

# A HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA PASSA POR UM CONJUNTO DE TEORIAS TRANSFORMADORAS.

Cada uma, a seu modo, abriu a cabeça de gestores do mundo todo, promovendo um impulso extraordinário de que a aprendizagem de adultos e a capacitação profissional – inquestionáveis para o sucesso de uma organização – não são feitas por um caminho único.

A Affero Lab foi propulsora da divulgação das 6Ds, as seis disciplinas que transformam a educação em resultados para o negócio, e da aplicação da metodologia no Brasil. Hoje é consenso: o que acontece antes e depois é tão importante quanto o dia do treinamento em si. Fomos os pioneiros também em defender a importância do Blended Learning e a criação de soluções educacionais embasadas nesse conceito, combinando abordagens presenciais e digitais, formais e informais.

A questão essencial é que, apesar de todos esses recursos estarem à disposição para qualquer um, é difícil encontrar quem leva a teoria para a prática, de forma efetiva, e conecta todos esses elementos. E por aqui, como somos movidos pela Cultura Maker que desafia o tradicional, resolvemos criar um método próprio, baseado em tudo o que acreditamos e vivenciamos. Algo que fosse escalável e aplicável em qualquer organização.

Surge então o Modelo HUB, para transformar o programa ou workshop em um processo que conecta todas as oportunidades e experiências de aprendizagem do participante, tornando nossa entrega mais aderente e personalizada à cultura e às necessidades dos nossos clientes.

## 03 Premissas

### EXPERIÊNCIA COMPLETA

Consideramos que toda a solução de aprendizagem deve contemplar quatro momentos: Preparação, Aplicação, Transferência e Alcance; todos com igual importância. Isso significa que o momento do treinamento não é o começo, o meio ou o fim do processo de aprendizagem. Ele é parte de uma experiência mais ampla, que só acaba com a aplicação do conteúdo e na melhoria da performance.

### MINDSET DIGITAL

Novos temas, contato com o mercado e com os novos desejos e necessidades de um profissional no século 21. Nossa ideia de mindset digital é menos a tecnologia em si e mais a provocação de uma mudança no jeito de pensar e fazer as coisas, apoiando o participante com conteúdos e experiências que o auxiliem na sua performance em um mercado que se recria o tempo todo.

### CONTEÚDO PREPARATÓRIO

(SALA DE AULA INVERTIDA)

Quando os participantes se apropriam do conteúdo antes de chegar ao treinamento, temos mais tempo para focar o que realmente faz diferença: aplicar o conteúdo em problemas reais e compartilhar os aprendizados.

# Como funciona o Modelo HUB?

Basicamente, o modelo acontece em quatro momentos:

O objetivo de um programa de treinamento é aumentar a performance e o conhecimento de cada participante. Por isso, no Modelo HUB vamos além da aplicação presencial ou on-line do treinamento.

## 01

### Preparação

Antes do workshop

Flipped Classroom  
6Ds  
On-the-Job  
Social Learning  
Blended Learning

### Convite

O participante recebe um convite para iniciar o seu processo de desenvolvimento.

### Learning Pack

O participante recebe um Learning Pack com o conteúdo relativo ao tema. São conteúdos apresentados de forma profunda e atraente em diferentes mídias (vídeos, infográficos, textos).

Cada participante conecta o tema do workshop com algum aspecto do ambiente real de trabalho.

Esse momento pode demandar de 1 a 2 horas do participante.

## 02

### Aplicação

Workshop - Presencial e/ou on-line

Andragogia  
6Ds  
Experiential Learning  
Blended Learning

### Experimentação

Fazemos o alinhamento sobre a etapa de preparação e partimos para a aplicação do conteúdo na prática de forma genérica, sem vínculo com sua realidade (jogos, atividades, cases etc).

### Situação real

O participante faz a conexão do conteúdo/ferramenta à sua realidade e reflete sobre como o aprendizado pode ajudar a resolver problemas reais e melhorar sua performance.

## 03

### Transferência e Suporte

Após o workshop

6Ds  
70/20/10  
Social Learning  
Informal Learning  
On-the-Job

Esse momento pode demandar de 1 a 4 horas do participante.

### Momento da verdade

O participante sai com a missão de aplicar o que aprendeu no seu dia a dia de trabalho.

### Acompanhamento

Fornecemos suporte à transferência do aprendizado por meio de diversas ferramentas e atividades e acompanhamos cada participante (coaching em grupo, Action Learning, projetos reais, calls e apps).

6Ds  
On-the-Job  
Mensuração de Resultados

## 04

### Alcance

Aumento de performance atingido

### Aumento de performance

Aqui identificamos o ganho de performance do participante.

Buscamos evidências para reconhecer o real aprendizado de cada participante (certificado, digital badge).

# MAS O QUE ESTÁ POR TRÁS DO MODELO HUB?

---

## 6Ds

O treinamento só faz sentido se gerar resultado para o negócio. Dessa forma, o desenho da experiência de aprendizagem parte de uma real necessidade do negócio para que gere as competências e a performance desejadas.

## BLENDED LEARNING

Os conceitos de presencial e digital, aprendizagem formal e informal, autodireção e colaboração, atividades síncronas e assíncronas se misturam totalmente, aproveitando o que cada abordagem tem de melhor.

## APRENDIZAGEM AUTODIRIGIDA

O participante é elemento ativo do processo de aprendizagem. Assim, a autonomia e a responsabilidade pela aquisição e transferência do conhecimento ocupam papel de destaque na experiência de aprendizagem.

## 70/20/10

Um método que contempla um momento formal durante a aprendizagem (10), reconhece a importância do lado social (20) e dá o peso adequado para a aprendizagem informal e on-the-job (70). Mas, muitas vezes, esse ciclo completo só se dá por acaso. Ajudamos o participante a viver o 70/20/10 de maneira estruturada e coordenada.

## INFORMAL & SOCIAL LEARNING

A aprendizagem informal e social é utilizada como estratégia em tempo integral durante toda a experiência de aprendizagem. A interação entre os participantes e a aquisição de conhecimentos complementares são estimuladas o tempo todo, tanto no ambiente digital como no presencial, para favorecer a construção conjunta de conhecimento.

## ON-THE-JOB

Desde o momento da Preparação, o participante terá que buscar a conexão do tema com um projeto, problema ou situação real do seu dia a dia. Até que, na hora da transferência, a aprendizagem passa a ser 100% na vida real, para consolidar o aprendizado, gerar um melhor desempenho e impactar os resultados do negócio.

## ALCANCE

Toda a experiência de aprendizagem conta com conteúdos e atividades que orientam a aplicação prática do conteúdo para gerar a performance desejada. O cumprimento dessas etapas e a transferência do conteúdo, quando evidenciados e compartilhados, trazem a responsabilidade da transferência para o participante, além de uma reflexão sobre o que foi conquistado.

## MENSURAÇÃO DE RESULTADOS

A definição dos resultados é pensada no início do programa e acompanhada ao longo dele para obtenção de indicadores de performance e de resultado que auxiliem a empresa na avaliação do ROI do treinamento.