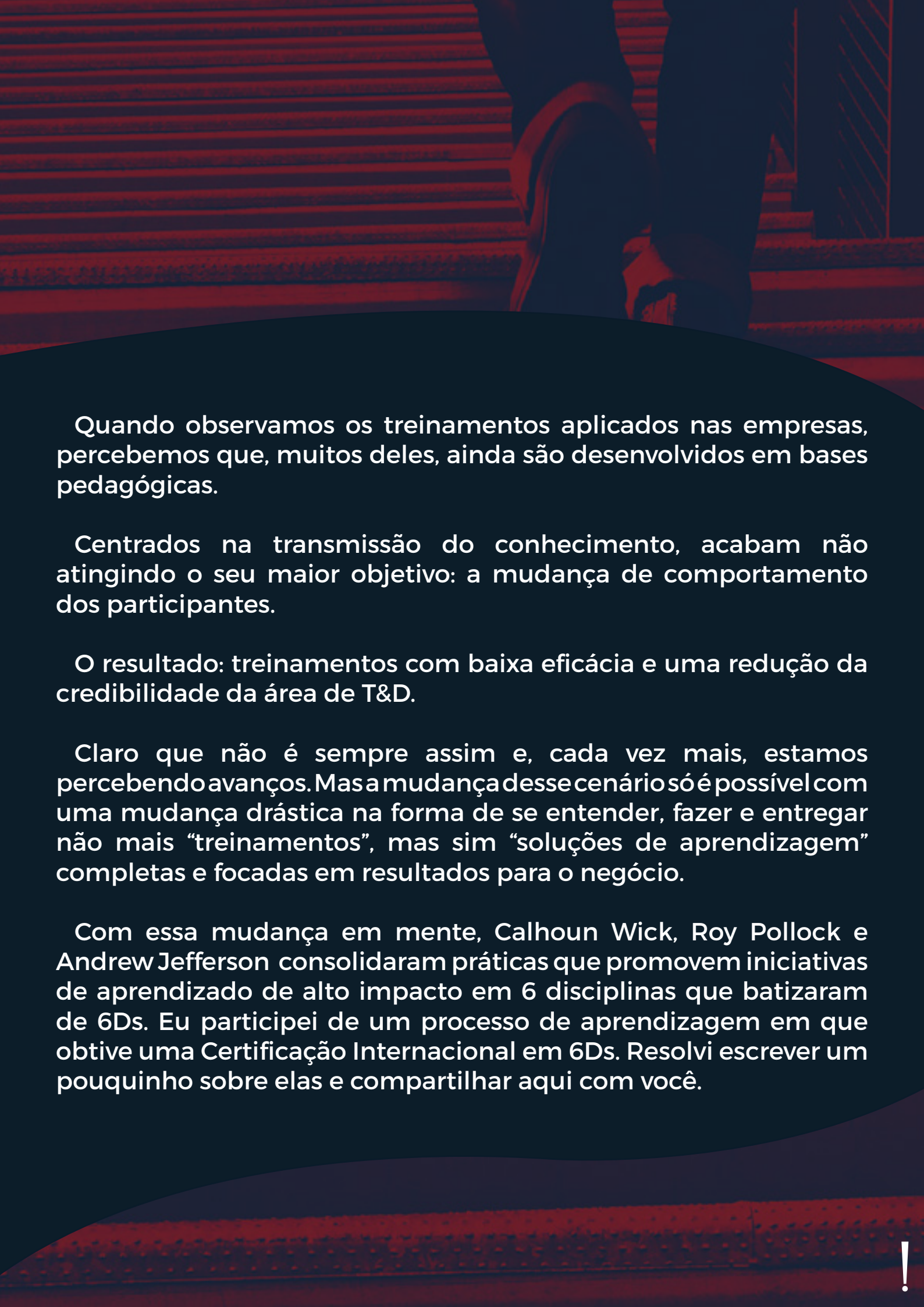




# 6Ds

Uma abordagem pragmática de educação corporativa focada em resultados.

LEAD



Quando observamos os treinamentos aplicados nas empresas, percebemos que, muitos deles, ainda são desenvolvidos em bases pedagógicas.

Centrados na transmissão do conhecimento, acabam não atingindo o seu maior objetivo: a mudança de comportamento dos participantes.

O resultado: treinamentos com baixa eficácia e uma redução da credibilidade da área de T&D.

Claro que não é sempre assim e, cada vez mais, estamos percebendo avanços. Mas a mudança desse cenário só é possível com uma mudança drástica na forma de se entender, fazer e entregar não mais “treinamentos”, mas sim “soluções de aprendizagem” completas e focadas em resultados para o negócio.

Com essa mudança em mente, Calhoun Wick, Roy Pollock e Andrew Jefferson consolidaram práticas que promovem iniciativas de aprendizado de alto impacto em 6 disciplinas que batizaram de 6Ds. Eu participei de um processo de aprendizagem em que obtive uma Certificação Internacional em 6Ds. Resolvi escrever um pouquinho sobre elas e compartilhar aqui com você.



# AS 6 DISCIPLINAS

## D1

**Determinar**  
os resultados para  
o negócio.

## D2

**Desenhar**  
uma experiência  
completa.

## D3

**Direcionar**  
a aplicação para  
a prática.

## D4

**Definir**  
a transferência do  
aprendizado.

## D5

**Dar apoio**  
à performance.

## D6

**Documentar**  
resultados.





# D1

**Determinar**  
os resultados para  
o negócio.

Além de ter clareza sobre quais resultados de aprendizagem se esperam do treinamento, para que o investimento no treinamento faça sentido, os resultados de aprendizagem precisam ter ligação direta com algum resultado para o negócio em si. Sem ter clareza sobre essa ligação, não se justifica a elaboração e a execução de uma solução de aprendizagem consistente e eficaz.

Essa primeira disciplina, na prática, nada mais é do que a reestruturação do processo de briefing com o cliente, no qual deve se colher informações mais profundas, estratégicas e relevantes para a criação de uma solução de aprendizagem inovadora, focada em resultado e efetiva.



# D2

## Desenhar uma experiência completa.

A segunda disciplina diz respeito à necessidade de uma mudança de paradigma com relação à atual (ou antiga) noção sobre “treinamento”. A ideia é acabar com a noção de treinamento como um evento isolado e adotar a noção de “solução de aprendizagem” como um processo que considera todos os fatores que afetam o resultado.

Nesse sentido, a experiência completa de aprendizagem começa muito antes do “curso” propriamente dito e termina muito depois. A essas fases “pré” e “pós” treinamento, chamamos de preparação do aprendiz e transferência da aprendizagem para a prática, ou simplesmente preparação e transferência.

Apenas ao desenhar uma experiência completa com foco nos resultados para o negócio levantados na D1 é que podemos de fato agregar valor ao cliente e justificar seu investimento.

# D3

## Direcionar a aplicação para a prática.

A terceira disciplina diz respeito a como serão as atividades que compõem as fases de preparação, treinamento e transferência. Ela defende que uma solução de aprendizagem deve ser focada em facilitar a aplicação na prática de tudo que for abordado no percurso de aprendizagem. Ou seja, os desenhos instrucionais dos programas devem ser pensados com a finalidade clara sobre o que os participantes devem fazer de diferente e melhor a cada momento, e então, selecionar estratégias para ajudá-los a estabelecer a ponte entre o aprender e o fazer.

Alguns elementos fundamentais para o direcionamento à aplicação:

- 1) Resgatar sistematicamente a Relevância e a Utilidade do que está sendo abordado;
- 2) Prover know how, por meio de atividades de aprendizagem focadas na prática das habilidades que gerarão resultados para o negócio (exemplos: prática de habilidade por meio de simulações, estudos de caso, jogos, etc.).
- 3) Tornar o aprendizado memorável, por meio do uso de elementos como: geração de emoção, storytelling, repetições, conexões (ligação do conteúdo “novo” com ideias e experiências “passadas”), espaço para reflexão orientada (paradas ao longo do tempo para reflexão e planejamento de ações práticas), entre outros.
- 4) Preparar para transferir: definição de metas e plano de ação.

# D4

## Definir a transferência do aprendizado.

A transferência do aprendizado é o processo de colocá-lo em prática no dia a dia, de forma que melhore o desempenho. Definir a transferência é criar estratégias e ferramentas para que o participante efetivamente aplique no seu trabalho aquilo que aprendeu no treinamento.

Alguns elementos para o processo de transferência:

- 1) Criar uma “agenda de eventos” para o período pós-curso (compartilhar aprendizado, entregar relatórios de progresso, participar de conferências, blogs, quizzes, concursos com premiação, etc.);
- 2) Criar lembretes (e-mail, agenda, telefonema, etc.);
- 3) Atribuir responsabilidades para/com outras pessoas (compartilhar evolução com equipe, gestores, etc.);
- 4) Criar formas de receber feedback e coaching;
- 5) Criar instrumentos de apoio à performance (D5);
- 6) Definir a linha de chegada (definir e comunicar - de antemão - qual é o evento final que determina o sucesso individual daquele processo de aprendizagem).

# D5

## Dar apoio à performance.

Consiste em criar mecanismos, por meio de materiais, sistemas e pessoas, para apoiar o participante em sua mudança de performance (transferência de aprendizagem para a prática cotidiana). Alguns exemplos:

- Cartões, post-its, imãs, pocketbooks com principais passos de um procedimento ou abordagem;
- Checklist de bolso para uma nova atividade;
- Cartazes com imagens, fluxogramas, gráficos ou infográficos simples e de fácil conexão com o assunto desenvolvido;
- E-mails ou mensagens com perguntas para ajudar o colaborador a refletir sobre sua performance.



## **D6** Documentar resultados.

Investigar corretamente e registrar os resultados do processo de aprendizagem. Exemplos de respostas importantes a se obter:

- 1) Atingiu a meta estabelecida?
- 2) Em que grau?
- 3) Exemplos de aplicação.

Existem diferentes formas de se buscar informações sobre o resultado da aprendizagem. A melhor vai depender de cada caso e deve estar estabelecida em comum acordo com o solicitante da solução, desde o D1.

O registro final deve ser feito na forma de relatório, de maneira objetiva, mas relevante. Deve, também, ser divulgado para ampliar a credibilidade deste tipo de solução e, especialmente, justificar o investimento. Tanto o que foi feito, como os que devem ser feitos para que a aprendizagem possa, cada vez mais, apoiar os resultados do negócio.

Por Manuela Wagner

Founder da LEAD, Mestre em Administração de Empresas pela UFRGS, Pós-Graduada em Dinâmica dos Grupos pela SBDC e administradora formada pela ESPM. Possui formação em Psychological Resilience pela Harvard Extension School (EUA) e Certificação Internacional em 6Ds pela The 6Ds Company.

Referência:  
WICK, C. et al. 6Ds: as seis disciplinas que transformam educação em resultados para o negócio. São Paulo: Évora, 2011. 384 p.



LEAD