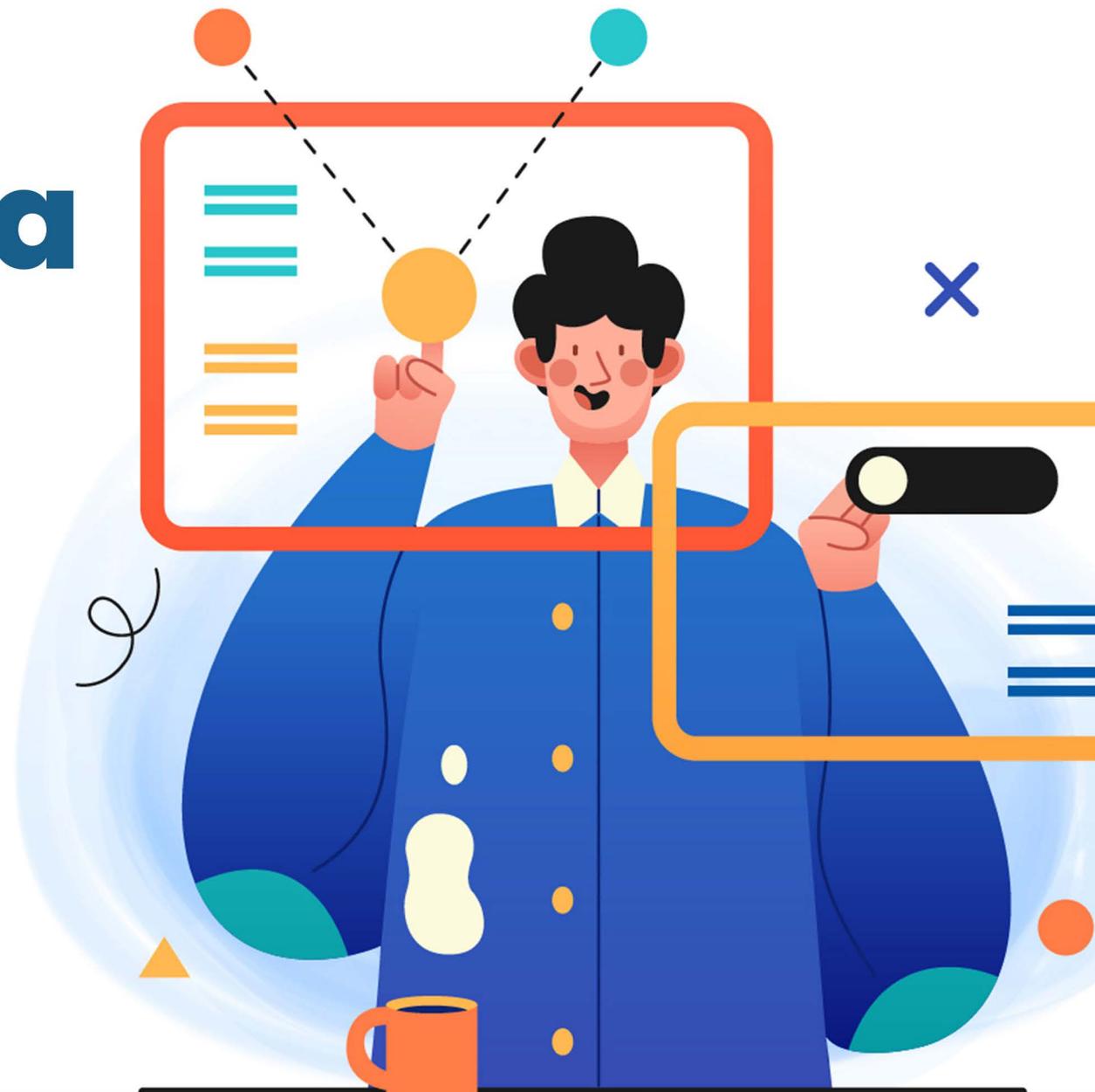


Upskilling em escala

estratégias de T&D na era
do teletrabalho

No ritmo acelerado do mundo atual em constante mudança, aprender novas habilidades é crucial para sustentar o crescimento das corporações e manter-se atualizado. Neste e-book, vamos ajudá-lo a preparar seus funcionários para o futuro e desenvolver uma estratégia de Upskilling digital eficiente em 6 etapas práticas.



UPSKILL AGORA OU PODE SER TARDE DEMAIS

Vamos ser francos, a mudança é difícil – e lidar com ela é ainda mais desafiador. No entanto, este é um desafio que muitos líderes de T&D enfrentam ao terem de transformar sua abordagem sobre aprendizagem com o objetivo de se prepararem para o futuro do trabalho.

Mas não se assuste, uma tendência recente tem ajudado as empresas a garantir que tenham o talento de que precisam para crescerem. E é algo que você também pode implementar para acompanhar o ritmo das mudanças:

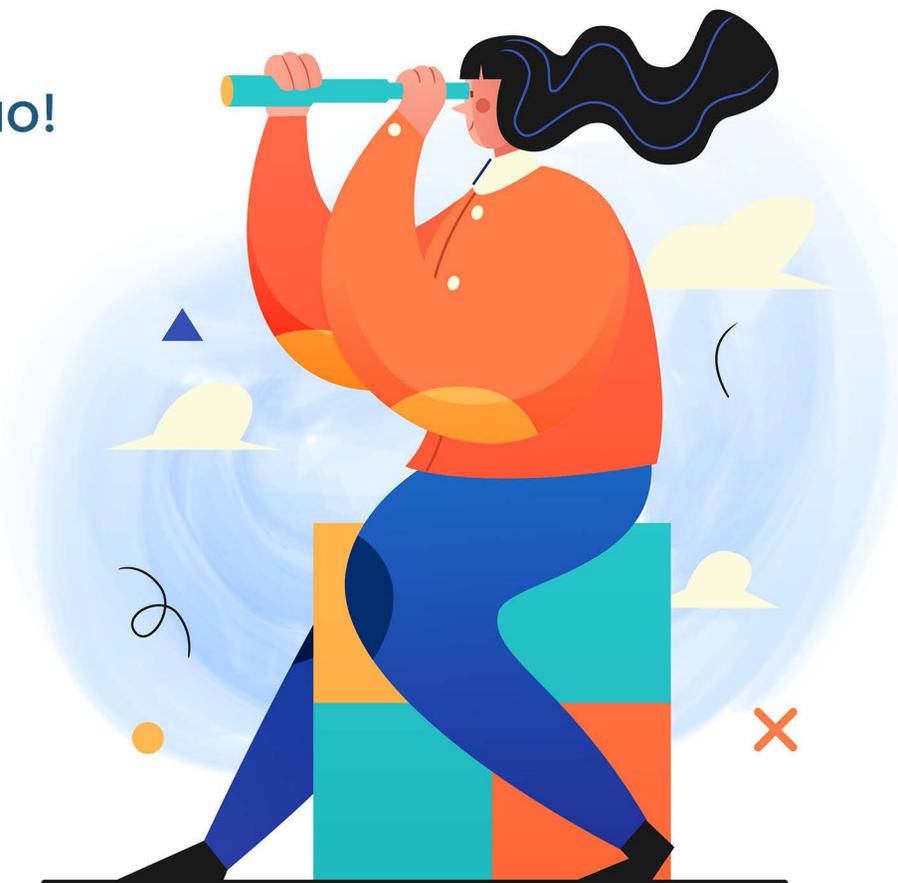
incorpore o Upskilling em sua organização!

À medida que a tecnologia avança de forma exponencial, novos avanços estão mudando a forma como as empresas fazem negócios. Mais do que isso, a inovação introduz novas ferramentas para aprender e dominar novas habilidades. Portanto, se você acha que as habilidades de seus funcionários são suficientes, pense novamente. Uma vez que as competências essenciais duram apenas cinco anos em média¹, o mercado de trabalho provavelmente será muito diferente em apenas alguns anos.

Com as tecnologias digitais, estamos vendo um processo acelerado de ruptura de padrões em organizações em todo o mundo. As lacunas de competências estão longe de ser resolvidas, as taxas de rotatividade de funcionários são altas e as empresas simplesmente não são tão produtivas² quanto eram antes.

Segundo relatório da PwC³, 79% dos CEOs estão preocupados com os efeitos da falta de habilidades essenciais em suas equipes sobre o crescimento futuro de sua organização. A Deloitte também revelou que vários setores – incluindo engenharia, marketing, vendas, indústria, direito, contabilidade e finanças – precisam de programas regulares de desenvolvimento de competências.

Portanto, é possível dizer que as oportunidades de aprendizado são cruciais para manter-se à frente no processo de mudança.



UPSKILLING E RESKILLING VS. CONTRATAÇÃO EXTERNA

Agora, mais do que nunca, o sucesso no ambiente corporativo depende de ter as habilidades-chave para desempenhar as funções. Com a expectativa de 75 milhões de postos de trabalho sendo substituídos e 133 milhões a serem criados⁴ até 2022, mais líderes do ambiente de T&D estão aderindo à necessidade de Upskilling e Reskilling. Mas o que é Upskilling e Reskilling, afinal?

reskilling

é o processo de aprender novas habilidades para que você possa fazer um trabalho diferente. Pense nisso como a aquisição de um conjunto de habilidades inteiramente novas para a transição entre empregos.

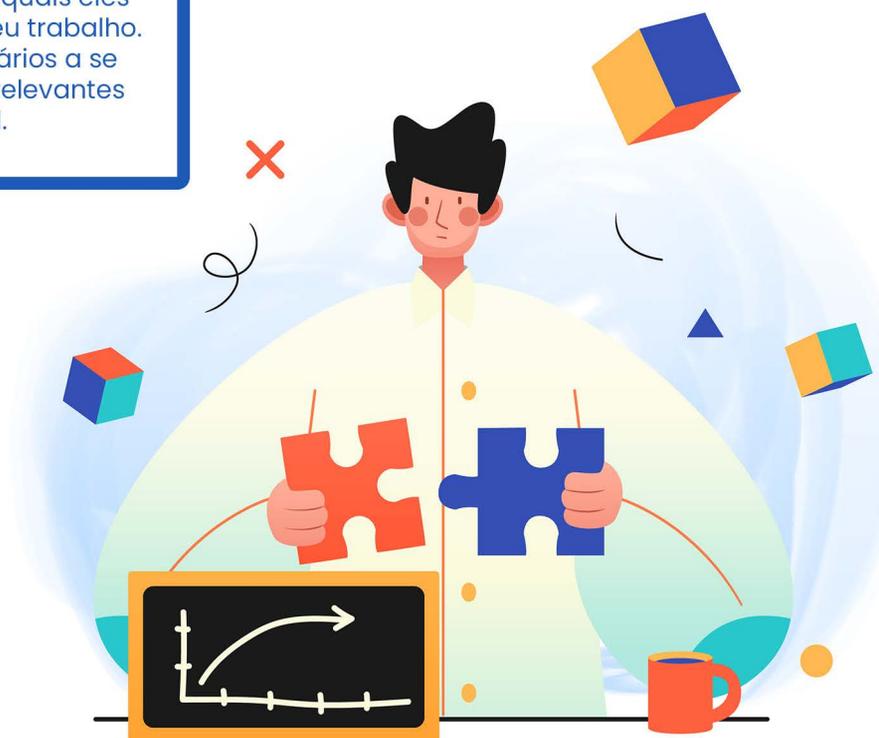
upskilling

por outro lado, ensina aos funcionários habilidades adicionais com as quais eles podem desempenhar melhor seu trabalho. O objetivo é ajudar os funcionários a se tornarem mais qualificados e relevantes em sua posição atual.

Não posso simplesmente contratar para cobrir futuras lacunas de competências? Sim você pode. A **contratação externa**, que consiste em recrutar alguém novo para preencher uma função, é sempre uma opção. Mas é a melhor? Não exatamente. Custa mais contratar alguém sempre que uma vaga é aberta do que treinar um funcionário para ocupar a mesma vaga. Sem mencionar que leva mais tempo para recrutar e treinar novos funcionários.⁵

Isso é exatamente o que o consultor de Gestão de Capital Humano mundialmente renomado Josh Bersin destacou em um artigo recente.⁶ "A conclusão para os empregadores é a seguinte: não pense na contratação como a única maneira de crescer. Sim, ainda é de vital importância, mas o crescimento virá do upskilling e da realocação de pessoas."

Embora novos funcionários tenham suas vantagens, os funcionários existentes têm muito mais⁷; o suficiente para tornar o desenvolvimento de talentos internos um objetivo crucial para as corporações. Considerando o investimento e o tempo perdido, a qualificação dos funcionários existentes pode ser uma solução mais econômica. Além de valorizar sua equipe, também minimiza o risco de rotatividade.



OS GRANDES BENEFÍCIOS DO UPSKILLING

Para enfrentar o desafio de manter as habilidades das pessoas em sincronia com o mundo do trabalho em constante mudança⁸, os líderes de T&D estão implementando dentro de suas corporações uma estratégia de upskilling voltada para as pessoas.

Algumas razões pelas quais o upskilling é tão importante para as organizações hoje:

- 1 Ajuda a manter a "empregabilidade" dos funcionários
- 2 Dá suporte a uma cultura de aprendizado dentro da organização
- 3 Auxilia na gestão da mudança dentro do ambiente de trabalho
- 4 Prepara futuros líderes e executivos
- 5 Permite que as empresas impulsionem o uso de novas tecnologias
- 6 Economiza tempo e dinheiro

Os funcionários querem oportunidades de upskilling! Os dados da Glassdoor revelam que, entre os Millennials, a "capacidade de aprender e progredir" é agora o principal fator para um bom employer branding de uma empresa. E como os Millennials representarão mais de 75% da força de trabalho global até 2029, esse é um fato que não pode ser ignorado.

Nas seções a seguir, vamos guiá-lo por um processo de **6 etapas na criação de uma estratégia de upskilling eficaz** para sua empresa.

- PASSO 1: Identifique competências atuais e desejadas**
- PASSO 2: Estabeleça objetivos de upskilling**
- PASSO 3: Maximize suas plataformas de LMS e LXP através de integrações**
- PASSO 4: Inclua todos os tipos de treinamento**
- PASSO 5: Garanta o engajamento dos alunos**
- PASSO 6: Avalie os esforços de upskilling e reskilling**



PASSO 1:

Identifique competências atuais e desejadas

De acordo com uma pesquisa recente da Gartner, 53% dos entrevistados disseram que a incapacidade de identificar as habilidades necessárias era o principal obstáculo para a transformação da força de trabalho.⁹ É por isso que o primeiro passo para a criação de qualquer programa de upskilling deve começar com a avaliação dos conjuntos de habilidades atuais dos funcionários com o objetivo de identificar as competências críticas que serão necessárias nos próximos 3 a 5 anos.

A questão principal é:

quais competências críticas sua equipe precisará no futuro?

Dessa forma, você e seus funcionários saberão por onde começar e poderão medir o progresso à medida que desenvolvem novas habilidades.

Para identificar estas competências, é preciso considerar estes 4 pontos:

- 1 Defina os objetivos da organização
- 2 Identifique as habilidades que seus alunos já possuem
- 3 Identifique as lacunas de habilidades e conhecimento
- 4 Defina as habilidades alvo



Apenas 12% dos funcionários sentem que podem aplicar as habilidades que aprenderam através de treinamentos. E até 67% das empresas dizem que não conseguem executar estratégias bem elaboradas.



PASSO 1:

Identifique competências atuais e desejadas

1. Defina os objetivos da organização

Antes de mais nada, é importante considerar quais são os objetivos de negócios da sua organização. Com isso em mente, seus esforços de treinamento podem ajudar os funcionários a alcançar essas metas de negócios.

Por exemplo, para uma empresa que busca maior interação com seus clientes e parceiros, as habilidades de comunicação, linguagem e colaboração são as principais a serem adquiridas. Para uma empresa que busca adotar mais tecnologias digitais no ambiente de trabalho, fluência digital e criatividade são essenciais.

Em uma função específica, as habilidades também podem variar. Digamos, os vendedores, cujo objetivo é aumentar o volume de negócios, podem se concentrar mais em suas habilidades de negociação.

Quando o aprendizado estiver alinhado com os objetivos que sua empresa pretende alcançar, será mais fácil definir quais competências deverão ser contempladas em seu treinamento.



2. Identifique as habilidades que seus alunos já possuem

Em seguida, você deve avaliar quais competências atuais seus funcionários precisam melhorar para aumentar a eficiência e produtividade no trabalho. Ao estabelecer quais são as competências existentes, é possível medir o progresso de forma eficiente à medida que o treinamento progride.

As necessidades de upskilling de um funcionário dependerão de suas competências atuais, função dentro da organização, como a função está mudando e outros requisitos para realizar o trabalho com sucesso. Portanto, certifique-se de saber qual é o ponto de partida para cada indivíduo.

PASSO 1:

Identifique competências atuais e desejadas

3. Identifique as lacunas de habilidades e conhecimento

Uma vez que as indústrias evoluem constantemente e novas habilidades e conhecimentos são constantemente necessários, é sempre importante avaliar quais lacunas de habilidades¹⁰ existem.

Descubra como está o desempenho de seus funcionários em relação às metas de negócios. Em outras palavras, você precisará realizar uma análise das necessidades de treinamento.

Os funcionários têm as competências, habilidades e conhecimentos adequados para alcançar a visão da empresa? Caso não, o que está faltando?

Para fazê-lo, você pode usar ferramentas de avaliação online para ajudar seus funcionários a testar suas habilidades interpessoais, de liderança, gerenciamento de equipe e outras. Realizar esse tipo de avaliação permitirá que você determine com precisão quais são os pontos fortes e fracos dos funcionários, e como abordá-los.



4. Defina as habilidades alvo

Agora que você sabe quais são as habilidades e as lacunas de conhecimento de seus funcionários, é hora de finalmente definir quais habilidades serão cruciais daqui em diante.

Você pode definir as habilidades alvo através de:

- **Indicadores-chave de desempenho (KPIs)** que indiquem com precisão as lacunas de conhecimento e tendências gerais de desempenho
- **Avaliações de funcionários**, como testes, questionários, avaliações práticas e atividades de interpretação
- **Avaliações de 360 graus** que são basicamente feedback de colegas, gerentes, clientes e até mesmo dos próprios funcionários
- **Observações** que fornecem mais informações sobre a situação real
- **Benchmarks de desempenho** que destacam as melhores práticas de "funcionários modelo" tornando-os um ponto de referência com relação às habilidades-alvo para outros funcionários com as mesmas funções e tarefas

Planejamento das iniciativas de upskilling

Alcance	Quem é o responsável pelo processo?	Quais são suas responsabilidades?
Nível individual	Líderes de equipe e/ou gerentes	<ul style="list-style-type: none">✓ Determinar competências atuais✓ Ajudar a identificar lacunas
Nível de equipe / organização	Líderes de treinamento (RH, T&D)	<ul style="list-style-type: none">✓ Construir uma estrutura de formação que aborde as lacunas identificadas

PASSO 1:

Identifique competências atuais e desejadas

É igualmente importante considerar quais habilidades vão além do mero conhecimento e auxiliam os funcionários a se adaptar mais facilmente às mudanças no mercado de trabalho, ou seja, habilidades que são úteis em qualquer setor e posição.

Sim, você provavelmente já adivinhou. Estamos nos referindo a competências comportamentais (soft skills) ou transversais, competências não-técnicas que se relacionam com a forma de interagir com os colegas, resolução de problemas e auto-gestão. Já que muitos estudos e líderes de negócios apontam que o desenvolvimento de habilidades sociais no local de trabalho manterá os profissionais relevantes, é hora de colocar isto em prática.

As 5 habilidades mais desejadas de hoje



Gestão da mudança



Mentalidade de crescimento



Domínio de ferramentas digitais



Storytelling



Comunicação



WINDTRE

identifica as lacunas de competências em 2 níveis

1 Nível estratégico

Analisado pelas equipes de gestão

Preenche a lacuna de competências criada pelas transformações no ambiente de trabalho global, que influenciaram os negócios e a organização da WINDTRE.

2 Nível individual

Pesquisa realizada pela equipe de T&D

Preenche as necessidades individuais de cada colaborador, com mais de 90% dos colaboradores respondendo à pesquisa.



Elisa Fumagalli, Head de T&D
WINDTRE

PASSO 2:

Estabeleça os objetivos de upskilling

Agora que você avaliou o nível atual de conhecimento, competências e habilidades dos funcionários e onde estão as lacunas, a próxima etapa é definir os objetivos de aprendizagem. Esses objetivos irão essencialmente orientar seus esforços de upskilling, desde a concepção, até a implementação e métrica.

"A definição de objetivos deve também levar em conta os interesses pessoais do indivíduo, além de simplesmente executar melhor o seu trabalho com as habilidades que está desenvolvendo, desta forma garantindo que haja adesão.



Quando estabelecer seus objetivos de upskilling, certifique-se do seguinte:

- 1 Priorize as necessidades e objetivos individuais dos alunos.**
Upskilling não deve ser o mesmo para todos. Por isso, é importante destacar algumas habilidades específicas que são mais importantes para cada indivíduo, uma vez que cada um tem um conjunto único de necessidades, objetivos, funções, estilos de aprendizagem e preferências.

Este funcionário precisa melhorar suas habilidades de apresentação ou de liderança? Decida sobre uma ou duas habilidades principais com base nos resultados da revisão de habilidades e nas lacunas identificadas.

- 2 Alinhe as metas aos objetivos de negócios.**
Lembre-se de manter as metas individuais alinhadas aos objetivos da empresa. Se o objetivo do negócio é trabalhar melhor com equipes internacionais, então capacite os funcionários com proficiência em idiomas.

Sem metas alinhadas, os funcionários podem estreitar seu foco para simplesmente completar suas tarefas diárias sem se sentirem parte de um objetivo estratégico maior.

- 3 Defina indicadores-chave de desempenho (KPIs).**
Com os resultados de sua análise de necessidades de treinamento, defina alguns objetivos SMART. Ou seja, metas de desempenho mensuráveis que indicam um ROI desejado. Mas não pare por aí. Além disso, defina objetivos não-quantificáveis que se concentrem em resultados positivos, conhecidos como metas HEART.

SMART

(Específico, Mensurável, Atingível, Relevante e Temporal)

Por exemplo: melhorar as habilidades de venda de soluções em 50% até o final de 2021.

HEART

(Habitual, Emocional, Ativo, Realista, Temporal)

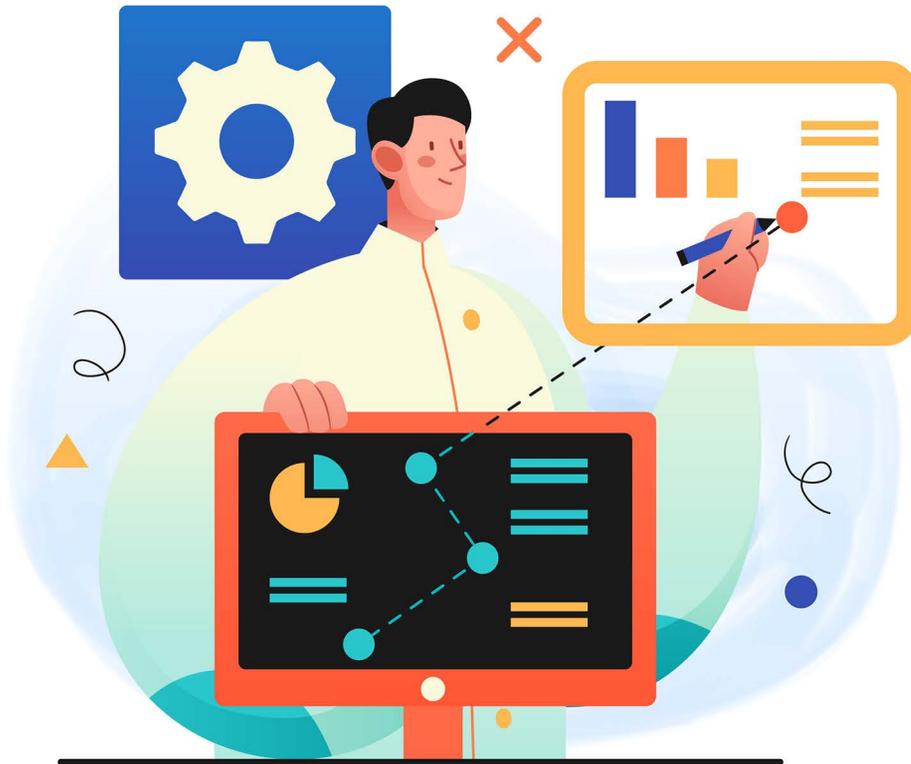
Por exemplo: fazer 1 hora de aulas de inglês ao vivo por semana para melhorar a confiança na conversação.

PASSO 3:

Maximize suas plataformas de LMS e LXP através de integrações

A transformação digital em T&D permitiu às organizações globais que treinassem seu funcionário em larga escala. Isso tornou-se possível graças a sistemas de aprendizagem como LMS e LXP, que ajudam os líderes de T&D a implementarem os treinamentos de forma integrada para um grande número de usuários. Com a crescente demanda por treinamento corporativo, surge a necessidade de ter à disposição tecnologias e serviços de aprendizagem que possam ser facilmente implementados dentro de programas de upskilling e reskilling em toda a organização.

A **Licença Corporativa da goFLUENT**, por exemplo, permite que as organizações ofereçam treinamento de idiomas para todos os funcionários, proporcionando upskilling e reskilling mais eficazes. As soluções de aprendizagem de idiomas da goFLUENT podem ser facilmente integradas ao LMS, LXP ou a qualquer sistema de aprendizagem de uma empresa, aprimorando a experiência do aluno e, ao mesmo tempo, otimizando a rotina do gestor.



What do you want to learn today?

Latest Videos [Browse all videos](#)

- The Explainer: Managing multicultural teams**
level 5, level 6 Management
- The ripple effect of a great work culture**
level 3, level 4 Work Culture
- Can you entrust the decision to a robot?**
level 5, level 6 Technology, Finance

Latest Articles [Browse all articles](#)

- Alibaba's profits increased**
level 2
- How the best managers identify and develop talent**
level 5 level 6
- A Tesla factory in China**
level 2

Improve your grammar [Browse all grammar courses](#)

- Verbs Verb tenses: A review**
level 5
- Confusing words If vs. WHETHER**
level 3 level 4
- Adjectives Uses of NO and NOT**
level 2

Grow your vocabulary [Browse all vocabulary courses](#)

- Business Parts of a Terminal Aerodrome Forecast**
level 6 level 5
- Business Flight hazards, incidents and warnings**
level 3 level 4
- Business Runway safety issues**
level 3 level 4

PASSO 3:

Maximize suas plataformas de LMS e LXP através de integrações

Na aprendizagem digital, os sistemas de gerenciamento de aprendizagem (LMS) têm sido o padrão para oferecer treinamento para funcionários em ambientes digitais. LMS é provavelmente o que a maioria das pessoas imagina quando pensa em uma plataforma de treinamento. Por outro lado, as plataformas de experiência de aprendizagem (LXP) estão em constante ascensão e são consideradas os LMS da próxima geração

O que torna o LXP atrativo é sua capacidade de fornecer uma abordagem aberta e progressiva, permitindo que os alunos sejam responsáveis por suas próprias jornadas de aprendizagem. O LMS, por outro lado, está mais relacionado à "aprendizagem push", em que o conteúdo é atribuído a certos grupos de funcionários (por exemplo, treinamento de vendas para executivos de conta), como integração, compliance, além de habilidades e competências relacionadas ao trabalho.

Você deve estar pensando... Então o LXP é a melhor opção, certo?

Mas, para começar, não deveria ser esse o caso. Na verdade, combinar o LXP e o LMS é a melhor estratégia para upskilling e reskilling! Com a capacidade do LXP de permitir que seus alunos criem, incluam e organizem conteúdo, eles permitem levar para outro patamar o treinamento formal fornecido por LMS, que são principalmente focados em treinamento técnico, interno ou extensivo.

A seguir, temos uma comparação lado-a-lado entre os dois e como é importante incorporar ambos em sua estratégia de upskilling e reskilling:

LXP (Learning Experience Platform)	LMS (Learning Management System)
<ul style="list-style-type: none">• Ideal para desenvolvimento profissional	<ul style="list-style-type: none">• Mais adequado para treinamentos obrigatórios e de compliance
<ul style="list-style-type: none">• Centrado no aluno, dá a eles a liberdade de selecionar e criar conteúdo (UGC)	<ul style="list-style-type: none">• Centrado no gestor, a empresa tem controle exclusivo sobre o conteúdo e distribuição do treinamento"
<ul style="list-style-type: none">• Aprendizado personalizado por meio de IA e machine learning, permitindo experiências de aprendizado no modelo on-demand.	<ul style="list-style-type: none">• Os cursos são implementados e implantados pelos gestores
<ul style="list-style-type: none">• Jornada de aprendizado aberta e ilimitada	<ul style="list-style-type: none">• Os alunos seguem um plano de estudos pré-definido

PASSO 3:

Maximize suas plataformas de LMS e LXP através de integrações

Aproveitar os benefícios da aprendizagem colaborativa, do conteúdo gerado pelos usuários (UGC), aliados aos treinamentos para funções específicas e outros conteúdos externos de aprendizagem oferece mais oportunidades de upskilling e reskilling para seus alunos. Não é uma questão de escolher entre LMS ou LXP, mas ter os dois poderá contribuir mais com o seu programa de T&D, combinando diferentes formas de aprendizagem.

Por um lado, ter tanto LMS quanto LXP não só permite que seus alunos dominem temas através de treinamento formal e orientado por competência, mas também permite a eles obterem domínio de outras habilidades e competências, também importantes para ajudar sua organização a prosperar, como [gestão de mudança](#), [comunicação](#) e [mentalidade de crescimento](#).



A goFLUENT tem integrações bem sucedidas com mais de 70 sistemas de gerenciamento de aprendizagem (LMS), plataformas de experiência de aprendizagem (LXP) e intranet de clientes.

"Nossa integração com a goFLUENT permite-nos oferecer formação linguística da mais alta qualidade de forma automatizada e atingir o número máximo de participantes. Muito obrigado por tornarem o processo simples ao executarem tão bem a integração inicial."



Carlos de Alejandro García,
Coordenador da Universidade Corporativa, EULEN



Benefícios das Integrações

1. Facilidade de acesso através de "single sign on" (SSO)

As integrações permitem que os alunos acessem um programa de treinamento específico por meio de seu LMS ou LXP sem a necessidade de credenciais separadas (nomes de usuário e senhas). Isso é possível graças a uma tecnologia de logon único (SSO).

Por exemplo, um aluno precisa acessar o treinamento de idiomas para negócios da goFLUENT por meio do seu LMS. Se a solução linguística já estiver integrada ao seu LMS, o aluno pode simplesmente iniciar a sessão no LMS e acessar facilmente a plataforma da goFLUENT com apenas alguns cliques.

2. Registro instantâneo para o treinamento

Com as integrações que permitem a criação imediata (on the fly, OTF) de perfis de alunos em poucos segundos, os profissionais de treinamento não precisam mais enviar a seus provedores de treinamento uma lista exaustiva de alunos a serem registrados. E isso significa otimização do tempo de trabalho!

Outros benefícios das integrações através de OTF são:

- Você não precisa esperar vários dias para registrar os alunos (ao contrário do registro manual).
- Não há troca de dados dos alunos por e-mail.

3. Aumento de tráfego no LMS e LXP

Uma vez que as integrações tornam mais fácil para os alunos acessarem seus treinamentos, isso aumentará o tráfego em seu LMS / LXP, tornando possível upskilling e reskilling sob demanda.

Mais importante ainda, o tráfego na plataforma de aprendizagem é frequentemente usado como um KPI por gerentes de treinamento e profissionais de RH para avaliar o uso e engajamento nos treinamentos, embora seja bastante superficial. Ter mais alunos usando seu LMS / LXP significa mais dados de aprendizagem para analisar.

4. Relatórios e avaliações automáticas

As integrações também podem otimizar relatórios e avaliações. Na verdade, com as integrações, também é possível visualizar e extrair facilmente relatórios de alunos e outros dados a partir do seu LMS / LXP.

Por exemplo, quando as soluções da goFLUENT são integradas ao LMS / LXP de um cliente, os dados de treinamento são enviados pela goFLUENT diretamente para o sistema do cliente, tornando mais fácil e rápido para os gestores de treinamento coletarem métricas de treinamento e acompanhar o progresso de seus alunos.

5. Gestão de dados simplificada através do portal de RH

Uma vez que os dados e relatórios de treinamento são enviados diretamente para o LMS / LXP do cliente, também é mais fácil para os gestores de treinamento gerarem relatórios personalizados com base nas suas necessidades e objetivos.

Por exemplo, a goFLUENT envia dados de treinamento diretamente (através de datafeed, ou automação da base de dados), com base na solicitação do cliente. Isso torna o monitoramento do programa de treinamento mais eficiente e rápido, uma vez que o responsável pelo treinamento não precisa mais fazer estes processos por conta própria.



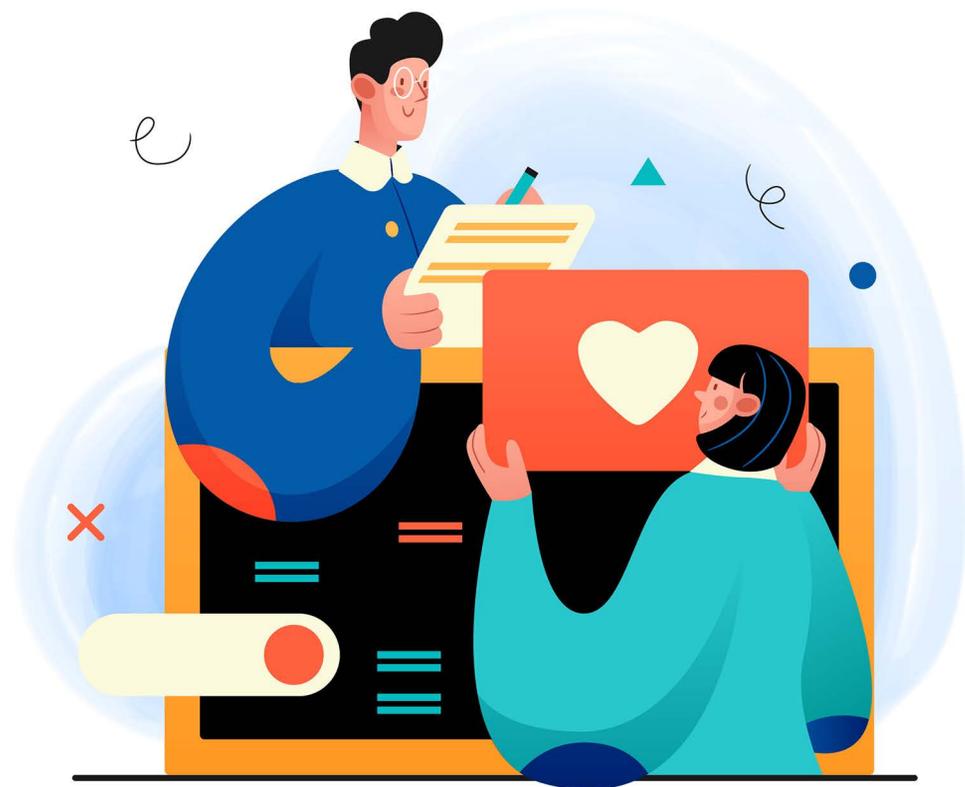
Impacto das Integrações da goFLUENT

Em 2015, a goFLUENT integrou-se à intranet da Sage. Neste período houve um aumento de:

1.200% no registro **365%** no uso da plataforma

Em 2013, a goFLUENT integrou-se ao LMS da Thales. Neste período houve um aumento de:

1.500% no registro e uso da plataforma



PASSO 4:

Inclua todos os tipos de treinamento

À medida que a personalização se torna imprescindível para aumentar a relevância dos treinamentos e o envolvimento dos alunos por meio de uma experiência de aprendizagem holística, é necessário dar aos alunos a opção de upskilling e reskilling com base em seus próprios estilos, ritmo e preferências de aprendizagem.

Um fato interessante é que 56% dos funcionários entrevistados disseram que passariam mais tempo aprendendo se seus gerentes lhes oferecessem ou recomendassem cursos.¹¹ E para mantê-los engajados e motivados com seus objetivos de upskilling e reskilling, é importante que os gestores de treinamento (e gestores diretos) deem aos alunos opções de treinamento.

Por exemplo, alguns funcionários aprendem melhor quando têm um currículo rígido e um caminho a seguir, enquanto outros preferem explorar o conteúdo de aprendizagem e os cursos por conta própria. Alguns alunos são mais visuais, então optam por assistir a vídeos de microaprendizagem, enquanto outros podem aprender melhor ouvindo palestras, portanto estas diferenças devem ser levadas em consideração.

Em suma, sempre ofereça uma ampla gama de formas de aprendizagem para atender as necessidades de todos os alunos.

Inclua todos os tipos de treinamento

Faça com que os alunos sejam responsáveis pelo seu próprio aprendizado

A **aprendizagem autodirigida (SDL)** é considerada um conceito fundamental na aprendizagem de adultos, ainda mais relevante dentro de uma estratégia de upskilling e reskilling.¹² Mais de 40% dos Millennials e dos indivíduos da Geração Z, além de 33% dos Baby Boomers preferem uma experiência de aprendizagem autodirigida.

É por isso que é necessário ter à disposição uma extensa biblioteca de conteúdo relevante e útil para todos os funcionários de sua empresa. Certifique-se de fornecer recursos de aprendizagem que se adaptem às necessidades individuais de upskilling e reskilling.

Forneça as ferramentas para uma aprendizagem individualizada para todos os alunos.



“O modelo de aprendizagem da Covéa visa incentivar os alunos a se tornarem independentes e responsáveis por sua aprendizagem. Acreditamos que se os alunos assumirem a responsabilidade por seu treinamento, ele se tornará mais eficaz.”



Mathias Lavenot, Head of Transformation and Digitalization of Training in Covéa

Inclua todos os tipos de treinamento

Garanta treinamento individual personalizado entre aluno e instrutor.



Para os alunos que buscam um aprendizado e orientação mais dirigido, o treinamento virtual conduzido por instrutor (VILT) é a melhor alternativa. Porém é importante ressaltar que o ambiente de uma sala de aula virtual não irá necessariamente replicar o ambiente da sala de aula tradicional.

O aprendizado digital aprimora a experiência presencial, tornando o aprendizado mais eficaz, sem mencionar que as aulas virtuais individuais podem **umentar a retenção de conhecimento em 25-60%**.

Algumas orientações para um treinamento virtual dirigido mais eficaz:

- 1 Sessões curtas, mas atrativas**
Idealmente, as sessões devem durar cerca de 20-30 minutos apenas (para aprendizado rápido) e 60-90 minutos (para aulas mais abrangentes) com atividades que realmente abordem os problemas reais dos alunos.¹³ Por exemplo, para um aluno que trabalha diretamente com clientes, uma boa opção de tópico seria sobre como fazer apresentações, reuniões e conduzir negociações.
- 2 Interações eficazes**
embora seja uma sessão individual, a interação entre o aluno e o instrutor deve ser fluida. Isso pode ser alcançado por meio de atividades para quebrar o gelo, perguntas antes do tópico principal ou da própria aula e quadros interativos.
- 3 Conteúdo relevante**
os instrutores devem ser capazes de identificar o conteúdo de aprendizagem mais relevante, com base no estilo de aprendizagem, necessidades e objetivos específicos de cada aluno.

Inclua todos os tipos de treinamento

Utilize uma sala de aula virtual onde os alunos podem colaborar com seus colegas.



O teletrabalho abriu o caminho para a interação remota dentro e entre as equipes. Na verdade, de acordo com a Udemy for Business, as equipes estão se tornando mais receptivas para aprender como tornarem-se melhores ouvintes e comunicadores, uma vez que a demanda por habilidades de escuta, comunicação e redação corporativas aumentou drasticamente (mais de 1000%).¹⁴

Para preencher a lacuna entre a alta demanda por interações de equipe mais eficientes e o aumento das distâncias físicas entre os funcionários, as salas de aula virtuais são essenciais. Elas incentivam a aprendizagem com colegas que compartilham o mesmo contexto de trabalho.

Aulas em Grupo Intra-company goFLUENT



Nossas aulas em grupo permitem que alunos da mesma empresa aprendam um idioma por meio do Microsoft Teams.

Por exemplo, as aulas em grupo intra-company tornam as salas de aula virtuais mais interativas e incentivam a colaboração em equipe.

Estes espaços de aprendizagem:

- ✔ Promovem o uso do idioma por meio de simulações baseadas em contextos do dia a dia.
- ✔ Promovem a participação do aluno por meio da prática.
- ✔ Incentivam a descoberta e a colaboração com desafios em grupo.
- ✔ Promovem a melhoria constante por meio de feedback do instrutor.



PASSO 5:

Garanta o engajamento dos alunos

Depois de certificar-se de que seu programa de treinamento acomoda as necessidades dos diferentes tipos de alunos, outra coisa a se levar em consideração é garantir que seus alunos estejam engajados do início ao fim.

Com os recentes avanços e tendências na tecnologia de aprendizagem, como conteúdo digital, cursos adaptáveis, credenciamento e certificação online, o upskilling e reskilling fazem ainda mais sentido para os alunos.

Existem diferentes maneiras de garantir que o treinamento continue relevante para seus alunos. Veja algumas a seguir:

PASSO 5:

Garanta o engajamento dos alunos

Microlearning

4,88 bilhões
de pessoas possuem
celulares no mundo

Fonte: [BankMyCell, 2021](#)

**54,8% do tráfego
online global**
vem de dispositivos móveis
(exceto tablets)

Fonte: [Statista, 2021](#)

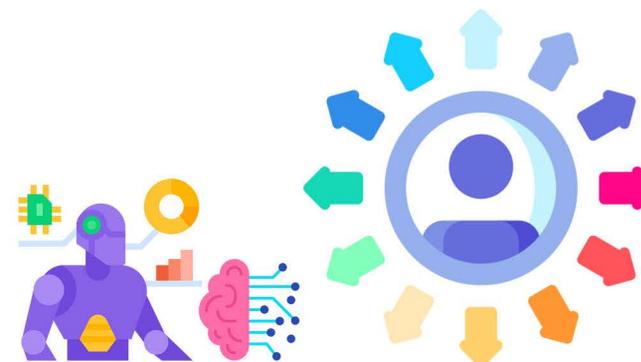
Uma média de **4,2
horas por dia**
utilizando aplicativos
durante o início da
pandemia

Fonte: [TechCrunch, 2021](#)

O alto uso de dispositivos móveis significa uma grande oportunidade de implementar microlearning, que facilita o engajamento dos alunos!

Na era pós-informação, a capacidade de manter a atenção por longos períodos está diminuindo. Em vez de assistir a uma palestra de 90 minutos em sala de aula, os alunos preferem obter as informações mais relevantes em questão de minutos em pequenos blocos.¹⁵ Na verdade, a geração Y e a geração Z preferem o microaprendizado entre outros tipos de aprendizagem.¹⁶ O que é mais interessante é que eles também constituem a maior parte da força de trabalho global.

Engajar estes alunos por meio do microlearning atende às suas necessidades de aprendizagem e é certamente a melhor opção!



Conteúdo Adaptativo

A aprendizagem adaptativa aproveita o poder da IA, que utiliza dados e análises para adaptar continuamente o caminho de treinamento individual do aluno, criando uma experiência de aprendizagem mais personalizada.

No passado, a curadoria de conteúdo era feita manualmente com o objetivo de garantir que as experiências de aprendizagem fossem personalizadas com base nas necessidades e objetivos individuais dos alunos. Este método pode ser ineficiente, especialmente se seu objetivo é prover treinamento em grande escala.

À medida que o machine learning se torna mais sofisticado do que nunca, as recomendações de conteúdo, tal qual os serviços de streaming, ajudam os alunos a visualizar recursos relacionados ao seu histórico, função, setor e preferências de aprendizagem.

Isso aumenta a relevância do treinamento, ao mesmo tempo que atende as necessidades de aprendizagem individuais. Em última instância, isto levará os alunos a consumirem mais conteúdo em seu sistema de aprendizagem.

PASSO 5:

Garanta o engajamento dos alunos



Certificados e Credenciais

Os selos da Visa

De acordo com Karie Willyerd, Chief Learning Officer da Visa, os selos no crachá têm sido um elemento importante na certificação de seus funcionários. Os alunos podem obter cerca de 100 selos disponíveis em diferentes áreas.

Como funciona?

Para que um aluno "suba de nível", ele precisa acumular um certo número de pontos. Portanto, para obter um selo de vendas, por exemplo, o aluno deve primeiro concluir todos os cursos do treinamento em vendas. De certa forma, isso "gamifica" a aprendizagem, envolvendo mais alunos no processo.

Você pode usar este sistema de selos no crachá para conectar seus funcionários às oportunidades disponíveis dentro de sua corporação. De acordo com o conjunto de selos obtido por um aluno, seu LXP pode mantê-lo informado sobre as diferentes oportunidades de trabalho e projetos disponíveis que podem se encaixar em suas habilidades e conhecimentos.

Use a certificação para ajudar seus alunos a se desenvolverem profissionalmente e impulsionar suas carreiras dentro de sua organização!

Fonte: [4 principais insights da mesa redonda de aprendizagem digital moderada por Josh Bersin](#)

Micro-credenciais são como miniquificações que podem ajudar seus alunos a demonstrar seus conhecimentos, habilidades e capacidades. Eles também são chamados de "nanodegrees" porque têm um escopo mais restrito em comparação com diplomas universitários.

Para começar a implementar os certificados em seu programa de T&D:

- 1 **Estabeleça diretrizes** para seus alunos. Por exemplo, indique quais certificações estão em alta com base nos objetivos de negócios de sua organização, caso eles precisem fazer seu treinamento fora do horário de trabalho, etc.
- 2 **Determine metas e prazos** para os alunos concluírem o programa de treinamento, fazerem um exame ou avaliação final e obterem certificação.
- 3 **Monitore o progresso e obtenha feedback** sobre como o credenciamento e a certificação impactam seu crescimento profissional.

Ter seus funcionários certificados em certas habilidades e competências pode prepará-los para funções de trabalho emergentes dentro e fora de seus respectivos setores, permitindo o desenvolvimento na carreira e crescimento lateral dentro de sua organização.

No final das contas, o credenciamento e a certificação podem tornar o programa de T&D mais atrativo e envolvente para os alunos, especialmente aqueles que buscam desenvolvimento de carreira e oportunidades de crescimento dentro e fora de sua organização.

PASSO 6:

Avalie os esforços de upskilling e reskilling

Em qualquer programa de upskilling e reskilling, é importante verificar se seus objetivos foram alcançados. Avalie se o seu programa de treinamento atendeu às necessidades individuais de seus alunos. Também é importante determinar como os resultados do seu programa de T&D estão alinhados com os objetivos da sua organização.

Existem vários métodos que podem ser utilizados para avaliar seu programa com mais precisão. Claro, isso também pode ser feito com o auxílio de ferramentas digitais para automatizar o processo enquanto extraem as informações mais importantes com relação os resultados e o impacto do programa.

WEBINAR

Avalie e aprimore seu investimento em Upskilling

Como implementar uma estratégia que atenda as expectativas

Co-apresentado por: **ADP** e **goFLUENT**

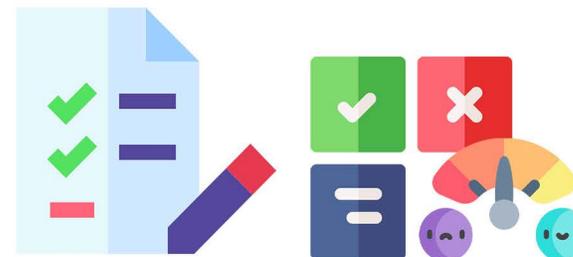
- ✓ Aprenda a determinar as funções e responsabilidades relacionadas ao treinamento de idiomas e aumentar o engajamento
- ✓ Analise as necessidades estratégicas que deverão ser atendidas através de determinados conjuntos de habilidades
- ✓ Compreenda como gerar valor: como os valores e estratégia da companhia podem ser refletidos no treinamento

[Assista o Webinar](#)



Avalie os esforços de upskilling e reskilling

Escolha as técnicas e ferramentas de avaliação adequadas



Técnicas de avaliação

Depois de definir suas metas de upskilling e identificar lacunas de competências, é hora de avaliar seu programa de treinamento!

O método mais comum de avaliação é o Método de Quatro Níveis de Kirkpatrick. Existem outras opções, dependendo de como você deseja abordar a avaliação de upskilling e reskilling dentro de sua organização.¹⁷

Método Phillips ROI

Este método é semelhante ao de Kirkpatrick, mas com uma quinta etapa: **medir a diferença entre o custo de treinamento e os resultados.**

Este método é utilizado para **identificar facilmente as áreas que precisam de melhorias.**

5 Níveis de Avaliação de Kaufman

A vantagem deste método em comparação com o de Kirkpatrick é que ele avalia os benefícios do programa em relação aos recursos investidos no treinamento.

Essa pode ser uma técnica persuasiva quando você precisa **justificar recursos adicionais de treinamento.**

Modelo de Avaliação de Anderson

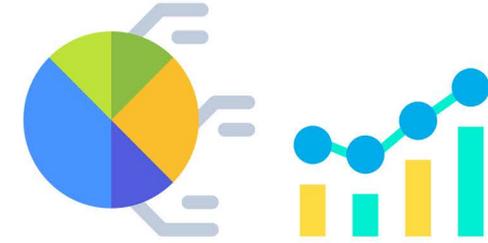
Este é um dos favoritos entre gerentes de treinamento porque **prioriza a estratégia de negócios.**

Por exemplo, se seu programa resultou em um aumento de 50% na produtividade, você provavelmente acredita que foi bem-sucedido. Porém, se sua empresa tem estoque excedente e vendas baixas, entende-se que não.

Ferramentas de Avaliação

Para coletar dados que podem apoiar sua avaliação e determinar se os resultados estão ou não alinhados às suas expectativas, você pode usar as seguintes ferramentas:

- 1 Testes**
Uma das formas mais comuns de avaliação. Por exemplo, se você deseja avaliar as habilidades linguísticas de seus alunos, um **teste de proficiência no idioma** é a ferramenta de avaliação mais apropriada.
- 2 Pesquisas e entrevistas**
Escritas ou por meio de conversas individuais, estas são ótimas maneiras de **coletar feedback** de seus alunos. Você pode solicitar pesquisas para todos os seus alunos facilmente, enquanto as entrevistas podem servir como uma maneira de ir mais a fundo em suas respostas.
- 3 Focus Groups**
Esta pode ser uma maneira de seus alunos expressarem suas preocupações coletivamente e discutirem onde o seu programa de upskilling e reskilling foi bem-sucedido ou fracassou.
- 4 Registros de desempenho**
O treinamento deve resultar em melhoria do desempenho no trabalho. Isso depende de números e dados concretos.



Avalie os esforços de upskilling e reskilling

Apresentar os dados através de relatórios

Uma vez feita a avaliação, será necessário apresentar o impacto do treinamento através de relatórios.

Uma ótima maneira de fazer isso é usando narrativas que podem tornar seu relatório mais envolvente e fácil de digerir. Você pode transformar sua análise em tabelas e gráficos que podem ajudar a visualizar e enfatizar o impacto de seu programa de upskilling e reskilling e ver sua relação com cada um de seus objetivos de negócios e T&D.

Ao lidar com grandes quantidades de dados, é imprescindível visualizar suas análises e monitorá-las em tempo real com uma plataforma visual como o Tableau.

As ferramentas de análise permitem que os gestores de treinamento monitorem o desempenho e o progresso dos alunos, observem tendências e apresentem previsões que podem impactar fortemente o design e a entrega do seu treinamento.

Integração entre goFLUENT e Tableau

É inegável que os dados de treinamento são cruciais para o crescimento de qualquer organização. Mas a verdade é que, na maioria das vezes, o gerenciamento destes dados pode ser muito complicado.

Agora que a plataforma da goFLUENT está integrada ao Tableau, os clientes podem visualizar e apresentar seus dados de treinamento de uma maneira fácil e relevante.

Com esta integração a goFLUENT pode ajudar as organizações a:

- ✓ Garantir o alinhamento entre os objetivos de treinamento e os objetivos de negócio.
- ✓ Estabelecer indicadores de desempenho (KPIs).
- ✓ Entregar informação útil e prática.
- ✓ Avaliar o comportamento de aprendizagem.

Conclusão

Desbloquear o potencial dos seus talentos começa com oportunidades de upskilling e reskilling que associem seus objetivos de carreira à demanda do mercado de trabalho e os objetivos de sua organização.

À medida que a mobilidade interna se torna mais comum dentro das organizações, permitir que seus funcionários desenvolvam habilidades para assumir outras funções, existentes e emergentes torna-se vital para o desenvolvimento das empresas.

Aproveite mais oportunidades através do upskilling e reskilling em escala.



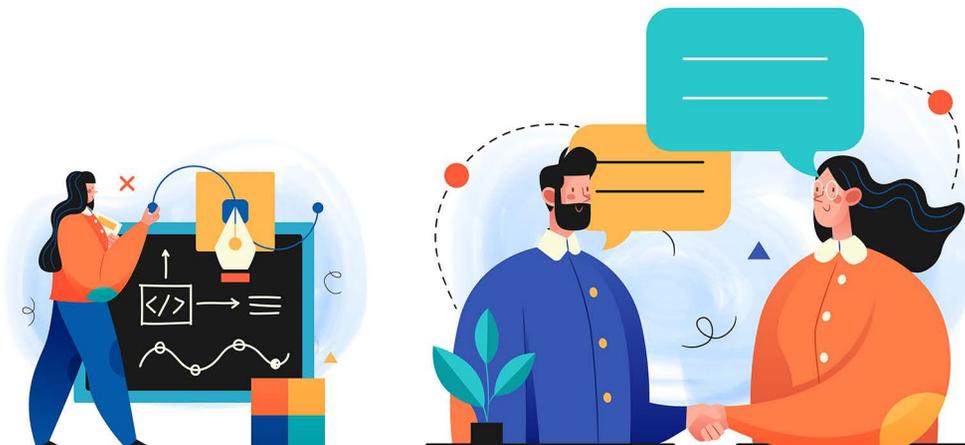
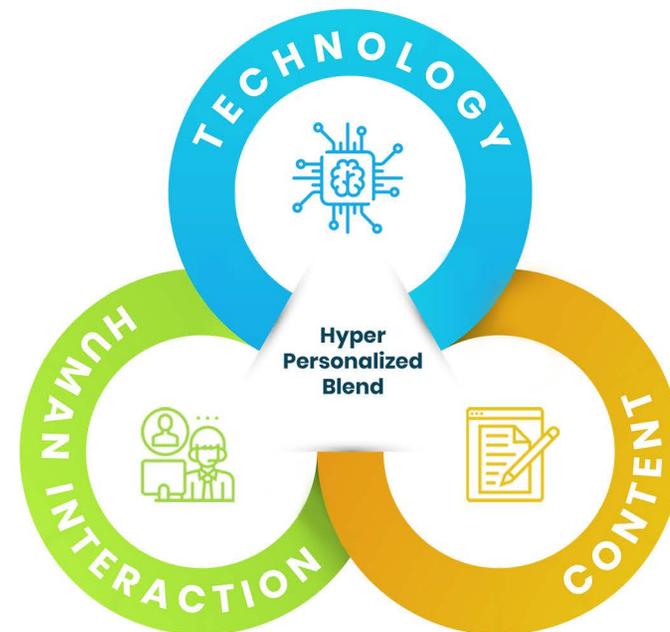
Somos a goFLUENT

A goFLUENT acelera o aprendizado de idiomas oferecendo soluções hiper personalizadas que combinam tecnologia, conteúdo e interação humana em qualquer dispositivo.

Líderes de T&D de mais de 1.000 corporações internacionais em mais de 150 países confiam nas premiadas soluções de aprendizagem digital de idiomas da goFLUENT para acelerar o aprendizado de habilidades linguísticas necessárias para construir confiança, promover o crescimento profissional e construir uma cultura global mais inclusiva.

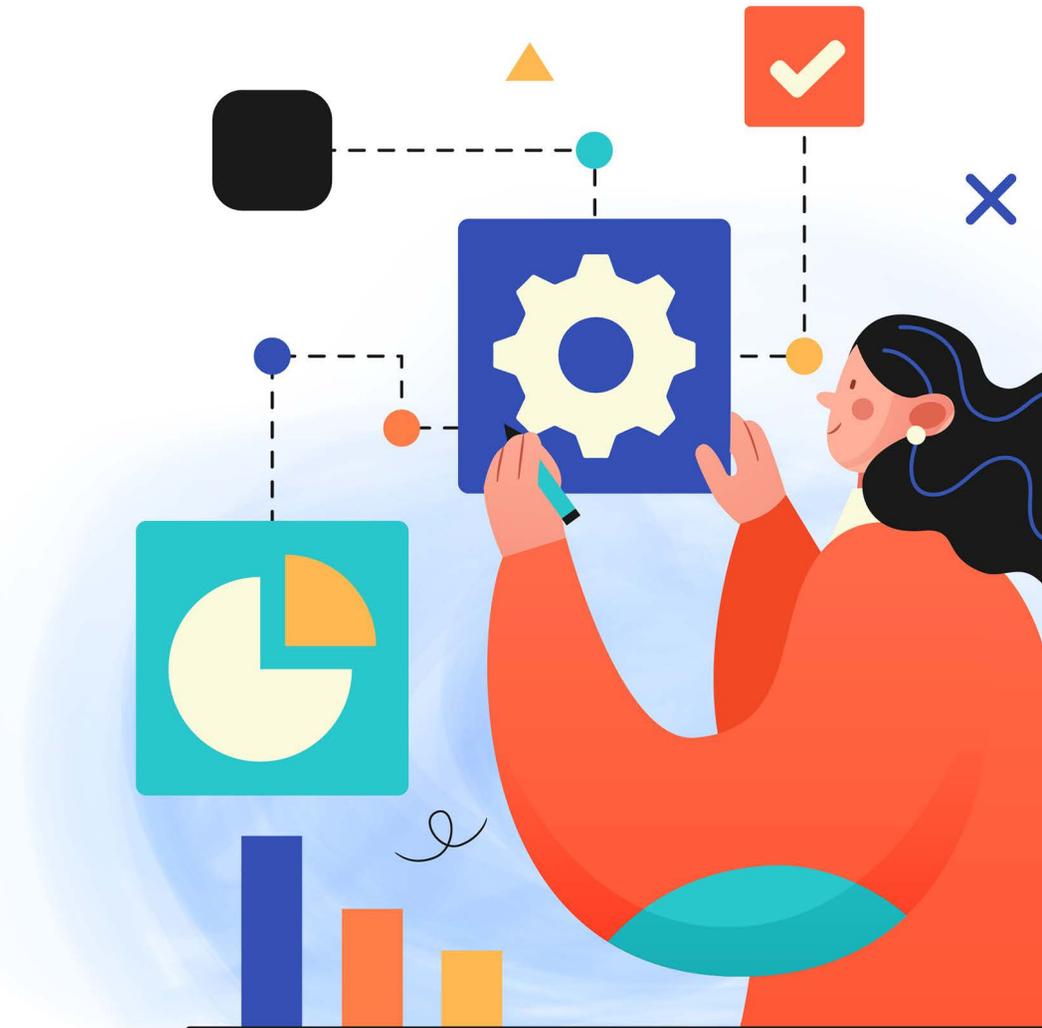
Desde a sua fundação, o goFLUENT já ajudou mais de 2 milhões de profissionais a se comunicarem melhor em diferentes idiomas.

Para obter mais informações, visite gofluent.com/br-pt/



Referências

- 1 Gartner 2020 CFO Survey
- 2 Deloitte, 2017 Global Human Capital Trends
- 3 PwC, Talent Trends 2019: Upskilling for a Digital World
- 4 World Economic Forum, Future of Jobs Report
- 5 SHRM, Human Capital Benchmarking Report
- 6 Josh Bersin, Not Enough Workers: Rethink Recruiting In The New Economy
- 7 Degreed, 7 Steps for Upskilling Your Workforce
- 8 Gloat, Upskilling, Reskilling and Preparing for the Future
- 9 Gartner, Lack of Skills Threatens Digital Transformation
- 10 How to identify and address skill gaps at work
- 11 Udemy for Business, The 2021 Workplace Learning Trends
- 12 E-Student, 100 Essential eLearning Statistics for 2021
- 13 Hindawi, Self-Directed Learning: A Core Concept in Adult Education
- 14 eLearning Industry, What Research Tells Us About Chunking Content
- 15 PwC, Workforce of the Future: The Competing Forces Shaping 2030
- 16 3+1 Brain-based Retention Techniques You Should Implement in VILT
- 17 TalentLMS, How to Evaluate a Training Program





Accelerate Language Learning

www.gofluent.com