

E-book

Como elaborar bons treinamentos?

Janeiro, 2016



Mensagem inicial

Treinar colaboradores em organizações não é uma tarefa fácil. Neste e-book, queremos compartilhar nossa experiência com treinamentos corporativos para ajudar vocês a elaborarem treinamentos mais eficazes para seus colaboradores. Queremos ajudá-los a construírem novas habilidades na equipe.

Acreditamos bastante no [modelo de aprendizado construtivo](#), baseado na andragogia, onde o colaborador a ser treinado de aprender por meio de experiências (cases, dinâmicas, exercícios, etc). Atualmente, com os diversos recursos que possibilitam tanto transmissão de conteúdo (como vídeos e slides interativos), quanto experiências práticas, usar aulas expositivas com slides em Power Point não é a melhor maneira de desenvolver colaboradores.

Este e-book tem como objetivo lhe guiar para a elaboração de um bom treinamento. O conteúdo aqui exibido é baseado nos conhecimentos de Malcom Knowles, Carl Rogers e Paulo Freire, bem como em nossas milhares de horas em sala de aula. Tais ensinamentos aliados à requisição de nossos clientes, foram a inspiração para nosso novo serviço de elaboração de treinamentos corporativos, onde ajudarmos as empresas a criar treinamentos para seus colaboradores. Conheça mais sobre como podemos ajudá-los a preparar treinamentos corporativos, [clikando aqui](#).

Aproveitem!

Antes de começar

Antes de começar, temos que revisar alguns conceitos básicos sobre como os adultos aprendem. Estes 6 princípios básicos são os fundamentos da andragogia, ou seja, do aprendizado em adultos.

Todo bom treinador deve ter conhecimento sobre como as pessoas aprendem. Desta maneira, ele pode organizar o treinamento de forma a passar o conteúdo de maneira mais eficaz.

Para quem se interessar, disponibilizamos também um [vídeo](#) explicando cada um deles.

Vamos aos conceitos!

Antes de começar

Conceito	Breve explicação
1. Necessidade do aprendizado	Os adultos têm necessidade de conhecer o motivo pelo qual devem aprender antes de se comprometerem com a aprendizagem
2. Conceito de si (Independência)	Conscientização, por parte do adulto, da responsabilidade das suas decisões e da sua vida. Torna-se necessário que sejam encarados como indivíduos capazes de se auto gerirem em busca do seu conhecimento e da melhoria de sua vida
3. Papel da experiência de vida	Adultos portadores de uma experiência que os distingue das crianças e jovens. A educação de adultos deve centrar-se nos processos individuais de aprendizagem face aos processos mais coletivos de outras etapas evolutivas
4. A hora certa para aprender	Os adultos têm a intenção de iniciar o processo de aprendizagem desde que compreendam a sua utilidade para determinadas situações de vida. Nem sempre alguém está pronto para receber um conhecimento. Quando isso acontece, devemos preparar a pessoa antes de ensiná-la.

Antes de começar

Conceito	Breve explicação
5. Orientação da aprendizagem	Aprendizagem encarada como resolução de problemas e tarefas da vida quotidiana. Um adulto aprende tende a se dedicar mais em um curso cujo nome é “Técnicas para se convencer pessoas” do que em um que chama “Elementos da redação argumentativa”, mesmo que o conteúdo dos cursos seja o mesmo. A maneira como apresentamos a informação é importante para a retenção de conhecimento.
6. Motivação	Devemos trabalhar alguns fatores de motivação para que os adultos aprendam. Estes fatores podem ser mais diretos (como promoções, aumento de salários, etc. – que nem sempre conseguimos operacionalizar) como fatores indiretos. Um exemplo útil de fator indireto é criar um clima de reconhecimento para as pessoas que conseguem aprender. Nada mais motivador do que receber o respeito e a admiração das pessoas que trabalham com você.

Como começar?

Explorados estes temas, podemos começar a estruturar o nosso treinamento. Mas para isso, temos que pensar e responder 3 perguntas básicas:

1. O que queremos ensinar?
2. Como vamos saber que as pessoas aprenderam?
3. Quais recursos podemos utilizar para ensinar?

O que queremos ensinar?

O que queremos ensinar aos nossos colaboradores? Essa pergunta nos ajuda a entender como vamos ensinar. Podemos querer ensinar:

- Um conceito (algo que ele saiba)
- Um procedimento (algo que ele saiba como seguir)
- Uma habilidade (algo que ele faça)
- Algo além disso (como desenvolver uma atitude)

O que queremos ensinar?

Declarando claramente o que queremos ensinar, podemos direcionar melhor nessas atividades. Algumas vezes, podemos quebrar em tópicos menores de ensino.

Por exemplo: Se quisermos ensinar um operário a operar uma máquina, devemos ensiná-lo várias outras habilidades e conceitos: como a máquina funciona, como ligar a máquina, como colocar a matéria-prima, como ajustar, como verificar problemas, etc.

O que queremos ensinar?

Sabendo o que vamos ensinar, podemos **estruturar o conteúdo** e saber o que apresentar ao aluno. Geralmente, explicações mais gerais devem ser feitas em um primeiro momento. Explicações mais específicas num segundo momento. Também é bom retomar o geral após apresentar os componentes específicos.

Essa técnica chama técnica do TODO->PARTE->TODO. Apresentamos o geral, apontando o específico, em seguida detalhamos o específico e por fim, retomamos o geral.

O que queremos ensinar?

Aqui temos um exemplo de um treinamento TODO->PARTE->TODO.

Sequencia	Todo	Parte	
1	X		Explicação do que a máquina faz
2	X		Explicação das etapas que existem na operação
3		X	Explicação sobre o set-up
4		X	Explicação sobre operação
5		X	Explicação sobre defeitos/problemas
6		X	Explicação sobre possíveis soluções
7	X		Revisão sobre as experiências de se operar a máquina
8	X		Operação da máquina de maneira assistida por um determinado período

O que queremos ensinar?

Listem o que querem ensinar: Conceitos, Habilidades e Atitudes

Sequencia	Conceitos	Habilidades	Atitudes
1	Roteiro DMAIC	Aplicar o roteiro DMAIC em projetos de melhoria	Iniciar seus projetos preenchendo o storyboard
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			

Como saberemos se eles aprenderam?

Após entendermos o conteúdo, precisamos de um [mecanismo de *feedback*](#) para saber se os alunos aprenderam os conceitos. Sigam o link e baixe nosso modelo de *feedback*

Como avaliar se eles aprenderam?

Como saberemos se eles aprenderam?

Podemos fazer a avaliação de diferentes formas (lembrem-se de que quanto mais específica, melhor):

- Vendo um indicador da empresa (se o operador sabe inserir a matéria-prima na máquina, o número de erros nesse procedimento deve cair)
- Aplicando uma prova no aluno (e analisando seu desempenho)
- Analisando a postura do aluno na realização de alguma atividade

Como saberemos se eles aprenderam?

Todo bom treinamento é desenvolvido ao longo do tempo. Sempre elaboramos uma primeira versão e vamos aperfeiçoando ao longo do tempo.

Se não temos como avaliar o aprendizado do aluno e coletar *feedback* dele, não temos como melhorar nossos treinamentos.

Analisar os indicadores de desempenho, dependentes do treinamento, são uma ótima maneira para medir a qualidade.

Quais recursos temos para ensinar?

Um bom treinamento vai muito além de **aulas em Power Point e um instrutor versando**. Essas aulas são apenas **um dos recursos disponíveis** para um bom aprendizado.

Um treinamento apenas com elas, além de ser ruim para manter o aluno concentrado, também são caras, pois tomam muito tempo dos treinadores que as realizam.

Quais recursos temos para ensinar?

Atualmente temos vários tipos de recursos interessantes para serem usados em treinamentos:

- Vídeo-aulas (como as que fazemos em nosso [EAD](#))
- Slides interativos
- Instruções de trabalho
- Leituras direcionadas
- Atividades práticas (mão-na-massa)
- Etc.

Quais recursos temos para ensinar?

É sempre bom fazer a conexão dos recursos com o que queremos ensinar.

Por exemplo, no plano TODO->PARTE->TODO que comentamos antes: podemos ensinar a operação da máquina por meio de um vídeo, bem como podemos usar uma instrução passo-a-passo para a resolução de problemas.

Após o planejamento

Feito essa primeira etapa de planejamento, devemos começar a **produzir de fato** nosso curso.

- Se vamos apresentar vídeo aulas, precisamos produzir, filmar e editar as instruções como queremos.
- Se vamos fazer leituras direcionadas, precisamos selecionar as leituras.
- Se vamos fazer programas práticos no chão de fábrica, precisamos planejar estas atividades.

Aplicando o treinamento

Uma vez tudo feito, chamamos os colaboradores e começamos o show, aplicando a primeira versão do treinamento.

Enquanto realizamos o treinamento, buscamos entender o que precisamos melhorar:

- O que os alunos gostaram mais? Pergunte
- O que os alunos gostaram menos? Pergunte
- No que os alunos se dedicaram mais? Pergunte
- Qual parte do treinamento estavam com os recursos e a orientação mais adequadas? Pergunte

Aplicando o treinamento

Observar esses pontos nos ajuda a melhorar, para treinarmos mais pessoas no futuro de uma maneira mais eficaz.

Algumas observações, como as que citamos anteriormente, só podem ser feitas **durante** o treinamento, por isso é muito importante nos atentarmos para elas.

Após a aplicarmos o treinamento

Após a aplicação do treinamento, temos que avaliar a sua eficácia. Fazemos isso analisando as métricas que planejamos ao responder a pergunta “*Como saberemos que aprenderam?*”. Conheça algumas:

- Analisamos os indicadores de desempenho da empresa relacionados às habilidades dos colaboradores desenvolvidas no treinamento;
- Observamos o desempenho dos colaboradores nas avaliações;
- Observamos a mudança de comportamento e atitude dos colaboradores;
- Analisamos a maneira com que eles realizam as atividades aplicadas durante o treinamento.

Finalizando

Após essa análise, melhoramos nosso treinamento e partimos para uma nova iteração.

É esperado que, com várias iterações, podemos treinar pessoas de maneira cada vez mais rápida, barata e eficaz.

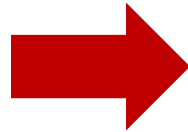
Resumo

Resumindo, um bom treinamento passa pelas seguintes etapas:

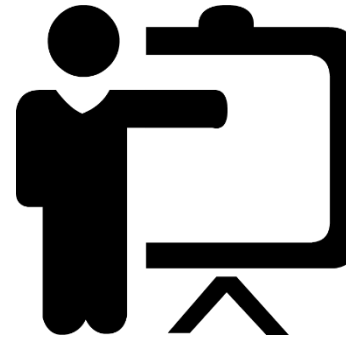


Planejamento:

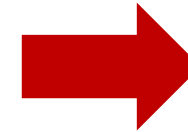
1. O que queremos ensinar?
2. Como saber se aprenderam?
3. Quais recursos vamos usar?



Elaboração de conteúdo:
Montar vídeos, leituras,
atividades, etc.



Realização das atividades e
análise da reação dos
colaboradores ao treinamento



Observação dos resultados e
melhoria do ciclo de
treinamento

Soluções EAD

Treinamentos baseados em ensino à distância são recursos interessantes nos dias de hoje. Eles nos ajudam a elaborar programas de treinamentos que podem ser reutilizados diversas vezes a um baixo custo.

Dessa maneira, as organizações podem treinar seus colaboradores de forma rápida, eficaz e barata, onde quer que eles estejam.

Uma empresa pode se beneficiar bastante usando os passos aqui descritos para programar treinamentos EAD.



Soluções EAD

Pensando nessa oportunidade, a FM2S tem um serviço que ajuda as empresas a desenvolver estes treinamentos. Ajudamos desde a elaboração do plano de treinamentos até na filmagem de vídeos e desenvolvimento de materiais, bem como na hospedagem em plataformas online.

Acesse nossa página sobre [EAD corporativo](#) para conhecer mais.

Adorariamos ajuda-los a elaborar treinamentos melhores e mais baratos!



Bons estudos e ótimos projetos!

Mais informações:

www.fm2s.com.br