

e-Learning

O impacto da transformação digital

Poderá a transformação digital trazer mudanças significativas ao e-learning, fazendo inclusive com que esta modalidade de formação ganhe uma força mais constante nas empresas? A resposta é-nos dada por especialistas de instituições com presença significativa no nosso mercado.

Texto: Francisca Rodrigues



«A transformação digital é uma realidade que está a trazer mudanças significativas transversais a toda a cadeia de valor nas empresas, quer ao nível do planeamento estratégico, dos processos internos e da própria cultura organizacional.» A afirmação é de Hugo Leitão, 'senior consultant' na B-Training, Consulting, que acredita que, «numa perspetiva de inovação e aprendizagem, o 'e-learning' sentirá os reflexos da transformação digital que está a acontecer nas empresas na área da formação».

Este especialista salienta que «temos assistido ultimamente a progressos rápidos na área do 'e-learning', sendo que «em termos de 'instructional design' existe um leque cada vez mais alargado de ferramentas de autor que permite a conceção de conteúdos visualmente mais agradáveis, tecnicamente mais 'user friendly' e a preços cada vez mais acessíveis». Ou seja: «As empresas começam a vislumbrar o 'e-learning' como algo mais dinâmico e interativo, e por consequência mais motivador, devido às ferramentas digitais existentes, tanto ao nível das funcionalidades das plataformas de formação à distância como das próprias ferramentas de autor que permitem conceber conteúdos mais apelativos e contribuir para aprendizagem efetiva por parte dos formandos.»

No caso da B-Training, Consulting, Hugo Leitão partilha que têm procurado ser pioneiros neste processo de transformação digital ao nível dos projetos de consultoria de 'e-learning', concluindo: «Nos últimos anos, temos investido em ações de formação técnicas para os nossos colaboradores, pesquisa e desenvolvimento interno no sentido de procurar as melhores soluções disponíveis no mercado ao nível de plataformas de 'e-learning' e ferramentas de autor. Todos os dias procuramos inovar com o objetivo de servir melhor os nossos clientes e acrescentar valor aos seus colaboradores.»

Digital learning

Fátima Gonçalves, 'head of learning and development solutions' e 'digital learning coordinator' da CEGOC, começa por fazer uma reflexão sobre o tema: «Durante muitos anos, o 'e-learning' esteve associado a experiências menos positivas. Mas será que este paradigma se mantém? Para a CEGOC, a transformação digital é já uma realidade, que vai muito para além da tendência e do 'buzz' gerado à volta do tema. O mundo está a atravessar uma profunda revolução, marcada pelas evoluções tecnológicas e pelo impacto que isso provoca na nossa forma de comunicar, trabalhar, aprender e interagir com os clientes e parceiros de negócio. Já pensou na forma como aprendemos hoje, em plena era digital?»

A especialista faz notar que «o 'smartphone' passou a ser um dos veículos da aprendizagem e da forma como interagimos com outros» e que «a aprendizagem é agora mais social, por via da proliferação de



plataformas e redes sociais ('social learning')», prosseguindo: «E estamos a falar não só da forma como interagimos com o conteúdo, mas também com os vários interlocutores, através dos mais variados dispositivos (com incidência para o 'mobile learning'). Constatamos que as empresas estão cada vez mais recetivas e ávidas de incorporar novos formatos de aprendizagem, com recurso ao digital. Isto não acontece apenas por moda. Trata-se de uma exigência natural dos tempos em que vivemos e da velocidade em que ocorrem as mudanças. E estas também estão a acontecer no mundo da formação. É preciso inovar e criar novos modelos, mais flexíveis e adaptados às necessidades de aprendizagem individuais, tornando as organizações mais ágeis e capazes de dar resposta aos desafios emergentes. O modelo atual em que nos situamos evoluiu do 'e-learning' para o 'digital learning', um referencial mais lato que abrange vários formatos e recursos».

'Digital learning objects' (percursos digitais de apoio à formação presencial, manuais digitais, tutoriais, vídeos interativos, classes virtuais, entre muitas outras soluções; serviços de apoio ao desenvolvimento de competências (conceção de percursos personalizados de formação totalmente digitais ou 'blended', tutoria técnica e pedagógica à distância, implementação de estratégias digitais de 'gamification', formação em 'instrucional design', plataformas colaborativas); ferramentas de análise ('profilers' e 'quizzes', entre outras) – são estes os três tópicos enunciados por Fátima Gonçalves.

Para 2018, a CEGOC tem como grande prioridade «promover as soluções de 'digital learning', apostar

Hugo Leitão (B-Training, Consulting):
«As empresas começam a vislumbrar o 'e-learning' como algo mais dinâmico e interativo, e por consequência mais motivador, devido às ferramentas digitais existentes, tanto ao nível das funcionalidades das plataformas de formação à distância como das próprias ferramentas de autor.»



Fátima Gonçalves (CEGOC): «As empresas estão cada vez mais recetivas e ávidas de incorporar novos formatos de aprendizagem, com recurso ao digital. Isto não acontece apenas por moda.»

na experiência de aprendizagem personalizada e corporizar os seus percursos de formação através da nova plataforma corporativa ('Learning Hub'), potenciadora da 'learning experience', perspetiva a responsável, salientando ainda que pretendem «abraçar os desafios da transformação digital e colaborar com as organizações na construção de experiências de aprendizagem envolventes e que acrescentem valor ao negócio e ao desenvolvimento das competências dos colaboradores».

Um tema na agenda RH

Na People Value entende-se que a transformação digital veio para ficar. Sara Sousa Brito, a diretora, assinala também que «veio igualmente alterar o modo como o 'e-learning' é percecionado pelas várias organizações», ou seja, «já não é uma opção não estar no digital, o que faz com que este seja um tema que está incontornavelmente na agenda dos recursos humanos (RH) este ano».

Sara Sousa Brito realça também a ideia de já não estarmos a falar de 'e-learning' mas sim de 'digital learning'. «A presença do digital existe sob vários formatos e abordagens, sendo que o vídeo é a primeira opção. As organizações com mais anos de 'e-learning' estão a reanalisar conteúdos, a fazer 'upgrades' de formatos. Quem ainda não tinha oferta digital está a analisar toda a oferta do mercado, que neste momento é muito mais variada em termos de opções de produção e tecnologia. Os LMS ['learning management systems'] estão a ser substituídos por 'apps', mais 'user friendly' e multiformatos. Os conteúdos são produzidos mais rapidamente, com ferramentas de autor mais sofisticadas ou mesmo sem ferramentas de autor e diretamente em formato vídeo», salienta, para logo acrescentar: «Além dos avanços tecnológicos, urge a necessidade de disponibilizar a todos os colaborado-

res informação e 'know-how', de forma rápida e acessível, a qualquer momento. A velocidade com que os mercados se alteram exige que as organizações estejam prontas e sejam rápidas a dar resposta aos diferentes desafios que se colocam.»

A diretora da People Value refere ainda «a nova geração que entrou agora no mercado de trabalho, nativa digital e cujas modalidades preferenciais de aprendizagem não são em sala, mas sim uma conjugação de multi-abordagens pedagógicas». Aqui, «o aluno está no centro do processo de aprendizagem, e através de abordagens como a 'gamification' e a tecnologia é possível ter percursos diferenciados por colaborador, com desenho instrucional em árvore (e não linear), com aprendizagem por níveis». Ou seja, «cada aluno terá o seu percurso de acordo com o seu perfil, incrementando os índices de envolvimento e impacto da experiência de aprendizagem».

Em síntese, Sara Sousa Brito acredita que «estamos num momento de rápida transição, em que a presença do digital estará no nosso dia-a-dia de aprendizagem, em formatos cada vez mais interativos e aliciantes, como o de realidade aumentada, o da realidade virtual ou mesmo 'apps' e 'games', cada vez mais envolventes e aliciantes».

Adaptação em tempo real

Jorge Pereira, 'chief executive officer' (CEO) da ZONAVERDE, retoma a ideia inicial deste trabalho, referindo que «a transformação digital é uma característica dos tempos que correm e impacta os consumidores, as empresas e outras organizações em todo o mundo», sendo que «quanto a isso não há nada a fazer». E acrescenta: «Na era da globalização e da indústria 4.0, a velocidade a que as tecnologias, os métodos e os processos evoluem não pode deixar ninguém in-

Sara Sousa Brito (People Value): «A presença do digital existe sob vários formatos e abordagens, sendo que o vídeo é a primeira opção. As organizações com mais anos de 'e-learning' estão a reanalisar conteúdos, a fazer 'upgrades' de formatos.»



© DR



© Pedro Valente

Jorge Pereira (ZONAVERDE): «No centro deste turbilhão de alterações estão as pessoas, e são elas, enquanto operadores, colaboradores ou gestores das empresas, que têm que mudar e adaptar-se rapidamente.»

diferente, muito menos as empresas, que têm que se adaptar em tempo real ao turbilhão de mudanças que a transformação digital provoca, quer na perspetiva das solicitações do mercado em matéria de produtos ou serviços, ou da oferta da concorrência, quer na perspetiva da evolução e da adaptação das pessoas que trabalham nas organizações.»

Para o CEO da ZONAVERDE, «no centro deste turbilhão de alterações estão as pessoas, e são elas, enquanto operadores, colaboradores ou gestores das empresas, que têm que mudar e adaptar-se rapidamente». Mais: «Muito do que aprenderam no percurso formativo escolar e universitário rapidamente se torna obsoleto, e há que procurar alternativas para formar e treinar os colaboradores para que estes possam acompanhar o ritmo de mudança. Talvez a ferramenta/ metodologia melhor e mais enquadrada nesse espírito de transformação digital e evolução tecnológica seja o 'e-learning'», assinala.

Ciente destas mudanças e também porque os clientes a levaram por essa via, há mais de 10 anos que a ZONAVERDE desenvolve formação em formato 'e-learning' (e também 'b-learning'). «Este percurso, sempre recheado de constantes inovações e desafios tecnológicos, permitiu-nos desenvolver metodologias capazes de apresentar soluções para muitos problemas relacionados com necessidades de formação diversas e por vezes muito específicas de cada organização», partilha Jorge Pereira, assinalando ainda: «Os cursos 'e-learning' que a ZONAVERDE desenvolveu nas empresas permitiram melhorar os processos e a produtividade e ofereceram aos colaboradores a possibilidade de evoluir profissionalmente dentro de cada organização, adquirindo mais conhecimentos e facilitando a adaptação às mudanças tecnológicas, tudo isto com flexibilidade de horários, permitindo uma evolução e uma aprendizagem ao ritmo de cada um.» ©