



XXI ENANCIB

Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação

50 anos de Ciência da Informação no Brasil:
diversidade, saberes e transformação social

Rio de Janeiro • 25 a 29 de outubro de 2021

XXI Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação – XXI ENANCIB

GT-4 – Gestão da Informação e do Conhecimento

APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL NO ÂMBITO DO ENSINO REMOTO

ORGANIZATIONAL LEARNING IN FRONT OF REMOTE TEACHING

Jacqueline Echeverría Barrancos – Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Josélia Maria Oliveira da Silva – Universidade Federal da Paraíba (UEPB)

Tereza Evâny de Lima Rênor Ferreira – Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE)

Modalidade: Trabalho Completo

Resumo: Com a eclosão do novo coronavírus - COVID-19, instalou-se a pandemia, e muitas instituições de ensino tiveram que suspender as aulas presenciais e colocar em prática uma modalidade de aulas a distância. No entanto, ações como capacitação, treinamento, didática dos docentes, preparação do corpo funcional da Instituição envolvido neste momento contingencial da educação demandam as condições oportunas para o desenvolvimento da aprendizagem organizacional. O objetivo principal desta pesquisa foi de analisar os indicadores informacionais constituídos no ciclo da aprendizagem organizacional de Dixon que contribuem para o desempenho das atividades de ensino remoto dos docentes do ensino superior. Realizou-se uma pesquisa de abordagem quantitativa e qualitativa, com questionário on-line aplicado a quarenta e cinco docentes de Instituições de Ensino Superior, públicas e privadas. Os resultados da pesquisa indicaram que os treze elementos inseridos nas etapas do modelo, aplicados para inferir os indicadores informacionais no processo de aprendizagem organizacional das atividades remotas dos docentes nas Instituições pesquisadas, são capazes de promover um ciclo de aprendizagem contínua entre os passos que integram o modelo. Portanto, os indicadores informacionais foram contemplados no ciclo contínuo de aprendizagem organizacional das atividades do ensino remoto.

Palavras-chave: aprendizagem organizacional; instituições de ensino superior; indicadores informacionais.

Abstract: With the outbreak of the New Corona Virus COVID-19, the pandemic started. Thus, many educational institutions had to suspend presential classroom classes, putting into practice a scheme of remote classes. However, actions such as qualification, training, didactics of teachers, preparation of the institution's staff involved in this contingent moment of education demand the right conditions for the development of organizational learning. The main objective of the research is to analyze the informational indicators constituted in Dixon's organizational learning cycle that contribute to the performance of the remote teaching activities of higher education teachers. Quantitative and qualitative research was carried out with an online questionnaire applied to forty-five professors from public and private University Institutions. The results of the research reinforce that the thirteen elements inserted in the stages of the model applied to infer the informational indicators in the process of organizational learning of the remote activities of the teachers in the researched Institutions, are capable of promoting a continuous learning cycle between the steps that integrate the model. It was

concluded, therefore, that the informational indicators were included in the continuous cycle of organizational learning of remote education activities.

Keywords: organizational learning; university institutions; informational indicators.

1 INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019, quando eclodiu o novo coronavírus - COVID-19 - segundo balanço fornecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS)¹, a pandemia contagiou mais de dois milhões de pessoas no mundo, e muitas foram a óbito por causa dessa doença. Em diversos países onde a pandemia se proliferou, muitas escolas, colégios e universidades tiveram que suspender as aulas presenciais e colocar em prática uma modalidade de aulas a distância numa escala jamais vista. No Brasil, esse impacto relativo à rotina dos estudantes começou a experimentar um distanciamento social - ficar longe o suficiente de outras pessoas para evitar a propagação do vírus (BONFIM, 2020).

Nesse sentido, estar em sala de aula passou a ser diferente, segundo o Ministério de Educação e Cultura (MEC), mediante Portaria nº 343, de 17 de março de 2020, que dispõe sobre a substituição de aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação do novo coronavírus – COVID-19. O momento da demanda vai além dos padrões a que estamos habituados, surgindo uma nova configuração de sala de aula a distância ou virtual (BRASIL, 2020).

Assim, considerando esses pressupostos, questiona-se: Quais indicadores informacionais seriam adequados ao processo de aprendizagem organizacional em relação ao ensino remoto? Para ponderar esse questionamento, analisou-se o modelo do Ciclo da Aprendizagem Organizacional de Dixon (1999). Acredita-se que a capacitação, o treinamento, a prática didática dos docentes e a preparação dos dirigentes, dos funcionários, dos coordenadores e de todos os atores envolvidos nesse momento contingencial da educação pautam-se no uso de informações que postulam as condições ideais para se chegar a uma aprendizagem em que todos estejam envolvidos, nesse caso, a aprendizagem organizacional, a qual está relacionada ao GT 4 – Gestão da Informação e do Conhecimento, especificamente na “aprendizagem organizacional no contexto da Ciência da Informação”.

Partindo dessa perspectiva, o objetivo geral definido para esta pesquisa foi de analisar os indicadores informacionais constituídos no ciclo da aprendizagem organizacional, que

¹ Disponível em: <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/q-a--coronaviruses>

contribuem para o desempenho das atividades de ensino remoto dos docentes de ensino superior. Portanto, identificar esses indicadores é uma forma de inovar o processo da aprendizagem organizacional.

2 A EDUCAÇÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA

A situação pela qual “[...] estamos passando atualmente está, de certa forma, atrelado à maneira como nos relacionamos com nossos semelhantes e, principalmente, com a natureza” (WANDSCHEER, 2020, p. 235). Segundo Magaldi e Salibi Neto (2018), nas últimas décadas, no planeta Terra, aconteceram mudanças no modo de viver. Existiam estações e mapas bem definidos, e a natureza parecia agraciar as pessoas de forma previsível. Entretanto, não se chegou a imaginar como tantas mudanças iriam afetar a forma de viver e de se relacionar ou, até, de valorizar novas conquistas (STEFANO; SERRANO; ESTIGARRIBA, 2020; WANDSCHEER, 2020).

Para o estudioso Freire (2003), todas essas transformações afetam certamente o campo da Educação. A educação é todo método por meio do qual se pode assegurar o desenvolvimento cognitivo e processual do ser humano (FREIRE, 2003). Esse desenvolvimento é mérito de uma formação familiar, escolar, universitária e da convivência em sociedade, que ocupa um espaço imprescindível na vida de muitas pessoas.

Entretanto, a pandemia causada pela COVID-19 fechou as portas de muitas instituições de ensino regular, profissionalizante e superior em todo o Brasil. Essa medida emergencial provocada pela doença para diminuir o contágio fez com que muitas Instituições de Educação Superior (IES) migrassem repentinamente para o Ensino Remoto, e os estudantes continuassem a estudar, enquanto as demais pessoas tiveram que ficar confinadas em suas residências (PAIVA, 2020). Nesse contexto, as plataformas de ensino remoto demonstraram, talvez como nunca, sua importância para essa aproximação virtual. Assim, devido a essa tomada de decisão de muitas universidades, milhões de estudantes não foram prejudicados em suas aulas tampouco perderam o ano letivo (PAIVA, 2020; PALÚ, 2020).

Thuinie (2020) assevera que a Educação não foi a única afetada, mas também outros setores, já que o distanciamento social foi uma necessidade premente. Thuinie (2020) refere que o Ensino Remoto e a Educação a Distância (EaD) não podem ser compreendidos como sinônimos, por isso é muito importante, no contexto da atualidade, esclarecer esses conceitos (PAIVA, 2020).

O termo ‘remoto’ significa distante no espaço geográfico. Nesse contexto, as principais ferramentas são a *Internet* e as tecnologias da informação. Já a Educação a Distância (*EaD*) é uma modalidade educacional em que a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, e estudantes, tutores e docentes desenvolvem atividades educativas em lugares ou tempos diversos (THUINIE, 2020). Nesse sentido, vivemos um tempo de convergência cultural, digital e midiática, um grande aumento do fluxo de conteúdos em diversas plataformas digitais e uma grande migração e diferenciação dos meios de comunicação (SILVA; PERTRY; UGGION, 2020).

Assim, nesse contexto de trabalho acadêmico, foi necessário implementar novas modalidades de ensino de forma rápida e preparar os docentes e gestores das IES para o uso de alta tecnologia intermediada por diversas plataformas digitais com acesso à *Internet*. “Estamos em um tempo em que a velocidade do uso de tecnologias está influenciando o nosso modo de vida atual” (SILVA; PERTRY; UGGION, 2020, p. 19).

Palú (2020) explica que, no sistema educacional, a concepção de programas, projetos e cursos requer de seus gestores um profundo conhecimento das bases estruturais e pedagógicas e das relações humanas, além de aspectos e modelos relevantes da gestão administrativa que serão a sustentação para tomar decisões e encontrar soluções de forma mais inteligente. Esses aspectos do ensino remoto provocam discussões acerca da relevância da aprendizagem organizacional nas IES (STEFANO; SERRANO; ESTIGARRIBIA, 2020).

Assim, essas novas diretrizes para a Educação brasileira sofreram alterações bruscas e passaram a vivenciar uma nova forma de aprender - o ensino remoto – que é totalmente novo, com poucas escrituras a respeito e que atende a uma educação em um cenário exigido pela sociedade em isolamento social (PALÚ, 2020; WANDSCHEER, 2020).

Logo, devido a esse cenário repentino de mudanças, os profissionais da Educação passaram a procurar aceitar o novo e novas propostas de trabalho para integrar a colaboração e a empatia dos docentes para o uso dessas ferramentas tecnológicas (WANDSCHEER, 2020). “O ciberespaço oferece objetos que rolam entre grupos, memórias compartilhadas, hipertextos comunitários para a constituição de coletivos inteligentes” (LÉVY, 2000, p. 129).

É importante compreender o modo como as pessoas aprendem e as condições necessárias para que a aprendizagem organizacional ocorra de forma sistêmica. Assim, descrever elementos informacionais contidos em um ciclo de aprendizagem organizacional

dimensiona a forma como uma organização lida com o processo de aprendizagem em um ambiente composto de profissionais.

3 APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

De acordo com a literatura sobre Aprendizagem Organizacional (AO), constata-se que a aprendizagem está ligada ao conhecimento, e que são dois construtos que representam capacidades organizacionais, relacionadas a um processo interativo de reforço mútuo. Segundo Steil e Anegloni (2012), comentam que, enquanto a aprendizagem (o processo) produz conhecimento (o conteúdo), esse conhecimento gerado impacta na aprendizagem para o futuro.

Essa visão das autoras Steil e Angeloni (2012), está em consonância com o modelo do Ciclo da Aprendizagem de Dixon (1999), que explicitou que os caminhos adotados que levam à aprendizagem são diversos. Entretanto o uso da informação é o primeiro acesso que o indivíduo ou a organização têm para começar o processo cognitivo e comportamental de aprendizagem. Segundo Dixon (1999), a aprendizagem nas organizações requer muito mais do que estrutura e a interação das pessoas. Pois, esse ciclo objetiva recomendar o fluxo comportamental ou as melhores práticas para uma organização que aprende em processo de mudança. Portanto, é necessário que seja adotado um ciclo constituído de quatro etapas para o processo AO. As etapas apresentadas são circulantes, interconectadas pela AO, então, quando as etapas do ciclo estão desconectadas, a AO tende a não ocorrer.

Nesse contexto, o desenvolvimento de ambientes de informações, oriunda dos colaboradores, é uma questão cada vez mais relevante. Os dados que são gerados no ambiente organizacional precisarão ser interpretados com base no contexto das informações, pois é a partir da interpretação coletiva dessas informações é que a aprendizagem organizacional tende a ocorrer. Então, na perspectiva do modelo apresentado por Dixon (1999), em cada etapa sugerida para o alcance da aprendizagem organizacional, apresentam-se elementos relacionados ao ciclo de aprendizagem.

Assim, para que a primeira etapa – a de **geração e difusão da informação** - alcance a aprendizagem organizacional, alguns elementos devem ser identificados no ambiente de trabalho. Esses elementos incorrem dentro e fora da organização. Quanto às **informações internas** (coletadas dos usuários, de múltiplas fontes e coleta contínua de informação), são desenvolvidas por meio do processo de condução dos negócios da organização e ocorrem

dentro dos limites da organização. Os elementos relacionados às **informações internas** envolvem a informação criada através de experimentos; a coleta de dados durante uma ação; a análise de erros e acertos; os dados de correção para autocorreção e pesquisa e desenvolvimento.

As **informações externas** são as sobre consumidores, fornecedores, novas tecnologias e condições econômicas encontradas fora do ambiente interno das organizações. Friedlander (1984, p. 199) afirma que “a aprendizagem organizacional ocorre nas interfaces entre pessoas, entre unidades organizacionais e entre a organização e seu ambiente externo”. A autora destaca os elementos advindos de fontes externas, que facilitam a geração de novas informações em ambientes organizacionais, visando atingir um grau de aprendizagem esperado.

Na segunda etapa - de **integração da nova informação ao contexto organizacional** - a informação que é coletada externamente e/ou gerada internamente pode ser entendida apenas no contexto da organização total. Nessa etapa, descrevem-se os elementos que vão integrar a nova informação ao contexto organizacional (disseminar informações corretas e oportunas, fornecer informações completas, fluxo livre da informação, recompensa para relatos corretos, ao invés de informação esperada, traduzir e/ou formatar a informação para o uso, multi-habilidade e multifuncionalidade das equipes técnicas e integrar as atividades na linha de atuação).

A terceira etapa – a de **interpretação da informação coletiva** - visa facilitar que os membros inseridos no ambiente organizacional possam interpretar coletivamente a informação, com o intuito de promover a aprendizagem de forma coletiva. Os líderes costumam pensar que, se eles têm a informação amplamente distribuída, os membros organizacionais “a conhecerão”. Então, receber informações e dar sentido a elas são processos muito diferentes. Quando uma informação é dada a um indivíduo, ele seletivamente se preocupa com ela, pois as que são selecionadas são examinadas por modelos e comparadas com o significado que o indivíduo tem armazenado em sua memória de longo prazo. Só quando tiver formado novas relações através desse processo e armazenar novamente essas novas relações na memória de longo prazo é que poderemos dizer que ele aprendeu.

Para que a aprendizagem organizacional se configure, o processo é ainda mais complexo. Cada indivíduo deve se engajar na sequência acima descrita, enquanto interage

com outros membros da organização (que também estão engajados na mesma sequência), e fora de suas interações, os membros da organização devem interpretar a informação. Essa terceira etapa tem elementos que auxiliam a interpretar a informação coletiva baseada na habilidade do diálogo organizacional, na proximidade do outro, com interpretações variadas, frequência de interação, disponibilidade de perspectivas múltiplas, condições igualitárias e organização limitada no tamanho, tudo aberto ao questionamento.

Para subsidiar a quarta etapa, configurada como **autoridade para realizar uma ação responsável baseada no significado interpretado**, a autora definiu quatro elementos: controle no nível local para promover mudanças, especificações críticas mínimas, sem penalidade para a exposição de riscos, sucessos e insucessos compartilhados e os procedimentos metodológicos.

Dixon (1999) entende que alguns elementos, como a habilidade do diálogo organizacional, a interpretação variada da informação, a frequência de interação, a disponibilidade de informação para promover ações, as condições igualitárias para expressar ideias, a organização limitada no tamanho e a organização aberta a questionamentos são elementos importantes para desencadear as ações de desenvolvimento organizacional no sentido de interpretar a informação em prol de se aprender coletivamente.

4 PERCURSOS METODOLÓGICOS

A pesquisa foi aplicada a quarenta e cinco docentes que lecionam em Instituições de Ensino Superior, da iniciativa pública e privada da região nordeste, especificamente da Paraíba, de Pernambuco e da Bahia, caracterizados como uma amostra não probabilística por acessibilidade, que “[...] seleciona elementos pela facilidade de acesso a eles” (VERGARA, 2007, p. 51).

De abordagem quantitativa e qualitativa, apresenta caráter exploratório e descritivo. Quanto aos meios, trata-se de uma pesquisa de campo. Para coletar os dados, foi empregado um questionário *on-line* constituído de duas seções: a primeira referente ao perfil e ao nível de conhecimento dos docentes sobre ensino remoto; e a segunda à análise de treze dos vinte e sete elementos das etapas propostas pelo modelo estudado de Dixon (1999), que foram formulados pelo *Google Forms*, com respostas fundamentadas na escala *Likert* e compartilhados por meio da técnica *snowball*, criada por L. Snowball Sampling Goodman em 1961.

Para identificar os indicadores informacionais que podem contribuir para o desempenho das atividades de ensino remoto dos docentes desenvolvidas em cursos de graduação, foram selecionados 13 dos 27 elementos, denominados de subcategorias das quatro etapas do modelo do ciclo de aprendizagem de Dixon (1999). A análise de conteúdo foi empregada para agrupar os dados em categorias e subcategorias, a fim de que a análise dos dados compreendesse o agrupamento temático, a frequência e o quantitativo (BARDIN, 2011).

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO

A análise visou identificar o perfil e o nível de conhecimento dos docentes sobre o ensino remoto, os indicadores informacionais, constituídos no ciclo da aprendizagem organizacional e contribuir com a construção da aprendizagem organizacional, por meio do desenvolvimento das atividades remotas em tempos de distanciamento social usando a tecnologia da informação. Para isso, foram analisados os treze elementos das quatro etapas do Ciclo da Aprendizagem Organizacional.

5.1 Perfil dos docentes e sua familiaridade com o ensino remoto

No que diz respeito ao perfil dos docentes que participaram da pesquisa, 75% eram do sexo feminino, e 24%, do masculino; quanto à escolaridade, 51,1% eram doutores; 48,9%, mestres; e 2,2%, especialistas. A maioria (80%) leciona em IES pública, e 22,2%, privada. Esse percentual envolve a aplicação da técnica de coleta de dados utilizada *snowball*, caracterizada pela origem das pesquisadoras que fazem parte do corpo docente de IES públicas, estabelecendo uma rede de contato maior nesse ambiente apresentado.

Para conhecer o nível de familiaridade com os termos 'EAD e Ensino Remoto', perguntou-se aos docentes se eles conseguiam estabelecer a diferença entre uma aula remota e uma aula EAD. Apenas 4,4% afirmaram que não, e 97,8% disseram que sim. Segundo Dixon (1999), interpretar uma informação coletivamente significa inserir os membros no ambiente organizacional com a finalidade de gerir a aprendizagem de forma coletiva. Assim, com o percentual apresentado, pode-se estabelecer a diferença entre os termos e interpretar a informação, o que visa situar a prática do desenvolvimento das atividades remotas e estabelecer a aprendizagem organizacional a partir da evolução de práticas estabelecidas.

Na sequência, foi questionado qual o tipo de ensino, em que se utiliza a tecnologia da informação, tem sido adotado para realizar as atividades docentes nesse período de distanciamento social. Os resultados indicaram que 75,6% dos respondentes praticam o ensino remoto; 24,4%, tanto o ensino remoto quanto a EAD; e 2,2%, a EAD.

Nota-se que um percentual considerável desenvolve atividades utilizando exclusivamente o ensino remoto, o que evidencia uma preocupação em estar em contato com o corpo discente acompanhando seu desenvolvimento em tempo real. Na aprendizagem organizacional, esse percentual representa a integração de informações ao contexto organizacional, em que se destaca o elemento de integração das atividades na linha de atuação em tempo real da etapa 2 do Ciclo de Aprendizagem Organizacional.

5.2 Análise das etapas do modelo do ciclo de aprendizagem

Na segunda etapa da análise da pesquisa, foram construídos quadros para expor os resultados obtidos na investigação, organizados a partir das categorias e suas respectivas subcategorias e análises.

5.2.1 Geração e difusão da informação

Essa categoria visou identificar a informação de forma coletiva e relacionar os elementos de forma sistêmica em busca da aprendizagem organizacional.

Quadro 1 - Geração e difusão da informação

Subcategorias	Análises das subcategorias
Informação coletada dos usuários	Os resultados indicaram que 62,2% dos docentes concordam totalmente que é importante conhecer a opinião sobre suas atividades remotas; 20% concordam com a afirmação, e 6,7% concordam parcialmente que críticas/sugestões de alunos, coordenadores ou colegas agregam valor ao desenvolvimento das atividades remotas. Então, receber <i>feedback</i> é importante para o processo de aprendizagem organizacional.
Informação coletada de múltiplas fontes	O acesso a múltiplas fontes de informação para auxiliar o desenvolvimento das atividades do ensino remoto, amparado pela tecnologia da informação e pela Internet, possibilita o acesso a <i>sites</i> , resoluções, <i>e-books</i> , vídeos, revistas eletrônicas, entre outras possibilidades de gerar informação e promover a aprendizagem organizacional. Nesse sentido, 64% concordam totalmente e 24,4% concordam com a afirmação. Esse percentual utiliza essas fontes para gerar informação a partir dessa multiplicidade de fontes. Já 6,7% dos docentes não sabem se as múltiplas fontes pesquisadas geram informações para desenvolver suas atividades de ensino remotas. Para 4,4%, essa prática não interfere no desenvolvimento das atividades de ensino remoto, ou seja, as atividades não são influenciadas com múltiplas fontes de informações.
Coleta contínua de informações	No que diz respeito à coleta contínua de informações para o desenvolvimento remoto, 86,70% dos docentes opinaram de forma positiva, e 11,1% e 2,2 % opinaram de forma neutra e não concordaram. Esses resultados demonstram que muitos docentes e gestores universitários tiveram que buscar saídas emergenciais para continuar com as

	atividades de sala de aula, principalmente com o auxílio de suportes remotos de ensino e a introdução de novas metodologias apoiadas em tecnologias digitais. Sobre esse aspecto, Silva, Pertry e Uggion (2020) afirmam que, atualmente, existe uma variedade de plataformas para auxiliar o processo ensino e aprendizagem dos alunos e disponibilizar um ambiente de aprendizagem colaborativo entre eles e que são ofertados aos docentes.
Coleta de dados durante uma ação	Em relação a essa subcategoria, que mensura o uso da Internet para coletar informações durante a aula no ensino remoto, 77,8% dos docentes disseram que usam a Internet com a finalidade de elucidar dúvidas sobre as atividades de ensino remoto, 6,7% discordam desse acesso, e 15,6% se mantiveram neutros em suas respostas. Percebe-se, nesses dois últimos resultados, que há certo estranhamento dos respondentes com as tecnologias digitais da informação e comunicação, visto que a interação tecnológica pode favorecer consideravelmente a coleta dos dados/informação para as atividades de ensino remoto. Na opinião de Magaldi e de Neto (2018), a Internet inaugurou uma nova fase de adoção tecnológica que pode ser traduzida na era digital. Nas atividades <i>on-line</i> , ao contrário do que se imagina, na opinião da pesquisadora Palú (2020), o trabalho dos docentes duplicou ou até mesmo triplicou, não apenas quando utilizam a Plataforma <i>Google Classroom</i> , mas também outros aplicativos da Google para melhorar o trabalho na própria casa, utilizando os próprios recursos, ou seja, um trabalho verdadeiro de <i>Home Office</i> .
Análise de erros e acertos	Quanto à autoavaliação por parte dos docentes, embora 66,6% tenham demonstrado que concordam com o uso das metodologias de ensino, didática, capacitação e avaliação na aprendizagem, nesse “novo normal”, os profissionais da educação precisaram repensar as formas de interação e mediação a serem utilizadas no processo ensino e aprendizagem, uma vez que foram obrigados a se reinventar e criar estratégias para proporcionar aos alunos o acesso ao conhecimento, numa tentativa desesperada de “salvar” o ano letivo (PAIVA, 2020).

Fonte: Dados da pesquisa - 2020

Nessa categoria e respectivos elementos, o estudo mostrou que existe uma preocupação em conhecer a opinião dos docentes visando aperfeiçoar suas atividades no ensino remoto e consultar múltiplas fontes de informação para reforçar esse desempenho. Mas, foi nessa nova configuração de ensino, adotada em meio a uma pandemia, que a coleta contínua de novas informações foi adotada com êxito, assim como a coleta de informações durante as atividades desempenhadas no ensino. Palú (2020) e Wandscheer (2020) fazem menção ao atual contexto na educação como um momento que sofre alterações bruscas, em que o ensino remoto é a opção que veio atender à sociedade em isolamento social. Então, todo o esforço dos docentes e o contexto envolvido nas IES reverberam no apoio para examinar possibilidades de ensinar sem sofrer pressão de “tentativas” de erro e acerto.

5.2.2 Integração da nova informação ao contexto organizacional

A categoria ‘Integração da nova informação ao contexto organizacional’ contribui para surgirem novas informações que transitam na organização e podem agregar novos valores ao Ciclo da Aprendizagem Organizacional.

Quadro 2 - Integração da nova informação ao contexto organizacional

Subcategorias	Análises das subcategorias
Disseminar informações corretas	Mais da metade dos docentes (82,2%) opinaram que a disseminação das informações verdadeiras constitui um elemento crítico na integração das informações para se obter uma aprendizagem baseada em informações precisas. Embora a pesquisa indique que não houve concordância com esse fator, o percentual de opinião foi ínfimo - de 6,7%. Para Vanzella e Cardoso (2006), esse fluxo informacional precisa ser sério e crítico, uma vez que a sociedade se organiza em rede: "A rede constitui um conjunto de nós interconectados", cujo instrumento básico é o computador individual conectado. Para os autores, um dos problemas enfrentados pelos docentes é justamente a dificuldade de se posicionarem criticamente em relação à quantidade e à diversidade de informações oferecidas na Internet. E para resolver esse problema, é preciso estar antenado com programas de busca de informação e conhecer as fontes seguras.
Disseminação oportuna da informação	Quanto à escala sobre a prevenção na disseminação de informações parciais, a maioria dos docentes (55,6%) disse que prefere disseminar as informações oportunas coerentes e éticas para a busca de uma aprendizagem que visem elaborar atividades para o ensino remoto. A escala também aponta que 4,4% discordam totalmente dessa subcategoria, e 11% foram neutros na resposta. Para Moran (2000, p. 32), "é importante que cada docente encontre sua maneira de sentir-se bem, comunicar-se bem, ajudar os alunos a aprenderem melhor. Portanto, é importante diversificar as formas de dar aula, de realizar atividades e de avaliar". Mais do que isso, o docente precisa criar alternativas para conseguir dar conta das demandas que se apresentam, especialmente no uso das tecnologias da informação e comunicação, para mediar o processo de ensino e aprendizagem, buscando desenvolver e experimentar diferentes propostas para tornar esse processo mais próximo de condições que possibilitem ao aluno apropriar-se do conhecimento. Nesse sentido, as informações oportunas (coerentes/éticas) devem ser direcionadas a fazer atividades remotas no processo ensino-aprendizagem e no processo da aprendizagem organizacional.
Fornecimento de informações completas	A maioria dos docentes (77,7%) afirmaram que têm acesso às informações completas da organização. Isso significa que eles veem a organização como aliada ao processo do ciclo de aprendizagem organizacional. Por outro lado, 6,7% deles entendem que as informações fornecidas pela organização têm pouca representatividade no favorecimento da aprendizagem, e 15,6% declararam não saber se havia disponibilidade de informações a contento.
Multi-habilidade e multifuncionalidade das equipes técnicas	91,1% dos docentes afirmaram que a associação de conhecimentos é preponderante para a aprendizagem organizacional. "O ciberespaço oferece objetos que rolam entre grupos, memórias compartilhadas, hipertextos comunitários para a constituição de coletivos inteligentes" (LÉVY, 2000, p. 129). Em contrapartida, 6,7% dos docentes não sabem definir se o conhecimento técnico acadêmico e o conhecimento operacional (tecnologias digitais) são requisitos importantes para agregar informação ao aprendizado do corpo docente no ensino remoto.

Fonte: Dados da pesquisa - 2020

Para integrar a informação em IES, deve-se privilegiar o fluxo de informações precisas, a fim de proporcionar mais segurança às atividades de ensino desenvolvidas. Nessa perspectiva, disseminar informações oportunas, coerentes e éticas é o próximo passo para construir a aprendizagem sob o prisma dos conceitos estabelecidos com base na realidade apresentada. Os docentes pesquisados privilegiam a visão sistêmica quando adotam as informações completas fornecidas pelas organizações onde lecionam. Para eles, não há

aprendizagem organizacional quando as informações não são interpretadas na perspectiva global.

Para o momento emergencial em que a pandemia remeteu à educação, dominar as tecnologias digitais foi um fator crucial para o desenvolvimento das atividades de ensino remoto. Segundo, Silva *et al.* (2020), nosso estilo de vida tem sofrido modificações com o uso de tecnologias digitais.

5.2.3 Informação interpretada coletivamente

A categoria 'Informação interpretada coletivamente' - terceira etapa do ciclo - discute sobre a subcategoria **habilidades de diálogo organizacional**. O diálogo é essencial para resolver possíveis conflitos e troca de saberes, proporcionando vínculo e confiança nas relações e ações que impulsionam a aprendizagem organizacional coletiva.

Quadro 3 - Informação interpretada coletivamente

Subcategoria	Análise da subcategoria
Habilidades de diálogo organizacional	Neste item, 57,8% dos docentes indicaram que o diálogo organizacional, fruto da interação coletiva, gera aprendizagem mútua no ensino remoto. O diálogo organizacional entre o corpo docente amplia as relações na organização, proporciona a aprendizagem coletiva e estimula a construção coletiva do conhecimento. Assim, "a aprendizagem organizacional ocorre nas interfaces entre pessoas, entre unidades organizacionais e entre a organização e seu ambiente externo" (FRIEDLANDER, 1984, p. 199, tradução nossa). Contrapondo-se a esse resultado, 28,9% dos docentes, respectivamente, informaram não saber se o ensino remoto tem proporcionado diálogo organizacional com interação coletiva.

Fonte: Dados da pesquisa - 2020

O diálogo é essencial às relações, principalmente quando se trata do contexto organizacional, visto que a comunicação é rotineira, e as trocas de informações são necessárias à eficácia do processo de trabalho, o qual coopera para a aprendizagem organizacional. Assim, desenvolver habilidades de diálogo organizacional é preeminente para desenvolver a aprendizagem organizacional e promover ações proativas na organização.

5.2.4 Tomada de decisão após a interpretação das informações

A categoria 'Tomada de decisão após a interpretação das informações' traz à tona três elementos importantes para o Ciclo da Aprendizagem Organizacional: a exposição ao risco, visando ao acerto; o controle local da situação, visando a mudanças; e o compartilhamento de sucessos e insucessos com estímulo à aprendizagem coletiva.

Quadro 4 - Tomada de decisão após a interpretação das informações

Categorias	Análise das subcategorias
Sem penalidade para exposição de riscos	Na análise, constatou-se que 51,1% dos docentes percebem a instituição como um organismo que estimula o risco na tentativa de inovar; 33,3% disseram que desconhecem a administração acadêmica; e 15,6% discordaram da afirmativa de que a instituição tem interesse em estimular o risco, na busca de inovação para as aulas remotas. Portanto, com base nessas considerações, pode-se inferir que, no quesito 'risco versus inovação', há uma dicotomia nos posicionamentos dos docentes.
Controle no nível local para promover mudanças	86,6% dos docentes concordaram que houve mudança na cultura, o que demonstra que eles estão abertos a mudanças nos novos elementos da cultura institucional de ensino. Por outro lado, o resultado também revelou que 9% dos docentes discordaram que os procedimentos organizacionais relativos ao ensino, no período de isolamento, têm provocado mudanças nos elementos da cultura na Instituição de Ensino.
Sucessos e insucessos compartilhados	Nessa subcategoria, a maioria dos docentes (62,3%) concordaram que os sucessos e os insucessos são compartilhados na organização, o que, possivelmente, indica que há interação e aprendizagem coletiva no compartilhamento das experiências vivenciadas; 22,2% não sabem, o que aponta, talvez, uma situação de apatia, seja por falta de informação ou de interação entre seus pares; e 15,5% discordaram da assertiva de que o sucesso ou insucesso é compartilhado na organização. Isso indica que são necessárias ações que possibilitem criar eventos que provoquem a socialização.

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Mudanças são fundamentais quando o processo de trabalho exige. Entender como esses três elementos podem contribuir para a tomada de decisão na organização é essencial para o processo da aprendizagem organizacional sob a perspectiva da interpretação das informações. As experiências vivenciadas em um momento contingencial configuram o compartilhamento de aprendizados a partir de sucessos e insucessos que devem ser estimulados no ambiente organizacional.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar os resultados alcançados com a pesquisa sobre as ações estabelecidas pelo ensino remoto dos docentes, ratifica-se a importância da informação como um elemento primordial que origina as ações vinculadas à aprendizagem organizacional, porquanto é relevante, muda o curso das ações, agrega interesses e proporciona um aprendizado contínuo.

O ensino remoto foi a alternativa encontrada para manter o processo de ensino e aprendizagem e atender à sociedade em tempos de isolamento social. Nesse sentido, foi possível vivenciar experiências na coleta contínua de informações, inclusive em tempo real. As tentativas de acerto das atividades associadas às práticas didáticas dos docentes em formato de ensino remoto suscitaram um aprendizado com base na autoavaliação dos docentes e toda a organização se comprometeu a possibilitar o acesso ao conteúdo dos planos de ensino pensados para outra realidade. Então, aprender, tentando acertar, buscando e

compartilhando informações levou os docentes a aprenderem de forma conjunta envolvendo toda a organização em tempo hábil.

A pesquisa também constatou que é importante levantar as informações éticas e oportunas para desenvolver as atividades remotas, todavia é necessário considerar as informações completas disponibilizadas pela organização onde trabalham. Neste último ponto, os docentes alegaram não ter acesso às informações completas em âmbito institucional, o que leva a crer que esse indicador informacional não privilegiou a comunicação vertical nem a horizontal para repassar as informações completas para os docentes.

Os indicadores informacionais contribuem com o aprendizado organizacional, o qual proporciona resultados relevantes para definir direcionamentos institucionais de ensino e conhecer as vantagens e as desvantagens do ensino remoto. Assim, em termos teóricos e práticos, esta investigação contribui para compreender a geração, a difusão e o compartilhamento de informações no contexto da gestão da informação.

Para continuar a investigar esse tema, sugere-se que sejam feitas pesquisas comparativas sobre os docentes e os discentes, no que diz respeito ao ensino remoto, que se avalie o nível de aprendizado organizacional, na perspectiva da gestão da informação do ensino remoto, levando em consideração o ciclo de aprendizagem presencial e híbrido.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BONFIM, Murilo. O trabalho remoto transformou a mentalidade destas empresas. **Exame**, São Paulo, set. 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/o-trabalho-remoto-transformou-a-mentalidade-destas-empresas/>. Acesso em 25 jan. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. **Coronavírus - Covid-19**. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-343-de-17-de-marco-de-2020-248564376>. Acesso em: 17 de maio de 2021

DIXON, N. M. **The organizational learning cicle: how we can learn collectively**. Cambridge, 1999.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 2003.

FRIEDLANDER, F. **Patterns of individual and organization learning**. In: SRIVASTVA, S. (org.). **The executive mind**. Califórnia: Jossey-Bass, 1984. p. 192-220.

LÉVY, P. **Cibercultura**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2000.

MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4ª revolução industrial. São Paulo: Editora Gente, 2018.

PAIVA, Vera Lúcia Menezes de Oliveira e. Ensino remoto ou ensino a distância: efeitos da pandemia. **Estudos Universitários**: Revista de Cultura, v. 37, n. 1 e 2, dez. 2020. Disponível em: <https://orcid.org/0000-0001-9379-5698>. Acesso em: 10 maio 2021.

PALÚ, Janete. A crise do capitalismo, a pandemia e a educação pública brasileira: reflexões e percepções. *In*: PALÚ, Janete (org.). **Desafios da educação em tempos de pandemia**. Cruz Alta: Editora Ilustração, 2020. p. 87-106.

STEFANO, Fabiane; SERRAMP, Felipe; ESTIGARRIBIA, Loureiro Rodrigo. O vírus que mudou a história. **Exame**, São Paulo, mar. 2020. Disponível em <https://exame.com/revista-exame/o-virus-que-mudou-a-historia/>. Acesso 17 nov. 2020.

SILVA, L. A.; PETRY, Z. J. R.; UGGIONI, N. Desafios da educação em tempos de pandemia: como conectar professores desconectados: relato da prática do estado de Santa Catarina. *In*: PALÚ, Janete (org.). **Desafios da educação em tempos de pandemia**. Cruz Alta: Editora Ilustração, 2020. p. 19-36.

STEIL, A. V.; ANGELONI, M. T. Alinhamentos de estratégias, aprendizagem e conhecimento organizacional. *In*: TARAPANOFF, Kira (org.). **Aprendizado organizacional**. Curitiba: InterSaberes, 2012.

THUINIE, Daros. Covid-19 impulsiona uso de metodologias ativas no ensino a distância. **Desafios da Educação**, mar. 2020. Disponível em: <https://desafiosdaeducacao.grupoa.com.br/coronavirus-metodologias-ativas/>. Acesso em: 10 nov. 2020.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

WANDSCHEER, Kassiê Talita. Ensino remoto: um caminhar de possibilidades educativas. *In*: PALÚ, Janete (org.) **Desafios da educação em tempos de pandemia**. Cruz Alta: Editora Ilustração, 2020. p. 235-246.