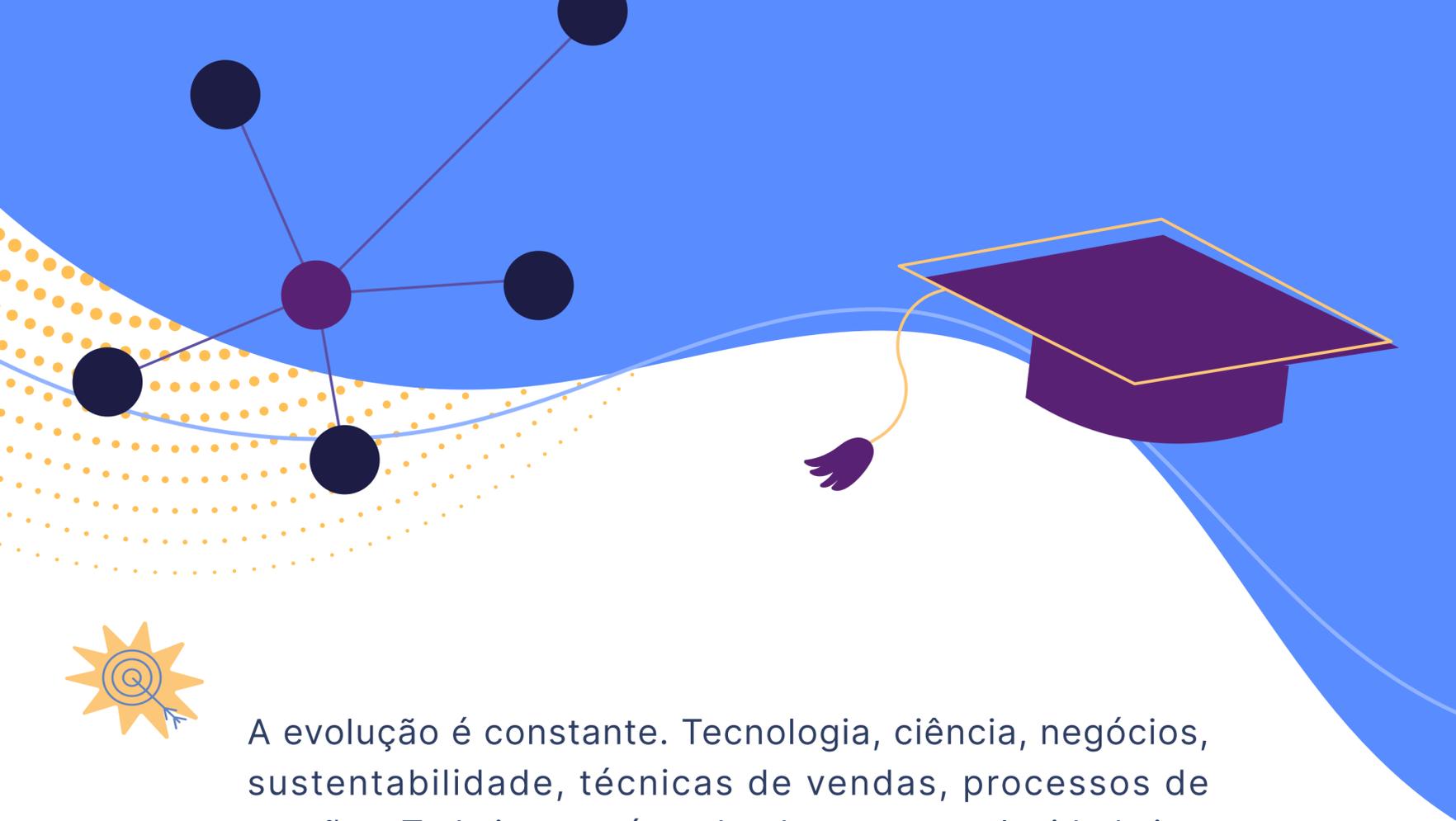


GUIA PRÁTICO

# DESIGN DE EXPERIÊNCIAS DE APRENDIZAGEM:

como atingir objetivos de forma orientada a resultados e centrada no ser humano

Facilitar processos de aprendizagem fomenta a inovação e o engajamento das equipes



A evolução é constante. Tecnologia, ciência, negócios, sustentabilidade, técnicas de vendas, processos de gestão... Tudo isso está mudando em uma velocidade impressionante. Essa nova realidade demanda que o aprendizado seja contínuo.

No entanto, construir uma jornada de aprendizagem efetiva, positiva e prazerosa é uma tarefa bastante complexa. Certos treinamentos podem ser muito produtivos, enquanto outros são, na prática, uma grande perda de tempo e energia para todos os envolvidos.

É por isso que o design de experiências de aprendizagem é tão importante. Trata-se de uma abordagem que tem o intuito de criar ambientes e atividades de aprendizagem que sejam, além de envolventes, assertivas. A ideia é de que a aprendizagem é melhor quando há um envolvimento no processo e foco no ser humano.

Dessa forma, o design de experiências de aprendizagem almeja garantir que todos os elementos envolvidos no processo pedagógico contribuam para que a experiência de educação e treinamento seja funcional, orientada a resultados e enriquecedora.



Para não confundir, conheça as diferenças do design de experiências de aprendizagem e outros conceitos semelhantes:

## **DESIGN DE EXPERIÊNCIA DE APRENDIZAGEM X DESIGN DE EXPERIÊNCIA DO USUÁRIO:**

Ambos têm o objetivo de melhorar a usabilidade, acessibilidade e a experiência de interação entre usuário e produto. No entanto, enquanto o design de experiência do usuário pensa na interface de um site ou aplicativo, o design de experiência de aprendizagem foca nos resultados pedagógicos de uma jornada de aprendizagem.

## **DESIGN DE EXPERIÊNCIA DE APRENDIZAGEM X DESIGN INSTRUCIONAL:**

Os dois almejam criar experiências de aprendizagem envolventes e eficazes. Especialistas apontam que o termo “Design de Experiência de Aprendizagem” é mais adequado, pois tem o foco nos alunos e não nos materiais.

## **DESIGN DE EXPERIÊNCIA DE APRENDIZAGEM X TREINAMENTO CONVENCIONAL:**

Diferentemente dos formatos de aprendizagem tradicionais, o design de experiência de aprendizagem usa uma abordagem que privilegia a ideia de aprender fazendo, de forma mais interativa e proativa.

Neste guia prático, iremos explicar melhor como essa abordagem funciona e como ela se conecta com a facilitação de times em prol da inovação!





# CONHEÇA OS PILARES DO DESIGN DE EXPERIÊNCIA DE APRENDIZAGEM

O design de experiência de aprendizagem é composto pelos três pilares que constam no próprio nome. São eles, portanto:

## DESIGN

O primeiro desafio é pensar e agir com a mentalidade de um designer. Para isso, você deve empregar métodos e princípios de design. Alguns deles são:

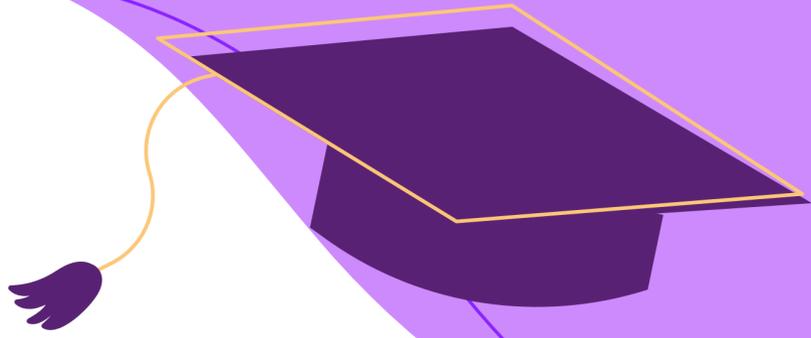
- + Fazer pesquisas com os usuários
- + Provocar a criação de novas ideias
- + Elaborar, testar e aprimorar protótipos

## EXPERIÊNCIA

Quando for criar uma experiência de aprendizagem, não ache que tudo se resume a escolher livros adequados, encontrar plataformas e definir conteúdos. Todas essas coisas representam apenas alguns elementos do processo. A experiência é tudo que promove sensações e gera impressões. Nem toda experiência de aprendizagem precisa ser formal e acadêmica.

## APRENDIZAGEM

No fim das contas, a experiência precisa ter um propósito claro: gerar aprendizado. Diante disso, o foco tem que estar no aprendiz. Ou seja, a experiência precisa ser adequada ao perfil das pessoas que estão aprendendo no processo. É por isso que ao elaborar uma experiência de aprendizagem, você deve pensar, antes de tudo, nas pessoas que serão impactadas.



# COMO CONSTRUIR UMA EXPERIÊNCIA DE APRENDIZAGEM

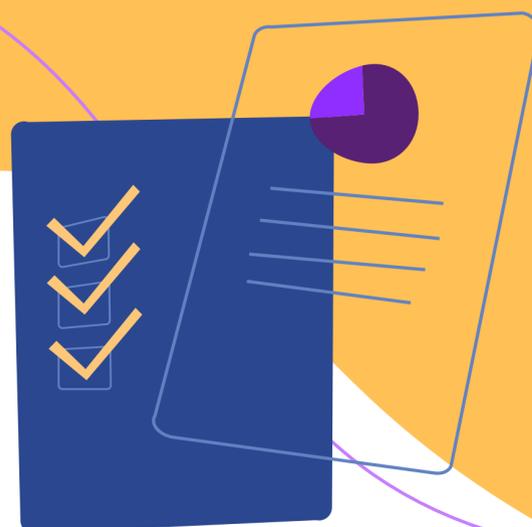
Para que você possa colocar o design de experiência de aprendizagem em prática, é fundamental algumas etapas:

## 1 PERGUNTE

O primeiro passo é entender o problema. Comece a partir de um questionamento que evidencia o problema a ser resolvido. Nessa etapa você pode utilizar os “Cinco Porquês”, um método de análise de problema para buscar a raiz de sua causa.

Na prática, a lógica é a seguinte:





## 2 PESQUISE

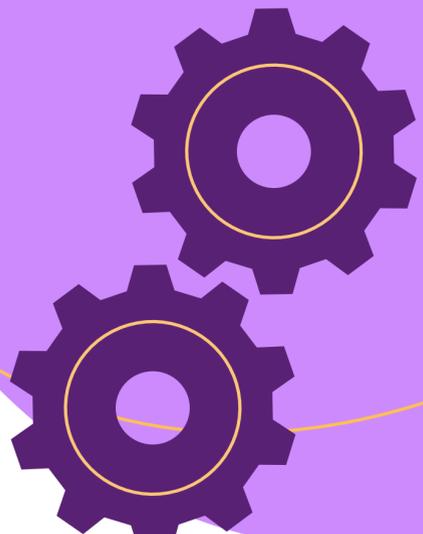
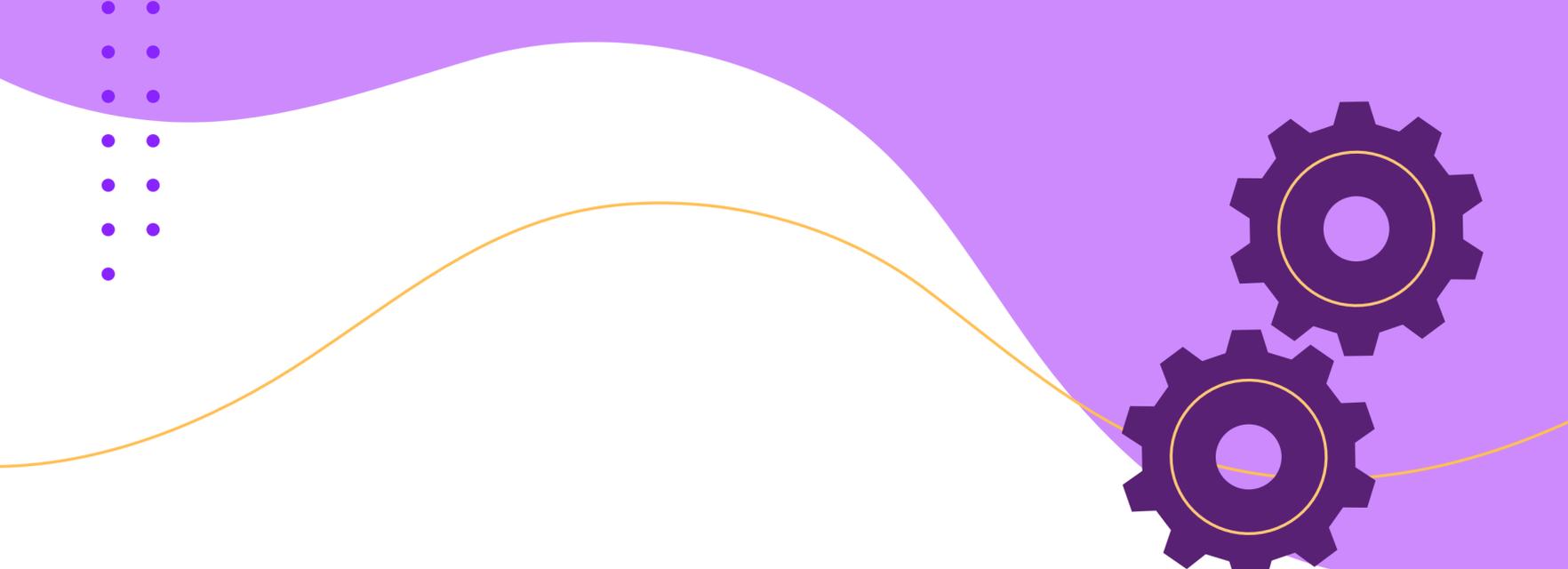
Como dissemos, é fundamental que você conheça o público que vai passar pela experiência de aprendizagem e que eles conheçam o público para o qual vão criar uma solução. Portanto, essa fase requer que você realize entrevistas, dinâmicas e observações com os participantes.

A ideia é coletar informações e impressões a fim de definir metodologias de ensino e encontrar ferramentas adequadas para para essas pessoas. Uma ferramenta que pode ser utilizada também nessa etapa é o Mapa da Empatia - que você pode entender melhor [aqui](#).

## 3 DEFINA OBJETIVOS

Em seguida, defina as metas organizacionais da cooperativa como um todo. A partir delas, vá desenhando os objetivos de cada camada: departamentos, equipes e, por fim, as metas individuais. A ideia é que todas elas contribuam para que, somadas, levem a cooperativa ao cumprimento de seus objetivos organizacionais.

Se a meta da cooperativa é vender mais, por exemplo, o departamento de TI vai melhorar a plataforma de e-commerce. Dentro disso, o time de UI será responsável por criar uma identidade visual mais atrativa para o site e os designers terão que encontrar os caminhos para chegar a esse objetivo. Para que isso seja possível, é necessário que haja treinamentos e aquisição de novos conhecimentos e técnicas.



## 4 REFORCE A APRENDIZAGEM

Identifique quais novas habilidades seus colaboradores precisam aprender para cumprir suas metas. Entender o que é necessário aprender é central para o sucesso do processo. Essa etapa pode acabar sendo mais individualizada, levando em consideração que as pessoas já têm, naturalmente, habilidades e formações diferentes entre si e, com isso, as necessidades de aprendizagem também mudam.

Um outro ponto importante de atenção é reforçar a aprendizagem para evitar a temida curva de esquecimento. Alguns caminhos para isso são o uso do *storytelling* (que você pode [aprender em nosso curso](#)) e em atividades de reforço. Tão importante quanto aprender é exercitar o que foi aprendido.

## 5 DETERMINE FORMATOS DE APRENDIZAGEM

Ao resolver essas questões essenciais, determine os formatos e outros elementos de design que sua cooperativa vai adotar para fornecer o aprendizado. Você vai usar uma plataforma de ensino EAD contratada? Ou vai desenvolver uma jornada personalizada de aprendizagem considerando as peculiaridades da sua coop? Ou até mesmo misturar ambas as possibilidades?

Além disso, pense nos formatos que a cooperativa vai adotar (vídeos, apostilas, palestras e workshops, por exemplo). Use a criatividade e não tenha receio de mesclar esses formatos em novas combinações. Para que esse planejamento seja o melhor possível, use princípios do *design thinking* e se coloque no lugar do aluno para entender mais sobre as pessoas que vão passar pelo processo de aprendizagem.





## FERRAMENTAS DE APRENDIZAGEM DO INOVACOOP

O InovaCoop conta com uma série de cursos online disponíveis na plataforma CapacitaCoop. Os cursos são divididos em cinco eixos para apoiar a jornada de aprendizagem e inovação das cooperativas.

Além disso, o InovaCoop também disponibiliza diversos guias práticos sobre temas como inteligência artificial, ESG e metodologias ágeis, dentre diversos outros assuntos que podem contribuir para a qualificação da sua cooperativa!



## ELABORANDO UMA BOA EXPERIÊNCIA DE APRENDIZAGEM

Agora que você já entendeu cada uma das necessidades a serem trabalhadas, chegou a hora de construir a experiência em si!

### **PENSE NA ESTRUTURA DA EXPERIÊNCIA**

As experiências de aprendizagem são elaboradas com base em seis critérios a fim de garantir protagonismo nas pessoas. Utilize essa abordagem para, assim, proporcionar uma jornada positiva. Os critérios são:

- + **Funcionalidade:** como vimos, a experiência de aprendizagem é um meio para que a cooperativa consiga atingir os seus objetivos. Um programa de aprendizagem precisa, então, levar as pessoas no rumo dessas metas.
- + **Confiabilidade:** em prol de uma jornada mais efetiva, as pessoas precisam confiar que a experiência de aprendizagem vai agregar em suas carreiras. Esse é o grande caminho para aumentar o engajamento dos participantes.
- + **Usabilidade:** um aspecto ligado à infraestrutura dos processos que impactam na realização do programa de aprendizagem que podem gerar barreiras à participação. São elementos como conteúdo, suporte e metodologia. Pense em detalhes da plataforma usada (celular e computador em um curso EAD, por exemplo) e nas restrições que as pessoas têm.
- + **Atratividade:** uma boa experiência de aprendizagem tem que ser envolvente, atrativa e estimulante. São pessoas reais que precisam se interessar pelo processo, afinal. Trabalhe para despertar a motivação e a identificação dos participantes.
- + **Conveniência:** a experiência de aprendizagem não pode ser um empecilho na rotina dos participantes. Integre a jornada de aprendizagem na rotina das pessoas, considerando suas obrigações de trabalho.
- + **Significado:** pense no que o projeto de aprendizagem representa para os colaboradores participantes. Esse processo não deve ser visto como apenas mais uma obrigação que eles devem cumprir. Deixe bem claro por que é importante participar, tanto no âmbito estratégico da cooperativa quanto para desenvolvimento pessoal e profissional de cada um.



## UTILIZE O EXPERIENCE LEARNING

A [facilitação](#) é um processo que tem como objetivo tornar as atividades e interações mais eficientes, produtivas e colaborativas. Ela tem tudo a ver com aprendizagem, sobretudo por meio do *experience learning*, um processo que busca promover a aprendizagem por meio de experiências que sejam significativas e envolventes.

O *experience learning* envolve a criação de atividades interativas e imersivas, permitindo aos participantes vivenciar e aplicar o conhecimento de forma prática, estimulando a reflexão. Dê uma olhada em [nosso curso online sobre facilitação de times!](#)

## ENGAJE AS EQUIPES E PROMOVA A INTERAÇÃO

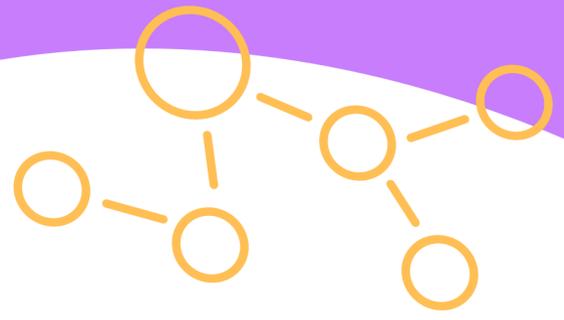
A troca de experiências e a superação de dificuldades por meio da colaboração é uma forma muito eficaz de promover o aprendizado. Diante disso, ao elaborar experiências de aprendizagem, estimule a interação entre os participantes.

A participação ativa das pessoas é um elemento fundamental para o sucesso de uma experiência de aprendizagem. O engajamento com as dinâmicas ajuda na absorção do conteúdo e torna o processo mais efetivo.

## ESTABELEÇA UM AMBIENTE CRIATIVO E ABERTO A NOVAS IDEIAS

A jornada de aprendizagem deve proporcionar abertura para que as pessoas tenham a liberdade de errar, tirar dúvidas e propor novas ideias. O ambiente deve, portanto, ser acolhedor, receptivo e aberto para as manifestações dos participantes.

Enquanto facilitador, o seu papel é justamente cultivar uma atmosfera com abertura para que todos se sintam confortáveis em fazer perguntas, apontar pontos de aprimoramento e apresentar novas ideias. É assim que o conhecimento se estabelece e as ideias inovadoras nascem.



## CONHEÇA OS ESTILOS DE APRENDIZAGEM

A aprendizagem não acontece de uma forma única. As pessoas aprendem de jeitos diferentes. Ao estabelecer um processo de experiência de aprendizagem, conheça os estilos mais adequados para suas equipes. Eles são:

- + **Visual:** é quando o aprendizado é mais eficaz a partir de informações organizadas graficamente, como em infográficos, tabelas, vídeos, listas, diagramas e mapas.
- + **Auditiva:** adequado para alunos que estruturam o raciocínio com palavras e tem facilidade de memorizar o que escuta. Neste caso, use entrevistas, podcasts, palestras, seminários, debates e aulas expositivas.
- + **Leitura e escrita:** ideal para pessoas que absorvem conhecimentos lendo e se expressando de forma escrita. Esse perfil se dá bem com livros, apostilas, artigos, manuais e relatórios.
- + **Cinestésica:** é quem aprende com a experiência prática, fazendo as coisas, experimentando e testando. Use ferramentas interativas como experiências em laboratórios, games, gincanas, dinâmicas e atividades esportivas.

## USE A TECNOLOGIA COMO FERRAMENTA

A tecnologia é uma aliada enorme para o design de experiências de aprendizagem. Portanto, antes de dar início a um programa de aprendizagem, conheça as limitações e os recursos que a sua cooperativa tem a fim de elaborar uma jornada que empregue esse potencial, mas que não fique prejudicado pelas limitações.

Também use soluções tecnológicas a fim de rastrear e monitorar o progresso dos participantes, além de coletar feedbacks. Com esses dados, é mais fácil fazer aprimoramentos e corrigir erros. Por fim, aproveite recursos como e-mail e redes sociais para manter o engajamento e a atividade.



## CONCLUSÃO

Conforme a natureza do trabalho se transforma, as cooperativas precisam se adaptar às demandas da nova economia. As mudanças são constantes, inovações surgem a todo momento e, com isso, o aprendizado precisa ser constante. A experiência de aprendizagem, por sua vez, tem que ser moderna.

As carreiras tradicionais estão dando lugar a funções mais dinâmicas e fluidas. Nesse contexto, a capacidade de adaptação às tendências e desenvolvimento de novas habilidades é essencial para as cooperativas e para os colaboradores. O design de experiências de aprendizagem proporciona essa evolução mútua.

Agora, mais do que nunca, não existe a hora de parar de aprender. Diante disso, o design de experiências de aprendizagem tem um papel importante na formação de adultos ao proporcionar ferramentas adequadas em prol de um treinamento profissional mais concreto e conectado com as exigências profissionais do mercado.



inova **coop**

[inova.coop.br](http://inova.coop.br)



[f](#) | [X](#) | [••](#) | [▶](#) | [@](#) | [in](#) | [sistemaocb](#)

[somoscooperativismo.coop.br](http://somoscooperativismo.coop.br)

Conteúdo desenvolvido em parceria com

**coonecta**  
COOPERATIVISMO E INOVAÇÃO