

GESTÃO DA DIVERSIDADE E NOVAS TECNOLOGIAS NO CONTEXTO EDUCACIONAL

DIVERSITY MANAGEMENT AND NEW TECHNOLOGIES IN THE EDUCATIONAL CONTEXT

*Regina Coeli Morais Krelling*¹

*Gilson de Oliveira Morais Júnior*²

*Clóvis Maxwell Andrade Martins*³

RESUMO: O presente trabalho traz uma abordagem sobre o papel dos gestores educacionais e a utilização das tecnologias no atendimento à diversidade. Versa sobre o conceito de cultura, diversidade e diversidade cultural, aqui, como demanda que requer um atendimento diferenciado, nas instituições educacionais, porém inclusivo. As Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) ou as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTICs) são aliadas das escolas, com potencial para favorecer o fazer pedagógico. Os problemas de implementação das tecnologias de informação são desafiadores, exigindo que toda a instituição participe desse trabalho de inclusão das minorias. A maneira como esse processo é conduzido também é a base desse projeto. As escolas, através de seus gestores, buscam por estratégias que beneficiem esse contingente de pessoas, quase não visibilizadas, fruto de sequelas de um passado de sofrimento e injustiças. Com uma revisão bibliográfica do referencial teórico apresentado, nosso principal objetivo é trazer reflexões para implementação de estratégias e políticas que promovam a equidade, a justiça social e a competência cultural entre alunos, professores e a gestão escolar com o aprimoramento da experiência educacional para todos. Os resultados mostram que o comprometimento da gestão é fator primordial para uma aprendizagem significativa.

PALAVRAS-CHAVE: Diversidade 1. Gestores 2. Tecnologias Educacionais 3.

ABSTRACT: This work brings an approach to the role of educational managers and the use of technologies in meeting diversity. It deals with the concept of culture, diversity, and cultural diversity, here, as a role that requires a differentiated service, in educational institutions, however inclusive. Information and Communication Technologies (ICT) or New Information and Communication

1 Mestranda em Educação/Unesp/Marília - regina.krelling@ifpa.edu.br

2 Mestrando em Educação/Unesp-Marília - gilson.morais@ifpa.edu.br

3 Mestrando em Educação/Unesp/Marília - clovis.martins@ifpa.edu.br

<http://doi.org/10.36311/2447-780X.2023.n1.p41>

Technologies (NICT) are allies of schools, favoring the teaching-learning process, when properly managed. The problems of implementing information technologies are challenging, making the entire institution participate in this work of inclusion of minorities. The way in which this process is conducted is also the basis of this project. The schools, through their managers, are looking for strategies that benefit this contingent of people, who are barely visible, because of the consequences of a past of suffering and injustice. With a bibliographic review of the presented theoretical framework, our main objective is to bring reflections for the implementation of strategies and policies that promote equity, social justice and cultural competence among students, teachers and school management with the improvement of the educational experience for all. The results show that management commitment is a key factor for meaningful learning.

KEYWORDS: Diversity 1. Managers 2. Educational Technologies 3.

INTRODUÇÃO

A velocidade com que estamos observando o mundo mudar é algo que nos impressiona, deixando um rastro de multiplicidade cultural, e essa dinâmica nos faz repensar a nossa convivência diária. A pluralidade cultural é como um caleidoscópio, com suas cores infinitas que vão se modificando a cada novo olhar, em um entrelaçamento de inúmeros fatores que constituem as sociedades humanas, como seus fazeres, suas normas, seus valores e tantos outros, que se perpetuam e se modificam através das gerações.

Esse entrelaçamento, fruto das interações sociais, vai dando lugar a uma sociedade cada vez mais heterogênea, constituída de vários matizes. Essa diversidade cultural é que nos instiga a pensar em estratégias e ações que possam fazer com que essa convivência com o diferente nos faça refletir o quanto essa troca de experiências pode nos desenvolver e fortalecer como pessoas e construir uma convivência mais harmônica e, sobretudo, baseada em parâmetros democráticos. Nosso principal objetivo é trazer reflexões para implementação de estratégias e políticas que promovam a equidade, a justiça social e a competência cultural entre alunos, professores e a gestão escolar com o aprimoramento da experiência educacional para todos. Com uma revisão bibliográfica do referencial teórico apresentado, nosso principal objetivo é trazer reflexões para implementação de estratégias e políticas que promovam a equidade, a justiça social e a competência cultural entre alunos, professores e a gestão escolar com o aprimoramento da experiência educacional para todos. Os resultados mostram que o comprometimento da gestão é fator primordial para uma aprendizagem significativa.

DIVERSIDADE CULTURAL

Falar de diversidade é também falar de humanidade, inteligência emocional e empoderamento. O artigo 2º da Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural, da UNESCO, preconiza que:

Em nossas sociedades cada vez mais diversificadas, torna-se indispensável garantir uma interação harmoniosa entre pessoas e grupos com identidades culturais a um só tempo plurais, variadas e dinâmicas, assim como sua vontade de conviver. As políticas que favoreçam a inclusão e a participação de todos os cidadãos garantem a coesão social, a vitalidade da sociedade civil e a paz. Definido desta maneira, o pluralismo cultural constitui a resposta política à realidade da diversidade cultural. Inseparável de um contexto democrático, o pluralismo cultural é propício aos intercâmbios culturais e ao desenvolvimento das capacidades criadoras que alimentam a vida pública. (UNESCO, 2001 p.3)

Diversidade, segundo o Dicionário Online de Português dispõe é: “Característica ou estado do que é diverso, diferente, diversificado; não semelhante.”

Diversidade Cultural, de acordo com o mesmo dicionário: “Conjunto de características culturais que, observadas em pessoas circunscritas num mesmo espaço geográfico (país, cidade, região etc.), caracteriza costumes, hábitos sociais ou crenças que variam de uma pessoa para outra.”

Dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil elencados no artigo 3º da Constituição Federal de 1988, o parágrafo IV, dispõe: “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL de 1988).

O Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (CNC/D/LGBT) é um órgão colegiado, integrante da estrutura básica do Ministério dos Direitos Humanos, no Brasil, criado por meio da Medida Provisória 2216-37 de 31 de Agosto de 2001. Um dos principais objetivos desse órgão é fomentar e acompanhar políticas públicas nas ações em defesa dos direitos humanos.

Diversidade também é inovação e isso requer criatividade no comportamento dos gestores e ações que venham a facilitar a convivência no local de trabalho. É preciso que haja uma atualização, uma reformulação na nossa maneira de pensar e de lidar com o diferente, enxergá-lo como semelhante, respeitando as diferenças e característica de cada um.

As organizações têm, na diversidade, uma arma poderosa que pode suscitar ganhos e vantagens quando se pensa em aproveitar todo o aprendizado a partir das divergências surgidas das diferenças de cada ser humano. Isso significa criar estratégias para tomadas de decisões que poderão causar impactos favoráveis, surgidos desse desafio. Corroborando com esse entendimento, JESUS (2006, p.14) assegura que:

À medida que a sociedade – no enfrentamento das crises e transformações – vai se constituindo, o discurso de aceitação, acolhimento e respeito às diferenças e à diversidade vai ganhando espaço nas produções acadêmicas, norteadas pelas principais políticas públicas e tomando corpo nas leis, decretos, portarias, convenções e em projetos político-pedagógicos nas esferas públicas do Poder Federal, Estadual e Municipal. Aparece, então, no cenário educacional, as expressões “educação inclusiva” e “escola inclusiva”, remetendo à perspectiva de construção de sistemas educacionais inclusivos.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira, em seu artigo 3º dispõe sobre os princípios que devem nortear o ensino e, dentre outros que “... consideração com a diversidade étnico-racial...” e “...respeito à diversidade humana, linguística, cultural e identitária das pessoas surdas, surdo-cegas e com deficiência auditiva...” (Lei nº 9.394/96, Artigo 3º).

Corroborando do mesmo pensamento, Candau e Moreira (2003, p.160), preconizam que:

A escola é, sem dúvida, uma instituição cultural. Portanto, as relações entre escola e cultura não podem ser concebidas como entre dois polos independentes, mas sim como universos entrelaçados, como uma teia tecida no cotidiano e com fios e nós profundamente articulados. Se partimos dessas afirmações, se aceitamos a íntima associação entre escola e cultura, se vemos suas relações como intrinsecamente constitutivas do universo educacional, cabe indagar por que hoje essa constatação parece se revestir de novidade, sendo mesmo vista por vários autores como especialmente desafiadora para as práticas educativas.

Esse entrosamento não deve ser dissociado. A escola sempre deverá ser um ambiente de acolhimento, mesmo que consideremos esse posicionamento, além de seus muros.

O PAPEL DO GESTOR EDUCACIONAL

O papel do gestor educacional é de fundamental importância, porque ele representa o saber gerir, na perspectiva de que seu local de trabalho seja o protótipo da gestão de excelência, na qual seus pares são instigados a participar do processo de construção de uma convivência salutar com o compartilhamento de conhecimentos e atitudes que favoreçam a todos os

envolvidos no processo. Esse é um termo relativamente novo, como nos aponta Lück (2006)

A gestão educacional é uma expressão que ganhou evidência na literatura e aceitação no contexto educacional, sobretudo a partir de década de 1990, e vem se constituindo em um conceito comum no discurso de orientação das ações de sistemas de ensino e de escolas. [...] O conceito de gestão resulta de um novo entendimento a respeito da condução dos destinos das organizações, que leva em consideração o todo em relação com as partes e destas entre si, de modo a promover maior efetividade do conjunto (LUCK, 2006, p. 33-34).

A implementação de ações de sensibilização junto a seus colaboradores, no sentido de atender a todas as pessoas que trabalham ou necessitam de atendimento na educação, faz com que o gestor educacional projete a sua organização como aquela que está comprometida com a responsabilidade humana e social com aqueles que são provenientes de grupos em vulnerabilidade social, tidos como minorias, que carecem de atenção e tratamento com a concepção democrática, igualitária e desprovida de qualquer discriminação, tornando a convivência entre as pessoas, muito mais prazerosa e harmônica.

Hoje em dia já é possível, em ambientes de educação, normas de conduta para que as chamadas minorias ou grupos em vulnerabilidade social sejam respeitados e tratados de forma humanizada. Essa postura de governos e instituições de ensino deve-se, principalmente, a um processo discriminatório arraigado, que herdamos de um passado de opressão e de violação de direitos, como salienta Rosa Marin:

Hoje, a sociedade brasileira posiciona-se, com ênfase, sobre os princípios de formação educativa e nela travam-se debates sobre as relações inseparáveis entre educação e Diversidade. Acredita-se que as políticas educacionais contribuam para reduzir as desigualdades e a exclusão para ampliar o acesso à escola e a ascensão social de grupos de indivíduos, para eliminar progressivamente as visões discriminatórias sobre indígenas, negros, homossexuais e mulheres. (MARIN, 2008)

O leque de grupos de pessoas, vítimas de discriminação é bem maior do que o citado acima. Os movimentos migratórios forçados são outro exemplo. Refugiados fazem parte dessa estatística: pessoas que abandonam seus países de origem, por motivos que vão muito além da vontade própria.

O texto da Declaração dos Direitos Humanos, da Organização das Nações Unidas (ONU, 1948), em seu Artigo 1º nos orienta que: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos.

São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.”

Evidenciamos que a origem da tríade Liberdade, Igualdade e Fraternidade presente neste Art 1º da Declaração dos Direitos Humanos tem sua origem na Revolução Francesa. Desta tríade, como indica Antônio Maria Baggio (2008, apud PFIFFER, 2011, p.10):

O próprio termo “fraternidade”, com raríssimas exceções, está praticamente ausente dos dicionários de política. No entanto, encontramos neles os conceitos de “liberdade” e “igualdade”, que, ao lado da fraternidade, compõem a conhecida tríade da Revolução Francesa. Enquanto, porém, os princípios-deveres da igualdade e da liberdade tiveram um desenvolvimento, a partir de 1789, e transformaram-se em categorias políticas propriamente ditas, entrando, como princípios, nas Constituições de vários Estados, a mesma sorte não coube à fraternidade.

A sociedade muda ao longo do tempo e com ela mudam os valores, e as instituições já fazem adaptações em suas concepções para acompanhar essas mudanças. A escola deve ser promotora de bem-estar, contribuindo, dessa forma, para que o processo ensino-aprendizagem possa fluir de maneira muito mais significativa para o aluno.

A função principal de um bom gestor é conhecer a estrutura de sua organização, e a legislação voltada à diversidade, para ter parâmetros quanto à criação e implementação de medidas que possam reduzir as diferenças, como dispõe Aduato Damásio, “criar um ambiente de trabalho solidário e acolhedor” (DAMÁSIO, 2018, p.3). Juntamente com as pessoas que fazem parte da Instituição, elaborar mecanismos de atendimento às carências internas, minimizando discriminações. Ter um ambiente isento de qualquer atitude preconceituosa já garante uma produtividade maior. Além disso, ações afirmativas devem ser implementadas coletivamente, fazendo com que toda a instituição participe desse processo. Dessa forma, um ambiente acolhedor faz com que trabalhe mais motivados, fortalecendo, dessa forma, a autoestima dos envolvidos.

Gestores educacionais imbuídos desses sentimentos de coletividade, espírito inovador, democrático e colaborador, produzem sentimento de pertencimento, projeta a Instituição dando-lhe visibilidade a um trabalho digno de ser seguido por outras do mesmo segmento.

Estudantes que vivenciam essas experiências em ambientes desprovidos de convivência tóxica, são muito mais motivados. E essa motivação extrínseca vai despertar a motivação intrínseca. Encontramos respaldo nas palavras de Shawn Achor:

Quando estamos felizes, quando a nossa atitude e estado de espírito são positivos, somos mais inteligentes, mais motivados e, em consequência, temos mais

sucesso. A felicidade é o centro, e o sucesso é que gira em torno dela. (ACHOR, 2010, pag.37)

As dificuldades não são poucas, mas a reflexão de Cury(2008.p.2119) enfatiza que:

Estamos diante de um desafio instaurador de um processo que amplia a democracia e educa para a cidadania, rejuvenesce a sociedade e irriga a economia. Estamos diante da necessidade de uma saída urgente para uma educação de qualidade. Uma saída que obedeça aos ditames da razão que a educação inaugura.

NOVAS TECNOLOGIAS EDUCACIONAIS

As novas tecnologias de informação e comunicação (NTICs) podem ser aliadas da gestão democrática e inclusiva, no contexto educacional. Quando bem administradas, trazem benefícios à comunidade em geral, mas principalmente às minorias, como pessoas em vulnerabilidade social, que normalmente são aquelas penalizadas por atitudes e comportamentos contrários ao real sentido de solidariedade e acolhimento.

É preciso fazer investimentos, muitas vezes substanciais, em aquisição de equipamentos e capacitação de profissionais da educação, para que a instituição possa fazer parte desse mundo voltado aos novos desafios da sociedade, como é a tecnologia, e ter condições de oferecer serviços de qualidade aos envolvidos nesse processo ensino-aprendizagem. Só o fato de não pertencer a esse mundo conectado, por si só, já representa um motivo para discriminação e alijamento. O gestor e sua equipe de trabalho (pedagogos, professores, técnicos administrativos e demais colaboradores) precisam buscar alternativas para conquistar espaço nesse mundo cada vez mais tecnológico, pois essa é uma trajetória, possivelmente, sem volta. Mesmo porque as escolas, de alguma forma, estão conectadas ao mundo.

A professora Carmem Lúcia Prata enfatiza que:

É preciso reconhecer que toda a comunidade escolar tem um papel fundamental neste processo. Os professores na exploração das tecnologias disponíveis na escola, integrando-as às suas atividades em sala de aula, os pedagogos desempenhando seu papel para integrar e enriquecer as práticas pedagógicas e a direção na busca de formas de gerenciamento que facilitem a inserção da tecnologia no cotidiano de sua escola. É fundamental participarem, aderirem às ações de inclusão das TICs à educação, articularem e promoverem esta ideia em toda a escola e comunidade, efetivando uma intervenção técnico/pedagógica mais adequada às reais necessidades da escola (professores, alunos, comunidade). PRATA, 2002. P. 3)

Buscar parcerias entre escolas públicas e governos ou sociedade civil, pode ser um caminho para equipar a instituição, aparelhamento de

instituição, na perspectiva de que possa implementar programas voltados à oferta de cursos e/ou disciplinas através da tecnologia. O governo brasileiro já possibilita, entre alternativas, o Programa Nacional de Tecnologia Educacional (PROINFO), para que as escolas participem desse processo de integração comunidade escolar da rede pública de educação básica. Esse assessoramento às escolas significa um passo importante no processo ensino/aprendizagem e ao mundo conectado. As crianças já experimentam esse mundo desde cedo.

Na condução desse processo, os gestores educacionais devem ter um envolvimento significativo, no sentido de prover a sua equipe, de forma minimante adequada, para suprir as necessidades imediatas no processo de formação desses estudantes

CONSIDERAÇÕES FINAIS

São muitos os desafios da escola, hoje em dia, sobre o assunto Diversidade. Trabalhar com uma demanda de vários contornos significa ter inteligência emocional, ou seja, *feeling*, pois a inteligência intrapessoal, algo que muitas vezes nem todos a tem. Pode até ser que bem trabalhada, pode-se conseguir. A diversidade implica demanda sensível, que requer muito diálogo e atenção.

O gestor educacional, como o comandante de um navio, pode conduzir esse processo, porém, nunca sozinho, pois sua tripulação deverá estar sempre a postos para que a viagem siga sempre por águas tranquilas.

Um fator não abarcado por este trabalho se refere ao recente advento das Inteligências Artificiais (AIs) como ferramentas disponíveis gratuitamente na internet. Essas AIs são capazes de produzir os mais diversos tipos de resposta, desde um texto em qualquer assunto até artes realistas sobre qualquer tema sugerido pelo usuário. O ChatGPT, só para citar um exemplo, uma AI capaz de gerar textos a partir de um comando simples sem necessidade de nenhum conhecimento de programação, já vem sendo utilizado entre profissionais de várias áreas, como publicitários e o mercado editorial: ela gera um texto livre de plágio em segundos. Estas e outras aplicações têm o potencial de impactar profundamente o fazer educacional e, conseqüentemente, a gestão. Acreditamos que há um campo vasto para a pesquisa aqui.

Ressaltamos que há intempéries nesse processo que cerca o processo ensino-aprendizagem e isso perpassa pela formação dos professores, como observado neste trabalho, principalmente quanto ao uso adequado das tecnologias, que podem suscitar descobertas importantes para a construção

de propostas ainda mais robustas e contínuas de tratamento, dentro do possível, mais humano e igualitário.

REFERÊNCIAS

ACHOR, S. **The happiness advantage**: how a positive brain fuels success in work and life. Crown Bussiness, 2010. 272 p.

PFIFFER, Carla. **A Importância da Fraternidade e sua Contribuição para a Efetivação dos Direitos Humanos**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.5, n.01, p.36-52, Tri I. 2011. Disponível em file:///C:/Users/louri/Downloads/397-1486-1-PB.pdf. Acesso 01.12.2021 às 19h30

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, artigo 3º - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm - acessado em 28/11/2021, às 23h30.

BRASIL. **Ministério da Mulher, da Família e Direitos Humanos** - <https://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselho-nacional-de-combate-a-discriminacao-lgbt/conselho-nacional-de-combate-a-discriminacao-lgb> - acessado em 28/11/2021, às 23h.

BRASIL. **Lei nº 9.394**, Artigo 3º- Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm acessado em 25/11/2021

BRASIL. **Ministério da Educação** - Disponível em <http://portal.mec.gov.br/proinfo> - acessado em 30/11/2021, às 22h30

DAMÁSIO, A. **Organizational Behavior**. [e-book]. Flórida: Must University, 2018.

DICIO, Dicionário on-line de português, Disponível em: <https://www.dicio.com.br/diversidade/> . Acesso em 12 de out. 2022.

GARDNER, H. **Estruturas da Mente**: a teoria das inteligências múltiplas. Porto Alegre: Editora Artes Médicas Sul Ltda, 1994. Pag. 185 a 186.

MARIN, R. In **Raça, Cor e Diferença: A escola e a Diversidade** – Wilma de Nazaré Baia Coelho e Mauro César Coelho (orgs) – Belo Horizonte – Ed. Maza, 2008, pag. 67.

MORIN, E. **Os Setes Saberes Necessários à Educação do Futuro**. São Paulo: Cortez; Brasília DF: UNESCO, pag. 50/51. 2º ed.

PRATA, C. **Gestão Escolar e as Tecnologias**. Disponível em: <https://goo.gl/ndQmiJ> > Acesso em 30 de jan. de 2023.

ONU – Organização das Nações Unidas - **Declaração Universal dos Direitos Humanos** – 1948. Disponível em <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> . Acesso em 03 dez. 2021.

UNESCO. **Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural**, Artigo 2º - 2001. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/2001%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Univrsal%20sobre%20a%20Diversidade%20Cultural%20da%20UNESCO.pdf> . Acesso em: 27 mar. 2023.

MORÁS, N. **Projeto Pedagógico de Curso (PPC)**: porque é importante você conhecer. Disponível em: <https://www.univates.br/noticia/28833-projeto-pedagogico-de-curso-ppc-porque-e-importante-voce-conhecer> . Acesso em: 27 de mar. 2023

JESUS, T. R. de. **Política e gestão da educação municipal em atenção à diversidade**: a construção de sistemas educacionais inclusivos. Dissertação, 2006. P 14 <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/9035> . Acesso em: 27 mar. 2023.

CANDAU, V. M.; MOREIRA, A. F. B. **Educação escolar e cultura(s)**: construindo caminhos. Revista Brasileira de Educação, n° 23. P. 160. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/99YrW4ny4PzcYnSpVPvQMYk/?format=pdf> . Acesso em: 27 mar. 2023.

CURY, C. R. J. **A educação escolar, a exclusão e seus destinatários**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/PHyxsVmtHVxX6Hjtn5ZkZp/?lang=pt> . Acesso em: 27 mar. 2023.