

ESCAPE TO YOUR FUTURE

Desenvolvimento de um Massive Open Online Course Gamificado

Bruno Miguel da Silva Pinheiro

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em

INFORMÁTICA

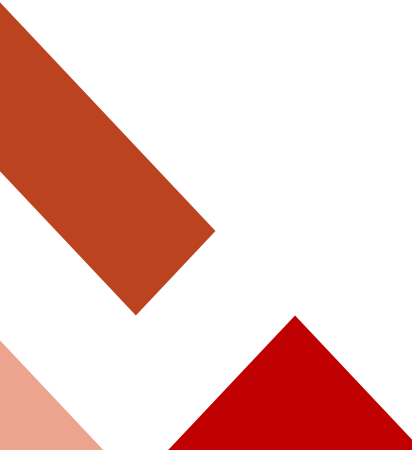
Júri

Presidente: Professor Doutor Pedro Ramos dos Santos Brandão

Arguente: Professora Doutora Maria da Costa Potes Franco Barroso
Santa-Clara Barbas

Orientador: Professor Doutor Paulo André Reis Duarte Branco

Novembro, 2021



ISTEC

Instituto Superior de Tecnologias Avançadas

Campus Académico do Lumiar, Lisboa

Dissertação

Mestrado em Informática

Por Bruno Pinheiro

Dissertação de Mestrado apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de mestre em Informática, realizada sob a orientação científica do Professor Doutor Paulo André Reis Duarte Branco.

Lisboa, 2021

Agradecimentos

Neste caminho difícil e tumultuoso, em plena pandemia por sars-cov-2, existem várias pessoas que tornaram este projeto possível e que merecem um especial agradecimento:

Ao meu orientador, Professor Doutor Paulo André Reis Duarte, que durante todo o tempo sempre acompanhou e esteve sempre disponível para ajudar, ensinar e orientar, muitas vezes retirando tempo à sua família. A sua sabedoria enquanto professor, tornou este projeto uma realidade e este percurso académico enriquecedor; o seu lado humano é uma inspiração para o futuro.

À minha namorada Rute, que esteve sempre presente e deu-me o apoio imprescindível para que este projeto tivesse um início e um fim. A disponibilidade em participar nas gravações sempre com um sorriso na cara, mesmo quando as dificuldades surgiam, nunca desistiu.

A Ti, que estás sempre presente na minha vida...

A todos, que de alguma forma ajudaram a que este projeto se tornasse uma realidade, o meu muito obrigado.

Resumo

Nesta dissertação desenvolveu-se um Massive Open Online Course (MOOC), com conteúdos educativos e orientados para a promoção do emprego jovem, endereçado a uma população desfavorecida e com dificuldades de integração no mercado de trabalho.

No preâmbulo das teorias de aprendizagem, onde nesta investigação se deu destaque ao Behaviorismo, Construtivismo e Conetivismo, o método de ensinar tem vindo a ser pensado e estruturado consoante diferentes pensamentos e teorias. Neste sentido, pretende dar-se ênfase ao potencial do ensino a distância, baseando os métodos e atividades em conteúdos audiovisuais comuns neste modelo de ensino-aprendizagem. Recorreu-se, ainda, ao conceito de gamificação, como uma abordagem inovadora, desta forma, utilizou-se mecânicas de jogos, no contexto de ensino-aprendizagem, com o intuito de promover a motivação para a aprendizagem e a aquisição de conhecimentos e competências. Com base nisso, planeou-se uma abordagem orientada para os jovens, onde se procurou promover o interesse de várias atividades e processos para resolver problemas relacionados com a educação e o ensino.

O estudo desta investigação incidiu-se sobre o MOOC gamificado desenvolvido, estruturado em três módulos, utilizando uma abordagem mista. Os resultados obtidos, depois de organizados, demonstraram que a utilização de conceitos de gamificação aplicados aos MOOCs no âmbito do ensino-aprendizagem, conseguem motivar e envolver mais os participantes neste tipo de cursos e, por outro lado, a utilização de vídeos curtos e intermédia duração, demonstraram ter uma maior aceitação.

Palavras-chave:

Carta de Apresentação, Currículo, Empregabilidade jovem, Ensino-aprendizagem, Gamificação, MOOC, Portefólio

Abstract

In this dissertation, a Massive Open Online Course (MOOC) was developed, with educational and youth employment oriented contents, addressed to a disadvantaged population and with difficulties in integrating into the labour market.

In the preamble of learning theories, where this research emphasized Behaviorism, Constructivism and Conetivism, the teaching method has been thought and structured according to different thoughts and theories. In this sense, we intend to emphasize the potential of distance learning, basing the methods and activities on audio-visual content common in this teaching-learning model. The concept of gamification was also used as an innovative approach, using game mechanics in the teaching-learning context to promote motivation for learning and the acquisition of knowledge and skills. Based on this, a youth-oriented approach was planned, where the interest of various activities and processes to solve problems related to education and teaching was promoted.

The study of this research focused on the developed gamified MOOC, structured in three modules, using a mixed approach. The results obtained, after being organized, showed that the use of gamification concepts applied to MOOCs in the context of teaching-learning, manage to motivate and engage participants more in this type of courses and, on the other hand, the use of short and intermediate length videos, proved to have greater acceptance.

Keywords:

Cover Letter, Gamification, MOOC, Portfolio, Resume, Teaching-Learning, Youth Employability

Índice

1. Introdução.....	1
1.1 Formulação do problema de investigação e justificação do tema.....	1
1.2 Objetivo do estudo.....	3
1.3 Questão de investigação	4
1.4 Estrutura da dissertação	4
1.5 Metodologia do estudo	5
1.6 Design da Investigação	6
1.7 Desenvolvimento teórico da gamificação no MOOC	7
1.8 Desenho concetual do MOOC.....	8
2. Enquadramento teórico	9
2.1 Teorias de Aprendizagem.....	9
2.2 Teoria Behaviorista.....	10
2.3 Teoria Construtivista	11
2.4 Teoria Conetivista.....	11
2.5 MOOCs.....	13
2.5.1 Definição de MOOC.....	13
2.5.2 Tipos de MOOC	15
2.5.3 cMOOC.....	16
2.5.4 xMOOCs.....	17
2.5.5 NAU – MOOC Lusófono	18
2.5.6 Open Educational Resources (OER)	19
2.6 Gamificação.....	20
3. Desenvolvimento do MOOC.....	27
3.1 Contextualização do curso.....	27
3.2 Recursos Multimédia	27
3.3 Conteúdo produzido	32
3.3.1 Questionário fim de módulo	37
3.4 Mecanismos de gamificação.....	38
3.4.1 Elementos de gamificação	38

3.5 Resumo do capítulo	41
4. Avaliação do MOOC	45
4.1 Caraterização da população alvo	45
4.2 Análise dos resultados obtidos	46
4.2.1 Satisfação com o curso desenvolvido	47
4.2.2 Características de um MOOC	53
4.3 Resumo do capítulo	68
5. Conclusão	71
5.1 Contribuições do estudo	71
5.2 Questões de investigação	72
5.3 Limitações do estudo	73
5.4 Considerações finais	73
Referências Bibliográficas	75
Apêndice 1 – Conteúdo transcrito do MOOC	79
Apêndice 2 – Questionário do Final do Módulo 1 do MOOC	99
Apêndice 3 – Tarefa do Módulo 1: Criar um Currículo	115
Apêndice 4 – Tarefa do Módulo 1: Criar uma Carta de Apresentação	117
Apêndice 5 – Pergunta Final do Módulo 2	119
Apêndice 6 – Tarefa Final do Módulo 3: Criar um Portefólio	121
Apêndice 7 – Questionário de Avaliação do MOOC	123

Índice de Figuras

Figura 1: Taxa de abandono escolar precoce de educação e formação	2
Figura 2: Taxa de desemprego (%)	3
Figura 3: Fases da investigação.....	7
Figura 4: Elementos que compõem um MOOC.....	15
Figura 5: Estrutura do cMOOC (CCK08)	17
Figura 6: Estatística da plataforma NAU - Sempre a aprender	19
Figura 7: Framework Mechanics, Dynamics, Aesthetics.....	23
Figura 8: Criação do curso "Escape to your future" através do plugin Tutor LMS	28
Figura 9: Gamipress – conquistas dos utilizadores	29
Figura 10: Estúdio de gravação dos conteúdos multimédia	30
Figura 11: Criação do <i>Lower Third</i>	31
Figura 12: Estúdio <i>Youtube</i>	31
Figura 13: Página inicial do curso “Escape to your future”	32
Figura 14: Estrutura do MOOC.....	33
Figura 15: Criação de uma carta de apresentação	34
Figura 16: Currículo de Competências.....	34
Figura 17: Criação de currículo vitae através da plataforma Europass	35
Figura 18: Currículo infográfico	36
Figura 19: Tipos de entrevista (entrevista desafio)	36
Figura 20: Criação de portefólios digitais	37
Figura 21: Pergunta final do módulo 2.....	38
Figura 22: Níveis de posição.....	38
Figura 23: Como obter o nível <i>Master</i>	39
Figura 24: Sistema de pontuação	40
Figura 25: Conquistas para desbloquear	41

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Género da população-alvo que concluiu o curso	45
Gráfico 2: Escolaridade dos participantes	46
Gráfico 3: Situação profissional	46
Gráfico 4: Grau de concordância com a afirmação "De uma forma geral o curso correspondeu às expectativas."	47
Gráfico 5: Grau de concordância com a afirmação "O conteúdo disponibilizado foi ao encontro ao esperado."	48
Gráfico 6: Grau de concordância com a afirmação "Os módulos estavam bem estruturados." ..	49
Gráfico 7: Grau de concordância com a afirmação "A matéria abordada estava bem explicada."	49
Gráfico 8: Grau de concordância com a afirmação "Não tive dificuldades na aprendizagem." .	50
Gráfico 9: Grau de concordância com a afirmação "O curso teve uma duração adequada."	51
Gráfico 10: Grau de concordância com a afirmação "As tarefas pedidas estiveram ajustadas ao conteúdo disponibilizado."	52
Gráfico 11: Grau de concordância com a afirmação "Senti-me motivado(a) para acabar o curso."	53
Gráfico 12: Grau de pertinência em relação ao "Discurso formal" nas características de um MOOC.....	54
Gráfico 13: Grau de pertinência em relação ao "Discurso informal" nas características de um MOOC.....	54
Gráfico 14: Grau de pertinência da utilização de vídeo num MOOC.	55
Gráfico 15: Grau de pertinência da utilização de imagens e/ou infográficos num MOOC.....	56
Gráfico 16: Grau de pertinência da duração de vídeos superiores a 10 minutos num MOOC....	56
Gráfico 17: Grau de pertinência da duração média de vídeos (3 a 9 minutos) num MOOC.	57
Gráfico 18: Grau de pertinência da duração curta de vídeos (1 a 2 minutos) num MOOC.	58
Gráfico 19: Grau de pertinência da existência de avaliação formativa num MOOC.	59
Gráfico 20: Grau de pertinência na afirmação "Interatividade entre alunos" num MOOC.....	59
Gráfico 21: Grau de pertinência na afirmação "Fórum para esclarecimentos de dúvidas" num MOOC.....	60
Gráfico 22: Grau de pertinência na afirmação "Integração com redes sociais" num MOOC.	61

Gráfico 23: Grau de pertinência na obtenção de um certificado no final de um MOOC.....	62
Gráfico 24: Grau de pertinência na utilização de pontos (<i>Points</i>) num MOOC.....	63
Gráfico 25: Grau de pertinência na utilização de recompensas (<i>Rewards</i>) num MOOC.....	64
Gráfico 26: Grau de pertinência na utilização de níveis (<i>Levels</i>) num MOOC.....	64
Gráfico 27: Grau de pertinência na utilização de conquistas (<i>Achievements</i>) num MOOC.....	65
Gráfico 28: Grau de pertinência na utilização de prémios (<i>Rewards</i>) num MOOC.....	65
Gráfico 29: Grau de pertinência na utilização de visualização do progresso (<i>progress tracking</i>) num MOOC.....	66
Gráfico 30: Grau de pertinência na utilização de tabelas de classificação (ranking) num MOOC.	67
Gráfico 31: Grau de pertinência na utilização de avatares num MOOC.....	67
Gráfico 32: Grau de pertinência dos elementos de gamificação (Totais).	68

1. Introdução

“Nothing has such power to broaden the mind as the ability to investigate systematically and truly all that comes under thy observation in life.”

- Marcus Aurelius (121-180)

A utilização de novas tecnologias para chegar aos jovens com maiores dificuldades (e.g. aprendizagem, socioeconómicas), pode ser uma alternativa ao contexto de abandono escolar, pois permite que o conteúdo pedagógico esteja sempre disponível e sem interrupções, salvo exceções não previstas (e.g. falta de eletricidade). Como salienta Astin (1993, p.382), o envolvimento proporciona um maior desenvolvimento pessoal e académico, que por sua vez proporciona uma aprendizagem mais eficaz. É a partir dessa premissa que, através de técnicas dinamizadas e orientadas para a motivação e participação dos jovens, se pretende com este trabalho académico, desenvolver e avaliar um *Massive Open Online Course* (MOOC) com elementos gamificados para tentar mitigar estes problemas e proporcionar uma experiência de aprendizagem diferenciada.

Neste capítulo e, após a formulação do problema: “quais as características que um MOOC deverá ter para responder às necessidades dos jovens?”, apresenta-se a metodologia que, de acordo com o estudo efetuado previamente, achamos que mais se adequa. Assim, no desenvolvimento deste trabalho académico, irá ser utilizada a metodologia do tipo misto, onde serão utilizados métodos qualitativos e quantitativos.

1.1 Formulação do problema de investigação e justificação do tema

O motivo que justificou e motivou a realização desta investigação, deve-se ao facto do abandono precoce escolar jovem ser, ainda, um fator de preocupação na sociedade e, por conseguinte, a elevada existência de desemprego em faixas etárias jovens. Portugal tem vindo a desenvolver, ao longo dos anos, esforços para acabar com o abandono escolar jovem (cf. Figura 1). Nesse âmbito, nota-se uma melhoria em relação à taxa de abandono escolar, já que em 2010 a taxa situava-se perto dos 30% e passados 9 anos esta taxa reduziu para os 10%, ou seja, existiu uma redução significativa no abandono escolar jovem. Estes números vão ao encontro do pretendido pela Comissão Europeia, que pretende uma taxa de abandono inferior dos 10% (Europeia, 2016) até 2020. Apesar destes números promissores, existe margem de melhoria, pelo que é necessário um contínuo esforço por parte de todos os envolvidos (e.g. decisores políticos, instituições de ensino, comunidades escolares) de criar condições e acesso para que os jovens possam continuar os seus

estudos. Ainda, de acordo com o relatório da Comissão Europeia (2016), existem vários fatores que influenciam o abandono escolar (entre outros fatores específicos que variam de país para país). Serão necessárias tomar medidas de prevenção e intervenção precoce assim como a conceção de políticas governamentais e uma estratégia abrangente. Quando aplicadas neste âmbito, estas medidas interligadas poderão combater o abandono escolar precoce.

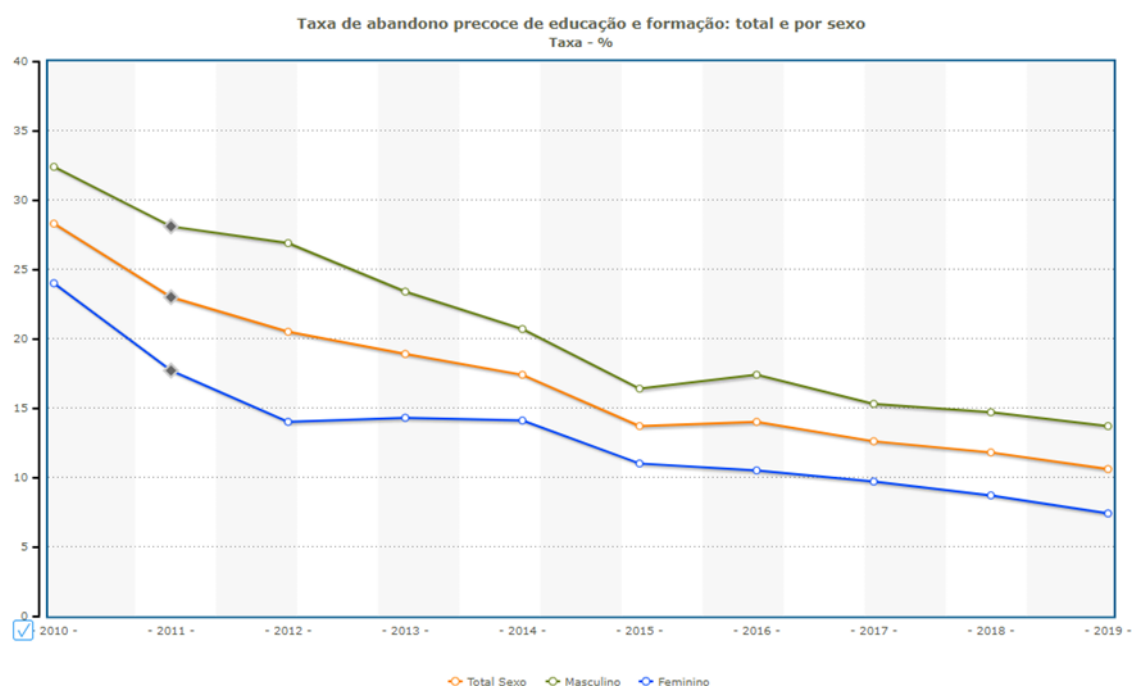


Figura 1: Taxa de abandono escolar precoce de educação e formação

Fonte: (PORDATA, 2020a)

Estes esforços, ainda que sejam considerados um excelente indicador para o ensino em Portugal, não são o suficiente para grande parte desta população jovem enfrentar o mercado de trabalho (cf. Figura 2). A faixa etária mais afetada com a taxa de desemprego, situa-se em idade inferior a 25 anos, que ultrapassou os 20% em 2010, tendo atingido um pico superior a 35% entre 2012 e 2013 e em 2014 desceu para os 35%. A partir daí, essa taxa tem vindo a baixar, tendo chegado abaixo dos 20% em 2019. Comparando esta faixa etária com outras (e.g. faixa etária entre os 25 e 54 anos), constata-se que esta população que tem maior prevalência para o desemprego. Assim, verifica-se, que o desemprego jovem, ainda continua com uma taxa elevada, seja ele derivado ao abandono escolar precoce ou às baixas competências transversais (*soft skills*). Da mesma forma, a desmotivação da população jovem face ao ensino tradicional ou as suas condições económicas

poderá ser outros dos fatores do abandono escolar.

O objeto de estudo tem um potencial enorme a nível académico, pois aborda temas atuais e que estão pouco explorados em Portugal. Não obstante, também se adereça a uma população jovem desfavorecida e com dificuldades de integração no mercado de trabalho.

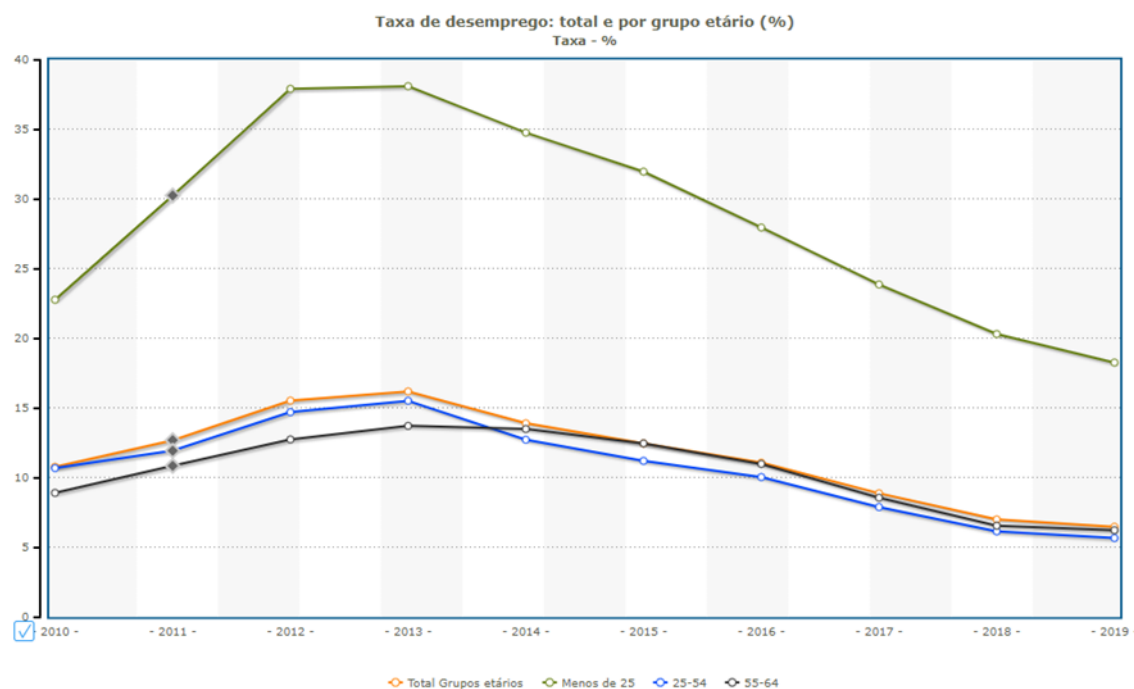


Figura 2: Taxa de desemprego (%)

Fonte: (PORDATA, 2020b)

1.2 Objetivo do estudo

Com vista a responder ao objeto de estudo e à formulação do problema de investigação referido anteriormente, pretendeu-se desenvolver conteúdos educativos sob a forma de um MOOC, através de estratégias de gamificação e de conteúdos orientados para o emprego.

Com base nisso, promover a aprendizagem através de uma abordagem orientada para os jovens, onde é fomentado o interesse do envolvimento do aprendiz, utilizando várias atividades e processos para resolver problemas relacionados com a educação e o ensino. Neste contexto, utilizando e aplicando mecânicas de jogos, que vão sendo utilizadas para que ao longo deste processo, os “jogadores” consigam aprender enquanto jogam, completando os objetivos propostos.

Será necessário efetuar uma revisão da literatura existente, explicando e contextualizando os

vários elementos que caracterizam os MOOCs e o que se pretende aferir através da gamificação aplicada a um caso de estudo no âmbito do ensino-aprendizagem. A relação entre todos estes elementos, levará à resposta da situação identificada como problemática, pelo que os objetivos fundamentais deste estudo são:

- a. Levar a cabo a revisão da literatura, falando sobre os estudos e/ou trabalhos apresentados anteriormente sobre esta temática. Efetuar a comparação dos trabalhos realizados anteriormente, definindo e apresentando conceitos, assim como os resultados obtidos.
- b. Procurar desenvolver recursos educativos audiovisuais e identificar estratégias que aumentem a motivação dos estudantes.

Com o enquadramento teórico realizado, os conhecimentos adquiridos irão ajudar no desenvolvimento e na abordagem ao problema da investigação. Da mesma forma, será possível obter uma visão do que se tem feito sobre a gamificação em MOOCs e como esse trabalho irá ajudar em futuras investigações.

1.3 Questão de investigação

Depois de analisado o problema de investigação e identificado o objetivo do estudo, definiu-se a questão de investigação, que procuraremos dar resposta:

- Quais as características que um MOOC deverá ter para responder às necessidades dos jovens?

1.4 Estrutura da dissertação

Esta dissertação é composta por 5 capítulos enquadrados de forma sequencial e evolutiva do ponto de vista teórico para o prático. Assim, os capítulos 1 e 2 contêm todo o suporte teórico e contextualização que irão suportar a investigação realizada, assim como a metodologia e estrutura de investigação adotada. Os capítulos seguintes, contêm o desenvolvimento, a análise dos dados e a conclusão do estudo. Apresenta-se de seguida um resumo dos capítulos:

- **Capítulo 1 – Introdução:** neste capítulo é apresentado o problema identificado no objeto de estudo, os objetivos que esta investigação se propõe a alcançar, a metodologia e o design da investigação, bem como o desenvolvimento teórico da gamificação no MOOC e a conceção teórica do MOOC.
- **Capítulo 2 – Enquadramento teórico:** neste âmbito do enquadramento teórico, serão apresentadas as teorias de aprendizagem, behaviorista, construtivista e conetivista que contribuíram para o estado da arte no desenvolvimento deste estudo. Por outro lado, serão

também apresentados estudos e contributos realizados por investigadores na área da gamificação e dos MOOCs, assim como a sua importância no tema do ensino-aprendizagem a distância.

- **Capítulo 3 – Desenvolvimento do MOOC:** este capítulo tem como principal objetivo apresentar o trabalho desenvolvido no âmbito do curso “Escape to your future”, apresentando um resumo do conteúdo produzido e os materiais de multimédia utilizados para o seu desenvolvimento.
- **Capítulo 4 – Avaliação do MOOC:** neste capítulo serão apresentados os dados recolhidos no âmbito do curso desenvolvido, de forma a apresentar os resultados alcançados.
- **Capítulo 5 – Conclusão:** no capítulo final irá ser feita uma reflexão sobre o trabalho realizado, assim como as conclusões a que se chegou depois da avaliação do MOOC. Serão apresentadas as limitações do estudo bem como as considerações finais para futuros trabalhos.

1.5 Metodologia do estudo

Desde a história antiga, que o homem procurou conhecer e compreender aquilo que o rodeia. Inferindo, fazendo observações e questionando aquilo que não compreendia. Desta forma, tentava explicar os fenómenos que aconteciam e encontrar explicações. A ciência e a investigação científica, baseiam-se nesse contexto, que, através de questões colocadas pelos investigadores, pertinentes para o âmbito da sua investigação, utilizam metodologias, métodos e técnicas de investigação para obter resultados (Coutinho, 2020).

Desta forma, a investigação científica é um “processo sistemático e rigoroso que leva à aquisição de novos conhecimentos” (Fortin, 1999, p. 17). A autora menciona ainda, que a investigação é definida por um processo sistemático e ordenado, cujo qual, possibilita adquirir novos conhecimentos que, seguindo os parâmetros metodológicos, permite descrever e explicar fenómenos (Fortin, 1999).

Branco (2015), enfatiza que numa investigação deverá existir uma definição do objetivo a que o investigador se propõe a alcançar, assim como as questões que deverão ser respondidas, utilizando e descrevendo os métodos de recolha e análise desses dados obtidos, sendo que, impreterivelmente, o trabalho desenvolvido deverá ser apresentado. Para Fortin (1999), o processo de investigação segue três fases fundamentais: conceção, metodologia e empírica.

Definida a questão de investigação a que nos propomos estudar e a sua pertinência, foi efetuada

a revisão da literatura. Correia & Mesquita (2014, p. 218) enfatizam que, o estado da arte, “sumaria e avalia o conhecimento existente sobre um tópico em particular” assim como a “revisão da literatura é um processo iterativo que envolve várias fases e que deve responder às diversas finalidades e objetivos da investigação”. Após uma análise dos conceitos que se identificaram como referências, Fortin (1999, p.40) refere que a revisão da literatura “permite determinar os conceitos ou a teoria que servirão de quadro de referência” assim como “permite também realçar as forças e as fraquezas dos estudos examinados.

Na investigação científica, existem vários paradigmas que, consoante o tipo de metodologia adotada pelo investigador, poderão complementar-se. Coutinho (2020, p.10), argumenta que o termo paradigma (na investigação), não tem consenso pelos vários investigadores, mas que será utilizado “porque [é] adotado pela maioria dos autores”. Desta forma, a investigação desta dissertação será baseada no paradigma interpretativo, ou qualitativo, com uma metodologia de construção, desenvolvimento de um MOOC. Serão utilizados questionários para análise dos conteúdos, que deverão ser interpretados “como um funil: as coisas estão abertas no início (ou no topo) e vão-se tornando mais fechadas e específicas no extremo” (Bogdan & Biklen, 1994, p.50).

1.6 Design da Investigação

Neste âmbito, e por se tratar de uma abordagem construtivista, o investigador pode optar por utilizar um modelo misto. Assim, foi utilizado o “*design thinking*” em adaptação com modelo “ADDIE”, pois, como refere Bogdan (1994, p.49), “os investigadores qualitativos interessam-se mais pelo processo do que simplesmente pelos resultados ou produtos”. Desta forma, foram delineadas 5 fases (cf. Figura 3), que pretendem ser o fio condutor de toda a investigação.

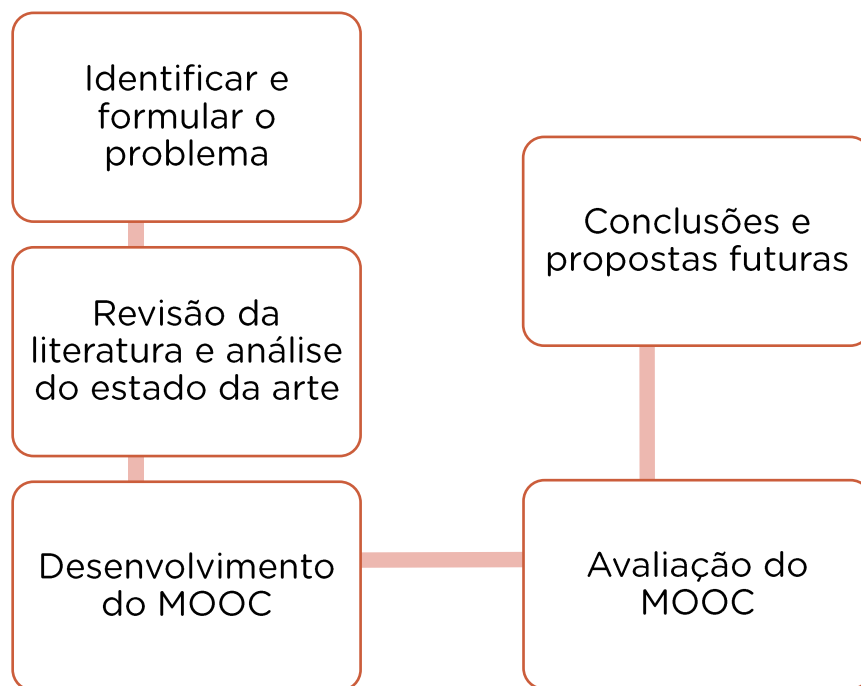


Figura 3: Fases da investigação

1.7 Desenvolvimento teórico da gamificação no MOOC

No âmbito do desenvolvimento do MOOC, foi seguida a abordagem de gamificação, que tem como principais objetivos, aumentar a motivação e o envolvimento dos participantes, assim como a colaboração e personalização do próprio sistema (MOOC). Baseado neste contexto, apresentamos o processo teórico dos objetivos propostos na gamificação do MOOC (Antonaci et al., 2018):

1. Analisar o âmbito da aplicação

1.1. Neste capítulo definimos que a aplicação a desenvolver é um MOOC, para a promoção do emprego jovem. Serão utilizados elementos de jogos para motivar e aumentar a participação enquanto são abordados os temas propostos para a aprendizagem.

2. Definição do problema

2.1. O desemprego jovem na população mais desfavorecida. Desta forma, serão utilizadas estratégias de gamificação e conteúdos orientados para a promoção do emprego jovem.

3. Enquadramento teórico

3.1. Os conteúdos disponibilizados, estão assentes em conceitos pedagógicos e objetivos bem definidos. Com base no que foi escrito no [Capítulo anterior], será desenvolvido todo o

conteúdo

4. Seleção de elementos de jogo

4.1. Utilizando a gamificação para motivar a participação e o envolvimento, serão utilizados elementos de jogos como medalhas, pontuações, rankings, entre outros.

4.2. Utilização do *framework* MDA – Mecânicas, Dinâmicas e Estéticas

5. Desenho da aplicação e a sua implementação

5.1. Esta fase implica o estudo da utilização dos elementos de jogos que serão utilizados, a experiência de utilizador (*UX*), interface de utilizador (*UI*). Neste âmbito, também será considerado a plataforma a ser utilizada, pois terá influência na implementação dos elementos de jogos.

6. Avaliação

6.1. No final do curso será criado um questionário para perceber qual o grau de satisfação dos participantes no MOOC. Desta forma, pretende-se obter uma perceção dos participantes sobre os aspetos de gamificação utilizados, bem como a satisfação do conteúdo pedagógico utilizado.

1.8 Desenho concetual do MOOC

Com o desenvolvimento teórico definido, é necessário também definir o desenho concetual do MOOC, ou seja, a forma como o MOOC será estruturado. Desta forma, apresentamos as linhas gerais:

- Definição do conteúdo pedagógico
- Produção do conteúdo
- Integração técnica
- Comunicação
- Animação do curso
- Visão geral do curso

2. Enquadramento teórico

2.1 Teorias de Aprendizagem

” Above all we have to go beyond words and images and concepts. No imaginative vision or conceptual framework is adequate to the great reality. ”

- Bede Griffiths (2004)

Foi durante o século passado que surgiram várias teorias sobre a construção da aprendizagem. Cada autor justifica a sua teoria, colocando os seus pontos de vista, baseados na sua investigação e/ou pesquisa. Segundo Branco & Barbas (2012), diferentes autores defendem diferentes formas de aprendizagem. De acordo com Driscoll (2014), uma teoria de aprendizagem compreende um conjunto de construções (e.g. memória), ligando as mudanças de desempenho observadas com aquilo que se pensa que essas mudanças irão provocar. Neste contexto, serão necessários três (3) requisitos básicos para construir a teoria de aprendizagem: os resultados (*the results*), os métodos (*the means*) e as entradas (*the inputs*). Moreira (2011), enfatiza que, uma teoria de aprendizagem, será uma tentativa humana de sistematizar uma área do conhecimento. Mas o que significa uma teoria? Segundo Pinto (2003), uma teoria “é uma forma de representar uma realidade em termos simbólicos, para tornar menos complexa e, portanto, mais perceptível. Mas é também uma linguagem, para que diferentes pessoas a possam compreender”.

O ensino a distância, pode parecer algo recente, mas a sua história remonta ao século XIX, onde existem registos de que nessa altura o ensino era sistemático e feito à distância (Franco et al., 2006). Nessa altura, o mundo estava a enfrentar grandes mudanças de paradigmas, no que concerne ao desenvolvimento científico e tecnológico. É já no século XX, que a psicologia e a educação começaram a ter uma ligação muito forte, sendo Skinner um dos mais conhecidos nesta área, este autor afirmava que o professor não seria indispensável na área da aprendizagem, pois o professor ao longo dos anos acompanhava vários alunos ao mesmo tempo, e não de uma forma individual (Franco et al., 2006).

Desta forma e, em termos gerais, importa refletir sobre algumas das diferentes teorias de aprendizagem mais discutidas e estudadas, tais como o Behaviorismo, o Construtivismo e o Conetivismo. Teorias estas também utilizadas em sistemas de ensino a distância.

No caso do Conetivismo, diversos autores contestam-no como teoria de aprendizagem, descrevendo-o antes como uma visão educativa (P. Branco & Barbas, 2012). Já Boitshwarelo (2011), afirma que apesar de existir alguma controvérsia se se tratará efetivamente de uma teoria

ou não, importa, pelo menos, analisá-la enquanto uma nova abordagem na conceptualização da aprendizagem na era digital.

2.2 Teoria Behaviorista

“A failure is not always a mistake, it may simply be the best one can do under the circumstances. The real mistake is to stop trying.”

- B. F. Skinner

Esta teoria surge no século XX, em que o termo behaviorismo, do inglês behaviour, significa comportamento, deste modo, esta teoria é, também, conhecida por teoria comportamentalista (Coelho & Dutra, 2018). Foi John B. Watson que iniciou o movimento behaviorista e que o desenvolveu enquanto teoria da aprendizagem, num artigo em 1913 denominado “Psicologia: como um behaviorista a vê” (P. Branco & Barbas, 2012). Para os behavioristas, o comportamento do ser humano é o objeto do estudo (estímulo e resposta, etc.), ignorando tudo o resto, como a sensação, percepção, etc. (Coelho & Dutra, 2018).

Ao longo dos anos o behaviorismo sofreu várias ramificações, todas elas com os seus autores a defenderem um tipo de transformação (e.g. behaviorismo metodológico, radical e social) ao ponto comum da teoria: o comportamento (Coelho & Dutra, 2018).

Watson, considerado o pai do behaviorismo, utilizava o comportamento como um objeto de estudo. Segundo Ostermann & Cavalcanti (2011), ele seguia o condicionamento clássico de Pavlov (estímulo-resposta), que considerava o começo da aprendizagem. Desta forma, na perscrutação desta teoria, deu mais ênfase aos estímulos do que às consequências, considerando que os comportamentos eram aprendidos, independentemente, das reações da pessoa (A. I. B. L. Nunes & Silveira, 2015). Segundo Branco & Barbas (2012), Watson escreveu que se lhe dessem uma dúzia de crianças saudáveis, bem formadas, num local específico e controlado por ele para elas crescerem, conseguiria treinar qualquer uma para se tornar em qualquer tipo de especialista, independentemente, dos seus talentos ou forma de pensar. O behaviorismo metodológico tem nas suas raízes o realismo, isto é, aquilo que existe no mundo real (objetivo), constitui o mundo interno (subjeto) (Coelho & Dutra, 2018).

Burrhus Frederic Skinner, foi o teórico que mais impacto teve no behaviorismo e aquele que todos se lembram, no que se refere à sua influência no ensino-aprendizagem. Introduziu a ideia do condicionamento operante (A. I. B. L. Nunes & Silveira, 2015), em que Skinner afirmava que o ensino é um processo de condicionamento através da utilização dos reforços às respostas que se pretende obter (Vasconcelos et al., 2003). Segundo Moreira (2011), a abordagem do behaviorismo

de Skinner é periférica, isto porque, segundo a sua teoria, o processo de aprendizagem de um indivíduo não tem em consideração a sua consciência durante este processo, mas antes, o comportamento que é observável no indivíduo, ignorando por completo toda a sequência existente entre o estímulo e a resposta. Nunes & Silveira (2015), afirma que a teoria de Skinner defende que o ser humano é controlado pelo seu meio envolvente, em vez dos seus processos internos.

Apesar da teoria behaviorista ter sido um marco no campo do ensino-aprendizagem, também tem sido alvo de críticas pela falta de uma avaliação no processo mental do indivíduo durante a sua aprendizagem (Jung, 2019). Branco & Barbas (2012), enfatizam que, esta teoria, implícita o professor como o único que tem o conhecimento, sendo o aluno um mero recetáculo da informação.

2.3 Teoria Construtivista

“The true direction of the development of thinking is not from the individual to the social, but from the social to the individual.”

- Lev S. Vygotsky

O Construtivismo partilha um pressuposto epistemológico que é contrário ao objetivismo. Isto é, enquanto que na teoria behaviorista o professor é quem tem o conhecimento, no construtivismo o conhecimento é criado baseado nas experiências e atividades sociais do aluno (Jung, 2019). Desta forma, a teoria construtivista é utilizada por grande partes dos professores na área do ensino (P. Branco & Barbas, 2012).

Jung (2019), considera a existência de dois tipos de construtivistas, por um lado, os construtivistas individuais, como Piaget, que baseia a construção do conhecimento através de experiências pessoais. Por outro lado, os construtivistas sociais, como Vygotsky, que via o processo de aprendizagem como algo colaborativo baseado em várias perspetivas. Para a teoria Vygotskyana, a aprendizagem não seria apenas uma maneira de adquirir informações, mas sim, um processo interno pessoal (Neves & Damiani, 2006), tendo em conta os aspetos biológicos, cognitivos, emocionais e sociais. Este apotegma leva à construção ideológica de que as interações estão sempre presentes na construção do conhecimento (Coelho & Dutra, 2018). Assim, Vygotsky defendia que o pensamento era gerado pela motivação (P. Branco & Barbas, 2012). Por outro lado, o Construtivismo também não está isento de críticas, segundo Jung (2019), uma dessas críticas prende-se com o facto desta teoria não valorizar aquilo que foi validado e pesquisado.

2.4 Teoria Conetivista

“‘Know where’ and ‘know who’ are more important today than knowing what and how.”

- George Siemens

Esta teoria, avançada por George Siemens em 2004, surge no seguimento de outras teorias já existentes (algumas mencionadas em cima), como behaviorismo, cognitivismo e construtivismo, sendo que estas teorias foram desenvolvidas numa altura em que a tecnologia, tal como a conhecemos, não tinha ainda, expressividade na forma de aprendizagem (Siemens, 2004).

Branco & Barbas (2012), destacam que o conetivismo “surge como uma teoria da aprendizagem para a idade digital em que o conhecimento é construído segundo uma rede de conexões”. Assim, o conetivismo é “caracterizado como uma teoria da aprendizagem em rede baseado na epistemologia do conhecimento coletivo” (Jung, 2019).

A forma de apreender o conhecimento, tem vindo a alterar-se exponencialmente derivado à tecnologia. Se no passado, a aprendizagem do conhecimento poderia levar meses, atualmente este conhecimento é absorvido em dias. A constante evolução da tecnologia, leva a que esta teoria defenda as “conexões em rede” para verificar e atualizar esse conhecimento. Assim, ao incluir-se a tecnologia como parte deste processo cognitivo, o Conetivismo distancia-se de todas as outras teorias. Deste modo, o “contexto desta Teoria, é a globalização da sociedade e os vínculos informais” (Witt & Rostirola, 2019).

Siemens (2004), defende que existem oito princípios na teoria do conetivismo, sendo eles:

- A aprendizagem e conhecimento consiste na diversidade das opiniões.
- A aprendizagem é um processo de ligação de nós especializados ou fontes de informação.
- A aprendizagem pode existir em dispositivos não humanos.
- A capacidade de saber mais é mais crítica do que o que se conhece atualmente.
- Para facilitar a aprendizagem contínua, é necessário estimular e manter ligações.
- A capacidade de ver ligações entre campos, ideias e conceitos é uma competência essencial.
- A moeda (conhecimento exato e atualizado) é a intenção de todas as atividades da aprendizagem conetivista.
- A tomada de decisões é, por si só, um processo de aprendizagem. Decidir o que aprender e o significado dessa informação que é recebida, é vista através de uma realidade em

constante mudança. Embora exista uma resposta correta hoje, amanhã essa resposta poderá estar errada devido a alterações na informação que afetam a decisão.

Podemos, então, concluir que a aprendizagem, para a teoria do conectivismo, não está centralizada no indivíduo em si, mas antes numa rede de conexões, sejam eles humanos ou não humanos (e.g. dispositivos eletrônicos), sendo que esta aprendizagem pode ocorrer por estes meios e que será essa conectividade que vai posicionar o indivíduo perante a aprendizagem contínua (Witt & Rostirola, 2019).

2.5 MOOCs

Os MOOCs (*Massive Open Online Course*) são uma forma inovadora de aprendizagem baseada em vídeo-aprendizagem e que tem com característica muito importante a sua abertura para a participação massiva e gratuita de utilizadores por todo o mundo. Têm-se verificado que ao longo dos anos, a sua adoção por parte de instituições para o acesso a cursos com excelente qualidade, tanto a nível formal como informal, tem aumentado exponencialmente (Yousef et al., 2015), este último ano devido à pandemia por sars-cov-2. É importante também salientar que, segundo Kopp & Ebner (2017), a percentagem de desistências é muito grande. As razões apontadas incidem sobre o tipo de conteúdos específicos que os participantes escolhem, assim como o tempo disponibilizado no curso versus o sucesso de ter aprendido algo realmente relevante. A obtenção de um certificado no final do curso, parece não ter qualquer relevância no âmbito da conclusão de um MOOC, embora Kopp & Ebner (2017), refiram que será difícil concluir que o impacto da obtenção de um certificado no final do curso não seja irrelevante, mas antes, será necessário ser avaliado de curso a curso.

Segundo Yuan & Powell (2013), os MOOCs podem ser vistos como uma extensão de uma abordagem de aprendizagem online já existente, quer em termos de escalabilidade e acesso a cursos gratuitos, quer também em termos de novos modelos de negócio, cujo tópico é abordado mais à frente neste capítulo.

2.5.1 Definição de MOOC

Um MOOC, pode ser definido como “um curso online com a opção de um registo livre e grátis, um curriculum partilhado público e um resultado em aberto” (Alonso-Mencía et al., 2019). Desta forma, estes cursos providenciam uma forma de aprender, onde o tempo e a demografia não têm qualquer impacto na aprendizagem. Não obstante, é necessário que o indivíduo que parte nesta jornada, tenha predisposição de ficar autónomo (Alonso-Mencía et al., 2019).

O termo MOOC foi introduzido pela primeira por Dave Cormier e Bryan Alexander para

descrever o curso lançado por Downes e Siemens em 2008 intitulado de “Connectivism and Connective Knowledge” na Universidade de Manitoba, Canadá. O acrónimo MOOC não aparece ao acaso, mas antes pela abreviatura de quatro palavras (Yousef et al., 2015):

- **Massive** (Massivo) – o nome “massivo” repercute o número de participantes num curso. Isto é, muitos MOOCs conseguem reunir centenas de milhares de participantes e dessa maneira, o termo “massive” também representa a escalabilidade do curso e também da tecnologia e infraestrutura que se encontra por trás a suportar toda esta logística em expandir-se para essas pessoas que querem aprender (Laws et al., 2003). Já Stewart (2013), refere que o termo massivo no contexto online, é muitas vezes utilizado no conceito de escala ou “ao potencial crescimento oferecido pelas novas tecnologias”. Apesar de tudo, o aspeto que importa ressaltar, prende-se com a capacidade de conseguir albergar milhares de participantes, não negligenciando a qualidade dos conteúdos e as reais necessidades de cada pessoa que se regista para fazer um determinado curso.
- **Open** (Aberto) – A utilização da palavra aberto, no contexto de um MOOC, indica que a experiência de aprendizagem tem de estar ao alcance de todos a nível global, independentemente da sua localização, idade, condições sociodemográficas, nível de escolaridade e de livre acesso. Assim, os conteúdos educativos não são apenas de âmbito gratuito, mas também co-construídos pela comunidade que neles participa.
- **Online** – A acessibilidade dos cursos, tanto síncrona como assincronamente, é garantida através de uma conexão à internet para que os participantes consigam interagir uns com os outros. Em alguns casos, o contexto de aprendizagem poderá ser feito parcialmente online e outra parte presencialmente (e.g. blended MOOCs).
- **Course** (Curso) – Um MOOC não deixa de ser um curso, com uma forma diferente de interação no contexto do ensino-aprendizagem. Existe uma data de início e uma data de fim para quando termina o curso (não tem obrigatoriedade de existir este fator temporal) e no final os participantes podem ter um certificado de conclusão. Segundo Yousef et al. (2015), o termo “curso” nos MOOCs “refere-se ao currículo académico que irá ser entregue aos alunos que inclui OER (Open Education Resource), objetivos de estudo, ferramentas de rede e ferramentas de análise de aprendizagem”.

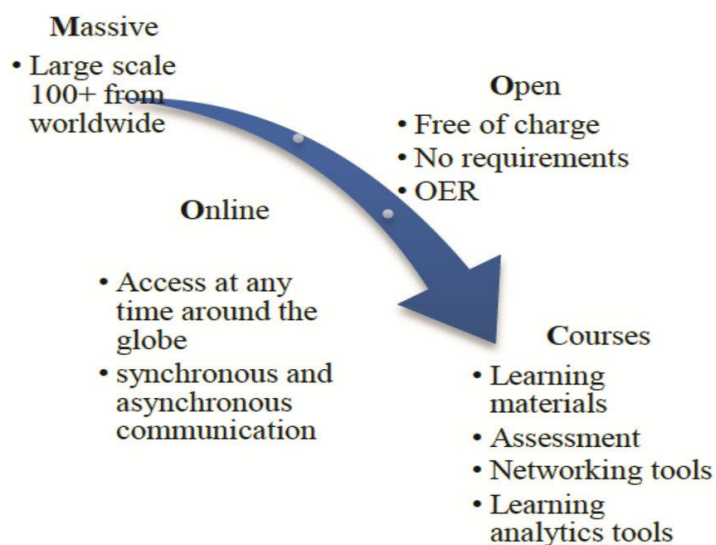


Figura 4: Elementos que compõem um MOOC

Fonte: Adaptado de Yousef et al. (2015)

2.5.2 Tipos de MOOC

Desde o início da terminologia dos Massive Open Online Courses, pode-se considerar que existiram duas gerações pioneiras – a primeira geração, os cMOOC e a segunda geração, os xMOOC. Apesar de partilharem a mesma essência (ensino a distância), ambas têm uma abordagem pedagógica distinta. A partir destas, surgiu uma terceira geração – híbrida (e.g. bMOOCs), que é uma mistura das duas primeiras gerações. Segundo Zawacki-Richter et al. (2018) e Yousef et al. (2015), os cMOOCs caracterizam-se por serem descentralizados e focalizados mais nos alunos, fomentando a autoaprendizagem onde são os próprios a definir os seus objetivos, a apresentar os seus pontos de vista, criando e partilhando os conhecimentos adquiridos de uma forma colaborativa e em rede. Desta forma, eles conseguem criar a sua própria rede através de blogs, redes sociais (e.g. Facebook) fora do âmbito da plataforma em que estão a trabalhar e sem qualquer tipo de restrição por parte dos professores. Por outro lado, os xMOOCs estão mais focalizados para a aprendizagem centralizada no professor, onde as teorias behavioristas, cognitivistas e construtivistas (sociais) estão bem presentes neste tipo de MOOCs. Os objetivos são pré-definidos pelos professores através de pequenos vídeos, muitas vezes seguidos de pequenas tarefas que o aluno tem de executar (e.g. questionários). Também a forma de comunicação entre os participantes é através da própria plataforma, não existindo a forma colaborativa que é predominante no cMOOCs. Os MOOCs híbridos são uma combinação dos anteriores e tentam diversificar as oportunidades de aprendizagem e alcançar mais público mais vasto (e.g. smOOCs, bMOOCs). Segundo Yousef et al. (2015), os MOOCs híbridos surgiram na consequência dos MOOCs não conseguirem, por completo, substituir o ensino tradicional.

2.5.3 cMOOC

O primeiro MOOC foi baseado no conetivismo – cMOOC, criado por George Siemens e Stephen Downes – chamado de “*Connectivism and Connective Knowledge 2008*” ou CCK08. A sua abordagem consistia na criatividade, autonomia e nas redes sociais tendo por base na sua estrutura tecnológica básica:

- Alojamento para um sítio (website) na internet e um sistema de gestão de conteúdos (CMS) como o Drupal ou o Joomla.
- Um ambiente de conferência sincronizado.
- Um serviço de agregação RSS (Really Simple Syndication).

A outra parte importante, assim como a sua estrutura tecnológica, era o conteúdo estruturado das atividades do MOOC. Desta forma, seria expectável que os participantes do MOOC interagissem uns com os outros e com a web, procurando vários materiais relevantes (Downes, 2017). Quando foi pensado pela primeira vez, o MOOC criado pelo Stephen Downes e George Siemens, estava previsto como um pequeno curso baseado no conetivismo. No início, 24 alunos inscreveram-se para receberem créditos, mas quando este curso foi aberto para todos, inscreveram-se cerca de 2200 pessoas, dando ênfase à criação do “curso como um MOOC” ao invés de ser apenas um curso online. Mais de 150 participantes começaram a interagir uns com os outros, várias vezes ao dia derivado ao *hype* criado na altura (Mackness et al., 2010). Neste preâmbulo, os autores seguiram o modelo do conetivismo à risca, segundo Downes (2017), o curso, com duração de 12 semanas, seria estruturado como uma rede de informação, que obteria dados dos participantes através de *feeds RSS* dos próprios participantes (e.g. websites, blogs) e que seriam registados no próprio curso. Para se perceber melhor a estrutura do MOOC, um aluno criou um mapa (cf. Figura 5) em que tenta explicar em que consistia a integração e recolha de dados por parte de todos os participantes. Assim, todos os participantes teriam contato com a teoria conetivista experienciando, tanto a parte teórica como a parte prática (Mackness et al., 2010).

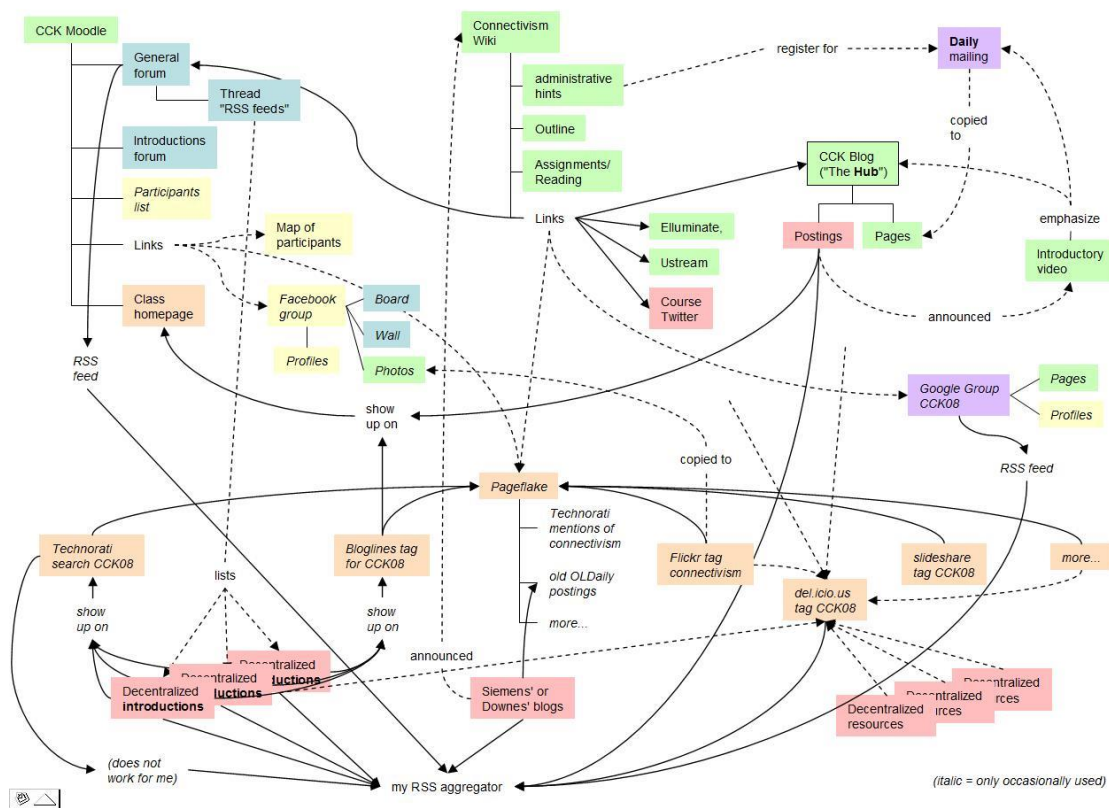


Figura 5: Estrutura do cMOOC (CCK08)

Fonte: Adaptado de Melcher (2008)

Segundo Mackness et al., (2010), o resultado final deste curso, teve uma mistura de sentimentos. Se por um lado, a experiência foi positiva e estimulante tendo contornos por vezes frustrantes, por outro lado os conceitos teóricos foram úteis e interessantes. O formato do curso e a experiência de aprendizagem foram irrepetíveis, utilizando tecnologias disponíveis, como as redes sociais (e.g. Facebook, Twitter), os participantes foram sendo incentivados a prosseguirem de forma autónoma a aprendizagem, utilizando as tecnologias que melhor se adaptasse ao seu conhecimento tecnológico, de forma a interagir com os outros participantes. A forte adesão das pessoas ao MOOC, criou algumas dificuldades na organização, como centenas de mensagens no fórum que dispersavam pelos vários tópicos criados. Desta forma, o suporte necessário para as respostas às dúvidas dos participantes, não seria muito viável, criando aquele sentimento de frustração.

2.5.4 xMOOCs

Em 2012, surgiram várias Plataformas online que começaram a disponibilizar MOOCs, como a

*Udacity*¹, que surgiu na sequência de um curso intitulado “*Introduction to Artificial Intelligence*”, criado por Peter Norvig e Sebastien Thrun (professores da universidade de *Stanford*) que teve mais de 160.000 estudantes de todo o mundo. No mesmo ano, surgiu a *Coursera*² criada (também) por professores da universidade de *Stanford*, que desenvolveu e disponibilizou centenas de cursos e posteriormente surgiu o *Consortium edX*³ que incorpora várias universidades. Ao todo, estas plataformas disponibilizam milhares de cursos, onde milhões de alunos estão inscritos por todo o mundo. Existem outras plataformas (e.g. *FutureLearn*, *Udemy*), criadas ao longo dos anos que disponibilizam centenas de cursos online, sendo que as diferenças entre elas, passam por terem fins comerciais (e.g. *Coursera*) ou sem fins lucrativos (e.g. *edX*). Estas plataformas, embora utilizem uma lógica semelhante aos MOOC referidos anteriormente, apresentam modelos mais fechados e circunscritos aos seus próprios sistemas de gestão de conteúdos e de aprendizagem.

2.5.5 NAU – MOOC Lusófono

Em Portugal, os MOOCs também tiveram visibilidade, contudo não existia, nos primeiros anos, nenhuma plataforma dedicada e que disponibilizasse cursos em português de Portugal gratuitos (D. F. Nunes, 2020). A plataforma portuguesa “Nau – Sempre a aprender”, criada pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT), com apoios do Estado Português no âmbito do Quadro Portugal 2020, teve as suas origens em 2017, mas só em 2020 começou a ter um enorme exponencial, muito derivado à pandemia por sars-cov-2, onde num período de um ano (01 de maio de 2020 a 30 de abril de 2021) passou de 60 mil utilizadores registados para mais de 136 mil (cf. Figura 6). Os cursos disponibilizados, passaram de 24 cursos no arranque da plataforma para mais de 200 desde que se deu início a este projeto.

Branco (2020), enfatiza que os MOOCs têm um enorme impacto na forma de aprendizagem na atualidade, sobretudo, como referenciado anteriormente, por causa da pandemia COVID-19 que exponenciou um aumento de inscrições nos MOOCs. Este autor, refere ainda que a utilização de vários dispositivos para aceder a estes conteúdos (e.g. smartphones), bem como certificados gratuitos de conclusão de cursos, também poderá ter influência nas inscrições. Desta forma, Branco (2020), salienta que os benefícios da utilização de MOOCs, não são só para os utilizadores que aprendem e tiram estes cursos (e.g. nos seus tempos livres), mas também para as empresas que poupam em gastos com a formação dos empregados.

¹ Fundada por Sebastien Thrun em fevereiro de 2012

² Fundada por Andrew Ng e Daphne Koller em abril de 2012

³ Fundada em maio de 2012 por cientistas do *MIT* e *Harvard*

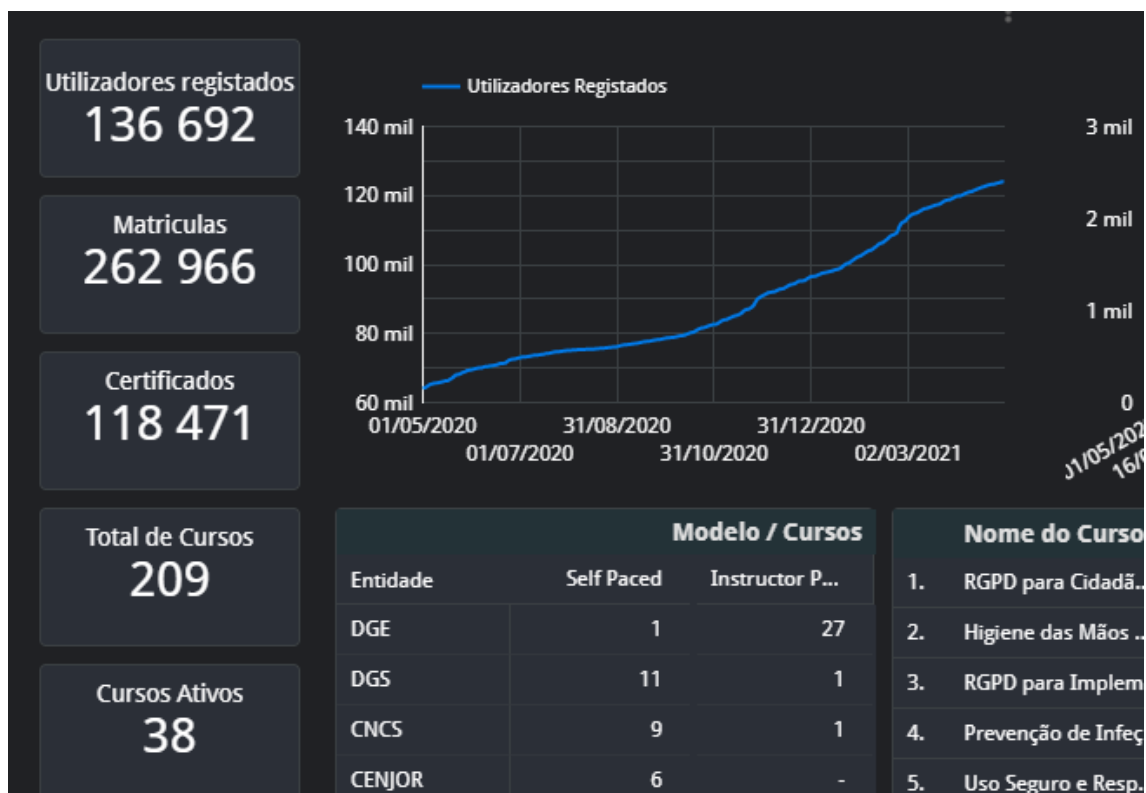


Figura 6: Estatística da plataforma NAU - Sempre a aprender

Fonte: Adaptado de NAU (2021)

2.5.6 Open Educational Resources (OER)

“The idea is simple: to publish all of our course materials online and make them widely available to everyone.”

Dick K.P. Yue, Professor, MIT School of Engineering

Antes de existirem os MOOCs, o conceito de aprendizagem livre e aberta para todos, ainda se encontrava longe de ser uma realidade. Os conteúdos pedagógicos das universidades, não estavam disponíveis para fora do âmbito das instituições. Um projeto, começado pelo MIT (Instituto de Tecnologia de Massachussetts), intitulado de *MIT OpenCourseWare* (MIT OCW) em 2001, procurava disponibilizar todos os conteúdos pedagógicos dos seus cursos online, dando acesso a milhões de pessoas onde outrora apenas um pequeno número tinha acesso (Huang et al., 2017).

Foi em 2002 que o termo *Open Educational resources* (OER) foi adotado pela UNESCO num fórum da OCW e que o definia como “recursos de ensino, aprendizagem e investigação que se encontram no domínio público ou que tenham sido disponibilizados sob uma licença de propriedade intelectual onde seja permitida a sua utilização gratuita e o reaproveitamento por outros” (Huang et al., 2017).

Apesar de utilizar a palavra “Open” (aberto), os OERs não são completamente abertos, isto é, segundo Wiley et al. (2014), qualquer material educativo utilizado pelas OERs utiliza uma licença *Creative Commons* ou reside no âmbito do domínio público.

Alguns dos benefícios dos OERs consistem na redução de custos, proporcionar uma maior eficiência na aprendizagem, promover a melhoria contínua da instrução e da aprendizagem personalizada, promover a tradução de conteúdos e oferecer um acesso igual ao conhecimento para todos (Weller et al., 2017). Algumas das plataformas de OERs mais conhecidas são a *Merlot*⁴, *OERCommons*⁵, *Jorum*⁶ e *University of Leicester OER*⁷.

Os MOOC, de certo modo, evoluíram dos OER (*Open Educational Resources*) em 2008 e desde então têm vindo a ficar cada vez mais populares (Siemsen & Jansen, 2014).

2.6 Gamificação

“Gamification is a process of using game thinking and game dynamics to engage audiences and solve problems.”

- Gabe Zichermann

Os jogos fazem parte da nossa vida desde o princípio da civilização humana. São gastas muitas horas a jogar por dia, onde o grupo etário, o género ou localização não são fatores relevantes, no entanto, existe uma maior prevalência desta atividade nas gerações mais novas (Werbach, 2012). Desta forma, os jogos têm vindo a influenciar as nossas vidas, seja como planeamos as férias ou como articulamos a forma de orientar a gestão financeira. A maneira como pensávamos na palavra “jogar” tornou-se no quotidiano de “aprender com responsabilidade através do jogo” e à forma de visualizar esta nova conceção de aprendizagem, deu-se o nome de gamificação (Zichermann & Cunningham, 2011).

⁴ <https://www.merlot.org/merlot/>

⁵ <https://www.oercommons.org/>

⁶ <https://www.jisc.ac.uk/>

⁷ <http://www2.le.ac.uk/projects/oer>

O termo gamificação foi utilizado pela primeira vez em 2008 e desde então muito se tem escrito sobre este tópico. Apesar disso, a aprendizagem baseada em jogos, já remonta aos anos 70 do século passado (Scepanovic & Zaric, 2015). É sabido que muitos jovens, atualmente, não pensam em mais nada senão em sentar-se frente um televisor e jogar horas a fio, ou estar em frente a um smartphone a conectarem-se nas redes sociais, como o Facebook ou Instagram. O importante – que seria estarem a estudar – muitas vezes é negligenciado. A causa desta forma de pensar, poderá estar na maneira tradicional do ensino, de como o professor conduz a sua aula e os materiais didáticos não serem muito relevantes ou empolgantes para chamar a atenção dos alunos (Niman, 2014).

Aplicar a metodologia da gamificação não é algo simples de se fazer, já que a sua complexidade de implementação é influenciada por muitos fatores, como a experiência de utilizador, a interface de utilizador, a ciência e design de jogos, bem como a psicologia. Assim, segundo Antonaci et al. (2018), poderá explicar-se a gamificação como a “aplicação de um conjunto de elementos pertencentes a jogos, aplicados a um contexto que não um jogo, com o objetivo de resolver problemas ou de tentar modificar o comportamento dos participantes”. Salienta-se a importância que cada caso é um caso e a gamificação não pode ser idealizada como um desenho rígido, mas, pelo contrário, deverá ser flexível e variável, para se adaptar a cada contexto e problemas que carecem de ser resolvidos. Desta forma, uma abordagem de gamificação única, para qualquer tipo de situação, não será a melhor solução (Antonaci et al., 2018).

Segundo Zichermann & Cunningham (2011), o podemos utilizar conceitos de gamificação, isto é, empregando mecânicas de jogos, estéticas e pensamento de jogo, para cativar as pessoas e resolver problemas. A utilização de mecânicas de jogos, ajuda na aprendizagem e na motivação, seja ela em contexto formal ou informal. Desta forma, Zichermann & Cunningham (2011) destacam algumas características importantes:

- i. Os utilizadores são todos participantes;
- ii. Todos os desafios e tarefas desempenhadas pelos alunos têm objetivos bem definidos;
- iii. Pontos – vão sendo acumulados quando as tarefas são acabadas;
- iv. Níveis – estão dependentes dos pontos acumulados;
- v. Insígnia – vai servir como uma recompensa por completar uma determinada ação;
- vi. Classificação dos alunos de acordo com os seus resultados.

A motivação do aluno é o núcleo central da gamificação, sem ela, quase que se pode dizer que não existe gamificação e todo sistema associado não tem hipótese de ser construído e escalonado

(Zichermann & Cunningham, 2011). As motivações podem ser intrínsecas ou extrínsecas. Sendo que a motivação intrínseca, pertence ao compromisso de uma atividade, por causa da satisfação ou do prazer que ela providencia, sem que, para isso, exista qualquer tipo de recompensa. Já a motivação extrínseca, é caracterizada por atividades que vão ter como um objetivo final, o reconhecimento ou uma recompensa associada (Ryan & Patrick, 2009). Baseado neste contexto, pode-se delimitar três (3) componentes inerentes aos jogos, que de certa forma, são também cruciais ao comportamento do aluno – o prazer, as recompensas e o tempo (Zichermann & Cunningham, 2011).

Segundo Kapp et al. (2014), existem dois (2) tipos de gamificação – gamificação estruturada e a gamificação de conteúdos. As duas não se auto excluem, pelo contrário, poderão coexistir num mesmo curso e quando isto acontece o impacto é maior. A gamificação estruturada adiciona elementos de jogos aos conteúdos que não irão ser alterados durante o curso. Desta forma, o objetivo desta abordagem, é proporcionar a aprendizagem através da criação, por exemplo, de recompensas quando cada tarefa é concluída, até que o aluno chegue ao final do curso. A gamificação por conteúdos, consiste na aplicação de elementos de jogos e do pensamento de jogo, para alterar os conteúdos e tornar o curso mais parecido com um jogo. Ao utilizar elementos narrativos no início do curso, ou começar o curso com um desafio em vez de simplesmente existir uma lista de objetivos, proporciona um maior envolvimento e contexto, sem que para isso o curso se transforme num jogo (Kapp et al., 2014).

Segundo Antonaci et al. (2018) e Zichermann & Cunningham (2011), a framework mais utilizada nos designs de jogos e que, por sua vez, também aceite na gamificação é a MDA⁸, que representa a mecânica, dinâmica e a estética. Consistem em três (3) conceitos que se relacionam com quem desenvolve o jogo e os jogadores que o jogam. Assim, esta framework (cf. figura 7) vai ser uma mais valia para descrever a interação dos elementos de um jogo e aplicar esse conceito fora dele (Hunicke et al., 2004).

⁸ *Mechanics, Dynamics and Aesthetics*

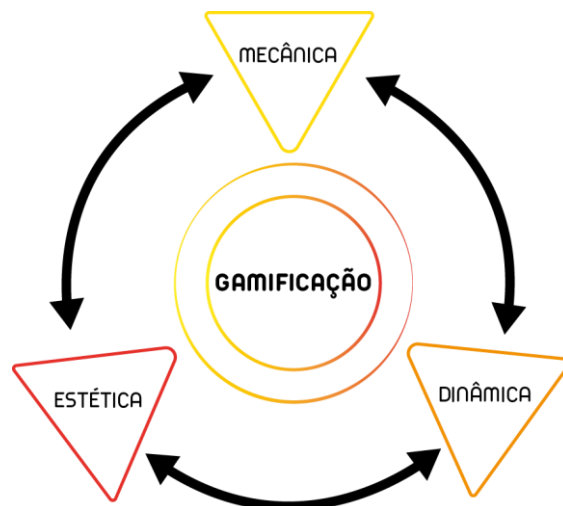


Figura 7: Framework Mechanics, Dynamics, Aesthetics

A mecânica constitui os componentes funcionais de um jogo, estando relacionada com o sistema de jogo (e.g. pontuação, níveis, distintivos, etc.). A dinâmica está relacionada entre a interligação do jogador com a mecânica do jogo, mas que são totalmente distintas. Desta forma, a dinâmica, determina o que cada jogador está a fazer em resposta à mecânica do jogo. A estética é a forma como o jogador se sente durante a interação com o sistema de jogo e pode ser vista como o resultado das interações da mecânica e dinâmica do sistema. Todo o sistema funciona como um todo, sendo cada elemento importante na cadeia, já que estão interligados (Zichermann & Cunningham, 2011) e (Antonaci et al., 2018).

De acordo com Kyriakova et al. (2014), para se desenvolver uma estratégia de implementação da gamificação num ambiente de aprendizagem será necessário ter em consideração vários aspetos:

- i. Caraterísticas dos alunos.
- ii. Definição dos objetivos do curso.
- iii. Criação de conteúdos educacionais e atividades para a gamificação.
- iv. Acrescentar elementos e mecanismos de jogos.
- v. Software.

Vários estudos foram feitos para analisar a eficácia da utilização de gamificação no contexto de ensino-aprendizagem. Um desses estudos, foi levado a cabo na utilização da plataforma online *Kahoot*⁹, fundada em 2012 por Morten Versik, Johan Brand e Jamie Brooker, com mais de 30 milhões de utilizadores por todo o mundo. O estudo baseou-se em 65 participantes, cujo objetivo seria perceber qual o efeito da gamificação na perceção dos estudantes. As conclusões a que se

⁹ <https://kahoot.com/>

chegaram através deste estudo, foram que a motivação dos alunos foi positiva e aumentou a ambição para o sucesso; a competição entre estudantes ajudou a melhorar a capacidade de resposta e a aprendizagem de conteúdos pedagógicos mais difíceis. Outra das conclusões a que se chegou, foi o facto de os alunos terem referido que a utilização da gamificação, pode ser feita não só em ambiente de ensino-aprendizagem, mas também em outras áreas e, que através da gamificação, os estudantes conseguem ser mais ambiciosos levando-os a estudar mais afincadamente (Bicen & Kocakoyun, 2018).

A “gamificação utiliza as mecânicas de um jogo para transformar a experiência de aprendizagem num jogo, as aprendizagens baseadas em jogos integram os jogos no processo de aprendizagem para aprender uma determinada destreza ou alcançar um objetivo” (Scepanovic & Zaric, 2015).

O conceito de gamificação não é apenas para o divertimento e, por sua vez, para a diversão de quem está a aprender. Pelo contrário, é também uma abordagem educativa que pode – e deve – ser utilizada para elevar a eficiência da aprendizagem nos estudantes, nomeadamente aumentando a motivação e os níveis de concentração dos aprendentes. Assim, os alunos poderão alcançar os objetivos da aprendizagem como um resultado da gamificação nas aulas, para além de as tornar, ainda, mais aliciantes (Kim et al., 2018).

No âmbito empresarial, um estudo sobre a gamificação do trabalho, aferiu que ao utilizar-se este tipo de conceito nas organizações, pode ser benéfico tanto para os funcionários como para os empregadores. No entanto, ressalva-se que o sucesso desta abordagem está dependente se a sua implementação será capaz (ou não) de satisfazer as necessidades dos empregados (e.g. psicológica, autonomia) e que se deve ter em consideração quais as suas condições (e.g. preferências pessoais). O resultado deste estudo, concluiu que ao utilizar-se a gamificação no local de trabalho, promove a autonomia, a motivação e os trabalhadores ficam mais envolvidos com a organização em si e desta forma, aumentam a sustentabilidade das suas carreiras profissionais assim como a da própria empresa (Van der Heijden et al., 2020).

Segundo (Kim et al., 2018), alguns dos objetivos da gamificação prendem-se com:

- Elevar a motivação e participação.
- Melhorar a performance de aprendizagem e a realização académica.
- Melhorar as taxas de reprovações.
- Proporcionar feedback da atividade e progresso instantâneo.
- Incentivar mudanças no comportamento.
- Permitir que o aluno verifique o seu progresso.

- Promover a capacidade colaborativa.

3. Desenvolvimento do MOOC

“Take time to deliberate, but when the time for action has arrived, stop thinking and go in.”

- Napoleão Bonaparte

Este projeto académico tem como fundamentação a investigação realizada no âmbito do desenvolvimento de um MOOC, no contexto de ensino-aprendizagem. Para isso, foi criado um curso, pensado para o emprego jovem, que abordou várias temáticas como a criação de um currículo, preparação de uma entrevista de trabalho, criação de um portefólio e a criação de uma carta de apresentação.

Pretendeu-se explicar, para quem inicia uma carreira no mercado de trabalho (e.g. jovens que ainda estão a concluir os seus estudos), quais as dificuldades que irão encontrar no mercado de trabalho, assim como as expectativas que as empresas terão no momento de eles apresentarem os seus currículos ou os seus portefólios.

Assim, neste capítulo será apresentada a estrutura do curso desenvolvido, desde a sua conceção e conteúdo até ao protótipo criado, seguindo posteriormente para o momento de reflexão com base no questionário colocado aos aprendentes no final do MOOC.

3.1 Contextualização do curso

O desenvolvimento do curso surgiu no âmbito de um projeto Europeu Erasmus+ (Parceria Estratégica) entre o *Centre d’Etudis Polítècnics de Barcelona*, o Instituto de Tecnologias Avançadas para a Formação, Lda e a Organização não Governamental *Logos NGO* (Martinez et al., 2021). Este projeto, com uma preocupação social e de inclusão, visa aumentar as competências e a empregabilidade de jovens com menores oportunidades, através de um processo de construção de conteúdos e ferramentas educativas assentes numa aprendizagem *game-based learning*, onde a gamificação tem um papel central. Desta forma, o autor deste estudo, surge como responsável pela criação de conteúdos de ensino-aprendizagem (na vertente de um MOOC) assim como na testagem da aplicação do modelo num contexto educativo, cujos resultados serão apresentados posteriormente (cf. Capítulo 4 – Avaliação do MOOC).

3.2 Recursos Multimédia

Para o desenvolvimento do curso “Escape to your future”, algumas ferramentas tecnológicas tiveram de ser ponderadas, nomeadamente, a utilização de uma plataforma que suportasse toda a

criação de um *Massive Open Online Course* – desde a escolha do software, instalação e configuração de todo o sistema. Existe no mercado software dedicado na criação de MOOCs (e.g. *Open edX*¹⁰, *Moodle*¹¹) conhecidos como *Learning Management Systems*¹² (LMS), mas por necessitarem de recursos mais específicos (e.g. hardware) ou por não serem muito fáceis de configurar, optou-se pela simplicidade e flexibilidade de instalação de componentes de extensão de funcionalidades da própria plataforma.

Foi escolhida a plataforma gratuita *Wordpress*¹³ que, mesmo não sendo vocacionada diretamente para a criação de *Massive Open Online Courses*, consegue dar uma resposta fácil e flexível através do seu sistema de integração de plugins desenvolvidos por terceiros (também eles gratuitos, sendo que existem opções com licenciamento). Os plugins utilizados foram:

- **Tutor LMS** – através deste plugin é possível criar cursos de e-learning (MOOCs), de uma forma rápida e flexível. A sua utilização facilitou todo o processo de criação do curso, desde a construção dos módulos, introdução dos conteúdos (e.g. vídeos) até à conceção dos questionários finais de fim de módulos.

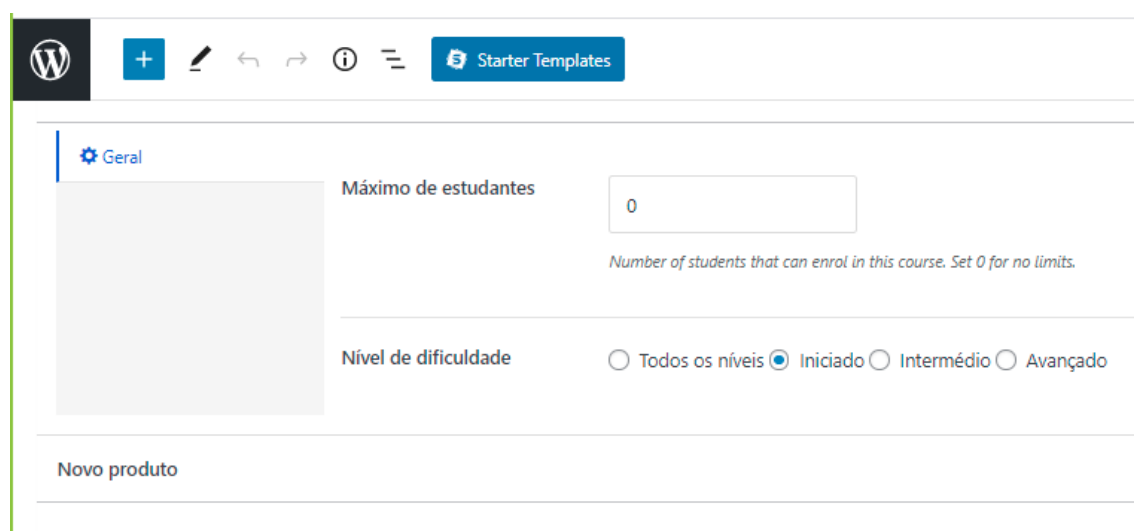
The image shows the WordPress admin interface for the Tutor LMS plugin. At the top, there's a navigation bar with the WordPress logo, a plus icon, a pencil icon, left and right arrow icons, an information icon, a menu icon, and a 'Starter Templates' button. Below this, the 'General' settings tab is selected, indicated by a blue gear icon and the word 'Geral'. The main content area has a light gray background. On the right, there's a form with two sections. The first section is titled 'Máximo de estudantes' (Maximum number of students) and has a text input field containing the number '0'. Below the input field, there's a small gray box with the text 'Number of students that can enrol in this course. Set 0 for no limits.' The second section is titled 'Nível de dificuldade' (Difficulty level) and has four radio button options: 'Todos os níveis' (All levels), 'Iniciado' (Beginner), 'Intermédio' (Intermediate), and 'Avançado' (Advanced). The 'Iniciado' option is selected. At the bottom of the form, there's a section titled 'Novo produto' (New product).

Figura 8: Criação do curso "Escape to your future" através do plugin Tutor LMS

- **Gamipress** – este plugin foi utilizado para a criação de mecanismos de gamificação no curso (cf. subcapítulo 3.4). A sua integração com a plataforma *Wordpress* é feita de maneira fácil e simples, no entanto é uma ferramenta bastante completa e poderosa.

¹⁰ <https://open.edx.org/>

¹¹ <https://moodle.org/>

¹² Sistemas de Gestão de Aprendizagem

¹³ <https://wordpress.com/>

User Earnings

All (150) | Badges (20) | Levels (1) | Points Awards (81) | Points Deducts (14) | Rank Requirements (14) | Steps (20)

Name
 100 points for log in to website once per day Points Award , Credit
 100 points for log in to website once per day Points Award , Credit
 -25 points lost for delete a post Points Deduct , Credit
 -25 points lost for delete a post Points Deduct , Credit
 -25 points lost for delete a post Points Deduct , Credit
 100 points for log in to website once per day Points Award , Credit
 100 points for log in to website once per day Points Award , Credit
 100 points for log in to website once per day Points Award , Credit
 -25 points lost for delete a post Points Deduct , Credit
 100 points for log in to website once per day Points Award , Credit
 2 Enroll the Escape to your future course Rank Requirement , Level: Intermediate
 First Enrollment Badge
 enroll the first course Step , Badge: First Enrollment
 200 points for registration in the website Points Award , Credit

Figura 9: Gamipress – conquistas dos utilizadores

Ainda, no âmbito do desenvolvimento do curso, foram utilizados vários recursos de multimédia (e.g. vídeo, música) para procurar melhorar o envolvimento dos aprendentes com os conteúdos e com a aprendizagem. Para a gravação dos vídeos com os conteúdos disponibilizados para o curso, foi utilizado um estúdio de vídeo (cf. Figura 10) para garantir a qualidade dos mesmos, bem como o uso de um teleponto. Desta forma, pretendeu-se criar algo mais profissional e criar um efeito de empatia com todos os participantes do curso, utilizando os recursos disponíveis tendo em consideração o tempo de produção de todo o conteúdo multimédia.



Figura 10: Estúdio de gravação dos conteúdos multimédia

Como complemento aos vídeos produzidos, foram também criados outros elementos de multimédia para que a apresentação fosse ao encontro do que se pretendia – o mais profissional possível. Desta forma, foi decidido criar uma animação de introdução para cada vídeo (com duração de 14 segundos) assim como um *Lower Third*¹⁴ (cf. Figura 11) produzidos em *software* dedicado¹⁵ para o efeito.

¹⁴ Em português: Terço Inferior

¹⁵ Adobe After Effects® e Premiere®

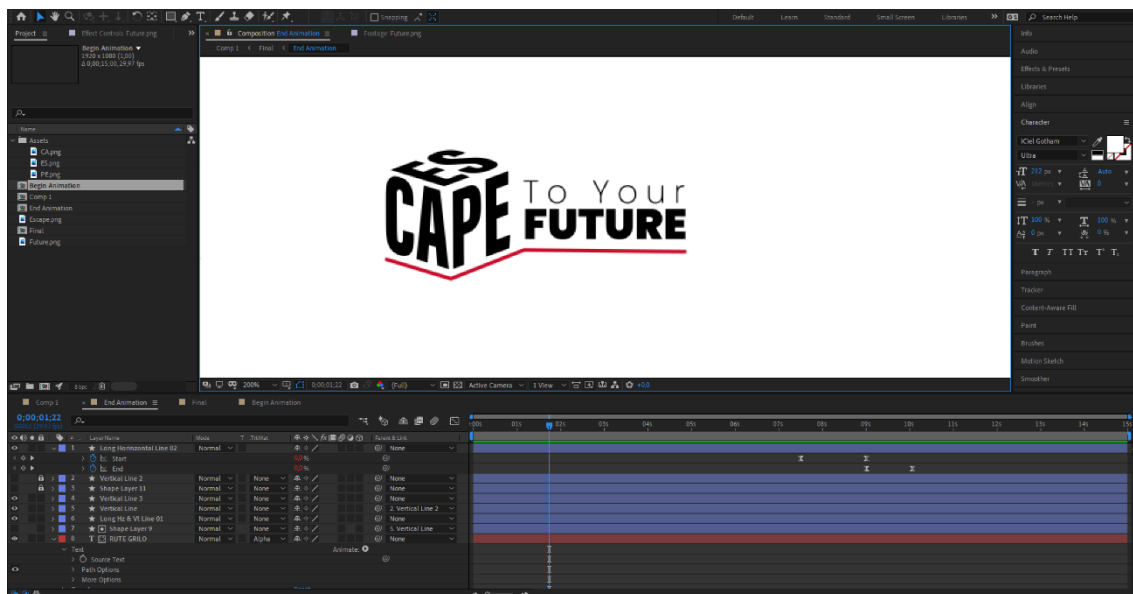


Figura 11: Criação do *Lower Third*

Outra parte, igualmente importante, foi a utilização do *Youtube* (cf. Figura 12) como plataforma de disponibilização dos vídeos criados para o curso. Esta plataforma online, é utilizada por milhões de pessoas todos os dias e tem uma disponibilidade de acesso muito elevada, bem como a sua fácil integração com outros serviços, no nosso caso, com o *Wordpress*. Desta forma, todo o conteúdo vídeo foi armazenado na plataforma da *Google* para ser visualizado durante as sessões.

Conteúdo do canal

Carregamentos

Em direto

Filtrar

☐ Vídeo		Visibilidade	Restrições
☐	 Tutorial Carta Apresentação Adicionar descrição	 Não listada	Nenhuma
☐	 Currículos criativos - Infográfico Adicionar descrição	 Não listada	Nenhuma
☐	 Tutorial Europass Adicionar descrição	 Não listada	Nenhuma
☐	 Tipos de currículos Adicionar descrição	 Não listada	Nenhuma
☐	 Importancia de um currículo Adicionar descrição	 Não listada	Nenhuma
☐	 Tipos de portefólios Adicionar descrição	 Não listada	Nenhuma

Figura 12: Estúdio *Youtube*

A vantagem de se utilizar uma plataforma como o *Wordpress*, está no seu modelo de escalabilidade, utilizando componentes e plugins que maximizam o tempo de preparação de criação do produto final, focando apenas no mais importante – a criação de conteúdos.

Escape to your future

Nível do curso: Iniciado

Partilhar: f t in t

Estado do curso

56% Completo

Sobre o curso

Bem-vindo ao curso Escape to your future. É com muito gosto que damos a conhecer este curso, que é dedicado ao emprego jovem, abordando diversas temáticas como a criação de um currículo até à preparação de uma entrevista de trabalho.

Descrição

Bem-vindo ao curso Escape to your future. É com muito gosto que damos a conhecer este curso, que é dedicado ao emprego jovem, abordando diversas temáticas como a criação de um currículo até à preparação de uma entrevista de trabalho.

INICIAR CURSO

CURSO COMPLETO

Materiais incluídos

- ✓ Vídeos

Inscreevu-se em Junho 25, 2021.

Requisitos

- ✓ Os requisitos necessários são a boa disposição e vontade de aprender

Público-alvo

- ✓ Jovens que procuram o seu primeiro emprego

Figura 13: Página inicial do curso “*Escape to your future*”

3.3 Conteúdo produzido

O curso foi estruturado por tópicos (sessões) que por sua vez estão assentes em módulos (cf. figura 14). No final de cada módulo existe uma avaliação para a consolidação de conhecimentos adquiridos. Os vídeos produzidos para cada sessão (1 por sessão), têm uma duração média entre 2 e 5 minutos, e explicam o conteúdo pedagógico de cada tópico.

✚ Módulo 1	^	🗑	✎
✚ Introdução		🗑	
✚ A importância de um currículo		🗑	
✚ Tipos de currículos		🗑	
✚ Como elaborar um currículo		🗑	
✚ Europass - Modelo Europeu		🗑	
✚ Vídeos criativos - Vídeo currículo		🗑	
✚ Vídeos criativos - Infográfico		🗑	
✚ Como utilizar o Modelo Europass para criar um currículo vitae		🗑	
✚ Carta de apresentação		🗑	
✚ Estrutura da carta		🗑	
✚ Tipos de cartas de apresentação		🗑	
✚ Carta de apresentação Europass		🗑	
✚ Como utilizar o Modelo Europass para criar a carta de apresentação		🗑	
✚ 📄 Cria a tua carta de apresentação!		🗑	
✚ 📄 [QUIZ] Questionário fim do módulo 1		🗑	
✚ 📄 Cria o teu currículo!		🗑	

Figura 14: Estrutura do MOOC

No primeiro módulo foram abordadas as questões da importância da criação de um currículo e de uma carta de apresentação (cf. Figura 15), fundamentando, que a elaboração de um bom currículo poderá ser um fator decisivo para conseguir o emprego ou não. Da mesma forma a utilização de uma carta de apresentação – conjugação com o currículo – é um excelente complemento e que pode (e deve) ser enviado juntamente com o currículo.

europa.eu/europass/eportfolio/screen/cover-letter-editor?lang=pt&previous=https%2F%2Feuropa.eu%2Feuropass%2Fpt

Bem-vinda/o Editar Selecionar modelo 4 Selecionar formato e guardar

Selecionar modelo

Escolhe o modelo que queres utilizar para a tua carta de apresentação a partir dos modelos Europass disponíveis.

Meu Nome

Rua da Pátria N° 20 Apartamento 225, 1000-000 Lisboa (Portugal)
 (+351) 900000000
 omeumail@mail.com
 Whatsapp Messenger: 900000000

Para

Sr. João Macedo
 Empresa xpto
 Avenida da Liberdade N° 1 Edifício xpto, 1000-000 Lisboa, Portugal

Porto, 1 jan 20

Assunto: Anúncio de oferta de emprego xpto

Exmo. Sr. João Macedo,

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Duis scelerisque eros ornare consectetur blandit. Nulla a tellus in quam blandit suscipit. Nam a ex quis tellus efficitur ultricies. Quisque id nisi pharetra, pulvinar massa eget, semper erat. Vivamus pulvinar odio in ante eleifend, a efficitur nisi porttitor. Ut mi est, facilisis eget fermentum vitae, elementum varius eros. Aliquam molestie vel risus vitae aliquam. Vivamus maximus et diam et ultrices. Aenean blandit tristique finibus. Nullam quis efficitur leo. Mauris ornare leo vitae nunc maximus, eu tincidunt dolor molestie. Curabitur pulvinar congue ex non lobortis. Etiam a convallis risus, eu placerat nibh. Donec at dui pharetra, ornare quam sed, mollis dui.

[Sair](#) [Anterior](#) [Seguinte](#)

Figura 15: Criação de uma carta de apresentação

No capítulo dos currículos, foram abordados os vários tipos de currículos (cf. Figura 16) que existem e qual a sua pertinência na utilização de cada modelo. Neste âmbito, foi sugerida qual a estrutura ideal que o currículo vitae deveria ter e a existência de uma plataforma online para o desenvolvimento de um currículo vitae – Europass e quais as vantagens de se utilizar este modelo.

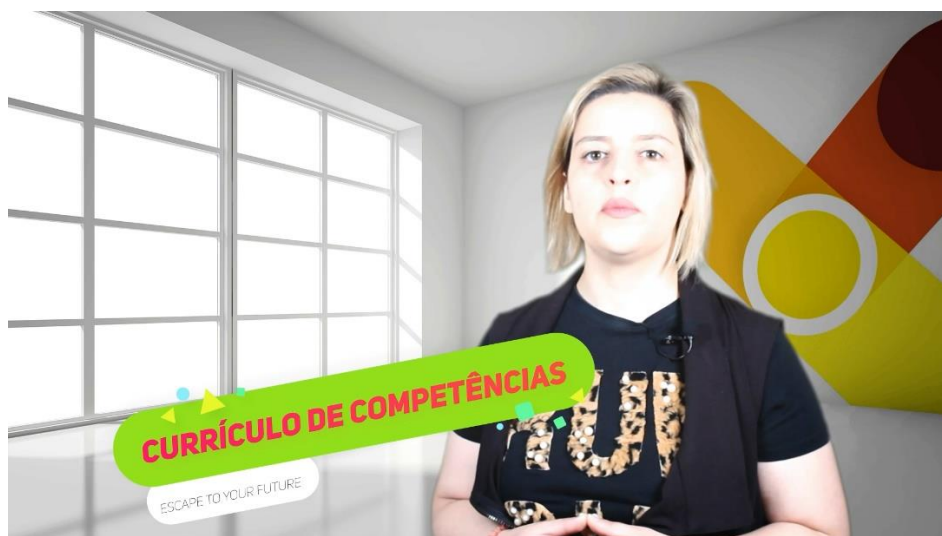


Figura 16: Currículo de Competências

No capítulo da criação da carta de apresentação, foram abordados alguns tipos de cartas mais comuns existentes, salientado, uma vez mais a sua importância. No final foi demonstrado como criar uma carta de apresentação e um currículo vitae através da plataforma Europass (cf. Figura 17).

The screenshot shows the Europass CV editor interface. At the top, there's a browser address bar with the URL: europa.eu/europass/eportfolio/screen/cv-editor?lang=pt&previous=https%2F%2Feuropa.eu%2Feuropass%2Fpt. Below the address bar, the title "Selecionar modelo" (Select model) is displayed, followed by the instruction: "Escolhe o modelo que queres utilizar para o teu CV a partir dos modelos Europass disponíveis." (Choose the model you want to use for your CV from the available Europass models).

On the left, there are three thumbnail images of different CV models. Below them, there are three radio button options for "Acrescentar logótipo Europass:" (Add Europass logo): "Em todas as páginas" (On all pages), "Apenas na primeira página" (Only on the first page), and "Não" (No), with "Não" being selected. Below these, there are two radio button options for "Adicionar número da página:" (Add page number): "Sim" (Yes) and "Não" (No), with "Não" being selected. At the bottom left, there is a checkbox for "Acrescentar declaração final" (Add final declaration), which is currently unchecked.

On the right, there is a preview of a CV template. The template is divided into several sections:

- Nome** (Name) and **Apelido** (Surname): Blank fields.
- DATA DE NASCIMENTO:** 10/04/1998
- CONTACTO** (Contact):
 - Nacionalidade: Portuguesa
 - Sexo: Feminino
 - Rua Número 1, apartamento 225, 1000-000 Lisboa, Portugal
 - email: onossoemail@com
 - phone: (+351) 900000000
 - website: http://onossoite.com
 - Facebook: http://link do nosso facebook.com
 - LinkedIn: http://link do nosso linkedin.com
 - Whatsapp Messenger: 900000000
- SOBRE MIM** (About me): Escrever alguma informação sobre nós que seja relevante.
- EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO** (Education and training):
 - 01/01/2005 - 01/01/2008 - Avenida Número 1, N° 10, Lisboa, Portugal: **Mestrado em Ciências Académicas**, Instituto Superior Lisboa
 - Área(s) de estudo: Ciências sociais, Jornalismo e informação : Ciências sociais, jornalismo e informação sem definição precisa
 - 15 | http://www.istitutosuperiorlisboa.pt
 - 05/05/2015 - 05/05/2019 - Avenida Número 1, N° 10, Lisboa, Portugal: **Doutoramento em Ciências Académicas**, Instituto Superior Lisboa
 - http://istitutosuperiorlisboa.pt
- VOLUNTARIADO** (Volunteering):
 - 05/04/2016 - 02/07/2017: **Apoio aos sem abrigo**, Lisboa
 - Estive empenhada na ajuda às pessoas sem abrigo.
- CARTA DE CONDUÇÃO** (Driving license):
 - Carta de condução: A1 01/01/2015 - 01/01/2031
 - Carta de condução: A2 01/01/2012 - 01/01/2031
 - Carta de condução: B1 01/01/2011 - 01/01/2031
 - Carta de condução: B 01/01/2011 - 01/01/2031
 - Carta de condução: C1

At the bottom of the interface, there are navigation buttons: "Sair" (Exit) on the left, and "Anterior" (Previous) and "Seguinte" (Next) on the right.

Figura 17: Criação de currículo vitae através da plataforma Europass

Ainda no âmbito da criação de currículos, foram abordados os currículos criativos como os vídeos currículos e os currículos infográficos (cf. Figura 18), a sua importância, tendo em consideração em que situações este tipo de currículo deve ser utilizado.

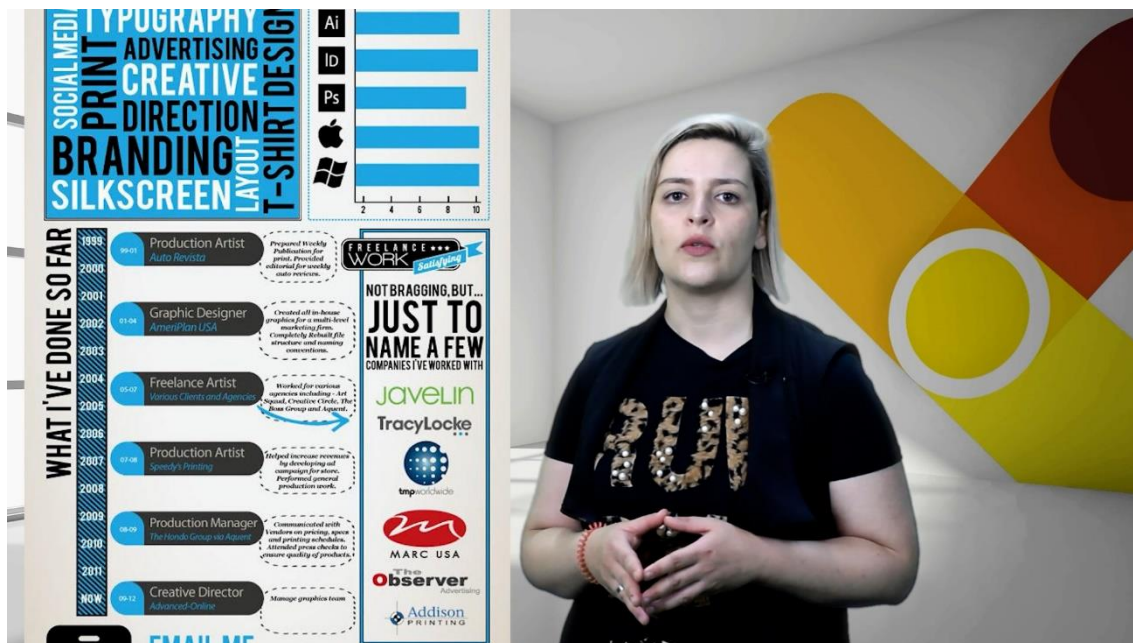


Figura 18: Currículo infográfico

No segundo módulo, foi abordado o tema da entrevista de trabalho salientando a importância de estar bem preparado para este desafio. Neste âmbito, desenvolveram-se alguns pontos-chave que tiveram como objetivo, auxiliar na preparação de uma entrevista. Também foram referidos os vários tipos de entrevistas (mais comuns) que existem (cf. Figura 19), explicando em que cada uma consistia.



Figura 19: Tipos de entrevista (entrevista desafio)

No terceiro módulo, foi abordado o tema dos portfólios (cf. Figura 20), explicando a sua

importância, em que áreas os mesmos estavam inseridos e quais os objetivos de se criar um portfólio. Por fim foram elaborados alguns tópicos não auxílio da criação de um portfólio.



Figura 20: Criação de portfólios digitais

3.3.1 Questionário fim de módulo

No final de cada módulo foram criadas determinadas formas de avaliação para que fosse possível comprovar os conhecimentos adquiridos. Neste sentido, optou-se por, no primeiro módulo, criar um questionário com dez (perguntas) aleatórias de um total de dezasseis (16) perguntas. De seguida, pediu-se aos aprendizados que efetuassem dois (2) trabalhos, um de criação do portfólio e o outro da criação de uma carta de apresentação. No módulo seguinte, optou-se por não incluir um questionário, mas antes uma pergunta de resposta aberta: “Qual a entrevista que prefere? Explique porquê?” (cf. Figura 21). Já no terceiro módulo, foi pedido que o aprendizasse o seu portfólio.

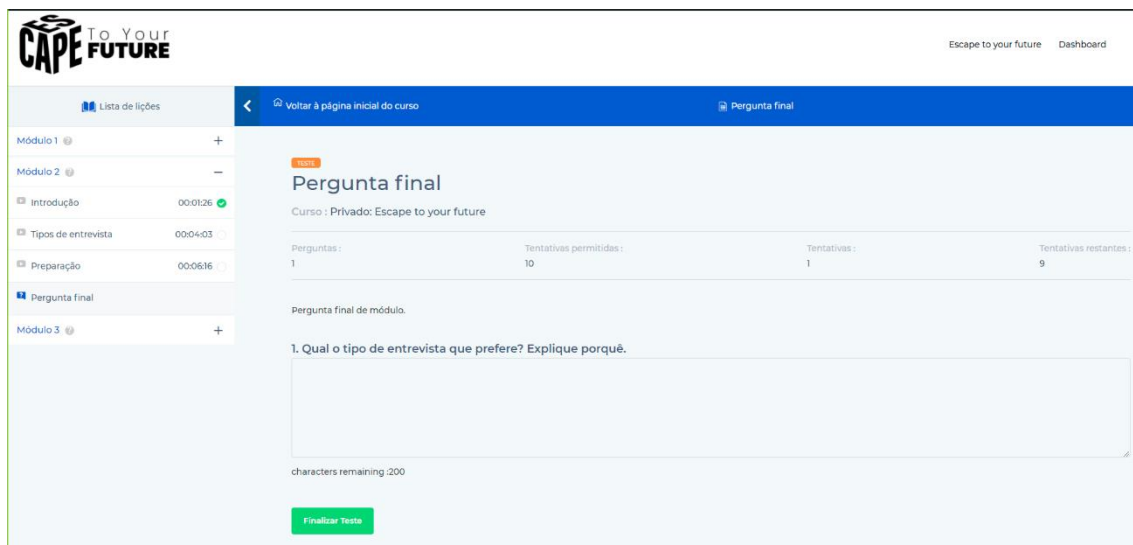


Figura 21: Pergunta final do módulo 2

3.4 Mecanismos de gamificação

Depois do conteúdo do curso ter sido desenvolvido, utilizou-se o conceito de gamificação como mencionando anteriormente (cf. Subcapítulo 1.6 – Desenvolvimento teórico da gamificação no MOOC), utilizando alguns elementos de jogos (e.g. medalhas, níveis) para promover a motivação e o envolvimento dos aprendizados no curso.

3.4.1 Elementos de gamificação

Ranks

O primeiro passo passou pela criação de três (3) níveis de posição (cf. figura 22):

- *Beginner*
- *Intermediate*
- *Master*

☐	Image	Name	Priority
☐		Master	3
☐		Intermediate	2
☐		Beginner	1

Figura 22: Níveis de posição

Cada nível corresponde a uma posição no *ranking* global, que, por defeito, começa no nível 1 (*Beginner*). Para evoluir para o nível seguinte (*Intermediate*) seria necessário alcançar certos objetivos, que no contexto do curso consistiam no ingresso no curso e no completar, com sucesso, do questionário do primeiro módulo. Para alcançar o nível máximo (*Master*), seria preciso completar o curso (cf. Figura 23).

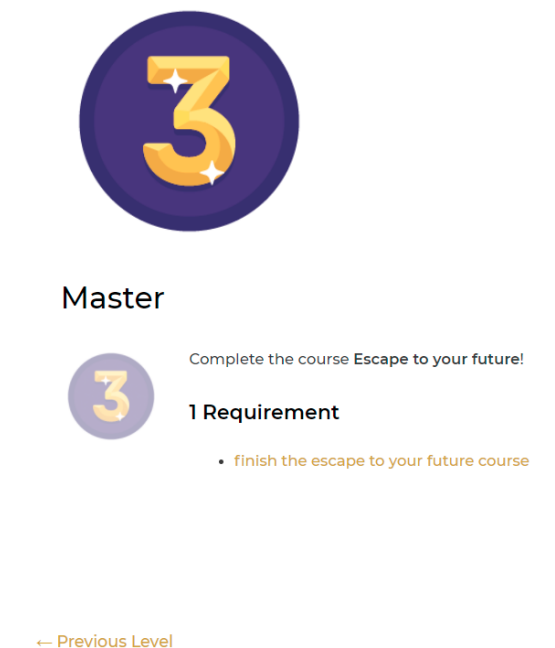


Figura 23: Como obter o nível *Master*

Points

No âmbito da conquista de pontos (*Points*), que está subjacente ao conceito de gamificação, foram criadas várias formas dos utilizadores os conquistarem. A título de exemplo para o caso específico deste curso, foram criadas as seguintes conquistas que deram pontos:

- Registrar no site (200 pontos)
- Iniciar sessão (*log in*) diariamente (100 pontos)
- Comentar um comentário (*Post*) (70 pontos)
- Completar uma sessão do curso (25 pontos)
- Completar um questionário do curso (50 pontos)
- Passar com sucesso um questionário do curso (50 pontos)
- Completar o curso com sucesso (70 pontos)

Baseado no mesmo contexto, também são retirados pontos em duas situações:

- Apagar um comentário (*Post*) (25 pontos)
- Não concluir um questionário do curso com sucesso (30 pontos)

Figura 24: Sistema de pontuação

Achievements

Neste âmbito, foram criados elementos de conquistas (*Achievements*) que, por sua vez, davam pontos quando determinado objetivo fosse concluído com sucesso, assim como medalhas (*Badges*) a especificar quais as conquistas que o utilizador desbloqueou (cf. Figura 25).

- *First Enrollment* (200 pontos) – Esta conquista será obtida quando o utilizador se inscreve no primeiro curso.
- *First Lesson* (100 pontos) – Esta conquista é obtida quando o utilizador completa a primeira sessão.
- *First Login* (100 pontos) – É desbloqueada esta conquista sempre que o utilizador efetua o início de sessão, uma vez por dia.

Image	Name	Points Awarded	Earned By
	First Enrollment	200 Credits	Completing Steps
	First lesson	100 Credits	Completing Steps
	First login	100 Credits	Completing Steps

Figura 25: Conquistas para desbloquear

3.5 Resumo do capítulo

Neste capítulo procurou-se mostrar o desenvolvimento do curso – *Escape to your future*, inicializando-se pela sua contextualização e qual o papel do autor neste trabalho.

No âmbito da contextualização do curso, as parcerias de várias entidades que se candidataram ao projeto Europeu Erasmus+, proporcionaram que fosse desenvolvido um curso online vocacionado para o emprego jovem. Assim, a motivação de criar este curso, deveu-se à preocupação social e inclusão social, que tinham como principais objetivos, aumentar as competências e a empregabilidade jovem com problemas de igualdades de oportunidades.

De seguida, foram referidos quais os materiais de multimédia utilizados para desenvolver o curso. Assim e, de forma a poder ser idealizado e estruturado o curso, teve-se em consideração qual a melhor maneira de utilizar a tecnologia disponível – e gratuita, para que o tempo de desenvolvimento não fosse muito dispendioso e, por outro lado, o produto final estivesse com os parâmetros exigidos, isto é, a qualidade dos conteúdos e a sua disponibilidade estivesse assegurada. Optou-se pela utilização do CMS *Wordpress* que, não estando diretamente vocacionado para a criação de *Massive Open Online Courses*, tinha plugins que colmatavam esta situação, mas que não iriam colocar em questão a qualidade do curso, assim como a sua instalação num servidor, não iria despendar muitos recursos, tanto a nível de hardware, bem como a nível de instalação do próprio software. Desta forma, foi utilizado o plugin Tutor LMS, que possibilitou a criação do MOOC com a flexibilidade e facilidade necessária, tornando esta parte muito intuitiva e deixando a complexidade para o desenvolvimento dos conteúdos pedagógicos que, pela sua natureza, seriam o alvo de maior dedicação no desenvolvimento do curso. Por outro lado, a utilização de elementos de gamificação, para proporcionar a participação e o envolvimento dos participantes, assim como a colaboração e personalização do próprio MOOC, ficou a cargo do plugin Gamipress que, da mesma forma como aconteceu com o plugin mencionado anteriormente, possibilitou a criação de todo o sistema desses elementos gamificados (e.g. medalhas, pontuações) de forma simples e rápida.

Na caracterização do sistema de comunicação e imagem, optou-se pela criação de conteúdos personalizados para o MOOC. Isto é, foram desenvolvidos conteúdos de multimédia específicos para o efeito, como foi o caso do *Lower Third*, que fazia referência ao nome da apresentadora que foi a locutora de todo o curso. Para além disso, foram criados outros conteúdos multimédia (e.g. animação de introdução para cada vídeo), assim como a utilização de outros recursos tecnológicos (e.g. teleponto, estúdio de gravação), para que o curso tivesse a qualidade pretendida. A utilização da plataforma *Youtube* que consegue uma integração fácil com o CMS utilizado, tornou a disponibilidade dos recursos multimédia assegurada e veio ao encontro do mencionado anteriormente, onde se pretendia que a qualidade e disponibilidade dos conteúdos (multimédia) estivesse garantida. Foi também mencionado que ao utilizar-se a plataforma *Wordpress*, estaria assegurada a escalabilidade através de outros componentes e que o tempo de execução destes processos estaria simplificado. Por este facto, o foco ficava mais no âmbito da criação dos conteúdos que seria o principal objetivo.

A criação dos conteúdos pedagógicos, ficou assente em sessões que estavam estruturados em três módulos. Cada módulo, referia-se a um tema específico que se passa a enumerar:

1. Este módulo referia-se à criação de um currículo, cuja importância é extrema, já que este é a porta de entrada no mercado de trabalho e, por lado, à existência de vários tipos de currículos, em que se deu destaque aos currículos infográficos e vídeo currículo. Outro tema abordado, que seria um complemento a este, foi a criação de uma carta de apresentação (ou carta de motivação), que procurava ser uma estratégia de comunicação para dar destaque ao nosso currículo. Ainda foram introduzidos tutoriais de como criar um currículo vitae e carta de apresentação na plataforma Europass. No final do módulo, foram propostos dois trabalhos para consolidação de conhecimentos adquiridos, a criação de um currículo vitae e a carta de apresentação. Ainda neste âmbito, foi colocado um questionário com 10 perguntas.
2. Neste módulo, o mais curto dos três, foi abordado o tema dos tipos de entrevista, em que tentou explicar-se quais os tipos de entrevista mais comuns que existem e a importância de estar bem preparado para a entrevista. No final do módulo, foi colocada uma questão neste âmbito.
3. No último módulo, o tema abordado foram os portefólios e explicado para que servem, como e quando devem ser utilizados. Foram referidos os tipos de portefólios mais comuns e como construir um. No final do módulo, foi pedido aos alunos que criassem o seu portefólio.

No âmbito da gamificação, foram explanados os mecanismos de gamificação que integraram o

desenvolvimento do MOOC e qual o seu objetivo. Desta forma, podemos referir que o desenvolvimento do curso seguiu todo o modelo concetual referido no primeiro capítulo (cf. subcapítulo 1.8 – Desenho concetual do MOOC), que passamos a relembrar:

- i. Definição do conteúdo pedagógico
- ii. Produção do conteúdo
- iii. Comunicação
- iv. Animação do curso
- v. Visão geral do curso

4. Avaliação do MOOC

Depois de se ter criado todo o conteúdo pedagógico é impreterível o curso ser disponibilizado, testado e avaliado. Assim, torna-se necessário interpretar os dados e analisá-los de forma a que se obtenha os aspetos importantes da investigação (Bogdan & Biklen, 1994).

4.1 Caraterização da população alvo

Ao ser desenvolvido este curso, a população alvo estava identificada – jovens entre os 18 e os 35 anos. Desta forma, procurou-se desenvolver um teste piloto em que pessoas dentro desta faixa etária ingressassem no curso, independentemente da sua escolaridade e, no final, teriam um questionário para responder constituído por 31 perguntas (1 de resposta aberta) divididas em 3 categorias (dados pessoais, satisfação com o curso e caraterísticas de um MOOC).

Dos 11 participantes que concluíram o curso com sucesso, n=6 (54,55%) eram do género feminino e n=5 (45,45%) eram do género masculino, sendo que a média de idades foi de 24 anos.



Gráfico 1: Género da população-alvo que concluiu o curso

Quanto à escolaridade do grupo participante na testagem, verifica-se que n=4 (36,36%) dos participantes possuem o ensino básico, n= 3 (27,27%) têm o ensino secundário, enquanto que n=4 (36,36%) possuem uma licenciatura (cf. Gráfico 2).

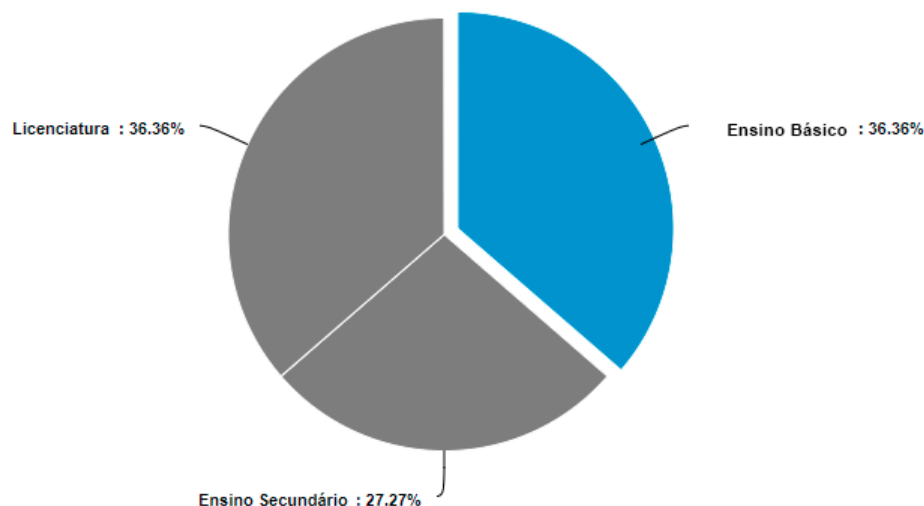


Gráfico 2: Escolaridade dos participantes

Já em termos de empregabilidade, $n=6$ (54,55%) estão empregados e $n=4$ (36,36%) estão desempregados. Existia, no seguimento desta pergunta, uma questão de resposta aberta para casos em que não se verificasse nenhuma das duas situações profissionais mencionadas (isto é, seleccionassem “Outro. Qual?”). Esta questão obteve a resposta de $n=1$ (9,09%) com a referência da situação atual desse respondente, que referia estar a estudar (cf. Gráfico 3).

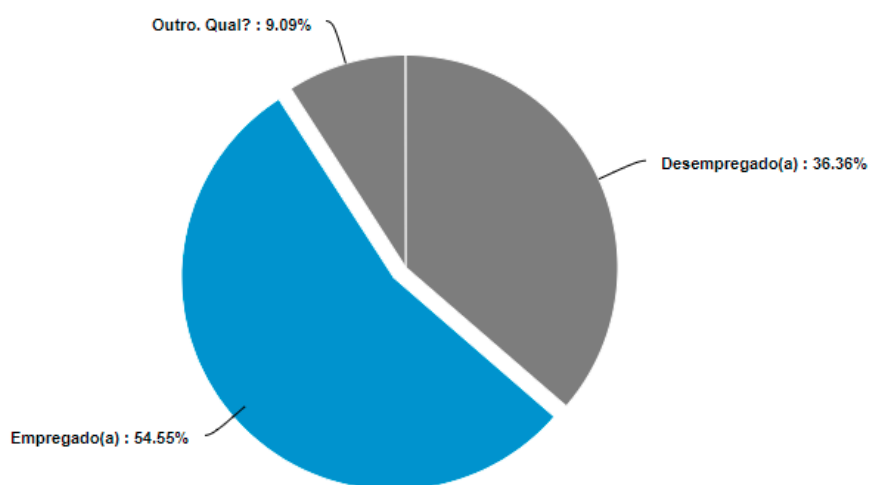


Gráfico 3: Situação profissional

4.2 Análise dos resultados obtidos

Serão agora apresentados os resultados e análise do questionário efetuado a todos os participantes do curso, a fim de se aferir o seu grau de satisfação, assim como as características que um MOOC deverá ter para promover o envolvimento e motivação.

No âmbito do questionário final, na primeira fase, relacionada com a satisfação do curso em si, foram colocadas 8 afirmações para aferir o grau de concordância com mesmas, em que se poderia escolher “discordo totalmente”, “discordo parcialmente”, “indiferente”, “concordo parcialmente” e “concordo totalmente”. Já no campo das características que um MOOC deveria ter, foram colocadas 12 questões, sendo que as aferições de respostas se baseavam num índice de 0 a 9, em que a resposta 0 seria “nada pertinente” e 9 seria “totalmente pertinente”. Na parte final, foram colocadas 8 questões no âmbito de elementos de gamificação num MOOC, tendo por base o grau de pertinência, assim como acontecia anteriormente, em que a resposta 0 seria “nada pertinente” e 9 seria “totalmente pertinente”.

4.2.1 Satisfação com o curso desenvolvido

De uma forma global, o curso teve uma aceitação positiva, já que n=10 dos inquiridos respondeu à afirmação “De uma forma geral o curso correspondeu às expectativas.”, apesar de n=1 ter respondido ser indiferente. Este grau de satisfação permite-nos aferir da importância que este tipo de oferta formativa poderá ter para os estudantes, através de modelos menos formais de aprendizagem com a utilização dos MOOC.

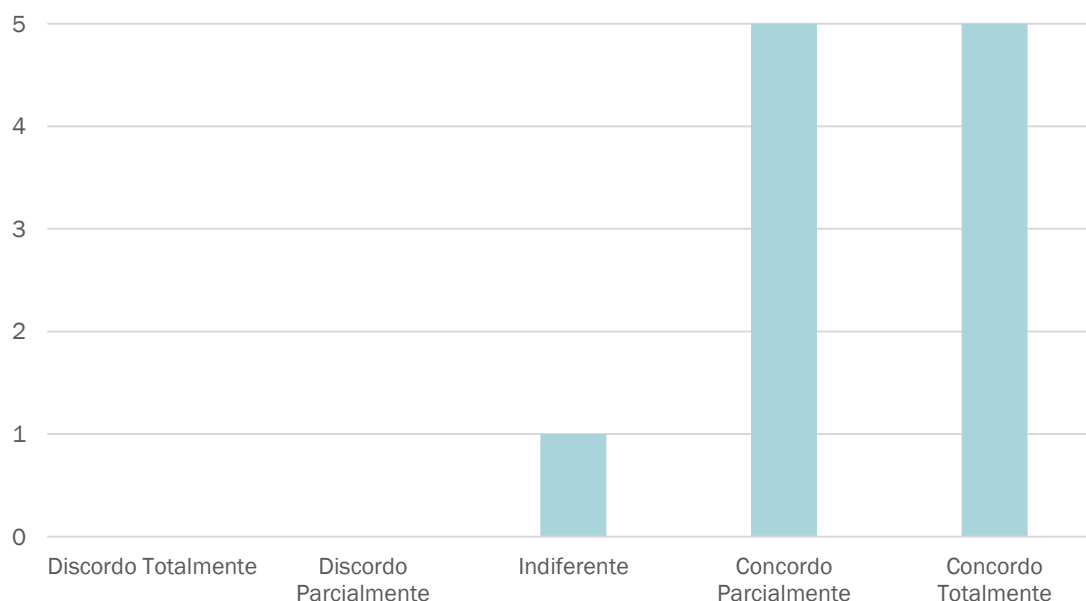


Gráfico 4: Grau de concordância com a afirmação "De uma forma geral o curso correspondeu às expectativas."

No que respeita à afirmação “O conteúdo disponibilizado foi ao encontro do esperado.” N=6 respondeu que concorda totalmente, n=4 concorda parcialmente, enquanto que n=1 respondeu que foi indiferente. Face a estes resultados, pode inferir-se que a maioria dos inquiridos ficou

satisfeita com os conteúdos desenvolvidos para o curso, podendo ter contribuído para o seu desenvolvimento profissional e/ou pessoal no âmbito dos conteúdos pedagógicos disponibilizados. Não obstante, um participante acredita que o conteúdo não lhe trouxe qualquer benefício neste âmbito.

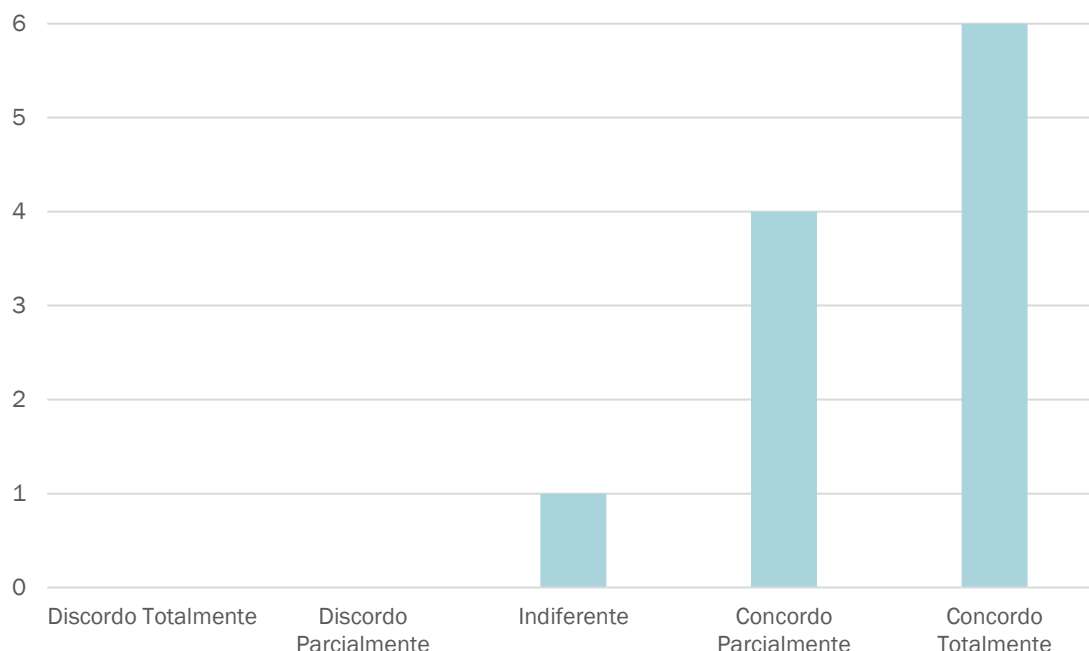


Gráfico 5: Grau de concordância com a afirmação "O conteúdo disponibilizado foi ao encontro ao esperado."

Quanto à estrutura e organização dos vários módulos, na afirmação "Os módulos estavam bem estruturados.", n=5 responderam "concordo totalmente" e n=5 responderam que concordavam parcialmente. Apenas n=1 respondeu que discordava parcialmente. Numa análise mais aprofundada, poderá ser necessário alterar a estrutura dos módulos para conseguir ir ao encontro dos inquiridos que responderam "discordo parcialmente", mas numa avaliação global, n=10 concordou que os módulos estavam bem estruturados, assim podemos aferir que estruturalmente a organização do curso foi ao encontro do esperado, tendo os conteúdos programáticos sido adequados aos módulos em que estavam inseridos.

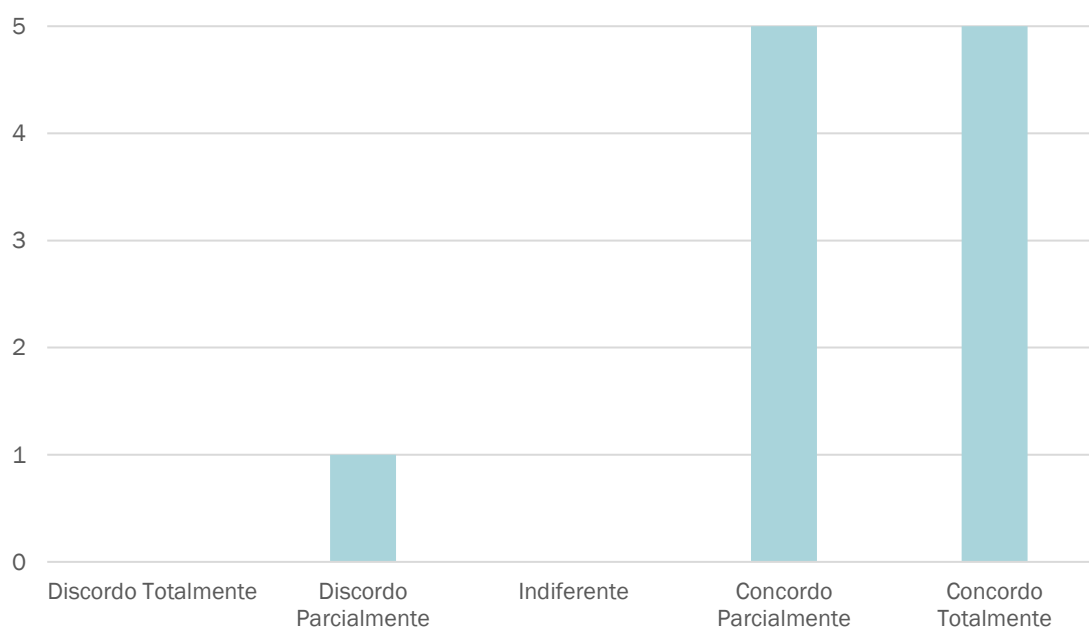


Gráfico 6: Grau de concordância com a afirmação "Os módulos estavam bem estruturados."

Em relação à afirmação "A matéria abordada estava bem explicada.", n=5 responderam que concordavam totalmente e n=5 responderam que concordavam parcialmente. n=1 responderam que discordavam parcialmente. Depreende-se que a maioria dos inquiridos achou que o conteúdo pedagógico estava bem explicado, não obstante que poderá ter existido alguma dificuldade de aprendizagem, mas que de uma forma geral os conteúdos estavam bem explanados.

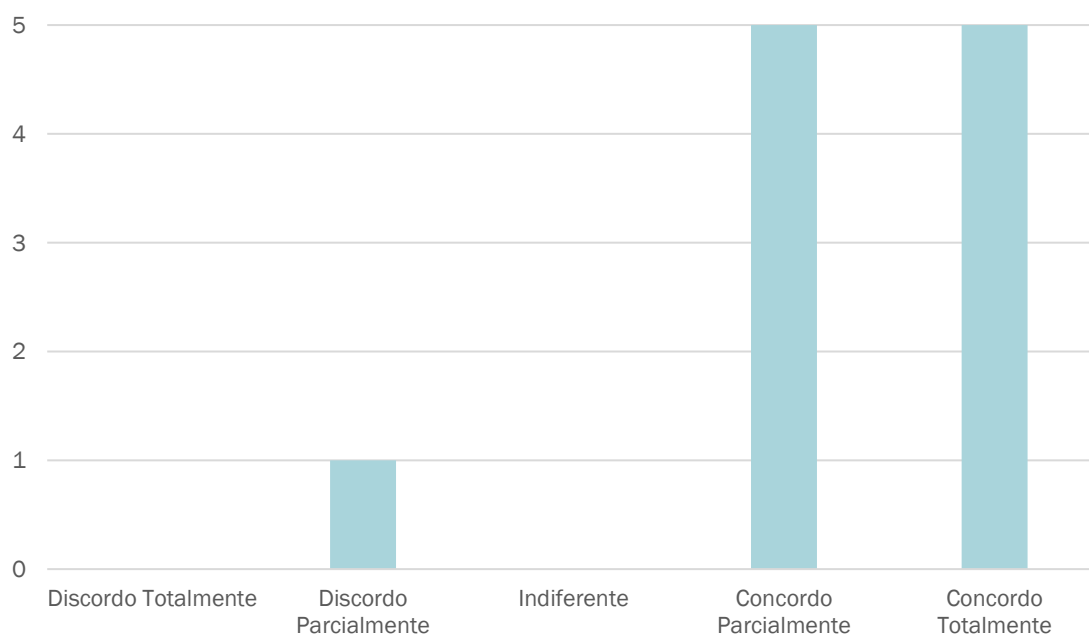


Gráfico 7: Grau de concordância com a afirmação "A matéria abordada estava bem explicada."

Na afirmação “Não tive dificuldades na aprendizagem.” Percebe-se que a maioria dos inquiridos não teve dificuldades, já que $n=6$ responderam que concordavam totalmente e $n=3$ responderam que concordavam parcialmente. No entanto, $n=2$ tiveram dificuldades em adquirir conhecimentos através do conteúdo disponibilizado, em que $n=1$ respondeu que discordava totalmente e outro $n=1$ respondeu que discordava parcialmente. Estes resultados mostram que a matéria abordada, apesar de ser de fácil compreensão para a maioria dos inquiridos, ainda poderá ser melhor trabalhada e simplificada para responder às necessidades de aprendizagem dos aprendentes que apresentem maiores dificuldades.

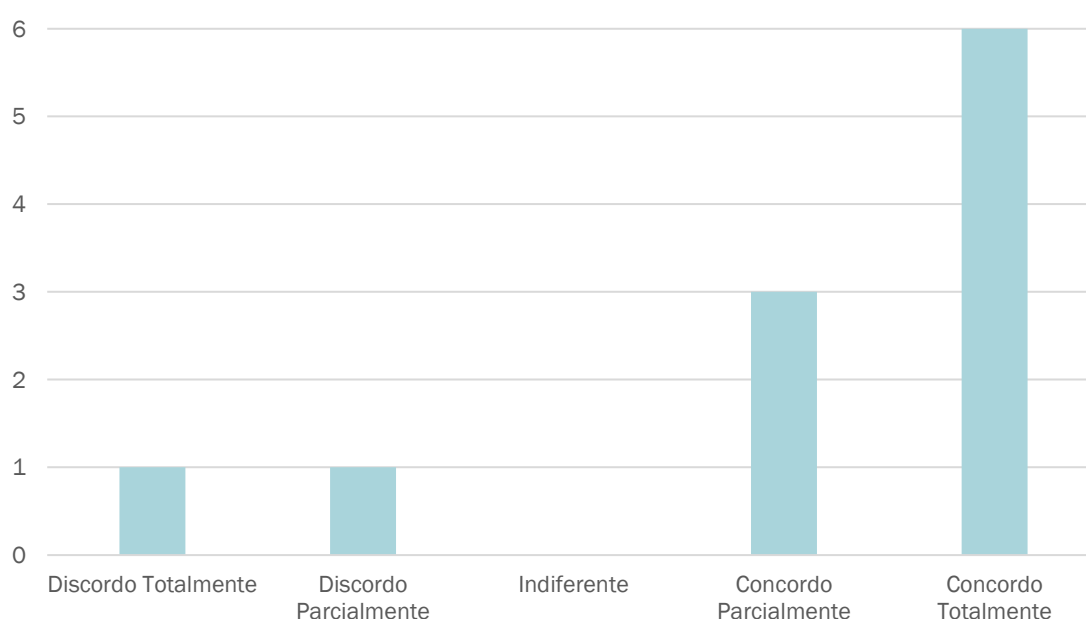


Gráfico 8: Grau de concordância com a afirmação "Não tive dificuldades na aprendizagem."

Na duração total do curso, onde o tempo é definido pelos minutos totais dos vídeos disponibilizados, $n=8$ responderam “concordo totalmente” à afirmação “O curso teve uma duração adequada.” e $n=1$ respondeu que concordava parcialmente. $n=2$ respondeu que era indiferente o tempo de duração do curso. Deste modo, podemos aferir que o curso teve a duração adequada, não obstante, que para um participante este campo não foi relevante, mas para os restantes tem importância a duração do curso. Por outro lado, poderemos concluir que o tempo disponível para visualização dos vídeos do curso, tem um importante impacto na aceitação dos participantes.

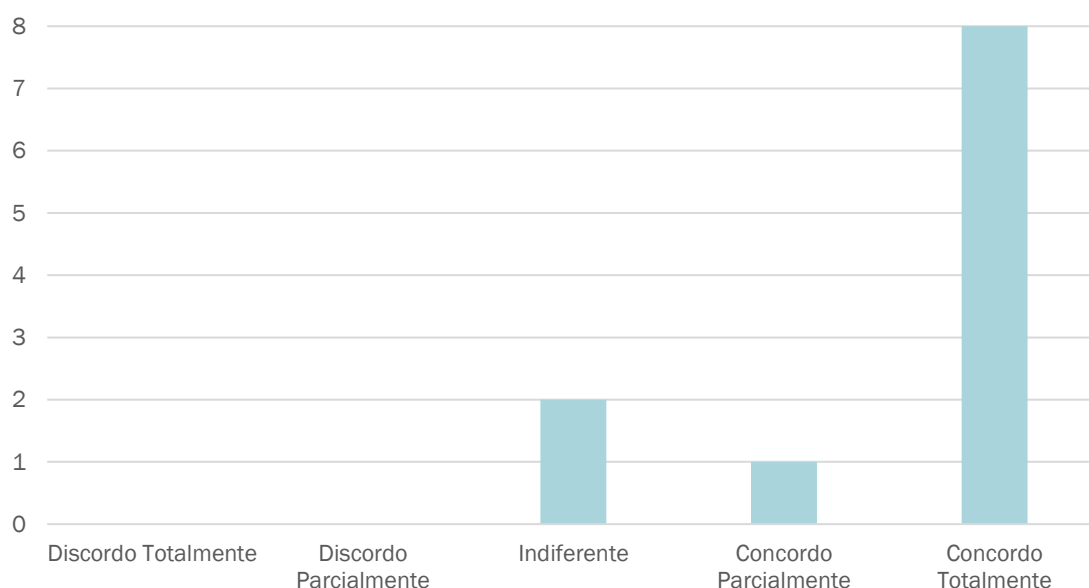


Gráfico 9: Grau de concordância com a afirmação "O curso teve uma duração adequada."

Na afirmação "As tarefas pedidas estiveram ajustadas ao conteúdo disponibilizado." n=8 dos inquiridos responderam que concordavam totalmente e n=1 respondeu que concordava parcialmente. n=1 respondeu que discordava parcialmente e outro n=1 respondeu que era indiferente. A utilização de tarefas e/ou questionários finais nos módulos é uma forma de avaliação, pelo que alguns participantes poderão ficar mais apreensivos que outros, isto vai ao encontro que os alunos preferem aprender os conteúdos do que serem avaliados. Por outro lado, o tempo disponível para a realização destes trabalhos, poderá ser um fator a ter em consideração. Assim, de um modo geral, poderá concluir-se que as tarefas pedidas estavam ajustadas ao conteúdo disponibilizado, mesmo que um pequeno número de inquiridos tenha uma opinião diferente.

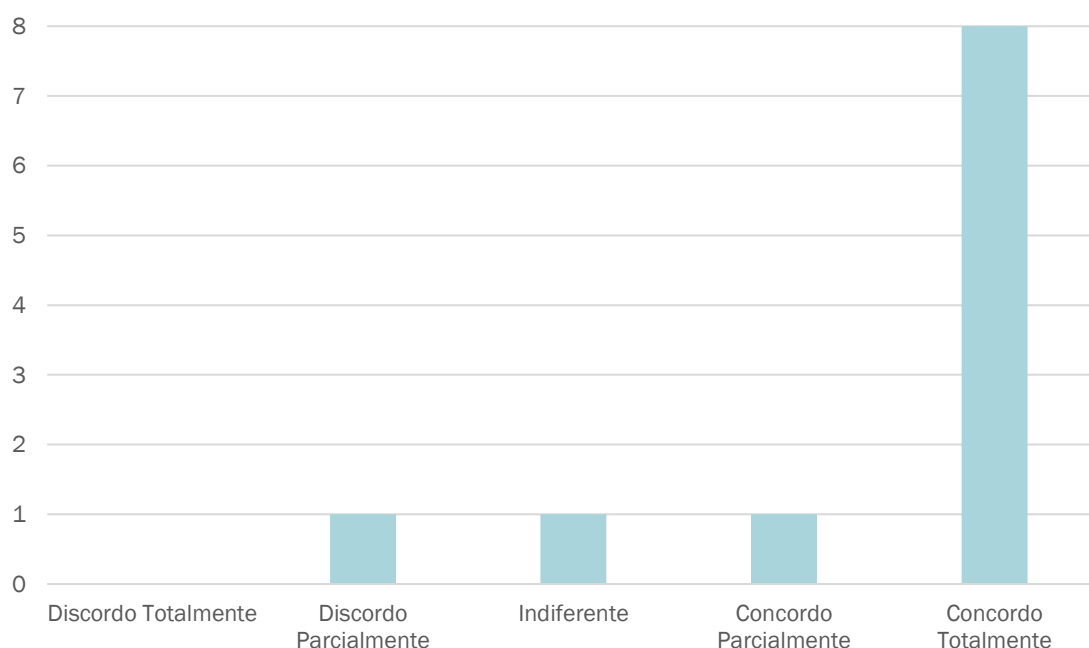


Gráfico 10: Grau de concordância com a afirmação "As tarefas pedidas estiveram ajustadas ao conteúdo disponibilizado."

No que concerne à motivação, uma das questões centrais do questionário, a afirmação “Senti-me motivado(a) para acabar o curso.” Obteve a concordância de $n=9$ dos inquiridos ($n=6$ responderam que concordavam totalmente e $n=3$ responderam que concordavam parcialmente). Por sua vez, $n=2$ dos inquiridos responderam que discordavam parcialmente. Assim, poderá inferir-se, que o conteúdo pedagógico, bem como a utilização de elementos gamificados e os conteúdos de multimédia disponibilizados, tiveram impacto positivo na motivação para acabar o curso. Por outro lado, como referenciado na revisão bibliográfica, algumas pessoas poderão não estar predisponíveis para a utilização destes elementos. Não obstante, podemos aferir que o resultado obtido vai ao encontro do objetivo pretendido.

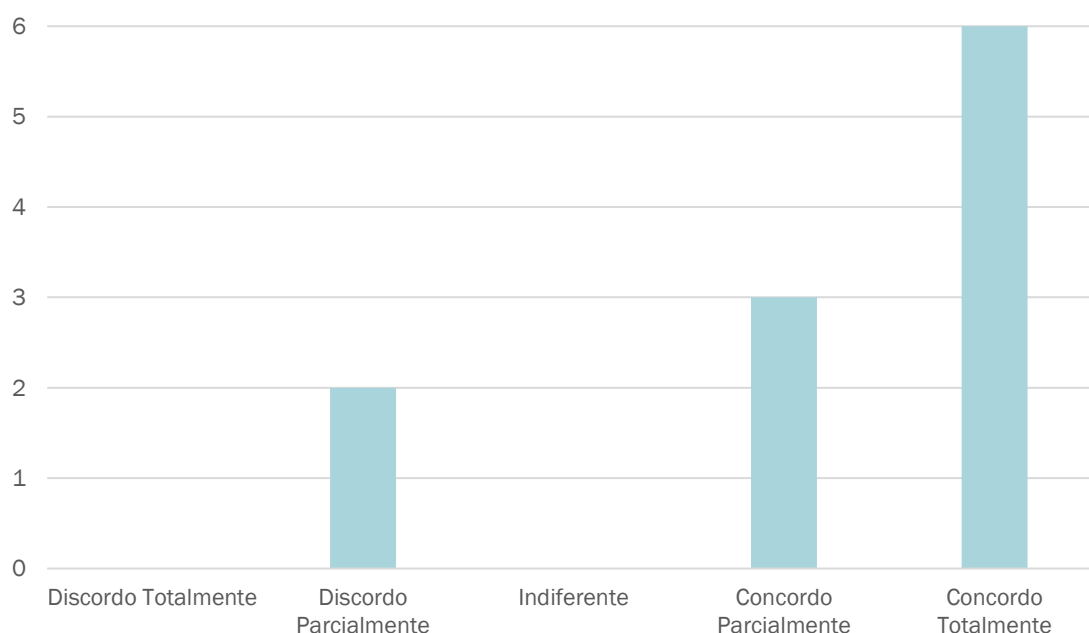


Gráfico 11: Grau de concordância com a afirmação “Senti-me motivado(a) para acabar o curso.”

4.2.2 Características de um MOOC

No âmbito das características que um MOOC para a empregabilidade deverá ter, foram efetuadas questões quanto ao grau da sua pertinência, em que 0 era nada pertinente e 9 seria totalmente pertinente. Os resultados são apresentados em baixo.

Em relação ao uso de um discurso formal na locução dos vídeos, todos os inquiridos deram um grau de importância elevado, em que $n=4$ escolheram nota 9, $n=5$ escolheram nota 7 e $n=2$ escolheram nota 6. Com os resultados obtidos, a utilização deste tipo de discurso é o preferido pela maioria dos participantes, seja porque este tipo de comunicação indique um grau de profissionalismo sem a utilização de termos jargões, seja pela pronúncia correta dos termos utilizados, sem entrar pela despreocupação do tipo de frases utilizadas e regras gramaticais que normalmente são utilizadas em conversas coloquiais e/ou quotidianas.

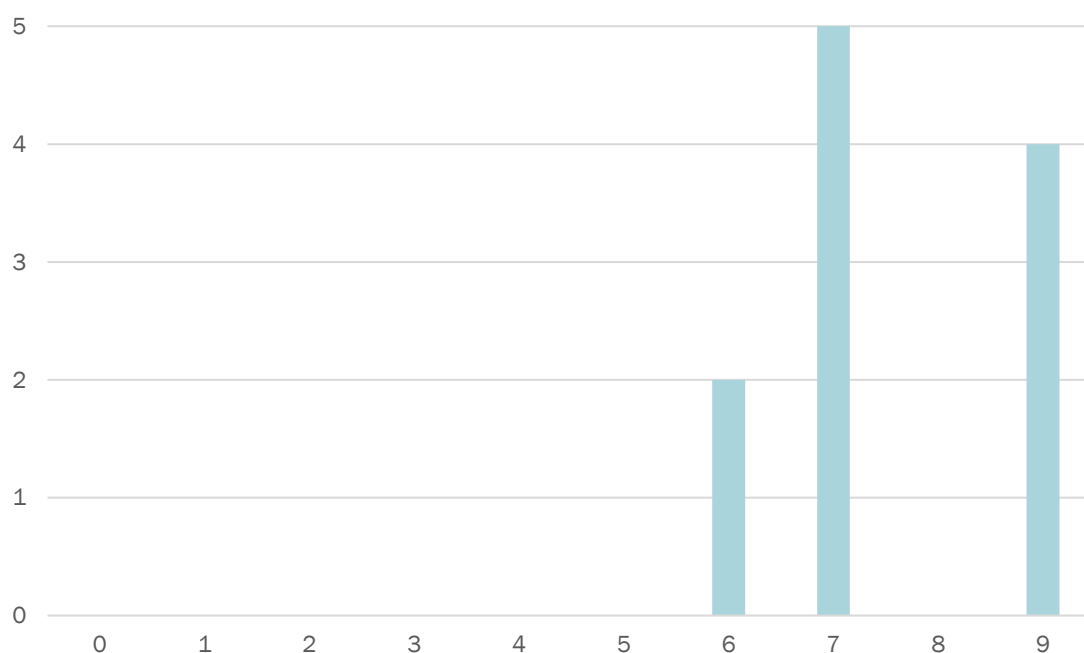


Gráfico 12: Grau de pertinência em relação ao "Discurso formal" nas características de um MOOC.

No que diz respeito ao discurso informal, como uma das características de MOOC, o grau de pertinência é misto, quando comparado com o anterior. De salientar que $n=3$ dos inquiridos deram um grau de relevância baixo (entre 3 e 4 na escala de 0 a 9). Deste modo, poderá inferir-se que, não obstante alguns aprendentes apreciem o uso de discurso informal ($n=9$), os dados apontam para que o discurso formal seja o mais indicado, em que o grau de aceitação foi superior.

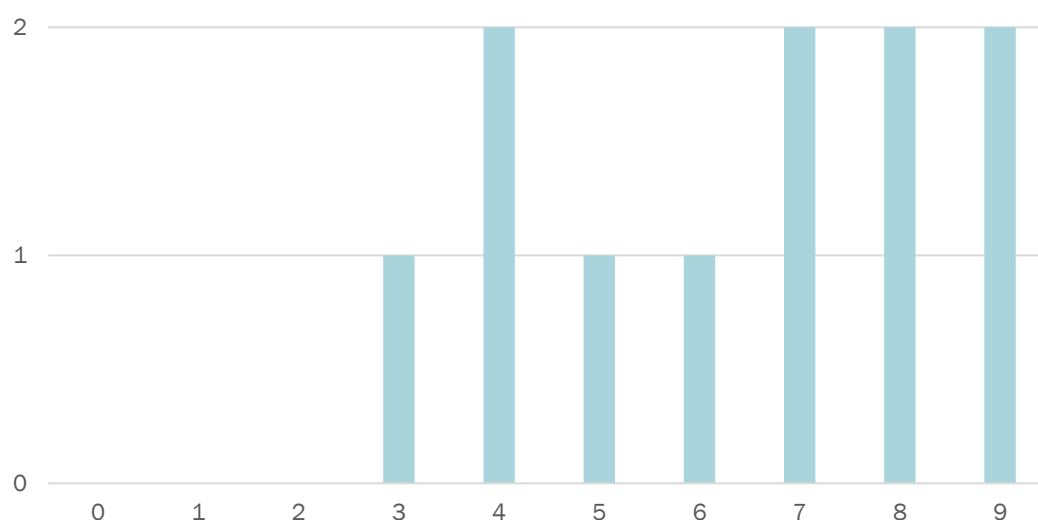


Gráfico 13: Grau de pertinência em relação ao "Discurso informal" nas características de um MOOC.

Na afirmação de “utilização de vídeo” nas apresentações dos conteúdos pedagógicos no curso, $n=9$ acham que é pertinente, sendo que $n=3$ escolheram um 9, $n=1$ escolheu um 8, $n=4$ escolheram um 7, $n=2$ escolheram um 6. Apenas $n=1$ achou que não é pertinente a utilização de vídeo, tendo escolhido um 4 na escala de 0 a 9. A utilização de vídeos na criação de MOOCs é uma forma de explicar os conteúdos aos participantes para tornar a absorção do conteúdo pedagógico mais envolvente, evitando a leitura de textos que poderão ser extensos e cansativos. Assim, desta forma, podemos aferir que a utilização de vídeos neste curso e, indo ao encontro dos resultados obtidos, será uma das características pertinentes que o MOOC deverá conter.

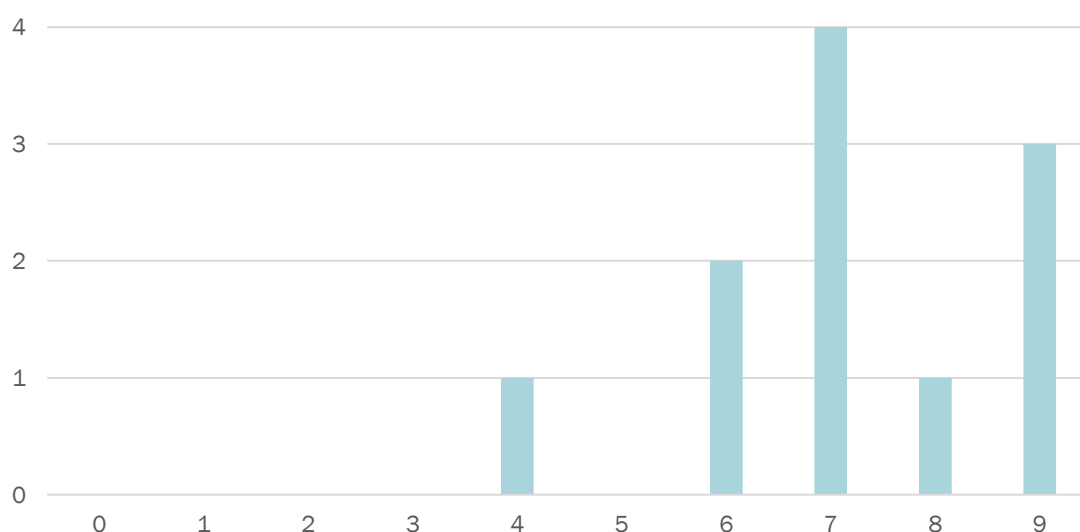


Gráfico 14: Grau de pertinência da utilização de vídeo num MOOC.

A utilização de imagens e/ou infográficos como uma característica de um MOOC, teve uma aceitação positiva. A totalidade dos inquiridos, acha que a utilização destes materiais multimédia, são pertinentes para o curso, em $n=3$ escolheram um 9, $n=2$ escolheram um 8, $n=4$ escolheram um 7, $n=1$ escolheu um 6 e $n=1$ escolheu um 5 (numa escala de 0 a 9). Assim, podemos aferir que a utilização destes elementos gráficos, tem uma aceitação total por parte dos inquiridos, tornando-se uma característica essencial no desenvolvimento do MOOC.

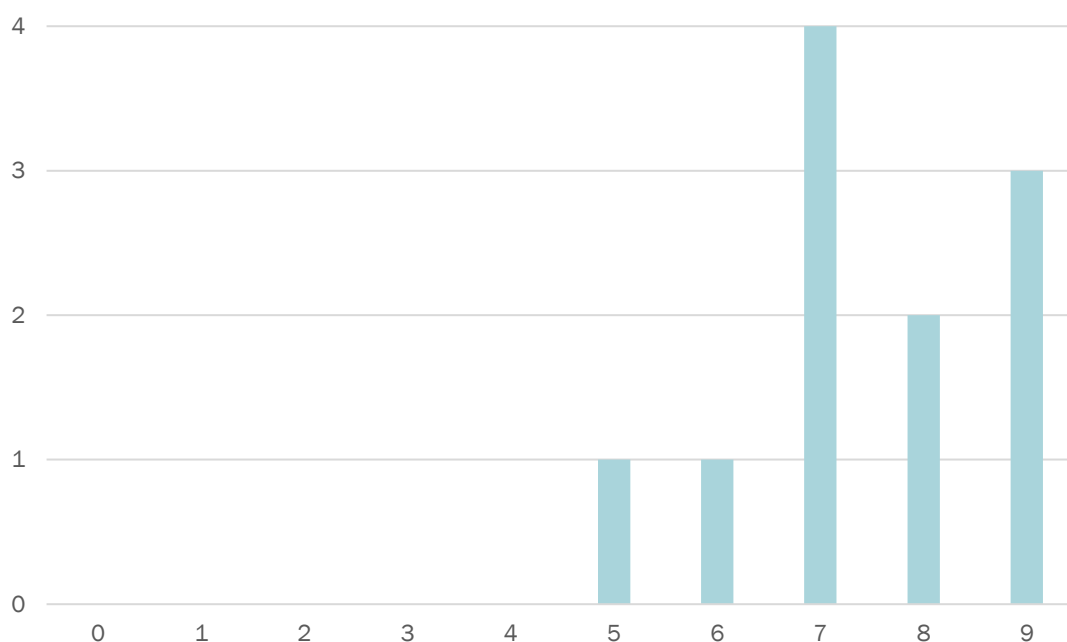


Gráfico 15: Grau de pertinência da utilização de imagens e/ou infográficos num MOOC.

Quando se trata da duração de vídeos, foi questionado qual o grau de pertinência em relação a duração dos mesmos ser superior a 10 minutos. As respostas foram diversificadas, mas o nível de pertinência não é favorável para conteúdos gravados superiores a 10 minutos. Podemos concluir que não é de todo aconselhável a utilização de vídeos longos na criação dos conteúdos pedagógicos, pois poderão tornar-se muito cansativos para quem os visualiza, podendo criar um efeito oposto ao pretendido.

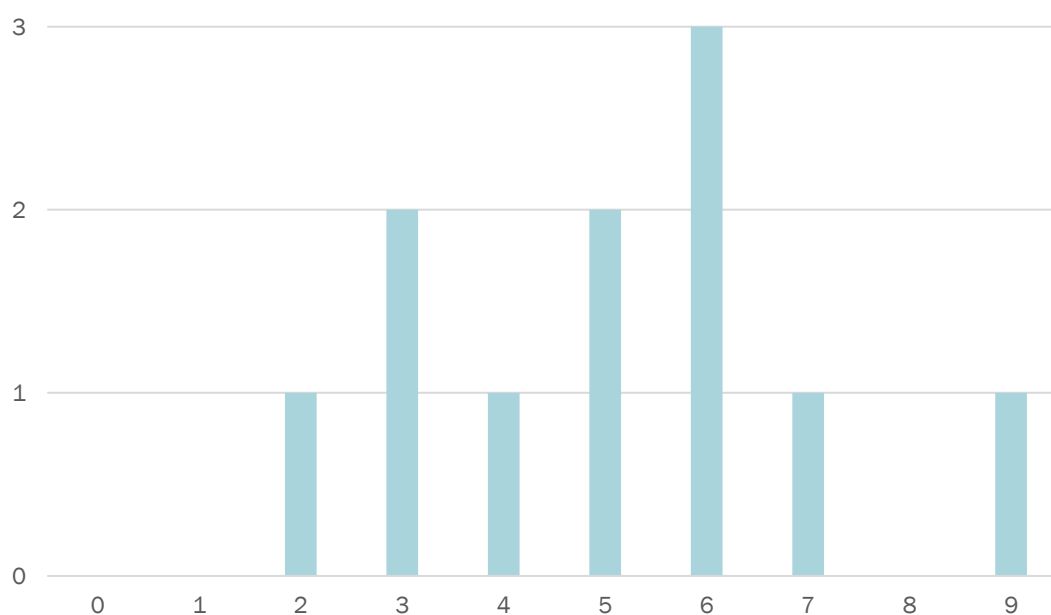


Gráfico 16: Grau de pertinência da duração de vídeos superiores a 10 minutos num MOOC.

Em vídeos de duração média (3 a 9 minutos), a totalidade dos inquiridos classificou como positiva (igual ou superior a 5, numa escala de 0 a 9). Deste modo e, face aos resultados obtidos, a utilização de vídeos de intermédia duração é uma das caraterísticas que um MOOC deverá ter.

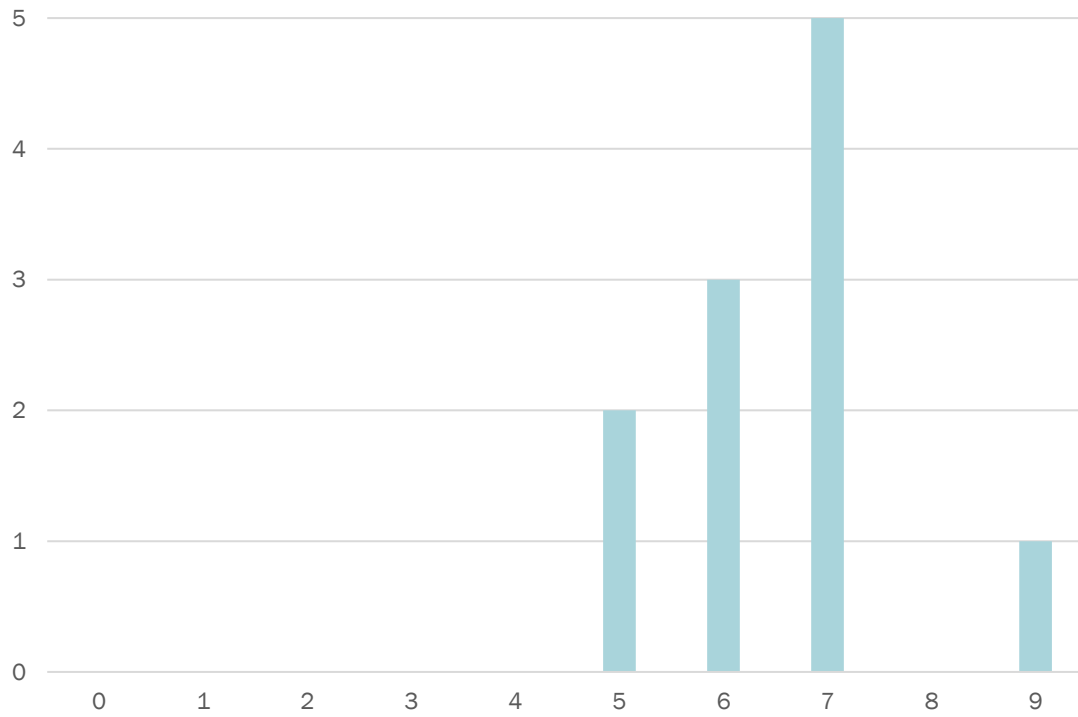


Gráfico 17: Grau de pertinência da duração média de vídeos (3 a 9 minutos) num MOOC.

Em relação a vídeos de curta duração (1 a 2 minutos) e, com base nos resultados obtidos, parece-nos que a preferência incide nos vídeos de duração intermédia (3 a 9 minutos) e curta (1 a 2 minutos), com uma ligeira preferência pelos vídeos de duração intermédia.

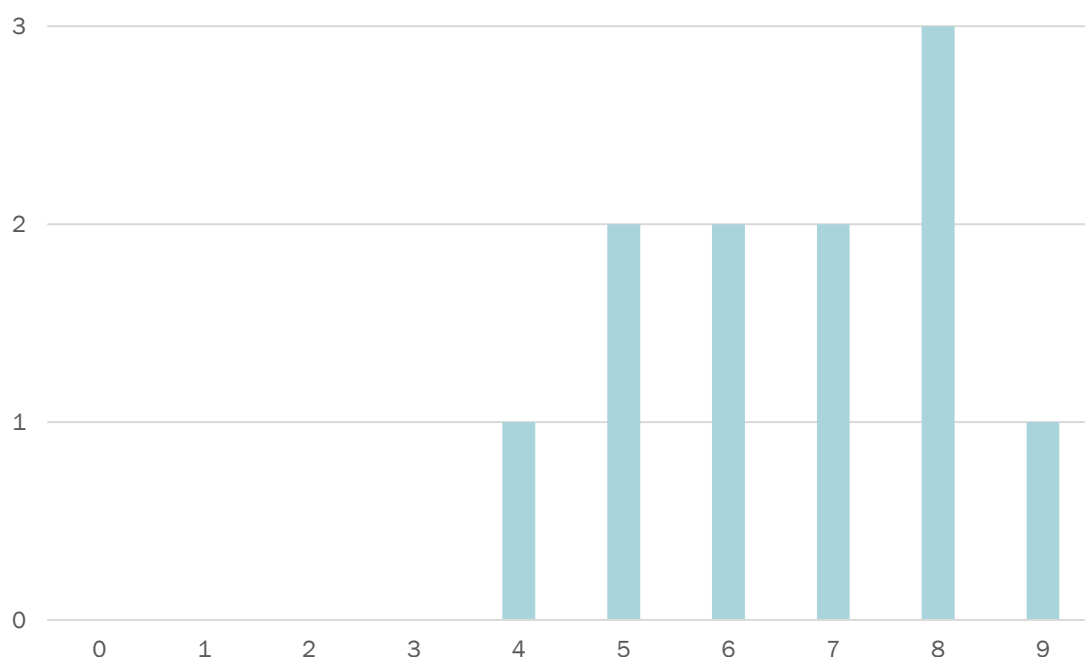


Gráfico 18: Grau de pertinência da duração curta de vídeos (1 a 2 minutos) num MOOC.

Em cada módulo do curso, teve de existir uma forma de avaliar os conhecimentos adquiridos, pelo que à afirmação “Existência de avaliação formativa (e.g. trabalhos, questões)”, os inquiridos maioritariamente escolheram um grau de pertinência alto (7 numa escala de 0 a 9). Apesar de maioritariamente os participantes de um MOOC pretenderem obter conhecimento, a existência de uma avaliação formativa no final de cada módulo, vai auxiliar na consolidação dos conhecimentos adquiridos ao longo desses módulos, ainda que esta não tenha um carácter formal. Desta forma, podemos aferir que o uso de um elemento de avaliação por cada módulo é uma característica que um MOOC deverá ter.

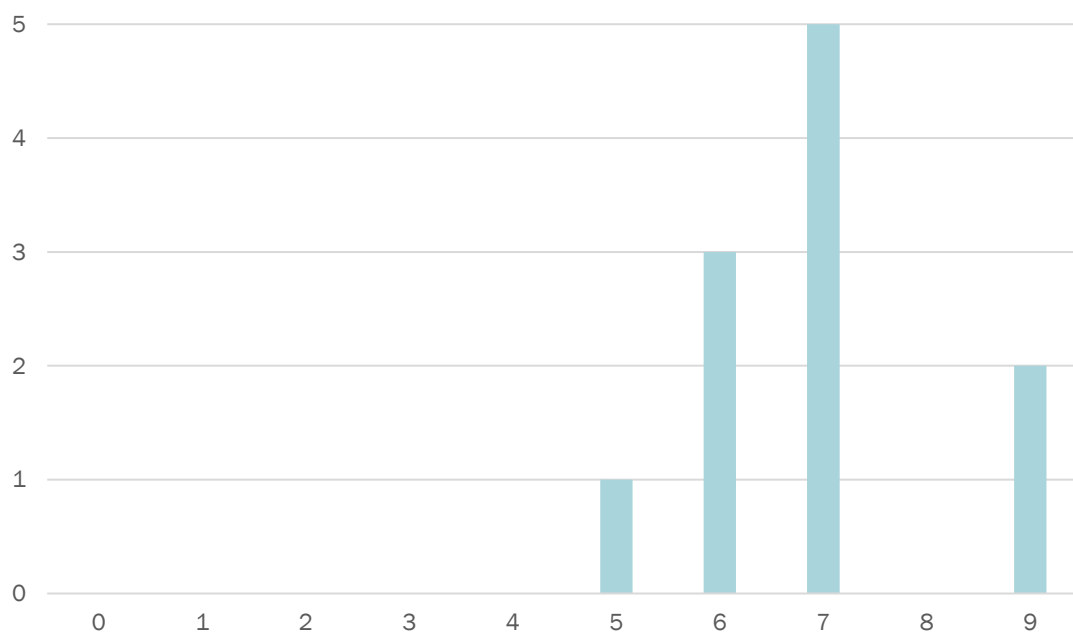


Gráfico 19: Grau de pertinência da existência de avaliação formativa num MOOC.

Na afirmação “Interatividade entre alunos”, a totalidade dos inquiridos responderam com um grau de pertinência elevado, onde $n=4$ escolheram 6, $n=5$ escolheram 7 e $n=2$ escolheram um grau de pertinência 9 (numa escala de 0 a 9). Neste âmbito, a troca de experiências por parte dos alunos será uma característica a ter em conta na criação de MOOCs, porque na perspetiva dos inquiridos a interatividade é importante.

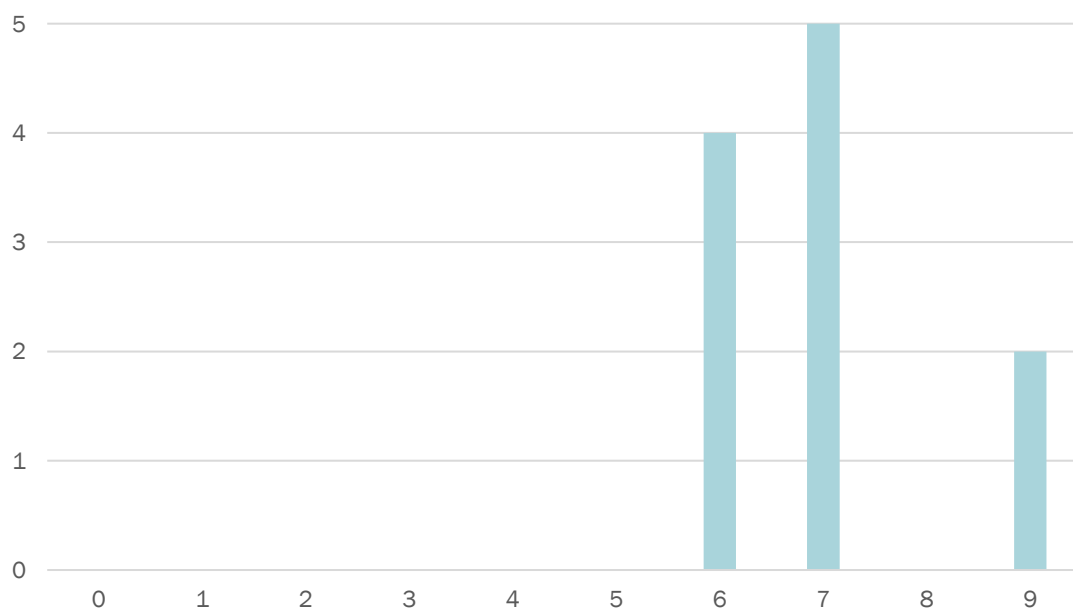


Gráfico 20: Grau de pertinência na afirmação "Interatividade entre alunos" num MOOC.

A existência de fóruns para esclarecimentos dúvidas, no conceito de um MOOC, poderá ter um grau de pertinência bastante elevado, onde impera a não existência de uma relação física entre o aluno e o professor. Neste âmbito na afirmação “Fórum para esclarecimentos de dúvidas” a totalidade dos inquiridos concordou com esta afirmação. Novamente, esta questão revela a importância da aprendizagem colaborativa (com pares e/ou peritos), podendo aferir-se que esta é uma característica de suma importância em cursos similares (MOOC).

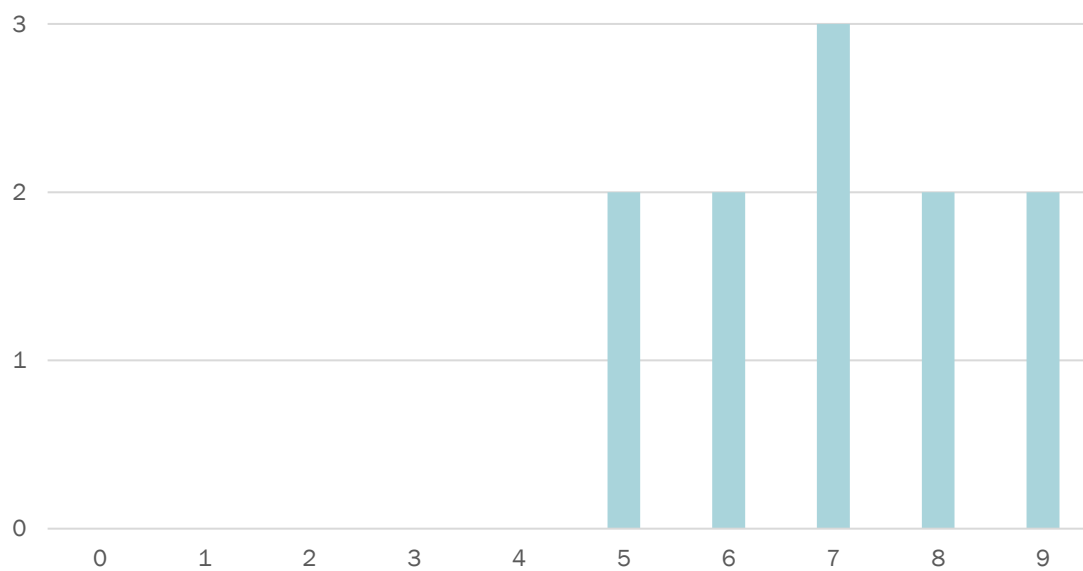


Gráfico 21: Grau de pertinência na afirmação "Fórum para esclarecimentos de dúvidas" num MOOC.

Ainda no âmbito da interatividade, mas agora voltado para as redes sociais, na afirmação “Integração com redes sociais (e.g. Facebook, Twitter, Tik Tok)”, a maior parte dos inquiridos concordou com esta afirmação, apesar de existir alguma percentagem que não concorde (n=1 indicou 3 no grau de pertinência, numa escala de 0 a 9). Deste modo, podemos aferir que apesar de a interatividade com as redes sociais poder ser importante para alguns alunos, a sua implementação em MOOCs, não poderá ser considerada uma característica indispensável.

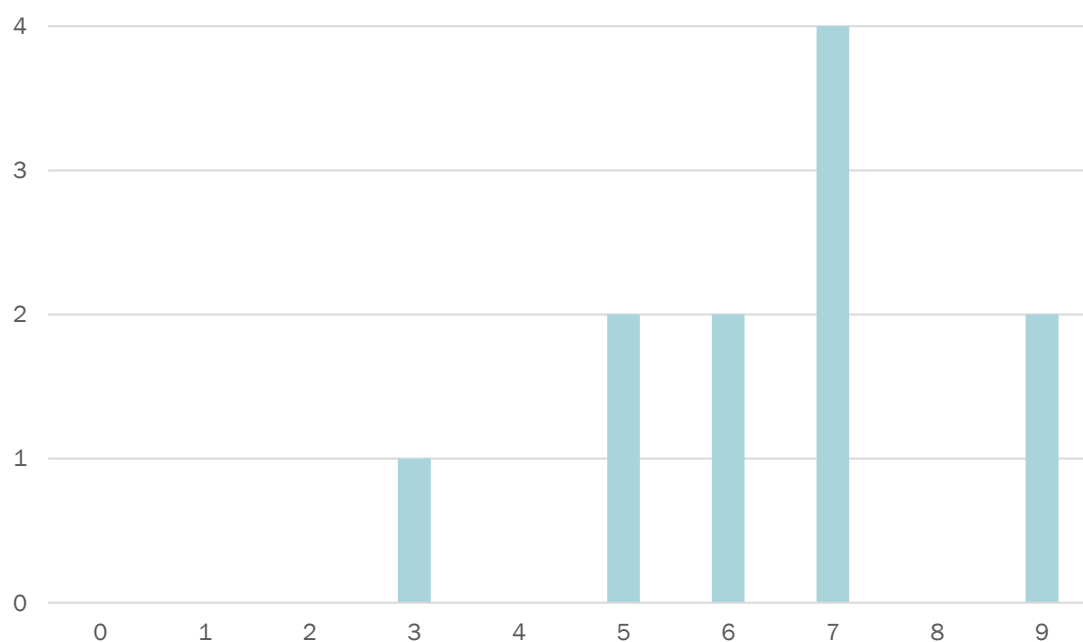


Gráfico 22: Grau de pertinência na afirmação "Integração com redes sociais" num MOOC.

No que concerne à obtenção de um certificado no final do curso, o grau de pertinência foi variado, isto porque, embora exista quem considere importante ou muito importante ($n=8$), existe também quem ache que tem pouca ou nenhuma importância ($n=3$). Verifica-se assim, que tal como discutido no enquadramento teórico, os aprendentes dos MOOCs têm uma preocupação maior nas aprendizagens e no acesso aos conteúdos do que na certificação dessas aprendizagens, pese embora a maioria continue a ter uma necessidade de comprovar as suas aprendizagens sob forma de uma certificação. Esta questão é relevante e merece-nos uma melhor análise em estudos futuros pois aparenta estar relacionada com os aspetos centrais do ensino formal a que os estudantes estão acostumados.

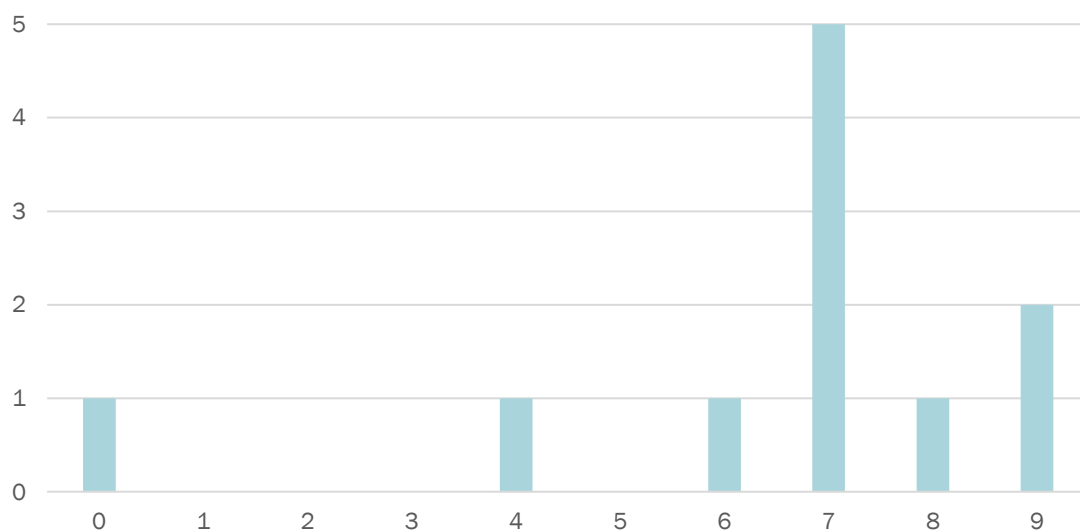


Gráfico 23: Grau de pertinência na obtenção de um certificado no final de um MOOC.

Elementos de gamificação

Na realização deste trabalho académico, uma das premissas seria o desenvolvimento de um *Massive Open Online Course* gamificado, assim foram colocadas várias questões relacionadas com este tema, a fim de se aferir o seu grau de pertinência quando se desenvolve um MOOC.

A utilização de pontos (*Points*) parece ter um consenso muito alargado, apesar de um respondente ter manifestado dúvidas quanto à sua pertinência. Estamos em crer que, pelos dados obtidos e pela revisão bibliográfica que a utilização deste elemento, é relevante na estrutura de gamificação e, por sua vez, na utilização em MOOC.

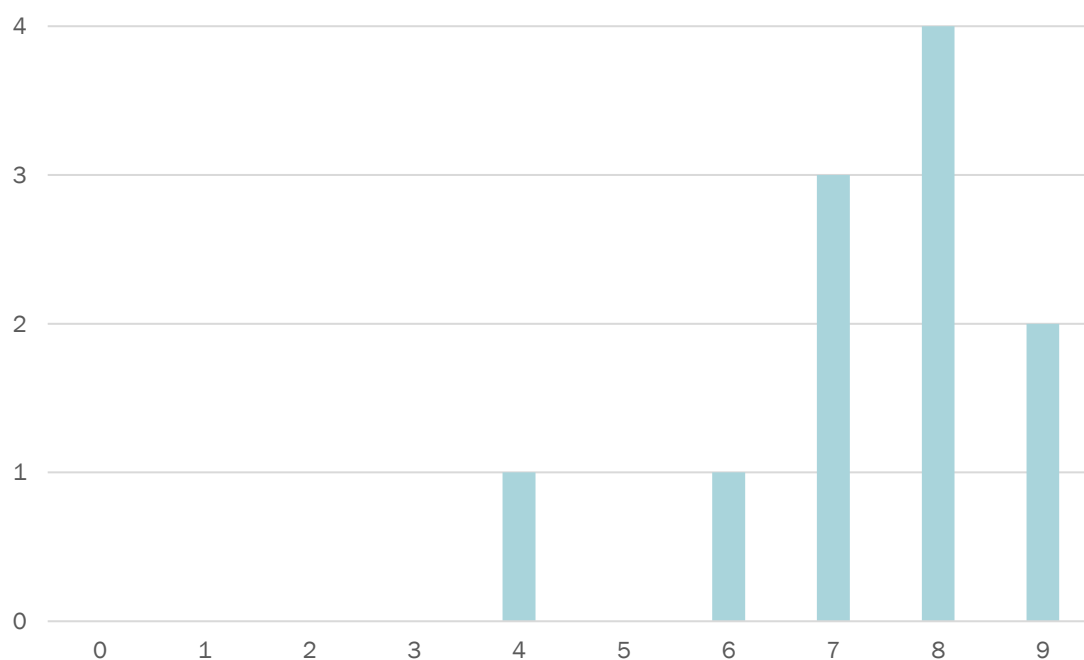


Gráfico 24: Grau de pertinência na utilização de pontos (*Points*) num MOOC.

Na utilização de recompensas (*Rewards*), $n=5$ dos inquiridos acham que tem um grau de pertinência elevado, enquanto que $n=1$ não acredita que seja pertinente para o MOOC. Assim, quando analisamos os resultados obtidos, constatamos que a sua utilização é relevante, tendo em consideração que poderá existir participantes que não tenham qualquer tipo de motivação na utilização deste tipo de elemento. No entanto, podemos aferir que, não obstante existir um aluno que não ache pertinente, a utilização de recompensas é, maioritariamente, relevada pelos inquiridos.

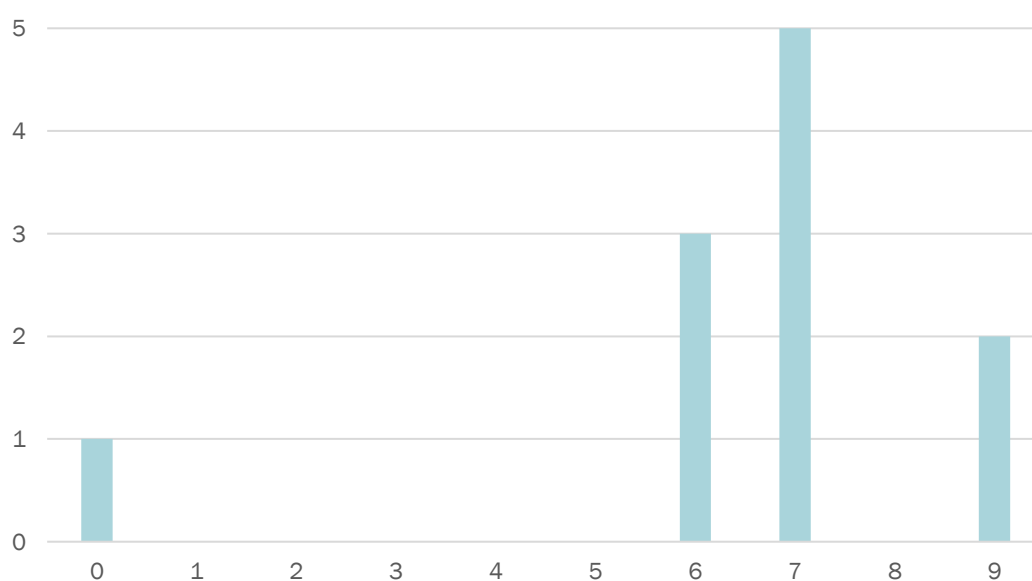


Gráfico 25: Grau de pertinência na utilização de recompensas (*Rewards*) num MOOC.

Quando se pergunta em relação a níveis (*Levels*), o grau e pertinência fica em congruência com anterior, onde n=1 respondeu que não tem pertinência nenhuma, n=4 dos inquiridos responderam que tem grande pertinência e n=2 responderam que tem total pertinência. Como mencionado anteriormente, a utilização de elementos gamificados pode não ir ao encontro de todos os inquiridos, contudo a grande maioria continua a considerar a integração destes elementos (particularmente o uso de níveis) como relevantes num MOOC.

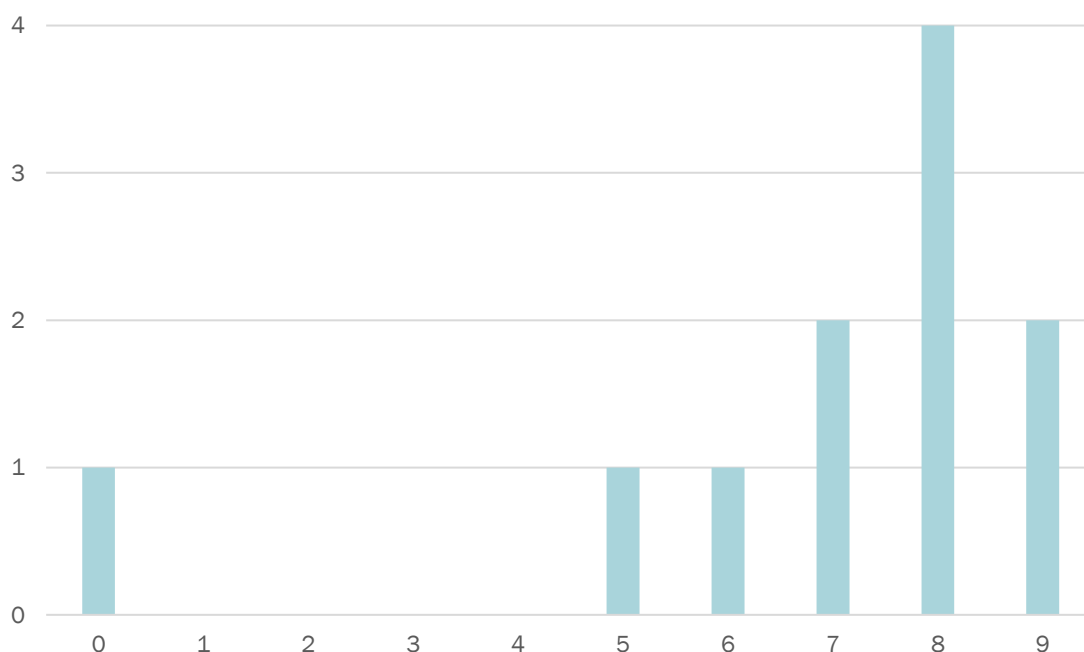


Gráfico 26: Grau de pertinência na utilização de níveis (*Levels*) num MOOC.

Nas conquistas (*Achievements*), n=5 dos inquiridos responderam que existe um grau de pertinência elevado, não obstante do n=1 responder que não tem qualquer tipo de pertinência. Neste contexto, podemos aferir que existem algumas dúvidas na utilização deste elemento no MOOC. Não obstante, a sua utilização poderá ser um fator de motivação para o envolvimento dos participantes no progresso do curso.

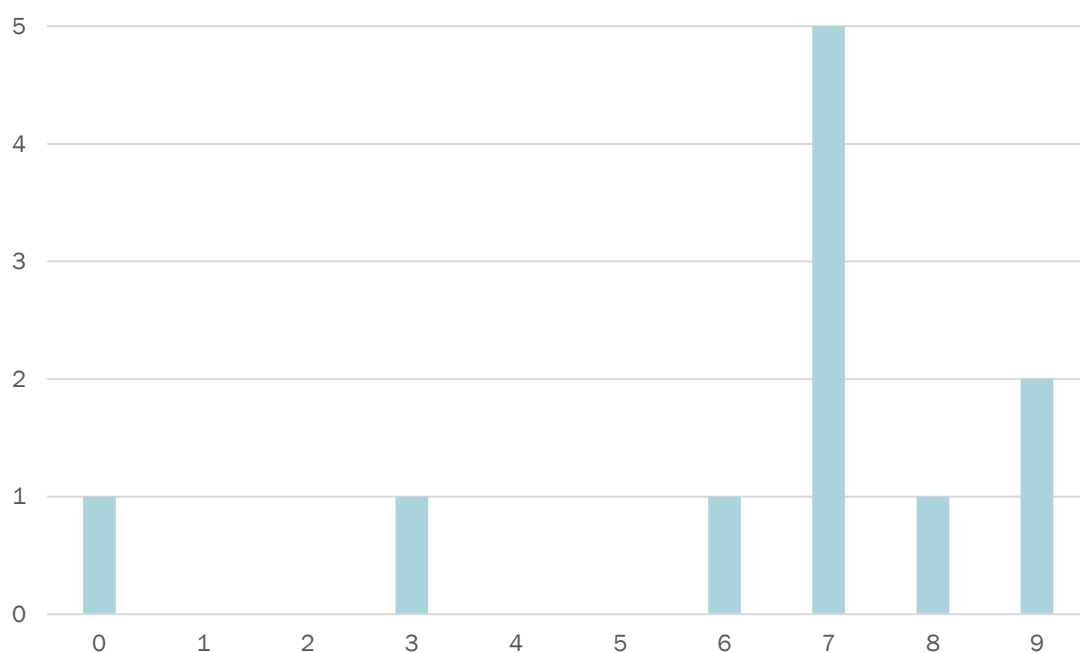


Gráfico 27: Grau de pertinência na utilização de conquistas (*Achievements*) num MOOC.

Quando à afirmação do grau de pertinência na utilização de prémios (*Rewards*) no MOOC, os inquiridos, de uma forma geral, concordaram com esta afirmação. Não obstante, existiu quem não achasse pertinente. Por este facto e, indo ao encontro com o gráfico anterior, a utilização de prémios no MOOC, também poderá ser um fator de envolvimento quando se desbloqueia um progresso e se recebe um prémio.

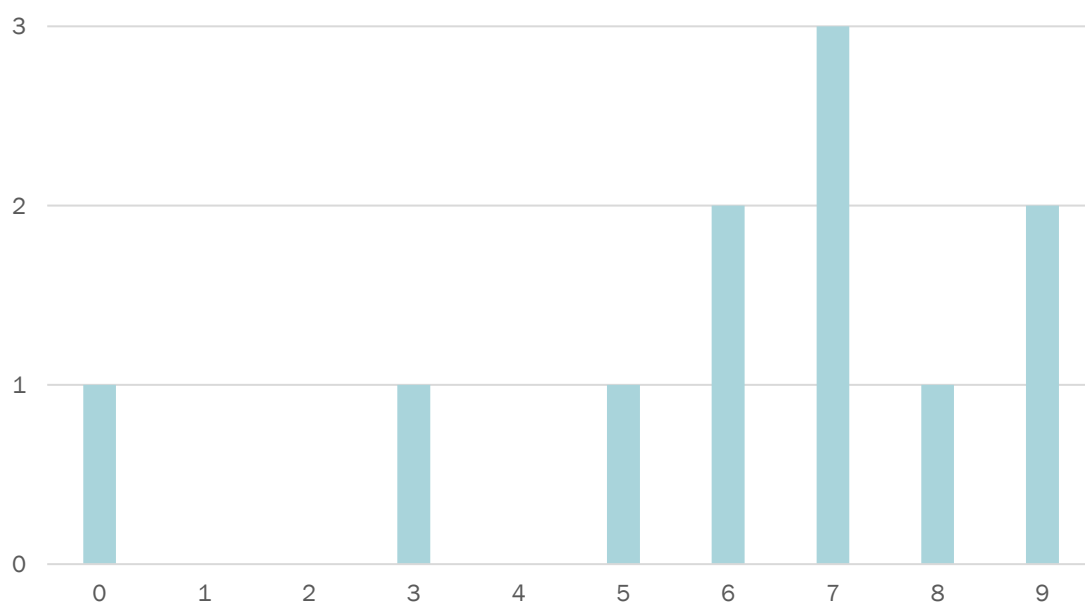


Gráfico 28: Grau de pertinência na utilização de prémios (*Rewards*) num MOOC.

No elemento de gamificação “visualização do progresso (*progress tracking*)”, a maior parte dos inquiridos concordou com a afirmação. Assim, podemos aferir que a utilização deste elemento é uma característica que um MOOC deverá ter.

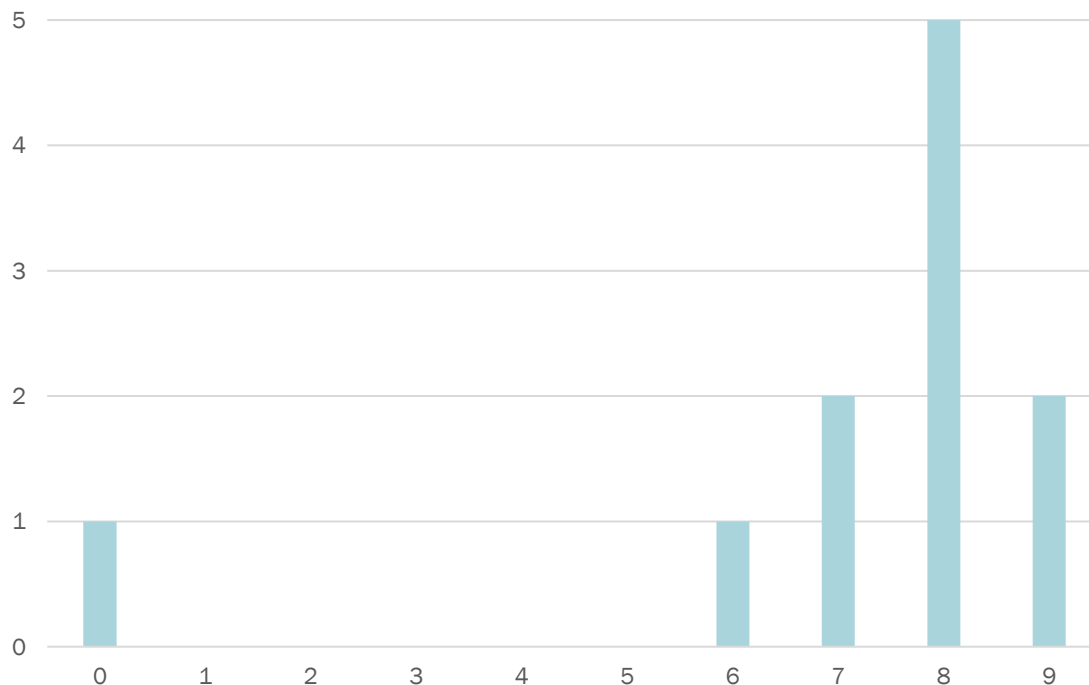


Gráfico 29: Grau de pertinência na utilização de visualização do progresso (*progress tracking*) num MOOC.

Na afirmação “utilização de tabelas de classificação (*ranking*)” o grau de pertinência é positivo, embora n=1 acredite que não tem qualquer tipo de pertinência e n=1 dê um grau de pertinência baixo (3, numa escala de 0 a 9). Neste âmbito, tal como aconteceu anteriormente, existe um grau de aceitação elevado, embora existam alguns inquiridos duvidem da sua pertinência.

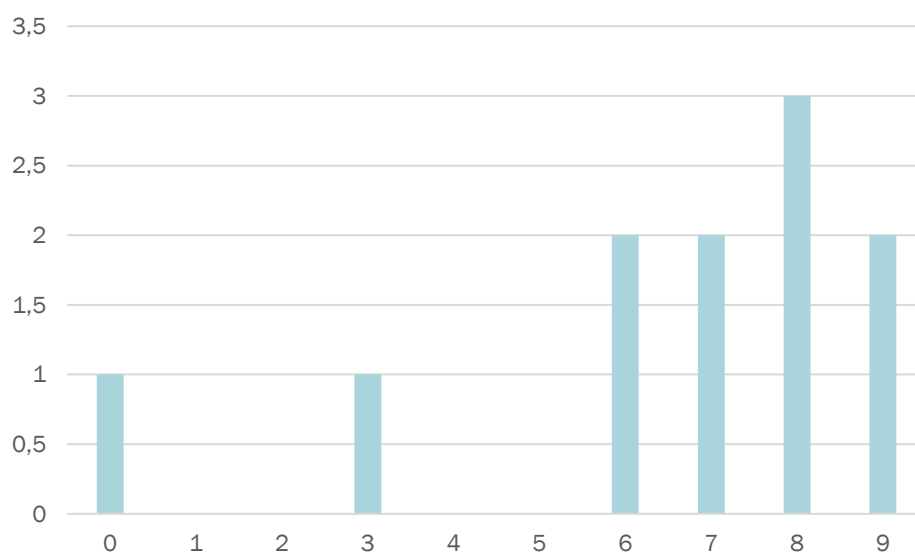


Gráfico 30: Grau de pertinência na utilização de tabelas de classificação (ranking) num MOOC.

Também para a afirmação “utilização de avatares”, o grau de pertinência é positivo, mesmo considerando que n=2 dos inquiridos tenham duvidado da sua pertinência.

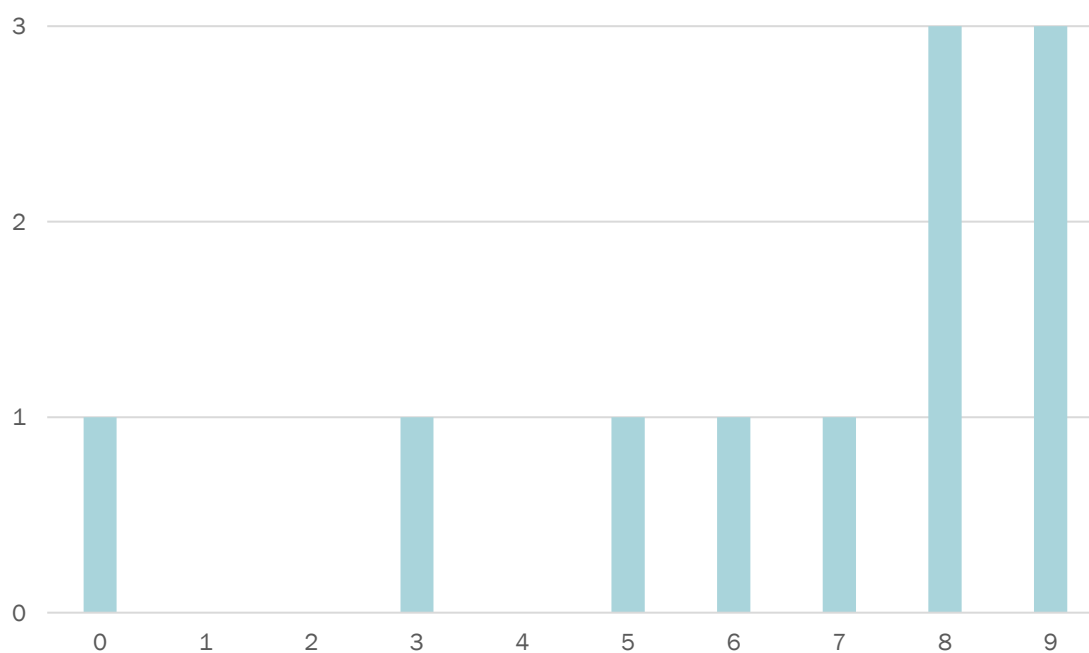


Gráfico 31: Grau de pertinência na utilização de avatares num MOOC.

Em baixo apresenta-se o resumo dos quadros (cf. Gráfico 32) com as respostas relativas ao grau de pertinência nos elementos de gamificação. Pode-se constatar que, de uma forma global, os elementos de gamificação são elementos importantes na construção de um MOOC, pois têm como principais objetivos aumentar o envolvimento e a motivação dos participantes. A aceitação por

parte dos inquiridos a estes elementos de gamificação propostos ultrapassa, em todos eles, os 70%.

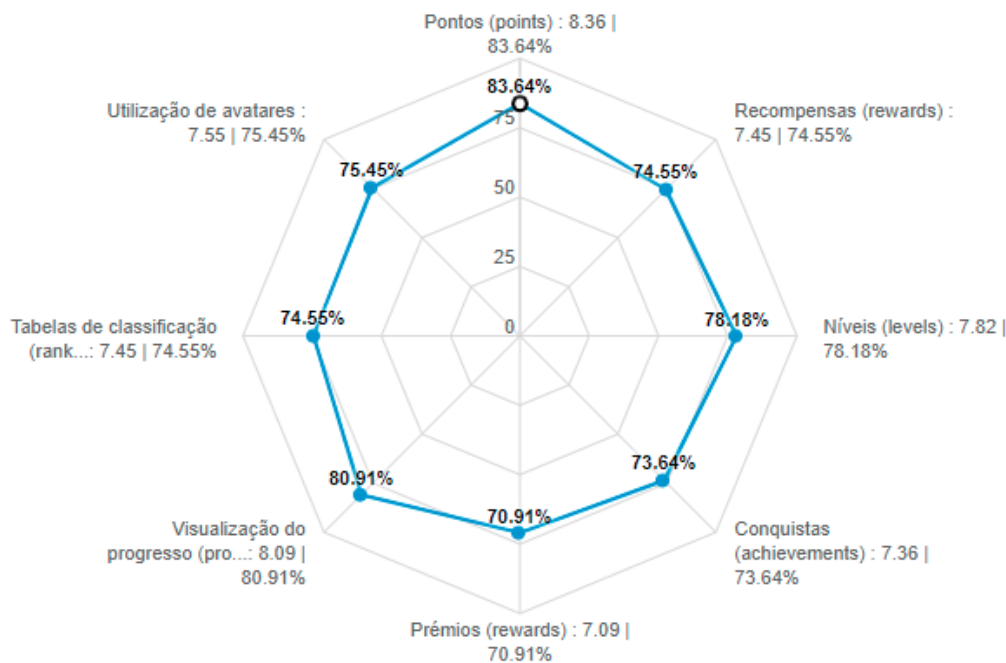


Gráfico 32: Grau de pertinência dos elementos de gamificação (Totais).

4.3 Resumo do capítulo

Este capítulo procurou identificar, de uma forma estruturada, as características que, do ponto de vista do utilizador participante, iam ao encontro do grau de satisfação com o curso desenvolvido, nomeadamente, apresentando por um lado, os resultados do questionário efetuado, por outro analisando esses dados recolhidos.

Desta forma, na parte inicial do capítulo existiu um pequeno enquadramento teórico, tendo de seguida sido efetuada a caracterização do público-alvo (jovens entre os 18 e os 35 anos, qual a sua escolaridade e género). Com a população definida, o próximo passo consistiu em contextualizar o questionário colocado à disposição, onde o mesmo foi dividido em três partes, sendo a primeira já referenciada anteriormente (caraterização do público-alvo), a segunda parte consistiu em oito afirmações para aferir o grau de concordância com o curso desenvolvido e uma terceira parte que teve como objetivo aferir quais as caraterísticas que MOOC deveria ter no âmbito do conceito da gamificação.

O conteúdo pedagógico produzido foi ao encontro do esperado pelos participantes, tendo sido

uma mais valia a maneira como o mesmo se encontrava estruturado, isto, indo ao encontro dos resultados obtidos. Da mesma forma que, não seria possível avaliar estes dois itens, sem ter em consideração o grau de pertinência dos temas abordados, bem como o grau de dificuldade presente neste curso. Com os resultados obtidos, podemos aferir que, no que respeita ao grau de dificuldade, existiu alguma dificuldade, mas que não colocou em causa a aprendizagem em si, do mesmo modo que a pertinência da matéria foi ao encontro dos alunos. No campo dos trabalhos pedidos no fim de cada módulo versus conteúdo disponibilizado, podemos aferir que existiu alguma resistência, talvez por alguns preferirem apreender os conteúdos em vez de demonstrarem aquilo que retiveram no final ou então por falta de tempo. Não obstante, podemos concluir que esses trabalhos estiveram ajustados, assim como a duração do curso. Finalmente, a motivação para concluir o curso obteve um resultado positivo, isto pode dever-se à utilização de elementos gamificados e aos conteúdos de multimédia disponibilizados que cativaram e proporcionaram um maior envolvimento por parte dos alunos.

No capítulo das características de um MOOC, podemos subdividir em dois, sendo a primeira a utilização de técnicas de desenvolvimento do curso e a segunda, a utilização de elementos de gamificação. No âmbito do desenvolvimento do curso, podemos aferir que a utilização de pequenos vídeos (1 a 2 minutos) e vídeos intermédios (3 a 9 minutos) foi o que gerou maior consenso, tendo em conta que a utilização do vídeo neste tipo de cursos é uma característica que deverá estar sempre incluída. Já a utilização de um discurso formal nos vídeos disponibilizados, é tido como o mais indicado em detrimento de um discurso informal, pois o tipo de discurso utilizado tem influência na maneira como o conhecimento é transmitido. Por outro lado, a utilização de infográficos e imagens, é importante no desenvolvimento de um MOOC, face aos resultados obtidos. Quando apontamos para o lado da interatividade, como a interação com outros alunos e a existência de um fórum, podemos concluir que irá trazer benefícios para o curso e será uma característica importante, por outro lado, a integração com as redes sociais ainda oferece alguma resistência. A existência de uma avaliação final em cada módulo é uma forma de demonstrar que o conteúdo pedagógico aprendido ficou bem esclarecido nos alunos, desta forma, a sua utilização vai ao encontro dos mesmos. Já a obtenção de um certificado no final, ainda nos parece que deverão existir estudos futuros para aferir a sua real integração em MOOCs, quer seja porque exista apenas uma preocupação na aprendizagem dos conteúdos e não exista necessidade de se obter um certificado, quer seja pela necessidade de se obter um certificado para comprovar as aprendizagens.

A utilização de elementos de gamificação, foi um dos pontos centrais no desenvolvimento do trabalho de investigação. Desta forma podemos aferir, tendo em conta os resultados obtidos, que os mesmos deverão estar presentes no desenvolvimento dos MOOCs, apesar de existirem pessoas

que não gostam de jogos, a utilização destes mecanismos irá promover a motivação, o envolvimento, a satisfação (entre outros) e desta forma, a conclusão do curso em que o aluno está inscrito.

5. Conclusão

"Always measure what has been done with what could be done."

- Lau-Tzu

Ao longo do desenvolvimento deste trabalho académico, foram surgindo várias dificuldades, fossem elas a nível pessoal como profissional, que foram sendo ultrapassadas com dedicação e persistência. Pode-se dizer que o caminho que foi seguido teve algumas oscilações e que poderia ter sido enveredado noutras direções, mas o mesmo foi percorrido da melhor forma possível e, sobretudo, a aprendizagem que daí resultou foi, sem dúvida, o melhor fruto colhido.

Assim, neste capítulo, procurar-se-á apresentar as conclusões a que se chegou, apresentando as contribuições do estudo, indicando as limitações do estudo e deixando algumas considerações finais.

5.1 Contribuições do estudo

Este trabalho académico foi desenvolvido, sob a premissa do problema identificado pelo autor do estudo, que consistia em conhecer as características que um MOOC deveria ter para responder às necessidades dos jovens, particularmente com menores oportunidades, no acesso ao emprego. A solução proposta, foi a criação de um curso gamificado (utilizando componentes de jogos), voltado para a empregabilidade jovem para tornar o envolvimento e motivação mais proeminentes. Desta forma, também se pensou que a criação de um curso com um conteúdo pedagógico prático e direcionado para o emprego iria ajudar na solução do problema identificado. Assim, propôs-se em atingir o seguinte objetivo, que se passa a relembrar:

- I. Desenvolver conteúdos educativos sob a forma de um MOOC, através de estratégias de gamificação e de conteúdos orientados para o emprego, promovendo a motivação e o envolvimento do aprendiz.

Apresentado o objetivo, vai-se tentar demonstrar que o mesmo foi alcançado e colocado em prática. Como se viu anteriormente, foi criado um curso em que vários jovens, com idades compreendidas entre os 18 e 35 anos, tiveram a oportunidade de se inscrever e testar, através de um estudo piloto. Posteriormente, foram colocadas várias questões que se relacionaram com o conteúdo do curso e com as características do mesmo. A partir daí, obteve-se um conjunto de informações que permitem inferir que as estratégias de gamificação tiveram um impacto positivo na motivação e no envolvimento dos participantes enquanto aprendentes neste curso. Em seguida irão ser apresentados os elementos que corroboram esta afirmação.

5.2 Questões de investigação

Com o objetivo descrito anteriormente e justificada a sua importância, é necessário ir ao encontro da questão de investigação que norteou este estudo. Por este facto, passamos a relembrar a questão de investigação para enquadramento dos resultados obtidos em consonância com as respostas alcançadas.

- Quais as características que um MOOC deverá ter para responder às necessidades dos jovens?

Uma das características de um MOOC é a utilização de vídeos para apresentação dos conteúdos pedagógicos, neste âmbito e analisando os resultados obtidos, a utilização de vídeos é muito valorizada e imprescindível na construção de um MOOC. Da mesma forma, a utilização de vídeos com um discurso formal é outra das características que um MOOC deverá conter, já que os resultados obtidos demonstram que a utilização deste tipo de discurso é mais consensual do que a utilização de um discurso informal. Por outro lado, a utilização de vídeos de longa duração, nomeadamente, superiores a 10 minutos não apresenta um consenso, desta forma, cremos que a utilização de vídeos de curta (1 a 2 minutos) e intermédia (3 a 9 minutos) duração, face aos resultados obtidos, são a melhor escolha quando se está a produzir conteúdos para um MOOC. Outras características destacadas pelos inquiridos foram a inclusão de infográficos e outros elementos multimédia (e.g. imagens) como suporte ao conteúdo de vídeo.

Quando abordada a característica de uma forma de avaliação formativa no final de cada módulo, depreendemos que deverá fazer parte da estrutura do MOOC, face aos resultados obtidos. No que respeita à interatividade entre alunos e à existência de fóruns para esclarecimentos de dúvidas e, de acordo com os dados recolhidos, podemos afirmar que estas são duas características importantes neste tipo de cursos. Por outro lado, a integração com redes sociais (e.g. Facebook) e a certificação da formação no final do curso não são características que gerem consenso, não parecendo ser relevantes para a generalidade dos inquiridos, no que concerne ao certificado acabamos por verificar a conformidade com a revisão da literatura, em que os participantes preferem aprender do que obterem uma certificação dessa aprendizagem.

A utilização de elementos de gamificação é outra característica que nos parece relevante e que deve ser incluída no desenvolvimento de um MOOC, estes elementos promovem a aprendizagem, a motivação e o envolvimento dos participantes com a formação. Apesar de existirem elementos que poderão não ir ao encontro de alguns participantes, de um modo geral a aceitação foi positiva, em linha com o verificado na literatura analisada.

5.3 Limitações do estudo

Apesar de a questão de investigação e do objetivo proposto terem sido respondidos, é importante salientar que existiram limitações no próprio estudo. Essas limitações surgiram na participação de jovens para a realização do MOOC, especialmente numa altura de pandemia derivado à sars-cov-2 e ao facto do estudo piloto ter sido realizado numa fase em que o ano letivo já se encontrava no fim, sendo que o acesso à população alvo foi mais limitado. Por outro lado, os conteúdos abordados no curso poderiam ter sido mais extensos, incluindo outras temáticas como o empreendedorismo e o autoemprego, mas que neste contexto e no tempo em que decorreu a investigação, não foram possíveis de realizar.

5.4 Considerações finais

O trabalho desenvolvido, apesar de académico, poderá ter valências para outras áreas na aprendizagem com pessoas com dificuldades. Num contexto mais amplo, a utilização de MOOCs na aprendizagem, com elementos de gamificação, pode vir a favorecer alunos com dificuldades e que não se sintam motivados a prosseguir os estudos. Obviamente, que o conceito de gamificação poderá não ser aceite por todos de igual forma, mas este estudo aponta caminhos que poderão ser válidos para o desenvolvimento de cursos adaptados a cada pessoa. Tendo em conta os resultados obtidos, não podemos garantir que não existam desistências pelo percurso, mas passamos a ter outras ferramentas que permitam, a cada um, decidir qual o caminho que pretendem seguir e quais os desafios que vão enfrentar no mercado de trabalho.

Neste sentido, será necessário delinear estratégias que promovam o ensino-aprendizagem a distância, tanto ao nível dos alunos como ao nível dos professores. O foco deste estudo incidiu prioritariamente na motivação e envolvimento dos alunos, mas podemos considerar que o papel do professor neste tipo de ensino também deverá ser tido em conta. Não importa, por um lado, termos bons instrumentos tecnológicos de criação de conteúdos e bem estruturados, se do outro lado não existe o suporte de um professor/educador/facilitador que oriente e afira quais os problemas que os alunos estão a enfrentar, que verifique as suas necessidades de aprendizagem e que colabore na motivação dos aprendentes. Por este facto, podemos também refletir que, se a gamificação é uma característica importante na motivação dos alunos, a mesma também poderá ter um efeito positivo quando aplicada aos professores.

Como sabemos o mercado laboral tem vindo a sofrer constantes mutações e transformações nos últimos anos, promovidas quer pelas tecnologias digitais quer, mais recentemente, pela utilização de formas remotas de trabalho (motivadas pela pandemia da COVID-19). Deste modo, estamos em crer que, cidadãos mais informados, tecnologicamente preparados e com o desenvolvimento

de competências transversais (*soft skills*) poderão ver melhoradas as suas oportunidades de emprego e a adaptação a contextos incertos como os que se perspectivam.

Referências Bibliográficas

- Alonso-Mencía, M. E., Alario-Hoyos, C., & Delgado Kloos, C. (2019). *Chrome Plug-in to Support SRL in MOOCs BT - Digital Education: At the MOOC Crossroads Where the Interests of Academia and Business Converge* (M. Calise, C. Delgado Kloos, J. Reich, J. A. Ruiperez-Valiente, & M. Wirsing (eds.); pp. 3–12). Springer International Publishing.
- Antonaci, A., Klemke, R., Kreijns, K., & Specht, M. (2018). Get Gamification of MOOC right! How to Embed the Individual and Social Aspects of MOOCs in Gamification Design. *International Journal of Serious Games*, 5(3), 61–78.
<https://doi.org/10.17083/ijsg.v5i3.255>
- Astin, A. W. (1993). *What matters in college? Four critical years revisited*. Jossey-Bass, Publishers.
- Bicen, H., & Kocakoyun, Ş. (2018). Perceptions of Students for Gamification Approach: Kahoot as a Case Study. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (IJET)*, 13, 72. <https://doi.org/10.3991/ijet.v13i02.7467>
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação*. Porto Editora, Lda.
- Boitshwarelo, B. (2011). Proposing an Integrated Research Framework for Connectivism: Utilising Theoretical Synergies. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 12. <https://doi.org/10.19173/irrodl.v12i3.881>
- Branco, P. A. R. D. (2015). *TVCOMmunity: Arquiteturas | Avaliação | Contextos educativos*. Universidade de Aveiro.
- Branco, P., & Barbas, M. (2012). *Teorias de aprendizagem e t-Learning: uma análise histórica da utilização da televisão em educação*.
- Branco, P. D. (2020, July). Video as a media in distance learning: guiding principles. *Kriativ-Tech*. <https://doi.org/10.31112/kriativ-tech-2020-06-36>
- Coelho, M. A., & Dutra, L. R. (2018). Behaviorismo, cognitivismo e construtivismo: confronto entre teorias remotas com a teoria conectivista. *Cadernos Da Educação*, 49.
<http://revista.uemg.br/index.php>
- Correia, A. M. R., & Mesquita, A. (2014). *Mestrados e Doutoramentos* (2ª edição). Vida Económica - Editorial, S.A.
- Coutinho, C. P. (2020). *Metodologia de investigação em ciências Sociais e Humanas: Teoria e*

- Prática* (2.^a Edição). Edições Almedina, S.A.
- Downes, S. (2017). *New Models of Open and Distributed Learning BT - Open Education: from OERs to MOOCs* (M. Jemni, Kinshuk, & M. K. Khribi (eds.); pp. 1–22). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-52925-6_1
- Europeia, C. (2016, November). Jovens que abandonam precocemente a escola. *Comissão Europeia*. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_early-school-leavers_pt.pdf
- Fortin, M.-F. (1999). *O Processo de Investigação: Da concepção à realização*. LUSOCIÊNCIA - Edições Técnicas e Científicas, Lda.
- Franco, S. R. K., Costa, L. A. C. da, Favero, R. V. M., Gelatti, L. S., & Locatelli, E. L. (2006). Aprendizagem na Educação a Distância: Caminhos do Brasil. *Renote*, 4(2). <https://doi.org/10.22456/1679-1916.14293>
- Huang, R., Hu, Y., & Liu, X. (2017). How to Evaluate the Sharing Effects of Open Educational Resource Projects: An Openness Maturity Analysis Framework. In M. Jemni, Kinshuk, & M. K. Khribi (Eds.), *Open Education: from OERs to MOOCs* (pp. 149–160). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-52925-6_8
- Hunicke, R., Leblanc, M., & Zubek, R. (2004). *MDA : A Formal Approach to Game Design and Game Research*.
- Jung, I. (2019). *Connectivism and Networked Learning BT - Open and Distance Education Theory Revisited: Implications for the Digital Era* (I. Jung (ed.); pp. 47–55). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-7740-2_6
- Kapp, K. M., Blair, L., & Mesch, R. (2014). *The gamification of learning and instruction fieldbook: ideas into practice*. Wiley.
- Kim, S., Song, K., Lockee, B., & Burton, J. (2018). *Beginning of Journey BT - Gamification in Learning and Education: Enjoy Learning Like Gaming* (S. Kim, K. Song, B. Lockee, & J. Burton (eds.); pp. 1–5). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-47283-6_1
- Kiryakova, G., Angelova, N., & Yordanova, L. (2014). *Gamification in education*.
- Kopp, M., & Ebner, M. (2017). Certification of MOOCs – Advantages, Challenges and Practical Experiences. *Revista Espanola de Pedagogia*, 75, 83–100. <https://doi.org/10.22550/REP75-1-2017-05>

- Laws, R., Howell, S., & Lindsay, N. (2003). Scalability in Distance Education: "Can We Have Our Cake and Eat it Too? *Online Journal of Distance Learning Administration*, 7.
- Mackness, J., Mak, S., & Williams, R. (2010). *The Ideals and Reality of Participating in a MOOC*.
- Marcy Perkins Driscoll. (2014). *Psychology of Learning for Instruction* (3rd Editio). Pearson.
- Martinez, J., Duarte, P., & Boyko, M. (2021). *Escape to your future*.
<https://escapetoyourfuture.eu/>
- Melcher, M. (2008). *x28's new Blog*. <https://x28newblog.wordpress.com/2008/09/06/cck08-first-impressions/>
- Moreira, M. A. (2011). *Teorias de aprendizagem*. E.P.U.
<https://books.google.pt/books?id=udr9uAAACAAJ>
- nau - sempre a aprender. (2021). Plataforma Nau. In *Nau.edu.pt*. Nau.
<https://datastudio.google.com/u/0/reporting/1gd-YXUtHFzHm3qddPTO8r272kyRD-uDG/page/4f5xB>
- Neves, R. de A., & Damiani, M. F. (2006). *Vygotsky e as teorias da aprendizagem*.
- Niman, N. B. (2014). *Introduction BT - The Gamification of Higher Education: Developing a Game-Based Business Strategy in a Disrupted Marketplace* (N. B. Niman (ed.); pp. 1–4). Palgrave Macmillan US. https://doi.org/10.1057/9781137331465_1
- Nunes, A. I. B. L., & Silveira, R. do N. (2015). Psicologia da aprendizagem. In E. da U. E. do C.- EdUECE (Ed.), *Arquivos Brasileiros de Psicotécnica* (3ª Edição).
https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/431616/2/Livro_Psicologia da Aprendizagem.pdf
- Nunes, D. F. (2020). *Aprenda em Português e sem Pagar nada Com esta plataforma*. Dinheiro Vivo; Dinheiro Vivo. <https://www.dinheirovivo.pt/empresas/aprenda-em-portugues-e-sem-pagar-nada-com-esta-plataforma-12896386.html>
- Ostermann, F., & Cavalcanti, C. J. de H. (2011). *Teorias de Aprendizagem*. <http://files.pibid-unibr-sao-vicente.webnode.com/200000051-0d0a70e086/Teorias de aprendizagem.pdf>
- Pinto, J. (2003). *Psicologia da aprendizagem: Conceções, teorias e processos* (Instituto do Emprego e Formação Profissional (ed.); APREENDER). Stória Edidores, Lda.
- PORDATA. (2020a). *Taxa de abandono precoce de educação e formação por sexo*.
<https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Gráfico/5819703>

- PORDATA. (2020b). *Taxa de desemprego por grupo etário (%)*.
<https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Gráfico/5819702>
- Ryan, R. M., & Patrick, H. (2009). Self-determination theory and physical. *Hellenic Journal of Psychology*, 6, 107–124.
- Scepanovic, S., & Zaric, N. (2015). *GAMIFICATION IN HIGHER EDUCATION LEARNING-STATE OF THE ART, CHALLENGES AND OPPORTUNITIES*.
- Siemens, G. (2004). Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age. *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*, 2.
- Siemens, S., & Jansen, R. (2014). *Connectivism and Interactionism Reloaded Knowledge Networks in the Cloud BT - Learning Technology for Education in Cloud. MOOC and Big Data* (L. Uden, J. Sinclair, Y.-H. Tao, & D. Liberona (eds.); pp. 1–12). Springer International Publishing.
- Stewart, B. (2013). Massiveness+ openness= new literacies of participation. *Journal of Online Learning and Teaching*, 9(2), 228–238.
- Van der Heijden, B. I. J. M., Burgers, M. J., Kaan, A. M., Lamberts, B. F., Migchelbrink, K., Van den Ouweland, R. C. P. M., & Meijer, T. (2020). Gamification in Dutch Businesses: An Explorative Case Study. *SAGE Open*, 10(4), 2158244020972371.
<https://doi.org/10.1177/2158244020972371>
- Vasconcelos, C., Praia, J. F., & Almeida, L. S. (2003). Teorias de aprendizagem e o ensino/aprendizagem das ciências: da instrução à aprendizagem. *Psicologia Escolar e Educacional*, 7(1), 11–19. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572003000100002>
- Weller, M., Arcos, B., Farrow, R., Pitt, R., & McAndrew, P. (2017). *What Can OER Do for Me? Evaluating the Claims for OER*. <https://doi.org/10.5334/bbc.e>
- Werbach, K. (2012). Level 1: Getting into the Game: An Introduction to Gamification. In *For the win: how game thinking can revolutionize your business*. Wharton Digital Press.
- Wiley, D., Bliss, T. J., & McEwen, M. (2014). Open Educational Resources: A Review of the Literature. In J. M. Spector, M. D. Merrill, J. Elen, & M. J. Bishop (Eds.), *Handbook of Research on Educational Communications and Technology* (pp. 781–789). Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-3185-5_63
- Witt, D. T., & Rostirola, S. C. M. (2019). Conectivismo pedagógico: novas formas de ensinar e aprender no século XXI. *Revista Thema*, 16(4), 1012–1025.
<https://doi.org/10.15536/thema.V16.2019.1012-1025.1583>

- Yousef, A. M. F., Chatti, M., Schroeder, U., Wosnitza, M., & Jakobs, H. (2015). The State of MOOCs from 2008 to 2014: A Critical Analysis and Future Visions. In *Communications in Computer and Information Science* (Vol. 510). https://doi.org/10.1007/978-3-319-25768-6_20
- Yuan, L., & Powell, S. (2013). *MOOCs and Open Education: Implications for Higher Education*. <https://doi.org/10.13140/2.1.5072.8320>
- Zawacki-Richter, O., Bozkurt, A., Alturki, U., & Aldraiweesh, A. (2018). What Research Says About MOOCs – An Explorative Content Analysis. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 19(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.19173/irrodl.v19i1.3356>
- Zichermann, G., & Cunningham, C. (2011). *Gamification by design implementing game mechanics in web and mobile apps*. O'Reilly Media.

Apêndice 1 – Conteúdo transcrito do MOOC

Introdução

Neste modulo foi abordado os temas de criação de um currículo e de uma carta de apresentação. Poderá parecer estranho, pelo menos para quem nunca fez, mas uma carta de apresentação não é a mesma coisa que um currículo, vulgarmente conhecido como currículo vitae. A carta de apresentação é um complemento do currículo, que vai dar uma maior visibilidade ao mesmo.

Para além de não serem a mesma coisa, ambos têm uma importância extrema, mesmo que um seja o complemento do outro. Por exemplo, para destacar o currículo, pode-se juntar uma carta de apresentação, que vai colmatar algumas falhas que o currículo possa ter.

Ainda dentro deste módulo, irá ser abordada a criação do currículo vitae Europass, que é o modelo estandardizado para os países da União Europeia e que é, normalmente, requisitado pelas empresas, se bem que não será uma “regra Per se”.

A importância de um currículo

A elaboração de um bom currículo, pode ser um fator decisivo entre conseguir o emprego ou simplesmente ser ignorado pelo recrutador. É importante que o mesmo transmita uma mensagem clara e organizada, desta forma, quando alguém agarrar nele irá ter uma perceção da pessoa que o escreveu.

O Currículo Vitae (CV) é uma das ferramentas mais utilizadas para quem procura uma oportunidade de emprego e, quando é criado da forma correta, adaptado ao tipo de emprego a que

se candidata poderá ser um fator de decisão.

Deve ter-se sempre em consideração, que o CV é o primeiro contacto que o recrutador tem com a pessoa que o criou. Este é um ponto fundamental em todo o processo de recrutamento, pois irá ser decisivo se o candidato passa para a fase seguinte – a entrevista.

Pelos motivos apresentados anteriormente, não se deve criar um Currículo Vitae levemente. Pelo contrário. A forma como se escreve e estrutura o documento, bem como a sua apresentação, indicando de forma concisa e apelativa as suas qualidades e experiências profissionais, fará com que o recrutador o escolha para o passo seguinte.

Tipos de currículos

Existem vários tipos de currículos, sendo os mais comuns:

- I. **Cronológico:** Dos vários tipos de currículos, o cronológico é o mais comum e também o mais utilizado. É organizado pelo histórico das experiências profissionais, podendo ser feito por ordem crescente – da data atual para a mais antiga – assim como por ordem decrescente. Este é um tipo de currículo que tem melhor relevância para pessoas com pouca experiência profissional. As desvantagens de o utilizar, passa por inserir cargos que não estejam relacionados com aquele a que se candidata. Da mesma forma, quando existem períodos onde existiu inatividade profissional, poderá causar uma má impressão ao recrutador. Costuma-se utilizar esta forma de CV para encontrar um emprego dentro da mesma área profissional.
- II. **Funcional:** Utiliza-se o currículo funcional, geralmente, na procura do primeiro emprego ou quando se pretende envergar por um caminho profissional diferente daquele em que está inserido. Também é muito utilizado para destacar competências e cargos desempenhados. A vantagem deste tipo de CV é a organização da informação, porque é dada ênfase nas qualidades e não na informação na linha temporal. Ao organizar a informação desta maneira, consegue-se ocultar os períodos onde não exerceu qualquer tipo de atividade profissional.
- III. **Europass ou Modelo Europeu:** Este é um modelo padronizado na União Europeia. Criado em 1998, com o propósito de garantir a transparência nas questões relacionadas com as competências de quem se candidata para um emprego nos países da EU. Como é um CV uniformizado, não permite grande margem para alterações, embora possa ser personalizado. Utiliza-se quando a empresa recrutadora especifica este tipo de currículo e em algumas situações de empregos noutro país da União Europeia ou em Organizações Governamentais do Espaço Europeu.
- IV. **Competências:** Como o próprio nome indica, este é um tipo de currículo que tenta

destacar as competências, mencionando as suas conquistas profissionais. Em vez de apenas listar uma data cronológica e o cargo desempenhado, o foco é transformar essa informação num marco que a empresa teve enquanto o candidato esteve a desempenhar essa função.

V. **Criativo:** É uma alternativa aos currículos mencionados anteriormente – conhecidos como convencionais. É específico para as áreas de design, criatividade (e.g. multimédia), entre outros, mas que deverá ser utilizado como um complemento. Nesta área profissional, criar um CV criativo, pode ser uma mais valia em relação a outros candidatos que apresentem apenas um currículo convencional. Neste âmbito, existem vários tipos de currículos criativos:

- a. **Vídeo** – é cada vez mais utilizado (como um recurso complementar) para quem se candidata a um emprego. É uma forma de destaque, em relação a outros candidatos. Para que tenha o resultado esperado é necessária alguma preparação e não deverá ser muito longo, normalmente, cerca de 2 minutos.
- b. **Infográfico** – a utilização deste formato de currículo vitae, adequada a candidatos na área do design, proporciona uma experiência visual à base de imagens e texto, que num currículo normal, não era possível obter.
- c. **Website** – este é um formato que pode agregar os últimos dois, pois é possível utilizar vários componentes (e.g. vídeo, áudio, infografia). É preciso ter em atenção, que este formato de currículo vitae pode demorar algum tempo a ser executado assim como os custos associados (e.g. servidor).

Como elaborar um currículo

Anteriormente, foi dado a conhecer a importância da criação do currículo, bem como os tipos de currículos que existem. Colocado isto, é necessário saber como construir o currículo vitae, preenchendo as informações necessárias e adequadas, já que o currículo é a porta de entrada para a próxima etapa e, sobretudo, transmite uma imagem do seu criador.

A estrutura deve estar adequada ao tipo de conteúdo que irá ser colocado no documento. Se se optar por criar blocos de texto com tópicos em vez de um texto, o mesmo deve refletir esta estrutura ao longo do documento. O objetivo é evitar dados confusos e, deste modo, mostrar, a quem estiver a ler, que a organização é um ponto forte do(a) candidato(a). Da mesma forma, a escrita deverá ser breve e clara. Se as informações forem claras, a impressão que passará ao recrutador, será positiva.

É preciso ter em consideração que o currículo vitae é o nosso cartão de visita, por este motivo o mesmo deve ser personalizado, diferenciado e estar bem escrito. Se o CV criado conseguir chamar

a atenção do recrutador, serão grandes as hipóteses de o mesmo ficar no topo da lista.

Principais partes de um currículo – de uma forma genérica, não significa necessariamente que sejam preenchidos todos os itens:

- I. Informações pessoais
 - a. Identificação
 - b. Objetivo
 - c. Sumário
- II. Formação académica
 - a. Nome do curso
 - b. Estabelecimento de ensino
 - c. Data do início e do fim de curso
- III. Experiência profissional
 - a. Data de entrada e saída
 - b. Nome da empresa
 - c. Cargo desempenhado
- IV. Experiência internacional (este campo tanto reflete uma experiência académica (e.g. Erasmus), bem como experiências profissionais)
 - a. Académica
 - i. País
 - ii. Duração
 - iii. Estabelecimento de ensino
 - iv. Cidade
 - b. Profissional
 - i. País
 - ii. Nome da empresa
 - iii. Cargo exercido
 - iv. Duração
- V. Formação complementar
 - a. Idiomas
 - b. Níveis
 - c. Entidades formadoras
 - d. Data e duração dos cursos
- VI. Atividades extracurriculares
 - a. Participação em ações de voluntariado
 - b. Cargo assumido

- c. Duração
- d. Data de participação
- e. Nome da entidade

VII. Outras informações

- a. Informações relevantes para o cargo a que se candidata

Europass – Modelo Europeu

Este é um modelo de currículo que é reconhecido em todos os países da União Europeia, conforme referenciado anteriormente. Deverá ser utilizado, sempre que seja um requisito obrigatório para a candidatura de emprego. A sua simplicidade de utilização é um fator positivo especialmente quando não se tem muita experiência na criação de um currículo vitae.

Este modelo de currículo vitae está dividido por seções, sendo as mais comuns:

1. Informações pessoais
2. Tipo de candidatura
3. Experiência profissional
4. Educação e formação
5. Competências pessoais
6. Competências digitais

As vantagens de se utilizar o Europass, passam pela sua simplicidade de criação do currículo, mesmo sem qualquer tipo de experiência; a sua organização está bem estruturada; é reconhecido pela União Europeia. As, eventuais, desvantagens de ser utilizar este modelo, passam pela sua menor personalização face a outros modelos, não transmitindo o fator de diferenciação enunciado em vídeos anteriores; do mesmo modo apresenta-se como menos adequado para cargos criativos; podendo transmitir uma sensação de displicência na criação do currículo, o que pode indiciar que não foi dada demasiada importância ao currículo.

Currículos criativos – Vídeo currículo

Para além dos modelos mais convencionais, existem também os modelos criativos que conseguem dar um maior destaque para certos tipos de emprego.

Gravar um vídeo currículo é uma forma de se destacar perante outros candidatos. Mas não basta apenas gravar o vídeo. De seguida serão enumerados alguns tópicos para que o processo seja feito de forma simples e, ao mesmo tempo, evitar erros desnecessários.

- **Preparação**

Antes de se começar a gravar, é de todo importante saber o que se vai falar. Estar diante

da câmara e falar sem qualquer preparação, não é de todo aconselhável. Para isso, convém escrever o que se vai falar, para que o discurso saia mais fluido e sem erros. É também importante, não aparecer diante da câmara a ler um papel. Para isso, é necessário estruturar o conteúdo com a informação mais personalizada, fazendo um resumo do percurso académico e/ou profissional.

- **Apresentação**

A roupa que se vai vestir para o vídeo também é importante e deverá estar de acordo com o perfil da empresa. Neste capítulo, será necessário efetuar uma investigação pessoal sobre a empresa. A utilização de uma roupa mais casual poderá ser inapropriada para um determinado tipo de empresa. A forma que se deve pensar, será "qual o tipo de roupa deverei utilizar se fosse para uma entrevista presencial".

- **Ambiente**

O local onde será gravado o vídeo também deverá ser bem escolhido. Deve-se ter em consideração que não haja barulhos de fundo e que exista luz. Efetuar a gravação em casa é uma forma rápida e eficaz, mas se este espaço for partilhado com mais pessoas, deve-se ter o cuidado de informar da gravação do vídeo para não existir nenhuma interrupção durante a gravação.

- **Postura**

Para demonstrar confiança perante a câmara, deverá existir uma linguagem corporal que indique isso mesmo. Demonstrar descontração e ter um tom de voz adequado. Para isso, é necessário existir treino. Desta forma, vai ajudar a diminuir o nervosismo e ao mesmo tempo consegue-se uma comunicação mais eficiente.

A linguagem verbal utilizada, é outro dos pontos chave. Deve-se falar com naturalidade e confiança. Evitar erros de português e a utilização de gírias (por exemplo: "tipo isto" ou "do tipo"). O objetivo é pensar que se está diante do recrutador durante uma entrevista e transmitir as informações com clareza e segurança. Da mesma forma, decorar textos e "apenas" falar o que se decorou, pode parecer artificial.

- **Conteúdo**

Falar apenas por falar, não transmite nenhum interesse nem chama a atenção ao recrutador. Começar por dizer o nome (completo) e falar sobre a formação académica. Aqui o objetivo é falar sobre o entrevistado. De seguida, poderá falar-se sobre as experiências (académicas ou estágios), realizações pessoais, destacando as competências

que se julgue necessárias para a oferta de emprego.

Lembrar de demonstrar que algumas das competências estão relacionadas com os valores da empresa. Desta forma, o recrutador terá a percepção que o entrevistado estudou a empresa e que conhece os seus valores e missão.

No fim do vídeo, é importante demonstrar o interesse pela vaga, agradecendo a oportunidade.

- **Conclusão**

O vídeo não deverá longo. 2 minutos serão suficientes para efetuar uma apresentação e referir os argumentos para que se consiga uma oportunidade de uma entrevista presencial.

Ser criativo na produção do vídeo, também é um fator de destaque, mas é necessário ter em atenção que cada empresa tem uma forma diferente de atuação. Se a candidatura será para uma oferta de emprego na área de marketing, a utilização de recursos dinâmicos e coloridos, poderá ser adequado, mas numa outra área, a formalidade e um conteúdo mais simples poderá ser a mais adequada.

Assim, estudar a empresa e a vaga a que se está a candidatar é essencial.

Currículos criativos – Infográfico

É um tipo de currículo que apresenta texto e imagens visualmente ligadas entre si. O currículo infográfico apresenta informações muito visuais e apelativas. Utilizando o estilo infográfico, consegue-se dar um destaque maior ao currículo. Existem algumas boas práticas para a criação de um currículo infográfico.

- **Escolha do tema**

É importante escolher bem um tema que se adeque ao tipo de currículo que se está a criar. Pesquisar sobre o que está a ser utilizado por outros profissionais na área é quase obrigatório, porque desta forma, têm-se uma percepção do que está a atualmente está a ser feito. Também é uma maneira de organizar ideias e informações sobre o que colocar no currículo.

- **Storytelling**

Utilizar o *storytelling* para contar uma história sobre nós. A utilização de elementos gráficos e texto para resumir o percurso académico e/ou profissional, que seja relevante, para o cargo a que se está a candidatar, é também um fator decisivo na criação do infográfico. É preciso ter em atenção o espaço, que é limitado, e inserir apenas elementos

relevantes como, a formação académica, experiência (estágios profissionais por exemplo), competências, entre outros.

- **Escolha das cores**

Pode parecer um pouco insignificante à primeira vista, mas a escolha das cores para o desenvolvimento do infográfico é importante. Misturar muitas cores sem que estejam harmonizadas, ou melhor, aberrantes, pode enviar um sinal negativo para quem está a visualizar o nosso infográfico. De preferência deverá utilizar-se 3 tipos de cores diferentes, sendo que uma cor deverá ser a predominante e as restantes complementares.

- **Organização dos elementos gráficos**

A forma como se organizam os elementos gráficos é importante e tem especial relevância, pois a informação que se pretende transmitir, através dos gráficos, tem de ser simples e ao mesmo tempo apelativa. A utilização de muitos elementos gráficos, isto é, sobrecarregar o infográfico com muitos elementos (texto e imagens) pode colocar essa elegibilidade em causa.

Outro ponto também importante, é a utilização de tipos de letra legíveis. Como norma, como acontece com a escolha de cores, também só se deverá utilizar até 3 tipos de letra diferentes. É preciso ter em atenção o espaço e o tamanho da letra, porque em algumas situações poderá ser utilizado textos em tamanhos reduzidos.

- **Conclusão**

Não esquecer que é importante efetuar a pesquisa sobre o tema e contar uma história utilizando os elementos gráficos, de uma forma simples e visualmente apelativa. A utilização de tipos de letra legíveis e cores padronizadas também é um fator importante, bem como a estrutura de todos os elementos que compõem o infográfico.

Como utilizar o modelo Europass para criar um currículo vitae

(Transcrição do áudio)

“Neste vídeo vamos mostrar "como criar o teu Currículo Europass". Se é a primeira vez que vais aceder ao site, de início poderá parecer um pouco complicado, mas com a nossa explicação, vais ver que é simples de utilizar e criares o teu currículo. Vamos a isso.

Acedemos ao endereço:

<https://europa.eu/europass/>

escolhemos o idioma pretendido.

Nesta página escolhemos a opção "Criar um CV".

Irá aparecer um pop-up a informar que necessitamos de um perfil Europass, caso contrário não será possível aceder a alguns recursos do sistema. Para já, vamos ignorar esta parte e carregar em "Continuar".

Este é o ecrã principal. Como podemos ver, temos várias opções para criar o nosso currículo. Se tivermos um currículo criado previamente, podemos seleccioná-lo através da opção "Importar CV Europass". Como não temos nenhum perfil, as opções "Criar CV a partir do meu perfil" e "Selecionar da minha biblioteca Europass" não estão disponíveis.

Carregamos em "Criar novo CV".

Nesta página e, antes de começarmos o preenchimento do CV, temos de escolher o idioma pretendido e o formato da data.

Depois inserimos as nossas informações pessoais e adicionamos uma foto de perfil.

Quando todos os campos estiverem preenchidos, carregar no botão "Guardar". Se por acaso esquecemos de algum detalhe, podemos voltar a editar os campos. Para isso basta carregar no botão "Editar".

Neste momento temos o nosso perfil básico criado.

Para prosseguir na criação do nosso CV, temos de adicionar novas secções com as informações pretendidas. Neste caso carregar em "Adicionar nova secção" e escolher a opção "Educação e formação", de seguida carregar em "Adicionar secção". Irá aparecer um formulário para preencher as informações necessárias. Para complementar as informações carregar em "Mais detalhes" e preencher de acordo com o pretendido. Depois de tudo estar preenchido, carregar em "Guardar".

Se tivermos mais alguma formação académica, carregamos em "Adicionar experiências de educação e formação" e acrescentamos essa informação e assim sucessivamente.

Para acrescentar outra secção com outras informações, carregar em "Adicionar nova secção" e escolher a opção pretendida.

Depois de termos tudo preenchido com os nossas competências e qualificações, carregar em "Seguinte"

Nesta página podemos alterar o template nas 3 versões disponíveis. Depois de escolhido, carregar em "Seguinte".

Aqui escolhemos o nome do documento PDF que vai ser gerado. Carregar em "Descarregar". O ficheiro é descarregado para o nosso computador.

Carregar em "Terminar"

Agora com o pdf guardado podemos utilizá-lo para fazer atualizações ao CV, sem a necessidade de escrever tudo do início.”

Carta de apresentação

Como foi explicado anteriormente, a carta de apresentação é diferente do currículo. Tem como objetivo ser um complemento ao currículo e pode ser enviado juntamente com ele. Ao escrever esta carta, poderá dar uma ajuda na apresentação do perfil do candidato realçando a motivação pelo qual se está a candidatar a determinado emprego e destacando algumas das competências apresentadas no currículo. No entanto, é necessário ter atenção, que a carta de apresentação não é um resumo do currículo.

Quando envia o currículo para a oferta de emprego a que se candidata, obviamente que todos os outros candidatos também o fizeram. É neste âmbito, que escrever a carta de apresentação (também conhecida como carta de motivação), poderá ser uma excelente oportunidade de destacar o seu currículo. Ela vai fornecer informações complementares e específicas das suas competências, aquelas que estão mencionadas no currículo, bem como as qualidades que não foram possíveis de escrever no currículo.

Escrever a carta de apresentação, é uma excelente estratégia de comunicação para que o candidato consiga destacar-se perante os outros. No entanto, para quem nunca elaborou uma carta de apresentação, a tarefa não será muito fácil.

Estrutura da carta

A forma como a carta de apresentação é estruturada, pode não parecer muito importante, mas escrever 20 páginas de texto, é algo que não se deve fazer de todo. Idealmente, a estrutura será a seguinte:

- I. Introdução
 - a. Informações pessoais
 - b. Informações da empresa a que se está a candidatar
- II. Conteúdo
 - a. Motivo de estar a escrever a carta de apresentação
 - b. Formação profissional / pessoal
 - c. Despedida
 - d. Assinatura do documento

A estrutura apresentada em cima, em conceitos práticos, será a ideal. Para além da estrutura em

si, algo que também é muito importante, é a forma de escrever. Isto é, não deverão existir erros ortográficos, pois poderão influenciar negativamente a carta de apresentação.

Tipos de carta de apresentação

Existem muitos tipos de cartas de apresentação e para diversos fins. Um ponto que deverá ficar bem assente, é o de não generalizar uma carta de apresentação para todas as candidaturas de emprego. Esta forma de pensar é errada e será um dos motivos, pelos quais, escrever uma carta de apresentação, é um processo cansativo. Irão ser abordados alguns tipos comuns de cartas de apresentação.

- **Estágio:** Sem qualquer tipo de experiência profissional, uma carta de apresentação para um estágio, deve incidir-se nas habilitações literárias.
- **Primeiro emprego:** Um pouco à semelhança do anterior, mas que neste caso, está à procura do primeiro emprego. A carta deverá conter o percurso académico, ou seja, as habilitações literárias bem como as competências adquiridas ao longo desse tempo. Se se efetuou algum trabalho voluntário, deverá ser mencionado, pois poderá ser considerado um fator preferencial quando o recrutador ler a carta.
- **Simples:** Este tipo de carta de apresentação, é uma forma genérica de elaboração. A simplicidade é o ponto chave, focando as características de quem a escreveu.

Carta de apresentação Europass

(Transcrição do áudio)

“Para facilitar a nossa vida, existem muitos onde podemos criar a nossa carta de apresentação. Nesta sessão vamos ensinar a utilizar o modelo do Europass. Se é a primeira que vais aceder ao site, de início poderá parecer um pouco complicado, mas com a nossa explicação vais ver que é simples de utilizar e criares a tua carta de apresentação. Vamos a isso.”

Como utilizar o modelo Europass para criar uma carta de apresentação

(Transcrição do áudio)

“Acedemos ao endereço:

<https://europa.eu/europass>

escolhemos o idioma pretendido.

Nesta página escolhemos a opção "Criar uma carta de apresentação".

Irá aparecer um pop-up a informar que necessitamos de um perfil Europass, caso contrário não será possível aceder a alguns recursos do sistema. Vamos ignorar esta parte e carregar em

"Continuar".

Este é o ecrã principal. Aqui podemos importar uma "carta de apresentação" previamente criada por nós. Como ainda não criámos nenhuma, vamos escolher a opção "Criar nova carta de apresentação".

Nesta página e, antes de começarmos a editar a nossa carta de apresentação, temos de escolher o idioma pretendido e o formato da data.

De seguida, vamos preencher os campos com a nossa informação. Depois de tudo estar devidamente preenchido, vamos carregar em "Guardar".

Agora que temos a nossa informação pessoal inserida, temos de acrescentar a informação da empresa a que estamos a escrever a carta.

De seguida carregar em "Guardar".

Preencher os dados da localização da empresa a que nos estamos a candidatar, bem como o assunto, que poderá ser a referência ao anúncio da oferta de emprego.

De seguida, carregar em "Guardar".

A próxima parte, é muito importante, porque é onde vamos escrever o corpo da carta. Como mencionado nos vídeos anteriores, devemos ter em atenção o que vamos escrever.

Depois de preenchido, carregar em "Guardar".

Na secção "Considerações finais" é onde vamos escrever a despedida e o nosso nome. Se tivermos a nossa assinatura num ficheiro .jpeg ou .png, é aqui que se insere.

De seguida carregar em "Guardar" (pausadamente) carregar em "Seguinte" para prosseguir para o próximo passo.

Nesta página, podemos seleccionar qual o modelo de carta de apresentação que pretendemos. Depois de escolher um modelo, carregar em "Seguinte".

Escolher um nome para o documento PDF e de seguida carregar em "Descarregar".

Agora podemos carregar em "Terminar".

Agora que temos a nossa carta de apresentação guardada, podemos importá-la para fazermos alterações. Para isso carregamos em "Criar uma carta de apresentação" e escolhemos a opção "Importar carta de apresentação Europass".

Efetuamos as alterações que pretendemos e não esquecer de guardar as alterações efetuadas. Depois de termos concluído, guardamos o documento em PDF como anteriormente. Carregar em

"Terminar".

Módulo 2

Introdução

Neste módulo irá ser abordado o tema da entrevista de trabalho. Muitas vezes pode-se pensar que “é apenas uma entrevista” ou “vai correr tudo bem” e que se está completamente à vontade, não dando importância ao assunto, mas por vezes é normal sentir aquele nervosismo miudinho.

Independentemente de se estar à vontade ou não, é importante estar preparado para a entrevista. Pois uma boa preparação, irá resultar num desfecho favorável. Neste capítulo, irá ser sugerido o tipo de comportamento que se deve adotar e a melhor maneira de preparação para uma entrevista de emprego. Para além disso, irão ainda ser abordados os tipos de entrevista mais comuns.

Tipos de entrevistas

É natural existir um sentimento de ansiedade e nervosismo nos momentos que antecedem uma entrevista de trabalho. Assim, uma boa preparação poderá refletir entre ter conseguido o emprego ou não. Desta forma, irão ser abordados os tipos mais comuns de entrevistas que existem, sendo que obviamente, existirão outros métodos.

- I. **Entrevista estruturada:** este tipo de entrevista, previne que existam pré-valores de juízos, já que englobam uma cadeia de perguntas que serão feitas a todos os candidatos. Desta forma, é dado um valor a cada pergunta e no final serão somados todos os valores para se obter a classificação dos candidatos.
- II. **Entrevista semiestruturada:** neste âmbito, a entrevista não segue um fluxo rígido como acontecia com a anterior. Apesar de existirem algumas perguntas pré-estabelecidas, uma entrevista semiestruturada terá a sua sequência à medida que o diálogo, entre o recrutador e o candidato, se for desenvolvendo. Desta forma, poderá existir alguma flexibilidade para as questões (e.g. foro pessoal) que à partida não estavam programadas.
- III. **Entrevista não estruturada:** Se na entrevista estruturada, existia um fluxo de questões em que o recrutador seguia, neste tipo de entrevista, isso já não acontece. Aqui existe uma total autonomia por parte do recrutador em considerar quais as questões relevantes (ou não) a serem colocadas. Neste caso, é possível aprofundar algumas questões mais do que outras.
- IV. **Entrevista técnica:** como o próprio nome indica, neste tipo de entrevista é colocado em prática o nível de conhecimento do candidato. Desta forma, o recrutador irá colocar uma série de questões técnicas, relativas ao cargo ao qual o candidato se está

a oferecer para ocupar. Poderá existir uma prova prática.

- V. **Entrevista por competências:** ao contrário da anterior, a entrevista por competências, não avalia as habilidades técnicas do candidato. Em vez disso, o recrutador tenta aferir o comportamento e conhecimento sobre um determinado assunto que o candidato deverá demonstrar.
- VI. **Entrevista de grupo:** poderá não ser muito comum a existência deste tipo de entrevistas, mas as mesmas poderão ocorrer caso existam muitos candidatos para a oferta de emprego, e o recrutador pretender efetuar uma pré-seleção de candidatos. As pessoas mais tímidas poderão sentir-se intimidadas neste modelo de entrevista.
- VII. **Entrevista online:** devido à pandemia por SARS-CoV-2, a utilização de novas tecnologias na forma de entrevistar candidatos, tornou-se bastante comum. A utilização de uma entrevista online, é uma maneira rápida e barata que as empresas têm de recrutar.
- VIII. **Entrevista-desafio:** a utilização de um determinado desafio numa entrevista, às vezes fora do contexto (e.g. “se estivesse no deserto, o que levava consigo?”), pretende aferir a inteligência e capacidade de raciocínio do candidato. Não é muito comum a utilização deste tipo de entrevistas, mas pode acontecer num âmbito de competitividade do mercado de trabalho onde se pretende selecionar os melhores candidatos.

Como foi possível observar, uma entrevista pode ter vários cenários. Para que a entrevista corra conforme o esperado, é necessário estar preparado para qualquer tipo de situação. É preciso estar à vontade com o tipo de recrutador que irá colocar as perguntas e, sobretudo, estar bem preparado para a entrevista.

Preparação

Uma boa preparação antes da entrevista, é o ponto fulcral. Não se deve ir de ânimo leve para a entrevista de trabalho. O recrutador consegue aperceber-se se o candidato está motivado ou não para a vaga a que se candidata. Por este facto, é necessário que o candidato esteja bem preparado. Efetuar o trabalho de casa (e.g. ter estudado a empresa) para que durante a entrevista, toda a confiança depositada em nós próprios, seja observada pelo recrutador e com isso dar a perspetiva de que este é o trabalho que se pretende. Colocado isto, enumeram-se alguns pontos chave, que irão ajudar na preparação:

1. Efetuar uma pesquisa sobre a empresa que está a contratar é o primeiro passo que o candidato deverá fazer. Estudar o mercado em que a mesma se insere e quais os seus concorrentes. Atualmente, a maioria das empresas têm um site na internet, onde

descrevem a sua atividade e falam sobre a sua identidade. Entrando neste campo, se o recrutador fizer perguntas sobre a história da empresa ou a sobre a sua identidade, um bom conhecimento sobre o assunto, aprofundando o tema, será sempre uma mais valia. Isto indicia que o candidato efetuou o trabalho de campo. Outra forma de pesquisa, serão as redes sociais, que providenciam um excelente suporte no conhecimento das atividades da empresa recrutadora.

2. Escrever o currículo e não saber o que está escrito, é algo que definitivamente não deverá acontecer. Uma grande parte do tempo despendido, foi sem dúvida na preparação currículo. Desta forma, é aconselhável voltar a analisá-lo, e observar bem as experiências e competências que estão lá mencionadas para não esquecer de as mencionar na entrevista. Ao voltar a analisar o currículo, também é uma forma de interiorizar as competências que terão maior relevância para o cargo a que se candidata, evitando assim a dispersão de conteúdo que, possivelmente, não irão beneficiar na entrevista. Ainda assim, é aconselhável a não focar somente no currículo, isto porque o recrutador já teve oportunidade de analisá-lo e não precisa que seja lido em voz alta. Uma estratégia de comunicação, será criar uma narrativa com o percurso académico (e eventuais estágios ou empregos), explicando as escolhas pessoais.
3. Numa entrevista de emprego, assim como na vida em geral, não se tem o controlo daquilo que poderá acontecer, como por exemplo, quais as perguntas que irão ser colocadas. Não obstante, existem questões de entrevistas que são comuns. Assim, é necessário existir alguma preparação para que as respostas vão ao encontro daquilo que é questionado. Praticar é essencial. Neste âmbito, efetuar perguntas em voz alta (e.g. voltado para o espelho) ou pedir a alguém que ajude a praticar essas perguntas, irá ajudar na hora da entrevista. Isto auxilia no objetivismo e na organização das ideias. Aliado a isto, manter a calma durante a entrevista de emprego, é fundamental.
4. “Uma imagem vale mais que mil palavras”, é uma expressão popular (do autor chinês Confúcio) que deverá ser colocada em prática. Isto é, a forma como se irá apresentar na entrevista, nomeadamente, o tipo de roupa, penteado, utilização de perfumes, etc., terá influência para o recrutador. Neste campo, é preciso bom senso. Se por um lado, uma apresentação demasiada formal (e.g. fato e gravata) para uma entrevista de emprego onde os funcionários utilizam roupas casuais (e.g. empresa de publicidade), poderá ter impacto negativo, por outro lado, não se pode esquecer que uma entrevista de emprego será sempre algo formal. Procurar fotos dos funcionários da empresa para qual se está a candidatar (e.g. site da empresa), é um bom princípio.
5. A pontualidade deverá estar intrínseca no candidato. Sair de casa mais cedo, e chegar ao

local da entrevista, com pelo menos, 15 minutos de antecedência. Quando se chega ao local da entrevista, é imperativo desligar o telemóvel ou colocar no modo “avião”. Desta forma, não existe a possibilidade de o mesmo “interromper” a entrevista.

6. A linguagem corporal é um sinal muito importante para o recrutador. Deverá ser evitado cruzar os braços ou ter as mãos nos bolsos. A postura corporal pode indicar nervosismo e implicitamente, um sinal de insegurança. A forma de expressão verbal é, do mesmo modo, importante. Não se deve utilizar um vocabulário jargão (e.g. “do tipo” ou “tipo”) em cada frase pronunciada e ter atenção ao uso excessivo de linguagem coloquial. A maneira de responder deverá ser assertiva e calma, aproveitando o tipo de linguagem verbal que o recrutador utiliza.
7. Ser honesto. Durante a entrevista “não mentir” é a melhor forma de não ficar entre a espada e a parede. Se o recrutador ficar com a ideia de que o candidato está a mentir, de certeza que não irá contratar alguém com esse perfil. Pelo mesmo facto e, se se conseguir o emprego, no futuro poderão existir consequências, como por exemplo, tiver indicado uma competência ou conhecimento técnico que realmente não se possui e que, posteriormente, não se consiga executar. Por isso a honestidade é um fator importante.

Módulo 3

Introdução

Este é um módulo talvez mais indicado para quem está em áreas de trabalho mais visuais, como o design, a arquitetura, a multimédia e afins, mas que pode perfeitamente servir para outras áreas. Apesar de parecer ser redundante ao currículo, a criação de um portefólio não é a mesma coisa que a escrita de um currículo.

Com a criação de um portefólio, irá ser dado a conhecer (às pessoas) o nosso trabalho. É através dele que se demonstra as competências mencionadas, por exemplo, no currículo. O portefólio é a janela para o mundo.

O que é um portefólio?

Um portefólio é um conjunto de materiais gráficos (e.g. fotografias) que são utilizados em apresentações, tanto em âmbito profissional, académico ou pessoal, sendo que é muito comum ser utilizado para apresentar as experiências profissionais realizadas. Ao ser criado um portefólio, o mesmo vai exponenciar as competências e/ou experiências que o seu autor foi adquirindo ao longo do percurso profissional ou académico. Num âmbito mais empresarial, o portefólio de uma empresa, irá ser a montra para angariar novos clientes. Não obstante, o mesmo acontece a título individual (e.g. profissional), já que a criação de um portefólio, irá mostrar todo o trabalho

desenvolvido, selecionando os melhores trabalhos realizados, caso exista uma grande quantidade de material a ser apresentado.

Por vezes, existe a ideia de que um portfólio é a mesma coisa que um currículo, o que não está correto. Será através de um portfólio que as competências referenciadas no currículo irão serem demonstradas, pois não existe apenas um texto a dizer que se tem competências naquela área, mas sim a demonstração dessas mesmas competências através do trabalho realizado. É através de um portfólio, quando bem estruturado e organizado, que o trabalho realizado é reconhecido pelas outras pessoas.

Tipos de portefólios

I. Físicos

- a. Antes de existir a internet tal como se conhece atualmente, os portfólios eram criados em papel. Não é algo que seja comum de se ver nos dias de hoje, mas existem casos onde a impressão de documentos ainda se torna um cartão de visita muito interessante. Um desses exemplos, é a impressão de fotografias, que devido às suas características, fica visualmente mais apelativo do que ver num tablet ou num ecrã de um computador. Por este facto, se o portfólio for impresso, é necessário ter em atenção que a qualidade de impressão não deve menosprezada, assim como a sua organização, desta forma, o resultado será o mais profissional possível.

II. Digitais

- a. Existem várias plataformas online, gratuitas, que permitem a criação de portfólios profissionais, com pouco conhecimento informático, caso não seja uma área para a qual se esteja vocacionado. Exemplos de plataformas online onde se pode desenvolver um portfólio: *Behance*, *DeviantArt*, *Cargo Collective*, *WordPress*, *Wix*, entre tantas outras existentes.
- b. A utilização do PDF para a criação de um portfólio, também é possível. Apesar de não ser utilizado frequentemente, é uma alternativa no meio digital. Funciona quase como o formato físico, mas tem a capacidade de ter inúmeras páginas para a organização do material (e.g. gráfico). Pode ser utilizado como um complemento ao formato físico, porque não tem o inconveniente de ter de ser impresso e pode ser armazenado na nuvem. Este formato, embora não tendo as mesmas potencialidades do anterior, pode, também, ter propriedades interativas.

Seja qual for o tipo de portfólio escolhido, o importante é que o mesmo esteja bem organizado e apelativo. Isto para quem foi ver o trabalho, consiga perceber e gostar do que está a visualizar.

Criação de um portefólio

Irá ser abordada a criação de um portefólio digital. Como mencionado anteriormente, existem vários tipos de portefólios, sendo que os mais comuns, nos dias de hoje, são as plataformas online. Antes da criação do portefólio, serão apresentados alguns tópicos que servirão para auxiliar na sua criação.

- **Qual o objetivo do portefólio?**

Antes de se começar a desenvolver um portefólio, é necessário saber para que fim é que se está a criar. Assim, será para uma candidatura a um emprego, por exemplo, na área de publicidade ou marketing? Ou então servirá “só” para mostrar o trabalho realizado no decorrer dos estudos?

- **A escolha dos melhores trabalhos!**

Não se deve pensar em portefólio como se pensa num diário. O portefólio é a mostra dos melhores trabalhos realizados e para isso só devem ficar expostos os melhores. Aqui poderá existir algum défice de escolha, caso não se esteja no mercado de trabalho ou se tenha desenvolvido pouco material. No entanto, isso não deverá ser um obstáculo, porque certamente durante o percurso académico, foi sendo desenvolvendo algum material ou até mesmo a título pessoal.

- **Portefólio para quem concluiu os estudos**

Se ainda não existe experiência profissional, será normal pensar que não existe nenhum trabalho para mostrar, mas isso poderá estar errado. Como mencionando anteriormente, durante os estudos, de certeza que se desenvolveu alguma coisa, para alguma unidade curricular, algum projeto, alguma outra atividade. São estes trabalhos que se devem colocar no portefólio, sendo que têm uma mais valia: foram todos elaborados por si.

- **Apresentar-se ao mundo**

Esta parte é muito importante, porque os recrutadores querem conhecer a pessoa por trás do trabalho. No portefólio, a criação de uma página com a informação “sobre mim” que contém informações pessoais e o percurso, tanto profissional (caso exista) como académico, assim como as competências e qualificações, vai ajudar na decisão de contratar ou não (neste âmbito na oferta de emprego) ou como cativar um cliente (no âmbito profissional). Adicionar uma foto do autor nesta página é obrigatório! Assim como alguns depoimentos de clientes (caso estes existam, obviamente).

- **Simplicidade**

Aqui o nome diz tudo. Não vale a pena inventar mais do que o necessário. Simplificar as coisas, é torná-las mais apelativas para quem as está a visualizar. Isto diz respeito tanto a textos como a imagens. Escrever um texto sem contexto e objetividade, vai tornar o portefólio aborrecido, assim como escrever um texto com muitas palavras caras (aquelas que é preciso um curso só para as decifrar) não vai ajudar na sua leitura. Resumindo: simples é melhor que complexo!

- ***User Experience / User interface***

Este ponto vai em articulação com o anterior. A navegação no portefólio tem de dar ao seu utilizador uma experiência de utilização fácil e ao mesmo tempo apelativa. Muita confusão na interface, como imagens e textos sobrepostos ou com cores aberrantes, faz com que quem visite o portefólio, queira sair o mais rápido possível. Aqui a organização é a chave. Colocar os conteúdos por categorias, dando ênfase à navegação, irá proporcionar, a quem esteja a visitar esse portefólio, uma forma confortável de visualização dos conteúdos sem ficar perdido.

Apêndice 2 – Questionário do Final do Módulo 1 do MOOC

Teste



← Voltar atrás

Escreva a sua pergunta aqui

Numa candidatura de emprego, utilizar a carta de apresentação é o suficiente.

Tipo de pergunta



Verdadeiro/Falso



Resposta necessária



Aleatória

Pontuação desta resposta

1.00



Mostrar pontuação

Descrição (Opcional)

Insira opções para a pergunta e seleccione a resposta correcta.

Verdadeiro



Falso



Adicionar uma opção

Guardar e continuar

Cancelar

Teste



← Voltar atrás

Escreva a sua pergunta aqui

Podemos criar o nosso Currículo Vitae levianamente.

Tipo de pergunta



Verdadeiro/Falso



Resposta necessária



Aleatória

Pontuação desta resposta

1.00



Mostrar pontuação

Descrição (Opcional)

Insira opções para a pergunta e seleccione a resposta correcta.

Falso



Verdadeiro



Adicionar uma opção

Guardar e continuar

Cancelar

Teste



← Voltar atrás

Escreva a sua pergunta aqui

Ao criarmos o nosso Currículo Vitae, temos de ter em consideração a estrutura do documento, a sua apresen

Tipo de pergunta



Verdadeiro/Falso



Resposta necessária



Aleatória

Pontuação desta resposta

1.00



Mostrar pontuação

Descrição (Opcional)

Insira opções para a pergunta e seleccione a resposta correcta.

Verdadeiro



Falso



Adicionar uma opção

Guardar e continuar

Cancelar

Teste



← Voltar atrás

Escreva a sua pergunta aqui

Existem vários tipos de currículos. Quais são os mais comuns?

Tipo de pergunta



Escolha múltipla



Resposta necessária



Aleatória

Pontuação desta resposta

1.00



Mostrar pontuação

Descrição (Opcional)

Cronológico



Funcional



Criativo



Qualidade



Modelo Europeu (Europass)



Adicionar uma opção

Guardar e continuar

Cancelar

Teste



← Voltar atrás

Escreva a sua pergunta aqui

No currículo Cronológico, temos vários tipos. São eles o Vídeo, o Infográfico e o Website.

Tipo de pergunta



Verdadeiro/Falso



Resposta necessária



Aleatória

Pontuação desta resposta

1.00



Mostrar pontuação

Descrição (Opcional)

Insira opções para a pergunta e seleccione a resposta correcta.

Falso



Verdadeiro



Adicionar uma opção

Guardar e continuar

Cancelar

Teste



← Voltar atrás

Escreva a sua pergunta aqui

Na elaboração do Currículo Vitae, temos vários campos que, de forma geral, deverão ser preenchidos. Indique

Tipo de pergunta



Escolha múltipla



Resposta necessária



Aleatória

Pontuação desta resposta

1.00



Mostrar pontuação

Descrição (Opcional)

Informações pessoais



Formação académica



Experiência profissional



Formação complementar



Adicionar uma opção

Guardar e continuar

Cancelar

Teste



← Voltar atrás

Escreva a sua pergunta aqui

No preenchimento do Currículo Vitae, a experiência internacional, pode ser preenchida tanto com a experiênc

Tipo de pergunta

☒ Verdadeiro/Falso ▼

☒ Resposta necessária ☐ Aleatória

Pontuação desta resposta

1.00

☐ Mostrar pontuação

Descrição (Opcional)

Insira opções para a pergunta e seleccione a resposta correcta.

Verdadeiro ☒ =

Falso ☐ =

Adicionar uma opção

Guardar e continuar

Cancelar

Teste



← Voltar atrás

Escreva a sua pergunta aqui

O modelo de currículo Europass, é um modelo que não é reconhecido nos países europeus.

Tipo de pergunta

 Verdadeiro/Falso



☒ Resposta necessária ☐ Aleatória

Pontuação desta resposta

1.00

☐ Mostrar pontuação

Descrição (Opcional)

Insira opções para a pergunta e seleccione a resposta correcta.

Falso



Verdadeiro



 Adicionar uma opção

Guardar e continuar

Cancelar

Teste



← Voltar atrás

Escreva a sua pergunta aqui

O modelo Europass está dividido por seções. Indique uma dessas seções.

Tipo de pergunta



Pergunta curta



Resposta necessária



Aleatória

Pontuação desta resposta

1.00



Mostrar pontuação

Descrição (Opcional)



Adicionar uma opção

Guardar e continuar

Cancelar

Teste



← Voltar atrás

Escreva a sua pergunta aqui

Quais são as vantagens de se utilizar o modelo Europass?

Tipo de pergunta



Pergunta curta



Resposta necessária



Aleatória

Pontuação desta resposta

1.00



Mostrar pontuação

Descrição (Opcional)



Adicionar uma opção

Guardar e continuar

Cancelar

Teste



← Voltar atrás

Escreva a sua pergunta aqui

A carta de apresentação e o currículo são a mesma coisa, por isso fazer uma ou outra não é importante.

Tipo de pergunta

☒ Verdadeiro/Falso 

☒ Resposta necessária ☐ Aleatória

Pontuação desta resposta

1.00

☐ Mostrar pontuação

Descrição (Opcional)

Insira opções para a pergunta e seleccione a resposta correcta.

Falso ☒ = 

Verdadeiro ☐ = 

 Adicionar uma opção

Guardar e continuar

Cancelar

Teste



← Voltar atrás

Escreva a sua pergunta aqui

A carta de apresentação não é um resumo do currículo.

Tipo de pergunta



Verdadeiro/Falso



Resposta necessária



Aleatória

Pontuação desta resposta

1.00



Mostrar pontuação

Descrição (Opcional)

Insira opções para a pergunta e seleccione a resposta correcta.

Verdadeiro



Falso



Adicionar uma opção

Guardar e continuar

Cancelar

Teste



← Voltar atrás

Escreva a sua pergunta aqui

A estrutura da carta de apresentação, idealmente, deverá conter uma introdução e um conteúdo.

Tipo de pergunta



Verdadeiro/Falso



Resposta necessária



Aleatória

Pontuação desta resposta

1.00



Mostrar pontuação

Descrição (Opcional)

Insira opções para a pergunta e seleccione a resposta correcta.

Verdadeiro



Falso



Adicionar uma opção

Guardar e continuar

Cancelar

Teste



← Voltar atrás

Escreva a sua pergunta aqui

Estrutura da carta de apresentação

Tipo de pergunta



Preencher os espaços em branco



Resposta necessária



Aleatória

Pontuação desta resposta

1.00



Mostrar pontuação

Descrição (Opcional)

As respostas deverão estar em letra pequena e sem erros ortográficos.

Existem muitos tipos de cartas de {dash} e para diversos fins. Não se deve {dash} uma carta de apresentação para todas as candidaturas de emprego. (Resposta : apresentação | generalizar)



Adicionar uma opção

Guardar e continuar

Cancelar

Teste



← Voltar atrás

Escreva a sua pergunta aqui

O tipo de carta de apresentação para um estágio, deverá incidir-se na experiência profissional.

Tipo de pergunta



Verdadeiro/Falso



Resposta necessária



Aleatória

Pontuação desta resposta

1.00



Mostrar pontuação

Descrição (Opcional)

Insira opções para a pergunta e seleccione a resposta correcta.

Falso



Verdadeiro



Adicionar uma opção

Guardar e continuar

Cancelar

Teste



← Voltar atrás

Escreva a sua pergunta aqui

No site do Europass, podemos criar a nossa carta de apresentação.

Tipo de pergunta



Verdadeiro/Falso



Resposta necessária



Aleatória

Pontuação desta resposta

1.00



Mostrar pontuação

Descrição (Opcional)

Insira opções para a pergunta e seleccione a resposta correcta.

Verdadeiro



Falso



Adicionar uma opção

Guardar e continuar

Cancelar

Apêndice 3 – Tarefa do Módulo 1: Criar um Currículo

Cria o teu currículo!

Adicionar multimédia

GamiPress

Visual

HTML

Parágrafo

B

I

☰

☰

“ ”

☰

☰

☰

☰

☰

☰

☰

Tutor ShortCode

400

—

A

☰

☰

☰

☰

☰

☰

☰

☰

B

Cria o teu currículo

⌚

Ver mais to...

↗

Partilhar

CAPS TO YOUR FUTURE

▶

SLAMFY YOUR SKILLS

Ver no

YouTube

Agora que todo o processo de criação de um currículo vitae está interiorizado, é altura de começar a colocar “mãos à obra”. Com os conhecimentos adquiridos, criar o teu próprio currículo é o passo seguinte. Depois de estar pronto, submete-o na plataforma.

Attachments

Add Attachments

Time Duration

0

Weeks

Assignment time duration, set 0 for no limit.

Total Points

10

Maximum points a student can score

Minimum Pass Points

5

Minimum points required for the student to pass this assignment.

Allow to upload files

1

Define the number of files that a student can upload in this assignment. Input 0 to disable the option to upload.

Maximum file size limit

25

Define maximum file size attachment in MB

Apêndice 4 – Tarefa do Módulo 1: Criar uma Carta de Apresentação

Cria a tua carta de apresentação!

Adicionar multimédia

GamiPress

VisualHTML

Parágrafo

B*I*









Tutor ShortCode ▾

ABC

—

A













Depois de teres criado a tua carta de apresentação, submete-a na plataforma

Attachments

Add Attachments

Time Duration

0

Weeks ▾

Assignment time duration, set 0 for no limit.

Total Points

10

Maximum points a student can score

Minimum Pass Points

5

Minimum points required for the student to pass this assignment.

Allow to upload files

1

Define the number of files that a student can upload in this assignment. Input 0 to disable the option to upload.

Maximum file size limit

2

Define maximum file size attachment in **MB**

Update Assignment

Apêndice 5 – Pergunta Final do Módulo 2

Teste

×

 Informações do teste

 Perguntas

 Opções

 Opções avançadas

+

Qual o tipo de entrevista que prefere? Explique porquê.

 Pergunta curta





+

Adicionar pergunta

Voltar atrás

Seguinte

Cancelar

Precisa de ajuda? Por favor, visite [Base de conhecimento](#) e [Documentação](#).

Apêndice 6 – Tarefa Final do Módulo 3: Criar um Portefólio

Cria o teu portefólio

Adicionar multimédia GamPress Visual HTML

Parágrafo B I H L “ ” Link Image Video Code Tutor ShortCode

Ver no YouTube

Agora que já tens conhecimento do que é um portefólio e qual a sua importância, cria o teu portefólio e submeto-o na plataforma.

Se tiveres alguma dúvida, revê os videos anteriores para relembrares os conceitos:

Attachments

Add Attachments

Time Duration

0 Weeks

Assignment time duration, set 0 for no limit.

Total Points

10

Maximum points a student can score

Minimum Pass Points

5

Minimum points required for the student to pass this assignment.

Allow to upload files

1

Define the number of files that a student can upload in this assignment. Input 0 to disable the option to upload.

Maximum file size limit

25

Define maximum file size attachment in MB

Update Assignment

Apêndice 7 – Questionário de Avaliação do MOOC

Pesquisas | Minhas pesquisas > Avaliação MOOC

Editar Distribuir Analisar Integração

Espaço de trabalho Design Biblioteca de mídia Mídias Opções de finalização Códigos avançados Ferramentas Definições

Todas as alterações salvas https://www.questionpro.com/ Personalizar visualização

21 Perguntas

Gamify your skills

Adicionar pergunta

Lógica Definições

Int01 Este estudo é realizado no âmbito do Mestrado em Informática no Instituto Superior de Tecnologias Avançadas em Lisboa intitulado de "Escape to your future - Development of a Gamified Massive Open Online Course", com o objetivo de aferir a participação no MOOC para a empregabilidade desenvolvido.

Tempo estimado de resposta ao questionário: **15 minutos**.

Os dados recolhidos são anónimos e confidenciais, sendo utilizados em exclusivo para o referido estudo.
A sua opinião é de extrema importância.
Muito obrigado pela sua colaboração.

Adicionar pergunta

Int02

DADOS PESSOAIS

Adicionar pergunta

Q1

* Género:

☐ Masculino ☐ Feminino

Adicionar pergunta

Q2

* Idade:

texto de resposta

Adicionar pergunta

Q3

* Escolaridade:

Ensino Básico Ensino Secundário Bacharelato Licenciatura Pós-Graduação Mestrado Doutoramento Outra

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Adicionar pergunta

Q4

* Qual a sua situação profissional atual?

Desempregado(a) Empregado(a) Outro: Qual?

☐ ☐ ☐

Adicionar pergunta

Q5-6

Questionário de satisfação com o curso desenvolvido

Pretende-se saber a opinião referente ao conteúdo disponibilizado e qual o grau de satisfação com o curso desenvolvido.

Adicionar pergunta

Q7

* De uma forma geral o curso correspondeu às expetativas.

Compartilhar Resultados Compartilhar Resultados Compartilhar Resultados Compartilhar Resultados

Q27

▪ Integração com redes sociais (e.g. Facebook, Twitter, Tik Tok)

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

Adicionar pergunta

↳ Questão de página

↳ Separador

Q28

▪ Certificado no final do curso

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

Adicionar pergunta

↳ Questão de página

↳ Separador

Q30

▪ Elementos de gamificação

	Nada Pertinente							Totalmente Pertinente		
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Pontos (points)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Recompensas (rewards)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Níveis (levels)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Conquistas (achievements)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Prêmios (rewards)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Visualização do progresso (progress tracking)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tabelas de classificação (ranking)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Utilização de avatares	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Adicionar pergunta

↳ Questão de página

↳ Separador

Q31

Caso pretenda, deixe as suas sugestões de melhoria ao MOOC:

Texto Resposta

Resposta

Resposta

Resposta

Adicionar pergunta

↳ Questão de página

↳ Separador

Editar resposta

Página de agradecimento

31 Perguntas

Questões? Conecte-se com o chat ao vivo

Converse agora

Essential
Q207 Questcon

Q18	▪ Discurso formal 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Adicionar pergunta Quêbra de página Separador
Q19	▪ Discurso informal 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Adicionar pergunta Quêbra de página Separador
Q20	▪ Utilização de vídeo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Adicionar pergunta Quêbra de página Separador
Q21	▪ Utilização de imagens e/ou infográficos 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Adicionar pergunta Quêbra de página Separador
Q22	▪ Vídeos de duração extensa (mais de 10 minutos) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Adicionar pergunta Quêbra de página Separador
Q22	▪ Vídeos de duração média (3 a 9 minutos) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Adicionar pergunta Quêbra de página Separador
Q23	▪ Vídeos de duração curta (1 a 2 minutos) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Adicionar pergunta Quêbra de página Separador
Q24	▪ Existência de avaliação formativa (e.g. trabalhos, questões) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Adicionar pergunta Quêbra de página Separador
Q25	▪ Interatividade entre alunos 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Adicionar pergunta Quêbra de página Separador
Q26	▪ Fórum para esclarecimento de dúvidas 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Adicionar pergunta Quêbra de página Separador

☐
☐
☐
☐
☐

Adicionar pergunta

Quatro de página

Se separar

Q8

• O conteúdo disponibilizado foi ao encontro ao esperado.

Discordo Totalmente

Discordo Parcialmente

Indiferente

Concordo Parcialmente

Concordo Totalmente

Adicionar pergunta

Quatro de página

Se separar

Q9

• Os módulos estavam bem estruturados.

Discordo Totalmente

Discordo Parcialmente

Indiferente

Concordo Parcialmente

Concordo Totalmente

Adicionar pergunta

Quatro de página

Se separar

Q10

• A matéria abordada estava bem explicada.

Discordo Totalmente

Discordo Parcialmente

Indiferente

Concordo Parcialmente

Concordo Totalmente

Adicionar pergunta

Quatro de página

Se separar

Q11

• Não tive dificuldades na aprendizagem.

Discordo Totalmente

Discordo Parcialmente

Indiferente

Concordo Parcialmente

Concordo Totalmente

Adicionar pergunta

Quatro de página

Se separar

Q12

• O curso teve uma duração adequada.

Discordo Totalmente

Discordo Parcialmente

Indiferente

Concordo Parcialmente

Concordo Totalmente

Adicionar pergunta

Quatro de página

Se separar

Q13

Caso tenha respondido discordo parcialmente ou discordo totalmente na pergunta anterior, refira se considera a duração curta ou longa.

Duração curta

Duração longa

Adicionar pergunta

Quatro de página

Se separar

Q14

• As tarefas pedidas estiveram ajustadas ao conteúdo disponibilizado.

Discordo Totalmente

Discordo Parcialmente

Indiferente

Concordo Parcialmente

Concordo Totalmente

Adicionar pergunta

Quatro de página

Se separar

Q15

• Senti-me motivado(a) para acabar o curso.

Discordo Totalmente

Discordo Parcialmente

Indiferente

Concordo Parcialmente

Concordo Totalmente

Adicionar pergunta

Remover quatro de página

Se separar

Q16

Características de um MOOC

Pretende-se saber quais as características que um curso (MOOC) sobre a empregabilidade deverá ter. Classifique, quanto ao grau de pertinência (em que 0 é nada pertinente e 9 é totalmente pertinente), as seguintes características, para que considera importante neste tipo de cursos (MOOC):

Adicionar pergunta

Quatro de página

Se separar