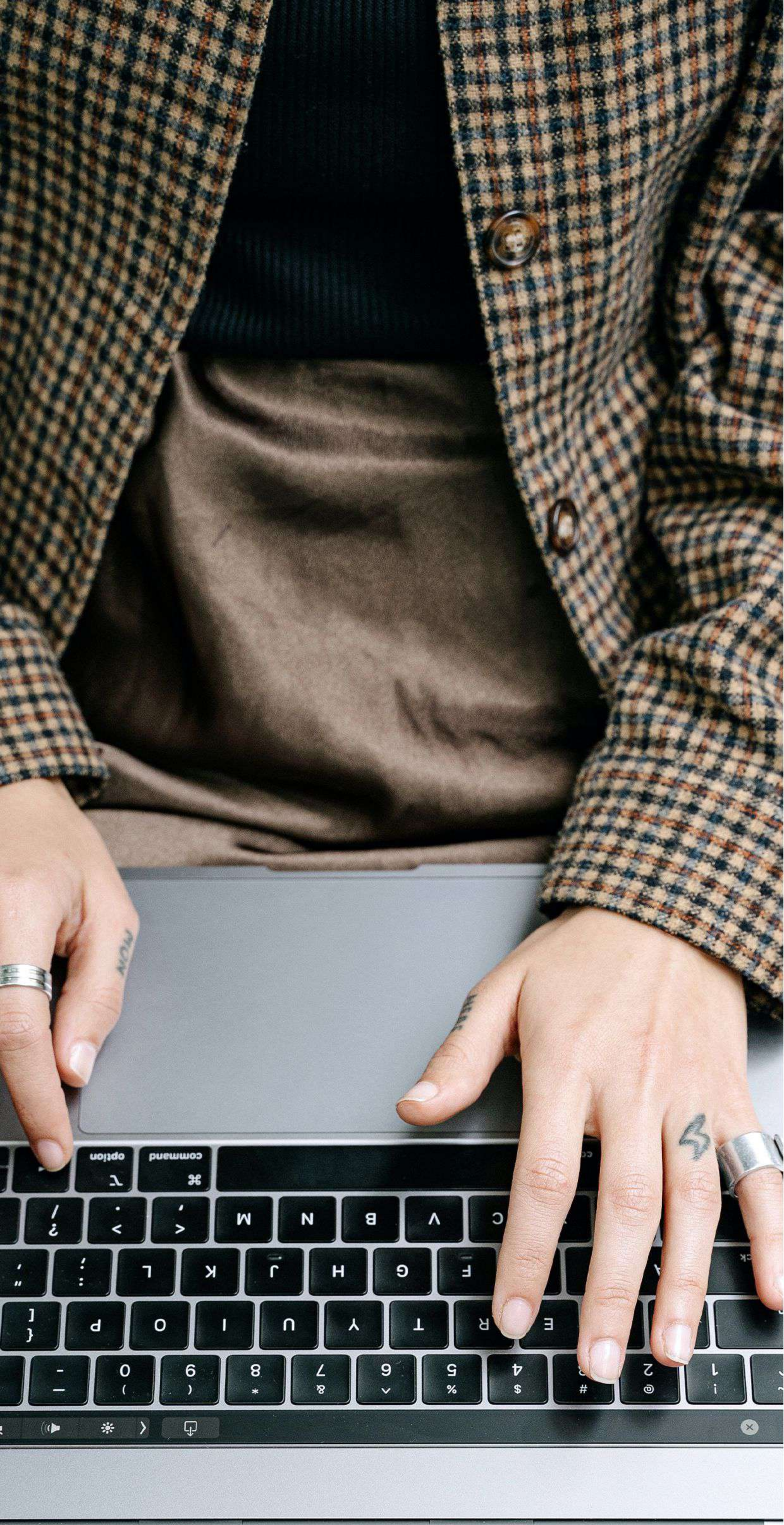




METODOLOGIA SOU

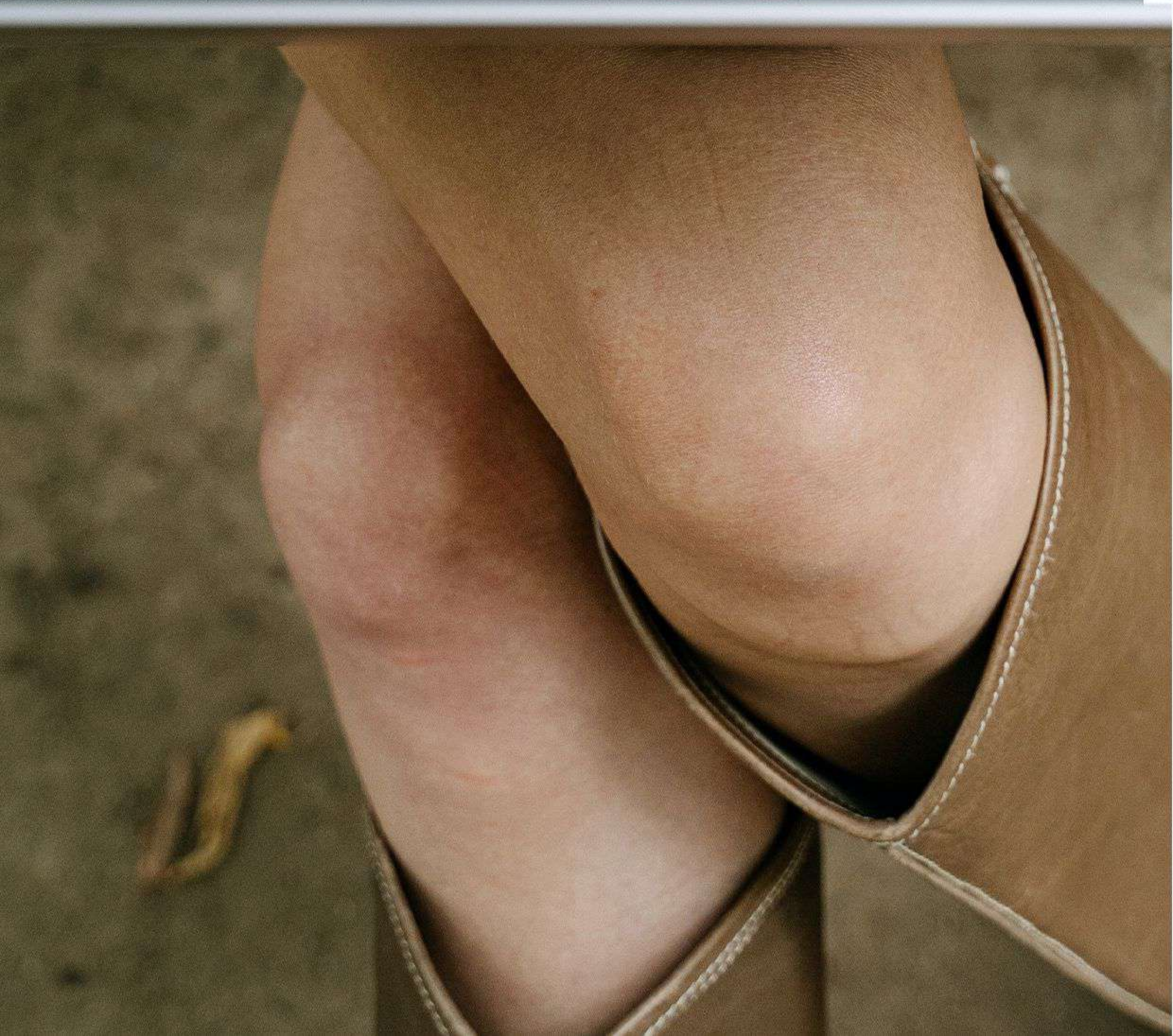
**COMO
DESENVOL
VER SUA
CULTURA
DE APRENDI
ZAGEM**



Não é de hoje que a cultura de aprendizagem é discutida, no entanto, nos últimos meses pudemos observar uma intensificação desse assunto, no universo da educação corporativa.

Sobre a discussão atual, tivemos contato com diferentes pontos de vista, alguns que concordamos, outros nem tanto.

Além de ouvir muito sobre a importância da cultura de aprendizagem, faltavam caminhos claros e ações tangíveis para o desenvolvimento de uma cultura que agregue mais valor ao contexto da empresa. Por isso, entendemos que, aproveitando o conhecimento que adquirimos ao longo de 14 anos de experiência em projetos de educação corporativa, e muitos projetos, onde apoiamos nossos clientes no desenvolvimento de suas culturas de aprendizagem, desenvolveríamos um serviço de consultoria que atuasse em cima dessa questão.



O desafio de buscar formas de realizar esse diagnóstico foi levado ao SOU LAB, área de inovação, pesquisa e desenvolvimento da SOU, que ficou responsável por atuar no desenvolvimento, não apenas do diagnóstico, mas em trabalhar de maneira consistente e validada a metodologia a ser utilizada em nossa consultoria.

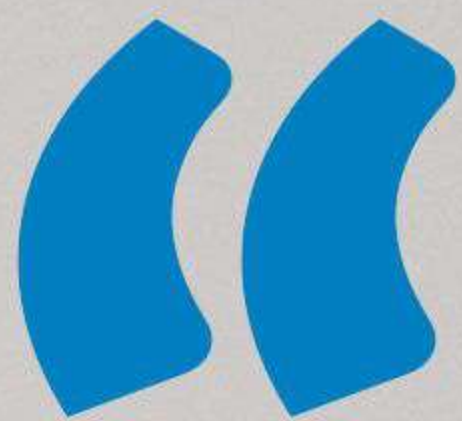
A photograph showing two people shaking hands. The person on the left is a Black man wearing a brown jacket over a grey shirt. The person on the right is a white woman. They are shaking hands over a wooden table. In the foreground, there is a grey mug. The background is a bright window with white curtains. A large blue vertical bar is on the left side of the image, containing the text.

O QUE É CULTURA DE APRENDIZAGEM?

Há diversas definições para a Cultura de Aprendizagem, sendo a mais popular atribuída ao Grupo Gartner, a qual descreve que "uma cultura que apoia uma mentalidade aberta, uma busca independente por conhecimento e aprendizado compartilhado direcionado para a missão e os objetivos da organização".



No entanto, é consenso que a cultura de aprendizagem é mais discutida do que efetivamente alcançada (de acordo com um relatório da Deloitte de 2019 - Human Capital Trends Report). Essa afirmação é comprovada quando apresenta que apenas uma em cada nove das empresas pesquisadas (11%) dizem que sua organização tem uma excelente cultura de aprendizagem, enquanto menos da metade (43%) dizem que sua cultura de aprendizagem é considerada boa.



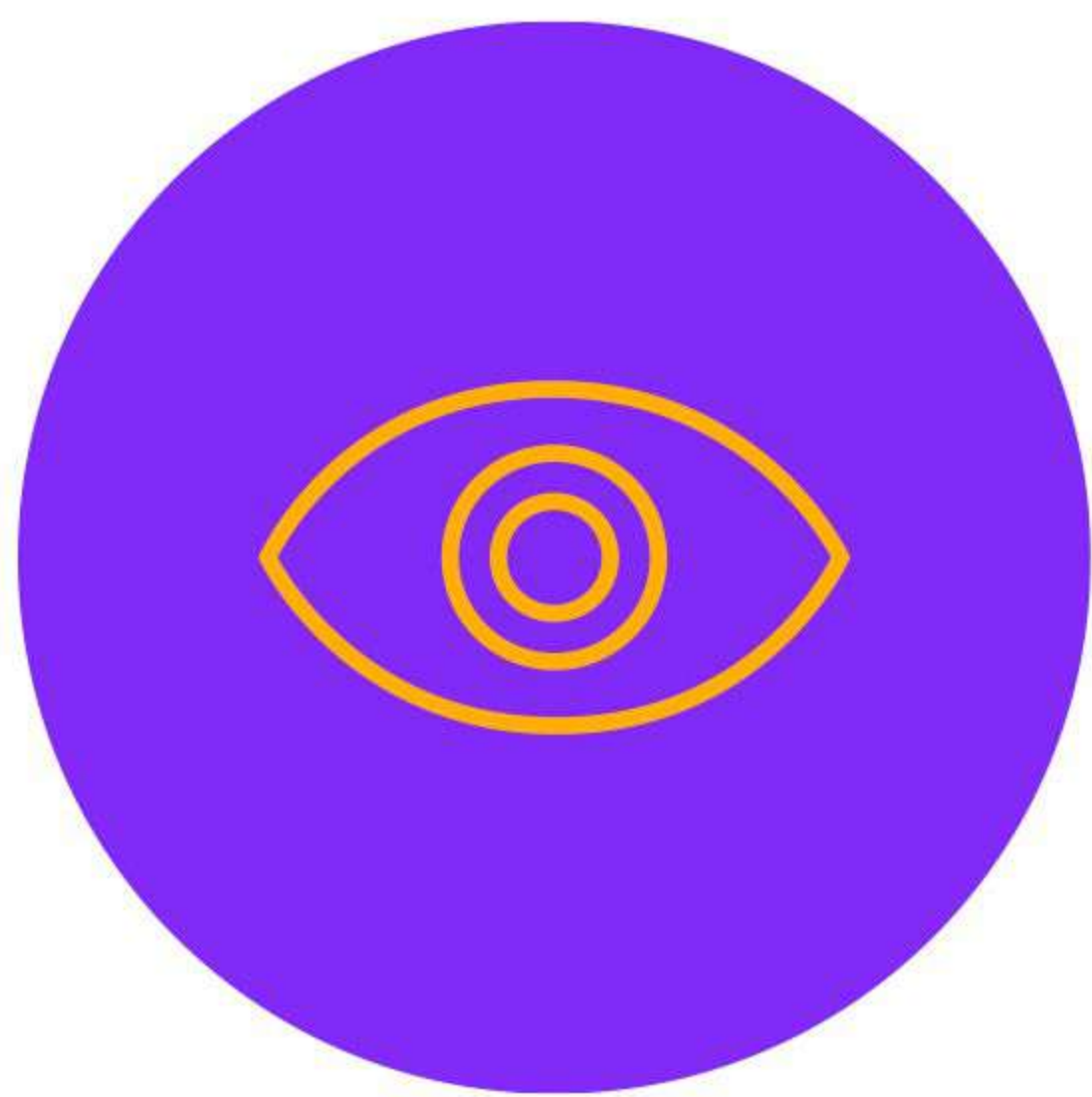
IMPACTOS E BENEFÍCIOS

Discutir e dedicar-se a esse tema é essencial, pois há inúmeros benefícios que podem gerar um impacto muito positivo ao seu negócio:

- A aprendizagem seja cada vez mais efetiva, proporcionando um maior desenvolvimento de habilidades e conhecimento entre os colaboradores
- As ações de educação corporativa de maneira mais consistente com os objetivos estratégicos da organização
- Gera mais vantagem competitiva significativa e aumenta a rentabilidade do negócio
- Aumenta as chances de inovação,

permitindo que a empresa se adapte rapidamente às mudanças do mercado

- Amplia as competências e melhora a performance dos colaboradores de uma forma sustentável e contínua
- Fortalece o engajamento dos colaboradores e constrói uma maior confiança na equipe
- Diminui o índice de rotatividade, reduzindo os custos associados à substituição de funcionários



METODOLOGIA SOU

Desenvolvemos este trabalho por meio de muitas discussões e pesquisas, entrando em contato com diversas metodologias e autores que embasaram a nossa visão, incluindo o guia do Frederic Laloux, a visão estratégica dos 6Ds, metodologia Kirkpatrick, o formato e disposição do DLOQ, o modelo HILO do Josh Bersin, entre outros.

De acordo com a nossa perspectiva, a Cultura de Aprendizagem engloba todo o ecossistema de aprendizagem (formal e informal) dentro uma organização. Ela representa como a aprendizagem ocorre de fato em uma empresa, ultrapassando as ações de treinamento, permeando estrutura, recursos, equipe, atitude, comportamentos, mentalidade, governança e impacto estratégico.

Também compreendemos que cultura de aprendizagem não é algo que se constrói ou se desenvolve do zero. Independente de a educação corporativa ser mais ou menos estruturada na empresa, já existe uma cultura de aprendizagem, pois ela está intimamente

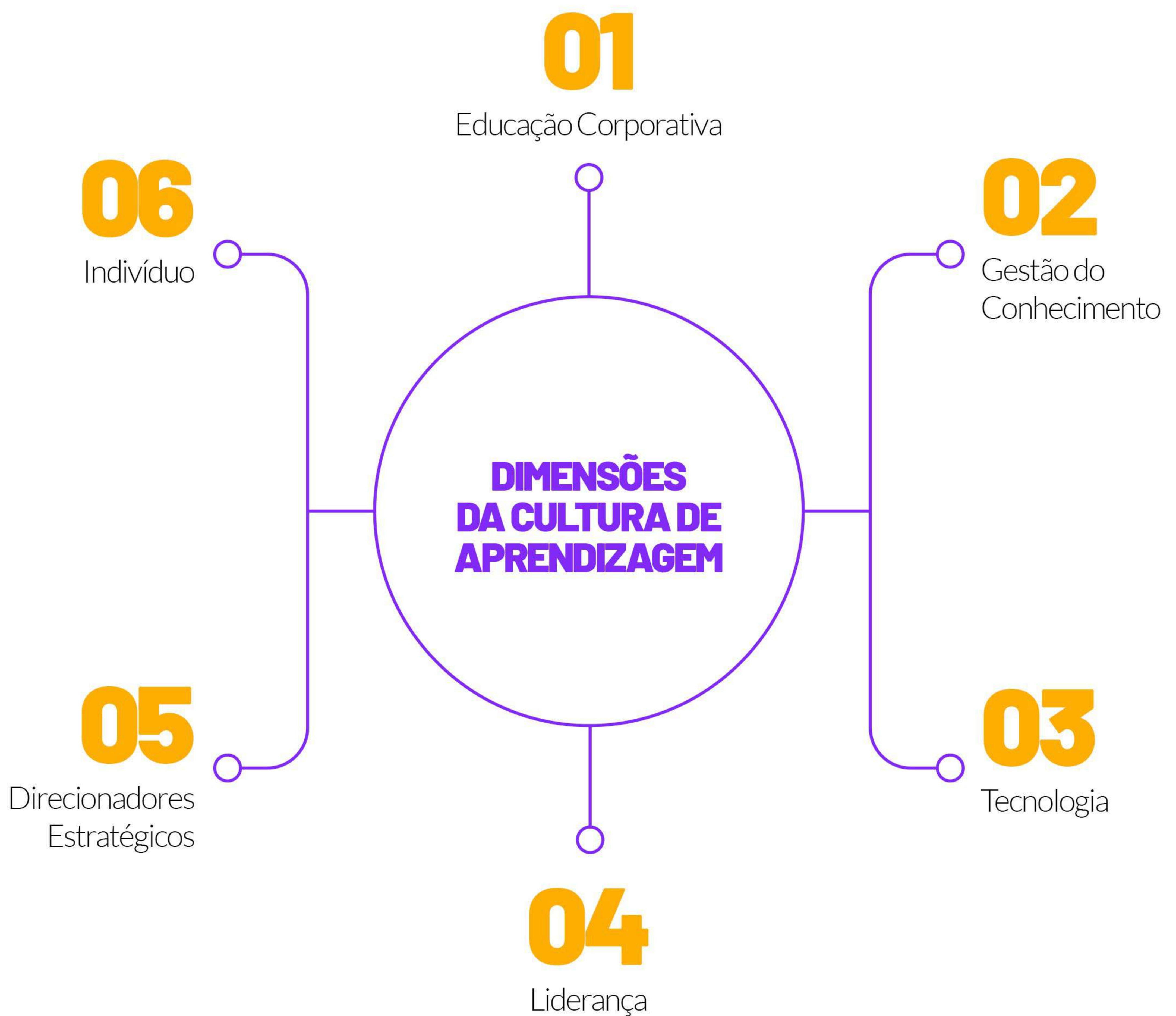
ligada à cultura organizacional estabelecida pelas pessoas que ali trabalham.

Pode ser que a cultura de aprendizagem estabelecida não seja a desejada. Nesse caso, precisamos trabalhar com os elementos que compõem essa cultura, que sempre estará submetida à cultura organizacional.

Em outras palavras, não adianta ter uma cultura organizacional de comando e controle e desejar uma cultura de aprendizagem super liberal, com o colaborador protagonista; a cultura organizacional muito provavelmente prevalecerá, tornando a cultura de aprendizagem ineficaz.

PORTANTO...

Trata-se não apenas das ações de treinamento, mas de todo um ecossistema de aprendizagem que agrupamos em 6 diferentes dimensões:



A seguir, você pode conferir o que é analisado em cada uma das dimensões.

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Nessa dimensão, avaliamos como a Educação Corporativa acontece e como está estruturada dentro da organização. Também avaliamos o desenvolvimento dela por meio das ações que são promovidas, sua frequência, planejamento e o alinhamento das ações com as estratégias de negócio, entre outros fatores.

01

GESTÃO DO CONHECIMENTO

Tão importante quanto promover ações de educação corporativa é gerir como o conhecimento é disseminado na organização; é disso que trata essa dimensão. Aqui, identificamos como ocorre o compartilhamento de conhecimento, tanto no contexto formal quanto no informal, além de práticas de sustentação das ações de Educação Corporativa.

02

TECNOLOGIA

A Tecnologia é um fator que facilita o acesso e ajuda a disseminar o conhecimento. Nesta dimensão, avaliamos quais recursos que a organização disponibiliza para os colaboradores, como e em que medida eles são utilizados, e se são adequados para o contexto desejado. Adicionalmente, verificamos as políticas de TI para entender se existem restrições que possam afetar a aprendizagem organizacional de maneira negativa.

03

LIDERANÇA

Este público desempenha um papel determinante na promoção de uma cultura de aprendizagem mais eficaz. Portanto, buscamos entender se a liderança apoia a educação corporativa, como esse apoio acontece, qual é a posição e visão da liderança sobre o assunto, o grau de incentivo e reconhecimento aos colaboradores, bem como a prática de feedback relacionado à aprendizagem.

04

DIRECIONADORES ESTRATÉGICOS

Para que uma ação seja eficaz e agregue valor à empresa, é essencial que esteja alinhada com a estratégia do negócio. Esta dimensão tem o objetivo de identificar se existem indicadores e direcionadores estratégicos que envolvam a educação corporativa, se há um plano de divulgação desses direcionadores e dos resultados obtidos. Também coletamos informações sobre a cultura organizacional e outros fatores relevantes para a formação da cultura de aprendizagem.

05

INDIVÍDUO

Uma organização é composta por pessoas, logo, não poderíamos deixar de abordar essa dimensão, buscando compreender o nível de autodireção e motivação dos indivíduos em relação à aprendizagem. Além disso, verificamos se eles possuem um conjunto de habilidades que favorecem o protagonismo quando se trata de busca constante por aprendizado, o que, por sua vez, gera inovação e melhores resultados.

06

CONCLUSÃO

Cada uma das dimensões apresentadas é composta por diversos elementos que combinados, podem nos trazer uma resposta sobre a quão desenvolvida é a cultura de determinada organização naquela dimensão. Ou seja, uma empresa pode ser extremamente madura em um ou em um conjunto de dimensões, e não tão desenvolvida em outros, e isso, fazer sentido na realidade e no contexto em que a organização está inserida.

Dessa forma, entendemos que a Cultura de Aprendizagem não é algo único, mas sim, algo que pode ser desenvolvido em várias partes, avaliado com base nas necessidades, contexto e, principalmente, prioridades de cada organização.





Com isso, se prepare para o novo momento da educação corporativa na sua organização! Estamos à disposição para te ajudar a entender como está seu cenário atual e como podemos melhorá-lo.

FALE COM A GENTE!

11 2324-6793

contato@sou.com.br

Av. Industrial, 780, 22º andar - Santo André - SP

