



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Universitário Santo Agostinho

revistafsa

www4.fsnet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 21, n. 10, art. 3, p. 45-62, out. 2024

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2024.21.10.3>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



MIAR



Aprendizado Contínuo ao Longo da Vida: Seus Benefícios e Oportunidades de Crescimento

Continuous Lifelong Learning: Its Benefits and Growth Opportunities

José Carlos Alves de Freitas

Mestre em Administração e Desenvolvimento Empresarial pela Universidade Estácio de Sá

Professor da Universidade Estácio de Sá

E-mail: jocaalfreitas@gmail.com

Endereço: José Carlos Alves de Freitas

Centro Empresarial Barra Shopping – Av. das Américas,
4.200 – Bloco 11, Barra da Tijuca CEP: 22640-102, Rio
de Janeiro/RJ, Brasil.

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

**Artigo recebido em 25/06/2024. Última versão
recebida em 16/06/2024. Aprovado em 16/06/2024.**

**Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review
pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review
(avaliação cega por dois avaliadores da área).**

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

Em um mundo em constante mudança, aprender se torna uma necessidade, não uma opção. Mas como garantir que estamos preparados para as novas realidades? Será que o que aprendemos na escola e no trabalho é suficiente? O aprendizado ao longo da vida (Lifelong Learning) surge como resposta a esses desafios. Através da busca autônoma por conhecimento, vamos além da sala de aula e descobrimos novas possibilidades. Este artigo analisa como a pesquisa explicativa e a análise bibliográfica podem ajudar na compreensão do aprendizado ao longo da vida, identificando obstáculos e promovendo descobertas pessoais. Mas por que algumas pessoas param de aprender? O estudo do Lifelong Learning busca entender essa questão e incentivar a retomada do aprendizado.

Curiosidade, motivação e adaptabilidade são essenciais para aplicar o conhecimento na prática e se destacar em um mercado em constante transformação. Investir tempo e esforço no aprendizado é fundamental para o desenvolvimento pessoal e profissional. É a chave para um futuro promissor em um mundo em constante evolução. Com isso, desenvolveremos cada vez mais a habilidade de antecipar e prever uma nova onda. A adoção dessa prática é desafiadora, mas será muito gratificante.

Palavras-chave: Lifelong learning. Aprendizado contínuo. Dados. Informação. Conhecimento.

ABSTRACT

In an ever-changing world, learning becomes a necessity, not an option. But how to ensure that we are prepared for the new realities? Is what we learn at school and at work enough? Lifelong Learning emerges as a response to these challenges. Through the autonomous search for knowledge, we go beyond the classroom and discover new possibilities. This article analyzes how explanatory research and bibliographic analysis can help understand lifelong learning, identifying obstacles and promoting personal discoveries. But because some people stop learning? The Lifelong Learning study seeks to understand this issue and encourage the resumption of learning.

Curiosity, motivation and adaptability are essential to apply knowledge in practice and stand out in a constantly changing market. Investing time and effort in learning is essential for personal and professional development. It is the key to a promising future in a constantly evolving world. With this, we will increasingly develop the ability to anticipate and predict a new wave. Adopting this practice is challenging, but it will be very rewarding.

Keyword: Lifelong learning. Continuous learning. Data. Information. Knowledge.

1 INTRODUÇÃO

Um dos grandes desafios do mundo contemporâneo é provocar e conscientizar sobre a importância do aprendizado contínuo. Mais do que simplesmente parar de aprender após o término de um ciclo de estudos, retornar ou continuar o aprendizado é um tema que pode transformar a forma de pensar e encarar o mundo de uma maneira diferente.

Neste artigo, iremos abordar benefícios, causas e consequências em se adotar ou não práticas para essa criação de hábitos de aprendizado. Perceberemos que a aprendizagem contínua está presente em nossas vidas desde que nascemos. O ponto crucial é: por que paramos e não damos continuidade a algo que começou ao nascermos?

A expressão "lifelong learning" ou "aprendizagem ao longo da vida", em português, não se originou de uma única pessoa, mas surgiu como um conceito ao longo do tempo, moldado por diversos pensadores e educadores. A partir do século XX, essa ideia ganhou força, à medida que a importância da educação contínua se tornou evidente em diversas áreas, desde a educação formal até o desenvolvimento profissional e o aprendizado individual.

Um dos primeiros e mais influentes defensores da aprendizagem ao longo da vida foi o educador e filósofo americano John Dewey¹ (1859-1952), que enfatizou a importância da educação contínua e da adaptação às mudanças na sociedade moderna. Suas ideias tiveram um impacto profundo na educação em todo o mundo, inspirando movimentos como a Escola Nova no Brasil². Seus livros, como "Democracia e Educação" e "Experiência e Educação", ainda são leitura obrigatória para educadores e estudantes.

Além disso, organizações internacionais como a UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura)³ têm promovido ativamente a ideia de "lifelong learning" desde a segunda metade do século XX. Defendido pelo pensador e economista Jacques Delors, o lifelong learning possui quatro pilares: 1) Aprender a conhecer;

¹ John Dewey (1859-1952) foi um filósofo, psicólogo e educador norte-americano, considerado um dos pensadores mais influentes do século XX. Foi o criador da chamada Escola Nova. Acreditava na educação pela ação e criticava a educação tradicional, o intelectualismo e a memorização. Ele pregava uma educação que propiciasse à criança condições de resolver por si própria seus problemas. Para ele, a experiência pessoal era fundamental. Ele acreditava que a educação deveria ser mais do que memorização de fatos, mas sim uma oportunidade para desenvolver o pensamento crítico, a resolução de problemas e as habilidades sociais dos estudantes.

² A concepção Escola Nova está relacionada ao conjunto de ideias e a realizações voltadas para a renovação da mentalidade dos educadores e das práticas pedagógicas. Contudo, acreditamos que esta concepção se consolidou entre os educadores somente nos anos 1930. Segundo os escolanovistas, a educação tradicional se achava centrada no professor e na transmissão do conhecimento. O mestre detinha o saber e a autoridade, dirigia o processo, e, ainda mais, se apresentava como um modelo a seguir. Na escola renovada, porém, o aluno é o centro. (retirado da Revista da UNICAMP: https://www.fe.unicamp.br/pf-fe/publicacao/4901/art10_22.pdf)

³ UNESCO: Promotora ativa da "lifelong learning" desde a segunda metade do século XX.

2) Aprender a fazer; 3) Aprender a conviver e 3) Aprender a ser. Os pilares podem ser definidos da seguinte forma:

Aprender a conhecer: envolve estar aberto a diferentes saberes, independente da área de atuação. Tem como premissa conhecer com mais profundidade os assuntos estudados, bem como sua aplicação em sistema - sua conexão com temas diferentes ou mesmo com os que são correlatos.

Aprender fazendo: essencial, sobretudo, para o ensino de adultos, ele requer a união de teoria (ou pelo menos uma base ou fundamento) com a prática, a fim de acelerar e melhorar a aprendizagem.

Aprender a conviver: tem a ver com outras Soft Skills⁴, tais como a resolução de problemas complexos, resiliência, colaboração e trabalho em equipe. Pode ser resumido como saber conviver com pessoas de diferentes perfis e adaptar-se a ambientes distintos, de forma rápida e sem preconceitos.

Aprender a ser: envolve o desenvolvimento do indivíduo como profissional e como pessoa. Ao praticar tal Soft Skill, ele se torna um cidadão mais esclarecido e autônomo, não apenas no conceito social, mas desenvolve seu próprio método de aprendizado (autoconhecimento e autodidatismo).

Ao longo deste artigo, demonstraremos que o conceito lifelong learners é o caminho mais promissor para nos mantermos relevantes e ativos, utilizando o aprendizado contínuo como uma habilidade capaz de transformar a vida das pessoas. Faremos sua introdução, abordando a construção ao longo de nossa vida. Isso fornecerá informações sobre como percorremos essa jornada.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Coleta de dados

Quando criança, aprendemos aos poucos a juntar dados, transformá-los em informações e, através de uma combinação de desenvolvimento cognitivo, linguístico e social, comunicamos com nossos pais ou pessoas que naquele momento interagem conosco.

⁴ Soft Skill: São habilidades sociocomportamentais, ligadas diretamente às aptidões mentais de um candidato e à capacidade de lidar positivamente com fatores emocionais.

Desde cedo, aprendemos a coletar dados sensoriais⁵ do que acontece ao nosso redor, classificando-os como sons, cheiros, toques, gestos e visões. Observamos os gestos que acompanham as palavras e, aos poucos, associamos esses gestos aos objetos que referem. A partir dessa coleta de dados, o cérebro da criança começa a processá-los, focando sua atenção e sendo influenciado pela voz e pelos gestos das pessoas. Esses processamentos cognitivos permitem à criança armazenar informações na memória e construir seu modelo mental, associando palavras como "mãe" e "pai" com a presença dessas figuras, unindo constantemente o significado das figuras paterna e materna. Aos poucos, esses dados sensoriais coletados são transformados em informações significativas que podemos chamar de encadeamento⁶. Esse encadeamento se amplia e se generaliza, e a criança aplica o que aprendeu a novas ocorrências, categorizando-as em objetos e ações ou em grupo, como alimentos e brinquedos.

2.2 Dados

Os dados são observações registradas ou resultados de medições. Eles fornecem a base para a obtenção de informações valiosas. A coleta de dados pode ocorrer por meio de diferentes métodos, incluindo a percepção sensorial⁷, como visão e audição, que abordamos no tópico 2.1. Esses dados, quando analisados e interpretados, podem ser transformados em informações que irão auxiliar na tomada de decisões e no entendimento de determinadas situações. Sua disponibilidade e sua qualidade são cruciais para o desenvolvimento de conhecimentos precisos e relevantes.

2.3 Informação

Quando tratamos de informação, podemos conceituá-la como “*um conjunto de dados organizados que se constituem como referências sobre um determinado fato ou fenômeno*”.

⁵ Os dados sensoriais são informações que nosso sistema nervoso central recebe através dos sentidos: visão, audição, olfato, paladar e tato. Estes dados são cruciais para a nossa interação com o ambiente e para a execução de tarefas cotidianas.

⁶ O encadeamento, no contexto de várias áreas de estudo e aplicação, refere-se ao processo de conectar elementos de uma sequência ou série de maneira lógica e contínua.

⁷ A percepção sensorial é o processo pelo qual o cérebro interpreta e organiza informações recebidas pelos sentidos, permitindo-nos compreender e interagir com o mundo ao nosso redor. Este processo é fundamental para a nossa sobrevivência e qualidade de vida, pois nos ajuda a detectar perigos, encontrar alimentos, comunicar e explorar nosso ambiente.

(ARAÚJO p.15). E é através dessas informações que resolvemos problemas e tomamos decisões, pois seu uso racional é a base do conhecimento.

Segundo Moran (2007, p. 87), “na sociedade da informação, todos estamos reaprendendo a conhecer, a comunicar-nos, a ensinar e a aprender; a integrar o humano e o tecnológico; a integrar o individual, o grupal e o social”.

Segundo Moody e Walsh (1999, p.56), o valor da informação se forma com base em sete (7) leis:

1ª Lei: A informação é compartilhada.

2ª Lei: O valor da informação aumenta com a precisão.

3ª Lei: A informação é perecível.

4ª Lei: O valor da informação aumenta com a precisão.

5ª Lei: O valor da informação aumenta quando há combinação de informações.

6ª Lei: Mais informações não é necessariamente melhor.

7ª Lei: A informação se multiplica.

Unindo as Leis acima, apresentadas por Moody e Walsh (1999), podemos afirmar que:

- a. Ela pode ser disseminada e utilizada por diversas pessoas simultaneamente.
- b. Quanto mais informação é utilizada, mas valiosa ela se torna.
- c. Sua utilidade e relevância podem diminuir com o tempo.
- d. Quanto mais precisas essas informações, mais valor possuem.
- e. A integração de diferentes informações pode gerar mais valor.
- f. Quantidade não equivale a qualidade; o excesso de informações pode ser contraproducente.
- g. A criação e a disseminação de informações tendem a gerar mais informações.

Deparamo-nos constantemente com uma série de informações bombardeadas em nossa direção. Nosso cérebro recebe, analisa, decodifica, restringe, decide e internaliza apenas o que chama a atenção. Assim, retemos o que é necessário ou relevante para nossas necessidades e desejos. Com o advento da Internet, atividades como fazer compras, trocar mensagens com o outro lado do planeta, estudar e pesquisar se tornaram comuns no nosso cotidiano. Muitas vezes, realizamos essas tarefas de forma automática, como trocar a marcha de um automóvel. Tivemos que nos adaptar a essas inovações muitas vezes disruptivas⁸ e passamos a viver em

⁸ As inovações disruptivas são transformações tecnológicas ou de mercado que alteram significativamente a maneira como indústrias ou sociedades funcionam. Introduzidas por Clayton Christensen no livro "The Innovator's Dilemma," essas inovações geralmente começam como soluções simples para necessidades não atendidas de um mercado específico, mas eventualmente evoluem para substituir tecnologias ou práticas estabelecidas. Exemplo de Inovações Disruptivas: Internet e Comunicação Digital: A Internet revolucionou a

uma Sociedade de Informações⁹. Não imaginávamos há poucos anos que estaríamos alterando através dessas informações valores sociais, econômicos e culturais.

Qual nível de consequências trará à sociedade, aos países, às empresas, às pessoas?

A estrutura física do passado, usando cabos e outros meios físicos, é aos poucos substituída por uma rede sem fio, nas nuvens¹⁰, formando estradas, infovias e supervias. Isso nos levou a uma conectividade internacional. E, em curto espaço de tempo, a Internet se disseminou por praticamente todo o mundo. Com essa rapidez, em sua disseminação e aderência por parte da Sociedade, sua utilização se torna um fator estratégico para as empresas e os países. Esse ponto alcança uma dimensão político-econômica que se torna influenciadora para a escolha de regiões para empreendimentos e negócios. Além disso, essa informação possui uma dimensão social, pois promove a integração e reduz a distância entre os países.

2.4 Conhecimento

Existem características distintas entre a Sociedade Industrial¹¹ e a Sociedade Contemporânea¹². Vivemos em uma sociedade predominantemente tecnológica, cujo tempo e espaço sofreram transformações relevantes. E isso nos remete ao precursor desse discurso: Peter Senge, que trouxe em 1990 a disseminação do conceito das organizações que aprendem¹³. (Senge, 1990, Learning Organizations).

comunicação, a maneira como acessamos informações e realizamos negócios. Serviços como e-mail, redes sociais e plataformas de comércio eletrônico mudaram fundamentalmente a forma como nos comunicamos e compramos.

⁹ A Sociedade de Informação é caracterizada pela predominância da criação, distribuição e manipulação de informações como principais atividades econômicas e culturais. Nesta sociedade, a tecnologia da informação e comunicação (TIC) desempenha um papel crucial, transformando como as pessoas trabalham, se comunicam e acessam conhecimento.

¹⁰ Manter os dados na nuvem refere-se ao armazenamento e gerenciamento de informações em servidores remotos acessíveis pela internet. Isso permite o armazenamento seguro, escalável e acessível de dados, facilitando o acesso de qualquer lugar e a qualquer momento. A nuvem oferece vantagens como backup automático, compartilhamento fácil de arquivos e colaboração em tempo real, sendo amplamente utilizada por empresas e indivíduos para gerenciar grandes volumes de informações de forma eficiente.

¹¹ A Sociedade Industrial refere-se a um período histórico e social marcado pela predominância da produção em larga escala, utilizando máquinas e tecnologia para fabricar bens em grande quantidade. Surgiu com a Revolução Industrial no século XVIII e XIX, transformando economias agrárias em economias industriais. Esta era trouxe mudanças profundas na organização do trabalho, urbanização, padrões de consumo e desenvolvimento de novas tecnologias, como máquinas a vapor e linhas de produção.

¹² A sociedade contemporânea é caracterizada pela interconectividade global, diversidade cultural e avanços tecnológicos rápidos. Este período é marcado pelo uso generalizado da internet e das redes sociais, facilitando a comunicação instantânea e o acesso à informação. Além disso, questões como sustentabilidade, direitos humanos e igualdade de gênero têm sido foco de debates e mudanças sociais significativas.

¹³ As organizações que aprendem, conforme descrito por Peter Senge em seu livro "A Quinta Disciplina", são aquelas capazes de adaptar-se continuamente e prosperar em ambientes complexos e dinâmicos. Elas cultivam

O que surgiu e foi reconhecida na década de 70 como a Sociedade da Informação, que abordamos no tópico anterior, a partir do avanço das tecnologias de comunicação e informação, quando aprendemos que de toda informação podemos produzir conhecimento.

Egoshi (2006, p.2) afirma que:

“A gestão do conhecimento da era da Internet é algo novo, revolucionário e sem precedentes na história, porque é sustentada por uma tecnologia de informações (TI) aliada às melhores práticas e teorias de gestão. Sem esses dois alicerces não haveria a Gestão do Conhecimento¹⁴ que tanto falam por aí hoje em dia, em plena era da Internet”.

O conhecimento pode ser classificado em duas categorias principais: tácito e explícito. O conhecimento tácito é aquele que as pessoas possuem, mas que não está formalmente documentado. É adquirido através da experiência pessoal e é muitas vezes difícil de comunicar ou transferir. Por outro lado, o conhecimento explícito é aquele que está documentado, registrado e disponível para consulta (NONAKA; TAKEUCHI.1997). É facilmente compartilhado e transmitido, pois está formalizado em textos, manuais, bases de dados e outros meios. Compreender a distinção e a relação entre esses dois tipos de conhecimento é fundamental para a gestão eficaz do conhecimento em qualquer organização.¹⁵

Peter Drucker¹⁶ (1993, p.76) destaca em seu livro que o conhecimento é o mais importante recurso na nova economia.

Aprender não é simplesmente absorver informação, mas perceber que o que acontece não é por acaso, compreendendo que precisamos ver o mundo não mais de uma forma fragmentada. Entretanto, habituamos a ver o mundo dessa forma e com isso tivemos que

uma cultura onde a aprendizagem individual e coletiva é valorizada e incentivada. Isso envolve compartilhar conhecimento, promover a reflexão e o pensamento sistêmico, além de encorajar a inovação e a resolução colaborativa de problemas.

¹⁴ A Gestão do Conhecimento refere-se ao processo sistemático de criar, capturar, distribuir e utilizar o conhecimento de uma organização de forma eficaz. Ela envolve identificar e desenvolver ativos de conhecimento, como experiências, insights, informações e habilidades, para promover a inovação, melhorar o desempenho e alcançar objetivos estratégicos. Isso inclui a utilização de tecnologias, práticas e políticas que facilitam a criação de uma cultura organizacional que valoriza e compartilha conhecimento, promovendo o aprendizado contínuo e a adaptação às mudanças no ambiente externo e interno da organização.

¹⁵ "Introdução à Gestão do Conhecimento: "Tácito e Explícito", escrito por Kazuo Ichijo e Ikujiro Nonaka. Este livro é uma obra seminal que explora as dimensões do conhecimento tácito e explícito dentro do contexto da gestão do conhecimento. Kazuo Ichijo é coautor do livro junto com Ikujiro Nonaka, um renomado teórico japonês conhecido por suas contribuições à teoria do conhecimento organizacional.

¹⁶ Peter Drucker foi um renomado escritor, professor e consultor, considerado o pai da administração moderna. Ele fez contribuições significativas para a teoria da administração e gestão de empresas, sendo reconhecido por suas ideias inovadoras e perspicazes sobre liderança, eficiência organizacional e responsabilidade social. **Administração por Objetivos:** Drucker introduziu o conceito de Administração por Objetivos (APO), enfatizando a importância de definir metas claras e mensuráveis para orientar o desempenho organizacional.

reaprender que a integração é mais ampla. E a consequência é que a velocidade das mudanças se acelerou, tornando o mundo mais interligado e os negócios mais dinâmicos. Com esse novo olhar em relação ao conhecimento, ele emerge como um recurso valioso para as pessoas, empresas e nações. Possuir um vasto conhecimento não garante a hegemonia para quem o detém. Mas, quando é gerido, compartilhado e aplicado de forma estratégica, gera vantagens competitivas. Entretanto, não é adquirido instantaneamente. Passa por etapas construídas ao longo do tempo.

O conhecimento é uma capacidade humana essencial. Por isso, mudanças de postura, foco e prioridades são fundamentais para seu desenvolvimento. Além disso, trocas de informações e trabalhos colaborativos contribuem significativamente para aprimorar e expandir esse conhecimento. A interação dos diferentes indivíduos e a adaptação constante às novas demandas tornam-se vitais para enriquecer e consolidar o conhecimento humano.

Em uma pesquisa conduzida pela empresa Robert Half e pela Fundação Dom Cabral, divulgada pela revista Época, em 2017, foram entrevistados 1.643 profissionais divididos em três categorias: recrutadores (responsáveis pelo recrutamento ou participando do preenchimento das vagas), profissionais qualificados empregados e desempregados (com 25 anos ou mais e formação superior). Segundo o estudo, 66% dos recrutadores acham difícil ou muito difícil contratar profissionais qualificados, enquanto 88% dos empregados apontam a falta de tempo e incentivo como principais desafios para a qualificação.

A informação colhida entre os desempregados entrevistados é que cinquenta por cento (50%) afirmaram não saber: “quais são as habilidades que precisam ser desenvolvidas ou aprendidas.”

Entre as principais razões dadas pelos brasileiros para continuarem estudando na vida adulta estão o desenvolvimento de carreira, aprimoramento de habilidades na atual área de domínio, aprendizagem de novas habilidades para realizar trabalhos diferentes e a possibilidade de aumentar a renda.

De acordo com o Jornal O Paraná, (agosto/2019), em uma pesquisa da Lifelong Learner Survey, conduzida pela Pearson, que ouviu 21,5 mil pessoas com idades entre 14 e 70 anos em nove países, levou o vice-presidente de Educação da Pearson no Brasil, Juliano Costa, a afirmar que: “Não sabemos ao certo quais ocupações continuarão existindo daqui a alguns anos como são hoje, ou quais novas profissões irão surgir. Isso leva à necessidade de que a pessoa continue aprendendo novas competências e habilidades o tempo todo para estar

em dia com essas mudanças e afastar cada vez mais a ideia de que a educação se encerra no ensino regular”.

Mesmo percebendo que existe uma necessidade contínua de aprendizado, e ser impulsionado pelas transformações ocorridas no mercado de trabalho, um terço dos adultos empregados, de acordo com a pesquisa feita pela Lifelong Learner Survey, conduzida pela Pearson (agosto 2019), os entrevistados disseram que: “seus atuais empregadores não oferecem apoio para que eles aprendam. Já outros 25% disseram que a empresa flexibiliza os horários de trabalho para adaptá-los aos estudos do funcionário, 20% recebem apoio financeiro para os estudos e 11% disseram que os próprios empregadores oferecem cursos e programas educacionais”.

Outros comentários que se destacam nesse estudo publicado são:

“Para a maioria dos brasileiros da Geração Z (14 a 22 anos), os dois fatores que mais contribuiram para sua formação nos últimos 12 meses são o professor (57%) e o YouTube (51%)”.

Os pais brasileiros aprovam a presença de tecnologia na educação dos filhos: quase três quartos responderam que a tecnologia torna o aprendizado mais engajador e divertido e 68% acreditam que a tecnologia ajuda os estudantes a obterem notas melhores.

2.5 Aprendendo ao longo da vida

Em uma publicação pela Harvard Business Review (<https://hbr.org/2018/05/automation-will-make-lifelong-learning-a-necessary-part-of-work>), em um artigo intitulado “Automation will make lifelong learning a necessary part of work”, em uma livre tradução: “A automação tornará o aprendizado contínuo uma parte necessária do trabalho”, seus autores, Jacques Bughin, Susan Lund e Eric Hazen (maio/2018), afirmam que:

No entanto, a próxima mudança nas habilidades da força do trabalho pode ser de uma escala enorme. Para ter uma ideia da magnitude: mais de um em cada três trabalhadores vai precisar adaptar seu conjunto de habilidades até 2030, o que é mais que o dobro do número que poderá ser deslocado pela automação em alguns de nossos cenários de adoção – e o aprendizado contínuo de novas habilidades será essencial para todos.

Diante dessa observação, feita em 2018, de uma maneira futurista, fica claro que a oportunidade de mudar o modelo mental não poderia ser encarada como uma adversidade, mas como oportunidade.

As empresas, as pessoas e as nações que conseguirem adotar essas novas práticas irão obter vantagens significativas ao longo do tempo em relação aos seus concorrentes. Portanto, o aprendizado contínuo, em sua forma educacional, indica a necessidade de revisar o modelo de aprendizado escolar em todos os níveis e de se adaptar às novas demandas do mercado de trabalho. Por isso, a educação contínua destaca a importância crucial de manter o aprendizado ininterrupto. Promover a sociedade por meio de campanhas educacionais que beneficiem a todos que adotam a prática de aprendizado constante é fundamental para manter esse ciclo sem interrupções.

Jacques Delors¹⁷, em um relatório para a UNESCO (2010) sobre a educação no século XXI, trata sobre o papel que o aprendizado assumiu nos dias de hoje: “O conceito de educação ao longo da vida é a chave que abre as portas do século XXI; ele elimina a distinção tradicional entre educação formal inicial e educação permanente”.

Dessa maneira, demonstra que a estimulação, a busca constante de aprender é importante de ser realizada. Essas observações nos remetem a uma visão de que o aprendizado ao longo da vida é primordial em um mundo que sofre mudanças constantes. Adotar essa prática é relevante, tanto para a vida profissional como pessoal. Podemos citar alguns pontos que reforçam a importância dessa adoção:

- a. **Evolução Tecnológica:** Vivemos em um ritmo acelerado, alterando constantemente o cenário profissional e pessoal.
- b. **Aprimoramento e habilidade:** O lifelong learning, com sua adoção, permite que as pessoas desenvolvam e aprimorem suas habilidades e competências.
- c. **Crescimento pessoal:** Promovem o crescimento pessoal, porque incentiva a curiosidade, criatividade e a capacidade de resolver problemas.
- d. **Inovação:** Pessoas que estão em constante aprendizado surgem com novas ideias e apresentam abordagens inovadoras.
- e. **Estimulação cognitiva:** O aprendizado contínuo mantém o cérebro ativo e estimulado, o que, clinicamente, pode contribuir para a saúde mental e a prevenção de doenças neurodegenerativas.¹⁸

¹⁷ Jacques Delors é um economista francês notável e político que serviu como Ministro da Economia e Finanças da França de 1981 a 1984 e como Presidente da Comissão Europeia de 1985 a 1995. Ele é amplamente reconhecido por seu papel fundamental na integração europeia e por suas contribuições para o desenvolvimento econômico e social da União Europeia. Mercado Único Europeu: Delors foi um dos arquitetos principais do Mercado Único Europeu, um projeto que visava remover barreiras comerciais entre os países membros da União Europeia, promovendo a livre circulação de bens, serviços, pessoas e capital.

¹⁸ Doenças neurodegenerativas são condições caracterizadas pela progressiva degeneração e morte de células nervosas no cérebro e/ou na medula espinhal. Essas doenças afetam negativamente funções vitais do sistema nervoso, como movimento, memória, coordenação e cognição.

2.6 Benefícios adquiridos com sua implantação

Um estudo realizado pela Universidade de Michigan¹⁹, intitulado "The Impact of Lifelong Learning on Employee Engagement and Retention" - O Impacto do Lifelong Learning no Engajamento e Retenção de Funcionários - (MISHRA, 2023), revela resultados surpreendentes que corroboram toda essa perspectiva em continuar aprendendo.

Houve um aumento no engajamento dos funcionários nas empresas que investem em lifelong learning. Os dados mostraram que houve um aumento de 22% no engajamento dos funcionários. Verificou-se que ocorreu uma redução na rotatividade de funcionários: a taxa de rotatividade de funcionários em empresas com programas de lifelong learning é 34% menor do que a média do mercado. Melhora da satisfação no trabalho: funcionários com foco no aprendizado contínuo são 78% mais propensos a se sentirem satisfeitos com seus trabalhos. E, conseqüentemente, a pesquisa apontou que aconteceu uma maior produtividade e inovação nas empresas com cultura de lifelong learning em 15% na produtividade e 10% na criatividade dos funcionários.

A pesquisa da Universidade de Michigan também se debruçou sobre os impactos positivos do lifelong learning na vida pessoal dos indivíduos e mostrou alguns pontos significativos, como melhora da saúde mental. O aprendizado contínuo está associado a uma redução de 20% no risco de depressão e 30% no risco de ansiedade. Decorreu um aumento da autoestima e da autoconfiança: indivíduos que praticam lifelong learning se sentem mais confiantes em suas habilidades e capazes de alcançar seus objetivos. Adveio um fortalecimento dos relacionamentos interpessoais: o aprendizado contínuo contribui para a melhora da comunicação, do trabalho em equipe e da resolução de conflitos nos relacionamentos, além de um maior engajamento na comunidade: pessoas com foco no lifelong learning são mais propensas a se voluntariar e se envolver em atividades comunitárias.

Fomos buscar informações na organização Conference Board²⁰, uma empresa de pesquisa e negócios que se dedica a aprimorar a compreensão do lifelong learning e seus impactos na sociedade. E através de estudos rigorosos e análises aprofundadas, o Conference

¹⁹ A Universidade de Michigan é uma instituição de ensino superior pública de pesquisa, localizada em Ann Arbor, Michigan. Fundada em 1817, é a universidade mais antiga do estado e uma das mais prestigiadas dos Estados Unidos. O site da Universidade de Michigan oferece uma visão geral abrangente da instituição, incluindo informações sobre seus programas acadêmicos e pesquisas em andamento.

²⁰ A Conference Board é uma organização sem fins lucrativos, dedicada a auxiliar líderes empresariais na tomada de decisões estratégicas informadas. Fundada em 1916, a organização se consolidou como uma referência para executivos seniores, reunindo-os em uma comunidade global para compartilhar conhecimentos, insights e melhores práticas.

Board oferece insights valiosos para indivíduos, empresas e governos que desejam navegar com sucesso no mundo em constante mudança. Um de seus estudos mais relevantes sobre lifelong learning é "The Business Case for Lifelong Learning" - O Caso de Negócios para o Aprendizado Contínuo (novembro/2019). Ele explora a importância do aprendizado contínuo para empresas e indivíduos na era moderna. Essa pesquisa abrangente revela os benefícios comprovados do lifelong learning para empresas e seus funcionários, incluindo ganhos como aumento da produtividade individual em 5% a 10% e 15% a 20% na produtividade da equipe. Melhora da criatividade, pois funcionários com foco no aprendizado contínuo são duas vezes mais propensos a gerar ideias inovadoras. Empresas que investem em lifelong learning apresentam crescimento de receita duas vezes maior que a média do mercado, pois geram um maior engajamento e retenção de talentos, reduzindo a rotatividade de funcionários em até 34%, com um ganho no fortalecimento da competitividade no mercado.

3 METODOLOGIA

A pesquisa foi conduzida através de um estudo bibliográfico focado nos temas centrais que envolvem o aprendizado contínuo. O objetivo foi, por meio da análise da literatura científica já existente, identificar diferentes perspectivas para compreender a questão proposta.

A revisão da literatura sobre esses tópicos demonstrou a relevância do estudo, ao contextualizar e esclarecer a importância do tema abordado. A metodologia adotada para esta pesquisa explicativa foi estruturada para investigar os fatores que influenciam a adesão e a eficácia do aprendizado contínuo ao longo da vida, visando proporcionar uma compreensão abrangente e detalhada dos mecanismos subjacentes ao Lifelong Learning.

Os resultados fornecem insights valiosos sobre como melhorar a adesão e a eficácia do aprendizado contínuo, contribuindo para o desenvolvimento de políticas e práticas educacionais mais eficazes.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

As proposições em questão, cuidadosamente elaboradas à luz dos dados coletados, foram analisadas em detalhes, refletindo a diversidade de perspectivas e a riqueza de insights provenientes da pesquisa. Essa análise foi fundamental para estabelecer um direcionamento

sólido e tomar decisões bem fundamentadas para o futuro. Para que aconteça, é importante implantar pontos para sua adoção que encontramos através da análise desses resultados.

4.1 Implementação do aprendizado contínuo

Implementar um programa de aprendizado contínuo de forma eficaz requer um compromisso amplo, uma abordagem estruturada e um ambiente que valorize o crescimento e o desenvolvimento constante. Ao seguir esses passos, as pessoas podem criar uma força de trabalho adaptável e preparada para enfrentar os desafios futuros.

Para nos manter atualizados e enfrentarmos desafios com confiança e adaptabilidade, é necessário definir algumas metas:

a. Objetivos:

É necessário que sejam definidas metas claras para um aprendizado de curto e longo prazo.

b. Recursos:

Existe uma variedade de recursos como cursos online, livros, podcasts, congressos, seminários, intercâmbios, vídeos na Internet. Participar de redes profissionais (LinkedIn), comunidades com o objetivo de trocar experiências e conhecimento, agregam valor na geração de aprendizado.

c. Hábitos de aprendizado:

Estabelecer um hábito, dedicando um tempo para estudar de forma regular e adquirir com essa prática novas habilidades. Planejar o tempo, reservando períodos específicos exclusivamente para aprendizado. Ao praticar e aplicar conhecimento através de exercícios, projetos, estudos de caso, fazendo a convergência do que aprendeu teoricamente com a prática só reforçará o seu entendimento com maior propriedade do tema estudado.

Essa prática manterá a motivação a prosseguir, a partir do momento em que poderemos reconhecer que progredimos e, com isso, celebrar por essa conquista, por menor que seja.

d. Disciplina e rotina:

A disciplina para a criação do hábito gera consistência. E com essa atividade a rotina se torna parte natural do processo que se instala automaticamente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando a Revolução Industrial começou, ninguém imaginava o impacto que teria na sociedade. As máquinas transformaram as fábricas e aumentaram a produção de bens, levando a um crescimento econômico sem precedentes. E essa mudança gerou a transformação no mundo, quando saímos de uma economia feudal e rural, para uma economia de máquinas. Com a urbanização crescente, surgiram novos desafios, como a superlotação e condições de trabalho precárias. No entanto, também houve avanços significativos, como a melhoria dos transportes e a criação de novas oportunidades de emprego. A Revolução Industrial foi a base para o desenvolvimento econômico moderno, gerando um crescimento sem precedentes e o surgimento de uma classe média.

Nos dias de hoje, estamos vivendo o que muitos chamam de Quarta Revolução Industrial, ou Indústria 4.0, caracterizada pela fusão de tecnologias que estão apagando as linhas entre as esferas física, digital e biológica. Por esse motivo, o aprendizado contínuo pressupõe que aprender é um processo que nunca termina. Portanto, não tem data para acabar, nem possui tempo ou idade, porque nunca será cedo ou tarde para aprender algo novo.

Ao adotar esse “mind set²¹”, assumimos uma postura de se reinventar em um mundo cada vez mais veloz, dinâmico e com mudanças sociais, comportamentais e demográficas repentinas. Nesse contexto, podemos afirmar que essa prática torna as pessoas mais inovadoras, criativas e mais abertas às mudanças que ocorrerão.

Mesmo sabendo da importância da aprendizagem contínua, as pessoas podem fracassar por vários motivos. Em nossa pesquisa, as razões apontadas foram identificadas como: falta de tempo gerada por compromissos profissionais e/ou pessoais e/ou por escolhas do que é mais prazeroso naquele momento, ausência de motivação, falta de recursos financeiros para investir em cursos (apesar de ter na Internet uma série de recursos gratuitos), falta de visão a médio e curto prazo sobre o investimento que será realizado, dificuldade de se adaptar a novas tecnologias e mudanças repentinas, são causas detectadas ao longo da pesquisa. Além de problemas cognitivos, falta de apoio familiar, foco e a própria saúde mental comprometida, como estresse e ansiedade, também podem impedir o progresso na aprendizagem contínua.

²¹ "Mindset" (ou "mind set", em português) refere-se ao conjunto de crenças, atitudes e padrões de pensamento que moldam a maneira como uma pessoa percebe e responde a situações, desafios e oportunidades na vida. Este termo é frequentemente usado para descrever a mentalidade ou a disposição mental que uma pessoa adota em relação ao aprendizado, crescimento pessoal, sucesso e enfrentamento de obstáculos.

Entretanto, para quem enxerga essa “dificuldade” de forma diferente, ganha a possibilidade de aumentar ganhos em sua empregabilidade²², melhores salários e novas oportunidades profissionais. É olhar para as profissões do passado e ver como muitas foram extintas e novas surgiram.

Provavelmente em 2030 teremos que reinventar o que fazemos, descobrir novas profissões e empreender, com poucas possibilidades de escolha. E, diante dessa fotografia que está sendo descortinada de uma nova era que iniciou, será preciso encontrar e estar aberto às mudanças e ao novo tempo.

À vista disso, com essa conscientização de que o aprendizado não deve cessar nunca, a contabilidade tradicional dos empregos e as nações irão mensurar de verdade o valor oculto que carregam. Hoje ele é identificável e o chamamos de Capital Intelectual.²³ É alimentado pela Gestão do Conhecimento que trabalha sobre a melhoria e o aperfeiçoamento contínuo das pessoas. Esses ativos intangíveis, que são as pessoas, não serão posses da empresa ou das nações, pois agregam valor através do que sabem e das informações e conhecimentos que carregam, tornando-se livres para irem aonde bem quiserem. Esse conhecimento se torna um fator crucial para o sucesso, à medida que as organizações investem, gerenciam e comercializam esse conhecimento como um produto fundamental de suas operações.

Nos próximos anos, os verdadeiros analfabetos não serão aqueles incapazes de ler ou escrever, mas sim aqueles que se negarem a aprender, desaprender e reeducar-se. Essa mudança de perspectiva nos ajudará a não mais nos sentirmos constantemente atrasados em relação às últimas novidades do momento.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Teoria Geral da Administração**. 9. ed. São Paulo: Editora Elsevier, 2014.

BUGHIN, J; LUND, S; HAZAN, E. **Automation Will Make Lifelong Learning a Necessary Part of Work**. Harvard Business Review, [ano de publicação]. Disponível em:

²² Empregabilidade refere-se à capacidade de um indivíduo de conseguir e manter um emprego adequado, considerando suas habilidades, competências e qualificações, bem como as demandas do mercado de trabalho. Um dos fatores fundamentais na empregabilidade é a capacidade de realizar um **Aprendizado Contínuo**: A capacidade de aprender continuamente, adquirir novos conhecimentos e se adaptar às mudanças tecnológicas e de mercado é essencial.

²³ Capital intelectual refere-se ao conjunto de recursos intangíveis de uma organização que contribuem para seu valor econômico e competitivo. Esses recursos são distintos dos tradicionais ativos físicos e financeiros. Ele é essencial para impulsionar a inovação, a produtividade e a capacidade de adaptação de uma organização, tornando-se um diferencial competitivo crucial no ambiente de negócios contemporâneo.

<https://hbr.org/2018/05/automation-will-make-lifelong-learning-a-necessary-part-of-work>
Acesso em: [May 24, 2018].

NONAKA, I. TAKEUCHI, H. **Criação de conhecimento na empresa**. 13. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.

LAAL, M; SALAMATI, P. **Lifelong learning**; why do we need it? *Procedia Elsevier* [S.l.], v. X, n. X, p. X-XX, ano. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042811030023>. Acesso em: dia 2012, maio.

SENGE, P. M. **A quinta disciplina. Arte, teoria e prática da organização de aprendizagem**. São Paulo: Best Seller, 1999.

ABUKARI, A. (2004). **Conceptualising Lifelong Learning**: A Reflection on Lifelong Learning. (pp.1-21), 1st International euredocs conference sciences: Transformations experienced by higher education and research institutions in European countries, Paris. Retrieved 15 May 2011 from: euredocs.sciences-po.fr/en/conference/2004/abdulai_abukari.pdf.

TOFFLER, A. **A Terceira Onda**. 25. ed. Rio de Janeiro: Record, 2015.

ROBERT HALF; FUNDAÇÃO DOM CABRAL. Pesquisa sobre novas formas de trabalhar: impactos do home office em tempos de crise. **Revista Época**, 2017. Disponível em: <https://www.epoca.globo.com/economia/noticia/2017/07/e-na-crise-que-se-decola.html>. Acesso em: 05 jun. 2024.

DRUCKER, P. F. **Melhores Práticas**. São Paulo: Editora Campus, 1999.

MOODY, D. L.; WALSH, P. R. **Enterprise Architecture: A Practitioner's Handbook**. 1. ed. Bedford: Trafford Publishing, 1999.

DRUCKER, P. **Desafios gerenciais para o século XXI**. São Paulo: Pioneira, 1999.

DRUCKER, P. F. **Sociedade pós-capitalista**. São Paulo: Pioneira, 1993.

EDVINSSON, Leif; MALONE, Michel S. **Capital intelectual**. São Paulo: Makron Books, 1998.

EGOSHI, K. **Gestão do conhecimento da era internet. 2006**. Artigo em Hypertexto. Disponível em: <http://www.infobibos.com/Artigos/2006_2/Gestao_Internet/Index.htm>. Acesso em: 30 jan. 2015.

STEWART, T. A. **Capital Intelectual**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

STEWART, T. A. **Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DELORS, J. **Um Tesouro a Descobrir**. São Paulo: Editora Cortez, 2019.

LIMA, É. **Aprendizado contínuo se tornou prática obrigatória nas empresas**, diz estudo. Época Negócios, 2021. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2021/11/aprendizado-continuo-se-tornou-pratica-obrigatoria-nas-empresas-diz-estudo.html>. Acesso em: 16 jun. 2024.

ANTONIOLLI, J. **Brasileiro valoriza muito a aprendizagem na vida adulta**. O Paraná, 23 ago. 2019. Disponível em: <https://oparana.com.br/educacao/brasileiro-valoriza-muito-a-aprendizagem-na-vida-adulta/>. Acesso em: 16 jun. 2024.

PEARSON. **Educação caminha para aprendizado “self-service”**, aponta pesquisa mundial. Disponível em: <https://br.pearson.com/imprensa-1/noticias/educacao-caminha-para-aprendizado-self-service-aponta-pesquisa-mundial.html>. Acesso em: 15 jun. 2024.

MORAN, J. M. **A educação que desejamos**: Novos desafios e como chegar lá. Campinas, SP: Papyrus, 2007.

CONFERENCE BOARD. Site do Conference Board. Disponível em: <https://www.conference-board.org/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

THE BUSINESS CASE FOR LIFELONG LEARNING. Disponível em: <https://www.conference-board.org/councils/learning-development-organizational-performance>. Acesso em 10 jun. 2024.

THE FUTURE OF WORK AND SKILLS. Disponível em: <https://www.conference-board.org/topics/future-of-work>. Acesso em: 05 jun. 2024.

MISHRA, P. **The impact of lifelong learning on employee engagement and retention**. *International journal of scientific research in engineering and management (IJSREM)*, vol. 07, no. 05, p. 1, 2023.

ARAÚJO, C. A. **Á. O que é Ciência da Informação**. São Paulo: Brasiliense, 2018.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

FREITAS, J. C. A. **Aprendizado Contínuo ao Longo da Vida: Seus Benefícios e Oportunidades de Crescimento**. *Rev. FSA*, Teresina, v. 21, n. 10, art. 3, p. 45-62, out. 2024.

Contribuição dos Autores	J. C. A. Freitas
1) concepção e planejamento.	X
2) análise e interpretação dos dados.	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X