



fizkes_CANVA

PEER LEARNING

APRENDER COM OUTRO COLABORADOR PODE SER A ESTRATÉGIA MAIS INTELIGENTE DAS EMPRESAS HOJE

Durante muito tempo, o treinamento corporativo seguiu um roteiro previsível com sala de aula, instrutor, conteúdo estruturado e data marcada, e isso funciona em um mundo mais estável, com funções bem definidas e mudanças graduais, mas esse modelo já não responde à velocidade das transformações atuais.

Vinicius Arakaki (*)

O trabalho se tornou mais dinâmico, híbrido, orientado a projetos e cada vez mais integrado à tecnologia, onde nesse novo contexto, insistir em uma aprendizagem isolada e centralizada é ignorar onde o conhecimento realmente está: nas pessoas.

É daí que emerge com força o peer learning ou aprendizagem entre pares, sendo mais do que uma metodologia, se trata de uma mudança de mentalidade. O conceito, descrito por autores como Boud, Cohen e Sampson, pesquisadores conhecidos por seus trabalhos no ensino superior, parte de uma premissa simples: pessoas em níveis semelhantes de experiência podem aprender juntas, trocar conhecimento e resolver problemas sem depender exclusivamente de um instrutor formal. Isso não elimina o papel de especialistas, mas redistribui o protagonismo da aprendizagem.

Por que o peer learning ganhou relevância

O crescimento desse modelo não é casual, ele responde a três transformações estruturais do mundo do trabalho: a primeira é a velocidade da mudança, já que o ciclo de vida das habilidades está cada vez mais curto e o que aprendemos hoje pode se tornar irrelevante em poucos anos. A segunda é o reconhecimento de que o conhecimento está distribuído, onde em muitas organizações, as melhores soluções nascem nas equipes operacionais, em projetos multidisciplinares ou em comunidades internas e não apenas nas lideranças. A terceira transformação é o redesenho das estruturas organizacionais, cada vez menos baseadas em cargos fixos e mais orientadas a habilidades e entregas.



Vinicius Arakaki

Benefícios do peer learning para as organizações

Quando estruturado de forma intencional, o peer learning gera impacto em três níveis: No indivíduo, promove uma aprendizagem mais rápida e contextualizada, pois está diretamente conectada aos desafios reais do trabalho. Na equipe, fortalece o engajamento, já que aprender com alguém que vive os mesmos desafios cria proximidade e segurança psicológica. E na organização, contribui para romper silos e transformar o conhecimento em ativo coletivo, estimulando redes internas de colaboração.

Outro aspecto relevante é a escalabilidade, onde diferentemente do modelo tradicional, que depende de agendas, instrutores e turmas, a aprendizagem entre pares cresce de forma orgânica. À medida que as pessoas ensinam e aprendem entre si, é criado um efeito multiplicador difícil de replicar apenas com treinamentos formais.

Formatos práticos de peer learning no ambiente corporativo

Na prática, o peer learning pode assumir diversos formatos, como comunidades de prática que discutem desafios recorrentes, mentoria entre pares, grupos de estudo sobre novas tecnologias ou metodologias, aprendizagem baseada em projetos e ambientes digitais que favorecem discussões, compartilhamento de conteúdos e resolução coletiva de problemas. O ponto central não é o formato, mas a intenção de transformar a troca em estratégia.

O papel do RH e de T&D no peer learning

Isso exige uma mudança relevante para as áreas de RH e T&D, elas deixam de ser apenas produtoras de cursos para se tornarem arquitetas de ecossistemas de aprendizagem. Seu papel passa a incluir a criação de ambientes seguros para troca, estruturação de comunidades, estímulo à colaboração e a mensuração de impacto. Não se trata de abandonar o treinamento formal, mas de integrá-lo a uma lógica mais ampla e contínua.

Ambientes digitais têm papel importante nesse processo ao conectar pessoas, conteúdos e experiências, permitindo que mentoria, social learning e comunidades temáticas ocorram de forma estruturada. No entanto, tecnologia sozinha não resolve. Sem cultura de colaboração, reconhecimento e incentivo ao compartilhamento, qualquer ferramenta vira apenas mais um repositório.

O ponto central é que a aprendizagem corporativa está migrando de eventos pontuais para experiências contínuas, integradas ao fluxo de trabalho. Aprender passa a acontecer no momento da necessidade, diante de um problema real, com aplicação imediata, aproximando aprendizagem e performance de maneira concreta.

Como iniciar uma estratégia de peer learning

Para organizações que desejam iniciar essa jornada, alguns passos são objetivos, como mapear especialistas internos, identificar temas críticos, criar comunidades por habilidade ou área, incentivar o compartilhamento e reconhecer quem contribui para o desenvolvimento coletivo. O verdadeiro desafio, no entanto, é cultural: transformar a lógica do "cada um por si" em uma rede de inteligência compartilhada.

No fim das contas, o futuro da aprendizagem não está em cursos mais sofisticados, mas em organizações que aprendem juntas, onde em um ambiente de mudanças constantes, a capacidade de trocar conhecimento de forma ágil, prática e colaborativa pode ser a diferença entre acompanhar o mercado e liderá-lo. O peer learning não é apenas uma tendência pedagógica, é uma resposta estratégica a um mundo onde ninguém aprende sozinho.

(*) Cofundador e diretor da Edusense.



amarelis_CANVA