

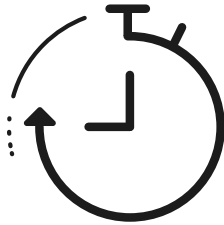


soluções
teya*

consultoria

Estratégia de Aprendizagem

estratégia de aprendizagem em 1 minuto



o que é

um processo para reformular as áreas de educação (T&D, Educação Corporativa ou Universidade Corporativa) da organização.

qual desafio me ajuda a resolver

baixo impacto das iniciativas de aprendizagem da empresa, o que causa ineficiências, desperdício de recursos e pouca aplicação prática após os treinamentos, além de colaboradores pouco protagonistas e dependentes de alguém para lhes ensinar tudo.

como acontece

em um projeto de consultoria no qual identificamos as necessidades de aprendizagem e, em seguida, reestruturamos a forma como a empresa costuma endereçar essas necessidades. O formato de trabalho prevê pesquisa de campo, cocriação e metodologia ágil.

contexto e desafios

A maioria das Universidades Corporativas e áreas de Educação Corporativa de grandes empresas está estruturada em torno da organização de eventos. Nesse cenário, o sucesso é avaliado por meio de indicadores relacionados à quantidade de turmas ou à carga horária que cada colaborador recebe de treinamento.

Mas para que servem as áreas de Educação Corporativa?

Essa pergunta costuma ter a seguinte resposta: para melhorar a performance e o engajamento de pessoas, times e da empresa como um todo. Isso nos leva a uma segunda pergunta: será que isso tem sido feito de maneira realmente efetiva? A **estratégia de aprendizagem** adotada é compatível com os objetivos almejados?

De acordo com os próprios profissionais de RH, a resposta é negativa. Na sua percepção, em média 80% a 85% dos participantes de um treinamento saem dele sem aplicar o que aprenderam. Isso é o que chamamos de sucata de aprendizagem. É ela que faz com que tanto investimento de dinheiro e tempo em eventos, sejam presenciais ou online, não seja devidamente aproveitado.

Se as mudanças no ambiente de negócios atual demandam aprendizado contínuo, precisamos mudar a forma como estruturamos a estratégia

Definindo estratégia de aprendizagem

Estratégia de aprendizagem é todo o processo de identificação de necessidades, alocação de recursos, estruturação, acompanhamento e gestão de iniciativas vinculadas ao aprendizado - independente de onde ele ocorra e de quem o inicie - para gerar melhoria de performance em pessoas, times e na organização como um todo.

de aprendizagem das organizações. Precisamos criar um ambiente que incentive e forneça as condições para que o aprendizado ocorra o tempo todo, incluindo os times e as pessoas no processo para torná-las protagonistas de sua própria educação.

impacto

para a organização

maior impacto e adequação de recursos (tempo e dinheiro) investidos nas ações de aprendizagem. Incentivo a uma cultura de desenvolvimento constante e efetiva, que reconheça o aprendizado no fluxo do trabalho como algo fundamental para o crescimento de todos.

para os participantes

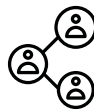
maior engajamento e autonomia em seu processo de desenvolvimento, além da criação de um mindset de aprendizagem em todas as situações.

a jornada



De modo geral, o projeto dura entre 3-6 meses e é composto por quatro etapas, além de uma quinta etapa de acompanhamento após esse período.

O desenho específico do projeto ocorre de acordo com as características de cada empresa, incluindo seu momento e desafios.



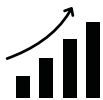
1. Time

Construção do time do projeto. Além do time da teya, ele deve conter participantes de diversas áreas da empresa.



2. Campo

Identificação e análise das práticas de Educação Corporativa existentes, além de como a aprendizagem é percebida e praticada na empresa.



3. Cocriação e Prototipação

Desenho da nova estratégia de aprendizagem corporativa e do novo portfólio. Prototipação de iniciativas com pequenos grupos e evolução rápida.



4. Ação

Lançamento e implementação das primeiras ações da nova estratégia de aprendizagem corporativa.



5. Acompanhamento

Mentorias periódicas após o lançamento para sustentar a nova estratégia e ajustá-la a partir das novas necessidades da organização.
