aprendizagem, a partir da interação com os demais colegas, com o docente e com o material didático. Isto se viabiliza por meio do suporte técnico, administrativo e pedagógico disponibilizado pelas Escolas Nacional e Regionais.

Deve-se considerar o discente como sendo, na verdade, o foco principal dos objetivos a serem atingidos desde o início do projeto do curso. Na formação profissional de magistradas e magistrados, deve ser assegurado, em todo percurso formativo, o respeito pleno à liberdade de entendimento e à convicção de cada aluna-magistrada e aluno-magistrado.

9 - COMUNICAÇÃO E INTERAÇÃO

A interação e a comunicação dos docentes com alunas-magistradas e alunos-magistrados, e destes entre si, acontece de forma síncrona e assíncrona, mediada pelas ferramentas disponíveis no ambiente de aprendizagem.

As ferramentas de comunicação são os instrumentos que oportunizam o diálogo, a transmissão de conhecimentos e a interação. Entre outras, serão utilizadas:

- Fórum – ferramenta de comunicação assíncrona muito utilizada como forma de construção do conhecimento. Serão realizados fóruns de discussão, para debate das questões pertinentes ao conteúdo, podendo ser também empregados para destacar especificidades regionais ou setorializadas das competências profissionais;
- Chat – ferramenta de comunicação síncrona utilizada com os seguintes objetivos: interação entre docentes e alunas-magistradas e alunos-magistrados, bate-papo informal, trabalho em grupo, bem como outras questões relativas ao desenvolvimento do curso;



- Videoconferências – por ser uma ferramenta que envolve áudio, texto e vídeo, é utilizada para dinamizar a interação entre docentes com alunas-magistradas e alunos-magistrados para a exposição dialógica do conteúdo;
- Audioconferências – por meio desta ferramenta, o discente realiza a interação com o docente, objetivando esclarecer dúvidas pontuais sobre o conteúdo.

Os momentos interativos privilegiam as atividades que favoreçam a aprendizagem por meio da troca de experiências profissionais, decorrentes das diversidades de características regionais e pessoais, existentes entre os magistradas e magistrados da Justiça do Trabalho.

10 - AVALIAÇÃO ITERATIVA E CONSTANTE

Nos ambientes virtuais, onde acontecem cursos colaborativos *online*, os elementos vão sendo disponibilizados em conjunto, com o desenvolver das atividades. Ali estão escritos sobre as leituras, as percepções sobre os debates, os questionamentos, as dúvidas, as asserções, sendo tudo conduzido por meio das ferramentas síncronas e/ou assíncronas. Por ser escrita, toda a participação da aluna-magistrada e aluno-magistrado no curso pode ser recuperada, evidenciada e debatida. Na metodologia colaborativa e participativa, a aprendizagem ocorre em meio a essas comunicações. Até o silêncio é significativo, falando, talvez, de procedimentos reservados que podem ser superados com os devidos incentivos dos docentes e demais discentes.

Nos cursos *online*, as formas de participação individuais aparecem relacionadas com o objetivo do curso ou perpassam as vivências e experiências dos temas abordados nas aulas, ou, ainda, podem falar de experiências profissionais que contribuam com a discussão de um determinado assunto. Toda a riqueza desse cenário de intervenções colabora para a não-automatização da avaliação. Os elementos estão lá, disponíveis, mas precisam ser tomados, analisados e debatidos. Cabe ao professor transformar essas



informações em subsídios para avaliações. Esse movimento é intencional porque as ferramentas da tecnologia digital não o realizam automaticamente.

Em seu papel de facilitador, a professora ou professor fará intervenções e direcionará as ações para recondução ou redefinição dos objetivos do curso. A equipe docente posiciona essas atuações, no âmbito dos participantes do curso, atendendo às particularidades, auxiliando no ajuste, fornecendo o retorno às ações dos sujeitos, esclarecendo dúvidas ou dificuldades específicas, ou, ainda, incentivando os progressos já alcançados. Com o tempo, os discentes participam cada vez mais ativamente do processo. A troca e a participação entusiasmada de todos os envolvidos abrandam a mediação docente. É possível que todos tenham com o que contribuir para a aprendizagem dos demais.

Com isso, aumenta a responsabilidade de alunas-magistradas e alunos-magistrados que se posicionam como colaboradores no processo coletivo de aprendizagem. Assim, inicia-se o processo de autonomia de todos os envolvidos, em relação as suas próprias participações e aprendizagens, permitindo realizar, em concreto, na relação ensino-aprendizagem mediada pela tecnologia, o respeito pleno à liberdade de convencimento de magistradas e magistrados cursistas.