



Learning to Learn

SUMMARY

Organisationer er i dag i konstant forandring. Industrier konsoliderer sig selv, nye forretningsmodeller skyder frem, nye teknologier udvikles og forbrugeradfærd udvikler sig.

For virksomhedsledere kan det enorme forandringspres være særligt krævende. Det tvinger dem til at forstå de store sammenhænge samt være i stand til at reagere på de omskiftelige situationer, som virksomheder står overfor. Måske er din hurtige omstillingsparathed i virkeligheden der, hvor du kan skabe en markant konkurrencefordel i forhold til dine konkurrenter.

Du må med andre ord være vedholdende med at afprøve nye tiltag, skanne horisonten for nye vækstmuligheder, samt anskaffe dig ny viden og teknologi, alt imens du varetager dine nuværende udfordringer og problemstillinger. Men dette kræver en lyst til at eksperimentere og blive "nybegynder" om og om igen. Og dette er vi normalt ikke så velvillige til.

Men de mennesker, der formår at blive ved med at lære, har flere interessante kvaliteter tilfælles. Fire karakteristika beskriver disse personer: *Motivation, selvbevidsthed, nysgerrighed og sårbarhed.*

De vil altså virkelig gerne forstå og tilegne sig nye færdigheder; de ser sig selv for hvad de er uden desillusionerende tanker om sig selv; de stiller hele tiden gode spørgsmål; og de accepterer deres egne fejl og lader sig ikke slå ud af disse men, tværtimod, gror på baggrund af fejlene.

Nogle mennesker besidder naturligt flere af disse karakteristika, men uanset hvad, så kan vi alle anvende nogle simple værktøjer for at forøge de positive aspekter fra disse fire kvaliteter.

Motivation:

Man kan måske tænke at motivation til at tilegne sig nye evner enten er der eller ikke er der; du har ambitionerne og motivationen eller du har dem ikke. Men det behøver ikke nødvendigvis at være så skarpt optegnet. For dem, der er dygtige til at lære, evner at højne deres lyst til at stræbe – og det er vigtigt, fordi vi alle er skyldige i nogle gange at modstå udvikling, der er essentiel i forhold til vores succes. Disse mennesker kan altså finde motivationen frem selvom der er noget i dem, der gør modstand.

Vi har alle en naturlig modstand mod "det nye", fordi den gamle måde fungerer udmærket. Men denne tendens gør måske, at vi fokuserer på det negative i stedet for at finde lysten til at stræbe mod at finde en plads til det nye og at lære.

Når vi *ønsker* at lære noget, så fokuserer vi på det positive – hvad, vi vil få ud af at lære det – og forestiller os en fremtid, hvor vi høster frugterne af vores indsats. Dette får os til at tage initiativ. Forskere påpeger, at ved at skifte fokus fra udfordringerne til fordelene ved læring er en god måde hvorpå, man kan forøge sin motivation, selvom det umiddelbart ikke er særligt attraktivt at starte processen.

Selvbevidsthed:

Ledere i virksomheder ved, at det er vigtigt at kunne sætte sig i andres sted samt sætte sig ind i, hvordan dine medarbejdere ser dig som leder. Men det er også vigtigt at være opmærksom på vores egen evaluering – hvad, vi ved og hvad, vi ikke ved – og det kan faktisk være noget vanskeligere. De fleste mennesker, viser undersøgelser, vurderer, at de præsterer over gennemsnittet, hvilket viser, at mange af dem overvurderer deres egne evner og kompetencer. Og denne selvtilfredshed kan stå i vejen for deres lyst til udvikling.

De personer, der formår at evaluere dem selv mest præcist, starter denne proces uden nødvendigvis at drage sammenligninger med andre. De accepterer, at deres perspektiv ofte er farvet eller forudindtaget, hvilket gør dem meget mere modtagelige i forhold til andres meninger og synspunkter. Kunsten er at være opmærksom på, hvordan du taler til dig selv om dig selv og så stille kritiske spørgsmål til gyldigheden af denne evaluering.

Ligeså, hvis en leder kun kigger på de kollegaer, der blot bekræfter lederens syn på sig selv, og ignorerer dem, der pointerer lederens svage sider, er der chance for, at kollegaerne ikke føler sig inspireret eller motiveret. Hvis lederen derimod betvivler sine formodninger og stiller spørgsmål som: "Er alle på mit team fokuserede og produktive? Hvis ikke, hvad kan jeg gøre anderledes?" Ved refleksion over denne type spørgsmål indser lederen måske, at han eller hun skal blive bedre til at have fokus på udviklingspotentialer og åben diskussion.

Nysgerrighed:

Børn er utrættelige i forhold til at lære og mestre nye færdigheder – de er naturligt meget nysgerrige. Nysgerrighed er det, der får os til at forsøge noget, indtil vi kan det eller tænke over noget, indtil vi forstår det. De dygtige ledere formår at vedholde denne lyst til at lære mere eller formår at finde frem til den ved konstruktiv dialog med sig selv. De lærer at stille sig selv de "nysgerrige spørgsmål" samt følge op på dem, også når der er en umiddelbar mangel på interesse på området. De kan styrke deres villighed til at tackle nødvendige opgaver ved at tænke på, hvordan de kunne gøre deres arbejde anderledes for at gøre det mere spændende. Med andre ord, de spørger: "Det her er kedeligt, mon ikke jeg kunne...?"

Generelt, kan den måde du konstruerer dine spørgsmål, være med til at hjælpe dig med at skabe større interesse, for noget, du ellers synes er kedeligt. Stil opmuntrende spørgsmål, der kommer fra nysgerrighed. F.eks.: "Hvordan kan nogle mennesker synes, at dette er interessant?" eller "Hvordan ser min fremtid ud hvis...?". "Hvordan kan dette gøre mit job lettere eller bedre?" Hvis dine spørgsmål kommer fra en forundring, er der større chance for at du kan finde motivationen frem til et ellers uinteressant område.

Sårbarhed:

Når vi bliver gode til noget, ønsker vi sjældent at give afkast på at være mindre gode til andre ting. Vi bliver fortalt at øvelse gør mester, og at vi lærer ved at eksperimentere. Men vi bliver samtidig også gjort opmærksom på, at vi skal udnytte vores styrker samt gøre det, vi er bedst til. Så indtil denne specialisering finder indpas, føler vi os usikre, akavede og måske langsomme i noget tid mens vi lærer. I denne tid stiller vi måske "dumme" spørgsmål og at modtage så megen hjælp og support fra andre kan for nogle være skræmmende, måske endda ydmygende. De dygtige ledere tillader sig selv at være sårbare i sådanne situationer hvor begyndelse og ny læring står på. De bliver faktisk forholdsvis komfortable med at styre deres egne indre dialog.

Som regel når vi prøver noget nyt, og vi ikke gør det godt, tænker vi negative tanker: "Jeg forstår ikke det her. Jeg kommer aldrig til at finde ud af det. Det her er frustrerende." Med dette mindset, er der mindre plads til læring. Det er meget mere givende at anlægge et sårbart og balanceret mindset. Din dialog med dig selv kunne derfor lyde: "Jeg er mindre god til det her, fordi jeg aldrig har prøvet det før, men jeg ved at jeg kan lære det med tid." Når mennesker opfordres til at forvente fejl tidligt i et læringsforløb samt at lære fra disse fejl, skabes en forhøjet interesse, vedholdenhed og bedre præstation. Blot ved at acceptere din status som nybegynder, kan gøre det nemmere for dig at stille de rigtige og konstruktive spørgsmål.

Evnen til at lære nye færdigheder og viden hurtigt og vedvarende er essentielt i forhold til at skabe succes i en omskiftelig verden. Ved at være opmærksom på de fire punkter; motivation, selvbevidsthed, nysgerrighed og sårbarhed kan hjælpe dig med at blive bedre til at lære at lære.