

A Transposição do Conhecimento Tácito em Explícito na Educação a Distância (EAD)

*Antônia Lucineire de Almeida
Sanmya Feitosa Tajra*

Anhanguera Educacional, Brasil, sanmya.tajra@terra.com.br

Resumo- Pretende-se com este trabalho traçar uma análise das resistências encontradas nas pequenas empresas quanto a implantação do ensino a distância tendo como referência conteúdos utilizados em cursos presenciais, bem como, com a dificuldade em transpô-los para os ambientes virtuais conforme os recursos propostos e oferecidos nas ferramentas de *Learning Management System* (LMS).

Palavras-chave: conhecimento explícito e tácito, educação a distância, pequena empresa.

Área temática: Formação profissional, inovação e emprego

Introdução

A sociedade atual é caracterizada pela grande quantidade de informações difundidas pelas diferentes mídias. Esse fator é agravado com a explosão da Internet que se constitui como o hipertexto universal, promovendo e divulgando cada vez mais informações de todas as naturezas e crenças, além de interligar os diferentes países em tempo real e a qualquer momento.

Segundo Don Tapscott (1997) a atual sociedade será estratificada em diferentes níveis sociais que separarão as pessoas em três novas classes: as que têm acesso às informações, as que sabem e as que conseguem fazer. Diante dessa realidade é necessário desenvolver constantes estratégias para a disseminação não apenas da informação, mas de como ela será interpretada e entendida pelas partes interessadas, ou seja, cada vez mais a população necessitará de educação, para que de posse dessas informações consigam tomar decisões e assim transformá-las no conhecimento efetivo.

Com essa prerrogativa de análise da Sociedade do Conhecimento (ANGELONI: 2005), percebe-se também a grande necessidade das organizações de promoverem a gestão do conhecimento, transferindo todo seu conhecimento para instrumentos explícitos, sejam nas pequenas, médias e grandes empresas.

Uma das formas que as organizações possuem para conseguir fazer essa transferência de conhecimento é difundindo uma cultura de transformar o conhecimento tácito em explícito por meio de documentos e normas. As empresas têm usado tradicionalmente essa forma de transferência de conhecimento a partir da implantação do sistema de gestão de qualidade que prevê a documentação dos conhecimentos de tal forma que fique acessível a todos os colaboradores das instituições.

Para Antunes (2000), o conhecimento tácito abrange as habilidades desenvolvidas por meio de *know how* adquirido mais as percepções, crenças, valores que tomam-se como certos e que refletem na imagem de como se vê a realidade, moldando a forma como se percebe e se lida com o mundo. O componente subjetivo torna o conhecimento tácito de difícil visualização e formalização, dificultando sua transmissão e compartilhamento.

O conhecimento explícito expresso em palavras e números é facilmente comunicado e compartilhado sob a forma de dados brutos, fórmulas científicas, procedimentos codificados ou princípios universais, essa é a observação que Antunes (2000) acrescenta em relação à necessidade de se obter conhecimentos explícitos, visando a difusão das informações das empresas.

Sob essa nova perspectiva, as organizações podem prover o conhecimento

tácito em explícito a partir da tomada de decisão de colocar as informações em ambientes virtuais e, se possível, em formato de cursos, privilegiando as interações entre os membros de uma equipe e a transferência de conteúdos.

Contexto da análise proposta

Essa análise tem como referência experiências profissionais vivenciadas entre uma pequena empresa da área de Educação a Distância (EAD) e outra pequena empresa da área de qualificação profissional no segmento de Recursos Humanos que tem como objetivo empresarial a oferta de cursos presenciais.

As empresas citadas se uniram para a transformação dos conteúdos presenciais para os ambientes virtuais, de acordo com a necessidade de mercado em meio à expansão dos cursos à distância. A empresa analisada neste estudo de caso decidiu implantar seus cursos presenciais de maior sucesso para a modalidade à distância no *Learning Management System* (LMS) Moodle visando ampliar seu mercado de atuação, bem como, inovar sua forma de trabalho, tendo em vista a demanda de seus atuais e futuros clientes.

Observou-se que esta empresa não tinha a prática de transformar conhecimentos tácitos em explícitos na intenção efetiva de multiplicar o conhecimento, apesar de promover discurso de que todo o conhecimento a ser oferecido no ambiente já estar pronto e elaborado digitalmente.

Diante desta constatação percebeu-se a necessidade da quebra de paradigmas ainda existentes na adoção da EAD na modalidade do *e-learning*, mesmo se tratando de uma exigência mercadológica, haja vista que toda e qualquer inovação na área tecnológica e informacional requer mudança de postura.

Esse foi o grande desafio: fazer com que o profissional conteudista aceitasse que o material do curso possuía boa parte em estágio tácito, precisando de re-elaboração para se transformar em explícito, de fácil entendimento e acessível a outros que não o autor do conteúdo. Além deste desafio, pode-se citar a dificuldade de entendimento de

como funciona as relações digitais em detrimento às relações analógicas.

Dentre as situações encontradas na resistência às mudanças necessárias para a transformação do conteúdo tácito em explícito e da situação analógica para a digital, percebeu-se como principais problemas vivenciados por um profissional que não conhece e não experimentou cursos à distância, podemos citar:

- Falsa percepção de que o conteúdo do curso está completo, tendo em vista a sua aplicação a um bom tempo em situações presenciais;
- A dificuldade em perceber que a comunicação oral passa a ser substituída pela escrita, dando a preferência a objetos dinâmicos e de agradável leitura;
- A necessidade de compreender que a dinâmica presencial se difere da dinâmica do curso a distância, principalmente pela maior interação síncrona existente na relação presencial pela troca simultânea face a face;
- A resistência do professor conteudista do material presencial em aceitar as diferenças da vivência à distância sempre com citações do tipo: “Ah, no presencial não fazemos assim...”, Dessa forma, o conteúdo não é mais igual ao que uso a anos”.
- A elaboração de novos formatos para geração de atividades e exercícios que possam gerar interação e dinamismo com o conteúdo;
- A dificuldade de perceber que o LMS pode ser observado como uma “escola” ou “empresa de treinamento virtual”;

O único momento vivenciado com satisfação foi a visualização dos vídeos produzidos pelo conteudista, como forma de auto-reconhecimento.

Tais problemas apresentados dificultam a elaboração de conteúdos por profissionais que não tenham vivenciado o aprendizado em ambientes virtuais.

Estratégia Utilizada para Transformação do Conhecimento Tácito em Explícito

Para facilitar a transcrição do conhecimento tácito em explícito, bem como, para estruturar as idéias para incluir no formato de curso virtual, foi proposta um roteiro em formato de tabela para organização do conteúdo contemplando as seguintes informações:

- Fases do curso: listagem dos módulos previstos no curso conforme o conteúdo programático previsto.
- Conteúdo: detalhamento do conteúdo a ser ministrado para o aluno. Neste detalhamento também era informado o formato que o conteúdo era gravado, podendo ser em DOC, XLS, PPT.
- Atividade: nesta parte do roteiro, eram listados os modelos dos exercícios que seriam aplicados com os alunos do curso.
- Interação: neste item eram listadas as formas de interações (fóruns, chat, lista de discussão, e-mail) que seriam utilizadas para cada fase do curso.
- Vídeo: eram lançados os vídeos que ilustrariam cada fase do conteúdo do curso.
- Carga horária: neste item eram lançadas as quantidades de horas estimadas que os alunos gastariam para o aprendizado do conteúdo.

A seguir, apresentamos um exemplo do preenchimento da tabela explicada anteriormente.

Roteiro de Organização de Curso Virtual

Fases do Curso	Conteúdo	Atividade	Interação	Vídeo	Carga Horária
Módulo 1 Introdução	Introdução Orçamento Familiar	Questionário de múltipla escolha – Você sabe Usar dinheiro adequadamente ?	Fórum – Se você recebesse US\$ 1.000.000,00 o que você faria?	Abertura do curso	1h30

Tabela I – Roteiro

Considerações Finais

Diante do exposto, constatamos que qualquer profissional que se disponha a realizar um curso à distância, o primeiro passo é vivenciar uma experiência virtual para

que possa entender as novas relações de comunicação e acesso à informação, além de entender a transposição das relações presenciais para as virtuais.

Também vale ressaltar, que as dificuldades encontradas não são oriundas das pequenas empresas, mas dos profissionais que não conhecem como funcionam as vivências e experiências virtuais.

A estruturação de um roteiro para a organização do conteúdo foi uma solução facilitar a transcrição do conhecimento tácito em explícito.

Bibliografia

ANGELONI, Maria Terezinha. Organizações do Conhecimento – Infra-Estrutura, Pessoas e Tecnologias, Editora Saraiva, São Paulo, 2005.

ANTUNES. Maria Thereza Pompa. Capital Intelectual. Editora Atlas, São Paulo, 2000.

TAPSCOTT, Don. Economia Digital – Promessa e Perigo na Era da Inteligência em Rede, Markron Books, São Paulo, 1997.