



## Por que o e-learning cresce tanto?

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

Porém, 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, esse tipo de educação, pois que outra coisa seriam as cartas de São Paulo aos hebreus, por exemplo, nas quais ele os instrua 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 como televisão e rádio, entre outros meios, que 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<sup>1</sup>.

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. Ele também ajuda a criar a cultura de rede na organização que o utiliza, 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 sua utilização, as pessoas se conectam em torno de um mesmo projeto educacional, sem necessidade de deslocamento simultâneo de todos para uma única sala de aula, assim como permite a personalização do ensino, com a construção de cursos em hipertexto em 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, sendo isso o mais conveniente para empresas dinâmicas, as quais estão sempre mudando e precisam adaptar-se a demandas e necessidades novas.

---

<sup>1</sup> 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 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; 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<sup>2</sup>.

Não surpreende, portanto, que tantas organizações estejam investindo nele. Contudo, essa modalidade educacional não é indicada para todos. Por exemplo, 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<sup>3</sup>.

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. Desejando que as pessoas que nela trabalham dependam de materiais previamente preparados e previsíveis, devem seguir só os percursos predeterminados e não se importar com o fato de que, em função disso, talvez elas acabem tornando-se pouco proativas, atuando mais como receptores de informações, sendo melhor não permitir que essas pessoas interajam na rede. O mais aconselhável é 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 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; não querem mudanças.

Para todas as outras foi inventado o e-learning.

---

<sup>2</sup> Sem a participação de educadores competentes, o e-learning fica reduzido a programações de forte impacto visual, mas sem nenhuma eficácia didática.

<sup>3</sup> O mesmo pode ser dito se a empresa tem muito capital para gastar com treinamentos presenciais e viagens, podendo retirar os funcionários de seus postos de trabalho para reuni-los no mesmo horário e em um só local.