



Pesquisa sobre Educação a Distância no Poder Judiciário

Brasília
2010



CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA
SUBSECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
SEÇÃO DE SELEÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

Organização e Planejamento

Diogo Albuquerque Ferreira

Joel Solon Farias de Azevedo

Noeme Júlia do Nascimento

Tabulação e Análise dos Resultados

Retirado da Monografia “A Educação a Distância no Poder Judiciário Brasileiro”¹

– Aline Ribeiro de Mendonça

¹ http://www.cnj.jus.br/eadcnj/file.php/38/A_Educacao_a_Distancia_no_Poder_Judiciario_Brasileiro_-_Aline_Ribeiro_de_Mendonca.pdf
Educação a Distância
Conselho Nacional de Justiça
ead@cnj.jus.br

Introdução

Em novembro de 2009 o Conselho Nacional de Justiça – CNJ organizou o 1º Fórum de Educação a Distância do Poder Judiciário. O fórum teve como objetivo discutir a Educação à Distância no Poder Judiciário, conhecer as melhores práticas desenvolvidas por instituições públicas e pensar em diretrizes para compartilhamento de conteúdo de cursos a distância, ou seja, buscar compreender a evolução da EaD no âmbito do Judiciário brasileiro.

Nos meses de janeiro e fevereiro de 2010 o CNJ realizou pesquisa para diagnosticar o grau de maturidade das práticas da EaD no Poder Judiciário. Para tanto foi elaborado instrumento de pesquisa disponibilizado na plataforma *Moodle* do CNJ, fazendo uso do recurso *feedback*.

Metodologia

Tipo de Pesquisa

Para o presente estudo foi escolhida pesquisa quantitativa e qualitativa por meio de aplicação de questionário semi-aberto, a ser respondido pela internet, diretamente na plataforma *Moodle*. Algumas respostas foram analisadas de forma quantitativa, por meio de análise de frequência, e outras, abertas, foram avaliadas de forma qualitativa, por agrupamento das respostas.

Participantes da Pesquisa

A amostra era composta por todos os tribunais do Poder Judiciário, Conselhos Superiores e Escolas de Magistrados constitucionalmente instituídas. De tal forma, foram levantados os responsáveis pela área de gestão de pessoas ou EaD de cada órgão, que foram convidados a responder o questionário. Ao todo, foram

convidados a participar 96 gestores, representando os Tribunais (5 Superiores, 5 Federais, 27 Estaduais, 27 Eleitorais, 24 do Trabalho, 3 Militares), os Conselhos (3) e as Escolas da Magistratura (2). O total de respondentes foi de 85.

Instrumento

A pesquisa constou de um questionário com 27 itens (abertos e fechados) que abordavam aspectos como: existência ou não de unidade específica para EaD; avaliação da composição da equipe; identificação do LMS utilizado; cursos desenvolvidos e respectivos conteúdos; oferta de cursos de outras instituições; existência de professores/tutores internos/área/cursos; existência de coordenadores de cursos a distância; orçamento destinado para educação corporativa; número de ações de treinamento/valor investido por servidor em 2009; número total de servidores do quadro; oferta de cursos para outros órgãos do Poder Judiciário; interesse em cursos desenvolvidos por outros órgãos do Poder Judiciário; projetos desenvolvidos/em desenvolvimento; lições aprendidas/dificuldades na implantação da EaD. O questionário completo está disponível no anexo A.

Procedimentos de Coleta de Dados

Buscando alcançar a percepção dos atores envolvidos com EaD no Poder Judiciário, foram identificados primeiramente os servidores responsáveis pela área de gestão de pessoas de cada órgão. Em seguida, eles foram convidados por e-mail e telefone para responder ao questionário on-line. Cada órgão recebeu o convite para participar da pesquisa, mas somente um usuário poderia responder. Duplas respostas de um mesmo órgão foram desprezadas.

O questionário foi disponibilizado na plataforma *Moodle* do Conselho Nacional de Justiça. Foi dado um prazo de resposta, findo o qual, os não respondentes foram contatados novamente e convidados a responder, ainda que fora do prazo.

Análise de dados

Os dados obtidos foram avaliados à luz da literatura em educação a distância. Questões com respostas objetivas foram analisadas utilizando-se estatística descritiva, em especial, frequência de respostas. As questões de respostas abertas foram agrupadas. Para as análises foram utilizados relatórios gerados pela plataforma *Moodle*. Ademais, foi feita migração dos dados dos questionários para tabelas no programa *Excel*, de forma a facilitar a apuração e categorização dos resultados. Os dados também foram migrados para o programa estatístico *PASW Statistics 18.0* (antigo SPSS), para análises e criação de tabelas e gráficos.

Para que fosse possível uma análise comparativa entre as diferentes justiças, foram criadas categorizações, a saber: Conselhos (CNJ, CJF e CSJT), Eleitoral (27 TREs), Escolas de Magistrados (ENAFAM e ENAMAT), Estadual (27 TJs), Federal (5 TRFs), Superiores e STF (STJ, TST, TSE, STM e STF) e Trabalho (24 TRTs).

Análise dos Resultados

Nesta seção, serão apresentados os principais resultados encontrados na pesquisa. Foram feitas análises das respostas quantificáveis e também das respostas abertas.

A pesquisa foi idealizada para aplicação a todos os Tribunais do país, totalizando 91 (sendo 27 da justiça estadual, 27 da eleitoral, 24 do trabalho, 5 da federal, 3 da militar e 5 superiores), somados aos 3 conselhos superiores (CNJ, CJF e CSJT), e também às escolas de magistrados (ENAMAT e ENFAM). O universo amostral seria, portanto, de 96 órgãos. No entanto, ressalta-se que não foram encaminhados convites aos Tribunais Militares, totalizando o envio de 93 convites. Desse número, obteve-se um total de 85 respondentes, distribuídos conforme tabela abaixo:

Tabela 1: Distribuição de respondentes agrupados por categorias de justiça

	Total Existente	Total Respondente	% de Respostas
Conselhos	3	3	100%
Eleitoral	27	27	100%
Escolas de Magistrados	2	1	50%
Estadual	27	22	81,5%
Federal	5	4	80%
Superiores e STF	5	5	100%
Trabalho	24	23	95,8%
TOTAL	93	85	91,4%

O índice de respostas foi considerado altamente significativo, contribuindo para a importância dos resultados encontrados. Todas as justiças tiveram participação efetiva, em especial os Conselhos, a Justiça Eleitoral e os Tribunais Superiores. Entre as Escolas, o índice de respostas foi baixo, no entanto, eram somente duas participantes, sendo que uma não respondeu.

A questão 2 do questionário versava sobre a existência de departamento específico de educação a distância na instituição. Somente 20% responderam possuí-lo. Portanto, 80% ainda não têm, em sua estrutura orgânica, formalização de uma unidade para o ensino a distância.

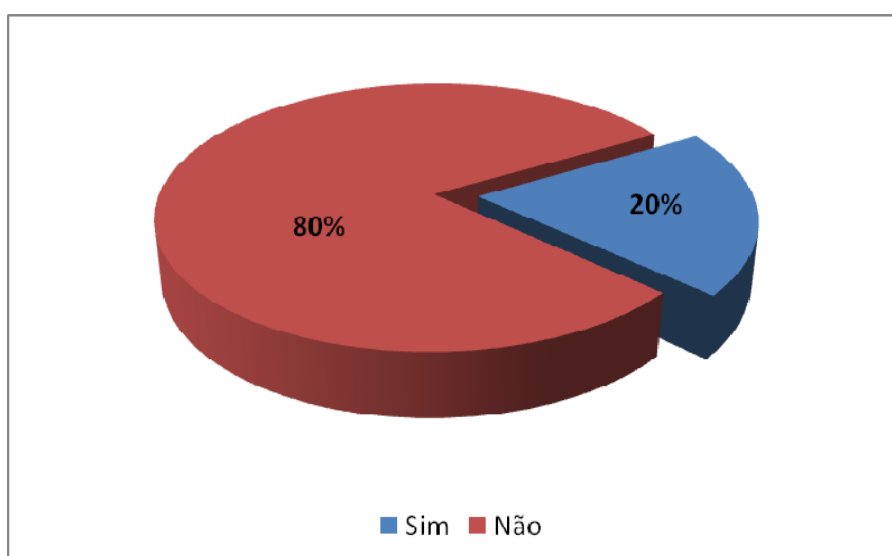


Gráfico 1: Percentual de órgãos que possui ou não uma seção específica para educação a distância.

Analisando-se as respostas categorizadas por “justiça”, temos o que se dispõe no gráfico a seguir:

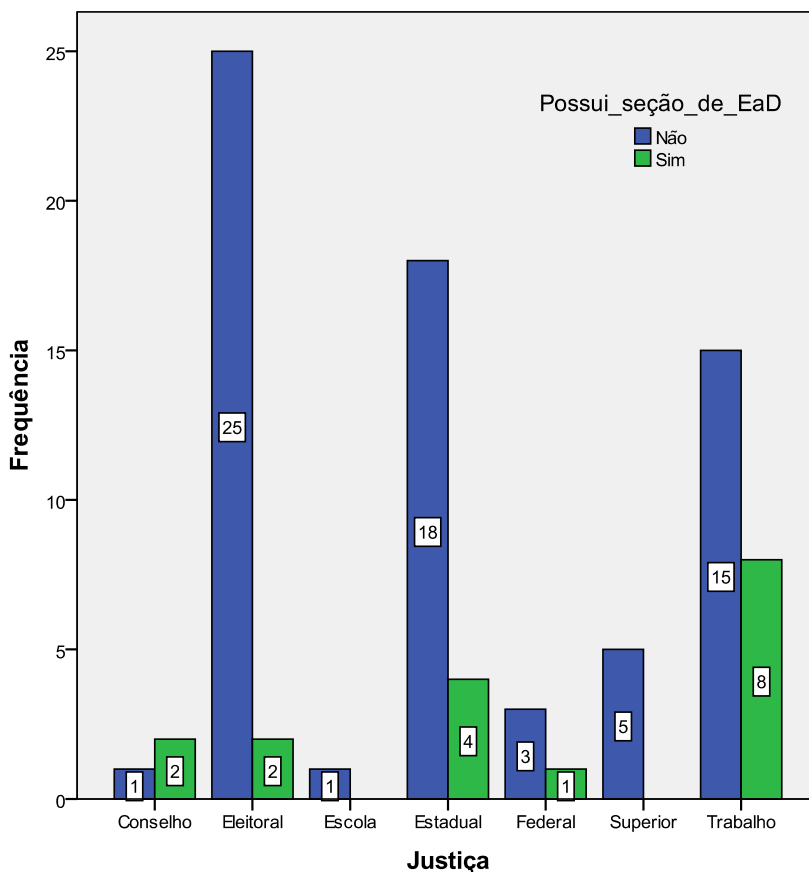


Gráfico 2: Número de órgãos, em cada justiça, que possui ou não uma seção específica para educação a distância.

No gráfico, destacam-se os Conselhos, única categoria em que a maior parte possui seção específica. Em termos quantitativos, a Justiça do Trabalho é a que possui maior quantidade de seções de EaD, seguida pela Estadual. Nenhum dos Tribunais Superiores e nem a Escola de Formação possui seções específicas.

Quando o questionamento foi sobre a formação de uma equipe de EaD, as respostas apontadas mostram que 49% dos órgãos **não** possuem equipe de EaD:

Tabela 2: Percentual de órgãos que afirmou não ter equipe de EaD, categorizado por justiça.

	% Não tenho equipe de EaD
Conselhos	0%
Eleitoral	33%
Escolas de Magistrados	100%
Estadual	55%
Federal	50%
Superiores e STF	80%
Trabalho	61%
Total	49%

Interessante apontar que, muito embora a Justiça do Trabalho possua maior quantidade de seções específicas de educação a distância, os Conselhos e a Justiça Eleitoral são os que mais possuem equipes com profissionais de EaD.

Quanto à formação dos profissionais das equipes de EaD existentes, observamos que a maior quantidade ainda é da figura do tutor, seguida pelo administrador, conforme distribuição:

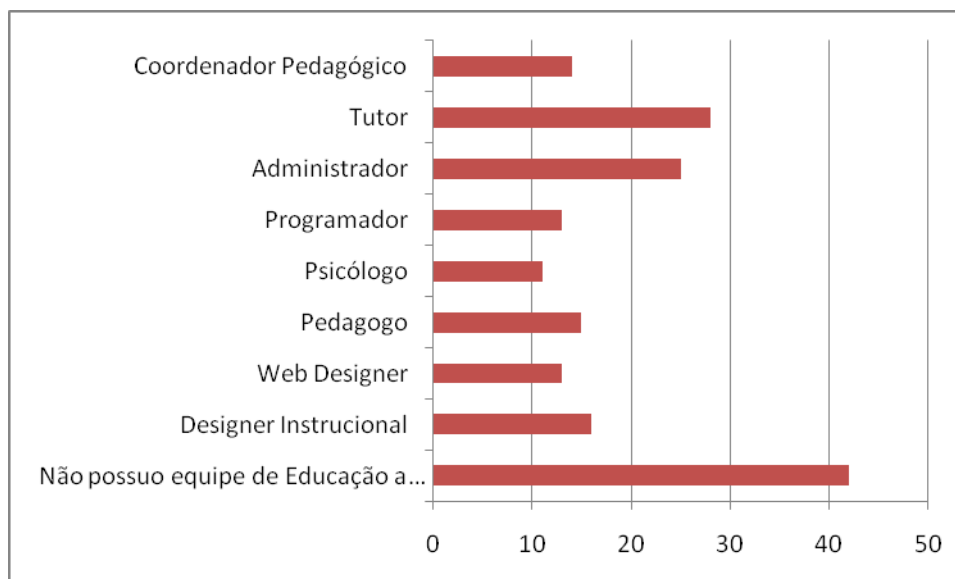


Gráfico 3: Quantidade de profissionais de cada formação na equipe de EaD.

O número de profissionais de cada especialidade ainda é reduzido, representando que as equipes ainda não são multidisciplinares. Somando-se todos os órgãos pesquisados, por exemplo, menos de 30 deles possui tutores, um dos principais atores em educação a distância.

No que concerne ao sistema de educação a distância – LMS mais utilizado, o destaque é para o *Moodle* com 67,06% das respostas. 23,53% não fazem uso de nenhuma plataforma, e neste grupo, o destaque fica para a Justiça Estadual, uma vez que 15% não possuem LMS, conforme distribuição apontada a seguir:

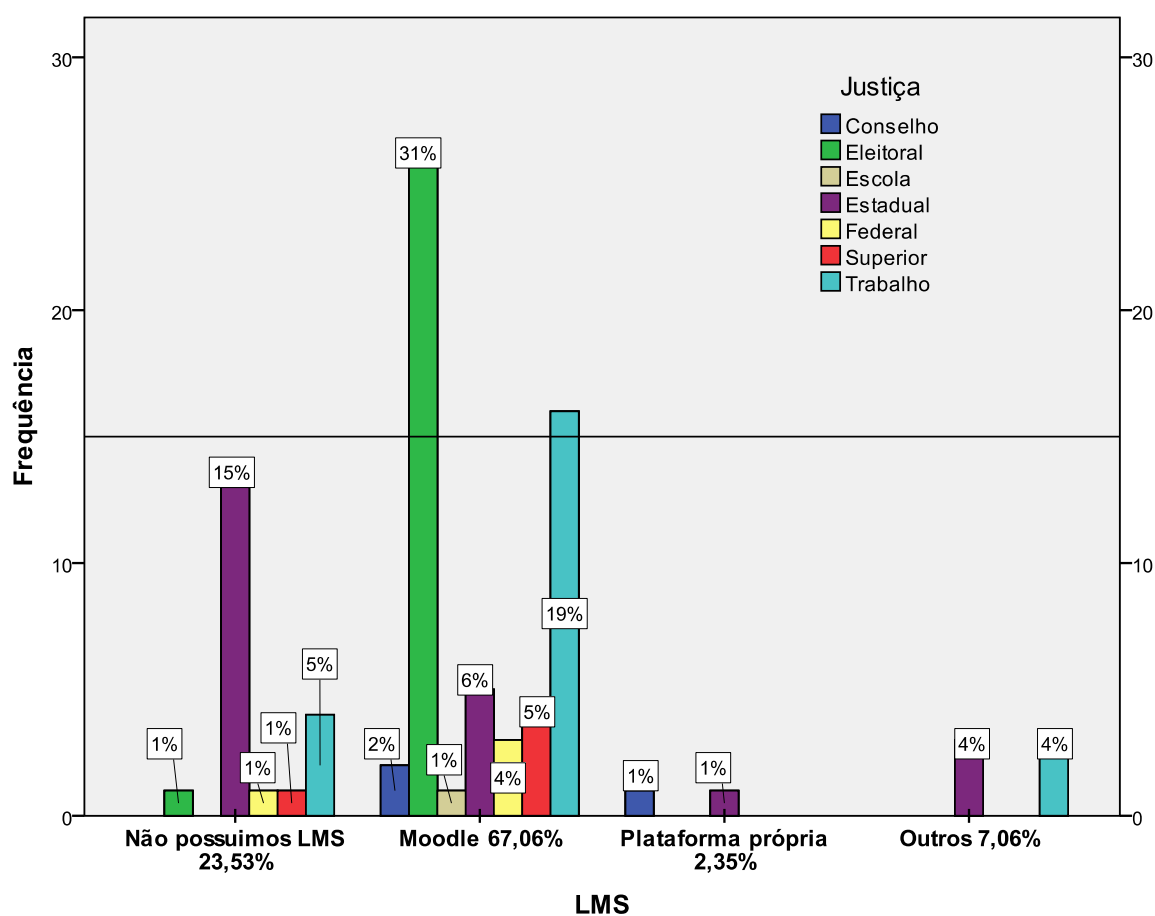


Gráfico 4: Distribuição de respostas, por justiça, sobre escolha de sistema de educação a distância.

E quando o tema é o desenvolvimento de cursos a distância pelo órgão, 50,59% apontaram que não desenvolveu, contra 49,41% que afirmou já ter desenvolvido.

Tabela 3: Percentual de respostas à questão sobre desenvolvimento de cursos pelo órgão, agrupados por categoria de justiça.

	Já desenvolveu cursos na organização?	
	sim	Não
Conselhos	100,00%	0,00%
Eleitoral	55,56%	44,44%
Escolas de Magistrados	100,00%	0,00%
Estadual	27,27%	72,73%
Federal	25,00%	75,00%
Superiores e STF	60,00%	40,00%
Trabalho	56,52%	43,48%
Total	49,41%	50,59%

Relevante apontar que os destaques para o desenvolvimento de cursos ficam a cargo dos Conselhos e Escolas, ou seja, instituições fundadas com caráter orientador e formador, de atuação nacional. Nas Justiças Estadual e Federal, o percentual de cursos desenvolvidos ainda é baixo, podendo ser ampliado significativamente nos próximos anos.

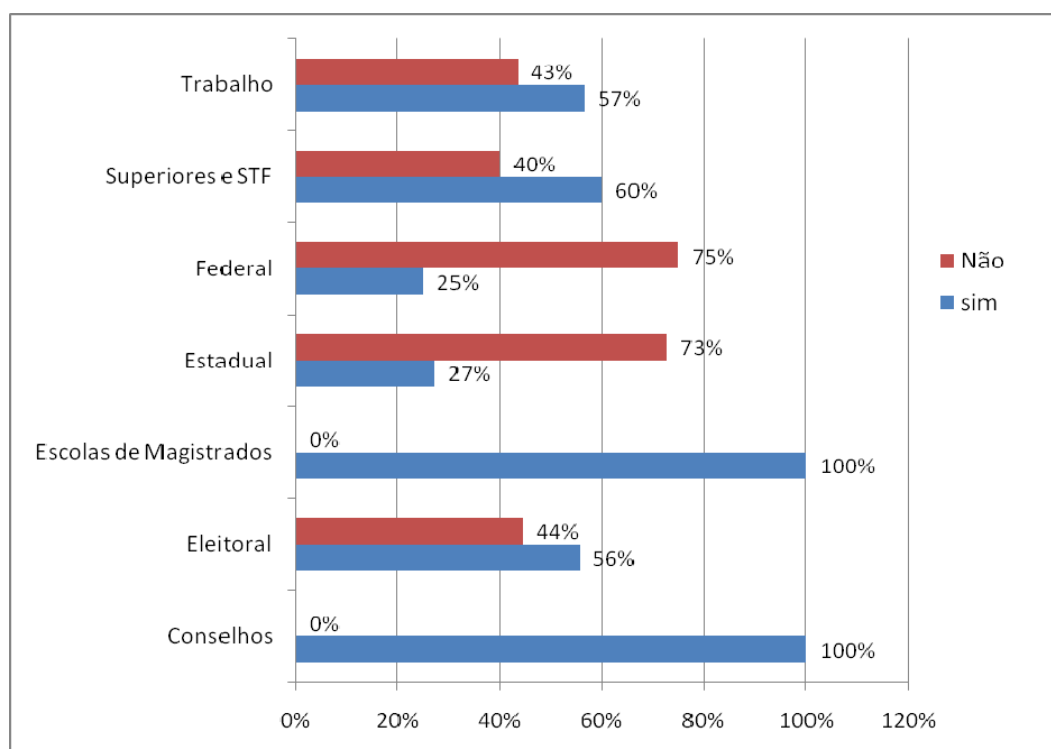


Gráfico 5: Percentual de órgãos que respondeu sim e não à pergunta: “Já desenvolveu cursos a distância na sua organização?”

Caso a resposta sobre o desenvolvimento de cursos pela própria instituição fosse positiva, deveriam ser listados os cursos. O objetivo era verificar que tipo de curso mais tem sido desenvolvido, a existência de cursos semelhantes etc. As respostas foram agrupadas por área de conhecimento, de forma a facilitar o estudo. Os cursos e áreas mais citados foram:

Tabela 4: Cursos desenvolvidos pelos órgãos categorizados por área do conhecimento/temas.

EAD
A Educação Corporativa na Justiça Federal Ambientação ao Moodle Capacitação Pedagógica a Distância <i>On Line</i> Explorando o Ensino Sem Distância Ferramentas da WEB para Educação a Distância Formação Básica para Tutores Formação de Tutores Formação de Tutores para EaD Formação Pedagógica Gestores de Escolas Judiciais Introdução à Docência <i>on line</i> Introdução a EAD Plataforma <i>Moodle</i> Qualificação Profissional: Instrutoria Treinamento <i>Moodle</i>
Gestão de Pessoas/Saúde e Meio-Ambiente
A Liderança Administração do Tempo Alinhamento Institucional em Programa de Gestão de Pessoas por Competências Ambientação Aperfeiçoamento Gerencial Atendimento ao público Atendimento ao Público com Qualidade Avaliação de Desempenho Avaliação de Gestores Capacitação de servidoras grávidas através de palestras em DVD, em razão do afastamento decorrente do vírus H1N1 Desenvolvimento gerencial Desenvolvimento Gerencial e Gestão de Pessoas Direitos Humanos e Mediações de Conflitos

Educação Financeira
Educação Sócio-ambiental
Eficiência no Atendimento ao Cliente
Ética e Cidadania
Excelência no Atendimento
Gestão de Conflitos
Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho
Introdução a Capacitação Gerencial
Liderança Organizacional e Avaliação de Desempenho
Lógica e Processo Decisório
Metodologia de Análise e Solução de Problemas
Noções em Gestão de Programas de Qualidade de Vida
Programa de Estágio
Qualidade no Serviço Público
Reflexões sobre Avaliação de Desempenho
Relações interpessoais
Saúde (Prevenção de Doenças Infectocontagiosas)

Português

A Língua Portuguesa como ferramenta de trabalho com ênfase em redação oficial
Língua Portuguesa
Língua Portuguesa - Produção de Textos
Nova ortografia
Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa em dezembro de 2009.
Oficina de Concordância Verbal
Português Instrumental
Pragmática da Linguagem: Estratégias de Produção do Texto
Produção Textual
Questões Ortográficas
Questões Práticas de Português
Redação Jurídica
Redação Oficial
Redação Profissional
Revisão Gramatical de Língua Portuguesa

Planejamento e Gestão Estratégica

A Gestão no Serviço Público
Banco de Melhores Práticas
Competência Fundamental: Orientação a Resultados
Elaboração de Planejamento Estratégico
Fórum de Discussão Virtual: Planejamento Estratégico dos Juizados Especiais Federais
Gerenciamento de Projetos
Gestão de Processos

Noções Básicas de Processo
Noções de Gestão por Processos
Planejamento Estratégico
Tecnólogo em gestão pública

Direito

Aperfeiçoamento de Magistrados – Processo Civil
Aperfeiçoamento de Magistrados - Processo Penal - Penal
Biopirataria: Instrumentos Legais de Prevenção e Repressão
Cinema e Direito – Direito Ambiental
Cinema e Direito – Direito Penal e Processual Penal
Cinema e Direito – Jornalismo e Direito
Coeficientes dos Fundos de Participação e a Justiça Federal
Curso de Noções Básicas de Direito Processual do Trabalho
Direito Comunitário - 1ª edição
Direito das Sucessões
Direito Previdenciário nos Juizados Especiais Federa
Direito Previdenciário nos Juizados Especiais Federais
Direito Processual do Trabalho
Direito Processual Público: Um Curso de Pós-Graduação pela Internet
Direitos Fundamentais
Direitos Políticos / Justiça Eleitoral
Elaboração de Ementas Jurisprudenciais
Intercâmbio de Experiências Internacionais
Introdução ao Direito Constitucional
Introdução ao Direito, Estrutura e Competência da JF
Investigação e Inteligência
O Crime de Lavagem de Dinheiro e seu Impacto no Desenvolvimento Brasileiro
O Direito de Morrer – Questões Jurídicas e Sociais
Oficina de Linguagem Jurídico-Judiciária
Pós-Graduação *lato sensu* em Direito Processual Público (módulos 1 a 13)
Procedimentos e Práticas de Vara Criminal Especializada
Visão Geral do Processo Eleitoral

Contratação

Gestão e Fiscalização de Contratos
I Fórum de Contratação Pública da Justiça Federal – Videoconferência
Gerenciamento Matricial de Despesa

Ferramentas

Broffice Calc
Broffice Writer
Conversão de documentos para PDF
Explorando o Windows XP

Hardware para o dia-a-dia
Microinformática
Mozilla Thunderbird
Planilha Eletrônica – *BROffice*
Redes de Comunicação, Intranet e Correio Eletrônico

Específicos

Arrecadação e Aplicação de Recursos nas Eleições 2008
Atos de Comunicação para Oficiais de Justiça
Bioética – Temas Emergentes e Persistentes
Capacitação de servidores através de DVD em atendimento ao Projeto Meta 2
Capacitação dos DISTRIBUIDORES Tabelas Processuais Unificadas
Capacitação em Eleições Suplementares (Nova Eleição)
Cartório Judicial / Justiça Eleitoral
Central de Mandados
Comissários da Infância e Juventude
Competência e Estrutura das Varas Criminais Especializada
Conteúdo Ético das Sentenças Judiciais
Curso Prático de Protocolo
Cursos relativos a sistemas e normas eleitorais (urna eletrônica, filiação partidária, orientações básicas, propaganda eleitoral, mesários, prestação de contas partidárias)²
Estrutura e Funcionamento do SISUR
Execução de Títulos Extrajudiciais
Formação de Base para Secretários e Conciliadores da Casa da Cidadania
Fórum dos Novos Ajudantes
Fórum dos Novos Escrivães
Frequência Nacional - Módulo Administrativo
Gestão de Gabinete
Indexação de acórdãos e resoluções
Matéria para Imprensa
Mediação Familiar (semipresencial)
Mercado de Capitais e Câmbio: Regulamento e Funcionamento
Ouvidoria
Perícias na Justiça Federal
Preparação para Assistente de Audiências
Preparação para Assistente de Juiz de 1ª Instância
Procedimentos do Cartório Criminal (semipresencial)
Processamento de Feitos
Racionalização
Rotinas de Secretaria de Vara
Rotinas de Sentenças Trabalhistas
SAP1 para Executante de Mandados
Sistema de Cálculo Penal

Sistema de Controle de Infrações Disciplinares
Sistema de Cotas – As Liminares e a Reserva de Vagas nas Universidades
Sistema de Gerenciamento de Processos de Diárias.
Sistema do Sistema Agenda Fácil
SOS - Solicitação de Serviços
Técnicas Avançadas de Indexação de Textos
Técnicas de Mediação aplicada à Conciliação
Técnica Legislativa
Noções de Contabilidade

A lista de cursos desenvolvidos pelo Poder Judiciário é, portanto, bem extensa. Muitos são amplos e de conteúdo comum entre os órgãos, como é o caso dos cursos de língua portuguesa, ferramentas de informática, gestão estratégica. Há ainda outros que são gerais, mas adaptáveis à realidade de cada instituição, como pode ser o caso de avaliação de desempenho, e outros de gestão de pessoas. Vários deles, muito embora sejam específicos, podem ser aproveitados por outros órgãos do Judiciário, em especial dentro da mesma especialização de justiça, tendo em vista que as realidades são muito similares. Um curso de cálculo trabalhista desenvolvido por um TRT, por exemplo, pode ser de conteúdo extremamente específico, mas será útil a todos os serventuários da Justiça do Trabalho, independentemente da região a que esteja vinculado.

Alguns eventos citados pelos tribunais são cursos tradicionais, mas é possível que também tenham sido listados seminários, palestras, transmissão de videoconferência. Também há cursos híbridos, ou seja, que tiveram parte ofertada a distância e parte presencial.

A oferta de eventos produzidos por outras instituições, por sua vez, representou um percentual bem mais elevado, comparado ao de cursos desenvolvidos pelo próprio órgão. No total, 68,24% dos respondentes já ofertaram cursos desenvolvidos por outros, e 31,76% ainda não o fez.

Tabela 5: Frequência de respostas à questão: “Já ofereceu cursos a distância oferecidos por outras organizações?”

Já ofereceu cursos desenvolvidos por outras organizações?		
	Sim	Não
Conselhos	66,67%	33,33%
Eleitoral	77,78%	22,22%
Escolas de Magistrados	0,00%	100,00%
Estadual	63,64%	36,36%
Federal	25,00%	75,00%
Superiores e STF	80,00%	20,00%
Trabalho	69,57%	30,43%
Total	68,24%	31,76%

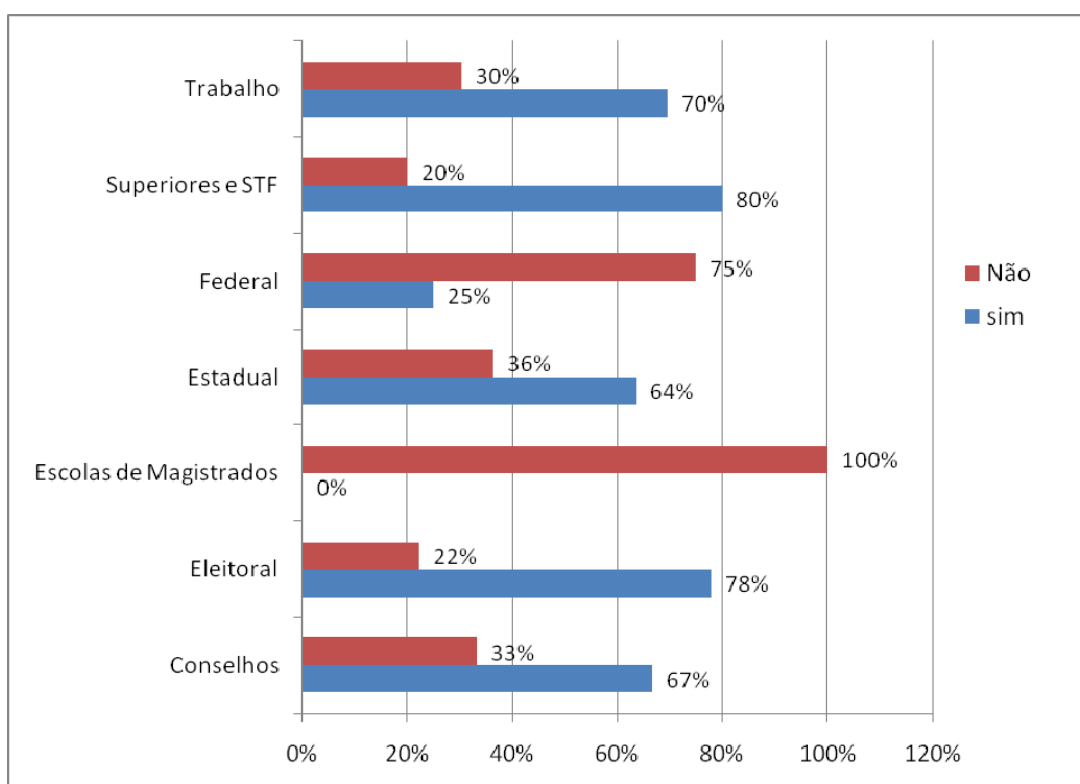


Gráfico 6: Percentual de órgãos que respondeu sim e não à pergunta: “Já ofereceu cursos a distância desenvolvido por outras organizações?”

Tal resultado é perfeitamente compreensível, visto que, conforme apontado anteriormente, a EaD é uma ferramenta recente, há poucas equipes específicas e poucos profissionais especializados nos órgãos, prejudicando o desenvolvimento de cursos. Aproveitar cursos desenvolvidos por outras instituições, quer seja estabelecendo parcerias, quer seja contratando-os no mercado, é uma solução.

No que concerne à lista dos cursos aproveitados de outros órgãos, as áreas do conhecimento são similares a dos cursos desenvolvidos pelos participantes da pesquisa. Há, de destaque, cursos ofertados por universidades e escolas tradicionais, além de empresas do mercado. Outra citação comum foi a de cursos, na área eleitoral, por exemplo, os TREs citando cursos que foram aproveitados entre os desenvolvidos pelo Tribunal Superior Eleitoral.

Perguntados sobre a existência de tutores e coordenadores pedagógicos aptos a atuarem em EaD, 58,82% afirmou que possui tutores e 28,24% afirmou possuir coordenadores. Observa-se nitidamente que a figura do tutor ainda é mais facilmente encontrada do que a do coordenador. Atenção à distribuição por justiça na tabela abaixo:

Tabela 6: Percentual de respondentes que possui ou não possui tutores e coordenadores por categoria de justiça.

	Tutores		Coordenadores	
	Sim	Não	Sim	Não
Conselhos	66,67%	33,33%	66,67%	33,33%
Eleitoral	85,19%	14,81%	11,11%	88,89%
Escolas de Magistrados	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Estadual	36,36%	63,64%	27,27%	72,73%
Federal	25,00%	75,00%	0,00%	100,00%
Superiores e STF	40,00%	60,00%	20,00%	80,00%
Trabalho	56,52%	43,48%	47,83%	52,17%
Total	58,82%	41,18%	28,24%	71,76%

A pergunta seguinte consistia de quantificar os tutores e coordenadores existentes. Enfatiza-se que serão analisadas as médias, em detrimento do quantitativo simples, uma vez que a quantidade de órgãos respondentes em cada categoria influencia sobremaneira o valor da média. Também cabe apontar que os dados devem ser relativizados e podem não estar refletindo totalmente a realidade. Vários respondentes afirmaram ter tutores ou coordenadores, mas deixaram o quantitativo em branco, o que contribui para a queda da média. Além disso, podem ter ocorrido variações na interpretação sobre o que é um tutor ou coordenador, dependendo da experiência do respondente ou da definição conceitual adotada.

Tabela 7: Quantidade total e média de tutores e coordenadores dentro de cada justiça.

	N. de Tutores	Média de Tutores	N. de Coordenadores	Média de Coordenadores
Conselhos	15	5,0	3	1,0
Eleitoral	276	9,5	3	0,1
Escolas de Magistrados	0	0,0	2	2,0
Estadual	79	3,6	12	0,5
Federal	1	0,3	0	0,0
Superiores e STF	1	0,2	0	0,0
Trabalho	102	4,4	20	0,5
Total	474	5,58	40	0,47

O número de tutores variou bastante, mas é em média de 5,58. Os dados obtidos mostram que a Justiça Eleitoral tem, proporcionalmente, maior número de tutores – 9,5, seguida pelos Conselhos – 5, e pela Justiça do Trabalho – 4,4. Ressalta-se que nas categorias Escola de Magistrados, Justiça Federal e Tribunais Superiores há menos de 0,5 tutores, em média, para cada.

O número médio de coordenadores foi muito menor (0,47). A categoria que possui a maior média de coordenadores é a Escola de Magistramento (2), seguida pelos Conselhos Superiores (1). A Justiça Federal e os Tribunais Superiores não apontaram possuir coordenador.

A significativa diferença entre a média dos tutores e a dos coordenadores era esperada. A literatura aponta que a figura do tutor é muito mais comum e a do coordenador é mais estratégica. Exemplificando, um curso pode ter vários tutores e somente um coordenador. Ademais, alguns órgãos limitaram-se a apontar, como coordenador, profissional da área de pedagogia que atua em ensino a distância, enquanto outros adotaram o conceito de forma mais ampla.

O questionário, em seguida, abordou questões relativas à educação corporativa como um todo e aos recursos inerentes a ela. A questão 15 versou sobre a existência de orçamento específico para educação corporativa. Importante ressaltar que ainda há órgãos que não possuem uma rubrica específica para capacitação de Recursos Humanos. Entretanto, em geral o percentual de órgão com orçamento específico é alto: 84,71%.

Tabela 8: Percentual de participantes que afirmou possuir ou não possuir orçamento específico para Educação Corporativa.

	Orçamento Específico para Educação Corporativa	
	Sim	Não
Conselhos	66,67%	33,33%
Eleitoral	100,00%	0,00%
Escolas de Magistrados	100,00%	0,00%
Estadual	68,18%	31,82%
Federal	50,00%	50,00%
Superiores e STF	100,00%	0,00%
Trabalho	86,96%	13,04%
Total	84,71%	15,29%

É importante frisar que alguns participantes entenderam que a questão quanto ao orçamento versava exclusivamente sobre educação a distância, o que não era verdade. Muito embora a redação estivesse clara, os participantes podem ter sido enviesados pelo fato de responderem seguidas respostas específicas sobre educação a distância.

No que diz respeito ao valor investido, as respostas variaram muito. Há órgãos que descreveram somente os valores relacionados à educação a distância, outros que incluíram despesas com diárias e passagens para cursos em outras localidades, etc. As análises dessa questão ficaram sobremaneira prejudicadas, uma vez que se utilizou de questão aberta para uma variável numérica, com variação na interpretação conforme leitor. Considero que qualquer tentativa de agrupamento ou análise dos valores irá ser prejudicada e poderia levar a falsas interpretações.

Da mesma forma, as questões 17, 18 e 19, que eram quantitativas, ficaram com as análises prejudicadas devido a diferenças na interpretação e falta de uniformização nas respostas. As questões eram: “17. Quantas ações de treinamento (presencial ou a distância) foram oferecidas em 2009? (Ex: 500 vagas oferecidas, entre cursos internos e externos”; “18. Quantos servidores efetivos compõem o quadro de pessoal do órgão?”; “19. Quantos servidores foram desenvolvidos/capacitados/treinados em 2009?”

As três questões foram elaboradas para se avaliar em média qual o valor investido por servidor, por ação de treinamento e também para avaliar qual o percentual de servidores treinados. No entanto, novamente ocorreu erro no

preenchimento. Muitos respondentes apontaram o número de vagas ofertadas, ao invés do número de servidores capacitados, de forma que um mesmo servidor pode ter sido contado várias vezes, dependendo de quantos cursos realizou. O erro também pode ser atribuído à escolha do tipo de questão, extremamente aberta, para um dado numérico.

Quanto à temática de compartilhamento dos cursos de EaD. Os respondentes foram unânimes: 100% favoráveis ao compartilhamento de conteúdos de cursos entre os órgãos do Judiciário. Inclusive, 100% estão de acordo com a cessão de um curso que foi comprado/desenvolvido pelo seu órgão a outro Tribunal. 60% dos órgãos participantes já cederam ou solicitaram algum curso a outro órgão, conforme distribuição apresentada no gráfico.

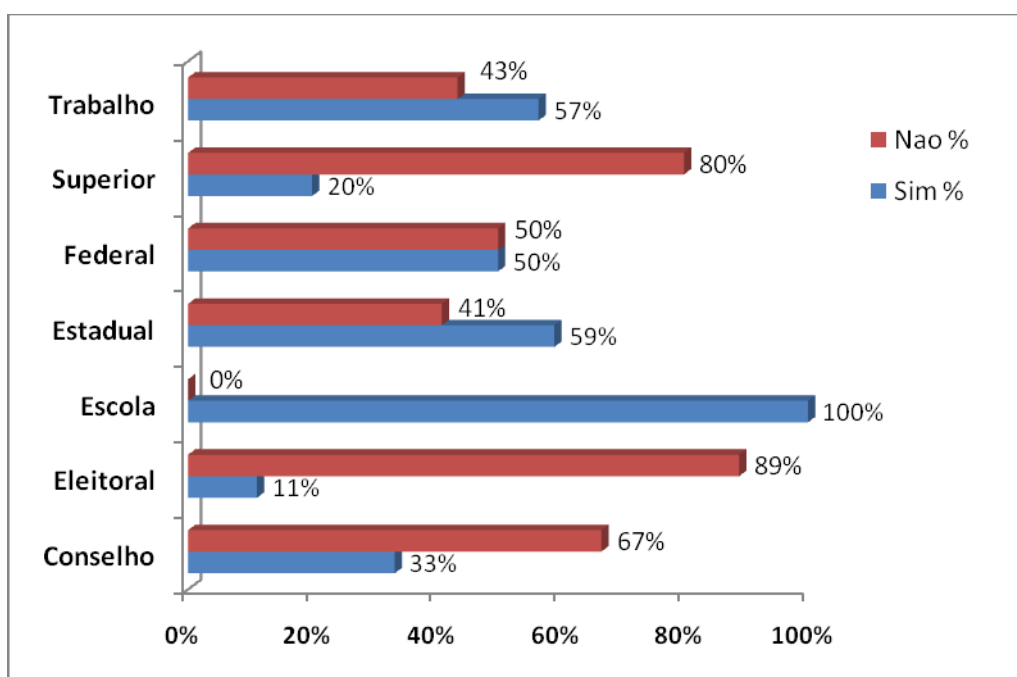


Gráfico 7: Percentual de órgãos, em cada justiça, que responderam sim e não para a questão: "Já cedeu ou solicitou curso a outro órgão?"

Com vistas a avaliar o quanto a gestão do conhecimento é valorizada, e o quanto os talentos internos são estimulados a propagar os conhecimentos, foi elaborada questão sobre instrutoria interna: "24. Seu órgão possui algum programa de instrutoria interna (remuneração de servidores para atuarem como instrutores de cursos presenciais ou à distância)?". 71,76% dos órgãos possuem programa de

incentivo. O resultado parece positivo, mas ressalta-se que engloba ações de incentivo para instrutoria presencial ou não.

Quanto ao parâmetro para pagamento de instrutoria interna, os órgãos federais utilizam a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, geralmente regulamentada internamente. Os Tribunais de Justiça dos estados, entretanto, fazem uso de atos internos ou, quando há previsão, da constituição estadual ou de lei específica.

A distribuição das respostas sobre instrutoria interna, por justiça, pode ser visualizada no gráfico a seguir:

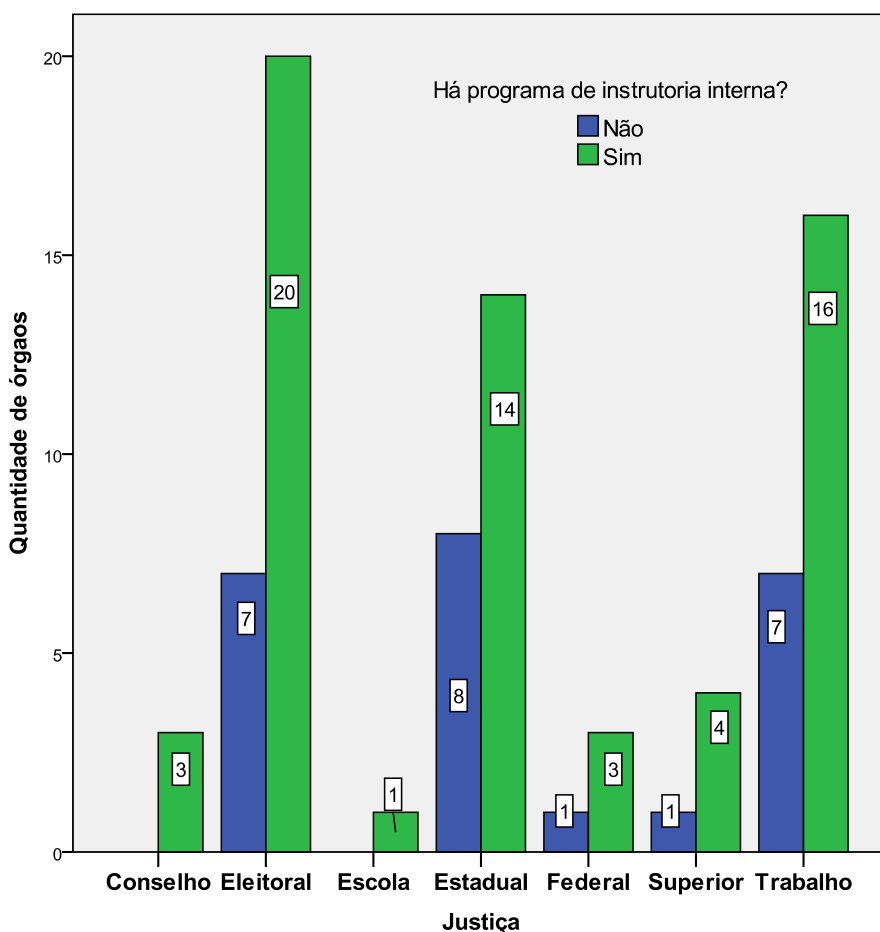


Gráfico 8: Quantidade de órgãos, em cada justiça, que possuem ou não possuem programa de instrutoria interna.

Por fim, o instrumento possuía uma questão aberta que consistia de espaço para comentários sobre a experiência do órgão com EaD, incluindo projetos desenvolvidos ou em desenvolvimento, dificuldades encontradas, lições aprendidas na implantação e casos de sucesso vivenciados. Claramente as respostas variaram entre os órgãos: alguns relataram já possuir experiências aprofundadas, outros ainda estão em fase de implantação e há, ainda, outros que nem iniciaram. A utilização de EaD pelos respondentes é recente, conforme se depreende da leitura das respostas.

Seguem os aspectos mais relevantes, agrupados por temas:

Tabela 11: Freqüência de respostas sobre dificuldades relacionadas à EaD, categorizadas.

Dificuldades mais encontradas	%
Falta de capacitação da equipe	16,5%
Problemas tecnológicos: rede tecnológica, softwares, acesso a intranet, uso de web conferencias, etc.	15,2%
Ausência de equipes dedicadas exclusivamente à EaD – sobrecarga de trabalho	10,6%
Equipes com número reduzido de pessoas	8,2%
Falta de estrutura (instalação física, computadores com sistema adequado)	7%
Resistência dos servidores	7%
Falta de facilitadores, tutores e conteudistas	7%
Resistência da Administração	3,5%
Dificuldade de conciliar acesso aos cursos e o horário de trabalho	3,5%
Dificuldades no gerenciamento dos cursos	2,4%
Familiarização com plataforma e tecnologias para ensino	2,4%

Como se observa dos dados da tabela anterior, as dificuldades apontadas estão, em sua grande maioria, relacionadas à equipe: falta de capacitação, sobrecarga de trabalho em virtude de acúmulo de funções, quantitativo reduzido de integrantes, falta de facilitadores, tutores e conteudistas, somando ao todo 42,3% das referências. Problemas tecnológicos e de estrutura também representam um percentual significativo – 22,2%. O tópico de resistência por parte dos servidores e da Administração também foi citado por 10,5%.

Tabela 12: Frequência de respostas referentes a aspectos positivos relacionados à Educação a Distância, categorizadas.

Aspectos positivos mais citados	%
Boa aceitação por parte dos servidores	21%
Treinamento de grande número de servidores dispersos geograficamente	11,8%
Economia de gastos com diárias, passagens, impressão de material (manuais, apostilas), ligações telefônicas interurbanas (para tirar dúvidas)	8,2%
Servidor não precisa sair do seu posto de trabalho para fazer o curso ou para ministrá-lo	7%
Baixos índices de evasão	4,7%
Melhoria dos serviços prestados	2,4%
Aumenta a colaboração entre unidades	1,1%
Custo reduzido com uso de plataforma livre	1,1%
EaD alinhou o plano estratégico ao desenvolvimento organizacional, passando a ser parte do programa de educação continuada	1,1%

Os aspectos positivos citados pelos respondentes são bastante condizentes com o que a literatura pontua como vantagens do uso da EaD. A economia, a possibilidade de treinamento em maior escala, a comodidade e a flexibilidade são vantagens clássicas. Interessante apontar que a aceitação da EaD tem sido positiva no Judiciário e que os índices de evasão apontados foram baixos.

Tabela 13: Frequência de respostas referentes a lições apreendidas sobre educação a distância, categorizadas.

Lições Apreendidas	%
Capacitação continuada da equipe	10,6%
Estímulo a formação de tutores e coordenadores	10,6%
Importância de estabelecer parcerias internas e externas	10,6%
Formação de equipes multidisciplinar	5,9%
Importância da criação de unidade específica para EaD	4,7%
Importância de interação para sucesso do curso (existência de tutores, encontro presencial, etc.)	4,7%
Adaptação de instrumentos e cuidado na escolha de formas de	4,7%

transmissão do conteúdo (CDs, DVDs)	
Necessidade de planejamento, acompanhamento e avaliação constantes	3,5%
Material deve ser de qualidade	2,4%
Importância de incentivos à EaD: espaços físicos próprios, normas de redução de horário para realização de cursos, pagamento de tutores	2,4%
Necessidade de padronização do LMS do Judiciário para troca de experiências	1,1%

Quanto às principais lições apreendidas pelos órgãos, observa-se que muitas sinalizam que a EaD ainda está em fase inicial de implementação: formação de equipes, necessidade de incentivos à tutoria, bem como à EaD como um todo. A maior parte das lições está relacionada à equipe e sua formação. É preciso formar equipes multidisciplinares, estimular a formação de tutores e coordenadores, capacitando-os continuamente.

Anexo A – Questionário de Pesquisa on-line

Diagnóstico da Educação a Distância no Poder Judiciário

Prezado (a) Gestor (a),

Você está participando da Pesquisa sobre Educação a Distância do Poder Judiciário. Os resultados dessa Pesquisa serão utilizados no planejamento de ações como a oferta de turmas para a formação de tutores e coordenadores, elaboração de acordo de cooperação técnica para compartilhamento de conteúdo de cursos à distância, criação de um banco de melhores práticas, criação de biblioteca de objetos de aprendizagem, entre outros.

1. Informe a qual órgão do Poder Judiciário você pertence.

2. Possui um seção/departamento específico de educação a distância?

() Sim

() Não

3. Quais desses profissionais compõem sua equipe:

() Não possuo equipe

() Designer Instrucional

() Web Designer

() Pedagogo

() Psicólogo

() Programador

() Administrador

() Tutor

() Coordenador Pedagógico

4. Qual sistema de educação a distância LMS (*learning management system*) é utilizado na sua organização?

() Não possuímos

() Moodle

() WebAula

() Blackboard

() Plataforma própria (desenvolvida na organização)

() Outros

5. Já desenvolveu cursos a distância na sua organização?

() Sim

() Não

6. Se respondeu sim à pergunta anterior, relacione os cursos desenvolvidos

7. Já ofereceu cursos a distância, desenvolvido por outras organizações?

() Sim

() Não

8. Se respondeu sim à pergunta anterior, relacione os cursos desenvolvidos

A sua organização possui tutores aptos a atuarem em cursos a distância? Quantos? Em
9. quais cursos atuaram?

Sim

Não

10. Se você respondeu sim, informe o número de tutores.

11. Se você respondeu sim à questão 10, informe em quais cursos atuaram?

A sua organização possui coordenadores pedagógicos aptos a atuarem em cursos a
12. distância? Quantos? Em quais cursos atuaram?

Sim

Não

13. Se você respondeu sim, informe o número de coordenadores.

14. Se você respondeu sim à questão 12, informe em quais cursos atuaram?

15. A área de educação corporativa (treinamento/capacitação) possui orçamento próprio?

Sim

Não

Qual foi o valor investido em desenvolvimento/capacitação/treinamento de servidores e
16. magistrados no exercício de 2009?

Quantas ações de treinamento (presencial ou a distância) foram oferecidas em 2009? (Ex:
17. 500 vagas oferecidas, entre cursos interno e externos)

18. Quantos servidores efetivos compõem o quadro de pessoal do órgão?

19. Quantos servidores foram desenvolvidos/capacitados/treinados em 2009?

Você concorda com o compartilhamento de conteúdo de cursos a distância entre os órgãos
20. do Poder Judiciário?

Sim

Não

21. Se você respondeu não à questão 20, informe o motivo

22. Você já cedeu ou solicitou algum curso a outro órgão?

Sim

Não

23. Você cederia um curso que foi comprado/desenvolvido pelo seu órgão a outro Tribunal?

Sim

Não

Seu órgão possui algum programa de instrutoria interna (remuneração de servidores para
24. atuarem como instrutores de cursos presenciais ou à distância)?

Sim

Não



25. Se você respondeu sim à pergunta 24, informe se a remuneração é baseada na gratificação de encargo de curso e concurso da Lei 8.112/90 ou em algum outro parâmetro legal. _____
26. Caso o seu órgão já trabalhe com EaD, fale sobre a sua experiência, sobre os projetos desenvolvidos ou em desenvolvimento, dificuldades encontradas e lições aprendidas na implantação da EaD, casos de sucesso vivenciados na sua organização. _____
27. Informar nome, e-mail e telefone do responsável pelas informações prestadas. _____

