

Nos planos de desenvolvimento do CI da nossa organização, vamos considerar que...

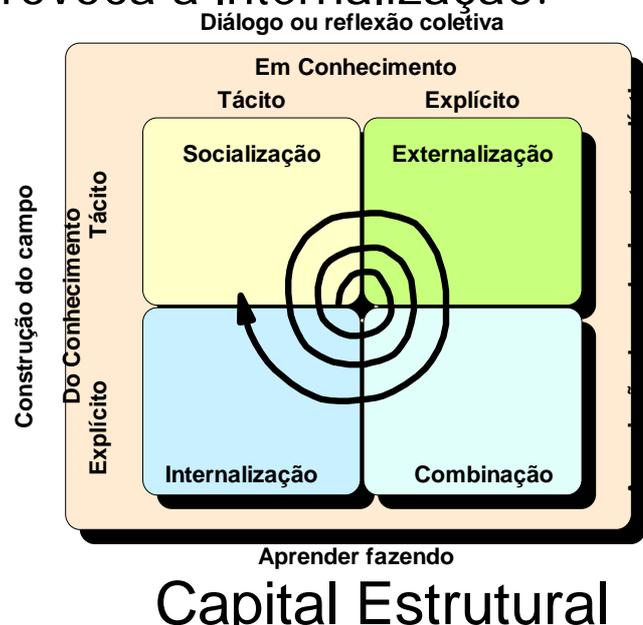
A interação entre o conhecimento tácito e o conhecimento explícito pode ser feita de quatro modos diferentes:

- (1) de conhecimento tácito em conhecimento tácito, que chamamos de socialização;
- (2) de conhecimento tácito em conhecimento explícito, que denominamos externalização;
- (3) de conhecimento explícito em conhecimento explícito, ou combinação; e
- (4) de conhecimento explícito para conhecimento tácito, ou internalização.



Acreditamos o processo se passa assim...

- ★ 1. O modo da socialização normalmente começa desenvolvendo um "campo" de Interação. Esse campo facilita o compartilhamento das experiências e modelos mentais dos membros.
- ★ 2. O modo de externalização é provocado pelo "diálogo ou pela reflexão coletiva" significativos, nos quais o emprego de uma metáfora ou analogia significativa ajuda os membros da equipe a articularem o conhecimento tácito oculto que, de outra forma, é difícil de ser comunicado.
- ★ 3. O modo de combinação é provocado pela colocação do conhecimento recém-criado e do conhecimento já existente proveniente de outras seções da organização em uma "rede", cristalizando-os assim em um novo produto, serviço ou sistema gerencial.
- ★ 4. O "aprender fazendo" provoca a Internalização.



Acreditamos que...

A criação do conhecimento organizacional é um processo em espiral, que começa no nível individual e vai subindo, ampliando comunidades de interação que cruzam fronteiras entre seções, departamentos, divisões e organizações.

- ★ O conhecimento tácito dos indivíduos constitui a base.
- ★ A organização tem de mobilizar o conhecimento tácito criado e acumulado no nível individual.
- ★ O conhecimento tácito mobilizado é ampliado através dos quatro modos de conversão do conhecimento

