



O treinamento e evolução contínua dos funcionários deve estar na agenda de qualquer empresa que esteja efetivamente preocupada com o sucesso ao médio e longo prazo.

A importância do treinamento contínuo nas equipes de TI é amplamente reconhecida como um pilar fundamental para alcançar desempenho máximo e produtividade.

No entanto, não é incomum que líderes de TI cometam erros significativos ao estabelecer e supervisionar programas de treinamento, especialmente quando esses são vistos apenas como uma obrigação formal.

Li esse artigo aqui da CIO Online e gostei muito das principais dicas que ela aponta dentro dessa disciplina de treinamento e capacitação dos funcionários.

Este artigo explora os equívocos comuns nesse processo e discute como podem ser evitados, garantindo que o treinamento em TI realmente contribua para o desenvolvimento contínuo e para o sucesso organizacional.

Vale a leitura do artigo original:

<https://www.cio.com/article/474751/7-common-it-training-mistakes-to-avoid.html>

Visão geral do artigo da CIO Online

O artigo aborda os erros frequentemente cometidos por líderes de TI na implementação de programas de treinamento.

Tratar o treinamento como uma mera formalidade transmite uma mensagem negativa à equipe, podendo contagiar a todos com uma mentalidade desmotivadora.

Ele propõe uma integração do treinamento nas atividades diárias como solução mais eficaz.

É destacada a importância de alinhar os objetivos do treinamento com o desenvolvimento de habilidades, em vez de apenas promoção de carreira.

A importância de habilidades interpessoais, ou “soft skills”, é enfatizada, sugerindo que estas são, de fato, habilidades centrais necessárias para o sucesso.

É ressaltada a necessidade de um compromisso contínuo com a aprendizagem para alinhar TI com os objetivos empresariais maiores.

É abordada a importância de considerar a diversidade de estilos de aprendizagem na criação de módulos de treinamento.

É discutida a relevância instrucional, salientando que os profissionais de TI precisam entender o valor do treinamento para se engajarem verdadeiramente.

Finalmente, é feita uma advertência contra a economia de recursos em programas de treinamento, que deve ser considerada uma parte integrante e crucial da estratégia organizacional, não apenas um adendo.

A evolução contínua - uma preocupação individual e das empresas

Seguir aprendendo e evoluindo é algo que prezo muito e acredito que é uma disciplina que deveria ter como maior interessado o próprio indivíduo.

Afinal, se pensarmos bem, o maior beneficiado é a própria pessoa: ela se capacita, se diferencia e passa a ser profissionalmente mais valorizada uma vez que aumenta o seu potencial de criação de valor.

E em última instância, uma vez que nos tornamos adultos, passamos ser os grandes responsáveis pelas nossas carreiras. Em última instância cada indivíduo é quem trilha o seu caminho.

De qualquer forma, obviamente cada empresa desempenha o seu papel nesse processo e é do interesse das mesmas que seu quadro de colaboradores siga evoluindo e se capacitando para os novos desafios que vão surgindo de tempos em tempos.

Nesse sentido, vale aquela frase (infelizmente não me recordo do nome do autor) que falava algo como “se você acha caro treinar um funcionário é melhor saber quanto custa um não preparado”.

E coloque na equação o fator da competição, pois ninguém fica parado: seus competidores seguirão evoluindo enquanto empresas e seus maiores talentos podem se sentir atraídos por trabalhar em empresas que se preocupam com a capacitação contínua das pessoas.

A importância dos programas de treinamento

A evolução contínua no campo da tecnologia da informação exige que as organizações mantenham suas equipes sempre atualizadas.

No entanto, liderar programas eficazes de treinamento em TI vai além da simples execução de sessões educativas, envolve uma compreensão profunda de como promover um aprendizado significativo e contínuo.

Devem ser considerados alguns aspectos cruciais para maximizar a eficácia do treinamento e evitar erros comuns que podem comprometer o desenvolvimento de suas equipes.

Enfatizar os Objetivos Corretos

Muitas vezes, os programas de treinamento em TI são estruturados com foco na progressão de carreira ao invés do desenvolvimento de habilidades.

Esse enfoque pode resultar em uma cultura de escalada profissional que negligencia a

importância do aprendizado contínuo e da melhoria constante.

Ao invés disso, é fundamental valorizar e incentivar a aquisição de novas habilidades, promovendo missões focadas em habilidades que motivem a equipe a expandir continuamente sua competência técnica e sua aplicabilidade no cenário empresarial dinâmico.

Não Negligenciar as Soft Skills

Um erro comum é focar exclusivamente nas habilidades técnicas, deixando de lado competências profissionais essenciais como acuidade empresarial, gestão de comunicação e liderança.

Essas habilidades, muitas vezes referidas como soft skills, devem ser consideradas habilidades centrais, pois são cruciais para a comunicação eficaz e para a produção de soluções que se alinhem com as necessidades de todos os stakeholders.

Abordar a Mudança Continuamente

O compromisso com o aprendizado contínuo, desenvolvimento e alinhamento empresarial é essencial para manter a relevância e a eficácia operacional em um campo que está sempre em fluxo.

Priorizar o alinhamento empresarial sem um compromisso equivalente com o aprendizado contínuo pode levar a uma estagnação e falta de inovação.

Considerar a Diversidade de Estilos de Aprendizagem

Desconsiderar a individualidade dos membros da equipe de TI pode levar a resultados de treinamento inconsistentes.

É vital desenvolver módulos 'de treinamento que atendam a todos os estilos de aprendizagem, desde pensadores visuais até aqueles mais analíticos ou criativos, permitindo que as soluções para problemas e desafios sejam abordadas de múltiplos ângulos.

Evitar a Irrelevância Instrucional

Os profissionais de TI precisam reconhecer o valor do treinamento para se envolverem plenamente.

Se os membros da equipe não compreenderem a necessidade ou relevância de um programa ou sessão de treinamento específico, eles podem não perceber seu valor e, conseqüentemente, mostrar pouco interesse e engajamento.

Não Economizar nos Recursos

A educação da equipe nunca deve ser vista como secundária, portanto, é crucial alocar os recursos adequados – financeiros, temporais e humanos – para os programas de treinamento.

Limitar esses recursos pode impedir o acesso ao treinamento necessário, não apenas para o pessoal de TI principal, mas também para o suporte secundário.

Integrar o Treinamento ao Dia a Dia

Talvez a abordagem mais eficaz seja educar os membros da equipe de maneira tão integrada que eles nem percebam que estão sendo treinados.

Isso pode incluir desde lembretes periódicos e exercícios regulares de conscientização sobre phishing até a gamificação da experiência de aprendizado para melhorar o engajamento e a retenção de conhecimento.

CIO Codex Framework - People Learning Management Capability

A fim de oferecer alguma base teórica sobre o tema, a seguir segue um resumo do conteúdo oferecido pelo CIO Codex Framework que trata os conceitos e características desse tema.

A People Learning Management é essencial para manter a equipe de TI atualizada com as mais recentes tecnologias e práticas do setor.

Ao cultivar uma cultura de aprendizado contínuo e prover os recursos necessários, essa capability contribui significativamente para o sucesso da organização no

ambiente tecnologicamente dinâmico de hoje.

Conceitos

- **Desenvolvimento Profissional:** Refere-se ao processo pelo qual os colaboradores de TI aprimoram suas habilidades, conhecimentos e competências por meio de treinamento, aprendizado formal e experiências práticas.
- **Treinamento Personalizado:** Envolve a adaptação dos programas de treinamento para atender às necessidades individuais dos membros da equipe de TI, maximizando a eficácia do aprendizado.
- **Aprendizado Contínuo:** Promove uma cultura de aprendizado constante, reconhecendo que a tecnologia e as melhores práticas estão sempre em evolução.
- **Avaliação de Competências:** Inclui a avaliação regular das habilidades e competências da equipe de TI para identificar lacunas de conhecimento e áreas que requerem desenvolvimento adicional.
- **Transferência de Conhecimento:** Refere-se à prática de compartilhar conhecimento e experiência entre os membros da equipe, promovendo a colaboração e a disseminação do know-how.

Características

- **Mapeamento de Competências:** Identifica as competências essenciais necessárias para a equipe de TI e cria planos de desenvolvimento personalizados para cada colaborador.
- **Acesso a Recursos de Aprendizado:** Disponibiliza uma ampla gama de recursos, como cursos online, materiais de treinamento e especialistas internos, para apoiar o aprendizado da equipe.
- **Avaliações Regulares:** Realiza avaliações de competências e desempenho para medir o progresso individual e identificar áreas de melhoria.
- **Mentoria e Tutoria:** Oferece oportunidades para mentoria e tutoria, permitindo que os membros mais experientes compartilhem conhecimentos com os menos experientes.
- **Acompanhamento de Resultados:** Monitora os resultados do treinamento e seu impacto nas operações de TI, garantindo um retorno claro sobre o investimento em desenvolvimento.

CIO Codex Framework - Human Assets

No contexto do CIO Codex Asset Framework, a camada Human destaca a preeminência do elemento humano na Tecnologia da Informação.

Esta camada representa a soma das capacidades, experiências e engajamento dos indivíduos responsáveis pela criação, gestão e operação das soluções tecnológicas.

É um reconhecimento de que, embora a infraestrutura, as plataformas e as políticas de segurança sejam fundamentais, são as pessoas que interpretam, implementam e dão vida à tecnologia.

A área de Human enfoca o desenvolvimento de competências técnicas e interpessoais, incentivando a liderança, a inovação e a aprendizagem contínua.

A capacidade da equipe de TI em adaptar-se às mudanças, solucionar problemas complexos e colaborar efetivamente é essencial para o progresso e para a resiliência organizacional.

Além disso, o bem-estar e a motivação dos colaboradores são críticos para a manutenção de uma força de trabalho produtiva e comprometida.

A importância da camada Human transcende a simples alocação de recursos para se focar na cultura de TI, na gestão do conhecimento e na sucessão de liderança.

O desenvolvimento e a retenção de talentos são imperativos, especialmente em um cenário de rápidas inovações tecnológicas, onde a necessidade de habilidades atualizadas é constante.

O engajamento efetivo dos profissionais de TI com o negócio e entre si também é fundamental para a colaboração e a cocriação de valor.

Esta camada influencia diretamente a capacidade de uma organização de se adaptar e de inovar.

Um time de TI altamente qualificado e motivado é uma vantagem competitiva no mercado digital.

Profissionais capacitados e engajados são mais propensos a desenvolver e implementar soluções tecnológicas que não apenas atendem às necessidades atuais da empresa, mas que também podem antecipar e se adaptar às demandas futuras.

Portanto, a camada Human é vital para a completude da área de tecnologia, pois fornece o discernimento, a criatividade e a força motriz por trás da utilização efetiva de todas as outras camadas de ativos tecnológicos.

É o componente humano que, em última análise, define a capacidade de uma

organização de se posicionar de forma robusta na vanguarda da era digital.

As propriedades e qualidades desta camada, são examinadas mais a fundo na sequência, proporcionando uma visão detalhada e abrangente da importância do elemento humano na tecnologia.

A camada Human é fundamental no ecossistema de TI, pois aborda diretamente o elemento mais dinâmico e influente: as pessoas.

Cada uma dessas propriedades desempenha um papel crucial na construção de uma equipe de TI resiliente, inovadora e eficaz, capaz de enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades no campo da Tecnologia da Informação

Na sequência são explorados em detalhes de cada uma das dez propriedades essenciais desta camada.

Tenacity (Tenacidade)

- A tenacidade refere-se à persistência e determinação dos profissionais de TI em enfrentar e superar desafios.
- Isso inclui a habilidade de persistir em problemas complexos, a capacidade de se adaptar a mudanças e a disposição de aprender continuamente.

Versatility (Versatilidade)

- Versatilidade é a capacidade dos profissionais de TI de se adaptar a diferentes situações e desafios, assumindo diversos papéis e responsabilidades quando necessário.
- Isso implica uma ampla gama de habilidades e a capacidade de aplicar conhecimentos em vários contextos.

Creativity (Criatividade)

- A criatividade em TI é a habilidade de conceber soluções inovadoras e eficazes para problemas complexos.
- Isso pode envolver pensar fora dos padrões convencionais, explorar novas tecnologias e abordagens, e aplicar insights criativos para superar desafios técnicos.

Hard Skills (Habilidades Técnicas)

- Hard skills são as habilidades técnicas específicas necessárias em TI, como programação, gerenciamento de redes, segurança cibernética, análise de dados, entre outras.
- Essas habilidades são fundamentais para a execução eficiente e eficaz das funções de TI.

Soft Skills (Habilidades Interpessoais)

- Soft skills incluem habilidades interpessoais como comunicação, trabalho em equipe, resolução de conflitos e liderança.
- São essenciais para a colaboração efetiva dentro de equipes de TI e entre diferentes departamentos, bem como para liderar e motivar equipes.

Continuous Learning (Aprendizado Contínuo)

- O aprendizado contínuo é vital no campo em constante evolução da TI, a qual possui conceitos, ferramentas e tecnologias que se renovam em um ritmo cada vez mais acelerado.
- Envolve a disposição e a capacidade de se atualizar constantemente com as novas tecnologias, metodologias e tendências da indústria.

Leadership & Influence (Liderança e Influência)

- Liderança e influência em TI envolvem a capacidade de guiar, inspirar e motivar equipes, além de influenciar decisões estratégicas e promover mudanças.
- A liderança eficaz é fundamental para o sucesso de projetos de TI e para a adoção de novas tecnologias e processos.

Emotional Intelligence (Inteligência Emocional)

- A inteligência emocional é a habilidade de entender e gerenciar emoções próprias e alheias.
- Em TI, isso é crucial para gerenciar equipes, lidar com estresse e mudanças, e manter um ambiente de trabalho positivo e produtivo.

Engagement & Motivation (Engajamento e Motivação)

- Engajamento e motivação referem-se à capacidade de manter equipes de TI engajadas e motivadas.
- Isso inclui criar um ambiente de trabalho que apoie o crescimento pessoal e profissional, reconheça as contribuições e incentive a inovação.

Human Capacity (Capacidade Humana)

- Capacidade humana é a habilidade de uma organização de ter o número adequado de pessoas qualificadas para o volume de trabalho esperado.
- Isso envolve planejamento de recursos humanos, treinamento e desenvolvimento de equipes, e a adequação da força de trabalho às demandas do negócio.
- Ou seja, apesar de não ser uma característica ou propriedade intrínseca de cada pessoa, é um conceito ou propriedade muito relevante e que precisa ser considerado pelas organizações, uma vez que o balanço adequado da quantidade de pessoas e a respectiva “capacidade” de entrega.
- Essa importância se dá tanto sob a ótica de se evitar a sobra de capacidade e sua subsequente ineficiência operacional, assim como evitar a falta de capacidade, que por sua vez traz como consequência a fadiga, estresse das pessoas pela sobrecarga de trabalho, além de eventuais impactos no time to market para novas entregas, ou ainda a queda na qualidade da operação.

Concluindo

A partir da análise das falhas comuns em programas de treinamento de TI, fica claro que um programa eficaz requer uma abordagem holística que considere não apenas as habilidades técnicas, mas também as competências interpessoais.

Líderes de TI devem esforçar-se para criar uma cultura de aprendizado contínuo que não apenas prepare os colaboradores para as demandas atuais, mas também para desafios futuros, alinhando o treinamento com os objetivos de longo prazo da organização.

Na minha visão, como um profissional de TI, enfatizo a importância de uma estratégia de treinamento que integre completamente as necessidades individuais e organizacionais.

Isso não só aumentará a motivação e o engajamento da equipe, como também promoverá um ambiente de trabalho mais inovador e adaptável.

Além disso, ao priorizar um investimento adequado em recursos de treinamento, as organizações podem evitar a estagnação e impulsionar um crescimento sustentável e eficiente.

Implementar um programa de treinamento eficaz em TI exige mais do que o cumprimento de requisitos formais, requer uma estratégia bem pensada que considere as necessidades dinâmicas de desenvolvimento profissional da equipe.

Ao evitar esses erros comuns e adotar uma abordagem holística e integrada, os líderes de TI podem garantir que sua equipe não apenas mantenha o ritmo com as inovações tecnológicas, mas também esteja preparada para enfrentar os desafios futuros com confiança e competência.

Este compromisso com o crescimento e desenvolvimento contínuo é fundamental para o sucesso a longo prazo de qualquer organização tecnológica.

Portanto, encorajo todos os líderes de TI a reavaliar e revitalizar seus programas de treinamento, garantindo que estes sejam uma alavanca para o sucesso e não apenas uma obrigação burocrática.

A chave para o futuro não está apenas em adquirir tecnologia avançada, mas em investir nas pessoas que a utilizam.