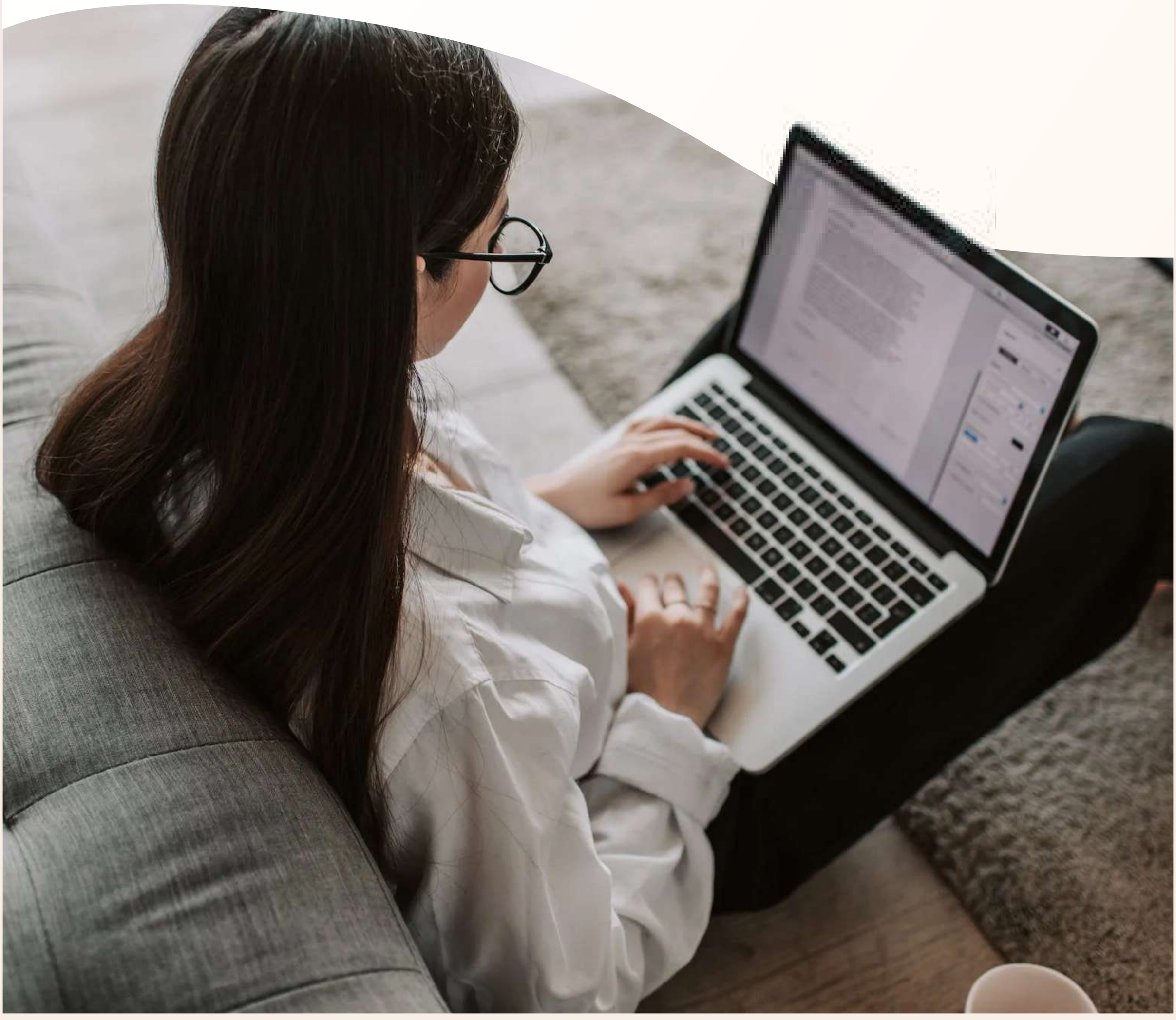
Migrando do treinamento presencial para a aprendizagem digital



Índice

Migrando do treinamento presencial para a aprendizagem digital 02

Capítulo 1

Por que migrar do treinamento com instrutores para o e-learning? 03

Capítulo 2

A aprendizagem pode ocorrer sem instrutores? 05

Capítulo 3

Cinco fatores importantes ao migrar para a aprendizagem digital 07

Capítulo 4

Evitando os erros mais comuns 11

Capítulo 5

Como melhorar a criação de cursos de e-learning 14

Conclusão 16

Migrando do treinamento presencial para a aprendizagem digital

A aprendizagem digital está se tornando cada dia mais importante e é indispensável no treinamento de funcionários contemporâneos. Todos os setores estão aderindo às tendências ligadas à aprendizagem digital e se distanciando da educação presencial. Isso afeta até mesmo áreas como o varejo e a saúde, que possuem muitos trabalhadores considerados essenciais. Ambos os setores tiveram um aumento urgente e repentino na necessidade de treinamentos virtuais.

Migrar da aprendizagem em sala de aula para plataformas online tornou-se um empreendimento necessário para empresas e organizações. Com a pandemia de COVID-19 impondo o trabalho remoto a uma grande parcela dos profissionais, a aprendizagem digital se consolida como a melhor opção para substituir treinamentos presenciais. Muitas organizações já adotam protocolos de treinamento virtual e e-learning no ritmo dos alunos para preencher as lacunas criadas pela pandemia. As organizações migraram 72% dos seus programas de treinamento para o e-learning, comparados aos 52% anteriores à pandemia. Esse salto de 20% em menos de um ano é significativo e parece ser o início de uma mudança gradual.

Quando falamos de e-learning, é útil compará-lo a treinamentos conduzidos por instrutores. Isso nos dá uma visão mais clara da aprendizagem digital como um todo. Treinamentos com instrutores costumam ser presenciais, enquanto o e-learning ocorre por meio da internet. Enquanto o e-learning está disponível a qualquer momento, desde que haja acesso à internet, o treinamento com instrutores tem diversas restrições, incluindo questões de tempo e espaço.

Analisaremos alguns contextos para entender por que o e-learning se tornou uma escolha óbvia para as organizações:

1. O e-learning está sempre disponível, ao contrário do treinamento presencial, que precisa de mais planejamento e cronogramas.

2. No treinamento em sala de aula, instrutores devem abordar conteúdos dentro de um cronograma rígido. Isso não ocorre em treinamentos virtuais, que se ajustam aos horários dos funcionários.

3. O e-learning é mais fragmentado do que treinamentos conduzidos por instrutores. Estudar no próprio ritmo em módulos de aprendizagem online é mais eficaz do que passar horas em sala de aula.

4. Treinamentos presenciais são limitados geograficamente e ficam disponíveis em momentos específicos a apenas alguns funcionários. Por outro lado, o e-learning fica disponível no mundo todo, aumentando consideravelmente o acesso aos cursos.

5. No e-learning, as atualizações nos materiais dos cursos são instantâneas. Em treinamentos presenciais, os instrutores precisam de tempo para fazer essas atualizações, o que gera atrasos na inclusão de informações urgentes.

Capítulo 1

Por que migrar do treinamento com instrutores para o e-learning?

Antes de migrar do treinamento com instrutores para o e-learning, precisamos entender melhor por que essa mudança é essencial e como agir com eficácia nessa área recente da aprendizagem digital.

> “A aprendizagem online não é o grande fenômeno do futuro; é o grande fenômeno do presente.”
>
>
> Donna J. Abernathy

Razões para migrar do treinamento com instrutores para o e-learning:

O e-learning é dinâmico, flexível e fácil de ser adaptado às características da sua equipe, seus métodos e conteúdos, entre outros aspectos. O conteúdo é rapidamente preparado, testado e modificado para atender às necessidades dos funcionários. Funcionários podem criar cursos e aprender no próprio ritmo. Também é possível revisar as seções mais complexas, que demandam mais tempo e dedicação para serem melhor compreendidas.

- No e-learning, a aprendizagem é constante. Funcionários podem acessar os programas de treinamento no conforto de suas casas, em cafés e até mesmo em espaços de co-working. Esses programas funcionam bem em diversos dispositivos. Funcionários podem acessar os cursos a qualquer momento e consultar seus materiais sempre que precisarem. No final, os funcionários acabam economizando tempo ao estudar online. Muitas vezes, o e-learning condensa conteúdos, oferecendo mais informações em intervalos menores. Consequentemente, é possível economizar entre 40 e 60% do tempo de treinamento dos seus funcionários.

- Comparado à aprendizagem presencial, o treinamento online elimina custos com instrutores, salas de aula, infraestrutura, materiais de apoio e tempo gasto com deslocamento. É um método abrangente e que alcança um público maior, se comparado aos treinamentos presenciais. Nesse método, a aprendizagem fica disponível para todos, sem restrições de orçamento e deslocamento.

- Como os alunos de e-learning estão no controle do próprio aprendizado, as chances de se cansarem dos estudos são menores. Esse tipo de programa não depende de dispositivos específicos, adequando-se ao estilo de cada aluno. É possível usar computadores, tablets, notebooks e até smartphones para acessar os treinamentos digitais.

- Cursos online permitem múltiplas possibilidades. É fácil combiná-los ou misturá-los a outras aulas e conteúdos sempre que necessário. Os cursos podem ser oferecidos isoladamente ou fazer parte de um programa maior.

- Tendo o investimento inicial em mente, os cursos online oferecem o melhor custo-benefício na tarefa de atingir públicos maiores.

Resumindo, os cursos online geram mais engajamento e oferecem experiências de aprendizado flexíveis, que agregam valor à formação geral dos alunos.

A transição do treinamento presencial para o e-learning:

Depois que compreendemos os méritos de migrar do treinamento convencional para o e-learning, o próximo passo é desenvolver processos e procedimentos de aprendizagem. Veja quais são os passos mais comuns nessa transição:

1. Primeiro, os materiais existentes precisam ser reformatados para se adaptarem ao ambiente digital. Conteúdos online são totalmente diferentes daqueles usados em treinamentos presenciais. Os objetivos de aprendizagem online têm de ser avaliados cuidadosamente. É preciso considerar questões ligadas aos métodos de ensino, design e outros fatores essenciais para uma aprendizagem online eficaz.

2. Após reformatar o conteúdo, selecione as ferramentas de aprendizagem mais adequadas aos seus materiais de treinamento. Existem diversos sistemas de gestão da aprendizagem (LMS) disponíveis para atender às suas necessidades.

3. Em seguida, você deve se reunir com especialistas no assunto para desenvolver o conteúdo do seu curso ou treinamento. Aqui, profissionais de design ouvirão a perspectiva dos especialistas e criarão cursos de e-learning sob medida.

4. Depois de renovar seu conteúdo e ajustá-lo ao programa de e-learning, talvez o conteúdo final não fique muito coeso ou fácil de entender. Isso acontece. É preciso paciência e muitas edições até você encontrar o equilíbrio correto no seu novo conteúdo.

5. Como não há pessoas conduzindo as atividades didáticas, é essencial criar conteúdos de e-learning divertidos, interativos e envolventes. Ofereça informações em pequenas quantidades e use recursos visuais com seus alunos e funcionários. Isso acelera o processo de aprendizagem e melhora a retenção de informações.

6. Seus funcionários também podem escolher ou criar os próprios cursos e, assim, desfrutar de experiências personalizadas.

7. Após seguir esses passos, teste o seu curso, reúna feedback e implemente melhorias a partir disso.

Capítulo 2

A aprendizagem pode ocorrer sem instrutores?

Nós nos prendemos à noção de que instrutores devem conduzir os treinamentos, pois esse é o modelo de educação que se consolidou com o tempo. Nosso apego se relaciona principalmente ao ambiente seguro e formal que caracteriza o treinamento e a interação com instrutores.

> Precisamos trazer a aprendizagem às pessoas, em vez de levar as pessoas à aprendizagem.
>
>
> Elliot Masie

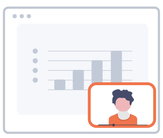
No treinamento presencial, contratamos e pagamos instrutores para o treinamento e desenvolvimento de funcionários. No entanto, com a chegada do e-learning devido à COVID-19, a abordagem presencial tem sido deixada de lado. Os funcionários talvez sintam falta do treinamento presencial, com instrutores disponíveis na sala de aula e a possibilidade de fazer perguntas ao vivo. Nesse caso, uma boa alternativa é combinar o treinamento com instrutores com a aprendizagem virtual nas empresas que adotam o trabalho remoto.

Diferenças entre treinamento com instrutores e e-learning

No infográfico abaixo, veja as principais diferenças entre o treinamento conduzido por instrutores e a aprendizagem virtual.

Treinamento conduzido por instrutores	E-learning
Materiais didáticos muito extensos	Material conciso e objetivo
Restrito a condições de espaço	Sem restrições de tempo ou espaço
Melhor para materiais destinados à sala de aula	Melhor para a aprendizagem remota
Limitado a poucos funcionários	Atende um público maior
Horários e locais predeterminados	Alunos estudam no próprio ritmo e podem revisar os tópicos posteriormente
Consome muito tempo	Economiza entre 40 e 60% do tempo que se usaria em sala de aula
Mais caro do que as opções digitais	É uma opção econômica

A combinação de treinamento presencial e métodos de e-learning seria o ideal para o T&D em empresas e organizações. Mas não é tão fácil combinar esses métodos distintos e, ainda assim, garantir bons resultados. Discutiremos alguns pontos fortes do treinamento presencial, para entendermos melhor como combiná-lo ao e-learning.



Traga alguns aspectos do presencial para o e-learning:

No e-learning, é normal que os alunos sintam falta de ver seus instrutores diretamente e ao vivo. A constante interação com computadores, em vez de seres humanos, nem sempre é fácil. Embora não sejam substitutos perfeitos, vídeos de treinamento dão um toque mais pessoal ao e-learning.

Inclua pessoas conhecidas nos vídeos:

Você teve boas conversas com especialistas? Inclua esses profissionais e outros colegas em vídeos curtos, com conteúdos atualizados. Eles compartilharão conhecimentos importantes, o que ajuda a reter os funcionários no ambiente digital, aprimora o treinamento e o torna mais prazeroso. A presença de especialistas em encontros virtuais e a oportunidade de fazer perguntas são fatores que geram um grande impacto na experiência de aprendizagem.

Crie sessões interativas:

As ferramentas de autoria contemporâneas usam técnicas poderosas para criar ambientes digitais em qualquer plataforma. Elas produzem conteúdos com design visual atraente, animações, slides, transições, elementos interativos e galerias de imagem. Tudo isso torna ainda melhor a experiência dos usuários no e-learning. Ainda há outras funcionalidades, como exercícios em estilo quiz, testes, fóruns de discussão, simulados e ferramentas de jogos, que têm o objetivo de reter os usuários e oferecer desafios de aprendizagem únicos.

Dicas úteis para migrar do treinamento presencial para o e-learning:

- A transição para o e-learning leva tempo. Este é um aspecto muito importante, pois migrar do treinamento com instrutores para o e-learning é um processo gradual. Planeje-se bem.
- Não há instrutores na aprendizagem online. Portanto, preencha essa lacuna e dê um toque especial usando vídeos com orientações personalizadas.
- Identificar áreas que precisam ser melhoradas é um processo ininterrupto. Reúna feedback sobre seu conteúdo de e-learning mesmo após o lançamento do curso. O importante é aperfeiçoar o conteúdo gradualmente.
- Crie um design interessante para o seu curso. No treinamento presencial, os instrutores conseguem disfarçar um design ruim usando seu carisma e habilidades de apresentação. Por outro lado, o design do seu e-learning contribuirá para o sucesso ou fracasso do seu conteúdo. Dê atenção especial a este aspecto.
- A última dica (e a mais importante) é: mantenha os alunos engajados, usando diversos exercícios e atividades interativas. O processo de aprendizagem deve ser ativo, com erros e acertos, mesmo no contexto digital.

Capítulo 3

Cinco fatores importantes ao migrar para a aprendizagem digital

Segundo o Training Industry Report, mais de 70% das organizações estão migrando para a aprendizagem digital. O que elas deveriam fazer para iniciar bem essa transição?

Os cinco Ps do e-learning indicam o que é essencial para criar programas de e-learning relevantes. Esse plano ajuda pequenas e médias empresas que não possuem equipes de T&D ou RH bem estabelecidas, mas buscam orientações sobre como migrar para o e-learning.

Pessoas

Em qualquer mudança envolvendo práticas de gestão ou desenvolvimento de talentos, é fundamental conquistar o apoio das partes interessadas da sua organização. Para pequenas e médias empresas, o maior desafio é lidar com posturas já consolidadas em relação à aprendizagem tradicional e seus métodos, pois isso pode prejudicar a adoção do e-learning. Assim como funcionários e equipes da gestão, outras partes interessadas da sua organização também precisam ser convencidas sobre a mudança do treinamento presencial para o virtual.

Por onde começar:

Gestão e líderes de negócios

Conquiste-os mostrando como o e-learning reduz custos e acelera a criação e distribuição de conteúdos. Mencione como o e-learning é mais rápido ao alinhar problemas de negócios a soluções de aprendizagem. Apresente benefícios concretos e efeitos de longo prazo decorrentes da transição para a aprendizagem virtual.

Funcionários

Os formatos digitais oferecem mais conforto e facilidade de acesso. Assim, funcionários podem consultar as informações certas no momento em que precisam delas. Soluções colaborativas do e-learning estimulam ao máximo o engajamento dos funcionários, pois seu papel é fundamental na cocriação de conteúdos de aprendizagem alinhados aos objetivos da organização.

Pedagogia

A pedagogia é a prática do ensino e aprendizagem. No contexto profissional, o T&D usa vários modelos pedagógicos essenciais às suas estratégias de treinamento. Ao migrar da sala de aula tradicional para o e-learning, tenha cuidado ao escolher o modelo pedagógico. Para obter os melhores resultados, selecione modelos pedagógicos híbridos ou totalmente remotos, que valorizem a natureza social da aprendizagem. Também é indispensável considerar características e preferências comportamentais, sociais e tecnológicas de funcionários millennials.

Por onde começar:

Inspire-se nestes exemplos atuais de soluções na aprendizagem digital:

- **Mobile learning (m-learning): Os dispositivos móveis conquistaram o mundo corporativo. Como resultado, a aprendizagem deve ser compatível com diferentes dispositivos no T&D contemporâneo, viabilizando a prática do BYOD (do inglês, Bring Your Own Device) nas empresas. Portanto, é preciso criar conteúdos e recursos de aprendizagem que possam ser acessados pelo celular.**

- **Aprendizagem social, gerada por funcionários: Funcionários contemporâneos são nativos digitais, acostumados ao rápido compartilhamento de informações e às pesquisas e soluções instantâneas. Modelos de aprendizagem ajustados a esse comportamento são muito mais eficazes do que sistemas de aprendizagem densos e centralizados. A aprendizagem gerada por funcionários é um modelo que incentiva a aprendizagem e o compartilhamento para fortalecer as equipes. Ele promove o hábito da troca de conhecimentos entre colegas, estimulando-os a criar conteúdos nas áreas que dominam. Veja alguns exemplos compartilhados por nossos usuários:**

  - Equipes de liderança de produto desenvolveram conteúdos de aprendizagem sobre novos modelos e serviços.
  - Equipes de atendimento ao cliente compartilharam boas práticas para otimizar a relação profissional com clientes.
  - Centrais de atendimento compartilharam lições sobre como atender chamadas e resolver problemas de maneira efetiva.
  - Representantes externos criaram cursos sobre como interagir com clientes.
  - Equipes de análise de dados criaram conteúdos sobre como usar dicas e truques em ferramentas de análise.

Produtos

Diante dos inúmeros produtos e plataformas de e-learning, como escolher a melhor opção para sua organização? As organizações costumam se enganar quando implementam learning management systems (LMS), que funcionam mais como ferramentas para monitorar e gerir cursos.

Por onde começar:

Considere estes pontos ao planejar uma abordagem digital, social e colaborativa na aprendizagem:

SaaS:

Facilite as coisas, escolhendo produtos e plataformas armazenados em nuvem e que dispensam instalação.

Reduza a curva de aprendizagem:

Escolha produtos fáceis de usar e que agilizem o processo de aprendizagem.

Apoio didático:

Selecione produtos que ofereçam apoio didático e uma equipe de suporte ágil, que ajude você e seus funcionários sempre que necessário.

Conteúdo adaptável:

Prefira produtos compatíveis com celulares para a criação (autoria), curadoria e consumo de conteúdos.

Coautoria:

Opte por produtos que permitam que você colabore com colegas e funcionários na criação de recursos de aprendizagem.

Funções administrativas:

Escolha produtos que ofereçam funções administrativas essenciais, como monitoramento de resultados, emissão de certificados, relatórios etc.

Rastreamento e acompanhamento:

Certifique-se de que o produto é compatível com XAPI/CMI5 para o rastreamento de resultados. Caso contrário, é um produto ultrapassado.

Potencial

Após escolher sua solução de aprendizagem digital e descobrir como implementá-la, é hora de refletir sobre as habilidades e capacidades necessárias para obter bons resultados.

Por onde começar:

Análise:

Identifique pontos fracos no desempenho de seus funcionários. Selecione os pontos que devem ser resolvidos por meio de cursos, conteúdos e recursos de aprendizagem. Aqui, o importante é identificar qual é a melhor abordagem, seja ela um treinamento, o e-learning, o suporte no próprio trabalho ou conversas face a face. Evite pressupor que o e-learning é sempre a resposta.

Mentoria:

Se você escolher uma abordagem de aprendizagem social e colaborativa, é essencial oferecer mentoria e coaching aos seus funcionários. Em vez de criar conteúdos, você agora orienta o processo de criação de conteúdo.

Marketing:

Soluções e recursos de aprendizagem digital são mais fáceis de se promover e divulgar do que as opções tradicionais. Profissionais de T&D podem se beneficiar muito com o marketing ao divulgar os recursos disponíveis para seus funcionários.

Dados:

Em um mundo orientado por dados, profissionais de T&D devem usar a análise de dados para entender o nível e contexto de uso dos seus produtos. Essas análises apontam como é possível melhorar um conteúdo de aprendizagem digital já existente e como aperfeiçoar os futuros recursos.

Processo:

O processo de digitalização da aprendizagem se relaciona a aperfeiçoar pessoas e fluxos de trabalho para sustentar sua eficácia. Da concepção à execução, profissionais de T&D devem escolher métodos fáceis e eficientes para garantir a adoção de novas abordagens.

Por onde começar:

Início - Casos de uso

Lembre-se de que o objetivo não é substituir a sala de aula, mas complementá-la. Defina cuidadosamente os requisitos para seu e-learning. Você não deve simplesmente "despejar" todo o seu conteúdo de sala de aula no formato digital.

Criação de conteúdo

Após identificar os pontos que mais se beneficiarão com o e-learning, acesse as ferramentas para criar e digitalizar conteúdos. No início, é essencial usar ferramentas de autoria menos complexas, que facilitem o processo de criação. Em colaborações, especialistas têm acesso a ferramentas de revisão que dispensam configurações difíceis.

Publicação e distribuição

Para iniciantes, recomendamos o uso de processos de publicação integrados e automatizados. Publique conteúdos com apenas um clique, sem dificuldades de integração com um LMS. Além disso, processos de distribuição e compartilhamento devem ser igualmente acessíveis, assim como a integração com redes sociais.

Manutenção

Atualizar conteúdos é uma tarefa recorrente no e-learning. Em vez de perseguir especialistas, dê a eles o acesso direto aos seus sistemas de autoria de conteúdo. Assim, eles podem compartilhar suas perspectivas e editar o material diretamente. Para aperfeiçoar o trabalho em equipe, procure ferramentas ou sistemas com recursos colaborativos de autoria e revisão.

Rastreamento

Às vezes, é necessário monitorar o desempenho e o engajamento dos alunos. Cursos ligados ao compliance, onboarding ou segurança são exemplos clássicos em que o rastreamento é obrigatório. Nesses casos, procure opções que gerem relatórios de engajamento e sistemas que suportem LRS, um conhecido sistema de relatórios de dados.

O caminho a seguir:

A aprendizagem digital fortalece as organizações, para que lidem com mudanças e necessidades de treinamento de modo muito mais ágil. Profissionais de T&D, RH e operações agora têm um papel mais estratégico: identificar quais aspectos do treinamento presencial devem migrar para o e-learning e quais permanecerão no formato presencial. Agora, os profissionais de T&D podem se concentrar em iniciativas estratégicas nas abordagens colaborativas, já que os especialistas, que são altamente qualificados para criar conteúdos, participam do processo criativo desde o início. Por fim, a aprendizagem digital é o caminho a seguir, pois ela nos permite economizar tempo, reduzir custos e ampliar a capacidade do T&D usando a tecnologia.

Capítulo 4

Evitando os erros mais comuns

Embora o e-learning seja muito dependente da tecnologia, seu grande ponto forte é a capacidade de atender a diferentes estilos de aprendizagem. Para ter bons resultados, as organizações devem usá-lo corretamente, sem perder de vista o comportamento dos alunos e os objetivos de aprendizagem.

A seguir, discutiremos como a aprendizagem digital está mudando a forma como os alunos adquirem e aplicam conhecimentos no trabalho. Se você está iniciando na área da aprendizagem digital, esta seção lhe dará algumas dicas práticas sobre o que fazer e o que evitar. Assim, você evita as armadilhas mais comuns ao migrar do ensino presencial para o e-learning.

Hora de mudar

A tecnologia não reduz a demanda por treinamentos: ela oferece aos instrutores novas ferramentas para trabalhar com seus alunos. A última tendência na aprendizagem com instrutores é a capacitação por meios tecnológicos, seja usando plataformas digitais ou combinando o ensino presencial à aprendizagem digital. Hoje, a tecnologia na educação nos ajuda a repensar e aperfeiçoar os modelos tradicionais de aprendizagem.

Empresas novas no e-learning geralmente começam selecionando e implementando um learning management system (LMS). Infelizmente, é nesse ponto que tudo pode dar errado logo no início. A aprendizagem digital não é apenas uma solução técnica. Seu objetivo é capacitar alunos e potencializar suas habilidades. Os LMS limitam a capacidade de aprendizagem da organização, em vez de fortalecê-la.

O LMS é útil principalmente para atender as demandas de gestores da aprendizagem, não as demandas de alunos. Há mais benefícios em se concentrar primeiro nas necessidades dos alunos, entendendo como ajudá-los com soluções simples, mas relevantes. Incentivamos as organizações a investirem em uma cultura de aprendizagem e ecossistemas de soluções simples, evitando a armadilha do LMS.

Orçamentos e recursos

Muitas organizações se concentram excessivamente no LMS. Com isso, a maior parte do seu orçamento é gasta com esse sistema, que é muito caro. No fim, poucos recursos financeiros são usados em importantes atividades de criação de conteúdo. A pressão para cortar custos e respeitar orçamentos pode levar gestores a simplesmente transferir slides do PowerPoint ou manuais de treinamento antigos para o formato online. No entanto, estatísticas mostram que a leitura de slides na tela do computador é uma atividade que desestimula os alunos, o que torna esse método de ensino ineficaz.

Como resultado, muitas organizações sofrem com resultados ruins, pois não tiveram orientação e suporte adequados nos estágios iniciais da implementação do e-learning.

Migrando para o online

Cursos de e-learning não são iguais aos cursos presenciais. Há diferenças importantes, como a ausência de instrutores presenciais, uma nova geração de alunos e a prática do BYOD, que permite a alunos e funcionários o uso de dispositivos pessoais. Tudo isso reconfigura os princípios do treinamento tradicional. Esses mesmos princípios também se aplicam ao treinamento online? Talvez não. Veja como atualizar os princípios de treinamento para atender às necessidades dos alunos contemporâneos.

1. Híbrido ou totalmente online?

A tecnologia não está aqui para nos exibirmos, mas para promover a aprendizagem.

Migrar para o digital é mais do que simplesmente renovar estruturas e materiais do treinamento presencial usando tecnologias do momento. A tecnologia é apenas um meio. Você é quem decide quais aspectos do ensino presencial devem ser transferidos para o digital, para que seus alunos se beneficiem ao máximo.

2. Entendendo os alunos e suas necessidades

A aprendizagem digital requer muito mais do que apenas entender as necessidades de treinamento dos funcionários. Também é preciso compreender seus contextos, comportamentos, objetivos profissionais, desafios, dispositivos, comunicação e modos de acesso.

No setor da aprendizagem digital, tivemos inúmeros debates sobre alunos millennials versus a geração anterior de alunos. Tecnologias digitais e móveis tiveram um impacto real na vida, nos comportamentos e hábitos dos alunos. Alunos contemporâneos não são um público passivo, acostumado a se sentar por horas em sessões de treinamento. Eles se distraem constantemente e fazem diversas tarefas ao mesmo tempo. Sua estratégia de aprendizagem deve refletir essa mudança de paradigma.

Não pressuponha que todos usam computadores com Windows. O acesso digital a conteúdos de aprendizagem implica apoio total à cultura do BYOD, seja usando recursos online, salas de bate-papo, aplicativos ou outras ferramentas. Permita o acesso integral aos conteúdos de aprendizagem, utilizando ambientes em nuvem e diversos tipos de dispositivos.

3. Objetivos ou resultados de aprendizagem

Não se concentre na quantidade de cursos concluídos por seus alunos. Concentre-se em resultados de aprendizagem relevantes.

A beleza da aprendizagem digital consiste em disseminar conhecimentos, permitindo que os alunos vejam imediatamente os benefícios do que estão aprendendo. A área de T&D não deve se limitar à decisão sobre quais habilidades devem ser aprendidas. Em vez disso, é preciso tornar os conteúdos de aprendizagem mais relevantes. Defina objetivos, indicando o que você deseja que os alunos “façam” quando concluírem o curso ou treinamento. Troque o excesso de informações por conteúdos realmente relevantes.

4. Conteúdo em ação

Por que transformar sessões presenciais inteiras em cursos de e-learning, quando é possível criar sessões curtas e relevantes, que os alunos podem acessar a qualquer momento?

Em vez de se prender à mentalidade do "treinamento", pense em termos de apoio ao desempenho. Isso se relaciona a melhorar o desempenho incorporando informações aos fluxos de trabalho. Pare de copiar e colar apresentações do PowerPoint ao elaborar cursos online e comece a criar centros de conhecimento que os alunos podem consultar sempre que necessário. Além de conteúdos de alta precisão, é essencial criar exercícios que dialoguem com a realidade. Isso permite que os alunos entendam rapidamente como um conteúdo se relaciona ao seu contexto profissional.

5. Colocando conhecimentos em prática

A aprendizagem digital é a melhor forma de "aprender fazendo". Em vez de acumular e memorizar informações, os alunos aprofundam seus conhecimentos ao aplicá-los na resolução de problemas.

Adultos aprendem interpretando e resolvendo problemas que os ajudam a refletir sobre situações reais. A tecnologia é uma ferramenta perfeita para isso, pois ela agiliza o acesso dos funcionários às informações necessárias, exatamente quando precisam delas. Eles não precisam decorar os inúmeros procedimentos de suas funções no trabalho. O T&D deve permitir que os alunos se engajem com o conteúdo diretamente, enquanto trabalham, para estimular a reflexão e aplicar os conhecimentos.

6. Interação com instrutores

Instrutores não são "donos do conhecimento". Sua função é oferecer apoio e atuar como guias, mentores, coaches e facilitadores. São responsáveis por incentivar alunos no processo de aprendizagem, ajudando-os em suas trajetórias profissionais.

Vivemos em um mundo hiperconectado, onde a missão do T&D é facilitar a criação de conteúdo e conectar os alunos às informações de que precisam. A aprendizagem digital permite que os alunos consultem informações nas fontes certas e não dependam de somente um recurso. Como os funcionários aprendem melhor compartilhando ideias e informações com colegas de trabalho, o T&D precisa criar uma cultura de colaboração e troca de conhecimentos.

7. Motivação

Esqueça as recompensas, punições, insígnias e avatares, e garanta que seu conteúdo seja relevante para o trabalho dos alunos.

As tarefas costumam ser o foco dos funcionários. Portanto, eles avaliam se as informações apresentadas são realmente relevantes, antes de decidir se devem internalizá-las. Profissionais de T&D devem verificar se os conteúdos e atividades são relevantes para o trabalho e trajetória profissional dos seus alunos. Quando o conteúdo de aprendizagem se alinha a questões importantes para os funcionários, a motivação para aprender surge naturalmente.

8. Avaliações e feedback

A verdadeira prova de que a educação é efetiva ocorre quando os alunos aplicam novos conhecimentos de modo adequado.

Exceto quando há a necessidade de certificar os funcionários, o T&D deve se concentrar em oferecer tarefas baseadas em projetos ou atividades que preparem os alunos para situações reais no trabalho. Como já mencionamos, o objetivo não é memorizar cada passo, mas saber onde encontrar as informações certas, no momento em que elas são necessárias.

Ao criar exercícios, lembre-se de incluir momentos para dar feedback, apresentando informações que os alunos compreendam bem. Oriente seus funcionários sobre as escolhas certas e erradas, ensinando-os sobre as consequências dessas escolhas no trabalho.

A evolução da aprendizagem

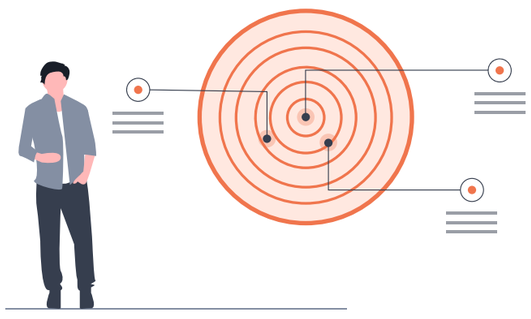
Diante das rápidas mudanças no âmbito dos negócios, as organizações devem capacitar seus funcionários para que eles se adaptem com mais facilidade. Apesar dos esforços do T&D para manter seus conteúdos atualizados, materiais de e-learning rapidamente se tornam antiquados. No fim, isso gera impacto negativo no balanço final da empresa, especialmente se o e-learning for visto como um programa estático e que é usado apenas uma vez.
Não se deve criar conteúdos de e-learning e abandoná-los em seguida. A aprendizagem está em constante evolução, e os conteúdos precisam ser sempre atualizados. As empresas devem abandonar modelos de T&D antiquados, hierárquicos e centralizados, para explorar modelos descentralizados e que valorizam quem está na base do conhecimento. Nesse sentido, defendemos o modelo de aprendizagem gerada por funcionários, no qual os funcionários suprem as próprias necessidades de treinamento, sob a orientação dos profissionais de T&D. Para o sucesso de um programa de aprendizagem digital, os profissionais de T&D não devem criar todo o conteúdo, mas dar autonomia aos alunos para que compartilhem seus conhecimentos.

Capítulo 5

Como melhorar a criação de cursos de e-learning

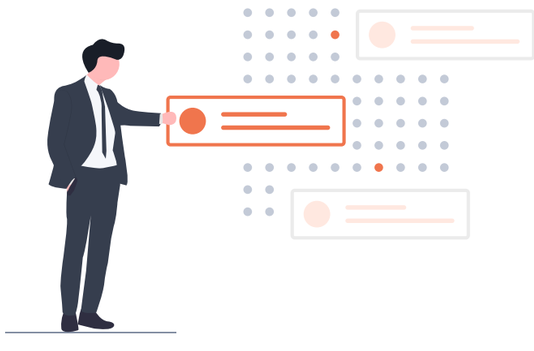
Nos capítulos anteriores, discutimos os benefícios do e-learning, como migrar do treinamento presencial para o e-learning e demos dicas úteis para fazer essa transição. Neste capítulo, apresentaremos caminhos para melhorar o e-learning e o treinamento conduzido por instrutores.

Especialistas contribuem ao compartilhar conhecimentos relacionados às suas áreas de atuação. No entanto, a criação de conteúdo para cursos de e-learning requer um nível de conhecimento diferente. Veja alguns passos para criar conteúdos de aprendizagem úteis e relevantes.



Tenha metas claras e elabore objetivos de aprendizagem específicos:

Criadores de conteúdos de e-learning geralmente não diferenciam o objetivo final das metas de aprendizagem associadas a ele. É possível alcançar isso ao engajar os alunos, aplicando avaliações regulares e alinhadas aos objetivos de aprendizagem. O foco dos objetivos de aprendizagem são os pontos principais que os alunos devem aprender.



Use a estratégia pedagógica certa:

Ao contrário do treinamento presencial, o e-learning usa métodos educativos especializados que oferecem uma experiência de ensino de alta qualidade. Após selecionar uma estratégia, verifique a eficácia de suas técnicas com parte do seu público-alvo. Essa análise ajudará você a decidir o que funciona melhor para sua equipe ou organização.

Reformulando conteúdos do treinamento presencial:

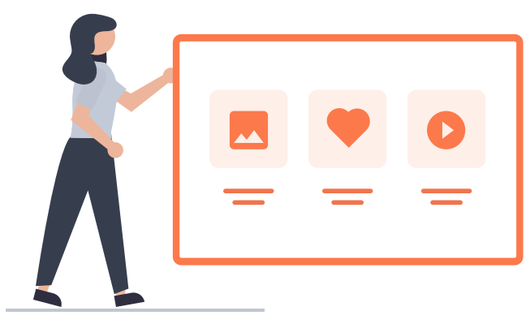
Os conteúdos do treinamento presencial são densos e cansativos. Antes de usá-los no e-learning, eles precisam ser reformulados. Esse tipo de material costuma ser mais complicado e, ainda assim, talvez não tenha informações essenciais aos cursos de e-learning. Portanto, uma parte fundamental desse processo é a análise, seleção e adaptação do conteúdo já existente. Recursos como gravações em vídeo, apresentações do PowerPoint, relatórios e estudos de caso aprimoram a experiência no e-learning.

Material de treinamento adequado a múltiplas plataformas

No treinamento presencial, conduzido por instrutores, é comum o uso de projetores, telas e lousas. A aprendizagem online é criada para atender públicos maiores, e isso também gera desafios técnicos. Cursos online precisam funcionar bem em qualquer dispositivo, como laptops, computadores tradicionais, celulares e tablets. É importante criar o conteúdo dos cursos online com esse aspecto em mente.

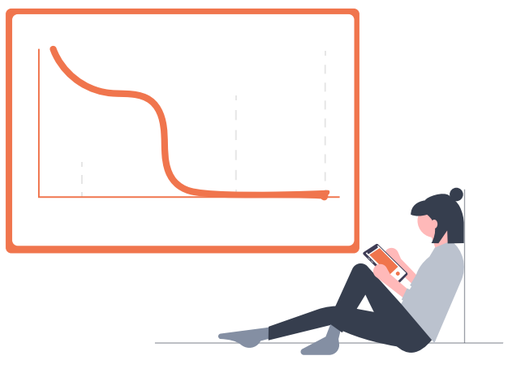
Use apresentações do PowerPoint:

Em vez de criar tudo do zero, use as apresentações do PowerPoint que seus colaboradores se esforçaram para desenvolver. Converta essas apresentações usando ferramentas de autoria: você pode transformá-las em vídeos e áudios compatíveis com todos os dispositivos.



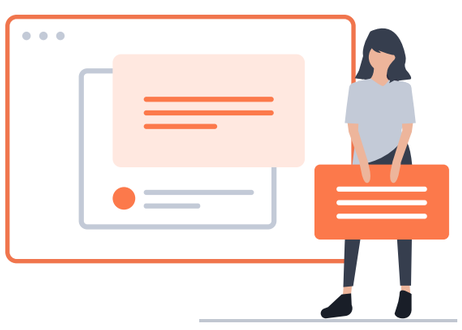
Inclua informações relevantes:

Deixe de lado o excesso de conteúdo do treinamento presencial. Inclua as informações na medida certa. Cursos online de 20 a 30 minutos contribuem para a retenção dos alunos. Divida a informação em pequenas partes e crie exercícios relevantes, que ajudam a reter novos conceitos e ideias.



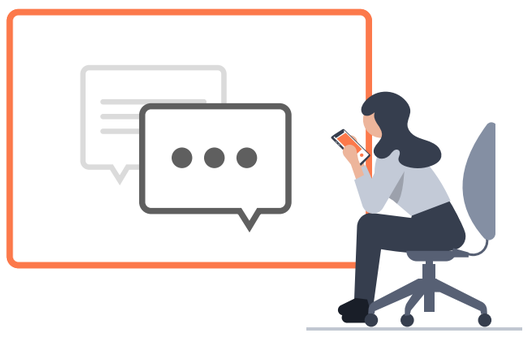
Vença a curva do esquecimento:

Podemos fazer uma grande diferença na aprendizagem quando oferecemos caminhos para que os alunos retenham informações. Nesse caso, uma boa opção é criar formas de revisar as informações virtualmente. Assim, os alunos podem revisar os cursos de e-learning no ambiente digital sempre que necessário, aproveitando os conteúdos ao máximo. Facilite esse processo com atividades de reforço e atinja resultados mais duradouros. Exercícios de repetição são muito úteis quando apresentados em diferentes formatos. Por exemplo, os dados pode ser representados com diagramas, exercícios no estilo quiz, testes objetivos, vídeos ou infográficos.



Concentre-se em escrever bem:

Conteúdos novos e de fácil absorção são ótimas fontes de aprendizagem. Alunos preferem cursos com conteúdo claro e orientado por objetivos. Use a voz ativa e frases simples. Conteúdos concisos, com exemplos concretos e direcionados a um público-alvo específico, são melhor assimilados do que conteúdos aleatórios.



Dê feedback:

O feedback é um mecanismo eficaz na aprendizagem, pois mostra aos seus alunos o que aprenderam em um curso. Recebendo feedback imediato após as aulas e avaliações, os alunos conseguem planejar seus próximos treinamentos. A prática do feedback, acompanhada de explicações claras, ajuda instrutores a terem uma noção melhor sobre a aprendizagem dos alunos.

Conclusão

Agora que discutimos diversos fatores relacionados ao treinamento presencial e ao e-learning, podemos decidir quais áreas se beneficiariam com o digital. Além do setor de software, setores tradicionais como o varejo, a produção e o consumo passaram a se adaptar ao e-learning.

A aprendizagem no ritmo dos alunos se tornou mais popular nesta década, especialmente durante a pandemia de COVID-19. Segundo estatísticas internas da IBM, o e-learning pode aumentar a produtividade em até 50%.
O e-learning permite que funcionários façam cursos no seu próprio ritmo, sem prejudicar cronogramas de trabalho.

Por mais que o treinamento presencial tenha sido uma importante ferramenta por muito tempo, atualmente o e-learning está dominando o cenário educacional. Citando Bernard Bull sobre os méritos do e-learning, “para se criar experiências de aprendizagem envolventes, o papel de instrutores é opcional, mas o papel do aluno é essencial”. Essa nova forma de educação chegou para ficar.