

Management and Performance Associates – Outubro de 2014

Confortável com o desconforto

Malala Yousafzai é uma adolescente paquistanesa, ativista pela educação às mulheres. Sua família dirige uma rede de escolas no Paquistão. Em outubro de 2012, o Talibã tentou assassiná-la ao abordar o ônibus escolar que estava e atiraram contra a sua cabeça.

Em 2013, ela discursou na Organização das Nações Unidas sobre a importância da educação e foi selecionada pela revista TIME como uma das 100 pessoas mais influentes e reconhecidas por vários países ao redor do mundo. Este mês ela se tornou a pessoa mais jovem a receber o Prêmio Nobel da Paz.

Ao ler essa notícia fantástica, passamos a refletir sobre educação e desenvolvimento. Algumas pessoas como Malala lutam por isso, enquanto para outros é mais fácil, muitas vezes recebendo de mão beijada. A MAPA Consulting oferece vários programas destinados ao desenvolvimento de profissionais, e podemos ver os dois tipos de atitude nas salas de treinamento. Ocasionalmente encontramos participantes que não tiram o máximo proveito dessas oportunidades de desenvolvimento.

Com frequência, exploramos a ideia de que desenvolvimento está conectado à saída da zona de conforto.

A seguir, algumas ideias para ajudá-lo a fazer esse movimento e aproveitar as oportunidades para tornar-se um profissional ainda mais completo:

1 | Ouse experimentar e se aventurar em um território desconhecido

* Pare de escutar apenas as pessoas que concordam com você. Descubra o valor das diferenças. Cerque-se de vozes diferentes.

* Peça feedback a elas e considere diferentes pontos de vista. Sem isso, não podemos nos tornar conscientes de nossos pontos cegos. Pode ser desconfortável, mas está desenhado para o seu desenvolvimento, não para o seu deleite. Algumas pessoas pedem feedback, mas tudo que elas querem ouvir é o que fizeram bem. Desculpe, não é assim. Feedback não funciona assim. Todas as moedas têm dois lados.

* Busque caminhos inexplorados. Se seus estudos e sua carreira estão concentrados em um campo, então, talvez esteja na hora de se aventurar em novos campos. A vida na área de Vendas pode ser excitante e recompensadora, mas ouse dedicar algum tempo em Gestão de Risco, Operações ou Recursos Humanos. Não estamos sugerindo, necessariamente, uma transferência, mas quem sabe, um estágio em outra área ou um projeto multidisciplinar. Profissionais maduros têm uma vasta experiência em diferentes áreas.

2 | Quando estiver comendo um elefante, mastigue um pedacinho por vez

* Problemas que foram criados em muitas décadas não podem ser resolvidos com uma sessão de 5 minutos de coaching ou com alguns feedbacks. Observe o caminho e o processo, não o evento. Pergunte-se o que você pode fazer para seguir se desenvolvendo. Pequenas ações podem ter um forte impacto. Continue pedindo feedback e faça correções de rumo, se necessário. Extreme Makeover pode ser um programa legal de televisão. Infelizmente, ele não se aplica para mudar a situação da noite para o dia.

3 | Informe-se sobre o que está disponível fora de sua zona de conforto (the stretch zone)

* Observe outros valentes exploradores. O que eles fazem? Converse com eles. Considere suas ideias. Aprenda com eles. Chegue às suas próprias conclusões. Adapte ao seu cenário e ambiente.

* Visualize as consequências de caminhar por uma trilha de risco. Onde você pode obter apoio para seguir em frente? Busque aliados e mentores fora de sua zona de conforto. Lembre-se que a zona de conforto normalmente está associada a domínio. E à arrogância de achar que não há mais nada a aprender.

4| Tenha clareza de quão longe você quer chegar

* Algumas pessoas não querem avançar na carreira. E isso está OK, desde que sua performance esteja satisfatória. Não há nada de errado com a zona de conforto, se a performance estiver alinhada à expectativa. O problema começa quando o mundo ao nosso redor muda, exigindo respostas inovadoras e criativas, e permanecemos ancorados no passado. Que mundo não muda hoje em dia? Em um ambiente em constante mutação, não demora muito para alguém se tornar desatualizado.

* Ao decidir navegar pela sua zona de tensão criativa, o movimento tem de ser realista. Se você aspira ser o próximo CEO, isso demonstra muito comprometimento à organização e à sua carreira, mas é realista? Você tem o que o que é necessário para chegar lá – competências, motivação e potencial? É muito mais efetivo planejar o próximo movimento de carreira do que movimentos em um futuro mais distante. É mais efetivo pensar em um horizonte de tempo mais próximo do que em décadas a frente.

* Uma vez escolhido o destino, precisamos escolher o caminho para chegar lá. Pesquisas do *Center for Creative Leadership* mostram

que 10% do desenvolvimento vem do aprendizado formal, como treinamentos, cursos de formação etc. Para potencializar esse aprendizado precisamos de feedback, coaching e outras ações gerenciais, além da oportunidade de aprendermos através da observação. Essas ações correspondem a outros 20%. O restante - 70% do desenvolvimento - é potencializado por desafios do próprio trabalho, novas responsabilidades, novas tarefas, participação em projetos multidisciplinares etc. Por exemplo: aprender um novo idioma é uma ação de desenvolvimento. Se apenas participarmos das aulas, o impacto é de apenas 10%. Porém se, além das aulas, temos a oportunidade, por exemplo, de assistirmos filmes no idioma que estamos estudando, essa ação potencializa o aprendizado formal, ampliando nosso vocabulário, exercitando o ouvido para diferentes sotaques etc, Se acrescentamos a essas ações a possibilidade de participarmos de calls no idioma que estamos estudando, de grupos de debate, viagens etc, o impacto dessa prática é de 70%. Portanto, ao planejar seu desenvolvimento, busque ações do arco completo que potencializem e acelerem o aprendizado.

Da próxima vez que for oferecido a você um movimento lateral, sem alteração de salário ou qualquer outra recompensa, pense sobre as novas competências que você irá adquirir. Com mais desafios vêm mais desenvolvimento. Um projeto multifuncional em que você terá de lidar com pessoas mais sênior e mais competentes ou com outras visões de mundo, pode ajudar você a desenvolver habilidades de influência. Se você sempre gerenciou equipes homogêneas, considere trazer mais diversidade ao grupo. Se você nunca saiu de sua cidade, considere uma atividade em outra cidade ou outro país. Não existe melhor maneira de aprender a lidar com diferenças culturais. Até a próxima!