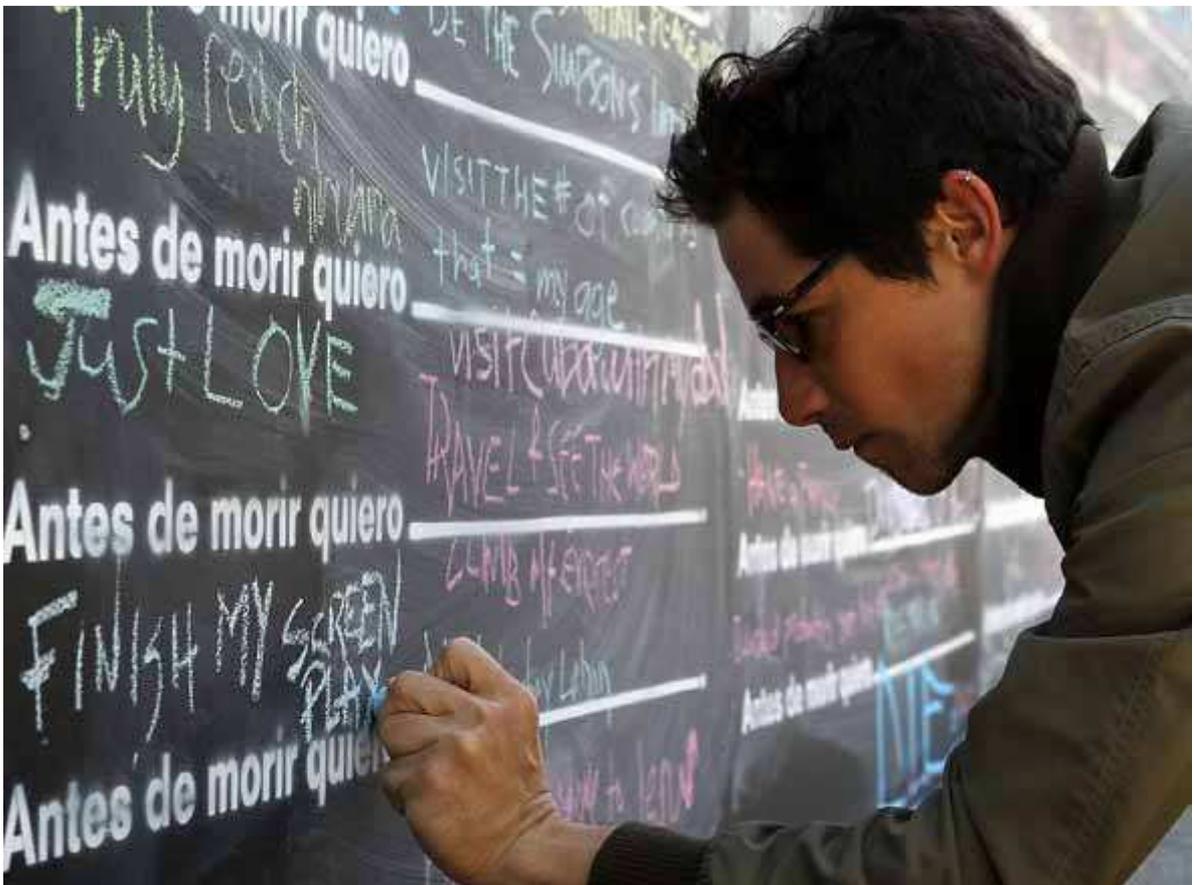


7 lições de carreira difíceis de aprender

por Camila Pati em exame.com.br

Saber utilizar feedbacks a seu favor e entender que toda mudança pressupõe etapas são duas lições difíceis de aprender, segundo especialistas consultados.



Pensar a partir de vários pontos de vista é um desenvolvimento importante para gerenciar a carreira, diz especialista.

São Paulo – Ao longo da carreira, as pessoas aprendem lições importantes para o seu desenvolvimento e ascensão profissional. É um conhecimento que começa a ser adquirido apenas a partir da prática e da experiência porque, entre a formação adquirida nas salas de aula das universidades e as exigências do mercado de trabalho há muitas lacunas, segundo especialistas.

Mas este aprendizado nem sempre transcorre em mares dos mais calmos. Na maior parte das vezes vem acompanhado de erros e fracassos que obrigam os profissionais a apostarem em mudanças de atitude necessárias para o ajuste da rota de sucesso. Pensando nisso, EXAME.com consultou dois coaches para saber quais as lições de carreira mais difíceis de aprender na opinião deles. Com base na experiência com seus clientes, confira o que eles disseram:

1 - Colaboração é a base do sucesso

Em tempos de competitividade em alta, a atitude colaborativa pode ser deixada de lado na busca afoita pelo sucesso profissional. Mas, engana-se quem pensa que só assim conseguirá se destacar entre seus pares.

“O ponto bom de trabalhar em uma empresa é que você vai aprender a colaborar com as outras pessoas e a colaboração é a base do sucesso de uma empresa”, diz a coach Marie-Josette Brauer. Quanto antes você descobrir isso, melhor.

2 - Motivação surge a partir do comprometimento com a carreira e os objetivos

A temida “síndrome da segunda-feira” – que leva muita gente a se arrastar para o escritório – é um sinal claro da infelicidade no trabalho. “As pessoas dizem que se levantam para trabalhar porque precisam do salário, ou porque não podem ficar em casa”, diz Marie-Josette. Ou seja, a motivação para encarar o expediente está ancorada apenas em fatores como o dinheiro, ou a ideia de que não é certo ficar sem trabalhar. “Mas é o comprometimento com a carreira e com os seus objetivos é que é necessário para se motivar e se desenvolver”, ressalta Marie-Josette.

3 - Utilizar bem os feedbacks ajuda a gerenciar melhor a carreira

É certo que nem todos os chefes sabem dar feedbacks, mas é igualmente certo que muitos profissionais não sabem recebê-los, quando são negativos. “As pessoas ficam com raiva, e acabam entrando em uma luta emocional”, diz Marie-Josette.

Ela recomenda que as pessoas tirem a carga emocional que vem ao receber uma crítica e fiquem com a parte objetiva. “O chefe pode ter soltado os cachorros, mas em vez de só ficar bravo, tente pegar os pontos levantados. Se ele escolheu aqueles pontos é que porque tem algum problema com eles”, diz Marie-Josette.

4 - Capacidade de síntese é essencial para manter o foco

Qual o seu objetivo no emprego atual? Melhorar o currículo, aprender novas técnicas e competências, crescer profissionalmente? Identificar os objetivos principais é fundamental para relevar obstáculos e não ficar perdido em detalhes, na opinião de Marie-Josette. É essa atitude, que ela nomeia como capacidade de síntese, que vai ajudá-lo a manter o foco.

Ganhar pouco, aguentar horários impossíveis, engolir sapos podem ser mais suportáveis quando você tem claro que seu objetivo é, por exemplo, ficar dois anos na empresa, melhorar o seu currículo e ficar mais perto da oportunidade profissional dos seus sonhos, de acordo com a especialista.

5 - Apropriação de saberes é fundamental na construção do conhecimento

“A possibilidade de pensar a partir de vários pontos de vista é um desenvolvimento extremamente importante para gerenciar a carreira”, diz Marie-Josette. No lugar de uma

postura arrogante em que o seu conhecimento vale mais do que o dos outros, aposte na apropriação dos saberes como aliada na construção do seu conhecimento.

“Cada um sempre sabe uma coisa, o segredo é refazer o percurso intelectual dessas pessoas para descobrir a razão por que aquela pessoa tem aquela opinião”, diz a especialista. Automatizar isso vai permitir uma abordagem das situações de vários ângulos diferentes.

6 - Autocrítica é necessária na hora de tomar decisões de carreira

“A autocrítica é a possibilidade de se enxergar objetivamente”, explica Marie-Josette. É conseguir pensar onde você está, aonde você quer chegar, quais as suas limitações e o que deverá ser desenvolvido no caminho.

Pode até parecer simples, mas muitas pessoas não se avaliam e, portanto, não têm estas respostas. “Antes de tomar uma decisão é preciso fazer uma avaliação do máximo de informações possível”, lembra Marie-Josette.

7 - Toda mudança pressupõe etapas

Para o coach Mike Martins, diretor executivo Sociedade Latino Americana de Coaching, a lição de carreira mais difícil de aprender é entender as etapas pelas quais as pessoas passam quando estão mudando. “Na primeira sessão com meus clientes costumo perguntar se eles conhecem as fases e, geralmente, não sabem”, diz Martins.

As etapas, diz ele, são derivadas das pesquisas da psiquiatra suíça Elizabeth Kubler-Ross que apresentou o estudo, na área de tanatologia (estudo da morte), das fases da morte e do luto: negação, revolta, negociação, reflexão e aceitação. “O que começou na ciência foi levado para o mundo corporativo e foram estabelecidas outras fases que envolvem uma mudança profissional”, explica.

A primeira fase é a mudança em si, em seguida, há a imobilização. “A pessoa fica imobilizada porque foi exposta a novo ambiente e não tem evidências e fatos para saber como agir”, diz Mike. A terceira é a recusa da mudança, que é seguida pela revolta.

Depois de ficar agressiva, a pessoa entra na fase de questionamento e passa para a etapa da depressão. Só recuperada desta fase, ela passa a testar a mudança. Conformidade e aceitação são as etapas seguintes e o resultado final é a resiliência.

Conhecer as fases é, de acordo com Mike, muito importante para não ficar preso em nenhuma delas. “Profissionais mais qualificados já conseguem saltar direto para a etapa de testar a mudança”, diz Martins.