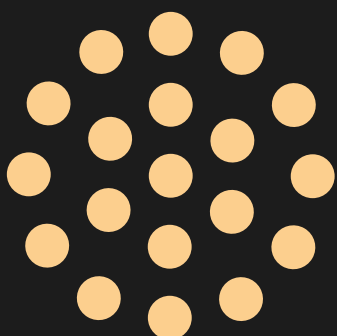
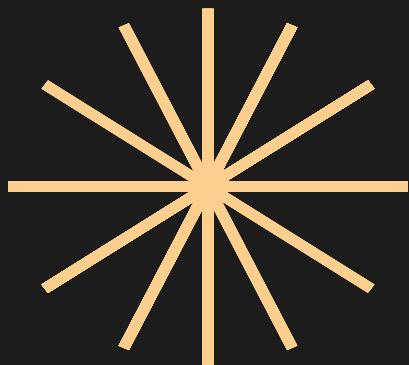


soluções
teya*



Aprendizagem Corporativa

Nós também não acreditamos em treinamento

Depois de décadas trabalhando com T&D, chegamos a essa dura conclusão. Não acreditamos mais em treinamento - pelo menos não do jeito que ele acontece por aí, em ações pontuais e desconectadas do negócio e das pessoas.

Ainda assim, nunca aprendizagem foi tão importante. Por isso, propomos uma nova forma de pensar educação nas organizações. Queremos ajudar a construir culturas de aprendizagem sólidas e verdadeiras.

CONSULTORIA

Estratégia de Aprendizagem

Experiência de Aprendizagem

EXPERIÊNCIAS TEYA

01. Core Skills

02. Novo Tempo, Nova Liderança



03. Learning Sprint

04. Startup Mindset

05. Mentoria Online

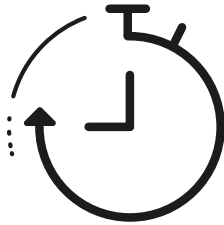


soluções
teya*

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

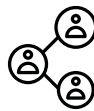
maior engajamento e autonomia em seu processo de desenvolvimento, além da criação de um mindset de aprendizagem em todas as situações.

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.



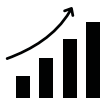
1. Time

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

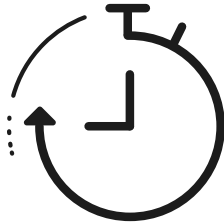
Mentorias periódicas após o lançamento para sustentar a nova estratégia e ajustá-la a partir das novas necessidades da organização.

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

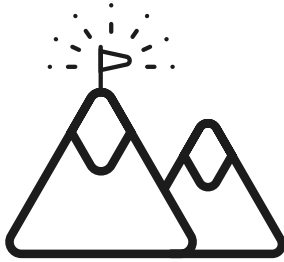
para a organização

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

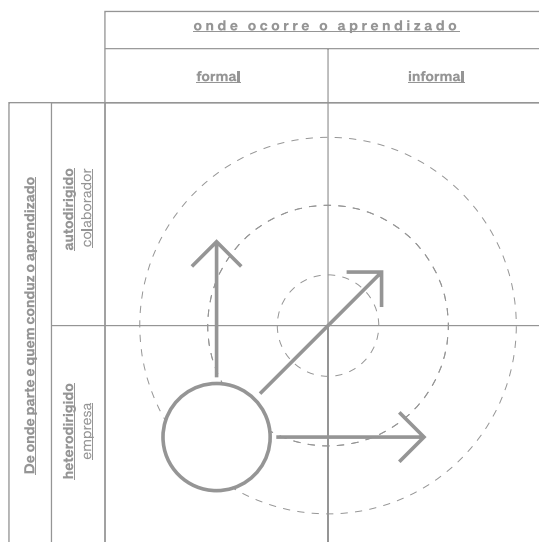
*** Líderes de negócio:** apresentando as necessidades de negócio e validando as ações propostas

*** 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

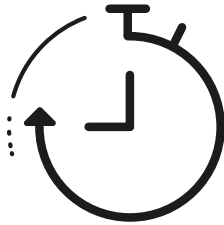
Entrega da descrição detalhada das ações previstas no portfólio, bem como indicação de agentes internos ou fornecedores externos que possam apoiar a implementação e continuidade da iniciativa.

soluções
teya*

experiências de aprendizagem

01 Core Skills

core skills em 1 minuto



o que é

10 habilidades essenciais para indivíduos e organizações atingirem seus objetivos, hoje e no futuro. Equilíbrio, Confiança, Autenticidade, Coragem, Criatividade, Comunidade, Empatia, Curiosidade, Aprendizagem e Influência.

qual desafio me ajuda a resolver

para além do debate entre soft e hard, as core skills são fundamentais para o desenvolvimento do indivíduo, a eficiência de times e a performance da organização como um todo.

como acontece

palestras e experiências imersivas com duração de 2h, 4h ou 8h com base em cada core skill. Também oferecemos combinações desenhadas para desafios específicos da organização.

contexto e desafios

O futuro já chegou. O que precisamos cultivar em nós para estarmos preparados? Se em um passado recente o foco estava nas chamadas hard skills, agora muito se fala em soft skills. Mas e se houvesse um conjunto de habilidades especiais que permitisse o desenvolvimento de ambas?

As core skills surgem com esse propósito. Temas como confiança, criatividade, equilíbrio, comunidade e aprendizagem são fundamentais para qualquer indivíduo, time ou empresa.

Essas habilidades não são úteis apenas no contexto profissional. Elas contribuem para uma integração cada vez maior entre as esferas pessoal e profissional. E colaboradores que conseguem integrar vida pessoal e profissional são mais engajados, produtivos e inovadores.

impacto

para a organização

ganhos de performance, aumento de retenção, maior adaptabilidade e resiliência frente aos desafios, ganhos de inovação e colaboração, aumento do senso de propósito.

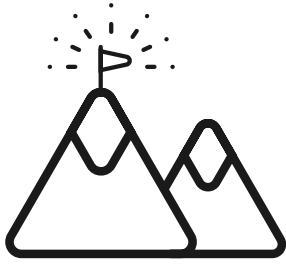
para os participantes

autodesenvolvimento, aumento da crença na própria capacidade, melhoria nos relacionamentos interpessoais, felicidade e realização.

público

Toda a organização. Não há restrição de perfil ou hierarquia para a participação em iniciativas de core skills.

a jornada



Conceituamos as 10 core skills da seguinte forma:

As core skills podem ser desenvolvidas no âmbito do indivíduo, time ou organização.

Em cada situação, analisaremos quais são as core skills mais relevantes e desenvolveremos iniciativas específicas para alavancá-las, eventualmente contando com parceiros externos.



Equilíbrio

Estar equilibrado é cultivar serenidade mesmo em tempos adversos. É balancear as diversas esferas da vida e saber intercalar momentos de aceleração e pausa, cultivando presença em todos os momentos.



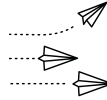
Confiança

Confiar é sustentar a liberdade do outro. A habilidade da confiança desdobra-se em três dimensões: aprender a confiar, ser confiável e ter autoconfiança.



Autenticidade

Ser autêntico significa expressar nossa criatividade singular no mundo com discernimento para "separar o joio do trigo", isto é, filtrando as influências externas relevantes e descartando as que não são.



Coragem

Agir de maneira corajosa é compreender que o medo existe, mas escolher seguir apesar dele. Divide-se em quatro tipos: coragem de tentar, confiar, falar e se conectar.



Criatividade

É enxergar o invisível por meio das conexões surpreendentes que somos capazes de fazer. E, a partir disso, produzir algo novo e ao mesmo tempo adaptado ao contexto no qual se manifesta.



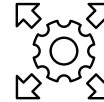
Comunidade

Significa não somente a habilidade de navegar nas nossas redes e interagir com pessoas próximas e distantes (capital social), como também se disponibilizar para o outro e para um coletivo em torno de causas compartilhadas.



Empatia

É a capacidade de se colocar no lugar dos outros. Sobretudo, é usar os óculos do outro, isto é, olhar o mundo com as lentes do outro. E aprender a abrir mão temporariamente da nossa própria forma de enxergar o mundo.



Aprendizagem

É explicitar o conhecimento fazendo algo melhor do que se fazia antes. Aprender ao longo de toda a vida requer ser capaz de construir nossas próprias estratégias de aprendizagem.



Curiosidade

É o desejo pela descoberta sem necessariamente haver uma razão. A pessoa curiosa alimenta a vontade de buscar experiências para construir e reconstruir continuamente sua visão de mundo. Divide-se em curiosidade divergente, epistêmica e empática.



Influência

É a capacidade de mudar as ações dos outros intencionalmente e com objetivo definido, sem cair no comando-e-controle e na manipulação.

A partir de cada uma das core skills ou de um conjunto delas, entregamos palestras conectando teoria, prática e inspiração, além de experiências que despertam os drivers necessários para a mudança individual e organizacional.

Algumas core skills funcionam especialmente bem em conjunto a partir de desafios específicos:



Inovação

Coragem + Criatividade
+ Curiosidade + Aprendizagem

Voltado para empresas que precisam não apenas se adaptar, mas sobretudo criar novas narrativas, tendências e produtos em mercados altamente voláteis.



Diversidade

Autenticidade +
Empatia + Coragem

Indicado para organizações que precisam integrar as diferenças de perfil (visíveis e não visíveis) no dia-a-dia do trabalho, gerando engajamento, bem-estar e performance.



Propósito

Comunidade + Autenticidade
+ Influência

Desenhado para organizações que desejam criar maior senso de pertencimento e engajamento nos colaboradores a partir de um propósito comum e cativante.



Crescimento Sustentado

Equilíbrio + Confiança
+ Comunidade

Voltado para organizações que estão experimentando um ritmo acelerado de crescimento e querem cuidar de aspectos como bem-estar, produtividade e retenção de seus colaboradores.

referências

O processo de pesquisa das core skills começou com um mapeamento de 301 habilidades que têm sido apontadas como mais relevantes por especialistas e organismos internacionais como OCDE e Unesco.

Após uma análise cuidadosa, os coautores Alex Bretas, Alexandre Santille, Conrado Schlochauer e Tonia Casarin propuseram as 10 core skills que compõem o livro a ser lançado pela teya. Alex, Alexandre e Conrado são membros-fundadores da teya, acumulando diversas experiências em temas relacionados às core skills, e Tonia Casarin é especialista em inteligência emocional e mestre em educação pelo Teachers College da Universidade de Columbia.

“O que é necessário para desenvolvermos tanto soft quanto hard skills? Pensando de maneira mais ousada, o que é necessário para levarmos uma vida plena e alcançarmos coletivamente os resultados que queremos como seres humanos neste planeta? Em um mundo líquido e exponencial, quais são os caminhos mais relevantes de autoconhecimento?” (livro Core Skills, 2019)

“As core skills foram desenhadas para integrar os campos pessoal e profissional. Cada vez mais as novas gerações buscam essa integração. Uma habilidade desenvolvida no âmbito pessoal pode ser muito relevante na esfera profissional, e vice-versa. Há uma sinergia entre ambos que precisa ser reconhecida e aproveitada. Ninguém chega no trabalho e consegue desligar totalmente a chave de sua vida pessoal.” (livro Core Skills, 2019)

“As forças da sociedade e da tecnologia, das economias e do meio-ambiente, da agitação política - tudo isso está mudando a maneira como todos trabalharão e aprenderão no futuro.” (Institute for The Future)

“O certo é que o futuro é incerto. Portanto, é difícil (se não contraprodutivo) planejar detalhadamente as mudanças que podem afetar o mundo do trabalho nos próximos anos. O que é importante, no entanto, é criar mercados de trabalho resilientes e adaptáveis que permitam que trabalhadores e países gerenciem a transição.” (OCDE)

“A criação de valor na economia baseia-se cada vez mais no uso de níveis mais altos de habilidades e conhecimentos especializados, criando novas oportunidades sem precedentes para alguns, mas ameaçando deixar para trás uma parcela significativa da força de trabalho. Em uma

pesquisa recente dos países da OCDE, mais de um em cada quatro adultos relatou uma incompatibilidade entre suas habilidades atuais e as qualificações necessárias para realizar seu trabalho.” (World Economic Forum)

quem faz

Alex Bretas é escritor e membro-fundador da teya, com foco em estratégia de comunidade e desenvolvimento de novos produtos. É também um dos cofundadores do ALC São Paulo, o primeiro Agile Learning Center brasileiro. Alex escreve com frequência em seu blog sobre temas relacionados à aprendizagem e palestra em eventos nacionais e internacionais, além de desenhar e facilitar programas de desenvolvimento em empresas. É integrante da rede global dos ALCs, da Ecoverstities Alliance e da Rede Internacional de Educação Democrática.

Alexandre Santille é fundador da teya e ex-CEO da Affero Lab. É formado em Administração de Empresas pela FGV/SP, onde começou a empreender na área de educação. Mestre em Administração de Empresas pela PUC/SP, pesquisou sobre Destruição Criadora, Empreendedorismo e Inovação. Doutor em Psicologia Experimental pelo Instituto de Psicologia da USP, pesquisou, publicou e apresentou trabalhos sobre Influência, Poder e Liderança. É OPM 51 pela Universidade de Harvard e membro do EO (Entrepreneur’s Organization), Chapter SP.

Tonia Casarin é fundadora da Fireworks Education, uma startup que fornece soluções de aprendizagem ao longo da vida para estudantes, educadores e organizações. Casarin desenvolve conteúdo socioemocional e sistemas de inovação para desenvolvimento e crescimento pessoal, fornecendo recursos para impacto duradouro. Seu foco é o desenvolvimento de competências para liderança, de forma a endereçar o skills gap e a saúde mental, a fim de promover o bem-estar, a felicidade e o desempenho. É professora da Singularity University, Lemann Fellow e Eisenhower Fellow. Ela é o autora do bestseller “Tenho Monstros na Barriga” e colaboradora da plataforma internacional Thrive Global.

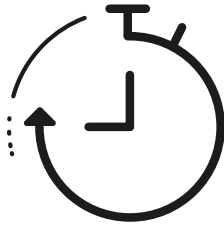
Marcelle Xavier desenha experiências que permitem que pessoas e relacionamentos significativos se desenvolvam. Facilitadora, designer de experiências, escritora e publicitária, trabalha com inovação sistêmica, conexão e criação de comunidades. Cocriou projetos autorais de pesquisa (Love Hacking), facilitação (Movimento Ímpar), comunidade (You are not fucked) e educação (Amadorismo). Já atuou como facilitadora e consultora em empresas como L'occitane, Waze, Magnesita, Marie Claire, Instituto Avon e Natura.

soluções
teya*

experiências de aprendizagem

03 Learning Sprint

learning sprint em 1 minuto



o que é

um programa em grupo (6 a 10 pessoas) de mentoria guiada para o desenvolvimento de capacidades de aprendizagem autodirigida.

qual desafio me ajuda a resolver

desenvolver colaboradores mais protagonistas e autônomos, capazes de conduzir seu processo de aprendizagem de forma contínua.

como acontece

7 a 12 encontros. Os dois primeiros (preparação) têm duas horas de duração e os demais (reuniões de sprint) têm uma hora.

contexto e desafios

Aprendizagem ao longo da vida é um desejo de todos.

A competência de "aprender a aprender" é atualmente considerada uma das mais importantes para enfrentar o momento de mudanças aceleradas que estamos vivendo. Com isso em mente, cada vez mais pessoas e empresas estão buscando estruturar processos que garantam que o aprendizado aconteça de maneira contínua.

A sala de aula e o e-learning certamente não são as melhores formas de fazer isso. Pra gente, o caminho é outro: um caminho de experimentação prática conduzido com apoio e ritmo.

Essa é a base do Learning Sprint.

impacto

para a organização

desenvolvimento de aprendizes autodirigidos, que se desenvolvem de maneira constante e interessada em todos os momentos de suas atividades, e não apenas nas ações estruturadas de treinamento.

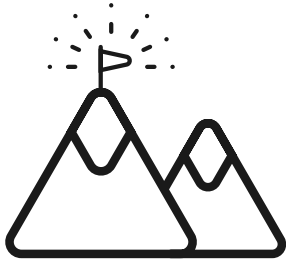
para os participantes

desenvolvimento da capacidade de lifelong learning - ou seja, de estruturarem seus processos de desenvolvimento e produzirem aprendizados de maneira constante no seu dia-a-dia.

público

Toda a organização. Não há restrição de perfil ou hierarquia para a participação no Learning Sprint.

a jornada



O Learning Sprint acontece em 3 momentos:

O Learning Sprint ocorre por meio de uma sequência de encontros organizados com grupos de 6 a 10 pessoas, conduzidos por um facilitador.

Os participantes são convidados a criar um projeto de aprendizagem específico, escolhendo qual conhecimento ou habilidade cada um gostaria de desenvolver. O grupo estabelecido torna-se uma comunidade de aprendizagem em que todos aprendem com todos.



Preparação E1 E2 (presencial ou a distância)

No primeiro encontro (2h), os participantes discutirão "o que eu quero aprender?" Embora simples, essa pergunta permite um aprofundamento em questões fundamentais para a condução do próprio processo de aprendizagem.

No segundo encontro (2h), os participantes definem como realizarão o projeto de aprendizagem escolhido. Serão apresentadas fontes diversas de aprendizagem - Conteúdo, Experiências, Pessoas e Redes - e cada um planejará e apresentará sua intenção de caminho para o próximo período. O sprint pode durar de uma a duas semanas, de acordo com a escolha do grupo.



Encontro de Sprints (a distância) LS1 LS2 LS3 LS4

Após cada sprint, o grupo se reúne para uma reunião virtual de uma hora.

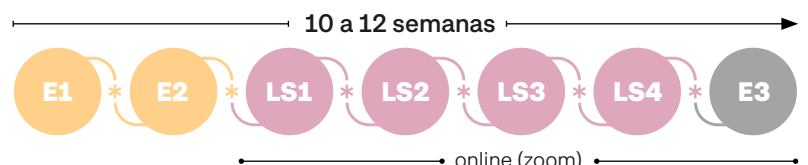
Nela, cada um reflete sobre suas experiências e aprendizados no último período, apresenta seu plano para o próximo sprint e recebe feedbacks e dicas dos demais participantes e do facilitador.



Encerramento E3 (presencial ou a distância)

O encerramento é um evento final para que os participantes possam apresentar suas entregas/evidências de aprendizagem e seu aprendizado sobre a jornada que viveram. O evento pode ser aberto a convidados do grupo.

Convite e Preparação



depoimentos

“O Learning Sprint tem sido uma experiência de autoconhecimento muito interessante começando pelo mesmo processo de decidir o que eu queria aprender.

A metodologia e as ferramentas são muito úteis para organizar, definir metas e documentar a jornada.

A interação com o grupo e com os facilitadores é fundamental, a troca de experiências, provocações, conhecimento e pontos de vista contribui no processo de me tornar num aprendiz.

É um compromisso comigo mesmo que terminei também sentindo como um objetivo de grupo.”

Felipe Pulecio
Kimberly Clark

“Há por certo muitas formas de se aprender algo. Incrível como quando pensamos sobre o assunto nossa mente se inunda com as maneiras mais óbvias, clássicas e lentas existentes desde sempre para se ensinar e aprender. Fazer um curso, assistir aulas com um Professor, frequentar uma escola, intercâmbios, etc. são todas maneiras demoradas, convencionais que não combinam de forma alguma com a velocidade do mundo atual. E se de repente você se der conta que a velocidade do aprendizado pode ser controlada por você mesmo? E se você se der conta de que inclusive os conteúdos que você quer assimilar podem ser também selecionados de acordo com os seus interesses imediatos? E se você selecionar os experts com quem quer conversar? E visitar os lugares que quer visitar. E estar nos momentos em que você precisa estar para aprender? Pois é isto que o Learning Sprint me proporcionou. Tirou uma venda de meus olhos, me mostrando que o aprendizado vem muito mais de dentro que de fora. A metodologia me ajudou a estruturar o aprendizado, definindo desde o que quero aprender, o conteúdo, as experiências, as pessoas e as redes que quero me conectar. A imersão é natural e movida pelo seu interesse, que obviamente aumenta à medida que mergulhamos no processo de aprendizagem. O sentimento é de incrível alforria. De hora para outra, percebe-se que nosso potencial de aprendizagem é infinito e que jamais dependeu exclusivamente de salas de aula e Professores.

Learning Sprint é a maneira de aprendizado do futuro já disponível no presente.’

Marcelo Silva
Kimberly Clark

“Minha experiência com learning sprint foi bem desafiadora e gratificante. Escolhi um tema para meu projeto de aprendizagem e percebi ao longo do processo que minha ideia inicial não iria se concretizar. Isso me frustrou inicialmente mas me abriu os olhos pois me levou a buscar outro fólculo em um projeto que hoje está me satisfazendo. Aprendi que não conseguimos prever o final do processo mas que ‘mudar de ideia’ não é ruim, o importante é iniciar e utilizar a experiência para uma próxima tentativa mais consistência.”

A teya é uma ecossistema. Somos uma rede de pessoas e ideias que atuam para gerar iniciativas inovadoras em aprendizagem para indivíduos e organizações.

Fazemos isso disseminando conteúdo, realizando eventos, oferecendo consultoria/mentoria e celebrando o lifelong learning o tempo todo.

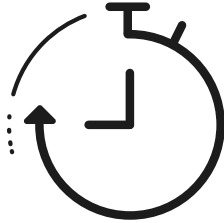
Fabio Theodorovitz
EDP

soluções
teya*

experiências de aprendizagem

04 Startup Mindset

startup mindset em 1 minuto



o que é

uma experiência que desenvolve o mindset de startups em líderes que desejam transformar suas organizações.

qual desafio me ajuda a resolver

falta de agilidade na resolução de problemas da organização, dificultando a inovação e o desenvolvimento de um mindset digital.

como acontece

experiência de aprendizagem para grupo de 10 a 15 pessoas, que consiste em uma etapa de preparação autogerida, um encontro presencial e uma etapa de acompanhamento remoto com especialistas da teya.

contexto e desafios

Alguns fatos já são conhecidos por todos. Vivemos em um ambiente volátil, incerto, complexo e ambíguo. A transformação digital está acontecendo e cada vez mais nos deparamos com problemas complexos.

Nesse cenário, agilidade, gerenciamento de riscos, geração de valor para o cliente e aplicação de soluções escaláveis já não são mais diferenciais e sim necessidades de negócio. Essas competências, que sempre fizeram parte do mindset das startups, agora se tornam essenciais para organizações de uma forma geral, que precisam acompanhar o cenário de constante mudança no qual estão inseridas. Mas como transferir isso para a prática?

Não acreditamos em fórmulas que simplesmente copiam e colam elementos de um tipo de organização em outro. Pra gente, a adoção desse novo "jeito de ser" começa no indivíduo, em pessoas que lidam com os desafios da organização todos os dias e que, para isso, precisam aprender a se desconstruir e reconstruir continuamente, em um perpétuo estado beta.

impacto

para a organização

desenvolvimento de líderes capazes de transformar processos e resultados, bem como influenciar pessoas e a cultura organizacional.

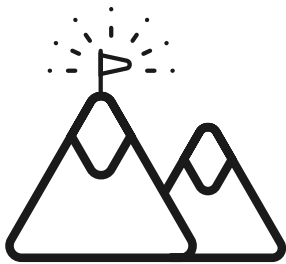
para os participantes

aprendizagem sobre comportamentos, cultura, ferramentas e tecnologias que garantem um aumento de performance e nível de entrega como líder na organização.

público

Líderes da organização, de qualquer área ou negócio, independentemente do pipeline, potenciais influenciadores e futuros líderes.

a jornada



O Startup Mindset é uma experiência de aprendizagem de 35 dias (4 presenciais e 31 a distância) desenhada para um grupo de 10 a 15 líderes, facilitada por especialistas e apoiada por uma rede de mentores. O conteúdo é organizado em quatro grupos: cultura, comportamento, tecnologias e toolbox.



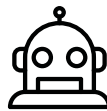
Comportamentos

- * Life long learning;
- * Testar e errar rápido;
- * Simplificar processos;
- * Colaborar em rede;
- * Ter autonomia e confiança;
- * Ser ágil e flexível;
- * Pensar exponencialmente.



Cultura

- * Abertura à mudança;
- * Inovação digital;
- * Trabalhar na escassez;
- * Diversidade;
- * Centralidade no cliente.



Tecnologias

- * Internet das Coisas;
- * Big data;
- * Impressão 3D;
- * Blockchain;
- * Inteligência Artificial.



Tool Box

- * Maker Experience;
- * Design Sprint;
- * Agile;
- * OKRs.

Com a metodologia *flipped learning*, os participantes são envolvidos 10 dias antes para se prepararem para o workshop presencial de até 4 dias, e, posteriormente, são acompanhados por mentores da nossa rede por 21 dias.

entregáveis

1. Preparação ^{P1} (a distância)

O programa começa 10 dias antes do encontro presencial, com o compartilhamento de todo o material necessário (como artigos, vídeos, podcasts e business cases) para que os participantes cheguem preparados no workshop.

2. Workshop ^{W1 W2 W3 W4} (presencial)

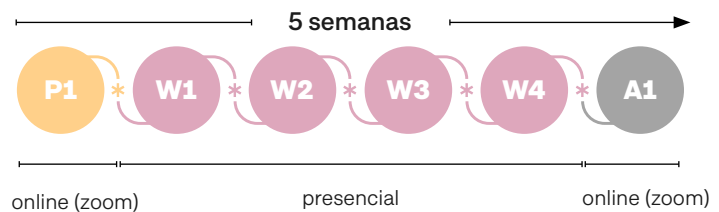
O encontro presencial, que pode ter duração de até 4 dias, tem como finalidade a criação de um MVP que será posteriormente aplicado na organização. No início do workshop, o grupo define o desafio a ser

resolvido (que pode ser do negócio ou de uma área específica) e desenvolve soluções inovadoras a partir de ferramentas e metodologias curadas pela teya. Ao final, os participantes apresentam seu MVP em forma de *pitch* para o restante do grupo.

3. Acompanhamento ^{A1} (a distância)

Para garantir a transferência da aprendizagem, os participantes serão apoiados por mentores especialistas ao longo de 21 dias após o encontro presencial com o objetivo de esclarecer dúvidas, acompanhar a implementação do MVP, trocar experiências e descobrir boas práticas.

Prazo de Entrega



referências

“Os princípios que regem as startups podem ser aplicados a empresas tradicionais e oxigenar seus gestores e suas equipes, ao oferecer uma oportunidade de intrependedorismo e um novo mindset.”

Fonte Forbes, 2017

<https://forbes.uol.com.br/colunas/2017/10/o-que-aprender-com-as-startups-o-ecossistema-da-inovacao/>

“Mais ação e menos reação. As grandes marcas têm medo de falhar. Porém, se uma organização se defende muito o risco que ela corre é de não “sair do lugar”. A dica é medir a zona de risco aceitável para sua marca. A partir disso, dê total liberdade para o seu time trabalhar como uma startup: testando, errando e aprendendo!”

(Meio&Mensagem, 2018).

"When asked about the most important lever, there was consensus that the most promising avenue to cut through the digital knot is not a technical one; the sweet spot for transformation is a focus on issues of culture and mindset, driven and supported by a collaborative strategic dialogue across traditional functions and hierarchies."

(Center for the Future of Organization, 2018).

"As startups são especializadas em resolver problemas específicos, do tipo que as grandes corporações não conseguem resolver. As companhias têm visto ganho no relacionamento, como uma forma de enxergar e resolver problemas. Claro que há um choque, porque as startups têm muita velocidade. Mas isso faz com que as companhias se movam, revejam processos e se arrisquem. Além disso, as startups desenvolvem tecnologias únicas, que a grande corporação pode não ter visto. As startups têm inovação na veia."

Alan Leite, CEO da aceleradora Startup Farm.

"A startup é como uma pílula de eficiência dentro das grandes empresas. Muitas vezes, devido ao tamanho das corporações, os processos ficam engessados. As startups ajudam a trazer agilidade, dinâmica e pontos de vista diferentes, que não existiriam só 'dentro de casa'."

Rodrigo Bernardinelli, CEO da Digibee.

"As grandes empresas precisam aprender a ser ágeis como as startups. É claro que existe uma relação simbiótica, e que as startups também têm muito a aprender com as grandes empresas. Mas as corporações precisam de um novo mindset. Algumas companhias têm células ágeis inspiradas em startups, mas estas ficam isoladas do restante da empresa. E agilidade é essencial para o crescimento exponencial."

Lindalia Junqueira, membro do Conselho do 100 Startups to Watch.

"As startups vêm da escassez, fazem muito com pouco. Uma empresa grande, com o passar do tempo, perde esse sentimento. Eu acredito que as grandes empresas devem perguntar porquê, mesmo com tantos recursos, elas não o atraem os jovens mais brilhantes, que procuram trabalho nas startups. É preciso criar um ambiente aberto à diversidade, onde as pessoas possam ser elas mesmas, com informalidade e flexibilidade."

Lucas Mendes, country manager do WeWork.

"As empresas estão entendendo que o modelo de gestão atual deve mudar. O mercado precisa ser mais flexível, dinâmico e menos burocrático. As startups oferecem soluções para otimizar esses processos e construir ao lado das empresas a transformação digital."

Felipe Sobral, head de comunicação da Kenoby.

Fonte: Época Negócios, 2019

<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/06/100-startups-watch-como-startups-podem-ajudar-grandes-empresas-inovar.html>

quem faz

Babi Teles é consultora de inovação para RH e carreira. Escritora. Palestrante. Empreendedora. Jornalista e há mais de 10 anos trabalha com recursos humanos. Teve uma carreira em uma empresa brasileira, tendo trabalhado na Líbia, com desafios específicos na Tunísia, Tailândia, Sri Lanka e em várias cidades do Brasil. Após uma intensa experiência corporativa, foi para o Babson College, nos Estados Unidos, quando decidiu entrar no mundo do empreendedorismo e também atuar como palestrante, facilitadora e consultora de projetos e carreira de RH.

<https://www.linkedin.com/in/babi-teles-b867062/>

Ricardo Cavallini é fundador do Makers, plataforma de educação e inovação focada na prototipagem e desenvolvimento de produtos para a nova Revolução Industrial. Autor de 6 livros que abordam tecnologia, negócios e comunicação. Criador do RUTE, o kit educacional eletrônico mais acessível do mundo.

Foi eleito pela Revista ProXXIma como uma das 50 mentes mais inovadoras do setor de comunicação no Brasil. Apontado como um dos 3 inovadores de com foco em negócios em levantamento do veículo Meio & Mensagem junto ao mercado.

Fundou a primeira agência digital do Brasil e sua atuação abrange várias áreas, disciplinas e indústrias. Foi Diretor de Mídia da F/Nazca Saatchi & Saatchi, Diretor de Operações da Euro RSCG 4D, Diretor de Planejamento da W/Brasil, Diretor de Tecnologia da Organic inc. e Vice Presidente de Convergência da WMcCann.

[\(http://cava.net.br/\)](http://cava.net.br/)

Onicio Leal é biomédico, epidemiologista, cientista, especialista em saúde coletiva, mestre em saúde pública, PhD em Saúde Pública e Epidemiologia. É pesquisador de pós-doutorado no Center for Child Well-being & Development na Universidade de Zurich liderando projetos de aplicação de wearables e machine learning para desenvolvimento infantil na África.

Fundou o Centro de Informações Estratégicas de Vigilância em Saúde em Recife, se tornando referência em Detecção Digital de Doenças. Atuou em Serviços de Inteligência Epidemiológica nos governos municipal, estadual e federal, monitoramento riscos em saúde durante a Copa das Confederações 2013 e Copa do Mundo 2014.

Foi consultor da Organização Panamericana da Saúde, implementando a detecção digital de doenças no Ministério da Saúde em 2014. Foi consultor de pesquisa da UNICEF, desenvolvendo projetos na área de Internet of Things. Co-fundou a EpiTrack, onde atua como diretor executivo, com projetos desenvolvidos no Brasil, EUA, Canadá, Porto Rico e Suíça. É um dos embaixadores da Singularity University no Brasil, estando a frente do SingularityU Recife Chapter.

Foi eleito pela Pequenas Empresas Grandes Negócios um dos empreendedores mais brilhantes do Brasil em 2016, recebeu o prêmio da PEGN/INSPER Empreendedor de Sucesso 2017 e venceu o M-Government Award 2017 na categoria de melhor aplicativo de saúde para governos (Dubai). Nos últimos cinco anos publicou uma dezena de artigos científicos em periódicos de alta relevância no Brasil e exterior.

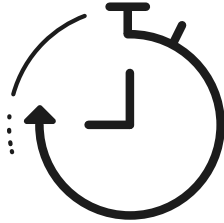
Onicio já promoveu palestras em grandes e importantes instituições como: TEDxRecife, SingularityU Brazil Summit, ISI Foundation (Itália), Fundação Oswaldo Cruz, Braskem, Pernod Ricard, Festival Wired, LIKA-UFPE, EXPO EPI, Instituto de Saúde Pública e Medicina Tropical de Basel (Suíça), Kantospital St. Gallen (Suíça), Medicine 2.0 (Reino Unido), International Society for Disease Surveillance, Filadélfia (EUA), Congresso Brasileiro de Criatividade (CRIARH), Congresso da Sociedade Brasileira de Medicina Tropical, Hospital Israelita Albert Einstein, Hospital da Criança de Brasília, Instituto Butantã, UNICEF Malawi, Epicrowd, Epihack, dentre outros.

soluções
teya*

experiências de aprendizagem

05 Mentoria Online

mentoria online em 1 minuto



o que é

Nossa mentoria acontece através do site Top2You, uma plataforma de desenvolvimento online que conecta especialistas em diferentes áreas e pessoas que desejam se desenvolver. Pode ser utilizada para conectar colaboradores a mentores externos, selecionados pela própria Top2You, ou como software para implementação de programas de mentoria interna.

qual desafio me ajuda a resolver

desenvolver líderes de forma customizada às suas necessidades e acessar conhecimento tácito de especialistas no mercado.

como acontece

em uma reunião individual entre mentor e mentorado, via videoconferência, com um objetivo previamente definido.

contexto e desafios

As empresas hoje vivem grandes desafios para implementar suas ações de educação corporativa. Em primeiro lugar, está a dificuldade de engajar os colaboradores que, assim como consumidores em geral, esperam soluções inovadoras e customizadas às suas necessidades.

Em segundo lugar, está o desafio de realmente entregar valor para os participantes. O que mais observamos são soluções que prendem os participantes por horas - seja no ambiente virtual ou em salas de aula - e pouco agregam, gerando uma sensação de improdutividade e conseqüente desinteresse.

definindo mentoria online

Mentoria é o processo de compartilhamento de conhecimento de uma pessoa que tem experiência e reconhecimento em sua área de atuação para outra que ainda está em processo de desenvolvimento.

impacto

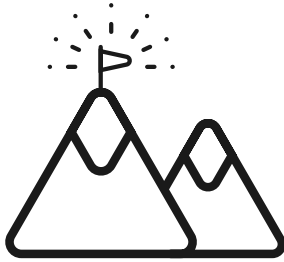
para a organização

aumento do engajamento e performance de líderes, bem como facilidade de acesso e redução no custo.

para os participantes

acesso a uma fonte de desenvolvimento customizada às suas necessidades e externa à organização, a conhecimento tácito sobre sua área de atuação ou interesse e a uma fonte de inspiração pessoal e profissional.

a jornada



O processo acontece com as seguintes etapas:



1. Definição de objetivo

Definição do objetivo de desenvolvimento junto à liderança.



2. Escolha do Mentor

escolha do mentor a partir dos conhecimentos e experiências que podem ajudar o mentorado a atingir seu objetivo final.



3. Alinhamentos e acordos

Definição de número de sessões, periodicidade e como cada sessão será conduzida.



4. Sessões

Reuniões por videoconferência entre mentor e mentorado a partir de um briefing claro.



5. Fechamento

Avaliação do processo e do mentor.

depoimentos

“Foi muito bom ouvir um executivo sênior com uma trajetória profissional e visão de mercado bem diferentes das minhas. Eu tive insights bem bacanas para a pergunta que eu queria responder. Todos executivos que participaram aqui na VALE acharam a experiência muito valiosa”.

Desiê Ribeiro

Diretora de Educação e Gestão de Talentos da VALE

“Surpreendente a condução, clareza de idéias, provocações; muito bom ter profissionais experientes e disponíveis para nos conduzir.”

Tarcísio Bravo

Diretor Comercial Limppano

"Fiquei muito feliz em participar do programa de mentoria. A plataforma Too2You nos permite conectar com pessoas incríveis que te inspiram e ajudam a buscar soluções através da sua própria experiência profissional. Uma conversa informal sobre assuntos complexos e até os mais corriqueiros te ajuda a ter insights e soluções criativas, com pessoas extremamente experientes e com pensamentos disruptivos."

Cláudio Barral

Diretor de Planejamento e Estruturação
de Atendimento da OI