

Uma nova abordagem de e-learning corporativo

Patricia Chagas Alonso

O ensino a distância nas empresas hoje é 2.0 e potencializa o aprendizado quando associa a colaboração informal ao e-learning já utilizado pelas universidades corporativas.

“Eu sempre estou pronto para aprender, embora nem sempre goste que me ensinem.”

Esta frase foi dita por Winston Churchill, mas, convenhamos, poderia sair da boca de qualquer um.

Profissionais que trabalham nas áreas de educação corporativa lidam constantemente com o desafio de ensinar e ao mesmo tempo despertar o desejo de aprender nos colaboradores. Nesse contexto de treinamento e desenvolvimento das organizações, a escolha da estratégia normalmente utilizada é a da abordagem instrucional, uma estratégia de ensino-aprendizagem presente em milhares de produtos de treinamento com foco em aprendizado corporativo.

É uma abordagem muito eficiente cujo centro é o curso e seu conteúdo; o que muda é apenas o escopo, duração ou meio e o e-learning é um desses meios.

O e-learning hoje utilizado na maioria das corporações segue esta linha de abordagem instrucional em cursos WBT (Web Based Training), onde o aluno se inscreve, navega pelo curso tomando conhecimento de seu conteúdo, reflete sobre os exercícios propostos, recebe feedbacks e realiza avaliações. É um modelo que funciona, sem dúvida, mas observando suas limitações podemos construir uma nova abordagem de e-learning corporativo.

Cursos presenciais que utilizam esta abordagem focam apenas na transmissão de informação e deixam a interação entre indivíduos, os diálogos interessantes e a troca de experiências para o coffee break. No caso do e-learning, nem isso é possível. Este tipo de abordagem também acaba isolando e separando aprendizado de trabalho.

Portanto, um aspecto do modelo instrucional é que a informação flui em uma direção apenas, não é dada atenção à contribuição dos participantes e à construção do diálogo. A experiência de um curso instrucional é altamente teórica, apesar de haver algumas poucas oportunidades para ação e experimentação, como em simulações, por exemplo.

Hoje em dia, aprendizado e trabalho estão cada vez mais intrinsecamente conectados. O colaborador aprende enquanto trabalha e trabalha aprendendo.

Se nós acostarmos os colaboradores a esperarem por um curso ou uma instrução para aprender algo, em vez de incentivarmos neles a responsabilidade pelo seu próprio aprendizado, estamos desperdiçando o potencial de um aprendizado auto motivado. Aquilo que buscamos aprender por vontade própria tem maiores chances de se transformar em um aprendizado consistente.

Uma estratégia de e-learning corporativo precisa sim de cursos interessantes e bem elaborados dentro de uma abordagem instrucional consistente. Porém, é possível ir além.

A crescente conectividade trouxe a possibilidade de cada pessoa ser um agente ativo de seu aprendizado e criou um contexto social com espaço para se aprender por meio de diálogos construtivos. Vygotsky com certeza iria adorar a web 2.0.

Redes sociais, blogs, microblogs, enciclopédias coletivas (wikis) – ferramentas de web 2.0 - possibilitam que estas interações entre os indivíduos, antes apenas presenciais, aconteçam também via internet. A reflexão e o aprendizado decorrentes desta interação agora não dependem mais do encontro presencial para acontecerem.

As áreas de treinamento e desenvolvimento das organizações devem estar preparadas para a formação de seus colaboradores neste contexto, pois grande parte do time das empresas é formada por "aprendizes 2.0", ou seja, pessoas que já estão acostumadas a utilizar ferramentas colaborativas de internet e relacionar-se em redes sociais fora do ambiente corporativo.

Este colaborador talvez não se contente apenas em receber passivamente cursos, aulas ou normas, pois ele já interage com outros indivíduos online, ele troca, conversa, reflete e elabora conteúdo por meio de blogs, wikis, de um Orkut ou de um Facebook.

E tudo isso é e-learning. Com estas ferramentas, o e-learning de uma organização pode oferecer oportunidades de diálogo em redes formadas por seus colaboradores. Pode criar espaços para aprendizado informal. Possibilitar que os colaboradores busquem mais informações sobre o que estão aprendendo e trocar com colaboradores de outras áreas e empresas que se interessam pelos mesmos assuntos.

Grandes empresas já adotam wikipédias internas para que seus funcionários construam ou atualizem documentos e informações, facilitando o acesso ao conhecimento que é gerado por eles mesmos. Outras empresas têm blogs corporativos em que os funcionários trocam impressões sobre assuntos diversos, a diretoria dá voz a eles e assim conseguem proporcionar diálogos com mais transparência e ainda facilitar a troca de experiências entre pessoas que, num mundo de empresas globalizadas, talvez nunca se encontrem.

Uma nova abordagem de e-learning corporativo inclui estas novas tecnologias, trazendo-as para o cotidiano dos colaboradores no ambiente de trabalho. É o "learning 2.0", que potencializa o aprendizado dentro das organizações quando associa um aprendizado colaborativo e informal ao e-learning já utilizado pelas universidades corporativas.

ALONSO, Patricia Chagas. Uma nova abordagem de e-learning corporativo. **Webinsider**. São Paulo, out. 2009. Disponível em: <<http://webinsider.uol.com.br>>. Acesso em 29 out. 2009.