

Sessões de Avanço para Leos

***A Motivação de
Associados***



Guia do Instrutor

Duração da sessão: 90 minutos

COMO USAR O GUIA DO INSTRUTOR

O Guia do Instrutor foi elaborado para servir de suporte para o instrutor, fornecendo uma visão geral do treinamento para cada sessão do currículo, contendo anotações para o facilitador e requisitos para ministração de conteúdo. Dicas úteis e orientações estão incluídas no Guia do Instrutor, como anotações com recomendações para o orador, instruções passo-a-passo para atividades interativas, recomendações sobre duração a ser alocada e modelos de material impresso para cada sessão.

O Guia do Instrutor (IG) foi desenvolvido para fornecer ao instrutor todas as orientações necessárias para apresentar o conteúdo do treinamento com a mensagem pretendida e de acordo com a abordagem pretendida. Seguem descrições das seções básicas do IG e exemplos de conteúdo.

Informações básicas sobre a sessão

Oferece uma visão geral da sessão

Objetivos da sessão

Declara os objetivos da sessão

Preparação para a sessão

Relaciona o equipamento, os materiais e a configuração de sala sugerida necessários para a sessão

Cronograma da sessão

Fornecer uma sequência da sessão com horários sugeridos

CONTEÚDO DA SESSÃO (INTRODUÇÃO, MÓDULOS, CONCLUSÃO)

Esta parte do Guia do Instrutor é uma ferramenta passo a passo que você deve seguir para garantir que todos os objetivos sejam atendidos, que o conteúdo seja examinado de maneira efetiva, que as atividades sejam corretamente realizadas e examinadas e que os cronogramas tenham sido cumpridos.

Abaixo estão exemplos de **instruções**. Uma instrução começa com uma palavra de comando seguida de texto. As instruções geralmente sugerem o que você quer dizer ou perguntar e quais respostas você pode esperar dos participantes. Algumas palavras de comando comuns são: *Afirme, mostre, pergunte e transição*. **NÃO** é esperado que você repita o texto de uma instrução palavra por palavra. É melhor comunicar-se usando as suas próprias palavras. Em vez disso, destina-se a garantir que você tenha o que precisa para transmitir a mensagem completamente.

Afirme

Parece que alguns de nós questionam a ideia deste esforço acadêmico. Não vemos a sua necessidade imediata ou mesmo a sua utilidade a longo prazo.

Pergunte

É possível que, como adultos, nos tornemos mais seletivos sobre nosso aprendizado?

Abaixo está um exemplo de **observação para o instrutor**. As observações para o instrutor destinam-se a fornecer informações básicas ou sugestões sobre como ministrar ou facilitar uma parte específica da sessão. As observações para o instrutor também lembram que você deve consultar os Manuais do Participante ou certificar-se de que um material específico seja abordado.

Dê alguns minutos para que os participantes leiam a lista de características e selecionem aquelas relacionadas a adultos. Podem trabalhar individualmente ou em pares. Eles podem querer ler a lista inteira antes de decidir.

Após 3-4 minutos, reveja as respostas.

INFORMAÇÕES BÁSICAS SOBRE A SESSÃO

A capacidade de motivar a si mesmo e aos membros da equipe é uma habilidade importante para qualquer Leo. Nesta sessão, os participantes revisarão dois tipos de motivação, motivação extrínseca (externa) e intrínseca (interna); situações em que os dois tipos podem ser implementados; e formas de desenvolver a motivação intrínseca entre os membros da equipe.

OBJETIVOS DA SESSÃO

Ao final desta sessão, os participantes estarão aptos a:

- Reconhecer a diferença entre motivação intrínseca e extrínseca.
- Identificar os três componentes da motivação intrínseca.
- Promover formas de desenvolver a motivação intrínseca entre os membros da equipe.

PREPARAÇÃO PARA A SESSÃO

MATERIAIS

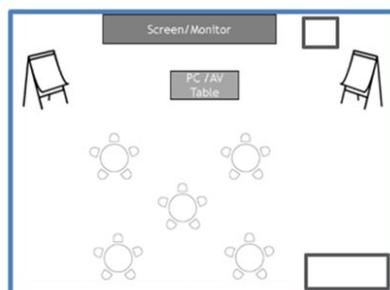
- Guia do Instrutor
- Manual do Participante
- Slides de PowerPoint

EQUIPAMENTO

- Computador
- Projetor e tela

CONFIGURAÇÃO DE SALA SUGERIDA

Devido à natureza interativa e baseada em discussão da sessão, sugere-se a configuração dos assentos abaixo.



ÍCONES DE AÇÃO



**Consultar o
Manual do
Participante**

CRONOGRAMA DA SESSÃO

<i>Componente</i>	<i>Visão geral da sessão</i>	<i>Materiais</i>
INTRODUÇÃO <i>(5 minutos)</i>	<p>Atividade: O que se aplica a você?</p> <p>Apresentação/Discussão: Visão geral da sessão</p>	Slides de PowerPoint Manual do Participante
MÓDULO 1: <i>Tipos de motivação</i> <i>(30 minutos)</i>	<p>Apresentação/Discussão: Tipos de Motivação</p>	Slides de PowerPoint Manual do Participante
MÓDULO 2: <i>Promover a motivação</i> <i>intrínseca</i> <i>(50 minutos)</i>	<p>Apresentação/Discussão: Componentes da motivação intrínseca</p> <p>Atividade: Identifique os seus propósitos</p>	Slides de PowerPoint Manual do Participante
CONCLUSÃO <i>(5 minutos)</i>	<p>Apresentação: Resumo da Sessão</p> <p>Atividade: Lição principal</p>	Slides de PowerPoint Manual do Participante
<i>Duração total: 90 minutos</i>		

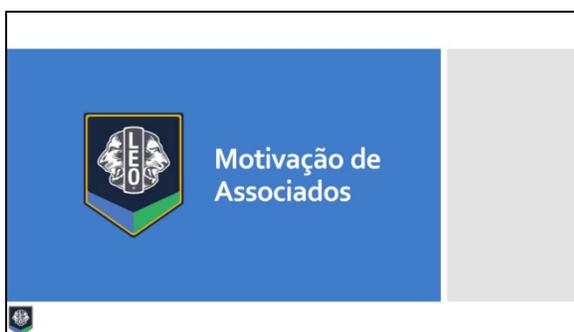
INTRODUÇÃO

Duração total: 5 minutos

ATIVIDADE/APRESENTAÇÃO/DISCUSSÃO: VISÃO GERAL DA SESSÃO (5 MINUTOS)

Mostre

| *Mostre o slide 1: Título da sessão*



Afirme

A capacidade de motivar a si mesmo e aos membros da sua equipe para alcançar as metas é um componente importante para garantir o sucesso do clube.

Nesta sessão, revisaremos os fundamentos de uma teoria popular no estudo da motivação e do comportamento e forneceremos estratégias básicas para maximizar o desempenho da sua equipe.

Afirme



Primeiro, vamos começar fazendo uma atividade. Vou ler cinco pares de perguntas que ajudarão a identificar como você e seus companheiros Leos são motivados. Para cada par de perguntas, escolha aquele que mais se aplica a você, levantando-se. Essas perguntas também estão localizadas no manual do participante na página 1.

Leia cada par de perguntas em voz alta. Os participantes devem ouvir ambas as perguntas antes de se levantarem e, em seguida, sentar-se novamente após a leitura de cada conjunto de perguntas.

Termine a atividade após 3 minutos.

Afirme

Ok, vamos começar. Ouça com atenção.

- **A.** Você participaria de um esporte porque é divertido e você gosta? ou
B. Você estaria mais propenso a participar de um esporte para ganhar uma recompensa ou ficar fisicamente apto?

- **A.** Você usa as redes sociais mais para entretenimento, para relaxar ou passar o tempo? ou
B. Você passa mais tempo nas redes sociais monitorando as reações dos outros às suas postagens e trocando mensagens?

- **A.** Você aprenderia um novo idioma porque gosta de experimentar coisas novas? ou
B. Você estaria mais propenso a aprender um novo idioma porque seus estudos ou trabalho exigem isso?

- **A.** Você se exercita porque gosta de desafiar fisicamente seu corpo? ou
B. Você se exercita porque quer ter sucesso em uma competição ou atividade?

- **A.** Você assumiria mais responsabilidades no trabalho ou na escola porque gosta de ser desafiado e se sentir realizado? ou
B. Você assume mais responsabilidades no trabalho ou na escola para receber um aumento, promoção ou reconhecimento?

Ótimo! Se você selecionou comportamentos principalmente da coluna A em seu manual do participante, provavelmente está intrinsecamente motivado. Se você selecionou comportamentos principalmente da coluna B, provavelmente está motivado extrinsecamente.

Afirme

Os motivadores extrínsecos e intrínsecos podem ser eficazes e muitas vezes podem ser usados juntos em uma estratégia motivacional. Nesta sessão, revisaremos as diferenças entre os dois tipos de motivação e focaremos em como os comportamentos intrínsecos podem promover o sucesso a longo prazo.

Antes de fazermos isso, vamos revisar os três objetivos que devemos alcançar durante esta sessão.

Mostre

| *Mostre o slide 2: Objetivos da sessão*



Afirme

Ao final da sessão os participantes estarão aptos a:

- Reconhecer a diferença entre motivação intrínseca e extrínseca.
- Identificar os três componentes da motivação intrínseca.
- Promover formas de desenvolver a motivação intrínseca entre os membros da equipe.

Transição

Para atingir esses objetivos, vamos começar discutindo com mais detalhes os dois principais tipos de motivação: intrínseca e extrínseca.

MÓDULO 1: Tipos de motivação

Duração total: 30 minutos

APRESENTAÇÃO/DISCUSSÃO: MOTIVAÇÃO EXTRÍNSECA X INTRÍNSECA (30 MINUTOS)

Afirme

Motivação refere-se ao seu impulso ou razão para fazer algo. Sem motivação, não teríamos inspiração e realizaríamos muito pouco. Você pode ver que a motivação é fundamental quando se trata de levar as pessoas a agir - incluindo você.

Mostre

| *Mostre o slide 3: Daniel Pink*



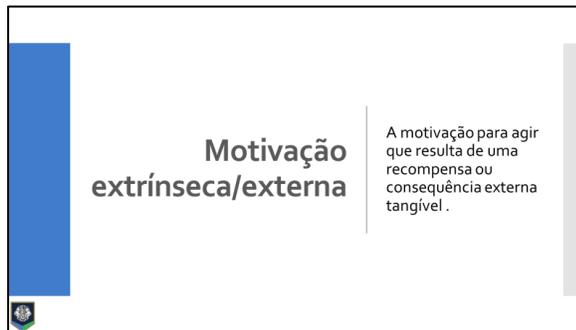
Afirme

Daniel Pink é um popular autor americano na área de comportamento, gerenciamento e negócios. Pink é o autor de um livro best-seller chamado, *Motivação: A surpreendente verdade sobre o que realmente nos motiva*.

Em seu livro, Pink descreve duas maneiras principais pelas quais as pessoas são motivadas e as condições e componentes necessários para que cada tipo seja bem-sucedido. Nenhum tipo de motivação é melhor que o outro. São apenas duas maneiras pelas quais as pessoas agem. Saber como cada um funciona ajudará você a determinar qual tipo de motivação será melhor em várias situações.

Mostre

| **Mostre o slide 4: Motivação extrínseca/externa**



| **Indique aos participantes a página 2 do manual do participante e incentive-os a fazer anotações no espaço fornecido.**

Afirme

O primeiro tipo de motivação que Daniel Pink descreve é a “motivação extrínseca”, ou motivação externa. Isso se alinha com nosso entendimento tradicional de como as pessoas são motivadas. Este foi o segundo conjunto de perguntas que li. Se suas respostas foram principalmente da coluna B em nossa atividade, isso mostra que você provavelmente está motivado extrinsecamente ou por comportamentos externos.

A motivação externa refere-se a tomar alguma ação para obter uma recompensa ou resultado. Em vez de fazer algo principalmente porque é agradável, as pessoas motivadas externamente são mais propensas a agir com base no que recebem como resultado. Elas podem estar menos preocupadas com a ação em si; e mais interessadas nas recompensas ou consequências resultantes.

Pergunte

Alguém pode pensar em exemplos de motivação **externa** específica para sua jornada como líder Leo?

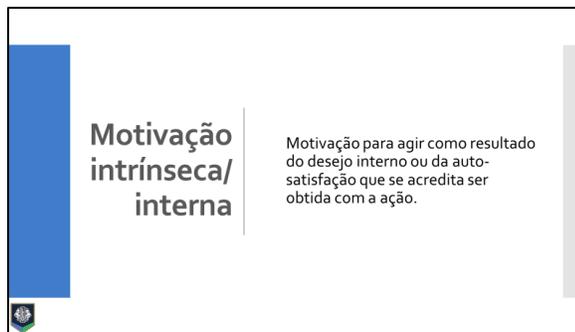
Permita que 2-3 participantes ofereçam exemplos específicos de Leo.

Exemplos comuns de motivadores externos incluem notas, dinheiro, prêmios, maior autoridade/responsabilidade, reconhecimento público etc. Também pode incluir medo de perder o cargo, autoridade e/ou reputação ou ser reprovado em uma tarefa ou exame.

Tenha alguns exemplos de cenários específicos de Leo para compartilhar se ninguém levantar a mão.

Mostre

Mostre o slide 5: Motivação intrínseca/interna



Afirme

O segundo tipo de motivação que Daniel Pink descreve é a “motivação intrínseca”, ou motivação interna.

A motivação interna refere-se a realizar alguma ação em prol do prazer ou da satisfação que você recebe. A motivação para agir pode ser encontrada na própria ação, e não em alguma força externa, como uma recompensa ou resultado. Quando você age com base na motivação interna, está fazendo algo porque é divertido, você gosta ou acha prazeroso. Se suas respostas da atividade foram principalmente na coluna A, provavelmente você está motivado intrinsecamente ou internamente.

Afirme

Agora, volte-se para a pessoa ao seu lado e discuta 1 ou 2 exemplos específicos de motivação interna de Leo.

Aconselhe os Leos a se voltarem para seus vizinhos e discutirem 1 ou 2 exemplos de motivação interna relacionados aos Leos. Reserve de 3 a 5 minutos para essa troca.

Um exemplo de motivação interna é o desejo interno de ser um Leo e servir a sua comunidade, na ausência da expectativa de uma recompensa ou consequência.

Pergunte

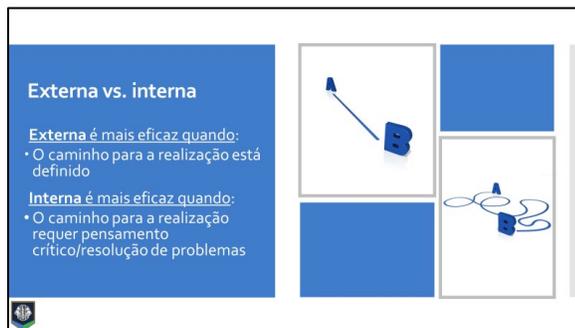
Quem gostaria de compartilhar um dos exemplos específicos de motivação interna de Leo?

Permita que 2 a 3 participantes compartilhem.

Comente conforme necessário.

Mostre

Mostre o slide 6: externa vs. interna



Afirme

Em geral, podemos usar a motivação para *encorajar* comportamentos e ações que queremos aumentar e *desencorajar* comportamentos que queremos diminuir.

Daniel Pink afirma que ambos os tipos de motivação podem ser extremamente eficazes, e um tipo não é necessariamente melhor que o outro, mas sua eficácia é baseada no *tipo* de situação em que você está tentando aplicar essa motivação:

- Promover a motivação **interna** é mais eficaz quando a ação (comportamento, tarefa/projeto, objetivo) é mais complexa e requer o uso de pensamento crítico e habilidades de resolução de problemas para a realização.
 - *Exemplo: uma tarefa complexa, como desenvolver um plano abrangente para promover um projeto de serviço.*
- Usar motivadores **externos** é tipicamente mais eficaz quando a ação (comportamento, tarefa/projeto, meta) é distinta e o caminho para a realização é definido.
 - *Exemplo: uma tarefa direta, como enviar relatórios no prazo.*

Afirme

Para entender melhor, vejamos um experimento conduzido pelo psicólogo Karl Duncker que nos mostra diferentes resultados de motivação externa com base na complexidade da situação.

Mostre

| ***Mostre o slide 7: O problema da vela de Duncker***



Afirme

Dois grupos de pessoas receberam a mesma tarefa: fixar a vela na parede para que a cera não pingue na mesa quando acesa. Todos receberam os materiais que você vê no slide. (Vela, fósforos e tachinhas).

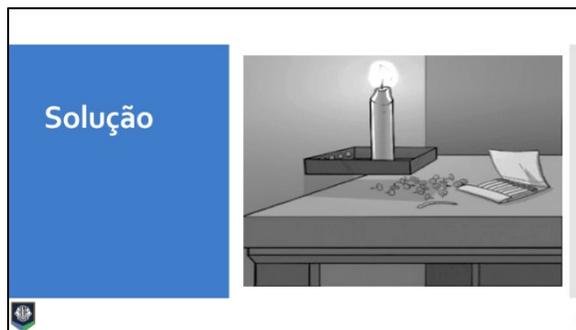
Um grupo teve tempo ilimitado para encontrar a solução (motivador interno). O segundo grupo teve a oferta de bônus monetário (motivador externo) para encontrar uma solução dentro de um determinado tempo. Encontrar o resultado correto envolve um uso inovador dos materiais.

Reserve alguns minutos para pensar em como você pode resolver o problema.

Dê ao grupo 2 minutos para considerar o problema. Eles podem discutir com aqueles ao seu redor.

Mostre

Mostre o slide 8: Solução



Afirme

Obviamente, esta é uma tarefa que requer pensamento criativo.

Os participantes devem chegar à conclusão de que a caixa onde estão as tachinhas pode ser usada como parte da solução. Como as tachinhas estão na caixa quando começam, a caixa não é vista imediatamente como algo que pode ser usado para resolver o problema.

Pergunte

Qual grupo você acha que teve melhor desempenho, o grupo que teve tempo ilimitado ou aquele que recebeu uma recompensa monetária?

Permita que 2 ou 3 pessoas respondam.

Afirme

Os resultados chocantes foram – os grupos que receberam recompensas externas consistentemente terminaram a tarefa *mais devagar* do que o grupo dado tempo ilimitado. **Isso pode significar que as recompensas externas impedem a conclusão de tarefas complexas.**

Mostre

| *Mostre o slide 9: O problema da vela de Duncker - Parte 2*



Afirme

Um experimento foi conduzido em outro grupo. A tarefa era a mesma, mas eles receberam os materiais de uma forma diferente, como visto no slide.

Agora está claro que a caixa faz parte dos materiais que podem ser usados para concluir a tarefa.

Este grupo experimental também foi dividido em dois; um recebeu tempo ilimitado (motivador interno) para completar a tarefa, e outro recebeu incentivos monetários (motivador externo).

Pergunte

Qual grupo você acha que teve melhor desempenho desta vez, o grupo que teve tempo ilimitado ou aquele que recebeu uma recompensa em dinheiro?

| *Permita que 2 ou 3 participantes respondam.*

Afirme

Os resultados deste experimento foram que o grupo que recebeu a recompensa monetária foi capaz de concluir a tarefa muito mais rapidamente do que o grupo que recebeu tempo ilimitado.

Pergunte

Por que a diferença? Por que o motivador externo (dinheiro) foi mais eficaz no segundo experimento?

Permita que 1 ou 2 participantes respondam.

No caso do segundo experimento, a ação (comportamento, tarefa/projeto, meta) é distinta e o caminho para a realização é muito mais claro.

Afirme

Os motivadores externos e internos podem ser eficazes e muitas vezes podem ser usados juntos em uma estratégia motivacional que promove o sucesso a curto e longo prazo.

A distinção entre como os dois tipos de motivação podem ser aplicados a diferentes situações é um conceito importante a ser compreendido como líder Leo. Usar o tipo errado de motivação em uma situação pode ter um impacto negativo no seu resultado.

Transição

No restante desta sessão, vamos nos concentrar em maneiras de promover a motivação interna. Conforme observado no experimento de Duncker, a motivação interna é mais eficaz para lidar com questões complexas. Como grande parte do trabalho em um Leo clube é de natureza complexa, promover a motivação interna é fundamental para ajudar você e seus colegas a terem mais sucesso.

MÓDULO 2: Promover a motivação interna

Duração total: 50 minutos

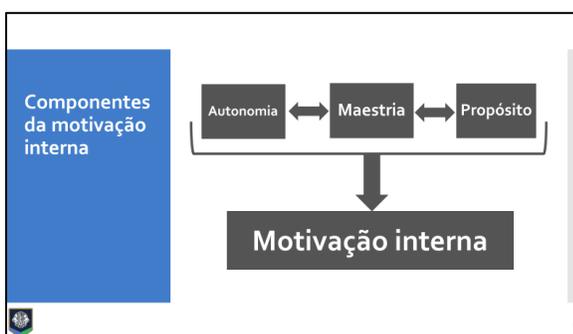
APRESENTAÇÃO/DISCUSSÃO: PROMOVER A MOTIVAÇÃO INTERNA (35 MINUTOS)

Afirme

Como afirmado anteriormente, a motivação interna refere-se a realizar alguma ação em prol do prazer ou da satisfação que você recebe. A motivação para este comportamento pode ser encontrada na própria ação e não em alguma força externa (recompensa ou resultado).

Mostre

| *Mostre o slide 10: Componentes da motivação interna*



Afirme

Então, como os Líderes Leos podem promover o desenvolvimento da motivação interna? Em seu livro, Daniel Pink afirma que existem três componentes da motivação interna: **autonomia**, **maestria** e **propósito**. Ele acredita que são as chaves para um melhor desempenho, maior motivação e satisfação pessoal.

Como líder ou aspirante a líder em seu clube, você pode criar um ambiente que promova o desenvolvimento desses três componentes da motivação interna.



| *Indique aos participantes as páginas 3 e 4 do manual do participante.*

Afirme



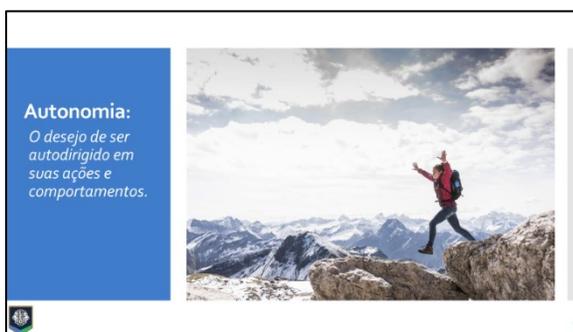
À medida que passamos por cada componente, você terá tempo para discutir estratégias que poderia usar para desenvolver esse componente entre os membros da sua equipe. Liste suas estratégias na página 4 do manual do participante.

Se os participantes não estiverem em uma sala de aula sentados em pequenos grupos, pode ser necessário criar pequenos grupos de 5 a 6 pessoas para as próximas atividades de discussão.

Ou, se você tiver um grupo grande que não esteja sentado em grupos pequenos, você também pode fazer com que cada participante se volte para o vizinho e discuta.

Mostre

Mostre o slide 11: Autonomia



Afirme

A autonomia se refere a se autoconduzir nas ações e comportamentos. Em um ambiente autônomo, os indivíduos possuem um controle principal das suas decisões, ações e comportamentos em vez de serem comandados por alguém.

Criar um ambiente onde se incentiva a autonomia não significa que as metas ou a estrutura e responsabilidades da equipe serão sacrificadas. Ao oferecermos oportunidades para que as pessoas comandem suas próprias ações, isso pode criar um senso de propriedade quanto às metas e cronogramas estabelecidos, promovendo a colaboração e aumentando o nível de satisfação e desempenho.

Afirme

Promover a autonomia entre os membros da sua equipe, mantendo a estrutura, os objetivos e a consistência, pode ser um tanto desafiador. A *Delegação* é a maneira mais eficaz de conseguir isso.

Ao delegar a membros da sua equipe, você pode fornecer orientação enquanto oferece a oportunidade aos indivíduos de tomar decisões sobre a abordagem para concluir a tarefa, projeto ou responsabilidade.

Pergunte

Como você desenvolveria autonomia entre os membros da sua equipe?



Use os próximos cinco minutos para discutir estratégias que você pode usar para promover a autonomia. Liste suas estratégias na coluna “Autonomia” na página 4 do manual do participante e prepare-se para compartilhá-las com o grupo.

Termine a atividade após cinco minutos.

Permita que cada grupo compartilhe pelo menos uma estratégia que ainda não foi compartilhada. Se os participantes não foram colocados em grupos, peça a 2 ou 3 voluntários para compartilhar um exemplo.

As respostas poderão ser variadas, como:

- ***Envolver os membros da equipe em esforços colaborativos durante o processo de definição de metas para garantir a propriedade e a autodireção em direção às metas definidas.***
- ***Promover a criatividade e incentivar os membros da equipe a identificar ideias e abordagens inovadoras para enfrentar desafios e oportunidades.***



Incentive os participantes a fazer anotações na página 4 do manual do participante.

Afirme

Fornecer autonomia aos membros da sua equipe no desempenho de tarefas, projetos e abordagens quando assumem responsabilidades promove o engajamento, contribuindo para o segundo componente da motivação interna - **maestria**.

Mostre

| ***Mostre o slide 12: Maestria***

***Afirme***

Maestria refere-se ao desejo de melhorar continuamente as suas habilidades e o desempenho pessoal.

Como exemplo de maestria na prática, considere sua jornada como líder Leo ou aspirante a líder. Durante o seu desenvolvimento, você não recebeu ganho financeiro ou incentivo externo ao buscar por oportunidades de desenvolvimento da liderança; no entanto, o desejo de melhorar suas habilidades resultou em crescimento pessoal, satisfação e sucesso.

Incentivar a maestria entre sua equipe representa uma forma importante de assegurar que se sintam desafiados e apoiados enquanto se empenham em melhorar e alcançar os objetivos almejados.

Pergunte

Que outras estratégias você poderia implementar para encorajar a **maestria** entre os membros da sua equipe?



Use os próximos cinco minutos para discutir estratégias que você pode usar para promover a maestria. Liste suas estratégias na coluna “Maestria” na página 4 do manual do participante e prepare-se para compartilhá-las com o grupo.

Termine a atividade após cinco minutos.

Permita que cada grupo compartilhe pelo menos uma estratégia que ainda não tenha sido compartilhada. Se os participantes não foram colocados em grupos, peça a 2 ou 3 voluntários para compartilhar sua estratégia.

As respostas poderão ser variadas, como:

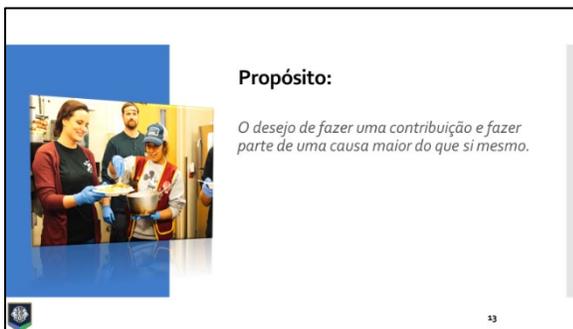
- ***Orientar os membros da equipe ou ajudá-los a encontrar um mentor para servir como um recurso.***
- ***Incentivar os membros da equipe a aprimorar suas habilidades participando de programas de desenvolvimento de liderança/cursos de treinamento on-line.***
- ***Reconhecer e celebrar o progresso e a realização de projetos ou metas definidas.***
- ***Colocar-se à disposição para oferecer orientação e encorajamento quando necessário.***



Incentive os participantes a fazer anotações na página 4 do manual do participante.

Mostre

Mostre o slide 13: Propósito



Propósito:

O desejo de fazer uma contribuição e fazer parte de uma causa maior do que si mesmo.

Afirme

O componente final da motivação interna é o **propósito**, que fornece a estrutura para a autonomia e a maestria.

Propósito refere-se ao desejo de contribuir e fazer parte de uma causa maior do que si mesmo. As pessoas que se sentem autônomas em suas ações muitas vezes trabalham para chegarem à maestria e, conseqüentemente, chegam a um nível superior de desempenho. Aquelas que o fazem a serviço de um objetivo maior, ou **propósito**, são as mais produtivas, satisfeitas e bem-sucedidas.

Pergunte

Qual é o seu propósito de ser um Leo?

Permita que 2 a 3 participantes ofereçam respostas.

As respostas vão variar, mas provavelmente incluirão comentários relacionados ao envolvimento no serviço aos outros e a fazer a diferença em suas comunidades.

Afirme

Identificar um propósito é uma atividade pessoal que requer alguma autorreflexão e considerações minuciosas. Para identificar seu propósito e ajudar os membros da sua equipe a identificar seu propósito, comece perguntando **POR QUE** em vez de **COMO** ao discutir metas, projetos, desafios e oportunidades.

Por exemplo, antes de perguntar “como” o clube deve resolver um problema sério de conservação, concentre-se em identificar “por que” é importante desenvolver uma estratégia para melhorar a conservação.

Afirme

Que outros tipos de estratégias você poderia implementar para encorajar os membros da sua equipe a identificar seus próprios **propósitos**?



Use os próximos cinco minutos para discutir estratégias que você pode usar para ajudar a identificar o propósito com a pessoa sentada ao seu lado. Liste suas estratégias na coluna “Propósito” na página 4 do seu manual do participante e prepare-se para compartilhá-las com o grupo.

Termine a atividade após cinco minutos.

Permita que cada grupo compartilhe pelo menos uma estratégia que ainda não tenha sido compartilhada. Se os participantes não foram colocados em grupos, peça a 2 ou 3 voluntários para compartilhar sua estratégia.

As respostas poderão ser variadas, como:

- *Realizar uma atividade em grupo em que cada membro da equipe tenha a oportunidade de identificar independentemente seu propósito como parte do clube e, em seguida, compartilhar com o restante da equipe para estabelecer responsabilidades e inspirar uns aos outros (isso pode até ser feito virtualmente, em uma página do Facebook/site de mídia social ou via e-mail).*
- *Compartilhar experiências de Leos ou vídeos de Leos com os membros da equipe e provocar alguma discussão sobre como isso se conecta ao propósito individual ou inspira seus esforços.*
- *Manter um registro do propósito identificado de cada membro da equipe e lembrá-los disso para encorajar e apoiar seus esforços.*



Incentive os participantes a fazer anotações na página 4 do manual do participante.

Afirme

Incentivar os membros da sua equipe a identificar seu propósito e ajudá-los a se concentrar nesse propósito é uma importante ação de apoio que você pode aproveitar para garantir que os membros da sua equipe estejam comprometidos com o sucesso. Como líder ou aspirante a líder em seu clube, é igualmente importante que você canalize sua própria motivação interna para maximizar sua eficácia como líder em seu clube e distrito.

ATIVIDADE: IDENTIFICAR SEU PROPÓSITO (15 MINUTOS)***Mostre***

| ***Mostre o slide 14: Declaração de propósito pessoal***



Para canalizar ainda mais seus próprios motivadores internos, você é encorajado a escrever uma declaração de propósito pessoal. Uma declaração de propósito pessoal define quem você é e a marca que deseja deixar neste mundo. Isso pode ajudar você a se concentrar em seus objetivos e a se manter motivado. Ajudar outras pessoas a escrever uma declaração de propósito pessoal pode encorajar outras pessoas a permanecerem motivadas e terem sucesso.

Afirme

Para escrever uma declaração de propósito que defina você, primeiro escreva o que é mais importante para você. Comece considerando quem você é e quem você quer ser. Em segundo lugar, articule seu propósito mais importante. E, por último, identifique o legado que deseja deixar.

Ao escrever uma declaração de propósito e mantê-la em mente, você pode aumentar sua motivação interna para alcançar suas metas como Leão.



| ***Indique aos participantes a página 5 do manual do participante.***

Afirme



Para a atividade a seguir, primeiro pense nas metas que você definiu e identifique qual delas você acredita ser a mais crítica. Na página 5 do manual do participante, anote o que é importante para você, sua meta mais importante e o legado que deseja deixar.

Você terá cerca de 5 minutos para concluir esta parte da atividade.

Comece a atividade.

Interrompa após 5 minutos.

Afirme



Em seguida, você trabalhará em sua declaração pessoal que o define. Use as informações que você anotou na página 5 do manual do participante para completar sua declaração pessoal na página 6. Existem quatro exemplos de declarações pessoais em seu manual do participante na parte inferior da página 6 para você usar como exemplos.

Você terá 5 minutos para concluir esta parte da atividade.

Comece a atividade.

Interrompa após 5 minutos.

Faça um comentário pedindo aos participantes que compartilhem como eles sentiram que a atividade os ajudou a se concentrar em seu propósito.

Como isso afetou sua motivação para alcançar suas metas?

Afirme

Ao escrever e compartilhar sua declaração de propósito pessoal, você solidificou seu compromisso de alcançar essa meta. Isso pode ser feito com cada uma das metas que você deseja realizar. Compartilhar seu propósito e convidar os membros da sua equipe para ouvir e compartilhar os deles ajuda a promover a motivação interna da sua equipe, o que, por sua vez, aumenta suas chances de sucesso.

Faça a transição para a conclusão da sessão perguntando se atingimos nossos objetivos para a sessão.

CONCLUSÃO

Duração total: 5 minutos

APRESENTAÇÃO: RESUMO DA SESSÃO (5 MINUTOS)

Mostre

Mostre o slide 15: Objetivos da sessão



Pergunte

Conseguimos atingir os nossos objetivos?

Afirme



Para concluir nossa sessão, na página 7 do seu manual do participante, escreva uma lição importante desta sessão. Pergunte a si mesmo “o que vou fazer de diferente com o conhecimento que adquiri nesta sessão”.

Dê aos participantes 3 minutos para escrever uma lição importante.

Interrompa após três minutos.

Se o tempo permitir, faça com que 3 a 4 participantes compartilhem pelo menos uma lição importante que ainda não tenha sido compartilhada.