



5 FERRAMENTAS PRÁTICAS PARA PROMOVER O AUTO CONHECIMENTO



**Estudar
Na Prática**

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
Ferramenta #1: Janela de Johari	2
Ferramenta #2: O Modelo da Encruzilhada	5
Ferramenta #3: O Modelo John Whitmore	7
Ferramenta #4: O modelo de Análise de Performance Pessoal	9
Ferramenta #5: Consciência da Dissonância Cognitiva	11



INTRODUÇÃO

Uma caixa de ferramentas para sua jornada de autoconhecimento

No Brasil, o interesse pela temática de autoconhecimento quase que dobrou ao longo dos últimos anos, [segundo relatório do Google Trends](#). Esse entusiasmo é impulsionado pela recente preocupação em aliar às decisões profissionais um conhecimento mais profundo das próprias motivações, vontades e propósitos.

Quem investe no autoconhecimento, dedicando tempo para olhar para dentro e refletir, aumenta as chances não só de ser mais feliz na carreira, mas também de conquistar melhores resultados no trabalho – se você sabe o que te motiva e o que você faz bem, acaba entregando mais no seu dia a dia.

No médio prazo, quando você se conhece melhor – entendendo seus valores, motivações, preferências e gatilhos – acaba tomando decisões profissionais melhores e ganha consciência do que importa na carreira para além do salário. Afinal de contas, felicidade profissional envolve muitos outros fatores!

Começar essas reflexões, no entanto, não é tão fácil – pelo menos não sem o suporte necessário. A seguir, listamos algumas ferramentas que vão te ajudar a dar os primeiros passos nessa jornada.

Como em todas as questões complexas da vida – e autoconhecimento é uma delas – não existem respostas prontas, e você não deve esperar isso dessas ferramentas. Ainda assim, elas vão abrir janelas para dentro de você mesmo, que lhe darão acesso a um universo bastante amplo (e interessante!) a ser explorado.

Além deste material, nós também promovemos cursos de autoconhecimento, que trazem mais profundidade a essa discussão e a geração de insights mais claros. São eles o [Autoconhecimento Na Prática](#) – realizado presencialmente nas maiores cidades brasileiras – e o [Autoconhecimento Online](#), em formato virtual. Ambos representam uma oportunidade de continuar as reflexões iniciadas nesse material e ter cada vez mais consciência de si mesmo!

**QUER REALIZAR NOSSO CURSO DE
AUTOCONHECIMENTO ONLINE
DE GRAÇA?**

~~R\$199~~
**USE O CUPOM EBOOKAUT
CLICANDO AQUI!**



FERRAMENTA #1:

JANELA DE JOHARI

Pense em adjetivos que descrevem sua personalidade e peça que amigos e colegas façam o mesmo; depois, coloque tudo no papel e descubra novidades e pontos cegos.

Os inputs do autoconhecimento vêm tanto de dentro quanto de fora. Pode até parecer contraditório, mas o modo como os outros te veem pode sim dizer muito sobre quem você é – ou pelo menos trazer insights importantes para você começar a se entender melhor.

Criada há mais de cinquenta anos, a Janela de Johari tem um propósito muito interessante: entender como você se vê, como os outros te vêem e quais são os pontos cegos envolvidos nessas diferentes percepções.

A palavra Johari tem origem na composição dos prenomes dos seus criadores, os psicólogos Jo(seph) Luft e Hari(Harrington) Ingham.

No papel, ela é bastante simples. Os insights sobre sua própria personalidade – e como ela é percebida por terceiros –, no entanto, podem ser reveladores. O ponto principal da ferramenta é a importância de buscar o feedback dos outros e ouvi-los de coração e mente abertos – esse é um aprendizado que vale para a vida toda.

Como funciona?

1. Faça uma autoavaliação, listando suas características mais marcantes e que te tornam único.

Dica: Na hora de se descrever, use adjetivos (divertido, atrasado, alegre, melancólico, desmotivado) e tente ser objetivo. Frases muito longas sobre você podem atrapalhar o exercício na hora de preencher a Janela de Johari.

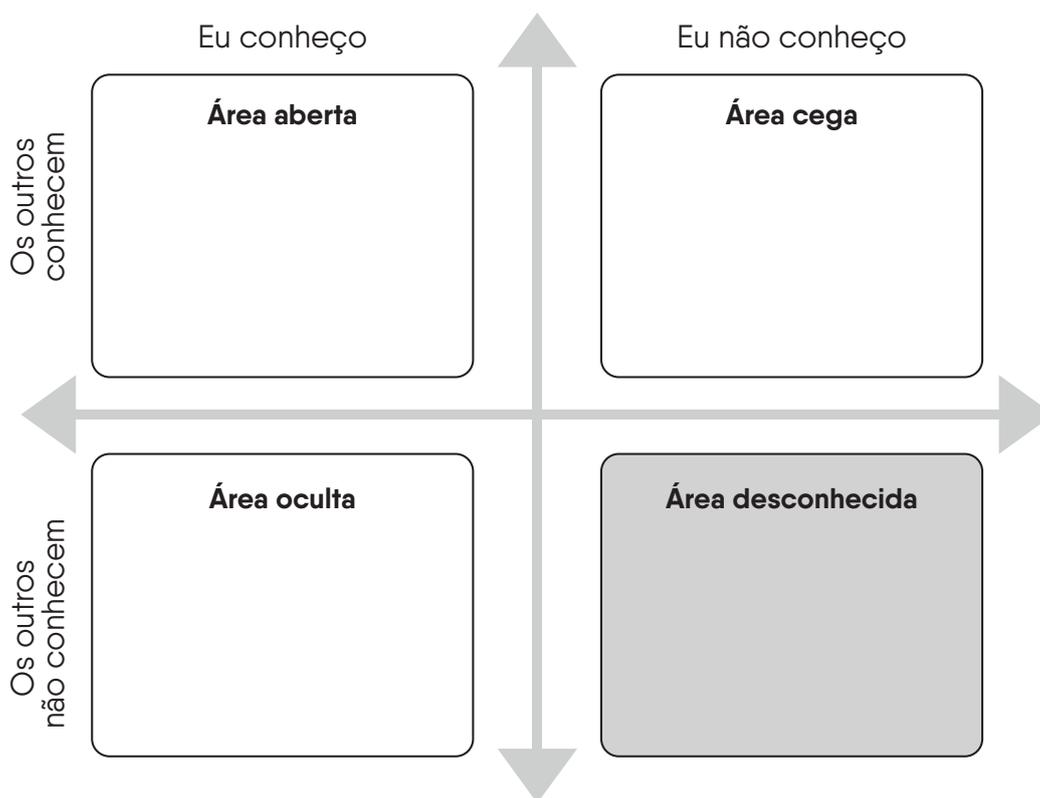
2. Faça a mesma pergunta a amigos, familiares e colegas de trabalho, buscando saber como eles enxergam você. Vale a mesma regra dos adjetivos e da objetividade...

Dica: O ideal é obter o máximo possível de sinceridade nas respostas. Assim, busque escolher pessoas em seu convívio e que não tenham medo de criticá-lo. É possível até usar ferramentas que colem essas respostas de maneira anônima, como o Google Forms, o que pode deixar as pessoas mais confortáveis na hora de responder.

3. Bote e cruze todas as informações no papel usando a Janela de Johari

No papel

Funciona da seguinte maneira: faça duas linhas num papel, criando quatro retângulos, e nomeando-os como na figura abaixo:



Agora é hora de conectar todas essas informações e começar a trabalhar. Aqui, vale olhar toda a lista de adjetivos que você tem na mão e, de alguma forma, buscar uniformizar essas informações – unificar, por exemplo, características que são basicamente as mesmas mas foram escritas de forma diferente por pessoas diferentes.

Com os adjetivos em vista e depois do esforço de uniformizá-los, é hora de colocá-los nos quadrantes da Janela de Johari.

Área aberta: Preencha aquelas características que apareceram tanto na sua percepção de si mesmo como nos adjetivos que outras pessoas usaram para te descrever.

Área oculta: Aqui entram os adjetivos que você preencheu na sua autoavaliação, mas não apareceram na percepção de outras pessoas (ou apareceram muito pouco).

Área cega: são os adjetivos que você não usou na hora de se descrever, mas que foram empregados por outras pessoas



Com esses três quadrantes preenchidos, você pode começar reflexões poderosas sobre quem você é. Por exemplo, por que será que os traços que ficaram na sua área aberta estão lá? São as características que você imaginava que eram mais evidentes em sua personalidade? Essas são as características que você demonstra com mais frequência. Por que?

A área oculta também pode render insights interessantes. Trata-se do que você pensa sobre si, mas, por alguma razão, não tem mostrado para os outros. Quais poderiam ser essas razões? São traços da sua personalidade que lhe envergonham ou incomodam? Ou são simplesmente características que você não tem tido muita oportunidade de demonstrar? Você gostaria ou não que os outros soubessem mais sobre essas características suas?

E quando ao que está na área cega? Essas coisas que você não pensava sobre si mesmo, mas descobriu que os outros pensam, são seus pontos cegos. Você ficou surpreso com essas características? Ficou feliz ou triste ao lê-las? Concorde com o que apareceu nesse quadrante no papel? Se não concorda, por que será que as pessoas te enxergam assim? São características que você gostaria de abraçar? Essas reflexões podem ajudá-lo a entender melhor partes suas que você ainda não conhecia e também a identificar alguns padrões ruins que você precisa mudar e nem se dava conta.

E a área oculta? Essa é a parte mais misteriosa da sua Janela de Johari. São características suas que nem você e nem os outros se deram conta. Mas se é assim, como preencher esse quadrante? É um processo... O importante é saber que ele existe. Com o passar do tempo, você vai perceber que existiam traços importantes sobre você ali.



FERRAMENTA #2:

O MODELO DA ENCRUZILHADA

Conheça cinco reflexões que podem guiá-lo enquanto busca um caminho a seguir na vida

Às vezes, antes dos contornos de um objetivo concreto surgirem no fim do túnel, parece que tudo está escuro e você não sabe para onde ir. Você está perdido e sem muita certeza de que direção seguir. E agora, o que fazer?

É aí que entra o modelo da encruzilhada, desenvolvido para apoiar uma reflexão um pouco mais aprofundada sobre quem você é e o que você quer ser. Primeiro, é preciso ponderar sobre cinco temas e, com esses insumos, entender a encruzilhada diante de você e considerar as opções de caminhos que existem.

Saiba que não é preciso escrever ensaios ou longas redações sobre cada parte: se preferir, algumas palavras-chave já bastam para guiar seus pensamentos adiante e tirar proveito desse modelo para o autoconhecimento.

Tema 1: De onde você vem?

Como se tornou quem é? Quais foram as decisões, eventos e desafios mais importantes da sua vida desde a infância? Quem são suas grandes influências e exemplos (tanto positivos, que serviram de inspiração para você, como negativos, que fizeram você buscar ser o oposto do que via)?

Tema 2: O que é realmente importante para você?

Escreva as três primeiras coisas que vierem à cabeça. Escreva seus valores, suas crenças, seus princípios... O que sobra quando todo o resto some?

Tema 3: Que pessoas importam para você?

Quem influencia suas decisões ou lhe oferece opiniões valiosas? Com a opinião de quem você realmente se importa? Quem, por outro lado, você próprio influencia e afeta? Pense tanto em pessoas que você admira quanto pessoas em que teme. Assim, terá um panorama mais completo.

Tema 4: O que te atrapalha?

Que aspectos da sua vida impedem que você pense sobre as coisas mais importantes? Que prazos estão na sua cabeça? O que realmente te atrapalha? Quais obstáculos estão te imobilizando (de limitações de recursos a sentimentos)? O que você precisa fazer e para quando?

Tema 5: Do que você tem medo?

Primeiro, não tenha medo dessa pergunta! Segundo, pense em coisas, pessoas, circunstâncias que causam preocupação e medo, tiram seu sono, trazem ansiedade, sugam suas forças.



As trilhas que existem

Com as palavras-chave no papel, revise-as mais uma vez. Surgiu alguma novidade, uma nova reflexão? Está faltando algo? Não faça essa parte com pressa e anote tudo que achar necessário.

Em seguida, é hora de pensar nas trilhas possíveis para sua vida. Elas são, na verdade, inúmeras: o mundo, como você já deve saber, é um lugar enorme e repleto de possibilidades. Aqui, não existe muito segredo: os temas que você refletiu são apenas para ajudar a entender o seu contexto, quem você é, onde você se encontra e as suas motivações – a partir daí, quem vai saber os caminhos possíveis é só você. É importante escutar a sua intuição...

Esse momento inicial pode ser mais difícil para alguns, o que é normal. Para ajudá-lo, trazemos aqui algumas sugestões de trilhas possíveis que você pode imaginar.

Existe, por exemplo, a trilha que o convoca – aquilo que você sempre quis tentar – e a trilha dos seus sonhos mais colossais, que carrega seus objetivos mais ambiciosos, sejam eles factíveis ou não. A trilha que parece mais sensata e a trilha desconhecida, aquela que você talvez jamais tivesse considerado. A trilha que você conhece e a trilha de volta, que te leva para um lugar onde você se sente seguro. E todas as trilhas que existem entre essas.

Com esse mapa da encruzilhada, você pode refletir, ao longo do tempo que quiser, sobre o caminho que quer seguir. Também é possível retornar ao documento em diferentes momentos da vida e adicione mais possibilidades e experiências.

A ferramenta por si só, é claro, não é capaz de embasar uma decisão – seja ela a escolha da carreira ou do curso universitário ou mesmo o impasse entre sair ou permanecer em um emprego. Além da encruzilhada que você desenhou, é preciso também olhar para fora e levar em conta outros critérios: conhecimento real de mercado, dia a dia de funções, remuneração e oferta de emprego, entre outros fatores.

Porém, só de refletir sobre a sua encruzilhada, você já dá passos mais largos rumo ao autoconhecimento e obtém mais informações (bastante úteis!) sobre você mesmo. Essa consciência de si tem como resultado decisões melhores em todos os aspectos da vida.



FERRAMENTA #3:

O MODELO JOHN WHITMORE

Você está buscando o objetivo certo? Saiba como organizar e estruturar seu pensamento para descobrir.

Catorze itens é bastante coisa, é verdade. Mas o modelo de John Whitmore, que tem 14 pré-requisitos, realmente funciona para entender se seus grandes objetivos atuais são factíveis e se estão sendo perseguidos da maneira mais eficaz possível.

O modelo - que na verdade é uma tabela de acrônimos em inglês - foi desenvolvido pelo ex-piloto de corrida inglês John Whitmore (1937-2017), um dos pioneiros da indústria do coaching de performance para executivos e profissionais - durante muito tempo, a figura do coaching estava restrita aos atletas e ao mundo do esporte.

Embora o número assuste, é bom esclarecer que não são 14 tarefas que você precisa fazer, muito menos 14 objetivos diferentes. São apenas 14 pontos de atenção. Podemos dizer até que se tratam de critérios para entender se o que você tem em mente de fato configura um bom objetivo.

É um ótimo companheiro para o modelo GROW (a próxima ferramenta que vamos apresentar) na hora de definir um grande objetivo e como alcançá-lo de verdade.

S - Specific	O Objetivo Certo	C - Desafiador
M - Mensurável	P - Positivo	L - Legal
A - Atingível	U - Compreendido	E - Respeita o meio-ambiente
R - Realista	R - Relevante	A - Acordado
T - Tem fases	E - Ético	R - Registrado

Veja o que cada um significa abaixo:



1. SMART

O primeiro, SMART, quer saber se seu objetivo é específico, mensurável, atingível, realista e tem fases.

Imagine que você quer correr uma maratona de 30 quilômetros mas nunca fez isso antes. É factível, mas você precisa pesquisar, treinar e se preparar antes de amarrar os sapatos. Ou seja, preenche todos os requisitos aqui.

2. PURE

O segundo acrônimo, PURE, quer saber se seu objetivo é declarado de maneira positiva (nada de negatividade!), compreendido corretamente, relevante e ético.

Usando o mesmo exemplo anterior, de nada adianta acordar de manhã pensando que você é o pior corredor e essa foi a pior ideia. Entenda corretamente o que está em jogo – uma saúde melhor, talvez? Uma vida mais disciplinada? A vontade de cruzar a linha de chegada –, veja se é realmente relevante para você e se é algo ético.

3. CLEAR

O terceiro e último acrônimo, CLEAR, quer saber se é algo desafiador, legal, bom para o meio ambiente, acordado e registrado.

Se não for desafiador, você pode acabar se desmotivando e deixando pra lá. Se for contra a lei, deixe pra lá mesmo: seja o que for, não vale, literalmente, a pena.

Algo que não faz bem ao meio ambiente também não tem lugar no século 21, enquanto um objetivo que foi acordado entre partes e registrado, mesmo que de maneira informal, tem mais chances de ser concluído.

No caso da maratona, são seus amigos que concordaram e registram, frequentemente lhe incentivando nas horas difíceis – e que estão esperando por você no fim da corrida, orgulhosos de seu foco e de sua conquista.



FERRAMENTA #4: O MODELO DE ANÁLISE DE PERFORMANCE PESSOAL

Chateado no trabalho? Observe seu nível de satisfação ao longo de três semanas para entender se realmente quer mudar de emprego.

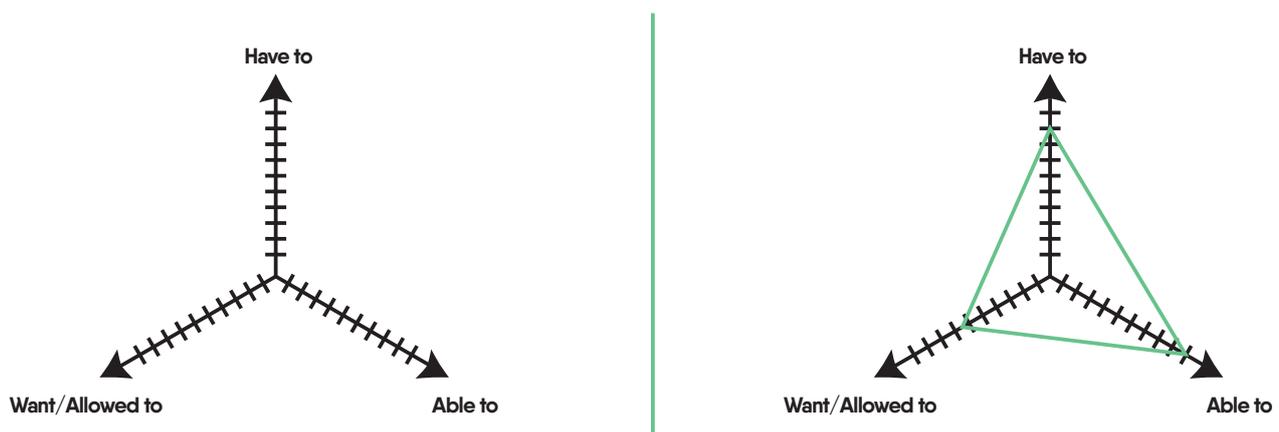
Há quem se veja insatisfeito com o emprego, e daí pede demissão, começa outro e, pouco tempo depois já sente o mesmo formigamento de sair.

Nesses e em outros casos, é muito importante entender se é o trabalho de fato o que você precisa mudar ou alguma outra circunstância.

Por sorte, alguém já pensou nisso e criou um modelo - ou seria um teste? - sob medida para esses casos.

Trata-se do modelo de performance pessoal! Ao longo de três semanas, ele ajuda a evidenciar de onde vem sua insatisfação profissional e avaliar a situação de maneira mais clara.

Personal Performance Matrix



Primeiro, numa folha de papel, desenhe três linhas que partem do mesmo ponto inicial central: uma vertical (rotule-a com a frase “o que eu preciso fazer”, uma para a esquerda e levemente para baixo (“o que eu quero fazer”) e outra para a direita, também levemente para baixo (“o que eu sou capaz de fazer”).

Se você é bom nas Exatas, pense nesse desenho como se fossem os eixos X, Y e Z de um gráfico ou os raios da circunferência de circunscrevem um triângulo equilátero.

Cada uma dessas linhas deve ganhar uma escala, que vai de um a 10 - ou seja, faça dez risquinhos perpendiculares à linha, como na imagem. Nesse gráfico, 1 significa “não é aplicável de maneira nenhuma” e 10, “é muito aplicável”.



Você vai preencher esse gráfico todas as noites, depois de voltar do trabalho, durante três semanas, com base nos questionamentos a seguir:

1. Eixo “Preciso fazer”: Até que ponto as tarefas que você realizou nesse dia foram impostas ou demandadas? Em que medida você fez as coisas simplesmente porque elas precisavam ser feitas?

2. Eixo “Sou capaz de fazer”: Até que ponto suas tarefas do dia estavam relacionadas com suas habilidades, seus talentos e seus pontos fortes?

[Dica: É possível entender mais sobre suas habilidades e talentos neste texto que o coach Henrique Molina escreveu para o Na Prática](#)

3. Eixo “Quero/Posso fazer”: Até que ponto suas tarefas do seu dia foram coisas que você realmente queria (e podia) fazer?

Assim, no fim de cada dia, você deve fazer uma marca em cada um dos três eixos. Essa marca corresponde a sua percepção sobre as tarefas realizadas naquele dia específico – ou seja, não vale levar em consideração o que você fez no dia anterior ou o que deve fazer no futuro. A união das três pontas vai formar um triângulo, lembrando uma vela de barco.

Não reutilize o gráfico. Desenhe um para cada dia, de modo que no final das três semanas você vai ter uma coleção de “velas” para analisar.

Com as folhas à sua frente, questione-se: no seu trabalho, o que você quer? Pode fazer o que quer? O que pode fazer? Quer fazer o que pode fazer?

Naquele conjunto de folhas estão informações sobre quão variadas são suas tarefas (quanto mais variadas forem, mais diferentes serão os formatos), suas mudanças de humor e qual é seu nível de satisfação profissional.

Já é um passo à frente para entender melhor se o seu trabalho e as suas tarefas realmente te incomodam – e começar a refletir sobre o que pode ser feito a respeito. O modelo, como a maioria das ferramentas voltadas para o autoconhecimento, não oferece uma resposta por si só para a pergunta primordial: devo ou não me demitir?

Junto ao que você descobriu por meio do autoconhecimento, é preciso também olhar para fora, entender o mercado e o momento pelo qual a sua empresa está passando (aguentar turbulências é algo comum em uma trajetória profissional consistente), pesquisar as habilidades empregadas no dia a dia de diferentes profissões... Enfim, a lição de casa é grande – mas olhar para dentro é sempre o primeiro passo.

No fim, se for esse o caso, você pode procurar uma nova ocupação que preencha os requisitos que você quer e que surgiram na análise, como as habilidades que gostaria de utilizar ou as tarefas que não gostaria de ter.



FERRAMENTA #5:

CONSCIÊNCIA DA DISSONÂNCIA COGNITIVA

Já se viu dando justificativas para uma opinião mesmo sabendo que estava errada? É a dissonância cognitiva em ação – e é importante saber o que é para controlá-la.

Os cérebros humanos são absolutamente impressionantes. Cientistas não se cansam de encontrar as diversas pegadinhas e atalhos que nosso sistema nervoso usa para facilitar nossas vidas.

Uma das descobertas mais fascinantes é o modelo de dissonância cognitiva, uma teoria que surgiu nos anos 1950 para explicar por que nos sentimos tão desconfortáveis quando há um conflito em nossa mente. Vamos explicar melhor!

Quando nossas crenças e comportamento estão fora de sincronia, por exemplo, vivenciamos o que os psicólogos chamam de “dissonância cognitiva”.

Quer exemplos? Alguém que acredita que fumar faz mal para a saúde e fuma mesmo assim está agindo de maneira contraditória e experimentando essa dissonância. Alguém que não acredita na teoria da evolução e rejeita os fatos científicos para manter suas crenças também.

Isso também acontece em discussões banais entre amigos ou no trabalho, quando alguém se vê justificando um ponto de vista inconsistente de maneira acalorada. No fundo, sabemos que não deveríamos estar fazendo aquilo.

Essa ideia da dissonância cognitiva explica, em partes, porque às vezes é tão difícil admitir que estávamos errados. O nosso cérebro funciona assim: quando estamos motivados a apoiar determinado ponto de vista – seja devido a crenças enraizadas que nós temos, ou a posicionamentos que nunca questionamos – nossas opiniões e falas acabam se desviando para aquela visão.

Mudar de ideia – mudar a nossa cabeça – é trabalhoso, e por isso mesmo nosso cérebro tenta fugir disso. Acontece que essa blindagem, que nos impede de adotar novas formas de ver o mundo, também nos impede de se desenvolver pessoalmente.

Em uma jornada de autoconhecimento, é muito importante estar atento a essa tendência, e tentar contornar essa resistência do nosso cérebro, que insiste em impedir que um novo fato ou perspectiva mudem o jeito como vemos as coisas.

A dissonância pode acabar gerando uma tendência perigosa à confirmação – e nós chegamos ao ponto de negar evidências, evitar enxergar fatos que vão contra o que acreditamos.



São mecanismos de defesa do nosso ego. Quanto mais enraizada nos comportamentos do indivíduo uma crença estiver, mais forte será a reação de negar crenças opostas.

Para defender o nosso ego, somos capazes de contrariar até mesmo o nível básico da lógica, negar fatos, ignorar afirmações científicas, criar falsas memórias... Consegue ver o problema?

A única “cura” para dissonância cognitiva é saber que ela existe e ficar cada vez mais atento aos sinais de que ela está agindo. Ao sentir que a dissonância cognitiva está entrando em ação, você pode mudar suas atitudes e comportamentos e, assim, crescer e amadurecer cada vez mais.

Textos

Ana Pinho
Rafael Carvalho

Edição

Ana Pinho
Rafael Carvalho

Design

Aaron Saiki
Danilo de Paulo
Renata Monteiro

FUNDAÇÃO ESTUDAR, 2017

