

Trilhas de aprendizagem: o que são e por que usá-las?

por Equipe NeritEduca em 19/Jun/2019

AddThis Sharing Buttons

Share to FacebookShare to TwitterShare to LinkedIn

Já falamos aqui no blog um pouco sobre **o que é educação corporativa** e porque hoje ela é vista como algo essencial para o treinamento e desenvolvimento de funcionários e, conseqüentemente, na gestão de pessoas.

O post de hoje trata de uma estratégia que vem sendo amplamente usada para a educação corporativa, uma metodologia muito inovadora que visa o treinamento e desenvolvimento profissional. É o que chamamos de trilhas de aprendizagem. Para saber exatamente do que se trata confira o nosso post. Vamos lá!

O que são trilhas de aprendizagem?

São processos de aprendizagem na educação corporativa, onde o próprio funcionário pode delinear um curso de ações de ensino, experiências e treinamentos para seu próprio desenvolvimento profissional de acordo com suas necessidades.

Fala-se “trilhas”, assim no plural, por se tratar de diversos itinerários e caminhos para percorrer, que o aluno tem a livre responsabilidade de escolher conforme seu perfil para alcançar o aprendizado.

As trilhas podem ser utilizadas no desenvolvimento e melhoria das competências tanto profissionais ou humanas, que são relacionadas a indivíduos ou a equipes de trabalho, quanto às organizacionais, competências inerentes à organização como um todo.

Segundo o **Blog Estagiários**, durante uma trilha é necessário que o envolvido que se propõe a aprender exerça tanto teoria, quanto habilidade e autonomia, já que essas são as competências mais exigidas no cotidiano de trabalho.

As trilhas de aprendizagem nascem da necessidade de enxergar a absorção de conhecimento como um processo contínuo. Não basta apenas fornecer um treinamento em determinado momento e esperar que o trabalho esteja pronto.

Nas palavras dos estudiosos sobre o assunto Isa Aparecida de Freitas, Hugo Pena Brandão:

“(…) a noção de trilhas de aprendizagem surge como estratégia para promover o desenvolvimento de competências, tomando-se como referência não só as expectativas da organização, mas também conveniências, necessidades, desempenhos e aspirações profissionais das pessoas.”

É preciso ir além para esperar melhores resultados, oferecer experiências completas de aprendizagem, menos mecânicas e mais estimulantes, que realmente sejam capazes de refinar o desempenho dos colaboradores. E é exatamente isso que as trilhas se propõem a fazer.

Modelos de trilha de aprendizagem

Existem dois modelos de trilhas de aprendizagem: modelo linear e modelo agrupado.

Modelo Linear de aprendizado

Neste modelo, os formatos de aprendizagem sejam eles videoaulas, treinamentos, provas, etc, terão que ser totalmente concluídos, ou seja, para se ter sucesso, o aluno/funcionário terá que cumprir 100% das trilhas propostas.

Modelo agrupado de aprendizado

Os formatos de aprendizagem, são divididos em grupos, então o funcionário deve escolher qual o conjunto de atividades ele vai fazer para cumprir as trilhas com sucesso. Neste caso ele precisa concluir uma quantidade mínima de atividades.

Vantagens desse tipo de processo

O principal interesse em utilizar as trilhas de aprendizagem é respeitar a individualidade de cada pessoa, suas necessidades e perfis pessoais e profissionais, sabendo que cada indivíduo é único, portanto, um mesmo método pode não ser o ideal para todas as pessoas.

É importante ressaltar que as pessoas são motivadas por razões diversas e abordagens única ou muito padronizadas podem não ser suficientes, ao excluir as diferentes formas de absorver conhecimento de todos os colaboradores, e desse modo, deixando de fora do processo de desenvolvimento pessoas que teriam muito com o que contribuir.

As trilhas proporcionam mais flexibilidade e dinamismo nos processos de treinamento, desenvolvimento e capacitação dos funcionários de uma empresa, por exemplo. Mesmo que algumas etapas da trilha sejam obrigatórias, é possível mesclá-las com passos opcionais.

Esse tipo de abordagem favorece a autonomia do funcionário, já que permite que ele trace seu próprio caminho na jornada do conhecimento. O colaborador/aluno se torna o protagonista da sua jornada de ensino e não relega seu destino a um professor/mentor/coach. Essas últimas figuras exercem apenas o papel de orientar e guiar.

Como utilizar trilhas de aprendizagem

As trilhas de aprendizagem são muito úteis para quem deseja organizar e otimizar as ações de treinamento, desenvolvimento e educação corporativa nas suas instituições. Porém, antes de colocá-las em ação é preciso ter algumas coisas em mente.

- Saiba qual o perfil do público;
- Crie atividades em sequência com diferentes níveis de dificuldade;
- Crie um conjunto de atividades diferentes ao longo das trilhas;
- Crie maneiras de metrificar os resultados obtidos com todo o processo.

Planeje bem as ações que vão compor cada percurso. Para isso é necessário analisar quais são as habilidades que precisam ser desenvolvidas e trabalhadas e conhecer bem o público ao qual as atividades são destinadas. A organização das tarefas pode ser feita propondo metas e objetivos.

A elaboração desse processo de ensino deve ser pautada em uma sequência integrada que passe por graus de dificuldade e níveis de conhecimento distintos. Desse modo, o aprendizado acontece continuamente.

Trilhas de aprendizagem e EAD

Já especificamos aqui as inúmeras maneiras pelas quais a Educação à Distância vem revolucionando as formas como empresas podem investir em treinamento e desenvolvimento de seu pessoal.

Na implementação das trilhas de aprendizagem não é diferente. É possível elaborar e transmitir o conteúdo das trilhas nas mais diversas mídias. O treinamento à distância é facilitado quando e os caminhos podem ser percorridos por meio de **cursos online** que contem com videoaulas, videoconferências, calls, webinars, fóruns de discussão, recomendação de site e blogs, palestras online, livros e apostilas disponibilizados na web, etc.

Em cada uma das ferramentas oferecidas pelas **plataformas de Ead** é possível criar um conteúdo diferente que seja compatível com cada etapa da trilha. As opções já são muito vastas e a EAD só as amplia.

Por fim, lembramos que, apesar das trilhas de aprendizagem serem uma metodologia muito livre e autônoma para os funcionários, nenhum bom resultado será alcançado sem a participação, engajamento e envolvimento dos mesmos.

Portanto, é sempre bom ressaltar as vantagens dos treinamentos para os colaboradores e fazer com que eles se sintam motivados, sabendo que o ganho não é apenas da empresa, mas também pessoal.