



6 conceitos essenciais

para treinamentos corporativos

em 2022

O **e-learning corporativo** faz cada vez mais parte da realidade de organizações modernas. De acordo com dados divulgados pela Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento, em 2021 as empresas devem **investir 20% mais** em **treinamento e desenvolvimento** (T&D), na comparação com o ano anterior.

Muitas organizações apoiam essa ideia e consideram o treinamento corporativo uma parte essencial do investimento e da estratégia de crescimento de uma empresa.



O World Economic Forum estima que até 2025 o ensino dentro das empresas será oferecido a **mais de 70% dos colaboradores**, crescimento que segue alinhado à tendência do ensino online.

Optar pelos treinamentos online traz **diversos benefícios**, como **visibilidade de métricas e resultados**, maior escalabilidade do projeto e redução de custos, mas também é importante garantir que essas iniciativas estejam de acordo com os **conceitos essenciais** que vão continuar norteando as capacitações corporativas em 2022.

Treinamentos corporativos em 2022: conceitos essenciais

Lifelong learning

O conceito de **lifelong learning** surgiu da visão de três órgãos internacionais (UNESCO, Conselho Europeu e a OECD) no início da década de 70, com o propósito de reformular as metodologias de educação na Europa. Entretanto, esse novo **modelo de aprendizagem contínua** só se popularizou a partir de um **relatório** da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI da UNESCO, de 2010.

Esse processo estimula o **desenvolvimento pessoal e profissional de maneira voluntária**, proativa e permanente, a partir de experiências de aprendizagem. Ou seja, trata-se da aprendizagem ao longo da vida ou educação continuada, abordando a necessidade de os indivíduos estarem constantemente estudando e se desenvolvendo.



É nesse foco do aprendizado constante que o conceito se baseia para ter os **quatro pilares fundamentais do lifelong learning:** aprender a conhecer, a fazer, a conviver e a ser.



Foco no colaborador (employee centric)

O conceito de employee centric é uma mudança de posicionamento no qual o foco da organização é, antes de mais nada, nos colaboradores.

Uma empresa que coloca o **funcionário como protagonista** cria um ambiente de trabalho que proporciona **oportunidades e incentivos** aos seus profissionais, mostrando que a organização cuida, se preocupa, valoriza e respeita seus membros.

Esse foco no colaborador acaba se refletindo na forma como a marca se relaciona com seus consumidores. Afinal, os trabalhadores são os melhores embaixadores de uma marca e, ao mesmo tempo, **clientes internos** da empresa.

Upskilling e reskilling

Alinhado ao conceito de lifelong learning ou aprendizado contínuo, a ideia do **upskilling** é promover o desenvolvimento em **áreas e habilidades que os profissionais já apresentam algum nível de domínio**.

Para responder a um ambiente em constante mudança, é necessário aprender continuamente, fortalecer os conhecimentos adquiridos anteriormente e adquirir novos.

Já o **reskilling** é quando um profissional busca desenvolver novas habilidades para **desempenhar outras funções ou se requalificar**. Esse conceito é importante para que o profissional consiga acompanhar as mudanças tecnológicas e, conseqüentemente, o mercado de trabalho.



Hiper personalização (hyper-personalization)

Como o próprio nome sugere, hiper personalização é um conceito no qual a experiência de ensino é altamente customizada para cada indivíduo.

No contexto de T&D, ele se aplica a **plataformas que oferecem uma jornada de aprendizagem** baseada nos objetivos e interesses de cada aluno e personalizar seu programa de treinamento, por meio da utilização de **inteligência artificial**.

Isso significa que a plataforma aprende sobre as características únicas de cada indivíduo, não apenas para trabalhar em áreas mais urgentes de melhoria, mas também para fornecer **conteúdo relevante** que **garantirá o engajamento dos funcionários** em todo o programa.



Bem-estar (wellbeing)

Pensar no bem-estar das pessoas nunca esteve tão em pauta. Com cada vez mais pessoas sentindo uma queda em relação ao seu **bem-estar mental**, é essencial eliminar conceitos equivocados sobre o tema da saúde mental e criar um ambiente seguro de apoio.

Treinamentos corporativos para saúde mental devem **ensinar** aos colaboradores sobre as condições comuns de trabalho e **educá-los** a reconhecer os sinais de problemas de saúde mental em seus colegas e si próprios, como estresse, esgotamento, ansiedade e a depressão.

Diversidade e inclusão

Um estudo sobre diversidade realizado pela McKinsey mostra que as empresas com times de **executivos com maior variedade de perfis são mais lucrativas.**

As companhias com maior **diversidade de gênero** da amostra possuem **21% mais chances de apresentar resultados acima da média** do mercado do que as empresas

com menor diversidade do grupo. No caso da **diversidade cultural e étnica**, esse número sobe para **33%**.

É simples de entender: indivíduos diferentes têm realidades diferentes. Combinar pessoas com **experiências e culturas diversas** contribui para melhorar o negócio com novas ideias e novas perspectivas.



Colocando esses conceitos em prática

A Voxy combina **tecnologia inovadora** e **metodologia eficaz** para oferecer um **treinamento de inglês para empresas** alinhado às melhores práticas e os conceitos mais relevantes para o futuro do treinamento e desenvolvimento.

Se quiser saber mais sobre como usamos **inteligência artificial** para oferecer **conteúdo personalizado individualmente** de forma totalmente **online** e incentivar o **aprendizado constante**, **agende uma demonstração** com a nossa equipe de especialistas.

SOLICITE UMA DEMO

