

Enap

Escola Nacional de
Administração Pública

Trilhas de Aprendizagem em uma Empresa Pública

Daniele Cadête de Araujo Lima
Psicóloga / Conab

Enap

MINISTÉRIO DO
PLANEJAMENTO



CONTEXTUALIZAÇÃO



- Empresa Pública Federal
- Administração Indireta
- Vinculada ao MAPA – Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento
- História da Conab... História da Fusão

- **1943**

CFP - Companhia de Financiamento da Produção

- **1962**

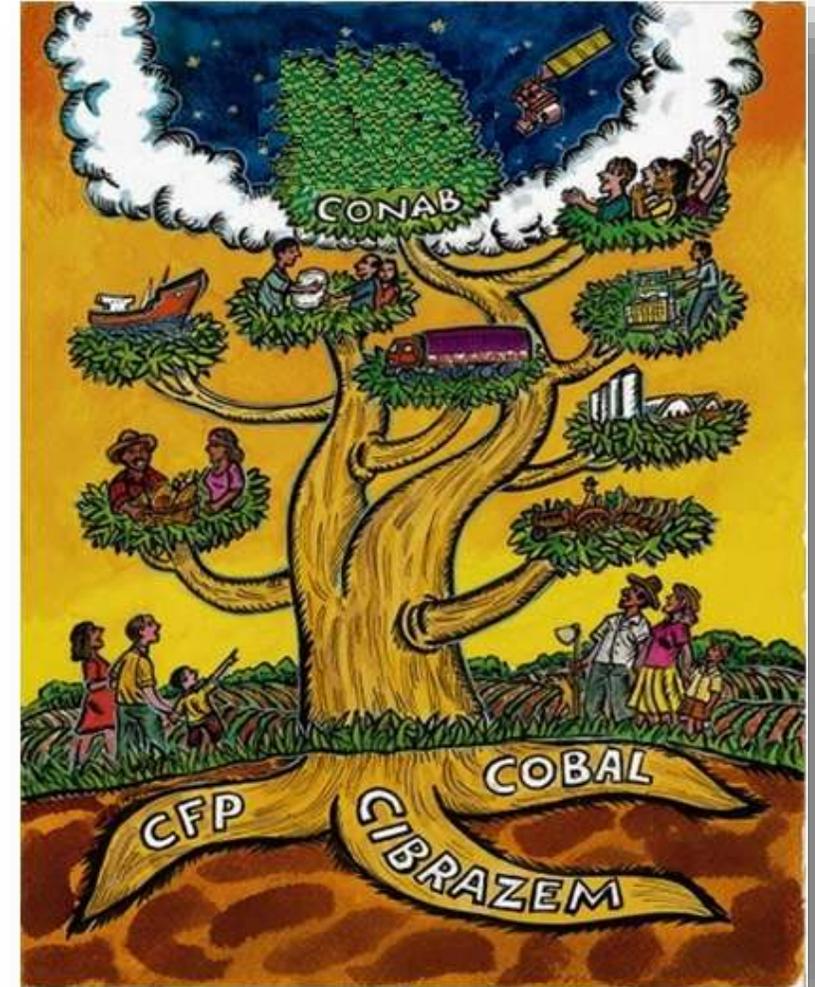
COBAL - Companhia Brasileira de Alimentos

CIBRAZEM - Companhia Brasileira de Armazenamento

- **1990**

Companhia Nacional de Abastecimento

Lei n.º 8.029, de 12 de abril de 1990



- Média de 5 mil empregados em Janeiro/2017
- Atualmente cerca de 4 mil – pós PDV
- Colaboradores espalhados em todo o Território Nacional



- Orçamento Reduzido
- Necessidade de:



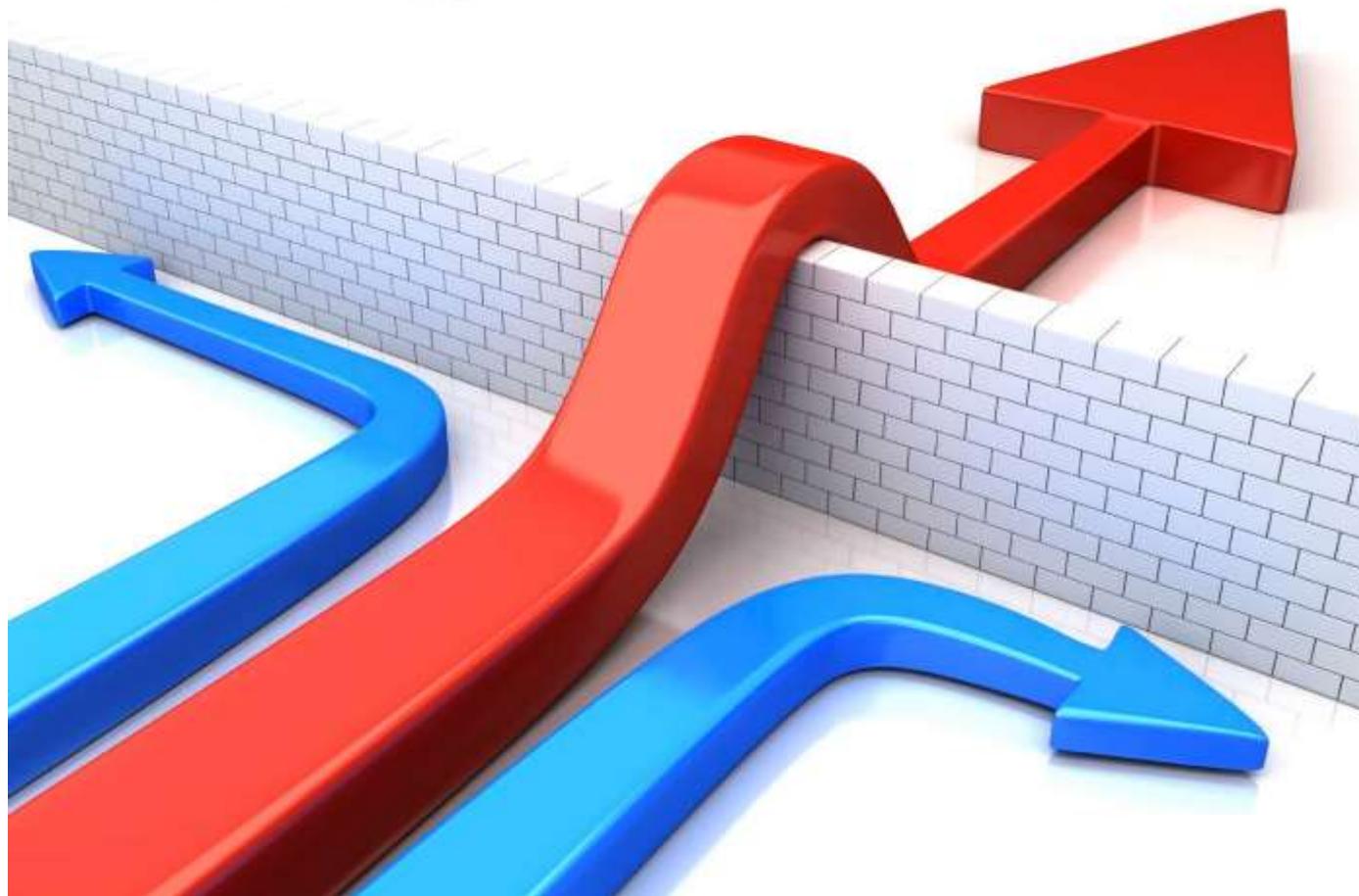
oferta de capacitação



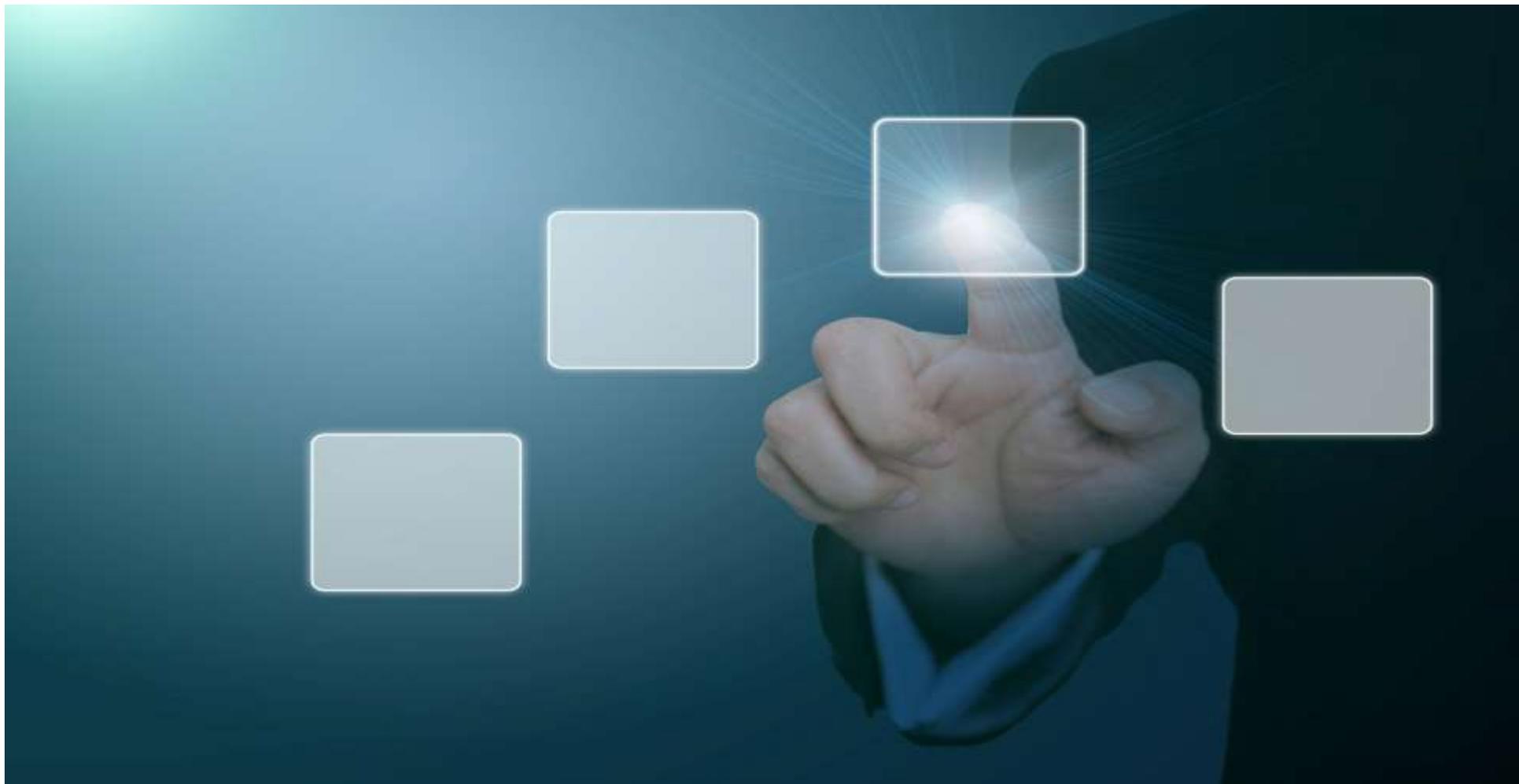
custo



- Reflexões



1ª Reflexão: **Mundo Online**





2ª Reflexão: Como aprendemos

Conclusão:

**Desenvolvimento
pessoal **é maior**
que uma
aprendizagem
formal.**



AÇÕES

- Valorização da aprendizagem informal
- Priorizar esforços: mostrar o caminho a ser percorrido
- Responsabilizar o empregado pelo seu crescimento pessoal/profissional
- Emponderamento dos gestores
- Agilidade na oferta
- Ofertas permanentes



*Conectando e
Desenvolvendo Pessoas*

Esbarrar nas dificuldades e criar alternativas





Trilhas de Aprendizagem

“As Trilhas de Aprendizagem são caminhos alternativos e flexíveis para promover o desenvolvimento pessoal e profissional.”



01

Desenho das
Trilhas



Por Competências
utilizando-se do Plano
de Cargos

02

Seleção de
Conteúdos



Busca no Google

03

Montagem
no Moodle



Ambiente Virtual de
Aprendizagem

04

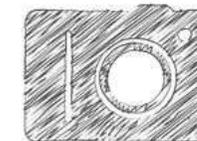
Conquistas
X Desafios



Crescimento

01

Desenho das Trilhas



Plano de Cargos e Salários – PCCS 2009

- Competências Estratégicas
- Competências de Liderança
- Competências Técnicas

UniConab – Universidade Corporativa

Você acessou como **Danielle Lima: Estudante** (Retornar ao meu perfil)

Página inicial > Cursos > UniConab > Trilhas de Aprendizagem > trilhas

TRILHAS DE APRENDIZAGEM

O que são as Trilhas de Aprendizagem?

São atividades integradas que visam proporcionar o desenvolvimento do indivíduo. É um percurso flexível para o desenvolvimento profissional, onde o empregado poderá pensar, experimentar e se apropriar de novos conteúdos necessários para sua atuação.

Os caminhos para desenvolver as competências são com atividades diversificadas, que incluem vídeos, textos, artigos, enfim, tudo que pode contribuir para o crescimento.

As trilhas de Aprendizagem da Conab são baseadas nas Competências definidas no Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS 2009.

Neste plano de cargos temos a seguinte definição de Competência:

"Competências – resultado da aplicação de um conjunto de conhecimentos, comportamentos, habilidades e características pessoais, demonstrado por meio do comportamento em um determinado contexto de trabalho, o qual suporta e gera um desempenho superior. São três os tipos de competências na Conab." Página 11, Grifo Nosso

Navegação

- Página inicial
- Painel
- ▶ UniConab
- ▼ Curso atual
 - ▶ trilhas
 - ▶ Participantes
 - ▶ Geral
 - ▶ Meus cursos

Administração

- ▼ Administração do curso
 - Notas
 - ▶ Banco de questões
- ▼ Mudar painel para



As trilhas estão montadas de acordo com os 3 tipos de competências:

Competências Estratégicas

•**Definição:** As Competências Estratégicas são aplicáveis a todos os empregados da Conab, pois influenciam no desempenho do negócio, ou seja, possui vínculo direto com a Estratégia da Companhia.

Competências de Liderança

•**Definição:** As Competências de Liderança são aplicáveis aos empregados que ocupam função de chefia, ou seja, caracterizam o papel esperado do líder na implementação da estratégia da Companhia.

Competências Técnicas

•**Definição:** As Competências Técnicas são aplicáveis a todos os empregados da Conab, de acordo com o conhecimento técnico relacionado aos processos de trabalho de cada área. Estão vinculadas aos espaços ocupacionais preenchidos pelos empregados. Existem diversas competências técnicas para cada processo ou área da Companhia, que são aplicadas tanto na Matriz, quanto nas Regionais (eventualmente).

A proposta então é que todos os empregados realizem as trilhas de **Competências Estratégicas** e as trilhas de **Competências Técnicas**. Para os empregados que ocupam cargo de liderança, ou seja, que são líderes que devem guiar uma equipe, devem também realizar as trilhas de **Competências de Liderança**. Estando essa trilha também aberta para realização de todos os empregados que queiram desenvolver-se como um futuro líder.

Como é o percurso das trilhas?

Cada competência é formada por atributos que a compõe. Em cada atributo há as indicações de atividades que devem ser cumpridas, como assistir vídeos, realizar cursos online, ler textos, enfim, conteúdos que auxiliaram a compreender e vivenciar esse atributo.

Você escolhe o caminho a seguir, e por onde começar sua trajetória.

Vamos começar?

Clique na competência escolhida.



Em breve...

Estamos construindo outra etapa das trilhas...

Em breve, haverá questionários avaliativos para cada atributo, com perguntas que caracterizem o entendimento do conteúdo. A média da nota de todos os atributos que compõe a competência, será utilizada para considerar a trilha como concluída. Um certificado online ficará disponível caso o empregado obtenha nota 5 ou superior na competência.

Competências Estratégicas

As competências estratégicas são necessárias para todos os empregados independente de cargo, função ou lotação.

Competências são um conjunto de atributos, que aqui vamos chamar de "qualidades", que unidos, nos dão a característica de ser um empregado excelente.

Para entender melhor, vamos pensar no exemplo de um médico.

Você iria fazer o tratamento de algum problema de saúde com um médico que:



- 1) Não demonstra conhecer a doença e seus sintomas?
- 2) Que ao realizar perguntas para fazer seu diagnóstico, não sabe se expressar e fazer perguntas que você entenda?
- 3) Que na sala de espera, antes mesmo do seu atendimento, você viu que ele tratou pacientes e secretária mal humor?

Hum... Acredito que sua resposta seja "não". O serviço prestado por esse profissional não foi atraente para você.

No exemplo acima, vamos explicar da seguinte maneira:

1) Conhecimento

O médico deve ter conhecimento técnico que permita ele realizar seu trabalho. Mas, só isso é suficiente para ser um bom médico?



2) Habilidade

Imagine um cirurgião que não é delicado o suficiente para operar uma apendicite? E ao realizar o procedimento, realiza um corte torto, maior do que o usual, e que faz o fechamento do corte com um sutura desuniforme que deixa um cicatriz estranha.

Ele pode ter os conhecimentos, mas não habilidade para colocá-lo em prática.

Quem tem habilidade, sabe **como fazer!**

3) Atitude

O médico que trata seus colegas e pacientes com rispidez, pode ser o melhor médico da cidade. Pode saber realizar o procedimento com perfeição. Mas isso é o suficiente?

Atitude reflete aquele profissional que quer fazer o serviço da melhor forma possível. É interesse e desejo dele a satisfação dos que estão junto dele profissionalmente.

Quem tem atitude, **quer fazer!**

E você, como realiza seu serviço?

Para quem te vê trabalhando, você demonstra esses 3 itens?

Tem certeza disso?

Se não, vamos apresentar proposta de atividades, que sozinhas podem até parecer que não tem sentido.

Essas atividades, promovem o seu crescimento enquanto profissional, enquanto ser humano.

Vamos iniciar seu desenvolvimento?

Clique em alguma competência estratégica para começar.



Competências Estratégicas

Trabalho em Equipe

Adaptação à Mudança

Iniciativa e Dinamismo

Conhecimento da Organização

Aquisição e Transferência de Conhecimentos

Foco no Cliente





Clique em alguma competência de liderança para começar.

Competências de Liderança

Gestão Estratégica

Orientação para Resultados

Gestão de Processos

Liderança e Gestão de Equipes

Negociação

Competências Técnicas

Desculpe!

Página em construção!



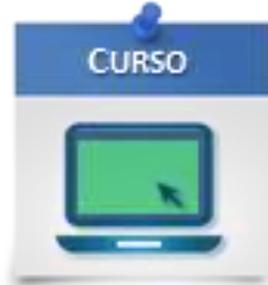
Mapeamento de Competências Técnicas

02

Seleção de Conteúdos



- Atributos das competências
- Busca ativa por conteúdos gratuitos



YouTube

Google

educa

Habilidade de Relacionamento Interpessoal



Curso Relacionamento Interpessoal

Acesso: <http://www.cursosonlineeduca.com.br/item/Curso-Relacionamento-Interpessoal-%7B47%7D-20-horas.html>



Relacionamento interpessoal: como melhorar o ambiente de trabalho

Fonte: <http://www.acomsistemas.com.br/blog/relacionamento-interpessoal-como-melhorar-o-ambiente-de-trabalho/>

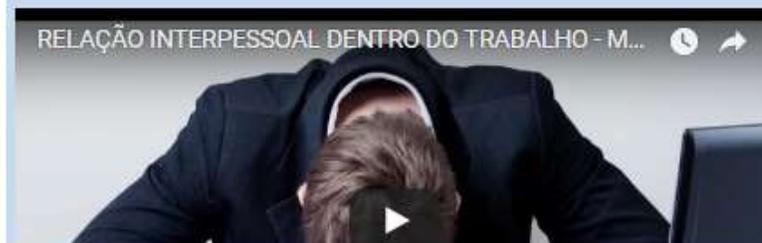
Relacionamento interpessoal no trabalho

Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=gfyuPwm8QLM>



Relação Interpessoal dentro do Trabalho

Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=DSCaNdio2JI>



03

Montagem
no Moodle



- Software livre
- Interface Simples



-Recursos: Página e Rótulo



- Mapeamento de Imagem



Conquistas

- Custo Baixo
- Alcance Nacional
- Facilidade de Acesso
- Ação Permanente
- Abrangência de “todas” as competências
- EaD – tempo x espaço
- Auto-gestão do aprendizado

Desafios

- Certificação e Medição de Resultados
- Engajamento
- Revisão Constante (links, gratuidade, etc)
- Continuidade (Trilha nível 1, nível 2, etc)
- Especificidade das trilhas técnicas
- Construção das trilhas técnicas por priorização

É suficiente?



É um começo!



Você pode sonhar, criar, desenhar e construir o lugar mais maravilhoso do mundo. Mas é necessário ter pessoas para transformar seu sonho em realidade.



Walt Disney

“ PENSADOR



Obrigada!

Daniele Cadête

(61) 3403-4555

daniele.lima@conab.gov.br