

SEGUNDO FÓRUM NACIONAL TRILHAS DE APRENDIZAGEM:

Gestão por competências em organizações públicas e privadas

OFICINA 1 - Como iniciar um projeto de trilhas de aprendizagem transformando-o no plano geral de capacitação da sua organização

Dia: 12.09.2017 - 14:20 às 18:15 h - Local: sala 1



inteletto
CONSULTORIA

CARBONE
TREINAMENTO E

As trilhas de aprendizagem nasceram com esse fim e se propõem a...

Responder à complexidade do mundo contemporâneo



Promover a Integração do espaço de trabalho e o desenvolvimento de competências

As trilhas de aprendizagem nasceram com esse fim e propõem...



Foco no problema a ser superado, seja nos resultados de curto ou longo prazos

Diversidade de opções de desenvolvimento



Mas como podemos definir “Trilhas de Aprendizagem”?

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 pessoal e profissional.

As trilhas de aprendizagem podem ser entendidas como plataformas eletrônicas de capacitação e gestão do conhecimento corporativo. Gerenciadas por técnicos e curadores, contém as mais diversas formas de aprendizagem, tudo isso apresentado através de diferentes recursos educativos audiovisuais, disponíveis nos meios web e presencial.

Trilhas – novo paradigma de gestão da aprendizagem organizacional

- A educação está em transformação. As noções de competência e capacidade de adaptação substituem o sentido tradicional de qualificação. *A trilha é uma das faces desta inovação.*
- A organização se vê diante de tantas possibilidades de recursos educativos que encontra dificuldades em fazer opções. *As trilhas dão transparência aos percursos de desenvolvimento.*
- A arquitetura, a metodologia e a prodigalidade de recursos disponibilizado pela *web* induzem o usuário ao autodesenvolvimento. *A trilha adere a essa lógica.*
- Cresce o desejo das pessoas por ações educativas personalizadas que estejam ao seu alcance, respeitando as necessidades, os ritmos, as preferências e os limites pessoais. *As trilhas permitem a autorregulação do processo formativo.*

Trilhas – novos paradigmas de aprendizagem organizacional

- **Trilhas universalizam o acesso ao conhecimento, tornando-o horizontal na empresa, gerando ganhos de escala**
- **Trilhas tem baixo custo de desenvolvimento, pois operam com recursos afundados na empresa e da própria web**
- **Trilhas são um importante instrumento de desconcentração do planejamento e da publicação de treinamentos operacionais na empresa, gerando eficiência**
- **As trilhas não separam o diagnóstico de necessidades de desenvolvimento do desenho instrucional de capacitação. Essa atividades podem ocorrer simultaneamente. É o fim do LNT. Ao tempo em que se diagnostica o problema de capacitação, se constroem soluções de desenvolvimento tempestivas.**

Trilhas e trilhos se completam...

❑ **A trilha olha para a formação do profissional, que é pródiga, diversa.** A trilha resolve um problema de desenvolvimento de competência. Habilita o indivíduo a atuar com desenvoltura no ambiente de trabalho. Por isso, constitui uma formação de médio e longo prazos.



❑ **O trilho olha para um problema específico do processo de trabalho, e tem um resultado imediato a ser alcançado.** O trilho tem foco na rotina e nas operações cotidianas e pode ser monitorado por testes de conhecimentos. Constitui caminho de desenvolvimento obrigatoriamente estabelecido pela organização, estando vinculado a uma formação mais imediata, de curto prazo.



GLOSSÁRIO

- **Competência:** conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos resultados e objetivos da instituição.
- **Conhecimento:** corresponde a uma série de informações assimiladas e estruturadas pelo indivíduo dentro de um esquema preexistente. Essas informações exercem influência sobre suas análises e suas atitudes.
- **Domínio Temático ou tema:** Agrupamento de áreas de conhecimento sobre as quais a organização, em razão de sua estratégia e da área em que atua, possui interesse especial. Expressam os campos de conhecimento relevantes ao desenvolvimento da Missão, Visão de Futuro e Objetivos estabelecidos no Planejamento Estratégico.

- **“Mandala”**: analogia utilizada para representar graficamente um conjunto sistematizado de opções, que constituem portas de entrada de eixos temáticos que, por sua vez, englobarão as trilhas e os trilhos de aprendizagem na organização.
- **Temas**: representam áreas de conteúdos de conhecimento relevantes ao interesse dos serviços e que têm direta relação com as competências necessárias aos profissionais da organização. Podem ser compostos por subtemas, desdobramentos que atuam como norteadores dos percursos de capacitação.

- **Trilhas de Aprendizagem:** caminhos alternativos e flexíveis de aprendizagem, formado por conjuntos integrados e sistematizados de recursos de aprendizagem, organizados em trajetórias orientadas para o desenvolvimento pessoal e profissional, por segmento de atuação, temas, perfis ou outras referências relevantes para a organização. Estão associadas a matrizes de competências e a referências de desempenho necessárias ao alcance dos seus objetivos estratégicos.
- **Trilhos de Aprendizagem:** caminhos obrigatoriamente estabelecidos pela organização, direcionados para o domínio de conhecimentos e procedimentos específicos de interesse da organização e de ocupantes de cargos ou funções. Cada trilho é constituído por conjunto delimitado de recursos de aprendizagem disponíveis e seus conhecimentos vinculados.

Apresentação do Sistema Trilhas no ambiente WIKI

Etapa 1 – levantamento temático para estruturação do portal das trilhas (mandala)

Consulta e análise:

- **Do planejamento estratégico**
- **Da estrutura organizacional e funcional**
- **Dos processos-chave da organização e seus resultados desejados**
- **Das competências mapeadas**
- **Dos conhecimentos mapeados, se houver**
- **Do plano geral de capacitação e do portfólio de capacitação da empresa**

Com base nestas informações prepara-se um proposta de portal de entrada das trilhas para debate, como por exemplo:

Temáticas do Sistema Trilhas (Plano Geral de Capacitação)

fase preliminar de diagnóstico de consultoria ou gestão de pessoas

trilhas

Negócios

(Segmentos A e B)

Processos

(atendimento, pagamento, recebimento)

Áreas

(distribuição, venda e produto)

Cargo ou função

(gerente, analista, atendente)

Competências

(gerenciais e técnicas)

Programas e projetos estratégicos

(expansão comercial)

Etapa 2 - Workshop com os principais gestores e técnicos da organização para acordo de proposta temática do Plano geral de Capacitação na modelagem trilhas de aprendizagem

- **Analise e discussão rápida sobre os principais documentos da empresa analisados na fase anterior**
- **Apresenta a proposta pré-preparada e coloca em discussão, em grupo**
- **Refina a proposta junto com os grupos e define um portal que estabeleça as principais temáticas do plano geral de capacitação da organização**
- **Apresenta aos grupos a metodologia de expansão temática**
- **Em grupo, dividido por afinidade temática, deverá expandir os temas, apresentando possíveis trilhas**

Temáticas do Sistema Trilhas

(Plano Geral de Capacitação)

fase pós workshop com pessoal estratégico

trilhas

Negócios

(Segmentos A a Z)

Processos

(atendimento)

Áreas

(venda)

Cargo ou função

(todos os cargos)

Competências

(gerencias e técnicas)

Conhecimentos estratégicos

(logística, linha de produção 4.0, vendas por internet)

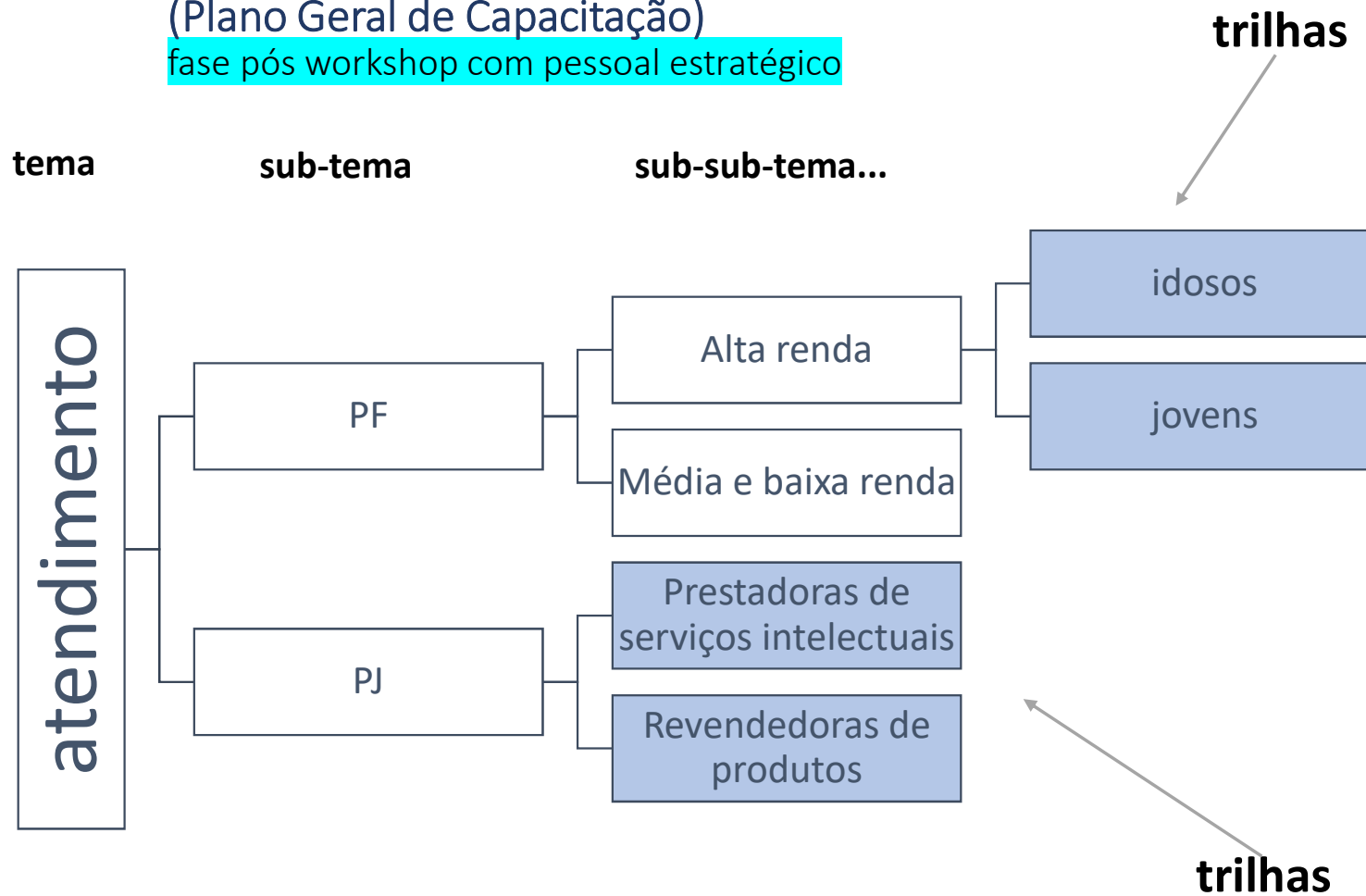
Etapa 3 – Escolha dos coordenadores de trilhas e ajustes das trilhas escolhidas

- Nomeia-se, para coordenar cada trilha escolhida, um técnico ou gestor de alto nível vinculado ao tema.
- Realiza-se nova expansão temática, para validar o trabalho anterior e proceder ajustes.
- Cada coordenador temático deverá definir as trilhas da sua área de atuação e os trilhos vinculados.
- Inicia-se, assim, o trabalho de formação dos coordenadores de trilhas.

Temáticas do Sistema Trilhas

(Plano Geral de Capacitação)

fase pós workshop com pessoal estratégico



Etapa 4 – Formação dos coordenadores e pessoal de T&D

Coordenador de trilhas recebe formação em

- Expansão temática – oficina 1
- Modelagem e curadoria – oficina 3
- Publicação de trilhas em ambiente tecnológico definido - oficina 4
- *Design thinking* - oficina 5

Pessoal de Gestão de pessoas e T&D recebe formação em

- Expansão temática – oficina 1
- Mapeamento de competência e conhecimento - oficina 2
- Modelagem e curadoria – oficina 3
- Publicação de trilhas em ambiente tecnológico definido - oficina 4
- Comunicação do sistema trilhas (pessoal de GP e pessoal de comunicação)
- Gestão do sistema trilhas (pessoal de GP e pessoal de TI)

Etapa 5 – normatização e comunicação do sistema trilhas

- Normatizar o sistema trilhas de forma simples e objetiva, regulando o consumo de ações de desenvolvimento, bem como a participação de cada ator (oficina 3).
- Comunicar o sistema trilhas como **plano geral de capacitação de um período de alguns anos.**
- Comunicar o sistema trilhas **como espaço de compartilhamento de conhecimentos da organização** por temática de capacitação.
- Comunicar o sistema trilhas **como mecanismo de descentralização do planejamento instrucional** para o treinamento operacional.