

**Aprendizagem
Experiencial:
O segredo do sucesso
no desenvolvimento
dos colaboradores**

Sumário

A aprendizagem experiencial é uma ferramenta de treinamento poderosa para o desenvolvimento dos colaboradores	3
Capítulo 1: O que é a aprendizagem experiencial?	4
Capítulo 2: Por que investir em aprendizagem experiencial e não em treinamentos tradicionais	13
Capítulo 3: Exemplos de Aprendizagem Experiencial	19
Capítulo 4: Perguntas frequentes sobre aprendizagem experiencial	22
Capítulo 5: Hora de começar!.....	28

A aprendizagem experiencial é uma ferramenta de treinamento poderosa para o desenvolvimento dos colaboradores

Por si só ou combinada com outras estratégias de treinamento, a aprendizagem experiencial pode transformar completamente a estratégia de desenvolvimento dos colaboradores. Você está procurando uma maneira divertida e engajadora de ensinar novas habilidades e criar uma mudança de comportamento duradoura na sua empresa? Este guia foi criado especialmente para ajudar você a descobrir mais sobre o impacto da aprendizagem experiencial na sua organização.

Neste guia, você aprenderá:

- O que é a aprendizagem experiencial e por que ela funciona.
- Por que você deveria investir em aprendizagem experiencial e não em treinamentos tradicionais.
- Exemplos de como essa abordagem pode ser usada no trabalho.
- Perguntas frequentes sobre aprendizagem experiencial.



Capítulo 1:

O que é a aprendizagem experiencial?

Definição de aprendizagem experiencial

A aprendizagem experiencial é uma abordagem de treinamento que gera uma retenção de conteúdo por volta de **80% a 90%**. Essa diferença é brutal se compararmos com [métodos de treinamento tradicionais](#), que têm taxas de retenção de **apenas 5%**.

Imaginando um espectro para o aprendizado com atividades de treinamento isoladas em uma ponta e simulações na outra, a aprendizagem experiencial ficaria no meio. A experiência da atividade tem uma relação óbvia com as tarefas que os participantes devem desempenhar no trabalho, mas não é uma simulação exata do ambiente de trabalho.

Para ser bem-sucedido, um [programa de aprendizagem experiencial](#) inclui oito componentes essenciais:

- Uma experiência poderosa que envolve os participantes da mesma maneira que os desafios da vida real.
- Um tema engajador que disfarça a ligação com a realidade de trabalho do participante.
- Diversão para estimular a participação.
- Uma metáfora convincente que traça paralelos com o mundo real.
- Resultados objetivos.
- Ligação entre causa e efeito.
- Criação de convicção para mudar.
- Um *debriefing* baseado em resultados.

Quando todos esses elementos são combinados, o resultado é uma experiência de aprendizagem eficaz e memorável na qual os participantes estão animados para se envolver. Isso gera confiança para eles aplicarem suas novas habilidades na volta ao trabalho.

“Imaginando um espectro para o aprendizado com atividades de treinamento isoladas em uma ponta e simulações na outra, a aprendizagem experiencial ficaria no meio.”





História da aprendizagem experiencial

Em meados da década de 1980, David Kolb publicou teorias sobre aprendizagem. Segundo ele, a aprendizagem exige o conhecimento de conceitos abstratos que podem ser adaptados e aplicados em várias situações. A força motriz por trás do conhecimento de novos conceitos é ter novas experiências.

Kolb propôs a existência de um ciclo de aprendizagem com quatro estágios. São eles:

- Experiência concreta
- Observação reflexiva
- Conceitualização abstrata
- Experimentação ativa

Esse modelo também inclui quatro estilos diferentes de aprendizagem, pois todo mundo prefere uma maneira específica de aprender. Os quatro estilos pressupõem que as pessoas podem estar sentindo ou pensando, mas não fariam as duas coisas ao mesmo tempo, e que podem estar vendo ou fazendo, mas não fariam as duas coisas ao mesmo tempo:

- **Divergente:** sentir e ver
- **Assimilador:** pensar e ver
- **Convergente:** pensar e fazer
- **Acomodador:** sentir e fazer

O ciclo de aprendizagem com quatro estágios aborda todos esses estilos de aprendizagem:



Teoria da aprendizagem experiencial

A [teoria da aprendizagem experiencial](#) apoia e aperfeiçoa as ideias de Kolb, incorporando três conceitos adicionais:



1. Aproveitar experiências anteriores

Também conhecido como andragogia, esse conceito pressupõe que as experiências anteriores devem fornecer a base para as atividades de aprendizagem. Na prática, isso significa que as atividades centradas na solução de problemas permitem que os participantes usem suas experiências prévias, tanto as da vida real como aquelas vivenciadas durante a sessão de treinamento. Durante a atividade de treinamento, os participantes podem aprender a partir das decisões tomadas e adaptar seus comportamentos com base nessas lições.



2. Criar momentos “a-há!”

O aprendizado transformador ocorre quando é dado um novo significado a uma experiência anterior ou quando velhas ideias são transformadas para terem novos significados. O clássico momento “a-há!” ocorre quando os participantes percebem a ligação entre suas ações durante a experiência e os resultados obtidos. Essa conexão é essencial, pois ajuda os participantes a entenderem como se beneficiarão pessoalmente aprendendo novos comportamentos e habilidades. Esses momentos ocorrem quando você dá espaço para seus aprendizes praticarem o pensamento crítico, permitindo que eles tirem suas próprias conclusões.



3. Aprender fazendo na prática

Esse conceito vem diretamente das teorias de Kolb de criar uma experiência imersiva que possibilite aos participantes:

- Entender como seus comportamentos influenciam os resultados.
- Analisar por que ações específicas produzem certos resultados.
- Relacionar as lições aprendidas com os desafios da vida real.
- Vivenciar novos comportamentos para testar os resultados.

“Durante a atividade de treinamento, os participantes podem aprender a partir das decisões tomadas e adaptar seus comportamentos com base nessas lições.”

Aprendizagem experiencial no trabalho

O fundador e CEO da Eagle's Flight, Phil Geldart, usou todos esses conceitos no começo da sua carreira quando encarou o desafio de entregar um treinamento eficaz e engajador sobre gestão do tempo para gestores. Na época, trabalhando para a Nestlé, ele desenvolveu o programa Ouro dos Reis do Deserto (*Gold of the Desert Kings*) como uma metáfora para a realidade dos trabalhadores da fábrica.

- ✓ Ele ofereceu uma **experiência concreta** (uma aventura pelo deserto para pegar ouro) que possibilitava que eles entendessem um novo conceito (planejamento e gestão do tempo).
- ✓ Mais do que ouvir uma apresentação ou ler um estudo de caso, eles estavam **aprendendo fazendo na prática**.
- ✓ Durante a atividade, eles podiam usar sua **experiência anterior**, tanto do trabalho diário como da atividade em si. Conforme o tempo passava na aventura, eles puderam aprender com erros e sucessos dos “dias” anteriores da atividade.





- ✓ Um *debriefing* (a discussão que “amarra” a atividade como um todo e conecta a experiência à realidade) ao final dava a oportunidade de uma **observação reflexiva**.
- ✓ Pelo *debriefing*, os participantes eram conduzidos pela **conceitualização abstrata**, necessária para associar a atividade ao trabalho diário e considerar como eles poderiam administrar melhor o tempo no trabalho. Isso levava a um **momento “a-há!”**, possibilitando que os participantes entendessem como os conceitos do treinamento podiam ser aplicados na vida real.
- ✓ Então, eles podiam usar a **experimentação ativa** no trabalho para ver os resultados da mudança dos comportamentos.

A Eagle’s Flight continua aplicando hoje todos esses conceitos testados e aprovados nos nossos programas de aprendizagem experiencial. Além da gestão do tempo, usamos aprendizagem experiencial para ensinar conceitos como trabalho em equipe e colaboração, eficácia em vendas, *customer centricity*, liderança, entre outros.

Como funciona a aprendizagem experiencial

Uma experiência imersiva e engajadora tira os participantes da rotina do dia a dia. Na maior parte do tempo, eles se divertem juntos para superar um desafio e nem se dão conta de que estão aprendendo novas habilidades extremamente valiosas. Isso acontece porque o uso de uma metáfora bem elaborada possibilita que os participantes testem novas habilidades e comportamentos em um local seguro fora dos típicos cenários do trabalho.

Um cronograma acelerado demonstrará às pessoas como obter resultados mais rapidamente, fazer correções e aprender com seus erros e sucessos. No final, é conduzido um *debriefing* relacionando as lições aprendidas na experiência com as situações do trabalho. Os participantes podem ver como suas novas habilidades podem ser aplicadas em circunstâncias vividas por eles diariamente.

Tudo isso leva à mudança de comportamentos, pois os participantes vivenciam os resultados que surgem da aplicação das suas habilidades atuais (tanto sucessos como falhas) e tendem a fazer as coisas de maneira diferente da próxima vez. Eles mesmos chegam às próprias conclusões sobre o poder de aplicar novas abordagens e comportamentos na volta ao trabalho. Por isso, a aprendizagem experiencial tem uma taxa de retenção muito mais alta que outros métodos de treinamento.

“Um cronograma acelerado demonstrará às pessoas como obter resultados mais rapidamente, fazer correções e aprender com seus erros e sucessos.”

Capítulo 2:

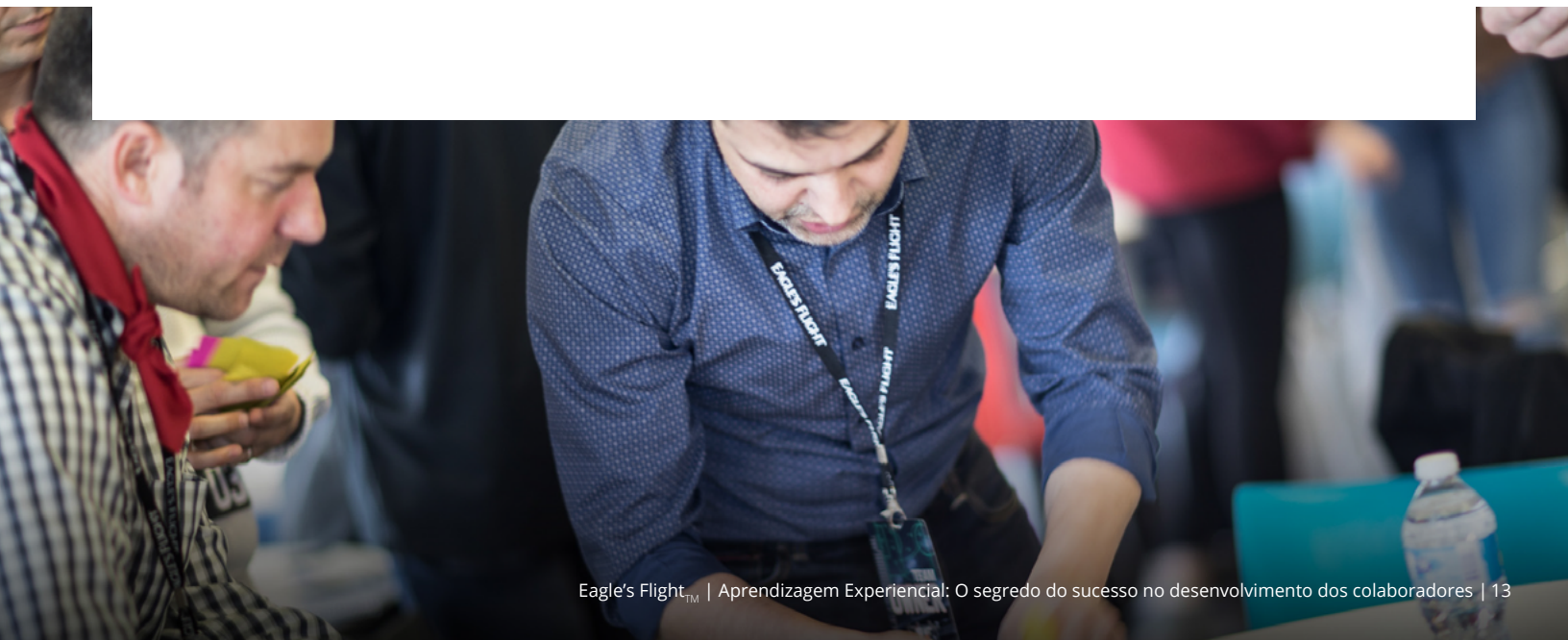
Por que investir em aprendizagem experiencial e não em treinamentos tradicionais

Diferenças entre aprendizagem experiencial e outros métodos

Métodos de treinamentos tradicionais incluem:

- Salas de aula
- Encenações
- Palestras
- Estudos de caso
- Leituras de manuais
- *E-learning*
- Vídeos
- Jogos
- Seminários

A principal diferença entre esses métodos e a aprendizagem experiencial é que esta última se concentra na ideia de “aprender fazendo na prática” e possibilita que os participantes testem novas habilidades em um ambiente seguro. Outro elemento essencial da aprendizagem experiencial é a condução do *debriefing* que associa o conteúdo do treinamento às situações da vida real no trabalho.



Prós e contras da aprendizagem experiencial

Como qualquer outro tipo de abordagem de treinamento, a aprendizagem experiencial tem seus prós e contras.

Alguns prós da aprendizagem experiencial:

- ✓ Sessões de treinamento divertidas e interessantes que engajam os participantes.
- ✓ Relevância para os participantes independentemente das diferenças no nível de carreira ou na cultura.
- ✓ Índices de retenção de conteúdo mais altos de até 90% (em oposição aos índices de 5% dos métodos passivos de aprendizagem).
- ✓ Geração de convicção entre os participantes, levando a uma mudança de comportamento duradoura.

Alguns possíveis contras da aprendizagem experiencial:

- ✗ Custo inicial potencialmente mais alto.
- ✗ Desafios logísticos para conseguir reunir todos os participantes na mesa sala.
- ✗ Risco de não ter um facilitador competente para conduzir um *debriefing* eficaz.

Felizmente, muitos desses possíveis desafios podem ser facilmente superados. Por exemplo, os custos para a aprendizagem experiencial são comparáveis com outros tipos de treinamento. Além disso, um retorno sobre o investimento (ROI) alto e mensurável significa que, com o tempo, você está conseguindo obter mais do seu dinheiro. E ainda, o risco de não conseguir um facilitador competente pode ser evitado ao trabalhar com os especialistas da Eagle's Flight.



Benefícios da aprendizagem experiencial

Há muitos motivos para incorporar a aprendizagem experiencial na sua estratégia de treinamento e desenvolvimento. Muitas pessoas escolhem investir nessa abordagem de treinamento, porque ela:

- Aumenta o engajamento.
- Pode ser personalizada para maximizar o impacto.
- Oferece um ambiente de aprendizagem seguro.
- Possibilita que os participantes vejam os impactos dos próprios comportamentos.
- Liga a teoria à prática.
- Impacta comportamentos no trabalho.
- Ajuda a mudar modelos mentais.
- Produz resultados mensuráveis.
- Entrega um excelente retorno sobre o investimento.

Por que a aprendizagem experiencial funciona

Um tema abrangente com uma experiência imersiva garante engajamento total. Os participantes de um programa de aprendizagem experiencial estão pensando apenas na tarefa que precisam cumprir. Por outro lado, em um evento de aprendizado passivo, como uma palestra ou seminário, os participantes podem simplesmente desligar mentalmente (e, às vezes, fisicamente). Com a aprendizagem experiencial, o público fica atento durante todo o programa — e ainda se diverte!

Como a aprendizagem experiencial é divertida, as pessoas sentem vontade de participar. Elas querem fazer parte do desafio. Depois de completar uma experiência, os participantes têm a chance de refletir sobre o que acabou de acontecer e sobre o porquê disso. Com a ajuda da discussão — o *debriefing* — conduzida logo após a experiência, eles conseguem ver a ligação entre as ações e os resultados. E fazem a associação entre como vencer no jogo e como aplicar as mesmas lições para vencer no trabalho.

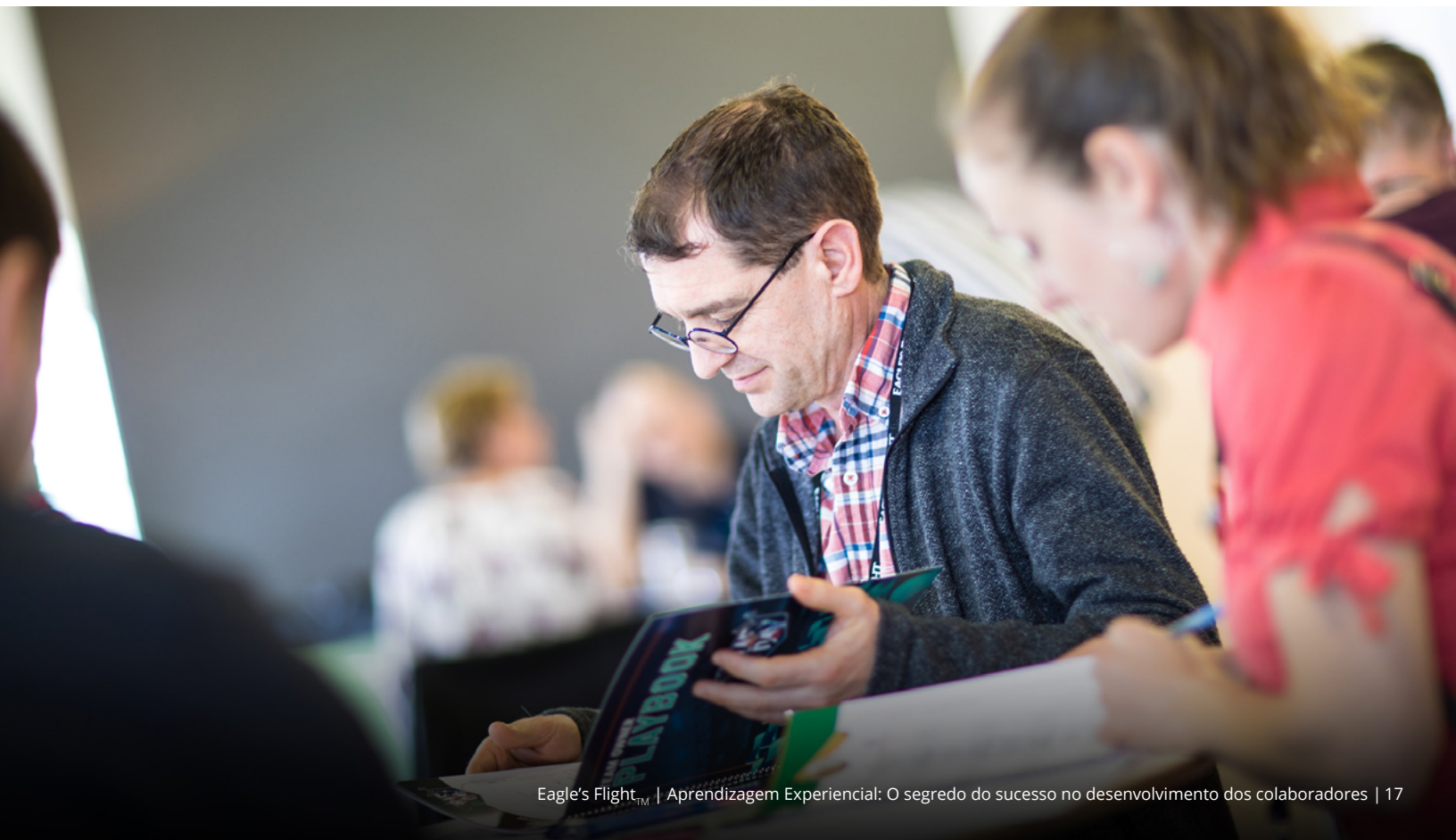
A aprendizagem experiencial também funciona porque uma intensa experiência compartilhada estimula novas conexões entre os membros da equipe que são mantidas na volta ao trabalho. Os colegas de trabalho adquirem um novo senso de confiança e ainda incentivam uns aos outros a continuar aplicando suas novas habilidades.

“Como a aprendizagem experiencial é divertida, as pessoas sentem vontade de participar. Elas querem fazer parte do desafio.”

A importância do *debriefing*

O *debriefing* é um elemento essencial da aprendizagem experiencial. Esse é o ponto em que a metáfora é revelada, e os participantes podem ligar os pontos entre treinamento e vida real. É quando eles veem que, aplicando as mesmas ações e comportamentos, podem vencer no trabalho das mesmas maneiras como puderam vencer na experiência.

O *debriefing* precisa acontecer imediatamente após a experiência, enquanto os participantes ainda estão engajados, para que eles entendam a ligação entre suas ações e os resultados. Durante o *debriefing*, os participantes analisam ações ou comportamentos alternativos, reforçando o valor de desenvolver novas habilidades e comportamentos para conseguir resultados melhores da próxima vez. Além disso, o facilitador precisa ter expertise no assunto para conduzir a discussão para uma direção que estimule os participantes. Para isso, o facilitador precisa estar familiarizado com a dinâmica do grupo e ter um conhecimento profundo sobre os desafios que os participantes enfrentam no trabalho.





Retorno sobre investimento (ROI)

Ao fazer um investimento em treinamento, é natural esperar um retorno. Medir o desenvolvimento dos colaboradores pode ser uma validação de seus esforços e possibilita que você veja como o treinamento impacta a performance e a lucratividade. Identifique os indicadores de performance mais relevantes para o seu negócio, assim como seus objetivos de treinamento e a mensuração.

A aprendizagem experiencial [oferece um ROI melhor](#) do que o de outros métodos de treinamento devido ao altíssimo índice de retenção do conteúdo e da motivação maior em relação a aplicar novas habilidades no trabalho. Implementar uma estratégia de retenção e mensuração pode ajudar a maximizar o ROI, por isso considere isso ao lançar seu programa de aprendizagem experiencial.

“Identifique os indicadores de performance mais relevantes para o seu negócio, assim como seus objetivos de treinamento e a mensuração.”

Capítulo 3:

Exemplos de Aprendizagem Experiencial

A aprendizagem experiencial pode ser usada para ensinar uma grande variedade de conceitos, incluindo:

Liderança

Desenvolver líderes em ascensão e encorajar o aprendizado contínuo para líderes experientes são ações que trarão vantagem competitiva à sua empresa. A aprendizagem experiencial pode ser usada para ensinar competências valiosas, tais como:

- Mentoria e *coaching*
- Comunicação de alto nível
- Gestão de mudança
- Autonomia para outras pessoas
- Desenvolvimento e execução de estratégias





Cultura

A cultura de uma empresa é definida pela maneira como as pessoas se comportam. Você pode ajudar a moldar o comportamento e o modelo mental dos colaboradores por meio da aprendizagem experiencial para criar uma cultura que enfatize valores como:

- Inovação
- *Accountability*
- Segurança
- Vendas de alta performance
- Liderança
- *Customer Centricity*

Desenvolvimento de habilidades

Muitas das [habilidades que formam equipes de alta performance](#) podem ser ensinadas por meio da aprendizagem experiencial, incluindo:

- Melhoria de processos
- Atendimento ao cliente
- Trabalho em equipe
- Gestão de projetos
- Apresentações eficazes
- Liderança em reuniões
- Delegação
- Gestão do tempo
- Comunicação

Teambuilding

Oferecer aos profissionais da sua empresa as habilidades e as competências mais necessárias fará com que eles trabalhem juntos com mais eficácia. Devido à sua própria natureza, a aprendizagem experiencial [incentiva o trabalho em equipe e a colaboração](#), mas você pode ficar um passo à frente e personalizar cada programa para tornar esse o foco. Identifique os objetivos do treinamento para equipes específicas e selecione os programas de aprendizagem experiencial mais adequados.

“Oferecer aos profissionais da sua empresa as habilidades e as competências mais necessárias fará com que eles trabalhem juntos com mais eficácia.”

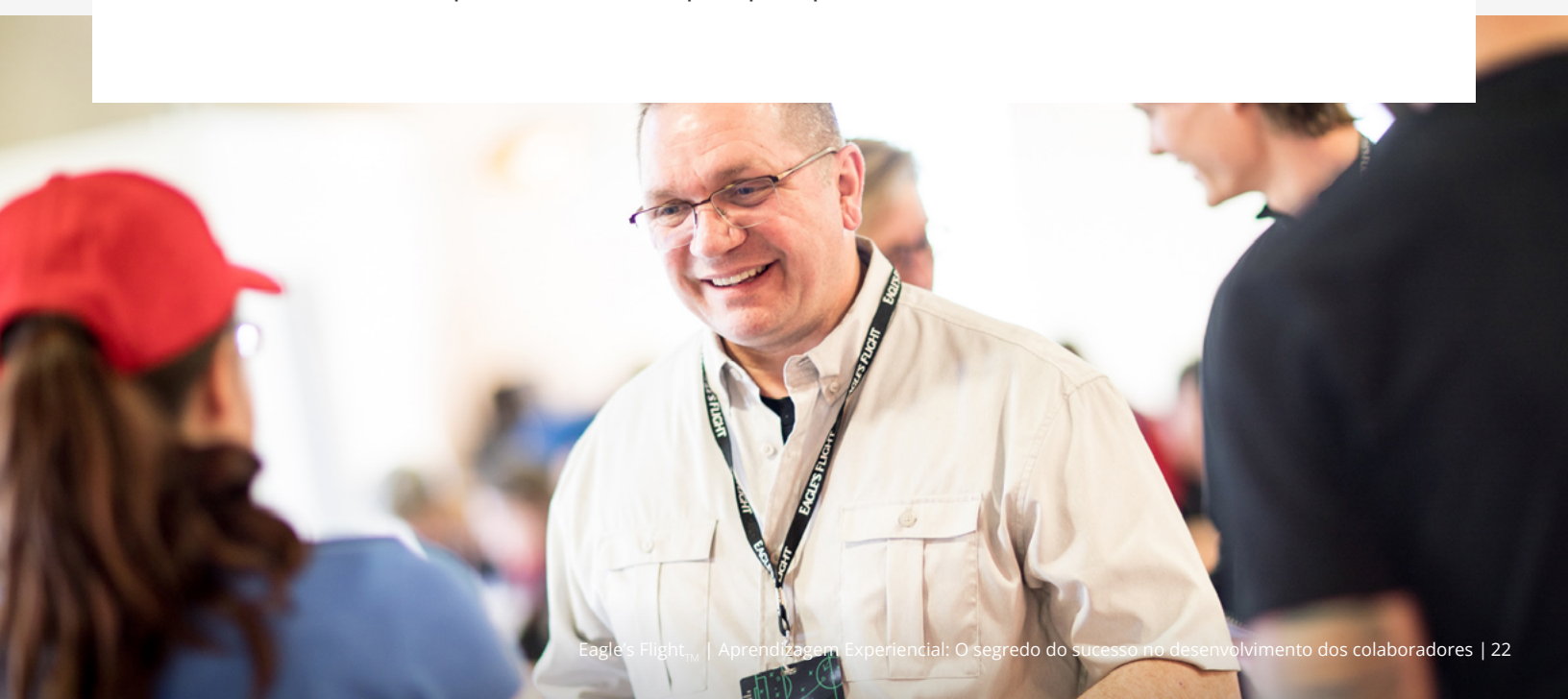
Capítulo 4: Perguntas frequentes sobre aprendizagem experiencial

Quais tipos de programas de treinamento podem se beneficiar a partir da aprendizagem experiencial.

A aprendizagem experiencial pode ser usada sozinha ou como um componente de um programa de treinamento tradicional. Programas de treinamento que exigem simulações intensas ou habilidades físicas, como pilotar um avião ou comandar um navio, não se encaixam bem com a aprendizagem experiencial. Contudo, mesmo esses profissionais podem se beneficiar com o aprendizado dessas habilidades necessárias para liderar as equipes ou tomar decisões estratégicas.

Quais níveis dentro de uma organização respondem melhor à aprendizagem experiencial?

Pessoas em qualquer nível da carreira podem se beneficiar com a aprendizagem experiencial. É importante personalizar cada programa para os diferentes níveis de experiência dentro da sala ou para quaisquer elementos culturais. Por ser extremamente customizável, a aprendizagem experiencial pode ser utilizada para ensinar todas as pessoas, desde os colaboradores em um nível básico até os executivos mais experientes e em qualquer país.





Quais evidências mostram que a aprendizagem experiencial funciona melhor do que outras formas de treinamento?

A aprendizagem experiencial não é um conceito novo e, por isso, seus benefícios são bem documentados. Os verdadeiros resultados da aprendizagem experiencial são determinados pela mensuração dos resultados. As métricas certas dependerão das competências desejadas, mas podem incluir recompra, aumento de faturamento ou resultados melhores nas pesquisas internas de satisfação do cliente.

Os *feedbacks* dos colaboradores têm nos mostrado também que a aprendizagem experiencial funciona. Quando as pessoas nos dizem, anos depois de um evento, que aquele foi o melhor treinamento que já tiveram e que continuam aplicando ativamente o que aprenderam, nós podemos dizer com tranquilidade que a aprendizagem experiencial cria uma mudança duradoura de comportamentos.

Por que a aprendizagem experiencial é mais eficaz?

A aprendizagem experiencial combina quatro conceitos importantes para ser bastante eficaz. Cada etapa se constrói a partir da etapa anterior, e todas são necessárias para alcançar o sucesso. Os quatro passos essenciais da aprendizagem experiencial são:

- **Coração:** criar convicção
- **Mente:** oferecer conhecimento
- **Mãos:** ensinar habilidades
- **Colheita:** ver resultados

Gerar convicção garante que os participantes fiquem motivados a aprender novas habilidades e aplicá-las no trabalho. Com a aprendizagem experiencial, você pode criar convicção demonstrando como uma lacuna de conhecimento leva a resultados ou consequências ruins. Quando os participantes veem que realmente têm algo a aprender, eles se envolvem no processo de treinamento.

Oferecer conhecimento por meio da aprendizagem experiencial produzirá resultados duradouros, porque os participantes terão mais elementos em que se basear. Em vez de confiar na lembrança de um vídeo ou livro, é mais provável que as pessoas consigam uma mudança de comportamentos mais duradoura se aprenderem cometendo erros, tomando atitudes para melhorar da próxima vez e entendendo quais comportamentos contribuíram para o sucesso. O engajamento contínuo, como verificações periódicas e exercícios para recordar, também ajuda a manter as novas informações sempre em mente.

Quando a aprendizagem experiencial deve ser aplicada?

O objetivo da aprendizagem experiencial é criar competências que podem ser usadas em qualquer momento. Embora essa abordagem possa ser empregada como um evento independente, se sua empresa busca a melhoria contínua, a aprendizagem experiencial deve ser um componente comum em um programa de treinamento progressivo.

Como a aprendizagem experiencial é recebida pela força de trabalho atual?

Para a geração mais nova, que acaba de entrar na força de trabalho, a [aprendizagem experiencial é amplamente aceita](#) devido à sua maior experiência em aprender por meio de jogos e atividades. Pessoas que já trabalham há pelo menos alguns anos costumam receber bem a oportunidade de crescimento pessoal e profissional, principalmente se podem se divertir ao mesmo tempo. Profissionais experientes, que já assistiram a muitos programas passivos de treinamento, acham a aprendizagem experiencial uma mudança de ritmo revigorante e uma alternativa mais eficaz.

Qual o custo da aprendizagem experiencial em comparação com outras abordagens?

O custo da aprendizagem experiencial é semelhante ao de outros tipos de treinamento, mas, como os resultados são mais duradouros, torna-se uma solução com melhor custo-benefício. Como os participantes mantêm as informações por muito mais tempo (em muitos casos, pela vida inteira), você não precisa investir em treinamentos com tanta frequência. Desse modo, você pode se concentrar em construir habilidades em vez de explicar a mesma coisa para as pessoas ano após ano.

Qual o tempo necessário para aplicar a aprendizagem experiencial em comparação com outras formas de aprendizado?

A aprendizagem experiencial pode durar de algumas horas a alguns dias. Como a aprendizagem experiencial é significativamente mais eficaz e oferece resultados duradouros, o retorno é maior considerando o tempo e o dinheiro investidos.

Em comparação com outros tipos de treinamento, os participantes que passam o mesmo tempo em um programa de aprendizagem experiencial estarão muito mais bem preparados e mais animados para implementar as novas habilidades no mundo real. Além disso, eles se lembrarão do conteúdo aprendido por muito mais tempo.

“Como a aprendizagem experiencial é significativamente mais eficaz e oferece resultados duradouros, o retorno é maior considerando o tempo e o dinheiro investidos.”

Como a aprendizagem experiencial se diferencia das simulações e da gamificação?

[Simulações e gamificação](#) são ferramentas eficazes para o ensino, mas ambas são diferentes da aprendizagem experiencial. Embora a aprendizagem experiencial frequentemente pareça um jogo, o principal fator que a distingue da gamificação é o *debriefing* especializado que liga a experiência ao mundo real para que os participantes entendam como podem aplicar o que aprenderam no trabalho.

Esse uso de metáforas também faz a aprendizagem experiencial ser diferente de uma simulação, a qual é uma réplica exata do que as pessoas viverão no trabalho. As simulações são essenciais para alguns setores, e útil para outros, mas elas têm limitações em relação aos tipos de habilidades e conceitos que podem ensinar.

Qual é o papel da aprendizagem experiencial na aplicação e na retenção de conteúdo pós-treinamento?

A aprendizagem experiencial dá aos participantes um ponto de referência universal e uma linguagem comum que eles podem usar por muito tempo depois do evento para aplicação das lições aprendidas. Não é incomum essas experiências compartilhadas se tornarem parte da cultura da empresa e permanecerem enraizadas na mente dos participantes por um longo período após o evento.

E, mais importante, você pode esperar que eles continuem aplicando suas novas habilidades de otimização de performances pelo resto de suas carreiras. Mantenha a retenção do [conteúdo pós-treinamento](#) com conversas e discussões periódicas sobre os sucessos e os desafios que as pessoas têm enfrentado desde o treinamento. Medir os progressos e recompensar as pessoas pelo sucesso são motivadores importantes que ajudam a manter a empolgação e encorajam os colaboradores a continuar aplicando seus novos conhecimentos.

Capítulo 5: Hora de começar!

Como é a facilitação da aprendizagem experiencial?

Um *debriefing* especializado é fundamental para o sucesso da aprendizagem experiencial. Sem isso, os participantes têm uma experiência divertida, mas não sabem como conectá-la com o mundo real.

É possível ter um facilitador da própria empresa, mas ele deve ter a experiência e as habilidades necessárias. [Trabalhar com um parceiro confiável](#) como a Eagle's Flight garante a aplicação das habilidades necessárias para facilitação, aliviando o estresse dos seus recursos internos.

Competências essenciais da facilitação

Não importa quem facilitará, essa pessoa precisa ter certas competências centrais, incluindo o reconhecimento de quais habilidades e capacidades precisam de mais atenção durante o treinamento, pois muitos programas podem ter vários objetivos. O facilitador precisa também ser capaz de conduzir sutilmente uma discussão a uma determinada direção. Para isso, ele precisa estar familiarizado com as dinâmicas do grupo e com os desafios da equipe, assim como precisa de bastante conhecimento sobre a área de atuação da empresa para conseguir gerar um diálogo bem embasado.





A decisão de envolver um parceiro

O impacto de participar de um poderoso evento de aprendizagem experiencial pode ser transformador. Isso pode mudar a maneira como vemos o mundo, como interagimos com os outros e como abordamos nossos compromissos.

Basicamente, nós todos estamos em uma jornada de aprendizado para a vida inteira. Nós trabalharemos para dominar as habilidades ensinadas nas sessões de aprendizagem experiencial por muito tempo depois do fim do treinamento. E o que descobrimos sozinhos na sessão são princípios que adotamos não apenas para nosso próprio benefício, mas também para benefício daqueles que estão à nossa volta e com quem trabalhamos.

Ao relacionar esse raciocínio com seu atual programa de treinamento e desenvolvimento, você poderá entender por que não está observando o nível de engajamento necessário para causar uma mudança duradoura de comportamentos e produzir os resultados desejados. A [escolha do parceiro certo](#) é essencial para mudar o que as pessoas pensam sobre sua jornada de treinamento e desenvolvimento na empresa — e para maximizar seu investimento. Procure por pessoas e empresas com um sólido histórico de sucessos em empresas de todos os tamanhos e em uma grande variedade de setores.

A aprendizagem experiencial da Eagle's Flight engaja e desafia todos os níveis de participantes, proporcionando vantagem competitiva a organizações de todos os portes por meio da melhoria do desempenho da força de trabalho e da produtividade.

O que nos diferencia é esse foco na percepção do potencial dentro de cada indivíduo, com uso de ferramentas que mudam comportamentos para melhorar o desempenho.

Não perca mais tempo. Fale agora com um de nossos especialistas e divida com a nossa equipe a tarefa de mudar comportamentos e potencializar as performances de equipes e indivíduos que formam a identidade da sua organização.

**ENTRE EM CONTATO
AINDA HOJE**



Mais recursos



BLOG

Como engajar *millennials* com a aprendizagem experiencial

[Leia agora →](#)



BLOG

Como a Aprendizagem Experiencial pode ser altamente relevante para os negócios

[Leia agora →](#)



GUIA

Formação de líderes de alto nível por meio da aprendizagem experiencial

[Leia agora →](#)



GUIA

Guia Visual de Aprendizagem Experiencial para Desenvolvimento Organizacional

[Leia agora →](#)



VÍDEO

Compreenda e integre a aprendizagem experiencial em suas iniciativas atuais

[Assista agora →](#)



LIVRO

Aprendizagem Experiencial: Mudança de comportamentos para potencializar as performances

[Leia um capítulo grátis →](#)



Desde sua fundação, em 1988, a Eagle's Flight desenvolveu e refinou seu modelo para criação de mudança comportamental previsível e sustentada. Somos especialistas em aprendizagem experiencial e oferecemos às empresas um resultado superior por meio do total engajamento dos participantes. Os programas de treinamento e desenvolvimento organizacionais de sucesso demandam um trabalho contínuo que pode se perder facilmente em meio às infinitas tarefas diárias que podem parecer mais urgentes. A parceria com um fornecedor que conta com um longo histórico de sucessos ajudando empresas a gerar mudanças mensuráveis ajudará a garantir a conquista de seus objetivos de desenvolvimento.

Se quiser entender melhor como é uma parceria com a Eagle's Flight, entre em contato hoje mesmo!

**ENTRE EM CONTATO
AINDA HOJE**

Grátis para América do Norte: 1-800-567-8079 • **Internacional:** +1-519-767-1747 • **www.eaglesflight.com**
Pacífico Asiático: +65-6805-0668 • **Europa:** +44-0-175-353-3010 • **América do Sul:** +55-11-3050-2210