

## Para saber mais - Da Educação Corporativa para a Cultura de Aprendizagem

Olá! Conforme comentado no vídeo "O futuro da Educação Corporativa", a próxima evolução da Educação Corporativa é o foco na criação de uma Cultura de Aprendizagem.

Mas como migrar da educação corporativa como conhecemos hoje para um modelo baseado na cultura de aprendizagem? Faça download aqui de duas figuras ilustrativas representando a [Evolução da Educação Corporativa para Cultura de Aprendizagem](https://caelum-online-public.s3.amazonaws.com/1762-rh-educacao-corporativa/05/A5-Figura%20Evolucao%20Educacao%20Corporativa%20para%20Cultura%20de%20Aprendizagem.pdf) (<https://caelum-online-public.s3.amazonaws.com/1762-rh-educacao-corporativa/05/A5-Figura%20Evolucao%20Educacao%20Corporativa%20para%20Cultura%20de%20Aprendizagem.pdf>)

Agora vamos detalhar mais os principais aspectos dessa transição:

- A **primeira mudança** de foco é da aprendizagem para a performance. É preciso expandir o escopo do “entregar um treinamento” para “entregar resultados”. Assim, é necessário identificar e agir no fatores influenciadores para que a mudança organizacional realmente ocorra.
- A **segunda mudança** é da capacitação para a transferência e a sustentação da aprendizagem. Mais do que ofertar cursos , a maior preocupação deve ser em garantir que os conhecimentos sejam aplicados, e também que o ambiente a aprendizagem seja favorável e que o suporte ao desempenho seja permanente.
- A **terceira mudança** é do conteúdo para a experiência de aprendizagem. Esquecemos quase tudo que aprendemos, como já vimos na curva de esquecimento de Ebbinghaus. Portanto, é preciso integrar a aprendizagem ao ambiente de trabalho de forma contextualizada, socialmente reconhecida e emocionalmente memorável. É preciso também extrair significados de uma reflexão após uma vivência focando menos na aprendizagem estruturada e mais na aprendizagem informal e no ambiente de trabalho.
- A **quarta mudança** é do cognitivo para o comportamental. Conhecimentos possuem um prazo de validade cada vez mais curto, enquanto que comportamentos podem se tornar virtuosos ao longo do tempo e estimular rotinas saudáveis e voltadas ao crescimento. Afinal, o que vale mais: saber o quanto é importante aprender nos dias atuais, ou adquirir um hábito de constante busca de aprendizagem?
- A **quinta mudança** é de facilitadores e professores para tutores e líderes educadores. A figura do condutor direutivo da aprendizagem estruturada cederá relevância para os agentes de aprendizagem do ambiente de trabalho, com destaque para tutores que suportem a aprendizagem e líderes que estimulem o desenvolvimento de seus times.
- A **sexta mudança** é da aquisição de conteúdos para o compartilhamento e a curadoria. O novo foco das experiências e das atitudes não elimina a necessidade de conhecimento. Assim, a aquisição de materiais já prontos (como cursos online) perderá espaço para o reaproveitamento de soluções e fontes existentes na internet, como blogs e canais no youtube, assim como nas plataformas
- A **sétima mudança** é do desenvolvimento de competências atuais para o desenvolvimento de competências do futuro. Isso porque cobrir gaps de competências já conhecidas só coloca a pessoa e a organização para correrem atrás do prejuízo e nivelá-los ao mínimo esperado. É impossível promover a inovação e a disruptão apenas pensando nas competências do presente. É preciso estimular o desenvolvimento de novas competências diferenciadoras e que trarão novas fontes de competitividade para a organização.
- A **oitava mudança** é do indivíduo para o social. Cada vez mais as pessoas entregam valor para a organização no formato de equipes. A competência relacional potencializa a capacidade de entrega, de inovação e da solução de problemas complexos. A colaboração e a aprendizagem social precisam ser estimuladas entre times e áreas e até com outras organizações.
- A **nona mudança** é das trilhas de aprendizagem rígidas para a aprendizagem adaptativa. Trilhas mais rígidas são apropriadas para iniciantes, entretanto pessoas mais experientes precisam de mais flexibilidade. Cada vez mais a tecnologia suportada pelo *analytics* e pela inteligência artificial será a grande aliada do desenvolvimento, inclusive

com mentores via *chatbots* para orientar o que pode ser aprendido alinhado ao seu perfil, seu desempenho e seus interesses de carreira.

- A **décima mudança** é do sistema de LMS fechado para as plataformas abertas. Se seu sistema permite apenas o acesso aos cursos próprios e restritos ao portfolio da sua empresa, você estará limitando o potencial de aprendizagem dos colaboradores. As novas plataformas permitem o acesso a um ecossistema mais amplo de soluções de aprendizagem, com conteúdos externos e de diferentes formatos, contribuindo para incentivar o protagonismo da aprendizagem.
- A **décima primeira mudança** é da avaliação de resultados para o acompanhamento de resultados. Com a popularização do *analytics* e da inteligência artificial podemos acompanhar quase que em tempo real a evolução dos indicadores de desempenho e de resultados. Enquanto que hoje é difícil avaliar resultados por falta de dados, o desafio do futuro será em como fazer as análises mais adequadas frente a uma quantidade enorme de dados.
- A **décima segunda mudança** é da gestão de treinamentos para a promoção de uma cultura de aprendizagem. Como pudemos ver nesse vídeo, esta migração não será simples, trata-se de uma mudança de paradigma e de um novo olhar sobre treinamento, desenvolvimento e educação. É preciso descentralizar a aprendizagem, estimular o protagonismo, prover recursos e promover um ambiente que valorize a aprendizagem.

E por fim, para que tudo isso ocorra, será fundamental uma mudança no perfil da equipe de EC, pois serão eles que puxarão essa mudança. Será preciso adotar uma nova mentalidade, bem como um investimento em atualização nas novas abordagens. Um perfil mais analítico e voltado ao negócio deverá ser incentivado.