

 06
Explicação

Percebeu quantas coisas nós vimos até agora?

Pode ter pessoas que assistiram essas aulas e falem: não tenho problemas em receber feedback, entendo que é para meu crescimento pessoal e profissional. Isso é muito bom e fico feliz com isso.

Mas provavelmente terão pessoas também que de alguma maneira se identificaram com algum exemplo e deve estar se perguntando: ok, entendi que tenho esse tipo de comportamento (criou a consciência) e agora? O que faço para lidar melhor com isso?

Vamos conhecer a Luisa, ela trabalha com o Rodrigo. Ela possui uma mentalidade que representa um desafio: ela vê tudo como um grande teste. É sempre tudo ou nada.

Então imagine que para ela todos os dias é um teste, tudo o que ela faz no trabalho é outro teste, cada reunião é um teste, cada conversa com amigos ou chefe é um teste... Partindo deste princípio, cada feedback que ela recebe soa como um resultado deste teste, ele se torna um veredito.

Agora me diz: como a Luisa consegue sobreviver com essa pressão que ela coloca nela em função do gatilho de personalidade?

Uma pesquisa realizada em Stanford revela que há duas maneiras bem diferentes de entender a própria identidade, e depende delas o modo como reagimos às críticas, as dificuldades que surgem no dia a dia e até ao fracasso.

A primeira consideração a ser feita sobre nós é que temos **características fixas**: Se a Luisa é competente ou inoperante, receptiva ou arredia, inteligente ou ignorante, ela não vai mudar. Não só ela como todos nós. Isso é um traço da personalidade humana.

As pessoas que lidam com o feedback de modo mais frutífero tem uma identidade cujo o núcleo se baseia em outro princípio. Elas não ficam incomodadas, não acham que foram injustiçadas. Pelo contrário, elas vêem o feedback como uma oportunidade de buscar a melhoria. Elas tem o que se chama de “identidade de crescimento”. A principal diferença entre a Luisa e outra pessoa que tem identidade de crescimento é que o que elas são agora é simplesmente isso: o que elas são agora.

Podemos comparar isso da seguinte maneira: ao invés de sermos uma pintura em óleo em uma moldura dourada, somos um esboço à lápis de um momento.

Então a dica para Luisa é que ela comece a ver o feedback como uma informação útil sobre em que ponto ela está e sobre onde ela quer chegar e seguir. Trata-se de uma opinião bem-vinda e não um veredito preocupante.

Imagina que a Luisa recebeu um feedback do seu chefe sobre uma tela que ela desenvolveu. Em poucas palavras ele disse: O que eu te pedi não tem nada a ver com isso!

Concordo que ele foi um tanto duro, direto, mas o foco aqui não é nele e sim em como a Luisa reage ao receber esse feedback.

Se fosse antes dela entender os gatilhos (verdade, relacionamento e identidade), provavelmente ela ia se armar toda, certo? Mas e agora, o que ela pode fazer?

“O que exatamente não ficou como o que você pediu?”

O chefe respondeu; “Eu preciso de um relatório que tenha somente os pagamentos com cartão de crédito porque precisamos saber quando esses pagamentos serão renovados e no relatório que você criou tem todos os clientes. Eu preciso saber somente os pagamentos via cartão a serem renovados.”

Luisa respondeu: “Tudo bem, eu achei que fosse um relatório geral do que entraria de pagamento, então agora vou trabalhar nisso e te mando até o final do dia.

Houve um problema de comunicação, inclusive temos um curso aqui na [Alura \(<https://www.alura.com.br/curso-online-comunicacao>\)](https://www.alura.com.br/curso-online-comunicacao) que nos ajuda a evitar esses tipos de falta de comunicação, mas trazendo para o nosso contexto, reparou que a atitude da Luisa foi diferente?

Ao invés dela se auto penalizar, entrar no looping do: Eu faço tudo errado, sou uma burra, como não entendi direito? Ela desarmou as distorções e buscou a identidade de crescimento, onde ela pergunta o que era para ser feito e se compromete em fazer.