

Relacionar a Sociedade do Conhecimento com a Gestão do Conhecimento exige uma reflexão sobre as mudanças que vem ocorrendo no processo educacional brasileiro.

A visão educacional, inicialmente tradicional, fundamenta-se no conceito de que o professor transmite um conjunto fixo de informações, não considera às experiências do indivíduo, busca a execução de exercícios e atividades formais, repetitivas e estabelece regras e padrões a serem cumpridos. Forma-se, neste momento, o indivíduo "adaptado" a uma sociedade "ideal".

A Escola Nova inicia-se em contra-partida à escola tradicional, privilegiando as fontes profundas da natureza e da vida humana. Sob este ponto de vista torna-se excessivamente permissiva e distante da sociedade real e global. As expressões e relações se tornam livres e é aí que também se tornam diferentes da sociedade real.

Com esta concepção os conflitos sociais não fazem parte da educação e não se permite a reflexão dos mesmos, tornando-se, aqui, também a inserção do indivíduo de forma plena na sociedade, insatisfatória.

Em virtude do exposto, buscando a inserção do ser humano no contexto social, surge a Escola Moderna que traz como princípio básico o respeito às necessidades individuais, sociais, intelectuais, técnicas e morais do homem; tendo como finalidade educativa o desenvolvimento deste, participativo e inserido em uma sociedade que tanto lhe serve, como dela se beneficiará. O indivíduo aqui se torna um "homem" capaz de realizar-se, de trabalhar eficazmente, de questionar e buscar a sua inserção em uma sociedade verdadeira, harmoniosa e equilibrada.

Esta visão educativa nos transporta ao estudo do meio, de suas riquezas, de técnicas naturais e, principalmente, da confiança no conhecimento vital do indivíduo, na preservação de sua capacidade criadora e ativa, na certeza do aluno, sujeito, agente central do processo de aprendizagem e capaz de construir o seu conhecimento para atingir um ideal com competência.

Educar, sob esse cenário, significa incentivar a autonomia individual, à solidariedade, previne insucessos e menos desigualdades, favorece um ensino experimental e um espírito científico, obtendo novos horizontes, aliando a compreensão das origens e raízes à identidade da inovação científica e tecnológica.

Neste sentido, o conhecimento passa a ser o principal fator de inovação disponível ao ser humano, como também o recurso econômico mais importante para a competitividade das empresas. Assim, surge nas empresas a necessidade da prática da gestão do conhecimento. E, para que haja a gestão do conhecimento, primeiro é preciso saber identificá-lo e localizá-lo. Segundo Nanaka & Takenchi (1999) o conhecimento expresso em palavras e números, denominado conhecimento explícito, representa apenas a ponta de um iceberg, sendo a maior parte do conhecimento, tácito (subjutivo). Entender o conhecimento tácito representa transformar a organização em um organismo vivo, no lugar de apenas uma máquina de processamento de informação.

O ser humano passa a ser o patrimônio mais importante das organizações e a Gestão do Conhecimento uma condição necessária na busca do êxito e sucesso das empresas. Na

verdade o conhecimento é um activo estratégico que não está disponível para a aquisição imediata, pois necessita ser construído, incorporado e mobilizado enquanto recurso organizacional.

A gestão do conhecimento é um processo que envolve um trabalho persistente em vários níveis, dentre estes podemos destacar os seguintes:

- * Identificação do conhecimento relevante, o que está, necessariamente ligado à estratégia da empresa e que somará contribuições para a mesma.

- * Transformação do conhecimento individual em conhecimento coletivo. Enquanto individuais, estes saberes têm, naturalmente, importância para a empresa, necessitando no entanto que sejam sociabilizados e transformados em competentes para a organização.

No momento da sociabilização do conhecimento é que surgem as ineficiências e patologias, ou seja, informações imperfeitas e cultura organizacional que protege o conhecimento individual impedindo a sua partilha.

A Gestão do Conhecimento deverá estimular a mudança na cultura e mentalidade interna, valorizando a transformação do conhecimento tácito em codificado, sem que esta ameace o grupo de trabalho.

Este conhecimento codificado passa a incorporar o saber comum, que está sempre sendo ampliado a partir de um sistema eficiente de informações, que traz subsídios constantes para o aprimoramento do conhecimento interno, que seleciona, analisa e aproveita as informações com intuito de busca do sucesso organizacional.

É mister a criação de rotinas potencializadoras da acumulação e preservação do conhecimento organizacional necessário para a construção das competências vitais, levando-o ao alcance de todos que fazem a empresa. Neste sentido, prestar a atenção às pessoas; a cultura; à estrutura organizacional e à tecnologia existente; implica em gerenciar bem o conhecimento e favorecer a partilha e o uso deste em prol da empresa. Assim, temos um ser humano valorizado e respeitado, graças à nova economia do conhecimento que prioriza as pessoas. É o envolvimento do ser que disponibiliza a competência e que faz a diferença entre as organizações.

Os princípios da educação moderna surgem aqui como instrumentos básicos para garantir a existência de uma sociedade que se caracteriza pelo uso do conhecimento compartilhado, como principal recurso estratégico de um processo de aprendizagem intensivo e permanente de profissionais e instituição envolvidos na gestão do conhecimento, em busca do aumento da competitividade das empresas.

Bibliografia

PERRENOUD, P. Construir as competências desde a escola, Ed. Artmed, 1999
DÉLORS, J. Educação: um tesouro a descobrir, Ed. Corty.
NONARA, I; TKEUCHI, H: Criação do conhecimento na empresa.
DEMO, P. Sociologia da Educação - Ed. Plano. Ed. Campus, 2004

Escrito por Gisele Bianca Nery Gadelha
Qua, 15 de Setembro de 2004 21:00

MORHY, L. Universidade em Questão. Ed. Universidade de Brasília