

# Lusíada



Repositório das Universidades Lusíada

**Universidades Lusíada**

Limonge, Willian  
Ferreira, Ana Maria de Araújo

## **Oficinas lúdicas : facilitadoras da gestão do conhecimento organizacional**

<http://hdl.handle.net/11067/7055>  
<https://doi.org/10.34628/p0pf-1s78>

### **Metadados**

<b>Data de Publicação</b>	2023
<b>Tipo</b>	bookPart

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-04-29T04:56:22Z com informação proveniente do Repositório

# 8.

## Oficinas lúdicas: facilitadoras da gestão do conhecimento organizacional

Ludic workshops – enablers to organizational knowledge management

**WILLIAN LIMONGE**

Mestre – Sociedade Brasileira de Gestão do Conhecimento – Brasil.  
willian.limonge@sbgc.org.br

**ANA MARIA DE ARAÚJO FERREIRA**

Prof.<sup>a</sup> de Matemática e Física – Espaço Pedagógico Teorema – Brasil.  
anaferreira2303@yahoo.com.br

*<https://doi.org/10.34628/p0pf-1s78>*

**Resumo:** O objetivo deste trabalho é o de investigar o uso de oficinas lúdicas, para facilitação da prática da gestão do conhecimento organizacional. A metodologia adotada envolve formação de referencial teórico e estudo de campo. Pelo referencial teórico, traz-se a investigação do uso de oficinas lúdicas com foco na promoção da interação humana. Então, por meio de conceitos associados à Gestão do Conhecimento, os fluxos de dados, informações e conhecimentos, bem como os ativos intangíveis são caracterizados como sendo gerados por essa interação. No estudo de campo, uma especialista em aplicação de oficinas lúdicas fornece uma descrição do seu processo de estruturação de atividades. Em seguida, é realizado um estudo de campo de aplicação (planejamento, execução e avaliação). Então, através de entrevistas, busca-se avaliar o efeito de oficinas lúdicas para a aproximação e interação entre especialistas de diferentes disciplinas (professores). Por fim, como resultado deste trabalho, tem-se a avaliação produzida.

**Palavras-chave:** oficina lúdica; gestão do conhecimento organizacional; especialistas; interação humana e ativos intangíveis.

**Abstract:** *The objective of this work is to investigate the use of Ludic Workshops as enablers to organizational knowledge management. The methodology involves theoretical framework construction and field study. Through the theoretical framework it is carried out an investigation about the use of ludic workshops focused on promoting human interaction. Then, through concepts related to knowledge management, the flows of data, information and knowledge as well as intangible assets are characterized as being generated by that interaction. In the field study, a specialist in applying ludic workshops provides a description of her structuring process to workshops. Next, a field study is described (execution and evaluation). Finally, through interviews, the effect of ludic workshops is evaluated considering it as generator of approximation and interaction among specialists from different disciplines (teachers). As a result of this work, we have the evaluation produced.*

**Keywords:** *ludic workshop; organization knowledge management; specialist; human interaction and intangible assets.*

## Introdução

A Gestão do Conhecimento (GC) ganha importância, dia a dia, no contexto das organizações. A tomada de decisões com o apoio de dados, informações e conhecimentos, além de ser diferencial, passa a ser também uma condição para a sobrevivência das organizações. Identificar os conhecimentos que sustentam o negócio, suas origens nas mentes de especialistas (Davenport & Prusak, 1998), avaliar sua criticidade no contexto da organização e do mercado, e, de forma madura, planejar ações de gestão para esses ativos intangíveis, promovendo sua evolução em alinhamento com seus objetivos estratégicos, são passos que podem ser observados como parte da rotina das melhores organizações.

Neste caminho, o da gestão madura do conhecimento, muitos desafios já são conhecidos, e entre eles figura a condição de que a realização dessa gestão deva ocorrer apenas de forma indireta (ISO 30401:2018). Isto se faz influenciando de forma favorável o ambiente onde se encontram os “conhecedores”, para que o conhecimento possa “fluir”.

Já no cenário das “Oficinas Lúdicas”, temos que o termo ludicidade tem sua origem na palavra latina *ludus* que quer dizer jogo. Se observássemos apenas o sentido etimológico da palavra, o termo lúdico estaria se referindo apenas ao jogo, ao brincar, ao movimento espontâneo. No entanto, ele passou a representar uma necessidade básica da personalidade do corpo e da mente no comportamento humano. “O lúdico faz parte das atividades essenciais da dinâmica humana, trabalhando com a cultura corporal, movimento e expressão.” (Almeida, 1994).

Por meio do lúdico, nos envolvemos e sentimos a necessidade de partilhar, de dividir. Esta relação expõe nossas potencialidades e competências (conhecimentos, habilidades e atitudes), afeta as emoções e põe à prova as aptidões, testando limites e propondo desafios na resolução de conflitos.

Considerando que no cotidiano das organizações, na formalidade das relações, possa haver barreiras ao fluir de conhecimentos, este trabalho investiga a utilização de oficinas lúdicas, utilizadas para influenciar um determinado ambiente, e tendo seu impacto avaliado quanto à melhoria causada para o fluir de conhecimentos.

## Referencial teórico

No campo das interações humanas, temos que “em um mesmo espaço podemos ter ambientes diferentes, pois a semelhança entre eles não significa que sejam iguais. Eles se definem com a relação que as pessoas constroem entre elas e o espaço organizado (Horn, 2004, p. 28)”. Combinando esta afirmação com a abordagem de Piaget para o lúdico, o qual define que “a atividade lúdica é o berço obrigatório das atividades intelectuais, reformulando valores morais, perseverança, respeito ao social e tantos outros”, infere-se que a promoção de atividades lúdicas, ligadas diretamente, ou não, às atividades dos indivíduos exercendo seus papéis em uma organização, visando a construção de qualidade nas interações humanas, impacta positivamente o espaço organizado, facilitando o fluir de atividades intelectuais, em meio a valores morais adequados, respeito ao social, perseverança, entre outros.

No campo da Gestão do Conhecimento (GC), temos que o conhecimento tem origem e reside na mente de conhecedores (Davenport & Prusak, 1998), o que sustenta a afirmação de que essa gestão deva ocorrer apenas de forma indireta (ISO

30401:2018). Para tanto a norma da *International Organization for Standardization* (ISO) ainda afirma que é fundamental promover e prover um ambiente de confiança, respeito, boa comunicação, diversidade, gestão de conflitos, um ambiente aparelhado com ferramentas adequadas para apoiar a geração / criação, disseminação / compartilhamento, uso / reuso e atualização do conhecimento, entre outras características favoráveis à boa qualidade da interação humana. Outro conceito importante para este trabalho, associado à Gestão do Conhecimento, define que o interesse das organizações deve ser focado nos caminhos que a informação e os conhecimentos percorrem para a formação de ativos intangíveis valiosos para as organizações (Dalkir, 2005).

## Metodologia

Por meio de um estudo de campo estruturado em oficinas lúdicas, busca-se investigar os efeitos da utilização dos conceitos encontrados, como influenciadores de um determinado ambiente, e tendo seu impacto avaliado quanto à melhoria causada no fluir de conhecimentos.

Para tanto, uma especialista em aplicação de Oficinas Lúdicas estrutura atividades e conduz oficinas a partir da necessidade expressa por um demandante, assim caracterizado: fundação, escola de educação infantil, que atende atualmente a 135 alunos, contando com 20 educadores, na cidade de Batatais, São Paulo, Brasil.

A necessidade expressa pela escola foi a maior integração dos professores de diferentes disciplinas (especialistas), maior uso do lúdico como ferramenta para o ensino, diminuição do sentimento de isolamento expressado por uma fração dos professores (especialistas), aumento da afinidade de alguns professores com a Matemática (problemas que podem ser observados em ocorrências similares em outras organizações).

A proposta da especialista consistiu na aplicação de Oficinas Lúdicas, estruturadas com atividades direcionadas para o ensino, focadas principalmente em conteúdo matemático, mas, com ênfase na interdisciplinaridade, utilizando também, como ambiente, os domínios de outras disciplinas, tais como língua portuguesa, educação física e artes (proposta específica para esta situação específica, a qual pode ser ajustada para diversas outras necessidades).

As oficinas foram realizadas no período de maio a junho/2022, envolvendo 16 professores, em 4 períodos de 4 horas cada. Cada período foi utilizado com um determinado foco e com atividades específicas, sendo assim distribuídos:

I) Foco: A Matemática da Geometria

Atividades:

- Dobradura Pão - por - Deus
- Os poliedros de Platão (gomas)
- África Brasil: moradia Ndebeles
- Tetraedro - triângulo de Sierpinski
- Octaedro - balão junino
- Icosaedro - releitura do globo terrestre
- Hexaedro - dado mágico

II) Foco: Sistema de numeração

Atividades:

- A matemática do catavento (releitura de Volpi)
- Mensageiro dos ventos (seriação)
- Tabuando com Mondrian
- Ábaco humano (bambolês)
- Dominós gigantes
- Árvore numérica

III) Foco: Grandezas e medidas

Atividades:

- Medidinha e medidas: múltiplos e submúltiplos do metro.
- Medidas não sistematizadas – medidas do rei
- Formas irregulares: perímetro do corpo humano
- Medidas de tempo:

Relógio divertido

Calendário permanente

- Dodecaedro: calendário temporário
- Medidas de massa: balança de pratos

IV) Foco: Matemática e linguagem

- Era uma vez... (tangram quadrado)

- Máscara/escudo/lança: tangram oval
- Painel encantado (tangram oval)

O planejamento, execução e avaliação de todas as atividades, realizados pela especialista, são explicados por ela como sendo pautados nas seguintes considerações:

Tendo em vista que as oficinas lúdicas representam, de forma específica, um espaço de convivência diverso e não violento que oportuniza o intercâmbio de experiências, em que o saber não consiste apenas no resultado final, mas, está igualmente presente no processo de construção do conhecimento, pode-se apresentá-las como uma proposta viável e inovadora nos espaços corporativos e como uma ferramenta que contribui na percepção de diferenças e semelhanças entre os pares, na melhoria da comunicação entre os colaboradores, estreitando as relações e aparando arestas. Com isso, oportuniza o desenvolvimento do processo de reparação e integração do pensar, sentir e fazer entre gerações de forma a minimizar conflitos.

A prática de atividades lúdicas exige a participação franca, criativa, livre, crítica, promovendo a interação social e tendo em vista o forte compromisso de transformação e modificação do meio (Almeida, 2000).

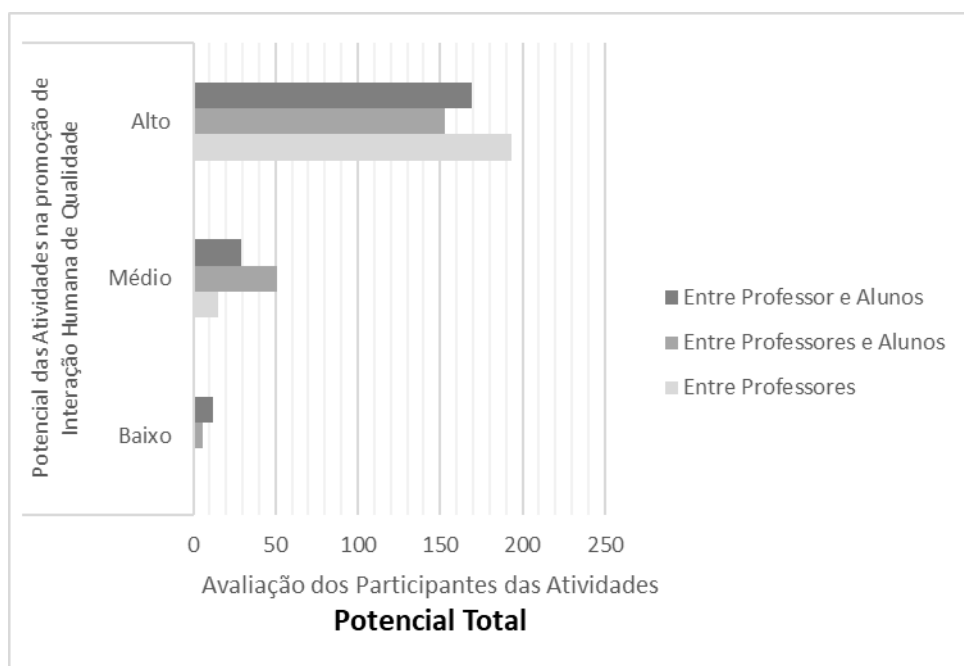
Os espaços de convivência devem ser lugares de exploração dos elementos da realidade que cerca os indivíduos o que torna o “experimentar e descobrir” uma maneira interessante de adquirir diversidade de conhecimento. Quanto mais diversificado e rico em materiais e atividades for o meio em que estiver inserido o indivíduo, mais ele poderá interagir e estabelecer relações com pessoas e objetos do seu convívio, criando suas próprias soluções e construindo conhecimento de forma diversa.

Por fim, quatro meses após a realização das oficinas, através de entrevistas, buscou-se avaliar o efeito produzido pelas oficinas lúdicas para a aproximação e interação entre especialistas de diferentes disciplinas (professores). Buscou-se também avaliar a aproximação e interação entre esses profissionais, no período posterior à aplicação das oficinas.

## Resultados

Considerando-se os questionamentos realizados nas entrevistas sobre a percepção / avaliação dos participantes (professores) quanto ao potencial da experiência vivida durante as oficinas, nas atividades propostas, como promotoras e facilitadoras de interações humanas de boa qualidade, temos os resultados compilados na Tabela 1.

**Tabela 1** – Percepção/avaliação dos professores quanto ao potencial das oficinas, para promoção de interações humanas de boa qualidade.



Fonte: elaborado pelos autores

A pesquisa investigou três cenários: entre professores (oficinas lúdicas realizadas no período de maio a junho de 2022), entre professor e alunos (atividades replicadas posteriormente por um professor com sua turma de alunos) e entre professores e alunos (atividades replicadas posteriormente por mais de um professor – em parceria – com suas turmas de alunos) Observou-se a prevalência nas avaliações de respostas indicando “alto potencial” nos três cenários.

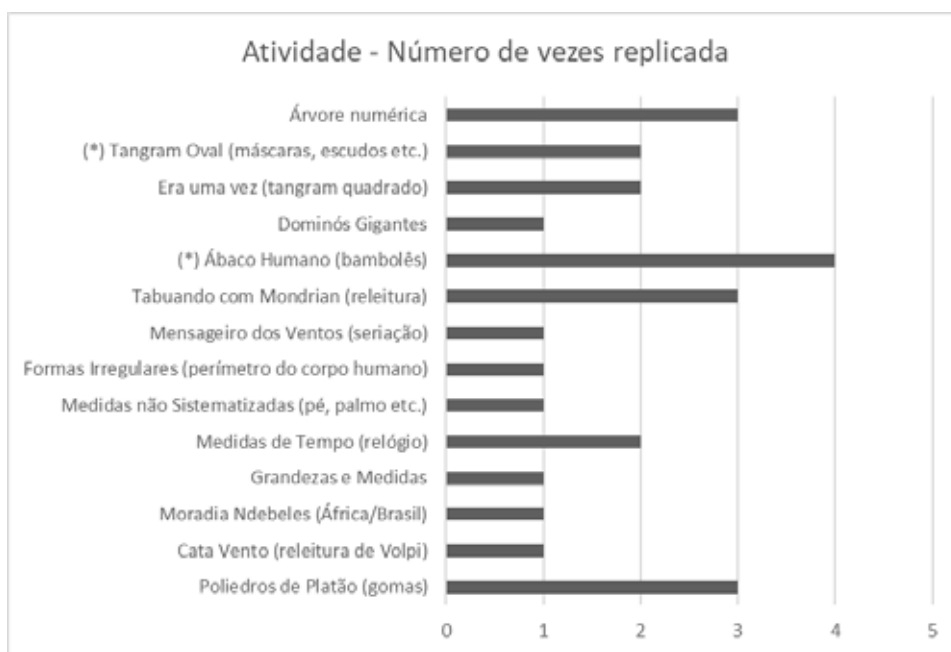


Para a escola demandante das oficinas, as respostas foram satisfatórias, já que “em potencial” seus professores avaliaram que atendem às necessidades por ela expressas.

Para o estudo de campo, as respostas também foram satisfatórias, pois permitem inferir que a experiência vivida pelos professores em sua interação no período mencionado, influenciou na sua avaliação das atividades, resultando na atribuição a estas de “alto potencial” como promotoras e facilitadoras de interações humanas de boa qualidade.

Na mesma pesquisa, também foi realizada a verificação, posterior à realização das oficinas, se as atividades foram replicadas com os alunos, buscando-se inferir sobre a correlação entre as avaliações de potencial obtidas e a prática dos professores (Tabela 2).

**Tabela 2** – Atividades replicadas com os alunos posteriormente à aplicação das oficinas



Fonte: elaborado pelo autores

Na tabela 2, pode-se observar que das 22 atividades propostas nas oficinas lúdicas, houve replicações de 14, nos quatro meses seguintes à ministração aos

professores, sendo que algumas por mais de uma vez. Como informação adicional, tem-se que as atividades precedidas por asterisco (\*) foram replicadas por mais de um professor em parceria.

Para a escola demandante das oficinas, as respostas foram satisfatórias, já que indica que o potencial avaliado (Tabela 1) foi realmente efetivado (Tabela 2).

Para o estudo de campo, as respostas também foram satisfatórias, pois permitem inferir que a experiência vivida pelos professores foi replicada junto aos seus alunos (Tabela 2), influenciando na sua avaliação das atividades, resultando na atribuição a estas de “alto potencial” como promotoras e facilitadoras de interações humanas de boa qualidade (Tabela 1).

## Discussão e conclusão

Este trabalho parte da premissa de que o ambiente utilizado para o estudo de campo é representativo de diversos outros ambientes organizacionais, onde se trate com especialistas de diferentes disciplinas interagindo para a consecução de um propósito comum.

Também de que esse ambiente seja propício para a aplicação de iniciativas de GC. O estudo de campo sugere que as oficinas lúdicas têm potencial para aumentar o ferramental dominado pelos profissionais para o exercício de suas funções organizacionais, tanto quanto para promover interações humanas de boa qualidade.

Verifica-se que as interações produzidas impactaram no fluir de conhecimentos e na formação de parcerias entre os participantes do estudo, sendo, por isso, recomendadas como prática de intervenção organizacional, facilitadora da GC.

## Referências

- Almeida, P. N. de (1994). Educação lúdica. São Paulo: Loyola.
- Almeida, P. N. (2000). Educação lúdica: Técnicas e jogos pedagógicos. 10. ed. São Paulo: Loyola.
- Alves, R. (2006). Educação dos Sentidos. Ed. Verus.

- Dalkir, K.(2005) *Knowledge Management in Theory and Practice*. Elsevier Butterworth–Heinemann.
- Davenport, T.H. & Prusak, L. (1998). *Working knowledge*. Boston: Harvard Business School Press.
- Horn, M. G. S. (2004). Sabores, cores, sons, aromas. A organização dos espaços na Educação Infantil. Porto Alegre: Artmed.
- International Organization for Standardization. ISO 30401 (2018). *Requirements for knowledge management systems*. Geneva: ISSO.
- Piaget, J. (1976). *Psicologia e Pedagogia*. Trad. Por Dirceu Accioly Lindoso e Rosa Maria Ribeiro da Silva. Rio de Janeiro: Forense Universitária.