

Treinamento a Distância no Tribunal de Justiça/RJ

Por

Marilda da Costa Luiz

Trabalho de conclusão de curso, apresentado como exigência final da disciplina Metodologia da Pesquisa, do Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em ADMINISTRAÇÃO JUDICIÁRIA, Turma 01.

Rio de Janeiro

Março/2004

SUMÁRIO

I – Introdução.....	05
II – Objetivos.....	07
1- Geral.....	07
2- Específicos	07
III – História e Evolução da Educação a Distância no Brasil.....	08
1- Considerações Temporais	08
2- Atualização da Atividade Docente.....	10
3- Principais fatos que marcaram a História da E a D no Brasil.....	13
IV – A Importância da Educação a Distância nas Organizações	14
1- O Mundo do Trabalho e o Treinamento.....	14
2- O Treinamento no Tribunal de Justiça/RJ.....	16
2.1- Caracterização do Tribunal de Justiça/RJ.....	17
2.1.1 - O Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro.....	17
2.1.2- A Escola de Administração do TJRJ.....	21
V – Propostas de Treinamento a Distância no âmbito do TJRJ.....	24
1- Apresentação.....	24
1.1- Proposta 1 – Implantação a Curto Prazo.....	25
1.2- Proposta 2 – Implantação a Médio Prazo	26
1.3- Proposta 3 – Implantação a Longo Prazo	26
2- Considerações Finais.....	27
VI – Bibliografia.....	29
VII – Anexos	30

I – Introdução

A experiência de gerenciar todo o trabalho de treinamento promovido pela Escola de Administração do TJ/RJ – ESAJ, vivida durante sete anos, gerou o surgimento de muitos desejos e alguns sonhos!

Nos incomodava bastante ver os serventuários da capital atendidos em suas necessidades de treinamento e os colegas do interior sem grandes possibilidades de atendimento. As reclamações sempre chegavam com muita frequência. Aos poucos, com bastante dificuldades e muita garra de todos, foram surgindo as oportunidades de construção da maioria dos cursos em todas as comarcas do interior. Mas o sonho não acaba aí. Se faz necessário chegar em todos os lugares ou em todas as comarcas com a mesma rapidez e a mesma linguagem pedagógica, trabalhando o conhecimento de forma igualitária para toda a comunidade de servidores do poder judiciário.

No mundo moderno, onde a tecnologia encurtou a distância, no qual não se precisa ir para poder estar, não há porque se utilizar somente de momentos didáticos que pressuponham, exclusivamente, aulas presenciais, aulas nas quais professores e alunos se reunam em um único local para trocar seus conhecimentos.

Hoje as salas de aula virtuais já são uma realidade nas grandes empresas e instituições educacionais - o futuro chegou! É preciso que ele chegue, também, para a ESAJ ! É urgente pensar na implantação de um sistema de “Treinamento a Distância” coordenado pela ESAJ/TJ.

Além da necessidade de modernização das atividades desenvolvidas pela ESAJ não se pode deixar de levar em consideração a amplitude territorial do Estado do Rio de Janeiro, suas diversidades regionais, as dificuldades de transporte, principalmente nas comarcas do interior fatos que geram um processo de evasão de treinandos das salas de aula, principalmente nas comarcas do interior. Evasão esta que acarreta desperdício de recursos econômicos.

Visando a diminuição da evasão com conseqüente desperdício de investimento e visando principalmente facilitar ao serventúário o acesso mais rápido ao conhecimento, estimulando a troca de conhecimentos em atividades interativas este trabalho apresenta três sugestões para a implantação do treinamento a distância, no âmbito do TJ/RJ.

II – Objetivos

1 – Geral

Propor a criação de um sistema de treinamento a distância no âmbito do TJRJ e nas diferentes comarcas da Corregedoria-Geral da Justiça/RJ

2 – Específicos

Conhecer a evolução histórica do ensino a distância; traçar um quadro das diferentes realidades existentes no âmbito do Tribunal de Justiça/RJ e da Corregedoria-Geral da Justiça/RJ referenciando as diferentes comarcas do estado do Rio de Janeiro; apresentar sugestões para a implantação do treinamento a distância pela ESAJ.

III - História e Evolução da Educação a Distância no Brasil.

1 – Considerações Temporais.

O homem, este ser gregário, que com seu trabalho vem através dos séculos modificando o mundo e desta forma construindo e acumulando conhecimentos, sempre se preocupou em transmitir estes conhecimentos para as gerações mais novas.

Inicialmente esta atividade era desenvolvida informalmente no seio do próprio grupo familiar. A história da educação nos mostra, porém, que no caminhar dos tempos a atividade de transmissão de conhecimentos, o ato contínuo de ensinar e aprender foi conquistando espaços formais e se apoiando em atividades mais estruturadas, saindo, desta forma, dos lugares mais abertos e informais, muitas vezes ao ar livre, entrando em ambientes físicos mais fechados, concebidos para as atividades específicas do ensino.

Com o tempo o ato de ensinar formalmente foi deixando o empirismo, ganhando, então, *status* de atividade científica, com utilização de recursos, instrumentos e tecnologias desenvolvidas, pensadas, criadas e/ou adaptadas para tal, mas a tarefa de ensinar sempre esteve apoiada na presença de um preceptor, mestre, professor ou qualquer que fosse o nome atribuído àquele que exercesse a tarefa específica de transmissão de conhecimentos – ensino presencial. Como a roda do progresso não pára e a imaginação e a criatividade do ser humano são evolutivas, muitos recursos e metodologias didáticas foram criados através dos tempos.

No início do século XX, o mundo moderno, inclusive o Brasil, pôde ver surgir uma nova forma de ensino. Com o auxílio do serviço postal, fascículos contendo mensagens educativas ou aulas programadas eram enviados por correspondência àqueles que tinham interesse em aprender uma tarefa específica que lhes possibilitasse exercer uma atividade remunerada. Desta forma, tornam-se muito comuns os cursos “técnicos” por correspondência cujo material impresso chegou até a ser vendido em bancas de jornais.

O avanço da tecnologia e a evolução dos meios de comunicação disponibilizaram para a educação fontes alternativas para a difusão do conhecimento, e o ato de aprender “sozinho”, de forma autônoma e sem sair de casa, vai ganhando espaço.

Com a evolução dos sistemas de rádio, cinema e televisão - acontecem a implantação de cursos através do rádio e posteriormente a implantação de “telecursos”¹. Em meados da década de 80 os cursos a distância foram se sofisticando e passaram a fazer uso das mídias de armazenamento – vídeos, disquetes, CD-Rom – como recursos didáticos complementares.

Portanto, retornando no tempo para se fazer uma análise de acontecimentos que possibilitaram a modificação do ato de ensinar, verifica-se que a idéia de um ensino não presencial - ensino a distância - no qual professor e alunos não compartilham o mesmo espaço físico ao mesmo

¹ São os cursos preparados através de mídia televisiva, com utilização de professores ou artistas, visando uma maior abrangência no alcance da população interessada em aprender e estudar, com a utilização de materiais impressos adquiridos em bancas de jornais para acompanhamento das aulas ministradas. O pioneirismo deste empreendimento social ficou a cargo da Fundação Roberto Marinho através da Rede Globo de Televisão. (NA)

tempo, ou seja a não existência de uma sala de aula para ambos, não é uma idéia que tenha sido criada pela ciência da informática, mas surgiu no momento em que a comunicação entre o professor e o aprendiz pôde ser facilitada por dispositivos impressos, mecânicos, eletrônicos e outros. E se considerarmos a flexibilidade temporal existente em uma programação de ensino a distância - em que cada aluno estará utilizando o tempo necessário para garantir a sua aprendizagem - podemos falar em Educação a Distância e em Educação Individualizada, pois estamos nos baseando na criação de mecanismos pessoais de aprendizagem - “Educação a Distância se refere àquelas formas de aprendizagem organizadas, baseadas na separação física entre os aprendentes e os que estão envolvidos na organização de sua aprendizagem”.²

2 – Atualização da Atividade Docente.

É inegável, no entanto, que com o avanço da tecnologia moderna, à evolução da ciência da computação e principalmente com a chegada da Internet, possibilitaram a criação de ambientes virtuais que flexibilizam as condições espaciais e temporais do ato de aprender, ou seja, “para acompanhar regularmente um curso de qualidade, interagindo com o professor, com os conteúdos de aprendizagem e com os colegas de classe, não tem o aluno que necessariamente se deslocar para um lugar determinado.”³

No rompimento da barreira entre educação formal e presencial / educação formal não presencial aloja-se um conceito maior que é o de educação continuada – aprender a aprender,

² BELLONI, Maria Luiza. *Educação a Distância*. 2ª edição, Coleção Educação Contemporânea. Editora Autores

e o termo aprendizagem permanente já faz parte do nosso vocabulário. Dentro desta concepção didática passamos a ter o aluno como o sujeito do processo de ensino/aprendizagem e não mais só como aquele que apenas recebe os conhecimentos que lhe são transmitidos. O aluno curioso e interessado na busca de novos conhecimentos passa a descobrir caminhos que lhe possibilitem saciar a sua curiosidade e que lhe permita maior troca com seu professor, instrutor, tutor ou aquele que, no momento, ocupe o lugar do mesmo - consideramos que este seja o perfil ideal do aluno moderno.

Toda esta modernidade forçou uma modificação, também, na atuação do professor que precisa, hoje, se preparar para ser um professor *online*, “em lugar de ensinar meramente, ele precisará aprender a disponibilizar múltiplas experimentações e expressões, além de montar conexões em rede que permitam múltiplas ocorrências. Em lugar de meramente transmitir, ele será um formulador de problemas, provocador de situações, arquiteto de percursos, mobilizador da experiência do conhecimento”.⁴

O papel do professor/instrutor passa a ser uma das questões centrais e polêmicas nesta modalidade de ensino, pois a atividade docente está apoiada em múltiplas funções, inclusive em algumas para as quais o professor não foi nem preparado. A função docente vai se dividir em atividades específicas em busca de se alcançar os objetivos estabelecidos, da forma mais eficaz possível. Assim, sabemos que as funções de planejamento, seleção e a organização da forma de transmissão do conhecimento que correspondem à preparação e autoria das unidades curriculares, estão ligadas à atividade de um professor “conteudista”. A função de orientação e conselho do processo de aprendizagem passa a ser exercida por profissionais ligados à área em questão, portanto detentores do conhecimento ali trabalhado, exercendo a atividade de

Associados, Campinas – SP, Março, 2001, p.26.

³ SILVA, Marco- Org. Educação On Line. Edições Loyola, São Paulo – SP, 2003, p.12.

⁴ *Ibi Idem*

tutoria a distância ou presencial. Atividade esta que pode ser individualizada ou grupal, mediatizada por diferentes meios de comunicação acessíveis.

Temos que contar também com os profissionais ligados à programação gráfica – *web designer*, pois são eles que irão dar “vida” ao curso, transformando-o em atividade interessante e que possa despertar o interesse e a curiosidade dos alunos.

No processo pedagógico de educação a distância, o professor precisa se desligar de “vícios antigos” da educação tradicional, exercendo com espírito empreendedor e competência, a cada aula, o papel de aprendiz em busca de novas linguagens e conexões pedagógicas.

3 – Principais fatos que marcaram a História da Educação a Distância no Brasil.
(Dados extraídos do texto de Ana de Fátima Souza, referenciado na Bibliografia)

1904

Cursos por correspondências utilizando mídia impressa. A primeira escola oferecia cursos em espanhol.

1923

Rádio Roquete Pinto oferece cursos de francês e literatura, entre outros.

1932

Manifesto “Pioneiros da Escola Nova”. Educadores propõem o uso dos recursos de rádio e cinema para a educação.

1937

Criação do Serviço de Radiodifusão Educativa do Ministério da educação.

1939

Surge o Instituto Monitor, primeira instituição brasileira com oferta sistemática de cursos profissionalizantes a distância.

1941

Nasce o Instituto Universal Brasileiro, que viria a ser o maior difusor de cursos técnicos a distância no Brasil no século XX, pela modalidade de ensino por correspondência.

1941

Universidade do Ar (RJ) faz emissões radiofônicas para formação de professores leigos.

1965-1970

Criação das TV's Educativas pelo Poder Público.

1980

Oferta de supletivos através de Telecursos (televisão e materiais impressos) por fundações sem fins lucrativos.

1985-1998

Uso de mídia de armazenamento (videoaulas, disquetes, CD-ROM's, etc.) como meios complementares.

1989

Criação da Rede Nacional de Pesquisa (uso de BBS, bitnet e e-mail)

1990

Uso intensivo de teleconferências (cursos via satélite) em programas de capacitação a distância.

1994

Início da oferta de cursos superiores a distância por mídia impressa.

1995

Disseminação da Internet nas instituições de ensino superior.

1996

Início da oferta de mestrado a distância por universidade pública em parceria com empresa privada.

1997

Criação de Ambientes Virtuais de Aprendizagem em universidades públicas e particulares.

1999-2001

Criação de redes públicas, privadas e confessionais para cooperação em tecnologia e metodologia em EAD.

1999-2002

Credenciamento oficial de instituições universitárias para atuar em educação a distância.

IV – A Importância da Educação a Distância nas Organizações.

1- O Mundo do Trabalho e o Treinamento.

A aprendizagem sempre esteve presente no mundo do trabalho. Na antigüidade, a arte do ofício era transmitida das gerações mais velhas para as gerações mais novas, ensinada de pais para filhos - o jovem precisava aprender a utilizar o instrumental a ser por ele manipulado.

Naquele momento as atividades profissionais eram basicamente artesanais e normalmente ficavam restritas a determinados grupos familiares. Com a evolução do mundo e da sociedade, o homem foi ampliando o seu mundo, saindo do campo familiar e adquirindo novos conhecimentos e aprendendo ofícios diferentes.

No mundo moderno, com a invenção da máquina a vapor, surge a indústria e o trabalhador passa a ter necessidade de aprender a usar as máquinas.

As empresas passam a se preocupar com o adestramento do empregado, visando a manipulação de instrumental a ser usado no exercício de funções específicas. Nasce a preocupação com o treinamento à qual voltada para o adestramento com o objetivo de alcançar maiores lucros com o aumento da produção apresentado pelo profissional “bem capacitado” para uma atividade específica.

Em tempos mais atuais, com a ampliação do conceito de educação, o mundo empresarial deixou de valorizar o conhecimento específico, voltado para uma única atividade, e passou a valorizar o conhecimento generalizado, ou seja, aquele que possibilita ao funcionário desempenhar funções diferenciadas, além de despertá-lo para a necessidade de se interessar nos resultados alcançados pela empresa da qual faz parte.

Fica clara, também, a importância da formação e disseminação da política interna das empresas ou organizações, formando um conjunto de funcionários e dirigentes em uma comunidade empresarial. Este trabalho precisa ser desenvolvido por um treinamento eficaz e de forma eficiente.

Amplia-se, então, o conceito de treinamento, que deixa de ser apenas adestramento e passa a se preocupar com a educação globalizada tendo como princípio básico a política interna da organização, e como tema central a formação do funcionário para atuar naquele ambiente profissional, no presente e no futuro. Instala-se, desta forma, o conceito de educação permanente dentro da comunidade empresarial ou organizacional, valorizando e despertando todos os membros desta comunidade para o prazer na busca de conhecimentos novos, conscientização da importância da reciclagem e atualização.

Atualmente, o mundo globalizado, no qual as informações permeiam rapidamente todos os ambientes sociais, se apresenta em constante ebulição e o tempo passa a ser pequeno para que funcionários de empresas, instituições e/ou organizações governamentais se reciclem, buscando conhecimentos atualizados em cursos que os forcem a um deslocamento físico, obrigando-os a se sujeitarem aos sistemas de transporte das cidades e à realidade de um

trânsito sempre tumultuado e engarrafado, situações que consomem tempo, paciência e capacidade. Porém os novos conhecimentos adquiridos através do treinamento podem aumentar sua capacidade de produção, muitas vezes até de forma mais ágil e facilitada - treinamento a distância com utilização de diferentes mídias e principalmente da mídia que possibilita a interatividade foi a grande saída adotada pela empresa privada e algumas instituições públicas.

2 – Treinamento no Tribunal de Justiça / RJ.

No caso da empresa privada, há uma busca constante ao aprimoramento do conhecimento pessoal caracterizado pelo movimento de competição entre os funcionários, pois o conhecimento que o funcionário coloca a serviço da empresa faz a diferença, valorizando o capital intelectual individual que poderá servir de instrumento para gerar maiores lucros empresariais.

No caso de instituições oficiais como o Tribunal de Justiça, não há que se falar em lucros materiais, mas sim no “lucro social” – atendimento rápido e sério a uma população que dá sinais crescentes de credibilidade na Justiça de seu estado, tendo em vista o aumento da demanda que se apresenta.

Há necessidade, porém, de disseminar entre os funcionários do Tribunal de Justiça/RJ, uma consciência da importância do treinamento como instrumento de valorização de sua capacidade pessoal de produção ensejando à importância de uma busca constante ao desenvolvimento profissional, formador de um hábito à educação permanente.

Quebrar tabus e preconceitos são necessidades urgentes. É preciso que o serventário tenha algumas certezas, tais como: que participar de um curso de treinamento não demonstra fragilidade nos seus conhecimentos, muito pelo contrário, demonstra a segurança em sua capacidade de aprendizagem; para participar de um curso de treinamento não precisa necessariamente estar sentado dentro de uma sala de aula; o treinamento a distância é tão sério quanto o presencial; um treinamento a distância pode ser tão ou mais eficaz que um treinamento presencial; no treinamento *online* ele talvez tenha maiores oportunidades de aprendizagem, na medida que estará ligado a um grupo maior e poderá, também, ser atendido individualmente; o treinamento *online* pode, também, servir como instrumento fortalecedor do grupo, na medida que possibilita a formação de uma comunidade corporativa, juntando pessoas diferentes de ambientes físicos diferentes mas que compartilham os mesmos objetivos e interesses.

2.1 – Caracterização do Tribunal de Justiça/RJ.

2.1.1– O Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro.

O Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro é exercido pelo **Tribunal de Justiça – TJRJ** em conjunto com a **Corregedoria-Geral da Justiça – CG/RJ**. Para efeito administrativo existe a seguinte divisão: os órgãos de 2ª instância são administrados pelo Presidente do TJ e os órgãos de 1ª instância são administrados pelo Corregedor-Geral da Justiça.

Entendem-se como órgãos de 2ª instância as Câmaras Cíveis e Criminais e todos os Departamentos e Divisões da Administração Superior, conforme organogramas anexos.

Entendem-se como órgãos de 1ª instância todos os Fóruns e Serventias distribuídas por todo o território do Rio de Janeiro. O estado do Rio de Janeiro é uma das 27 unidades federativas do Brasil e juntamente com os estados de São Paulo, Minas Gerais e Espírito Santo que compõem a região Sudeste.

Encontra-se o estado do Rio de Janeiro dividido em 92 municípios e destes, 83 se constituem em comarcas já instaladas. Estas comarcas constituem a justiça de 1ª instância que é coordenada e fiscalizada pela atuação da Corregedoria-Geral da Justiça. Por sua vez, estas comarcas para efeitos administrativos se encontram agrupadas em 11 **Núcleos Regionais da Corregedoria - NURC**. Cada NURC possui uma comarca sede na qual fica instalada a direção do mesmo.

Esta divisão se apresenta conforme abaixo:

1º NURC - Capital, ou seja a cidade do Rio de Janeiro com seu Forum Central e 10 Foruns Regionais nos bairros: Madureira, Jacarepaguá, Bangu, Campo Grande, Santa Cruz, Ilha do Governador, Méier, Barra da Tijuca, Leopoldina e Pavuna;

2º NURC – sede na comarca de Niterói e composto por mais as seguintes comarcas : São Gonçalo, Maricá, Itaboraí, Tanguá, Saquarema, Rio Bonito e Silva Jardim;

3º NURC - sede na comarca de Petrópolis e composto por mais as seguintes comarcas: Teresópolis, Paraíba do Sul, São José do Vale do Rio Preto, Três Rios e Sapucaia;

4º NURC – sede na comarca de Duque de Caxias e composto por mais as seguintes comarcas: Japeri, Nova Iguaçu, Queimados, Nilópolis, São João de Meriti, Magé, Belford Roxo e Guapimirim;

5º NURC – sede na comarca de Volta Redonda e composto por mais as seguintes comarcas: Rio das Flores, Valença, Barra do Piraí, Barra Mansa, Quatis, Porto Real, Pinheiral, Resende e Itatiaia;

6º NURC – sede na comarca de Campos dos Goytacazes e composto por mais as seguintes comarcas: Conceição de Macabu, Carapebus, Quissamã, São João da Barra, São Francisco de Itabapoana, Cardoso Moreira e São Fidélis;

7º NURC – sede na comarca de Vassouras e composto por mais as seguintes comarcas: Piraí, Paracambi, Mendes, Engenheiro Paulo de Frontin, Miguel Pereira, Paty do Alferes e Vassouras;

8º NURC - sede na comarca de Itaguaí e composto por mais as seguintes comarcas: Mangaratiba, Angra dos Reis, Parati, Seropédica e Rio Claro;

9º NURC – sede na comarca de Nova Friburgo e composto por mais as seguintes comarcas: Cachoeiras de Macacu, Sumidouro, Carmo, Duas Barras, Macuco, Bom Jardim, Trajano de Moraes, Cantagalo, Cordeiro, São Sebastião do Alto e Santa Maria Madalena;

10º NURC – sede na comarca de Itaperuna e composto por mais as seguintes comarcas: Cambuci, Itaocara, Santo Antônio de Pádua, Miracema, Lage do Muriaé, Bom Jesus de Itabapoana, Natividade, Porciúncula e Italva;

11º NURC – sede na comarca de Cabo Frio e composto por mais as seguintes comarcas: Araruama, Iguaba Grande, Arraial do Cabo, São Pedro da Aldeia, Armação de Búzios, Macaé, Casimiro de Abreu e Rio das Ostras.

Além dos órgãos de 1ª instância, a Corregedoria-Geral de Justiça possui, também, uma parte administrativa que é composta pela Secretaria da Corregedoria-Geral.

O Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro – TJRJ tem como missão a prestação jurisdicional rápida e efetiva, e na busca deste trabalho de qualidade investe na reciclagem e

atualização de seus funcionários. Através da atuação da **Escola de Administração Judiciária - ESAJ** proporciona aos serventuários e a todos aqueles que lhe prestam serviços, o treinamento necessário para a melhoria do desempenho profissional.

Os cursos coordenados pela ESAJ não são só voltados para a atualização do conhecimento científico-jurídico como também para a disseminação do conhecimento específico, ou seja, aquele construído dentro da própria casa - cursos que abordam conhecimentos necessários ao desempenho das diferentes atividades no âmbito do TJRJ.

Voltamos a dizer, porém, que tendo em vista as dimensões territoriais do estado do Rio de Janeiro, com as diversidades regionais e à carência de transporte, é com muita dificuldade e sacrifício de instrutores e alunos que algumas atividades são realizadas.

2.1.2 – A Escola de Administração do TJRJ.

A Escola de Administração é um órgão do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro subordinada hierarquicamente à Presidência do TJ, mas tem sua atuação direta voltada aos órgãos administrativos e judiciais de 1ª e 2ª instâncias da Presidência do TJ e da Corregedoria-Geral da Justiça do Estado do Rio de Janeiro.

A ESAJ foi criada na década de 70 com o nome de **Centro de Especialização dos Servidores do Judiciário – CESAJU** que estava voltada para a realização de alguns cursos instrumentais que pudessem agilizar a atividade desempenhada pelo serventuário. Era também da competência do CESAJU, o acompanhamento e controle da lista dos candidatos aprovados no concurso público para ocupar os cargos do TJRJ e da Corregedoria-Geral da Justiça.

Na década de 90 aquele Centro de Especialização cresce e passa a se chamar Escola de Administração do Tribunal de Justiça – ESAJ, ainda com as mesmas competências. Até este momento, a ESAJ era muito pouco conhecida pelos serventuários, principalmente no interior, pois suas atividades estavam concentradas apenas na capital.

Na segunda metade da década de 90, com a introdução dos computadores no TJRJ – capital e interior – a ESAJ começa a expandir seu raio de atuação e leva, com muita dificuldade, o treinamento de informática ao interior através de um convênio celebrado com a **Universidade Federal Fluminense - UFF**. No rastro deste treinamento outros cursos começaram a chegar às comarcas mais distantes. A ESAJ deixou de ter a competência de controlar a lista dos aprovados em concurso público e passou a ter a obrigação de treinar todos os novos serventuários.

Atualmente, é missão da ESAJ: contribuir para a prestação jurisdicional ágil e efetiva através de ações de educação continuada, tendo como princípios a ética, a transparência em suas ações, o compromisso social e a permanente atualização de conhecimentos, pretendendo alcançar no futuro, o *status* de um centro de excelência em educação continuada e ser reconhecida como instrumento de transformação do judiciário do estado do Rio de Janeiro.

São objetivos da Escola de Administração Judiciária do TJRJ:

- a) Promover o treinamento e o desenvolvimento de forma contínua, relacionados aos planos estratégicos da alta administração do Tribunal de Justiça, facilitando o desenvolvimento organizacional;
- b) Ser um instrumento de mudança de conceitos, hábitos e atitudes, visando a melhoria contínua da prestação jurisdicional;
- c) Contribuir para a solidificação de uma consciência ética quanto ao relacionamento e exercício funcional dos serventuários;
- d) Valorizar o serventuário, capacitando-o a fim de exercer suas funções de forma efetiva.

Para que a ESAJ possa cumprir sua missão e alcançar seus objetivos, ela possui:

- a) Estrutura administrativa e operacional central, localizada fisicamente no prédio do Fórum Central, na cidade do Rio de Janeiro;

- b) Agentes de treinamento localizados nas comarcas sedes de cada um dos Núcleos Regionais da Corregedoria. Estes agentes são responsáveis por todo trabalho de treinamento realizado nas diferentes comarcas daquela região;
- c) Programa Magistrado Instrutor e Servidor Instrutor que possibilitam a formação do corpo docente da ESAJ;
- d) Convênios com algumas universidades e instituições oficiais.

V – Propostas de Treinamento a Distância no âmbito do TJRJ.

1 - Apresentação

Em busca de conhecimento teórico e prático foram realizadas leituras da bibliografia elencada no tópico específico e visitas a algumas instituições educacionais ou empresas que já se beneficiam do treinamento a distância de forma *online*. Tais procedimentos foram realizados sempre à busca de embasamento teórico, conhecimento das realidades que possam servir de modelo a ser seguido pelo TJRJ e identificação de instituições com as quais possam ser estabelecidas parcerias.

Tendo em vista a modernidade dos sistemas de informática que possibilitam a interatividade imediata em qualquer tipo de treinamento *online* e considerando, ainda, a realidade do TJRJ - quantitativo de funcionários e dispersão geográfica das diferentes comarcas - fica sugerido, então, que este seja a forma mais indicada para a implantação do treinamento a distância no âmbito do TJRJ e da CG/RJ.

Com base em todo conhecimento adquirido e nas questões acima explicitadas, passam a ser indicados alguns caminhos a serem seguidos para a implantação do treinamento *online* no TJRJ. Estes caminhos se concretizam na forma de três propostas não excludentes e nem hierarquizadas, sendo que a viabilização de qualquer uma das propostas dependerá sempre da existência de um grupo de trabalho voltado especificamente para a implantação e supervisão do(s) curso(s) ali proposto(s).

A diferença básica entre as propostas descritas a seguir se encontra na própria estrutura do trabalho didático previsto para a implantação das mesmas, fato este que gera maior ou menor

complexidade, fazendo com que os objetivos possam ser alcançados a curto, médio ou longo prazo.

É importante, também, que fique claro que cada proposta demanda elaboração de um projeto próprio, no qual deverão ser descritos: previsão de custos, equipe de trabalho, passos a serem dados, clientela específica a ser beneficiada e curso a ser montado e/ou comprado.

1.1 - Proposta 1 - Implantação a Curto Prazo.

Aquisição de um curso genérico, já pronto (aqui considerado genérico aquele curso que possa interessar a qualquer serventário, independente de sua formação ou lotação), um dos conhecidos “cursos de prateleira ou de pacote”. Neste caso, a instituição ou a empresa contratada disponibiliza todo o recurso tecnológico necessário a implantação do treinamento.

O TJRJ através da ESAJ entra como mediador e supervisor das atividades realizadas. Cabe, neste caso, como funções da equipe de trabalho: identificar o curso a ser adquirido, realizar os contatos com a empresa escolhida e acompanhar os trabalhos de implantação do curso, cobrando os prazos acordados.

1.2 - Proposta 2 – Implantação a Médio Prazo.

O TJRJ através da **Superintendência de Organização e Informática - SOI** disponibiliza a plataforma necessária para a implantação do treinamento *online*. Contratar, acatando indicação da ESAJ, uma empresa específica para que em conjunto com os profissionais da casa, possa dar o tratamento didático necessário ao curso escolhido, com a utilização de recursos interativos, atualizados, sugestivos e interessantes.

Cabe ao grupo de trabalho da ESAJ a escolha do curso, dos profissionais da casa que exercerão a função de “conteudista” e da empresa a ser contratada. Cabe, ainda, a este grupo de trabalho, o acompanhamento, supervisão e aprovação do trabalho didático realizado.

1.3 - Proposta 3 - Implantação a Longo Prazo.

A Superintendência de Informática do TJRJ implanta e disponibiliza para a Escola de Administração os recursos de informática necessários à realização de qualquer treinamento *online*.

A ESAJ identifica no mercado diferentes cursos existentes que possam capacitar os profissionais do TJRJ a realizarem o tratamento didático necessário nos cursos *online*, formando assim sua própria equipe.

Cabe, ainda, a ESAJ, buscar entre os serventuários aqueles que preencham os requisitos necessários para compor o quadro específico dos profissionais de ensino a distância do TJRJ. Estes serão indicados a frequentar os cursos específicos que irão capacitá-los a dar tratamento didático interativo, formando, assim, sua própria equipe, visando a realização continuada dos cursos *online*.

2 – Considerações Finais.

Porém, para a implantação das propostas indicadas algumas providências iniciais são necessárias como:

1 – A formação de um grupo de trabalho composto pelos profissionais listados abaixo, escolhidos pela direção de treinamento da ESAJ, a quem caberá a coordenação do grupo:

a) os gerentes de treinamento da ESAJ – capital e interior;

b) o coordenador de informática da ESAJ;

- c) um representante da Superintendência de Informática - SOI;
- e) o professor ou professores “conteudistas”, estes encarregados de estabelecer o conteúdo dos cursos que vierem a ser escolhidos;
- f) identificar, entre os profissionais do TJRJ e da CG/RJ, aqueles que possam exercer atividades de *web designer* e chamá-los a compor a equipe, tendo em foco a viabilização da terceira proposta.

2 - Providenciar a manutenção e atualização de todo o equipamento de informática disponível à ESAJ;

3 – Aparelhar uma sala de aula para ser o centro de ensino a distância da ESAJ. Nesta sala deverão ter, no mínimo, quatro micros e duas linhas telefônicas.

A competência do grupo de trabalho formado será: elaborar os projetos específicos para cada uma das propostas; identificar em diferentes instituições o curso “genérico” a ser comprado; realizar a escolha dos cursos *online* a serem montados especificamente para o TJRJ (é importante que os cursos escolhidos possam instrumentalizar, atualizar e/ou enriquecer com diretrizes gerais a atividade específica do serventário); indicar à direção da ESAJ a instituição com a qual deverá ser firmada a parceria visando a consultoria necessária, bem como as instituições que poderão ser indicadas para a realização dos cursos de

instrumentalização didática; selecionar dentre o quadro de servidores / instrutores da ESAJ aquele, ou aqueles, que deverão exercer a função de professor “conteudista”; manter um contato constante com a SOI a fim de acompanhar a implantação dos recursos de informática necessários à existência do curso *online*; selecionar, dentro do quadro de servidores instrutores da ESAJ, pelo menos quatro para exercerem a atividade de tutoria.

VI – Bibliografia.

BELLONI, Maria Luiza. Educação a Distância. 2ª ed. Campinas, SP. Editora Autores Associados, 2001.

BORGES, Paulo Roberto Torres. Ensino a Distância na PETROBRAS – o que você precisa saber. Centro de Desenvolvimento de Recursos Humanos – PETROBRAS, Sudeste, 1992.

SILVA, Marco. *Organizador*. Educação Online. .Edições Loyola, São Paulo, SP, 2003.

Texto de Claudia Maria Vianna Pereira: Ensino à Distância.

Texto de Ana de Fátima Souza: Ensino a Distância – Internet populariza acesso a vários cursos e rompe limites das salas de aula convencionais.

Texto de Alexander J. Romiszowski: Manual do Autor-conteúdistas.