

PKM CANVAS: UMA FERRAMENTA INOVADORA PARA A GESTÃO DO CONHECIMENTO PESSOAL

Samirian Viviani Grimberg

Doutoranda em Ciência, Tecnologia e Sociedade pela Universidade Federal de São Carlos, Brasil.

E-mail: samirian.grimberg@estudante.ufscar.br

Wanda Aparecida Machado Hoffman

Doutora em Ciência e Engenharia de Materiais pela Universidade Federal de São Carlos, Brasil. Professora da Universidade Federal de São Carlos, Brasil.

E-mail: wanda@ufscar.br

Resumo

A proposta central deste artigo é apresentar uma ferramenta desenvolvida para facilitar a gestão do conhecimento pessoal (Personal Knowledge Management - PKM, sigla em inglês) de forma inteligente, criativa, adaptável e lúdica. Sua originalidade reside na metodologia aplicada no processo criativo, ou seja, a adaptação e o versionamento da monografia de Victor Couto Alves e Luciana M. Oliveira da Silva (2019), para uma linguagem mais acessível e interativa. Como resultado deste versionamento surge um Canvas que orienta a jornada de uso e aplicação da PKM na vida acadêmica, profissional ou esportiva. A ferramenta permite a adaptação de diversos conceitos e métodos originais do *design* para formatos mais dinâmicos e engajantes, promovendo uma experiência de aprendizagem mais rica, plástica e produtiva. Dentre os principais resultados encontrados, para além da melhoria na organização, verificou-se o acesso reflexivo à informação para uma ampla gama de aprendizes, desde estudantes até profissionais maduros de diversas áreas. As implicações práticas dessa ferramenta são notáveis uma vez que promovem uma gestão do conhecimento pessoal de forma mais eficiente, acessível e simples, o que pode facilitar o desenvolvimento pessoal e profissional dos aprendizes e trabalhadores do conhecimento. Por ser uma espécie de ferramenta “viva” – que está em contínuo processo de construção e iteração –, é bem provável que ao término desta leitura, já tenha evoluído na sua aplicação e abrangência para contextos pessoais, acadêmicos e organizacionais.

Palavras-chave: gestão do conhecimento pessoal; produtividade; inovação; aprendizagem e criatividade.

PKM CANVAS:

AN INNOVATIVE TOOL FOR PERSONAL KNOWLEDGE MANAGEMENT

Abstract

The central proposal of this article is to present a tool developed to facilitate Personal Knowledge Management (PKM) in an intelligent, creative, adaptable, and playful manner. Its originality lies in the methodology applied in the creative process, specifically the adaptation and versioning of the monograph by Victor Couto Alves and Luciana M. Oliveira da Silva (2019), into a more accessible and interactive format. As a result of this versioning, a Canvas emerges that guides the journey of using and applying PKM in academic, professional, or sports contexts. The tool allows the adaptation of various original design concepts and methods into more dynamic and engaging formats, promoting a richer, more plastic, and productive learning experience. Among the main results found, beyond improved organization, is the reflective access to information for a wide range of learners, from students to seasoned professionals in various fields. The practical implications of this tool are noteworthy as it

promotes more efficient, accessible, and straightforward personal knowledge management, which can facilitate the personal and professional development of learners and knowledge workers. Being a "living" tool—continuously evolving through construction and iteration—it is likely that by the time this reading is concluded, it will have already advanced in its application and scope for personal, academic, and organizational contexts.

Keywords: *personal knowledge management; productivity; innovation; learning; creativity.*

1 INTRODUÇÃO

A Gestão do Conhecimento Pessoal (*Personal Knowledge Management* – PKM, em inglês) emerge como uma prática essencial no cenário contemporâneo, caracterizado por um volume crescente de informações em um mundo complexo e veloz.

Citado pela primeira vez por Frand e Hixon em 1999, sob a influência da gestão da informação, o acrônimo PKM tornou-se uma área multidisciplinar, combinando campos como a Gestão do Conhecimento (*Knowledge Management* - KM), segundo Sousa (2014).

O objetivo deste ensaio não é discutir a gestão do conhecimento pessoal, seus contextos e seus modelos, bem como a evolução da disciplina ao longo do tempo, mas sim apresentar uma ferramenta que pode ser útil para capturar, distribuir e efetivamente utilizar o conhecimento.

Sendo assim, explorou-se o conceito de PKM a partir de sua popularização com a internet, as tecnologias digitais, os aplicativos de produtividade e, mais recentemente, a inteligência artificial generativa (GenAI) e o ChatGPT.

Ainda neste contexto, a crescente complexidade do ambiente informacional exige abordagens ainda mais sofisticadas e adaptáveis. Vive-se em uma era onde a informação é abundante, mas a capacidade de transformá-la em conhecimento útil e aplicável é o verdadeiro desafio.

A prática contínua de PKM promove um ambiente propício ao aprendizado autodirigido (Boles, 2017), incentivando a curiosidade e a busca pelo conhecimento contínuo - *lifelong learning* (Schlochauer, 2021).

Dessa forma, a PKM se estabelece como uma competência fundamental para o desenvolvimento sustentável na era da transformação digital e da interconectividade global em um contexto de plena ascensão da inteligência artificial generativa.

A capacidade de gerenciar o conhecimento de forma eficaz, ter habilidades de curadoria e de discernimento para distinguir informações relevantes de ruídos permite que sejam feitas conexões significativas entre diferentes áreas do saber, promovendo insights inovadores e soluções criativas para problemas complexos da sociedade e do mundo. Logo, a PKM não é apenas uma questão de eficiência pessoal, mas também de inovação, de ética e de criatividade.

No atual cenário onde a sobrecarga informacional, caracterizada pelo fenômeno conhecido como "influxação", pode levar à paralisia decisional e ao estresse cognitivo, a PKM se destaca como uma solução vital, oferecendo métodos e ferramentas que ajudam aprendizes¹ e trabalhadores do conhecimento² a filtrar, organizar e aplicar informações de maneira consciente, eficaz e prática.

¹ Na era da inteligência artificial (IA) e da transformação digital, o termo "aprendiz" nos parece ser o mais adequado para a gestão do conhecimento pessoal (PKM). Inspirado no conceito de aprendizado contínuo ou *lifelong learning*, a categoria "aprendiz" reflete a necessidade crescente de adaptação, inovação e desenvolvimento contínuo. Ele captura a essência, ao identificar os indivíduos como aprendizes que não apenas se preparam melhor para os desafios e oportunidades do futuro, mas também se alinham com uma filosofia de vida que valoriza o crescimento pessoal e profissional contínuo.

Disso resulta que um dos principais desafios enfrentados pelos aprendizes hoje é a capacidade de integrar e aplicar conhecimento em contextos diversos e em rápida mudança. Por isso, a gestão do conhecimento pessoal se mostra como uma abordagem estruturada para lidar com essa complexidade, permitindo o desenvolvimento de sistemas personalizados que atendam às necessidades únicas de aprendizagem e desenvolvimento.

Neste contexto e com o advento da inteligência artificial e da aprendizagem de máquinas, novas possibilidades surgem para a gestão do conhecimento. Assistentes virtuais e algoritmos de recomendação, por exemplo, podem ser integrados aos sistemas de PKM para proporcionar uma experiência mais personalizada e eficiente.

Assim sendo, a eficácia da PKM reside na capacidade do indivíduo em adaptar-se às novas realidades tecnológicas e sociais, bem como utilizar essas tecnologias de forma integrada para potencializar a PKM, tornando-a ainda mais relevante e impactante no cotidiano das pessoas.

Agora, imagine se, em vez de ter que se adaptar à mentalidade de um *software*, onde na maioria das vezes a curva de aprendizagem não é nada simples, fosse disponibilizada uma ferramenta onde o “saber agir” fosse o “pulo do gato” da PKM?

Diante disso, aqui está a pergunta central desta pesquisa: Como criar uma ferramenta simples, inteligente e criativa que permitisse aos aprendizes e trabalhadores do conhecimento a pensarem e a fazerem a gestão do seu próprio conhecimento?

Em outras palavras, uma ferramenta que possibilitasse ao indivíduo interiorizar o seu conhecimento a partir de uma prática deliberada e intencional, ou seja, uma ação reflexiva que apoiasse a pensar e refletir sobre as suas experiências e suas sabedorias (Alves, 2024).

É isso que essa ferramenta, denominada PKM Canvas, que será discutida em detalhes nessa pesquisa, pretende propor ao aprendiz e trabalhador do conhecimento, uma forma de organização com criatividade, de modo a facilitar suas ações e decisões.

Esse é o desafio que o PKM Canvas propõe.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A Gestão do Conhecimento Pessoal (PKM) refere-se a um conjunto de práticas e metodologias que aprendizes utilizam para coletar, classificar, armazenar, recuperar e compartilhar conhecimento no seu dia a dia centrado na ideia de que o conhecimento é criado e mantido pelas pessoas (Alves, 2023, no prelo). Logo, a gestão eficiente desse conhecimento pode melhorar a produtividade pessoal e organizacional (Hoffmann, 2012).

Diversos modelos e ferramentas têm sido desenvolvidos para auxiliar a disseminação de práticas de PKM, oferecendo frameworks que auxiliam na organização das informações pessoais e profissionais, destacando-se entre eles:

1. Espiral do Conhecimento (SECI) de Nonaka e Takeuchi (2008): Este modelo propõe que o conhecimento é criado e amplificado por meio de uma interação dinâmica e contínua entre o conhecimento tácito (pessoal e experiencial) e o conhecimento explícito (formal e sistematizado). A espiral SECI consiste em quatro processos: Socialização, Externalização, Combinação e Internalização.

2. Estrutura *Seek, Sense, Share* de Harold Jarche (2009): Famoso por seu modelo Personal Knowledge Mastery, que é uma estrutura para a aprendizagem e gestão do conhecimento pessoal.

Jarche sugere que a PKM envolve três atividades principais: 1. *Seek*: Buscar informações relevantes por meio de diversas fontes. 2. *Sense*: Fazer sentido das informações

² Termo cunhado por Peter Drucker na década de 1960 para se referir ao novo tipo de trabalhador da emergente Sociedade do Conhecimento (Drucker, 2011).

coletadas, através da reflexão e análise. 3. Share: Compartilhar o conhecimento adquirido com outros, facilitando a colaboração e a criação de novas ideias.

3. Bullet Journal (BuJo) de Ryder Carroll (2018): Carroll criou um sistema de organização que combina elementos de diário, lista de tarefas e calendário, permitindo que os usuários acompanhem suas tarefas, metas e reflexões de maneira estruturada e flexível. É um método flexível e minimalista de planejamento que usa símbolos e layouts personalizados para gerenciar tarefas e informações.

4. Getting Things Done (GTD) de David Allen (2021): é um sistema de produtividade desenvolvido para ajudar indivíduos a organizar suas tarefas e projetos de maneira eficiente e eficaz. Ele possui cinco passos: 1. Capturar; 2. Esclarecer; 3. Organizar; 4. Refletir, 5. Engajar.

5. Building a Second Brain (BASB) de Tiago Forte (2022): Criador do método *Building a Second Brain*, que é relevante para a discussão sobre a digitalização da PKM. Forte propõe um sistema de PKM que ajuda indivíduos a construir um "segundo cérebro" digital, onde podem armazenar e organizar informações importantes de forma que sejam facilmente acessíveis e utilizáveis.

Esses são alguns dos *frameworks* mais utilizados no ambiente do conhecimento, que combinados com ferramentas digitais e de produtividade como Notion®, Evernote® e Obsidian®, permitem a criação de sistemas personalizados de gestão do conhecimento, atendendo às necessidades específicas de cada aprendiz e/ou trabalhador do conhecimento.

Contudo, é o livro de Ikujiro Nonaka e Hirotaka Takeuchi – *The Wise Company: How Companies Create Continuous Innovation* –, e suas reflexões sobre a *phronêsis*³ (ou sabedoria prática), no qual eles discutem em profundidade como um componente essencial para a prática do conhecimento dentro das organizações e que do ponto de vista de Victor Couto Alves (2024), pode ser aplicada à PKM.

Segundo ele, o estudo da *phronêsis* mostra que esse tipo de conhecimento não pode ser desenvolvido apenas pelo ensino formal. Desta forma, virtudes como paciência e coragem não podem ser ensinadas por meio de receitas prontas ou cursos online e sua internalização é individual e dependente do contexto específico de cada pessoa.

Esse tipo de conhecimento é desenvolvido pela prática deliberada e intencional, refletindo sobre as experiências vividas

Nas palavras de Alves (2024):

Na era das acelerações, onde tudo parece estar em ritmo acelerado e somos pressionados a ser os melhores em tudo, muitas pessoas ficam frustradas e cansadas. Isso ocorre porque é impossível lidar com tudo apenas com o conhecimento científico (saber o quê) e a técnica (saber fazer) ensinados nas escolas e empresas. Precisamos resgatar e desenvolver **sabedoria prática** para saber agir visando o bem comum.

O saber agir é a capacidade de tomar decisões prudentes e realizar ações adequadas em contextos específicos, com base em um julgamento ético sólido e na reflexão contínua sobre a experiência prática. É uma forma de conhecimento dinâmico e adaptativo que orienta a pessoa a agir de maneira virtuosa e contribuir para o bem comum.

Além das referências citadas neste artigo, foi eleita como fonte teórica e inspiracional para a criação do PKM Canvas a monografia de Victor Couto Alves e Luciana Martins Oliveira

³ A *phronêsis* é uma das três formas de conhecimento identificadas por Aristóteles, sendo as outras duas *episteme* (conhecimento científico) e *techne* (conhecimento técnico). Enquanto *episteme* refere-se ao conhecimento universalmente válido e *techne* ao saber-fazer técnico, *phronêsis* é descrita como a sabedoria prática ou prudência. Ela envolve o julgamento e a ação guiados por valores, princípios e morais, e é especialmente importante em contextos específicos e dinâmicos

da Silva (2019), intitulada: A Gestão do Conhecimento Pessoal e seu Papel no Aprendizado Contínuo e Sucesso na Era das Acelerações.

Nessa monografia, ambos apresentam a gestão do conhecimento pessoal como uma metodologia essencial para o desenvolvimento contínuo e a adaptação dos indivíduos em um mundo acelerado. Segundo esses autores, para o indivíduo prosperar em um ambiente de rápidas mudanças e abundância de informações, é fundamental repensar como ele aprende e aplica metodologias para gerir o seu conhecimento.

Na monografia, os autores apresentam uma ferramenta de gestão do conhecimento pessoal com base em dois modelos: a) Modelo de Negócios Pessoal⁴ de Alexander Osterwalder; b) Modelo *Seek, Sense, Share* de Harold Jarche.

Mas foi nas lacunas sinalizadas pelos autores que se encontrou, além de inspiração, a justificativa para empreender um esforço científico e criativo para a modelagem do PKM Canvas – uma ferramenta viva de possibilidades infinitas.

Na prática, a PKM Canvas pretende exemplificar como conceitos teóricos podem ser transformados em práticas aplicáveis, facilitando a gestão do conhecimento de forma intuitiva, criativa, acessível e sábia. É o que será apresentado a seguir, mas antes falar-se-á sobre o processo metodológico e o trajeto criativo do PKM Canvas.

3 METODOLOGIA

Antes de apresentar a ferramenta, é importante destacar que todo projeto começa com uma ideia. E essa nasceu de duas expressões comuns no mundo do empreendedorismo - “coçando a própria coceira” e “fruta ao alcance das mãos” -, que sintetizam de forma precisa tanto a origem da ideia central quanto o impulso criativo da autoria do PKM Canvas.

Explicação: “Coçando a própria coceira” refere-se à prática de criar soluções para problemas que o próprio criador enfrenta, o que geralmente resulta em uma compreensão mais profunda das necessidades e desafios envolvidos.

Por meio do PKM Canvas, foi identificada uma lacuna por parte da pesquisadora deste trabalho em sua própria gestão do conhecimento pessoal e, movida por essa dor (problema), desenvolveu uma ferramenta que não só atendia às suas demandas, mas também que pode ser benéfica para muitos outros, fortalecendo a ideia para os direcionamentos desta pesquisa.

Por outro lado, “fruta ao alcance das mãos” alude à ideia de aproveitar oportunidades evidentes e prontamente acessíveis. No contexto do PKM Canvas, isso significa identificar e utilizar recursos e conhecimentos já disponíveis para criar algo novo e útil.

Após a leitura da monografia de Alves & Silva (2019), compreendeu-se que muitas das metodologias e práticas de gestão do conhecimento poderiam ser integradas de maneira mais simples e acessível, levando à criação de um Canvas que poderia facilitar a gestão. Assim, a combinação desses dois conceitos impulsionou o desenvolvimento do PKM Canvas.

Pretende-se, a seguir, explorar o processo de desenvolvimento do protótipo desta ferramenta.

3.1 Design Thinking

⁴ O Modelo de Negócios Pessoal é composto por nove blocos: recursos principais, atividades-chave, clientes, proposta de valor, canais, relacionamento com clientes, fontes de receitas, parcerias principais e estrutura de custos. Esses componentes auxiliam o indivíduo a compreender seus interesses, habilidades, capacidades, personalidades e bens que possuem ou controlam. Através deste modelo, as pessoas podem delinear e modificar seu “modelo de negócios pessoal”, aplicando seus pontos fortes e talentos para alcançar crescimento pessoal e profissional.

Para o desenvolvimento do PKM Canvas, seguiu-se um processo iterativo, começando com um mapa de empatia e incorporando os *feedbacks* de aprendizes para aprimorar a ferramenta.

O PKM Canvas tem como bases metodológicas o *Design Thinking* (Brown, 2010) como abordagem do processo de fluxo interno criativo, e o Canvas de Projeto (Ribeiro & Vieira, 2018) como base estrutural constitutiva dos doze blocos que compõem o Canvas.

A jornada para prototipar o PKM Canvas começou com a leitura e interpretação da monografia de Alves & Silva (2019), que, em certa medida, ofereceu um alento significativo para a criadora da ferramenta.

Após explorar livros, blogs e artigos sobre gestão do conhecimento e de testar inúmeros aplicativos de produtividade, ocorreu um *insight* ao perceber que sua própria dor, além de recorrente, também era compartilhada por muitas outras pessoas. Aqui é descrita a primeira fase do Design Thinking⁵, a imersão.

Forte (2023) já alertava que não existia o aplicativo perfeito; em vez disso, o que se tinha era uma adaptação do nosso *mindset* à ferramenta. Logo, o *insight* não poderia ser mais simples: uma provável solução não residia em encontrar a ferramenta perfeita, mas em criar uma forma de saber agir e pensar, que pudesse ser adaptada às necessidades individuais de cada aprendiz, independentemente do aplicativo escolhido – essa é a segunda fase do duplo diamante, a definição.

Foi a partir dessa compreensão que o PKM Canvas começou a tomar forma, ou seja, a entrar na fase do idear (terceira fase). Então, priorizou-se o desenvolvimento de um protótipo (quarta fase) para testes (quinta fase).

Nesta quarta etapa, diversos campos em forma de blocos foram explorados, protótipos foram desenhados sempre com o objetivo de encontrar uma solução (um Canvas “ideal”) que fosse verdadeiramente útil, flexível e fluido.

Com isso, a ferramenta foi criada não como um produto final, mas como um framework vivo, flexível e personalizável, capaz de se ajustar às diversas demandas de gestão do conhecimento pessoal.

Segue-se a apresentação da ferramenta em sua estrutura, forma e conteúdo.

3.2 O PKM Canvas

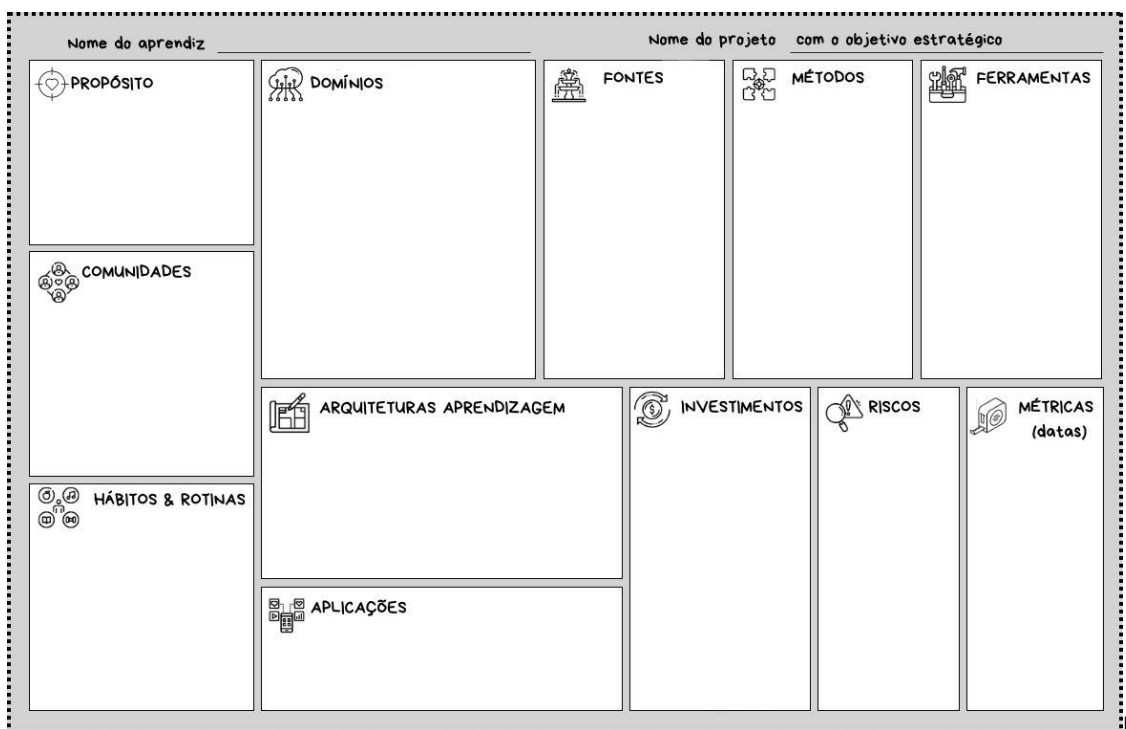
O PKM Canvas é uma ferramenta estratégica de planejamento direcionada para a gestão do conhecimento pessoal. Ele é composto por doze blocos inter-relacionados que ajudam a estruturar e guiar um projeto de PKM, desde a definição do propósito até a análise de riscos e métricas de performance e sucesso, conforme podemos observar na Figura 1.

Como pode ser observado, cada bloco tem uma área específica fornecendo uma visão abrangente e integrada de como gerenciar efetivamente o conhecimento pessoal para alcançar objetivos específicos.

No topo do PKM Canvas, dois itens essenciais são descritos: Nome do Aprendiz: identificação do aprendiz; Nome do Projeto: campo para inserir o nome do projeto com a definição do objetivo estratégico que se pretende alcançar com o conhecimento existente ou a ser adquirido.

⁵ Também conhecido como duplo diamante.

Figura 1 - PKM Canvas e os Blocos



Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

Com isso, pode-se personalizar o PKM Canvas para o aprendiz e o contexto específico do projeto, estabelecendo um foco claro e direcionado desde o início do planejamento. Apresenta-se a seguir a descrição dos 12 blocos do PKM Canvas.

1. Propósito: neste bloco é descrito o porquê do projeto. Por que aprendiz quer fazer o projeto? Qual é a missão deste projeto? Sugere-se a seguinte estrutura: Verbo no infinitivo + Produto ou Serviço + 1 (um) verbo por projeto. Dica: Definir claramente o que se pretende alcançar com o seu projeto. Além disso, o propósito deve ser específico, alcançável e inspirador.

2. Domínios: neste bloco é descrito a lista dos problemas, áreas de conhecimento ou temas que o projeto abrange e que o aprendiz deve combater, minimizar ou eliminar. É recomendado a inclusão dos aspectos qualitativos e quantitativos. Dica: Enumerar os problemas que se deve combater/minimizar/eliminar. Listar os principais domínios de estudo ou interesse que serão explorados. Conectar todos os domínios ao propósito do projeto.

3. Fontes: identificar as fontes de conhecimento que serão utilizadas. Deve-se listar pelo menos uma fonte para cada problema mencionado no domínio. Dica: Para cada fonte, deve haver pelo menos uma obra fundamentando um domínio, e para cada *Stakeholder* ou Comunidade, pelo menos um domínio de interesse. Inclua livros, artigos, sites, e outras fontes de informação (recursos e referências) que serão a base de conhecimento do seu projeto.

4. Métodos: este bloco, são os métodos necessários para o produto ou serviço do projeto. Deve-se incluir as abordagens e técnicas que serão empregadas para realizar o

projeto. Ter foco na tangibilidade dos sonhos, não se restringe apenas ao escopo. Dica: Para cada método, uma (ou mais) ferramenta (s). Descrever os métodos de pesquisa, análise e execução utilizados. A justificativa da escolha de cada método para cada ferramenta deverá ser fundamentada.

5. Ferramentas: neste bloco deve-se listar todas as ferramentas tecnológicas e não tecnológicas que serão utilizadas bem como o racional do seu uso. Instrumentos e *softwares* poderão ajudar na execução do projeto. Dica: O PKM Canvas é uma ferramenta!

6. Arquiteturas de Aprendizagem⁶: o bloco que define o que será feito e o que não será feito no projeto deve ser descrito usando uma ou mais arquiteturas de aprendizagem. Deve-se, então, pensar e definir escopo e fora do escopo. **6.1: Escopo:** O que será feito? Como será feito? Deve ser incluído apenas o que é trabalho do aprendiz ou está ao alcance. Dica: Para cada arquitetura de aprendizagem, pergunta-se: quais tarefas/atividades devem ser executadas para entregar este projeto? Planejar como irá ser adquirido e aplicado os novos conhecimentos. Incluir etapas de aprendizado e desenvolvimento de habilidades. Especificar e demonstrar a estrutura do processo de aprendizado ao longo do projeto. **6.2. Fora do Escopo:** O que não será feito? Deve-se relacionar o que não está previsto nas arquiteturas de aprendizagem. Dica: Para cada arquitetura de aprendizagem, sugere-se perguntar: quais tarefas/atividades não serão executadas para entregar este projeto?

7. Comunidades: para este bloco, listar todas as partes interessadas no projeto. Stakeholders, grupos e redes com os quais se interagirá. Dica: Para cada item do escopo, pode-se perguntar: quais stakeholders têm interesse neste trabalho? Identifique as comunidades acadêmicas, profissionais e sociais que estarão envolvidas ou impactadas pelo projeto.

8. Hábitos & Rotina: deve-se definir neste bloco, quais serão as práticas diárias e semanais que sustentam o progresso do projeto. Dica: Sugere-se estabelecer uma rotina de trabalho e estudo que o mantenha no caminho certo. Inclua hábitos de estudo e revisão. Além disso, atividades físicas, dieta e descanso não devem ser negligenciadas.

9. Investimento: descrever o valor a ser investido. Quanto custará o projeto? Inclua todos os recursos necessários, tempo, dinheiro e energia. Dica: Para cada entrega, deve-se listar o valor a ser investido. Neste bloco, detalhar os investimentos necessários para completar o projeto, justificando cada um.

10. Riscos: para este bloco, aplica-se apontar as premissas e as restrições do projeto. Não deve ser considerado ações pós projeto. **10.1. Premissas:** condições que devem ser verdadeiras para o sucesso do projeto. Dica: Para cada item do escopo, deve-se perguntar: quais são as condições ou regras que têm a serem obedecidas para realizar este trabalho? **10.2 Restrições:** procura-se identificar o que pode impactar o projeto e suas possíveis consequências. Dica: Para cada premissa e restrição, deve haver pelo menos um risco associado. Potenciais obstáculos e desafios: deve-se identificar os riscos potenciais e desenvolvidas as estratégias para mitigá-los. Avaliar o impacto de cada risco.

11. Métricas: quais são as datas previstas para cada entrega. Identificar os indicadores de sucesso e formas de medição. Dica: Para cada entrega, deve haver uma data. Defina como você medirá o progresso e o sucesso do projeto. Inclua métricas quantitativas e qualitativas.

⁶ A Arquitetura de Aprendizagem pode ser definida como o método ou prática de criar experiências de aprendizagem que sejam eficientes, eficazes e empáticas. Este conceito se baseia na interação diversificada com a ação de aprendizagem para garantir uma melhor compreensão e aquisição de conhecimento. Ele envolve um processo colaborativo que depende da contribuição de múltiplos profissionais, semelhante a um projeto arquitetônico, onde a comunicação e a troca de repertório são essenciais para o desenvolvimento e a evolução dos indivíduos envolvidos (Zompero, 2021). Englobam diferentes modelos e estruturas utilizadas para facilitar o processo de ensino e aprendizagem. Elas podem englobar tanto metodologias pedagógicas quanto plataformas tecnológicas e infraestruturas que suportam o aprendizado.

12. Aplicações: neste bloco, devem ser inseridos os resultados práticos e uso dos conhecimentos adquiridos. É preciso também definir o que será entregue ao final do projeto? Dica: Para cada entrega, deve-se perguntar: quais serão as entregas intermediárias? Explique como os resultados do projeto serão aplicados na prática e inclua planos para compartilhar e utilizar os resultados obtidos.

Na monografia supracitada foi aplicada a abordagem de Patrick Lambe (2002), conhecida como as 6 Cs, ou seja, seis tipos de perfis de aprendizes/trabalhadores do conhecimento: 1. O Coletor; 2. O Conector; 3. O Comunicador; 4. O Criador, 5. O Crítico, 6. O Consumidor.

Ao combinar-se com a estrutura *Seek, Sense, Share* de Harold Jarche, tais papéis (perfis) estariam definidos de acordo com o nível de compartilhamento e valor agregado ao conhecimento. Os perfis destacam as diferentes maneiras pelas quais indivíduos gerenciam e utilizam seu conhecimento pessoal no contexto de suas atividades profissionais e pessoais. Segundo os autores, esses perfis não são mutuamente exclusivos; portanto, os aprendizes podem exibir características de múltiplos perfis ao mesmo tempo, dependendo de suas necessidades, contextos e objetivos específicos.

Compreender e identificar esses perfis pode otimizar as práticas de gestão do conhecimento, promovendo um planejamento mais estratégico, personalizado, eficaz e colaborativo. Mas, como pode o teste 6 C's ser aplicado?

Trata-se de um teste simples. Mas com um grau de precisão bem interessante, ao classificar os diferentes tipos de perfis úteis a PKM. Na prática, funciona assim: pegue um lápis, uma folha de papel e responda a essas seis perguntas:

1. Você foi solicitado a ajudar sua equipe a planejar um novo projeto. Dada uma escolha, você preferiria:

- a) se preparar fazendo uma pesquisa na web/banco de dados para coletar pesquisas de fundo sobre o assunto do projeto
- b) conversar com pessoas que você conhece que já realizaram projetos semelhantes
- c) esperar o briefing e instruções mais específicas
- d) esperar o briefing e descobrir quais recursos do projeto proposto são mais/menos prováveis de serem bem-sucedidos
- e) dar o briefing
- f) usar o projeto para aplicar algumas ideias originais em que você estava trabalhando.

2. Qual atividade você se sentiria mais confortável fazendo?

- a) assistir TV
- b) escrever um livro
- c) organizar os seus arquivos
- d) contar uma história
- e) ter uma longa conversa
- f) descobrir a verdadeira política por trás das notícias.

3. Qual pergunta você é mais provável de ser indagado (a) pelos seus colegas?

- a) você viu aquela novela ontem à noite?
- b) onde posso obter informações sobre...?
- c) você conhece alguém que...?
- d) você pode nos ajudar com a nossa estratégia?
- e) quem devemos acreditar nisso?
- f) você pode escrever isso para nós?

4. Qual é a sua situação de comunicação mais preferida?

- a) conversas abrangentes em um a um
- b) interações de um para muitos com você no comando
- c) reuniões onde você pode rejeitar algumas coisas
- d) discussões profissionais com outros especialistas

- e) encontrar alguém disposto a lhe dar conselhos
- f) saber exatamente onde encontrar alguma informação quando alguém lhe perguntar.

5. Qual elogio você é mais propensa a ouvir em um contexto profissional?

- a) você é muito bom em se expressar
- b) você é muito diligente
- c) você é muito fácil de conversar
- d) você tem uma mente brilhante
- e) como você sabe tanto?
- f) sempre podemos confiar em seu julgamento

6. Qual das seguintes perdas você tem mais medo no trabalho?

- a) você perder seu catálogo de endereços com e-mails e números de telefone
- b) você perder sua capacidade de avaliar informações
- c) você perder seus arquivos de documentos pessoais e marcadores de página da web
- d) você desenvolve uma gagueira
- e) você perder sua capacidade de se concentrar
- f) você perder seu mentor.

Após concluir o teste, faz-se a transferência das pontuações para a tabela que segue em sequência. Circule as opções escolhidas.

Tabela 1 - Os seis perfis

Q.	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
Q.1	Coletor	Conector	Consumidor	Crítico	Comunicador	Criador
Q.2	Consumidor	Criador	Coletor	Comunicador	Conector	Crítico
Q.3	Consumidor	Coletor	Conector	Criador	Crítico	Comunicador
Q.4	Conector	Comunicador	Crítico	Criador	Consumidor	Coletor
Q.5	Comunicador	Consumidor	Conector	Criador	Coletor	Crítico
Q.6	Conector	Coletor	Comunicador	Criador	Consumidor	Crítico

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

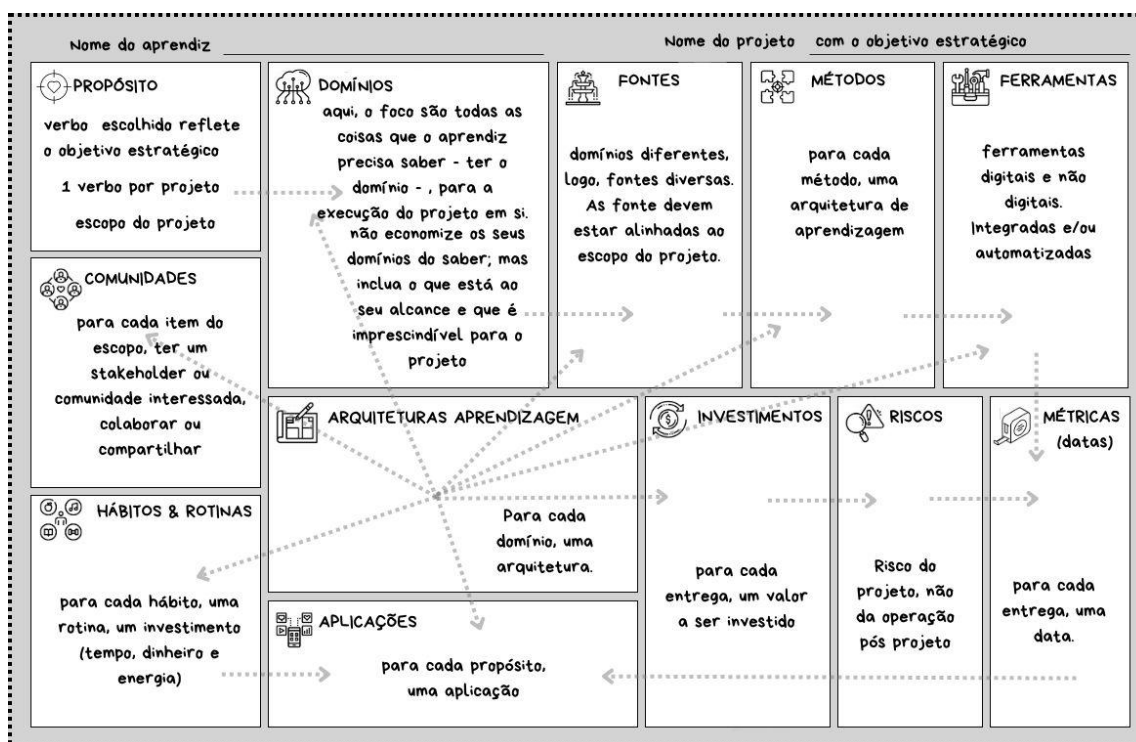
Some suas pontuações para identificar qual dos seis tipos de perfis de conhecimento dominantes, é o identificado. Qual foi a pontuação? Uma pontuação mais alta significa uma predisposição maior para esse tipo de perfil. No Apêndice A, temos uma síntese dos seis perfis de PKM propostos por Patrick Lambe (*apud* Alves & Silva, 2019, p. 48 e 49).

Depois do teste, sugere-se iniciar a jornada do Canvas PKM, pelo menos com uma ideia do perfil identificado e dos pontos que se deve atentar de modo a não dar mais atenção a um determinado bloco, em detrimento do outro.

Para isso, pode-se lançar mão de uma certa estratégia de preenchimento do PKM Canvas. Entretanto, sabendo de antemão, que esta é uma ferramenta plástica, versátil e viva. Em outras palavras, não há certo ou errado e sim possibilidades de aplicar estratégias e táticas alinhadas ao perfil do aprendiz / trabalhador do conhecimento.

Sendo assim, para facilitar a compreensão, foi reproduzido o mesmo Canvas PKM (Figura 2), no entanto, com algumas sinalizações que podem facilitar a interação com a ferramenta para um melhor uso e valor agregado.

Figura 2 - PKM Canvas e Blocos com estratégia



Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

Como é possível notar, a aplicação do PKM Canvas é um processo estratégico e sistêmico. Cada bloco contém um elemento essencial para a estruturação e execução do projeto; as setas mostram como esses elementos estão interconectados e podem ser explorados em suas inter-relações:

1. Propósito:

- Define o verbo principal que reflete o objetivo do aprendiz.
- Representa-se através do escopo do projeto, essencial para orientar todos os outros componentes.

2. Domínios:

- Foca nas habilidades e conhecimentos que o aprendiz precisa dominar.
- Conecta-se ao propósito, pois os domínios são determinados pelo objetivo principal do projeto.
- Liga-se às arquiteturas de aprendizagem para garantir que cada domínio possua uma estrutura clara de aprendizagem.

3. Fontes:

- Identifica as diferentes fontes de informação e conhecimento necessárias.
- Alinha-se aos domínios, garantindo que as fontes suportem os conhecimentos que precisam ser adquiridos.

4. Métodos:

- Descreve os métodos de ensino e aprendizagem a serem utilizados.
- Está relacionado às fontes e domínios, pois os métodos dependem das fontes de conhecimento e das habilidades a serem desenvolvidas.
- Conectado às arquiteturas de aprendizagem, definindo como o conhecimento será estruturado e transmitido.

5. Ferramentas:

- Abrange as ferramentas digitais e não digitais a serem usadas no projeto.
- Interliga-se aos métodos, pois as ferramentas escolhidas devem suportar os métodos de ensino e aprendizagem.

6. Comunidades:

- Identifica os stakeholders e comunidades interessadas no projeto.
- Relaciona-se com cada item do escopo; pois a colaboração com comunidades pode enriquecer a aprendizagem.

7. Hábitos & Rotinas:

- Define os hábitos e rotinas que o aprendiz deve desenvolver.
- Está relacionado aos investimentos, pois cada hábito requer um investimento de tempo, dinheiro e energia.
- Conecta-se às aplicações, pois cada propósito precisa de uma aplicação prática, que é sustentada por hábitos e rotinas.

8. Arquiteturas de Aprendizagem:

- Estrutura de aprendizagem para cada domínio.
- Conecta-se a domínios, métodos e fontes para garantir que cada conhecimento e habilidade seja adquirida de forma eficaz.

9. Aplicações:

- Refere-se às aplicações práticas do conhecimento.
- Relaciona-se diretamente com o propósito e domínios, pois cada propósito do projeto requer uma aplicação prática.

10. Investimentos:

- Define os valores a serem investidos para cada entrega.
- Conecta-se a hábitos & rotinas e aplicações, pois cada investimento é necessário para sustentar os hábitos e garantir que as aplicações sejam eficazes.

11. Riscos:

- Identifica os riscos do projeto.
- Relaciona-se com todas as áreas, pois os riscos precisam ser considerados em cada aspecto do projeto.

12. Métricas (datas):

- Define as datas e métricas para cada entrega.
- Relaciona-se a investimentos e aplicações, já que cada entrega precisa ser medida e avaliada.

Cada bloco tem dependência ou relação dos outros para garantir que o projeto seja completo, integrado e eficaz. A inter-relação entre eles garante que todos os aspectos do projeto estejam alinhados com o propósito principal e que os blocos estruturantes sejam utilizados de maneira eficiente para atingir os objetivos desejados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Durante a fase de testes (experimental), a pesquisadora participou em formato de bate-papo em 29/05/2023 – apoiada pela Sociedade Brasileira de Gestão do Conhecimento (SBGC) –, com o próprio Victor Couto Alves para explorar o tema da gestão do conhecimento pessoal, bem como apresentar a ferramenta para a Comunidade dos trabalhadores do conhecimento e associados da SBGC.

Isso resultou em reflexões e aperfeiçoamentos na elaboração do PKM Canvas a partir da troca de conhecimento e feedbacks recebidos durante o bate-papo virtual.

Além disso, a ferramenta foi disponibilizada para que indivíduos interessados, mediante o preenchimento de um formulário integrado a um site, permitindo o registro de nome e e-mail para o recebimento de uma cópia digital do PKM Canvas.

No total, foram recebidos 115 pedidos e cinco feedbacks escritos, enviados por e-mail, possibilitando melhorias contínuas no protótipo com base nas opiniões recebidas, permitindo melhorias contínuas no protótipo com base nas opiniões recebidas e possibilitando a validação e implementação da ferramenta.

A ferramenta foi testada em ambientes reais, onde cinco (5) aprendizes fizeram uso do PKM Canvas em suas práticas diárias de gestão do conhecimento pessoal.

A partir dessas iterações, identificaram-se oportunidades para ajustes adicionais, como: os nomes dos blocos, a disposição estrutural dos blocos e possíveis estratégias de preenchimento. Com isso, garantiu-se que o PKM Canvas evoluísse nesse tempo, sobretudo com o surgimento da Inteligência Artificial Generativa (GenAI).

A combinação de conceitos teóricos robustos com a praticidade de uma ferramenta ajustável garantiu que o PKM Canvas não apenas atendesse às necessidades imediatas de seus aprendizes, mas também promovesse um crescimento contínuo e sustentável para a disciplina de gestão do conhecimento pessoal.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto, este artigo detalhou a aplicação do PKM Canvas, destacando como a teoria pode ser transformada em prática para enfrentar os desafios contemporâneos de gestão do conhecimento pessoal, solidificando sua importância e relevância no mundo moderno.

Acredita-se que a resposta à pergunta - Como podemos criar uma ferramenta que seja simples, inteligente e criativa para a gestão do conhecimento de aprendizes e trabalhadores do conhecimento, foi respondida.

Contudo, diante de um mundo complexo, em constante mudança e caracterizado por sua volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade (V.U.C. A⁷), os desafios da PKM persistem e evoluem, exigindo cada vez mais que essa pauta esteja presente em grande parte das agendas pessoais e organizacionais.

Dessa forma, os próximos passos da pesquisa incluem: 1. Exploração do PKM Canvas em diversos contextos; 2. Integração com outros frameworks; 3. Automatização de processos com o uso de inteligência artificial e outras tecnologias contextuais.

Além da investigação de novos modelos e ferramentas de PKM, especialmente aplicadas e direcionadas aos servidores de órgãos e laboratórios de inovação do setor público brasileiro.

Em síntese, o avanço na aplicação do PKM Canvas representa um passo significativo na evolução das práticas de gestão do conhecimento. Acredita-se que essa abordagem integrada contribuirá substancialmente para a eficácia organizacional, inovação e adaptação às mudanças, consolidando a importância da gestão do conhecimento pessoal no cenário contemporâneo.

REFERÊNCIAS

⁷ Acrônimo cunhado pelo U.S. Army War College na década de 1990.

ALVES, Victor Couto. **Um resgate à sabedoria prática. Medium:** Gestão do Conhecimento Pessoal, 11 jan. 2024. Disponível em: <https://medium.com/gest%C3%A3o-do-conhecimento-pessoal/um-resgate-%C3%A0-sabedoria-pr%C3%A1tica-5b42c4059fa0> Acesso em: 25 maio 2024.

ALVES, Victor Couto. **Práticas de gestão do conhecimento pessoal para desenvolvimento das habilidades da liderança fronética:** priorização pelo método AHP em uma multinacional do setor de energia. 2023. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal Fluminense, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Programa de Pós-Graduação em Administração, Niterói, 2023. No prelo.

BOLES, Blake. **The art of self-directed learning.** Tradução autorizada do idioma inglês da edição publicada por Tells Peak Press. Prefácio da edição brasileira por Alex Bretas, 2014.

BROWN, Tim. **Design thinking:** uma metodologia poderosa para decretar o fim das velhas ideias. Tim Brown com Barry Katz; tradução Cristina Yamagami. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DRUCKER, Peter. **Administrando em tempos de grandes mudanças.** São Paulo: Cengage Learning, 2011.

HOFFMANN, Wanda Aparecida Machado. **Gestão do conhecimento:** aprender e compartilhar. São Carlos: EdUFSCar, 2012.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação de conhecimento na empresa:** como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **The Wise Company:** how companies create continuous innovation. Oxford University Press, 2019.

RIBEIRO, Wankes Leandro; VIEIRA, Helber Ricardo. **Canvas de Projeto:** transformando ideias em projetos. São Paulo: Riemma, 2018.

SILVA, Luciana Martins Oliveira da; ALVES, Victor Couto. **A gestão do conhecimento pessoal e seu papel no aprendizado contínuo e sucesso na era das acelerações.** 2019. Monografia (Especialização) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, COPPE, Programa de Engenharia de Produção, Rio de Janeiro, 2019.

SOUSA, Priscila. Aparecida.; RAMOS FILHO, Américo Costa; VASCONCELOS, Carlos Henrique. Gestão do conhecimento pessoal: definições e proposições para uma nova agenda de pesquisa. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 11., 2014.

SCHLOCHAUER, Conrado. **Lifelong Learners:** o poder do aprendizado contínuo: aprenda a aprender e mantenha-se relevante em um mundo repleto de mudanças. São Paulo: Editora Gente, 2021.

THURLER, Larriza; PIRES, Camila. **Kmap Canvas:** uma proposta de prática para mapear conhecimento aplicando design thinking. Revista Inteligência Empresarial, n. 41, p. 33-40, 2019.

ZOMPERO, Eric. **Arquitetura de aprendizagem.** ResearchGate, fev. 2021. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/349350967>. Acesso em: 25 maio. 2024.

Apêndice A

Coletor: Frequentemente confundido com o perfil ideal, o Coletor faz exatamente o que o nome sugere. Eles têm um enorme apetite por informação e conhecimento, coletando de tudo. É bastante fácil identificar um Coletor: eles são as pessoas para quem você vai quando quer saber coisas incomuns e fora do padrão. Coletores têm sistemas complexos para organizar seus conhecimentos - mesmo que muitas vezes não entendidos por pessoas de fora. Eles classificam, organizam, indexam, criam links, dão forma a clusters de conhecimento, desenham relações entre coisas diferentes. Eles são exclusivamente qualificados para construir mapas, modelos e estruturas nas quais grandes coleções de conhecimento podem se encaixar. Eles também são bons em encontrar o caminho das estruturas de outras pessoas e são pesquisadores extremamente eficientes: eles conhecem todos os melhores lugares para ir e obter informações, e eles são excelentes em encontrar coisas valiosas de lugares incomuns. Se você quer um guia para qualquer cenário de conhecimento, quer seja uma tarefa de pesquisa ou uma primeira visita a uma grande feira, encontre um Coletor, coloque-o solto, e tente acompanhar.

Conector: [...] reconhecido como um dos tipos de perfil mais valiosos [...] os conectores coletam relacionamentos e seu valor duradouro é a capacidade de vincular pessoas. Quando você precisa saber algo, enquanto o Coletor apontará você para um site ou um artigo, ou um pedaço de informação em um banco de dados, o primeiro instinto de um Conector é apontá-lo para uma pessoa, e ela até fará as apresentações para você. Os conectores adoram usar seus relacionamentos e aumentar a vitalidade de suas redes, introduzindo pessoas com necessidades de conhecimento complementares. Os conectores têm muitas conversas e mantêm a casual comunicação por e-mail e quadros de avisos ativo, porque eles precisam saber o que você sabe, bem como o tipo de coisas que você gosta de saber. Eles são pessoas curiosas; quanto mais ricas as conversas que tiverem, mais elas poderão antecipar, vincular e recomendar pessoas valiosas quando você precisa. Os conectores são especialmente valiosos em uma equipe quando conhecem muitos Coletores também - por razões óbvias.

Consumidor: [...], em certo sentido somos todos Consumidores. A má notícia é que esta é uma espécie em extinção. Quanto mais confiamos no trabalho de conhecimento para ganhar nosso pão (ou arroz) diário, descobrimos que também temos que agregar valor às redes e equipes que nos fornecem nosso conhecimento e nos ajuda a navegar nele. Os dias do Consumidor do conhecimento que também não coleta, conecta, cria, comunica ou crítica estão contados. Organizações baseadas no conhecimento estão cada vez mais sendo formadas por redes de relacionamentos baseado em formas muito soltas de confiança e permuta. É mais uma questão de sua reputação acumulada na comunidade, seu registro de contribuições e o reconhecimento de sua capacidade de agregar valor. E os papéis que descrevemos são precisamente como adicionamos valor. O consumo passivo coloca você no caminho mais rápido para cair da rede de conhecimento. Então, se você é um consumidor dominante,

provavelmente vale a pena observar sua próxima pontuação mais alta e reforçar os comportamentos (e habilidades) que agregam valor a essa função específica na equipe.

Comunicador: Comunicadores são contadores de história por natureza. Eles podem não ser especialmente bons em pesquisar a fonte original, mas dê a eles uma massa de informações difíceis de ser compreendida, e eles são extremamente bons em empacotá-los em algo que faça sentido para qualquer público que você os aponte. Os comunicadores se destacam na criação de relatórios, apresentações, registros de reuniões, documentos informativos e documentos de discussão. Se alguém colocar as informações na base de conhecimento de sua empresa, certifique-se que comunicador receba o trabalho e que ele sabe quem é o público-alvo. Se você está procurando alguém que possa pegar um conhecimento tácito e implícito da cabeça de alguém, e transformá-lo em um procedimento elegante, manual de um processo ou estudo de caso, então o Comunicador é a pessoa para você. Os comunicadores mediam o conhecimento para diferentes públicos. E como eles precisam conhecer o público para enquadrar a mensagem, você verá que ela também é extremamente boa em ouvir. Existem muitas sinergias entre Comunicadores e Conectores.

Crítico: Este perfil parece o “estraga-festa”, e às vezes é. No entanto, o Crítico é extremamente valioso em ambientes de alta velocidade e alta disponibilidade de informações, onde você não tem tempo para validar o que você está trabalhando. O Crítico está altamente sintonizado com a confiabilidade do conhecimento e da inteligência. Esta é tanto uma habilidade intelectual quanto uma habilidade relacional. Eles têm fortes habilidades analíticas para identificar inconsistências ou falhas internas; eles mantêm boas redes de informantes que podem usar para verificar e autenticar o conhecimento. Eles têm um olho aguçado para o risco, bem como para a oportunidade, e examinam regularmente os cenários de conhecimento para ambos. Eles às vezes chamam isso de intuição, mas é mais como um pacote de hábitos: observação, curiosidade, especulação, questionamento, checagem, experimentação. O Crítico é especialmente valioso em um papel de apoio à decisão, porque eles podem identificar o conhecimento realmente crucial e retirar o supérfluo. Junte o Crítico às redes do Conector e do Coletor, e você está realmente em ótima situação.

Criador: Estas são perfis muito mais raros. Eles são os verdadeiros criadores de conhecimento. Os criadores são os especialistas a quem você pede conselhos (este é o conselho pelo qual você pagaria), são eles que produzem teorias, modelos e sistemas que outras pessoas seguem. Eles escrevem artigos, livros e relatórios pioneiros. Eles fazem experimentos ousados. Os criadores ganham muito conhecimento que os coletores coletam (e integram nas estruturas de suas “bibliotecas”) e que os comunicadores “traduzem” para diferentes pessoas e diferentes funções. A maioria de nós conhece Criadores apenas através de Comunicadores ou Coletores, porque eles geralmente operam em um nível de perícia e restrição de tempo que os mantém bem distantes de nós. Os conectores tendem a não conectar os Consumidores aos Criadores, mas eles podem desempenhar um papel valioso ao conectar os Criadores uns aos outros.