

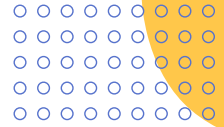
APRENDA

ENQUANTO
CONHECE O QUE
A GENTE FAZ

Esse é nosso cartão de visitas!
Nossa forma de nos apresentarmos
a você é por meio de aprendizagem:

Muito prazer, somos a SG!



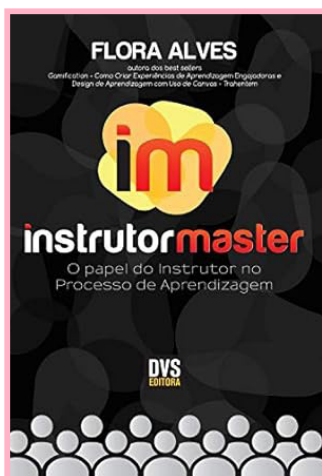


Conheça nossas publicações



Gamification – Como Criar Experiências De Aprendizagem Engajadoras

No livro, a autora Flora Alves mostra como profissionais que trabalham com ensino e instrução podem utilizar elementos dos games para potencializar resultados. Para isso, ela esmiúça o conceito, cita exemplos reais e mostra como e quando colocar o gamification em prática.

[COMPRAR](#)

Instrutor Master: O Papel do Instrutor no Processo de Aprendizagem

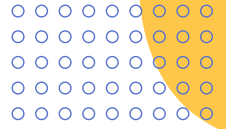
Neste livro, Flora Alves aborda as competências essenciais para um instrutor e como cada uma delas se transforma em comportamentos observáveis colocando quem aprende no centro do processo. Um guia para todos que atuam como facilitadores, multiplicadores e consultores.

[COMPRAR](#)

Design de Aprendizagem com uso de Canvas - Trahentem®

Consagrado entre os designers instrucionais, esta é uma obra para pessoas que acreditam no poder da simplicidade. Flora Alves redefine o Design de Aprendizagem e o desmitifica traduzindo a teoria em prática de maneira visual, colaborativa e consistente. Livro traduzido para inglês e espanhol.

[COMPRAR](#)



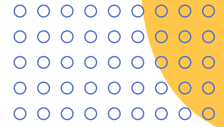
A performance: por que treinamos as pessoas?

Nosso ponto de partida é olhar para a performance das pessoas.

Nós as treinamos para que possam melhorar suas habilidades e impactar positivamente os objetivos do negócio, o que pode ser desafiador. Fazemos isso sempre que o desempenho possa ser aprimorado por meio da aquisição de conhecimentos e habilidades.

Segundo Robert Mager:

“performance é tudo o que pode ser visto, ouvido ou avaliado diretamente nas atividades de um profissional.”



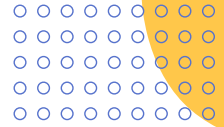
Definindo Expectativas Claras

Um dos grandes desafios é **transformar expectativas em objetivos claros**. O que isso significa na prática? É sugerir alternativas quando o produto está em falta para garantir a venda? É oferecer soluções personalizadas? É apresentar novas ideias para fidelizar clientes? Isso depende do que esperamos que seja entregue pelo profissional, de **forma específica e mensurável**, que pode variar de acordo com cada área e organização. Nesse ponto, definir que comportamentos e ações observáveis compõem este desempenho ideal é fundamental. **Ao esclarecer essas expectativas, sabemos exatamente o que esperar e como medir**. Do ponto de vista do profissional, contribui com o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos.

Identificando os pontos de melhoria:

Uma análise de performance bem feita nos permite identificar discrepâncias entre o desempenho atual e o esperado. Sabe aquela história de expectativa x realidade? Por exemplo, um operador de empilhadeira que trabalha rápido, mas causa mais avarias nos produtos, demonstra uma discrepância: a rapidez é positiva, mas a qualidade do trabalho precisa ser aprimorada.



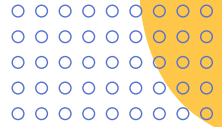


Entendendo as causas do problema:

Segundo Mager, as pessoas agem ou deixam de agir por diversos motivos, como falta de conhecimento, habilidades ou até mesmo obstáculos no ambiente de trabalho. Antes de investir tempo e recursos financeiros em treinamento, é fundamental entender a raiz do problema para direcionar os esforços de forma eficiente.



Treinamento é mais do que ensinar habilidades. É sobre **entender profundamente o que precisa ser melhorado e como isso pode ser alcançado de forma eficaz e eficiente**. Quando sabemos exatamente o que esperar de nossos colaboradores, podemos ajudá-los a alcançar seu melhor desempenho, beneficiando todos os envolvidos.



Você sabia que **o número de competências necessárias para um único trabalho aumenta 10% A CADA ANO** e que **30% das habilidades necessárias há 3 anos logo serão irrelevantes?**

Essa informação é da consultoria Gartner e significa que **adotar abordagens dinâmicas e não reativas** são a chave para o sucesso no desenvolvimento das habilidades necessárias para o negócio.

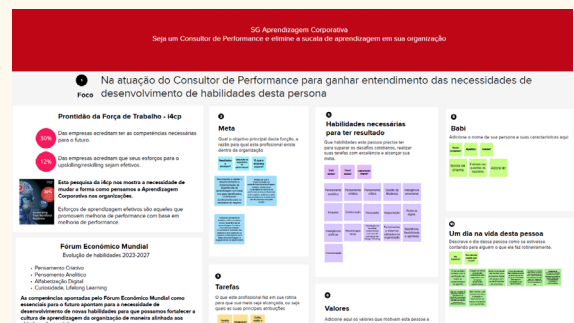


Precisamos assegurar que as pessoas não apenas aprendam e desenvolvam as habilidades certas para o desenvolvimento dos negócios mas **que aquilo que foi aprendido se transfira para a prática.**

Nossa missão é **contribuir para que as pessoas desenvolvam as competências necessárias** para este futuro que não conhecemos. É preciso vivenciarmos em tempo real, junto à liderança, as mudanças que afetam o negócio para **identificar as habilidades que precisam ser desenvolvidas para que elas entreguem o melhor desempenho.**

Não teremos sucesso sem mudar a forma como pensamos o nosso papel na Educação Corporativa. **Precisamos atuar como Consultores de Performance.** Você já conhecia esse conceito?

Para conhecer mais, **CLIQUE AQUI** e baixe o mapa da persona do consultor de performance.



Seja um consultor de performance e impacte os resultados de sua organização

Habilidades como gestão da mudança, persuasão, fluência digital, pensamento analítico e pensamento criativo são essenciais para o cumprimento da missão do Consultor de Performance.



FORTALEÇA A **CULTURA DE APRENDIZAGEM** DE SUA EMPRESA
POR MEIO DO DESENVOLVIMENTO DE SUA EQUIPE.

CHAME UM **ESPECIALISTA DA SG** E
CONHEÇA AS OPÇÕES DE PALESTRAS,
WORKSHOPS E FORMAÇÕES.



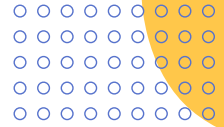
(11) 99408-3726



sg@learningsg.com

SIGA A SG NAS REDES:





Jornada de mudança™

Uma abordagem científica para a gestão de mudança. Parceria SG Aprendizagem, Transforma & Brain Aware training

A Jornada de uma mudança não é um evento, é um processo e mesmo tendo consciência de que a mudança é a única certeza que temos, o **índice de fracasso das mudanças varia de 50 a 70%**. Isso acontece pois as abordagens típicas para gerenciar mudanças não consideram a biologia humana e o fato de sermos programados para resistir às mudanças por uma questão de sobrevivência.



Existem **4 estruturas cerebrais chave** que podem ser ativadas pela mudança e que são responsáveis pela nossa resistência. Uma vez que você conheça essas estruturas, você pode intencionalmente mitigar seus efeitos, aumentando a adaptabilidade e a resiliência das pessoas.

MEDO (Amígdala)

Luta/fuga/
congelamento.

HÁBITOS (Gânglio Basal)

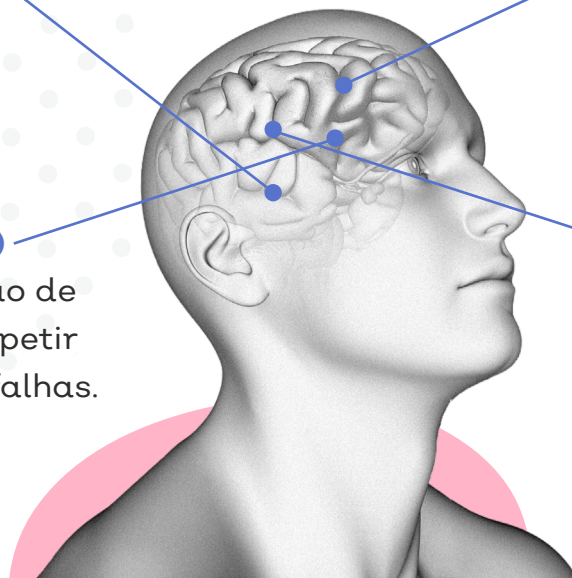
Comportamentos repetidos
baixo consumo de energia.

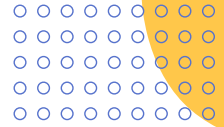
FALHAS (Habênula)

Centro de prevenção de
falhas nos leva a repetir
sucessos e reduzir falhas.

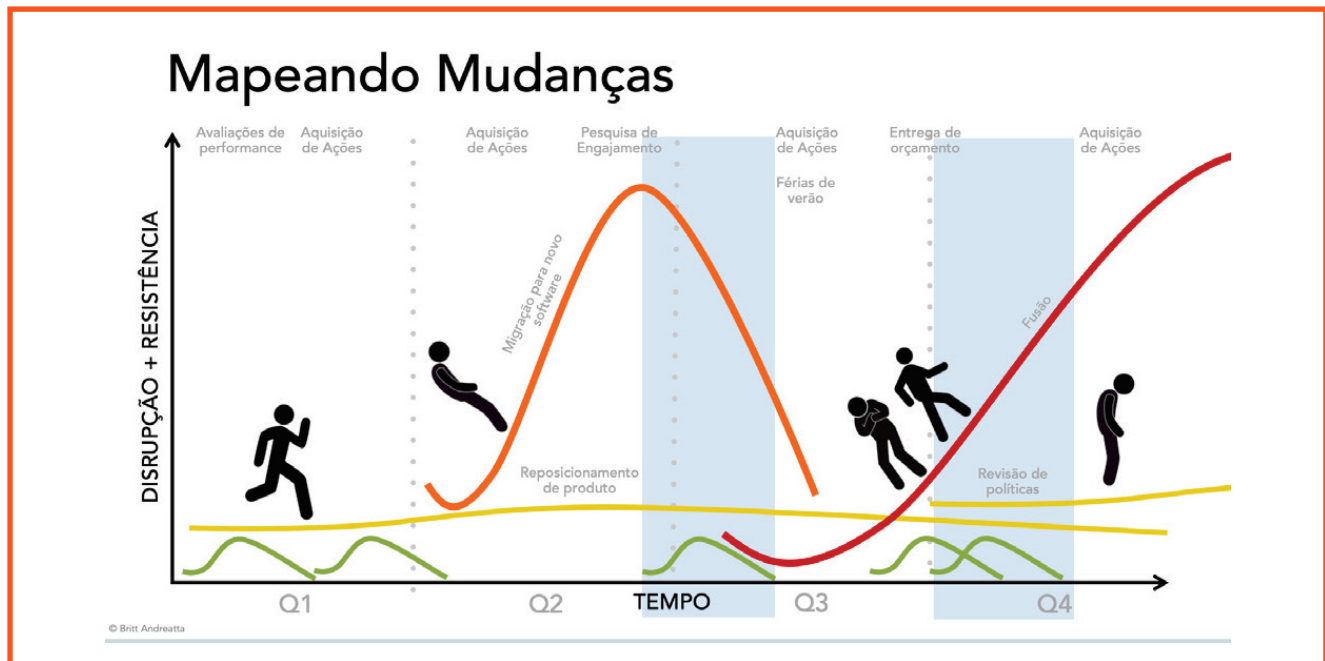
GPS FÍSICO E SOCIAL (Córtex Entorrinal)

Cria mapas mentais de
relacionamentos sociais,
poder e afinidade.





Nem toda mudança é igual, embora elas despertem emoções muito semelhantes em cada uma de suas fases. As mudanças podem ser analisadas e classificadas de acordo com a quantidade de disrupção que causam e o tempo necessário para que as pessoas se aclimatem a ela voltando ao “novo normal”.



Fonte: Dra. Britt Andreatta – Jornada de Mudança

Para que uma mudança seja eficaz, é essencial elevar o nível de consciência dos participantes no processo, identificar os tipos e sobreposições de mudanças, além analisar o perfil de engajamento de todos os envolvidos. O modelo desenvolvido pela Dra. Britt Andreatta fornece instrumentos para gerenciar a transição da mudança, reduzindo a fadiga e o estresse, e permitindo a implementação bem-sucedida de mudanças.



Ajudamos empresas e organizações a implementar mudanças com sucesso diminuindo os níveis de stress e otimizando os recursos das organizações

O **programa Jornada de mudanças** foi desenvolvido para líderes, gestores e profissionais inovadores que buscam protagonizar e liderar processos de mudanças bem sucedidos.

O PROGRAMA **REDUZ OS CUSTOS DIRETOS E INDIRETOS**, ENGAJA AS PESSOAS EM TODAS AS FASES DO PROCESSO E **DIMINUI OS NÍVEIS DE FADIGA E ESTRESSE**, ALÉM DE **ALOCAR OS RECURSOS DE MANEIRA ASSERTIVA**.



AGENDE UM HORÁRIO PARA CONHECER ESTE PROGRAMA TRANSFORMADOR.



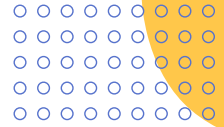
(11) 99408-3726



sg@learningsg.com

SIGA A SG NAS REDES:



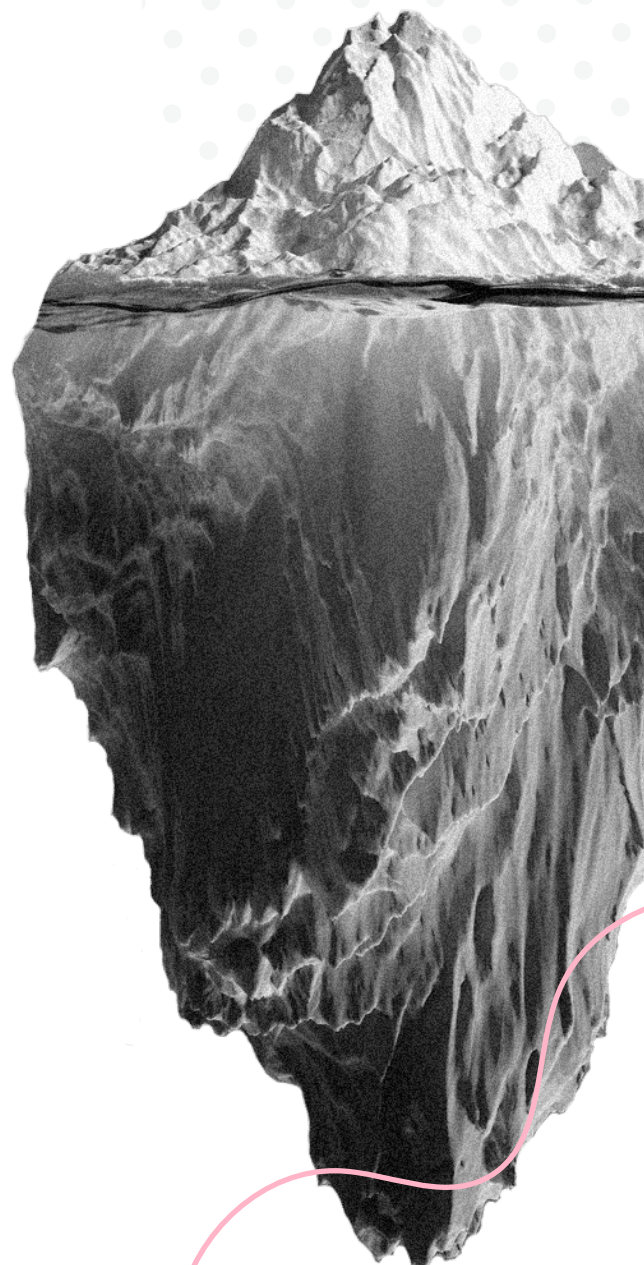


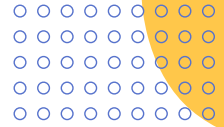
LNT ou diagnóstico?

A chave para melhoria de performance não está apenas em treinar, mas em diagnosticar corretamente, identificando se o que impacta a entrega da performance é falta de conhecimentos e/ou habilidades. Imagine que o desempenho da sua equipe é como a ponta do iceberg – o que vemos é só uma fração do que acontece.

Influenciadores de Performance

Muitas vezes, problemas de performance não são causados pela falta de conhecimento ou habilidades, portanto não se resolvem por meio de aprendizagem. Fatores do trabalho e da organização, como metas inadequadas, processos mal estruturados, falta de feedback ou incentivos inadequados podem ter um grande reflexo na entrega final, mas muitas vezes não diagnosticamos. Um exemplo recente de grande impacto na performance de todos nós foi a pandemia, não é mesmo? Mudou completamente nossas vidas em todos os aspectos.



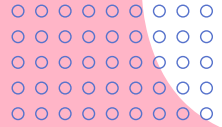


A Ponta do Iceberg

O que está visível é apenas a ponta do iceberg. Abaixo dele, há uma série de elementos que influenciam a performance de sua equipe. Diagnosticar corretamente essas necessidades e influências permite criar estratégias de treinamento que realmente funcionam. Isso garante que as soluções de aprendizagem estejam alinhadas com as reais necessidades do negócio e contextos, aumentando a eficácia e a transferência do aprendizado para a prática.



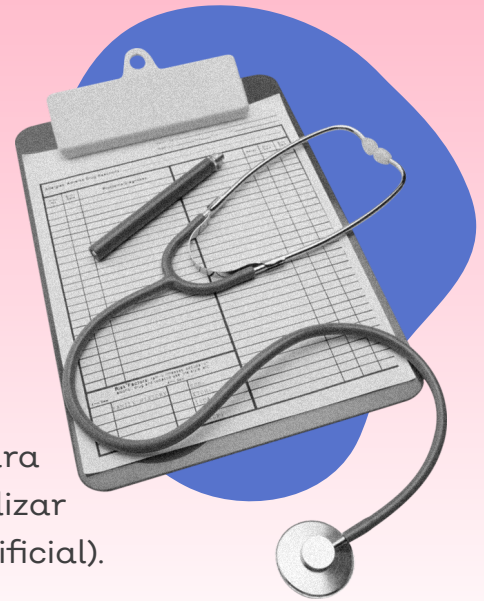
Soluções de aprendizagem fazem parte de um pacote de ações que resultam em melhoria de performance, mas muitas vezes no dia a dia, partimos direto para o desenvolvimento de treinamentos que não resolvem as questões identificadas, gerando sucata de aprendizagem, ou seja, conhecimentos e habilidades que não serão aplicados.



Diagnósticos consistentes resultam em investimentos assertivos para o desenvolvimento das habilidades das pessoas

Um bom diagnóstico **identifica os influenciadores de performance presentes e oferece aprendizagem só quando ela é a melhor solução.**

Na SG, fazemos isso por meio de reuniões colaborativas que envolvem todos os stakeholders desde o início. Utilizamos o **DI-Empatia** da metodologia Trahentem® para **colocar o ser humano no centro do processo**, além de utilizar outras técnicas de coleta de dados e IA (Inteligência Artificial).



Como resultado, você recebe um **relatório com observações, conclusões e recomendações assertivas** para o desenvolvimento das pessoas de maneira conectada aos objetivos do negócio.

**CHAME UM DE NOSSOS ESPECIALISTAS
PARA CONHECER TODAS AS ETAPAS DO
DIAGNÓSTICO**



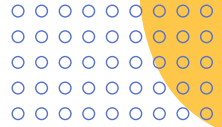
(11) 99408-3726



sg@learningsg.com

SIGA A SG NAS REDES:





Mas e quando identificamos que faltam conhecimentos e/ou habilidades? Estabelecemos objetivos de aprendizagem!

(Um tema que é nosso queridinho)



Um objetivo de aprendizagem ou performance descreve o que o participante fará após o treinamento. É importante que esses objetivos sejam claros e específicos, focando no que o participante aprenderá, não no que o facilitador ensinará.

IMPORTÂNCIA DOS OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

Os objetivos de aprendizagem guiam a escolha de conteúdos, metodologias e tempo necessário para o treinamento, sendo essenciais para medir o sucesso do processo.

COMO ESCREVER BONS OBJETIVOS

Usamos o modelo de Robert Mager, que inclui:



Desempenho:

Ação específica que o participante realizará após o treinamento.



Condição:

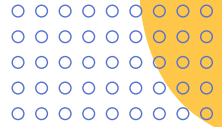
Recursos necessários para a realização da ação.



Critério:

Qualidade ou quantidade desejada do desempenho.

Antes de desenvolver qualquer ação de aprendizagem, **é crucial definir claramente os objetivos.**



VOCÊ CONHECE A TAXONOMIA DE BLOOM?

É uma ferramenta útil para definir o desempenho do objetivo, ajudando na **escolha de verbos que representem ações específicas** que os participantes realizarão após o treinamento.

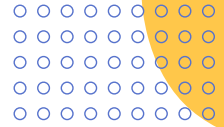


Benjamin Bloom

COMO ESCOLHER OS VERBOS?

Para criar objetivos de aprendizagem, identifique o nível do processo cognitivo desejado e escolha um verbo que evidencie a habilidade que esperamos como resultado da aprendizagem. **A escolha correta do verbo é crucial**, uma vez que deve permitir a observação e medição do resultado do aprendizado.





As 4 fases da aprendizagem

A aprendizagem é um processo que vai além de um único evento, ela é composta por **quatro fases**:

01

Preparação:

Envolve a identificação de prioridades, seleção de participantes, envio de convites, alinhamento de expectativas e preparo dos profissionais com leituras prévias, inclusive stakeholders envolvidos no processo.

02

Aprendizado:

É o evento de aprendizagem, ou seja, experiências estruturadas com foco nos objetivos de aprendizagem e atividades práticas.

03

Transferência:

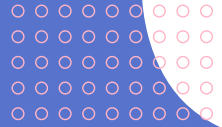
É o depois. A transferência do aprendizado e aplicação no trabalho: metas, planejamento de ações, acompanhamento, discussão com gestor.

04

Realização:

Aprendizagem precisa ser comemorada. Esta fase é a avaliação e reconhecimento das conquistas dos participantes, celebrando os resultados alcançados.

Adotar essas fases no design de aprendizagem garante treinamentos mais eficazes e relevantes, beneficiando tanto os profissionais quanto a organização. **APRENDIZAGEM CORPORATIVA É UMA MARATONA E NÃO UMA CORRIDA DE 100 METROS** :)



Experiências de aprendizagem customizadas que se transferem para a prática é o nosso negócio

O design de nossas experiências de aprendizagem customizadas vão do diagnóstico à implementação. Elas funcionam porque atuamos como consultores de performance em parceria com você.

A partir de objetivos de aprendizagem específicos, nosso design contempla ações e engajamento dos stakeholders nas 4 fases de aprendizagem assegurando a conexão com a realidade e transferência. E tudo isso no formato mais adequado para cada situação.



QUER DESCOBRIR COMO NOSSOS CUSTOMIZADOS CONTRIBUEM PARA O UPSKILLING, RESKILLING E PRONTIDÃO DA FORÇA DE TRABALHO? CHAME UM DE NOSSOS ESPECIALISTAS



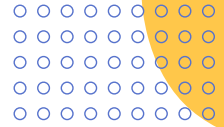
(11) 99408-3726



sg@learningsg.com

SIGA A SG NAS REDES:





Gamificação e jogos de aprendizagem

Uma das grandes questões da atualidade é sobre engajamento de participantes/aprendizes no aprendizado. São tantas distrações, múltiplas tarefas e falta de tempo, que parece cada vez mais difícil escolher metodologias ativas e engajadoras que contribuam com o alcance dos objetivos de aprendizagem propostos.

É aí que o uso de gamificação e jogos podem ser incluídos no design!



Jane McGonigal, designer de jogos e autora de diversos livros e de palestras super conhecidas no TED, apresenta algumas estatísticas interessantes sobre jogos que confirmam que atividades gamificadas podem ser interessantes para todos os públicos:

69%

dos chefes de família jogam vídeo games;

97%

dos jovens jogam no computador e também vídeo games;

40%

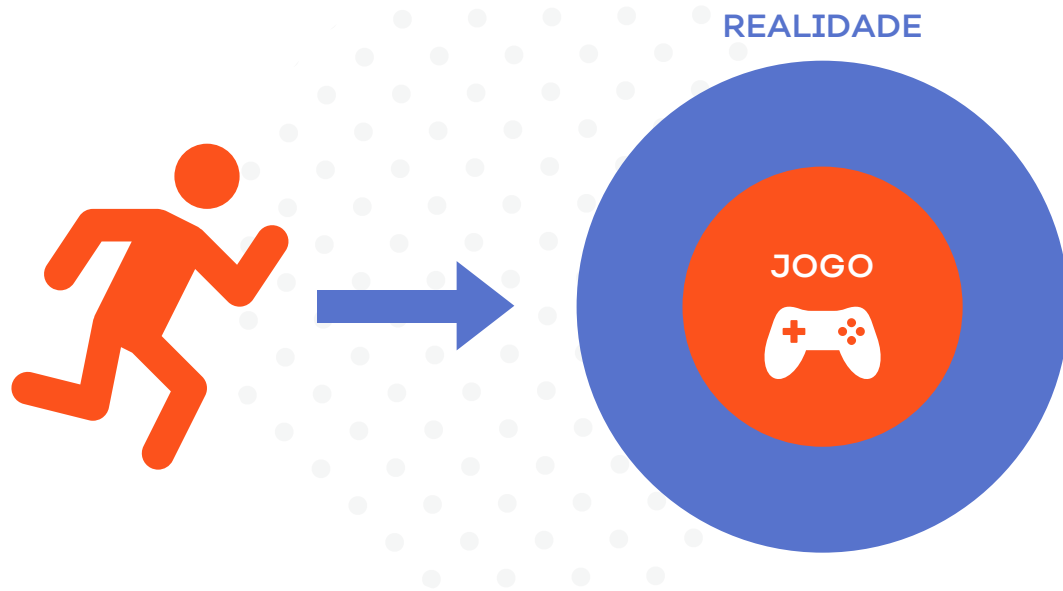
de todos os jogadores são mulheres;

A idade média dos jogadores é de 35 anos e eles têm jogado em média há 12 anos;



A maioria dos jogadores não tem a intenção de parar de jogar.

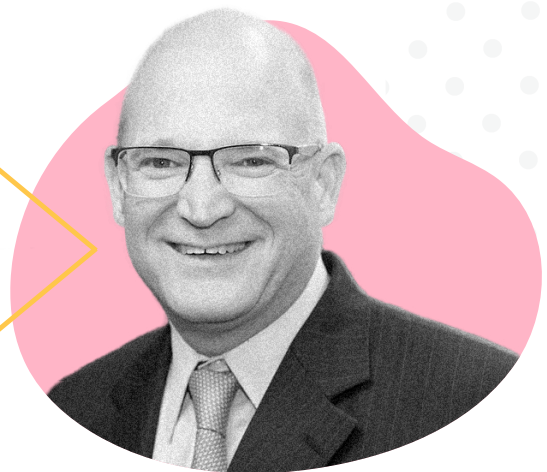
Jogar pode levar as pessoas para um “universo paralelo”, o que Johan Huizinga chama de **Círculo Mágico**, e nesse lugar o engajamento vai às alturas.



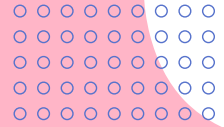
Vamos diferenciar? Porque gamificar experiências e construir jogos de aprendizagem são coisas diferentes. Veja o que diz **Karl Kapp**, um dos autores mais conhecidos na área e parceiro da SG:

A) Um jogo é um sistema no qual jogadores se engajam em um desafio abstrato, definido por regras, interatividade e feedback; e que gera um resultado quantificável frequentemente elicitando uma reação emocional.

B) Gamification é a utilização de mecânica, estética e pensamento baseados em games para engajar pessoas, motivar a ação, promover a aprendizagem e resolver problemas.



Karl Kapp



Gamificação e Jogos de Aprendizagem sob medida para sua necessidade



Com a SG aprender também é divertido. Isso acontece como resultado da combinação do Design de Aprendizagem com o pensamento do Game Designer para criar experiências imersivas que resultam em melhoria de performance.

Flora Alves e Kark Kapp se uniram para criar o **Game Thinking Academy** que deu origem ao framework que utilizamos para desenhar experiências de aprendizagem únicas e memoráveis para você.

QUER GAMIFICAR AS EXPERIÊNCIAS DE APRENDIZAGEM DE SUA EMPRESA? ENTRE EM CONTATO COM UM DE NOSSOS ESPECIALISTAS.



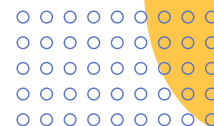
(11) 99408-3726



sg@learningsg.com

SIGA A SG NAS REDES:





Você sabe o que é cultura de aprendizagem?

A cultura de aprendizagem de uma organização diz respeito a um ambiente organizacional que **promove e valoriza intencionalmente a aprendizagem contínua, o compartilhamento de conhecimento e a experimentação.** Nessa cultura, as pessoas são incentivadas a buscar novas habilidades, expandir seus horizontes e crescer pessoal e profissionalmente e a **aprendizagem é vista como um processo contínuo e integrado às atividades do dia a dia.**

Assim como uma cultura organizacional forte e positiva pode contribuir significativamente para o sucesso e sustentabilidade de uma empresa, **é a cultura de aprendizagem robusta que irá garantir que os indivíduos**

inseridos nesta cultura se sintam motivados a desenvolver as habilidades necessárias para a sustentabilidade do negócio.

Flora Alves, CLO da SG, afirma que “o nível de maturidade da cultura de aprendizagem de uma empresa se mostra por meio do quanto ela é capaz de **priorizar a aprendizagem,** realizando intencionalmente **práticas formais e informais** que são recomendadas para o fortalecimento desta cultura de aprendizagem e entrega de experiências que se transformam em **performance melhorada de maneira alinhada aos objetivos do negócio**”.

Em sua organização, que práticas compõe a cultura de aprendizagem e estão enraizadas no modo de ser e fazer?



Descubra como fortalecer a cultura de aprendizagem de sua organização e fazer com que a aprendizagem seja abraçada por todos



Existe um provérbio africano que diz que é preciso uma aldeia inteira para educar uma criança. Este provérbio dialoga com a necessidade de termos práticas educacionais que contemplem todos os stakeholders e ações intencionais que promovam espaços informais de aprendizagem ao mesmo tempo que fomentam o protagonismo e a atitude *lifelong learner*.

QUER CONHECER OS PILARES QUE DÃO SUSTENTAÇÃO À CULTURA DE APRENDIZAGEM DE SUA EMPRESA E IDENTIFICAR SEU GRAU DE MATURIDADE? CONVERSE COM UM ESPECIALISTA DA SG.



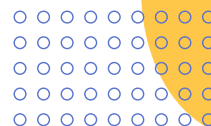
(11) 99408-3726



sg@learningsg.com

SIGA A SG NAS REDES:





O profissional da área de aprendizagem e seu propósito



Educação não transforma o mundo. Educação muda as pessoas. Pessoas transformam o mundo.

Paulo Freire



Não temos dúvida de que este propósito de contribuir com a educação das pessoas para promover transformação une uma boa parte dos profissionais de aprendizagem, inclusive nosso time. Mas como podemos nos qualificar para entregar as melhores experiências, que de fato contribuam com as transformações das pessoas? **Atuando como um designer de experiências aprendizagem!**

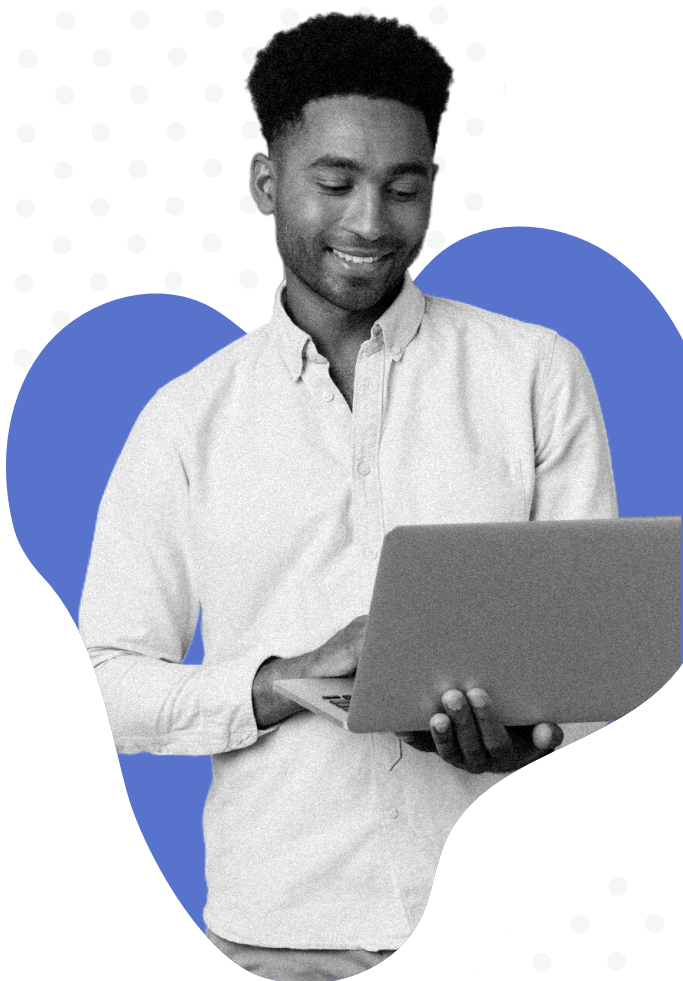


“

Ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção.

”

Paulo Freire



Criar possibilidades envolve a qualificação do profissional de aprendizagem, de forma que seja possível unir a ciência e a arte em aprendizagem. Vemos frequentemente o termo “passar o conteúdo”, mas propomos uma abordagem que vai além: **atuar como um verdadeiro facilitador de aprendizagem é colocar no centro quem aprende e a performance dessas pessoas, de modo a possibilitar o aprendizado e a transferência para a prática.**

Não nascemos prontos para isso e nosso modelo educacional escolar segue o caminho contrário, mas a boa notícia é que **podemos desenvolver habilidades e adquirir conhecimentos!**

Formação em Design de Aprendizagem com abordagem centrada no ser humano e certificada pela ABTD



Esta formação **desenvolvida pela SG** e **certificada pela ABTD** habilita o profissional para atuar como Designer de Aprendizagem Corporativo, contribuindo para o desenvolvimento das habilidades das pessoas de maneira alinhada aos objetivos do negócio. A formação contempla as 4 etapas do ciclo das experiências de aprendizagem e pode ser realizada em turmas abertas ou in company, presencial ou digitalmente.

QUER CONHECER O PROGRAMA COMPLETO?
CONVERSE COM UM ESPECIALISTA DA SG.



(11) 99408-3726



sg@learningsg.com

SIGA A SG NAS REDES:





Seja um Instrutor Master certificado e faça do sucesso de quem aprende com você, o seu sucesso!

Nesta formação, que é destinada a facilitadores profissionais e multiplicadores internos, você irá desenvolver 5 competências essenciais para a facilitação do aprendizado e demonstrar comportamentos observáveis que evidenciam essas competências.

Desenvolvida pela SG, certificada pela ABTD (Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento) e pelo DIT (*Department for International trade*) do Reino Unido, esta formação une a arte e a ciência da facilitação do aprendizado.



instrutormaster

QUER SENTIR DE PERTO O ORGULHO DE SER UM INSTRUTOR MASTER? CONVERSE COM UM ESPECIALISTA DA SG.



(11) 99408-3726



sg@learningsg.com

SIGA A SG:





APRENDIZAGEM



www.learningsg.com

escolavivasg.com.br

canvastrahentem.com

designdeaprendizagem.com.br

[Podcast Onde Quiser](#)