



LIDERANÇA EDIFICADORA

Prof.º Deslandes Menegatti



CETI

Centro Educacional de Tecnologias Integradas

INTRO DUÇÃO

Edificar significa construir e, neste caso, construir pessoas. Alguns caminhos podem ser usados para isso, vamos conversar aqui sobre um deles:

Transmissão de conhecimento

X

processo de aprendizagem.

Algo comum a um bom líder é sua competência em comunicar conhecimento assim como ensinar habilidades. Para tanto, ele precisa constantemente crescer nessas duas áreas. Tanto você líder quanto seus liderados passarão pelos estágios apresentados a seguir sempre que forem adquirir conhecimento ou habilidade. Assim sendo, vamos aprender sobre eles e como fazer bom uso deste processo assim como evitar armadilhas que muitas vezes nos pegam ou aos nossos liderados.

4 Estágios do Aprendizado

Este é um assunto que sempre abordo no início de todos os seminários e cursos que ministro, pois espero que os conteúdos que vou apresentar sejam colocados em prática na vida dos alunos e lhe tragam benefícios.

Alguns esforços são necessários para que as ações que vou sugerir se tornem hábitos em sua vida e este esquema (figura 01) criado por Abraham Maslow pode nos ajudar:



Figura 01



Quadrante 1:

Incompetência Inconsciente

Neste ponto somos incompetentes em relação a algum conhecimento ou habilidade específica, mas como não sabemos disso ficamos tranquilos. Nossa incompetência não nos incomoda, pois é inconsciente.

Quadrante 2:

Incompetência Consciente



Neste ponto tomamos consciencia de nossa incompetência e isto nos incomoda, ficamos “tristes”, pois pensávamos que sabíamos tudo o que se precisa saber, mas nesta habilidade específica descobrimos nossa incompetência. Este é um dos pontos mais críticos do processo de aprendizagem, pois existem dois caminhos que podemos tomar aqui, e esta decisão é muito importante: ou ficamos chateados e menos-prezamos a habilidade que não temos dizendo:

“isso não é importante, não vale à pena me esforçar para aprender isso”, e assim por diante. Ou decidimos que iremos dominar este novo conteúdo e desenvolver esta habilidade. Esta decisão é crucial e mudará completamente nosso futuro. Se decidirmos pela aquisição da habilidade, continuamos no processo, se não, nossa evolução e desenvolvimento param por aí e fazemos de conta que sabemos o suficiente e que não precisamos de mais uma habilidade.



Quadrante 3: Competência Consciente

Neste ponto temos competência, mas ela ainda é consciente, ou seja, precisamos pensar para agir. Esta fase é fundamental. é aqui que pagamos o preço da competência. No quadrante 02 a vitória é emocional, percebemos a incompetência e superamos nossos temores e incertezas para decidirmos seguir em frente. Agora é hora de suar a camisa. Às vezes, nos frustramos ao observar pessoas que fazem o que desejamos de forma tão tranquila que parece que nunca chegaremos lá, mas chegaremos,

é só continuar praticando, insistindo e vai ficando cada vez mais fácil.

"Aquilo que persistimos em fazer torna-se mais fácil de realizar; não que a natureza da tarefa mude, mas nossa capacidade aumenta!" (Ralph Waldo Emerson)

Quadrante 4: Competência Inconsciente



neste ponto nossa competência independe do pensamento consciente, fazemos as coisas sem pensar e às vezes sem perceber. Quem nunca ao sair para o trabalho ficou em dúvida se tinha trancado o portão? Já acontece comigo, e fique sabendo que não estou pirando, é competência inconsciente!

Quando eu tinha treze anos comecei a aprender a dirigir. No primeiro dia que me sentei naquela Brasília marrom de meu pai, com ele ao meu lado, tinha certeza que poderia fazer como meu pai fazia e dirigir aquele carro. Eu era incompetente, mas não sabia disto, era uma incompetência inconsciente, por isto eu estava confiante. Quando engatei a primeira e ao soltar a embreagem o carro quase pulou por cima de uma cerca, fiquei consciente de minha incompetência e foi um

choque para mim. Ficar ciente de nossa incompetência magoa nosso ego e não é nada agradável. Tinha então uma decisão a tomar. Desistir ou pagar o preço. Decidi que iria aprender e foi o que fiz. Não foi imediato, deu trabalho, mas fui adquirindo competência consciente, ou seja, cada ação que fazia era pensada: - preciso passar a marcha, então, apertava a embreagem, passava a marcha e pensava – soltar a embreagem devagar e ir acelerando ao mesmo tempo. Fazia isto e ia tudo bem, cada movimento era antecedido de um breve planejamento. O carro não saltava mais e eu conseguia dirigi-lo. Hoje quando dirijo tenho que colocar a mão ou olhar para saber em que marcha está, e me surpreendo ao ver que já estou em quinta! O processo é todo inconsciente, não preciso planejar a execução das ações necessárias, simplesmente as realizo. Sou agora competente de forma inconsciente. Valeu à pena o esforço!

Entender esas fases do processo de aprendizagem é fundamental, pois passaremos por todas elas e saberemos o que está acontecendo, saberemos o que nos espera, bastando apenas seguir em frente. Espero de você leitor, pratique esses princípios no seu dia a dia e ao exercer funções de liderança ajude outros a aprender. Podemos alcançar competência inconsciente em praticamente tudo, desde que estejamos dispostos a passar pelos quadrantes anteriores.

Como podemos aplicar esses princípios?

Algumas ideias:

- Ao conhecer esse processo e a necessidade de passar por cada fase, as chances de a pessoa chegar ao quadrante 04 aumentam;
- Entendendo que no quadrante um a incompetência é inconsciente, podemos lidar com mais ternura ou cuidado quem não sabe e nem sabe disso, mesmo que esta pessoa “pense que sabe” e se orgulhe disto;
- Sabendo que o quadrante dois traz uma série de frustrações, é possível estar mais disponível para apoiar as pessoas que descobrem sua incompetência. Incentive a continuar em frente e pague o preço do aperfeiçoamento.
- O quadrante três requer um tempo. Um hábito se estabelece com ações repetidas por pelo menos 21 dias e se implanta completamente em dois a três meses. Cientes disso, podemos incentivar os aprendizes, nossos liderados, para que tenham paciência e alcancem a competência almejada.

SOBRE O AUTOR



·Deslandes Menegatti foi professor de pós-graduação da rede de ensino DOCTUM; palestrante da Escola de Negócios Menegatti; autor de artigos e vídeos de desenvolvimento pessoal; Coach; Practitioner em PNL; Psicanalista com pós-graduação em Psicanálise Clínica; possui nível avançado de formação no movimento escoteiro onde serve como formador da UEB ES; serviu como voluntário na ABIJCSUD por dois anos no nordeste do Brasil e como Diretor Presidente e Escotista no movimento escoteiro.



CETI

Centro Educacional de Tecnologías Integradas

Conteúdo: Deslandes Menegatti
Designer: Thalia Ávila