

05

Truques para cultivar a mentalidade de crescimento

Transcrição

[00:00] Durante este curso, vimos diversas situações onde o Rodrigo precisou melhorar sua capacidade tanto de receber quanto de dar feedback para as pessoas. Talvez alguém olhe toda essa situação e pense que não tem problemas em receber feedback, afinal de contas entende que é importante para o desenvolvimento pessoal e profissional. Isso é muito bom. Quanto mais aptos estivermos para receber feedback, melhor, mas será que é sempre assim?

[00:24] Pode ser que em alguns momentos não consigamos lidar muito bem com o feedback em virtude daqueles gatilhos que vimos. Mas o que podemos fazer para lidar com isso?

[00:39] Vou apresentar a Luísa para vocês. Ela trabalha na Apeperia com o Rodrigo. Ela sempre pensa que com ela é tudo ou nada. É muito empenhada, gosta de fazer sempre o melhor, participa do trabalho, reuniões, conversa com as pessoas e sempre encara tudo como verdadeiros testes onde está sendo avaliada. Ela tem o feedback como veredito. Ou seja, ela foi bem ou não. Só que esse veredito gera uma sensação nela de pressão. Como será que é viver sob essa pressão.

[01:20] Segundo uma pesquisa realizada pela Stanford, existem duas maneiras de entender a nossa identidade. Lembre-se que todas as histórias que falamos sobre quem queremos ser e ter compõe a nossa identidade. Vamos ver como isso funciona.

[01:37] As características fixas, como se um indivíduo é competente ou não, se é receptivo ou arredio, ou se é inteligente ou ignorante, por exemplo, são características que não mudam. São traços de personalidade. Quando vemos alguma coisa que precisamos melhorar, é melhor falar “tenho dificuldade em ser uma pessoa que recebe bem o feedback. Vou mudar isso”.

[02:03] Cuidado. Quando falamos de mudar é muito radical. A partir do momento em que temos consciência começamos a trabalhar melhor essa questão e as coisas começam a fazer mais sentido. Quando percebemos, começamos a melhorar uma série de comportamentos. Vamos nos transformando. Isso é importante de pensar.

[02:25] Quando falamos de mudanças, é difícil algo acontecer do dia para a noite. E se acontecer, será que vai permanecer por muito tempo? A ideia é fazer esse tipo de reflexão. Existem certas características em nós que não mudam.

[02:37] Pessoas que lidam melhor com o feedback não se sentem injustiçadas. Quantos exemplos vimos em que o Rodrigo recebeu um feedback no gatilho da verdade, ele achou um absurdo? Na verdade, ele também se sentiu injustiçado. A partir do momento em que começamos a olhar o feedback com mais carinho, começamos a separar “o que” de “quem”, e começamos a entender melhor o que está por trás dele. Isso está relacionado com a identidade de crescimento. A partir do momento em que recebo um feedback, um comentário ou uma crítica e vejo oportunidades para me desenvolver, isso está relacionado com a identidade de crescimento.

[03:21] Ao invés de sermos uma pintura em óleo com moldura dourada, como no caso da Luísa, em que tudo é 8 ou 80, é sim ou não, começamos a ter mais flexibilidade e nos vemos como esboços à lápis de um momento, porque somos isso. Pessoas que vivem momentos.

[03:46] Para a Luísa transformar essa questão de como ela lida com a pressão que ela mesma causa em si própria, e aí vemos presente o gatilho de identidade, ela tem que observar o feedback como uma informação única. Talvez a Luísa

fale para mim “legal, tudo isso faz sentido, mas as pessoas são grossas quando me passam informação, elas falam de uma maneira que me incomoda, que parece que estão me afrontando”.

[04:13] Eu entendo. Nem todas as pessoas têm essa capacidade de falar com mais coerência, de manter um tom de voz mais agradável, para não ficar parecendo mesmo uma bronca, quando na verdade o intuito dela não é esse. Mas aqui vamos focar no indivíduo que recebe. A partir do momento em a Luísa começa a ver o feedback como uma informação que vai ajudá-la, vai fazê-la crescer, as coisas podem melhorar.

[04:40] Também é importante vermos que opinião através do feedback é sempre bem-vinda. Não adianta nos armarmos, porque isso só vai nos afastar das pessoas e não vamos receber elogios, mas sim muitas críticas. É melhor vermos o feedback sempre como nosso melhor amigo.

[05:02] Teve uma situação em que a Luísa precisava fazer uma tela que o chefe dela pediu. Quando ele viu o resultado, disse que não tinha chegado nem perto do que ele queria. Ao invés dela se armar, criticar, dar desculpas, fazer o que ela quisesse, ela teve uma atitude diferente. Ela perguntou o que exatamente ele não tinha gostado, o que ela precisava alterar.

[05:31] O chefe dela então começou a dizer. Ela disse “tudo bem, vou refazer o projeto até amanhã, às cinco horas da tarde. Acho que tenho uma resposta para corrigirmos essa situação”.

[05:48] Olha que postura diferente. Ao invés dela largar tudo, chorar porque levou bronca do chefe dela, ela teve uma atitude diferente, está exercendo a identidade de crescimento. Ela teve uma atitude mais ponderada, deu até prazo para refazer.

[06:19] Tudo bem que nessa situação houve falta de comunicação, porque às vezes o chefe falou de forma muito genérica e ela fez o que ela achou. Nesse caso também recomendo o curso sobre Comunicação: Como se expressar bem e ser compreendido, para evitarmos essas situações onde surgem problemas justamente por não entrarmos em um acordo. Achamos que falamos, e a pessoa acha que entendeu, e quando vamos ver não é nada daquilo.

[06:45] Ela entendeu o que estava errado e isso é importantíssimo para evitar que ela caia no looping de autopenalização, onde ela fica pensando que faz tudo errado, que é burra. Antes da Luísa ter essa percepção da importância dela ver com mais carinho o feedback, ela ficava nisso o dia inteiro. Como uma pessoa assim vive? Se auto criticando, se penalizando o tempo todo? Não é saudável.

[07:18] Em alguns dias vamos acertar, mas em alguns dias não vamos. Como lidar com isso? A Luísa veio para nos explicar algo muito importante através desses exemplos. Desarme as distorções. Não vamos entrar no nosso mundinho onde criamos várias hipóteses em situações onde somos sempre os culpados. E podemos estimular a identidade de crescimento. Pode ser que leve um tempo para a Luísa se adaptar, mas isto é um processo. A partir do momento em que ela deu um primeiro passo as coisas podem começar a fluir melhor. Aí, tudo aquilo que a deixava tensa ela pode começar a ver como oportunidades. Isso pode fazer total diferença na vida da Luísa.