

O futuro do e-Learning

Patricia Bispo

O constante desenvolvimento dos profissionais tornou-se uma preocupação das empresas que adotam uma posição diferenciada num acirrado mercado. Dentro dessa realidade, várias ferramentas de educação corporativa estão sendo usadas e, dentre essas, uma vez despertando a atenção das empresas: o e-Learning. Mas, nem todas as organizações conseguem implantar e obter resultados satisfatórios com essa ferramenta. "No Brasil, as barreiras para se implantar o e-Learning vão desde a concepção das políticas públicas de ensino brasileiro, passando pela avidez com que as empresas, os empresários e os profissionais correm atrás de soluções milagrosas para solucionar os problemas do ambiente de trabalho e também pela adoção de modismos, principalmente os importados", afirma o especialista corporativo, Eduardo Najjar. Em entrevista concedida ao RH.COM.BR, ele comenta ainda que o ensino à distância deve ser usado como uma ferramenta complementar dos processos de aprendizagem.

RH.COM.BR - Apesar de nos últimos anos ter sido alvo de muitas análises, o e-Learning ainda não conquistou definitivamente seu espaço junto às organizações. Por que isso ainda acontece?

Eduardo Najjar - A complexidade das relações humanas, que aumenta a cada dia, sempre desenha novas alternativas para o desenvolvimento humano. Isso também acontece nas organizações. De tempos em tempos, novos produtos e processos aparecem no mercado, buscando auxiliar as soluções que os homens tentam criar visando otimizar o resultado das empresas, melhorar o ambiente interno, enfim, tornar palpável aos seres humanos as aberrações por eles mesmos criadas em termos do trabalho e da dinâmica do trabalho na vida das pessoas. No caso dos processos educacionais nas empresas, ocorre algo parecido. Infelizmente, poucos são os dirigentes de empresas preocupados com a implementação de um ambiente de desenvolvimento de pessoas no dia-a-dia. Dentro do cenário da educação nas empresas, hoje com rótulo de educação corporativa, e junto ao público consumidor de produtos educacionais que podemos designar "pessoas físicas", está a educação à distância ou o e-Learning. Destaca-se que, devido à ação da complexidade, a ferramenta de educação à distância com utilização de informática é uma boa solução complementar para os processos de aprendizagem. Da forma como é vendido à sociedade e às empresas, surge como embalagem contendo ingredientes notáveis, objetos engrandecedores do gênero humano. Porém, se observado pela lupa de especialistas em educação, seu cerne mostra ser um típico produto criado para atender à mentalidade "comando-controle" que, ainda hoje, graça no mundo, tanto em países desenvolvidos quanto no terceiro mundo. No Brasil, copiamos a utilização dessa ferramenta sem nos apercebermos que, mesmo nas empresas e ambientes sociais que operam no país berço do e-Learning como os Estados Unidos, enfrentam grande dificuldade de processo em sua aplicação.

RH - E qual a causa principal desse cenário no Brasil?

Eduardo Najjar - Uma delas, na minha visão, deve ser creditada ao erro histórico do Processo de Educação Nacional que ensina crianças, depois jovens e adultos, com raras exceções, a fazer e não pensar: estratégias educacionais também baseadas na filosofia do "comando-controle", ou seja, eu ensino e você aprende. Se não der certo, a culpa é sua seu..! Como consequência, no Brasil, temos uma grande quantidade de profissionais mal formados. No momento em que profissionais com esse viés de formação são apresentados a essa ferramenta de aprendizagem, comparam-na ao maravilhoso mundo da tecnologia que a mídia coloca frente aos seus olhos, diariamente, e mergulham avidamente no produto.

RH - Qual a consequência que esse "mergulho" provoca?

Eduardo Najjar - Frustração, porque a ferramenta lembra um videogame, mas não é. Porque podem ser utilizados, em conjunto, diversos tipos de mídia complementares como filmes, sites, entre outros, que por finalidade educacional ficam muito mais chatos. Frustração porque a ferramenta exige um nível de dedicação pessoal, para se alcançar resultados efetivos; porque

sua utilização exige autodisciplina e, na maioria dos casos, não traz anexado um "capataz" para colocar resultados parciais e finais da utilização do produto; porque a imensa maioria dos softwares educacionais é composta por uma "aula" presencial traduzida para o ambiente computacional. E a tecnologia da educação difere totalmente quando utilizada presencialmente e quando utilizada virtualmente. Frustração porque as pessoas sentem falta e elementos que lhes motivem utilizar a ferramenta; porque, com inúmeros meios de complementação de aprendizagem, o e-Learning deve ser, desculpe a repetição forçada, um complemento e não o principal meio de apresentação de conteúdo educacional numa atividade de aprendizagem.

RH - No caso específico do Brasil, o Sr. acredita que essa ferramenta será incorporada a médio e a longo prazos?

Eduardo Najjar -Penso que haverá uma depuração com o passar do tempo. Fornecedores competentes e usuários conscientes encontrarão uma maneira de utilizar a ferramenta no contexto do ensino tradicional como importante complemento que é. Desde há aproximadamente cinco anos, observei o número enorme de empresas de todos os portes, no Brasil, entrando nesse mercado. E pude observar o quão rapidamente 90% delas retiraram-se do mercado. O mesmo fenômeno pode ser observado, num período anterior, no mercado do e-Learning. Conheço e merecem ser citados a UVB e as atividades realizadas pelas Faculdades Anhembí-Morumbi.

RH -Em que momento o e-Learning deve ser usado pelas empresas?

Eduardo Najjar - A empresa deve construir uma estratégia de educação para o desenvolvimento dos talentos que nela operam. Essa estratégia é de tal importância que sua adoção e performance devem estar ligadas ao primeiro homem da hierarquia e deve contemplar do porteiro ao presidente da organização.

RH - O e-Learning deve ser popularizado no futuro?

Eduardo Najjar - Desde que o país faça um enorme e correto esforço de inclusão digital, "o céu é o limite" para a aplicação do e-Learning como ferramenta auxiliar em processos de aprendizagem.

RH - De que forma o e-Learning pode agregar valor à atuação estratégica do profissional de RH?

Eduardo Najjar - Ele é o principal elo de ligação entre a estratégia de desenvolvimento de talentos na empresa e os funcionários, a quem as ações de educação são dirigidas. Deve ter em sua caixa de ferramentas, também, o e-Learning para lançar mão dentro de estratégias de aprendizagem.

Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Desenvolvimento/Entrevista/3943/o-futuro-do-e-learning.html>>. Acesso em: 6 jul. 2009.