

Plataforma Inspira como ferramenta na gestão compartilhada de conhecimento docente: um estudo diagnóstico

Karen Osório Arnt¹, Saulo Vicente Nunes Caetano¹, Marcelo Augusto Rauh Schmitt¹,
Márcia Amaral Corrêa de Moraes^{1*}

*Orientadora

¹Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS)
Campus Porto Alegre. Porto Alegre, RS, Brasil.

Resumo. O presente artigo é um recorte da qualificação de mestrado em Informática na Educação do Instituto Federal do Rio Grande do Sul e se refere à primeira parte da pesquisa que contempla um estudo diagnóstico sobre o perfil dos educadores de uma escola de educação básica, da rede privada, na região central de Porto Alegre, visando traçar o perfil da instituição para a gestão do conhecimento e, como consequência disso, o potencial de se desenvolver uma plataforma virtual de compartilhamento de conhecimento docente. A segunda parte da pesquisa, não abordada nesse artigo, concerne a aplicação da plataforma como piloto, por meio de pesquisa-ação. Para o estudo diagnóstico em questão, foi utilizado como ferramenta de pesquisa um questionário online, por meio do software Google Forms, enviado para 243 educadores, entre professores e funcionários, obtendo um percentual de 28,4% de respondentes. O estudo tem a intenção de delinear três aspectos: o primeiro considera a gestão do conhecimento, com o intuito de vislumbrar o nível de conhecimento dos educadores sobre o tema, além de buscar informações sobre a percepção dos participantes acerca da importância do conhecimento ser fomentado e gerido de forma contundente dentro da instituição. O segundo aspecto a ser analisado foi o potencial de doação do conhecimento docente, ou seja, qual o real interesse dos educadores do colégio em partilhar o seu conhecimento através da publicação dos suas ideias, projetos e ações. O terceiro, e não menos importante, ponto explorado foi deslindar o interesse dos educadores no saber docente dos colegas, em expandir o seu conhecimento por meio da coleta, da busca por mais conhecimento dentro da organização a qual fazem parte. Com esses resultados em mãos, foi confirmado o potencial dos educadores da referida escola para utilização de um ambiente computacional como ferramenta de compartilhamento do conhecimento docente. Em consonância com os resultados obtidos no estudo diagnóstico, a Plataforma Inspira foi desenvolvida e apresentada aos docentes, alcançando um total de 120 professores interessados em participar do projeto piloto.

Palavras-chave: Conhecimento docente. Compartilhamento de conhecimento. Ambiente virtual de aprendizagem.

Abstract. This article is a cross - section of the Master 's Degree in Informatics in Education of the Federal Institute of Rio Grande do Sul and refers to the first part of the research that contemplates a diagnostic study on the profile of the

educators of the private school in the central region of Porto Alegre, aiming to outline the institution's profile for knowledge management and, as a consequence, the potential to develop a virtual platform for sharing teacher knowledge. The second part of the research, not addressed in this article, concerns the application of the platform as a pilot, through action research. For the diagnostic study in question, an online questionnaire was used as a research tool through the Google Forms software, sent to 243 educators, between teachers and employees, obtaining a percentage of 28.4% of respondents. The study intends to delineate three aspects: the first considers the knowledge management, in order to envisage the level of knowledge of the educators on the subject, besides seeking information about the participants' perception about the importance of the knowledge being fostered and managed within the institution. The second aspect to be analyzed was the potential for donation of teacher knowledge, that is, what is the real interest of school educators in sharing their knowledge through the publication of their ideas, projects and actions. The third, and not least, point explored was to demarcate the interest of educators in the teaching knowledge of colleagues, to expand their knowledge through the collection, the search for more knowledge within the organization to which they are part. With these results in hand, it was confirmed the potential of the educators of said school to use a computational environment as a tool for sharing teacher knowledge. In line with the results obtained in the diagnostic study, the Inspira Platform was developed and presented to teachers, reaching a total of 120 teachers interested in participating in the pilot project.

Keywords: Teacher knowledge. Knowledge sharing. Virtual learning environment.

Introdução

O conhecimento passou a ser um dos temas mais discutidos na sociedade contemporânea, não só como uma forma do indivíduo se tornar conhecedor, mas sobretudo como uma vantagem frente aos menos beneficiados pelo saber. Essa dita vantagem ajusta-se tanto para indivíduos como para organizações.

Tavares *et al* (2004), deslinda sobre essa visão do conhecimento:

O conhecimento não deve ser visto de forma longínqua e subjetiva, mas como uma via de acesso onde aqueles que, de alguma maneira, detêm a informação, possam socializá-la na perspectiva de buscar o melhor caminho para atingir suas metas. Toda a informação é importante, tendo em vista que a aprendizagem acontece em processo contínuo, onde o conhecimento de um junta-se ao de outro e se transforma em realidade inovadora e caminho de sucesso. (TAVARES *et al*, 2004, p.108)

Com esse intuito, o estudo em questão se propõe a levantar informações atinentes à gestão do conhecimento como solução para o desenvolvimento do capital humano nas organizações, visando a criação de uma plataforma virtual, onde se estabeleça uma rede de compartilhamento de projetos/ações entre os educadores de

uma instituição de ensino na região de Porto Alegre.

Para que isso se concretize, é preciso conhecer o cenário da instituição, mais precisamente as características do ambiente e o perfil dos educadores, assim como as possibilidades de comunicação entre os seus membros. Partindo de um estudo diagnóstico inicial para posteriormente aplicar um piloto da plataforma, poderá ser constatado possíveis melhorias e ajustes para que a plataforma possa ser colocada em prática e utilizada por todos os educadores da instituição.

O diagnóstico, exposto no presente artigo, compõe o primeiro estudo da dissertação do Mestrado Profissional em Informática na Educação, do Instituto Federal do Rio Grande do Sul, cujo título é **Plataforma Inspira: rede de compartilhamento de conhecimento docente**. Com o objetivo final de criar uma plataforma virtual, onde se estabeleça uma rede de compartilhamento de saber docente, o projeto tem caráter experimental, utilizando como metodologia a pesquisa-ação. Como produto da pesquisa, que tem natureza aplicada, será criada uma plataforma virtual, que servirá como experimentação da tecnologia por um número de educadores voluntários.

Para que esta plataforma experimental seja colocada em prática, outras ações terão que ser desenvolvidas, entre elas um estudo diagnóstico de caráter exploratório, foco central do presente artigo, para mapear a necessidade de um trabalho de gestão do conhecimento, além do interesse dos educadores em partilhar e coletar saberes.

Visto o cenário da instituição, ciente das necessidades dos educadores em partilhar conhecimentos e vivências, analisando a valorização dos recursos tecnológicos e os avanços nesta área, em consonância com a necessidade de definição do projeto a ser defendido em busca do título de Mestre em Informática na Educação, estabelece-se a seguinte problematização: **Quais as potencialidades e desafios de utilizar uma plataforma virtual como rede de compartilhamento de conhecimento, através dos projetos, ações e vivências dos educadores?**

Se considerarmos o conhecimento como algo valioso, pessoal e organizacionalmente, e como uma fonte de vantagem competitiva, as organizações devem buscar estratégias para conhecê-lo e conduzi-lo de uma forma mais eficiente. Para Castro (2011) é crucial dominar o conhecimento, identificar qual conhecimento deve ser gerido, como criar, transferir e utilizá-lo em prol do crescimento da instituição e, por consequência, dos indivíduos.

Nesse aspecto, Stewart (1998, p. 5) elucida a administração do conhecimento:

O conhecimento sempre foi importante – não é à toa que somos o *homo sapiens*, o homem que pensa. Ao longo da história, a vitória ficou nas mãos de pessoas que estavam na vanguarda do conhecimento: os guerreiros primitivos que aprenderam a fazer armas de ferro, que derrotaram seus inimigos armados com bronze [...] o conhecimento é mais importante do que nunca.

Para Castro (2011, p. 12):

De cierta forma, apunta Carlsson (2003), las organizaciones siempre sé han manejado con el conocimiento de una forma relativamente intencional. El

concepto de crear, codificar, almacenar, distribuir, intercambiar, integrar y utilizar el conocimiento no es nuevo en las organizaciones, pero las prácticas directivas se están tornando cada vez más enfocadas en este recurso.

Cabe à instituição trabalhar para que os seus estejam motivados para aprender, conhecer, buscando a transformação do seu trabalho e sua carreira.

Uma instituição de ensino, como ambiente propício de aprendizagem, não pode deixar de ser responsável pela formação dos seus colaboradores. Em um cenário de competitividade, as instituições de ensino privadas, se vêem neste dilema, de buscar diferenciais competitivos. É imperativo contar com talentos humanos. A instituição deve estar atenta para desenvolver seus colaboradores, em aprimorá-los, por uma multiplicidade de meios, atrelando organização do trabalho com uma cultura organizacional envolvente e participativa para engaja-los, além de criar um ambiente que privilegie o aprendizado e as oportunidades de realização do que se aprendeu.

Nóvoa (1991, p. 13) enfatiza a importância das redes como produção de conhecimento docente:

Não se trata de mobilizar a experiência apenas numa dimensão pedagógica, mas também num quadro conceptual de produção de saberes. Por isso, é importante a criação de redes de (auto) formação participada, que permitem compreender a globalidade do sujeito, assumindo a formação como um processo interativo e dinâmico. A troca de experiências e a partilha de saberes consolidam espaços de formação mútua, nos quais cada professor é chamado a desempenhar, simultaneamente, o papel de formador e de formando.

Com a intenção de que o projeto executado por um educador e compartilhado na plataforma virtual, possa servir inspiração para outro educador na elaboração de um novo projeto, criando assim, uma rede de partilha de conhecimento, além da criação de novos conhecimentos.

Materiais e Métodos

Com o propósito de justificar a necessidade de implementação do projeto de compartilhamento do conhecimento, mais especificamente averiguar o perfil dos educadores quanto ao potencial de partilha e de doação, reforçando as ações de gestão do conhecimento no colégio em questão, uma pesquisa inicial foi proposta para os educadores. O estudo diagnóstico, de caráter exploratório, foi aplicado um questionário virtual, por meio do software Google Forms. Abaixo, um recorte do resultado do estudo.

O instrumento de pesquisa foi enviado para 243 educadores, entre professores e funcionários, com objetivo de coletar dados sobre o nível de informação de conceitos de gestão do conhecimento, potencial de partilha, de doação, ou seja a predisposição deste público em dar uma atenção ao compartilhamento de conhecimento.

Como primeiro item do instrumento, encontra-se o “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” com resposta obrigatório e uma única opção. São 32 questões, divididas em sete seções.

A primeira é de identificação dos respondentes, a segunda seção “O Sentido

do Trabalho”, questiona os participantes sobre qual o sentido que o trabalho tem na vida deles. “Gestão do Conhecimento” compõe a terceira seção interrogando os respondentes sobre o conhecimento adquirido na organização, são três questões quantitativas e três qualitativas. A quarta seção corresponde a questões específicas de “Gestão do Conhecimento no Colégio”, são quatro questões de múltipla escolha e uma questão opcional de considerações.

A seção cinco aborda o “Compartilhamento de Conhecimento - Potencial de Partilha”, são cinco questões quantitativas com a intenção de que os respondentes possam avaliar os seus colegas e o potencial destes em partilhar conhecimento, ações e experiências e a possibilidade de inspiração. Inclui uma questão aberta e opcional com considerações. A penúltima e sexta seção “Compartilhamento de Conhecimento - Potencial de Doação”, propõe aos participantes uma auto-avaliação, mediando a capacidade de cada um em doar seu conhecimento, projetos, ações e experiências. São mais quatro perguntas quantitativas e uma última qualitativa e opcional.

A última seção, de número sete, “Compartilhamento de Conhecimento - Potencial de Plataforma”, tem o objetivo de investigar o interesse dos participantes em utilizar uma rede de partilha, uma plataforma virtual de compartilhamento de conhecimento e um repositório de projetos. São três questões quantitativas e uma aberta de considerações.

Dos respondentes 52,2% são funcionários e 47,8% professores. Dos 142 professores, 33 responderam ao questionário, referindo 23,24% do total de educadores. De funcionários técnicos administrativos, 101 no total dos que receberam a pesquisa, 36 participaram, representando 35,64% destes. A grande maioria dos respondentes foram mulheres (76,8%) e respondentes homens se referem à 23,2%. Com relação ao tempo de trabalho na instituição, a maioria trabalha na Escola há mais de 6 anos (55%), destes 27,5% trabalham de 6 a 10 anos e 27,5% há mais de 10 anos.

A partir da quinta questão, utiliza-se a *Escala Lickert*¹ como parâmetro de respostas, com números de 1 a 5, onde: 1 - não concordo totalmente; 2 - não concordo parcialmente; 3 - indiferente; 4 - concordo parcialmente e 5 - concordo totalmente.

Resultados

A primeira questão proposta, é sobre as necessidades dos indivíduos com uma afirmação de que o ser social tem necessidades de reconhecimento, de liberdade de decisão, de motivação para desenvolver-se e desempenhar bem o que lhe foi proposto, todos os participantes concordaram com a afirmação. 81,2% concordaram totalmente e 18,5% concordaram. Pode ser visualizada na Figura 1.

¹Escala Lickert é um tipo de escala de resposta psicométrica usada habitualmente em questionários, e é a escala mais usada em pesquisas de opinião. Ao responderem a um questionário baseado nesta escala, os perguntados especificam seu nível de concordância com uma afirmação. (Wikipedia)

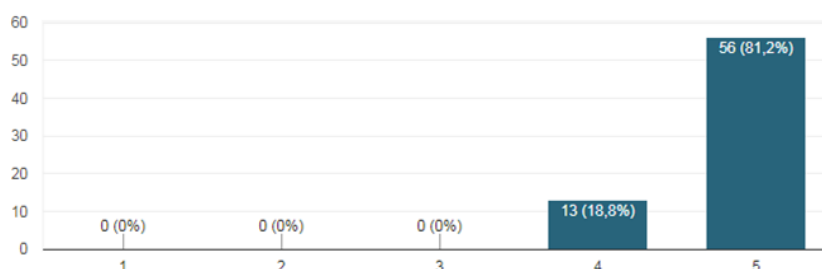


Figura 1 - Questão 1
Fonte: autoria própria

O objetivo desta pergunta é constatar se os educadores da instituição reconhecem que os indivíduos como seres sociais, integrados em um ambiente profissional favorável, precisam de reconhecimento por parte dos gestores, gostariam de ter autonomia e liberdade de decisão e necessitam estar motivados para o seu desenvolvimento, referências estas que estão intimamente ligadas com a gestão do conhecimento. O trabalhador terá o reconhecimento desejado pelo seu desempenho a partir do desenvolvimento das suas competências, habilidades e atitudes. Isso se dá através da busca pelo conhecimento, disponibilizado pela organização ou fora desta.

A pergunta que se refere ao **sentido do trabalho na vida** dos educadores, representada na Figura 2, 75,4% responderam que é a “Realização pessoal e profissional” que dá sentido ao trabalho; segunda opção mais votada foi “Motivação para buscar mais conhecimento visando crescimento e reconhecimento.” (60,9%). Outra opção bem votada é “Permitir que você coloque em prática suas habilidades e competências”, com 47,8%; Com 39,1% de escolhas foi a opção “Contribuir para o ambiente social, com autonomia, liberdade e independência.” Pode-se comprovar que os participantes se identificam com opções relacionadas com realização, motivação, crescimento, reconhecimento, oportunidade de colocar em prática habilidades e competências, definições que reforçam a questão anterior, afirmação de Ricardo Antunes. Para o autor, “uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho”. (ANTUNES, 2008, p. 173).

Sob o ponto de vista dos trabalhadores e como objetivo estratégico das instituições, o que se almeja é um trabalho que permita com que o profissional coloque em prática suas habilidades e competências, que lhe traga um retorno financeiro para manter uma vida digna e proporcionar outras aquisições, incluindo lazer, e que o motive a buscar mais conhecimento visando um crescimento na sua carreira e o reconhecimento por isso.

6. Qual o sentido que o trabalho tem na sua vida?

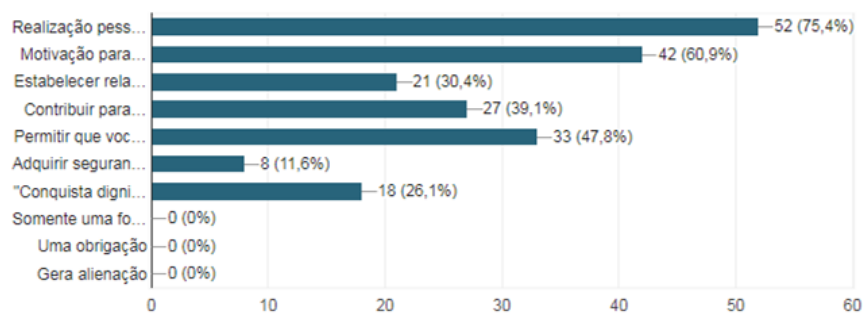


Figura 2 - Questão 6 - Sentido do trabalho

A terceira seção, “**Gestão do Conhecimento**”, levanta questões sobre o conhecimento propriamente dito, foco principal deste estudo, as próximas perguntas referem-se à organização como propiciadora de conhecimento. Conclui-se que os participantes acreditam que o conhecimento pode ser adquirido fora do espaço acadêmico e concordam que pode haver transferência de conhecimento dentro das organizações, como pode ser observado nas Figuras 3 e 4. Como respostas abertas, surgiram: “Compartilhar experiências, compartilhando alguma informação que seja útil de forma positiva”; “Agregar valores e compartilhar conhecimento”; “Espaço de ensino e aprendizagem constante”; “Potencialização e qualificação do colaborador” e “Possibilidade de estabelecer intercâmbio de conhecimento entre os membros da organização”.

8. Você acredita que a organização é um espaço propício para aquisição de conhecimento?

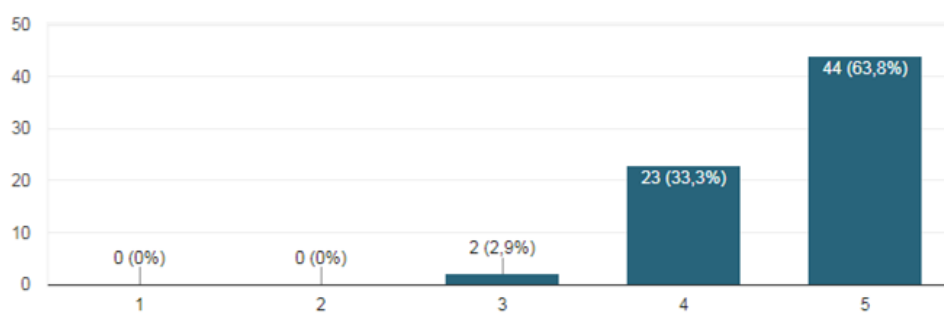


Figura 3 - Questão 8

Fonte: autoria própria

9. E a transferência de conhecimento, é possível dentro da organização?

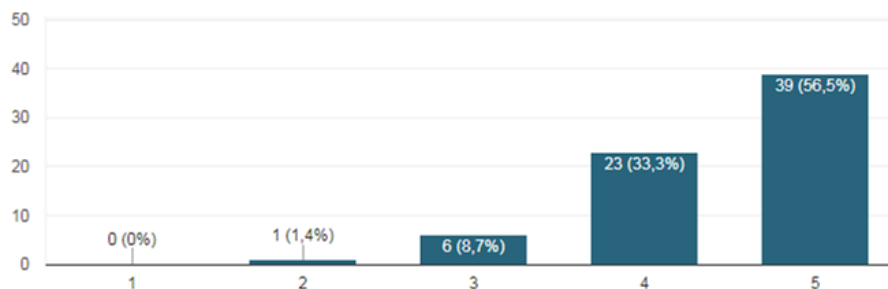


Figura 4 - Questão 9

Fonte: autoria própria

Sobre **aprendizagem organizacional**, obteve-se as respostas: “Diálogos, com resultado mais rápido, produção em equipe”; “Aprender todos os dias”; “Indispensável”; “Uma necessidade constante, aprimoramento saudável tanto individual como para a organização.”

Especificamente, sobre o colégio, alvo desta pesquisa, a grande maioria dos participantes concordam que a instituição está preocupada com a gestão do conhecimento, favorecendo a criação, como exposto no Figura 5, mas em compensação um resultado mais baixo foi obtido quando levanta-se a questão de incentivo da organização para a transferência de conhecimento, 84% percebem que isso existe, como pode ser visto na Figura 6. E percebem em momentos como reuniões de formação, apresentação de experiências e outras reuniões que o colégio

oportuniza a transferência ou partilha de conhecimentos, porém nas considerações, os respondentes sinalizaram o anseio por mais momentos de partilha: “O colégio como instituição de ensino poderia partilhar mais de treinamento aos seus funcionários.”; “Percebo que o incentivo, o desejo e a intencionalidade de realizar as partilhas de conhecimentos, são maiores do que as oportunidades que temos para realizá-las com frequência.”; “Mesmo observado as oportunidades oferecidas pela escola, percebo a necessidade de mais oportunidades de apresentação de experiências.”

14. Você acredita que o Colégio favorece a criação de conhecimento para os educadores?

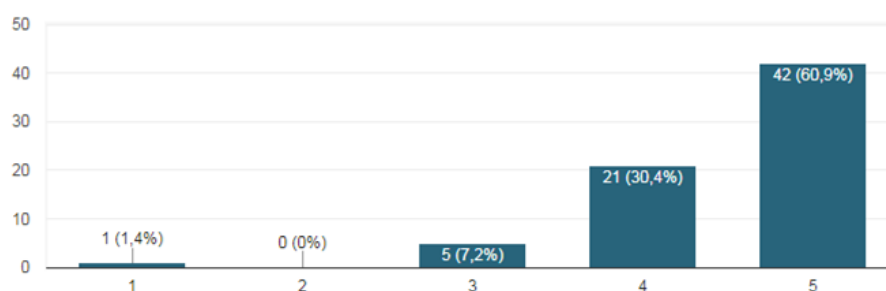


Figura 5 - Questão 14
Fonte: autoria própria

15. Você acredita que o Colégio incentiva a transferência (ou partilha) de conhecimento entre os educadores?

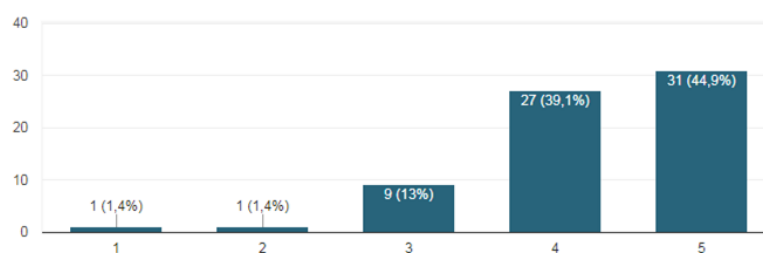


Figura 6 - Questão 15
Fonte: autoria própria

A seção que aborda o “**Compartilhamento de Conhecimento - Potencial de Partilha**”, contempla cinco questões com a intenção de que os respondentes possam avaliar os seus colegas e o potencial destes em partilhar conhecimento, ações e experiências e a possibilidade de inspiração, mais questão aberta e opcional com considerações. Os educadores mostraram uma certa indiferença sobre o “que os colegas costumam partilhar o que estão fazendo”, o que leva a interpretar que grande parte dos educadores não conseguem visualizar esta partilha de ações por parte de seus colegas. A maioria conhece os projetos desenvolvidos no seu segmento de ensino, com ressalva de um número significativo de indiferentes e não concordantes. E a grande maioria demonstrou vontade em conhecer os projetos dos demais educadores, como visto na Figura 7. Pode concluir que os educadores da escola tem real interesse em conhecer os projetos dos seus colegas. Da mesma forma, que acreditam que podem se inspirar em outros projetos, referenciando o potencial de partilha (doação + coleta) e de inspiração dos projetos dos colegas.

21. Você gostaria de conhecer os projetos dos demais educadores?

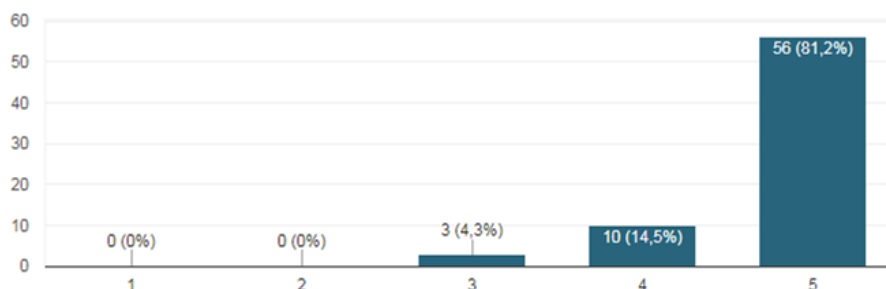


Figura 7 - Questão 21
Fonte: autoria própria

O referido “**Compartilhamento de Conhecimento - Potencial de Doação**”, propõe aos participantes uma auto-avaliação, mediando a capacidade de cada um em doar seu conhecimento, projetos, ações e experiências. A maioria afirma que costuma partilhar suas ideias, ações e projetos com os colegas, com um pequeno percentual de indiferentes. Um pouco mais da metade dos respondentes acreditam que os demais colegas conhecem os seus projetos e quase esse mesmo número são indiferentes ou não concordam, como colocado na Figura 8. Ao remeter estas respostas ao que já foi dito anteriormente, quando os profissionais consideram muito o reconhecimento para dar sentido ao trabalho na sua vida, dá a entender que os respondentes têm uma expectativa de que seus projetos sejam conhecidos, mas com a real noção de que atualmente não são o suficiente. A grande maioria declarou ter vontade de que seus projetos sejam conhecidos pelos colegas, ou seja, a necessidade de serem reconhecidos.

25. Você acredita que os demais colegas conhecem os seus projetos?

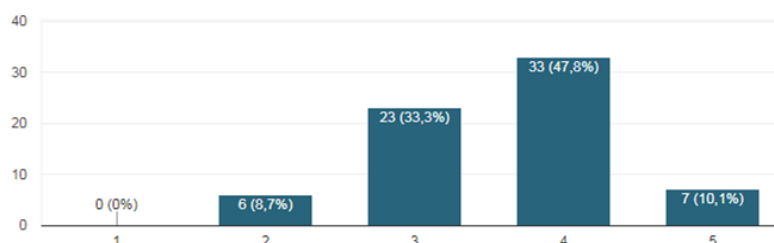


Figura 8 - Questão 25
Fonte: autoria própria

27. Você acredita que os seus projetos/ações podem inspirar outros educadores?

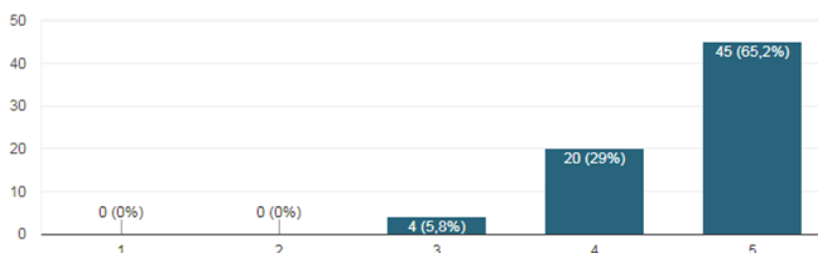


Figura 9 - Questão 27
Fonte: autoria própria

Analisando as respostas, é possível enxergar que os educadores almejam o reconhecimento através das suas ações e que tem total potencial de doação de conhecimento, ideias, projetos. Este potencial de doação de conhecimento, pode ser comprovado de igual forma quando perguntados se acreditam que seus projetos podem inspirar os colegas, esboçado na Figura 9, as respostas mostram que os educadores não só almejam reconhecimento como acreditam no seu potencial e na sua capacidade de desenvolver projetos interessantes que possam servir de inspiração para os demais educadores.

A última abordagem é sobre “**Compartilhamento de Conhecimento - Potencial de Plataforma**”, com objetivo de investigar o interesse dos participantes em utilizar uma rede de partilha, uma plataforma virtual de compartilhamento de conhecimento e um repositório de projetos. Como pode ser observado na Figura 10, os educadores do colégio, na sua maioria, consideram interessante a possibilidade de um ambiente virtual para partilha de conhecimento. Os educadores também consideram interessante um repositório virtual para suas ações e projetos.

29. Você considera interessante a possibilidade de um ambiente virtual para partilha de conhecimento?

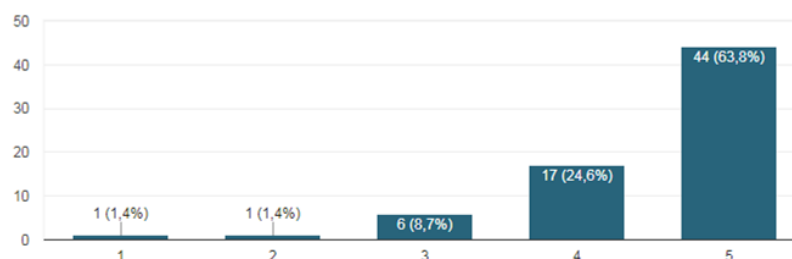


Figura 10 - Questão 29
Fonte: autoria própria

A Plataforma Inspira

O conhecimento é algo extremamente valioso, presente na mente dos indivíduos (naturalmente ou desenvolvido) e das organizações, e que se compartilhado tende a atingir um patamar ainda maior de valoração.

Probst et al (2007, p. 29) conceitua conhecimento como um conjunto de “cognição e habilidades que os indivíduos utilizam para resolver problemas [...] está sempre ligado a pessoas. [...] construído por indivíduos e representa suas crenças sobre relacionamentos causais.”

Muitos são os significados para a palavra inspiração, desde “pessoa ou coisa que inspira, estimula a capacidade criativa” ou no sentido figurativo, segundo o dicionário Michaelis: “Iluminação súbita e geralmente genial, que tem efeito animador e estimulador da criatividade do artista; clarão, lampejo”. A definição fisiológica desse mesmo dicionário conceitua a inspiração como “entrada de ar nos pulmões”, da mesma forma que Guyton (2006) considera como “**o processo de sugar o ar para dentro do organismo, para depois liberá-lo para fora do corpo através da expiração, realizando um ciclo respiratório**”, se encaixa perfeitamente com o produto proposto para essa dissertação.

A ideia central do produto é que, após o conhecimento ser doado (postagem

dos projetos na plataforma), os educadores ao terem acesso a ferramenta, possam coletar o conhecimento, absorvendo as ideias compartilhadas pelos colegas, e que a “iluminação” de cada projeto possa percorrer seu corpo com infindas emoções e posteriormente a isso, oportunize a criação de um conhecimento novo, que será expirado para fora por meio de um novo projeto, postado na plataforma. O ciclo de inspiração estará sempre em constante movimento.

Diante disso, justifica-se o nome escolhido para o produto: **Inspira**. Que cada projeto postado possa inspirar novas ideias, novos projetos e um conhecimento novo a ser partilhado com os colegas.

Probst et al (2007, p. 34) salienta o compartilhamento de conhecimento: “O passo mais importante é analisar a transição do conhecimento do indivíduo para o grupo ou a organização. A distribuição do conhecimento é o processo de compartilhar e disseminar conhecimento”.

Sinalizados os objetivos e as demais particularidades da pesquisa, apresenta-se o detalhamento do produto a ser entregue: uma plataforma de compartilhamento de conhecimento docente, realizada por meio da partilha de projetos dos educadores no colégio.

Para Senge (2004), o que o coletivo aspira, acaba fortalecendo os seus membros e, a aprendizagem construída em conjunto, acaba trazendo mais benefícios para todos.

A programação da Plataforma Inspira será exclusiva e sem a utilização de softwares de desenvolvimento de plataformas ou redes sociais. A opção de criar-se uma plataforma própria, está baseada na intenção de ser um produto especialmente adaptado para a realidade das instituições de ensino, onde se oportuniza a partilha de projetos, ações, vivências de êxito de cada educador, transferindo para os usuários da plataforma a possibilidade de conhecer o que está sendo aplicado nas salas de aulas dos demais educadores, além de servir como inspiração para a criação de novas ideias.

O objetivo é que **cada projeto inspire um outro**. Cada vez que isso acontecer, o professor que foi inspirado poderá postar o seu resultado, vinculado ao projeto/educador inspirador. Criando uma rede, uma teia entre os educadores dos diversos segmentos.

Os educadores têm a opção de utilizar a plataforma somente como coleta de conhecimento, ele pode acessá-la com o seu usuário e senha e dar uma olhada no que os outros professores estão compartilhando. Haverá opção de busca pelo área do conhecimento ou pelos últimos projetos postados.

O mapa de navegação pode ser observado na Figura 11, onde constam todos os processos da Plataforma Inspira e servirá como base para a programação.



Figura 11: Mapa de Navegação
Fonte: autoria própria

A linguagem utilizada para programação será HTML, PHP e MySQL. A **HTML** é uma linguagem de formatação, padrão de uso na internet. O **PHP** é uma linguagem script que permite manipular banco de dados a partir do HTML e o **MySQL** é um banco de dados relacional. Que é onde ficarão armazenados os dados. Todos esses softwares são de uso gratuito.

A plataforma será **hospedada**, temporariamente durante a aplicação do piloto, em um servidor **Linux**, já utilizado pelo programador. Foi criado um domínio para a plataforma: **plataformainspira.com.br**

O **design** foi desenvolvido no CorelDRAW X3, pela autora da dissertação, contendo uma tela principal (home), que pode ser observada na figura 12, e mais algumas telas de interação, além das telas de cadastros. Cada elemento é exportado em psd, em alta resolução.



Figura 12: Tela principal Plataforma Inspira
Fonte: autoria própria

Tela principal da rede social - estarão representados os quatro segmentos de ensino Educação Infantil (verde), Ensino Fundamental I (laranja), Ensino Fundamental II (rosa) e Ensino Médio (azul), dispostas no sentido horário e com cores diferentes para cada nível. Em cada um desses níveis estão apresentados ícones representando cada área do conhecimento (Linguagens, códigos e suas tecnologias; Ciências da natureza e suas tecnologias; Ciências Humanas e suas tecnologias, Matemática), com as cores específicas de cada segmento.

A tela principal que serve também como menu. Ícones representando cada área do conhecimento, replicados em cada um dos quatro níveis de ensino. Cada ícone serve como botão para a tela do projeto correspondente. Ficarão visíveis na tela principal, por ordem decrescente de postagem. A possibilidade de busca por área de conhecimento estará disponibilizado à direita da tela, representado por seus devidos ícones.

Tela de cadastro do usuário - é onde o professor vai criar o seu perfil. Dados cadastrais básicos (nome, série, disciplina ministrada), criando um usuário, senha e foto, com a possibilidade de incluir um minicurriculo. Tela em desenvolvimento.

Tela de inscrição ou cadastro do projeto - o educador irá cadastrar o seu projeto, ação ou vivência. Informações cadastrais como Projeto, ação, série, data ou período de aplicação, turma, número de alunos, resultados, referências bibliográficas, espaço no cadastro para upload de fotos, vídeos, podendo incluir links. Esta tela ainda incluirá botões de acesso rápido: série/segmento; área do conhecimento; foto do professor; professor/projeto inspirador (se for o caso). Tela em desenvolvimento.

Tela do Projeto - é onde os usuários poderão acessar o projeto. O usuário poderá: ler o projeto, ver as fotos em apresentação slide com legenda, assistir o vídeo em tela reduzida ou ampla e comentar, exemplificado na figura 13:



Figura 13: Tela do Projeto - Plataforma Inspira
Fonte: autoria própria

Tela da busca por área do conhecimento - serve para busca por áreas feita através da tela principal, cada botão acessa uma tela com os últimos projetos postados naquela área de conhecimento, em ordem decrescente. Como pode ser atentado na figura 14:

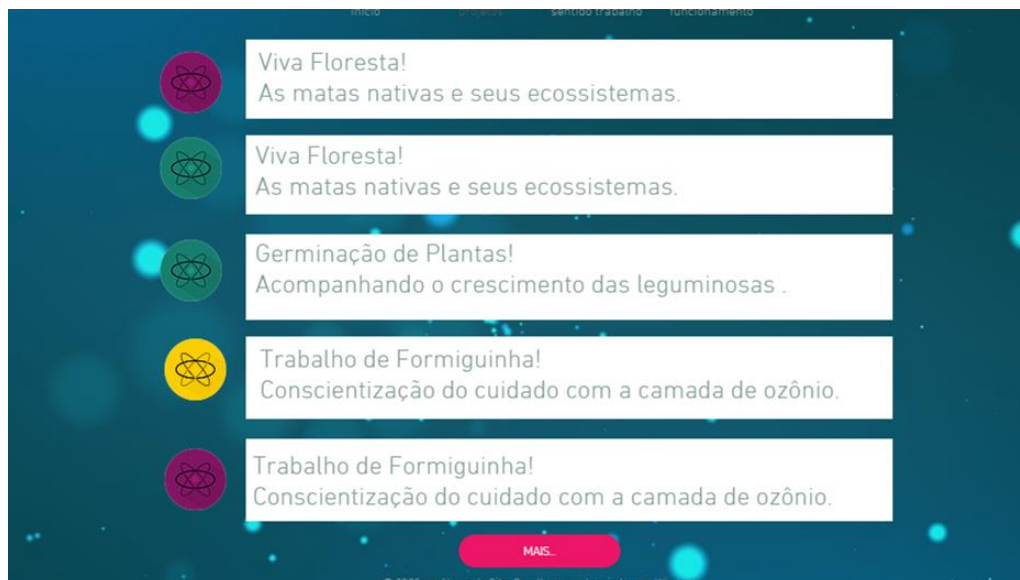


Figura 14: Tela de resultado da busca por área de conhecimento
Fonte: autoria própria

Tela da busca por educador - Procura por professor, em ordem alfabética, por ali tem a opção de acessar os projetos do educador. Demonstrado na figura 15:



Figura 15: Tela de resultado da busca por educador
Fonte: autoria própria

A ferramenta virtual pode ser considerada como uma plataforma para compartilhamento de conhecimento, se expandindo também como uma rede social de partilha de projetos e interação entre os participantes e servindo como um repositório para arquivamento de projetos. Uma rede virtual é um ambiente mais leve, fácil de

manusear e que possibilita uma integração maior entre os usuários, tendendo assim, a ser mais motivador aos seus usuários.

Discussões

A memória da instituição é algo extremamente rico e crucial para as instituições e uma forma de reter as histórias organizacionais é através de bancos de dados ou repositórios de informação.

Tarouco (2014, p. 102) refere-se aos repositórios de objetos de aprendizagem, especificamente, mas que se encaixa em qualquer outro conceito, como os “espaços que permitem o armazenamento, pesquisa e a reutilização”.

De acordo com Takeuchi e Nonaka (2009) a última etapa no processo de criação do conhecimento é o desenvolvimento de um modelo real. Conceber um modelo é muito mais tranquilo do que lidar com “metáfora ou analogia”. No modelo, as ambiguidades e possíveis contradições podem ser sanadas e as concepções podem ser compartilhadas por meio da “lógica consistente e sistemática.”

Justifica-se, a partir dos dados obtidos na pesquisa inicial, a análise da gestão do conhecimento como diferencial na organização e conseqüentemente a implantação de uma ferramenta que venha a facilitar o compartilhamento de conhecimento docente. Com o objetivo de servir de plataforma para o intercâmbio de conhecimento, como rede para partilha de ações, ideias, experiências, podendo ser utilizado também como repositório de projetos.

Para Johnson (2011, p. 148), as tecnologias da informação possibilitam com que as organizações “identifiquem, registrem, conectem e utilizem conhecimento organizacional valioso, preservando-o de modo que esteja prontamente disponível para ser facilmente usado por diferentes grupos”.

No estudo diagnóstico dessa pesquisa, foram explorados os potenciais de partilha, tanto de doação quanto de coleta, entre os educadores da escola e o resultado positivo foi ao encontro das expectativas. Nóvoa (2015) consolida a importância pró-ativa no compartilhamento do conhecimento, quando afirma que “ser educador é assumir também uma responsabilidade perante a nossa própria formação e perante a formação dos nossos colegas.” Outro aspecto a salientar é que:

A formação deve estimular uma perspectiva crítico-reflexiva, que forneça aos professores os meios de um pensamento autônomo e que facilite as dinâmicas de auto-formação participada. Estar em formação implica um investimento pessoal, um trabalho livre e criativo sobre os percursos e projetos próprios, com vista à construção de uma identidade, que é também uma identidade profissional.” (Nóvoa, 1991, p.12)

Nóvoa (1991, p. 15) acentua que o fundamental é incentivar processos de formação que oportunizem um desenvolvimento reflexivo dos educadores, que possam responsabilizar-se pela seu próprio aperfeiçoamento pessoal e profissional, que sejam “protagonistas na implementação das práticas educativas.”

Esse viés serve como embasamento da presente pesquisa, ao optarmos pelo compartilhamento de práticas pedagógicas como meio de formação continuada de

docentes. Nóvoa (1991, p. 18) afirma que “É preciso fazer um esforço de troca e de partilha de experiências”, estabelecendo uma nova cultura institucional.

Considerações finais

Para Morin (2010, p. 22):

Para progredir é preciso reencontrar a fonte geradora. Para manter o que se conquistou, é preciso incessantemente regenerá-lo. Para cada um e para todos, para si mesmo e para outrem, no amor, na amizade, no passar dos anos, é preciso a regeneração permanente.

O trabalho faz sentido na vida das pessoas, quando desperta sentimentos positivos, de pertença aos valores, missão e visão da organização onde está inserido, de satisfação ao exercer uma tarefa, uma função, ao trabalhar em equipe, ao compartilhar experiências, vivências, conhecimentos. Desperta sentimento de felicidade e dever cumprido no momento em que todas as ações anteriores desencadeiam o crescimento profissional e conseqüentemente, como pessoa, membro do grupo e a partir daí, possa ser reconhecido.

Diante dessa premissa, o conhecimento emerge como um facilitador do desenvolvimento do indivíduo como pessoa, como membro de um grupo e como trabalhador de uma organização. O conhecimento está no indivíduo e não na organização e para que esse se propague e obtenha uma forma concreta, ou seja, para que ele possa ser criado, transformado, aplicado, precisa sair da dimensão individual para ser ampliado organizacionalmente, com doação, compartilhamento e coleta de conhecimento.

Segundo Nóvoa (1991, p. 14):

Práticas de formação continuada organizadas em torno dos professores individuais podem ser úteis para a aquisição de conhecimentos e técnicas, mas favorecem o isolamento e reforçam uma imagem dos professores como transmissores de um saber produzido no exterior da profissão. Práticas de formação que tomem como referência as dimensões coletivas contribuem para a emancipação profissional e para a consolidação de uma profissão que é autônoma na produção de seus saberes e dos seus valores.

Como visto no presente trabalho, muitos são os autores que discutem esse tema e é unânime a constatação de que o conhecimento é o elemento crucial para a manutenção, a sustentabilidade e o crescimento das organizações. Assim como o é para o indivíduo, o conhecimento é o seu diferencial, o que pode o destacar entre a multidão. O conhecimento é obtido por meio das vivências do indivíduo, das suas concepções de vida, valores que foram adquiridos no decorrer da sua vida e o conhecimento adquirido com a partilha entre seus pares, além do conhecimento oferecido pelas instituições através da aprendizagem organizacional.

A Plataforma Inspira tem a pretensão de facilitar a gestão do conhecimento no Colégio Marista Rosário, oferecendo uma ferramenta ou um modelo de ferramenta onde muitas informações, projetos, ações ou formas de trabalho poderão ser

registrados e depositados em um espaço virtual para ser utilizado no tempo em que for acessado. Essa proposta vai ao encontro do que se considera a escola na contemporaneidade, sem muros ou paredes, onde os espaços-tempos são repensados, reformulados e diferenciados.

A plataforma, como versão inicial, foi apresentada aos educadores do colégio repercutindo em uma adesão de 120 educadores interessados em participar dessa experimentação. O projeto piloto iniciará a ser testado em outubro de 2018.

Que uma boa ideia possa ser dividida, que uma experiência vivida por um grupo possa também ser aplicada em outro, que um projeto possa inspirar muitos outros, que o conhecimento de um professor possa ser multiplicado para os demais dentro da unidade e posteriormente possa inspirar outros educadores de outros colégios, de outras redes, de outras regiões.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. **O trabalho e seus sentidos**: dimensões e crise estrutural do capital e suas respostas. Confluências - Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito, Programa de Pós-graduação em Sociologia e Direito, Universidade Federal Fluminense, vol. 10, n 1, p 43 a 61, Rio de Janeiro, 2008.

CASTRO, IURI RIBEIRO. **La Transferencia de Conocimiento en una Red de Alianzas Estratégicas - el caso de la Caixa de Brasil**. Tese de Doutorado em Criação, Estratégias e Gestão de Empresas. Universidad Autónoma de Barcelona. Belaterra, 2011.

GUYTON, John E. Hall, **Tratado de Fisiologia Médica**. Espanha: Elsevier, 2006

JOHNSON, J. David. **Gestão de Redes de Conhecimento**. São Paulo, Editora Senac, 2011.

KOTLER, Philip; FOX, Karen F. A.. **Marketing Estratégico para Instituições Educacionais**. São Paulo, Atlas, 1994.

NÓVOA, Antonio. **A Formação do Profissional Docente**. 1o. Congresso Nacional da Formação Contínua de Professores. Aveiro: Universidade de Aveiro, 1991.

NÓVOA, António. **Aprendizagem Não É Saber Muito**. Entrevista de Cyntia Rodrigues para Carta Capital, em 27/04/2015. <http://www.cartaeducacao.com.br/entrevistas/antonio-novoa-aprendizagem-nao-e-saber-muito/>

PROBST, Gilberto; RAUB, Steffen; ROMHARDT, Kai. **Gestão do conhecimento**: os elementos construtivos do sucesso. Porto Alegre: Bookman, 2007.

SENGE, Peter M.. **A Quinta disciplina**: arte e prática da organização que aprende. São Paulo: Editora Nova Cultural, 2004.

STEWART, Thomas A. . **Capital Intelectual**: a nova vantagem competitiva das empresas. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TAKEUCHI, Hirotaka; NONAKA, Ikujiro. **Gestão do Conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

TAVARES, Alexandre de Souza; TAVARES, Carine Rodrigues et al. **Gestão Empresarial**: a integração das competências. Porto Alegre: Bagagem Eventos, 2004.