Aprender para inovar

Confira **5 insights** que vão fazer você entender o porquê de uma boa cultura de aprendizagem ser indispensável para a inovação

Muitas empresas estão imersas na preocupação de sobreviver às crises globais e acompanhar os frequentes avanços tecnológicos, mas não se atentam às estruturas necessárias para receber os novos tempos de maneira mais orgânica e fluida.

A afirmação é de **Conrado Schlochauer**, membro-fundador e sócio da nōvi, consultoria que ajuda organizações a reinventarem sua cultura de aprendizagem. "*Transformar essas estruturas pode demandar a reinvenção de alguns processos antes que a organização tente alçar voos mais altos*", diz o executivo, que é categórico. "*Inovação só acontece em um ambiente que estimula aprendizado.*"

Pensando na importância de democratizar o acesso a essas informações, um trio de peso formado pela **nōvi**, **Degreed** e **Agência Nuts** organizou a segunda edição do Festival Internacional de Cultura de Aprendizagem, o From Control to Culture, nos dias 31 de março e 1° de abril de 2022. O **Experience Club** fez uma curadoria de insights do evento sobre o assunto. Confira a seguir.

01

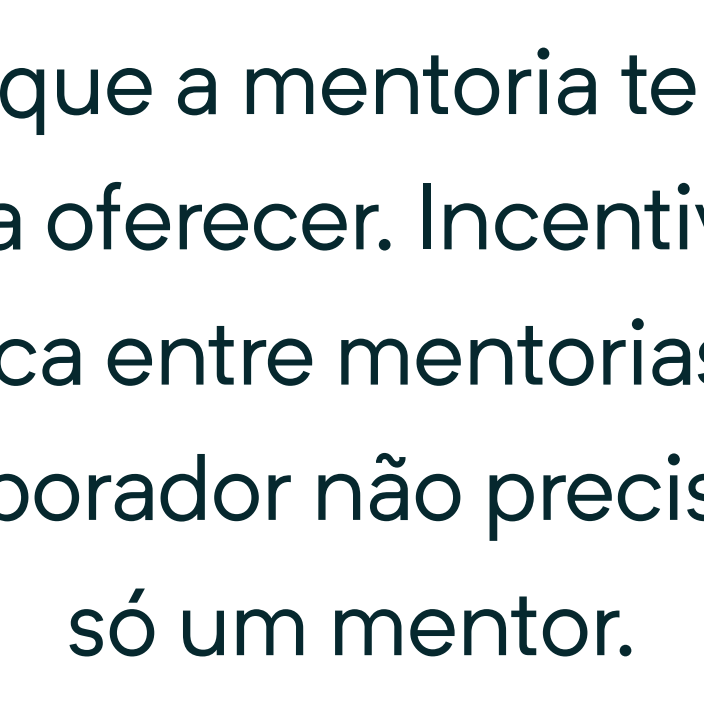
"A aprendizagem é o futuro"

Para a CPO (Chief Career Experience Officer) da Degreed, **Janice Burns**, que liderou processos de aprendizado para funcionários e gerentes no mundo todo na Mastercard, onde atuou por 28 anos e respondia como CLO (Chief Learning Officer), as organizações que conseguem aprender com as mudanças da sociedade ao longo do tempo são aquelas com maior facilidade de transformar as suas culturas organizacionais.

A executiva explica que esse posicionamento coloca as organizações no "*tempo que virá*", algo que está sendo construído hoje e precisa ser feito de maneira conjunta. "*Temos que entender que a aprendizagem é um esporte coletivo, nós aprendemos de forma comunitária*", afirma.

Janice aponta que o papel da tecnologia não é o de ser um parâmetro para a capacidade de aprendizagem dos indivíduos e das empresas, mas sim uma ferramenta a ser utilizada cada vez mais por todos. Portanto, é preciso pensar em como potencializar o uso das mídias digitais para fortalecer os aprendizados em comunidade.

A CPO também aconselha as organizações a investirem em processos de mentoria mais profundos e dinâmicos, além de estimular que haja troca entre os processos. "*É preciso estabelecer uma confiança entre mentores e aprendizes para que possam realmente ter conversas bastante abertas e transparentes*", afirma a executiva, ressaltando que um aprendiz não precisa ter apenas um mentor.

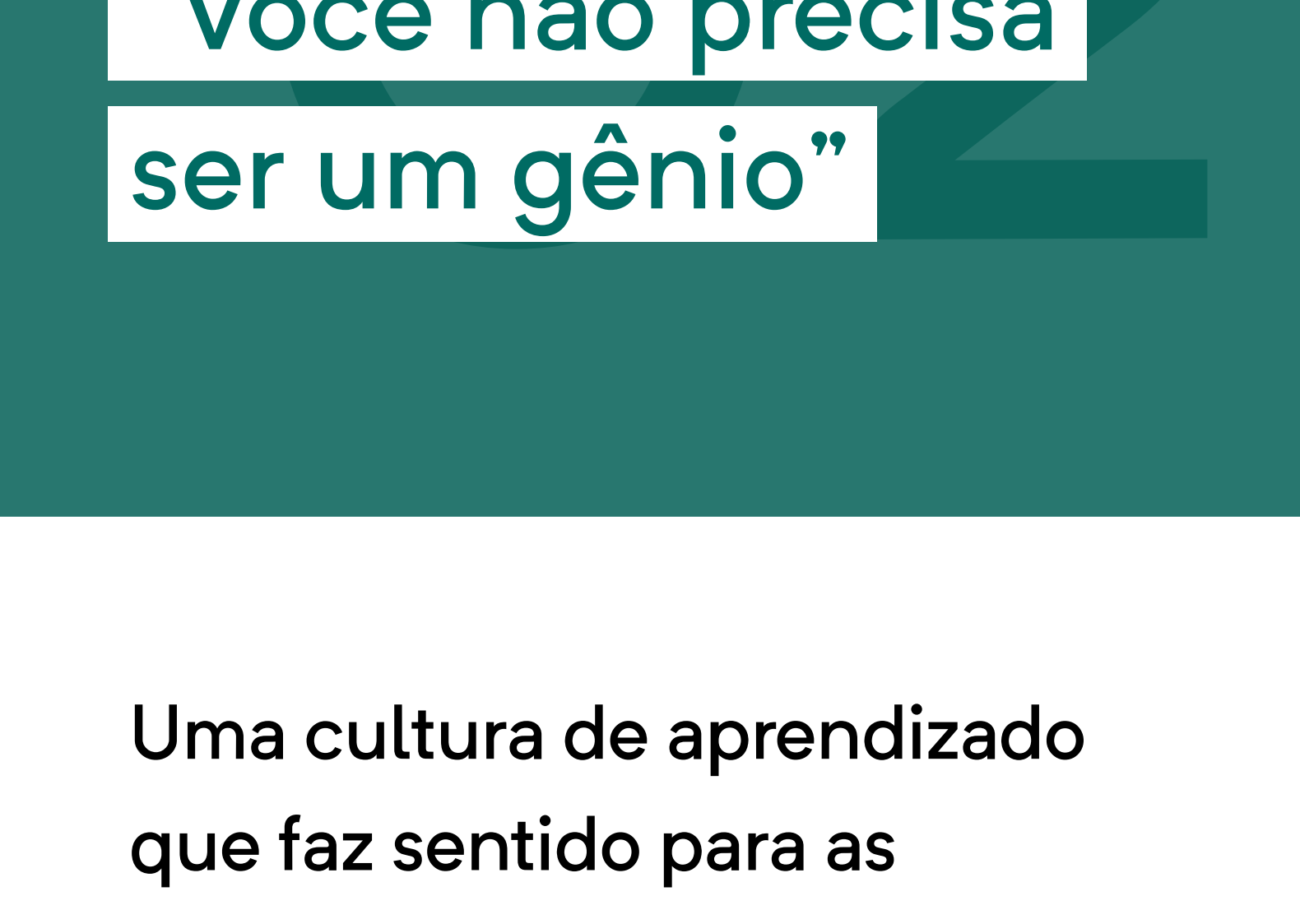


[DICA]

Estabeleça confiança entre mentores e aprendizes para que possam realmente aproveitar tudo o que a mentoria tem para oferecer. Incentive a troca entre mentorias, o colaborador não precisa ter só um mentor.

Por Janice Burns

CPO (Chief Career Experience Officer) da Degreed



02

"Você não precisa ser um gênio"

Uma cultura de aprendizado que faz sentido para as organizações é aquela que impulsiona a criatividade. Com "*Mostre seu Trabalho!*", livro de sua autoria com título original "*Show Your Work!*", o escritor **Austin Kleon** defende que há sete maneiras de operar aprendizados durante processos criativos, mas a principal é entender que não é preciso ser um gênio para ter ideias e produções relevantes. "*Colocar a genialidade como um pré-requisito para realizar boas coisas faz parte de uma visão ultrapassada e limitada sobre o trabalho criativo, que coloca o indivíduo e até a organização em um lugar de ego e solidão*", afirma.

Ele conta que o conceito da genialidade traz a existência de determinadas pessoas que estão acima de todas as outras com seus talentos e criações, produzindo uma massa de "audiência passiva". "*Se você pensar de outra maneira sobre isso, vai ver que o gênio é um ego, é um sistema de ego. São pessoas importantes que fazem coisas importantes*", explica.

Semelhante às ideias de Burns, Kleon defende que o trabalho criativo é melhor exercido no coletivo. “*Esquece o gênio, melhor é pensar em uma rede mais rica de pessoas, isso é o que vai trazer uma aprendizagem melhor e mais criatividade*”, aconselha. Para o escritor, essas redes funcionam como uma espécie de “*ecossistemas de pessoas trabalhando juntas para chegar a algo interessante*”.

O compartilhamento dos processos com o público, antes mesmo de os trabalhos ficarem prontos, é parte dessa reflexão sobre criatividade que Austin propõe. Ele explica que a mágica está nas “*pessoas que estão na vanguarda realizando o trabalho*”. “*Elas mostram seus bastidores para as pessoas, a gente está num momento que as pessoas gostam de ver*”, conta.

[DICA]

Mostre os bastidores do seu trabalho para as pessoas, não se preocupe em só divulgar quando estiver tudo pronto. A gente está num momento que as pessoas gostam de ver, aí é que está a mágica.

Por Austin Kleon

Escritor e autor do livro Show Your Work

What's your WHY?

03

“As pessoas querem significado”

Rodney Evans, pioneira em design organizacional adaptativo e futuro do trabalho e, atualmente, partner da The Ready, conta que muitas empresas ainda utilizam sistemas operacionais semelhantes criados há mais de um século. E que é, também, por esse motivo que essas organizações não têm sobrevivido à globalização.

De acordo com a executiva, não dá para implementar uma cultura de aprendizagem de sucesso em uma organização sem que o sistema operacional também seja repensado, e isso diz respeito à forma como lideranças e colaboradores estão posicionados no trabalho. “*As pessoas querem significado, não querem ficar em um trabalho em que só vão dizer para elas o que fazer, em que não vão exercer sua criatividade e ninguém vai ouvir suas ideias. Sem nenhum controle do seu próprio trabalho ou de suas próprias vidas*”, avalia.

Ela defende que, assim como as organizações se preocupam em renovar tecnologias e a forma de lidar com as questões financeiras, é preciso reconstruir os sistemas operacionais. “*O que eu estou tentando é ajudar as empresas a pensarem sobre os seus princípios e as suas práticas*”, afirma.

Rodney é enfática quando diz que as empresas precisam analisar seus sistemas operacionais para que seus colaboradores se sintam mais satisfeitos com o trabalho e com isso melhorem seus desempenhos. Ela orienta que esses processos foquem em “autoridade, autonomia e habilidades de contribuir” ao invés de “regras, aprovações e burocracias”. “*Eu ouço das pessoas que elas querem ser inteligentes, poderosas, tomar decisões e não pedir permissão para tudo*”, afirma.

[DICA]

Implemente na sua empresa um sistema operacional que priorize a autonomia dos colaboradores. As pessoas querem significado, não querem atuar sem nenhum controle do seu trabalho ou de suas próprias vidas.

Por Rodney Evans

Partner da The Ready

04

“A cocriação é muito importante”

As experiências com comunidades de prática, formadas por grupos de indivíduos que têm interesses em comum e se encontram para discutir e trocar conhecimentos sobre o assunto, podem ser ótimas apostas para o exercício da cultura de aprendizagem nas organizações. A Líder de Comunidade na Butter e fundadora do L&D Shakers, **Anamaria Dorgo**, vê nessa iniciativa a possibilidade de transferir conhecimentos para as equipes de maneira mais igualitária, ao mesmo tempo em que esses conhecimentos são preservados dentro das empresas.

A cocriação tem papel fundamental na formação dessas comunidades, pois elas podem surgir de apenas um indivíduo, mas será por meio do compartilhamento de interesses que ela passará a ser de fato uma experiência coletiva. Implementar essa prática dentro de uma empresa deve ser um passo a ser dado gradativamente, aponta a executiva.

“*A forma mais fácil de fazer isso em uma organização é começar fundindo essa aprendizagem social no meio de outros programas que já existem. Por exemplo, vocês têm um programa de liderança? Podem incluir nele*”, explica Anamaria. Essa maneira gradual pode alicerçar uma base de confiança para que experiências de maiores proporções sejam realizadas posteriormente.

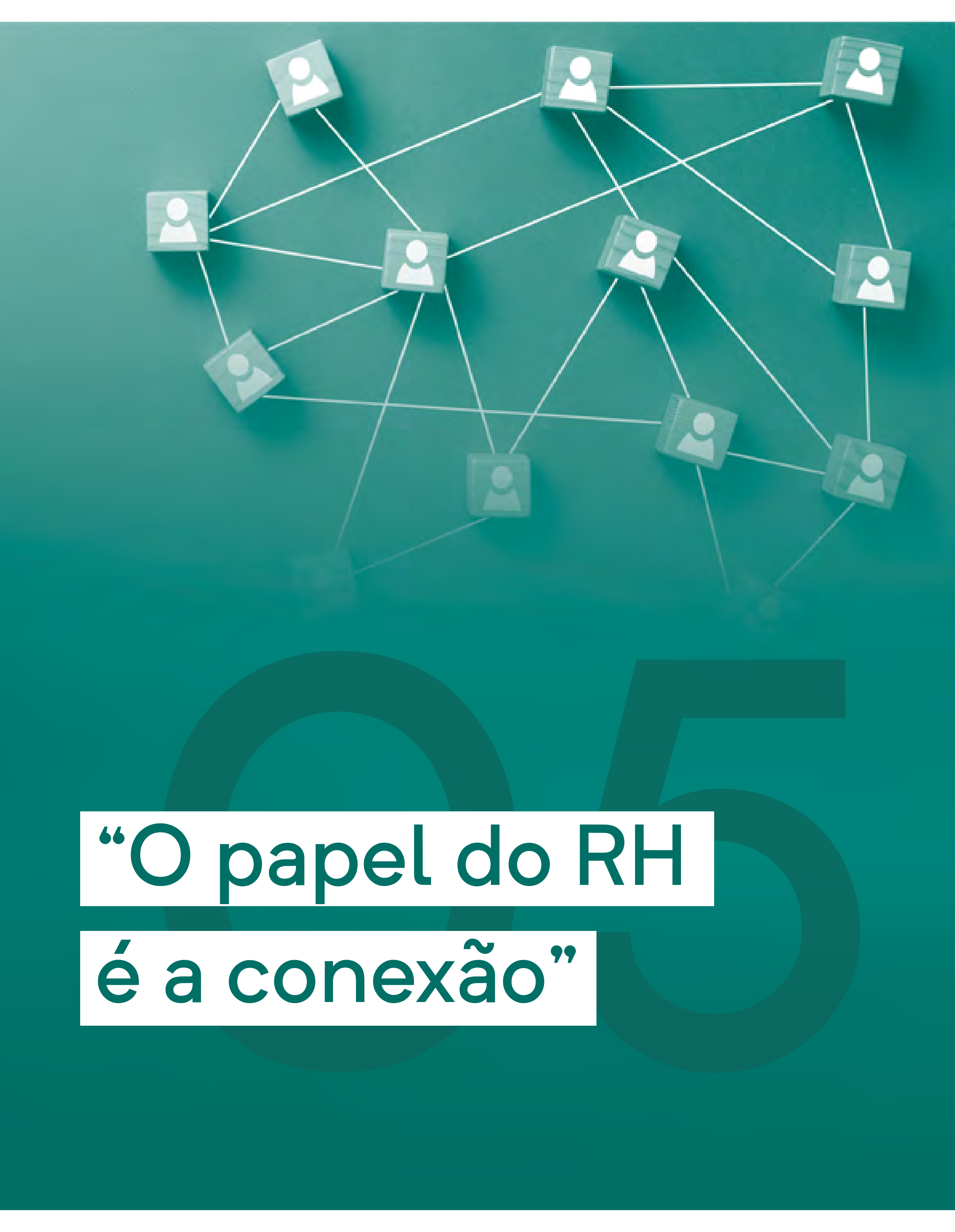
Anamaria aconselha as empresas a darem a oportunidade de que seus colaboradores criem suas próprias comunidades. “*É preciso apoiar, mas saber como impulsionar o empoderamento das pessoas é essencial. As comunidades podem ter diretrizes, mas não é aconselhado que as organizações e as lideranças apontem uma meta ou limitação*”, diz.

[DICA]

Aposte nas experiências de comunidades de prática, comece fundindo essa aprendizagem social no meio de outros programas que já existem. Vocês têm um programa de liderança? Podem incluir nele, por exemplo.

Por Anamaria Dorgo

Líder de Comunidade na Butter e fundadora do L&D Shakers



05

“O papel do RH é a conexão”

“*Tempos atrás, acreditava-se que um profissional graduado já estivesse apto a exercer a sua função automaticamente, por toda a vida, o que é impensável nos dias atuais*”, comenta a co-fundadora e arquiteta de Aprendizagem da Offbeat, **Lavinia Mehedintu.** “*Do mesmo modo, o acesso à informação também era muito distante, o que justificava a dificuldade de se atualizar e adquirir novos conhecimentos, fosse pelas vias mais formais ou de maneira autônoma*.”

Hoje, no entanto, são esperados determinados aspectos e características dos profissionais que dificilmente serão adquiridos somente no ambiente acadêmico ou espaços de aprendizagem formais. “*Isso diz respeito não só ao colaborador em si, mas na forma como as empresas e os Recursos Humanos lidam com essa transformação das demandas*”, afirma Lavinia, que acredita no papel do RH para conectar as pessoas com novas formas de aprendizagens, tecnologias e informações.

“*Criando conexões entre as pessoas e as novas formas de aprendizagem é possível fortalecer uma cultura em que os colaboradores possam estar no volante para conseguir focar nos seus propósitos profissionais, inclusive por meio de diversos hábitos de aprendizagem criados até por eles mesmos*”, conclui Lavinia.

[DICA]

O papel do Recursos Humanos é fazer as pessoas se conectarem com elas mesmas. Falar de todas as coisas, fazê-las descobrir que podem ter ajuda na aprendizagem e desenvolvimento.

Por Lavinia Mehedintu

Co-fundadora e arquiteta de Aprendizagem da Offbeat

Texto: Helena Dias
Fotos: Adobe Stock

[EXP]