

# COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÕES E EXPERIÊNCIAS: POSSIBILIDADES PARA CONSTRUÇÃO DO CONHECIMENTO NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Tallyrand Moreira Jorcelino<sup>1</sup> e Uziel da Silva Alves<sup>2</sup>

<sup>1 e 2</sup> Pós-graduandos em Planejamento, Implementação e Gestão da Educação a Distância pela Universidade Federal Fluminense – UFF, Niterói/RJ

<sup>1</sup>[tallyrand.moreira@gmail.com](mailto:tallyrand.moreira@gmail.com) <sup>2</sup>[uzielse@gmail.com](mailto:uzielse@gmail.com)

**Resumo** – Diante do incentivo à criação de programas de capacitação direcionados a atores e a beneficiários envolvidos em ações governamentais, este trabalho tem por objetivo identificar a importância de estabelecer parcerias institucionais significativas e duradouras para compartilhamento de informação e experiências na construção do conhecimento. Para isso, faz-se necessário contínuo levantamento de parcerias institucionais na esfera pública e/ou privada para atender etapas de planejamento, implementação e gestão dos programas e projetos das ações de capacitação.

**Palavras-chave:** Conteúdos Técnicos, Materiais Didático, Políticas Públicas

## 1. Introdução

No âmbito da gestão pública as demandas por capacitação de atores e beneficiários envolvidos em ações governamentais são crescentes, o que requer a valorização de competências e habilidades de empregados que ocupam cargos do grupo ocupacional atividade-meio e atividade-fim.

OLIVEIRA *et al.* (2004) destacam a importância da atualização do novo profissional da educação para o desempenho pedagógico-metodológico em um contexto mediatizado por novas linguagens comunicacionais e tecnologias da informação e comunicação (TICs). Assim, fica evidenciada a importância e a relevância do trabalho em grupo nos espaços coletivos de interações e construções, contribuindo para a visão sistêmica, aceleração dos esforços e aprendizado social.

Ao valorizar resultados de pesquisas, a escolha da temática em estudo se justifica pela tendência na busca contínua por profissionais qualificados, com visão e olhar multidisciplinares do conhecimento técnico e didático-metodológico voltado às modalidades da educação presencial, semipresencial e a distância.

Dessa forma, objetiva-se identificar a importância de estabelecer parcerias institucionais significativas e duradouras para compartilhamento de informação e experiências na construção do conhecimento.

## 2. Dos Fatos

O conhecimento é um recurso estratégico importante para as organizações, públicas e privadas, que cada vez têm se dado conta de que precisam compreender o que sabem e usar esse saber para as tomadas de decisões. A gestão do conhecimento busca otimizar o uso desse recurso, e tem, como um de seus alvos, o compartilhamento de conhecimento com parcerias estratégicas internas e externas potencializadas, como também, *stakeholders* (TONET e PAZ, 2006).

A literatura relata a respeito da gestão e compartilhamento do conhecimento (ALVES e VERGARA, 2009). ALVES (2005) afirma que há um discurso dominante nas organizações a respeito dessas temáticas e cita a existência de uma era do conhecimento, que se assevera a importância da captura, organização, análise e disponibilização do conhecimento elaborado de formas individuais e coletivas.

O compartilhar conhecimento em ambiente organizacional não se trata apenas de dividir ou repassar informação, mas sim, abrir espaço para a troca e crescimento, pessoal e profissional, mantendo-se vivas, competitivas e com visão sistêmica. Uma empresa competitiva precisa adquirir, renovar e disseminar conhecimento que utiliza para operar seus negócios e se manter inovadora no mercado (MARQUES, 2015).

As organizações públicas e privadas são beneficiadas quando o conhecimento é difundido e compartilhado, utilizando-se de canais de rede de comunicação, *software* de gerenciamento de dados e ferramentas estratégicas de inteligência dentro da organização que facilitam a troca de informações e experiências (ANGELONI, 2002).

Dois tipos de conhecimentos passíveis a serem compartilhados são o tácito e o explícito. O conhecimento explícito, cristalizado, é formal, sistemático e pode ser comunicado e distribuído por meio de manuais de procedimentos, notas técnicas, relatórios, que podem estar disponíveis por meio de processos, serviços, soluções

tecnológicas e outros registros formais e concretizados. Já o conhecimento tácito, não cristalizado, é pessoal, de difícil formalização e comunicação, pois está relacionado ao discernimento, compreensão, instinto do próprio indivíduo, ou seja, está incorporado nas pessoas de uma maneira abstrata (ANGELONI, 2002).

A atuação de uma equipe multidisciplinar e multiprofissional na construção e produção do conhecimento, no gerenciamento dos processos e no acompanhamento das atividades de estruturação dos programas e projetos das ações de capacitação tem sua importância na elaboração coletiva de planos instrucionais e materiais didático-pedagógicos (OLIVEIRA *et al.*, 2004).

O ato de compartilhar, partilhar, compartilhar, dividir, coparticipar informações e relatos de experiências a partir da formalização de parcerias estratégicas contribui e oportuniza trocas, integrações e interações com respeito aos valores pessoais (PRIOSTE *et al.*, 2010) dos participantes e institucionais de cada organização, conforme missão, valores, foco e eixos de impacto que compõem visão de futuro.

Ao longo da vida as pessoas criam e desenvolvem conhecimento tácito, na família, no trabalho que realizam, em atividades voluntárias, quando estudam e assumem papéis sociais. As soluções que encontram para resolver os problemas que vivenciam ficam arquivadas na mente humana, e muitas podem ser transpostas de uma situação para outra, às vezes com apenas pequenos ajustes (TONET e PAZ, 2006), como participação de oficinas, seminários, *workshops*, painéis de construção do conhecimento, mapeamento de processos e sistematização de experiências.

O próprio crescimento humano em uma organização fica atrelado na disposição do indivíduo em contribuir para o crescimento do outro. Sendo assim, na cidadania organizacional, é sempre positivo procurar ter uma atitude altruísta (MARQUES, 2015). O companheirismo, apoio, ajuda mútua, afetividade, empatia, confiança na construção de um saber socializado e compartilhado são aspectos considerados imprescindíveis e estruturantes de um novo paradigma de compartilhamento e democratização do conhecimento e da aprendizagem (OLIVEIRA *et al.*, 2004).

### 3. Conclusão

O contínuo envolvimento de equipe multidisciplinar em processos que envolvem gestão do conhecimento e sistematização de experiências contribui para tendências e inovações da educação contemporânea, em especial, na área que envolve a educação a distância. Nas organizações, a soma de esforços por meio de parcerias estratégicas e o respeito às normas vigentes de cada uma, tais como a da segurança da informação e dos direitos autorais, possibilitam a elaboração de materiais didáticos inéditos, em atendimento ao objeto proposto e formalizado em termo de cooperação e plano de trabalho, como também, contribuem para a decisão em torná-los dados abertos, conforme primam a ciência aberta e a tecnologia de informação na comunicação e na transferência dos resultados de práticas científicas.

#### 4. Referências Bibliográficas

ALVES, Luiz Ernesto Fonseca. O compartilhamento do conhecimento nas organizações: um estudo desconstrucionista. **Dissertação**, Mestrado em Gestão Empresarial, Repositório Digital FGV, 2005.

ALVES, Luiz Ernesto Fonseca; VERGARA, Sylvia Constant. Compartilhamento do conhecimento nas organizações: possibilidades e limitações. **Revista**, Psicologia: Organização e Trabalho, v. 9, n.2, ISSN 1984-6657, Brasília, Brasil, 2009.

ANGELONI, Maria Terezinha. **Organizações do conhecimento: infra-estrutura, pessoas e tecnologia**. São Paulo: Saraiva, 2002.

MARQUES, José Roberto. A importância de compartilhar conhecimento no trabalho. **Artigo**, Presidente do Instituto Brasileiro de Coaching. Artigo, 26/10/2015.

OLIVEIRA, Teresinha Zélia Queiroz; DANTAS, Amarildes Lorenzo Lôpo; XAVIER, Antonete Araújo Silva; PAIVA, Valnice Sousa. A construção do material didático em EaD: uma experiência de aprender fazendo, através da ação, do conhecimento e da afetividade. **Artigo**, 11º Congresso Internacional de Educação a Distância: Avaliação – Compromisso para a Qualidade e Resultados, Salvador – Bahia, 2004.

PRIOSTE; NARCISO; GONÇALVES. **Questionário sobre os valores pessoais**. 2010. Adaptado de Shalom H. Schwartz; Tradução e Adaptação: Menezes & Campos, Universidade de Lisboa, 1989.

TONET, Helena Correa; PAZ, Maria das Graças Torres da. Um modelo para o compartilhamento de conhecimento no trabalho. Artigo, **Revista** de Administração Contemporânea, vol.10 nº2 Curitiba Abr./Jun. 2006.