

# Autoliderança

Pessoas



# Autoliderança

Slides





**Escola de Serviço Público do Espírito Santo  
ESESP**

**TRILHA  
Pessoas**

**AUTOLIDERANÇA**

2017



GOVERNO DO ESTADO  
DO ESPÍRITO SANTO  
Secretaria de Gestão e  
Recursos Humanos

1

# CONTRATO DIDÁTICO



## AUTOLIDERANÇA

### Ferramentas de Coaching para Alavancar Resultados



"Para conhecer aquilo que você não conhece, você precisa IR onde não esteve, VER o que ainda não viu, FAZER o que ainda não fez e SER o que ainda não foi".

*(Joyce Wycroff)*



3

**Viver é isto:  
ficar se equilibrando,  
o tempo todo,  
entre escolhas e  
consequências.**

**JEAN-PAUL SARTRE**



facebook.com/AsmorInfo?coafu01



4

## AUTOLIDERANÇA CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### **Integração , Expectativas e Contextualização do Coaching – 4 Horas**

- Breve Histórico e Relevância do Coaching no Mundo Moderno
- Conceitos, Fundamentos e Princípios.
- Contextualização do Coaching aplicado a Autoliderança
- Processo de Coaching como Parceria e Produção de Resultados

### **Laboratório de Autoliderança – 6 Horas**

- Autoconhecimento: ampliando a autorresponsabilidade
- Os pilares da Inteligência emocional: gestão dos recursos internos (tempo, energia e emoção)
- Missão, Valores e Crenças.
- Foco: Roda da Vida e Profissional (Avaliação Sistêmica) e Grade de Metas



## AUTOLIDERANÇA CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### **Desenvolvendo Competências: Investigação, Reflexão e Aprendizagem – 4 horas**

- Competências Básicas para Gestão de Emoções
- Desenvolvendo Competências Pessoais
- Aprimorando Competências Sociais
- Fortalecendo Pontos Fortes

### **Consolidando as Bases para o Sucesso: Transformando o Atual para o Ideal – 4 horas**

- Estratégias para Ressignificar as adversidades
- Gerenciando Crenças Limitantes: Refletindo sobre Experiências de Auto-superação
- Sabotadores e Antídotos
- Automotivação: Combustível para a Vida

### **Plano Individual para Mudança – Produto Final - 2 Horas**





## I- Contextualização do Coaching:

-Breve Histórico e Relevância do Coaching no Mundo Moderno.

-Conceitos, Fundamentos e Princípios.

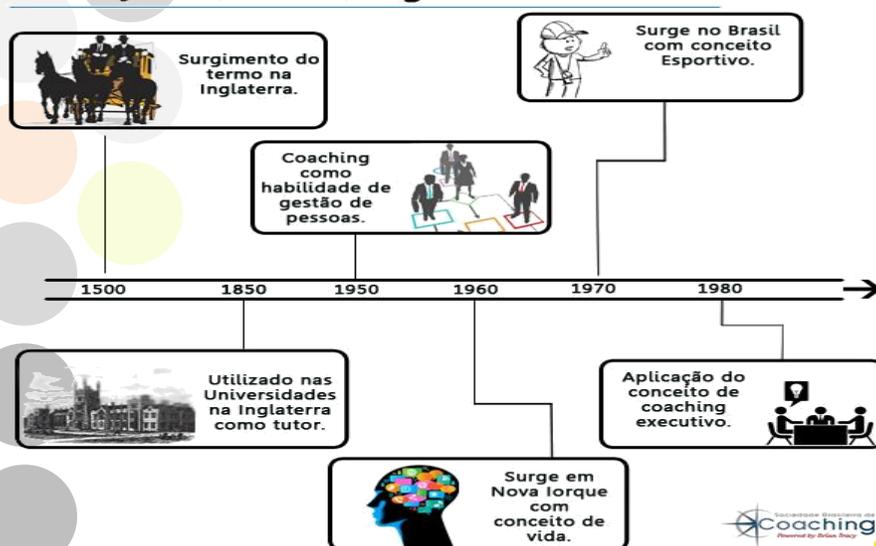
-Contextualização do Coaching aplicado a Autoliderança.

- Processo de Coaching como Parceria e Produção de Resultados.



## INTRODUÇÃO AO COACHING:

### Evolução do coaching



## O que é Coaching?

*Processo que aumenta o nível de resultados positivos de indivíduos, times ou empresas por meio de uso de técnicas e ferramentas conduzidas por um profissional habilitado (o coach) em parceria com o cliente ou coachee.*

### Coach

*Profissional especializado em técnicas de Coaching*

### Coachee

*Indivíduo, empresa ou grupo assessorado pelo coach*

NOVO

"Coaching é uma relação de parceria que revela e liberta o potencial das pessoas de forma a maximizar o desempenho delas. É ajudá-las a aprender ao invés de ensinar algo a elas..." (Timothy Gallwey)

11



## CONTEXTUALIZAÇÃO

O Coaching comportamental ou tradicional é um **processo orientado à ação focada em resultados específicos**. Este movimento é promovido pelo relacionamento de total confiança entre o profissional treinador (coach) e o seu cliente (coachee).

O processo inclui: avaliações, exames de valores, motivação, definição de metas bem elaboradas, tudo isso amparado por um plano de ação muito bem construído.

O Coaching é voltado para **desenvolver competências e remover bloqueios para que o resultado seja alcançado de forma constante, consistente e sustentável** na vida pessoal e profissional.

12



## PRINCIPAIS CONCEITOS DO COACHING

### Coaching

- COACH – Treinador.
- COACH – Profissional que exerce a profissão.
- COACHING - O processo de desenvolvimento que o Coach conduz.
- COACHES - Plural de Coach.
- COACHEE - Indivíduo que passa pelo processo de Coaching.
- CLIENTE - Sinônimo de Coachee.

3

✓ **COACHING:** é o processo de desenvolvimento que o Coach facilita.

✓ **COACH:** é quem realiza o processo de Coaching.

✓ **COACHEE:** é quem recebe o processo de Coaching

13



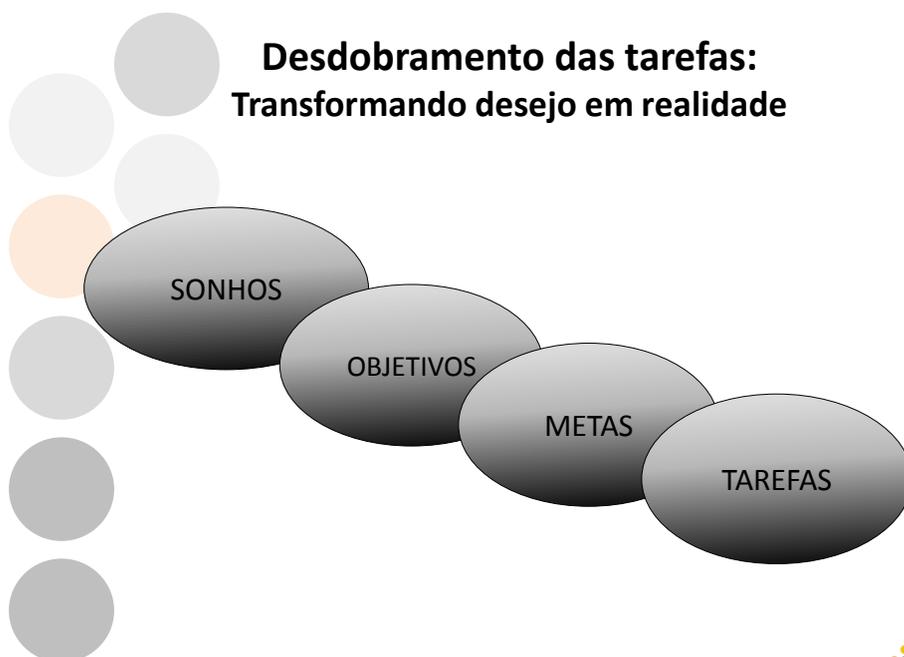
## ELEMENTOS DO COACHING:

- ✓ Todas as pessoas têm os recursos que precisam ou podem adquiri-lo;
- ✓ **As pessoas optam pela melhor opção possível naquele instante;**
- ✓ O comportamento humano é premeditado (metas – o que queremos x valores - por que queremos);
- ✓ **Se você quiser entender, aja!**

14



## Desdobramento das tarefas: Transformando desejo em realidade



15

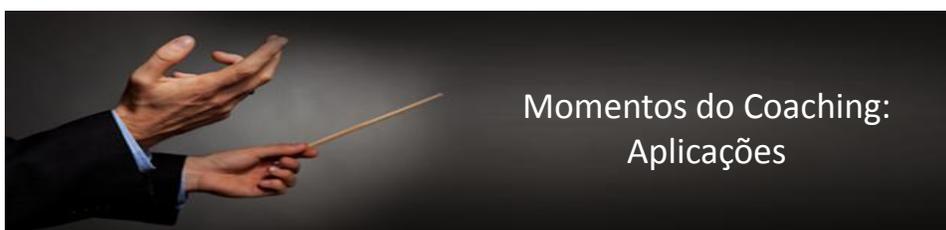


### Princípios do Coaching aplicados à Autoliderança

- ❖ **SUSPENSÃO DO JULGAMENTO**
- ❖ **FOCO NO FUTURO**
- ❖ **TAREFAS**
- ❖ **CONFIDENCIALIDADE**
- ❖ **ÉTICA**

16





## Momentos do Coaching: Aplicações

**MUDANÇAS:** momentos de mudanças. Como por exemplo a transição da faculdade para o mercado de trabalho. Mudanças na carreira profissional. Mudanças de momentos da vida (casamento, aposentadoria).

**METAS DESAFIANTES:** desejo de fazer um upgrade na carreira profissional ou na vida pessoal.

**PROBLEMAS:** período de dificuldade em que a pessoa se sente perdida. Por exemplo uma separação, uma perda de algum familiar.

**DESENVOLVIMENTO HUMANO:** busca pelo autoconhecimento. Forte necessidade de evolução.



17



OBJETIVO:  
PROMOÇÃO  
AUTOCOACHING

O QUE DESEJA FAZER  
COM A SUA VIDA?



FERRAMENTAS



DESCOBERTAS



RESULTADOS



18

## APLICAÇÕES DO COACHING COMO FERRAMENTA PARA AUTOLIDERANÇA:

- Autoconscientização e desenvolvimento humano;
- **Aperfeiçoamento do desempenho e desenvolvimento profissional;**
- Planejamento pessoal e profissional.
- **Preparação para a promoção ou apoio na pós promoção;**
- Lidar com todo o tipo de mudanças organizacionais;

19



## APLICAÇÕES DO COACHING COMO FERRAMENTA PARA AUTOLIDERANÇA:

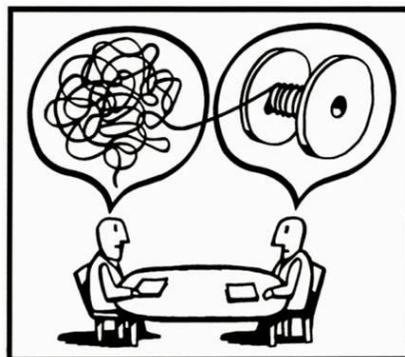
- Aprimorar relacionamento interpessoais;
- **Melhorar e desenvolver outras competências ou habilidades;**
- Apoiar diversas dificuldades, tais como: falar em público, comunicar-se assertivamente, relacionar-se de forma positiva, controlar o *stress*, etc.

20



## VANTAGENS DO PROCESSO: PROJETANDO O NOVO

- Procura facilitar a transformação de desejos e sonhos em objetivos claramente definidos;
- Planeja aonde se quer chegar, partindo dos recursos atuais, considerando quais as competências que precisam ser reforçadas ou adquiridas, que esforços e recursos devem ser mobilizados para suprir as carências;
- Identifica que limitações e hábitos improdutivos precisam ser vencidos nos níveis: intrapessoal, interpessoal e profissional.



21



## VANTAGENS DO PROCESSO:



- Facilita aceitar a responsabilidade pelas escolhas e pelas suas consequências.
- Treina a analisar resultados diferentes do que foi objetivado, a não culpar ninguém, nem as circunstâncias e nem a si mesmo, mas, apenas, analisar o quê e como foi feito ou deixou de ser feito que contribuiu para que não se atingisse os objetivos.
- Estimula a aprender o que não conduziu ao escopo definido e a não repeti-lo.

22



## II- Laboratório de Autoliderança

-Autoconhecimento: ampliando a autorresponsabilidade.

-Os pilares da Inteligência emocional: gestão dos recursos internos (tempo, energia e emoção)

-Missão, Valores e Crenças.

- Foco: Roda da Vida e Profissional (Avaliação Sistêmica) e Grade de Metas



23



## AUTOCONHECIMENTO



A capacidade de liderar a si mesmo é a primeira condição de sucesso na liderança de pessoas, grupos e organizações.

24



Que imagem nós temos do mundo?



Que imagem o mundo tem de nós?



25

“O **autoconhecimento**  
se aprende melhor não  
pela contemplação  
mas pela **ação**.”

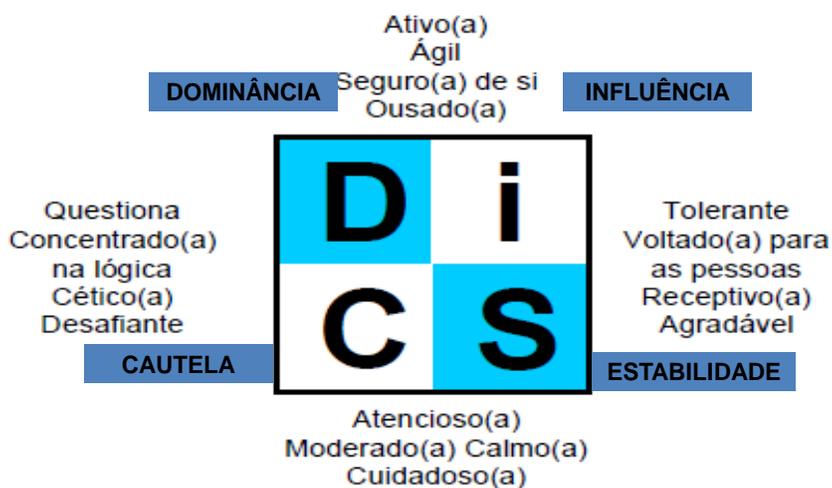


Johann Goethe



26

## DISC e OS 4 ESTILOS DE COMPORTAMENTO



27



## DISC e OS 4 ESTILOS DE COMPORTAMENTO



28



## EXPANDINDO A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL



29



Ser inteligente emocionalmente possibilita ao homem administrar com eficácia suas emoções e canalizá-las para o seu bem-estar e felicidade, interferindo de forma positiva nas esferas da vida para o alcance das metas propostas.



Inteligência emocional é a capacidade de se autoconhecer e lidar bem consigo mesmo e de conhecer os outros, seja nas relações familiares, sociais ou profissionais.

30



## PILARES DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL



1. **Autoconsciência:** saber o que estamos sentindo no momento, usando esses sentimentos para guiar nossa decisão.
2. **Autogestão:** capacidade de manipular nossas emoções de modo que facilite o desenvolvimento dos trabalhos e não o contrário.
3. **Consciência Social:** sensibilizar-se com as outras pessoas, ter a capacidade de considerar suas perspectivas.
4. **Gestão do relacionamento:** lidar com as emoções nos relacionamentos e registrar as situações sociais; ter habilidade de negociar e interagir pelo bem da equipe.

11



## ONDE QUERO CHEGAR? COMO VOU CHEGAR?



## QUE RECURSOS EU TENHO? TEMPO-ENERGIA-EMOÇÃO

12





## MISSÃO, VALORES E CRENÇAS

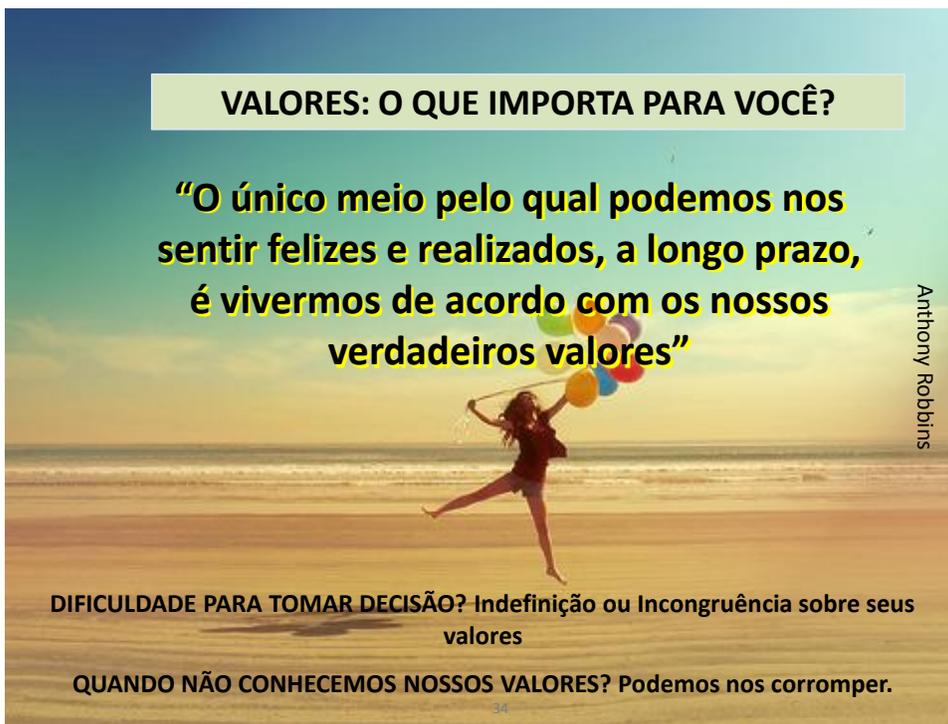


33

### VALORES: O QUE IMPORTA PARA VOCÊ?

**“O único meio pelo qual podemos nos sentir felizes e realizados, a longo prazo, é vivermos de acordo com os nossos verdadeiros valores”**

Anthony Robbins



**DIFICULDADE PARA TOMAR DECISÃO?** Indefinição ou Incongruência sobre seus valores

**QUANDO NÃO CONHECEMOS NOSSOS VALORES?** Podemos nos corromper.

34

## VALORES: O QUE IMPORTA PARA VOCÊ?

- ✓ Descobrir valores: Quem é você quando faz isso? A resposta traz valores como *coragem* ou *curiosidade*.
- ✓ **Temos valores centrais, independente do contexto.**
- ✓ São mostrados no comportamento, embora o comportamento revelador de um valor varie de pessoa para pessoa.
- ✓ **Todas as metas são geradas por valores.**
- ✓ Os valores que geraram a meta são nossa bússola na jornada.
- ✓ **Conhecer valores significa estarmos livres para encontrar melhor maneira de satisfazer nossas necessidades - vivenciar valores nos mantêm motivados.**



## CRENÇAS



Ralph Waldo Emerson

**“ As ações dos homens são o álbum de retratos de suas crenças ”**



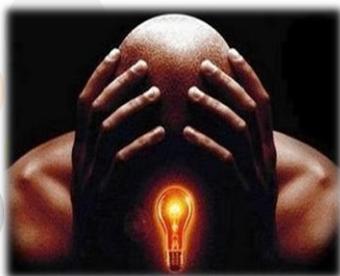
## CRENÇAS



37

esesp

## CRENÇAS: CONHECER PARA GERENCIAR



X



**“ Quando realmente acreditamos em algo, nos comportamos de maneira congruente com essa crença. Se as crenças não trazem bons resultados, é necessário mudá-las”**

Robert Dilts

38

esesp

## FOCO : RODA DA VIDA E GRADE DE METAS



Anthony Robbins

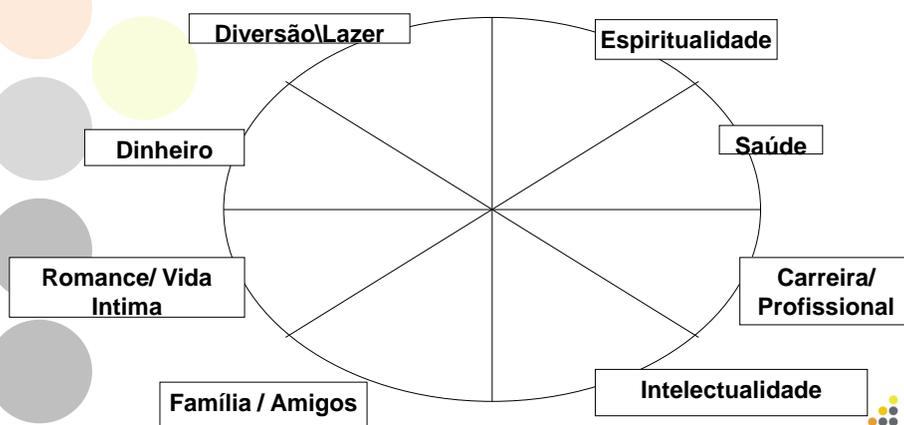
**“ Fixar objetivos é o primeiro passo para transformar o invisível em visível – a fundação para todo sucesso na vida”**

39



## FOCO : RODA DA VIDA E GRADE DE METAS

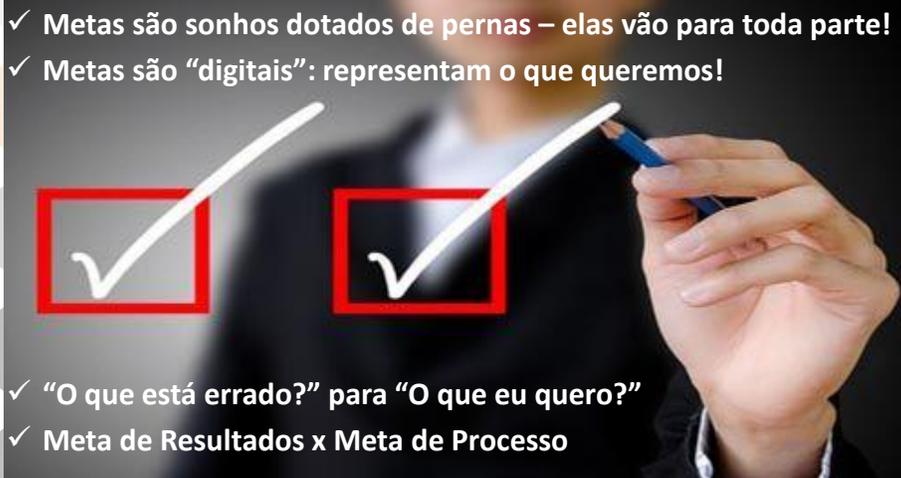
**Vivência de Autoconhecimento \* Revisão de Padrões Mentais**



40



## EXPLORANDO O PRESENTE E DESENHANDO O FUTURO



- ✓ Metas são sonhos dotados de pernas – elas vão para toda parte!
- ✓ Metas são “digitais”: representam o que queremos!
- ✓ “O que está errado?” para “O que eu quero?”
- ✓ Meta de Resultados x Meta de Processo

41



### III- Desenvolvendo Competências: Investigação, Reflexão e Aprendizagem:

- Competências Básicas para Gestão de Emoções;
- Desenvolvendo Competências Pessoais;
- Aprimorando Competências Sociais;
- Fortalecendo Pontos Fortes.



42





43



**Temos um cesto de sentimentos guardados em nossos pensamentos.**



44



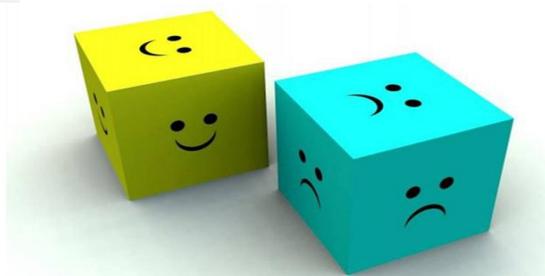


## SENTIMENTOS E EMOÇÕES

45



A **EMOÇÃO** é o estado afetivo intenso, muito complexo, proveniente da REAÇÃO, sob a influência de certas excitações internas ou externas. Na emoção existe forte influência dos instintos, das inferioridades e da não-racionalidade (ORIENTAÇÃO EXTERNA).



O **SENTIMENTO** se distingue basicamente da emoção, por estar revestido de um número maior de ELEMENTOS INTELLECTUAIS E RACIONAIS. No sentimento já existe alguma elaboração no sentido do entendimento e da compreensão (ORIENTAÇÃO INTERNA).

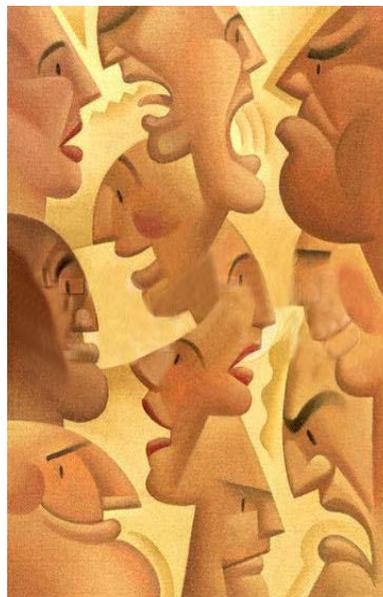
46



Emoções têm um propósito.

A emoção nos induz a uma ação.

Quando respondemos ao seu impulso recebemos um benefício, quando não, pagamos um preço.



47



“**Reféns emocionais** passam grande parte da vida a serviço de suas emoções, sacrificando suas vidas por elas, em vez de colocá-las a serviço de suas vidas”.

Leslie Cameron & Michael Leary



ESCOLHA EMOCIONAL

48



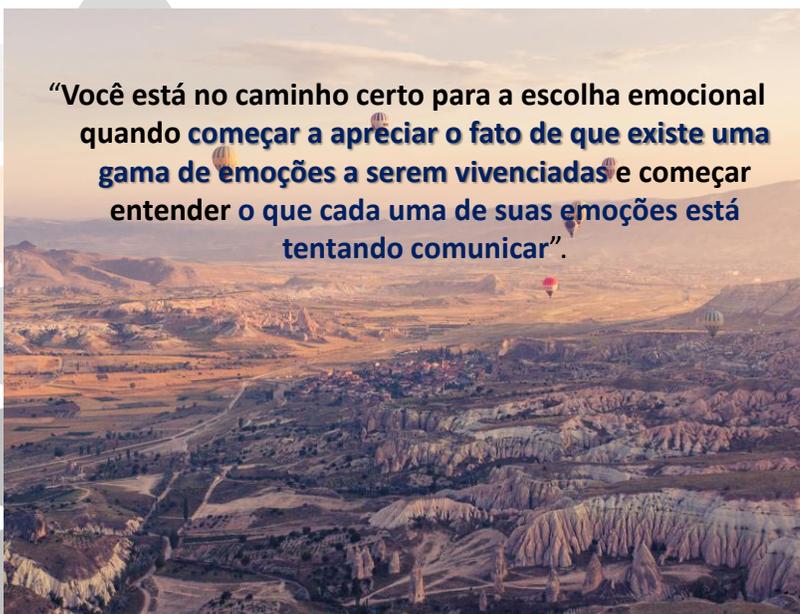
## COMPETÊNCIAS BÁSICAS PARA GESTÃO DE EMOÇÕES

- Colocação* A habilidade de reagir a situações cotidianas com emoções que sejam apropriadas e úteis.
- Expressão* A habilidade de escolher como expressar suas emoções.
- Emprego* A habilidade de usar emoções desagradáveis para gerar comportamentos úteis e emoções agradáveis.
- Prevenção* A habilidade de evitar vivenciar algumas emoções opressoras e imobilizadoras.

49

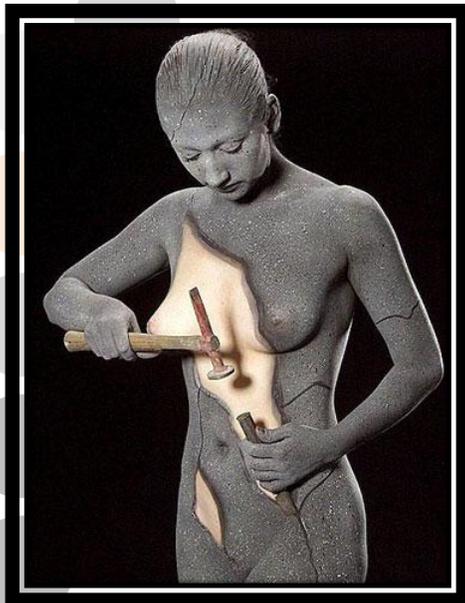


**“Você está no caminho certo para a escolha emocional quando começar a apreciar o fato de que existe uma gama de emoções a serem vivenciadas e começar entender o que cada uma de suas emoções está tentando comunicar”.**



50





**INTELIGÊNCIA  
EMOCIONAL:  
CONSTRUINDO  
AS COMPETÊNCIAS  
PESSOAIS E SOCIAIS**

51



### GOLEMAN E A TEORIA DAS “ESTRELAS DE PRIMEIRA GRANDEZA”

**COMPETÊNCIAS PESSOAIS**

Auto percepção  
Autoconhecimento

Autocontrole

Empatia

Aptidões  
Interpessoais

**COMPETÊNCIAS SOCIAIS**

52



**1. AUTOPERCEÇÃO E AUTOCONHECIMENTO**

**COMPETÊNCIAS PESSOAIS**

AUTOCONHECIMENTO

Autocontrole

Empatia

Aptidões Interpessoais

easesp

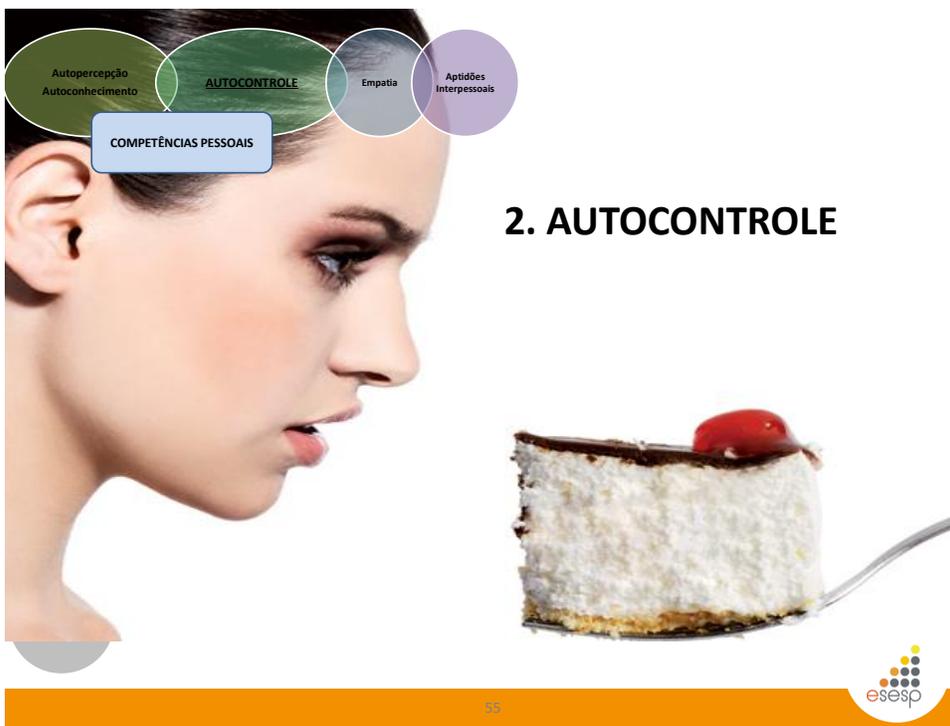
Há três competências básicas nesta área que precisamos desenvolver, se desejamos alcançar **autopercepção e autoconhecimento** e, assim, melhorar nossa inteligência emocional.

✓ **Identificar e conhecer as emoções que estamos sentindo e por que as estamos sentindo.**

✓ **Avaliar objetiva e corretamente nossos pontos fortes e nossos pontos fracos**

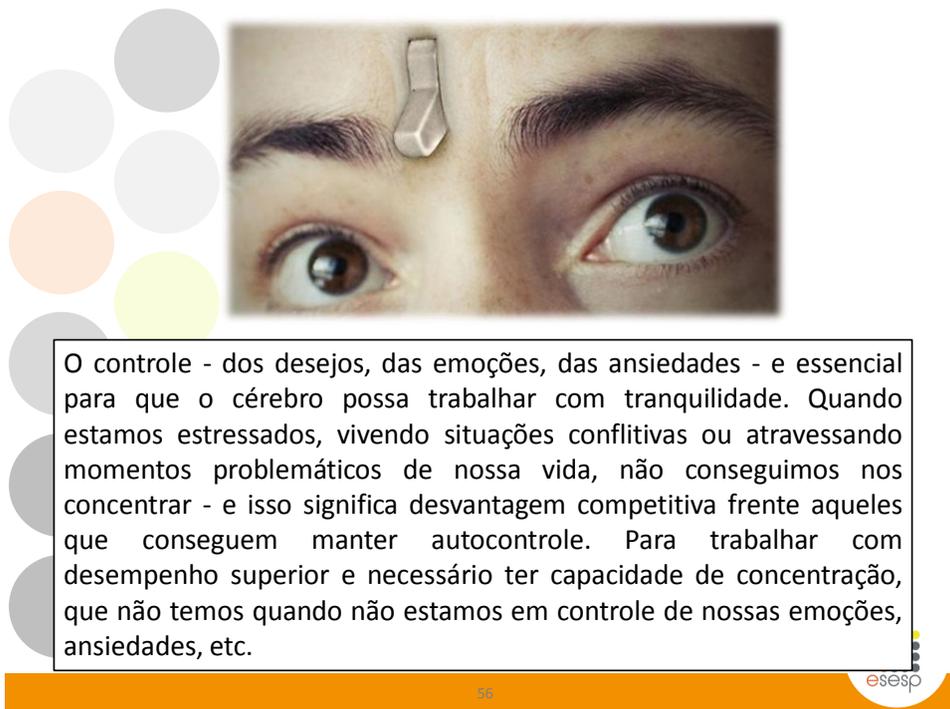
✓ **Precisamos ter autoconfiança, segurança pessoal, uma percepção clara e objetiva (sem falsa modéstia) de nosso valor, confiança de que podemos (e devemos) tomar riscos calculados, etc**

easesp



## 2. AUTOCONTROLE

55

O controle - dos desejos, das emoções, das ansiedades - é essencial para que o cérebro possa trabalhar com tranquilidade. Quando estamos estressados, vivendo situações conflitivas ou atravessando momentos problemáticos de nossa vida, não conseguimos nos concentrar - e isso significa desvantagem competitiva frente aqueles que conseguem manter autocontrole. Para trabalhar com desempenho superior é necessário ter capacidade de concentração, que não temos quando não estamos em controle de nossas emoções, ansiedades, etc.

56



As principais competências aqui são:

- ✓ A capacidade de controlar e gerenciar impulsos, de não perder o controle das emoções mesmo em momentos difíceis, de se manter focado na tarefa a ser realizada mesmo sob pressão.
- ✓ A capacidade de inspirar confiança e ser confiável, fazendo com que os outros sintam que podem depender de você.
- ✓ A capacidade de lidar com mudanças radicais e imprevistas, de se adaptar rapidamente a novas circunstâncias, de lidar com múltiplas solicitações e tarefas ao mesmo tempo.
- ✓ A capacidade de tomar iniciativa, de não deixar a oportunidade passar sem agarrá-la, de ir além daquilo que é exigido ou esperado, de não se deixar esmorecer por obstáculos ou pela burocracia, de mobilizar os outros, etc.

57



**COMPETÊNCIAS SOCIAIS**

58

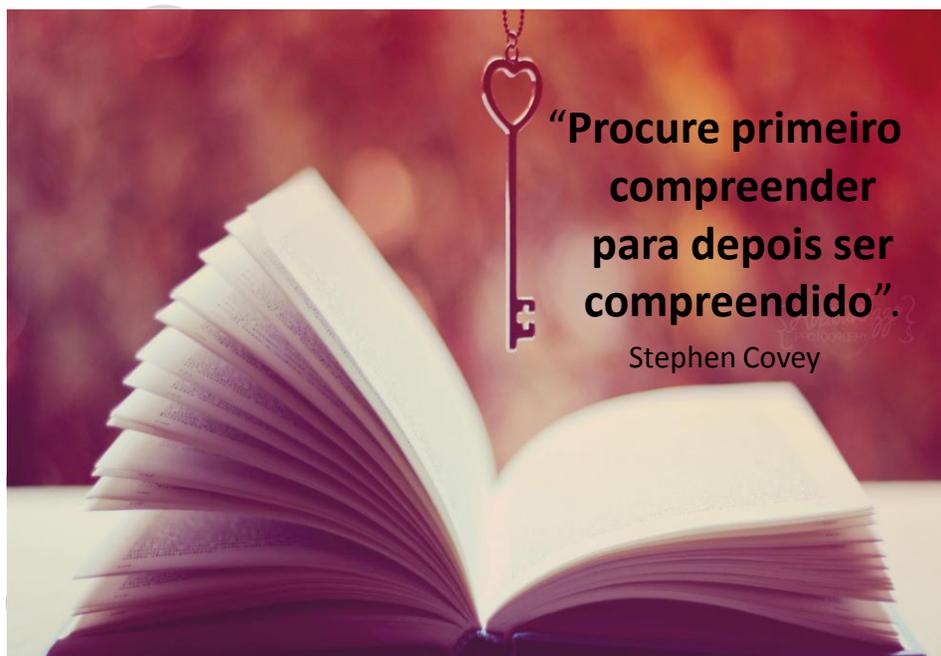


As competências a serem desenvolvidas aqui são:

- ✓ A capacidade de detectar nos outros as "pistas emocionais" ("*emotional clues*") que eles fornecem (especialmente através de sua linguagem corporal), demonstrando que entendemos como eles se sentem.
- ✓ A capacidade de ajudar os outros a se desenvolver e se aperfeiçoar, dando-lhes sugestões, feedback sobre a sua conduta e o seu desempenho
- ✓ A capacidade de corretamente perceber e interpretar o ambiente político dentro do local de trabalho, de ler as pistas políticas, de saber quem são os tomadores de decisão mais importantes, bem como os influenciadores de decisão



60

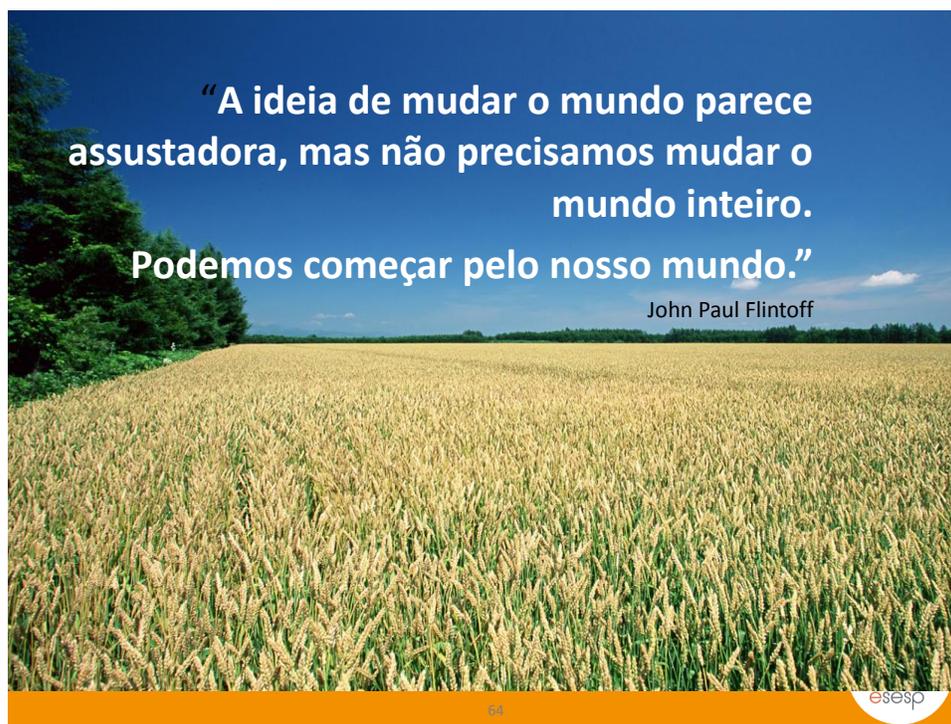


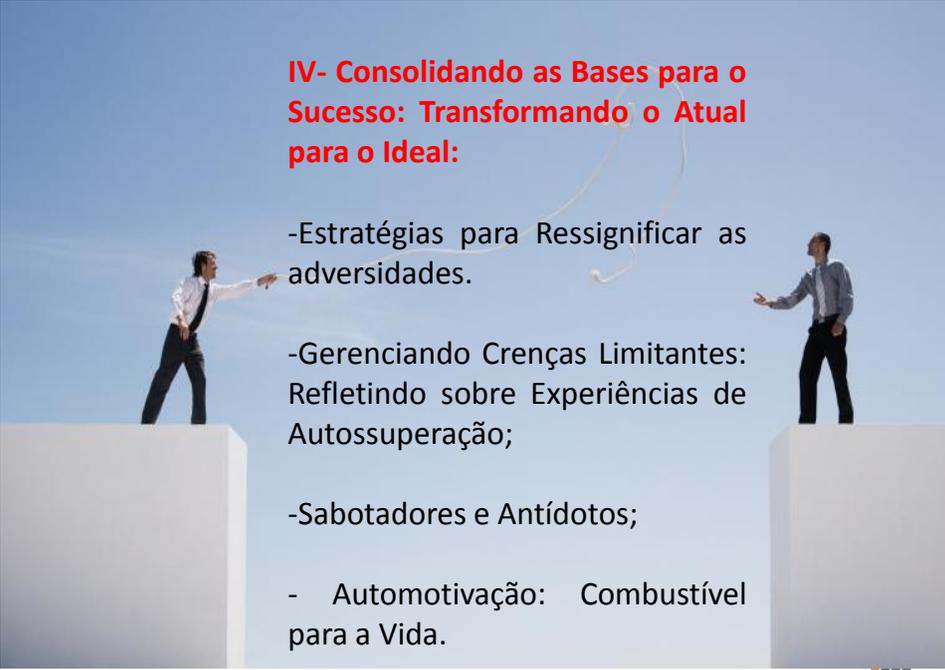
**“Procure primeiro  
compreender  
para depois ser  
compreendido”.**

Stephen Covey



61





**IV- Consolidando as Bases para o Sucesso: Transformando o Atual para o Ideal:**

- Estratégias para Resignificar as adversidades.
- Gerenciando Crenças Limitantes: Refletindo sobre Experiências de Autossuperação;
- Sabotadores e Antídotos;
- Automotivação: Combustível para a Vida.

esesp

## ADVERSIDADES

É nas adversidades da vida que encontramos o verdadeiro objetivo e nos damos conta de que somos muito mais fortes do que imaginamos!!!!

(Jean Carlos De Andrade)



esesp

## PERGUNTAS PODEROSAS: RESSIGNIFICANDO ADVERSIDADES

Não existem respostas mal dadas, o que existe são perguntas mal elaboradas!

- **Questões para gerar opções:**

Existe alguém que você conhece que resolveu este problema de outra forma?  
O que você poderia mudar para fazer desta situação uma situação positiva?

- **Questões para desafiar Paradigmas:**

O problema está na etapa ou na forma como você se sente em relação a ela?

- **Questões para encontrar Limitações:**

O que está impedindo de realizar o seu objetivo?

- **Foco:**

Aonde você quer chegar ao fim deste plano?

- **Recursos Presentes:**

Em resumo, o que você já descobriu?



67

- **Plano de Ação:**

O que você precisa cuidar para que dê tudo certo?

- **Busca pelo Processo:**

Como você pode assumir o controle da situação para...?

- **Específicas e Diretas:**

Que pode fazer para melhorar numa próxima oportunidade?

- **Identificação de Valores:**

O que você ganha com isto? E o que mais você ganha? E o que mais?

- **Responsabilidade pelos Resultados:**

O que você pode fazer para que este objetivo possa ser iniciado hoje e mantido?

- **Opções e Possibilidades:**

Qual o resultado positivo ou negativo desta decisão?  
Qual a sua escolha hoje?

- **Específicas, Tempo e Prazos:**

Quando isto irá acontecer?  
Quando começou a dar errado?



68

- **Gerar Responsabilidades:**

O que realmente está acontecendo que dificulta a realização deste projeto?

- **Segmentação do Objetivo:**

Alguém já fez o que você pretende fazer? Como conquistou? Quais foram os resultados?

- **Estimular a ação (números e prazos)**

Quais ações você deve fazer até a próxima semana para alcançar a primeira meta?

O que acontecerá que vai poder medir os resultados?

- **Questões para Esclarecimentos:**

Quando você diz...o que você quer dizer?

Quais evidências desta sua conclusão?

- **Local:**

Onde começou a dar errado?

- **Do tipo Por que:**

Por que você acredita ser difícil?



69

“a energia flui para onde a atenção está”



70

## GERENCIANDO CRENÇAS LIMITANTES



Suas **CRENÇAS** formam a base de sua vida e te definem como ser único.

Suas **CRENÇAS** ditam a **PERCEPÇÃO** que você tem do mundo e das pessoas.

De acordo com a sua **PERCEPÇÃO**, você sente, tem ações e reações muitas vezes compulsivas e automáticas.

Suas **AÇÕES** trazem o **RESULTADOS** de vida que você experimenta.

Miria Kutcher

**CRENÇAS = EXPERIÊNCIAS = POSSO ESCOLHER CRENÇAS!**



71

**O que as Crenças Limitantes fazem com você:**

**Chorar!**

**Desistir!**

**A se comparar com outras pessoas!**

**A questionar seus valores!**

**Que você deve ser ou agir como as outras pessoas!**

**A levar uma vida medíocre!**

**Ao fracasso...**



72



## SABOTADORES & ANTÍDOTOS

73



**Sabotadores** são padrões mentais e emocionais que nos levam à uma padrão limitado de pensamento e ação.

O problema é que, quando nos tornamos adultos, manter estes padrões sabotadores impede que sejamos livres emocional e mentalmente, pois apenas sobrevivemos, não conseguimos ser felizes, plenos e realizados, porque nosso cérebro positivo (o inteligente) é deixado de lado na maioria das vezes.

**SEJA MAIS FORTE  
DO QUE SUA  
MELHOR DESCULPA**

74



### 1º) O CRÍTICO – O Sabotador Mestre

Sempre acha defeitos em si mesmo, nos outros e em tudo o que acontece na vida. Do crítico derivam os demais sabotadores secundários, até mesmo porque o crítico é o chamado padrão sabotador universal, que todos nós temos.



### 2º) A VÍTIMA – O Sabotador Mártir



Se você algum dia pensou assim “ninguém me entende”, “pobre de mim” ou ficou emburrado (mesmo que apenas internamente) quando alguém o criticou, fique sabendo que foi porque estava sob influência do padrão mental e emocional da vítima.



75

### 3º) O CONTROLADOR – O Sabotador “Faça-se a Minha Vontade”

Sabe aquela pessoa que sempre quer estar no comando das pessoas e situações? O padrão sabotador do controlador gera uma terrível ansiedade e impaciência na pessoa, pois ela sempre quer que os outros façam a sua vontade.



### 4º) O HIPERVIGILANTE – O Sabotador “Algo Ruim Vai Acontecer”

Quando este padrão mental e emocional está no comando, a pessoa acredita que precisa estar vigilante o tempo todo, pois certamente algo de ruim, perigoso e errado vai acontecer.



76

### 5º) O HIPER-RACIONAL – O Sabotador “Homem de Gelo”

Este padrão leva as pessoas a chamá-lo de frio e até arrogante, porque o hiper-racional está sempre focado no processo racional e intelectual, evitando que suas emoções apareçam para os outros.



### 6º) O INSISTENTE – O Sabotador Perfeccionista



O insistente possui muito da veia crítica e controladora, mas especialmente acredita que somente ele sabe o jeito certo, e, por óbvio, odeia erros. Quando ele próprio não consegue atingir os altos índices que existem de si mesmo, gera muita frustração e decepção interna.

37



### 7º) O PRESTATIVO – O Sabotador “Quero Agradar e Ser Amado”

Este padrão leva as pessoas a incorrer numa grande armadilha, que é perder as próprias necessidades e deixar os próprios objetivos de lado em prol de tentar obter a aceitação dos outros, seja agradando, elogiando, ajudando.

### 8º) O HIPER-REALIZADOR – O Sabotador “Workaholic”

A vida no hiper-realizador consiste basicamente em atingir metas e alcançar resultados. A felicidade e a paz interior dele duram pouquíssimo tempo, quando comemora rapidamente sua conquista e já começa a pensar no próximo objetivo.



38





### 9º) O INQUIETO – O Sabotador “Não Quero Perder Nada”

O inquieto não consegue ser focado tampouco objetivo, pois ele se dispersa e se distrai facilmente, sempre fazendo muitas coisas em busca de variação, novidade e estímulos constantes.

### 10º) O ESQUIVO – O Sabotador “Não Consigo Dizer Não”

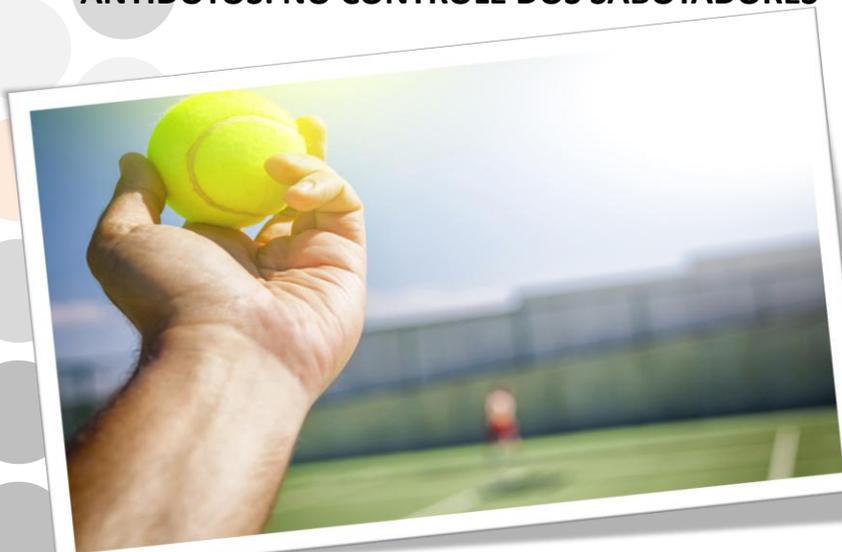
Neste padrão a pessoa foge daquelas coisas e situações desagradáveis que precisa resolver e superar, e então impede sua evolução e aprendizado



79



## ANTÍDOTOS: NO CONTROLE DOS SABOTADORES



80





## AUTOMOTIVAÇÃO



81



### O TESTE DO MARSH-MALLOW E A AUTOEFICÁCIA

*“Se você me esperar voltar de uma tarefa, você ganha 2 marshmallows.*

*Se não conseguir esperar, ganha um só, mas já”*

**“ AUTOEFICÁCIA são as crenças que as pessoas têm sobre suas capacidades e/ou o exercício de controle que têm sobre os eventos que afetam a sua vida”**

**(Albert Bandura)**



82

## AS FONTES DA AUTOEFICÁCIA



EXPERIÊNCIA PESSOAL

EXPERIÊNCIA DO OUTRO

PERSUAÇÃO VERBAL

INDICADORES FISIOLÓGICOS

03

esesp



*“Falar sobre nossos **sonhos e objetivos positivos** ativa centros cerebrais que nos abrem para **novas possibilidades.**”*

*“Mas se mudarmos a conversa para o que **deveríamos fazer para nos consertarmos, nos fechamos.**”*

Richard Boyatzis – Professor e  
Reitor da Case Western Reserve University

04

Reserve University 



**Comece onde você está.  
Use o que você tem.  
Faça o que você pode.**

Arthur Robert Ashe, Jr

**OBRIGADO(A)!**

esesp