

INFORMAÇÕES

MÓDULO	AULA	INSTRUTOR
02 Mindset	2 – Mindset em Ação	Fabrício Felipe

CONTEÚDO

Treinamento Comportamental – FMX Academy
Baseado no livro 'Mindset: A Nova Psicologia do Sucesso', de Carol Dweck.

Objetivos desta aula

- Reconhecer como crenças e experiências passadas afetam escolhas, autoconfiança e atitudes no ambiente de trabalho.
- Compreender por que o esforço, a prática e o feedback superam o talento isolado no desenvolvimento profissional.
- Desenvolver, na prática, a capacidade de ressignificar pensamentos e crenças limitantes, aplicando o mindset de crescimento em desafios reais da rotina de desenvolvedores industriais.
- Explorar como o autoconhecimento comportamental (via Sólides) pode potencializar a transformação pessoal e de equipes.

1. Reflexão inicial e conexão com o cotidiano

O aprendizado real acontece quando conectamos o conteúdo à nossa experiência de vida e trabalho.

Exercício:

Antes de avançar, pense:

“Em que situação, na última semana, notei meu pensamento travando diante de algo novo ou difícil?”

Exemplos reais do contexto de fábrica/tecnologia:

- Receber uma demanda urgente em uma linguagem pouco dominada e pensar: “Isso não é para mim.”
- Evitar sugerir uma melhoria no processo porque “ninguém aqui escuta”.

Anote sua reflexão

2. Crenças limitantes: origem, exemplos e efeitos

O que são crenças limitantes?

Crenças limitantes são afirmações ou julgamentos internalizados ao longo da vida que bloqueiam nosso potencial. Elas vêm de:

- Experiências negativas do passado (erros, fracassos, críticas mal orientadas)
- Comentários de colegas, líderes ou familiares (“Você nunca acerta”, “Essa área não é para você”)
- Modelos organizacionais conservadores (“Aqui sempre foi assim”, “Não precisa inventar moda”)

Por que são tão poderosas?

Nosso cérebro busca economizar energia. Se você “aprende” que tentar dói, evita repetir a experiência, mesmo quando o cenário muda.

Exemplos comuns em TI e Indústria:

- “Não sou criativo o suficiente para sugerir uma solução.”
- “Já tentei e não deu certo, melhor não insistir.”
- “Só lidera quem nasceu com carisma.”
- “Na área de desenvolvimento, quem pede ajuda é porque não sabe nada.”

Efeitos na carreira e no clima da equipe

- Inibe inovação (ninguém propõe o novo)
- Gera equipes acomodadas, que apenas cumprem tarefas
- Aumenta conflitos silenciosos (ressentimentos por não serem ouvidos)
- Diminui a confiança e o engajamento

Exercício de autoanálise:

- Liste pelo menos duas crenças limitantes que você já ouviu ou reproduziu.
- Reflita: Como elas afetaram suas decisões ou relacionamentos de trabalho?

3. Esforço x Talento: o que faz a diferença real

A ciência do esforço

Pesquisas recentes mostram:

- O sucesso de longo prazo depende mais de persistência, prática deliberada, abertura ao feedback e capacidade de aprender com erros do que de dons naturais.
- Carol Dweck e outros pesquisadores descobriram que pessoas com mindset de crescimento não apenas aprendem mais, mas também prosperam sob pressão, inovam mais e constroem trajetórias sólidas.

Exemplos na prática

- Profissionais autodidatas que se tornam referência porque, ao errar, buscam entender e ajustar rapidamente.
- Equipes de TI que adotam retrospectivas sinceras após falhas (em deploys, entregas atrasadas) e corrigem juntos.
- Pessoas que, mesmo não sendo “as mais rápidas”, tornam-se pilares do time porque nunca param de evoluir.

Case real:

“Quando a Microsoft estava acomodada, focada só no produto e no lucro, parou de inovar e quase ficou para trás no mercado. A virada só veio quando a liderança começou a valorizar a aprendizagem contínua e a colaboração, derrubando o mito do talento isolado e promovendo o esforço coletivo.”

Perguntas para reflexão:

- Qual foi a última vez que aprendi algo que parecia impossível?
- O que aconteceu depois que insisti ou pedi ajuda em vez de desistir?

4. Ressignificando crenças limitantes (atividade orientada) **Por que é difícil mudar o pensamento?**

Nosso cérebro se apega ao que já conhece. Resignificar exige sair do automático, encarar desconfortos e praticar novas respostas.

Método prático:

1. Identifique a crença:

Ex: “Nunca serei bom em lógica.”

2. Reflita sobre sua origem:

Quem disse isso? Em qual contexto? Faz sentido ainda hoje?

3. Questione a validade:

Já conheci alguém que aprendeu lógica com prática? O que poderia mudar se eu tentar de novo?

4. Reescreva de forma construtiva:

“Ainda não sou bom em lógica, mas posso melhorar se treinar e buscar apoio.”

5. Estabeleça um microcompromisso:

Vou praticar 30 minutos de lógica por semana, buscar exemplos no YouTube e pedir ajuda ao colega X.

Exemplos para inspirar:

Crença Limitante	Reflexão	Ressignificação
“Aqui ninguém escuta”	Será que nunca ninguém mudou nada?	“Se eu me posicionar com dados e respeito, posso ser ouvido.”
“Não adianta aprender tecnologia nova”	O mercado muda o tempo todo.	“Dominar novas tecnologias aumenta meu valor profissional.”
“Só quem nasceu líder pode liderar”	Já vi pessoas se tornarem líderes com prática e mentoria.	“Posso desenvolver habilidades de liderança.”

Exercício prático:

Escolha uma crença limitante sua e escreva todo o processo acima, com reflexão e reescrita.

Compartilhe (voluntariamente) a nova frase com o grupo na próxima aula.

5. Perfis comportamentais e mindset: entendendo seu jeito de aprender e mudar

Cada pessoa tem uma tendência comportamental que pode tanto limitar quanto impulsionar o desenvolvimento:

Comunicador

- Pontos fortes: comunicação, carisma, facilidade com pessoas.
- Desafio: dificuldade em aceitar feedback negativo ou lidar com tarefas repetitivas.
- Com mindset de crescimento: busca aprimorar sua escuta e adaptar a comunicação para diferentes públicos, valorizando críticas construtivas.

Executor

- Pontos fortes: foco em resultados, energia, rapidez.
- Desafio: confunde velocidade com qualidade, tem dificuldade de delegar.
- Com mindset de crescimento: aprende a confiar mais na equipe, aceita erros como parte do processo e desenvolve empatia.

Planejador

- Pontos fortes: organização, confiabilidade, persistência.
- Desafio: resiste a mudanças, sente-se desconfortável fora da rotina.
- Com mindset de crescimento: enxerga mudanças como oportunidades de aprender novas formas de atuar, exercita adaptabilidade.

Analista

- Pontos fortes: precisão, lógica, atenção aos detalhes.
- Desafio: perfeccionismo excessivo, medo de errar e improvisar.
- Com mindset de crescimento: aceita que o perfeito pode travar o avanço, busca aprender com feedbacks e experimentar soluções alternativas.

6. Sólides e Perfis Comportamentais: Autoconhecimento Estratégico para o Crescimento

Por que é difícil mudar o pensamento?

Por que falar de perfis comportamentais em um curso de mindset?

Entender nosso perfil comportamental é uma das ferramentas mais poderosas para aplicar o mindset de crescimento no dia a dia.

O autoconhecimento não serve para colocar rótulos ou limitar nosso potencial, mas sim para **identificar pontos fortes, áreas de melhoria e estratégias para lidar com desafios reais**, seja em times ágeis, liderança ou evolução de carreira.

O que é o mapeamento Sólides?

Sólides é uma metodologia de mapeamento comportamental baseada no DISC, usada por empresas inovadoras para:

- Identificar o perfil de cada colaborador (Comunicador, Executor, Planejador, Analista)
- Mapear competências técnicas e comportamentais
- Direcionar feedbacks, desenvolvimento e liderança de forma mais personalizada e estratégica

Após o preenchimento do questionário Sólides, você recebe um relatório detalhado sobre seu perfil, pontos de atenção, potencial de crescimento e recomendações práticas.

Perfis Comportamentais: Características e Desafios na Prática

Comunicador

- **Fortalezas:**
Comunicação, influência, criatividade, facilidade com pessoas.
- **Cuidado:**
Pode evitar críticas e buscar aprovação excessiva, travando diante de feedbacks negativos.

- **Mindset de Crescimento:**
Buscar aprimorar a escuta ativa, ver feedback como ferramenta de evolução e não como ameaça.

Executor

- **Fortalezas:**
Agilidade, coragem, foco em resultado, decisão rápida.
- **Cuidado:**
Tende a sobrecarregar-se, não delegar, acreditar que só “fazendo rápido” entrega valor.
- **Mindset de Crescimento:**
Praticar delegação, confiar no time, aceitar que errar faz parte do processo de desenvolvimento.

Planejador

- **Fortalezas:**
Organização, confiabilidade, persistência, estabilidade.
- **Cuidado:**
Resiste a mudanças, sente-se inseguro fora da rotina, pode perder oportunidades por medo de sair da zona de conforto.
- **Mindset de Crescimento:**
Encarar mudanças como oportunidades de aprender novos processos, abrir-se para inovação progressiva.

Analista

- **Fortalezas:**
Atenção a detalhes, raciocínio lógico, precisão, alta capacidade técnica.
- **Cuidado:**
Perfeccionismo, procrastinação por medo de errar, evita imprevisto ou situações ambíguas.
- **Mindset de Crescimento:**
Aceitar o progresso acima da perfeição, experimentar soluções mesmo sem total certeza, pedir feedback técnico para evoluir.

Como conectar perfis comportamentais e Mindset de Crescimento na prática?

- **Feedback personalizado:**
Saber seu perfil permite receber e dar feedbacks de forma construtiva e menos defensiva.

- **Melhorar comunicação:**
Times diversos funcionam melhor quando cada um entende o estilo do outro, reduz ruídos e conflitos.
- **Planejar o próprio desenvolvimento:**
Saber seus pontos fortes permite direcionar os esforços de aprimoramento, priorizando o que realmente pode te diferenciar no mercado.
- **Construção de times de alta performance:**
Times de tecnologia e indústria se destacam quando conseguem somar perfis complementares, com cada um aplicando seu melhor para o resultado coletivo.

Dica prática:

Quando receber seu relatório Sólides:

- Leia atentamente pontos de atenção e sugestões de desenvolvimento.
- Reflita:
 - “Como meu perfil lida com mudanças, desafios e feedback?”
 - “Que microações posso praticar para expandir meu potencial?”
- Marque uma devolutiva individual com o instrutor, se desejar orientação personalizada.

Exemplo prático de transformação de perfil com mindset de crescimento

“Sou planejador e sempre quis tudo sob controle. Ao identificar que mudanças na empresa me deixavam inseguro, passei a ver cada projeto novo como uma chance de aprender – participei de uma task force para implantar uma nova tecnologia, enfrentei o desconforto e aprendi muito mais do que imaginava.”

Resumo:

O autoconhecimento do seu perfil, aliado a um mindset de crescimento, cria um ciclo virtuoso:

Você entende como funciona → aceita desafios → aprende e evolui → amplia sua atuação e influência no time.

7. Plano Pessoal: do aprendizado à ação

A teoria só faz sentido quando vira atitude!

Desafio para a semana:

1. **Escolha uma situação concreta** onde costuma “travar” (ex: sugerir ideia, aceitar crítica, aprender algo novo).

2. Defina uma ação experimental que irá adotar (ex: pedir feedback, apresentar uma ideia, fazer uma pesquisa extra).
3. Registre seu compromisso e, se possível, compartilhe na próxima aula.

Espaço para registro:

- Situação que me trava: _____
- Nova postura a experimentar: _____
- Como me sentirei após testar isso: _____
- _____

8. Reflexão Final

“O maior limite para o seu crescimento está nas histórias que você repete para si mesmo. Você pode escolher escrever um novo roteiro – um passo de cada vez.”

Seja protagonista do seu aprendizado. O mindset de crescimento não elimina dificuldades, mas muda o jeito de lidar com elas, transformando desafios em oportunidades.

9. Indicações de aprofundamento

- Livro: *Mindset* – Carol S. Dweck
- Artigo: “The Power of Yet” (TED)
- Podcast: “Liderança na Prática – FMX Academy”
- Série: “Abstract – The Art of Design” (Netflix) – Episódios sobre processo criativo e superação
- Curso Extra: “Aprender a aprender” (Coursera)

10. Contato e apoio

Instrutor: **Fabício Felipe**

E-mail: contato@fmxsolucoes.com.br

Telefone: +55 18 99710-6779

LinkedIn: [fabricio-felipe](https://www.linkedin.com/in/fabricio-felipe)

Dica:

Se sentir dificuldade para ressignificar crenças ou agir diferente, converse com o instrutor ou um colega.

O crescimento é mais forte quando é compartilhado.