

7 Ideias para...

“Estas actividades que promovem a transferência de aprendizagem no desenvolvimento da função têm um impacto significativo no desempenho das organizações e aumentam visivelmente o retorno do investimento em treino e desenvolvimento”.

Michael Leimback, Ph. D.,
VP Research & Design da Wilson Learning

Para mais informações, por favor contacte-nos através do e-mail: marketing@wilsonlearning.com.pt

Aumentar a eficácia das iniciativas de treino até 186%

- 1. Motivar a aprendizagem e incentivar a aplicação.** Desenvolver actividades que evidenciem a importância e valor da aprendizagem ao longo da vida, abordando a ansiedade na aprendizagem e globalmente ajudando o participante a apreciar o valor da aprendizagem.
- 2. Alinhar as iniciativas de treino com os objectivos de carreira e dotar o participante de auto-confiança.** Desenvolver actividades que ajudem os participantes a perceber de que forma as competências se alinham com a sua função e com as metas de carreira estabelecidas, a estar convictos que essa aprendizagem resultará numa mudança de desempenho.
- 3. Fazer exercícios práticos e roleplays.** A Transferência da Aprendizagem inclui mais prática e criação de modelos comportamentais durante a aprendizagem. Quanto mais próxima e prática a criação de modelos comportamentais estiverem da realidade da organização, maior a transferência da aprendizagem para o desempenho da função.
- 4. Definir os objectivos de aprendizagem e analisar a aplicação das competências.** Quando os participantes definem metas/objectivos específicos para a sua aprendizagem, aumenta a probabilidade da aplicação das competências no exercício da função.
- 5. Proporcionar coaching às chefias e incentivar o apoio dos pares.** Estudos têm demonstrado que, quanto mais os gestores têm formação para apoiar e desenvolver as competências dos seus colaboradores, mais essas competências são aplicadas e sustentadas no contexto profissional. Por outro lado, o apoio dos pares pode ter um nível igual ou maior de impacto na melhoria da transferência da aprendizagem.
- 6. Ligar as competências à função.** Quanto maior a ligação existente entre as competências adquiridas e as competências requeridas para o desempenho da função, mais facilmente as competências são integradas em processos de trabalhos e no sistema da organização.
- 7. Promover uma cultura de aprendizagem.** O grau no qual a cultura organizacional apoia a mudança e a utilização de novas competências, tem um impacto significativo na transferência da aprendizagem para o contexto profissional.