

# Microlearning: uma aposta na formação corporativa em cibersegurança

 [digitalinside.pt/microlearning-uma-aposta-na-formacao-corporativa-em-ciberseguranca](https://digitalinside.pt/microlearning-uma-aposta-na-formacao-corporativa-em-ciberseguranca)

O relatório ENISA Threat Landscape 2024 elenca os principais tipos de ameaças que merecem destaque pela ocorrência ao longo do tempo, disseminação e impacto das consequências de concretização. Neste leque, a engenharia social é um dos vetores de ataque referenciado. Se aliarmos esta técnica largamente utilizada ao advento da Inteligência Artificial, onde os atacantes têm ao seu dispor uma ferramenta de auxílio para a produção de conteúdo e mensagens fraudulentas, a concretização de um maior número de ciberataques acontecerem, escalam.

A aposta das organizações em cibersegurança e da propulsão em sensibilizar, formar e treinar os seus colaboradores, com vista à adoção de comportamentos ajustados e responsivos a possíveis tentativas de ciberataques, pode deparar-se com a questão de motivação e disponibilidade dos mesmos para o cumprimento do plano formativo delineado.

Esta ação, sendo bidirecional, implica, por um lado, que o colaborador compreenda o propósito de participar ativamente no plano formativo implementado pela organização e, por outro, que a organização desenhe objetivos de aprendizagem claros, com metas definidas e tenha, ainda, contemplado nesse plano, tempo dedicado para a concretização do mesmo, para que o colaborador possa percorrer o seu trilho de aprendizagem com o compromisso necessário que a tarefa assim o exige.

Esperam-se, assim, benefícios para ambas as partes. As organizações, ao investirem e estimularem os seus colaboradores a serem coadjuvantes na defesa e proteção da informação organizacional, proporcionam um ambiente integrativo e de envolvimento coletiva em que cada colaborador é parte dos objetivos e estratégia de cibersegurança implementada na organização.

Com agendas profissionais exigentes, a necessária disponibilidade para a formação corporativa pode opor-se a cursos de longa duração ou formação presencial. O microlearning revela-se, então, uma abordagem e estratégia pedagógica a contemplar no plano formativo das organizações.

O termo microlearning, como refere Carla Torgerson (2021), no capítulo *What is microlearning? Origin, definitions, and applications*, do livro *Microlearning in the digital age*, não está, ainda, adequadamente definido e, apesar dos profissionais da área concordarem que microlearning é curto, o quão curto possa ser não está estabilizado, sendo ainda um tópico em debate.

Podemos, contudo, considerar que microlearning são pequenos momentos de aprendizagem, e se juntarmos esta estratégia pedagógica à formação digital, as possibilidades são consideráveis.

O microlearning ao ser desenhado para um ambiente online traz a mais-valia de apresentar os conteúdos sob variados produtos digitais, confluindo para alcançar as diversas preferências de aprendizagem dos formandos. Acresce o facto de ser estruturado, acessível, consistente e uniforme para todos os colaboradores, possibilitando o acesso à mesma informação por todos os participantes.

Se implementado num LMS – sistema de gestão de aprendizagem -, é possível gerir as inscrições e o percurso do formando, extrair métricas, estruturar os cursos, produzir atividades, publicar conteúdo e testar conhecimentos. Os produtos digitais podem ficar disponíveis pelo tempo definido pela organização e o seu acesso pode ser feito em qualquer horário ou dia da semana. Esta flexibilidade temporal é um fator positivo apontado por muitos formandos. Todavia, tal flexibilidade não deve ser entendida como a realização de tarefas profissionais e formativas em simultâneo.

O microlearning ao ser de curta duração, consegue prender a atenção e motivar o formando a concluir o tema. O seu consumo rápido facilita a assimilação e o processamento da informação, reduz a sobrecarga cognitiva e possibilita a aquisição gradual dos conteúdos propostos. Estas características trazem outros benefícios, como o facto de se alcançar um maior número de participantes pela melhor acomodação de tempo nas agendas profissionais, facilitando uma cadência formativa sobre o tema da cibersegurança na organização.

Em suma, o microlearning é um método poderoso e envolvente, nomeadamente, para o processo de onboarding e para formação contínua. Ele favorece, ainda, a possibilidade de se explorar diversos temas para se seleccionar os que têm maior relevância para as funções do colaborador e aprofundá-los através de cursos com uma carga horária superior. As potencialidades e as vantagens são vastas.

**Cláudia Gomes** é Digital Learning Developer na VisionWare Academy