

LIDERANÇA COACH ORIENTADA PARA RESULTADOS

Trilha: Escola de Líderes





Escola de Serviço Público do
Espírito Santo - Esesp

EIXO: ESCOLA DE LÍDERES

LIDERANÇA COACH ORIENTADA PARA RESULTADOS

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



1

CONTRATO DIDÁTICO



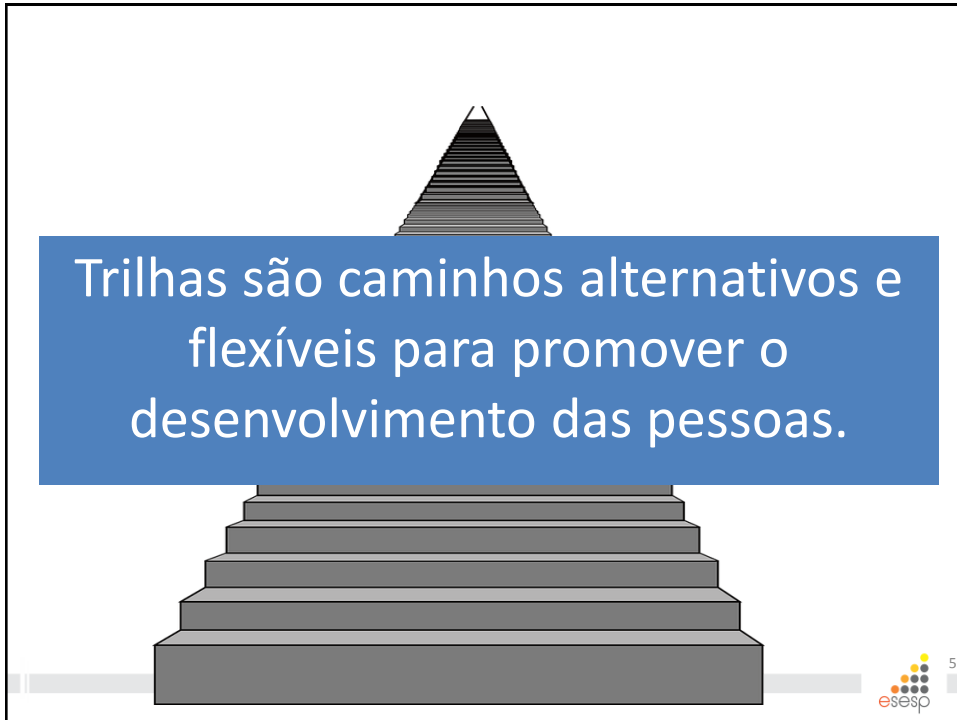
EXPECTATIVAS E CONTRIBUIÇÕES

AGENDA




DIAS	TEMAS
1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trilhas - Liderança Coach ▪ Gestão estratégica
2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entendendo o modelo de negócio: CANVAS ▪ Pipeline de Liderança
3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coaching como ferramenta de gestão ▪ Ferramentas do Coaching para gerar resultados
4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Engajamento (Cognição, afetividade e resultado) ▪ Delimitação da autonomia
5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visão e atuação sistêmica ▪ PDI – Execução e Monitoramento

DIA 1



Trilhas são caminhos alternativos e flexíveis para promover o desenvolvimento das pessoas.



ESTAÇÃO DE APRENDIZAGEM LIDERANÇA COACH



Autoliderança
Integração, Expectativas e Contextualização do Coaching. Laboratório de Autoliderança. Desenvolvendo Competências. Investigação, Reflexão e Aprendizagem. Consolidando as bases para o Sucesso: Transformando o Atual para o Ideal.

Líder Coach
O Papel da liderança no serviço público. Liderança situacional – agir de acordo com o nível de desenvolvimento do liderado. O Líder coach – Conceitos. Perfil e competências. Gestão das emoções. Comunicação assertiva. Ferramentas dialógicas.



ESTAÇÃO DE APRENDIZAGEM LIDERANÇA COACH



Liderança Coach Orientada para Resultados

Fundamentos do Coaching. Coaching como ferramenta de gestão. Entendendo o modelo de negócio CANVAS. Pipeline de Liderança. Ferramentas do Coaching para gerar resultados. Engajamento (Cognição, Efetividade e Resultado). Delimitação da Autonomia. Visão e atuação sistêmica. PDI – Plano Desenvolvimento individual: Monitoramento e Execução.

Consultorias em Coach (EM ELABORAÇÃO)



7



QUAL A SUA #?



8



PESSOAS COMO FONTE DE VANTAGEM COMPETITIVA!

9



Que recursos são necessários para o alcance dos objetivos que imponho a minha equipe dia a dia?
Considerando tais recursos, qual a estratégia mais adequada a ser adotada na minha área de atuação junto à minha equipe?

10



A Estratégia é o planejamento do jogo de gerencia para reforçar a posição da organização no mercado, promover a **satisfação dos clientes** e atingir **objetivos de desempenho**.. (MINTZBERG, 1998, p. 422)

Página • 11



- ✓ Dimensionar **quantitativa e qualitativamente** a equipe;
- ✓ **Determinar funções, fronteiras, responsabilidades** e relações hierárquicas ;
- ✓ Adotar as **políticas e procedimentos** de gestão de pessoas (Cohen, 2003).

DIA 2



COACHEE

É o cliente, aquele que está em um processo de coaching, conduzido por um profissional coach.

COACHING é um processo de desenvolvimento pessoal e profissional, conduzido por um **coach** ao **coachee**.

O **COACH**, profissional que aplica o **coaching**. Atua de forma a encorajar e motivar seu cliente, transmitindo capacidades e técnicas comportamentais, fazendo com que aprimore suas aptidões tanto pessoais quanto profissionais, visando o alcance de objetivos estabelecidos

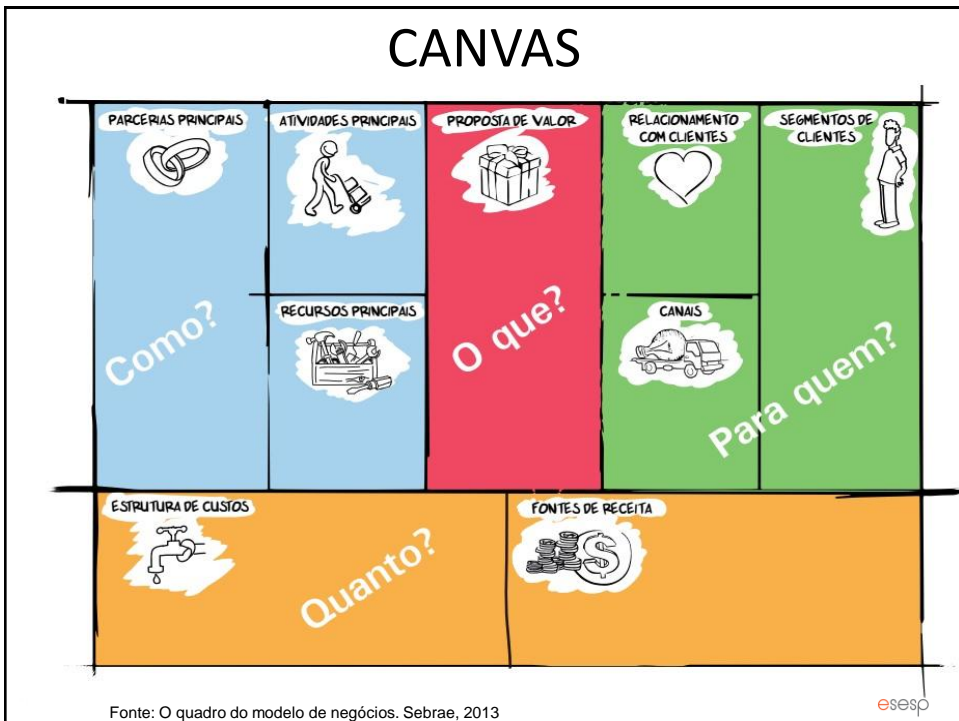
FERRAMENTAS GESTÃO



CANVAS












CANVAS




Fonte: O quadro do modelo de negócios. Sebrae, 2013


NOME DO NEGÓCIO: _____ CRIADO POR: _____ DATA: ____/____/____

COMO?		O QUÊ?	PARA QUEM?	
 PARCERIAS PRINCIPAIS Quem são os fornecedores e parceiros que ajudam a sua empresa a funcionar?	 ATIVIDADES PRINCIPAIS Quais as ações que sua empresa deve realizar para fazer seu Modelo de Negócios funcionar?	 PROPOSTA DE VALOR Sintetize o que é o seu pacote de produtos e serviços e o valor que ele possui para os clientes.	 RELACIONAMENTO COM CLIENTES Quais os tipos de relação serão estabelecidos com os clientes para conquistá-los e mantê-los.	 SEGMENTO DE CLIENTES Quem são os clientes que você pretende atender? Eles têm um perfil específico? Como eles estão agrupados? Onde estão localizados? Há uma necessidade comum?
	 RECURSOS PRINCIPAIS Quais os recursos mais importantes exigidos para fazer o Modelo de Negócios funcionar?		 CANAIS Como sua empresa se comunica e alcança seus clientes para entregar sua Proposta de Valor?	
 ESTRUTURA DE CUSTOS Quais os custos envolvidos na operação do Modelo de Negócios?		RECEITAS Quanto e como você vai receber dos clientes? 		
QUANTO?				

ENTREGAR COM EFICIÊNCIA

GERAR VALOR






22

Estilo	Significado
1.9 – Gestão tipo COUNTRY CLUB	A atenção cuidada às necessidades de relacionamento satisfatório das pessoas conduz a uma atmosfera organizacional e ritmo de trabalho confortáveis a amigáveis
9.9 – Gestão tipo EQUIPA	A realização das tarefas parte de pessoas activamente envolvidas: a interdependência através de um interesse comum nos propósitos da organização conduz a relações de confiança e respeito
5.5 – Gestão tipo HOMEM DA ORGANIZAÇÃO	Uma performance adequada da organização é possível equilibrando a necessidade de levar um trabalho a cabo e a manutenção do moral das pessoas num nível satisfatório
1.1 – Gestão EMPOBRECIDA	O exercício de um esforço mínimo para levar a cabo o trabalho necessário e apropriado para manter os indivíduos na organização
9.1. Gestão tipo AUTORIDADE-OBEDIÊNCIA	A eficiência nas operações resulta de se arranjam condições de trabalho de tal forma que os elementos humanos interfiram o mínimo possível

Fonte: Ricardo Manoel Gomes da Costa – Universidade do Porto

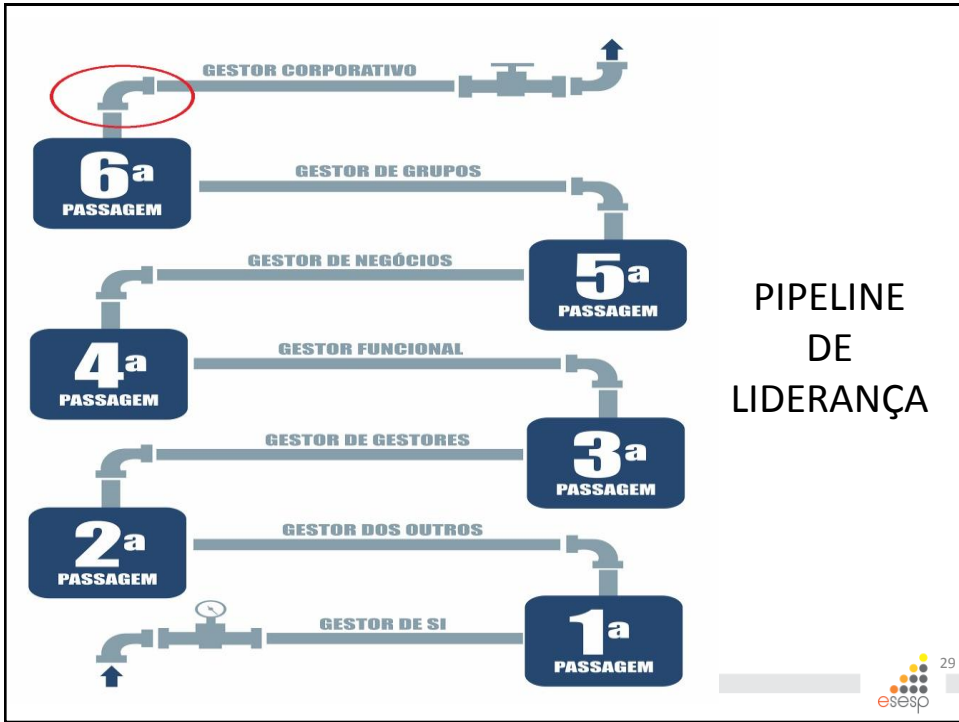



1. Quais resultados alcançaremos a partir da análise das diretrizes da organização?
2. Quais são as condicionantes e fatores críticos de sucesso para a realização da visão do futuro?
3. Quais serão as características do estilo gerencial que permanecerão e quais deverão ser ressignificados?

“A organização é uma **realidade social**, integrada por diferentes **pessoas**, que se comportam realizando atividades, isto é, trabalham no sentido de atingir um **resultado final** comum, ou seja, atingir os **objetivos do negócio**”. (Bergamini, 2010)







competência do ponto de vista humano

conhecimento
saber

atitude
querer

$$C_p = C \times H \times A$$

poder
habilidade
capacidade

Eugenio Mussak

competência do ponto de vista
operacional

resultado
R

$$Cp = \frac{R}{T + E}$$

tempo recurso

Eugenio Mussak

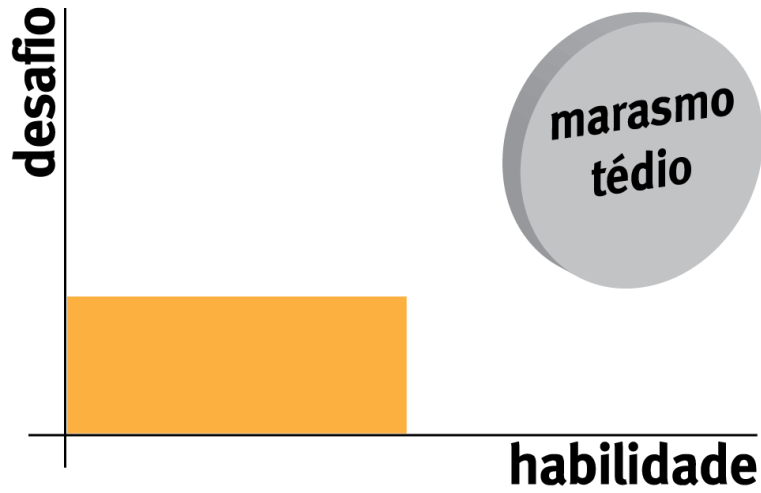
Integração entre **complexidade e habilidade**

desafio

habilidade

stress
ansiedade

Integração entre **complexidade e habilidade**



Joel Dutra

ESSENCIALIDADE DE INTUIR AS
POTENCIALIDADES DA EQUIPE



ALOCAR AS PESSOAS CERTAS NOS LUGARES CERTOS E DELEGAR TAREFAS



DELEGANDO TAREFAS



Quais **competências** são necessárias para o alcance dos **resultados**?

O que cada líder/servidor precisam **“saber fazer”** ?

Como deve **administrar o seu tempo** ?

Qual deve ser seu o foco de energia diária?



Ram Charan

37



DIA 5

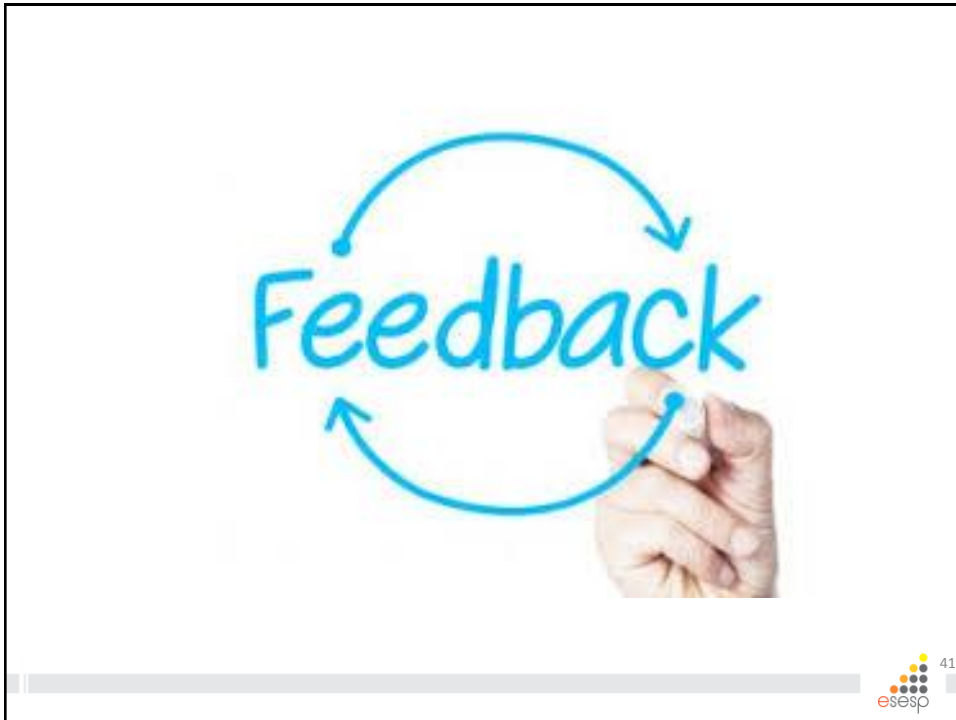
38



FERRAMENTAS DO COACHING PERGUNTAS PODEROSAS WORLD CAFÉ LÍDER GIRA

FERRAMENTA





Relembrando

- Solicite autoavaliação;
- Estimule participação;
- Demonstre reconhecimento;
- Minimize críticas;
- Mude comportamento não a Pessoa;
- Foco na solução de problemas;
- Dê apoio;
- Estabeleça Metas;
- Faça o Follow-up diário;
- Aprimore o desempenho;
- Identifique fonte de desempenho deficiente.



42







SOLUÇÕES EDUCACIONAIS



Presenciais



A Distância



Customizadas



Lato e Stricto
Sensu

 **FaceEesp**
eesp.es.gov.br

