

# PROGRESSIVE PATHWAY

**SESSION 01** 

Workbook do participante



# **AGENDA**

Venue	Check in	08:00 - 08:30
Plenary	Welcome	08:30 - 09:00
Plenary	Shifting the Mindset	09:00 - 09:30
Breakout groups	Working Groups	09:30 - 10:30
Venue	Break	10:30 - 10:45
Plenary	Greenline Conversations	10:45 - 11:15
Breakout groups	Working Groups	11:15 - 12:15
Plenary	Wrap up	12:15 - 12:30
Venue	Lunch	12:30 - 13:30
Plenary	Panel   Challenges of Leading in our reality	13:30 - 14:30
Breakout groups	Flexi Sessions	14:30 - 15:30
Venue	Break	15:30 - 15:45
Breakout groups	Flexi Sessions	15:45 - 16:45
Plenary	Wrap up	16:45 - 17:15

A mudança é inevitável. "Adapta-te a ela", frequentemente ouvimos, raramente praticamos.

A mudança nas nossas vidas é principalmente reactiva, desencadeada por uma crise, uma escolha ou simplesmente por acaso. Em qualquer situação, temos de fazer uma escolha - mudamos ou não?

Há 4 armadilhas principais que frequentemente estão entre nós e o nosso verdadeiro potencial, são elas a Zona de Conforto / Zona de Medo / Zona de Hábitos e a Zona da Paralisia por Análise.







# Sair da Zona de Conforto



### Ultrapassar Medos

### Procure compreender a visão:

Pela lógica:

Questione como é que a mudança proposta está alinhada com a história de crescimento futuro pensada para a Procure respostas para 'o que ganha com isto?' e crie a sua própria Visão positiva

Pelas emoções:

Tenha abertura e honestidade acerca das suas preocupações e ansiedades

Procure apoio emocional sem que tal se torne um impedimento ou o faça perder o momentum

De forma colaborativa:

Associe-se a campeões da mudança e seja parte da coligação

### O Poder dos Hábitos

Estrutura



"A paralisia por análise ocorre quando pensamos de mais e trabalhamos de menos"

- Orrin Woodword

### Paralisia por Análise acontece quando:

Está sobrecarregado com opções

Complica demasiado a decisão

Sente-se forçado a fazer a melhor escolha

Tem medo de errar

Sente que ainda não tem uma visão geral completa

### **Zona de Conforto**

- Em que situações me posso encontrar na zona de conforto?
- Há alguma área em que eu possa dizer que estou a utilizar alguém ou alguma outra Organização como referência para potencialmente me desafiar a ser melhor?

### Zona de Medo

- Identifique um medo que esteja a travá-lo, a minimizar o seu crescimento enquanto líder.
- De que apoio/recursos precisa para superar o seu medo específico?
- Identifique três resultados positivos se conseguir superar o seu medo específico.

### Zona de Hábito

- Enumere 3 hábitos que afectam o seu desempenho.
- Comprometa-se com pelo menos uma acção que irá tomar para se livrar de um hábito que limita a sua produtividade.
- Que ação tomará para ajudar a sua equipa/partes interessadas a beneficiar dos seus novos hábitos de trabalho produtivo?

### Zona de Paralisia por Análise

- Identifique uma situação em que possa ter estado na zona de paralisia da análise.
- Que aspectos o(a) estavam a impedir de tomar uma decisão enquanto analisava demasiado a situação?
- Que acções específicas pode tomar para ajudar a sua equipa quando estão presas numa situação de paralisia por análise?





### **COGNITIVO**

Lógica Pensamento complexo Resolução de problemas

### **Cria Contexto**











Opções\Possibilidades

Futuro\Pensar nas Implicações

# EMOCIONAL SISTEMA LÍMBICO



Cérebro "Ponto de Partida"

### **LÍMBICO**

Centro de estímulo/resposta

100 vezes mais rápido do que o racional

Aprende - Constrói circuitos que impulsionam o comportamento

Especialista no "Agora"

# SEGUIR A GREENLINE 3 Competências-chave: 1. Acordar um ponto de chegada 2. Reconhecer alempadamente que as coisas estão fora da linha reta 3. Competência para criar Clareza e inspirar o Compromisso X X Y Ponto de Partida Ponto de chegada

### **RED CARDS** Não deixar Não Imposição Evitar da Fazer Fazer Não ouvir claro o reconhecer as perguntas da sua feedback suposições (falar "ponto de preocupações honesto solução direcionadas demasiado) chegada" dos outros **GREEN CARDS** COMPROMISSO COMPROMISSO CLARIFICAÇÃO CLARIFICAÇÃO CLARIFICAÇÃO COMPROMISSO COMPROMISSO "ponto de "ponto de chegada" partida"

- Que principais dificuldades sente, normalmente, numa conversa de feedback?
- Que Cartão(ões) vermelho(s) utiliza mais vezes e porquê?
- Que Cartão(ões) vermelho(s) têm mais impacto em si e porquê?
- Que Cartão(ões) verde(s) utiliza mais vezes e porquê?
- Que Cartão(ões) verde(s) têm mais impacto em si e porquê?

7										
O QUE POSSO FAZER DIFERENTE										
ACORDAR O PONTO DE CHEGADA	Contexto:	<ul> <li>□ Perspectiva diferente dos Resultados</li> </ul>	<ul> <li>□ Perspectiva diferente dos padrões</li> </ul>	<ul> <li>□ Perspectiva diferente do propósito</li> </ul>	Outras observações:					
RECONHECER OS CLICKS (o que faz ter o comportamento que temos)	Deles:				Meus:					
CARTÕES de COMPROMISSO	Cartões de compromisso que uso	mais:			Cartões de compromisso que uso	menos:				
CARTÕES  PERMINISTRA  CARTÕES  CARTÓN	Cartões Vermelhos que eu uso mais:		Impacto:		Cartões Vermelhos que ele(a) usa:		Impacto:			
BRAIN SCIENCE	Quando temos uma situação desafiante:	<ul><li>Cérebro Verde (P.</li><li>Chegada) domina</li></ul>	Cérebro Vermelho (P. Partida) domina		Sintomas de que estou a perder os meus berlindes		Sinais que indicam que ele(a) está a perder os seus berlindes:			
and sign of the si	100% GreenLine	<b></b>						•••••	100% RedLine	
NOME										

# **LOCUS DE CONTROLO INTERNO**



Foca-se no
PROBLEMA

Pergunta PORQUÊ?

Foca-se no FRACASSO



SOLUÇÃO

Pergunta

COMO?

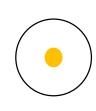
Foca-se no que

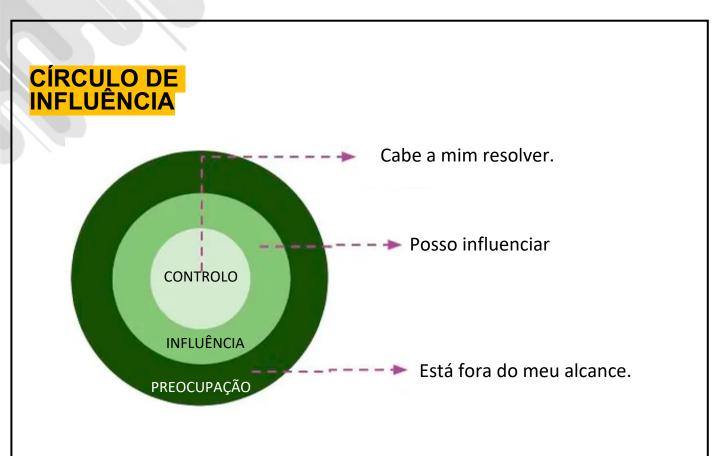
APRENDEU

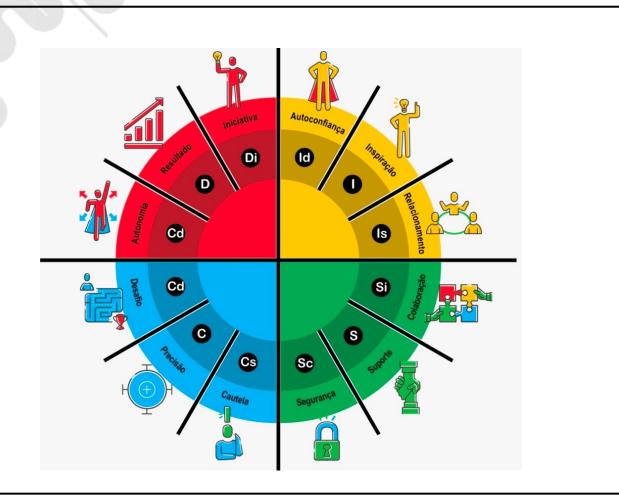












### Estilo D

Objectivos: o resultado final, vitórias

Julga os outros: pela capacidade que revelam em

alcançar resultados

Influencia os outros com: assertividade, insistência,

competição

Excessos: a necessidade de ganhar, resultando em

situações de ganhar/perder

**Sob pressão:** torna-se impaciente e exigente **Receios:** que se aproveitem dele, parecer fraco **Aumentar a eficácia:** revelando paciência e empatia

Estilo I

**Objectivos:** popularidade, aprovação e entusiasmo **Julga os outros:** pela abertura, pelas habilidades sociais, pelo entusiasmo que revelam

Influencia os outros com: charme, optimismo e

energia

Excessos: optimismo e elogios

Sob pressão: torna-se desorganizado e fica

excessivamente expressivo

Receios: rejeição e não ser ouvido

Aumentar a eficácia: ser mais objectivo, dando

continuidade às tarefas

Estilo S

Objectivos: harmonia e estabilidade

Julga os outros: pela fiabilidade que demonstram e

pela sinceridade

Influencia os outros com: atitude conciliadora e

desempenho consistente

Excessos: modéstia, resistência passiva e fazer

cedências

**Sob pressão:** desiste e evita revelar as suas

verdadeiras opiniões

**Receios:** desapontar as pessoas, mudanças rápidas **Aumentar a eficácia:** mostrar auto-confiança, revelando os seus verdadeiros sentimentos Estilo C

Objectivos: exatidão e processos conduzidos de

forma objectiva

**Julga os outros:** pela experiência que demonstram e pela forma sistemática de conduzir processos

Influencia os outros com: lógica e padrões exigentes

Excessos: análise e contenção

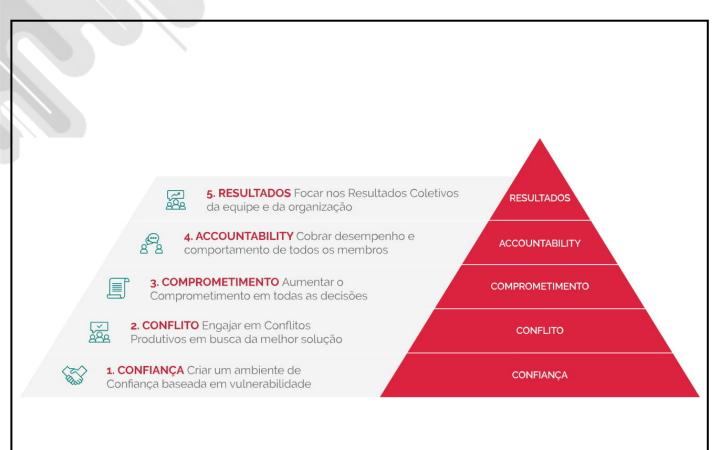
Sob pressão: sobrecarrega os outros com a lógica e

torna-se rígido

**Receios:** estar errado e demonstrações intensas de

emoção

**Aumentar a eficácia:** reconhecendo os sentimentos dos outros, vendo para além dos dados e factos



Ser vulnerável no ambiente profissional é abrir espaço para a verdadeira conexão humana, fomentando a criatividade, promovendo a inovação e cultivando equipas mais coesas e colaborativas.

