

COMUNIDADES DE PRÁTICA, UM EXERCÍCIO DE AMPLIAÇÃO DE CONHECIMENTO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Elaine Cristina Miranda de Oliveira, Maria Aparecida Campos Diniz de Castro.

Unitau/ Programa de Pós Graduação. Mestrado em Desenvolvimento Humano, mirandataubate@ig.com.br
Unitau/ Programa de Pós Graduação. Mestrado em Desenvolvimento Humano, nena-29@bol.com.br

Resumo- Pensar no desafio do saber para uma nova sociedade requer refletir nas possibilidades de geração deste novo conhecimento. O pesquisador e teórico organizacional Etienne Wenger (1998), apresenta a definição de Comunidades de Prática como um espaço no qual se estimula a geração do conhecimento de forma significativa e compartilhada. Ao realizar a revisão teórica sobre este tema, percebe-se certa fragilidade no que tange ao ambiente organizacional. Partindo desta lacuna, este artigo objetiva oferecer uma reflexão sobre como os contextos organizacionais podem favorecer a geração das Comunidades de Prática. A fundamentação deste estudo ocorreu através de uma revisão teórica, apoiada em publicações nos últimos cinco anos. Verificou-se que as Comunidades de Prática podem cultivar e potencializar os processos de aprendizagem através da mobilização dos indivíduos para troca de experiências e conhecimento inclusive em ambientes organizacionais.

Palavras-chave: Comunidades de Prática. Conhecimento. Organizacional.

Área do Conhecimento: Ciências Humanas

Introdução

Percebe-se que as Comunidades de Prática favorecem a construção do conhecimento coletivo, exigindo dos indivíduos a busca do conhecimento com significado. Este processo pode viabilizar o aprendizado e o desenvolvimento de novas atitudes nos mais diferentes contextos.

Vê-se que a contribuição deste tema em contextos organizacionais será de grande valia além de ampliar a visão desta interessante abordagem (SILVA, 2009).

Historicamente, a sociedade concebe a aprendizagem como um processo de transmissão formal, através de interação entre professor e aluno, utilização de livros e demais materiais didáticos. Este processo é relevante e importante, porém há de se destacar outras formas de promoção de conhecimento.

Trocas de informações, experiências e práticas, mesmo de maneira informal, resultam em processos de aprendizagem e desenvolvimento (WENGER, 1998).

Nos contextos organizacionais a aprendizagem informal realizada através das interações possibilita a troca espontânea de experiências e vivências profissionais.

Para Silva (2009), estes ambientes contribuem de maneira significativa para a aprendizagem, pois são momentos, os quais as pessoas se reúnem para discutir determinados conhecimentos comuns.

Dentro deste cenário Wenger (1998) traz o conceito de Comunidades de Prática como um

grupo de pessoas que se reúnem para trocar informações comuns com vistas ao desenvolvimento de um determinado conhecimento vinculado a uma prática.

Tendo em vista que as organizações praticam cada vez mais o exercício de compartilhar conhecimento entre seus colaboradores, discutir sobre Comunidades de Prática dentro do contexto organizacional favorece o movimento do saber e do disseminar aprendizados, além de representar uma estrutura social eficaz à aprendizagem organizacional (SILVA, 2009).

Wenger (1998) caracteriza uma comunidade de prática, sobretudo pela oportunidade das pessoas desenvolverem suas capacidades trocando conhecimento e compartilhado suas experiências por meio do intercâmbio mútuo de múltiplas experiências, através de um ato social.

Neste sentido Silva (2009) defende a ideia de que a Comunidade de Prática está conectada aos ambientes organizacionais, pois estes concebem profissionais que partilham experiências e conhecimentos intimamente ligados às suas práticas profissionais.

Apesar de muitas vezes as organizações compartilharem conhecimentos através de processos estruturados, mediante determinações de gestores ou até mesmo da própria empresa, o exercício em si pode contribuir com o desenvolvimento e com o conhecimento das pessoas envolvidas, levando este grupo a formação de uma Comunidade de Prática.

Nesse sentido, acorda-se com a ideia que as Comunidades de Prática podem gerar muitos

benefícios para a organização e para os colaboradores nela inserida, especialmente pela possibilidade que trazem como estruturas sociais para a aprendizagem organizacional, potencializando a disseminação integral do conhecimento de forma explícita e tácita.

Metodologia

Este estudo de natureza teórica se apoiou em dados trazidos nos últimos cinco anos em redes por meio de artigos publicados na Revista RAE, na Revista Científica FAP e na Revista Organizações & Sociedade.

Também serviram de base uma dissertação de Mestrado e uma tese de Doutorado, que têm como foco o tema em estudo.

Este material teórico foi identificado como escopo bibliográfico e foi selecionado em função de apresentar esclarecimento conceitual sobre Comunidades de Prática, o que favoreceu o aprofundamento do olhar investigativo.

Resultados

Percebeu-se que a literatura sobre o tema Comunidades de Prática em ambientes organizacionais ainda é reduzida, estimulando desta forma novos estudos.

As Comunidades de Prática, de acordo com a pesquisa teórica realizada, caracterizam-se como espaços de aquisição e criação de conhecimento e como oportunidades dos indivíduos compartilharem seus valores, experiências e aprendizados.

Verificou-se que este processo favorece a construção do conhecimento coletivo, exige dos indivíduos a busca do conhecimento com significado e fortalece o papel da disseminação do conhecimento para a construção de um novo saber e de uma nova sociedade.

Dentro deste cenário percebe-se que os contextos organizacionais são considerados excelentes oportunidades para o surgimento dessas Comunidades.

Investir na criação de Comunidades de Prática traz avanços para a teoria e prática ligadas à aprendizagem organizacional, pois permite às organizações e aos colaboradores envolvidos, desenvolvimento.

Nesse sentido, ressalta-se o favorecimento das Comunidades de Prática nas organizações, pois as mesmas apresentam contextos propícios ao exercício de compartilhamento, troca de conhecimentos e práticas comuns.

Discussão

É relevante salientar que as Comunidades de Prática podem utilizar-se dos mais diferentes mecanismos e ferramentas para que o compartilhamento do conhecimento se concretize.

No cenário organizacional, quando os colaboradores discutem sobre seus problemas cotidianos, eles colaboram com as organizações e conseqüentemente contribuem com o seu próprio aprendizado, pois realizam reflexões em torno dos problemas, apresentam novas soluções, reveem suas práticas e ampliam novas habilidades, vivenciando desta forma, novas experiências as quais posteriormente são levadas para seus departamentos de trabalho colaborando com a rotina da área.

Além disso, as Comunidades de Prática contribuem com o processo de interação e integração dos membros das equipes e da empresa de maneira geral, refletindo significativamente na geração de idéias, resolução de problemas e desenvolvimento pessoal.

Por esta razão, quando a cultura organizacional influencia a aprendizagem, ela fomenta aos colaboradores um sentimento confortável de segurança e de capacidade, e inspira nos mesmos disposição, de cada vez mais, querer participar deste processo.

Dessa forma, a tendência é que os colaboradores estabeleçam encontros frequentes, favorecendo assim a criação de Comunidades de Prática.

Portanto, a forma como a empresa investe no processo de aprendizagem pode contribuir para o surgimento das Comunidades de Prática, as quais fortalecerão a valorização da aprendizagem e do elemento humano, refletindo em engajamento e fomentando o desenvolvimento das relações de interação profissional e pessoal dos colaboradores (SILVA, 2009).

Finalmente, a disseminação do conhecimento, bem como o entendimento dos indivíduos e das organizações sobre aprendizagens, possibilita a criação de Comunidades de Prática nos contextos organizacionais.

Conclusão

As Comunidades de Prática permeiam a construção de uma nova sociedade pelo fato de estimularem o compartilhar do conhecimento.

As mesmas representam um importante aliado a novas formas de construção do saber, pois se baseiam na valorização da aprendizagem e do elemento humano, os quais refletem em desenvolvimento.

As Comunidades de Prática representam um espaço produtivo em torno da aprendizagem, desta forma, quando estimulada no cenário organizacional pode propiciar aos colaboradores disposição para o engajamento e construção de novos saberes, os fazendo exercitar sobre novos caminhos e novas práticas.

Os valores e crenças embutidos neste processo afetam o modo como as pessoas reagem e se comportam em relação ao ato de aprender e re-aprender, pois estimulam reflexões e troca de experiências contínuas.

Portanto, verifica-se que as Comunidades de Prática contribuem com a geração do conhecimento e com o processo de aprendizagem.

Apesar de constatar certa fragilidade na literatura sobre esse assunto, acredita-se que refletir sobre o tema traz possibilidades de novos estudos a respeito, pois estimular a construção de aprendizagem por meio dos grupos significa contribuir com o processo de aprendizagem de todos os envolvidos.

Desta forma, o ambiente organizacional é pertinente e propício à formação das Comunidades de Prática.

Por fim, acredita-se que as mesmas podem contribuir com o indivíduo, com os grupos, com ambientes organizacionais e com a sociedade de maneira geral, por ser contextualizada, ou seja, o conhecimento decorre da participação e do compartilhamento de experiências e saberes das pessoas que delas participam.

Referências

- SILVA, J.C.S. Condições e desafios ao surgimento de comunidades de prática em organizações. **RAE**, São Paulo, v.49, n 2, p.176-189, Abril/Jun. 2009.

- WENGER, E. Communities of practice: learning, meaning and identity, Cambridge: Cambridge University Press, 1998