1ª MOSTRA DE TALENTOS DA GRADUAÇÃO
Inovação, criatividade e excelência da produção de TCC da PUC-Campinas.
Centro de Ciências da Vida (CCV)
Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD)
PUC CAMPINAS
PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA

Trilhas de Aprendizagem para Desenvolvimento de Líderes da AZUL

BRANDÃO, Lara Lorenzetti*; MILARÉ, Sueli**; MORENO, Tatiana***

INTRODUÇÃO

O principal foco deste estudo foi o desenvolvimento de uma trilha de aprendizagem de liderança para os líderes da Azul – Linhas Aéreas.

O conceito de trilha se refere a caminhos alternativos e flexíveis para promover o desenvolvimento das pessoas. O profissional escolhe um caminho para lhe servir de guia, num mapa que oferece opções diversas de modelos de aprendizagem (livros, vídeos, artigos, estudos de caso, cursos online). A proposta é estimular a autonomia do profissional dando-lhe liberdade para buscar aprimoramento conforme suas necessidades e interesses, da forma que preferir (Vieira, 2011; Vargas, 2003).

Para construir uma trilha de aprendizagem, é necessário mapear os gaps dos profissionais definidos como público alvo e, dentro da temática do treinamento, verificar todas as formas de aprendizagem e oportunidades que puderem ser colocadas à sua disposição. É importante que esse guia de opções seja frequentemente renovado de forma a sempre refletir a realidade e as necessidades e expectativas de desenvolvimento das pessoas (Vargas, 2003).

OBJETIVO

Objetivo Geral

Acompanhar e contribuir para o desenvolvimento de uma trilha de treinamento e desenvolvimento de liderança na companhia *Azul - Linhas Aéreas.*

Objetivo Específico

- Buscar conhecimento em referências externas sobre trilhas de aprendizagem através de Benchmarking, de forma a embasar o desenvolvimento de uma trilha de treinamento e desenvolvimento de liderança;
- Desenvolver a Trilha de Liderança;
- Submeter a Trilha desenvolvida à aprovação da supervisora em campo;
- Colaborar na implantação da Trilha de Liderança;

MÉTODO

Materiais

- Módulos à distância (EAD) – vídeo-aulas, estudos de caso online, exercícios online, fóruns de discussão. Tais materiais serão planejadas pela UniAzul, e construídos em conjunto a um fornecedor externo;
- Módulos presenciais, principalmente comportamentais – palestras e aulas que utilizam de dinâmicas de grupo, estudos de caso e apresentações de slides (Power Point).
- Parcerias com instituições externas para módulos complementares, textos, livros, estudos de caso – consultas com especialistas das áreas abordadas na Trilha de Aprendizagem, busca de referências externas à empresa, através de Benchmarking.

Procedimento

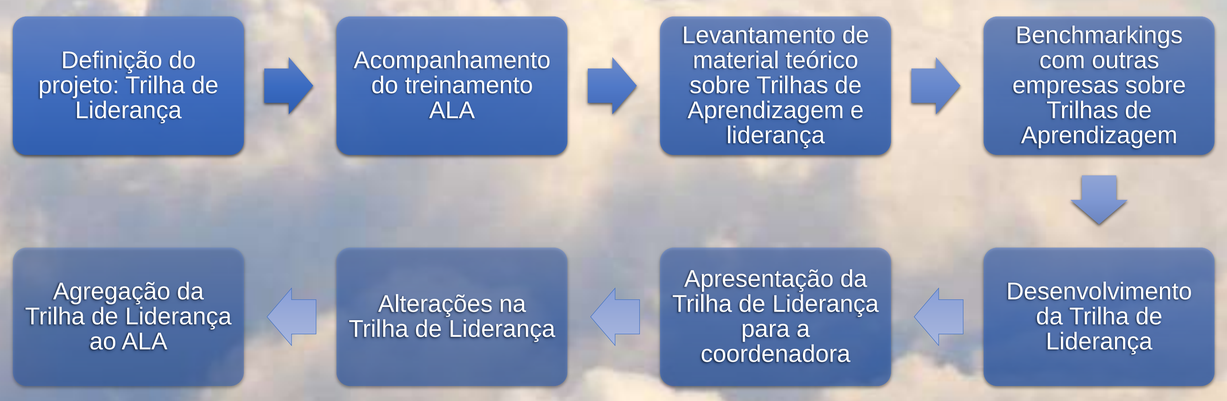
Visando o desenvolvimento de uma trilha de aprendizagem sobre liderança que pudesse ser agregada ao treinamento de liderança já existente, o ALA (Aperfeiçoamento da Liderança Azul), a estagiária acompanhou os dois dias de treinamento ALA e fez um extenso levantamento de material teórico sobre trilhas de aprendizagem e liderança, através de pesquisas na internet, em livros e do Benchmarking com a UNICAMP (Universidade Estadual de Campinas).

Foram realizados outros Benchmarkings com empresas do setor privado, como a *3M*, a *Natura* e a *Leroy Merlin* através de contatos da estagiária, da supervisora e da coordenadora, visando observar outras trilhas de aprendizagem e treinamentos de liderança.

Depois de definidos os principais temas a serem abordados na Trilha, a estagiária pesquisou artigos, filmes, livros e cursos em EAD que pudessem complementar os temas de forma não obrigatória, como alternativas de aprendizagem. Usando a ferramenta Power Point, a estagiária estruturou a Trilha em "Rotas" e "Conexões", de forma a remeter à temática da aviação, e, no mesmo sentido, renomeando-a como "Rota de Liderança Azul".

A estagiária apresentou a "Rota" para a coordenadora e, depois do feedback da mesma, pôde efetuar melhorias no projeto e reestruturá-lo de forma a discriminar os assuntos abordados em cada tema da rota para agregá-la ao treinamento ALA.

FLUXOGRAMA



RESULTADOS E CONCLUSÃO

A "Rota de Liderança Azul" foi desenvolvida tendo como base as demandas de treinamento e desenvolvimento apontadas pelos líderes participantes do ALA e pela coordenadora e analista. Foi estruturada em Power Point, de forma a apresentar temas obrigatórios e que atendessem a essas demandas e também oferecendo alternativas de aprendizagem opcionais, como filmes, artigos, livros e cursos em EAD que complementassem o tema. A Rota de Liderança Azul foi aprovada pela coordenadora e por ela apresentada ao diretor de RH como uma sugestão a ser desenvolvida numa plataforma online.

Por conta do término do período de estágio (30 de novembro de 2016) não foi possível que a estagiária acompanhasse a implantação da Rota, uma vez que o contrato com o fornecedor da plataforma em EAD só seria fechado no ano seguinte.

Para visualizar a Rota na íntegra, escaneie o QR Code

REFERÊNCIAS

VARGAS, M. R. M. Universidade corporativa: diferentes modelos de configuração. Revista de Administração da Universidade de São Paulo, v. 38, n. 4, 2003.

VIEIRA, A. de F. A universidade corporativa Sebrae e suas trilhas de aprendizagem. *Revista FGV Online*, v. 1, n. 2, p. 46-57, 2011.

*Aluna do 10º período, em 2016, do curso de Psicologia da PUC-CAMPINAS **Docente do curso de Psicologia da PUC-CAMPINAS ***Supervisora de Campo e Coordenadora de Treinamento e Desenvolvimento da Azul – Linhas Aéreas.
Contato: laralbrandao@gmail.com.