

LÍDER COACH

Eixo: Escola de Líderes



 Escola de Serviço Público do Espírito Santo - Esesp

Eixo Escola de Líderes

LÍDER COACH

2020

GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria de Gestão e Recursos Humanos



CONTRATO DE CONVIVÊNCIA:

- Assiduidade
- Pontualidade
- Participação
- Horários
- Respeito
- Sinceridade
- Cordialidade
- Parceria
- Empatia
- Foco Uso dos Celulares



UM COMPROMISSO PARA ESTES DIAS ...

- Contribuir para que sejam únicos e **especiais!**
- Aproveitar a **troca de experiências;**
- Potencializar, explorar **novas perspectivas** diante de conceitos conhecidos.



Dinâmica das Bolas de Assoprar



PARA NOSSA REFLEXÃO:

“Não dá para criar regras em um mundo tão complexo quanto o atual sem compreender as reais motivações das pessoas”. Segundo ele, o ser humano sempre pensa em si mesmo, antes de levar em conta o bem-estar geral. A espécie humana é essencialmente egoísta e precisa frequentemente receber estímulos individual para agir em prol de uma causa que transcenda o próprio raio de interesses.”

Eric Maskin

(Matemático, ganhador do Prêmio Nobel de Economia pelos trabalhos desenvolvidos sobre os mecanismos econômicos no processo de incentivos e punições que leva pessoas e empresas a melhores resultados)



EXPECTATIVAS

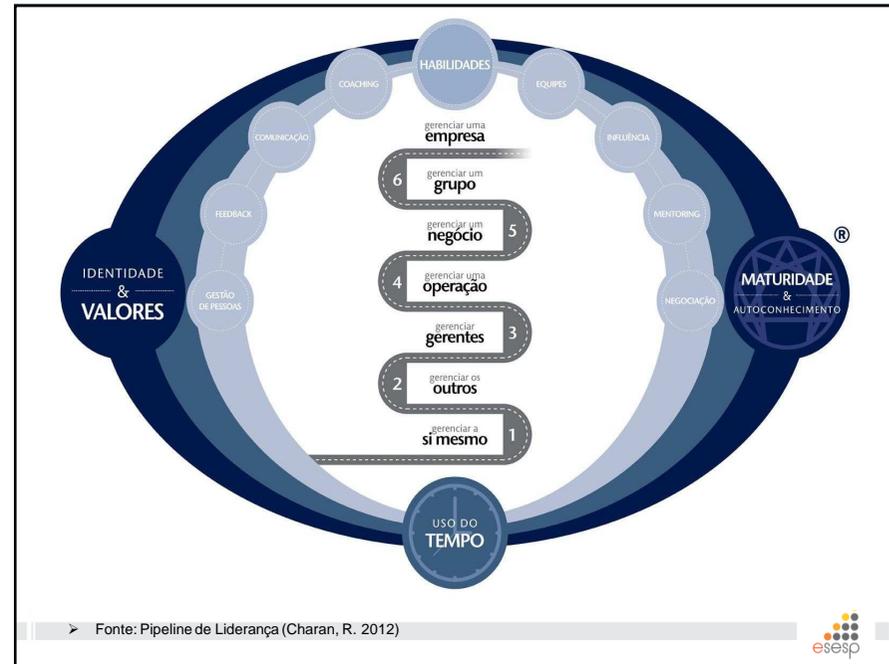


7



DINÂMICA QUEBRA-GELO

7



Fonte: Pipeline de Liderança (Charan, R. 2012)



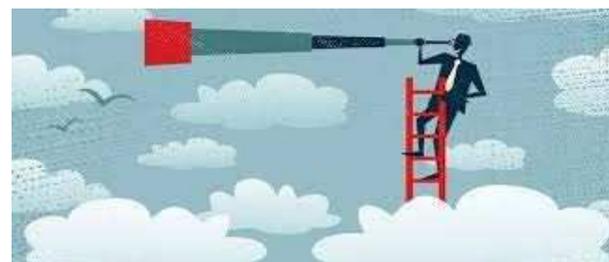
OBJETIVOS DO CURSO



- Despertar nos servidores gestores e potenciais gestores, habilidades para uma gestão mais eficaz utilizando os princípios do Líder Coach.



OBJETIVOS DO CURSO



- Propiciar, de forma **assertiva**, o desenvolvimento e a autonomia dos liderados, utilizando os princípios do Líder Coach.



veja <https://veja.abril.com.br/blog/sobre-palavras/ser-assertivo-tem-a-ver-com-estar-certo/>

Ser assertivo tem a ver com estar certo?

Por Sérgio Rodrigues
© 18 fev 2017, 14h25 - Publicado em 26 jul 2012, 12h35





"Você já escreveu sobre o uso de 'assertivo' (de asserção, afirmação enfática) como se fosse uma declaração acertada? Esse uso vem se generalizando nas empresas, numa tentativa de sofisticar o discurso (como 'a nível de'), como se a palavra viesse de certo e fosse escrita 'acertivo'. Exemplo: 'Esse dado é assertivo (!!)' porque foi colhido diretamente da pesquisa.'"

"Assertividade é a habilidade social de **fazer afirmação dos próprios direitos e expressar pensamentos, sentimentos e crenças de maneira direta, clara, honesta e apropriada** ao contexto, de modo a não violar o direito das outras pessoas", ensina a Wikipédia. "A postura assertiva é uma virtude, pois se mantém no justo meio-termo entre dois extremos inadequados, um por excesso (agressão), outro por falta (submissão). Ser assertivo é dizer 'sim' e 'não' quando for preciso."





QUAL É O SEU TALENTO?



**QUAL É O LUGAR
MAIS RICO DA TERRA?**



O QUE É POTENCIAL?



Dinâmica - Meu Melhor Talento

Papéis coloridos espalhados no chão.
Música Ambiente.

Escolha de um papel.

Construa, utilizando somente as mãos, algo bem criativo que se identifique com você!

Apresente-se para o grupo. Nome, o porque escolheu o papel com esta cor- significado para você.

Apresente seu desenho criativo e qual a relação dele para sua vida



PROGRAMA – 20 horas

1. O que é liderança
2. Mudanças comportamentais para alcançar resultados
3. O papel da liderança no serviço público
4. Os estágios da liderança
5. Estilos de liderança
6. Prioridades
7. O que é coaching
8. Liderança coaching
9. Perfil da líder coaching
10. Pilares do líder Coach
11. Os 4 passos do líder Coach
12. Inteligência emocional



O QUE É LIDERANÇA?



LID ERAN ÇA



É INFLUÊNCIA.



O que é influência?



É INFLUÊNCIA ..



“... Poder de modificar o pensamento ou o comportamento de outrem sem o uso da força ou da imposição...”

Dicionário Michaelis

LIDERANÇA COM BASE NA INFLUÊNCIA



LIDERANÇA COM BASE NA INFLUÊNCIA, É ...

“Influência interpessoal exercida em uma situação e dirigida, através do processo de comunicação, para a consecução de objetivos específicos”

Robert Tannenbaum et al



LIDERANÇA COM BASE NA INFLUÊNCIA, É ...

“A liderança consiste em influenciar pessoas para a realização de um objetivo comum.”

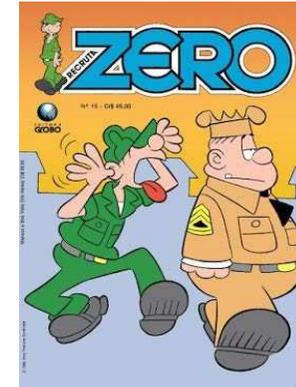
Harold Kootz



EXISTE ALGUÉM QUE TE SEGUE?

“Aquele que acha que lidera, mas que não tem alguém que o siga, está apenas dando um passeio.”

John C. Maxwell



“Liderança é a habilidade de conseguir seguidores”

John C. Maxwell



LIDERAR



Incentivar a criatividade/potencial dos servidores,
explorando o que cada um tem de melhor.



Mudanças comportamentais necessárias para alcançar resultados grandiosos

*Um dos processos mais importantes e que mais
nos possibilita oportunidades de
desenvolvimento é compreender como você
percebe as coisas e conceitos a sua volta. Dê
uma atenção especial a isso.*



Processos para mudança comportamental,
segundo o psicólogo *James Prochaska*:

- 1) Pré-contemplação
- 2) Contemplação
- 3) Decisão/Determinação
- 4) Ação
- 5) Manutenção
- 6) Recaída



PROCESSOS PARA MUDANÇA COMPORTAMENTAL

1 - Pré-contemplação: O indivíduo acredita que a mudança não é necessária. Para entender, ele precisa de um estímulo externo, um feedback, por exemplo.

2 - Contemplação: Ele já sabe o que precisa fazer, mas ainda não sabe que meios utilizará para isso.. Nesta fase, começa a busca por modelos para se espelhar.



PROCESSOS PARA MUDANÇA COMPORTAMENTAL

3 - Preparação: O indivíduo quer mudar agora e já tem um plano de ações na mão. Ter pessoas para auxiliá-lo a colocar esse plano em prática é de grande valia.

4 - Ação: A mudança já está acontecendo e o indivíduo segue o plano de ações se adaptando quando necessário.



PROCESSOS PARA MUDANÇA COMPORTAMENTAL

5 - Manutenção: Nesta fase, o indivíduo se vê diante de uma recaída e se vê desestimulado diante do processo de mudança. Buscar meios (técnicas, encorajamentos...) de superar essa fase é essencial.

6 - Término: Superando a recaída, o indivíduo consolida a mudança e torna-se cada vez mais efetivo.





“ O líder é alguém que leva as pessoas aonde elas não iriam sozinhas ”



➤ Kissinger, Henry – Ex Secretário de Estado Americano

OS PAPÉIS DA LIDERANÇA NO SERVIÇO PÚBLICO



EXERCÍCIO RODA DA COMPETÊNCIA



ATUAR COMO ESTRATEGISTA

Buscar a interação entre planos, metas e orçamento anual, contemplando projetos, programações e ações.



SER EFICIENTE E EFICAZ

De acordo com Peter Drucker:

"A **eficiência** consiste em fazer certo as coisas: geralmente está ligada ao nível operacional, como realizar as operações com menos recursos – menos tempo,

menor orçamento, menos pessoas, menos matéria-prima, etc..."



"Já a **eficácia** consiste em fazer as coisas certas: geralmente está relacionada ao nível gerencial".

SER EFICIENTE E EFICAZ

A função do líder é levar as pessoas a fazerem as coisas certas (eficácia), com menor uso possível de recursos, tempo etc (eficiência).



SER INOVADOR

Evoluir em métodos e práticas de gestão. Busca por uma estrutura administrativa mais enxuta, otimizada e menos burocrática.



CAMINHADA CEGA



CAMINHADA CEGA



- O que foi melhor: Conduzir ou ser conduzido?
- Que comunicação foi estabelecida no percurso? (curvas, degraus, paredes ou outros percalços)
- Houve tranquilidade ou a caminhada foi tensa?
- Quais foram os sentimentos, dificuldades, facilidades de estarem dependendo de outra pessoa?
- Idem por terem uma pessoa dependendo de vocês?
- Seu guia foi cauteloso ou ousado? Você sentiu segurança na condução dele?



ATIVIDADE

Escolher dentre os itens ao lado, quais condutas/comportamentos você tem quando está liderando um grupo de pessoas.

- Tem foco nas tarefas (1)
- Visão no futuro (2)
- Está apegado ao passado (3)
- Tem foco nas Pessoas (4)
- Quer resultados a qualquer custo (5)
- Diz nós (6)
- Determina o que fazer (7)
- Gera entusiasmo (8)
- Impõe pelo medo (9)
- Aconselha (10)
- Foco nos resultados imediatos e aparentes (11)
- Delega (12)
- Centraliza as decisões (13)
- Diz "eu" (14)
- Foco na missão, visão e valores (15)
- Desenvolve sua equipe (16)

ATUAR COMO LÍDER

Valorizar a motivação e incentivar a criatividade dos servidores, explorando o que cada um tem de melhor.



CHEFE X LÍDER

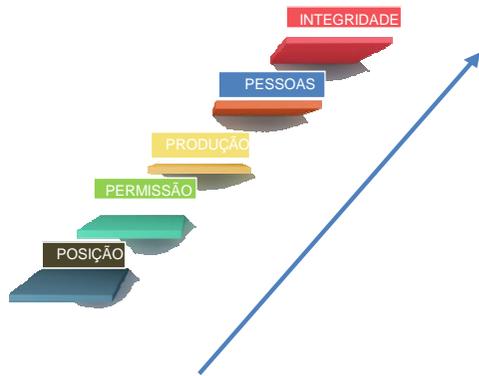


O chefe utiliza a sua posição mais alta em relação aos outros, para dar ordens expressas e cobrar por resultados sem prover um bom ambiente de trabalho e saber quem na empresa exerce melhor cada função.



O líder pensa em cada uma das pessoas da empresa como colaboradores, pergunta sobre suas aspirações profissionais e assim pode ajudar em seu crescimento, tanto pessoal quanto da empresa em si.

OS ESTÁGIOS DA LIDERANÇA



POSIÇÃO



PRODUÇÃO



DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS



INTEGRIDADE



ESTILOS DE LIDERANÇA



ESTILOS DE LIDERANÇA



L I D E R A N Ç A



LIDERANÇA AUTOCRÁTICA

ÊNFASE NO LÍDER



LIDERANÇA LIBERAL

ÊNFASE NO LIDERADO



LIDERANÇA DEMOCRÁTICA

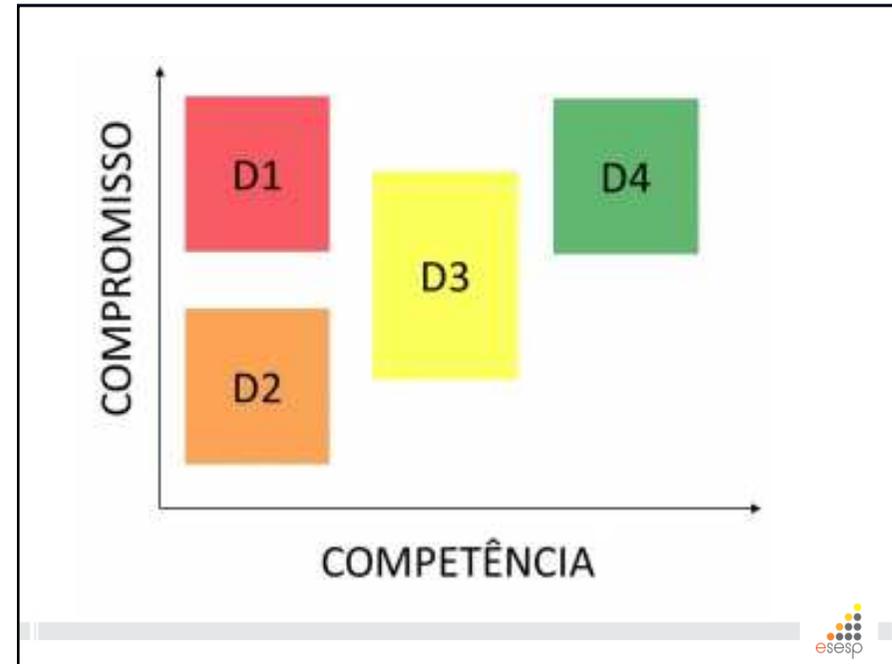
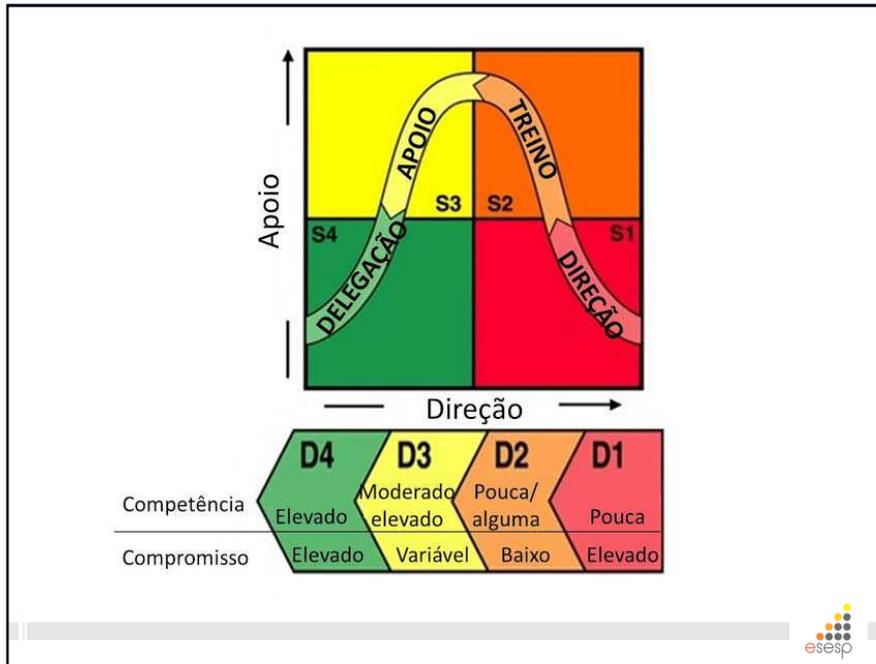
ÊNFASE NO LÍDER E NO LIDERADO



LIDERANÇA SITUACIONAL

ÊNFASE NA MATURIDADE E NA SITUAÇÃO





LIDERANÇA SITUACIONAL

A liderança situacional é um modelo de gestão em que o líder toma decisões e adequa seu comportamento e suas capacidades técnicas conforme o momento no qual seus liderados se encontram.



LIDERANÇA SITUACIONAL

Um bom modelo de liderança precisa ser mutável de acordo com a necessidade dos colaboradores.

Assim, esse modelo é tido como o ideal para os momentos de crise, tendo em vista que o papel da liderança é motivar e coordenar pessoas nas mais variadas situações, incluindo circunstâncias críticas.



OS TRÊS PASSOS DO LÍDER SITUACIONAL



ANÁLISE DO NÍVEL DE DESENVOLVIMENTO

Compreender as especificidades de uma situação e avaliar as necessidades de desenvolvimento das pessoas.

Nível de desenvolvimento –
competência e comprometimento
varia de uma tarefa para
a outra.



NÍVEL DE DESENVOLVIMENTO

Incompetência
inconsciente



D1- Iniciante entusiasmado
Não sabe que não sabe

Incompetência
consciente



D2 – Aprendiz decepcionado
Sabe que não sabe

NÍVEL DE DESENVOLVIMENTO

Competência
consciente



D3 – Capaz mas cauteloso
Sabe, mas precisa de esforço

Competência
inconsciente



D4 – Líder de alta
performance
Auto confiante e auto
motivado

EXERCÍCIO ANÁLISE DO NÍVEL DE DESENVOLVIMENTO



HABILIDADE DE AJUSTAR O NÍVEL DE LIDERANÇA

FOCO NAS TAREFAS

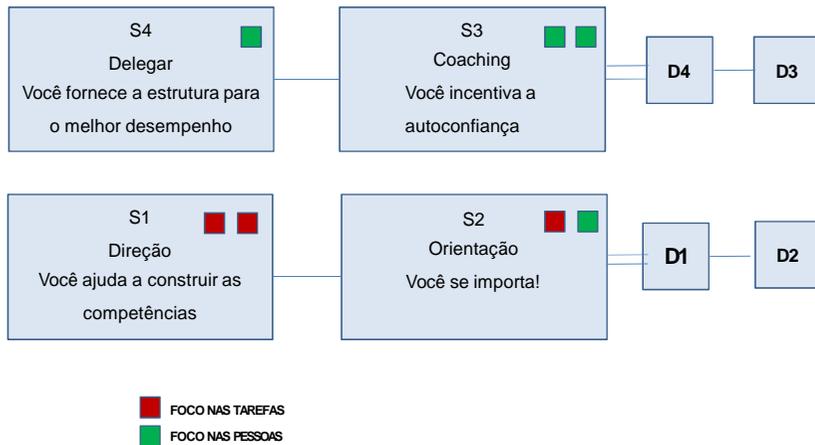
- Dizer o quê, como e quando
- Criar uma estrutura
- Supervisionar
- Ensinar
- Avaliar

FOCO NAS PESSOAS

- Ouvir
- Pedir sugestões
- Conhecer as razões ocultas
- Incentivar
- Treinar



ESTILOS DE INTERVENÇÃO DO LÍDER



S1 Direcionar	S2 Guiar	S3 Coach	S4 Delegar
Ensinar	Explicar e clarificar	Ouvir	Capacitar
Mostrar e dizer como	Pedir sugestões	Perguntar	Permitir e confiar
Planejar e priorizar	Compartilhar feedback	Reassegurar	Desafiar
Monitorar	Encorajar	Apreciar	Confirmar
Dar feedback	Elogiar	Facilitar a autosuficiência e solução de problemas	Reconhecer

Executante			Comportamento do líder			
	Competência	Compromisso		Direção	Apoio	
D1 Principiante entusiasta	Pouca	Elevado	S1 Direção	Alto (líder decide)	Baixo	O líder dá instruções e define planos específicos do que fazer, mostra como se faz e monitoriza de perto.
D2 Aprendiz desiludido	Pouca a alguma	Baixo	S2 Treino	Alto (líder decide)	Alto	O líder continua a decidir e a monitorizar mas explica decisões, aconselha, dá oportunidade para sugestões e questões do executante. Procura ativamente oportunidades para elogiar.
D3 Executante capaz mas cauteloso	Moderada a elevada	Variável	S3 Apoio	Baixo (executante decide)	Alto	O líder partilha ideias, promove o pensamento crítico e tomada de decisão através de perguntas, ajudando o executante a encontrar as suas próprias soluções. Encoraja a apoiar.
D4 Realizador Autônomo	Elevada	Elevado	S4 Delegação	Baixo (executante decide)	Baixo	O líder passa a responsabilidade de decisões e implementação. Permite que o executante atue de forma independente. Reconhece o desempenho, facilita recursos e desafia-o.

EXERCÍCIO: FOCO na TAREFA / PESSOAS (individual)



EMPODERAMENTO

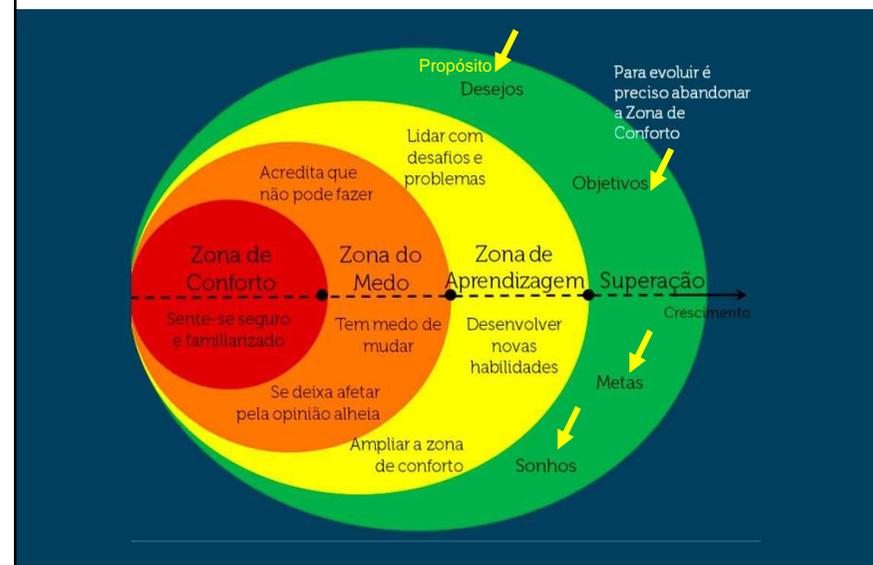
Promover o desenvolvimento a longo prazo dos funcionários.

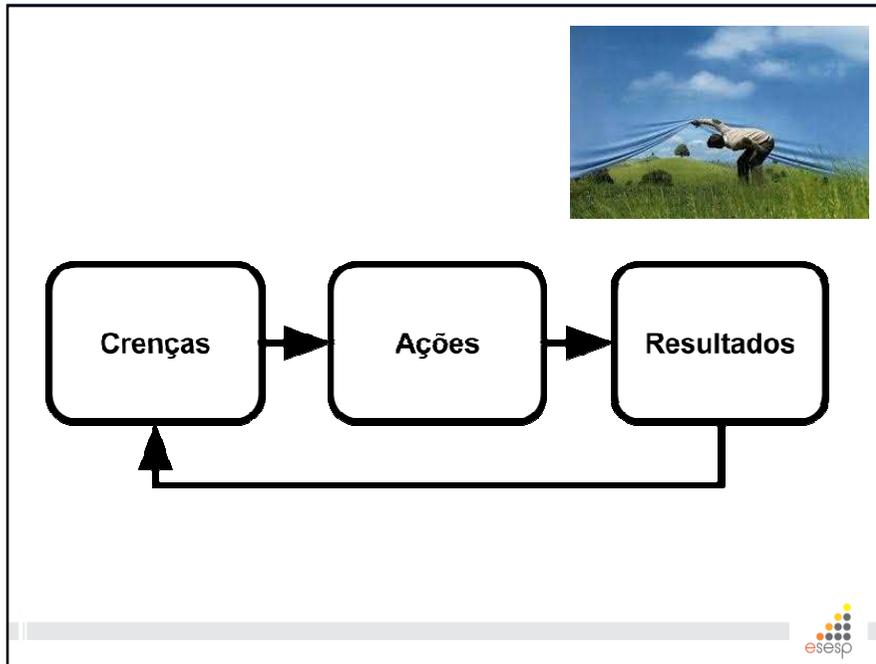


Programa de Desenvolvimento Individual - PDI



CRENÇAS HÁBITOS RESILIÊNCIA





LIDER RESSONANTE X LÍDER DISSONANTE



LÍDER DISSONANTE (Tóxica)

Características:

- ▶ Distância emocional da equipe. É frio.
- ▶ Lidera times, ou seja, lidera todo mundo da mesma maneira. Lidera grupos e não pessoas
- ▶ Ego excessivo. Costuma se considerar mais importante que o grupo que lidera e mais importante que a empresa.



LÍDER DISSONANTE (Tóxica)

- ▶ Tem como principal estratégia de gestão a promoção do **MEDO** nas pessoas.
- ▶ Dentro dessa dinâmica do medo, para motivar a equipe, o líder dissonante usa aquilo que a psicologia chama de **MOTIVADORES EXTRÍSECOS** (Ex.: dinheiro e benefícios)
- ▶ Total ausência de empatia.



LÍDER DISSONANTE (Tóxica)

- ▶ Medo: Emoção que não vem sozinho. Desconfiança.
- ▶ **MEDO + DESCONFIANÇA → RESULTADO GERAL DE UMA LIDERANÇA DISSONANTE**
- ▶ Ambiente de medo + desconfiança → Eleva o nível de stress



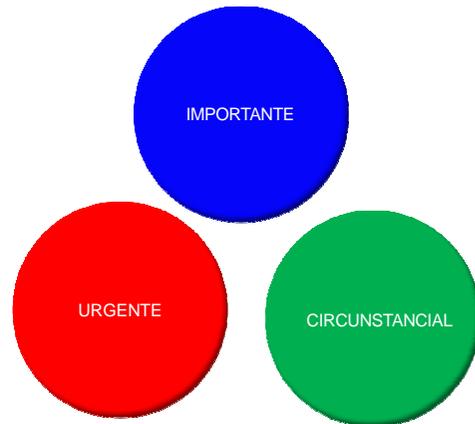
PRIORIDADES: A CHAVE PARA A LIDERANÇA



MATRIZ DE PRIORIDADES



PRIORIDADES – A TRÍADE DO TEMPO



EXERCÍCIO TRÍADE DO TEMPO

PRIORIDADES: A CHAVE PARA A LIDERANÇA



Lei de Parkinson

O trabalho expande para preencher todo o tempo disponível.

Cyril Northcote Parkinson



Como posso me beneficiar desta Lei?

Crie um senso de urgência em suas metas, você sairá de sua zona de conforto e terá mais tempo de qualidade e foco.





O QUE É COACHING?





Coaching é um processo de **colaboração** que incentiva as **peças a fazerem mudanças desejadas em suas vidas**, em um período curto de tempo, por meio de **acompanhamento pessoal, conversas/perguntas significativas!!!**



“Coaching é uma relação de parceria que revela e liberta o potencial das pessoas, de forma a maximizar o seu desempenho. É ajudá-las a aprender, ao invés de ensinar algo a elas.”

Timothy Gallwey



ELEMENTOS DO PROCESSO COACHING

TEMPO

O Coach é uma atividade que se desenvolve ao longo de um tempo desejável

FOCO

Tem como foco de ação: informações, ferramentas, desenvolvimento de habilidades, orientação e avaliação

FASES

Começa com uma fase de sensibilização, seguida de capacitação, consolidação e conclusão

PLANO AÇÃO

Desenvolve-se a partir da elaboração de um Plano de Ação, que contempla as principais metas de crescimento do participantes para atingir seus objetivos profissionais e pessoais



Elementos do processo de Coaching





COACH é o profissional que contribui para o cliente – *Coachee*, levando-o a **REFLETIR** a respeito de uma situação em que vive e **AONDE QUER CHEGAR. ESTIMULA SUAS HABILIDADES**, competências que precisa e deseja melhorar ou desenvolver.

Leva o *Coachee* a **AMPLIAR** seu **PENSAMENTO, POSICIONAMENTO E SUAS ATITUDES.**

COACHING

➤ Posicionamentos



- ❖ Estado atual – Onde estamos.
- ❖ Estado desejado – Para onde vamos.
- ❖ Planejamento – metas
 - acompanhamento –
 - Como chegaremos lá.

COACHING

➤ Estado Atual

- ❖ Estado atual – Onde estamos.
- ❖ Reflexão sobre como chegamos onde estamos hoje e quais os motivos nos trouxeram até aqui.
- ❖ Analisar os pontos fortes e oportunidades de melhoria.
- ❖ Analisar as oportunidades e as ameaças que o ambiente externo representa nesse processo.



COACHING

➤ Estado Desejado

- ❖ Estado desejado – Para onde queremos ir.
- ❖ Reflexão sobre porque ir nesse caminho.
- ❖ Analisar os pontos fortes e oportunidades de melhoria ao se seguir esse caminho.
- ❖ Analisar as oportunidades e ameaças externas passíveis de serem encontradas seguindo esse caminho.



COACHING

➤ O caminho

- ❖ Planejamento
- ❖ Metas
- ❖ indicadores

✓ Trabalhar com as duas matrizes criadas anteriormente para definirmos os planos a serem elaborados, bem como metas e indicadores de controle.



POR QUE MUITOS LÍDERES NÃO PRATICAM O COACHING EM SUAS ORGANIZAÇÕES?

NÃO...

- ❖ Tenho tempo
- ❖ Sei dar feedback
- ❖ Quero assustar ou proteger pessoas
- ❖ Acho habitual/ normal
- ❖ Nunca tive *coaching*
- ❖ Consigo, são muitos
- ❖ Tenho as metas definidas antes
- ❖ Ouvem meus "feedbacks"
- ❖ Devo. É o RH que deve cuidar das pessoas. Meu negócio é fazer cumprir a missão
- ❖ Sou eu que devo avisar, ele deve perceber e pedir para sair
- ❖ Pedem minha ajuda
- ❖ Está TÃO ruim que precise

- ❖ A pessoa está motivada e não precisa de *feedback*
- ❖ As pessoas ficam defensivas
- ❖ Precisa de mais tempo para aprender o seu trabalho
- ❖ Fico irritado se tiver que dar exemplos específicos. Não tenho paciência
- ❖ Nossas expectativas são claras. As pessoas devem buscar informação e saber o que fazer
- ❖ Não me preocupo com o desenvolvimento deles. Só quero o resultado.
- ❖ Acho que a pessoa não reagirá bem
- ❖ As pessoas devem resolver seus problemas sozinhas



RAZÕES QUE JUSTIFICAM O PROCESSO

- ❖ Orientar e treinar um novo profissional
- ❖ Ensinar uma nova habilidade
- ❖ As metas assumidas não são alcançadas
- ❖ Tem problemas com os pares
- ❖ As metas ou as orientações mudaram
- ❖ Você é um líder novo
- ❖ Existem conflito com clientes
- ❖ Definir prioridades da organização
- ❖ Fazer follow-up
- ❖ Há perda de tempo e de foco
- ❖ Você tem boas ideias mas não as implementa



RAZÕES QUE JUSTIFICAM O PROCESSO

- ❖ Necessita de elogios pelos bons resultados
- ❖ Faz julgamentos frágeis ou inconsistentes sobre o trabalho
- ❖ Deseja ser preparado para desafios
- ❖ Não vem tendo Análise de Desempenho e Performance
- ❖ Pretende tornar excelente ou referência no que faz
- ❖ Não consegue cumprir os prazos
- ❖ Precisa melhorar a auto confiança com novas habilidades



RESULTADOS DO COACHING

- ❖ Fortalecimento da autonomia, criatividade e compromisso com os resultados globais da empresa.
- ❖ Estímulo à criação de ambiente propício a mudanças, novas tecnologias e processos.
- ❖ Potencialização dos recursos pessoais favoráveis ao exercício do papel gerencial
- ❖ Estímulo à criação de modelo de gestão consonante com as políticas e estratégias da organização
- ❖ Absorção de conceitos e técnicas contemporâneas de liderança e gestão



RESULTADOS DO COACHING

- ❖ Desenvolvimento de habilidades e competências gerenciais
- ❖ Subsídios à construção da matriz de capacitação da equipe gerencial
- ❖ Incremento da motivação
- ❖ Democratização do conhecimento
- ❖ Redução do estresse provocado pelos desafios dos líderes
- ❖ Estímulo à superação de conflitos
- ❖ Aumento de produtividade e melhoria do Clima Organizacional



PERCEBENDO AS DIFERENÇAS

CHEFE

- Controla o comportamento
- Dá ordens
- Foca na execução da tarefa
- Resolve problemas
- Assume a responsabilidade
- Dirige as pessoas

COACHING

- ▶ Libera o Profissional
- ▶ Motiva
- ▶ Foca no Processo
- ▶ Ouve e Ensina a Resolver os Problemas
- ▶ Compartilha a Responsabilidade
- ▶ Serve às Pessoas



ATINJA SEUS OBJETIVOS COM COACHING

Assuma a responsabilidade de suas vitórias e fracassos!

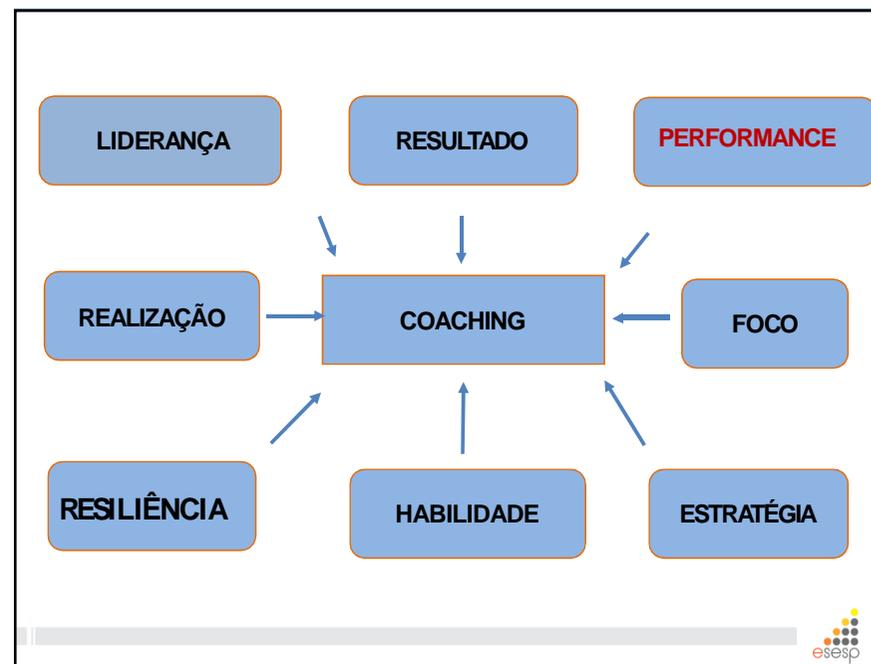


Foque nas soluções e no que é importante para atingir seus objetivos!



ATINJA SEUS OBJETIVOS COM COACHING

Avalie e aprenda com os resultados obtidos!
Crie novos caminhos – para isso, adquira os recursos necessários!
Concentre-se em suas emoções positivas!



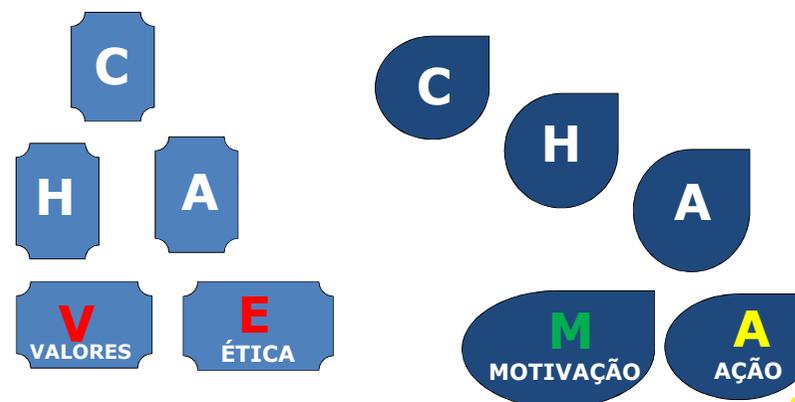
COMPETÊNCIAS PARA O SÉCULO XXI

No atual contexto, **COMPETÊNCIAS** são “repertórios de comportamentos que algumas pessoas dominam melhor que outras, o que as tornam eficazes em uma determinada situação.”

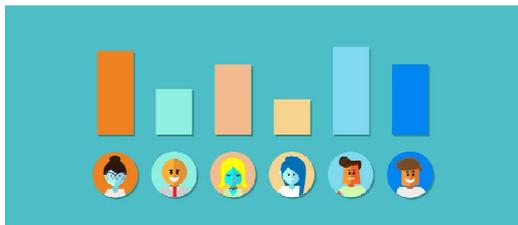
(LEVY-LEBOYER, 2006).



É PRECISO MAIS QUE C . H . A . I



Será que esse parâmetro tão utilizado para avaliar a capacidade de trabalho dos liderados é suficiente para transformá-los em profissionais bem sucedidos?



Será que somente a competência é suficiente para tornar uma profissão, uma equipe, uma atividade ou um empreendimento bem sucedido?



METÁFORA DA ÁRVORE PARA INDICAR OS TRÊS INDICADORES DE UMA COMPETÊNCIA.



Copa: **habilidades** adquiridas e disponíveis para a realização do trabalho.

Tronco: diversos **conhecimentos** e informações acumulados ao longo da carreira.

Raiz: **atitudes e comportamentos** que a pessoa mobiliza quando necessita colocar em prática uma competência.





LIDERANÇA COACHING

ÊNFASE NA PERFORMANCE

esesp

LIDERANÇA COACHING

DIFERENCIAL

O grande diferencial dos líderes de sucesso é a atitude empreendedora em relação às suas metas e planejamento, expandindo esta atitude para seus liderados.



LIDERANÇA COACHING

FOCO

O foco do Líder Coaching é o aprendizado para o desenvolvimento de liderança a alcance dos resultados por meio das pessoas.



LIDERANÇA COACHING

RESULTADOS

Pessoas focadas, motivadas e conhecendo os seus objetivos pessoais e os objetivos da empresa conseguem resultados extraordinários!



LIDERANÇA COACHING

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

É a Inteligência Emocional aplicada para o alcance de resultados significativos e duradouros.



LIDERANÇA COACHING APLICAÇÃO

O processo de líder Coaching deve ser aplicado tanto para os funcionários que fazem parte do processo de gestão (gerentes, supervisores etc) quanto para os executivos.



O alinhamento entre essas funções é crucial para o sucesso desse tipo de programa.



PERFIL DO LÍDER COACH



VOCÊ TEM PERFIL PARA SER UM LÍDER COACH?

EXERCÍCIO: INVENTÁRIO DO LÍDER COACH



PILARES DO LÍDER COACH

- ✓ Respeito às diferenças
- ✓ Atuação como um modelo a ser seguido
- ✓ Melhoria contínua
- ✓ Não julgamento
- ✓ Parceria
- ✓ Confiança
- ✓ Foco na solução
- ✓ Foco no futuro



AS 7 REGRAS DE OURO DO LÍDER COACH

1. Aplicar os conceitos de coaching com ética, integridade e honestidade;
2. Zelar pela sua credibilidade como líder;
3. Oferecer sigilo e ater-se ao princípio do não julgamento, permitindo que as pessoas encontrem a forma de atuação que melhor se adapte ao seu estilo ou personalidade;



Fonte: ApostilaLiderCoaching: Basic Skills | www.coachingclub.com.br

AS 7 REGRAS DE OURO DO LÍDER COACH

4. Investir no autodesenvolvimento para buscar a excelência;
5. Manter conduta ética tanto na vida pessoal quanto profissional;
6. Formar uma parceria de resultados com cada membro de sua equipe;
7. Contribuir para a melhoria de indivíduos, times e empresa.



PERFIL DO LÍDER COACH



OS QUATRO PASSOS DO LÍDER COACH



1 - DIAGNOSTICAR O PROBLEMA

O que está acontecendo?

Qual sua principal preocupação?

O que está impedindo você de ter melhores resultados?



2 – VISUALIZAR O OBJETIVO

- O que você quer alcançar?
- Onde podemos chegar?
- E se estivéssemos no futuro – o que mudaria?
- Saltando sobre o problema
- Estabeleça objetivos positivamente!!!!



A PERGUNTA MILAGRE

Quando chegar ao trabalho amanhã, o que precisará ter mudado para
você sentir
que um milagre aconteceu e que o
problema foi resolvido?

Qual a primeira coisa
que você notaria?



O que as pessoas diriam e
como se comportariam?



3 - DESENVOLVER ESTRATÉGIAS

- ❖ Conhecer os problemas
- ❖ Conhecer as forças e fraquezas
- ❖ Conhecer os cenários: Interno e externo
- ❖ Identificar alternativas
- ❖ Definir soluções



NUVEM DE PROBLEMAS



CÍRCULO VICIOSO

- “Porque você não amplia sua clientela?”
- “Porque não tenho tempo para visitar mais clientes.”
- “E porque você não arranja tempo?”
- “Porque meu carro vive quebrado.”
- “E porque você não troca o carro?”
- “Porque não tenho dinheiro.”
- “E porque você não ganha mais?”
- “Porque não consigo ampliar minha clientela.”



NUVEM DE SOLUÇÃO



QUEBRANDO O CÍRCULO VICIOSO

“O que estou deixando de fazer agora e que, se eu fizesse, faria uma grande diferença para mudar essa situação?”

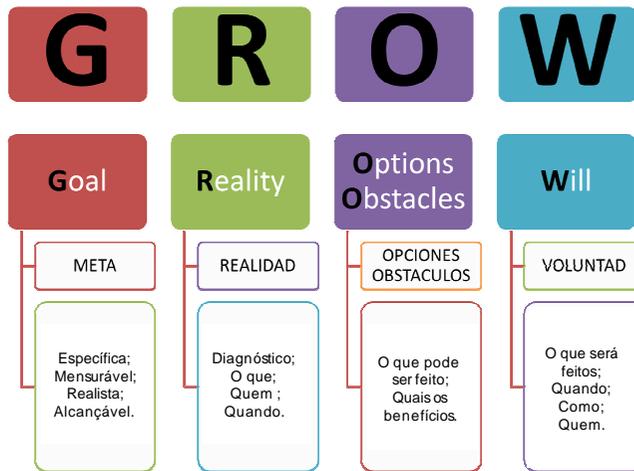
“Quais são as forças que tenho e não estou usando para mudar isso?”

“Quais são os recursos que eu posso usar?”

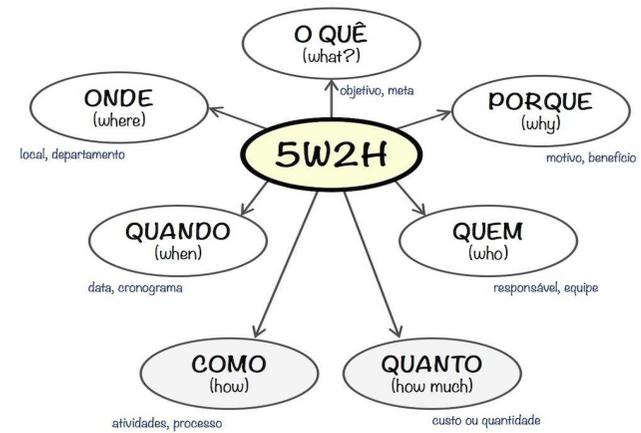
“E se eu tentasse uma abordagem radicalmente diferente?”



4 - ESTABELECECER METAS E PLANOS DE AÇÃO



4 - ESTABELECECER METAS E PLANOS DE AÇÃO



EXERCÍCIO: FOCO NAS SOLUÇÕES

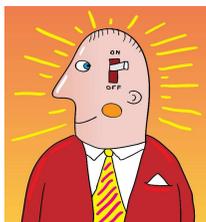


INTELIGÊNCIA EMOCIONAL



INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

ESTRATÉGIAS DE AUTOCONSCIÊNCIA



- Note o efeito propagador de suas emoções;
- Saiba quem e o que costuma irritá-lo(a);
- Observe a si mesmo(a) como um falcão;
- Não se deixe iludir pelo desânimo;
- Também não se deixe iludir pela empolgação;
- Conheça as suas competências e as desenvolva ainda mais;
Peça opinião dos outros;

► **Conheça a si mesmo(a) em situações de estresse.**



INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

ESTRATÉGIAS DE AUTOGESTÃO

- Respire direito;
- Divulgue suas metas;
- Conte até dez...vinte se for o caso;
- Converse com um bom auto gestor;
- Incorpore mais sorrisos a sua vida;
- Reserve um tempo, diariamente, para resolver problemas;
- Visualize o sucesso;
- Concentre-se em suas liberdades e não nas suas limitações;
- Aceite que as mudanças são inevitáveis.



INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

ESTRATÉGIAS DE EMPATIA (CONSCIÊNCIA SOCIAL)



- Chame as pessoas pelo nome;
- Observe sua linguagem corporal;
- Viva o momento;
- [Pratique a arte de ouvir;](#)
- Saia para ver gente;
- Coloque-se no lugar dos outros; Procure ver o quadro geral;
- **Sinta o clima.**



PASSOS DA ESCUTA ATIVA

- 1 – Ouvir com real interesse.
- 2 – Clarificar – Você está me dizendo que...
- 3– Retomar o conteúdo – Então você deixou o trabalho...
- 4 – Fazer perguntas abertas – como, o que, qual...
- 5 – Referir sentimentos – como você se sente?
- 6 – Resumir a conversa.

ESCUA ATIVA

GERA SIGNIFICÂNCIA

A escuta ativa é uma das principais maneiras das pessoas se sentirem o quanto são necessárias e o quanto têm um papel importante nos resultados obtidos.

**PERGUNTAS
PODEROSAS**

**Principal ferramenta
para gerar a
compreensão da
escuta ativa!**



INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

ESTRATÉGIAS DE HABILIDADE SOCIAL

- Aprimore seu estilo natural de comunicação;
- Lembre-se dos detalhes;
- Se você se importa com os outros, demonstre isso;
- Cultive a confiança;
- Não tente evitar o inevitável;
- Saiba aceitar as críticas;
- Saiba dar um feedback direto e construtivo;
- Não fuja das conversas difíceis.
- Não perca tempo tentando ajudar que não quer ser ajudado.





Escola de Serviço Público do
Espírito Santo - Esesp

OBRIGADO!!!!!!!

GOVERNO DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria de Gestão e
Recursos Humanos

