

O que são as Trilhas de Aprendizagem?

Autor: EAD Skill <https://blog.eadskill.com.br/o-que-sao-trilhas-de-aprendizagem/> Publicado em 24/10/2017 29/08/2019

As pessoas são diferentes entre si, e cada uma aprende melhor de determinada maneira. Por isso, treinamentos convencionais podem não ser efetivos para todos os membros de uma equipe. É nesse contexto que percebemos a necessidade de se adotar novos métodos, como as **Trilhas de Aprendizagem**, caracterizadas como ações que personalizam e otimizam a forma de aprender.

Essa ferramenta proporciona grandes benefícios para a transposição do conhecimento. Com ela, o desenvolvimento dos colaboradores em treinamentos fica mais fácil e diversificado, aprimorando ainda mais suas competências e habilidades.

No artigo de hoje, vamos explicar o que são **Trilhas de Aprendizagem** e como elas podem potencializar os resultados de suas capacitações. Continue a leitura para conferir!

O que são Trilhas de Aprendizagem?

Trilhas de aprendizagem são um conjunto de ações destinadas ao desenvolvimento de competências pessoais e profissionais. Trata-se de uma sequência de atividades que se complementam, levando seu colaborador a desenvolver um conhecimento sobre determinado aspecto.

Elas combinam uma série de ferramentas, como vídeos, artigos, aulas e livros, para que o seu funcionário alcance o resultado esperado. Cada pessoa, por ter perfis e aspirações diferentes, dispõe de autonomia para escolher os métodos que considera mais eficazes.

Para ficar mais claro, imagine que você queira desenvolver a liderança de um grupo de funcionários. Com uma **Trilha de Aprendizagem**, é possível disponibilizar diversas ferramentas aos seus colaboradores.

Cada um deles vai escolher a sua rota de acordo com suas necessidades. Todos chegarão a um destino comum — o desenvolvimento da liderança —, mas utilizando a metodologia que julgarem mais adequada.

Além disso, as **Trilhas de Aprendizagem** se baseiam na teoria de competências. Ou seja, unem conhecimento teórico e desenvolvimento prático de habilidades e atitudes para chegar ao resultado final.

Isso significa que, com elas, o seu colaborador absorverá o conhecimento e o colocará em prática durante seu desenvolvimento.

Tipos de Trilhas de Aprendizagem

Existem dois tipos básicos de **Trilhas de Aprendizagem**: geral ou específico.

Uma **Trilha de Aprendizagem Geral** desenvolve competências e habilidades que podem ser utilizadas por todos os setores de uma organização. Ou seja: são itens básicos para que o colaborador gere resultados para o negócio, independentemente da área ou função exercida por ele.

Já uma **Trilha de Aprendizagem Específica** é focada em habilidades particulares de alguns setores. Elas podem ser aplicadas às equipes de outras áreas, caso se interessem. Porém, o maior impacto será na área que mais depende dessas competências.

Quais são as características desse método?

Para ser considerado uma **Trilha de Aprendizagem**, o processo precisa demonstrar algumas características específicas. A primeira delas é relativa à flexibilidade. Isso envolve disponibilizar diversos métodos e ferramentas para o desenvolvimento de determinada habilidade.

Assim, o colaborador pode adaptar a ferramenta ao seu perfil profissional. Além disso, é possível escolher formas de se desenvolver que façam mais sentido para suas aspirações de carreira e necessidades. Quer dizer, não existe um padrão preestabelecido para percorrer essa jornada pelo conhecimento.

Essa metodologia também oferece ao funcionário uma experiência mais completa, por enfatizar tanto o momento da absorção do conhecimento quanto a pré e a pós-aprendizagem. Além de avaliar o colaborador antes e depois do processo, ela foca em meios de colocar as noções assimiladas em prática.

Por fim, a **Trilha de Aprendizagem** é baseada em um desenvolvimento contínuo do profissional. Isso significa que ela apresenta estratégias e ferramentas para que a equipe continue fortalecendo certas habilidades no seu dia a dia de trabalho. A consequência é que seus membros se capacitam cada vez mais, gerando melhores resultados para a empresa.

Qual a diferença entre Trilhas de Aprendizagem e treinamentos?

Apesar de o objetivo ser o mesmo (desenvolver os seus funcionários), a **Trilha de Aprendizagem** é diferente de um treinamento convencional.

Em primeiro lugar, um treinamento conta com um roteiro de estudo pré-elaborado. Logo, os colaboradores não têm controle sobre o processo ao qual serão submetidos. Além de não englobar as diferenças dos perfis profissionais, há um menor engajamento dos funcionários nas atividades.

Já nas **Trilhas de Aprendizagem**, o time pode escolher os métodos pelos quais vai adquirir determinado conhecimento. Com isso, o processo se torna mais individualizado — e os funcionários, mais autônomos.

Além disso, treinamentos tradicionais são intervenções pontuais, pois focam em uma habilidade específica para uma função ou atividade bem definida. Desse modo, o desempenho melhora de forma limitada.

As **Trilhas de Aprendizagem** não têm esse problema porque o processo se baseia no aperfeiçoamento constante de competências. A capacitação oferecida é mais conectada com a realidade de trabalho dos envolvidos — que desenvolvem competências mais gerais, aplicáveis a diversas situações.

Quais benefícios elas trazem?

Devido às suas características próprias, as **Trilhas de Aprendizagem** podem gerar grandes benefícios para uma empresa e seus colaboradores. Entenda os principais deles.

Promovem a autonomia do colaborador

Por permitir que o colaborador escolha o melhor caminho para se desenvolver, a **Trilha de Aprendizagem** o coloca como protagonista de seu processo de aquisição do conhecimento. Ele se torna o principal responsável por sua capacitação e seu crescimento dentro da companhia.

Dessa maneira, o time ganha autonomia durante o processo de capacitação. Isso aumenta o engajamento e a motivação de cada membro, o que potencializa a aprendizagem, a produtividade e os resultados da organização.

Alinham os objetivos da empresa e do funcionário

Com o uso das **Trilhas de Aprendizagem**, é possível disponibilizar diversas ferramentas para que o colaborador desenvolva mais de uma competência. Assim, ele pode escolher quais trilhas quer realizar.

A partir daí, o funcionário une suas aspirações profissionais e de carreira com as da organização. Isso eleva sua satisfação e sua produtividade, uma vez que ele desenvolve as habilidades necessárias para a realização de suas funções, ao mesmo tempo em que se capacita nas áreas nas quais tem interesse.

Desenvolvem o profissional de modo mais individualizado

As **Trilhas de Aprendizagem** possibilitam que o profissional adapte os métodos de desenvolvimento ao seu perfil. Em outras palavras, o colaborador pode escolher a melhor forma de cruzar cada uma das trilhas, o que individualiza o seu progresso, aumentando o impacto tanto para ele quanto para a organização.

Permitem a generalização

As **Trilhas de Aprendizagem** permitem uma generalização de comportamentos. Ao passar por uma trilha, portanto, as competências adquiridas podem ser usadas em diferentes contextos dentro da organização. Então, o colaborador melhora a produtividade e a qualidade do trabalho entregue nas diversas funções que exerce.

Como criar uma Trilha de Aprendizagem com eficiência?

Depois de compreender melhor o conceito e os benefícios das **Trilhas de Aprendizagem**, é importante saber como colocar esse método em prática. Veja, a seguir, quais são os passos desse processo!

Entender o público-alvo

Antes de definir qual modelo de **Trilha de Aprendizagem** ou tipos de treinamento podem ser colocados no seu projeto de ensino, é preciso conhecer a fundo o seu público-alvo. Isto é, os colaboradores a quem essa ferramenta se destina.

Para tanto, é indicado realizar um Levantamento das Necessidades de Treinamento (LNT) e um estudo de perfil dos profissionais. Assim, é possível determinar quais os gaps de conhecimento entre os colaboradores, bem como quais as metodologias e práticas educacionais que melhor atendem a suas características de aprendizagem e rotina de trabalho.

Alguns colaboradores, por causa de uma rotina muito agitada, podem ter pouco tempo para se dedicarem ao aprendizado. Nesse caso, opções de microlearning e mobile learning tendem a gerar melhores resultados de desenvolvimento para eles.

Escolher o modelo a ser usado

Com base nas informações levantadas no primeiro passo, a equipe responsável pelo desenvolvimento das **Trilhas de Aprendizagem** pode determinar qual modelo é mais indicado para cada conjunto de profissionais — geral, específica ou os dois.

Muitas empresas adotam ambos para trabalharem diferentes objetivos de desenvolvimento, uma vez que a ferramenta é eficaz e promove um aprendizado mais eficiente entre os colaboradores.

Entretanto, é importante entender as reais necessidades de cada trilha criada, afinal, elas envolvem investimento e manutenção da equipe.

Definir quais metodologias e tipos de ensino

O próximo passo é estabelecer quais metodologias, ferramentas e tipos de educação corporativa são mais apropriados para cada trilha. Entre as diversas opções para o time, destacam-se as seguintes:

- e-learning;
- plataforma LMS;
- gamificação;
- mobile learning;
- microlearning.

Utilizar as principais tendências de educação corporativa é uma boa estratégia para otimizar os resultados das **Trilhas de Aprendizagem**, já que ferramentas digitais facilitam o controle das práticas e oferecem uma gama maior de opções para construção do conteúdo — vídeos, testes, imagens, interação à distância, entre outras.

Organizar os materiais em níveis de dificuldade

Uma das principais características das **Trilhas de Aprendizagem** é que o conhecimento é apresentado de forma evolutiva, ou seja, a dificuldade do material aumenta em cada nova fase iniciada.

Essa prática facilita o entendimento de todo o assunto, bem como a assimilação do que está sendo transmitido. Assim, é necessário que o conteúdo de cada trilha seja organizado em módulos que representam os níveis de dificuldade do material.

Determinar métricas de mensuração de resultados

Um bom projeto de educação corporativa sempre apresenta métricas de mensuração de resultados. Elas servem para avaliar o desempenho da estratégia e determinar se ela atende aos objetivos estabelecidos no planejamento e estão gerando retorno para os investimentos realizados.

O mesmo é válido para as **Trilhas de Aprendizagem**. Alguns indicadores que podem ser utilizados são:

- testes ao final de cada módulo e trilha;
- avaliação em 360 graus;
- produtividade;
- uso do conhecimento adquirido;
- taxa de abandono do material.

Criar um cronograma para implementação

Por fim, é importante ter um plano claro para elaborar e implementar as **Trilhas de Aprendizado**, bem como mensurar seus resultados. Um cronograma ajuda a controlar todas as atividades e a manter as atividades em ordem.

Com o mercado cada vez mais competitivo, é essencial que as empresas invistam na capacitação de seus profissionais. E as **Trilhas de Aprendizagem** são ótimas alternativas para o desenvolvimento de colaboradores.

Vale lembrar que existem empresas especializadas em Educação Corporativa no mercado, que ajudam a otimizar essa estratégia no negócio. Assim, aplica-se melhor o investimento e o retorno é mais garantido.

Fonte: <https://blog.eadskill.com.br/o-que-sao-trilhas-de-aprendizagem/>

