

ADEUS À SALA DE AULA

PLATAFORMAS COMO O MOOC E
MÉTODOS DE OFERTA DE CURSOS
VIRTUAIS DEVEM TRANSFORMAR
O MODO COMO AS EMPRESAS
TREINAM SEUS COLABORADORES

Imagine uma empresa em que os conteúdos de treinamento são publicados, com meses de antecedência, numa plataforma online, que pode ser acessada por qualquer nível hierárquico de colaborador a qualquer momento, de qualquer dispositivo. As provas e exames não estão agendados e podem acontecer a qualquer instante, mesmo fora do ambiente corporativo.

Agora, imagine colaboradores que não pertencem a uma turma

ou departamento específico, mas frequentam aulas em grupos heterogêneos, compostos por estudantes de diferentes idades. O mestre ora é um convidado do mercado, ora um acadêmico de carreira, que ministra palestras que podem ser presenciais ou virtuais. Ao fim de todo o processo, a trajetória do aluno, sua frequência aos encontros educacionais, avaliações e desempenho em trabalhos de grupo ficam gravados em um sistema em

nuvem, acessível pelo colaborador e por seus gestores.

O método altamente sofisticado é usado por Kurk Fischer, professor de estatística e inovação na Universidade Harvard, nos Estados Unidos. De acordo com Fischer, a tecnologia embarcada permitiu acelerar o processo de aprendizagem ao mesmo tempo que desestruturou formas consagradas de ensinar. “Há 15 anos, havia muito medo de que a tecnologia dispersas-

se os alunos. Nós tínhamos receio de substituir um sistema consagrado e, até certo ponto, eficiente, por outro ainda não testado. Mas os resultados estão sendo impressionantes e, acredito, não há como voltar atrás”, diz.

CASOS NO BRASIL

Em algumas faculdades brasileiras a adoção de tecnologias on-line também acontece, ainda que sem a mesma visibilidade de instituições

HÁ 15 ANOS, HAVIA MUITO MEDO DE QUE A TECNOLOGIA DISPERSASSE OS ALUNOS. MAS OS RESULTADOS (DO USO DE NOVAS TECNOLOGIAS NA EDUCAÇÃO) ESTÃO SENDO IMPRESSIONANTES E NÃO HÁ COMO VOLTAR ATRÁS

como Harvard. Na Fundação Armando Álvares Penteado (FAAP), em São Paulo, a professora Paula Carvalho Pereda recorre a vídeos do TED, a famosa plataforma de

palestras on-line que reúne apresentações de nomes consagrados como ex-presidentes, empresários e cientistas vencedores de Prêmios Nobel, além de materiais didáticos

da Khan Academy, estúdio de produção de vídeos educacionais mais conhecido no mundo.

“Usamos a tecnologia como uma forma de oferecer um conteúdo mais qualificado a nossos alunos, mas também como um meio mais eficaz de prender sua atenção e fazê-lo sentir-se motivado com os estudos”, conta Paula. Na FAAP, provas e cursos são realizados por meio de uma plataforma de colaboração na nuvem. “Nosso diretor comenta que a sala de aula mudou pouco desde a Idade Média para cá, com alunos sentados em carteiras e um professor na frente de um quadro-negro. Com os recursos de tecnologia, estamos mudando isso”, afirma Paula.

A revolução causada pela adoção de novas tecnologias na educação faz grandes especialistas, como Salman Khan, criador de uma plataforma livre de educação on-line, dizer que em cinco anos as salas de aula, em faculdades, deixarão de existir. “A tendência é que as salas sejam substituídas por ambientes de encontro, orientação e debate sobre temas estudados previamente, com a mistura de alunos de anos diferentes e professores de áreas distintas”, afirma Khan. “Nas empresas, esses processos devem acontecer em um prazo ainda mais curto”, prevê.

Segundo Kevin Young, pesquisador de educação corporativa da Universidade Harvard, as novas alternativas de cursos virtuais devem retirar das mãos do RH o papel de protagonista na organização de cursos corporativos. “Cada vez mais, os próprios colaboradores vão decidir quais treinamentos fazer. O papel

UM ESTUDO DA REVISTA *FORBES*, PUBLICADO EM FEVEREIRO DESTA ANO, APONTA QUE O INVESTIMENTO EM NOVAS TECNOLOGIAS DE TREINAMENTO ESTARÁ ENTRE AS CINCO PRIORIDADES DE 70% DAS EMPRESAS

do RH passará por indicar quais competências a empresa precisará no futuro e, aí, quem for proativo e correr atrás de se qualificar deverá ser o novo líder dentro das empresas”, afirma Young.

INVESTIMENTO PARA A EXPANSÃO

Um estudo da revista *Forbes*, publicado em fevereiro deste ano, aponta que o investimento em novas tecnologias de treinamento estará entre as cinco prioridades de 70% das empresas. O estudo ouviu corporações dos Estados Unidos, Japão, China e Brasil. O mesmo estudo relaciona o investimento em treinamento corporativo com a ascensão das empresas. Companhias que investem mais em treinamento, são as que obtêm melhores resultados em termos de expansão de seus negócios. Ao mesmo tempo, o corte de gastos nesse setor, mostra o estudo, está diretamente relacionado ao declínio das empresas, com perda direta de participação de mercado nos setores em que atua.

Uma das ferramentas mais promissoras em termos de treinamento corporativo são os chamados MOOCs, sigla em inglês para Massive Open Online Courses. Desenvolvido originalmente por estudantes e professores da Universidade Stanford, a iniciativa já foi copiada por outras instituições de ensino e consiste em oferecer cursos livres em plataforma web para qualquer pessoa, de qualquer parte do mundo.

MOOCS

Quem desejar fazer um curso de liderança, gestão de pessoas ou inovação dentro das empresas pode se “matricular”, sem custos, em cursos que, em tese, seriam restritos a uma elite universitária. Não há provas ou comprovantes. O estudante aproveita o conteúdo que desejar e pode usar as habilidades aprendidas em sua carreira. O sucesso desta ideia é tamanho que escolas como o Massachusetts Institute of Technology e Universidade da Califórnia já empenharam parte de suas receitas para financiar MOOCs. No Brasil, a Universidade de São Paulo oferece dois cursos com esse modelo. Os cursos são ministrados por professores da instituição e veiculados pela plataforma Veduca, tecnologia de aulas virtuais desenvolvida em conjunto pelas universidades Unicamp, Unesp e USP. Por enquanto, as duas disciplinas oferecidas são física mecânica básica e probabilidade e estatística. O principal desafio para a popularização dos MOOCs é como avaliar os estudantes e assegurar certificados. No entanto, a plataforma básica está lançada e esta forma de educar colaboradores ascende com força.

(POR FELIPE FALLETTI)