

A aprendizagem é um processo que requer metodologias apropriadas. No âmbito organizacional, há uma expressiva interface entre as áreas de Administração e Psicologia, pois boa parte dos conceitos adquiridos advém do nível individual das pessoas como ponto de partida, frente aos seus conhecimentos, sua motivação e ao seu potencial para aprendizagem. Para entender como as empresas estão aprendendo e os fatores que estão associados a esse processo, é necessário analisar as questões que envolvem as mudanças organizacionais, as tendências de inovação e competitividade e, conseqüentemente, a necessidade de busca por novos modelos, arquiteturas ou estratégias de gestão, orientados por uma noção de flexibilidade, capacidade adaptativa e proatividade.

Ademais, o processo de aprender e, principalmente, de aprender a aprender, tende a provocar crescentes e fundamentais construções individuais e compartilhamento de conhecimento nas organizações, considerado fator-chave para melhor adaptação às mudanças e exigências do contexto econômico e social para os desafios e limites decorrentes.

O termo learning organization (organizações que aprendem) foi apresentado pelo professor de Havard, Chris Argyris e, popularizado por Peter M. Senge, com o livro “A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende” (Ed. Best Seller, 1992).

Senge explica que as pessoas aprendem no dia a dia, ao longo do tempo e da vida, e acredita que os programas de aprendizado empresarial podem ser a única fonte sustentável de vantagem competitiva. Para ele, a liderança mais importante não vem, necessariamente, de quem está no topo da pirâmide, mas dos líderes locais, ou seja, das pessoas engajadas em pensar em soluções aos problemas que aparecem no cotidiano organizacional.

São cinco as disciplinas ensinadas pelo autor. A primeira é o domínio pessoal, que é o aprendizado para expandir as capacidades pessoais, criando um ambiente que estimule a participação de todos para se obter os resultados que se pretende alcançar. A segunda tem relação com os modelos mentais, com a reflexão e com o esclarecimento da melhor imagem que cada um tem do mundo para que se possa verificar e moldar as decisões.

A terceira é caracterizada pela visão compartilhada, para estimular o engajamento da equipe em relação ao futuro, e elaborar os princípios e as diretrizes que permitirão encontrar o caminho aonde se quer chegar. Já a quarta tem a ver com o aprendizado em equipe para a transformação e ligação do pensamento e da comunicação.

Por fim, a quinta é o pensamento sistêmico, que é uma forma de criar e analisar uma linguagem capaz de descrever e compreender as forças e inter-relações que modelam o comportamento dos sistemas. Mas desenvolver o diagnóstico e a avaliação para identificar e promover a qualidade dos processos de aprendizagem organizacional é algo que leva tempo e

Organizações que aprendem: sobrevivência para os novos tempos

Escrito por Jurandir Santos

Qua, 18 de Maio de 2011 15:02

precisa de uma série de iniciativas que não são fáceis. É preciso provocar reflexão sobre as possibilidades concretas de ocorrer aprendizagem, que vão influenciar nas relações de poder e de liderança, nos processos decisórios, na administração dos conflitos e na gestão como um todo.