

TUDO AQUI NO

RESUMÃO

Publicado inicialmente como “*Porque algumas pessoas fazem sucesso e outras não*”, esta obra tem em sua autora uma das maiores especialistas do mundo nos campos da personalidade, psicologia social e psicologia do desenvolvimento. Numa tradução livre do inglês, a palavra *mindset* significa “configuração da mente”, se referindo a características da mente humana que vão determinar os nossos pensamentos, comportamentos e atitudes. Mas pode ser entendida como mentalidade, forma de pensar.

Numa clara dicotomia entre o **mindset fixo** e o **mindset de crescimento**, a autora e pesquisadora procura explicitar o poder das crenças pessoais e sua influência sobre a forma como encaramos os nossos desafios de vida. O que muitas vezes acreditamos ser nossa personalidade, geralmente são resultados do nosso *mindset*.

O *mindset* fixo é característico de pessoas que acreditam na quantidade limitada de inteligência, esta que é, inclusive, determinada no nascimento, ou seja, não há maneira de se tornar águia, se não nascer águia. O esforço é para os fracos, afinal, a genialidade é nata e o esforço é revelador de alguma deficiência. O resultado é o que importa, o caminho percorrido é absolutamente irrelevante. Já o *mindset* de crescimento traz na sua essência a crença de que somos capazes de cultivar nossas qualidades, sendo o esforço a base de qualquer transformação, logo, as cartas recebidas constituem apenas o ponto de partida do desenvolvimento. O aprendizado é prioridade e será praticamente impossível prever o que uma pessoa é capaz de realizar com anos de paixão, esforço e treinamento.

Que fique claro, todos temos os dois *mindsets*, sendo que cada um prevalecerá em uma ou outra área de nossa vida. O que me conforta é saber que são mutáveis, mas é preciso uma grande dose de querer para que a mudança aconteça.

A combinação de uma linguagem simples e um bocado de exemplos que demonstram os *mindsets* de celebridades e desconhecidos, seja nos negócios, no esporte, nos estudos, na educação dos filhos e relações conjugais, permite fácil assimilação do conteúdo, bem como o exercício de autoanálise a fim de nos encaixarmos em um destes dois universos.

“Se você é alguém quando tem sucesso, o que você é quando fracassa?”

Questionamento importante da autora para fazer refletir aqueles que acreditam em características imutáveis.

"Não compravam talentos, e sim *mindsets*."

O melhor de tudo é que não para por aí, e caso o resultado do encaixe não seja o que você gostaria, a obra nos dá o caminho das pedras para migrarmos para outro lado da balança.

Olhando pelo prisma da inovação, salta aos olhos o quanto o *mindset* fixo se afasta deste universo. Inovar pressupõe experimentar e a experimentação tem na sua essência o risco do fracasso, a possibilidade do erro, toda uma ambiência que enxerga valor nas falhas, especialmente quando se busca soluções para problemas complexos.

O mindset fixo além de ver o fracasso como algo definidor da personalidade, é avesso à resolução de problemas complexos. Procurará sempre se manter na zona de conforto fazendo apenas aquilo que sabe fazer, evitando demonstrar suas vulnerabilidades e pontos fracos.

"A melhor forma de aumentar a produtividade era o aconselhamento, e não o terror."

Jack Welch, CEO da General Eletrônicos (GE), se referindo a alguns chefes cruéis que teve que dispensar, mesmo tendo desempenhos financeiros adequados

"A hierarquia significa muito pouco para mim. Vamos colocar em volta de uma mesa as pessoas que podem ajudar a resolver um problema, qualquer que seja sua posição."

Lou Gerstner, quando se tornou CEO da IBM para tirá-la da situação delicada que se encontrava.

Um exemplo bem retratado de mindset fixo foi Lee Iacocca, CEO da Chrysler Motors, que preferiu acreditar que os carros seriam para sempre quadrados, a se dar o trabalho de experimentar novas possibilidades. Não demorou muito para ser surpreendido pelos inovadores carros japoneses de linhas arredondadas, levando a Chrysler a beira da derrocada total. Por outro lado, o mindset de crescimento parece próprio da inovação. Tem na criatividade um de seus principais recursos, além de crer que o sucesso é fruto do esforço, curiosidade, experimentação e resiliência. Problemas complexos? São o combustível que os instiga a buscar as melhores soluções, mesmo que existam fracassos durante o trajeto.

O caso do Jaime Escalante, professor de uma das piores escolas de nível médio de Los Angeles, representa bem o mindset de crescimento. Ensinou cálculo integral de nível universitário aos seus desacreditados alunos, conduzindo-os ao mais elevado patamar nacional de matemática. O ângulo pelo qual abordou o problema fez toda a diferença. Ao invés de se perguntar "Conseguirei ensiná-los?", se perguntou "Como posso ensiná-los?". O caso ficou tão famoso que foi parar nas telonas do cinema com o filme Stand and Deliver.



Mais exemplos de mindset de crescimento são Marshall Faulk, estrela do futebol americano, que credita sua alta capacidade à insaciável curiosidade e estudo. Já Wurtzel, CEO da Circuit City, diz que não desiste de entender algo, mesmo que isso exija uma infinidade de porquês.

O livro aborda também a existência de organizações com cultura de gênio e cultura de desenvolvimento. Quando analisadas, fica evidente a maior confiança dos funcionários da segunda, o sentimento de empoderamento e comprometimento e seus altos níveis de colaboração, inovação e o comprometimento ético.

É inegável a estreita relação entre o mindset de crescimento e a inovação, e navegar pelas páginas desta obra facilita nos enxergarmos perambulando entre os lados desta dualidade, a depender do momento e lugar.

A proposta da autora é percorrermos o caminho no sentido do mindset fixo para o de crescimento e caso o façamos, certamente estaremos dando margem para o fortalecimento de nossa capacidade de inovar, bem como das organizações às quais estivermos inseridos.

PRA GRAVAR

NA **CAIXOLA**

O esforço é a chave determinante para superarmos a crença de que nossas limitações são intransponíveis.

“Não se trata da aptidão para desenhar, mas de capacidade de VER.”

Betty Edwards, professora de desenho, sobre a ideia equivocada de que poucos possuem aptidão para o desenho;

Todas as pessoas têm os dois mindsets, tanto o fixo quanto o de crescimento, no entanto, um sempre prevalece. Procure identificar em quais áreas de sua vida cada um se manifesta

É possível mudar de um mindset para o outro, para isso o primeiro passo é querer

Imagine algo que você fazia com prazer, de repente parece que ficou difícil e você começou a pensar em desistir. Não desista, é o mindset fixo agindo.

Grandes nomes da história, tidos como gênios em suas áreas de conhecimento, como Charles Darwin e Mozart, demonstram em seus trabalhos, longos períodos de muito esforço e dedicação até que começassem a dar frutos.

Se há algo em seu passado que parece que rotulou você, sinta as emoções que o acompanham e examine honestamente seu papel naquela situação. Isso não define sua inteligência e personalidade

Pensamento de Grupo é quando todos de um grupo concordam com tudo, não há discórdia. Isso geralmente acontece quando confiam demais em um líder talentoso ou genial e em regra é um risco negativo para o desenvolvimento do grupo.

Criar um mundo em que somos perfeitos e rodeado de adoradores é um risco enorme para a estagnação. Prefira críticas construtivas.

Se há algo que você sempre quis fazer mas teve medo de não fazer bem, faça planos para tentar.

Jack Welch, aclamado CEO da General Electric, escolhia seus executivos com base na "pista de decolagem", a capacidade de crescimento deles.

“

Ninguém pode ser considerado fracassado enquanto não começar a culpar os outros.

John Wooden, lendário técnico de basquete, dizendo que é possível ainda estar no processo de aprendizagem com os próprios erros, até que se comece a negá-los.

A JORNADA

rumo ao mindset de crescimento é composta de

QUATRO PASSOS

1. Aceite que você tem em algum ponto o mindset fixo.
2. Identifique o que desencadeia esse mindset fixo. O que sua persona de mindset fixo sussurrou para você? Quando começar a entender seus gatilhos e conhecer sua persona, não a julgue. Basta observá-la.
3. Dê um nome à sua persona de mindset fixo.
4. Eduque a sua persona. Leve-a na jornada com você. Peça-a para te apoiar, não atrapalhar. Lembre-se de que ela nasceu para "protegê-lo" e "mantê-lo" em segurança.

Um bom GATILHO ENCORAJADOR

Pense em seu herói. Você acha que essa pessoa tem capacidades extraordinárias e que teve sucesso com pouco esforço? Agora procure a verdade. Compreenda o tremendo esforço necessário para as suas realizações - e passe a admirá-la ainda mais.

"Senhores, entendo que todos estão de completo acordo com a decisão a ser tomada. Nesse caso, proponho que adiemos novos debates sobre este tema até nossa próxima reunião, a fim de nos dar tempo de desenvolver um desacordo e talvez chegarmos a compreender melhor toda a situação."

Alfred P. Sloan, ex-CEO da GM

The creative habit [O hábito criativo], é um livro de Twyla Tharp, famosa coreógrafa e dançarina que desenvolveu uma argumentação de que criatividade não é um ato mágico de inspiração, mas o resultado de trabalho árduo e dedicação.

Quem disse que os elefantes não dançam?, é um livro de Lou Gerstner, ex-CEO da IBM que aborda como eliminar o elitismo e criar uma cultura de autoanálise, comunicação aberta e trabalho de equipe.

Inteligência Emocional, é um livro de Daniel Goleman, jornalista científico americano, que aborda a existência de habilidades socioemocionais.

Feitiço do Tempo é um daqueles filmes que constrói uma lição de vida a partir do personagem principal que acorda e percebe que sua vida não valeu à pena. Esta abordagem vem de encontro ao mindset fixo que necessita constantemente provar para si o seu valor, colecionando afirmações contínuas, mas sem chegar onde verdadeiramente deseja.

Moneyball - o homem que mudou o jogo, é um filme que conta a história de Billy Beane, considerado um talento nato para o esporte, mas que parecia não saber como lidar com o fracasso.

PARA SABER

Outras abordagens e referências



pequiRESENHA é uma iniciativa de microlearning do PequiLab voltada para a disseminação de conteúdos relacionados à inovação em governo para fomentar uma nova forma de pensar e agir nos servidores públicos.

Edição #1 . Março2021

ENTRE EM

contato

pequi.lab@goias.gov.br