

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS

ANDRÉIA CIRINA BARBOSA DE PAIVA

PROPOSTA PARA A IMPLANTAÇÃO DE PROJETO PILOTO DE CURSOS NA
MODALIDADE DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO DEPARTAMENTO DE
ESTRADAS DE RODAGEM DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Novembro/2009

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

O Trabalho de Conclusão de Curso

PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DE PROJETO DE CURSOS NA MODALIDADE DE
EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO DEPARTAMENTO DE ESTRADAS DE RODAGEM
DO ESTADO DE MINAS GERAIS.

elaborado por: Andréia Cirina Barbosa de Paiva

e aprovado pela Coordenação Acadêmica do Curso de Pós-Graduação em Administração Pública, foi aceito como requisito parcial para a obtenção de certificado do curso de pós-graduação, nível de especialização.

Data:

Coordenador Acadêmico

Professor(a)

Termo de Compromisso

A aluna *Andréia Cirina Barbosa de Paiva*, abaixo-assinada, do Curso MBA em Administração Pública, realizado nas dependências da FGV, no período de 23 de agosto de 2008 a 29 de agosto de 2009, declara que o conteúdo do trabalho de conclusão de curso intitulado: *Proposta de Implantação de Projeto de Cursos na Modalidade de Educação a Distância no Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Minas Gerais* é autêntico, original, e de sua autoria exclusiva.

Belo Horizonte, 27 de novembro de 2009

(assinatura)

“Ninguém liberta ninguém, ninguém se liberta sozinho: os homens se libertam em comunhão”.

(Paulo Freire)

AGRADECIMENTOS

*À Deus, que me deu condições para enfrentar
mais este desafio.*

*À minha família, razão de toda esta minha
luta.*

*Ao Departamento de Estradas de Rodagem do
Estado de Minas Gerais, pela oportunidade.*

*Às colegas do DER/MG, Iara Pinheiro,
Marina Gomide, Marly Canassa e Rosely
Fantoni e equipe do Núcleo de Educação para
o Trânsito, pelo apoio, incentivo e
colaboração.*

RESUMO

O presente trabalho visa a apresentação de uma Proposta para a Implantação de Projeto Piloto de Cursos Corporativos na Modalidade a Distância, voltados para os Fiscais de Transportes e Obras Rodoviários do Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Minas Gerais, tendo, como objetivo maior, melhorar a capacitação técnica, profissional, interrelacional e cultural desses servidores, tornando-os capazes de exercerem suas atividades com competência, eficiência e eficácia.

Para tanto, examina rapidamente o cenário externo e interno ao DER/MG, o novo perfil de organização moderna e dos profissionais nela inseridos, trazendo uma reflexão sobre as competências atualmente requeridas por estas organizações, levanta aspectos básicos pertinentes à Educação a Distância (EAD) e mostra experiências de EAD em setores públicos do Estado de Minas Gerais, em especial, a do DER/MG, iniciada em setembro deste ano.

Palavras-chave: Educação Corporativa, Competências, Ensino a Distância

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
1.1.Contextualização	1
1.2.Objetivos.....	2
1.2.1.Objetivo Geral	2
1.2.2. Objetivos Específicos	2
1.3.Relevância do Estudo	2
2. REFERENCIAL TEÓRICO	3
2.1.Educação Corporativa: estratégia de desenvolvimento e profissionalização nas organizações modernas para o alcance da excelência na prestação de serviços	3
2.2. Gestão de Competências: agregando valor para o Indivíduo e a Organização	6
2.3.A Educação a Distância	8
3. EXPERIÊNCIAS EM EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO SETOR PÚBLICO.....	13
3.1.Na Companhia de Tecnologia de Informação do Estado de Minas Gerais (Prodemge)	13
3.2 No Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG)	14
3.3. No Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Minas Gerais (DER/MG).....	15
4. PROJETO PILOTO DE IMPLANTAÇÃO DE CURSOS A DISTÂNCIA NO DEPARTAMENTO DE ESTRADAS DE RODAGEM DO ESTADO DE MINAS GERAIS	18
4.1. Objetivo geral do projeto.....	18
4.2. Objetivos específicos do projeto.....	19
4.3. Público Preferencial.....	19
4.4. Metodologia.....	20
4.5. Recursos Tecnológicos	20
4.6. Tutoria	21
4.7. A Equipe do Projeto	22
4.8. Avaliação	22
4.9. Certificação.....	23
4.10. Material Didático.....	23
5. CONCLUSÃO.....	24
Referências Bibliográficas.....	26

1. INTRODUÇÃO

1.1.Contextualização

As inovações tecnológicas e científicas nos diversos campos da ação humana, torna imperativa a atualização de procedimentos de trabalho em velocidade que o ensino presencial não consegue acompanhar. Face às mudanças provocadas pelo avanço tecnológico e buscando a melhoria da produtividade no trabalho, as organizações estão desenvolvendo projetos corporativos de Educação a Distância (EAD) como modalidade complementar da presencial, para que seus funcionários, através da inserção de novos instrumentos tecnológicos, possam acompanhar os cursos relativos a sua ação prática.

Nesse sentido, a incorporação de tecnologias de educação a distância ao cotidiano do serviço público representa uma estratégia para instrumentalizar os servidores envolvidos, desenvolvendo neles atitudes autônomas e críticas, fundamentais para o convívio num mundo onde aprender é uma exigência permanente e um processo contínuo.

Hoje, o DER/MG tem como foco o pleno desenvolvimento de atividades de modernização, redesenho e otimização dos processos internos, resultantes do atual modelo político adotado pelo Governo do Estado de Minas Gerais, chamado Choque de Gestão, que constitui um conjunto integrado de políticas de gestão pública orientado para o desenvolvimento (VILHENA *et al.*, 2006). Assim, a incorporação de novas tecnologias e modelos de gestão adotados pela autarquia visam a qualidade no atendimento ao cidadão e a implantação de técnicas que permitam aumentar a produtividade e reduzir os custos.

Face ao exposto, em um primeiro momento, este trabalho analisa a Educação Corporativa enquanto estratégia de desenvolvimento e profissionalização nas organizações modernas, bem como a importância da Gestão de Competências enquanto agregadora de valor para o indivíduo e essas organizações. Posteriormente, dedica-se a clarificar as idéias básicas sobre o modelo de Educação a distância que se pretende implantar no DER/MG. Na parte III são apresentadas experiências de Educação a Distância em setores públicos do Estado de Minas Gerais, estando, dentre estas, a primeira experiência do DER/MG nesta área, iniciada em setembro de 2009. Finalmente, a parte IV apresenta a Proposta de Implantação de um Projeto Piloto de Educação a Distância direcionada aos Fiscais de Transportes e Obras Rodoviários do DER/MG.

1.2.Objetivos

1.2.1.Objetivo Geral

O presente trabalho visa apresentar uma proposta para a implantação de um projeto piloto corporativo de cursos na modalidade à distância no Departamento de Estradas e Rodagem do Estado de Minas Gerais - DER/MG que possa contribuir para a qualificação profissional de um número significativo de servidores a um custo reduzido em relação ao tradicional sistema de capacitação, que é o presencial.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Levantar conteúdos básicos relativos à Educação a Distância;
- Analisar a Educação Corporativa enquanto estratégia de desenvolvimento e profissionalização nas organizações modernas;
- Promover a reflexão sobre a importância da Gestão de Competências nas organizações modernas enquanto agregadora de valor para o indivíduo e a organização;
- Apresentar experiências de Educação a Distância, ocorridas em setores públicos do Estado de Minas Gerais.

1.3.Relevância do Estudo

A introdução e aplicação de novas metodologias de gestão e otimização de processos na Administração Pública em substituição ao tradicional modelo burocrático coloca-se consoante com os objetivos de racionalização do Governo do Estado de Minas Gerais, que adota o Choque de Gestão, enquanto modelo político de governo.

Como consequência da filosofia do Choque de Gestão implementada pelo Governo, o DER/MG vem passando por um processo de modernização institucional, tendo como foco, entre outras medidas, a incorporação de novas tecnologias e modelos de gestão, o que torna imperativa a inserção de seus servidores, por meio da qualificação permanente, nesse novo, moderno e dinâmico paradigma de gestão pública, alinhando-os aos objetivos de

uma prática profissional eficiente, eficaz e voltada para os objetivos de efetividade da organização em que se encontram.

A presente proposta então, coloca-se no DER/MG como moderna e ambiciosa, uma vez que se mostra em perfeita sintonia com a atual política de governo em seu propósito de modernização institucional, além de oportunizar o aprendizado em um momento em que os recursos são escassos em razão da redução de gastos pelo Governo do Estado de Minas Gerais, que visa adequar o orçamento do Estado ao atual cenário econômico, interno e externo, marcado pelos efeitos de uma grave crise econômica mundial, iniciada em setembro de 2008.

Com efeito, este projeto promoverá a redução de despesas com deslocamento, diárias de servidores e professores e de espaço físico para ministrar o curso pretendido.

Considerando, ainda, que o DER/MG possui a Sede e 40 Coordenadorias Regionais distribuídas no Estado de Minas Gerais, a Educação a Distância torna-se um recurso importante para a superação das limitações de atendimento às demandas dos servidores em prol da ampliação e atualização de conhecimentos, dada as dimensões da Autarquia.

Além disso, a Educação a Distância, conforme assinala Moraes (2001), “busca fomentar nos participantes uma ética por interações assentadas em princípios de diálogo, de cooperação, de negociação e participação” e, afinal, a moderna administração pública espera que seus agentes sejam empreendedores e desenvolvam habilidades em sintonia com esses princípios.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Educação Corporativa: estratégia de desenvolvimento e profissionalização nas organizações modernas para o alcance da excelência na prestação de serviços

Hoje nos confrontamos com as rápidas mudanças na sociedade e, claro, no mundo do trabalho, devido ao avanço acelerado das tecnologias de informação e comunicação. Torna-se então imperativa a formação de profissionais adequados às necessidades da organização e da sociedade. Neste contexto, surge uma proposta que vem sendo adotada

mundialmente, que é o desenvolvimento de uma educação comprometida com a organização e o desenvolvimento das pessoas, chamada de educação corporativa.

Na visão de Mundim (2002, p.63), o principal objetivo da educação corporativa é evitar que o profissional se desatualize técnica, cultural e profissionalmente e perca sua capacidade de exercer a profissão com competência e eficiência, causando desprestígio à profissão, além do sentimento de incapacidade profissional. Portanto, para ele a Educação corporativa é “o conjunto de práticas educacionais planejadas para promover oportunidades de desenvolvimento do funcionário, com a finalidade de ajudá-lo a atuar mais efetiva e eficazmente na sua vida institucional”.

Neste sentido, dada a relevância à questão da eficiência na prestação de serviços pelo agente público, buscamos a sua definição em diversos autores.

Meirelles (1996, p.90-91), define a eficiência como “o que se impõe a todo agente público de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento funcional. Para ele, este é “o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros”.

Di Pietro (2001, p.83), ressalta que o princípio da eficiência apresenta, na realidade, dois aspectos: “pode ser considerado em relação ao modo de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições, para lograr os melhores resultados, e em relação ao modo de organizar, estruturar, disciplinar a Administração Pública, também com o mesmo objetivo de alcançar os melhores resultados na prestação do serviço público”. Di Pietro (2001, p.84), também menciona a questão da eficácia, quando lembra do ensinamento de Villa (1995, p.637) que diz : “não há dúvida de que a eficácia é um princípio que não se deve subestimar na Administração de um Estado de Direito, pois o que importa aos cidadãos é que os serviços públicos sejam prestados adequadamente”. Observa-se, então, que a eficiência está relacionada à forma na qual os meios são geridos e a eficácia diz respeito ao atingimento dos objetivos e metas. Sua preocupação é com o resultado.

É notório que o atual Governo do Estado de Minas Gerais tem investido intensamente no desenvolvimento profissional de seus servidores. Em janeiro de 2006, editou o Decreto Estadual nº 44.205, que institui a Política de Desenvolvimento dos Servidores Públicos Civis da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder executivo Estadual, política esta que compreende a implementação de ações de capacitação,

de elevação de escolaridade, de formação profissional, bem como outras ações que possibilitem o desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes para a melhoria do desempenho do servidor.

Mencione-se ainda, que a Política de Desenvolvimento dos Servidores Públicos Civis possui como diretrizes, entre outras, contribuir para o crescimento profissional do servidor, por meio do desenvolvimento de atitudes inovadoras e comportamentos proativos dentro de uma perspectiva sistêmica, estabelecer estratégia para a elaboração de planos de desenvolvimento do servidor e contribuir para o desenvolvimento do servidor na carreira e, como finalidade, capacitar o servidor em temas alinhados aos objetivos e metas dos órgãos e entidades, valorizá-lo, por meio de capacitação permanente, aprimorar suas competências, adequar o quadro de servidores aos novos perfis profissionais requeridos pelo setor público e racionalizar e tornar mais efetivo o investimento em ações de desenvolvimento do servidor.

Dalmau (2009) considera que a possibilidade de se ministrar conhecimentos próprios ou construídos conforme a cultura organizacional, orientados para o cenário vivenciado pelas organizações, servem como atrativos para as empresas criarem os seus próprios Centros de Excelência. Para ele, isto explica a razão pela qual o conceito de Universidades Corporativas terem se expandindo no Brasil. Conceito este ainda não consolidado, dada a variedade de definições existentes. Assim, traz, entre outras, a seguinte definição: “Uma Universidade Corporativa é um “guarda-chuva” estratégico para o desenvolvimento e educação de funcionários, consumidores fornecedores para atender às necessidades de negócios da organização”(MEISTER, 1998, *apud* BEAMISH, 2000).

Segundo o autor, com a educação profissional, “a empresa poderá criar um ambiente propício ao desenvolvimento de novas idéias, ampliação das capacidades produtivas, redução de desperdícios, baixa rotatividade, dentre outros requisitos de atuação efetiva em mercados globalizados e com altos índices de sucateamento de conhecimento.”

Finalizando, Dalmau cita Reis (1996), que explica que o conhecimento tende a ser o “diferencial competitivo” das organizações devido ao elevado e rápido crescimento de informações, e ratifica essa visão quando menciona Lévy (2000), que afirma que “pela primeira vez na história da humanidade, a maioria das competências adquiridas por uma pessoa no começo de seu percurso profissional serão obsoletas ao final de sua carreira”.

2.2. Gestão de Competências: agregando valor para o Indivíduo e a Organização

Figueiredo (2009) enfatiza a necessidade de constante renovação e aprofundamento das capacidades inovadoras das empresas, visando garantir a distinção competitiva num contexto de rápidas mudanças tecnológicas, de incerteza e complexidade, interdependência e competição globais.

As organizações, conforme assinala Brandão (2009), “cada vez mais conscientes de que seu sucesso será determinado pelas habilidades, aptidões, talentos e experiências de seus empregados passaram a atribuir maior relevância à gestão estratégica de recursos humanos, principalmente, no que diz respeito ao desenvolvimento de competências profissionais”.

A gestão de competências, então, surge no cenário atual, como instrumento de transformação organizacional, vez que busca adequar o profissional ao atual contexto organizacional, tornando-o capaz de responder eficientemente às mudanças existentes em seus processos de trabalho. Uma rápida análise sobre o tema, permite observar a evolução do conceito de competência.

Brandão (2009), lembra que Taylor, em 1970, tinha preocupação com a necessidade das organizações terem pessoas preparadas para o desempenho eficiente de suas atribuições, contudo, restringia-se às questões técnicas e operacionais relativas ao trabalho executado. Ressalta também que, Durand, em 1998, construiu o conceito de competência baseado nas formas que conhecemos hoje, quais sejam, conhecimentos, habilidades e atitudes, sendo que em 1999 evidenciou o quanto o compartilhamento de crenças e valores pela equipe de trabalho pode influenciar na conduta e desempenho de seus membros.

Chiavenato (2002) assinala que “competências básicas- na forma de conhecimentos, habilidades, atitudes, interesses, traços, valor ou outra característica pessoal- são aquelas características pessoais essenciais para o desempenho da atividade e que diferenciam o desempenho das pessoas. E continua: “Todo funcionário precisa possuir um conjunto de competências básicas para desenvolver suas atividades na empresa. Quando o funcionário possui um elevado perfil de competências, demonstra as qualidades requeridas para levar adiante determinadas missões”.

Ao mencionar a questão da gestão por competências, Chiavenato (2002, p.520) cita Meister (1999)¹, que levantou as novas competências exigidas pelas empresas nestes novos ambientes de negócios marcados pelos avanços tecnológicos e científicos. Eis algumas:

- Aprender a aprender - as pessoas devem contribuir construtivamente em tudo e, para tanto, devem ter condições de aprender continuamente.
- Comunicação e colaboração - Hoje, com a adoção de equipes, a eficiência do indivíduo está cada vez mais vinculada a habilidades de comunicação e colaboração.
- Raciocínio criativo e resolução de problemas - Hoje, espera-se que os funcionários descubram por si próprios como melhorar e agilizar seu trabalho. Para tanto, eles precisam pensar criativamente, solucionar problemas, analisar situações, fazer perguntas e esclarecer o que não compreendem para sugerir melhorias.
- Conhecimento tecnológico - Hoje, a ênfase está em usar o equipamento de informação que conecta com os membros da equipe ao redor do mundo. Além de realizar tarefas, comunicar-se com pessoas em todo o mundo, compartilhando idéias e melhorias nos processos de trabalho.

Dutra (2007, p.17) relata que “os trabalhos desenvolvidos ao longo dos anos 90 e da primeira década dos anos 2000, junto a empresas brasileiras, mostraram-se alinhados com as exigências da empresa moderna”. A partir daí, traça o que chama de principais transformações observadas na forma de gerir pessoas, nesse período:

- alteração no perfil das pessoas exigido pelas empresas: estímulo à iniciativa, criatividade e à busca autônoma de resultados, ou seja, empreendedorismo.
- deslocamento do foco da gestão de pessoas do controle (paradigma fordista e taylorista) para o desenvolvimento: Visualização da pessoa como gestora de sua relação com a organização e seu desenvolvimento profissional.
- maior relevância das pessoas no sucesso do negócio ou da empresa: o comprometimento das pessoas com a empresa ou o negócio de forma integral, que consiste na mobilização de todo o seu potencial criador, sua intuição e capacidade de interpretar o contexto e de agir sobre ele.

Em seu livro *Competências - conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*, conclui que a preparação para o futuro exige dois investimentos simultâneos. Um, na modernização do sistema de gestão de pessoas, e outro, no estímulo e suporte ao desenvolvimento das pessoas a partir de si mesmas, sendo imprescindível a estimulação mútua para a superação das adversidades do futuro. Também ressalta que o atual grande desafio da gestão de pessoas é gerar e sustentar o comprometimento delas, o que só é possível se estas perceberem que a sua relação com as organizações lhes agrega valor.

¹ MIESTER, Jeanne. C. *Educação corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas*. São Paulo: Makron Books, 1999.

Por fim, cabe ressaltar que, para Brandão, os esforços orientados para as ações de gestão de competências da organização devem estar voltados não apenas no nível individual, mas também em todos os outros níveis, até mesmo porque são as competências das pessoas, aliadas a outros recursos, responsáveis pela origem e sustentação da competência organizacional. Remontando a Prahalad & Hamel (1990), menciona também que este processo é responsável pela manutenção de um nível de competitividade atual e futuro da organização, fornecendo a ela sentido de continuidade e sustentabilidade.

2.3.A Educação a Distância

Pereira (2009) destaca as várias gerações de Educação a Distância e observa que são os próprios avanços tecnológicos que ajudam a distingui-las. Assim, a autora aduz que a primeira geração tem a correspondência e o material impresso; a segunda se alicerça sobre as primeiras difusões de rádio e TV; a terceira incorpora o uso de computadores em rede e as telecomunicações.

Marçal (1998) ressaltava que a educação a distância surge no cenário nacional como uma das modalidades alternativas para superar as limitações de atendimento do ensino regular, marcado por um número reduzido de professores e de escolas disponíveis, frente ao aumento da demanda.

Desde dezembro de 1996 temos a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional-LDB, Lei 9.394 de 20 de dezembro de 1996, com os seus 92 artigos que definem os rumos que os educadores devem tomar visando assegurar um ensino de qualidade para o século 21.

Em seu artigo 80, a LDB determina que “o Poder Público incentivará o desenvolvimento e a veiculação de programas de ensino a distância, em todos os níveis e modalidades de ensino e de educação continuada”.

O Decreto de nº 2.494, de 10 de fevereiro de 1998 regulamenta o art. 80 da Lei 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Em 19 de dezembro de 2005 foi publicado o Decreto 5.622 que revoga o Decreto de nº 2494/1998 e regulamenta a Educação a Distância, reconhecendo-a e valorizando-a enquanto uma modalidade de ensino, enfim, tornando-a tão válida quanto a modalidade presencial.

Curioso observar que foi necessária a elaboração de uma política nacional de ação para Educação a Distância, dada a sua imensa potencialidade relacionada à capacidade de inclusão social e, finalmente, à democratização da educação.

Gutierrez e Prieto², são citados por Marçal(1998) quando apontam algumas vantagens da Educação a Distância, tais como: menor custo por estudante; diversificação da população escolar; individualização da aprendizagem; quantidade considerável de alunos sem que haja perda da qualidade do ensino, autodisciplina de estudo por parte do aluno.

Ainda, na opinião de Marçal, essas características apontam para a capacidade da Educação a Distância superar as limitações tanto de ordem geográfica, quanto de recursos disponíveis. Para ela, as estratégias de ensino-aprendizagem a distância possibilitam atender não apenas ao ritmo pessoal de aprendizagem, como às demandas diversificadas de estudo, o que torna possível incluir grupos de pessoas impedidas de estudar devido a limitações geográficas, físicas, sociais e/ou econômicas.

Seguindo esta linha de pensamento, Martinez (1985, p.2) conceitua a Educação a Distância como “uma estratégia para operacionalizar os princípios e fins da educação permanente e aberta, de tal modo que qualquer pessoa, independentemente de tempo e espaço, possa converter-se em sujeito protagonista de sua própria aprendizagem, graças ao uso sistemático de materiais educativos, reforçado com diferentes meios e formas de comunicação”.

Com relação à questão da autonomia dos estudantes quanto à escolha de espaços e tempos para o estudo na educação a distância, Litwin (2001, p.13-22) enfatiza que a EAD não deve ser confundida com o autodidatismo, pois um autodidata é o estudante que seleciona os conteúdos e não conta com uma proposta pedagógica e didática para o estudo. Litwin ainda pondera que, embora a modalidade a distância permita uma organização autônoma dos estudantes, não se deve esquecer que nela selecionam-se os conteúdos, orienta-se o prosseguimento dos estudos e propõem-se atividades para que os estudantes resolvam os mais complexos ou os mais interessantes problemas. Finalizando, a autora menciona que os programas de educação a distância contêm uma clara proposta didática, contrariando as crenças mais comuns, e apresentam maior conteúdo didático que as situações presenciais.

Vale ainda ressaltar que a educação a distância traz um novo conceito de professor. Ramal (2001) menciona que na educação a distância o professor transmissor de

² GUTIERREZ, Francisco; PRIETO, Daniel. *A mediação pedagógica: educação a distância alternativa*. Campinas: Papirus, 1994.

conteúdos é substituído, uma vez que o computador pode transformar as exposições maçantes em aulas multimídias interativas, em hipertextos fascinantes, em telas coloridas e interfaces amigáveis. Assim, constitui responsabilidade dos professores a criação do espaço para o diálogo amigo, a discussão coletiva, a partilha dos sentidos.

Emerenciano (2009) também apresenta algumas reflexões sobre o significado de ser professor, tutor e educador de um trabalho na modalidade educacional a distância.

A autora aduz que a relação no processo de tutoria tem tríplice aspectos: professor, educador e tutor, sendo que o “professor se projeta quando colabora com o estudante para acordar a crítica e a criatividade, quando são colocadas no plano de julgamento e aproveitamento do já vivenciado”. Já o educador, assume seu papel no momento em que o foco principal são os valores que induzem à autonomia. Desta forma, os dois papéis se concretizam no processo de tutoria. Neste sentido, o tutor é alguém que possui duas características que são o domínio do conteúdo técnico-científico e, simultaneamente, habilidade para estimular a busca de resposta pelo aprendiz, não devendo ser entendido como aquele que atua amparando, protegendo, defendendo, dirigindo ou tutelando alguém, mas sobretudo, que se coloca como professor e educador. Ambos expressando-se no sistema de tutoria a distância.

Vieira (2009) cita Adell (1999), que afirma que a formação de professores virtuais se assenta sobre três núcleos de conhecimento teórico-práticos: em primeiro lugar, sobre os conteúdos do curso, incluindo materiais e recursos pertinentes para a aprendizagem, afinal, é impossível tutorizar a aprendizagem do aluno sem um bom conhecimento dos conteúdos do curso, do material de referência e dos recursos e facilidades disponíveis para o ensino e aprendizagem; em segundo lugar, sobre o meio em que se desenvolve a comunicação didática, o contexto comunicativo em que se desenvolve a formação, enfim, sobre a comunicação mediada pelo computador e, em terceiro lugar, sobre a teoria e a prática de ensino à distância (funções, objetivos, métodos, estratégias, avaliação, tutorização, etc.), bem como o ensino de adultos sobre as características psicológicas e motivacionais dos aprendizes (ADELL,1999, p.8).

Wilson Azevedo (1999), ao descrever o papel do professor, relata que este deverá dar abertura para a participação dos alunos para que possam ir aos poucos construindo um ambiente de colaboração mútua e observa que exige esforço por parte do professor tornar-se um professor *online*. O professor *online* precisa, então, antes da mais nada, ser convertido a uma nova proposta pedagógica, que ele tem que ajudar a criar com a sua prática educacional.

O seu talento deverá se concentrar não apenas no domínio de conteúdos ou de técnicas didáticas, mas na capacidade de mobilizar a comunidade de aprendizes em torno de sua própria aprendizagem, de fomentar o debate, de manter o clima para a ajuda mútua, incentivar cada um a se tornar responsável pela motivação de todo o grupo.

Assim, a partir dessas considerações, importa discutir neste momento a questão da aprendizagem do aluno adulto.

Gomes (2009) discute a importância das diretrizes andragógicas (que dizem respeito à educação voltada para o adulto) aliadas às novas tecnologias nos cursos a distância.

Na visão de Knowles (1998), ditado por Gomes (2009), todos os grandes mestres da antiguidade, Confúcio e LaoTse, os profetas hebreus e Jesus, Aristóteles, Sócrates e Platão, entre outros, eram professores somente de adultos. Sendo assim, eles desenvolveram um novo conceito de ensino-aprendizagem, concebendo-a como um processo de investigação mental e não como recepção passiva do conceito transmitido.

Gomes salienta que Lindeman *apud* Knowles (1998) fundamentou a teoria sistemática sobre a aprendizagem de adultos por meio de declarações que sustentam que a abordagem à educação de adultos deverá seguir pela via de situações ao invés de assuntos. Na educação convencional é exigido do estudante o ajustamento a um currículo estabelecido. Na educação de adultos, o currículo deverá ser elaborado ao redor das necessidades e interesses do estudante. O autor mencionado por Gomes, ainda acrescenta que “o recurso mais valioso na educação de adultos é a experiência do estudante. Muito da aprendizagem consiste da substituição delegada da experiência e conhecimento da outra pessoa. A experiência é o livro da vida do estudante adulto”.

Face ao exposto, Gomes evidencia que a investigação de concepções ou orientações voltadas para a aprendizagem de alunos adultos é o caminho para aqueles que querem pensar, inovar e desenvolver a Educação a Distância.

Esta breve exposição de temas centrais a serem examinados quando se pensa em Educação a Distância deve avançar um pouco mais para uma distinção clara entre os termos instrução, ensino e educação, sem a pretensão de uma análise aprofundada.

Com este intuito, Neto (2008, p.12-13) esclarece que a instrução está ligada ao treinamento, à capacitação operacional, ao ensinar a fazer. Por este motivo muitos acreditam que é plenamente possível organizar treinamentos a distância sem grandes problemas. É só mostrar de forma clara o que deve ser feito em cada situação e estará pronta a instrução. Segundo Neto, a proposta da instrução programada, de Skinner, gerou muitos projetos

educacionais na modalidade a distância e mesmo hoje, sob outros nomes e vestes, ainda está por trás de várias iniciativas nesse campo.

Com relação ao ensino, Neto observa que esta palavra encontra-se diretamente ligada à atuação do professor e aos processos de seleção, de organização e de transmissão de conteúdos, bem como às medidas da retenção das informações transmitidas, sendo que o ensino enfoca o conhecimento em si, a transmissão de verdades estabelecidas, enfim, o aprender a conhecer. Seguindo este raciocínio, Neto considera que é plenamente possível ocorrer o ensino a distância, uma vez que a transmissão de verdades e conhecimentos não requer maiores trocas comunicativas e valorativas entre professor e aluno.

Já o termo “educação” refere-se “à formação integral do ser humano – não se restringe ao procedimental/operacional ou somente ao cognitivo (ao conhecimento por si). Essa palavra também abrange aspectos atitudinais, comportamentais, éticos, valorativos.

Encerra, além do ‘saber fazer’ e do ‘saber conhecer’, o ‘saber conviver’ e o ‘saber ser’ ” (NETO, 2008, p.13).

Face a estas características, Neto comenta que muitos educadores defendem a idéia de que, sendo a educação fruto do diálogo, da colaboração, da troca ampla e contínua de idéias e experiências, e sendo esta interação plenamente possibilitada, e até mesmo potencializada pelos meios tecnológicos atuais, a educação a distância, na visão de muitos educadores, não somente é possível, mas desejável, viável e eficaz .

Resta lembrar que, no que diz respeito ao mundo do trabalho, é exigido hoje cidadãos e profissionais capazes de trabalhar em grupo, interagindo em equipes reais ou virtuais. Mais do que o sujeito autônomo ou autodidata, a sociedade requer um sujeito que saiba contribuir para o aprendizado do grupo de pessoas do qual ele faz parte, quer ensinando, quer mobilizando, respondendo ou perguntando e, neste sentido, é na inteligência coletiva do grupo que se deseja pôr em funcionamento a combinação de competências distribuídas entre seus integrantes, mais que a genialidade de um só. (AZEVEDO,1999).

3. EXPERIÊNCIAS EM EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO SETOR PÚBLICO

3.1. Na Companhia de Tecnologia de Informação do Estado de Minas Gerais (Prodemge)

A Companhia de Tecnologia de Informação do Estado de Minas Gerais (Prodemge) é uma empresa de tecnologia de informação do Governo do Estado de Minas Gerais, responsável pela modernização do setor público por meio do uso dos recursos de tecnologia da informação e comunicação (TIC). A rede Prodemge conecta hoje mais de 300 municípios no Estado, com sede em Belo Horizonte e unidades descentralizadas da capital, sendo o desenvolvimento de sistemas informatizados a atividade mais expressiva dos cerca de 900 funcionários que compõem a empresa.

No relato dos Analistas de Sistemas de Prodemge, Jeander Leite e Renata Vilella (REVISTA FONTE, 2008), na Prodemge a educação a distância teve início em 2006, a partir do estudo de vários casos dessa modalidade de ensino-aprendizagem aplicada ao setor público nos níveis nacional e internacional, além do estabelecimento de algumas iniciativas, inicialmente, um pouco tímidas, com erros e acertos, como ocorre em todos os casos de implantação de uma nova tecnologia, processo ou cultura. Ressaltam que a Universidade Corporativa Prodemge é responsável por capacitar o corpo técnico da empresa, por meio de ações educacionais e de capacitação, sendo que "a implantação de recursos promovidos pela Educação a Distância, dentre eles, a criação de comunidades de aprendizagem em ambiente virtual e a construção coletiva de conteúdos educacionais, podem ser instrumentos fundamentais para a disseminação, aprimoramento, consolidação dos conhecimentos obtidos. Ao adotar o software Moodle como ambiente virtual de aprendizagem, a empresa foca seus esforços nos conceitos de interação entre os participantes do processo ensino-aprendizagem e de produção colaborativa de conteúdos.

Os analistas acrescentam que a equipe de Educação a Distância vem utilizando os diversos recursos da EAD de acordo com as demandas específicas de capacitação, mesclando a interação e o acesso aos conteúdos virtuais com encontros presenciais, por meio da prática de workshops com especialistas nos assuntos tratados.

Desta forma, os esforços da empresa estão voltados para os conceitos de interação entre os participantes do processo de ensino-aprendizagem e de produção colaborativa de conteúdos.

3.2 No Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG)

A mesma revista (REVISTA FONTE, 2008) traz a experiência do Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG), onde a integração de mídias vem sendo utilizada desde 2001 para a capacitação dos magistrados e servidores. Relata que, inicialmente, o Tribunal adotou o recurso da videoconferência, contudo, desde 2000 já faz a Educação a Distância utilizando a internet, sendo que, em relação a esta última, a base do ambiente virtual de aprendizagem é o Moodle, associado ao gerenciador de conteúdos Joomla. No TJMG a estrutura tecnológica do ambiente virtual de aprendizagem é composta de dois suportes paralelos – fibra óptica e cabo, que integram todas as comarcas. As videoconferências são realizadas em rede exclusiva de fibra óptica, distinta da rede de dados. Todas as comarcas mantêm link dedicado com o núcleo localizado em Belo Horizonte. A opção pela plataforma Moodle/Joomla baseada em PHP, foi pela sua condição de software livre, gerando menos custos na implantação e o apoio de uma comunidade de desenvolvedores de âmbito mundial, que por meio da colaboração, garante qualidade e suporte. O TJMG adota o MySQL enquanto banco de dados.

O contingente de pessoas envolvidas nas atividades do TJMG (cerca de 20 mil) e sua distribuição por todos o Estado de Minas Gerais, nas 295 comarcas espalhadas em vários municípios, aliados à complexidade e necessidade de qualidade das suas tarefas, indicaram a escolha de uma solução que atingisse um número maior de pessoas ao mesmo tempo, com os mesmos recursos e, especialmente, com a mesma qualidade proporcionada pela modalidade presencial.

Segundo Leonardo Vianna, coordenador da Central de Tecnologia para Educação e Informação (Cetec) da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes (Ejef) do TJMG, no que diz respeito à questão das barreiras culturais, pode-se dizer que estas foram vencidas. Esclarecendo esta questão, lembra que as pessoas não estavam acostumadas, sendo a realização de um processo de aculturação um fator decisivo para o sucesso do programa. Relata ainda, que os conteúdos da Educação a Distância recebem tratamento de especialistas em design instrucional, uma vez que “eles alinhavam os conteúdos e os transformam em material facilmente assimilável e adequado às mídias específicas” e que a tutoria é outro fator importantíssimo para criar e manter o interesse dos participantes dos cursos, pois é “importante provocar chats, promover a interação entre os alunos. As dúvidas de um aluno podem resolver dúvidas dos demais”. Também explicita outro aspecto que diz respeito à oportunidade de aprendizado vivido pela equipe de EAD: “vivemos também a experiência de

aprender fazendo; trabalhamos um universo que, pela sua peculiaridade, não tem conteúdos disponíveis no mercado para serem adquiridos. O processo de construção é, portanto, feita a muitas mãos, por equipes multidisciplinares-técnica, jurídica, tecnológica, administrativa e de projeto. Os conteudistas e tutores, por exemplo, são escolhidos e capacitados entre os próprios funcionários”.

Um exemplo de sucesso de curso a distância no TJMG, citado pela revista Fonte, é o “Atos de Comunicação”, dirigido aos 2.500 oficiais de justiça de Minas Gerais, e que teve início em janeiro de 2008. O TJMG ofereceu inicialmente 120 vagas, para as quais foram registradas mais de 853 inscrições, além das demandas oriundas de outros Estados do Brasil. O número de alunos do interior, 90% do total, confirma a aceitação e adequação da tecnologia para atender um público específico. Muitos oficiais de justiça cumpriram o programa em *lan houses* (estabelecimento comercial onde se paga para utilizar um computador com acesso à internet), sendo que o índice de desistência ficou abaixo da média estatística. Os resultados apareceram rapidamente, com a diminuição das ligações feitas à Central de Mandados pelos oficiais de justiça para esclarecimento de dúvidas.

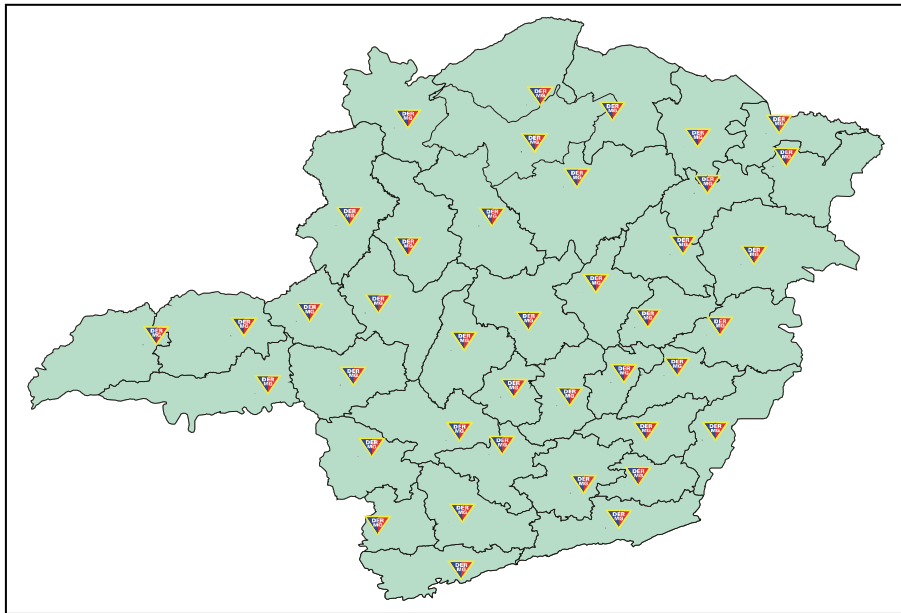
3.3. No Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Minas Gerais (DER/MG)

O DER/MG, juntamente com o Departamento de Obras Públicas do Estado de Minas Gerais (DEOP/MG), constitui autarquia integrante do Sistema Estadual de Transportes (SISTOP) do Governo do Estado de Minas Gerais



Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas do DER/MG - 2008

É composto pela Sede, em Belo Horizonte, e 40 Coordenadorias Regionais distribuídas em pontos estratégicos do Estado de Minas Gerais. Essas Coordenadorias Regionais estão localizadas nos seguintes municípios do Estado de Minas Gerais: Belo Horizonte, Guanhães, Pará de Minas, Barbacena, Ubá, Montes Claros, Araxá, Diamantina, Curvelo, Varginha, Uberlândia, Itabira, Brasília de Minas, Patos de Minas, Poços de Caldas, Oliveira, Ponte Nova, Monte Carmelo, Itajubá, Formiga, Jequitinhonha, Araçuaí, Governador Valadares, Passos, Uberaba, Paracatu, Pedra Azul, Teófilo Otoni, Manhumirim, Juiz de Fora, Ituiutaba, Janaúba, Pirapora, Salinas, Abaeté, Arinos, Januária, Capelinha, João Pinheiro, Coronel Fabriciano.



Fonte: Comissão Permanente de Avaliação de Documentos de Arquivo – CPADA – DER/MG-2007

A missão e valores do DER/MG encontram-se alinhados com a Secretaria de Estado de Transportes e Obras Públicas e se apresentam da seguinte forma:

Missão	Minas Gerais como referência em soluções integradas de transportes.	
Valores	<i>Ética</i>	Agir com honestidade, impessoalidade, moralidade e integridade em todas as suas ações e relações.
	<i>Comprometimento</i>	Atuar com dedicação, empenho e envolvimento em suas atividades para atingir os objetivos do sistema de transportes e obras públicas.
	<i>Transparência</i>	Tornar as ações do sistema disponíveis e acessíveis à sociedade.
	<i>Efetividade</i>	Atuar com foco nos impactos desejados.
	<i>Sustentabilidade</i>	Atuar com responsabilidade social, econômica, cultural, ambiental e fiscal.

Fonte: <http://www.der.mg.gov.br/institucional> - acesso em junho/2009

Desde 1989 o DER/MG vem atuando na área de educação para o Trânsito, por meio do Programa SOS Trânsito- Um projeto de vida, que tem como objetivo orientar e conscientizar os usuários da via para atitudes cidadãs. Neste projeto são mobilizados os diversos segmentos da comunidade, em busca de alternativas para reduzir os problemas de trânsito local, conscientizar comunidades sobre a importância da educação como fator essencial para a segurança de todos, capacitar motoristas amadores e profissionais do transporte e formar educadores para repasse de orientações referentes à segurança no trânsito em instituições educacionais.

O Núcleo de Educação para o Trânsito (NET), unidade informal integrante da Gerência de Operações de Trânsito da Diretoria de Operações do DER/MG, é quem realiza ações como cursos, palestras, seminários, blitzens educativas e criação e distribuição de folhetos informativos/educativos.

Tais ações encontram amparo na Lei nº 9503 de 24/09/97, que institui o Código de Trânsito Brasileiro e estabelece que a educação para o trânsito e o trânsito seguro é direito de todos e dever dos órgãos e entidades do Sistema Nacional de Trânsito, cabendo a estes, no âmbito das respectivas competências, adotar as medidas destinadas a assegurar esse direito.

Em setembro de 2009 o Núcleo de Educação para o Trânsito da Diretoria de Operações deu início à primeira experiência do DER/MG na área de capacitação a Distância, através do Curso de Educação para o Trânsito. Trata-se de curso estruturado desde 1989 na forma presencial, transposto agora para a modalidade a Distância.

Concebido em parceria com a Secretaria de Estado de Educação, o Curso de Educação para o Trânsito a distância foi iniciado no final de setembro de 2009 com uma turma de 320 docentes. Trata-se de um curso de capacitação oferecido pelo DER/MG, que tem por finalidade treinar professores para que o conteúdo sobre o trânsito seja abordado também em salas de aula. Até o final de 2009 o NET almeja capacitar cerca de 3 mil professores da rede pública estadual, distribuídos nas 46 Superintendências Regionais de Ensino em todo o Estado.

O treinamento é estruturado em módulos e desenvolvido em 40 dias, equivalente a uma carga horária presencial de 40 horas.

O ambiente virtual de aprendizagem adotado para este curso, a Universidade, consiste em uma plataforma de ensino à distância desenvolvida pela DATTE, que é uma empresa de educação e treinamento que utiliza em seus processos de aprendizagem tecnologias interativas.

Ressalte-se que esse curso integra as ações implementadas para este ano, que foi definido como o “Ano da Educação do Trânsito”, conforme a deliberação do Conselho Nacional de Trânsito (CONTRAN), expressa nas Resoluções nº420 de 1969 e nº30, de 21 de maio de 1998.

4. PROJETO PILOTO DE IMPLANTAÇÃO DE CURSOS A DISTÂNCIA NO DEPARTAMENTO DE ESTRADAS DE RODAGEM DO ESTADO DE MINAS GERAIS

4.1. Objetivo geral do projeto

Melhorar a capacitação técnica, profissional e cultural dos Fiscais de Transportes e Obras Rodoviárias do DER/MG que atuam na Sede e suas 40 Coordenadorias Regionais, tornando-os capazes de exercerem suas atividades com competência, eficiência e eficácia.

4.2. Objetivos específicos do projeto

- Ofertar cursos voltados para a área da Fiscalização.
- Utilizar a internet como ferramenta de aprendizagem, através da interação, da pesquisa, da análise e da reflexão,
- Promover a ambientação dos participantes dos cursos na utilização do ambiente virtual de aprendizagem,
- Propiciar o acesso a formas de comunicação para o compartilhamento de informações, idéias e experiências,
- Disponibilizar formas de comunicação para troca de experiência e ampliação da rede de relacionamento.
- Discutir os diversos aspectos envolvidos no trabalho de fiscalização,
- Analisar os fatores críticos de sucesso, relativos ao trabalho de fiscalização,
- Instrumentalizar os tutores para a transposição da teoria para a prática, com relação aos conteúdos dos cursos fornecidos, através de desenvolvimento de projetos didáticos, utilizando todos os recursos disponíveis em EAD;

19

4.3. Público Preferencial

O curso proposto apresenta os seguintes pré-requisitos:

- Atuar como fiscal de transportes ou obras rodoviárias;
- Acesso à internet;
- Dedicção de, no mínimo, quatro horas semanais, para o desenvolvimento das atividades propostas.

Não poderão participar do curso os seguintes servidores:

- Não ocupantes de cargos efetivos;
- Que estejam respondendo a processo administrativo disciplinar.

4.4. Metodologia

O curso terá carga horária mínima prevista de 40 horas, desenvolvida no período de 40 dias. A metodologia é baseada no processo de ensino-aprendizagem participativo/colaborativo, focado no conceito de construção do conhecimento através do compartilhamento de idéias e experiências entre os participantes. Chats com professores, Fóruns de Discussão, Trabalhos e Pesquisas individuais e/ou em grupo compõem outras atividades utilizadas no programa.

Será realizado totalmente na modalidade de Educação a Distância, cuja estrutura modular irá garantir uma maior flexibilidade no aprendizado, adequando-se ao ritmo do aluno na construção de seu conhecimento. Será formado um grupo com 12 participantes. Serão apresentadas 4 (quatro) unidades de estudo para a realização das atividades propostas. Cada unidade terá um tutor responsável que elaborará o material didático e ministrará o curso realizando mediação nas atividades síncronas e assíncronas propostas no ambiente virtual de aprendizagem³. Cada aluno terá um login de acesso. Será utilizada a plataforma Moodle para a hospedagem do programa, bem como a mediação das comunicações entre os tutores e aprendizes.

4.5. Recursos Tecnológicos

O recurso tecnológico escolhido para o desenvolvimento deste projeto é o Moodle, que é uma ferramenta computacional muito utilizada atualmente. É um software criado para produzir e gerir atividades educacionais baseadas na Internet e/ou em redes locais. Ele é um dos Sistemas de Gerenciamento de Cursos (SGC) e enquanto tal, é um aplicativo Internet/Intranet, que roda em um servidor, podendo ser acessado por um navegador web.

Instrutores e aprendizes podem acessar o sistema de qualquer lugar onde haja um computador, conexão com a Internet e um navegador web. O Moodle oferece uma variedade de ferramentas, possibilitando aumentar a eficácia de um curso. Enfoca o trabalho em ferramentas para discussão e compartilhamento de experiências. Ele permite compartilhar materiais de estudo, manter discussões ao vivo, aplicar testes de avaliação e pesquisas de opinião, coletar e revisar tarefas e registrar notas.

³ Atividades síncronas são aquelas realizadas online, como por exemplo o chat. Os fóruns de discussão, tarefas, etc são consideradas atividades assíncronas.

Assim, podem ser destacadas algumas de suas ferramentas:

AGENDA: Informa sobre datas de início e final do curso e sobre prazos de realização e entrega de exercícios, trabalhos e avaliações.

FÓRUM: Debate de temas on-line entre alunos e professores/tutores.

CHAT: Ambiente de conversa on-line entre os participantes, geralmente coordenada pelo professor/tutor.

MURAL: Quadro virtual com avisos, chamadas para eventos, etc.

DIÁRIO: Espaço onde os alunos podem fazer anotações sobre seu desenvolvimento e dificuldades durante o curso.

E-MAIL: Correio eletrônico entre todos envolvidos no curso.

TAREFAS: O professor descreve e atividade a ser desenvolvida pelo aluno, corrige, comenta e lança a nota.

PERFIL: Diz respeito às informações do próprio usuário.

WIKI: Ferramenta que permite a elaboração de trabalhos coletivos.

O Moodle pode ser instalado e baixado gratuitamente via Web. Ninguém poderá determinar o número de usuários, proibir o usuário de utilizá-lo, aumentar os custos de manutenção, ou exigir o pagamento por atualizações. O seu criador, Martin Dougiamas, tem formação em educação: possui graduação em informática e mestrado e doutorado em Pedagogia. Muitos administradores de ambientes de aprendizagem têm aderido ao Moodle por ser ele um sistema baseado no Construtivismo.

4.6. Tutoria

Este projeto desafia o seu corpo docente na medida em que os especialistas que irão ministrar o curso proposto não atuarão como instrutores, que ensinam técnicas voltadas ao aprimoramento profissional, mas, sobretudo, como tutores. O tutor é o facilitador da aprendizagem. Seu papel é no sentido de ser mediador entre o aluno e o conhecimento. Sua função é dar suporte para que o aluno possa construir, desenvolver o conhecimento, a autonomia e a participação colaborativa.

4.7. A Equipe do Projeto

- *Coordenação Geral*: Terá como responsabilidade a coordenação da equipe do projeto, além de alocar recursos materiais.
- *Tutores*: A tutoria será composta por servidores com vasta experiência na área da fiscalização, cadastrados pela Gerência de Treinamento e Desenvolvimento da Diretoria de Gestão de Pessoas do DER ou por profissionais contratados. Terão como função atender às dúvidas de conteúdo, incentivar a turma, efetuar correções nas atividades e fazer a avaliação da aprendizagem. A Tutoria então, exerce uma função tríplice- de orientação, docência e avaliação.
- *Conteudista*: atuará na elaboração do conteúdo dos cursos, formulando, planejando e executando a adequação de conteúdos e material didático a linguagem virtual. Para tanto, irá selecionar textos e bibliografia, propor atividades, definir currículo, elaborar ementa e definir os objetivos de aprendizagem.
- *Designer instrucional*: Irá elaborar o projeto do curso, definindo mídias e abordagem pedagógica, tipos de interação entre os diversos atores do cursos, além de propor atividades e modelos de avaliação.
- *Monitor de acompanhamento*: Irá prover a coordenação, o tutor e o designer instrucional com relatórios estatísticos contendo informações objetivas sobre o acompanhamento do aluno no curso.
- *Suporte técnico*: Deverá prestar suporte a toda equipe envolvida, bem como aos alunos em caso de problemas com softwares. Terá como responsabilidade prover o projeto com a infra-estrutura adequada ao seu desenvolvimento, acompanhando-o e avaliando-o em seus aspectos tecnológicos e de suporte.

4.8. Avaliação

O curso e os aprendizes serão avaliados nos seguintes aspectos:

- Processo de aprendizagem do aprendiz e sua capacidade de argumentação e fundamentação;
- Grau de satisfação do aprendiz, através de questionário específico (auto-avaliação e avaliação do curso);

- Melhoria da qualidade e aumento da produtividade dos trabalhos executados pelos aprendizes após realização do curso;
- Elevação do conhecimento dos aprendizes;

As áreas que compõem as dimensões avaliadas no ensino e aprendizagem são:

- Realização do ensino e da aprendizagem;
- Material didático;
- Dinâmica relacional;
- Avaliação da aprendizagem;
- Apoios educativos.

Dentro de cada uma dessas áreas, são avaliadas indicadores de qualidade, tais como:

- Realização das tarefas individuais e em grupos;
- Envolvimento e participação atuante;
- Domínio nos temas sugeridos.

4.9. Certificação

Serão emitidos certificados aos alunos que obtiverem 70% de aproveitamento em todas os módulos estudados e frequência mínima de 70%.

4.10. Material Didático

Os participantes terão todo o seu material didático disponibilizado no ambiente virtual de aprendizagem do curso.

5. CONCLUSÃO

O estudo da viabilidade de utilização da Educação a Distância-EAD para o desenvolvimento de competências dos servidores do DER demonstra que é perfeitamente possível a utilização desta modalidade de ensino na capacitação de servidores, uma vez que existem recursos humanos e tecnológicos já disponíveis, devendo ser alocados os recursos financeiros e orçamentários viabilizando este projeto.

Além disso, este tema vem sendo discutido e proposto em algumas áreas da autarquia. Algumas, por um lado, voltadas para a aprendizagem direcionada aos usuários do sistema de transportes, outras, para a questão da Gestão do Conhecimento (KM, do inglês, Knowledge Management). De uma forma ou outra, a educação a distância torna-se uma importante ferramenta para a disseminação do conhecimento, pois permite o compartilhamento do conhecimento acumulado das pessoas e da organização.

É interessante destacar novamente que este projeto oportunizará a participação de servidores dispersos geograficamente. O DER/MG possui 40 Coordenadorias Regionais e a Educação a Distância-EAD é uma modalidade de educação que permite a superação das limitações geográficas. Este aspecto é de grande relevância na promoção de uma capacitação equitativa e abrangente, principalmente levando-se em consideração a dimensão do Estado de Minas Gerais, que hoje, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE, conta com 843 municípios.

Não se pode olvidar que um importante benefício relacionado à capacitação a distância diz respeito à redução de custos como deslocamento, diárias de alunos e/ou tutores, material impresso e interrupção das atividades do servidor por um tempo maior. Passado o período de investimento inicial em uma capacitação, o que vem depois são adequações e atualizações.

Há que se preparar alunos e professores para a aprendizagem a distância. Aprender a distância requer abertura para a aceitação do novo e ousadia para atuar criativamente, produzindo e disseminando conhecimentos. Igualmente, ensinar a distância constitui um grande desafio, considerando que, “a maioria são professores com vasta experiência docente na modalidade presencial, mas com pouco conhecimento sobre EAD e sobre estratégias de uso das novas tecnologias”(GOMES, 2009).

Um outro aspecto, que é de extrema relevância, é o potencial da Educação a Distância como fonte geradora da construção de um novo paradigma gerencial.

O texto “Percepção e Novos Paradigmas Gerenciais”, apresentado pela Professora Vera Lúcia Cavalcanti na disciplina Desenvolvimento de Liderança, Motivação e Competência Técnica, deste curso de Pós-graduação em Gestão Pública, traz a seguinte reflexão: “Em muitas organizações, a troca de informações sobre experiências, conhecimentos e habilidades encontra barreiras hierárquicas e barreiras funcionais. A máxima ‘informação é poder’ ainda reflete a valorização da hierarquia e a comunicação deficiente por meio dos diversos níveis”.

Sem dúvida, a questão levantada acima retrata a realidade vivenciada por muitas organizações que se percebem como sendo modernas. Contudo, o que importa pontuar é que este texto esclarece que ‘a criação de um novo paradigma pressupõe troca, participação, rede de relações, aprendizagem individual e coletiva, favorecendo a conexão afetiva e intelectual entre as pessoas, tornando o trabalho um veículo de satisfação e uma oportunidade para a realização e crescimento pessoal’. Essa reflexão, então, traduz exatamente o resultado que se espera alcançar, quando se pensa em adotar uma educação corporativa a distância.

Por fim, no serviço público busca-se a qualidade, o alinhamento e desenvolvimento de talentos humanos às estratégias de planejamento. Diante disso, o investimento em educação continuada, proporcionado por uma política concreta e eficaz de desenvolvimento e de valorização do servidor, aliado a ferramentas de capacitação adequadas, traz ganhos ao profissional, sempre mais motivado, preparado e com melhor qualificação, à sociedade, com um serviço de melhor qualidade e à organização pública, que cumpre a sua função institucional e social.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Wilson. *Muito Além do Jardim de Infância*. O desafio do preparo de alunos e professores online. *Revista Brasileira de Educação a Distância*, ano 6, n.36, set/out., 1999.

BRANDÃO, Hugo Pena, GUIMARÃES, Tomás de Aquino. *Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto?* Disponível em: <http://www.ppgcc.br/dissertações>. Acesso em: 04/09/2009

BRASIL. Constituição(1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. *Educação à distância em organizações públicas: mesa-redonda de pesquisa-ação*. Brasília: ENAP, 2006.

CANASSA, Marly. *Proposta preliminar de criação de educação corporativa à distância no Departamento de Estradas de Rodagem - DER/MG*. Belo Horizonte: Diretoria de Gestão de Pessoas do DER/MG, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos*. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

DALMAU, Marcos Baptista Lopez et al. *A educação profissional, a EAD e as Universidades Corporativas: um mercado emergente* - ABED. Disponível em <http://www.abed.org.br>> Acesso em: 17 de outubro de 2009.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito Administrativo*.13. Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

DUTRA, Joel Souza. *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas, 2007.

EMERENCIANO, Maria do Socorro Jordão et al. *Ser presença como educador, professor e tutor*. ABED. Disponível em: <http://www.abed.org.br>. Acesso em: 22 de outubro de 2009.

FIGUEIREDO, Paulo N. *Gestão da inovação: conceitos, métricas e experiências de empresas no Brasil*. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

GOMES, Rita de Cássia Guarezi et al. *Tecnologia e Andragogia: aliadas na educação a distância* - Gestão de Sistemas de Educação a Distância. Disponível em: <http://www.abed.org.br>. Acesso em: 16 de outubro de 2009.

GUTIERREZ, Francisco; PRIETO, Daniel. *A mediação pedagógica: educação a distância alternativa*. Campinas: Papirus, 1994.

LITWIN, Edith. *Educação à distância: temas para o debate de uma nova agenda educativa*. Porto Alegre: ArtMed, 2001. p.13-22.

MARÇAL, Juliane Corrêa. *Educação e globalização*. In: Seminário Internacional de Redes e de Educação a Distância, 2.,1998, Rio de Janeiro. *Anais*. Rio de Janeiro: SENAI/DN/Ciet, 1998.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito administrativo brasileiro*. São Paulo: Malheiros, 1996.

MINAS GERAIS. *Decreto nº 44205, de 12 de janeiro de 2006*. Disponível em: <http://www.almg.gov.br>. Acesso em agosto de 2009.

MORAES, Denis. *O concreto e o virtual: mídia, cultura e tecnologia*. Rio de Janeiro: DP&A, 2001. p.69.

MUNDIM, Ana Paula Freitas. *Desenvolvimento de Produtos e Educação Corporativa*. São Paulo: Atlas, 2002.

NETO, Antonio Simão. *Cenários e modalidades da EAD*. Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2008. p. 01-29

PEREIRA, Júlia Nelly dos Santos. *Educação a distância no Brasil*. Disponível em: http://www.educacao_publica.rj.gov.br/biblioteca/educacao. Acesso em: 20 de novembro de 2009.

RAMAL, Andrea Cecilia. “*Educação a distância: entre mitos e desafios*”. Revista Pátio, ano V, nº 18, agosto/outubro de 2001, p. 12-16.

RAMON MARTINEZ, M.A. Fundamentos de La educación a distancia como marco de referência para El diseño curricular. *Boletín Informativo de La Asociación libero-americana de Educación Superior a Distancia*, n.10. Madrid: Uned, 1985.

REVISTA FONTE. *A educação e as novas tecnologias digitais: inovações na produção do conhecimento*, n.8, dez., 2008.

VIEIRA, Fábila Magali Santos Vieira. *Considerações teórico-metodológicas para elaboração e realização de cursos virtuais*. Disponível em: <http://www.abed.org.br>. Acesso em: 16 de outubro de 2009.

VILHENA, Renata et al. *O choque de gestão em Minas Gerais*. Políticas da gestão pública para o desenvolvimento. Belo Horizonte: UFMG, 2006.363p.

WIKIPEDIA. *Andragogia*. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Andragogia>. Acesso em: 17 de abril de 2008.