



## A CAPACITAÇÃO DOCENTE A DISTÂNCIA PARA AS AULAS REMO- TAS DURANTE A PANDEMIA DA COVID19: A EXPERIÊNCIA DE UMA IES PRIVADA EM GOIÂNIA

Laura Peixoto Mota Cândido de Oliveira (laura.oliveira@anhanguera.edu.br, UNIGOIÁS)

Lorena Bernardes Barcelos (lorena.barcelos@anhanguera.edu.br, UNIGOIÁS)

Vagner Reis da Silveira (vagner.silveira@anhanguera.edu.br, UNIGOIÁS)

**RESUMO.** O estudo discute a migração das aulas presenciais para aulas remotas durante a pandemia da COVID-19 (2020) em um centro universitário privado de Goiânia. Para a capacitação docente, foram realizados 13 encontros virtuais com os docentes da graduação e 03 encontros com os docentes da Pós-graduação, já utilizando a ferramenta Blackboard Collaboarte Ultra, a ser empregada nas aulas remotas. A dinâmica já existente de formação continuada do corpo docente para o uso das tecnologias digitais e a familiaridade da comunidade acadêmica com a plataforma utilizada garantiram o sucesso na migração, confirmado pela manifestação dos alunos nas redes sociais e na avaliação institucional.

**Palavras-chave:** tecnologias digitais de informação e comunicação, aulas remotas, capacitação docente, educação a distância, gestão do conhecimento.

## DISTANCE TEACHER TRAINING FOR REMOTE CLASSES DURING COVID'S PANDEMIC: THE EXPERIENCE AT A PRIVATE UNIVER- SITY CENTER IN GOIÂNIA

**ABSTRACT** The study discusses the migration from classroom classes to remote classes during the COVID-19 (2020) pandemic at a private university center in Goiânia. For teacher training, 13 virtual meetings were held with undergraduate teachers and 03 meetings with graduate teachers, already using the Blackboard Collaboarte Ultra tool, to be used in remote classes. The existing dynamics of continuing training of the faculty for the use of digital technologies and the familiarity of the academic community with the platform used have guaranteed success in migration, confirmed by the manifestation of students on social networks and institutional assessment.

**KEY WORDS:** Digital information and communication technologies, remote classes, teacher training, e-learnig, knowledge.

## 1. INTRODUÇÃO

Este estudo aborda o processo de migração das aulas presenciais para aulas remotas durante a pandemia da COVID-19, em 2020, em uma instituição de educação superior (IES) particular de Goiânia. Dadas as restrições decorrentes da pandemia causada pelo novo coronavírus, o processo prescindiu da capacitação do corpo docente que, o ocorreu a distância, de forma rápida, permitindo que as aulas passassem a ser ofertadas em modo remoto já na segunda semana após a suspensão das atividades presenciais pela Portaria nº 343/2020, do Ministério da Educação (MEC).

A migração transcorreu com relativa tranquilidade, haja vista que a instituição já contava com um protocolo de Gestão do Conhecimento, o que possibilitou o mapeamento das necessidades e a breve reação ao cenário imposto. Soma-se a isso, a dinâmica de formação continuada do corpo docente e a familiaridade da comunidade acadêmica com a plataforma a ser utilizada, o Portal Blackboard.

Pretende-se, aqui, demonstrar a importância das estratégias de Gestão do Conhecimento e de formação continuada do corpo docente, aspectos que, aliados à disponibilidade de uma ferramenta já conhecida pela comunidade acadêmica, contribuíram para que as aulas remotas fossem implementadas rapidamente, garantindo o foco da gestão para o atendimento aos alunos que, por motivos diversos, não conseguissem acompanhar a nova metodologia.

Para fundamentar as reflexões acerca da Gestão do Conhecimento, recorreremos a autores como Tarapanoff (2001), Lenhari e Quadros (2002) e Oliveira (2014). A partir deste referencial, apresentaremos como a instituição conduziu a migração do presencial ao remoto, com a descrição das ações realizadas e seu impacto na satisfação do aluno.

## 2. A PANDEMIA DA COVID-19 E OS DESDOBRAMENTOS PARA A EDUCAÇÃO

Em dezembro de 2019 foi identificado, em Wuhan na China, um novo tipo de coronavírus (SARS-CoV-2), causador da doença COVID-19. Em 26 de fevereiro de 2020 foi confirmado no Brasil (em São Paulo) o primeiro caso de contaminação pelo novo vírus, o que já vinha preocupando as autoridades sanitárias quanto ao grau de transmissibilidade e letalidade do SARS-CoV-2 e sobre os desdobramentos da pandemia.

Na ocasião, o então ministro da Saúde, Luiz Henrique Mandetta, reforçou que já era esperada a circulação do vírus, mas que, diferente dos demais países com transmissão, o Brasil ainda não estava no inverno – período em que haveria maior risco de contágio. De acordo com o ministro, o país estava preparado para testar os casos e garantir monitoramento e tratamento aos possíveis infectados.

Além disso, o Ministério da Saúde adotou ações e medidas de acordo com os protocolos da Organização Mundial da Saúde (OMS) e, diariamente, passou a atualizar as informações sobre a pandemia em entrevistas coletivas e boletins epidemiológicos. Entretanto, em poucos dias, o cenário nacional redesenhou-se, o que impactou em todas as atividades da população, inclusive no sistema educacional culminando, em 17 de março, com a publicação da Portaria nº343/2020 pelo Ministério da Educação, dispendo sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a pandemia COVID19.

Com a imposição da Portaria, as instituições de ensino em todos os níveis viram-se diante do desafio de adequar-se às tecnologias digitais de comunicação e informação (TDIC) para darem andamento em suas atividades. Em Goiânia, o Centro Universitário de Goiás (UNI-GOÍÁS), ante às adequações necessárias, mobilizou a equipe de docentes e técnico-administrativos vinculados à modalidade de Educação a Distância (ofertada na instituição desde 2006, com o implemento de atividades complementares online) em um esforço coletivo para conduzir a migração das atividades acadêmicas presenciais para atividades remotas.

A adesão dos alunos à migração se deu naturalmente pois, desde o ano de 2006 foi implantado na IES, o primeiro AVA (Ambiente Virtual de Aprendizagem) denominado Portal Educacional Universitário, descontinuado e substituído em 2014 pelo Blackboard de abrangência internacional com todas as mais recentes funcionalidades. Nesse processo, houve percalços, mesmo assim, observa-se que a instituição conduziu, com maestria a migração, o que pode ser atribuído ao fato de ter sido implementado, em 2015, um sistema de Gestão do Conhecimento, além de já existir uma cultura de formação continuada do corpo docente, com foco na inclusão (em suas diferentes perspectivas) e no uso das tecnologias digitais, tanto para a modalidade presencial quanto para a EaD.

### **3. GESTÃO DO CONHECIMENTO EM UMA IES PRIVADA NO CONTEXTO DA PANDEMIA**

A filosofia da gestão de pessoas está apoiada na valorização de cada colaborador, promovendo seu desenvolvimento pessoal e profissional. As organizações passaram a compreender que cada membro é uma fonte de conhecimento, que é um dos recursos mais valiosos que uma organização possui. E esse recurso é fundamental para promover inovações e se adaptar às mudanças. Assim, as organizações necessitam fazer a Gestão do Conhecimento, que pode ser definida pelo “conjunto de atividades que busca desenvolver e controlar todo tipo de conhecimento da organização, visando a elaboração de estratégias competitivas para antecipar os passos da empresa frente de seus concorrentes” (Tarapanoff, 2001).

Para Lenhari e Quadros (2002) promover o aprendizado e valorizar o conhecimento dos colaboradores é um dos mais importantes caminhos se adaptar às rápidas mudanças nos mercados e nas condições técnicas, como para gerar inovações em produtos, processos e formas organizacionais. Numa economia baseada no conhecimento, a educação de pessoas se faz necessária para ampliar condições técnicas de trabalho e proporcionar maior rapidez na solução de problemas. (Oliveira, 2014).

De acordo com Lin (2007), o compartilhamento do conhecimento faz parte de uma cultura de interação social em que ocorre a troca de conhecimentos, experiências e habilidades. Ao compartilhar informações e conhecimento, a empresa promoverá a construção de novos conhecimentos, porém esse processo pode ser influenciado por diferentes fatores.

Essa cultura organizacional que permita e valorize o compartilhamento do conhecimento, é capaz de criar um ambiente saudável, menos competitivo e permitirá que a instituição se fortaleça frente às mudanças, como ocorreu durante a imprevista pandemia. Visando promover a valorização do conhecimento entre seus colaboradores, estimular a troca de conhecimento interno e a formação continuada, em 2019, o Centro Universitário de Goiás criou a estrutura da Universidade Corporativa Saberes (UC – Saberes), com o intuito de aperfeiçoar continuamente

os colaboradores e parceiros do UNIGOIÁS, desenvolvendo e reconhecendo suas competências e disseminando a cultura organizacional.

### 3.1 Metodologia

O Centro Universitário de Goiás possui dois setores educacionais, um direcionado à modalidade presencial e o segundo direcionado à modalidade de educação a distância e tem como premissa oferecer educação superior de excelência, o que pressupõe mais que uso de tecnologias digitais. É necessário, de acordo com a instituição, haver o compartilhamento do conhecimento entre colaboradores, seja o conhecimento tácito ou explícito, desde o mapeamento dos processos organizacionais até a produção própria de materiais didáticos, passando pelas atividades de atendimento e acompanhamento dos alunos inseridos no contexto da formação superior.

No contexto da pandemia, graças aos processos de Gestão do Conhecimento já implementados, o UNIGOIÁS foi capaz de identificar, rapidamente, quais as demandas pedagógicas e a necessidade de adequação do ambiente presencial para o ambiente virtual remoto, garantindo a qualidade no atendimento aos discentes.

A oferta de uma educação superior adaptada a nova realidade da obrigatoriedade do ensino remoto foi implementada pelo AVA, com o qual a Instituição já trabalha há 6 anos, o Portal Blackboard pelo qual é possível gerenciar conteúdos e materiais complementares, acompanhar todo o processo de aprendizagem por parte do aluno e gerar relatórios sobre performance e progresso dos alunos nos estudos.

A plataforma oferece ferramentas de interação síncronas e assíncronas. Em um ambiente síncrono, os alunos e os professores têm interação instantânea ou em tempo real. No ambiente assíncrono, as interações entre os docentes e com os alunos, ocorrem em períodos pré-determinados. Os alunos podem, com maior tempo, realizar produções mais reflexivas. Entre as ferramentas desse grupo, a plataforma dispõe de testes, exercícios, sítios para hospedagens de SCORM (*Shareable Content Object Reference Model*) com material didático para Webaulas.

O portal também possibilita desenvolver Blogs Avaliativos (ou não), Fóruns de discussão e Wikis, que podem ser criados com temas dispostos pelos professores, possibilitando o estímulo da criação com colaboração de conteúdo. Através do próprio AVA, foram enviados convites para todos os docentes da IES para os cursos de capacitação e aperfeiçoamento sobre o uso e funcionalidades do Blackboard, que se tornou o instrumento oficial para promover encontros, aulas virtuais e aplicação de avaliações durante o período de aulas remotas.

Os treinamentos para os docentes da graduação foram realizados entre os dias 23 de março e 03 de abril de 2020. Para a pós-graduação, foi realizado no período 03 a 16 de abril de 2020. Durante o treinamento, foi apresentado como parametrizar as atividades avaliativas; elaborar e implementar diferentes tipos questões (múltipla escolha, dissertativas, escolhas múltiplas, Quiz entre outras); preparação das salas virtuais, formas de envio de avisos e e-mails.

Paralelamente aos treinamentos, as coordenações dos cursos presenciais junto a Pró-Reitoria de Ensino Presencial e Pró-Reitoria de Ensino a Distância, estabeleceram os padrões de formatação e padronização das atividades para garantir os requisitos de qualidade oferecidos pelo UNIGOIÁS, além de garantir que todas as atividades e avaliações fossem executadas dentro dos prazos.

Para avaliar e monitorar os resultados das capacitações e a qualidade final do atendimento remoto ao aluno, além da pesquisa com discentes no final de cada período, o setor de Marketing utilizou como indicador as livres manifestações dos alunos sobre os encontros remotos e atividades.

### 3.2 Resultados

No total foram realizados 13 encontros para treinamento dos docentes que atuam na graduação e 03 encontros com os docentes que atuam na Pós-graduação, totalizando 48h de treinamentos (Tabela 1).

**Tabela 1 – Objetos de treinamento e quantitativos alcançados.**

Treinamentos	Público alvo	Nº de participantes	Nº de encontros	Horas totais
Orientações e uso de ferramentas	Docentes da graduação	94	4	12
Orientações e uso de ferramentas	Docentes da Pós-graduação	12	2	6
Avaliações e banco de questões	Docentes da graduação	62	8	24
Avaliações e banco de questões	Docentes da Pós-graduação	12	2	6
Total			16	48

**Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos registros de acesso ao Blackboard Collaborate Ultra.**

Todos os treinamentos foram realizados através da ferramenta do Blackboard Collaborate Ultra, compartilhando outras ferramentas para criação de atividades e avaliações em tempo real. Após os treinamentos, os docentes que já dominavam o uso do Blackboard disponibilizaram seus conhecimentos e contatos, para auxiliar os colegas na preparação do ambiente para ministrar aulas virtuais.

Normas e padrões de postagens das atividades foram definidos pela Pró-Reitoria de Ensino Presencial, em consonância com a liberdade do professor poder adequar e personalizar suas disciplinas.

O acompanhamento das manifestações nas redes sociais dos discentes que, de forma espontânea, compartilharam suas publicações com #UNIGOIAS (figura 1), demonstrou que as capacitações tiveram resultado positivo, culminando com a realização das aulas no ambiente virtual com a mesma qualidade da modalidade presencial.

Com o treinamento, tornou-se viável a realização de atividades práticas demonstrativa com o uso laboratórios virtuais que foram adquiridos pelo Centro Universitário de Goiás e de palestras, que geraram elogios e satisfação entre os participantes (figura 2).

Figura 1 – Manifestações dos alunos nas redes sociais que foram registradas pelo setor de Marketing.



Figura 2 – (A) Registro nas redes sociais feita por alunos durante a realização da atividade no laboratório virtual; (B) Comentários dos alunos durante a palestra do Tecendo Saberes sobre Marketing, Comunicação e Planejamento para o enfrentamento de crises durante a Pandemia, ministrada pelo Prof. Wagner Assunção do setor de Educação a Distância.



#### 4. DISCUSSÃO

Em resposta aos ajustes impostos na implementação das aulas remotas, o UNIGOIÁS promoveu, dentro de uma semana, 16 encontros para treinamentos e capacitação de docentes do Centro Universitário de Goiás, para que pudessem iniciar o uso do Portal ou aprimorar seu conhecimento das ferramentas. Padrões de estrutura nas postagens das atividades foram criados a fim de garantir qualidade e prazos adequados para a realização das atividades dos alunos, mantendo-se o calendário acadêmico previsto no início do período letivo.

Esses resultados foram alcançados graças à estratégia de gestão do conhecimento na IES, que foi a chave para orientar o corpo docente em curto espaço de tempo, garantindo a migração para as aulas remotas e a qualidade no atendimento aos discentes. É importante ressaltar que os alunos que apresentaram dificuldades para acompanhar a nova dinâmica de aulas, seja por problema de conexão ou indisponibilidade de equipamentos, foram assistidos pelos respectivos coordenadores de curso que, em parceria com a Coordenação Pedagógica, analisaram os casos individualmente, garantindo a inclusão do aluno na dinâmica de aulas remotas..

#### 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme Sveiby (1998), o mundo governado pela sociedade do conhecimento passa por mudanças constantes e cada vez mais aceleradas, afetando pessoas e organizações de tal forma que as empresas que desejam continuar ativas, necessitam valorizar o conhecimento tácito e explícito existente dentro delas.

Segundo Maximiano (1995), uma organização é uma combinação de esforços individuais que têm por finalidade realizar propósitos coletivos. No processo de gestão do conhecimento, é importante que os gestores estimulem o compartilhamento de informações e conhecimento com os colaboradores para que esses participem da cultura organizacional e ajudem no seu desenvolvimento. Na implementação deste compartilhamento, é fundamental que exista uma cultura de cooperação, de não competição interna e da valorização dos profissionais para que eles se sintam parte do processo produtivo, e não apenas uma mão-de-obra.

São esses três importantes postulados que fazem parte da cultura organizacional do UNIGOIÁS, que permitiu elaborar e executar rapidamente suas estratégias no enfrentamento da pandemia, transformando as rotinas presenciais em remotas. A valorização do conhecimento, a combinação de esforços de todos os setores, a atmosfera do ambiente colaborativo e de valorização dos seus profissionais, foram os três fatores determinantes que promoveram resultados de sucesso, garantindo a manutenção da qualidade, expressa pela satisfação dos alunos espontaneamente nas redes sociais.

Antigos paradigmas sobre a EaD, como sendo uma modalidade de ensino fria, na qual o aluno estuda sozinho, foram quebrados, pois muitos alunos ao estudarem a distância compreenderam que distancia não é sinônimo de “estar sozinho”, pois sentiram-se acolhidos. As adversidades da pandemia, ainda existem e impõem diariamente novos desafios para a Educação, de modo geral, e para a educação particular. Mesmo assim, pode-se afirmar que, no caso do UNIGOIÁS, a migração do presencial ao remoto promoveu maior integração entre os setores institucionais e reforçou a necessidade, ainda maior, da colaboração e compartilhamento do conhecimento, para que a comunidade acadêmica vença os desafios, e se adapte às mudanças

que se fizerem necessárias durante a pandemia e as aulas remotas, mas também, para além desse período.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria nº 343, de 17 de março de 2020. Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus - COVID-19. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 18 Mar 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-343-de-17-de-marco-de-2020-248564376>. Acesso: 02 Set 2020.

BUENO, G. S. BENEVIDES, M. V.; ALBIERO, M. B.; VAZ S. R. Gestão estratégica do conhecimento. **Revista FAE**, Curitiba, v.7, n.1, p.89-102, jan./jun. 2004. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/download/436/332#:~:text=A%20Gest%C3%A3o%20Estrat%C3%A9gica%20do%20Conhecimento%20tem%20por%20objetivo%20maximizar%20a,comprometimento%20de%20toda%20a%20organiza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso: 02 de setembro de 2020.

LENHARI, L. C.; QUADROS, R. Recursos humanos nas economias baseadas no conhecimento. **Revista Inteligência Empresarial**. Gestão do conhecimento e inteligência: oportunidades e desafios para o setor produtivo brasileiro, Rio de Janeiro, n. 12, p. 30-38, jul. 2002.

LIN, H. Intrinsic Motivation on Employee Knowledge Sharing Intentions. **Journal of Information Science**, v.33, n.2, p. 135–149, 2007.

MAXIMIANO, A. C. A. **Além da hierarquia: como implantar estratégias participativas para administrar a empresa enxuta**. São Paulo: Editora Atlas, 1995.

OLIVEIRA, L. E. B. **Gestão do conhecimento na administração de recursos humanos: A informação para gerenciamento de pessoas**. 2014. Disponível em: <<http://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/administracao/gestao-conhecimento-na-administracao-recursos-humanos-.htm>>. Acesso em: 22 agosto. 2020.

SVEIBY, K. E. **The new organizational wealth: managing & measuring knowledge-based assets**. San Francisco: BerrettKoehler Publishers, 1997.