

# REFLEXÕES SOBRE O ENSINO A DISTÂNCIA ATRAVÉS DE UM MODELO DE APRENDIZAGEM ONLINE NA JUSTIÇA ELEITORAL DO CEARÁ

Maio 2007

Evanda Arruda Araújo – Tribunal Regional Eleitoral do Ceará– [evanda.arruda@gmail.com](mailto:evanda.arruda@gmail.com)

Lígia Coe Girão Rios – Tribunal Regional Eleitoral do Ceará– [ligiacoe@gmail.com](mailto:ligiacoe@gmail.com)

Verônica Lima Pimentel de Souza, DSc. – CEFET-Ce – [veronica@cefet-ce.br](mailto:veronica@cefet-ce.br)

C – Métodos e Tecnologias

4 – Educação Corporativa

A – Relatório de Pesquisa

2 – Experiência Inovadora

## RESUMO

*Com a informatização dos procedimentos e o uso crescente de tecnologia nas empresas, é cada vez maior a demanda por formação em sistemas que auxiliem as atividades diárias do profissional. O Ensino a Distância (EAD) surge como uma opção que apresenta a flexibilidade necessária para garantir a transmissão do conhecimento na velocidade dos negócios.*

*Este artigo propõe uma reflexão sobre a eficácia dos métodos de ensino a distância no ambiente corporativo, a partir da experiência de um curso realizado totalmente a distância na Justiça Eleitoral do Ceará, tendo como objetivo capacitar os servidores dos cartórios eleitorais na utilização de um sistema informatizado de atendimento ao eleitor.*

*Tendo como base a avaliação de reação e aprendizagem realizadas ao final do treinamento e os questionamentos e discussões levantados no fórum virtual, são anotadas observações relevantes para o planejamento de cursos desta natureza, levando em consideração estudos de especialistas na área de EAD.*

**Palavras-chave: Ensino a distância; Modelos de EAD; Interação; Tutoria; Andragogia; Avaliação.**

## 1. INTRODUÇÃO

A Justiça Eleitoral do Ceará é formada por 122 zonas eleitorais cuja principal função é o atendimento ao eleitor. Para atingir um grau de qualidade satisfatório nos serviços oferecidos ao cidadão, são exigidos dos servidores, além das habilidades humanas de relacionamento com o público, conhecimentos técnicos e de procedimentos implementados nos sistemas informatizados de acesso ao Cadastro Eleitoral.

O processo de cadastramento de eleitores baseia-se em normas que são continuamente aperfeiçoadas pela legislação e que são, por consequência,

espelhadas nas implementações técnicas dos sistemas. Em virtude disto, a demanda por orientação aos servidores das zonas eleitorais nas rotinas de utilização dos sistemas é quase que contínua.

Devido à distância geográfica, à quantidade de treinandos e às limitações de recursos orçamentários para a realização de cursos presenciais, são necessárias alternativas de aprendizagem que possam aproveitar a infraestrutura tecnológica já existente.

A implantação de um novo sistema de emissão de título eleitoral *online* em Fortaleza, após treinamento realizado na modalidade presencial, gerou urgência em continuar o processo nas zonas eleitorais do interior do estado. A exigüidade do tempo exigido para o projeto e a imposição de uso do novo sistema diante de um quadro orçamentário desfavorável levou a organização a adotar uma modalidade de treinamento totalmente a distância. O objetivo do treinamento foi capacitar cerca de 200 servidores na utilização de uma nova plataforma de software aplicativo, cuja prática e conhecimento são fatores relevantes na aferição da eficiência dos cartórios no atendimento eleitoral.

Este artigo discorre sobre os pontos positivos e negativos da estrutura e da montagem do curso, as características do modelo adotado segundo a recomendação de especialistas na área de EAD e as lições aprendidas com esta experiência através de mecanismos de avaliação e relato de sugestões, propondo uma reflexão acerca da aplicação das teorias na formação *online* no ambiente corporativo.

## 2. PLANEJAMENTO DO CURSO

A falta da formação de uma equipe multidisciplinar fez com que o planejamento do curso e a viabilização dos recursos ficassem a cargo do pessoal de tecnologia, o que trouxe algumas dificuldades na execução do projeto. Conforme indica Cardoso [3]:

Para atingir bons resultados gerais, projetos de Educação Online devem ser idealizados e conduzidos por equipes multidisciplinares, compostas por educadores, especialistas da área pedagógica, andragógica, programadores visuais, analistas de sistemas, especialistas de conteúdos, planejadores instrucionais e, caso necessário, outros especialistas, de modo a garantir eficácia didática e uma aprendizagem prazerosa e significativa, por meio de pesquisa e experiências inovadoras, interações virtuais, vídeos-conferência, fóruns de discussão assíncronos, bibliotecas digitais, dentre outros.

A ausência de profissionais da área de Recursos Humanos na equipe prejudicou a logística de inscrição e a avaliação prévia do perfil dos alunos. Além disso, a falta de *instructional designers* – profissionais especializados no tratamento de conteúdos para o formato auto-instrucional, fez a equipe optar pela adaptação de conteúdo escrito em editor de texto, para *download*.

A tutoria foi exercida apenas pela equipe técnica também responsável pelo conteúdo fazendo com que as estratégias de motivação e acompanhamento da participação dos alunos não pudessem ser intensificadas.

O período total desde a definição dos objetivos de aprendizagem e do público-alvo do curso até a sua execução completa foi de aproximadamente dois meses. O treinamento teve a duração de um mês restrita aos dias úteis de trabalho dos servidores.

## 2.1. Modelo Tecno-pedagógico de EAD

A proposta pedagógica consistiu no estudo individualizado do conteúdo disponibilizado na *intranet* acrescido de troca de mensagens através do fórum virtual de discussões. O material didático foi separado em módulos que contemplavam um conjunto de lições referentes a cada *menu* do sistema.

As zonas eleitorais foram orientadas a instalar o sistema de treinamento nos microcomputadores dos cartórios e cada lição serviu de roteiro e guia passo-a-passo de utilização das funções do sistema. Os tutores abriram tópicos específicos no fórum para a discussão das dúvidas e sugestões pertinentes a cada módulo que foi sendo paulatinamente apresentado como objeto de estudo.

A Profa. Robin Mason classificou os cursos *online* praticados nas universidades e centros de educação a distância em três tipos [5]:

- Modelo Conteúdo + Suporte: existe uma separação entre o conteúdo do curso (material para impressão ou pacote para *web*) e o suporte dos tutores (por *e-mail* ou conferência). Considerando o curso como um todo, o componente *online* representa não mais do que 20% do tempo de estudo dos alunos.
- Modelo *Wrap Around*: é categorizado como 50/50, pois metade do tempo dos alunos é dedicada a discussões e interações *online* e a outra metade com conteúdo pré-determinado.
- Modelo integrado: consiste de atividades colaborativas, recursos de aprendizagem e tarefas em grupo. O ponto forte do curso são as discussões *online* com reduzido volume de atividades auto-instrucionais.

A escolha de um modelo de EAD depende dos objetivos de aprendizagem. Embora o conteúdo do curso estivesse separado do ambiente de interação, o treinamento em análise se aproximou bastante do modelo *wrap-around*, pois pela colaboração *online*, os alunos puderam construir juntos os conhecimentos das normas intrínsecas ao sistema.

O “Institut of Distance Education ([www.umuc.edu](http://www.umuc.edu))” propõe outra classificação para o modelo de EAD [6]:

- Salas de aula distribuídas: estrutura-se através de tecnologias capazes de levar conhecimentos a pontos diferentes do mundo. As aulas envolvem comunicação síncrona – instrutores e estudantes combinam local e horário para se encontrarem uma vez por semana.
- Aprendizado independente: os alunos podem fazer o curso independente do local onde estão e não têm que se adequar a escalas fixas de horário. Os estudantes recebem vários materiais de estudo, incluindo um programa do curso. A instituição coloca à disposição do aluno um monitor ou tutor que o acompanhará fornecendo respostas e avaliando seus exercícios. A interação é viabilizada pelas tecnologias de telefone, fax, correio eletrônico, dentre outras.
- Estudo Aberto + aulas: envolve a utilização de material impresso e outras mídias que possibilitem ao aluno estudar no seu próprio local. Os alunos se reúnem periodicamente em grupos, em locais específicos, para receber apoio instrucional.

O aprendizado independente, no contexto da JE, está restrito à *intranet* corporativa limitando assim a localização do treinamento às dependências da

instituição. Apesar de não haver restrições de horários de acesso à rede, os servidores, por questões institucionais, participaram do curso apenas em seu horário normal de expediente.

## 2.2.Proposta de Interatividade

Para que os objetivos de aprendizagem sejam alcançados, a interação entre os participantes e destes com os tutores é fator indispensável. A interação é um elemento de vital importância em projetos de EAD [7].

Optou-se, como forma de diálogo, pela interação coletiva assíncrona através de uma ferramenta de fórum virtual. Os recursos assíncronos permitem ao participante o acesso nos horários e locais que melhor lhe convier e a mensagem escrita é vista por todos os outros integrantes da comunidade.

Foi instalado o phpBB, software de livre distribuição que implementa comunidades virtuais do tipo BBS (*bulletin boards systems*) [10], utilizado na maior parte dos tribunais regionais eleitorais. Alguns recursos úteis são oferecidos, tais como a pesquisa por palavras-chave, o gerenciamento de acesso através de um banco de dados e uma interface de fácil utilização.

A interação no curso foi valiosa para a disseminação da cultura de uso dos fóruns nas zonas eleitorais, cuja comunicação antes era restrita ao uso de *e-mail* ou telefone.

Segundo Moore, a interação pode ser classificada em três tipos [7]:

- Aluno-conteúdo: acontece quando os alunos refletem sozinhos a respeito das informações e idéias obtidas através de determinada mídia de comunicação. A maneira mais comum de permitir esta interação é o texto didático.
- Aluno-professor: o maior valor deste contato consiste na oportunidade de o aluno ser avaliado e ter retorno sobre a realidade de seu processo educacional.
- Aluno-aluno: trata-se do relacionamento entre alunos, com ou sem a presença do instrutor. Este tipo de interação é reconhecido como um dos mais valiosos no processo de construção do conhecimento.

Outra categorização importante faz distinção dos tipos de interação interligando-os a ambientes tecnológicos *online*. Em seu artigo, Paulsen apresenta um *framework* com técnicas classificadas em [9]:

- *One-alone*: consiste na recuperação de informação de recursos *online* e no fato de os estudantes poderem executar a tarefa de aprendizagem sem comunicação com o professor ou outros estudantes.
- *One-to-one*: podem ser conduzidas via aplicações de *e-mail*;
- *One-to-many*: conduzidas por *bulletin boards* ou listas de discussão por *e-mail*.

A ferramenta de *e-mail* garante a comunicação um-para-um enquanto o fórum abrange possibilidades de comunicação um-para-vários. “Um fórum pode ser definido como uma discussão aberta entre uma ou mais pessoas e um grupo inteiro. É usado quando grupos grandes de vinte e cinco pessoas ou mais se encontram com o propósito de difundir conhecimento, informação ou opinião” [9].

Alguns problemas individuais, tais como suporte a erros específicos nos microcomputadores das zonas eleitorais, problemas de cadastramento no fórum

e outras questões de suporte foram tratados via *e-mail*, enquanto as discussões em torno dos conteúdos eram desenvolvidas no fórum virtual.

A interação entre os alunos e os instrutores foi garantida. No entanto a interação aluno-aluno não foi priorizada, pois a elaboração de estratégias de ensino para promover esse tipo de colaboração exigia tempo de preparação didática e qualificação pedagógica, recursos insuficientes no momento do desenvolvimento deste projeto.

### 2.3.Tutoria

Devido à carência de pessoal e à inevitabilidade de implantação do sistema, o curso foi realizado com uma equipe de cinco tutores de conteúdo para um grupo de 200 alunos. Segundo Seixas [12]:

Os tutores oferecem um *feedback* rápido ao aluno no caso de dúvidas em relação ao conteúdo, mas há ainda a figura do dinamizador que deve estar atento aos acessos dos alunos e chamando-os para que entrem no ritmo do aprendizado desejado... O recomendável é que para cada 15 alunos haja pelo menos um tutor, além de um dinamizador para cada turma de 30 alunos.

Não houve capacitação pedagógica prévia para os tutores. No entanto, algumas orientações foram definidas para a tutoria neste curso: oferecer respostas às dúvidas no máximo em 24 horas, utilizar linguagem informal, de preferência próxima do diálogo presencial, dar explicações claras aproximando os exemplos das experiências reais e ficar atento para que o fórum não se esvaziasse e fosse visitado com certa frequência.

Na preparação do professor não se deve considerar apenas e tão somente questões relacionadas com a operação de sistemas e de programas para educação *online*. A principal preparação deverá ser didático-pedagógica, especialmente relativa a metodologias e estratégias de ensino *online*. [1]

Algumas práticas para promover a aprendizagem colaborativa são sugeridas por autores na área de EAD. Neste curso foram aplicadas as seguintes [8]:

- A socialização de apresentações pessoais e expectativas: durante os três primeiros dias do curso, o fórum de discussão foi destinado a uma ambientação onde os alunos se apresentaram e puderam expor suas expectativas em relação ao treinamento. Sempre que possível eram emitidos comentários incentivadores sobre as apresentações;
- Estímulo à busca de exemplos da *práxis* cartorária : as dúvidas emergiam de situações do dia-a-dia do atendimento eleitoral;
- Estímulo ao questionamento inteligente: algumas vezes os tutores deixavam a discussão fluir entre os próprios alunos para que eles tivessem a oportunidade de refletir sobre os conteúdos;
- Estímulo à avaliação: ao final de cada módulo apresentava-se um questionário para auto-avaliação cujo gabarito era disponibilizado cerca de dois dias depois.

Outras diretrizes importantes foram pouco exploradas no treinamento tendo em vista as limitações de prazo de execução, tais como a negociação das metas do curso, a divisão de responsabilidades através da facilitação e o

compartilhamento maior de recursos e colaboração entre os alunos através de atividades em grupo.

### 3. BASE PEDAGÓGICA

Para decidir sobre a melhor forma de liberar conteúdo *online* e sobre as técnicas de interação no grupo, a preocupação maior concentrou-se nos seguintes pontos: existência de alternativas mais eficientes de aprendizagem a distância para treinar os servidores no uso de sistemas informatizados; a melhor forma de aproveitar os conhecimentos prévios para o aprendizado da nova sistemática; viabilidade de adoção da modalidade totalmente à distância em aprendizagem deste tipo.

O planejamento e preparação do treinamento presencial impõem muitos esforços humanos e técnicos. No tribunal, a falta de espaço físico exclusivo para treinamentos, a infra-estrutura insuficiente dos equipamentos destinados a este fim, o afastamento dos treinandos de suas atividades diárias e o alto investimento necessário para atender a demanda de uma grande quantidade de treinandos são fatores que levaram a organização a refletir sobre uma nova forma de aprender.

O maior desafio nesta iniciativa foi implantar um novo sistema nas zonas eleitorais com base em um treinamento realizado totalmente à distância. A urgência na disseminação de uma nova cultura de aprendizagem tornou-se meta prioritária, pois os métodos tradicionais de ensino na Justiça Eleitoral não são suficientes para acompanhar a velocidade com que os novos procedimentos de sistema são implementados.

Lindeman identificou cinco pressupostos-chave sobre educação de adultos, que serviram de base para a condução do treinamento [3]:

- Adultos são motivados a aprender à medida que percebem que suas necessidades e interesse serão satisfeitos: a maior motivação para o aprendizado ocorreu em virtude dos objetivos serem direcionados para uma atividade diária de trabalho;
- A orientação da aprendizagem do adulto está centrada na vida: durante a troca de mensagens, ficaram registrados inúmeros casos de problemas enfrentados pelos servidores durante o atendimento ao eleitor e que puderam ser compartilhados com os demais;
- A experiência é a mais rica fonte para o adulto aprender: um fator relevante para a aprendizagem foi o fato de os alunos já serem usuários de um sistema antigo de atendimento ao eleitor. Com isto os aprendizes puderam comparar os novos procedimentos com ações prévias, o que enriqueceu o aprendizado;
- Adultos têm a profunda necessidade de serem autodirigidos: as metas e a pesquisa devem ser fixadas e executadas pelo aluno. Os alunos tiveram a oportunidade de opinar sobre novos métodos didáticos para esclarecimento dos conteúdos.
- As diferenças individuais entre pessoas crescem com a idade: o ambiente do fórum facilitou conhecer as peculiaridades de cada aluno, não só pela forma de expressão na escrita quanto pela frequência e tipo de participação.

Muitos servidores foram capacitados para serem replicadores do conhecimento, em virtude da previsão de remoção a curto prazo de vários

funcionários das zonas para a secretaria do tribunal, de acordo com a legislação vigente. Observamos que o sistema de atendimento eleitoral não é utilizado na secretaria do TRE e, por isso, para motivar os servidores que seriam removidos, foi sugerido aos gestores de pessoal o estímulo à replicação dos conhecimentos pelos próprios servidores aos novos colegas de trabalho.

#### 4. AVALIAÇÃO

Para avaliar treinamento *online*, Rosenberg indica os quatro níveis de avaliação de programas de treinamento de Kirkpatrick, [11]:

Nível 1 – Reação: mede a satisfação do aluno com o processo de aprendizagem. É a avaliação típica de final de curso, contempla questões sobre as diversas experiências com o conteúdo, desenho da interface, autenticidade, valor, entre outros.

Nível 2 – Aprendizagem: verifica se novos conhecimentos e habilidades foram assimilados. O objetivo desta avaliação é saber o que o empregado aprendeu, fornecendo subsídios para melhorar o programa educativo;

Nível 3 – Comportamento: verifica se o aluno está aplicando o que aprendeu. Avalia se a metodologia foi eficaz verificando se o aluno melhorou na execução das atividades profissionais.

Nível 4 – Resultados no trabalho: determina se os objetivos de aprendizagem foram alcançados. Avalia a contribuição do treinamento *online* para a eficácia dos negócios da organização.

Como o programa foi a primeira experiência em ensino totalmente a distância para a maioria dos alunos, o esforço de avaliação se concentrou na reação do público a esta nova modalidade de aprendizagem (nível 1). Ao final do curso foi disponibilizado, na página da *intranet*, um questionário *online* para ser preenchido pelo aluno e enviado aos tutores.

As métricas para avaliar o aprendizado (nível 2) foram baseadas nas questões de auto-avaliação e na análise da participação no fórum de discussões. Ao final de cada módulo disponibilizado na *intranet*, os alunos deveriam responder um questionário contendo dez questões de múltipla escolha relacionadas às lições, que era enviado aos tutores. O gabarito *online* serviu para que o aluno fizesse uma auto-avaliação e não houve mecanismo formal de divulgação de notas.

Devido à complexidade e dificuldade operacional, as empresas têm dedicado menos atenção à avaliação de nível 3, mas é nesse nível que os esforços devem ser maiores visando determinar se a aprendizagem foi efetiva. Em geral, as empresas contabilizam os resultados através dos custos, mas na instituição pública, o principal retorno é o incremento do capital intelectual do servidor que permite melhorias nos serviços prestados à comunidade.

O acompanhamento de utilização do sistema informatizado pela equipe de suporte do TRE e a catalogação das dúvidas recebidas após o treinamento têm oferecido subsídios para reconhecer quais partes do conteúdo foram menos assimiladas.

#### 5. LIÇÕES APRENDIDAS

A experiência relatada possibilitou à equipe envolvida registrar várias lições aprendidas. Uma delas é que não se faz um curso a distância sem uma equipe multidisciplinar que atue especificamente em cada área.

Apesar da carência de pessoal qualificado em diversas áreas e da quantidade insuficiente de tutores, a avaliação geral do curso foi positiva, a adaptação ao novo sistema ocorreu sem problemas e o número de chamados na semana da implantação ficou muito aquém do esperado.

Uma das queixas mais frequentes dos alunos foi a impossibilidade de dedicação ao curso sem interrupção das atividades diárias de trabalho. Na maioria dos cartórios eleitorais, os microcomputadores utilizados para aprendizagem foram os mesmos do atendimento ao público e o movimento de eleitores no cartório dificulta a concentração no estudo e testes práticos. Ademais, o atendimento de chamadas telefônicas, o despacho de documentos com o juiz eleitoral e a dificuldade na divisão de tarefas com um quadro funcional reduzido, colaboram em demasia para desviar a atenção do servidor no curso *online*.

O material de estudo foi considerado satisfatório, no entanto, muitos sugeriram a apresentação de exemplos concretos para prática no sistema junto à teoria descrita nas lições. A exigüidade de tempo para preparação das lições impossibilitou a filtragem de exemplos específicos por zona/município no Banco de Dados. Segundo Belisário, a apresentação sistemática de exemplos dos conceitos e teorias discutidos nos textos básicos, é condição imprescindível aos estudos do ponto de vista micro do material didático. [2]

Os alunos consideraram prejudicial às discussões no fórum a liberação de módulo com muitas lições de uma só vez, ocorrida na primeira semana de curso. A preparação do material didático deve prever na sua estrutura macro a interatividade, ou seja, a leitura deve ser entremeada pela realização de exercícios interativos, na qual o estudante avance à medida que vai superando etapas no processo ensino-aprendizagem relativo à temática tratada. [2]

A interferência das atividades diárias de trabalho, a maior credibilidade na modalidade presencial e a falta de uma cultura de aprendizado independente contribuíram para a desconfiança na eficácia do curso a distância, como evidenciam algumas declarações de alunos:

O ensino a distância é uma ótima ferramenta, entretanto um curso desta magnitude, que envolve mudança de um sistema de atendimento à população, merecia um treinamento presencial para o esclarecimento de dúvidas após a disponibilização do material de estudo e treino prévio à distância.

Embora as dúvidas fossem atendidas com presteza e rapidez pelos tutores, o ambiente a distância nos deixa com a impressão, mesmo que momentânea, de uma pergunta sem resposta quando as dúvidas surgem.

Deve ser estudada a adoção de procedimentos mistos (presenciais-à distância), haja vista que o treinamento à distância, conquanto disponha de material adequado, deixa a desejar no que toca ao nível de imersão do treinando no volume de conteúdo a ser assimilado.

A metodologia de curso a distância é econômica e prática. No entanto alguns treinamentos importantes e que são utilizados todos os dias mereciam um treinamento *in-loco*, onde estaríamos focados apenas no curso, sem ter de interromper o treinamento a toda hora para atendimento no cartório.

Carman afirma que o sucesso de um curso *online* está na adoção de múltiplas modalidades de aprendizagem e aponta cinco ingredientes-chave

para ser bem sucedido em projetos de *e-learning*: eventos ao vivo (síncronos), aprendizagem auto-dirigida (treinamento por CD, na internet, etc.), colaboração (através de *e-mails* e fóruns de discussão), avaliação (antes e depois do treinamento para medir o conhecimento) e materiais de suporte a performance (referências impressas, sumários e ajudas de trabalho). [4]

Devido ao número de treinandos não se considerou viável a implementação de um evento síncrono, a menos que houvesse tempo hábil para divisão dos servidores em várias turmas. A flexibilidade oferecida na conversação assíncrona bem como o registro organizado das discussões fomentou a colaboração entre os servidores, pois os conceitos e experiências dos alunos ficam armazenados em uma grande base de conhecimento acessível inclusive para aqueles que permanecem em silêncio virtual.

O projeto abriu oportunidades para que a equipe de suporte às zonas do TRE pudesse conhecer mais detalhadamente as atividades desempenhadas nos cartórios, pois com o uso do fórum os servidores compartilharam suas experiências propiciando o aprendizado em grupo.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na análise deste caso, algumas recomendações podem ser feitas para que a Justiça Eleitoral tenha sucesso nos projetos de educação à distância:

- ✓ Para que os servidores tenham menos interrupção e possam aproveitar melhor o tempo de dedicação ao programa, deve-se prover espaços físicos próprios para ensino virtual na sede do tribunal.
- ✓ No tocante às zonas eleitorais, devem-se regulamentar normas que permitam o afastamento do servidor das atividades de atendimento ao público, por no mínimo duas horas, permitindo sua dedicação exclusiva ao treinamento em um ambiente físico interno.
- ✓ É necessário formar equipe para preparação de material didático adequado junto ao pessoal técnico de Banco de Dados, *Web* e Redes, oferecendo suporte pedagógico às ferramentas escolhidas;
- ✓ Deve-se adotar políticas de recompensas pela participação dos servidores através de certificações que tenham valia para o programa de aperfeiçoamento e progressão do servidor;
- ✓ Deve-se promover o engajamento das diversas áreas envolvidas no projeto, priorizando a relevância da atividade e zelando pelo cumprimento dos prazos para implementação dos diversos recursos do treinamento.

A formação corporativa tende a buscar novas modalidades de aprendizagem tendo em vista a demanda crescente por conhecimento na era da informação. O treinamento *online* mostrou-se uma modalidade eficiente para o desenvolvimento de atividades de aprendizagem no local de trabalho e pode ser adotado com eficácia nos processos educativos da organização.

## 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] AZEVEDO, W. Muito além do Jardim da Infância: Temas de Educação Online. Rio de Janeiro, Armazém Digital, 2005. P. 97.

- [2] BELISÁRIO, A. O material didático na educação a distância e a constituição de propostas interativas. In: SILVA, Marco (Org.). Educação Online. São Paulo: Editora Loyola, 2003. P.135-146.
- [3] CARDOSO, I. M. Andragogia em Ambientes Virtuais de Aprendizagem. 158p, Dissertação (mestrado) - Programa de Pós-graduação em Educação, Faculdade de Educação, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, P. 48, Belo Horizonte, 2006.
- [4] CARMAN, J. M. Blended Learning Design: Five Key Ingredients. Outubro de 2002. Disponível em:  
[http://knowledgenet.com/pdf/Blended%20Learning%20Design\\_1028.PDF](http://knowledgenet.com/pdf/Blended%20Learning%20Design_1028.PDF) .  
Acesso em: 27 nov. 2006.
- [5] MASON, R. Models of Online Courses. ALN Magazine Volume 2, Número 2 – outubro de 1998. Disponível em:  
<http://polaris.umuc.edu/~skerby/faculty/help/resources/mason.htm>. Acesso em:  
22 jul. 2006.
- [6] MEIRELLES, F.; MAIA, M. Educação a Distância: o caso Open University. RAE Eletrônica – Revista de Administração de Empresas da FGV-EAESP, Volume 1, Número 1, jan-jun 2002. São Paulo. Disponível em:  
<http://www.rae.com.br/artigos/1426.pdf> . Acesso em: 6 abr. 2007.
- [7] MOORE, Michael. Three types of interaction. The American Journal of Distance Education, V.3, N.2, p. 1-16, 1989. Disponível em:  
[http://www.ajde.com/Contents/vol3\\_2.htm#editorial](http://www.ajde.com/Contents/vol3_2.htm#editorial) . Acesso em: 14 abr. 2007.
- [8] PALLOFF, R. M.; PRATT, K. Construindo comunidades de aprendizagem no Ciberespaço: Estratégias eficientes para a sala de aula *online*. Porto Alegre: Artmed, 2002.
- [9] PAULSEN, Morten Flate. The online report on pedagogical techniques for CMC. Agosto de 1995. Disponível em:  
<http://www.nettskolen.com/pub/artikkel.xsql?artid=123> Acesso em: 14 abr. 2007.
- [10] PhpBBrazil. Disponível em: <http://www.phpbbrasil.com.br/index.php> .  
Acesso em: 29 abr. 2007.
- [11] ROSENBERG, M. E-learning: strategies for delivering knowledge in the digital age. New York: McGraw-Hill, 2001.
- [12] SEIXAS, C.A.; MENDES, M. I. C. E-learning e educação a distância: guia prático para implantação e uso de sistemas abertos. São Paulo: Atlas, 2006.

Nome do arquivo: 552007120459PM.doc  
Pasta: C:\ABED\Trabalhos\_13CIED  
Modelo: C:\Documents and Settings\Marcelo\Dados de aplicativos\Microsoft\Modelos\Normal.dot  
Título: REFLEXÕES SOBRE O ENSINO A DISTÂNCIA  
ATRAVÉS DE UM MODELO DE APRENDIZAGEM ON-LINE NA JUSTIÇA  
ELEITORAL DO CEARÁ  
Assunto:  
Autor: Evanda  
Palavras-chave:  
Comentários:  
Data de criação: 20/7/2007 13:10:00  
Número de alterações: 2  
Última gravação: 20/7/2007 13:10:00  
Salvo por: Sergio  
Tempo total de edição: 0 Minutos  
Última impressão: 24/8/2007 17:59:00  
Como a última impressão  
Número de páginas: 10  
Número de palavras: 4.517 (aprox.)  
Número de caracteres: 24.392 (aprox.)