

MÓDULO 6: APRENDER A APRENDER

# APRENDIZADO CONTÍNUO E EVOLUÇÃO PROFISSIONAL

Aula 4

---

**Facilitador:** Fabrício Felipe

---



# Introdução

---

## Encerrando o módulo, começando o processo

Este quarto encontro fecha o Módulo 6, mas a mensagem central é quase paradoxal: o módulo termina, o aprendizado não.

A proposta aqui é direta e pragmática: falar de aprendizado contínuo na evolução profissional, ou seja, como transformar tudo o que foi construído nos encontros anteriores em crescimento real de carreira, do tipo que muda resultados, confiança, postura e valor de mercado.

Existe um motivo por trás desse fechamento: a maior parte das pessoas até consome conteúdos, faz cursos, lê livros, participa de treinamentos. O problema raramente é “falta de conhecimento”. O problema é outro — e ele é mais difícil de admitir.

## Fechando o ciclo do Módulo 6

---

O módulo foi desenhado como uma progressão clara:

### Encontro 1 — Consciência:

- Mindset • Cérebro • Autodireção

### Encontro 2 — Método:

- Técnicas para aprender melhor e mais rápido

### Encontro 3 — Critério:

- Curadoria, fontes confiáveis e leitura inteligente

### Encontro 4 — Continuidade:

- Transformar aprendizado em evolução sustentável

A frase que costura tudo é simples e poderosa:

*Aprender não é evento. É processo.*

Porque o que muda o jogo não é “fiz um curso”.

É “eu me torno alguém que evolui continuamente”.

## O problema atual: excesso sem filtro

A aula trouxe uma afirmação que costuma desarmar qualquer desculpa:

*O problema da maior parte das pessoas não é falta de conhecimento.*

É falta de constância.

Essa é a linha que separa quem vive ciclos de empolgação e abandono, de quem constrói uma carreira sólida.

Cursos acabam. Livros terminam. Treinamentos passam.

### **Carreira não.**

Por isso, a pergunta real nunca é “qual curso eu faço agora?”.

A pergunta é: o que eu faço quando o curso acaba?

Se o seu aprendizado depende de um cronograma externo, ele é frágil.

Quando não tem aula, não tem evolução.

Quando não tem cobrança, não tem prática.

E esse é o caminho mais curto para estagnação.

## Quem o mercado valoriza de verdade

O encontro reforça um ponto central para qualquer profissional — especialmente em tecnologia:

*Não é o que sabe mais hoje.*

*É o que aprende melhor ao longo do tempo.*

E aprender melhor ao longo do tempo exige características específicas:

- **autonomia de aprendizado**
- **adaptação rápida**
- **visão de médio e longo prazo**
- **disciplina sem supervisão constante**

Não é sobre “ser gênio”.

É sobre ser alguém confiável, consistente e evolutivo.

## Desenvolvimento contínuo: o que NÃO é

---

Um risco comum é chamar qualquer consumo de conteúdo de “desenvolvimento”.

O encontro foi explícito ao definir o que desenvolvimento contínuo não é:

- fazer curso só quando a empresa pede
- aprender só quando surge um problema
- estudar de forma desorganizada
- consumir conteúdo sem aplicação

Isso é aprendizado reativo — e aprendizado reativo cria **carreira frágil**. A carreira frágil é aquela que cresce só quando o ambiente “obriga”. Quando a pressão diminui, a evolução some.

## Desenvolvimento contínuo: o que É

---

O oposto disso é um sistema simples e sustentável:

- ciclos curtos de evolução
- metas claras de aprendizado
- aplicação prática constante
- revisão e ajuste frequentes
- responsabilidade individual

Em outras palavras:

*Aprender vira hábito, não exceção.*

## O modelo 70–20–10: a forma realista de evoluir

---

Um dos pontos mais práticos do encontro foi a apresentação do modelo 70–20–10, amplamente utilizado em desenvolvimento de talentos.

- **70%** — experiência prática (resolver problemas reais)
- **20%** — troca com pessoas (mentoria, feedback, pares)
- **10%** — estudo formal (cursos, livros, aulas)

O alerta é essencial:

*Focar só nos 10% gera falsa sensação de evolução.*

O erro clássico é: “fiz mais um curso, então evoluí”.

Mas se não houve prática real (70) e feedback (20), a mudança não se sustenta.

## PDI Tradicional vs PDI 2.0

---

Aqui o encontro entra no “como” com mais precisão: o PDI precisa deixar de ser peça decorativa.

### PDI tradicional

- anual
- genérico
- esquecido na gaveta

### PDI 2.0

- vivo
- trimestral
- orientado à prática
- revisado constantemente

A tese é simples:

*um ano é tempo demais para se perder.*

Trimestre é curto o suficiente para manter foco e ajuste.

# Estrutura do PDI 2.0 (as perguntas que decidem o jogo)

Estrutura do PDI 2.0 (as perguntas que decidem o jogo)

Todo PDI 2.0 precisa responder:

- 1.Onde estou hoje?
- 2.Onde quero chegar?
- 3.Que competências preciso desenvolver?
- 4.Como vou praticar isso na vida real?
- 5.Como vou medir evolução?

E vem a frase que “corta” desculpas:

*Sem resposta clara, não é plano. É desejo.*

## Os 3 níveis do desenvolvimento

Para crescer de verdade, o plano não pode ser unilateral.

Carreiras sólidas evoluem em três níveis:

- 1.**Técnico** — hard skills, domínio da função
- 2.**Comportamental** — comunicação, postura, colaboração, disciplina
- 3.**Estratégico** — visão de negócio, impacto, tomada de decisão

Muita gente quer evolução estratégica, mas só investe no técnico.

E aí trava.

# Microcompetências: como sair do “genérico” para o treinável

---

Um dos erros mais comuns num PDI é declarar algo amplo demais:  
*“Preciso melhorar comunicação.”*

O encontro corrige isso com o pensamento certo:  
Comunicação se divide em microcompetências, por exemplo:

- conduzir reuniões objetivas
- explicar ideias técnicas com clareza
- ouvir sem interromper
- dar feedback claro

E aqui está o ganho:  
*microcompetências são treináveis.*

Ou seja: você sai do desejo e entra no treino.

## Onde buscar fontes confiáveis

---

O encontro propõe uma estrutura simples para não se perder:

- 1 foco principal por trimestre
- 1 ou 2 microcompetências
- prática semanal
- revisão mensal
- ajuste contínuo

A frase que resume:

*Pequeno progresso consistente vence grandes planos abandonados.*

## Medindo evolução sem autoengano

O eBook não poderia terminar sem um choque de realidade:

*Sem evidência, não há evolução.*

As perguntas certas para medir progresso são objetivas e orientadas a comportamento:

- o que faço hoje que não fazia antes?
- que erros deixaram de se repetir?
- que feedbacks mudaram?
- onde gerei mais impacto?

Note que nenhuma pergunta é “como eu me sinto”.

Porque sentimento pode enganar. Evidência, não

## O profissional antifrágil: crescer com pressão

O encontro fecha com uma ideia poderosa, inspirada em Nassim Taleb:

O profissional antifrágil:

- cresce com pressão
- aprende com erro
- transforma crise em melhoria
- não foge de desafios

A síntese é forte:

*Caos vira combustível.*

E a conexão com a prática é direta:

- falha sem reflexão = desperdício
- falha com análise = aceleração
- erro investigado = dado, ajuste, processo melhor

# Exercício prático: PDI 2.0 (entrega e compromisso)

A aula propôs um exercício com três etapas:

## Parte 1 — Diagnóstico rápido

Identificar com honestidade a competência que mais limita seu crescimento hoje:  
técnica, comportamental ou estratégica.  
Sem esse diagnóstico, o plano não funciona.

## Parte 2 — Construção do PDI 2.0

Definir:

- foco principal do próximo trimestre
- microcompetências associadas
- práticas semanais
- fonte de feedback
- indicador de progresso

## Parte 3 — Contrato de aprendizagem

Completar o compromisso:

“Nos próximos 90 dias, eu me comprometo a desenvolver \_\_\_\_\_,  
praticando \_\_\_\_\_ semanalmente,  
medindo evolução por \_\_\_\_\_.”

Esse contrato não é enfeite.

Ele serve para olhar depois e lembrar: “eu me comprometi”.

## O que o Módulo 6 entregou (e por que agora é com você)

---

O encerramento consolida a jornada:

- consciência sobre aprender
- método para aprender melhor
- critério para filtrar conhecimento
- estrutura para evoluir continuamente

E vem a frase decisiva:

*Agora a responsabilidade é sua.*

Porque esse módulo é contato inicial.

A profundidade virá da prática contínua.

## Pergunta final (para carregar por 2 anos)

---

O encontro termina com uma pergunta que vale como espelho:

**Se você continuar aprendendo do mesmo jeito que aprende hoje, onde você estará profissionalmente daqui a 2 anos?**

Isso não é sorte.

É consequência.

## Fontes de referência

---

Conforme reforçado no encontro sobre curadoria, as fontes são apresentadas como base e caminho para aprofundamento:

- McKinsey — Learning & Talent Development
- Harvard Business Review
- World Economic Forum — Skills of the Future
- Stanford Learning Lab
- MIT Cognitive Science
- Nassim Taleb — Antifragile

# Obrigado pela atenção!



Telefone

+55 18 99710-6779



Email

contato@fmxsolucoes.com.br



LinkedIn

<https://www.linkedin.com/in/fabrício-felipe/>