

POR QUE O E-LEARNING VEM CRESCENDO TANTO?

Andrea Cecilia Ramal

Referência: RAMAL, Andrea Cecilia. "Por que o e-learning vem crescendo tanto?" *Jornal do Comercio*, 28 /05/04. Artigo republicado no Jornal "A GAZETA", Cuiabá, 01/08/04, no site da Universidade SEBRAE de negócios (USENEWS) e no site NE@D, Núcleo de Ensino a Distância, do Centro Universitário Salesiano de São Paulo, em 16/09/04.

Para que um processo educacional seja caracterizado como "a distância", dois critérios são fundamentais: tempo e espaço. Na educação à distância, professores e alunos, ou alunos entre si, estão separados pelo tempo e pelo espaço.

Essa situação não é nova. Milhares de profissionais fizeram cursos por correspondência antes da internet. Poderíamos dizer que até os apóstolos do início do cristianismo já faziam, naqueles tempos remotos, educação à distância. Que outra coisa seriam as cartas de São Paulo aos hebreus, por exemplo, nas quais ele os instruíam sobre a doutrina cristã? É claro que nesses casos a comunicação era muito lenta e nem sempre garantida. Francisco Xavier, missionário nas Índias no século XVI, só recebeu uma carta de Inácio de Loyola, fundador da Companhia de Jesus, quatro anos depois de enviada.

Com o tempo a educação passou a contar com mais recursos: televisão e rádio, entre outros meios, permitiram atingir muito mais pessoas e comunidades. Entretanto, a educação a distância realizada hoje através de meios eletrônicos (e-learning) cresce de forma nunca vista. Em 2003, os negócios nessa área no Brasil movimentaram mais de R\$ 80 milhões, com crescimento de 60% em relação a 2002. As cifras no mercado mundial são ainda mais expressivas: em 2003, foram movimentados R\$ 6 bilhões, com a previsão de chegar a R\$ 23 bilhões em 2006, segundo o IDC.

O e-learning cresce porque, embora sua implementação seja cara, a médio e longo prazo ele ajuda – e muito – a reduzir significativamente os custos com a formação de pessoal, já que potencializa a escala dos cursos presenciais. Mas as razões desse crescimento não são meramente econômicas, nem se trata de um modismo.

O e-learning ajuda a criar a cultura de rede na organização, na medida em que promove o compartilhamento de informações e a produção coletiva de conhecimento, reforçando nas pessoas a postura de buscar respostas comuns a desafios que, hoje, também são comuns, pois atingem as diversas localidades em que a organização se faz presente. Com o e-learning, as pessoas se conectam em torno de um mesmo projeto educacional, sem necessidade de deslocamento simultâneo de todos para uma única sala de aula.

O e-learning permite a personalização do ensino, com a construção de cursos em hipertexto com diferentes níveis de profundidade. A navegação é feita a partir dos

ritmos de aprendizagem de cada pessoa, e dentro dos horários mais compatíveis. A flexibilidade dos materiais digitais permite a atualização constante das informações. Isso é mais conveniente para empresas dinâmicas, que estão sempre mudando e precisam se adaptar a demandas e necessidades novas.

O e-learning é também um estímulo ao hábito do auto-estudo, imprescindível na era da informação, além de tornar as pessoas mais preparadas para lidar com o mundo da cibercultura, no qual a máquina é, mais do que uma ferramenta, uma nova tecnologia intelectual, o ambiente cognitivo a partir do qual construímos conhecimento e interpretamos a realidade. O e-learning é a porta de entrada para um novo cenário educacional, no qual a aprendizagem ocorre através de pesquisa e de experiências inovadoras: amizades virtuais, chats, videoconferências, fóruns de discussão, bibliotecas digitais, interatividade.

Tudo isso, é claro, desde que o projeto educacional seja idealizado e conduzido por especialistas da área pedagógica. Sem a participação de educadores competentes, o e-learning fica reduzido a programações de forte impacto visual, mas sem nenhuma eficácia didática.

Não surpreende, portanto, que tantas organizações estejam investindo em e-learning. Entretanto, essa modalidade educacional não é indicada para todos. Se uma empresa deseja que o funcionário guarde o conhecimento para si mesmo, sem compartilhá-lo e sem permitir que a informação nova circule, deve afastar-se de qualquer projeto de educação à distância.

O mesmo pode ser dito se a empresa tem muito capital para gastar com treinamentos presenciais e viagens, e pode retirar os funcionários de seus postos de trabalho, reunindo a todos no mesmo horário e em um só local. Se a organização não sente necessidade de renovar-se permanentemente, e o conhecimento sobre seu core business é o mesmo ano após ano, não deveria entrar no mundo digital.

Se deseja que as pessoas que nela trabalham dependam de materiais previamente preparados e previsíveis, sigam só os percursos pré-determinados, e não se importa com o fato de que, em função disso, talvez elas acabem se tornando pouco pró-ativas, e atuem mais como receptores de informações, é melhor não permitir que essas pessoas interajam na rede. É mais aconselhável preparar cursos com aulas expositivas daquele estilo bem tradicional, nas quais o participante só vai ouvir e anotar.

Ignorar a cibercultura e o e-learning é uma forma de manter os funcionários fiéis à cultura do papel e da caneta, do telefone e do fax, sem participar de situações de aprendizagem inusitadas que possam mexer com sua criatividade. Talvez isso interesse a algumas organizações que não desejam incrementar a gestão do conhecimento e não querem mudanças.

Para todas as outras foi inventado o e-learning.

