

Avaliação de Competências na Educação à Distância: o Papel da Gestão do Conhecimento Educacional para Qualidade do Processo

Competency Assessment in Distance Education: the Role of Educational Knowledge Management in Process Quality

Taessa Penha Shiraishi VIEIRA^{1*}
Letícia Fleig Dal FORNO¹
Thaise Moser TEIXEIRA¹

¹Universidade UniCesumar - Maringá-PR, Brasil

*taexps@gmail.com

Resumo. Este artigo aborda a relação entre a gestão do conhecimento educacional e a avaliação de competências no contexto da educação à distância (EAD). A gestão do conhecimento educacional é apresentada como uma estratégia para promoção e o compartilhamento de saberes, enquanto a avaliação de competências é destacada como um processo central para identificar e desenvolver habilidades práticas nos estudantes. Esta pesquisa caracteriza-se como quantitativa por meio de um questionário e com a participação de profissionais que atuam na EAD, seguido de um processo de análise estatístico descritivo e com os dados analisados em um sistema de *power BI*. Trata-se de um recorte amostral de parte de uma equipe de trabalho que atua junto a uma instituição de ensino superior da rede privada. A análise dos dados enfatiza como a integração dessas abordagens pode potencializar a formação acadêmica e profissional, contribuindo para a inovação pedagógica e o alinhamento da educação superior às demandas do mercado de trabalho. Por fim, apresenta os desafios e oportunidades que envolvem a aplicação dessas estratégias na EAD, considerando as lacunas de aprendizagem identificadas durante a pesquisa realizada.

Palavras-chave: Aprendizagem. Educação. Estudantes. Processos Professores.

Abstract. *This article examines the relationship between educational knowledge management and competency-based assessment in the context of distance education (EAD). Educational knowledge management is presented as a strategy for promoting and sharing knowledge, while competency-based assessment is highlighted as a central process for identifying and developing students' practical skills. This research is characterized as quantitative, conducted through a questionnaire involving professionals working in distance education, followed by a descriptive statistical analysis, with the data processed using a Power BI system. The study represents a sample drawn from part of a work team within a private higher education institution. The data analysis emphasizes how the integration of these approaches can enhance academic and professional development, contributing to pedagogical innovation and aligning higher education with labor market demands. Finally, it presents the challenges and opportunities involved in applying these strategies in distance education, considering the learning gaps identified throughout the study.*

Keywords: *Learning. Education. Students. Processes. Teachers.*

Recebido: 18 /03/2025 Aceito: 08/12/2025 Publicado: 17/12/2025

Editores Responsáveis: Daniel Salvador/ Carmelita Portela

1. Introdução

A Gestão do Conhecimento (GC) compreende um conjunto de estratégias e práticas destinadas a identificar, captar, armazenar, compartilhar e aplicar o conhecimento em contextos educacionais. Esse processo abrange tanto o conhecimento técnico e acadêmico quanto os saberes tácitos, experiencial e cultural que permeiam o ambiente educacional. Dalkir (2011) descreve a GC como um campo amplo e multifacetado, combinando diversas estratégias, ferramentas e técnicas, algumas das quais possuem raízes históricas em práticas educacionais e na formação profissional, além de elementos da inteligência artificial. Métodos como narrativas, mentorias entre colegas e aprendizado com erros representam abordagens atemporais utilizadas em diferentes contextos.

A GC emprega métodos variados, incluindo a concepção de sistemas baseados em conhecimento e a colaboração com especialistas, bem como o uso de tecnologias educacionais, análise de tarefas e desenvolvimento de sistemas de suporte. Essa diversidade de abordagens torna a definição de GC simultaneamente abrangente e específica: ela pode ser vista como uma gestão de todo o conhecimento organizacional ou, de forma mais restrita, como um sistema de Tecnologia da Informação voltado para esse propósito. Na prática, a GC abrange ambas as visões e vai além delas. Uma característica amplamente reconhecida da GC é sua natureza multidisciplinar, exigindo uma abordagem integrada que combina conhecimentos de áreas como gestão, tecnologia da informação e psicologia organizacional. Essa

característica permite que a GC lide com a complexidade das demandas organizacionais em constante evolução (Dalkir, 2011).

Para Minioli e Silva (2013), a GC é uma estratégia que valoriza os ativos intelectuais da organização, como registros e saberes de seus colaboradores, aumentando a produtividade, fomentando a inovação e fortalecendo a competitividade. Nesse contexto, a GC é direcionada por um planejamento estratégico que reconhece o conhecimento como um recurso fundamental. As autoras enfatizam a importância de priorizar o conhecimento em si, em vez de focar apenas em dados ou informações (Minioli e Silva, 2013). Para isso, é necessário criar repositórios internos, ampliar o acesso por meio de redes de especialistas e promover uma cultura que incentive a criação, transferência e aplicação do conhecimento, integrando ferramentas de auditoria interna.

A memória organizacional contribui com a aprendizagem organizacional, garantindo que o conhecimento acumulado ao longo do tempo seja preservado e reutilizado. Ela assegura a continuidade do saber, mesmo diante de mudanças no quadro de funcionários, evitando a perda de informações críticas e promovendo inovação e desenvolvimento contínuos (Dalkir, 2011). Segundo a autora, a memória organizacional funciona como um elo entre o conhecimento do passado e o presente, convertendo o saber individual em patrimônio institucional, materializado em normas, procedimentos e tecnologias. Essa conversão facilita o acesso, a aplicação e o reaproveitamento do conhecimento por todos os membros da organização.

O modelo de socialização, externalização, combinação e internalização, reconhecido como SECI, de Takeuchi e Nonaka (2008), descreve quatro modos de conversão do conhecimento, fundamentais para sua gestão no contexto educacional:

- Socialização: destaca a troca de experiências e conhecimentos tácitos em interações colaborativas.
- Externalização: converte conhecimentos implícitos para conhecimentos explícitos, promovendo sua disseminação.
- Combinação: integra diferentes conhecimentos explícitos, gerando novos insights e práticas.
- Internalização: incorpora o conhecimento adquirido na prática diária, promovendo habilidades e competências.

A GC no contexto educacional integra essas abordagens para potencializar o compartilhamento de saberes, a aprendizagem colaborativa e a inovação pedagógica. Ela também assegura que o conhecimento acumulado seja continuamente acessado e aplicado, criando um ambiente preparado para desafios futuros. A Gestão do Conhecimento Educacional promove a coleta, o compartilhamento e a aplicação estratégica do conhecimento. Por meio da integração das abordagens de socialização, externalização, combinação e internalização, essa prática amplifica a troca de saberes e experiências, fortalecendo a aprendizagem colaborativa entre professores, estudantes e demais integrantes da comunidade educacional (Takeuchi e Nonaka 2008).

A GC na educação transcende a simples administração de informações e recursos, assumindo um papel mais amplo ao integrar processos colaborativos e culturais que promovem a inovação e o

aprendizado contínuo. Segundo Cheng (2019), essa visão ampliada da GC é significativa para transformar as instituições educacionais em espaços dinâmicos, em que o conhecimento é constantemente criado, compartilhado e aplicado para atender às demandas de um mundo em transformação. Essa abordagem ganha mais relevância em cenários de globalização e individualização, isto porque a globalização desafia as instituições a integrarem práticas globais de ensino e aprendizado, enquanto a individualização exige que essas práticas sejam adaptadas às particularidades locais, às necessidades dos estudantes e às realidades de seus contextos específicos. Nesse sentido, a GC atua como um elo estratégico, conectando as dimensões global e local, ao mesmo tempo que reconhece e valoriza as diferenças culturais, pedagógicas e individuais presentes nos ambientes educacionais (Cheng, 2019).

Associada à educação, a GC não apenas facilita o acesso a informações, mas também cria um ambiente favorável à colaboração entre professores, estudantes e gestores. A gestão de processos culturais permite que o conhecimento tácito, frequentemente derivado de experiências vividas, seja compartilhado e transformado em conhecimento explícito, acessível e aplicável a diferentes contextos. Essa dinâmica fortalece o potencial inovador das instituições educacionais, ao incentivar a troca de saberes e a experimentação de novas práticas pedagógicas que melhor atendam às demandas da sociedade contemporânea (Cheng, 2019).

Ao integrar processos colaborativos e culturais, a GC para a educação vai além de sua função técnica, tornando-se um mecanismo estratégico para fomentar um aprendizado significativo, inovador e alinhado às necessidades globais e locais. Essa perspectiva reforça a importância de um planejamento educacional que valorize tanto a individualidade dos estudantes quanto a riqueza da diversidade cultural em um mundo cada vez mais interconectado.

1.2. Avaliação de competências

No contexto da EAD, a avaliação não se limita a medir o aprendizado dos estudantes, mas demanda estratégias flexíveis que considerem a diversidade de perfis, a autonomia do aluno e o uso integrado de tecnologias educacionais. Esse cenário requer uma abordagem criteriosa na construção, aplicação e análise dos instrumentos de avaliação, a fim de assegurar sua validade, confiabilidade e equidade. Investigar as práticas avaliativas em EAD é essencial para garantir a qualidade do ensino-aprendizagem, fomentar o desenvolvimento pleno dos estudantes, atender aos objetivos educacionais e proporcionar uma experiência de aprendizado significativa.

Machado e Moraes (2015) destacam uma abordagem avaliativa que permite ao estudante, ao final de um processo de aprendizagem, reconhecer suas fortalezas e fragilidades em relação a uma disciplina ou conteúdo específico. Esse tipo de avaliação promove uma análise do conhecimento, possibilitando que o estudante direcione seus esforços para superar dificuldades ou lacunas de aprendizagem. Essa perspectiva reforça a importância da avaliação formativa e orientadora, que vai além da simples atribuição de notas, oferecendo ao estudante ferramentas

para seu progresso contínuo. Os autores também apontam que essa concepção pode ser integrada às práticas institucionais, exigindo que as instituições de ensino utilizem os dados obtidos para oferecer suporte ao aprimoramento do aprendizado dos estudantes. Assim, a avaliação assume o papel de ferramenta estratégica no processo educacional, contribuindo diretamente para o desenvolvimento e, melhor desempenho acadêmico.

Outra abordagem descrita por Machado e Moraes (2015) enfatiza que nem todas as atividades avaliativas precisam resultar em notas. Nesse contexto, a autoavaliação e a realização de atividades que promovam reflexão, em vez de mera memorização, ganham relevância. Essas práticas incentivam uma participação mais ativa dos estudantes e uma análise crítica dos conteúdos aprendidos. Ao valorizar estratégias diversificadas e contextualizadas, essa concepção busca atender às necessidades individuais dos estudantes e fomentar uma aprendizagem de qualidade e significativa.

A inserção de competências nas avaliações representa uma abordagem estratégica para preparar os estudantes para as demandas do mercado de trabalho. Ao incorporar competências, as avaliações deixam de focar exclusivamente na retenção de conteúdos e passam a privilegiar habilidades práticas, atitudes e conhecimentos aplicáveis em contextos profissionais reais. Essa integração permite que os estudantes desenvolvam competências como resolução de problemas, pensamento crítico, comunicação eficaz e trabalho em equipe, alinhando o processo de ensino-aprendizagem às exigências do cenário profissional contemporâneo. Além disso, ao avaliar competências, as instituições promovem um aprendizado mais significativo, direcionado ao desenvolvimento integral dos estudantes, e ampliam sua capacidade de identificar e atender às lacunas formativas, oferecendo oportunidades de crescimento contínuo e preparando-os para atuar de maneira competente e confiante em suas futuras carreiras.

Zabala e Arnau (2014) descreveram que a pressão social por aprendizagens mais funcionais tem acelerado a introdução de competências no contexto educacional. A constatação de que muitos indivíduos, mesmo após anos de formação, enfrentam dificuldades para aplicar conhecimentos teóricos em situações concretas, seja na esfera pessoal ou profissional, tem motivado uma reavaliação dos objetivos da educação (Zabala; Arnau, 2014). Esse cenário evidencia a necessidade de alinhar o ensino às demandas práticas, promovendo um movimento em direção a uma abordagem educacional focada no desenvolvimento de competências que integrem teoria e prática de forma mais efetiva.

A partir dessas considerações de valor e significado do processo de utilização e aplicação das competências no processo de ensino e no recorte específico das ações pedagógicas no cenário da EAD, passa-se a evidenciar que este estudo teve por objetivo avaliar a eficácia da aplicabilidade das competências profissionais nas questões avaliativas, levando em consideração o impacto no desenvolvimento dessas competências nos estudantes em seu progresso, tanto acadêmico quanto profissional.

2. Metodologia

Considerando os desafios inerentes à integração das competências no processo avaliativo, foi conduzida uma pesquisa com professores de uma instituição de ensino superior responsáveis pela elaboração e

validação de questões aplicadas aos estudantes ao longo de sua formação acadêmica (Vieira, no prelo). O estudo foi delineado como transversal e descritivo, caracterizando-se pelo registro de um fenômeno em um momento específico, sem acompanhamento longitudinal. Esse tipo de delineamento permite observar e analisar eventos e práticas tal como ocorrem, em um intervalo delimitado de tempo, sem investigar sua evolução (Mattar & Ramos, 2021).

Optou-se por uma abordagem quantitativa, alinhada ao objetivo central da investigação, que foi mensurar o nível de conhecimento dos participantes sobre as competências previstas no processo avaliativo institucional. A pesquisa quantitativa, conforme Mattar e Ramos (2021), busca explicar e prever fenômenos por meio da identificação de relações causais, da medição de variáveis e da comparação entre grupos. Assim, a definição dos procedimentos, a construção do instrumento e a estratégia de coleta priorizaram rigor, padronização e replicabilidade, permitindo a formação de uma base diagnóstica sólida para estudos posteriores, inclusive qualitativos, que possam aprofundar percepções e significados atribuídos pelos sujeitos.

A coleta de dados foi realizada entre junho e julho de 2024, por meio de um questionário estruturado no Google Forms, disponibilizado aos 74 colaboradores envolvidos diretamente na elaboração e validação das avaliações institucionais (Vieira, no prelo). O instrumento buscou mensurar o conhecimento sobre competências em três dimensões: compreensão conceitual, identificação e aplicação.

O questionário foi organizado em três seções:

1. Definição de competências

Avaliação do nível de compreensão dos respondentes sobre o conceito de competências. A seção continha 14 questões objetivas avaliadas por escala Likert de cinco pontos (Discordo totalmente a Concordo totalmente).

2. Conceito e classificação das competências

Verificação da capacidade dos participantes de identificar competências a partir de suas definições. Foram apresentadas questões objetivas de resposta única, contendo como alternativas as 14 competências analisadas no estudo: Comunicação, Pensamento Digital, Pensamento Crítico, Pensamento Analítico, Tomada de Decisão, Pensamento Científico, Resolução de Problemas, Pensamento Criativo, Sociocultural, Proatividade, Autorregulação, Ética, Liderança e Adaptação.

3. Aplicação das competências em contextos avaliativos

Avaliação da habilidade dos colaboradores em selecionar a competência mais pertinente em situações práticas de avaliação. Assim como a seção anterior, continha 14 questões objetivas de resposta única, com as mesmas competências como alternativas.

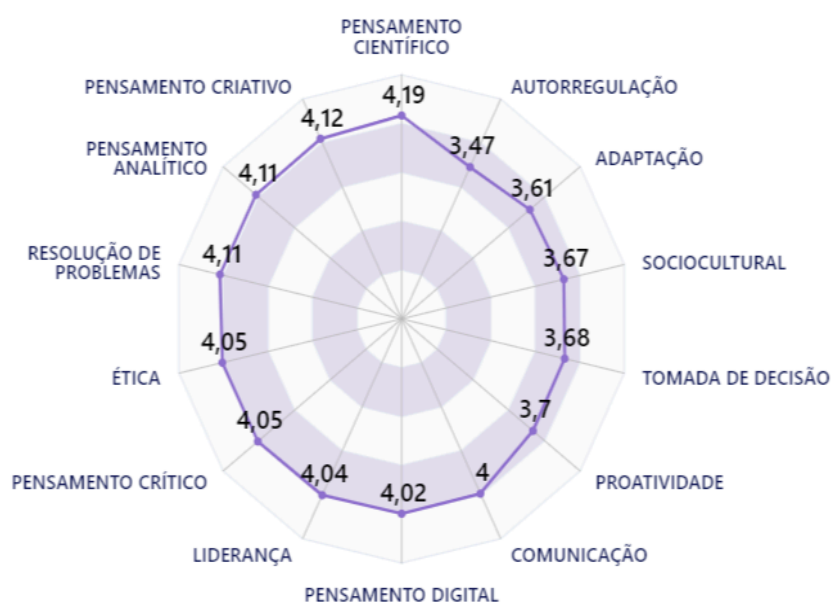
A estruturação do instrumento permitiu analisar de forma sistemática e comparável as três dimensões do conhecimento sobre competências, compondo um diagnóstico quantitativo abrangente. Embora o estudo reconheça a relevância de abordagens qualitativas para aprofundamento interpretativo, a opção metodológica concentrou-se na quantificação inicial dos níveis de compreensão e uso das competências, de modo a fornecer indicadores objetivos que subsidiem investigações qualitativas futuras e ações estratégicas de gestão do conhecimento educacional.

3. Resultados e Discussão

As imagens abaixo apresentam as diferentes Seções do questionário: Definição de competências, Conceito e classificação de competências e Aplicação das competências nas questões, permitindo uma comparação clara entre o desempenho em cada Seção.

A primeira Seção – Definição de Competências - composta por uma escala likert, foi transformada por indicadores de 1 a 5, sendo: 1 (Discordo totalmente); 2 (Discordo); 3 Não discordo nem concordo); 4 (Concordo totalmente) e 5 (Concordo) para facilitar a análise e compreensão dos dados (Vieira, no prelo):

IMAGEM 1 - Definição das competências

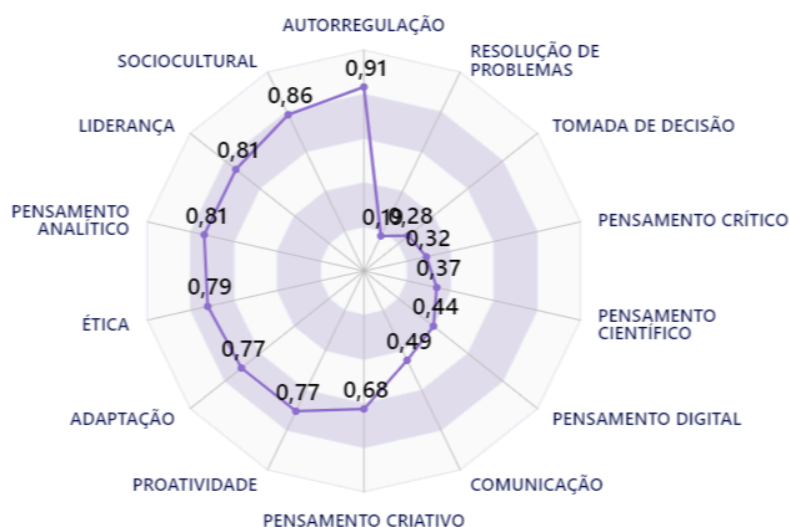


Fonte: Vieira (no prelo)

É possível identificar que, para maioria das competências, os respondentes afirmam que a conhecem e conseguem identificá-la em uma questão. As competências em destaque foram: Pensamento científico; Pensamento Criativo; Pensamento analítico e Resolução de problemas. Já as competências com menor destaque foram: Autorregulação; Adaptação; Sociocultural, Tomada de Decisão e Proatividade (Vieira, no prelo).

Para as Seções - **Conceito e classificação** e **Aplicação das competências** -, os indicadores de desempenho que representam acerto e erro, serão apresentados em uma escala de 0 a 1, facilitando a interpretação e comparação dos resultados entre as diferentes competências avaliadas:

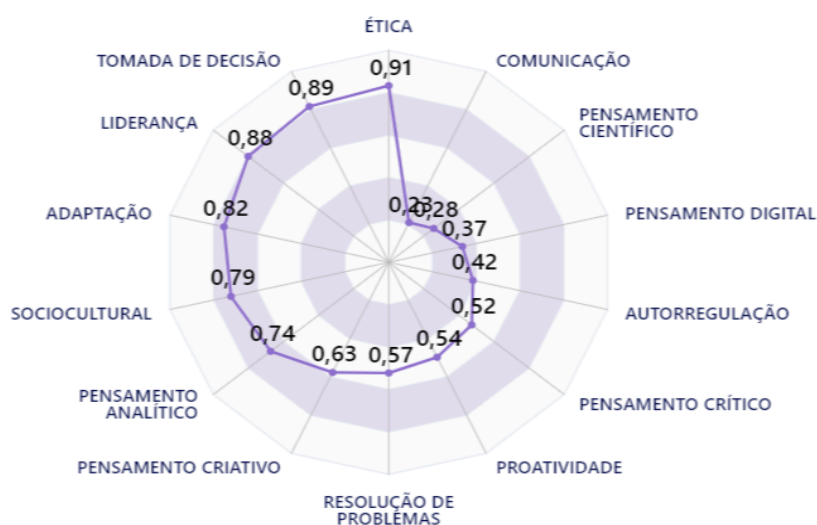
IMAGEM 2 - Conceito e classificação das competências



Fonte: Vieira (no prelo)

Ao analisar a Seção - Conceito e classificação das competências - que representa o acerto e erro a partir do conceito apresentado, percebemos uma oscilação entre os resultados. As competências com maior índice de acerto foram: Autorregulação; Sociocultural; Liderança e Pensamento Analítico. Já as competências com maior índice de erro - menos que 60% - foram: Resolução de Problemas; Tomada de Decisão; Pensamento Crítico; Pensamento Científico; Pensamento Digital e Comunicação (Vieira, no prelo).

IMAGEM 3 - Aplicação das competências



Fonte: Vieira (no prelo)

Na análise referente à aplicação, outras competências destacam-se por apresentarem maior dificuldade. Entre elas estão: Comunicação, Pensamento Científico, Pensamento Digital, Autorregulação, Pensamento Crítico, Proatividade e Resolução de Problemas (Vieira, no prelo).

Ao analisar os dados, foram identificadas algumas inconsistências. A avaliação foi organizada em etapas com a expectativa de uma progressão lógica no entendimento e na aplicação das competências. No entanto, os resultados mostraram que alguns participantes tiveram um desempenho insatisfatório na identificação das competências pelo conceito e satisfatório na aplicação dessas mesmas competências, mesmo sem demonstrar um entendimento claro sobre seus conceitos na segunda seção. Essa contradição desafia a ideia de que o domínio conceitual de uma competência é indispensável para sua identificação e aplicação. Logicamente, espera-se que a falta de compreensão teórica de uma competência impeça sua identificação e uso. O fato de também terem sido encontrados casos opostos, em que competências foram identificadas ou aplicadas sem uma compreensão teórica sólida, aponta para uma discrepância que pode ter diferentes explicações (Vieira, no prelo).

Uma possível explicação é que algumas competências são adquiridas por meio da prática, sem que haja uma internalização ou formalização clara de seus conceitos teóricos. Embora esses indivíduos

possam não articular ou reconhecer o conceito de forma abstrata, eles demonstram, na prática, uma utilização eficaz das competências. Essa diferença pode refletir a influência de estilos variados de aprendizagem, nos quais o conhecimento tácito ou intuitivo supera a compreensão teórica formal (Vieira, no prelo).

De acordo com Dalkir (2011), uma organização que aprende é aquela capaz de integrar seus processos de aprendizagem de forma contínua, realizando avaliações sistemáticas de suas práticas para atender às demandas de uma cultura de aprendizado. A autora também destaca que o conhecimento é uma dimensão complexa, intimamente relacionada às pessoas, e que não pode ser controlado diretamente. Por isso, é crucial enxergar o conhecimento além de um simples acúmulo de informações, reconhecendo sua natureza social e cognitiva.

Na análise dos dados desta pesquisa, constatou-se que os respondentes apresentam, majoritariamente, um conhecimento tácito. Eles obtiveram melhor desempenho na aplicação prática das competências, enquanto mostraram dificuldades no conhecimento teórico formalizado. Este achado aponta para uma possível falha no processo de Externalização, conforme descrito por Takeuchi e Nonaka (2008). Para os autores, a externalização refere-se à conversão do conhecimento tácito em explícito, permitindo sua articulação e disseminação dentro da organização. No contexto da pesquisa, a ausência de externalização indica que o conhecimento acumulado pelos professores, oriundo de experiências práticas, não está sendo suficientemente formalizado ou sistematizado em formatos acessíveis para sua compreensão teórica. Assim, reforça-se a necessidade de implementar práticas que promovam a externalização, garantindo que o conhecimento tácito seja documentado, compartilhado e ampliado.

Dalkir (2017) enfatiza que processos voltados à captura, estruturação, gestão e disseminação do conhecimento são essenciais para instituições educacionais. Esses processos possibilitam a conversão do conhecimento tácito, embasado nas experiências e insights individuais, em conhecimento explícito, tornando-o acessível a toda a organização. Esse tipo de gestão favorece melhorias significativas na tomada de decisões, na eficiência operacional e na inovação institucional. Além disso, ela valoriza os ativos intelectuais da instituição e fomenta o desenvolvimento contínuo de competências individuais e coletivas, promovendo a aprendizagem ao longo da vida e a adaptação às mudanças.

Zabala e Arnau (2014) afirmam que, embora as universidades tradicionalmente resistam a mudanças, elas estão passando por uma transformação que implica reorganizações estruturais e curriculares. A inclusão de competências no ensino superior é uma realidade, e o sistema escolar também precisa se adaptar a essa nova dinâmica. A avaliação baseada em competências tem um impacto significativo no processo educacional. Machado e Moraes (2015) sugerem que a estruturação do processo avaliativo deve permitir que, ao término de um conteúdo, o estudante identifique seus pontos fortes e as áreas que exigem maior dedicação. A partir da autoavaliação, os estudantes podem direcionar esforços para superar desafios, contribuindo para um aprendizado

mais significativo. Essa abordagem promove uma avaliação formativa, que transcende a mera atribuição de notas e fornece suporte para o desenvolvimento contínuo dos alunos.

Nesse sentido, para que a avaliação seja efetiva no desenvolvimento de competências, é fundamental que os professores compreendam profundamente as competências avaliadas, as vivenciem em sua prática pedagógica e elaborem questões alinhadas ao seu desenvolvimento. Essa prática torna o processo avaliativo mais assertivo, promovendo as habilidades necessárias para o avanço educacional dos estudantes. Entretanto, a análise dos dados desta pesquisa revelou lacunas no aprendizado de algumas competências específicas, comprometendo a eficácia do processo avaliativo. Sem uma compreensão sólida e uma aplicação prática consistente das competências pelos professores, o potencial formativo da avaliação é limitado (Vieira, no prelo).

Para abordar essas lacunas, torna-se necessário adotar estratégias que fortaleçam o conhecimento teórico e prático dos educadores. Investir em programas de formação continuada que foquem no desenvolvimento e na avaliação de competências é essencial. Esses programas podem incluir oficinas práticas, estudos de caso e a elaboração de questões orientadas para competências. Além disso, a criação de comunidades de prática entre professores pode facilitar a troca de experiências, a resolução de desafios e a disseminação de conhecimento tácito, promovendo o aprendizado coletivo. Políticas de revisão e feedback das avaliações também são valiosas, permitindo que educadores reflitam sobre os resultados e ajustem práticas para aprimorar a assertividade e confiabilidade do processo avaliativo (Vieira, no prelo).

A gestão eficiente da documentação e da memória organizacional contribui para que o conhecimento acumulado seja acessível a professores atuais e futuros, assegurando consistência e continuidade na aplicação das competências. Esses esforços conjuntos são cruciais para construir um ambiente educacional mais integrado e voltado ao desenvolvimento das competências necessárias para o sucesso dos estudantes (Vieira, no prelo).

4. Conclusão

Este estudo ressalta a importância da avaliação de competências no processo de formação dos estudantes, especialmente em um mercado de trabalho em constante transformação. A pesquisa evidenciou que, dada a crescente demanda por profissionais com habilidades tanto técnicas quanto comportamentais, a educação precisa ir além da simples transmissão de conteúdos e focar no desenvolvimento das competências dos alunos. Nesse sentido, a avaliação de competências não só mede o conhecimento adquirido, mas também identifica lacunas no aprendizado, orientando os estudantes em seu processo de melhoria contínua. Ao integrar práticas avaliativas baseadas em competências, alinhadas com as necessidades do mercado, a formação acadêmica torna-se mais relevante e conectada à realidade profissional. O estudo aponta que a avaliação por competências aumenta as chances de empregabilidade dos estudantes, preparando-os para os desafios atuais e futuros, nos quais são cada vez mais valorizadas a adaptabilidade e a capacidade de aprendizado contínuo.

No entanto, a pesquisa identificou lacunas no aprendizado de competências específicas por parte dos professores, o que compromete a precisão e a eficácia do processo avaliativo. A falta de compreensão teórica e de aplicação prática dessas competências pode dificultar o direcionamento adequado dos estudantes, prejudicando o potencial educativo da avaliação. Em alguns casos, os professores demonstram bom entendimento conceitual, mas encontram dificuldades em aplicar as competências na prática; em outros, há facilidade na aplicação, mas persistem desafios no domínio teórico.

O conhecimento tácito, adquirido pela experiência prática, demonstrou ser um fator importante na aplicação das competências. Esse tipo de conhecimento parece facilitar o uso das competências no contexto avaliativo, mesmo quando o conhecimento formal ainda não está totalmente consolidado. O tempo de atuação dos professores tem um impacto significativo na forma como as competências são aplicadas, sugerindo que a prática contínua favorece a internalização de habilidades.

A formação continuada dos professores é fundamental para aprofundar a compreensão das competências e melhorar as avaliações. A formação regular não só aprimora as práticas avaliativas, mas também fortalece a memória organizacional e a gestão documental nas instituições, garantindo registros mais estruturados e facilitando o compartilhamento de conhecimentos. Esta pesquisa, portanto, reforça a importância de uma formação educacional dinâmica e alinhada às exigências profissionais, visando a construção de uma educação mais inovadora e capaz de atender aos desafios do futuro.

Este estudo destaca o papel da Gestão do Conhecimento Educacional como um alicerce para superar os desafios identificados. A capacidade de capturar, organizar, compartilhar e aplicar o conhecimento dentro das instituições de ensino potencializa não apenas a formação contínua dos professores, mas também a eficácia dos processos avaliativos. Ao estruturar e disseminar as melhores práticas e lições aprendidas, a gestão do conhecimento contribui para o fortalecimento da memória organizacional e para a criação de um ambiente de aprendizagem colaborativo e inovador. Assim, ao integrar a avaliação de competências com uma gestão do conhecimento robusta, as instituições podem promover uma formação acadêmica mais conectada às demandas do mercado, sustentando a adaptabilidade e o aprendizado contínuo como pilares essenciais para o sucesso profissional dos estudantes.

Biodados e contato das autoras



VIEIRA, T. P. S. é Mestre em Gestão do Conhecimento nas Organizações pela Unicesumar, com pesquisa voltada à avaliação de competências profissionais e à gestão da aprendizagem no contexto da educação a distância. Possui graduação em Administração e em Gestão Comercial, além de especializações em Gestão com Pessoas, Educação a Distância e Gestão Empresarial. Atua como Gerente de Planejamento Acadêmico na Vitru Educação, liderando iniciativas de melhoria contínua no ensino superior.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3883-522X>

E-mail: taexps@gmail.com



FORNO, L. F. D. é Doutora em Educação. Docente do Programa de Pós-graduação em Gestão do Conhecimento nas Organizações. Bolsista pesquisadora ICETI UniCesumar e Fundação Araucária. Coordenadora de projeto de pesquisa CNPq. Coordenadora do Grupo de pesquisa Educação e Conhecimento.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3102-875>

E-mail: leticia.forno@unicesumar.edu.br



TEIXEIRA, T. M. é Doutora em Ciências e Tecnologia Ambiental. Docente no Programa de Pós Graduação em Gestão do Conhecimento nas Organizações. Bolsista pesquisadora ICETI - UniCesumar. Pesquisadora da Fundação Araucária.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7115-9807>

E-mail: thaise.teixeira@unicesumar.edu.br

Referências Bibliográficas

CHENG, E. C. K. **Successful Transposition of Lesson Study: A Knowledge Management Perspective**. Singapore: Springer Nature, 2019. DOI: 10.1007/978-981-13-2472-7

DALKIR, K. **Knowledge Management in Theory and Practice**. Cambridge: MIT Press, 2017.

DALKIR, K. **Knowledge management in theory and practice**. Foreword by Jay Liebowitz. —2nd ed. Cambridge: MIT Press, 2011.

MACHADO, D. P.; MORAES, M. G. de S. **Educação a Distância - Fundamentos, Tecnologias, Estrutura e Processo de Ensino e Aprendizagem**. Editora Saraiva, 2015. E-book. ISBN 9788536522210. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536522210/> - Acesso em: 08 jan. 2025.

MATTAR, João; RAMOS, Daniela K. **Metodologia da pesquisa em educação: Abordagens Qualitativas, Quantitativas e Mistas**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2021. E-book. ISBN 9786586618518. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786586618518/> - Acesso em: 08 jan. 2025.

MINIOLI, C. S.; SILVA, H. de F. N. **Gestão do Conhecimento no espaço escolar: a memória organizacional como estratégia para a organização do trabalho pedagógico**. Curitiba, PR: CRV, 2013.

TAKEUCHI, H; NONAKA, I. **Gestão do conhecimento**. Grupo A, 2008. E-book. ISBN 9788577802296.

ORDOÑEZ, A. M.; CAMARGO, F.; HIGASHI, P. **Planejamento e Gestão da Aprendizagem por Competências: Além do Conteúdo na Educação Superior**. Grupo A, 2023. E-book. ISBN 9786559760350.

VIEIRA, T. P. S (no prelo). **Avaliação de competências profissionais e gestão da aprendizagem: uma análise no contexto da educação a distância**. 2024. Dissertação (Mestrado em Gestão do Conhecimento das Organizações) - Programa de Pós-Graduação em Gestão do Conhecimento nas Organizações - Universidade Unicesumar, Maringá, 2024.

ZABALA, A.; ARNAU, L. **Como aprender e ensinar competências**. Grupo A, 2014. E-book. ISBN 9788584290178. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584290178/> - Acesso em: 08 jan. 2025.

COMO CITAR ESTE TRABALHO

ABNT: VIEIRA, T. P. S.; FORNO, L. F. D.; TEIXEIRA, T. M. Avaliação de Competências na Educação à Distância: o Papel da Gestão do Conhecimento Educacional para Qualidade do Processo. **EaD em Foco**, v. 15, n. 1, e2497, 2025. doi: <https://doi.org/10.18264/eadf.v15i1.2497>