



Vivemos em um mundo saturado com sabedoria de liderança - de inúmeros livros a intermináveis fluxos de peças de pensamento -, mas a lacuna entre o que os líderes sabem e o que fazem é o mais amplo do que nunca.

O problema é que a transformação da liderança é difícil. É preciso coragem para sair do status quo. E é profundamente humano se apegar ao conforto e escolher o hábito em vez de riscos.

Em nossos anos de trabalho com líderes, notamos aqueles que conseguem evoluir continuamente sua coragem de liderança, um equilíbrio entre três impulsos. Para facilitar a compreensão do conceito, visualizamos cada impulso como uma persona: o garoto, o cientista e o jardineiro. Essas personas atuam como uma estrutura para não apenas aprender, mas para manter o impulso na jornada de desenvolvimento de liderança pessoal. Aqui está como:

O que você vai ler:



- [1. A personalidade de criança cultiva curiosidade, brincadeira e ação ousada](#)
- [2. O cientista incentiva a observação e iteração rigorosas](#)
- [3. O jardineiro nutre o crescimento e as podas do que não serve mais](#)
- [Personas de mistura para mudança transformacional](#)



1. A personalidade de criança cultiva curiosidade, brincadeira e ação ousada

Imagine uma criança que encontra o mundo: tudo é novo e justo para tocar, quebrar ou construir. As crianças não têm medo do fracasso; Eles aprendem fazendo, ajustando e fazendo novamente. Os líderes costumam limitar seu aprendizado pelos parâmetros percebidos em que operam. Mas, ao abraçar a personalidade do garoto, os líderes podem explorar uma curiosidade divertida e vontade de agir sem ter todas as respostas amarradas em um arco.

Os líderes muitas vezes sucumbem à análise de paralisia, com medo de imperfeição, crítica ou pior, fracasso. Mas as crianças se movem – elas tentam e tentam novamente. Um diretor executivo que treinamos, por exemplo, sentiu que a burocracia dificultou a solução criativa de problemas de sua equipe. Em resposta, ela reuniu a equipe e eles passaram um dia esclarecendo seus objetivos e criamos criativamente os sistemas necessários para “quebrar” para que pudessem reconstruí-los de maneira mais eficaz.

Ela viu resultados imediatos. Eles criaram um processo eficiente para fazer as coisas, com menos atrito burocrático. Isso resultou em maior responsabilidade e redução da frustração entre a equipe. Às vezes, os líderes precisam ser ousados o suficiente para desmontar o que não está funcionando para que possam reconstruir algo ainda melhor.

Para ser o garoto, os líderes precisam cultivar a coragem de brincar com novas idéias, mesmo quando as apostas parecem altas. Isso não significa apostas imprudentes; Significa experimentos pequenos e ousados, sabendo que nem todas as tentativas terão sucesso – e que tudo bem. Experimente um novo formato de reunião. Dê autonomia para a tomada de decisão da equipe da linha de frente por um dia. Pare de perguntar: “E se eu falhar?” E comece a dizer: “Vamos ver o que acontece”.

2. O cientista incentiva a observação e iteração rigorosas

Ser curioso sozinho não é suficiente. Entre no cientista, que segue experimentos divertidos com coleta de [dados](#), observação aguçada e um compromisso com o aprendizado. O cientista é o contrapeso da impulsividade precipitada e do fracasso não inteligente.

Depois que uma equipe de liderança experimentou uma nova estrutura de tomada de decisão, um executivo com quem trabalhamos assumiu que havia sido bom porque resultou em reuniões mais curtas. Mas uma investigação “científica” revelou outra história. Pesquisas e feedback estruturado destacaram que muitos membros da equipe se sentiram de lado ou pressionados a concordar rapidamente. Isso, por sua vez, significava que as decisões representavam apenas as opiniões de algumas. Com os dados em mãos, esse líder



iterou: ele refinou o processo e incorporou tempo estruturado para dissidência e debate. As mudanças permaneceram precisamente porque evoluíram através dos ciclos de aprendizado.

Adotar a persona do cientista significa buscar feedback, refletindo honestamente sobre os resultados e iterando deliberadamente. Isso pode incluir as resenhas de 360 graus, analisar métricas de desempenho da equipe ou simplesmente fazer uma pausa para perguntar: “O que funcionou e o que não funcionou?” Esse feedback não precisa ser externo. O garoto pode desafiar um líder a brincar com diferentes maneiras de se comunicar durante as reuniões (falando primeiro ou por último, apenas fazendo perguntas ou apenas resumindo). Além de observar o impacto que isso tem sobre a equipe, o cientista inteligente também parece para dentro, fazendo perguntas como: “Como se sente quando me comporto X caminhos? ”

O cientista está preocupado com o teste de hipóteses e tem vontade de colocar a agenda pessoal ao lado. Isso também requer um grau saudável de auto-reflexão. O cientista incorpora a humildade e reconhece que grandes líderes são alunos da vida que melhoram através de um estudo cuidadoso e mudanças pensativas.

3. O jardineiro nutre o crescimento e as podas do que não serve mais

Após a exploração e a reflexão baseada em evidências, vem o cultivo. A persona do jardineiro se vira para dentro, concentrando -se em nutrir seu próprio crescimento e eliminar comportamentos, hábitos e crenças que dificultam o potencial de liderança. Essa auto-cultivação garante que a mudança não seja superficial, mas profundamente enraizada na transformação pessoal em andamento.

Isso envolve nuvens pontos fortes, como empatia, comunicação ou [resiliência](#). E o mais importante é que o jardineiro identifica e remove as “ervas daninhas”-padrões de comportamento como microgerenciamento, defensividade ou dúvida-que sufocam o progresso.

Um executivo que treinamos lutamos com a necessidade de controlar todas as decisões. Ao abraçar o cientista e o garoto, ele notou que algo estava errado com sua equipe e começou a experimentar abordagens alternativas para a delegação. Mas é apenas incorporando o jardineiro que ele realmente reconheceu que o problema era sua tendência a microgerenciar. Em resposta, ele começou a delegação intencional aos membros da equipe, o que não apenas reduziu a dependência dele, mas também aumentou o volume de idéias de qualidade, explorando o talento ao seu redor. Com o tempo, isso promoveu o envolvimento da equipe cultivando a propriedade compartilhada do sucesso e crescimento da empresa.

O jardineiro é paciente, mas deliberado. O crescimento dentro de si mesmo requer esforço, cuidado e auto-reflexão consistentes. A liderança não prospera com o piloto [automático](#).



Exige uma tendência regular e consciente. Requer o compromisso de nutrir o que ajuda você a crescer e liberar o que o impede. Ao adotar a personalidade do jardineiro, os líderes assumem a responsabilidade radical por sua própria transformação, reconhecendo que o verdadeiro crescimento da liderança começa dentro de si. Ao fazer isso, eles se tornam não apenas líderes melhores para os outros, mas versões mais autênticas de si mesmas.

Personas de mistura para mudança transformacional

Nenhuma persona única transforma a liderança sozinha; A magia está em sua sinergia. Os líderes que brincam como crianças, analisam como cientistas e se nutrem como jardineiros desenvolvem práticas que sofrem. Eles incorporam curiosidade, rigor e cuidado - uma combinação poderosa que cria espaço para nuances e traz vida abstrata de liderança à vida.

A verdadeira transformação não acontece no vácuo ou através de um único momento "AHA". Ele se desenrola em ciclos iterativos e intencionais de ação ousada, reflexão e cultivo - é uma evolução contínua. Quando os líderes abraçam essas personas, a mudança não é apenas uma aspiração - torna-se uma prática viva que inspira outros a crescer ao lado delas. Portanto, coloque o boné do seu explorador, pegue a lupa e cuidem do seu jardim interno. Os líderes de amanhã prosperarão não apenas sabendo, mas também crescendo continuamente.