

HABILIDADE EM DESEMPENHAR O PAPEL DE MULTIPLICADOR DA APRENDIZAGEM - Treinamento de Competências para o Analista de T & D

Letícia da Silva Alencar, Maria Ana Paula de Alencar
Gonçalves e Stephanie Araújo de Caldas *
Elisabete Helena Villas Boas, Ma. **

INTRODUÇÃO

O papel do multiplicador da aprendizagem nas organizações tem sido cada vez mais valorizado como forma de desenvolver as competências e habilidades dos colaboradores e, assim, contribuir para o sucesso das empresas. De acordo com Chiavenato (2014, p. 364), “o multiplicador é um agente de mudança que tem como objetivo transferir e multiplicar seus conhecimentos e habilidades para outros indivíduos dentro da organização”.

Para melhor entender o papel do multiplicador, inicialmente foi desenvolvida uma pesquisa identificando o conteúdo sobre a habilidade em desempenhar o papel de multiplicador da aprendizagem por parte do Analista de T & D. Em seguida, a orientação feita foi para a elaboração do plano de ensino, que inclui o emprego dos conhecimentos sobre: objetivo geral e específicos de aprendizagem, métodos e técnicas de ensino, avaliação e validação do treinamento. Com o plano de ensino elaborado, o Grupo vivenciou a etapa de execução por meio da simulação do treinamento em sala de aula. O trabalho escrito conteve também a proposta do treinamento, a convocação dos participantes, o formulário de avaliação de reação ao treinamento que foi aplicado, certificado de participação e material de apoio do treinando.

OBJETIVOS

Aperfeiçoar as habilidades do profissional de treinamento e desenvolvimento em desempenhar o papel de multiplicador da aprendizagem, por meio da reflexão sobre a importância de suas atribuições e das habilidades necessárias para alcançar um bom desempenho, visando a obtenção dos melhores resultados, tanto para a aprendizagem dos participantes quanto para a organização. Portanto, foram necessários os conhecimentos sobre as etapas de elaboração de um treinamento – diagnóstico, planejamento, execução e avaliação, em que foram praticadas todas etapas do processo dentro da disciplina de Educação Corporativa.

MÉTODOS E RECURSOS INSTRUCCIONAIS

Métodos e técnicas de aprendizagem utilizados na simulação do plano de ensino elaborado:

Exposição dialogada: Na exposição dialogada em treinamentos, o instrutor apresenta conteúdos de forma interativa, incentivando a participação ativa dos treinandos através de discussões e trocas de ideias.

Exposição: técnica de aprendizagem cujo método é diretivo, o instrutor é responsável por apresentar o conteúdo logicamente estruturado de forma clara e objetiva, utilizando recursos visuais para auxiliar na compreensão dos treinandos.

Dinâmica em grupo:

A técnica de ensino dinâmica em grupo envolve atividades interativas que promovem a participação ativa de todos os membros do grupo, facilitando a aprendizagem por meio de discussões, colaboração e troca de experiências entre os participantes.

* Graduandas do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos / FATEC – Ipiranga, 2024-01.

** Profa. Mestra da Disciplina Educação Corporativa – FATEC Ipiranga.

RESULTADOS

Ao final da simulação do treinamento, foi entregue a cada participante o formulário de “Avaliação de Reação do Treinamento”, que foi preenchido por 12 treinandos. A análise dos dados demonstrou que os resultados foram 100,0% satisfatórios com relação: a) conteúdo abordado na simulação; b) desempenho dos instrutores (domínio do assunto, uso dos métodos e técnicas de ensino, esclarecimento de dúvidas, relacionamento interpessoal; c) atendimento das expectativas quanto a aprendizagem e d) aproveitamento do conteúdo simulado em treinamento. Os observadores-avaliadores do desempenho dos instrutores na simulação do treinamento, em sala de aula, registraram como sugestões: a melhoria do material de apoio do treinando e o aumento do tamanho da letra dos slides facilitando a sua leitura.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento das habilidades do Analista de T & D como multiplicador da aprendizagem de maneira contínua impacta na eficácia dos programas de treinamento e desenvolvimento da empresa. O trabalho realizado evidenciou que os multiplicadores de aprendizagem, dentre os quais o Analista de T & D, são agentes de mudança essenciais na transferência e multiplicação de conhecimento dentro das organizações. A elaboração e execução da simulação proporcionaram uma experiência prática valiosa, embasada em estratégias pedagógicas adequadas e respaldadas por fontes relevantes de informação. Um dos desafios encontrados foi especialmente na organização do tempo para aplicar a simulação dentro do limite estabelecido e ficou demonstrado que o treinamento é uma ferramenta poderosa para o aprimoramento e crescimento individual e coletivo dos colaboradores, bem como de obtenção de resultados organizacional.

REFERÊNCIAS

BAGGIO, Adelar Francisco. **O papel do multiplicador de treinamento na atualidade.** 2019. Disponível em: <https://www.educacaocorporativa.com.br/o-papel-do-multiplicador-de-treinamento-na-atualidade/>. Acesso em: 09 abr. 2023.

CAÍRES, José Carlos. **Formação de multiplicadores:** modelo eficácia. Aracaju: Embrapa Tabuleiros Costeiros, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

FURTADO, Murilo. **O papel do multiplicador de treinamento nas empresas.** Instituto Brasileiro de Formação e Capacitação, 2017. Disponível em: <https://www.ibfc.org.br/o-papel-do-multiplicador-de-treinamento-nas-empresas>. Acesso em: 09 abr.2023.

JUSTO, Andreia da Silva. **Multiplicadores internos:** guia prático para formar facilitadores de aprendizagem. 2020. Disponível em: <https://www.twygoead.com/site/blog/multiplicadores-internos/>. Acesso em: 08 abr. 2023.