

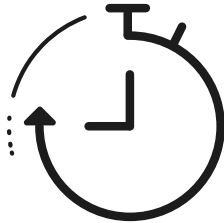
soluções  
teya\*

---

consultoria

# Experiências de Aprendizagem

## experiências de aprendizagem em 1 minuto



### **o que é**

criação de um novo conjunto de iniciativas de aprendizagem com foco em um público ou tema específico. Substitui a construção de “trilhas” ou outros programas temáticos que acontecem principalmente por meio de encontros presenciais.

### **qual desafio me ajuda a resolver**

elaboração de programas vinculados às reais necessidades do negócio e do indivíduo, o que aumenta a autodireção e o engajamento dos colaboradores, além de impactar positivamente na criação de uma cultura de aprendizagem.

### **como acontece**

a partir de um projeto de consultoria composto por um período de contextualização do público ou tema, um Design Sprint de 2 ou 3 dias e etapas de prototipação e entrega final. O formato de trabalho prevê pesquisa e metodologia ágil.

---

## contexto e desafios

A área de Educação Corporativa vive um momento muito desafiador, de mudanças constantes que a convidam a reinventar muitas práticas já estabelecidas. Nesse contexto, a construção de programas tradicionais de treinamento parece fazer cada vez menos sentido.

Isso pode ser percebido pela falta de engajamento dos colaboradores, que saem cada vez mais cedo ou simplesmente não comparecem aos treinamentos presenciais oferecidos por suas empresas. Não é muito diferente do que acontece em programas online, onde os grupos de trabalho frequentemente não concluem as atividades propostas.

Tudo isso pode e deve ser entendido como um grande recado: os programas de treinamento tradicionais não funcionam mais e, portanto, não são priorizados pelos colaboradores. Estes,

desmotivados pelas ofertas corporativas de sempre, tem ido em busca de outras formas de aumentar sua performance individual e coletiva. Formas que vão além de palestras ou dinâmicas e que fogem do formato de 8 ou 16 horas presenciais.

Além disso, sabemos que o verdadeiro aprendizado ocorre após o treinamento, no momento de aplicação na vida real. É nesse momento que o aprendiz precisa de mais apoio e estímulo. No entanto, são poucos os programas que acompanham seus participantes para além da sala de aula.

Por último, a própria estrutura, processos e indicadores da área de T&D atuam reforçando a lógica de aprendizagem por eventos. É comum, por exemplo, que os resultados da área sejam medidos pelo número de pessoas treinadas, horas de treinamento, número de dias ou módulos de e-learning realizados, dentre outros. Tudo isso serve para reforçar a ideia de que o aprendizado deve acontecer sobretudo por meio da realização de ações pontuais, como formações, workshops e palestras.

A criação conjunta de um portfólio de experiências reforça a importância de construir ações que fujam desse modelo, ampliando a gama de possibilidades de aprendizagem dos colaboradores.

---

## impacto

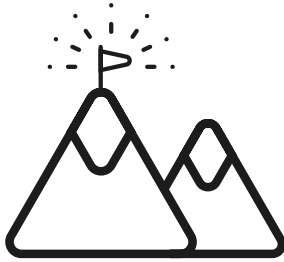
### **para a organização**

mais impacto e adequação de recursos (tempo e dinheiro) investidos nas ações de aprendizagem, aumento da performance e do engajamento dos participantes, e desenvolvimento de novas competências no time de T&D.

### **para os participantes**

maior engajamento, possibilidade de crescimento e autonomia em seu processo de desenvolvimento.

## a jornada



**A construção do portfólio de experiências de aprendizagem ocorre a partir dos seguintes passos:**



### 1. Contexto

Compreensão das necessidades de aumento de performance e desenvolvimento a partir dos objetivos do negócio. Isso é feito por meio de entrevistas ou painéis com a liderança da empresa ou de áreas específicas.



### 2. Campo

Pesquisa e análise a partir do histórico das ações de treinamento e colheita de opiniões e lições aprendidas. Com isso, são identificados aspectos específicos relacionados a:

**\* temas:** adequação, necessidade atual, profundidade, transferência para a prática

**\* métodos:** adequação, interesse, formatos preferidos

**\* cronograma:** adequação, duração, distanciamento entre encontros

Para isso, além da análise de informações estruturadas, são realizados painéis e pesquisas online com os demais colaboradores.



### 3. Construção do Portfólio / Design Sprint for Learning

Criação de um portfólio de aprendizagem por meio de um workshop de 2 a 3 dias, para no máximo 12 participantes, desenvolvido a partir da metodologia de Design Sprint do Google.

Sugerimos o envolvimento de 4 grupos diferentes, que se complementem em suas experiências e olhares:

**\* RH (T&D, BPs):** garantindo um olhar para os objetivos mais amplos do negócio

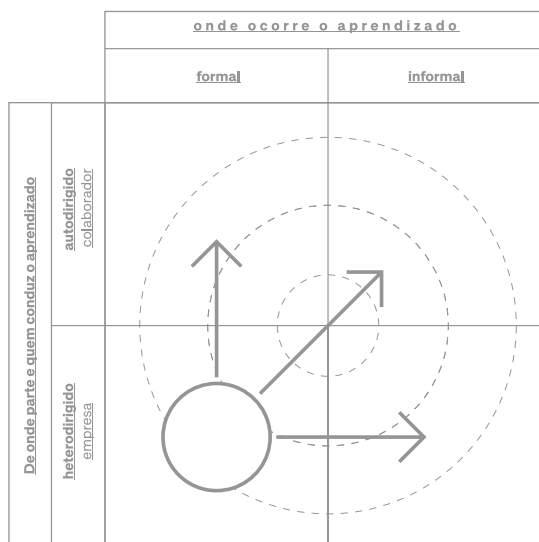
**\* Líderes de negócio:** apresentando as necessidades de negócio e validando as ações propostas

**\* Participantes de todos os pipes:** trazendo sua experiência com programas anteriores, bem como sua percepção sobre a efetividade de ações de transferência

**\* teya:** conduzindo o processo e sendo curadora de temas, métodos e tecnologia

No final, o portfólio desenvolvido é plotado na Matriz de Experiências de Aprendizagem.

## Matriz de Experiências de Aprendizagem



De forma geral, a área de T&D oferece quase exclusivamente atividades de desenvolvimento formais e heterodirigidas (como treinamentos, por exemplo). A **matriz de experiências de aprendizagem** é uma ferramenta criada pela teya que estimula a reflexão e a inclusão de iniciativas que fujam desse modelo. Nossa intenção é estimular as organizações a pensarem desenvolvimento humano de forma mais ampla e eficiente, estimulando também a autodireção dos colaboradores.



## 4. Prototipação e piloto

Construção das experiências propostas no portfólio em ciclos de prototipação e ajustes. Dessa forma, é possível ajustar as iniciativas de maneira ágil, adaptando-as de acordo com as necessidades do negócio e priorizando aquelas que demonstrarem mais impacto ao longo do tempo.



## 5. Elaboração e entrega

Entrega da descrição detalhada das ações previstas no portfólio, bem como indicação de agentes internos ou fornecedores externos que possam apoiar a implementação e continuidade da iniciativa.