

Aprenda como fazer uma trilha de aprendizagem de maneira efetiva

<https://www.ludospro.com.br/blog/como-fazer-uma-trilha-de-aprendizagem>

Em um mundo onde tudo acontece de forma muito rápida e tudo ao mesmo tempo, **metodologias de aprendizagem** acelerada, conectadas ao dia a dia e com resultados positivos são as que realmente funcionam.

Trilhas de aprendizagem são diferentes dos treinamentos convencionais com roteiro pré-definido aplicados até pouco tempo atrás nas empresas. A aquisição do conhecimento é mais conectada com o ambiente de trabalho em que o colaborador se encontra.

A aprendizagem não é um processo mecânico para ter um guia definitivo, mas neste artigo trouxemos alguns passos de como fazer uma trilha de aprendizagem contínua realmente eficaz. Vamos conferir?

O que é uma trilha de aprendizagem?

Trilha de aprendizagem é um conjunto integrado, sistemático e contínuo de ações destinadas ao desenvolvimento de pessoas e profissionais.

Consiste em atividades que levam o colaborador a desenvolver um **conhecimento** sobre determinada concepção, como reuniões, aulas presenciais, seminários, workshops, jogos, entres outras.

A ideia das trilhas de aprendizagem é combinar as necessidades da empresa com os objetivos e ambições dos colaboradores. O protagonista do processo é o profissional. Dessa forma, ele ganha autonomia para criar sua própria trilha de aprendizagem a partir de suas expectativas e necessidades. Assim, é possível unir o planejamento de carreira com as necessidades e objetivos da organização.

Além disso, as trilhas de aprendizagem se baseiam na teoria das competências, ou seja, conhecimento teórico e desenvolvimento prático unidos para chegar num resultado final.

O objetivo principal é dispor conhecimento necessário para desenvolver competências (contando com conteúdo teórico, habilidades e atitudes) necessárias para o desempenho em diferentes níveis ocupacionais do dia a dia profissional.

Por exemplo, se você quiser despertar o espírito de liderança em algum setor da sua empresa, as trilhas de aprendizagem podem ajudar.

Quais são as principais características?

Por meio das trilhas de aprendizagem é possível oferecer um aprendizado contínuo, concentrado no colaborador e no que ele precisa para se desenvolver, e ao mesmo tempo focar nas necessidades de desenvolvimento da empresa.

Para elaborar uma trilha de aprendizagem é preciso se atentar a três aspectos explicados a seguir.

Flexibilidade

É possível lidar com soluções de aprendizagem obrigatórias e outras escolhidas pelo colaborador. Nesse caso, o colaborador se sente motivado a ser protagonista do seu próprio desenvolvimento. Sentir que está no controle do seu aprendizado dá a sensação de empoderamento e sentimento de autoconfiança.

Experiência

As trilhas devem ser pensadas no pré e no pós-treinamento, quer dizer, quais experiências você pode proporcionar aos seus colaboradores para que eles de fato assimilem as novas competências solicitadas.

Diversidade de estímulo

Para dar dinamismo ao compartilhamento de **conhecimento**, invista em diferentes recursos, como cursos presenciais e online, mentorias, fóruns, vídeos, coaching e participação em projetos e congressos.

Porém, é interessante misturar estrategicamente, já que o **processo de memorização** do conhecimento é aproveitado da seguinte forma:

- 20% com áudios;
- 50% com videoaulas e palestras;
- 70% por meio de debates;
- 80% com atividades práticas;
- 95% ensinando.

Quais os modelos de trilha de aprendizagem?

Existem dois modos de criar a trilha de aprendizagem: modelo linear e modelo agrupado.

No modelo linear, os objetos de aprendizagem (vídeos, aulas presenciais, avaliações, treinamentos online) são colocados em sequência, então para acessar o próximo passo é preciso cumprir o passo anterior. O colaborador conclui com sucesso a trilha de aprendizagem assim que completar todo os passos.

Já no modelo agrupado, a ideia é disponibilizar diversos recursos de aprendizagem em um grupo e o colaborador é livre para escolher qual cumprir. Mas o colaborador precisa atingir uma quantidade mínima de recursos para ter a trilha de aprendizagem concluída.

A escolha do formato e modelo depende do seu objetivo, do público e dos conteúdos. Mas se esse é seu primeiro contato com o método, é aconselhável começar com o modelo linear. A segunda opção é mais interessante para um público que já tenha certo nível de autonomia e maturidade para tomar decisões.

Como fazer a trilha de aprendizagem?

Você já definiu modelo, formatos e conteúdos a serem aplicados, agora vamos ao passo a passo de como fazer uma trilha de aprendizagem.

Conheça o perfil do seu público

Os objetivos e as necessidades da empresa precisam estar de acordo com as habilidades, aptidões, necessidades e objetivos do colaborador. Portanto, antes de criar sua trilha de aprendizagem, é muito importante (e até um tanto intuitivo) que você faça um estudo a respeito do seu público.

Conheça os colaboradores da sua empresa. Procure explorar o que há de melhor tanto em funcionários antigos quanto novos. Saiba suas habilidades, competências e níveis de conhecimento a respeito de determinada concepção. Além disso, entenda suas objeções para o futuro de média e longa distância tanto na vida profissional quanto na vida pessoal.

Construa uma sequência contínua em diferentes níveis de dificuldade

Como esse é um método de aprendizagem sistemático e contínuo, é fundamental estruturar a trilha de aprendizagem em níveis e graus de dificuldade e/ou importância.

A melhor forma de repassar o conhecimento é fazer isso de forma fluida, sem que se perceba. Tendo isso em mente, além de estruturar os conteúdos por nível de dificuldade, aplique as atividades de forma estratégica a fim de tornar a aprendizagem eficiente, definitiva e dinâmica.

Aborde atividades que sejam de diferentes estilos

Além de criar conteúdos relevantes, busque alternativas criativas para estruturar o curso. Abuse da tecnologia, que oferece opções muito mais atrativas e dinâmicas do que as cansativas aulas expositivas.

Utilize vídeos, áudios, jogos, **plataformas online**, enfim, há vários recursos que auxiliam no aumento do engajamento e na retenção dos colaboradores. Defina uma estrutura que melhor se encaixa ao público e ao conteúdo, além de levar em conta o cenário e a cultura da empresa.

Crie um storytelling

Uma forma de prender a atenção é contando não somente uma história, mas uma história relevante. Por isso, uma boa técnica para aumentar a efetividade das trilhas de aprendizagem, independentemente do formato, é o storytelling.

Ao contar uma história, você faz com que o colaborador se envolva naquele universo e torça para o sucesso do personagem, por meio de uma experiência de imersão no conteúdo das aulas.

Assim, é possível criar uma conexão entre o mundo fictício e a rotina profissional. Dessa forma, a mensagem é absorvida com muito mais facilidade e eficiência.

Observe as habilidades cognitivas

Uma maneira de verificar se a sua trilha de aprendizagem está gerando resultados é perceber como é o progresso do colaborador durante o treinamento. Entenda como é o processo de aprendizagem e memorização.

Observe a desenvoltura ao relacionar teoria e prática e esteja atento às capacidades cognitivas e habilidades responsáveis pelo planejamento e execução de tarefas, como:

- atenção/foco;
- percepção;
- memória e linguagem;
- raciocínio;
- lógica;
- estratégias;
- tomada de decisões;
- resolução de problemas.

Utilize a gamificação

Plataformas de **gamificação** utilizam técnicas e mecânicas de games para engajar, ensinar e aumentar a produtividade de seu público. Tudo de um jeito bem interativo e desafiador.

Vale a pena investir, pois são excelentes para facilitar o treinamento, aperfeiçoamento e desenvolvimento de colaboradores.

Há empresas específicas em treinamento de grandes empresas que oferecem esse recurso, sendo possível monitorar e mensurar resultados.

Quais são os resultados esperados?

Já que a intenção das trilhas de aprendizagem é unir as necessidades dos colaboradores com as da empresa, as vantagens de utilizar esse método são várias, como:

- aumento da visão do colaborador a respeito das competências requeridas;
- nivelamento de conhecimentos;
- estímulo ao autodesenvolvimento;
- aprendizagem contínua;
- potencialização do processo de aprendizado;
- percepção das possibilidades de carreira que o colaborador tem na sua área.

Como você pôde perceber, as trilhas de aprendizagem estão cada vez mais em voga, já que esse método beneficia os interesses da empresa e também do colaborador para um mesmo resultado. É incrível como a tecnologia pode contribuir com o desenvolvimento de empresas.