



UNINASSAU.DIGITAL

PLANEJAMENTO DE CARREIRA

Com Sidnei Oliveira

SUMÁRIO

SOBRE O CURSO	3
PROFESSOR DO CURSO	4
AULA 1, PARTE 1	5
AULA 1, PARTE 2	9
AULA 1, PARTE 3	14
AULA 2, PARTE 1	18
AULA 2, PARTE 2	26
AULA 2, PARTE 3	31
AULA 2, PARTE 4	36
AULA 3, PARTE 1	41
AULA 3, PARTE 2	44
AULA 3, PARTE 3	46
AULA 3, PARTE 4	51



SOBRE O CURSO

O QUE SERÁ ABORDADO NAS AULAS?

Durante as três aulas, o expert em desenvolvimento pessoal, Sidnei Oliveira, tratará sobre planejamento de carreira e learnability, ou capacidade de aprendizagem. Entre os temas desenvolvidos durante a aula, estão as etapas e o ciclo de vida, geração de valor no contexto do trabalho, distinções importantes, como a entre sucessão e substituição, veterano e novato, opinião, conselho e referência, entre outras. Além disso, será abordada a maturidade no contexto pessoal e profissional, e também, a importância de pensar e agir de forma estratégica em diferentes âmbitos de carreira e vida.

O QUE CONSTA NESTE EBOOK?

Neste material, você tem uma linha do tempo com os principais acontecimentos das videoaulas, como frases impactantes dos professores, conceitos importantes do mercado, além das 16 competências abordadas durante as duas aulas.



PROFESSOR DO CURSO



SIDNEI OLIVEIRA

EXPERT EM DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DE DIFERENTES GERAÇÕES

Expert em desenvolvimento pessoal e profissional de diferentes gerações. Por meio de palestras, artigos, livros e uma extensa produção de conteúdo qualificado, Sidnei Oliveira vem ajudando a lapidar toda uma geração de profissionais. Ninguém compreendeu e traduziu com tanta propriedade as diferenças entre as gerações X, Y e Z. Consultor de carreira, Sidnei é um expert nesses conflitos de gerações, dedicando-se na formação de mentores e no exercício da mentoria para o desenvolvimento de jovens potenciais. Autor de vários livros sobre liderança e dos best-sellers da série Geração Y. Comunicólogo e administrador, foi executivo e diretor em instituições financeiras e fundador dos sites Achei!! e Zeek! Atualmente, é presidente da Escola de Mentores, vice-presidente do Instituto Atlantis de preservação ambiental e coidealizador da iniciativa "Café Insights" em parceria com o escritor e consultor Eduardo Carmello. É colunista na Exame.com, espaço no qual escreve sobre carreira, relacionamentos e estilo de vida dos talentos de todas as gerações.



AULA 1, PARTE 1

Sidnei Oliveira

INTRODUÇÃO

00:00

Em sua aula, Sidnei Oliveira se propõe a discutir sobre planejamento de carreira e learnability. A aula será apresentada em três módulos. O primeiro trata sobre carreira, como nós estamos nos tempos atuais e o que acontece na relação entre o indivíduo e o trabalho. O segundo módulo trata sobre o que acontece a partir de carreiras novas, de geração de valor. O terceiro módulo aborda a maturidade e como utilizar de maneira conjunta o planejamento de carreira e learnability.

Learnability

01:07

Capacidade de aprendizagem é o desejo e a capacidade de aumentar e adaptar rapidamente o conjunto de competências de um indivíduo para se manter empregável durante toda a sua vida profissional.



Quando a gente fala de trabalho, nós estamos falando de gerar valor. E obviamente nós estamos falando de receber valor também.

01:45

- Sidnei Oliveira



Carreira

03:07

Nesta parte da aula, Sidnei partilha sobre a sua vivência profissional, abordando o crescimento profissional precoce na sua carreira no mundo corporativo. O professor relata sobre as pressões e desafios em exercer um grande cargo. Cita suas experiências como empreendedor, executivo internacional, até se tornar consultor e escritor. Ele apresenta o contexto para os dias atuais, citando a influência causada pela pandemia e as transformações na forma que exercemos a nossa carreira.

Hans Rosling

17:01

Foi um médico sueco, acadêmico, e orador público, tendo realizado diversas palestras em todo o mundo. O livro “Factfulness”, publicado postumamente, em 2018, em co-autoria com Anna Rosling Rönnlund e Ola Rosling, tornou-se um best-seller internacional.

Há alguns anos, Hans começou a acumular dados demográficos de todos os países e depositar em bancos de dados. Esses dados demográficos incluíam: idade, pessoas, datas de mortes, datas de nascimentos, sexo, distribuição geográfica, renda per capita e tudo aquilo que fosse possível. O banco de dados é aberto e pode ser acessado pelo endereço gapminder.org.



Em 1800, nenhum país tinha expectativa de vida superior a 40 anos.

21:30

- Sidnei Oliveira

“

Você já percebeu que toda vez que recebemos a notícia do falecimento de alguém, a gente quer saber a causa da morte e quantos anos a pessoa tinha?

- Sidnei Oliveira

22:52

“

É evidente que, com o passar dos anos, muitas coisas se alteraram no planeta, muitas tecnologias como vacinas, penicilinas, tratamentos e a melhora na saúde pública.

- Sidnei Oliveira

25:53

“

Quanto mais educação, quanto mais capacidade econômica, quanto mais acesso, maior é a expectativa de vida.

- Sidnei Oliveira

28:36

“

Não pense mais a sua carreira como uma escalada, pense como ciclos. Tem o começo, o auge, um declínio, até terminar esse ciclo.

- Sidnei Oliveira

38:12



Se você for estratégico, você vai montar a sua carreira pensando em múltiplos ciclos [...] o estratégico é quando você está chegando no auge de um ciclo, já começa o novo ciclo, uma nova escolha, um novo caminho para você trilhar.

- Sidnei Oliveira

38:52



Será que a gente entende quais são os pilares que são fundamentais para fazer minhas escolhas?

- Sidney Oliveira

43:15



Modelo geral dos ciclos da vida

43:59

O professor reflete sobre 3 grandes pilares que envolvem todo o ser humano, abordando sobre desenvolvimento, decisões, escolhas e de receber algum tipo de compensação da vida. Todo ser humano, independente de raça, cor, cultura, ele tem 3 grandes pilares que norteiam toda a sua realidade:

1. Pilar de desenvolvimento;
2. Pilar das consequências;
3. Pilar do aproveitamento.



AULA 1, PARTE 2

Sidnei Oliveira

“

Depois de uma certa idade, a gente se torna mais seletivo.

02:12

- Sidnei Oliveira

“

No nosso ciclo de vida, a gente tem mais apetite em algumas circunstâncias e depois a gente se torna mais seletivo.

02:20

- Sidnei Oliveira

“

O pilar das consequências é onde a gente precisa entender que tudo que a gente faz, tem consequência.

02:53

- Sidnei Oliveira

“

De maneira sistemática, eu só passo a me preocupar com as consequências quando eu entro na vida profissional, quando eu tenho que assumir a responsabilidade das escolhas que eu fiz.

04:44

- Sidnei Oliveira



Quando a gente se preocupa menos, a gente é mais assertivo e menos ansioso.

06:47

- Sidnei Oliveira



Normalmente, depois que a gente passa uma certa idade, você começa a reavaliar decisões que eventualmente você tomou quando era mais jovem e começa a fazer uma seleção das suas escolhas.

10:51

- Sidnei Oliveira



Atualmente, boa parte das pessoas com mais de 40 anos começaram a trabalhar cedo.

17:50

- Sidnei Oliveira



O veterano que não saiu do jogo é um concorrente difícil, porque ele tem muita experiência.

19:02

- Sidnei Oliveira

Workaholic

20:20

Foi definido como um padrão caracterológico de alto envolvimento com trabalho que é dirigido por compulsões internas e resulta em baixo nível de prazer profissional. Ou seja, trabalha-se muito, mas sem que isso proporcione felicidade.



Se você tem menos de 35 anos, repense que você tem muito tempo e que é legal você já ter certeza. Você não vai ter uma profissão, uma carreira, você terá ciclos de carreira.

23:21

- Sidnei Oliveira



Todo veterano que viveu essa restrição quando era jovem pensou: 'eu não tive o que queria, o meu filho terá'.

24:19

- Sidnei Oliveira



Hoje, para entrar no mercado de trabalho, a exigência é de ter pelo menos um curso técnico ou um curso superior [...] essa exigência aumentou nos últimos 30 anos.

25:28

- Sidnei Oliveira



Na nossa trajetória sempre tem alguém que mostra pra gente a consequência e exige que a gente assuma as consequências.

36:15

- Sidnei Oliveira

Janela de Johari

38:00

A Janela de Johari é uma ferramenta criada em 1955 por Joseph Luft e Harrington Ingham (Jo + Hari). O instrumento tem como base uma representação gráfica para a visualização da dinâmica de relações interpessoais (e, conseqüentemente, de possibilidades de troca de aprendizados) em um determinado grupo ou organização.



competência de **AUTOCONHECIMENTO**

38:13

O professor cita que nos tempos atuais, o autoconhecimento surgiu com força. Os programas de coach, que visam o processo de autoconhecimento através de instrumentos que buscam um pouco da nossa personalidade e do nosso temperamento. Ele destaca que através da premissa do autoconhecimento, foram estabelecidos 4 grandes campos:

- 1. Público:** é aquilo que é notório. Identifica-se transparência nessa relação, a qual é aberta para a troca de informações.
- 2. Secreto:** é algo que não foi revelado. Está relacionada com questões nossas que não dizemos para o outro, mantemos oculta
- 3. Cego:** é um aspecto representado por comportamentos do indivíduo que a gente não enxerga. O "não aceitar" a percepção do outro como verdade (por realmente não notar esse ponto destacado) pode ser considerado como desprezo pela pessoa que deu uma informação sobre você.
- 4. Desconhecido:** está relacionado a pontos que nem você, nem ou outros têm conhecimento. Em geral, tais pontos são referentes a potencialidades suas que nunca soube da existência.



No passado, as pessoas com mais idade não conseguiam realmente gerar valor num nível que pudesse continuar empregado [...] estamos vivendo uma transformação.

01:00:26

- Sidnei Oliveira



Você não é infundavel, a gente tem um final de ciclo em tudo [...] na vida profissional ela começa e uma hora termina.

- Sidnei Oliveira

01:06:46



Sucessão e substituição

01:11:51

Sidnei explica que, ao substituir alguém, entende-se que o substituído não estava adequado para tal necessidade. Por outro lado, ao suceder alguém, entende-se que quem está sendo sucedido encerrou seu ciclo. No âmbito do planejamento, a sucessão remete à ideia de longo prazo e a substituição, curto prazo. a sucessão vai observar o potencial, enquanto a substituição vai se preocupar com as competências. O tempo para quem está em processo de sucessão é determinado, enquanto o de substituição é indeterminado.



AULA 1, PARTE 3

Sidnei Oliveira



Às vezes as pessoas romantizam demais a questão da carreira.

- Sidnei Oliveira

01:48



Custo x Resultado

04:23

Sidnei explica através de um modelo, que existe uma relação de geração de valor, em que é preciso fazer uma avaliação de custo e benefício, sendo o último equivalente ao resultado. Ele explica, ao interpretar o modelo apresentado que o tempo de geração de valor, bem como os momentos chamados de turning point e break even, variam conforme as áreas de atuação. Quando um potencial é identificado dentro da equipe a tendência é aumentar o custo, de modo a qualificar esse profissional.

Break even

07:10

No contexto de economia e negócios, pode ser entendido como o 'ponto de equilíbrio', ou seja, momento em que o custo total e a receita total são iguais.

Desligamentos voluntários

16:07

Sidnei aborda sobre uma pesquisa elaborada, envolvendo 18 mil pessoas que se desligaram das empresas que possuíam vínculo. Dessas 18 mil pessoas, foram entrevistadas 1.280 pessoas, com idade média de 22 a 35 anos. Todos os entrevistados possuíam ensino superior e também trabalhavam em grandes empresas. Ele ainda observa uma fato curioso em que os entrevistados foram questionados sobre o porquê de pediram desligamento das suas empresas e obtiveram os seguintes motivos:

- Problemas com gestor;
- Visando novos desafios na carreira;
- Falta de perspectiva na carreira.



Não é estratégico não enxergar os próprios desafios do lugar onde você está.

- Sidnei Oliveira

22:49



Você tem que construir a sua carreira baseada nos negócios que você gera, no valor que você gera.

- Sidnei Oliveira

23:20



Quanto mais relevante você for, independente do título do cargo, maior vai ser a sua carreira. Porque o que a gente guarda da nossa carreira são as realizações, não os títulos.

23:53

- Sidnei Oliveira

Valor

25:49

O professor explica sobre a questão da percepção de valor. Existem duas dimensões:

- Qualidade
- Raridade

O valor é determinado baseado na qualidade daquilo que você entrega e na raridade. Se uma coisa tem uma determinada qualidade e uma determinada raridade, tem um determinado valor. É notório que se você entrega mais qualidade, maior valor é percebido. Eventualmente o que é raro, tem mais valor percebido. São 3 pilares que estabelecem o valor para a pessoa:

- 1. Conteúdo:** é o que você faz, o seu repertório e tudo que estuda.
- 2. Design:** a forma que você apresenta o conteúdo, a sua postura pessoal, o vocabulário e um amplo repertório.
- 3. Relevância:** percepção de valor final.



Nós estamos com o nosso olhar extremamente detalhado.

- Sidnei Oliveira

33:13



Individualidade é uma manifestação. Não existe individualidade se você não tiver relacionamento.

- Sidnei Oliveira

42:40



Toda vez que alguém não cumpre a parte do acordo, a gente tem duas formas de reagir. A gente fica frustrado ou decepcionado.

- Sidnei Oliveira

45:33



Frustração e decepção

48:30

- **Frustração:** só ocorre quando você tem expectativa. Pode despertar vontade de mudar e ser um impulso para novas ações.
- **Decepção:** acontecimento causado por outra pessoa ou por alguma circunstância.



AULA 2, PARTE 1

Sidnei Oliveira



Learnability

O que é o processo de aprendizagem?

00:35

Traduzida para o português, a palavra learnability significa **capacidade de aprendizagem**.

O professor Sidney Oliveira inicia a sua aula trazendo alguns questionamentos, entre eles, "O que é aprender, de fato?"

A partir de uma imagem de uma câmera analógica e a marca Kodak, uma das empresas que protagonizou e popularizou o surgimento da fotografia automática, o professor convida para uma reflexão sobre a evolução do processo de fotografar. Como era tirar uma fotografia antigamente e como é esse processo hoje.

Atualmente, através de um celular, é possível fazer quantas fotos desejar, aplicar filtros, fazer recortes e infinitas melhorias, sendo como limitador, apenas o espaço de armazenamento.

Antigamente, para viabilizar o processo de fotografia, era preciso ter um filme com uma limitação de exposição, ou seja, com um filme era possível tirar apenas 12, 24 ou 36 fotos. Nesse caso as fotografias precisavam ser pensadas para que fossem aproveitadas ao máximo. Por fim, era preciso revelar o filme gerando além de mais um custo financeiro, o custo da expectativa, tendo em conta que só era possível ver a fotografia após a revelação do filme. Para que esses filmes não se perdessem com fotos ruins foi preciso que as pessoas aprendessem a utilizar esses equipamentos, planejar as fotos, a iluminação, as poses e organizar os instantes a serem fotografados.

A mesma analogia é feita com a máquina de escrever, que exigia uma capacidade de aprendizado em sua utilização. Esse aprendizado era imprescindível para que não houvesse erros ou o retrabalho e para que a ferramenta que fosse utilizada com mais eficiência.

A conclusão é que nosso processo de aprendizagem evolui à medida em que o erro ou a falha nos gera custo de tempo ou financeiro. A evolução dos equipamentos que nos permitem falhar sem custos, tem impacto direto em nosso processo de aprendizagem.



A gente está vivendo um tempo onde transformações estão sendo exigidas o tempo todo.

01:46

- Sidnei Oliveira



No processo de tirar uma foto no passado, você tinha que incluir na equação o custo da foto.

06:49

- Sidnei Oliveira



Tirar fotos há uns trinta anos atrás era um exercício de muita habilidade comparado ao que é hoje [...] pra capturar um momento a gente precisava aprender. Você aprendia pagando.

10:23

- Sidnei Oliveira

“

Pra bater uma foto precisava desenvolver competências. Seja de olhar iluminação, de focar, de olhar e organizar as pessoas e o momento da foto de maneira mais assertiva.

12:07

- Sidnei Oliveira

“

Pra ter a foto eu precisava desenvolver competências [...] me via obrigado a aprender, a planejar, a montar o momento e ser estratégico.

13:06

- Sidnei Oliveira

“

Você percebe que no passado a falha deixava o rastro? Seja o rastro do retrabalho ou o rastro da rasura. Ou seja, ali você falhou [...] O que eu faço da próxima vez? Fico mais atento, vou com mais cuidado, tomo mais cuidado antes de fazer. Eventualmente calibro melhor a velocidade, para garantir a qualidade do documento.

17:40

- Sidnei Oliveira

“

É legal pensar que você pode retroceder numa falha que você cometeu. O problema é quando a gente esquece que a falha tem um elemento muito importante no nosso processo de aprendizado, desde que eu pegue a falha e modifique a minha ação seguinte. Não a ação anterior, mas a ação seguinte.

19:55

- Sidnei Oliveira

“

Antes, se eu batia uma foto errada, tem custo e não está de acordo com a qualidade que eu quero. Agora, não tem custo e se estiver fora da qualidade, tem como consertar com software [...] O que acontece é que estamos eliminando sistematicamente o desejo, a vontade de aprender.

- Sidnei Oliveira

21:19

“

O que acontece é que nós estamos eliminando, sistematicamente, o desejo, a vontade de aprender. A rigor eu estou terceirizando todo o processo de aprendizado para equipamentos, para sistemas, para processos.

- Sidnei Oliveira

21:43

“

Antes eu tinha que aprender, ser mais assertivo com base nas falhas. Quando você tira todo o elemento de falha, você provoca uma alteração no processo de aprendizado.

- Sidnei Oliveira

22:41



Processo de evolução e aprendizagem

A importância da atualização

23:02

Para exemplificar a importância do processo de evolução e aprendizagem, o professor usa desenhos em quadrinhos.

O primeiro deles é o da personagem Mafalda, tirinha escrita e desenhada pelo cartunista argentino Quino. As histórias, apresentam uma menina preocupada com a humanidade e a paz mundial, que traz questionamentos sobre o estado atual do mundo. Os quadrinhos surgiram e circularam de 1964 a 1973 e ganharam uma alta popularidade na América Latina e Europa.

O outro exemplo apresentado é o desenho animado, A turma do Snoopy que, de modo geral, tinha as mesmas premissas da tirinha de Mafalda: Crianças pensando e questionando sobre o mundo em que vivemos, além de questionar as ações dos adultos da época.

Esses dois desenhos ganharam muito sucesso na época e estiveram presentes em diversos produtos. Ocorre que as mudanças globais atingem todas os setores da sociedade e exige mudanças e adaptações. Essas mudanças afetaram também o mundo dos desenhos animados e tirinhas e quando essa adaptação não acontece, corre o risco de tornar-se obsoleta.

O exemplo brasileiro de quadrinhos é a Turma da Mônica que é contemporâneo à Mafalda e à Turma do Snoopy, mas que não tinha princípios tão carregados de política e críticas sociais. Era um desenho dedicado e pensado para o público infantil, com personagens entre 6 e 7 anos.

A diferença da Turma da Mônica para os outros desenhos é que esse foi o desenho que se adaptou às mudanças da sociedade. Mesmo com alguma resistência autor e a equipe produtora entenderam que os anseios, as formas de se vestir, as formas de se relacionar mudaram e levaram essas mudanças e evoluções para o desenho, que adaptou seus personagens aos dias atuais. A Turma da Mônica foi redesenhada, os personagens cresceram, usam roupas que se adequaram à atualidade e suas personalidades também evoluíram.



Na década de 60, houve outro movimento [...] Havia um movimento muito forte de contestação da cultura, do estado presente.

- Sidnei Oliveira

24:06



É impressionante como a sociedade em alguns aspectos, não aprendeu muito com os próprios erros.

- Sidney Oliveira

25:56

“

A geração mais jovem sempre vai contestar a geração mais veterana. Existe um processo de aprendizado natural entre os mais veteranos e os mais novatos.

- Sidney Oliveira

27:08

“

Há um momento onde a um descolamento da realidade e que a gente precisa, sim, se alterar.

- Sidnei Oliveira

33:30

“

As circunstâncias do mundo exigem que a gente aprenda constantemente. Você não está num mundo que não está se transformando, está num mundo que está constantemente em transformação. Exige de você arriscar novos caminhos.

- Sidnei Oliveira

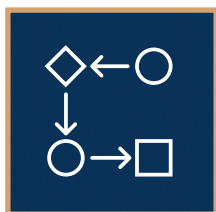
39:00

“

Se você não protagoniza a transformação, uma hora você fica obsoleto.

- Sidnei Oliveira

39:35



A importância do processo

Não pule etapas

39:45

As facilidades que a evolução global nos proporciona, de alguma forma, podem nos excluir de processos que são muito importantes para nossos processos de aprendizagem. Estamos sempre buscando formas mais fáceis, atalhos. Como exemplo, o professor apresenta um vídeo do navegador Amyr Klink, que levou muitos anos para construir um barco e fazer a travessia na Antártica. Quando o barco está pronto, sua filha pede o barco emprestado e ele nega. Amyr Klink diz que a filha precisa pensar, projetar, estruturar e construir o seu próprio barco, do zero. Ele não a ajuda em nada, muito menos com dinheiro.

A lição que o professor Sidney Oliveira nos traz aqui é que muito mais importante do que ir à Antártica é o processo e os caminhos que se percorrem para viabilizar a viagem. Cada etapa do processo de evolução é importante para nosso aprendizado.

Amyr Klink

Amyr Klink é um navegador e escritor brasileiro. Ele foi a primeira pessoa a fazer a travessia do Atlântico Sul a remo, em 1984, a bordo do barco IAT.

39:50



Nós não aprendemos sem esforço, isso é da natureza humana.

- Sidney Oliveira

40:29



É aquela facilidade onde a atividade vai exigir competências, que se não forem preparadas antes, não vai adiantar [...] É você ter a atitude correta em relação a isso.

- Sidnei Oliveira

47:09



Ansiedade

Inimiga do learnability

47:26

O professor cita um dos inimigos do learnability: a ansiedade. Ele reflete sobre a nossa visão em relação à ansiedade e frisa que nos dias atuais, a ansiedade tem sido celebrada como uma virtude. Ansiedade é excesso de futuro, é você querer antecipar alguma coisa que não vai alterar nada se você fizer no momento certo. É ter um pouco de falta de estratégia, é querer antecipar questões — e não resolver as questões, mas sim criar (pré) ocupações. Sidnei faz uma representação de ansiedade em duas categorias:

- **Expectativas:** é o que eu espero do futuro à partir de ações.
- **Aspiração:** são ideias, desejos e intenções. Diferente das expectativas, são necessárias mobilizações de recursos, esforços e ações.

Sidnei explica como o tempo influencia no nosso cotidiano e que devemos administrá-lo de maneira estratégica.



Quando eu estou me preocupando com o futuro eu estou deixando de fazer o que eu tenho que fazer agora.

- Sidnei Oliveira

48:36



AULA 2, PARTE 2

Sidnei Oliveira



Quando tudo é um incêndio, tudo precisa ser atendido, tudo vira prioridade. E quando tudo é prioridade, nada é prioridade.

- Sidnei Oliveira

01:10



Ansiedade (continuação)

Inimiga do learnability

02:22

A partir de um diagrama, o professor explica a ansiedade através das palavras “Expectativas” e “Aspirações”.

Expectativas – é o que eu espero do futuro a partir de ações.

Aspirações – é o que eu espero do futuro a partir de ideias.

Toda a ideia, toda a ação, toda a expectativa e toda a ansiedade precisa estar baseada em **coisas plausíveis, possíveis e realizáveis**.

O primeiro passo para diminuir a ansiedade é separar as **ideias** das **ações** e, também, separar o que é **desejo** e o que é **sonho**.



Toda vez que eu tenho uma energia gasta, é uma expectativa. Toda vez que eu tenho uma ideia, não é gasto de energia, [...] é uma aspiração.

- Sidnei Oliveira

03:47

“

A maioria da vezes que estamos ansioso é porque temos uma ideia do que vai acontecer e tangibilizamos a ideia como se fosse uma ação.

04:15

- Sidnei Oliveira

“

A armadilha da ansiedade nos atrapalha.

04:37

- Sidnei Oliveira

“

Tempo é um fator pra nossa existência humana inegociável.

04:49

- Sidnei Oliveira

“

Gastar energia com esses minutos que eu tenho hoje, com uma coisa que tá lá na frente [...] é gastar duas vezes o mesmo tempo, com a mesma coisa. Ou seja, você gasta o seu tempo de maneira ineficiente.

05:26

- Sidnei Oliveira

“

A ansiedade, muitas vezes, são ideias, aspirações, descoladas da realidade.

07:10

- Sidnei Oliveira

“

O aprendizado em si precisa ser estratégico. A gente não aprende simplesmente porque estamos capturando informação.

- Sidnei Oliveira

07:42

“

A gente tem que sonhar, mas temos que ter alguma plausibilidade [...] Senão, você vai estar só desviando a sua atenção daquilo que realmente importa.

- Sidnei Oliveira

09:00

“

A ansiedade morre quando a gente tem uma ação. Quando ela está na intenção, ela só nutre delírios que a gente tem internamente.

- Sidnei Oliveira

09:35

“

Normalmente, o lado negativo das ações e das expectativas são as frustrações.

- Sidnei Oliveira

10:18

“

Aprendizado é uma coisa sistemática, é uma coisa que depende de um processo. Você tem esse projeto já instalado na sua vida desde que nasceu.

- Sidnei Oliveira

12:48



Etapas da vida

Três grandes etapas de desenvolvimento

13:20

Sidnei explica que a nossa vida é dividida por 3 grandes etapas:

- **1ª etapa de aprendizado – Educação:** dura em média 20 anos. Fase em que ocorre o acúmulo de informações, em que se aprende pela memorização e hierarquização sistêmica de informações, ou seja, o princípio de aprender pela memória. O professor reflete que memorizar não é um aprendizado contínuo, mas sim parte do processo. Nessa fase, acontece a extração de valor.
- **2ª etapa de aprendizado – Vida profissional:** dura em média 40 anos. Parte da informação que foi acumulada, durante a primeira fase, será atualizada. É natural repor o conhecimento que já tenha sido adquirido. Durante essa fase serão desenvolvidos novos conhecimentos. Nessa fase, acontece a geração de valor.
- **3ª etapa de aprendizado – Aposentadoria:** ocorre após os 60 anos. Não existe mais o compromisso de acúmulo de informações. Nessa fase, acontece, novamente, a extração de valor.

O professor observa um aspecto adicional que está presente nas 3 fases da vida. Não é apenas a questão da idade ou do acúmulo de informação, mas sim de gerar e extrair valor.



Memorizar não é um aprendizado contínuo, é parte do processo.

- Sidnei Oliveira

15:03

“

Memorizar coisas não garante inteligência. O uso que você dá para as coisas vai ser muito mais eficiente do que a quantidade de informações que você memorizou.

20:41

- Sidnei Oliveira

“

A necessidade de se manter atualizado ou gerar um processo de aprendizado, que é um pouco mais do que apenas acumular informação, se torna extremamente necessário.

31:19

- Sidnei Oliveira

“

Não é apenas acumular informação [...] o que você precisa fazer é uma boa curadoria.

32:10

- Sidnei Oliveira



AULA 2, PARTE 3

Sidnei Oliveira



Como funciona o processo de memorização

Seleção de informações

02:29

A quantidade infinita de informações que temos disponíveis, faz com que seja necessário que façamos uma curadoria para separar quais tipos de informações são efetivamente necessárias e quais informações são dispensáveis.

A memorização acontece quando há uma sinapse estabelecendo uma cognição entre as informações já acumuladas pelo cérebro. As sinapses só são úteis quando geram aprendizado e o aprendizado só é efetivo quando conectamos as sinapses e geramos alguma reflexão ou ação sobre elas. Do contrário, é só informação acumulada, sem utilidade que, consequentemente, gera insegurança e ansiedade.



Os nossos sentidos tem uma capacidade de fazer sinapse.

- Sidnei Oliveira

03:58



Quando a gente quer aprender, é preciso ser estratégico.

- Sidnei Oliveira

10:38



Pensar não é acumular informação na cabeça. É você ter informação e conectar ela com alguma outra coisa útil. Fazer a ligação entre a informação e a utilidade dessa informação.

- Sidnei Oliveira

11:21



Tendências que já são a realidade

12:27

O professor explica que estamos vivendo uma era onde acreditamos que as coisas irão acontecer numa determinada velocidade. Ele exemplifica refletindo que a tecnologia está proporcionando grande conexão digital de maneira universalizada e apresenta tendências que já são a realidade:

O **mundo digital** já é um exemplo de tendência que virou realidade.

Os valores da sociedade também se alteraram. Estamos vivendo em um momento de mais:

- Colaboração e solidariedade;
- Consciência e atenção;
- Novos significados;
- Individualismo;
- Menos é mais – novas prioridades e mais objetividade.

A **diversidade** é uma tendência que foi fortalecida, e virou pauta nas empresas e no mercado de trabalho. É muito mais do que apenas o debate sobre o assunto. Nós estamos vendo comportamentos, normas de empresa, comportamentos sociais, legislação, por conta da diversidade.

O professor apresenta os 6 pilares da **diversidade** dentro da sociedade:

- Etnia;
- Sexualidade;
- Feminino propriamente dito;
- Gerações;
- PCD;
- Religião.

Os **negócios** são tendências que viraram realidade a partir de:

- Relações online;
- Novas realidades de preços;
- Vendas digitais;
- Presencial valorizado;

O **trabalho** é uma tendência que virou realidade:

- Remoto;
- Foco nas atividades e resultado;
- Nova linguagem de gestão.

A **educação** é uma tendência que virou realidade:

- Exige protagonismo;
- Auto-disciplina;
- Maturidade.

Série: Criando Dion

21:57

Como exemplo de diversidade o professor apresenta a série Criando Dion, que trabalha o tema de forma profunda e fluida. A trama conta a história de Nicole, uma mãe solteira de Atlanta, que perde seu esposo de maneira bem misteriosa. Agora sozinha, ela tenta criar o seu jovem filho, um garoto com habilidades surpreendentes e superpoderes.



O comportamento humano é moldado pelo exemplo.

24:54

- Sidnei Oliveira



O nosso processo de aprendizado tem a camada da referência.

26:25

- Sidnei Oliveira



Não tem mais uma condição de você ter um negócio que não é online.

26:53

- Sidnei Oliveira



Todo tipo de negócio envolve relações online. Essa é a grande questão do momento.

27:09

- Sidnei Oliveira



Quando você faz o movimento de venda digital, tira uma série de custos que não estavam embutidos. Um treinamento por EAD tem um custo muito menor do que um treinamento presencial.

28:02

- Sidnei Oliveira

“

Tudo que é presencial vai ter um valor diferente. A gente vai experimentar uma nova realidade de valor.

- Sidnei Oliveira

29:45

“

Todo profissional hoje tem um pedaço da sua atividade de maneira remota. Algumas profissões ainda não, mas de um modo geral mesmo aquela pessoa que tem uma atividade muito operacional [...] quando não estiver no ambiente de trabalho estará fazendo alguma atividade.

- Sidnei Oliveira

30:30

“

A gente registrou sistematicamente que vou em um lugar aprender [...] o professor vai me ensinar, o livro vai me ensinar. E a gente sempre colocou o aprendizado como uma responsabilidade externa [...] De verdade, ninguém ensina ninguém.

- Sidnei Oliveira

33:33

“

O aprendizado é você que estabelece [...] Todo processo de professor é esse. Transmitir a informação e garantir que você pelo menos memorize. O aprendizado é seu.

- Sidnei Oliveira

34:33



AULA 2, PARTE 4

Sidnei Oliveira



Nos dias atuais, para a realidade que nós estamos vivendo hoje, não dá pra ter expectativa sem objetivo.

- Sidnei Oliveira

01:02



Escolher como se desenvolve *Habilidades e experiências*

12:24

Nosso processo de aprendizado envolve dois pilares: **Habilidades** que adquirimos e as **experiências** que somos expostos.

Em um cenário novo, somos **novatos** – esse indivíduo possui pouca vivência e pouca habilidade desenvolvida no cenário.

Oposto ao novato está o **competente** – esse indivíduo possui muita vivência e muita habilidade.

O professor explica que atualmente muitas pessoas estão dando mais valor para a **experiência** deixando de dar valor para a **habilidade**. Ou, em oposição a este cenário, as pessoas dão muito valor para a habilidade sem colocá-las em prática, consequentemente não adquirindo experiências.



O aprendizado, simplesmente capturado e não exposto não se consolida. E não vira competência.

- Sidnei Oliveira

19:16



O emprego que você arruma, o trabalho, a empresa que você vai estar desenvolvendo o trabalho, não vai te contratar pra aprender, mas pra gerar valor.

- Sidnei Oliveira

21:07



Pra você ser visto como competente e gerar competência, você tem que adquirir habilidade, mas expor isso de maneira tangível.

- Sidnei Oliveira

21:57



O diploma é muito necessário, cada vez mais necessário, mas a aplicação é o final dessa história.

- Sidnei Oliveira

22:55



Reconhecimento

O que preciso para ser um profissional reconhecido?

24:09

Existe um conjunto de fatores que podem contribuir para o reconhecimento de um profissional. Neste capítulo o professor Sidney Oliveira apresenta cada um desses elementos e explica que eles não funcionam sozinhos. O reconhecimento provém da combinação de todos esses fatores em um mesmo profissional. O profissional de hoje precisa ter uma visão estrategista, orquestradora e executora.

Credenciais / Qualificação

- Habilidades e aptidões;
- Competências e capacidades;
- Certificações.

Desempenho

- Realizações (conquistas / Derrotas);
- Diferenciais (know-how).

Relevância

- Reconhecimento público;
- Recorrência de indicação;
- Truques e estilos pessoais.

Interesse

- Disposição e interesse pelo outro;
- Autenticidade nas atitudes;
- Resiliência paciência e firmeza.

Know How

É um sinônimo de experiência empresarial. O termo vem do inglês e significa “saber fazer”. Consiste nas capacidades e habilidades que um indivíduo ou uma organização possui para realizar uma tarefa específica.

25:13



Tudo que é mais operacional, mais processual, será automatizado de alguma forma em algum momento.

29:28

- Sidnei Oliveira



Se você tem intenção em ser bem-sucedido daqui pra frente, é muito importante você redesenhar o modelo mental.

- Sidnei Oliveira

35:00



Quando a gente entende uma coisa, a gente precisa de uma ação.

- Sidnei Oliveira

45:50



Entendimento e ação

4 questões

45:58

Para que o entendimento vire um aprendizado efetivo ele precisa ser aplicado, precisa de uma ação. Há um roteiro com 4 questões que podem auxiliar nesse momento de ação:

- O que fazer?
- Quando fazer?
- Como fazer?
- Para que fazer?

“

Toda escolha tem uma renúncia.

46:59

- Sidnei Oliveira

“

A omissão é uma atitude de intencionalmente não dar atenção para aquilo [...] você deliberadamente, intencionalmente, não dá atenção para aquilo.

49:37

- Sidnei Oliveira

“

A gente tende a procrastinar tudo aquilo que a gente não gosta. Tudo aquilo que é um pouco desconfortável.

51:02

- Sidnei Oliveira

“

Ser estratégico na hora de manifestar-se também é útil.

52:36

- Sidnei Oliveira

“

Toda vez que acontece uma frustração, eu tenho a oportunidade de reavaliar o meu desejo.

57:54

- Sidnei Oliveira



AULA 3, PARTE 1

Sidnei Oliveira

INTRODUÇÃO

00:34

O professor relembra os principais tópicos abordados por ele no módulo anterior. Em seguida, passa a lecionar sobre maturidade – em seu conceito amplo, e sua relação com escolhas, desapegos, renúncias e consequências.

Série: Friends

03:54

Sitcom americana criada por David Crane e Marta Kauffman e apresentada pela rede de televisão NBC entre 22 de setembro de 1994 e 6 de maio de 2004, com um total de 236 episódios. A série acompanhava um grupo de amigos que vivia no bairro de Greenwich Village, na ilha de Manhattan, na cidade de Nova York.

Filme: Nasce uma estrela

08:52

Filme estaduniense de 2018, do gênero drama. Com Bradley Cooper e Lady Gaga, é a terceira versão de um filme lançado originalmente em 1937 e que depois ganhou um remake em 1976. Os longas contam com o mesmo final, mesmo que as cenas tenham sido feitas de maneiras diferentes.



O processo de maturidade (física) começa a acontecer na puberdade.

20:43

- Sidnei Oliveira



Estar pronto, estar maduro é, de uma maneira geral, estar mais equilibrado diante de uma realidade.

23:54

- Sidnei Oliveira



Estar pronto é a capacidade de fazer as decisões que eu preciso fazer e arcar com as consequências.

24:41

- Sidnei Oliveira



Roteiro para boas escolhas

26:33

O professor apresenta um roteiro a ser seguido em todo o processo decisório:

1. Questionamento: análise do contexto; previsão de consequências; base mínima;
2. Busca de informações;
3. Alinhar expectativas;
4. Tomar decisões;
5. Resultados.

O professor chama atenção ao fato de que há duas etapas do processo que não são controláveis: o efeito do questionamento e o resultado – por mais que exista uma expectativa.

Há, ainda, no processo, o pensamento complexo, que é a soma do repertório de informações, a expectativa estabelecida e a tomada de decisão.



Informação só serve se for útil para tomar decisão com base na minha expectativa.

31:11

- Sidnei Oliveira



Se posicionar é tomar uma decisão.

34:28

- Sidnei Oliveira



AULA 3, PARTE 2

Sidnei Oliveira



Amadurecer tem a ver com a nossa capacidade de pensar.

02:20

- Sidnei Oliveira



Da indiferença para a omissão, tem a intenção.

20:02

- Sidnei Oliveira

Filme: Divertidamente

28:19

Animação de 2015. Acompanha a mudança de Riley, de apenas 11 anos de idade, para uma nova cidade e como o ocorrido afeta as suas emoções.



Toda maturidade tem uma dinâmica: funciona quando já somos veteranos em uma coisa.

40:09

- Sidnei Oliveira



Para eu me tornar veterano, eu tenho que ter a vivência contínua em diversas circunstâncias.

42:21

- Sidnei Oliveira



Veterano e novato é uma questão de exposição: veterano tem mais exposição, novato tem menos ou nenhuma exposição.

45:44

- Sidnei Oliveira



Etapas da maturidade

49:38

O professor apresenta as etapas da maturidade:

1. Instrução, teoria e informação;
2. Treinamento;
3. Autonomia.



AULA 3, PARTE 3

Sidnei Oliveira

Série: SUITS

00:11

Suits é uma série de televisão de drama legal americano, criada e escrita por Aaron Korsh. A série estreou em 23 de junho de 2011, no canal USA Network. Suits se passa em um escritório de advocacia fictício na cidade de Nova Iorque. A série é rodada em torno de casos jurídicos sempre bem resolvidos, e com um toque de humor sarcástico, tudo isso dentro do escritório de advocacia "Pearson Hardman".



Toda vez que a gente fala de maturidade, a gente fala do seu oposto. Maturidade tem uma dimensão contrária ao controle.

02:15

- Sidnei Oliveira



Maturidade e controle

02:23

De acordo com o professor, maturidade tem a ver com autocontrole, autodisciplina e autoconhecimento. Quanto mais maturidade um profissional tem, menos ele precisa ser controlado, na medida em que um profissional maduro tem compromisso em relação às demandas.

A maturidade de um profissional pode ser vista nos seus resultados, ou seja, na entrega do serviço ou material.

Sidnei Oliveira ainda traz à tona que o processo de maturidade possui quatro etapas:

1. Recebimento de dados, informações.
2. Disciplina: como as informações são usadas? Como se dão os processos e procedimentos?
3. Exemplo: quais são as referências utilizadas na condução do processo?
4. Vivência, tácito: protagonismo, experiência, ação.

Esse é um processo dinâmico, que, quanto mais é feito, mais segurança é adquirida. A maturidade faz com que lidemos com riscos, falhas, medos, inseguranças. Sidnei ressalta ainda que todos lidamos com fracassos e derrotas, pois são peças fundamentais para a conquista de autonomia e maturidade. Infelizmente as atuais redes sociais propagam apenas as faces positivas das biografias, o que passa uma ideia de que as derrotas e as vulnerabilidades não são necessárias para um crescimento saudável, real e complexo que constitui a vida.

A partir da fala “se vira”, somos obrigados a lidar com sentimentos de crueldade, revolta, solidão, insegurança, etc. Apesar da ajuda ser necessária para o aprendizado de processos, também precisamos ter a autonomia para colocarmos as coisas em prática a partir de nossa própria perspectiva, nossa própria decisão como profissional.



Naquilo que eu não demonstro maturidade, certamente vão me controlar: alguém vai tomar a decisão por mim.

- Sidnei Oliveira

02:39



Para a pessoa amadurecer, a gente precisa deixar ela amadurecer.

- Sidnei Oliveira

05:02



Quanto mais dependente eu fico, menos maturidade eu desenvolvo.

- Sidnei Oliveira

10:57

Filme: Vem dançar

Pierre Dulaine (Antonio Banderas) é um dançarino de salão profissional, que se torna voluntário para dar aulas de dança em uma escola pública de Nova York. Pierre tenta apresentar seus métodos clássicos, mas logo enfrenta resistência dos alunos, mais interessados em hip hop. É quando deste confronto nasce um novo estilo de dança, mesclando os dois lados e tendo Pierre como mentor. O filme é inspirado na vida de um professor real que decide ajudar adolescentes de uma periferia, considerados "perdidos", fazendo-os terem sonhos e superarem preconceitos de uma sociedade norte-americana de classe alta.

14:54

Filme: Um senhor estagiário

24:59

Um Senhor Estagiário acompanha Jules Ostin (Anne Hathaway), uma criadora de um site bem-sucedido de vendas de roupas que, apesar de ter apenas 18 meses, já tem mais de duas centenas de funcionários. Ela leva uma vida bastante atarefada, devido às exigências do cargo e ao fato de gostar de manter contato com o público. Quando sua empresa inicia um projeto de contratar idosos como estagiários, em uma tentativa de colocá-los de volta à ativa, cabe a ela trabalhar com o viúvo Ben Whittaker (Robert De Niro). Aos 70 anos, Ben leva uma vida monótona e vê o estágio como uma oportunidade de se reinventar. Por mais que enfrente o inevitável choque de gerações, logo ele conquista os colegas de trabalho e se aproxima cada vez mais de Jules, que passa a vê-lo como um amigo.



Você percebe como às vezes a gente quer um culpado, a gente quer transferir a culpa? Portanto, se você quer amadurecer, lide com as suas escolhas.

34:07

- Sidnei Oliveira



Opinião, conselho e referência

34:41

De acordo com o professor, uma opinião é baseada em julgamentos, suposições, premissas e percepções. É uma emissão de uma pessoa sobre o que eu devo fazer. A opinião é diferente de um conselho, que é baseado naquilo que você é, ou seja, uma ajuda para que você mesmo tome a decisão de forma mais acolhedora. Já uma referência é baseada em vivências, histórias, estilos, aspirações, ou seja, são questões que são colocadas de modo a auxiliar e ajudar, mas resguardando a personalidade de quem está pedindo ajuda, assim como sua autonomia. Dessa forma, se você está querendo desenvolver sua autonomia, é mais indicado pedir conselhos em vez de opinião.

A opinião é utilizada para ampliar visões, mostrar questões desconhecidas, competências não desenvolvidas. Já um conselho é um acolhimento, propõe uma mobilização da auto-estima a partir de uma conversa real, baseada na escuta. Já a referência é baseada em mostrar outros ângulos de situações, inspirações, compartilhamento de histórias.

Criança profissional

36:45

De acordo com o professor, uma criança profissional é alguém que, mesmo trabalhando, não consegue tomar decisões, mobilizar conhecimentos e ter autonomia. Uma criança profissional tem pouca autonomia, e precisa de controle, pois não tem maturidade e engajamento existencial suficientes para se colocar numa posição decisória e autônoma.



AULA 3, PARTE 4

Sidnei Oliveira



Escolhas

02:09

Uma escolha sempre é determinada por uma renúncia, por uma perda. Há perdas aceitáveis, necessárias e inaceitáveis, que devem ser medidas em relação aos ganhos. Assim, a realidade da escolha é baseada no estabelecimento de aspirações e expectativas, na concretização do direcionamento da vida para algum objetivo.

Uma escolha também é a relação entre as expectativas individuais e as expectativas do outro. É uma relação de confiança e respeito, pois demanda uma união conjunta, um compromisso e um equilíbrio. O professor traz à tona a estrutura da escolha em relação a expectativas individuais:

1. O que você quer? (decisão)
2. Como você quer? (estratégia)
3. Quando você quer? (recursos)
4. Para quê você quer? (finalidade, propósito)

Em relação às escolhas, também deve-se levar em conta o desapego, a renúncia. A intenção de alguém que faz caridade pode ser, na verdade, ter reconhecimento público, e não ter preocupações altruístas, por exemplo.

Tirania

03:29

Quando é estabelecida uma relação hierárquica em relação à renúncia das escolhas dos outros. Ou seja: é quando uma pessoa sempre manda na condução de uma escolha conjunta, quando ela impõe sua vontade sob a dos outros.



Todo tirano é imaturo. Todo tirano é uma criança birrenta.

03:56

- Sidnei Oliveira



Escolha envolve renúncia. Renúncia é desapego.

13:05

- Sidnei Oliveira



Aprenda

15:09

Para o processo de aprendizado, é necessário que saibamos lidar com as consequências das nossas escolhas. É fundamental que nós coloquemos em estado de constante aprendizado. Isso faz com que lidemos com lições que ficam na nossa memória, com a manifestação dos nossos aprendizados em ações realizadas. Assim, o aprendizado não deve se esgotar na retenção de conhecimentos, mas em seu uso futuro, ou seja, em sua aplicabilidade na vida de quem sabe observar a vida e possui autonomia para mobilizar seus conhecimentos em direção a algo.

Alguns aprendizados trazidos à tona pelo professor, que argumenta em cima do “jogo da vareta”, no qual cada movimento traz uma consequência, são:

1. Visão sistêmica;
2. Visão analítica;
3. Estratégia;
4. Paciência;
5. Precisão;
6. Prioridades;
7. Renúncias;
8. Frustração;
9. Resiliência.



A carreira hoje exige aprendizado, porque nós teremos várias carreiras, vários ciclos de carreira, o que significa que nós estaremos novatos muito mais do que a gente imagina. Por isso, nós precisaríamos exercer o aprendizado contínuo.

- Sidnei Oliveira

15:18



Aprendizado é uma decorrência de conquistas e derrotas.

- Sidnei Oliveira

15:50



Não antecipe o que não deve ser antecipado, não reviva o que já foi vivido. Viva o presente e equalize o tempo. Seja estratégico na dimensão do tempo.

- Sidnei Oliveira

21:32

Livro: Podres de Mimados

Podres de mimados trata de um único tema: como o culto do sentimento "tem destruído nossa capacidade de pensar e até a consciência de que é necessário pensar". Ou, em outras palavras, quais são as consequências sociais e políticas das ações de uma sociedade que se permite pautar predominantemente pelos sentimentos.

29:10

Livro: O poder do hábito

29:31

O loop do hábito é um padrão neurológico que governa qualquer hábito. Consiste em três elementos: uma deixa, uma rotina e uma recompensa. Entender esses componentes pode ajudar a entender como mudar os maus hábitos ou formar bons. O loop de hábitos sempre é iniciado com uma deixa, um gatilho que transfere seu cérebro para um modo que determina automaticamente qual hábito usar. O coração do hábito é uma rotina mental, emocional ou física.

Livro: Conectados, mas muito distraídos

29:51

Sidnei Oliveira lhe ajudará a descobrir e fazer o que realmente quer, mas ele não passará a mão na sua cabeça. Você pagará um preço por isso. Escolhas, Foco e Valores.



UNINASSAU
.DIGITAL