

O QUE SÃO TRILHAS DE APRENDIZAGEM, PREMISSAS, OBJETIVOS E VANTAGENS DO MODELO

Pedro Paulo Carbone



As trilhas de aprendizagem configuram-se como uma nova metodologia de capacitação na era da hiperconexão. As trilhas são caminhos alternativos e flexivos de desenvolvimento profissional focadas em competências específicas para o trabalho e, também, para a vida. Nas trilhas de aprendizagem as pessoas aprendem trabalhando e trabalham treinando, permitindo conexão entre teoria e prática, entre conhecimento e ação. As trilhas podem ser publicadas em ambientes tecnológicos gratuitos e acessíveis a

qualquer organização ou instituição de ensino, oferecendo diversidade de opções de desenvolvimento, de forma a permitir que o treinando ou navegante das trilhas individualize sua capacitação. As trilhas de aprendizagem podem ser entendidas como plataformas eletrônicas de capacitação e gestão do conhecimento corporativo, gerenciadas por técnicos e curadores, contendo as mais diversas formas de aprendizagem, tudo isso apresentado através de diferentes recursos educativos audiovisuais disponíveis no meio web e presencial, tais como como filmes, vídeos, documentos, procedimentos, treinamentos presenciais e à distância, e-learning, EAD, e-book, livros digitalizados, artigos de revista, *papers*, orientações metodológicas para transferência de conhecimento face-a-face, orientações de procedimentos escritas ou em vídeo, passo-a- passo de atividades etc. As trilhas de aprendizagem são organizadas por temática de interesse dos processos de trabalho ou das competências a serem desenvolvidas, permitindo que os próprios usuários naveguem nas trilhas desenvolvendo suas competências para o trabalho ou desafio a ser enfrentado, aprimorando esse próprio ambiente onde navegam, em tempo real, através de comentários, discussões ou *uploads*, da mesma forma que esse fenômeno ocorre em ambientes de rede social. As trilhas de aprendizagem são, também, uma estratégia pedagógica da organização para a promoção do desenvolvimento de competências profissionais, tomando-se como referência não só as expectativas da organização em termos de competências, mas também as conveniências, necessidades, preferências e aspirações dos próprios funcionários. A metodologia de trilhas de aprendizagem vem sendo desenvolvida a partir de consultorias e projetos corporativos coordenados pelo professor Pedro Paulo Carbone, reconhecido escritor brasileiro em temas de RH, principalmente na área de gestão por competências. Seus livros técnicos, onde é o principal autor, editados pela conceituada editora da Fundação Getúlio Vargas, já alcançaram mais de 150 mil exemplares vendidos¹, configurando-o como uma grande referência do tema no Brasil.

PREMISSAS DO MODELO DE TRILHAS DE APRENDIZAGEM

A Educação Corporativa da organização, ao adotar o modelo de trilhas de aprendizagem, incorpora as seguintes premissas de desenvolvimento profissional para os seus colaboradores:

- A construção de uma trilha de aprendizagem é um ato voluntário;
- A aprendizagem pode ocorrer por vários caminhos e a competência adquirida é mais importante que a forma de aquisição;
- Cada um constrói a sua trilha, a partir de interesses pessoais, estilos de aprendizagem preferidos, desempenho, formação, experiência e de necessidades organizacionais;
- Cada trilha é única e depende da trajetória profissional e das aspirações de quem constrói;
- As trilhas devem conciliar as necessidades de competências da organização com os anseios pessoais por desenvolvimento na carreira;
- Cada trilha contém percursos obrigatórios e alternativos, todos vinculados ao desenvolvimento de competências para o trabalho na organização, além de uma modalidade de avaliação cognitiva (teste) ou comportamental que lhe dá suporte.

O modelo de trilhas de aprendizagem tem os seguintes objetivos:

- Oferecer alternativas rápidas e dinâmicas de desenvolvimento de competências, em ambientes de tecnologia gratuitos ou de baixo custo, compatíveis a qualquer cidadão conectado, principalmente às gerações Y e *millenium*;
- Permitir, sempre que possível, acesso livre às soluções de aprendizagem identificadas como recursos vinculados às competências universais ou específicas da organização;
- Oferecer aos colaboradores uma visão sistêmica da formação profissional;
- Tornar visíveis as expectativas da organização em relação aos colaboradores;

- Favorecer o desenvolvimento integral da pessoa;
- Estimular o autodesenvolvimento permanente;
- Tornar o processo de desenvolvimento profissional aberto ao ambiente social; e
- Potencializar a transferência de conhecimentos na organização.

OBJETIVOS DO SISTEMA TRILHAS DE APRENDIZAGEM ACESSO ÀS TRILHAS DE APRENDIZAGEM

Cada profissional poderá acessar as trilhas a qualquer tempo para o seu desenvolvimento, principalmente para:

- Reduzir *gaps* de competência e desempenho;
- Buscar desempenho superior, alcançando metas estabelecidas;
- Desenvolver competências universais ou específicas para o trabalho, identificadas na avaliação de competências e inseridas no PDCI (plano de desenvolvimento de competências individual);
- Atender anseios de desenvolvimento pessoal e profissional (planejamento da carreira, busca de satisfação profissional, objetivos pessoais etc.);
- Atender necessidade de adaptação as novas estratégias, projetos, processos e tecnologias da organização.

VANTAGENS OBTIDAS COM A IMPLANTAÇÃO DAS TRILHAS DE APRENDIZAGEM

- Expande a oferta de ações de desenvolvimento para além da simples entrega de treinamentos;
- Sistematização da capacitação a partir das competências necessárias ao trabalho;
- Estimula o compartilhamento de conhecimentos entre os funcionários;
- Incentiva a autonomia do funcionário quanto à iniciativa e escolha das ações de capacitação;

- Estimula o desenvolvimento de uma visão sistêmica da formação profissional;
- Confere visibilidade das expectativas organizacionais em relação à qualificação e ao desempenho profissional;
- Apresenta meios alternativos de aprimoramento profissional e pessoal;
- Favorece o desenvolvimento integral do indivíduo;
- Derruba o custo do sistema de capacitação;
- Permite a descentralização e desconcentração da oferta de ações de desenvolvimento;
- Desburocratiza o sistema de capacitação, tornando o acesso ao conhecimento mais ágil e efetivo;
- Permite maior envolvimento das áreas da organização no planejamento e acompanhamento das ações de desenvolvimento;
- Promove o aproveitamento da inteligência corporativa no sistema de planejamento de ensino;
- Permite a atualização *online*, em tempo real, do sistema de desenvolvimento.