

EDIÇÃO: NOVEMBRO 2017
www.e-lead.com.br



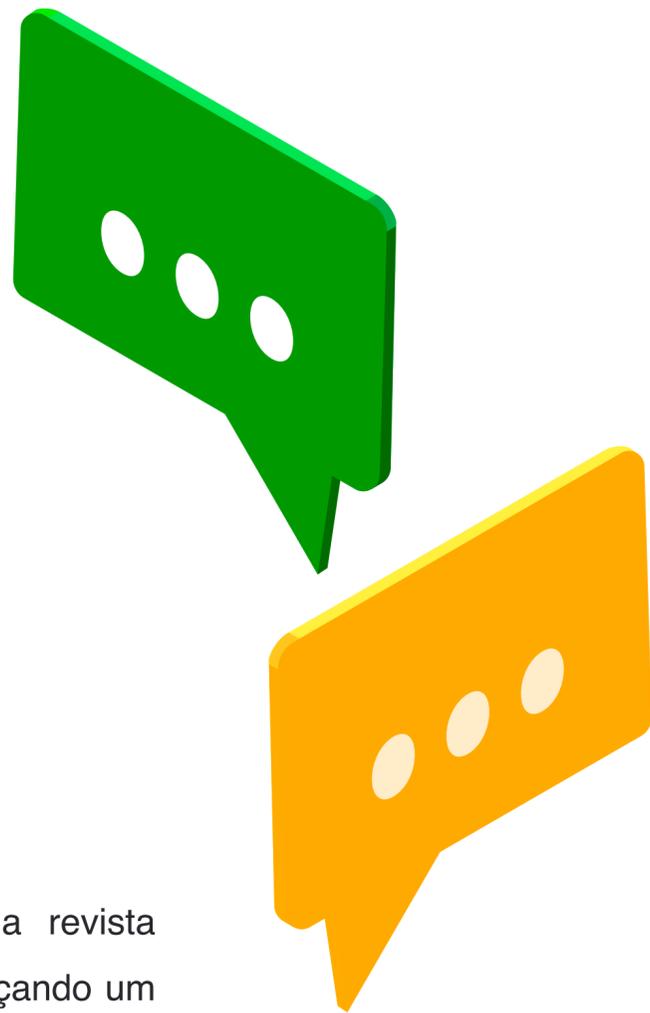
REVISTA TREINA+

**O E-LEARNING NO MUNDO
NA VOZ DE QUEM FAZ**

Olá!

Queremos convidar você para mais uma jornada da revista TREINA+, que traz mais uma edição especial, agora traçando um paralelo sobre o e-learning no mundo, na voz de pessoas que atuam na área e conhecem as distintas realidades de países como China, EUA, Indonésia e, claro, do nosso Brasil. Além da opinião desses especialistas, em entrevistas exclusivas, traremos ainda dados recentes de pesquisas realizadas sobre as tendências do e-learning em várias partes do mundo.

Fique conosco e boa leitura!



Hello!

We want to invite you to another journey of the magazine TREINA +, which brings another special edition, now drawing a parallel about e-learning in the world, in the voice of people who work in the area and know the different realities in countries like China, USA, Indonesia and, of course, Brazil. In addition to the opinion of these experts, in exclusive interviews, we will bring recent research data on e-learning trends in various parts of the world.

Stay with us and have a good reading!

Índice | Index

O que você verá nesta edição:

What you'll see in this issue:



03

O ponto de partida

The starting point



10

Brasil

Brazil



14

Reino Unido

United Kingdom



19

Indonésia

Indonesia



23

Mais dados importantes

Tips and important data

O ponto de partida

Uma das maiores motivações e a razão de existir da TREINA+ é o desejo que temos na E-LEAD+ em compartilhar informações relevantes sobre o e-learning e tornar essa modalidade educacional cada vez mais difundida nas empresas e no mercado. E nesse intento, sempre recebemos *insights* de clientes, parceiros, pesquisadores e profissionais da área, que nos acionam solicitando dados e/ou direcionamentos para seus projetos de educação corporativa. Nesse movimento, estamos sempre estudando o que acontece no Brasil e no mundo e buscando entender os cenários que afetam direta e indiretamente o desenvolvimento do e-learning.

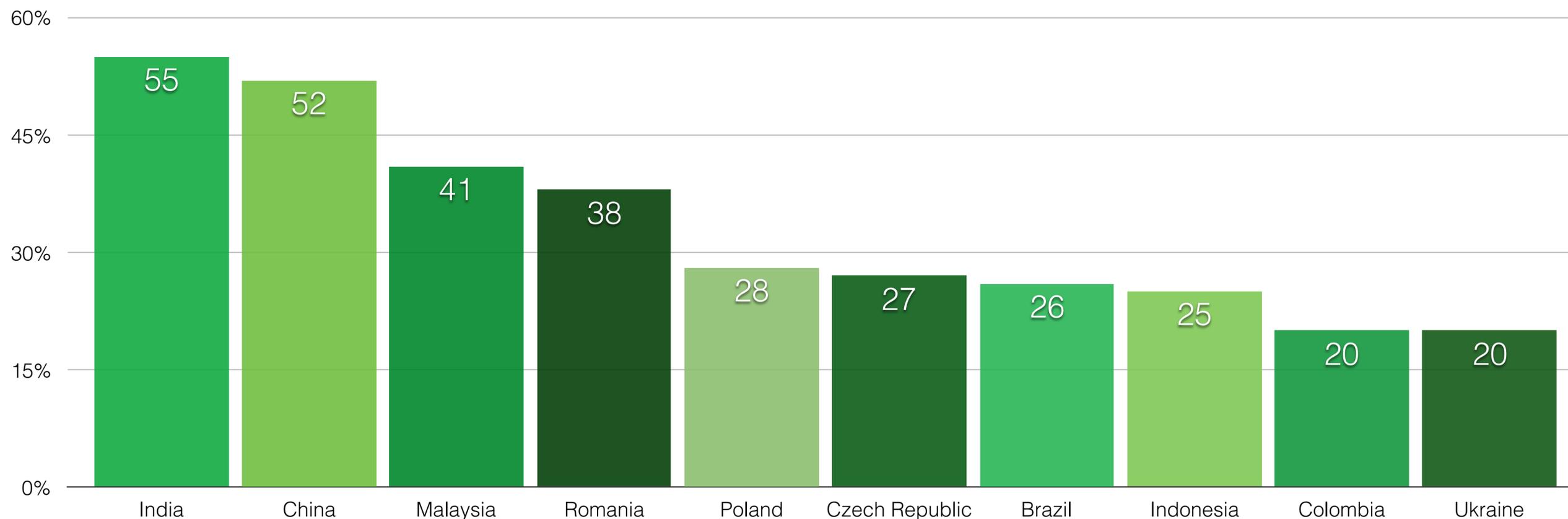
The starting point

One of the biggest motivations and reasons for us to create TREINA + magazine is the desire we have in E-LEAD + to share relevant information about e-learning and to make this educational modality more and more visible in companies and in the market. And in this effort, we always receive insights from clients, partners, researchers and professionals, who call us for data and / or directions for their corporate education projects. In this movement, we are always studying what happens in Brazil and worldwide and trying to understand the scenarios that directly and indirectly affect the development of e-learning.



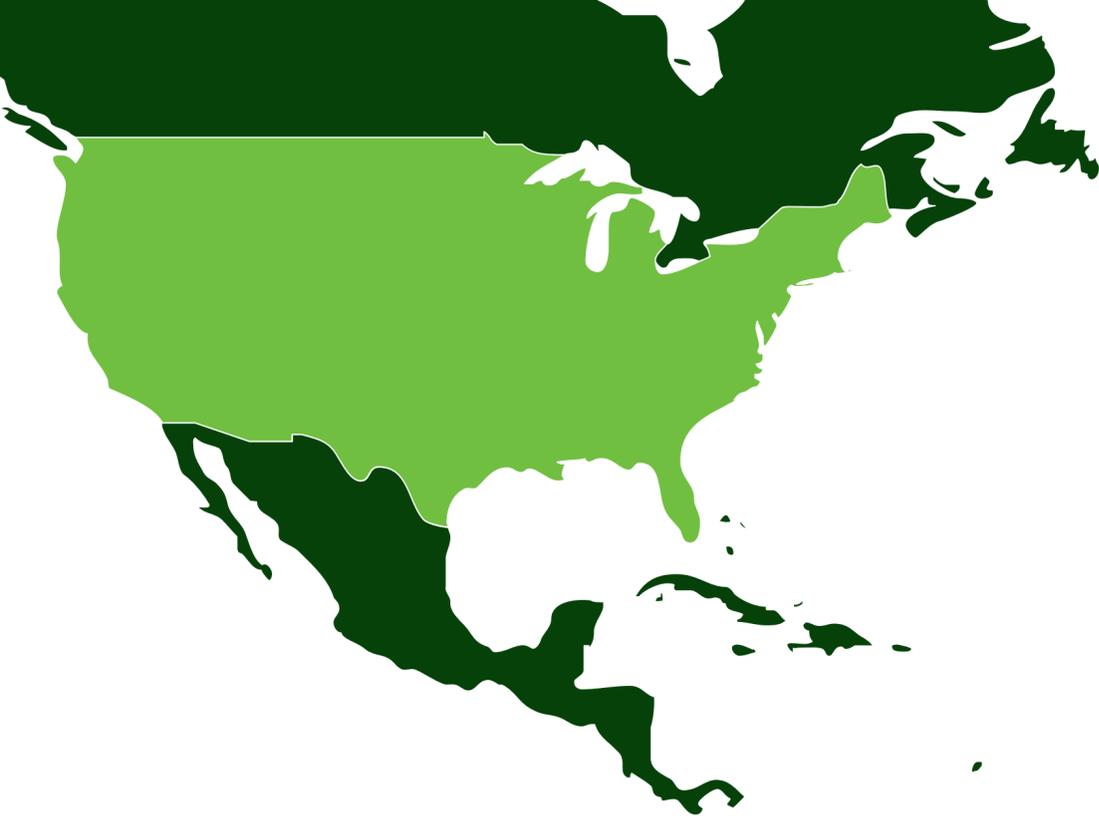
Com isso, a pauta desta última edição de 2017 é um reflexo daquilo que temos percebido mundo afora. E esta pauta teve sua definição a partir de uma pesquisa recente do especialista em e-learning Christopher Pappas, fundador da *The eLearning Industry's Network*, que traz um levantamento interessante sobre os maiores índices de crescimento do e-learning corporativo no mundo:

This last edition of 2017 reflects what we have perceived about the e-learning around the world. And it was defined based on recent surveys. The first one was conducted by e-learning expert Christopher Pappas, founder of The eLearning Industry's Network, which brings an interesting survey on the highest growth rates of corporate e-learning in the world:



A partir daí começamos uma busca por profissionais do e-learning, acadêmico e corporativo, em vários países listados na pesquisa, para entendermos um pouco melhor como se configuram esses mercados locais para confirmarmos ou refutarmos o que mostra a pesquisa. Nas próximas páginas você terá acesso às entrevistas de gestores de e-learning da Indonésia, Reino Unido e Brasil. E você deve estar se perguntando onde está, na pesquisa, os EUA, não é mesmo? Um país tão grande e com economia tão importante não apareceu na pesquisa de 2016, entretanto, ele aparece em um outro estudo mais recente. Intitulado *The 2016-2021 Worldwide Self-paced eLearning Market: The Global eLearning Market is in Steep Decline*, o estudo foi conduzido pelo pesquisador americano Sam S. Adkins, chefe de pesquisa especializada na Ambient Insight. Após anos de experiência em empresas como Microsoft e AT&T, Sam fundou sua própria empresa de pesquisa na área de e-learning e hoje entrega estudos detalhados sobre o segmento com patrocínio dos maiores players mundiais.

*Since then we began a search for e-learning professionals, academic and corporate, in several countries listed in the survey, to understand a little better how these local markets reality can confirm or refute what the research shows. In the following pages you will have access to the interviews of e-learning managers from Indonesia, UK and Brazil. And you must be wondering why USA is not appearing on the list, right? Such a large country with such an important economy did not appear in the 2016 survey, however, it appears in another more recent study. Entitled *The 2016-2021 Worldwide Self-paced eLearning Market: The Global eLearning Market is in Steep Decline*, the study was conducted by American researcher Sam S. Adkins, head of research at Ambient Insight. After years of experience in companies such as Microsoft and AT & T, Sam founded his own e-learning research firm and today delivers detailed studies on the segment with sponsorship from the world's largest players.*



Nesse extenso trabalho, Sam apurou dados bem interessantes sobre vários países, incluindo diversos daqueles que aparecem na primeira pesquisa citada acima, entretanto, apontando para realidades um pouco diferentes. Vejamos alguns casos:

In this extensive work, Sam has compiled very interesting data on various countries, including several from those appearing in the first survey quoted above, however, pointing to some different realities. Let's look at some cases:

EUA: a pesquisa aponta um declínio de 5,3% no mercado local de e-learning, com especial atenção à aquisição de plataformas. E a projeção até 2021 é de manutenção desse índice negativo. Apesar de não parecer tão grande, isso representa uma queda de 4,9 bilhões de dólares em investimentos até o ano de 2021. Uma das principais causas apontadas pelo pesquisador é a redução dos investimentos governamentais no e-learning acadêmico e a criação de políticas públicas que dificultam sua expansão. Por outro lado, quando considera a cena corporativa, o pesquisador identifica uma queda menos acentuada e prevê que essa será uma área importante para a retomada do crescimento dos investimentos em e-learning nos próximos anos, mas justifica que o investimento em treinamento corporativo em geral nos Estados Unidos ainda sofre com a grande recessão e os sinais de recuperação são tímidos até esse momento.

USA: Research indicates a decline of 5.3% in the local e-learning market, with special attention to the acquisition of platforms. And the projection until 2021 is to maintain this negative index. Even if it does not seem so large, this represents a drop of 4.9 billion dollars in investments until the year 2021. One of the main reasons pointed out by the researcher is the reduction of government investments in academic e-learning and the creation of public policies which hinder its expansion. On the other hand, when considering the corporate scene, the researcher identifies a less pronounced drop and predicts that this will be an important area for resuming the growth of investments in e-learning in the coming years, but justifies that investment in corporate training in general in the United States still suffers from the great recession and the signs of recovery are still very timid up to now.



CHINA: No caso da China, o estudo aponta que o crescimento indicado na primeira pesquisa não se manterá e ocorrerá um decréscimo considerável de 8,8% até 2021, o que equivale a 3,3 bilhões de dólares de queda caso a previsão se concretize. Os principais motivos dessa redução identificados no estudo são:

- O excesso de empresas de aprendizagem on-line visando um mesmo público-alvo;
- A alta taxa de falência de startups de educação on-line
- A desaceleração do investimento em empresas de iniciação do e-Learning
- A redução dos esforços governamentais maciços de digitalização nacional

Para o segmento corporativo, o estudo indica uma queda da ordem de 3% em virtude da incerteza econômica mundial, que refletiu no congelamento de investimentos na contratação de fontes externas de treinamento em suas várias modalidades e não somente o e-learning.

CHINA: In the case of China, the study indicates that the growth in the first survey will not be maintained and there will be a considerable decrease of 8.8% by 2021, which is equivalent to a fall of 3.3 billion dollars if the prediction is true. The main reasons for this reduction identified in the study are:

- The excess of online learning companies aiming the same target audience;*
- The high bankruptcy rate of online education startups*
- The deceleration of investment in e-Learning initiation companies*
- The reduction of massive governmental efforts of national digitalization*

For the corporate segment, the study indicates a decrease of 3% due to the world economic uncertainty, which reflected in the freezing of investments in contracting external training sources in its various modalities, not only e-learning.

O estudo da Ambient Insight corrobora as previsões de crescimento de diversos países listados na pesquisa de Christopher Pappas, com destaque para Indonésia e Polônia, que apresentam crescimento significativo até 2021. Para o Brasil, o pesquisador Sam S. Adkins, apesar de reconhecer o potencial do nosso mercado de e-learning, é cauteloso, já que considera o histórico recente de crise econômica e recessão em curso como fatores perigosos que podem gerar grandes perdas para o segmento do e-learning, caso sejam mantidos cortes de investimentos e os indicadores de queda no crescimento do país.

Agora que você já teve um breve resumo do que apuramos em pesquisas mais recentes, vamos ver o que dizem alguns profissionais que estão na ponta, lidando diariamente com a realidade do e-learning em seus países?

The Ambient Insight study corroborates the growth predictions for several countries listed in the Christopher Pappas survey, highlighting Indonesia and Poland, which show significant growth until 2021. For Brazil, researcher Sam S. Adkins, while recognizing the potential of our e-learning market, is cautious, since he considers the recent history of the economic crisis and the ongoing recession as dangerous factors that can generate large losses for the e-learning segment, if investment cuts and the indicators of fall in the country's growth are maintained.

Now that you have had a brief summary of what we have learned from recent researches, let's look at what some professionals who are on the cutting edge say they are dealing with the reality of e-learning in their own countries?





BRASIL

Iniciamos nossa jornada de entrevistas pelo Brasil, no intuito de entendermos melhor como está o cenário por aqui e para isso convidamos para um bate-papo a especialista no assunto Zeila Valaski, apaixonada por treinamento e desenvolvimento, com experiência de 19 anos em grandes bancos no país. Entre as principais vivências nessa área, Zeila já atuou em treinamentos presenciais e a distância, desde o diagnóstico e desenho instrucional até a implementação dos projetos.

BRAZIL

We begin our interviewing session in Brazil, in order to give you a better understanding of the local scenario and for this we invited the specialist Zeila Valaski, passionate about training and development, with experience of 19 years in the biggest Banks of the country. Among the main experiences in this area, Zeila has already worked in face-to-face and distance training, from diagnosis and instructional design to project implementation.

A realidade da nossa economia sempre permeia qualquer conversa sobre treinamento, seja a modalidade que for. E esta é a preocupação de Zeila quanto ao aumento dos investimentos em e-learning no nosso país, entretanto ela acredita que o e-learning sempre terá uma parcela significativa no budget de T&D, especialmente nas empresas com maior dispersão geográfica. E justifica que com a tecnologia cada vez mais no centro da vida das pessoas, não poderia ser diferente com as soluções de aprendizagem.

E quando ampliamos essa perspectiva e buscamos comparar com outras realidades, a especialista também percebe que o budget atua como um limitador comum a todos, impedindo ou restringindo o uso de tecnologias disruptivas. Além do budget, ela acrescenta que as limitações tecnológicas podem dificultar acesso a metodologias de ponta no Brasil (streaming para inclusão de vídeos, por exemplo) e ainda questões de segurança e legislação que limitam o acesso fora da empresa e/ou a fóruns de compartilhamento/discussão. Zeila lembra ainda que a questão cultural afeta a adesão e, principalmente, o aproveitamento dos brasileiros no e-Learning: “nos falta hábito e disciplina para o auto estudo produtivo”.

The reality of our economy is always there in all kind of conversation about training, whatever the modality. And this is Zeila's concern about the increase in investments in e-learning in our country, but she believes that e-learning will always have a significant share in the training budget, especially in companies with greater geographic dispersion. And she justifies that with technology increasingly in the center of people's lives, it could not be different with the learning solutions.

And when we broaden this perspective and seek to compare with other realities, the specialist also realizes that the budget acts as a common constraint to all, preventing or restricting the use of disruptive technologies. In addition to the budget, she adds that technological limitations can make it difficult to access online education methodologies in Brazil (video streaming, for example) as well as security and legislation issues that limit access outside the company and / or sharing forums /discussion. Zeila also points out that the cultural issue affects adherence and, especially, the use of Brazilians in e-Learning: "we lack the habit and discipline for a productive self-study".

Com a experiência e autoridade de quem atua há mais de quinze anos com e-learning corporativo, Zeila traz um registro muito importante. Segundo ela, nos dois bancos em que trabalhou o e-Learning era fundamental para garantir o acesso de todos os colaboradores a temas críticos, dada a dispersão geográfica e ao grande número de empregados. Além disso, sempre permitiu redução de custos (tanto direta quanto indireta), o que conta muito a favor das soluções à distância.

Entretanto, o gerenciamento do e-learning numa empresa não passa apenas pelo orçamento. Há desafios tão grandes ou maiores e no Brasil, temos questões culturais, estruturais e educacionais de base que impactam diretamente na adesão ao e-learning. Zeila Valaski reconhece esses impactos. Para ela, as barreiras culturais sempre representaram o maior desafio para a adesão e efetividade dos cursos e-Learning: “as pessoas não têm disciplina de leitura/estudo e, com isso, o passar tela para concluir o curso acaba acontecendo. Entendo que, quanto melhor a qualidade dos cursos oferecidos, assim como bons equipamentos para acesso, mais fácil engajar com qualidade. Os temas têm de ser relevantes à função, curtos e de fácil acesso (*just in time training*). Quanto mais forte for a cultura de aprendizagem na organização, mais fácil os colaboradores entenderão que seu desenvolvimento está, literalmente, em suas mãos”.

With the experience and authority of more than nineteen years of corporate e-learning, Zeila has a very important background on this field. According to her, in the two banks where she worked, e-Learning was fundamental to guarantee access of all employees to critical issues, given the geographical dispersion and the large number of employees. In addition, it has always allowed cost reduction (both direct and indirect), which counts a lot in favor of distance solutions.

However, managing e-learning in a company is not just about budgeting. There are other important challenges. In Brazil we have cultural, structural and educational issues that have a direct impact on adherence to e-learning. Zeila Valaski recognizes these impacts. For her, cultural barriers have always imposed the greatest challenge for the adherence and effectiveness of the e-Learning courses: "people do not have reading / studying discipline and, with that, passing the screen to complete the course ends up happening. I understand that the better the quality of the courses offered, as well as good equipment for access, the easier to engage with quality. Just in time training must be relevant to the function, short and easy to access. The stronger the learning culture in the organization, the easier the employee will understand that their development is literally in their hands. "

Para se criar um modelo sustentável e maduro de e-learning no Brasil, Zeila afirma que investimento e priorização são necessários. Para ela, cursos longos, com templates monótonos e pouco interativos estão com os dias contados. A aprendizagem acontece o tempo todo, em rede, fragmentada. Uma solução seria oferecer pílulas de conhecimento em vez de cursos longos, comunidades de discussão e prática em vez de blocos de conteúdo com pouco (ou nenhum) foco nas necessidades do aluno, acesso aos conteúdos em formato mobile, no momento da necessidade, onde quer que esteja o aluno. E conclui: “se não pagarmos essa conta agora, o dinheiro investido nos formatos tradicionais será jogado no ralo”.

Antes de encerrar nosso papo, perguntamos onde Zeila se atualiza, onde ela busca informações relevantes sobre o e-learning: “Sigo algumas páginas e fóruns de discussão no LinkedIn, sobretudo Learning Industry e Deloitte. Consultorias relevantes no mercado nacional têm, cada vez mais, ido para fora saber das tendências e voltado para dividir os *insights* com os clientes, então as informações chegam por estas vias também”.

In order to create a sustainable and mature model of e-learning in Brazil, Zeila affirms that investment and prioritization are necessary. For her, long courses, with monotonous templates and little interactive are on borrowed time. Learning happens all the time, networking, fragmented. One solution would be to offer knowledge pills instead of long courses, discussion and practice communities rather than content blocks with little focus on student needs, access to content in mobile format, at the time of need, wherever the student is. And she concludes: "If we do not pay that bill now, the money invested in the traditional formats will be thrown in the trash."

Before closing our interview, we asked where Zeila is updating, where she looks for relevant information about e-learning: "I follow some pages and discussion forums on LinkedIn, especially Learning Industry and Deloitte. Relevant consultant firms in the domestic market have increasingly gone out to know the trends and constantly share this insights with customers, so the information comes through these ways as well."



REINO UNIDO

O Reino Unido sempre foi uma forte referência em e-learning. Atualmente, conforme o estudo de Sam S. Adkins, esse mercado apresenta-se estável e continuará assim até 2021. Para entendermos melhor o cenário no Reino Unido, convidamos Malcolm Murray, gerente de e-learning em uma importante universidade em Durham desde 2002, onde lidera um time responsável por encorajar, dar suporte e desenvolver o e-learning na instituição, tanto para a academia quanto para capacitação dos colaboradores da universidade. Ele é ainda membro da Association for Learning Technology e da UK Heads of e-Learning Forum (HELF).

UK (UNITED KINGDOM)

The UK has always been a strong reference in e-learning. According to the study by Sam S. Adkins, this market is stable and will continue until 2021. To better understand the scenario in the UK, we invited Malcolm Murray, e-learning manager at a major university in Durham since 2002, where he leads a team responsible for encouraging, supporting and developing e-learning in the institution, both for the academy and for the training of university employees. He is also a member of the Association for Learning Technology and the UK Heads of e-Learning Forum (HELF).

A gestão do e-learning na rotina de Malcolm abrange duas linhas de atuação. Ele é usado para ajudar a facilitar a aprendizagem e o ensino e também em alguns aspectos do treinamento dos colaboradores. Ele explica que a maior parte do conteúdo é implantado no LMS da instituição ou em um sistema dedicado de gerenciamento de treinamento de pessoal, normalmente compatível com os pacotes SCORM. A demanda para criar ou atualizar cursos acaba ultrapassando a capacidade interna de atendimento, o que significa que a universidade contrata fornecedores externos para comprar ou desenvolver conteúdos conforme necessário. O gerente afirma que a maioria das empresas e instituições de ensino locais seguem um padrão semelhante, mas umas investem mais que outras, por exemplo, criando equipes de mídia especializadas ou soluções como MOOCs (Curso Online Aberto e Massivo, expressão originária do inglês Massive Open Online Course). As iniciativas governamentais atualmente tendem a se concentrar mais na qualidade percebida de ensino e pesquisa do que nas modalidades especificamente.

The management of e-learning in Malcolm's routine covers two lines of action. It is used to help facilitate learning and teaching at the University and in some aspects of employee training. He explains that most of the content is deployed in the institution's LMS or in a dedicated personnel training management system, usually compatible with SCORM packages. The demand to create or upgrade courses ends up overcoming the internal capacity of service, which means that the university hires external suppliers to buy or develop content as needed. The manager states that most local businesses and institutions follow a similar pattern, but some invest more than others, for example, creating specialized media teams or solutions such as MOOCs (Massive Open Online Course). Government initiatives now tend to focus more on the perceived quality of teaching and research than on modalities specifically.

Já sobre metodologias ou técnicas aplicadas ao e-learning, o gerente diz que optam pelo uso mais amplo das opções disponíveis. Em alguns cenários, pode haver um fornecedor bem respeitado, como por exemplo para desenvolver um treinamento obrigatório de segurança contra incêndio, e com isso é mais indicado adquirir esse conteúdo com pequenas adaptações e customizações. Já em outros, o setor pode trabalhar em conjunto para desenvolver uma solução genérica em parceria com alguma entidade especializada, como o material de Segurança da Informação desenvolvido pela UCISA no Reino Unido (<https://www.ucisa.ac.uk>), a Associação de Sistemas de Informação de Universidades e Colégios. Há também casos em que se pode fazer o storyboard nos materiais e desenvolvê-los totalmente com recursos internos. O que ele reforça é que, usando materiais de repositório interno como imagens e vídeos ou encomendando conteúdos externos e de domínio público, a inclusão e a acessibilidade são questões-chave, por isso o time de e-learning da universidade tem muito cuidado para tentar projetar isso desde o início.

Regarding methodologies or techniques applied to e-learning, the manager says that they try to choose the best of the available options. In some scenarios, there may be a well-respected vendor, such as developing mandatory fire safety training, so it is better to buy this content with minor adaptations and customizations. In others, the industry can work together to develop a generic solution in partnership with some specialized entity, such as the Information Security material developed by UCISA in the United Kingdom (<https://www.ucisa.ac.uk>), the Association of Information Systems of Universities and Colleges. There are also cases where it is possible to do the storyboarding on the materials and develop them entirely with internal resources. What he reinforces is that by using internal repository materials such as images and videos or by ordering external and public domain content, inclusion and accessibility are key issues, so the university's e-learning team is very careful to design this from the beginning.

Uma das questões que impactam muito em custos para um projeto de e-learning é a manutenção de uma equipe dedicada de produção. Malcolm mantém uma pequena equipe de profissionais que são responsáveis pelo apoio aos estudantes em todos os aspectos da aprendizagem e ensino na Universidade. Na equipe, ele tem especialistas em pedagogia e tecnologia, porém, por ser uma equipe pequena, ela não consegue atender ao volume grande de demandas que recebe. Uma das soluções metodológicas que aplicam nesse trabalho para dinamizar a aprendizagem e também a produção é optar pela criação de pequenos vídeos, publicados no LMS da instituição. Há alguns cursos sofisticados no portfólio, mas são mais raros. Dentro da Universidade, ele diz que os pequenos vídeos são o formato mais comum. A equipe ainda trabalha no desenvolvimento de cursos simples com base em livros de autores da universidade e, na rotina de desenvolvimento, usam alguns softwares de autoria para facilitar e agilizar a produção, já exportando para SCORM e publicando na plataforma.

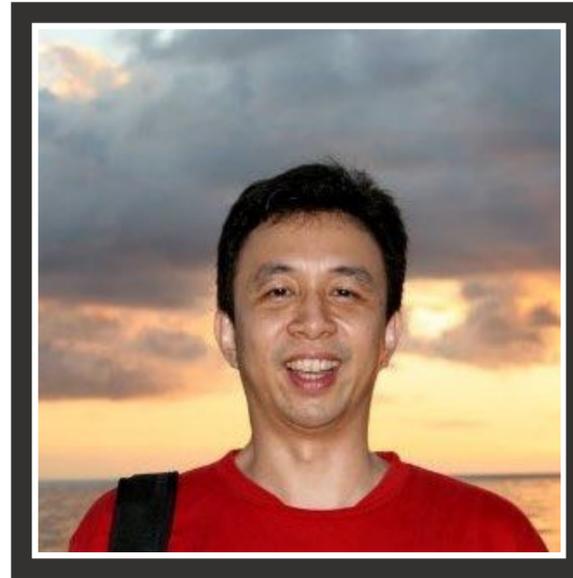
One of the issues that greatly impacts costs for an e-learning project is the maintenance of a dedicated production team. Malcolm maintains a small team of professionals who are responsible for supporting students in all aspects of learning and teaching at the University. In the team, he has specialists in pedagogy and technology, but being a small team, they cannot handle the large volume of internal demands. One of the methodological solutions that apply in this work to stimulate the learning and the production is to create small videos, published in the LMS of the institution. There are some sophisticated courses in the portfolio, but they are rarer. Inside the University, these small videos are the most common format. The team is also working on the development of simple courses based on books by authors of the university and, in the development routine, use some authoring software to facilitate and improve production, already exporting to SCORM and publishing on the platform.

E mesmo com uma estrutura bem organizada de produção e de atendimento, o gerente alega enfrentar as mesmas dificuldades do Brasil quando o assunto é engajamento. Para ele, o e-Learning não é uma panaceia. Existem diversos estudos que demonstram sua efetividade, mas é preciso entender que há diferenças de perfis nos alunos que vão impactar no resultado. Ele reforça: “a maior barreira que vejo para uma adoção mais ampla do e-learning é a experiência vivida pelos alunos. Há muito conteúdo de e-learning disponível, mas nem tudo é muito bom. A falta de recursos pedagógicos adequados resulta em cliques rápidos, sem envolvimento com o conteúdo. Precisamos melhorar os conteúdos e as formas de avaliação. Para que o e-learning seja bem-sucedido, ele precisa permitir que a essência dos conteúdos e dos seus especialistas seja comunicada nos materiais digitais, mas isso não é fácil, barato ou rápido”.

Uma das formas de buscar melhorar a qualidade do e-learning seria o intercâmbio entre empresas e universidades. No caso do Reino Unido, Malcolm concorda com isso e completa que havendo diálogo ambas as partes acabam aprendendo um pouco mais sobre o processo e o que é e não é possível. Além de fornecer feedback para as comunidades sobre o aprendizado resultante das ações em parceria, a Universidade também é frequentemente contatada para participar de ensaios e avaliações sobre a efetividade das soluções e-learning.

And even with a well-organized structure of production and service, the manager claims to face the same difficulties in Brazil when it comes to engaging. For him, e-Learning is not a panacea. There are several studies that demonstrate its effectiveness, but it is necessary to understand that there are differences of profiles in the students that will impact the result. He adds: "The biggest barrier I see to a wider adoption of e-learning is students experience. There is a lot of e-learning content available, but not everything is very good. Lack of adequate pedagogical resources results in fast clicks, without involvement with the content. We need to improve the ways of production and evaluation of content. For e-learning to succeed, it must allow the essence of content and its experts to be communicated in digital materials, but that is not easy, cheap or fast."

One of the ways to improve the quality of e-learning would be the exchange between companies and universities. In the case of the United Kingdom, Malcolm agrees with this and completes that by having dialogue both parties end up learning a little more about the process and what is and is not possible. In addition to providing feedback to communities on learning from partnership actions, the University is also often contacted to participate in trials and evaluations of the effectiveness of e-learning solutions.



INDONÉSIA

Da Indonésia, temos a participação de Rijanto Purbojo, gerente de tecnologias educacionais da Universitas Pelita Harapan desde 2007. Trata-se de uma universidade privada, onde o e-learning atingiu um excelente estágio de maturidade. Segundo Rijanto, o e-learning hoje na universidade se desenvolveu da forma que sempre quiseram, até porque as demandas internas não são grandes que justifiquem contratar muitos fornecedores externos. O foco maior está no desenvolvimento de conteúdos para atender às necessidades dos estudantes.

INDONESIA

From Indonesia we have Rijanto Purbojo, manager of educational technologies at Universitas Pelita Harapan since 2007. It is a private university, where e-learning has reached an excellent stage of maturity. According to Rijanto, e-learning today at university has developed in the way they have always wanted to, even because the internal demands are not great that justify hiring many external suppliers. The major focus is on content development to fulfill the needs of students.

A história do e-learning na Universitas Pelita Harapan reflete bastante a realidade dessa modalidade na Indonésia. O gerente conta que no início de 2006, eles lançaram o programa de e-learning da universidade e isso foi um marco de inovação na educação do país. Não havia outros programas semelhantes, mas desde então, outras instituições e empresas começaram seus projetos, sempre focados nas suas realidades e necessidades pontuais. O governo local não tinha, naquela época, uma política clara de investimento ou de regulação do e-learning. Entretanto, desde 2012, o governo começou a regulamentar o segmento e a introduzir uma política específica sobre como oferecer educação a distância no ensino superior e hoje o governo realmente olha para este modelo buscando fazer avanços. O objetivo, segundo ele, é usar a tecnologia para melhorar os materiais de ensino-aprendizagem de alta qualidade e fornecer educação superior acessível para as novas gerações. Na universidade, eles buscam apoiar as iniciativas governamentais, seguindo a regulamentação e também envolvendo ativamente a comunidade nos projetos que incentivam o uso do e-learning. Hoje existem na Indonésia alguns subsídios de projetos para implementação de aprendizagem on-line em nível nacional.

The history of e-learning in the Universitas Pelita Harapan reflects quite the reality of this modality in Indonesia. The manager says that in early 2006, they launched the university's e-learning program and this was a landmark of innovation in the country's education. There were no other similar programs, but since then, other institutions and companies have started their projects, always focused on their realities and specific needs. At that time, the local government had no clear policy of investment or regulation of e-learning. However, since 2012, the government has begun to regulate the segment and introduce a specific policy on how to offer distance education in higher education and today the government really looks to this model seeking to make progress. The goal, he said, is to use technology to improve high-quality teaching and learning materials and to provide accessible higher education for the new generations. At the university, they seek to support government initiatives by following the regulations and also actively involving the community in projects that encourage the use of e-learning. There are now some project grants for implementation of online learning at the national level in Indonesia.

A gestão do e-learning na Universitas Pelita Harapan garante, hoje, a criação dos próprios conteúdos. Rijanto explica que eles possuem uma equipe de tecnologia educacional dedicada, separada do TI central da universidade. A equipe conta com quatro pessoas responsáveis por estimular a inovação na aprendizagem. Eles orientam os professores e demais educadores sobre como desenvolver materiais digitais, oferecendo suporte no processo de transposição para o e-learning, bem como na seleção dos melhores formatos que vão atender bem ao perfil do público da universidade. Um dos formatos mais bem aceitos hoje é o e-learning para dispositivos móveis.

Na produção desses conteúdos, a equipe de Rijanto tem usado diversos recursos e métodos para enriquecer o processo de aprendizagem. Ele cita livros didáticos, canais via youtube, páginas da web e palestras produzidas internamente. Para ele, o que é importante é que o conferencista possa aplicar sua estratégia de instrução no material didático para atingir seus objetivos de aprendizagem específicos.

The management of e-learning at Universitas Pelita Harapan guarantees today the creation of its own content. Rijanto explains that they have a dedicated educational technology team, separated from the university's central IT team. The team has four people responsible for stimulating innovation in learning. They guide teachers and other educators on how to develop digital materials, supporting the transposition process for e-learning, as well as selecting the best formats that will suit the public profile of the university. One of the most widely accepted formats today is e-learning for mobile devices.

In the production of these contents, the Rijanto team has used several resources and methods to enrich the learning process. He points out textbooks, channels via youtube, web pages and lectures produced internally based on books. For him, what is important is that the lecturer can apply his instructional strategy in the teaching material to achieve his specific learning objectives.

Assim como em outros países, na Indonésia as barreiras culturais representam um desafio para o e-learning. O gerente Rijanto acredita que elas dificultam muito a expansão da modalidade naquele país: “Eu acho que nossa cultura de aprendizagem está muito baseada apenas na fala e na imagem, ao invés da leitura. A maioria dos alunos não gosta de ler livros de texto, até mesmo e-books. Eles gostam de ler um parágrafo específico, juntamente com as explicações do professor na sala, mas não buscam o conteúdo completo. Além desse fator, ainda temos outro importante que dificulta a expansão. Nosso país é geograficamente muito desafiador, um arquipélago onde ainda temos muitos problemas com conexões de internet e tráfego de dados em áreas remotas.”

Ao fim da nossa conversa, procuramos saber se há uma comunidade integrada na Indonésia, em que empresas e universidades discutem os rumos do e-learning, mas Rijanto disse que ainda não existe. A troca hoje é feita apenas entre as universidades, que procuram construir conteúdos em conjunto, seguindo premissas de desenvolvimento lançadas pelo governo. Atualmente, as universidades pretendem lançar um MOOC com abrangência em toda a Indonésia.

As in other countries, cultural barriers in Indonesia impose a challenge for e-learning. The manager Rijanto believes that they make it very difficult to expand the modality in that country: "I think our culture of learning is very based only on speech and image, rather than reading. Most students do not like reading textbooks, even e-books. They like to read a specific paragraph along with the teacher's explanations in the room, but do not seek the full content. Besides this factor, we still have another important one that makes expansion difficult. Our country is geographically very challenging, an archipelago where we still have many problems with internet connections and data traffic in remote areas. "

We also asked the manager about some kind of integrated community in Indonesia, where companies and universities discuss the direction of e-learning, but Rijanto said that it does not exist yet. The exchange is now made only between universities, which seek to build content together, following developmental premises launched by the government. Universities are currently planning to launch a comprehensive MOOC across Indonesia.

MAIS DADOS IMPORTANTES

Para fechar esta edição, trazemos o resultado de mais uma pesquisa realizada este ano com mais de mil executivos de RH e treinamento da Europa, Oriente Médio, Japão e China. A pesquisa intitulada Corporate Learning Pulse 2017 foi realizada pela revista Financial Times e pela IE Corporate Learning Alliance e revelou, entre outras coisas que:

TIPS AND IMPORTANT DATA

To finish this special edition, we bring the result of one more research conducted this year with more than a thousand executives in HR and training from Europe, the Middle East, Japan and China. The survey entitled Corporate Learning Pulse 2017 was conducted by the Financial Times magazine and the IE Corporate Learning Alliance and revealed, among other things, that:





RESULTADO 1

Profissionais seniores entendem e reconhecem os benefícios a longo prazo do aprendizado e desenvolvimento das lideranças, mesmo que esta não seja a prioridade número um para suas organizações;

RESULT 1

Senior professionals understand and recognize the long-term benefits of leadership learning and development, even if this is not the number one priority for their organizations;



RESULTADO 2

Os programas de desenvolvimento de liderança e de aprendizagem em geral nas empresas não respondem plenamente até então às expectativas dos profissionais sênior, embora esses profissionais estejam otimistas de que os programas futuros valerão o investimento;

RESULT 2

Leadership development and general learning programs in companies do not fully fulfil the expectations of senior professionals until then, although these professionals are optimistic that future programs will be worth the investment;



RESULTADO 3

Embora as organizações tenham tentado medir o impacto da educação executiva e do desenvolvimento da liderança, elas nem sempre são bem-sucedidas - apesar de esta ser uma prioridade na hora da escolha dos conteúdos e formatos de treinamento.

RESULT 3

Even though organizations have attempted to measure the impact of executive education and leadership development, they are not always successful - although this is a priority when it comes to choosing training content and formats.



De acordo com o diretor da pesquisa, VanDyck Silveira, entre as principais coisas que os profissionais seniores dizem que precisam de atenção imediata nas empresas está o treinamento e educação executiva/desenvolvimento de lideranças, com 38% de incidência nas respostas. O CEO acrescenta ainda que mais de 80% dos profissionais entrevistados acreditam que o desenvolvimento de educação corporativa melhorou suas habilidades e é vital para atingir os objetivos e metas dos negócios. E conclui que 58% dos entrevistados acreditam que o investimento em educação corporativa é a chave para manter seus melhores funcionários.

According to research director, VanDyck Silveira, among the top things senior professionals say they need immediate attention in companies is leadership training and executive education / development, with a 38% impact on responses. The CEO adds that more than 80 percent of the professionals interviewed believe that the development of corporate education has improved their skills and is vital to achieve the business goals and objectives. And he concludes that 58% of respondents believe that investing in corporate education is the key to keeping their best employees.

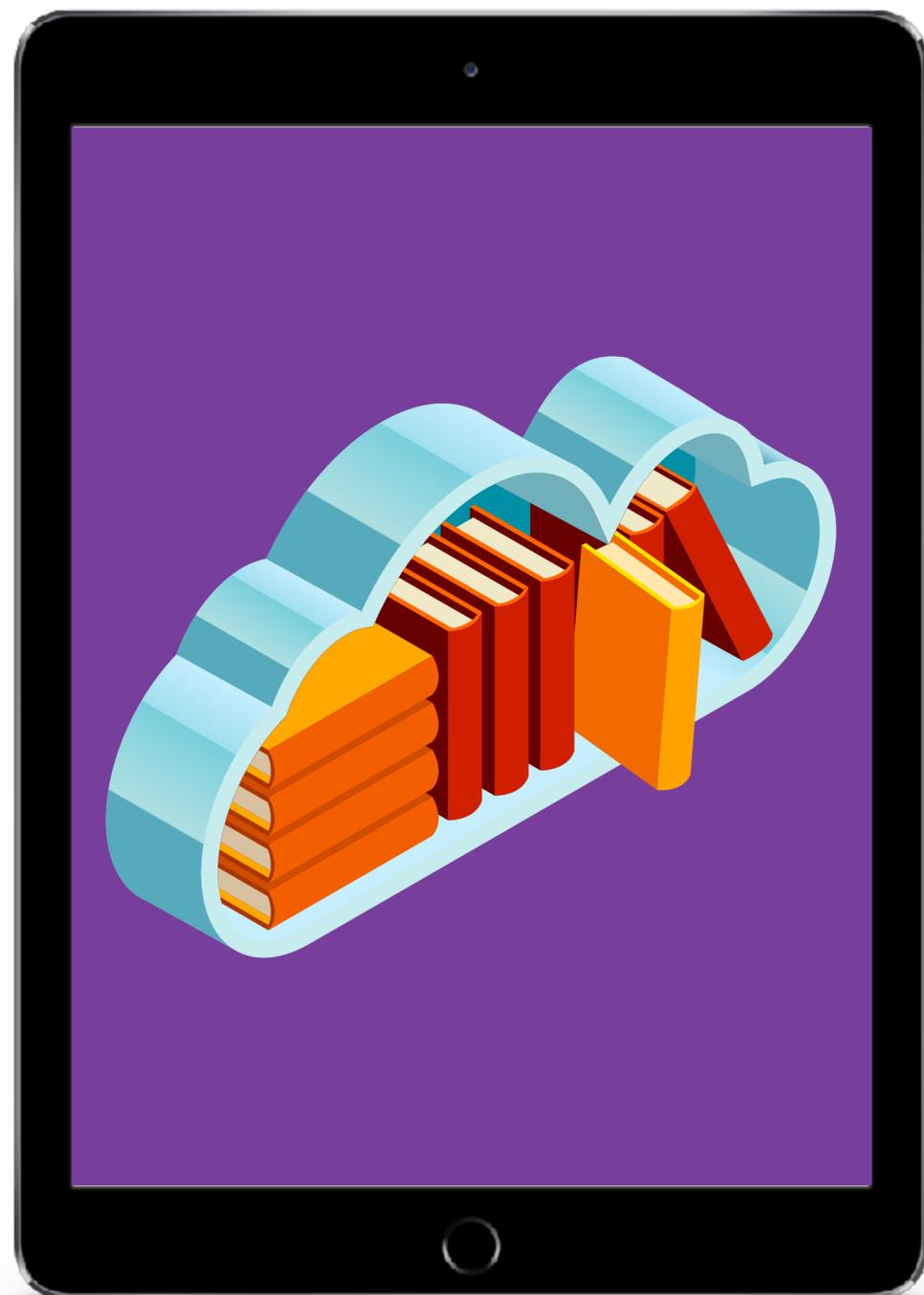
E assim como tentamos explorar nas nossas entrevistas, a pesquisa da Financial Times também procurou identificar as diferenças regionais quando se trata de pontos de vista sobre o impacto dos programas de desenvolvimento de aprendizagem, bem como os desafios de engajamento em cada uma das regiões pesquisadas. A satisfação e engajamento com esses programas são mais altos na China (72%), na Espanha (64%) e na Alemanha (57%), com as classificações de satisfação mais baixas no Japão (16%) e nos países nórdicos (37%).

O que a pesquisa reforçou, segundo Vandyck, é que há margem para melhoria quando se trata de educação corporativa e o maior desafio está em melhorar o alinhamento das ações com as metas de negócios (41%), maior envolvimento de funcionários (40%) e melhor planejamento a longo prazo de programas de educação (37 %).

And just as we tried to explore in our interviews, the Financial Times research also sought to identify regional differences when it comes to views on the impact of learning development programs as well as the engagement challenges in each of the regions surveyed. Satisfaction and engagement with these programs are highest in China (72%), Spain (64%) and Germany (57%), with the lowest satisfaction ratings in Japan (16%) and the Nordic countries (37 %).

According to Vandyck, there is room for improvement when it comes to corporate education and the biggest challenge is to improve the alignment of actions with business goals (41%), greater involvement of employees (40%), and better long-term planning of education programs (37%)





Plataforma LMS com mais de 160 títulos

Na contratação da plataforma LMS da E-LEAD+, sua empresa já tem de graça mais de 160 cursos de catálogo prontos para aplicação imediata.

ENTRE EM CONTATO E CONHEÇA NOSSA SOLUÇÃO:

✉ solucoes.ead@e-lead.com.br

📞 +55 (37) 3691-2262



TREINA+

www.e-lead.com.br

*Este é um conteúdo exclusivo da E-LEAD+.
Visite nosso site e conheça nossas soluções de
treinamentos a distância (E-Learning) e sistemas de
gestão online (AVA/LMS).*