COMUNIDADE DE PRÁTICA NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: UM ESTUDO NO PROJETO E-NOVA

Florianópolis – SC – Abril/2015

Andreza Regina Lopes da Silva – Universidade Federal de Santa Catarina – andrezalopes.ead@gmail.com

Juliana Bordinhão Diana – Universidade Federal de Santa Catarina – juliana.diana@posgrad.ufsc.br

Fernando José Spanhol - Universidade Federal de Santa Catarina – Campus Araranguá – profspanhol@gmail.com

Classe: Investigação Científica

Setor Educacional:Educação Continuada em Geral

Nível Meso: Gerenciamento, Organização e Tecnologia

Natureza: Relatório de Estudo Concluído

RESUMO

A educação a distância apresenta-se como uma etapa importante à democratização do acesso à educação profissional continuada. Neste sentido, o objetivo neste artigo é apresentar as principais práticas de tutoria utilizadas no projeto e-Nova, um curso de capacitação em gestão da inovação.Após diversos estudos caracterizou-se o postulado teórico-metodológico: pesquisa teórica-empírica, de natureza exploratória e descritiva,com técnica de pesquisa-ação,para coleta e análise de dados, a partir de uma análise qualitativa. A interpretação dos dados resultou de uma interlocução do exercício e teoria desenvolvidos em uma comunidade de prática consolidada pelo grupo de tutores do curso, visando atender de modo qualitativo o aluno como meio de se atingir uma formação de excelência que contribui para a construção e reconstrução de novos conhecimentos para o desenvolvimento de competência. Os resultados encontrados evidenciam a contribuição dos atores humanos no processo de ensino-aprendizagem relacionadas a práticas de uma comunidade específica - os tutores.

Palavras-chave: Comunidade de prática; Tutoria; Educação a distância.

1- Introdução

A Educação a Distância (EaD) é considerada como uma metodologia educacional que contribui para a formação continuada. A principal característica da EaD é permitir que o conhecimento rompa fronteiras de tempo e espaço proporcionando que a distância entre aluno e professor sejam apenas geográfica e temporal. Este novo modo de fazer educação tem contribuindo para o avanço da EaD no Brasil, rompendo fronteiras que a educação tradicional desconhece. Exigindo assim um novo modo de ser e fazer educação, onde barreiras sejam transpostas por novas práticas na disseminação do conhecimento. Nesse sentido, no presente artigo tem-se como objetivo apresentar as principais práticas de tutoria utilizadas no projeto e-Nova, um curso de capacitação em gestão da inovação.

Para atender o objetivo da pesquisa foi realizada uma pesquisa teórico-empírica, de natureza exploratória e descritiva, no qual considera-se exploratória a partir do momento que tem o objetivo de tornar o tema explícito e, descritivo pois visa descrever as características de um determinado fenômeno (GIL, 2002).Para a coleta e análise de dados utilizou-se o método qualitativo através da técnica de pesquisa-ação, que tem como principal característica o envolvimento efetivo dos participantes da pesquisa no problema apresentado.

2- Gestão do conhecimento

O conhecimento é considerado um bem intangível, exercendo papel essencial para o sucesso na sociedade atual, uma sociedade do conhecimento. Para Wilson (2010) conhecimento é um conjunto de procedimentos mentais que envolve compreensão, aprendizagem e comunicação interpessoal. Segundo Nonaka e Takeuchi (1997), o conhecimento pode ser tácito ou explícito. O conhecimento tácito é o conhecimento subjetivo do indivíduo, que é adquirido com base em suas experiências. Já o conhecimento explícito é o conhecimento que pode ser codificado, sistematizado e compartilhado de forma objetiva e declarativa.

O conhecimento tácito e explícito, por meio da interação existente, são essenciais para o conhecimento organizacional, visto que para a compreensão do conhecimento explícito é primordial o conhecimento tácito, tornando-se assim uma interação dinâmica (URIARTE, 2008; NONAKA; TAKEUCHI, 1997). A partir dessa interação é formado o que Nonaka e Takeuchi (1997) denominam de espiral do conhecimento, que apresenta quatro etapas, a saber: socialização, externalização, combinação e internalização. A socialização envolve o compartilhamento do conhecimento tácito entre os indivíduos. A externalização representa a explicitação do conhecimento tácito individual para o grupo. A combinação é a sistematização do conhecimento gerado na etapa de externalização. Já a internalização representa a transformação do conhecimento explícito em tácito. A figura 1 ilustra este processo.

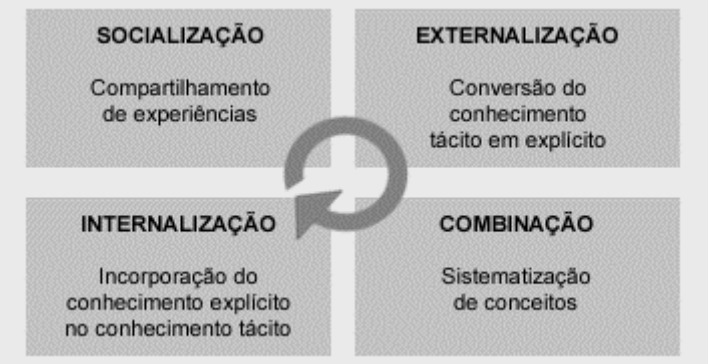

Figura 1. Espiral do conhecimento organizacional.
Fonte: Adaptada de Nonaka e Takeuchi (1997).

A partir dos conceitos propostos a respeito de conhecimento, os autores apontam que o conhecimento criado na organização é essencial e, nesse sentido torna-se necessária a Gestão do Conhecimento (GC) que "consiste em um conjunto integrado de intervenções que aproveitam as oportunidades para dar forma à base de conhecimento" (PROBST, RAUB, ROMHARDT; 2002, p. 30).

Segundo o *European Guide to good Practice in Knowledge Management*, a GC envolve a gestão das atividades e processos intensivos em conhecimento que no cenário organizacional contribui para o aumento da competitividade por meio do uso e da criação de práticas de conhecimento individuais e coletivas (CEN, 2004).

Nesse sentido, tem-se que a gestão do conhecimento envolve diferentes elementos, como,pessoas, processos e também tecnologias. Neste sentido,algumas práticas potencializam o processo de GC, como a Comunidade de Prática que contribuipara a construção da aprendizagem a partir da criação, uso, debate, compartilhamento, adaptação e transformação do conhecimento. No tópico a seguir, explana-se as principais considerações e características que envolvem as comunidades de prática.

3- Comunidade de prática

As Comunidades de Prática (CoPs) são redes informais de pessoas que apresentam o mesmo interesse sobre determinado assunto e buscam compartilhar e desenvolver conhecimentos nesse domínio, organizando assim uma competência crítica na área em questão. Este conceito é baseado nos estudos de Etienn e Wenger, que cunhou na literatura em 1991o termo *community of* pratice.

Mesmo com a introdução do termo na literatura apenas em 1991, para Wenger e Snyder (2001) a existência de comunidades de prática acontece no decorrer da história, quando profissionais de diferentes áreas formavam corporações que apresentam um objetivo social e uma função comercial através da capacitação de aprendizes e disseminação de inovação.

Com base nos acontecimentos históricos, tem-se que as CoPs são formadas por participantes que estão em diversos lugares nas organizações e que ocorrem através da formação de um grupo de pessoas que apresentam o mesmo interesse em compartilhar o conhecimento adquirido, organizando assim uma competência crítica para o sucesso organizacional (WENGER, 1998). Takimoto (2012) aponta que as CoPs são formadas por indivíduos que se relacionam em um processo de aprendizagem, que acontece de forma coletiva, compartilhando atividades através de uma comunidade.

As CoPs não se desenvolvem apenas sob uma única teoria, para Rench, Fachinelli e Flores (2012), as CoPs também podem ser consideradas instituições sociais criadas em busca da realização de um objetivo específico, ou ainda comunidades de pessoas que, através de interação constroem

relacionamentos que contribuem para a realização de ações significativas em suas atividades cotidianas.

A formação das CoPs ocorre a partir da reunião de pessoas que estão interligadas tanto informalmente quanto contextualmente, conforme aponta Terra (2011). O autor aponta que a motivação para formação dessas comunidades está na aprendizagem e na aplicação prática que a mesma proporciona e, através do desenvolvimento e organização bem definidos trazem consigo uma linguagem própria que permite uma comunicação de maior qualidade e a afirmação da identidade da CoP.

As CoPs diferenciam-se de outros grupos organizacionais através de características específicas. O quadro 1 apresenta as principais características dos diferentes grupos organizacionais.

Grupo	Qual é o objetivo?	Quem participa?	O que tem em comum?	Quanto tempo dura?
Comunidade de Prática	Desenvolver as competências dos participantes. Gerar e trocar conhecimentos.	Participantes que se auto selecionam (e integrantes que avaliam a adequabilidade do associado pretendente).	Paixão, compromisso e identificação com os conhecimentos especializados do grupo.	Enquanto houver interesse em manter o grupo.
Grupo de trabalho formal	Desenvolver um produto ou prestar um serviço.	Qualquer um que se apresente ao gerente do grupo.	Requisitos do trabalho e metas comuns.	Até a próxima reorganização.
Equipe de projeto	Realizar determinada tarefa.	Empregados escolhidos por gerentes seniores.	As metas e pontos importantes do projeto.	Até o final do projeto.
Rede informal	Colher e transmitir informações empresariais.	Amigos e conhecidos do meio empresarial.	Necessidades mútuas.	Enquanto as pessoas tiverem um motivo para manter contato.

Quadro 1. Diferentes grupos e suas principais características comparadas.
Fonte: Wenger e Snyder (2001, p. 15).

A partir do exposto considera-se que as principais diferenças estão relacionadas aos objetivos e participantes. Nas CoPs são desenvolvidas competências de seus membros com o intuito de disseminar o conhecimento. Em relação aos seus integrantes, o que difere a CoPS dos demais grupos é principalmente o fato de os participantes demonstram alto interesse no tema e no conhecimento que o grupo compartilha, dessa forma a CoPs estará ativa enquanto houver interesse do grupo em fazer parte da comunidade.

Além das características apresentadas, Wenger e Snyder (2001), Wenger (1998) e Wenger, McDermott e Snynder (2002) apontam três elementos essenciais em uma CoP.

- **Domínio**: está relacionado a área de conhecimento que integra o grupo e que gera a identidade da CoP.
- **Comunidade**: refere-se ao grupo de indivíduos que troca as informações, pensam e interagem uns com os outros.
- **Prática**: está relacionada ao conjunto de métodos, ferramentas, documentos criados e compartilhados pelo grupo que permite estudar um problema e buscar a solução.

Assim, percebe-se que as CoPs apresentam uma identidade própria que é formada pelos interesses das pessoas envolvidas a partir de um objetivo comum. Neste sentido faz-se a analogia aos grupos de tutores na EaD.Esta é composta por um sistema indispensável quando se fala em educação a distância de qualidade (BRASIL, 2007).

> O corpo de tutores desempenha papel de fundamental importância no processo educacional [..] O tutor deve ser compreendido como um dos sujeitos que participa ativamente da prática pedagógica. Suas atividades desenvolvidas a distância e/ou presencialmente devem contribuir para o desenvolvimento dos processos de ensino e de aprendizagem e para o acompanhamento e avaliação do projeto pedagógico. (BRASIL, 2007, p. 21)

Por fim, considera-se que as CoPs podem compor-se como prática de GC essencial na atividade de tutoria, pois permite que o grupo se organize na geração e construção de conhecimento à luz de um objetivo maior - atender o aluno com qualidade fator que contribui para o processo de interação (tutor x aluno) que contribui para minimizar a evasão na EaD além de oferecer uma identidade ao curso ofertado.

4- Análise de caso: a CoP no projeto e-Nova

O e-Nova é um Curso de Gestão de Inovação, que contou com sua versão piloto em 2011,foi idealizado pelo Departamento de Engenharia e Gestão do Conhecimento, em parceria com o Laboratório de Educação a Distância (LED), da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Foi reeditado no período de 2014-2015 a partir da iniciativa da Associação

Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos (ABIMAQ) e do Núcleo de Apoio à Gestão da Inovação. A segunda versão contou ainda com a parceria: Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP), ABIMAQ,Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento tecnológico da Indústria de Máquinas e Equipamentos (PDMAQ).

O curso,realizado na modalidade da distância, teve como objetivo qualificar os participantes quanto aos conceitos de inovação, envolvendo o conhecimento da estrutura legal da inovação no Brasil e dos instrumentos de apoio financeiro, além do domínio de ferramentas que contribuem para a realização de uma gestão baseada em projetos.

Para a realização do curso, os participantes tiveram acesso ao Ambiente Virtual de Ensino-Aprendizagem (AVEA) no qual foi disponibilizado o material didático necessário para estudo, envolvendo livro-texto, vídeo-aula, atividades de aprendizagem e fórum de discussão. Os alunos receberam apoio de uma equipe de tutores com formação em nível de mestrado e doutorado pertencentes ao Programa de Pós-graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento da UFSC.

Para atingir o objetivo do curso a equipe de tutoria, formada por tutores e uma coordenação, realizou ações no intuito de contribuir com o aprendizado do aluno. Essas ações estavam relacionadas principalmente ao suporte necessário para acesso ao material de estudo e para estimular a interação no fórum de discussão, proporcionando assim momentos em que os alunos pudessem refletir sobre o tema proposto e trocar experiências com os demais participantes do curso.

Para exercer as atividades de tutoria, a interação entre a equipe aconteceu por meio de reuniões *online* e presencial, quando necessárias, para o alinhamento das práticas a serem realizadas. Para a organização das ações realizadas pela equipe de tutoria foi criado um documento *online* onde todos colaboraram de forma ativa na sua construção com o objetivo de atender com qualidade o aluno além de oferecer identidade ao curso com um atendimento equalizado. Este documento além de sistematizar as práticas da tutoria, também contribui com o desenvolvimento do conhecimento especializado pelo grupo, considerando que esta ação não foi previamente definida mas sim organizada a partir de uma necessidade identificada pelo grupo. O quadro 2

apresenta algumas das diretrizes definidas em conjunto pelo grupo de tutores evidenciando assim a formação de uma comunidade de prática.

Ação da equipe	Descrição
Avaliação do fórum de discussão	Definição de parâmetros para a avaliação das postagens dos cursistas no fórum de discussão.
Período de avaliação e publicação de *feedback*	Definição do período máximo que o aluno poderá receber *feedback* do tutor quanto à sua participação no fórum de discussão.
Mensagens	Definição das mensagens a serem enviadas aos alunos. Por exemplo, mensagens de incentivo: "Tenho acompanhado seu desempenho no curso e quero lhe parabenizar pelo comprometimento e bom aproveitamento das discussões propostas.Agora falta pouco. Acesse ao AVA e realize as atividades propostas para a disciplina Viabilidade da Inovação para que possa concluir o curso com sucesso.Qualquer dúvida estou a disposição".
Periodicidade das mensagens	Definição do período de envio de mensagens enviadas à todos os alunos.

Quadro 2. Prática de tutoria realizada no e-Nova – Curso de Gestão da Inovação.
Fonte: Elaborado pelos autores (2015).

A partir da organização e desenvolvimento das atividades realizadas pela equipe foi possível identificar as características da CoP nas ações realizadas pela equipe de tutoria do projeto e-Nova uma vez que neste grupo foram desenvolvidas competências com o intuito de disseminar o conhecimento para a prática em questão. Esta situação foi promovida pelo objetivo central de atender o aluno com qualidade promovendo a aprendizagem e interação o que contou com o alto interesse no tema e no conhecimento do grupo que teve engajamento para promover e manter a comunidade ao longo de todo o curso que foi administrado, em seu módulo básico, em quatro meses.

Dentre os integrantes da equipe, as características que mais destacaram foi o interesse em atuar no curso, bem como o envolvimento com EaD, contribuindo com a realização das atividades que competiam à função. O tempo de duração da CoP aconteceu por um tempo determinado, seguindo o cronograma de execução do curso que foi organizado visando a realização de dois módulos, no qual o Módulo Básico seria composto por uma carga horária de 56 horas e o Módulo Avançado com um total de 120 horas de carga horário, totalizando um curso de 176 horas. Outra característica de uma comunidade de

prática, ou seja, duração do grupo relacionada a um período definido pelo interesse do grupo.

Neste sentindo considera-se que o sistema de tutoria que acompanhou os alunos foi de extrema importância e suas características de comunidade de prática contribuíram para o engajamento da equipe e qualidade do curso que teve base algumas premissas, dentre as quais pode-se destacar ser: interativo, dinâmico, com o uso de ferramentas e linguagem adequadas ao público alvo.

5- Considerações finais

Com base nas constatações teóricas e empíricas, ficou evidente que a tutoria do projeto em análise, trata-se de um grupo de trabalhadores do conhecimento que atuam com um conjunto comum de questões e promovem a criação de novos conhecimentos por meio do compartilhamento. Desta forma, caracterizados como um grupo que praticam a gestão do conhecimento.

A partir das características apresentadas na literatura foi possível relacioná-las com as ações tomadas pela equipe de tutoria, como: o domínio da área de conhecimento do curso ofertado e das ações relacionadas à EaD; a comunidade formada pela troca intensiva de informações que visavam a qualidade do curso e do aprendizado dos cursistas; e a prática através da definição de métodos e documentos criados e compartilhados para uma ação efetiva dentro da equipe caracterizando assim a prática da tutoria num projeto de EaD como uma CoP. Entende-se que o trabalho aqui desenvolvido não pode ser generalizado por se tratar de um caso específico de tutoria, a do projeto e-Nova, parceria UFSC/ABIMAQ. Contudo considerando-se que o engajamento e o resultado que vem sendo acompanhado, já desde a versão piloto deste curso, realizado pela primeira vez em 2011, apontam para a contribuição da formação de CoP no modelo de EaD. Está discussão deve ser ampliada a partir da analise de outros grupos de tutorias, devido a relevância que se identificou nesta formação para a formação do aluno por meio de ações que convergiram para o alcance dos objetivos do curso de modo integrado na prática de todos os tutores do projeto.

Referências

BRASIL, Ministério da Educação. **Referenciais de qualidade para Educação superior a distância**. Brasília: Seed, 2007.

CEN. European Guideto good Practice in Knowledge Management - Part 1 to 5, Brussels. Cummings, J.N. **Work Groups, Structural Diversity, and Knowledge Sharing in a Global Organization**, Management Science, v. 50, n. 3, p. 352-364, 2004.

DESPRES, C.; CHAUVEL, D. **Knowledge Horizons**. London: Butterworth Heinemann, 2000.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

PROBST, G.; RAUB, S.; ROMHARDT, K. Gestão do conhecimento: os elementos construtivos do sucesso. Porto Alegre: Bookman, 2002.

RECH, J.; FACHINELLI, A.C.; FLORES, S.P. Comunidades de Prática: reflexões a partir da comunicação e da cultura organizacionais. **Conexão - comunicação e cultura**. Caxias do Sul, v. 11, n.21, p. 47 - 67. jan.-jun.2012.

TAKIMOTO, T. **Afinal, o que é uma comunidade de prática?** Blog Sociedade Brasileira de Gestão do Conhecimento. Disponível em <http://www.sbgc.org.br/sbgc/blog/afinal-que-e-uma-comunidade-pratica>. Publicado em 22.abril.2012. Acesso em 05.abril.2015.

TERRA, J. C. C. **Comunidades de Prática**: conceitos, resultados e métodos de gestão. Biblioteca Terra Fórum Consultores. Disponível em: <http://goo.gl/ah9p3W>. Acesso em: 06 abril 2015.

WENGER, E.; MCDERMOTT, R.; SNYDER, W. **Cultivating Communities of Practice**: a Guideto Managing Knowledge. Boston: Harvard Business School Press, 2002.

WENGER, E.; SNYDER, W. Comunidades de prática: a fronteira organizacional. In: Vários autores. **Aprendizagem Organizacional**. Tradução de Cássia Maria Nasser. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

WENGER, E. **Communities of practice: learning, meaning, and identity**. 1998. Disponível em: <http://bit.ly/iJRaly>. Acesso em: 9 abr. 2015.

WILSON, T. D. Information sharing: An exploration of the literature and some propositions. **Information Research**, v. 15, n. 4.2010. Disponível em: <http://www.informationr.net/ir/15-4/paper440.html>. Acesso em 06.abril.2015.