

JOGOS EM PROCESSOS DE TREINAMENTOS

AULA 17

1 Professora Ms Karen Reis

2012



Educação Corporativa e o uso de Jogos de e-Learning no processo de aprendizagem

- **e-learning** se tornou um diferencial prático e tangível utilizado por diversas organizações em seu processo de treinamento e desenvolvimento por sua eficiência, baixo custo e rapidez.

Educação a Distância

- É um diferencial prático e tangível que visa potencializar o processo ensino –aprendizagem
- Não é algo novo, há relatos desde 1833 para a prática EAD
- No Brasil, Instituto Universal Brasileiro (IUB) oferece EAD desde 1941.
- Telecurso Segundo Grau, que oferece os ensinoss fundamentais e médios pela televisão. Média de 300.00 alunos.

Nas organizações o processo de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) não foi diferente.

No intuito de melhorar o desempenho de seus funcionários, grandes e pequenas empresas criaram infraestruturas educacionais corporativas que se proliferaram, dando início às **universidades corporativas**

- O *e-learning* veio contribuir com este processo fundamentando a visão de treinamento empresarial com mais eficiência, baixo custo e rapidez.
- Vantagens do treinamento em multimídia:
 - Pode ser gravado no computador pelo colaborador para ser consultado no futuro ,
 - Possibilita uma atividade assíncrona, ou seja, que não ocorre tendo o professor e o aluno ao mesmo tempo em um ambiente virtual,
 - Apesar de também poder haver momentos síncronos como, por exemplo, os *chat s* e as *vídeo conferências*.

- *uso do e-learning pelas organizações é que o treinamento pode ser realizado de forma gradual e em horários determinados pela empresa para não interferir na produção ou interromper os serviços prestados.*
- Desenvolver pessoas significa desenvolver a organização. Para tanto, é fundamental que as organizações ensinem aos seus colaboradores o “aprender a aprender”. **Mas o que é este “aprender a aprender”?**

“aprender a aprender” Isto significa que é preciso desenvolver, intencionalmente, a capacidade do indivíduo de acrescentar novos conhecimentos àquilo que ele já sabe.

Gestão do Conhecimento → se consolida em identificar, valorizar, organizar e disseminar o conhecimento produzido por indivíduos, pelas organizações e pela sociedade.

- Envolve transdisciplinaridade.
- Abstrai processos de criação e uso de conhecimento, além de implementar, em uma organização, um método de treinamento e desenvolvimento que pense em gente, cultura e tecnologia ao mesmo tempo.

Para este treinamento à distância, o termo *e-learning* é, conforme *Tarapanoff*

“[.. .] uma das mais enfáticas manifestações da reinvenção da relação aprendizado/trabalho e abre muitos horizontes para um novo tipo de aprendizado organizacional”.

História do e-Learning

- Aproximadamente 10 (dez) anos ou um pouco mais de existência.
- Mostra sinais típicos de sua consolidação nas organizações.
- e-learning é um novo desafio nas organizações
- As organizações contam com mecanismos tecnológicos como a *Word Wi de Web*, os satélites e a realidade virtual.
- *e-learning é uma realidade que não pode ser revertida, uma vez que as políticas de recursos humanos colocam a responsabilidade de planejar e desenvolver a carreira no próprio colaborador, devendo este ter um papel ativo e responsável em decidir seus rumos profissionais*

Os projetos de treinamento nas organizações que utilizam plataformas de e-learning

- (1) competências essenciais;
- (2) público alvo;
- (3) metodologias educacionais;
- (4) recursos multimídias;
- (5) flexibilidade;
- (6) *blended learning (aula presencial + ead)*
- (7) *avaliação; e*
- (8) *satisfação do cliente/treinando.*

MITOS DO E-LEARNING

1. Para aprender é preciso assistir às explicações do professor. Por isso o ensino baseado na web não é eficaz.
2. É impossível prender a atenção do aluno em um ambiente virtual de aprendizagem.
3. Conteúdos auto-instrutivos contribuem muito pouco para a aprendizagem.
4. A internet é uma ferramenta inacessível à maioria da população.
5. Não há como medir os resultados, nem monitorar o treinamento.
6. Requer uma infra-estrutura própria e muito cara.
7. O ensino a distância é muito impessoal e não considera as características individuais que podem ser “percebidas” pelo professor em uma sala de aula tradicional.
8. Apenas adolescentes ficam tanto tempo na web. Os adultos, profissionais e estudantes, não têm esse hábito, sobretudo para aprender.
9. Produzir conteúdo para e-learning demanda investimentos superiores.
10. O e-learning pode substituir o presencial?

RECOMENDAÇÃO

- **EBOLI, M. Educação Corporativa – Mitos e Verdades. 1ª Ed: Editora Gente, 2004.**
- **Sites:**
- **O Negócio é Jogar para Desenvolver Equipes.**
 - **<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/o-negocio-e-jogar-para-desenvolver-equipes/29229/>**
- **Qual a diferença entre Business Games, Jogos em E-Learning, Serious Games e Jogos Educativos?.**
 - **<http://www.gamedesign.com.br/diferenca-entre-business-games-elearning-serious-games-educativos/>**