Aprendizagem e Desenvolvimento

Você sabe o que é aprendizado contínuo (Lifelong Learning)?

É a busca do crescimento e autodesenvolvimento ao longo de toda a vida e, também, o incentivo e o apoio ao desenvolvimento dos colegas sempre que possível.



O modelo de desenvolvimento **70:20:10**, adotado pela ArcelorMittal, mostra, por meio de estudos científicos, que o aprendizado de uma pessoa adulta acontece através de:

- 70% — experiências vividas
- 20% — contato com outras pessoas
- 10% — educação formal

Seja **protagonista de sua carreira** e busque continuamente novas formas de aprender e se desenvolver!

GUIA PARA DESENVOLVIMENTO 70:20:10



Aprender Fazendo

-On-the-job, experiência prática
-Aumentar escopo ou responsabilidade
-Coordenar / participar de um projeto
-Ser tutor de um novo membro da equipe
-Ser um Mentor
-Substituição de chefia ou colega
-Aprender novas ferramentas / tecnologias
-Atribuição de alta visibilidade assumindo altos riscos
-Resolver problemas
-Leitura / Desenvolvimento de procedimentos e manuais organizacionais
-Fazer um projeto cross-funcional
-Participar de uma comissão especial
-Grupos de estudo/técnicos / discussao
-Networking
-Trabalho voluntário na comunidade
-Ser instrutor interno



Aprender com Outros

- Encontros frente a frente
- Feedback contínuo
- Coaching
- Mentoring
- Sombra de Liderança
- Trabalho em equipe
- Visitas técnicas
- Benchmarking
- Participação em reunião de liderança

Educação Formal

- E-learning
- Programas de treinamento interno
- Cursos universitários
- Programas de MBA
- Módulos de estudo individual
- Conferências e seminários
- Leitura de livros antigos
- Associações de organizações profissionais

↑ EXPERIÊNCIA E PRÁTICA = ↑ DESENVOLVIMENTO E RESULTADOS

Comportamentos esperados

A Aprendizagem & Desenvolvimento está voltada para a **promoção do autodesenvolvimento**, procurando sempre novas maneiras de crescer e ser desafiado, utilizando meios formais e informais. O **desenvolvimento de suas potencialidades** para atingir seus objetivos de carreira, bem como os da organização, também deve ser buscado!

Níveis de proficiência na competência

BÁSICO

Aproveite as oportunidades disponíveis para atualizar os conhecimentos e **aplicar as habilidades** no dia-a-dia. E, caso desconheça essas oportundiades, **busque orientação** junto ao seu gestor e RH.

INTERMEDIÁRIO

Crie um plano de desenvolvimento com objetivos claros e estratégias para alcançá-los e empenhe-se para **aplicar novas habilidades**. Também é importante **compartilhar sua experiência** e conhecimento, além de **dar feedbacks construtivos** que contribuam para o desenvolvimento de outras pessoas.

PROFICIENTE

Utilize os desafios do cotidiano para **ampliar sua capacidade**. Demonstre comprometimento com o desenvolvimento da sua capacidade de liderança e **encoraje seus colegas** a expandir sua expertise e habilidades, promovendo também oportundiades para que eles desenvolvam suas carreiras. **Ofereça orientações**, atividades de desenvolvimento e atribuições desafiadoras sempre que possível.

AVANÇADO

Ajude a **criar uma cultura** que impulsione o desenvolvimento individual e a carreira, apoiando os esforços das outras pessoas neste sentido. Crie planos de desenvolvimento para melhorar continuamente a própria **capacidade de liderança** e facilitar o desenvolvimento de todos, buscando **treinar e orientar pessoas-chave** na empresa.

E aí, em qual nível de proficiência você se encontra na competência **Aprendizagem e Desenvolvimento**?

Editoração: Lucca Melo
Agência LUM Produções