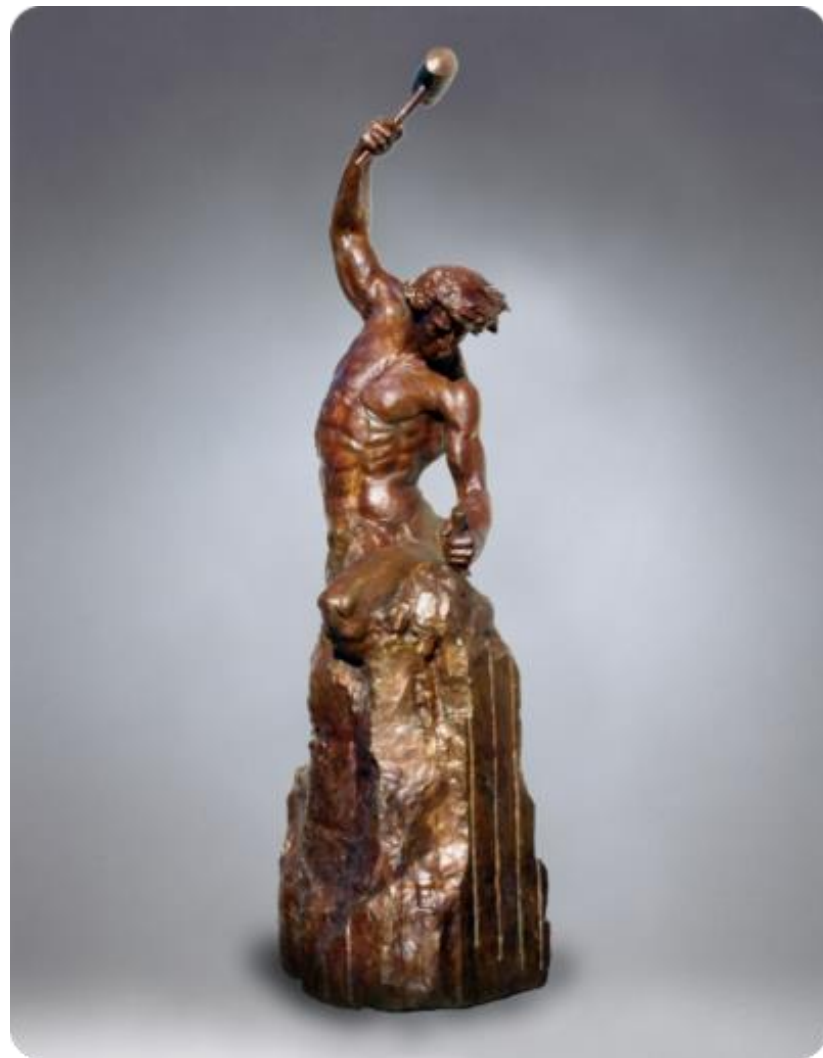


# Lifelong learning

A importância da cultura de aprendizagem contínua

Kamila Pagel  
Mônica Bernardi

# Self made man



Bobbie Carlyle

# O contexto de aprendizagem



# O contexto de aprendizagem



Resultados crescentes



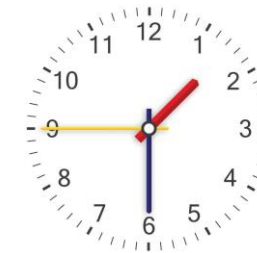
Demandas diversas



Políticas intersetoriais



Recursos escassos



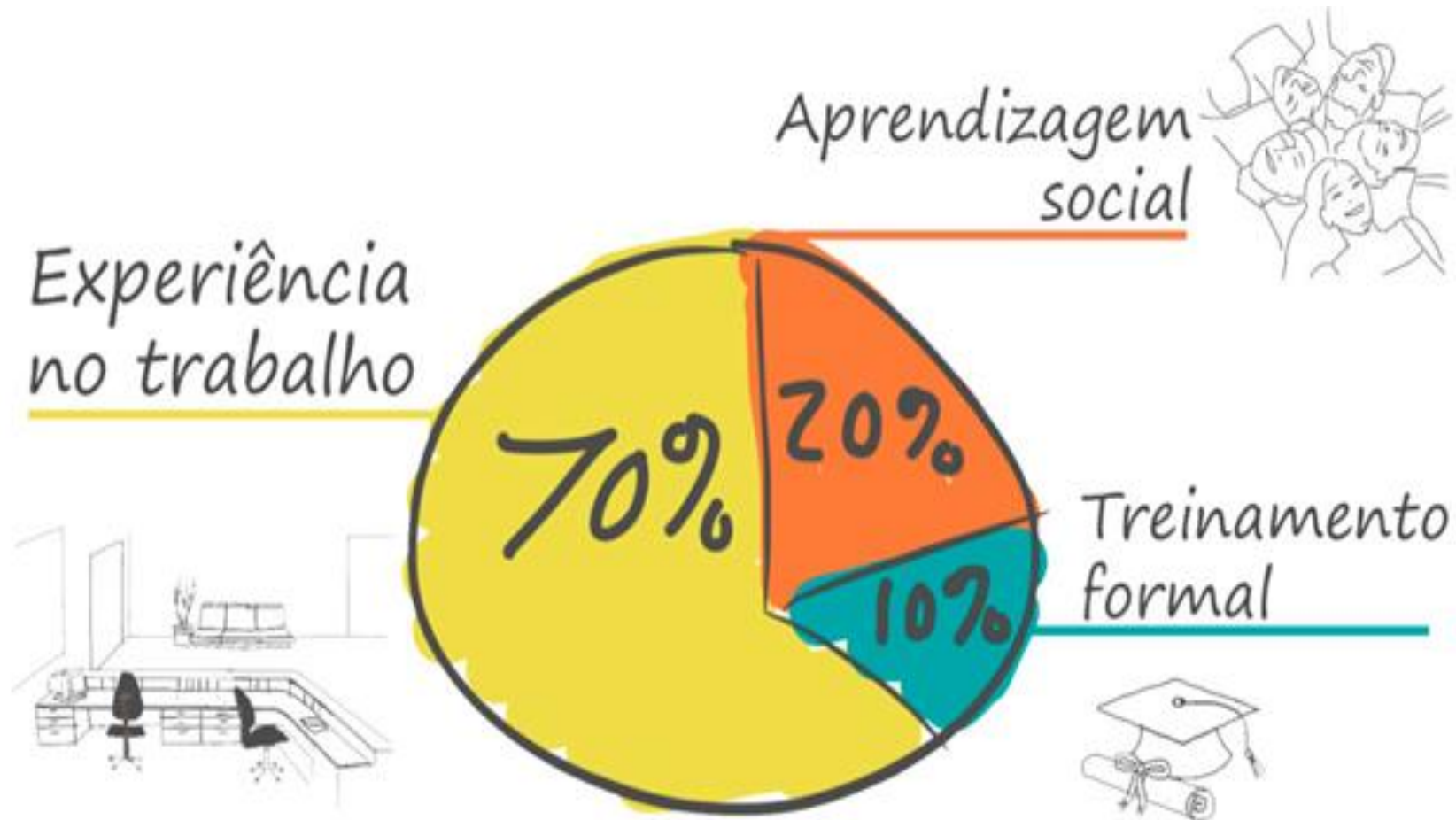
Respostas rápidas

# Aprendizagem e competências



ENTREGAS

# Teorias de aprendizagem



# Aprendizagem e engajamento



Fonte:





- 2010 - relatório da **Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI**, da Unesco, que o conceito começou a ser difundido com mais intensidade.
- Lifelong learning pode ser amplamente definida como a aprendizagem que é buscada ao longo da vida: aprendizagem **flexível, diversa e disponível** em momentos e lugares diferentes. A lifelong learning acontece de forma intersetorial, promovendo a aprendizagem além da escolaridade tradicional e ao longo da vida adulta (DELORS, 1996)



# Como a *Lifelong Learning* vai ganhando espaço

- A necessidade de desenvolver **novas habilidades** está entre os motivos mais relevantes para adotar a *lifelong learning*.
- A *lifelong learning* é eficaz para a impulsionar a capacidade de **pensar fora da caixa** e propor novas soluções.
- A *lifelong learning* **estimula o desenvolvimento de habilidades comportamentais**.
- Um estudo da *CareerBuilder* mostrou que para 77% dos empregadores as **soft skills são tão importantes** quanto os conhecimentos técnicos.

Expansão do aprendizado  
**não está ligada às  
instituições, mas à vontade  
do próprio indivíduo.**

A busca pela educação  
permanente deve acontecer  
de maneira **voluntária e  
proativa.**



O que a organização e a  
área de Gestão de Pessoas  
pode fazer?

“... um **processo de apoio contínuo** que **estimula e capacita** os indivíduos a adquirir todos os conhecimentos, valores, habilidades e compreensão que exigirão ao longo suas vidas e aplicá-los com confiança, criatividade e prazer, em todas as funções circunstâncias e ambientes. ” (WATSON, 2003)



## 1. Aprender a conhecer

- Requer curiosidade, reflexão, postura questionadora e pensamento crítico.
- Só assim é possível construir o **conhecimento autônomo**.

## 2. Aprender a fazer

- A maior parte do aprendizado se deve ao fazer: 70:20:10.
- Aprendizagem *on-the-job*, provém da vivência (tarefas rotineiras, responsabilidades ou desafios).
- a prática faz com que o conhecimento se torne um hábito



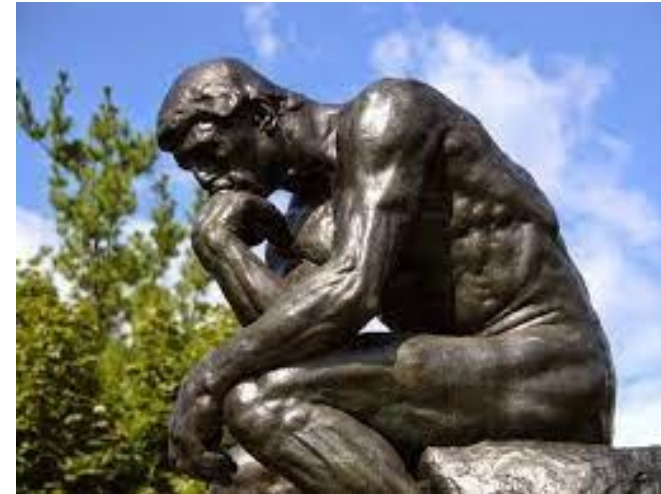
## 3. Aprender a conviver

- A **interação com outras pessoas** permite aprimorar o conhecimento (70:20:10)
- **Qualquer tipo de troca** tem o poder de promover o aprendizado.



## 4. Aprender a ser

- **Desenvolver autonomia para aprender coisas novas.**
- O indivíduo deve formar **autorresponsabilidade** sobre o seu aprendizado.
- E não há outra maneira de fazer isso sem que seja descobrindo o seu próprio potencial.





# Como se tornar um *lifelong learner*

- O que você espera aprender?
- Quais são os **assuntos do seu interesse**?
- É preciso ter prazer pelo aprendizado



## LIFELONG LEARNER

- É preciso ter clareza do que se espera aprender e plano de ações para alcançar o aprendizado.
- **É com base na prática que tudo se torna hábito.**



### INTERESSES

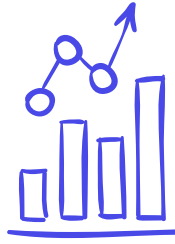


- A lifelong learning **é um estilo de vida** e deve perdurar para sempre.
- Certifique-se de que **isso é realmente o que você quer**, e vá trabalhando a sua mente para não desistir da meta.

### PLANEJAMENTO



# Como se tornar um *lifelong learner*



## ACOMPANHE SEU PROGRESSO

- Alinhe as suas expectativas de acordo com os momentos da sua vida
- A lifelong learning é para sempre.
- Quando você alcançar o aprendizado que foi traçado no seu plano, novos conhecimentos devem ser perseguidos.



## REVISE SEUS OBJETIVOS

- Avalie os seus conhecimentos e mensure o aprendizado em relação ao seu planejamento.
- Celebre cada conquista.



Os *lifelong learners* contribuem para **consolidar uma cultura de aprendizagem** na organização.

# Como está a minha organização e os servidores?

<https://www.menti.com/qmhj2xzc>

Acesse [www.menti.com](http://www.menti.com) e use o código 5983 1165

# Cultura de aprendizagem



**Aprendizagem partindo de um problema público é capaz  
de despertar a motivação intrínseca**

Evidências  
daquele  
problema

Quem é o  
usuário daquele  
problema

Estimula o  
aprender para  
gerar resultados



“É o problema gerando aprendizagem e não a aprendizagem tentando resolver algo que não existe” (Marizaura Camões)

“... um **processo de apoio contínuo** que **estimula e capacita** os indivíduos a adquirir todos os conhecimentos, valores, habilidades e compreensão que exigirão ao longo suas vidas e aplicá-los com confiança, criatividade e prazer, em todas as funções circunstâncias e ambientes. ” (WATSON, 2003)

- Quais são as condições que a organização pode oferecer para os seus servidores aprenderem?
  - O que a área de Gestão de Pessoas pode fazer?
  - Que estratégias podem ser adotadas para criar um ambiente de aprendizagem?