GESTÃO DO CONHECIMENTO: UM NOVO PARADIGMA QUE POTENCIALIZA A APRENDIZAGEM NO ENSINO SUPERIOR

Soraia Morais ¹

O termo Gestão do Conhecimento (GC) durante algum tempo esteve associado (essencialmente) aos sistemas de tecnologias, cuja interpretação a capacidade de armazenar e gerir o conhecimento documentado. Atualmente, Gestão do Conhecimento tem uma dimensão crítica, e implica em um processo recorrente de conhecimento, e, por conseguinte, de atualização condizente com o panorama atual de áreas de pesquisa.

A necessidade de gerir conhecimento foi uma exigência do processo histórico, que é definido pelo pesquisador Alvin Toffler (1980) em três momentos: 1ª onda (agrícola); 2ª onda (industrial); e 3ª onda (informação). A cada onda o conhecimento organizacional foi se aprimorando, e ao mesmo tempo, foi possível constatar as vantagens competitivas, tendo em vista os desafios de um cenário cada vez mais complexo.

Evidentemente que as ondas do conhecimento não bastam às organizações, no sentido estrito de disporem de mão-de-obra operacional. O novo paradigma de conhecimento tem como foco o indivíduo que pensa, que reflete, que analisa e critica.

Em outras palavras, as organizações (instituições educativas) buscam e precisam de gestores com visão holística, capazes de se adaptar a um mundo em constantes mudanças, cuja exigência mercadológica está cada vez mais competitiva. De acordo com Nóbrega (1999), o princípio básico da visão holística é maximizar a participação, a interação e a troca, através de uma relação criativa, e que possa ser fonte de novas idéias.

Nesse sentido, o perfil do profissional (da educação) na era do conhecimento é aquele capaz de dominar a tecnologia; que sabe trabalhar em equipe; valoriza aspectos

¹ Mestre em História do Brasil pela Universidade Federal do Piauí (UFPI) e Especialista em Meios de Comunicação de Massa pela Pontifícia Universidade Católica (PUC/SP). Atualmente ministra a disciplina Projeto Experimental na Faculdade Projeção (Unidade Taguatinga) vinculada à grade curricular do Curso de Comunicação Social com habilitação em Publicidade e Propaganda.

cognitivos; tem cultura ampla; domínio de informações; habilidades interpessoais; flexibilidade, adaptabilidade e predisposição para a mudança ética.

Além desses fatores, há que se ressaltar que a Gestão do Conhecimento está sendo interiorizada, a ponto de estimular os indivíduos a se aprimorarem, cada vez mais, na perspectiva profissional. Portanto, a Gestão do Conhecimento (GC) na prática, implica em vários elementos, como por exemplo:

- transformação dos valores;
- compartilhamento de conhecimento entre as pessoas;
- conciliação de interesses (estudantes/professores/colaboradores/gestores).

Convém ressaltar que a Gestão do Conhecimento (GC) surgiu como disciplina da área administrativa, e tem sido definida (por enquanto) como a capacidade de rever e organizar as principais políticas, processos e ferramentas de gestão e tecnologia, à luz de uma melhor compreensão dos processos de geração, identificação, validação, disseminação, partilha e uso dos conhecimentos estratégicos para gerar resultados positivos à coletividade que faz uso dos serviços disponibilizados. (Nonaka e Takeuchi, 1995).

Implica dizer, que Gestão do Conhecimento não está mais restrita ao conceito de uso das tecnologias mais modernas de informação e comunicação. No atual contexto mercadológico, configurado por esse novo paradigma de gestão, a informação é uma representação simbólica de acontecimentos e fluxos, que refletem uma realidade perceptível. Ou seja, os dados transformam-se em informação, fazendo surgir seus significados e interpretações, os quais podem ocorrer de diversas formas:

- contextualização – momento em que se recolhem as informações;
- categorização – identificação dos componentes (dados);
- cálculo – tratamento estatístico dado às informações;
- correção – eliminação de erros;
- condensação – agregação para uma forma mais concisa;
- compreensão – capacidade de elaborar e reelaborar a mensagem recebida.

Dentro desse contexto é pertinente ressaltar que na Gestão do Conhecimento (GC) é necessário que sejam efetuadas as seguintes operações:

- comparações – entre a informação de uma dada situação e casos semelhantes já vividos;
- análises – que implicações as informações trazem para as decisões e tomadas de ação;
- conexões – quais as relações deste novo conhecimento com o conhecimento já acumulado;
- diálogo – conversa entre as pessoas para saber o pensam.

Em outras palavras, sendo o conhecimento, um recurso por excelência do novo contexto social, cultural e econômico, e a principal ferramenta deste novo paradigma, denominado de Gestão do Conhecimento (GC), ele reflete positivamente no âmbito da educação, tendo em vista que conhecer se refere a uma capacidade cognitiva que envolve todo o processo de aprendizagem (tanto individual, quanto coletiva), e a educação é uma área de conhecimento, reconhecidamente responsável pela formação do capital humano (intelectual), que envolve competências e habilidades, que por sua vez, geram valores dentro do espaço educativo.

Ademais, se faz necessário considerar, na perspectiva da gestão educacional, o fato de que o indivíduo, desde o seu nascimento, é um sujeito cognicente, ou seja, potencialmente aprendente e capaz de pensar. O estudioso Manoel Alves coloca que cognição e aprendizagem se entrelaçam na identidade da espécie humana.

Por esta razão, quando nos referimos à Gestão do Conhecimento, não podemos reduzir a um conjunto de dados e informações isoladas. Ele se traduz em uma interação entre o sujeito, e os desafios do mundo lógico/ideológico. Nessa interação (e conflito) as instituições educativas dizem respeito a uma instância social que tem a responsabilidade de oferecer um tipo particular de atividades, especialmente planejadas, para auxiliar os indivíduos a assimilarem os saberes, se sentirem estimulados a desenvolver suas capacidades, e, conseqüentemente, construir conhecimento.

Portanto, compete aos educadores compreender e refletir sobre que tipo de conhecimento é vivenciado no contexto contemporâneo, onde a informação fornece elementos que permitem transformar, estruturar e desestruturar as interações sociais, haja vista que a informação é a matéria-prima do processo de aprendizagem, à medida que transforma informação em conhecimento, facultando ao sujeito cognicente, organizar as informações e os fatos, dentro de um sistema de relações significativas.

No bojo desta discussão e reflexão, tem-se o conflito do sujeito cognicente, que é a vivência do conhecimento subjetivo (de natureza pessoal e particular), e do conhecimento objetivo (de natureza científica) que é reconhecido socialmente.

E qual a relação ente o sujeito cognicente e o novo paradigma da Gestão Educacional (GE)? Ora, o indivíduo (sujeito cognicente) é o elemento que viabiliza e consolida o processo de conhecimento, à medida que aplica esse conhecimento (processado cognitivamente) em situações concretas, que comumente diferenciamos entre teoria e prática, e nos impõe uma discussão dialética e dialógica, tendo em vista que a nossa dinâmica de conhecimento não está aprisionada a uma única esfera (de pensamento) lógica.

Fica evidente o grau de responsabilidade da Gestão do Conhecimento (GC) no parâmetro educativo, posto que todo conhecimento é adquirido através da otimização da aprendizagem, através de procedimentos epistemológicos (sistematização de conhecimentos científicos), que se inserem nas mais diversas áreas do saber. Ao mesmo tempo, as áreas do saber são constituídas e aplicadas pelas instituições educacionais, através de mecanismos avaliativos, metodológicos e instrumentais (visão sistêmica).

Conseqüentemente, o sujeito cognicente desenvolve suas habilidades e competências cognitivas, que segundo a assertiva de Manoel Alves, ocorre através de dois aspectos: aprender (construir conhecimento) e aprender a aprender (desenvolver habilidades cognitivas), o que torna indiscutível que a aquisição do conhecimento são manifestações do fenômeno da cognição, num processo socializador, balizado sob o ponto de vista relacional, produtivo e interativo.

Nessa dinâmica social concernente à gestão educacional, se vivencia a produção/aquisição/socialização de aprendizagens, e o sujeito cognicente é o protagonista desse contexto, cujo agente é a instituição educativa, que atualmente não ensina somente para profissionalizar, posto que a educação transcende aos aspectos curriculares tradicionais, ou seja, atua numa perspectiva ética e cidadã, cuja responsabilidade é também, oferecer o conhecimento das ciências com consciência. (Morin, 2000).

A gestão do conhecimento nas IES

Em se tratando de conhecimento científico, na perspectiva das Instituições de Ensino Superior (IES), um dos aspectos que o gestor educacional deve ter em mente, é que a educação, considerada superior pela sua dimensão científica, não pode ser apenas um “negócio da informação”, mas principalmente, qualificada de modo a trazer resultados positivos para a sociedade, através dos resultados das pesquisas, nas suas mais variadas áreas de saber.

As universidades e faculdades têm como desafio, gerir adequadamente um tipo de capital intelectual, que é definido academicamente e socialmente, como de excelência. Nonaka e Takeuchi (1997), dois professores da Universidade Hitotsubashi, no Japão, desenvolveram uma pesquisa sobre Gestão do Conhecimento, demonstrando dois componentes importantes desse novo modelo de administração (Gestão Educacional).

Na visão desses dois estudiosos, esse viés de gestão se compõe de duas formas:

- através da interação do conhecimento (pesquisa e extensão); e
- através dos níveis de criação do conhecimento.

Nas Instituições de Ensino Superior (IES), a abordagem (estratégia) de Gestão do Conhecimento é a mesma de qualquer empresa, o que significa dizer que a administração educacional superior vivencia os mesmos paradigmas e demandas que são experimentados pelas mais diferentes organizações, sejam públicas ou privadas.

Nesse sentido, enquanto Centros de Ensino Superior, abrangem várias áreas do conhecimento, cuja característica é a excelência do ensino oferecido, comprovada pela qualificação do seu corpo docente, e pelas condições de trabalho que refletem na comunidade educativa (científica).

Portanto, a Gestão do Conhecimento (GC) no setor educativo (IES), é refletida e traduzida através da produtividade, qualidade e soluções inovadoras, de modo a se constituir em um diferencial significativo e interativo. As Instituições de Ensino Superior, conforme Caldas (2009) residem na capacidade de relacionar informações estruturadas e não estruturadas, que se divide em tácito e explícito, possibilitando o conhecimento coletivo, posto que seus elementos são as pessoas.

Nessa linha de raciocínio, gerenciar conhecimento é capitalizar saberes, reusar conhecimento, trabalhar de forma colaborativa, mobilizar inteligência, criar comunitariamente, e valorizar os recursos humanos. O educador, nessa teia problematizadora, tem um papel crucial, haja vista que conhecimento não se restringe a uma somatória ou acúmulo de saberes, é também, uma sinergia dos indivíduos, uma interação contínua entre os membros da organização (IES).

Em vista desses fatores, Nonaka e Takeuchi (1997), colocam que a Gestão do Conhecimento (GC), na perspectiva da Gestão Educativa (GE), tem duas dimensões:

- ontológica – o conhecimento se desloca do individual para o organizacional (difusão do conhecimento);
- epistemológica – se baseia na distinção entre conhecimento tácito e explícito.

Conhecimento tácito é aquele internalizado pelo indivíduo, pessoal, específico. Ao passo que o explícito é expresso publicamente, disponível à consulta. O postulado de conhecimento das Instituições de Ensino Superior (IES), abrange os dois aspectos, pois parte do individual, para se disseminar no coletivo. Por isso que a Gestão do Conhecimento no âmbito educativo pode ser considerado como a combinação de conceitos, dúvidas, mudanças, problemas, comunicações, interações, dentre outros.

Todos esses aspectos estão imbricados na grade curricular que cada área de conhecimento deve oferecer e favorecer aos aprendizes (docentes e discentes). Portanto, existem novos requisitos operacionais e didáticos a serem trabalhados, com o suporte das novas tecnologias, que garante certa polivalência de aprendizado, de modo a integrar capacidade com extensão de conhecimento.

Nesse sentido, as universidades e faculdades devem ter como parâmetro, o pressuposto de que ensinar e aprender, é, antes de tudo, trocar informações, haja vista que são elas (informações) o fio condutor da articulação dos trabalhos a serem desenvolvidos, que devem favorecer as competências e habilidades, seja no fórum individual, seja no coletivo.

Somente considerando essa dimensão, é possível que as Instituições de Ensino Superior (IES) consigam construir um ambiente favorável à aprendizagem de excelência, que passa por uma difusão de saberes formativo e plural, tida como antropocêntrica e holística.

Nessa linha de raciocínio, Kovács (1998), ressalta que as novas orientações para essa formação potencializadora (e gestora), passa pelos seguintes vetores:

- promoção de competências gerais, técnicas e sociais (e não apenas qualificações especializadas e técnicas), necessárias à construção de uma compreensão e visão global dos processos de trabalho, permitindo uma maior polivalência e mobilidade profissional;
- flexibilização das estruturas de formação, como resposta às novas necessidades;
- reciclagem daqueles, cujas competências foram ultrapassadas;
- promoção do ensino-formação como indutor de mudança e não apenas de adaptação;
- aumento da formação nas empresas, complementada de acordo com as suas necessidades específicas.

Portanto, a Gestão do Conhecimento no viés educativo deve favorecer um projeto de mudança, e ao mesmo tempo, potenciar as condições de sedimentação do conhecimento cognitivo (*know-what*), das habilidades avançadas (*know-how*), do entendimento sistêmico (*know-why*) e da criatividade motivada (*self-motivated*).

Como se percebe, são muitos os pressupostos da formação contemporânea, em vista das novas tendências, visões, reflexões e demandas. Por esta razão, cresce o imperativo de novas atitudes, face às mudanças ininterruptas, que delineiam novos caminhos, que por sua vez, requer a criação de conhecimentos plurais, cujo processo de aquisição e captura de idéias e informações, devem ser compartilhadas, para desta forma, serem incorporadas como estratégias que possam construir processos formativos consolidados.

Sem dúvida, as universidades e faculdades devem possibilitar um tipo de conhecimento que potencialize a criatividade, o senso crítico, o debate coletivo, de tal modo que o conhecimento adquirido em sala de aula se transforme em competências e habilidades promissoras. Afinal, o conhecimento só se torna em ação, conforme o propósito da gestão (seja organizacional ou educativa) se for compartilhado coletivamente, posto que o compartilhamento é que favorece a geração de novos atributos, novas idéias e a resolutividade de problemas.

Diante de toda discussão, se faz necessário destacar que o sucesso da transferência de conhecimento, passa pelos valores e a missão de cada IES, que refletem a cultura de cada organizações educacional, e que diz respeito, dentre outros fatores, a confiança, tempo, tolerância, iniciativa, e etc. Ao mesmo tempo, são fundamentais para uma Gestão do Conhecimento, na linha do ensino e da aprendizagem superior, compromisso ético, programa, motivação, e um currículo favorável ao conhecimento do conhecimento, o metaconhecimento, que ultrapasse os muros das universidades, em favor da sociedade e do saber humano.

Referências bibliográficas:

Alves, Manoel. **O sujeito cognicente e o conhecimento social crítico**. Programa de Mestrado da UCB.

CALDAS, Sólton H. **Gestão do Conhecimento em IES: um estudo de caso**. Dissertação de Mestrado da UCB. Brasília, 2009.

NONAKA, Ikujiro e TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação do conhecimento na empresa**. RJ: Campus, 1997.