

Gerir a formação em ambientes digitais de aprendizagem

O mundo de hoje é caracterizado por uma ampliação vigorosa do contacto com diferentes realidades nacionais e internacionais. Hoje apenas sabemos que o amanhã será diferente, pelo que se impõe uma atitude constante de desenho de alternativas estratégicas a diversos níveis, onde o desenvolvimento de competências se destaca. A formação é fundamental no desenvolvimento do ser humano, a nível pessoal e profissional; mas não se esgota em si mesma – o próprio indivíduo tem um papel ativo sobre o seu percurso formativo.

É «aqui» que o 'e-learning' tem ganho cada vez mais pela versatilidade em termos das escolhas formativas por parte dos indivíduos e das organizações, potenciando o conceito de autonomia dos profissionais e, em simultâneo, o de construção coletiva.

Com efeito, o contexto da formação à distância trouxe consigo muitos desafios para os seus dinamizadores – (e-)gestores, (e-)coordenadores, (e-)tutores – e para os respetivos (e-)formandos.

O crescendo dos novos ambientes de aprendizagem tem representado um fator impactante no que respeita ao perfil do gestor de recursos humanos (RH)/ formação.

Numa fase em que o 'e-learning' começa a ganhar expressão nos planos de formação das empresas, torna-se crucial que os responsáveis pela dinamização dos mesmos desenvolvam competências para gerir as especificidades dos cursos nos novos ambientes.

Assim, surge uma primeira grande decisão a tomar pelo gestor de RH/ formação, e que tem de ser suportada por estas competências. Falamos da opção de a organização ter a sua própria plataforma de formação à distância, em que o gestor de RH/ formação (ou o departamento) é o administrador da mesma, ou a de contratar empresas prestadoras de serviços que disponibilizam ações à distância e têm diversas plataformas a partir das quais dinamizam cursos.

Este primeiro passo implica que o decisor detenha um conjunto de competências inerentes à realidade da formação à distância. Exemplos: o domínio das características gerais dos ambientes digitais de aprendizagem; um posicionamento crítico face aos 'storyboards' de cada curso e ao conjunto de dinâmicas suportadas por soluções criativas desenhadas através de ferramentas específicas complementares aos LMS ('learning management system') mobilizados, que concorrem para o envolvimento e a motivação do e-formando no seu processo de aprendizagem; novas metodologias de aferição das necessidades formativas e de avaliação do impacto da formação à distância, entre muitas outras.

O contacto quotidiano com as empresas tem-nos mostrado que o rácio entre o perfil de muitos gestores de RH/ formação 'versus' as competências requeridas para gerir formação à distância é ainda baixo.

Fruto deste contexto, ao longo dos dois últimos anos a B-Training, Consulting tem desenvolvido uma nova área: a Consultoria de E-learning, a qual resultou de solicitações de clientes que procuravam transformar cursos F2F ('face to face') para 'e/ b-learning', apostando em projetos que aliam o carácter tecnológico ao carácter pedagógico.

Contando com uma equipa interdisciplinar, implementamos projetos que podem ir do desenho de 'storyboards' de cursos (e respetivo desenvolvimento através de ferramentas impactantes para o percurso do e-formando) ao chamado «projeto chave-na-mão», que passa pela implementação e pela parametrização da plataforma e transformação/criação dos cursos nos quais o gestor de RH/ formação é convidado a ter uma voz ativa no processo, tendo em vista o desenvolvimento de competências no novo ambiente digital que tem ao dispor. ®



Mafalda Costa Isaac
Partner da B-Training, Consulting
mafaldaisaac@b-training.pt