



BRASIL HUB

"Eu costumava acreditar que os principais desafios ambientais eram as mudanças climáticas, a perda da biodiversidade e o colapso dos ecossistemas.

Eu pensava que com trinta anos de evolução científica nós poderíamos solucionar esses problemas.

Mas eu estava errado.

Os principais desafios ambientais são o egoísmo, ganância e apatia.

Para lidar com eles, precisamos de uma transformação cultural e espiritual."

Gus Speth

INTRODUÇÃO

A **Inner Development Goals (IDGs)** - ou **Objetivos do Desenvolvimento Interno (ODI)** - é uma organização sem fins lucrativos para o desenvolvimento interno. Pesquisamos, coletamos e comunicamos habilidades e qualidades baseadas na ciência que nos ajudam a viver vidas com propósito, sustentáveis e produtivas.

A estrutura dos Objetivos de Desenvolvimento Interior é fundamental no trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

POR QUÊ

Em 2015, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nos deram um plano abrangente para um mundo sustentável até 2030. Os 17 objetivos abrangem uma ampla gama de questões que envolvem pessoas com diferentes necessidades, valores e convicções. Há uma visão do que precisa acontecer, mas o progresso nessa visão até agora tem sido decepcionante. Falta-nos a capacidade interior para lidar com nosso ambiente e desafios cada vez mais complexos. Felizmente, pesquisas modernas mostram que as habilidades internas de que todos precisamos agora podem ser desenvolvidas. Este foi o ponto de partida para a iniciativa 'Objetivos de Desenvolvimento Interno'.

O QUÊ

Os ODI fornecerão uma estrutura essencial de habilidades transformadoras para o desenvolvimento sustentável, um kit de práticas (atualmente em co-criação) sobre como desenvolver essas habilidades necessárias - de código aberto e de uso gratuito para todos. A estrutura atual dos ODI representa 5 dimensões e 23 habilidades e qualidades que são especialmente cruciais para os líderes que abordam os ODS, mas fundamentalmente para todos nós! É o maior acelerador possível para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e criar um futuro próspero para toda a humanidade.

COMO

A iniciativa ODI tem a cocriação em seu centro com desenvolvimento contínuo e contribuições de mais e mais especialistas, cientistas, profissionais e organizações em todo o mundo. Em 2021, foi publicado o primeiro relatório dos ODI que explica o histórico, o método e a estrutura com 5 dimensões e 23 habilidades transformacionais.

O relatório representa os resultados das duas pesquisas on-line com base nas informações de mais de 1.000 participantes. Co-criamos em uma comunidade junto com 23 organizações de apoio e realizamos até agora três conferências MindShift - Growth that Matters com mais de 3.000 participantes ativos no total.

Initiating Partners



EKSKÄRET

Academic Partners



LUCSUS
LEARNING FOR SUSTAINABILITY
STUDIES



RSM
ERASMUS
UNIVERSITY



Collaborating Partners



Husqvarna Group

Google

ERICSSON

Stena



Telia Company

granitor



{callstack}

HAUFE-
AKADEMIE

Svenska
Retursystem

Howspace

Worklife
Group

LINDÉNGRUPPEN



XHOUDINI

Jung

Baker
McKenzie

BERGHIS SOC



growloop

INSTITUT FÜR
PRAKTISCHE
EMERGENZ

CLOSE
CORPORATION

MOTIVATION.SE
Strategic Performance

Mannaz

Society
Beyond

DIE COACHING
GESELLSCHAFT



explayn



the
Inner
foundation



cadra



MATERIAIS DE APOIO

Para saber mais (em inglês)

- [Site IDG](#)
- [IDG Full Report](#)
- [IDG Short Report](#)
- <https://idg.tools/about>



Inner Development Goals

Interno

Externo



Inner Development Goals

 1 Ser Relação consigo	 2 Pensar Habilidades Cognitivas	 3 Relacionar Importar-se com os outros e com o mundo	 4 Colaborar Habilidades sociais	 5 Agir Liderar mudanças
Bússola interna	Pensamento crítico	Apreciação	Comunicação	Coragem
Integridade e autenticidade	Percepção da complexidade	Conexão	Cocriação	Criatividade
Receptividade e mentalidade de aprendiz	Perspectiva	Humildade	Mentalidade inclusiva e competência intercultural	Otimismo
Autoconsciência	Significação	Empatia e compaixão	Confiança	Perseverança
Presença	Orientação ao longo prazo e visão		Mobilização	

Objetivos do
Desenvolvimento
Interno

SER

FAZER



Objetivos do
Desenvolvimento
Sustentável



1 Ser

Relação consigo

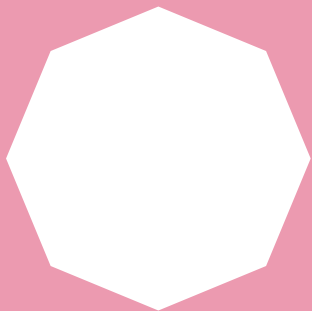
Bússola interna

Integridade e
autenticidade

Receptividade e
mentalidade de
aprendiz

Autoconsciência

Presença



2 Pensar

Habilidades Cognitivas

Pensamento crítico

Percepção da
complexidade

Perspectiva

Significação

Orientação ao longo
prazo e visão



3 Relacionar

Importar-se com os
outros e com o mundo

Apreciação

Conexão

Humildade

Empatia e
compaixão



4 Colaborar

Habilidades sociais

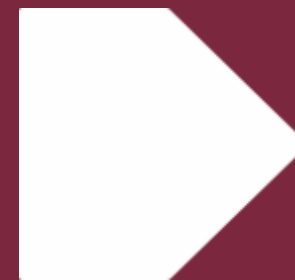
Comunicação

Cocriação

Mentalidade inclusiva
e competência
intercultural

Confiança

Mobilização



5 Agir

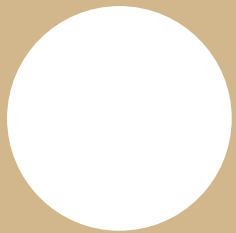
Liderar mudanças

Coragem

Criatividade

Otimismo

Perseverança



Ser

Relação consigo

Cultivar nossa vida interior e desenvolver e aprofundar nosso relacionamento com nossos pensamentos, sentimentos e corpo nos ajudam a estar presentes, bem intencionados e não reativos quando nos deparamos com a complexidade.



Bússola Interna

Ter um profundo senso de responsabilidade e compromisso com valores e propósitos relacionados ao bem comum.

Integridade e Autenticidade

Compromisso e capacidade de agir com sinceridade, honestidade e integridade.

Receptividade e Mentalidade de Aprendiz

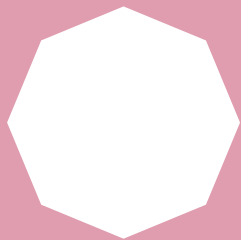
Praticar a curiosidade e disponibilidade de ser vulnerável abraçar a mudança e crescer.

Autoconsciência

Habilidade de refletir sobre os próprios pensamentos, sentimentos e desejos; ter uma auto-imagem realista e capacidade de se regular.

Presença

Habilidade de estar no aqui e agora, sem julgamento e em um estado de presença aberta.



Pensar

Habilidades cognitivas

Desenvolver nossas habilidades cognitivas ao observar por diferentes perspectivas, avaliando informações e dando sentido ao mundo como um todo integrado é essencial para tomar decisões sábias.



Pensamento crítico

Habilidades em revisar criticamente a validade de pontos de vista, evidências e planos.

Percepção da Complexidade

Compreensão e habilidades para trabalhar com questões e relações complexas e sistêmicas.

Perspectiva

Habilidades em buscar, entender e ativamente utilizar insights de perspectivas opostas ou complementares.

Significação

Habilidades em ver padrões, estruturar o desconhecido e ser capaz de criar histórias conscientemente.

Orientação e Visão de Longo Prazo

Orientação de longo prazo e capacidade de formular e sustentar compromisso com visões relacionadas a um contexto mais amplo.



Relacionar

Importar-se com outros
e com o mundo

Apreciar, cuidar e se sentir conectado com os outros, seja com vizinhos, gerações futuras ou a biosfera, nos ajuda a criar sistemas e sociedades mais justas e sustentáveis para todos.



Apreciação

Relacionar-se com os outros e com o mundo com um senso básico de reconhecimento, gratidão e alegria.

Conexão

Ter um senso aguçado de estar conectado e/ou fazer parte de um todo maior, como uma comunidade, humanidade ou ecossistema global

Humildade

Ser capaz de agir de acordo com as necessidades da situação sem se preocupar tanto com a própria importância.

Empatia e Compaixão

Capacidade de se relacionar com os outros, consigo mesmo e com a natureza com bondade, empatia e compaixão e lidar com o sofrimento alheio.



Colaborar

Habilidades sociais

Para avançar nos desafios compartilhados, precisamos desenvolver nossas habilidades para incluir, anfitriar e comunicar com stakeholders com diferentes valores, habilidades e competências.



Comunicação

Capacidade de realmente ouvir os outros, promover um diálogo genuíno, defender suas próprias opiniões com habilidade, gerenciar conflitos de forma construtiva e adaptar a comunicação a diversos grupos.

Cocriação

Competências e motivação para construir, desenvolver e facilitar relações colaborativas com diversos stakeholders, caracterizadas pela segurança psicológica e genuína cocriação.

Mentalidade Inclusiva e Competência Intercultural

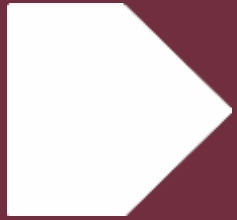
Disposição e competência para abraçar a diversidade e incluir pessoas e coletivos com diferentes visões e origens.

Confiança

Capacidade de demonstrar confiança e de criar e manter relações de confiança.

Mobilização

Habilidades em inspirar e mobilizar outros para se engajarem em propósitos compartilhados.



Agir

Liderar mudanças

Qualidades como coragem e otimismo nos ajudam a adquirir verdadeira responsabilidade, quebrar velhos padrões, gerar ideias originais e agir com persistência em tempos incertos.



Coragem

Capacidade de defender valores, tomar decisões e, se necessário, desafiar e romper estruturas e visões existentes.

Criatividade

Capacidade de gerar e desenvolver ideias originais, inovar e estar disposto a romper com padrões convencionais.

Otimismo

Capacidade de sustentar e comunicar um sentimento de esperança, atitude e confiança na possibilidade de mudança significativa.

Perseverança

Capacidade de sustentar o engajamento e permanecer determinado e paciente mesmo quando os esforços levam muito tempo para dar frutos.

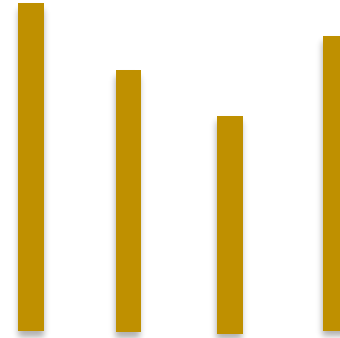
A Abordagem Integral



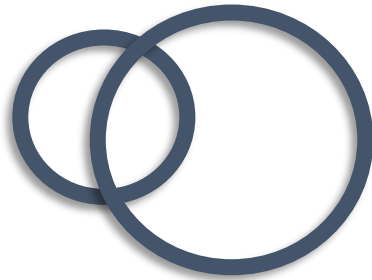
QUADRANTES



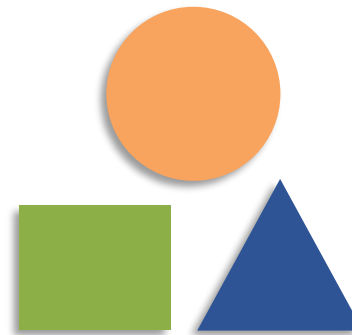
NÍVEIS



LINHAS

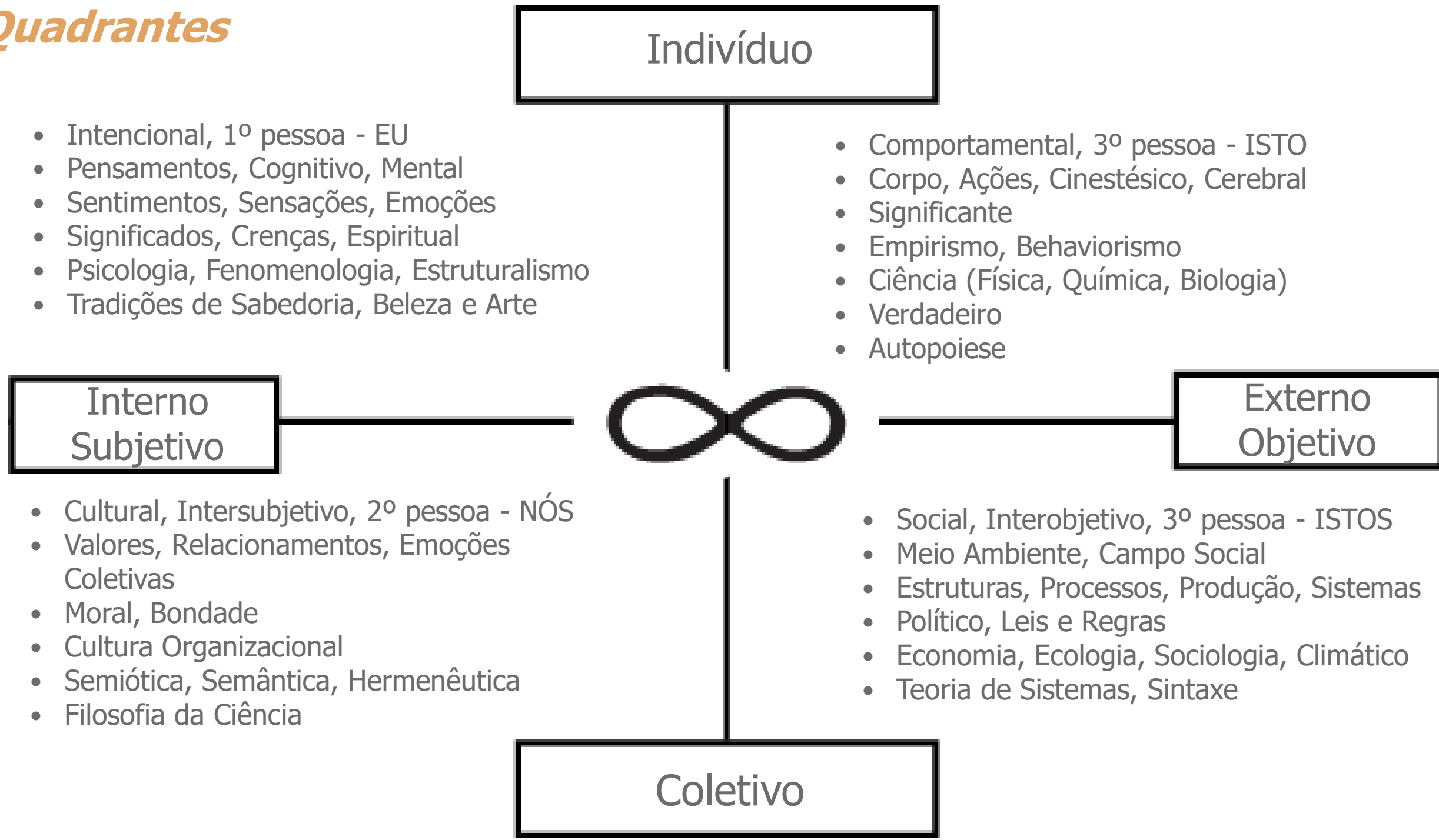


ESTADOS



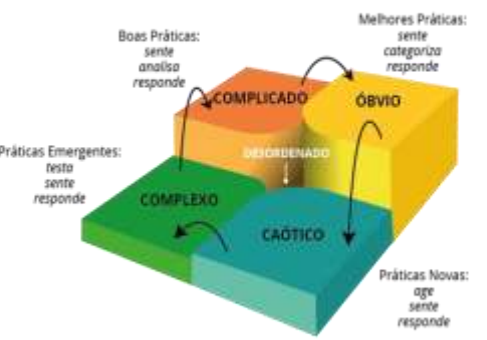
TIPOS

Quadrantes



Ferramentas de Desenvolvimento

- Teoria Integral - Tomada de perspectivas – Quadrantes
- Complexidade – Cynefin - SenseMaking
- Níveis de Consciência – Ego Development & Valores
- Teoria U, Metacapitais, Humanizadas
- Eneagrama, Iceberg, Polaridade
- 321 Sombra, Ficha 3, TheWork

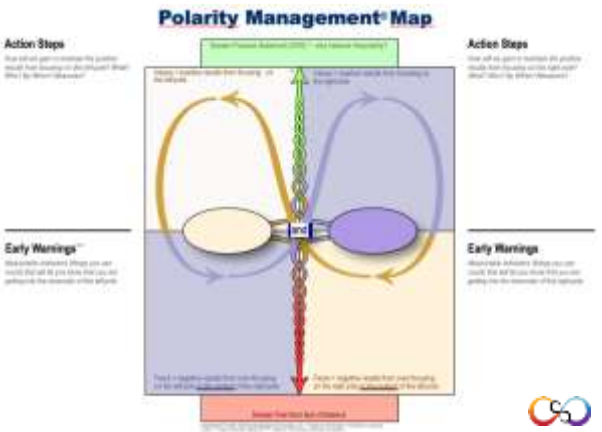


C

3 melhores lembranças da ficha A e as 3 lembranças mais difíceis da ficha B

1

THE WORK OF BYRON KATIE



Desenvolvimento vertical

A evolução dos estágios de maturidade das organizações

As organizações passam por 7 estágios de maturidade, desde a fase inicial até a fase final. Cada estágio representa um nível de desenvolvimento organizacional, com características específicas de estrutura, cultura e liderança.

Estágio 1: Formação (1-3) - Foco na sobrevivência e na integração básica. Caracterizado por uma estrutura simples e uma cultura baseada na tradição.

Estágio 2: Crescimento (4-6) - Foco na expansão e na diferenciação. Caracterizado por uma estrutura mais complexa e uma cultura baseada na inovação.

Estágio 3: Maturação (7-9) - Foco na sustentabilidade e na excelência. Caracterizado por uma estrutura altamente sofisticada e uma cultura baseada na excelência.

Quadrantes da Integral

- Intencional, 1ª pessoa - EU
- Pensamentos, Cognitivo, Mental
- Sentimentos, Sensações, Emoções
- Significados, Crenças, Espiritual
- Psicologia, Fenomenologia, Estruturalismo
- Tradições de Sabedoria, Beleza e Arte

Interno Subjetivo

- Cultural, Intersubjetivo, 2ª pessoa - NÓS
- Valores, Relacionamentos, Emoções Coletivas
- Moral, Bondade
- Cultura Organizacional
- Semiótica, Semântica, Hermenêutica
- Filosofia da Ciência



- Comportamental, 3ª pessoa - ISTO
- Corpo, Ações, Cinestésico, Cerebral
- Significante
- Empirismo, Behaviorismo
- Ciência (Física, Química, Biologia)
- Verdadeiro
- Autopoiese

- Social, Interobjetivo, 3ª pessoa - ISTOS
- Meio Ambiente, Campo Social
- Estruturas, Processos, Produção, Sistemas
- Político, Leis e Regras
- Economia, Ecologia, Sociologia, Climático
- Teoria de Sistemas, Sintaxe



1	DESAFO	1. O que eu quero realizar e não consigo?	
2	COMPORTAMENTOS	2. Que comportamentos tenho com relação ao desafio que me afastam do que eu quero realizar?	
3A	PENSAMENTOS	3A. Qual é o meu diálogo interno quando me comporto desta forma?	
3B	SENTIMENTOS	3B. Quais são os meus sentimentos e emoções nestes momentos?	
4	VALORES	4. O que é importante pra mim nisso tudo? Qual os valores estão em jogo?	
5A	NECESSIDADES	5A. O que eu preciso? que necessidade é mais tocante neste desafio: sobreviver, pertencimento (ser aceito) ou sentir poder/ autoestima?	
5B	MEDOS	5B. Do que eu tenho medo? O que pior pode acontecer neste desafio?	

Desenvolvimento Integral do Líder

PRESENÇA (DESPERTAR)

- Gestão de energia e corpo (corpo)
- Gestão de atenção (mente)
- Gestão de intenção (espírito)
- Gestão de ação (fluir)

MENTALIDADE (CRESCER)

- Complexidade visão global
- Complexidade cognitivo
- Maturidade Emocional
- Consciência Existencial Ética

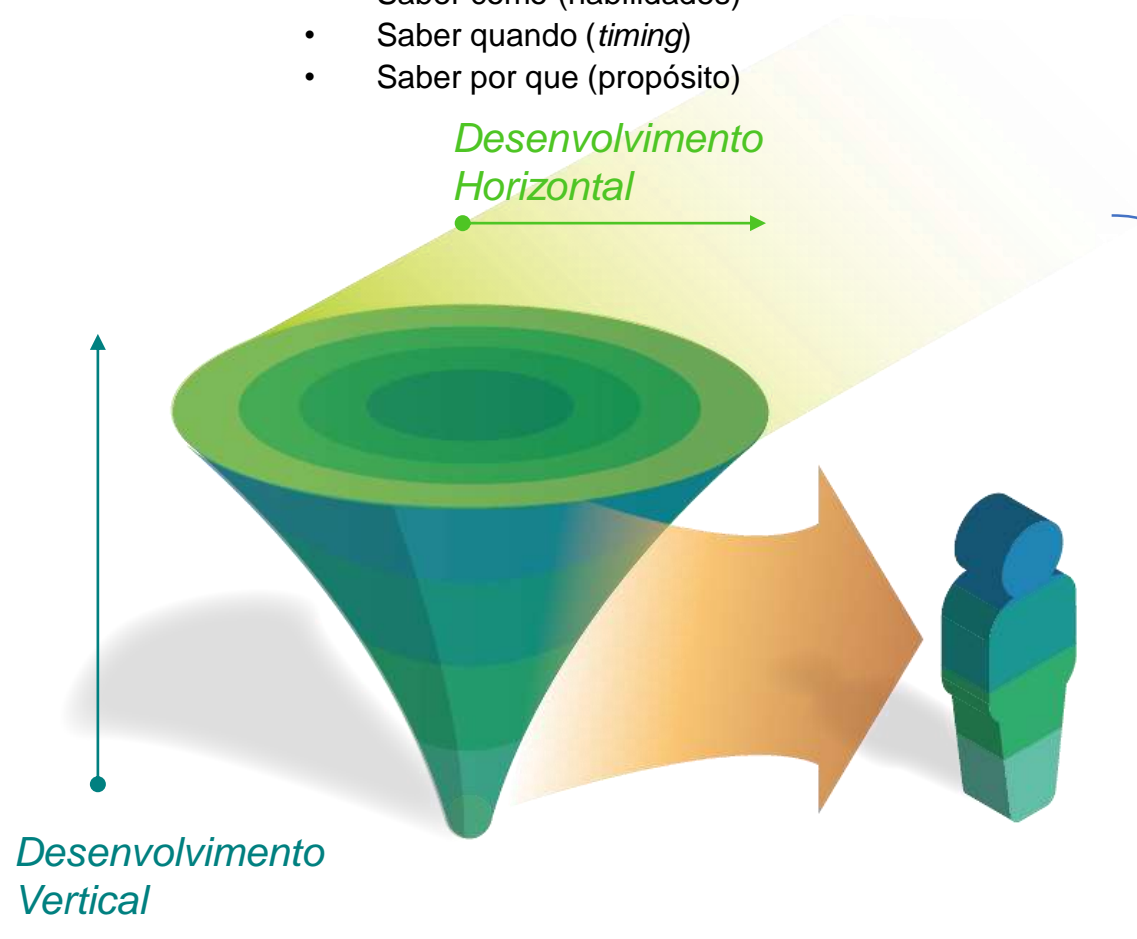
SOMBRA (INTEGRAR)

- Valor próprio
- Integridade profunda
- Sem auto sabotagem
- Dignidade humana
- Vieses

COMPETÊNCIA (APRIMORAR)

- Saber o que (sabedoria)
- Saber como (habilidades)
- Saber quando (*timing*)
- Saber por que (propósito)

*Criativo, claro, competente,
compassivo, corajoso &
conectado.*



Resultados

AÇÃO CORAJOSA (MANIFESTAR)

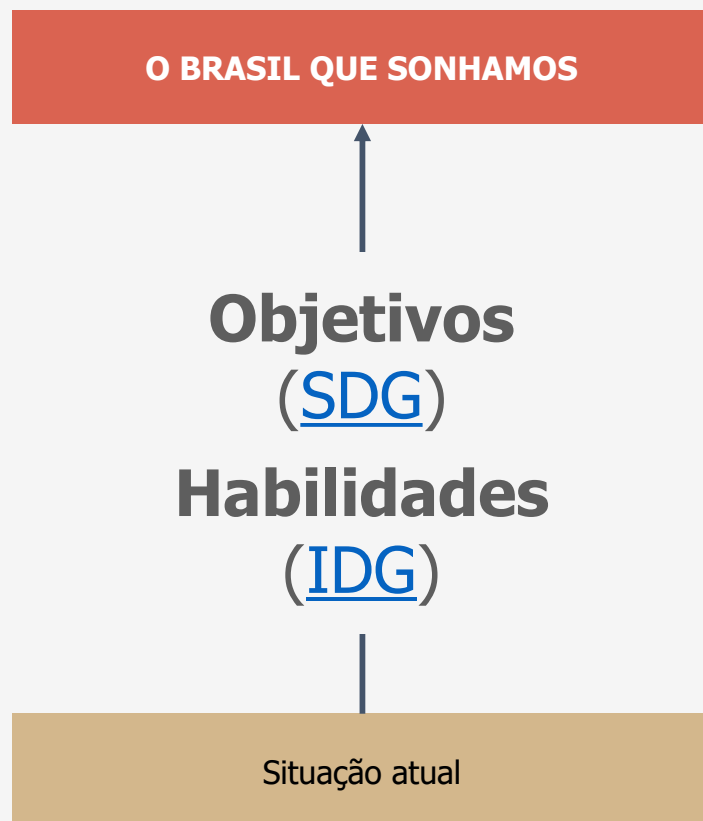
- Impulsionar para criar
- Paixão para explorar
- Disponibilidade para fracassar
- Compromisso para executar

LIDERANÇA COMPARTILHADA (CONECTAR)

- Forças em sinergia
- Inteligência de equipe
- Responsabilização mútua
- Ação coordenada

IDG BRASIL HUB

Criação da Visão



O Brasil vive os ODS de forma contraditória. Ao mesmo tempo em que há inúmeras possibilidades de avançar nos objetivos dada a diversidade ambiental, cultural e social presente no país, também é notável o quanto as nossas estruturas criam estímulos contrários ao atingimento desses objetivos.

Esses obstáculos podem e devem ser transcendidos com o uso do que há de melhor no ser humano, fazendo disso a alavanca para a criação de um país justo, rico e desenvolvido.

Por isso, a pergunta geradora dos ODI aqui é:

"Num Brasil onde a população possui alta capacidade de ser, pensar, se relacionar, colaborar e agir, que país é possível criarmos?"

IDG BRASIL HUB

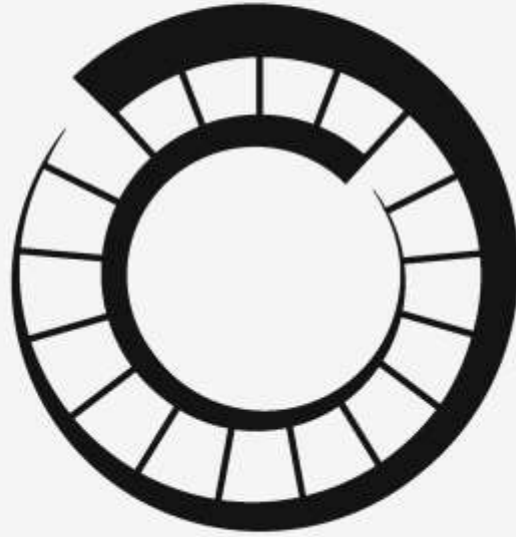
Desdobramentos práticos

- 1) **Comunicação dos ODI:** fazer com que as pessoas e a sociedade saibam dos ODI tanto quanto sabem dos ODS, se possível ainda mais
- 2) **Engajamento e compromisso de lideranças brasileiras com os ODI:** introdução e convite a lideranças influentes a se envolverem com os ODI, seja por meio de manifestação pública de apoio, criação de programas educacionais dos ODI em suas organizações ou patrocínio a iniciativas vinculadas aos ODI
- 3) **Cocriação de uma visão de Brasil a partir dos ODI:** consolidar a presença dos ODI no Brasil a partir de uma visão compartilhada e alinhada aos ODS
- 4) **Coleta de organizações, pessoas e práticas que colaboram diretamente com os ODI:** mapeamento de iniciativas que já são alinhadas aos ODI para que possam ser reconhecidas, divulgadas e apoiadas
- 5) **Desenvolvimento de conteúdo para transformar os ODI em programas educacionais para todas as idades e contextos:** criação de livros, apostilas, produtos replicáveis, vídeos e quaisquer outros instrumentos que apoiem no aprendizado dos ODI



Ricardo Catto
catto@chieintegrates.com

Ryo Penna
ryo.penna@grupoanga.com



INNER DEVELOPMENT GOALS

Transformational Skills for Sustainable Development