



Management and Performance Associates – Agosto 2009

O que você tem aprendido ultimamente?

“A competência em aprender mais rápido que a concorrência pode ser a única vantagem competitiva sustentável.”

**Arie de Geus – Vice-President of Planning
Royal Dutch/ Shell**

A frase acima está citada no livro de Peter Senge – A Quinta Disciplina – e traz uma mensagem que nos faz pensar seriamente. Se o raciocínio vale para as Organizações, é razoável imaginar que seja igualmente aplicável para nós, indivíduos.

Quanto mais acreditamos que dominamos o que é preciso saber para realizar nosso trabalho e que não há muito mais a aprender, mais nossa Organização se torna vulnerável e, a reboque, nós também. Como disse Somerset Maugham: “Só os medíocres estão sempre no seu melhor”.

O aprendizado pode ser impulsionado pela curiosidade (“Existe um modo melhor de fazer isso?”), pela circunstância (“Eu estava na apresentação da área de Tecnologia e adivinhe o que eu aprendi?”) ou pela experiência diária (“Eu tentei fazer uma modificação na minha estratégia de influência, e funcionou!”). O aprendizado também pode ser motivado por uma crise (“Estamos perdendo participação de mercado. Precisamos agir rapidamente e com eficiência”), para evitar uma crise (“O que posso fazer diferente para evitar que o cliente pense em fazer negócio com a concorrência?”) ou por prazer (“Agora eu quero aprender como encantar o cliente”).

O importante é estarmos permanentemente atentos às oportunidades de aprendizado, nos colocando fora da nossa zona de conforto, tendo consciência de que sempre

há algo a aprender e sendo receptivos a novas ideias.

Aqui vão algumas dicas para que nosso processo de aprendizado seja contínuo e que realmente faça a diferença, para nós e para nossa Organização.

1. Estabeleça uma meta de aprendizagem

Assim como você tem metas corporativas para alcançar, estabeleça um objetivo específico de aprendizagem. Lembre-se que o objetivo de desenvolvimento deve ser específico, deve ter um propósito definido e, principalmente, um prazo estabelecido para estar incorporado no nosso repertório de condutas. Por exemplo, “Dentro de 60 dias quero ser capaz de vender minhas ideias com clareza e assertividade e conseguir influenciar nas decisões da minha área”.

2. Faça uma avaliação do gap a ser superado

A distância entre os dois fatores - descontentamento com o presente e o desejo de um futuro específico - cria a tensão que deve nos impulsiona durante o processo de aprendizagem.

Algumas pessoas têm muita dificuldade em perseguir seus objetivos, mesmo quando têm clareza dos benefícios que poderiam usufruir com essa mudança. Por exemplo: “Eu gostaria muito de liderar o próximo projeto, mas eu não sei se vale a pena correr o risco da exposição” ou “Eu adoraria ter um

processo que facilitasse as minhas atividades, mas isso vai tomar muito tempo meu para desenvolvê-lo” ou ainda “Eu quero trabalhar na área de vendas, mas não sei se saberia lidar com as possíveis objeções dos clientes”.

Por que isso acontece? Porque temos plena consciência do hiato entre o nosso objetivo e a realidade. Esse *gap* pode fazer com que um objetivo pareça pouco realista ou muito distante de nossas possibilidades. Eles podem nos desestimular e nos deixar frustrados. No entanto, esse *gap* pode ser também uma poderosa fonte de energia. Se não existisse o hiato não haveria necessidade de ação para avançar na direção desejada. Na verdade, o hiato é a fonte da energia criativa, também chamada de “tensão criativa”. Portanto, ao invés de desistir de seu propósito, sinta-se desafiado a conquistá-lo. Nada é impossível quando temos clareza do que queremos e um bom plano de ação nas mãos.

3. Elabore um plano de ação

Potencialize a força da tensão criativa preparando um plano de ação que o leve à direção desejada. Identifique o que é preciso aprender, como aprender, com quem aprender, data de início do aprendizado e indicadores de sucesso. Revise-o periodicamente para avaliar os progressos e pendências.

4. Avalie seu desenvolvimento

Peça feedback, faça uma auto-avaliação, analise o que os indicadores de sucesso sugerem. Não importa a forma, mas é fundamental que você seja capaz de saber em que medida alcançou seu objetivo. Mais do que saber se você chegou lá, esse processo estimulará a busca por novos objetivos de aprendizagem, gerando um ciclo virtuoso de desenvolvimento.

A consequência desse ciclo virtuoso é a criação de diferenciais competitivos para sua Organização e de elevados padrões individuais, posicionando sua carreira em patamares diferenciados de excelência.

Até a próxima!

O que a MAPA pode fazer por você? Nós podemos ajudá-lo com este ou outros temas comportamentais.

Visite nosso website em:

www.mapa-way.com

Sinta-se à vontade para compartilhar esta newsletter.