



Curso *Ferramentas de Coaching aplicadas a Liderança*

Objetivo

Desenvolver capacidades socioemocionais adequadas a diferentes situações profissionais, utilizando técnicas e ferramentas de coaching, com vistas ao aprimoramento da performance profissional da liderança de equipes.

Público alvo

Líderes que precisam desenvolver suas equipes, mobilizando os potenciais para resultados e para o crescimento da área.

Benefícios

Cada vez mais ouvimos falar de liderança estratégica. Isso porque, em um contexto de tantas transformações, devemos nos questionar: qual será o meu papel como líder no “novo normal” do século XXI?

O programa prepara o líder para atuar como coach de sua equipe. Além de fornecer ferramentas práticas, as dinâmicas consolidam o exercício da liderança coach por meio de simulações. A interação é dinâmica e possibilita uma troca consistente entre os participantes e suas vivências em diferentes cenários de liderança.



Possibilita o desenvolvimento de equipes por meio do processo de coaching com ferramentas práticas, para obter o comprometimento e direcioná-la a uma visão ampla da área e da empresa. Leva ao aperfeiçoamento da arte de fazer perguntas poderosas e elaboração de plano de desenvolvimento para a equipe.

Metodologia de ensino

Aula expositiva dialogada com estudo de casos e exercícios práticos.

Pré-requisitos

Não há pré-requisitos específicos, mas recomenda-se conhecimentos fundamentais de gestão e de organização.



Conteúdo Programático

UNIDADE I – Conceitos fundamentais

- 1.1. Introdução ao processo de Coaching
- 1.2. Gestão em cenário de mundo VUCA*¹
- 1.3. Modelos mentais
- 1.4. Ferramentas de coaching

UNIDADE II – Autoavaliação e autoconhecimento

- 2.1. DISC*², MBTI*³, Spiral Dynamics*⁴
- 2.2. Crenças e valores (VIA)
- 2.3. Crenças e valores (Roda de valores e Constelações)
- 2.4. Engajamento (Âncoras de carreira)
- 2.5. Relacionamento interpessoal (Inteligência multifocal)
- 2.6. Performance (Mapa mental)



*1 **VUCA** é um acrônimo para descrever quatro características marcantes do momento em que estamos vivendo: Volatilidade, Incerteza, Complexidade e Ambiguidade. Apesar de o termo ter sido incorporado mais recentemente ao vocabulário corporativo, ele surgiu na década de 90 no ambiente militar.

*2 O **DISC** é uma das ferramentas para uma gestão eficiente de Recursos Humanos, ajudando a prever reações dos colaboradores às situações e aos desafios. Essa informação auxilia nas tomadas de decisões para promover recrutamentos, seleções, capacitação e atividades para o desenvolvimento das equipes. Por isso, saber analisar o perfil DISC é fundamental.

As habilidades comportamentais — também conhecidas como soft skills — são subjetivas. Ao contrário das capacidades técnicas, é preciso de testes e metodologias diferentes para conseguir detectá-las em cada candidato.

*3 O MBTI, ou Tipologia de Myers-Briggs, é um instrumento utilizado para identificar o tipo psicológico das pessoas, amplamente utilizado como teste de personalidade.

A avaliação do MBTI pode ser aplicada por meio de um questionário estruturado com alternativas opostas, que refletem as preferências já estudadas no método. Com os resultados, é possível encontrar 16 tipos diferentes de personalidades — daí a importância da avaliação para a área de gestão de pessoas.

*4 A teoria **Spiral Dynamics (SD)** é assim chamada de Dinâmica em Espiral porque tem a forma de espiral (como uma concha, fitas de DNA ou galáxias) para transmitir a ideia de que a consciência é expansiva, aberta, contínua e dinâmica, e é uma maneira de explicar a complexidade do mundo e a natureza das mudanças ao nosso redor. É fundamentada nos 50 anos de pesquisas iniciadas pelo psicólogo americano Clare W. Graves.



A Dinâmica em espiral é baseada em um modelo de desenvolvimento evolutivo de indivíduos, organizações e sociedades. Foi inicialmente desenvolvido por Don Edward Beck e Christopher Cowan com base na teoria cíclica emergente de Clare W. Graves, combinada com a memética proposta por Richard Dawkins e posteriormente desenvolvida por Mihaly Csikszentmihalyi. Uma colaboração posterior entre Beck e Ken Wilber produziu Spiral Dynamics Integral (SDi), com Wilber posteriormente incorporando sua própria versão modificada em sua teoria Integral geral.

Os seus oito níveis de desenvolvimento da consciência determinam o modo de se ver a realidade. Estes níveis representam um modo de pensar, filtrar e de valorizar a realidade para se adaptar e criar novas soluções e novos desafios e não tipos de pessoas. Os níveis já estão disponíveis no meio ambiente aos serem humanos, bastando ativá-los dentro de nós para se ter acesso a eles. Um desafio surgido em um nível é resolvido pelo modo de pensar do nível seguinte.

Material desenvolvido para o treinamento em parceria com o Grupo Treinar. É proibida a cópia deste conteúdo, no todo ou em parte, sem autorização prévia.
