

Aplicação do Microlearning na Gestão do Conhecimento das Forças Armadas

Application of Microlearning in Knowledge Management of the Armed Forces

Luiz Claudio Medeiros Biagiotti¹

Resumo

As Forças Armadas têm, cada vez mais, buscado preocupar-se com a comunicação e com a formação de seu pessoal. Para isso a gestão do conhecimento vêm ganhando espaço nas Organizações Militares, no intuito de desenvolver com eficiência a memória institucional. Assim, este resumo tem como objetivo explorar a tecnologia do *microlearning* no uso da gestão de conhecimento das instituições. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica com a finalidade de coletar dados para apresentar a importância dessa ferramenta no mundo atual e como ela pode contribuir para a implementação no processo de gestão do conhecimento. Serão apresentados alguns conceitos de gestão do conhecimento e de *microlearning*, como esses assuntos se integram, e uma análise das vantagens e óbices para a aplicação nas Forças Armadas.

Palavras-chave: Aprendizado. Gestão do Conhecimento. *Microlearning*.

Abstract

The Armed Forces have increasingly sought to be concerned with communication and the training of their personnel. To this end, knowledge management has been gaining ground in Military Organizations, with the aim of efficiently developing institutional memory. Therefore, this summary aims to explore microlearning technology in the use of knowledge management in institutions. A bibliographical research was carried out with the purpose of collecting data to present the importance of this tool in today's world and how it can contribute to the implementation in the knowledge management process. Some concepts of knowledge management and microlearning will be presented, how these subjects are integrated, and an analysis of the advantages and obstacles for application in the Armed Forces.

Keywords: Learning. Knowledge Management. *Microlearning*.

¹ Prof. Mestre. no Centro de Instrução Almirante Wandenkolk (CIAW) – Brasil. biagiotti@marinha.mil.br

1. INTRODUÇÃO

O ambiente corporativo passou por grandes mudanças no decorrer dos séculos XX e XXI. Dos modelos de administração tradicionais aos que temos atualmente, é perceptível que o conhecimento é um dos fatores que mais fazem uma instituição prosperar e dominar estrategicamente o mercado.

Ao notar isso, as Forças Armadas optaram por preparar seu pessoal bem como construíram processos eficazes de gestão do conhecimento e bem preparados.

Por essa razão, para atingir o sucesso, os modelos de administração atuais baseiam-se na gestão do conhecimento institucional, levando as instituições a se preocupar com a aprendizagem contínua e permanente, pois reconhecem o conhecimento como um recurso estratégico.

Este trabalho, de cunho bibliográfico e documental propõe, em um primeiro momento, explorar os conceitos de gestão do conhecimento e de *microlearning*, e posteriormente esses dois assuntos serão correlacionados com a finalidade de analisar as vantagens e desvantagens para a sua implementação.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Gestão do conhecimento

Para sobreviver e competir na Sociedade do Conhecimento, as instituições têm aprendido a fazer a gestão dos seus ativos intelectuais. Para isso, são utilizadas metodologias e recursos capazes de auxiliar na criação, identificação e compartilhamento de seus conhecimentos existentes.

Uma boa gestão de conhecimento deve se preocupar em realizar três processos básicos. Primeiramente, selecionar os conhecimentos que necessitam ser retidos; em seguida, ser capaz de armazená-los de forma adequada e segura; e, por último, garantir que a memória seja constantemente atualizada.

Vale destacar que, como regra de seleção, na hora de decidir qual é o conhecimento a ser preservado, devemos levar em consideração a saída inesperada de uma pessoa que está há muito tempo exercendo uma função na instituição. Deve-se indagar questões como: será que essa pessoa deixou bem documentado e organizado os seus conhecimentos institucionais? Quais seriam os principais processos executados por esse funcionário? Quais recursos poderão otimizar o trabalho do próximo colaborador assumirá a função?

Questionamentos como esses, levam-nos a compreender a necessidade de uma sistematização um Plano de Sucessão. No entanto, não basta selecionar o conhecimento a ser preservado e a maneira como isso será feito. É necessária uma sistematização para o armazenamento e a atualização desse conhecimento. Por isso, é desejável que nas instituições exista um setor responsável por essas atividades.

2.2. Microlearning

O *microlearning* é uma modalidade de ensino-aprendizagem e transmissão de conhecimentos objetivos e bem focados no que é necessário aprender em um determinado momento. Ele é bastante utilizado, para cursos rápidos de atualização profissional, e, por isso, tem sido empregado com frequência no meio corporativo, em conteúdo e dinamismo ao processo de aprendizagem, contextualizando o aprendizado e fortalecendo a retenção do conhecimento.

Dessa forma, o *microlearning*, nos dias de hoje, torna-se um aliado para a gestão do conhecimento das empresas, bem como da criação de uma memória institucional. Assim, esse trabalho tem como objetivo apresentar a importância dessa ferramenta no mundo atual, além de analisar como a tecnologia pode contribuir, para a implementação desse processo de gestão de conhecimento.

Segundo Santos (2021), a ideia base por trás do *microlearning* é a construção de pequenos componentes (textos, áudios, animações, etc) que agreguem conteúdo e dinamismo ao processo de aprendizagem, contextualizando o aprendizado e fortalecendo a retenção do conhecimento.

Apesar das diversas vantagens listadas, alguns aspectos devem ser levados em consideração para a implementação do *microlearning*, pois nem sempre essa forma de produzir conteúdo é a resposta para todas as necessidades de aprendizagem dos colaboradores.

Um exemplo disso é que o *microlearning* não deve ser utilizado quando se deseja um conhecimento amplo e profundo sobre algum assunto, como, por exemplo, para aprender habilidades analíticas ou explorar atividades de relação causa e efeito, uma vez que estas necessitam de um tempo mais elevado para as análises e reflexões.

Outro erro muito comum é achar que qualquer curso pode ser transformado em *microlearning*, apenas dividindo-o em pedaços menores. Essa fragmentação pode ser uma boa maneira de organizar as informações, porém os cursos ofertados por *microlearning* necessitam de um planejamento prévio, de modo que em curto espaço de tempo, ele consiga transmitir o conhecimento a que se propõe, de modo a obter um aprendizado por parte de quem o realiza.

Assim, diante de tudo o que foi visto, já é possível verificar que o *microlearning* é um recurso adequado para as necessidades educacionais, visto que deve possuir um conteúdo objetivo e ágil para possibilitar as novas habilidades necessárias.

Essa é uma alternativa que deve ser analisada e considerada como uma opção de ensino, uma vez que o público-alvo é predominantemente digital, e acostumados com conteúdos curtos e bem direcionados para as suas necessidades, favorecendo a resolução de problemas imediatos.

2.3. Ferramentas

A grande utilização do Google, YouTube e ChatGPT como ferramentas de busca para a resolução de um problema de forma imediata estão moldando as necessidades para as propostas de educação continuada no meio corporativo e apontando a utilização de vídeos curtos como sendo a solução mais procurada. Essa popularização dos vídeos também impacta o comportamento social dos indivíduos, acarretando mudança de hábitos, e aproximando cada vez mais a vida profissional da vida pessoal.

Novos hábitos como, por exemplo, dormir com o celular ao lado do travesseiro, assistir vídeos do YouTube, inclusive vídeos tutoriais, uma vez que estes têm a preferência das novas gerações, em relação às instruções escritas.

É perceptível que o YouTube se tornou uma plataforma popular, e bem completa para buscar conteúdo sob demanda dos mais variados temas. Observa-se que os vídeos mais populares levam de 4 a 5 minutos, enquanto os produzidos pelos *youtubers* (produtores de conteúdo para a plataforma) levam em torno de 12 minutos, devido ao fato de eles aproveitarem mais a oportunidade de monetização.

Os vídeos mais longos estão diretamente relacionados à transmissão de jogos e outros eventos em *live streaming*. Portanto, os vídeos mais adequados para um aprendizado rápido são os vídeos curtos, que estão sendo desenhados sob a forma de *microlearning*.

É importante ressaltar que tanto o YouTube quanto outras plataformas de vídeo *streaming* permitem que o usuário aumente a velocidade de transmissão do vídeo, de modo a adequar ao seu ritmo. Esse hábito está sendo conhecido como *speed-listening*.

A observação desses novos hábitos modifica o modo de aprender e de processar informações, e estão levando o meio corporativo a acompanhar essas tendências, e a repensar suas políticas de segurança, antes bastante restritas a permissão do uso de dispositivos digitais no ambiente de trabalho. As pessoas dessa nova sociedade trazem consigo novas experiências e preferências, fazendo com que haja a mudança de paradigmas.

No meio corporativo, diversas instituições estão utilizando o *microlearning* para treinar seu pessoal sobre como seguir um determinado processo, realizar uma determinada atividade ou utilizar uma nova tecnologia. Os meios mais comuns estão sendo: tutoriais em vídeo, *podcasts*, capturas de tela (*screencasts*) e materiais de apoio disponíveis para download.

Tem sido bastante comum as seguintes práticas por ocasião da chegada de um novo funcionário: Vídeos de boas-vindas, infográficos com a linha do tempo e a história da empresa, e perguntas frequentes (FAQ).

Para Filatro e Cavalcanti (2019), o fato de as pessoas terem a sensação de cada vez mais o tempo estar escasso para aprender e da necessidade de uma metodologia ágil para proporcionar essa aprendizagem, nos remete ao *microlearning* que é a fragmentação da aprendizagem em micromomentos, microconteúdos e microatividades, o que as autoras denominaram de microtudo. Para elas, o *microlearning* trata-se de uma abordagem que apresenta informações em pequenos pedaços, com alto nível de interação e *feedback* instantâneo após cada ação do usuário. Para tal, os aprendizes buscam em vídeos, artigos, exemplos de código e *job aids*¹ respostas para uma questão específica, motivadas pela necessidade de encontrar ajuda no momento (*just-in-time*).

Ao comparar a microaprendizagem com a macroaprendizagem (aprendizagem tradicional) podemos destacar alguns aspectos que as diferenciam. Na microaprendizagem, a aprendizagem é bem mais informal, visando a resolução de problemas práticos, realizada em um curto espaço de tempo, focada em pequenos conteúdos, nos quais os aprendizes criam as suas próprias estruturas mentais por meio da exploração e da interação social.

Um grande erro no *microlearning* é o desenvolvimento sem um plano. Um plano estratégico de uso e gerenciamento é importante. Você deve planejar o controle de versões, manutenção e o gerenciamento. Quem vai revisar o conteúdo antes de enviá-lo para todo mundo? O conteúdo será gerado por um especialista ou por um usuário com a aprovação de um especialista? O *microlearning* pode ser curto, mas precisa de um plano²

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos conceitos que foram apresentados neste resumo, o emprego do *microlearning* para os projetos de gestão do conhecimento é bastante eficaz, em função da facilidade tanto para o seu desenvolvimento, quanto para a atualização e o custo efetivo do projeto.

É possível comparar o *microlearning* a um jogo de LEGO, no qual encaixamos pequenas peças para formar “a figura” que necessitamos, ou seja, vamos encaixando os conhecimentos necessários para buscarmos o aprendizado desejado. Esse fato facilita a implementação de projetos do tipo “Trilhas de Aprendizagem”, nos quais os elementos

² Disponível em: <https://www.ispringpro.com.br/blog/que-e-microlearning>. Acesso em nov. 2024.

organizacionais de uma instituição deverão seguir o caminho para o seu desenvolvimento pleno em suas áreas de atuação.

Para implementar o *microlearning*, um fator de suma importância é a curadoria dos conteúdos, o qual deverá ficar na responsabilidade de uma equipe que irá gerir um Sistema de Gestão de Conhecimentos Corporativos, distribuir os conteúdos aos que necessitarem do aprendizado, e atualizar constantemente o repositório de informações.

Assim, o uso do *microlearning* possibilitará que as instituições possam construir espaços de educação corporativa eficientes, qualificando o público interno e oferecendo ao público externo uma base de conhecimentos que constituem a memória da organização, pois quanto mais conhecemos o nosso passado e os principais meios para atingir o sucesso e o destaque na área de atuação, mais espaço poderemos alcançar no futuro.

4. REFERÊNCIAS

FILATRO, A.; CAVALCANTI, C. C. **DI 4.0: inovação em educação corporativa**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SANTOS, J. M. L. **Um guia rápido como aplicar Microlearning na produção de suas aulas**. Disponível em: <https://amz.onl/6tuKR1U/>. Acessado em 19ago. 2022.

TIPTON, S. **O que é Microlearning? Como desenvolver grandes habilidades?** Disponível em: <https://www.ispringpro.com.br/blog/que-e-microlearning>. Acesso em 29 set. 2021.