

WORKSHOP

TRILHA DE FORMAÇÃO DE POTENCIAIS COORDENADORES DE LAVOURA



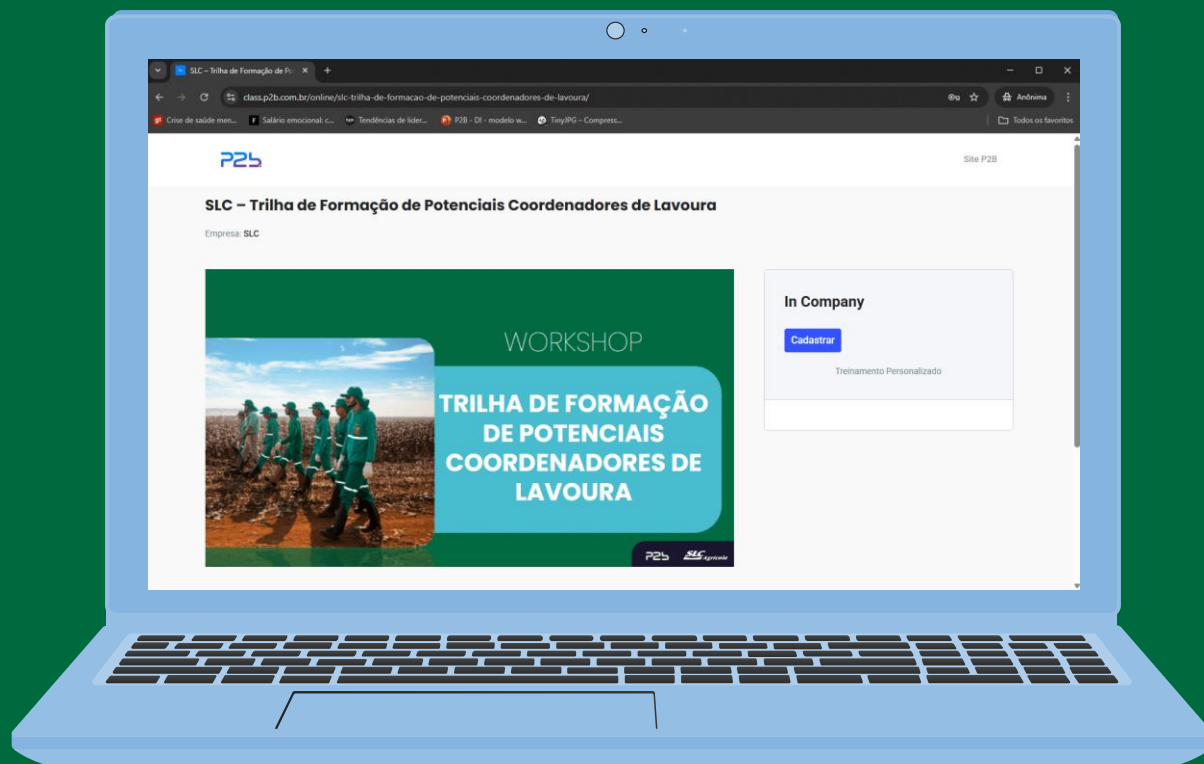


**Acesso ao
conteúdo.**

Acesse via Computador ou Celular

Link: www.class.p2b.com.br/online/

Cadastre-se no treinamento



Opções:

- Primeiro Acesso
- Login
- Recuperar senha

×

Olá!

☐ Lembrar de mim [Esqueci minha senha](#)

[Não tem uma conta? Primeiro Acesso](#)

***Cadastre-se utilizando seu e-mail de trabalho**

WORKSHOP

Dia 01

Autoconhecimento para autoliderança



A jornada...

Formação de potenciais coordenadores de lavoura



1º Mentoria online
03horas
junho/2025

5

6

2º Mentoria online
03horas
agosto/2025

3º Mentoria online
03horas
outubro/2025

7

8

3º Mentoria online
03horas
dezembro/2025

*As datas das mentorias serão divulgadas em breve

CONTEÚDO DE HOJE:

Autoconhecimento para autoliderança

- Sociograma
- Autoconhecimento
- Personograma
- Janela de Johari
- Singularidade
- Autoliderança
- Plano de ação – TREM

Liderança

- Pré-trabalho
- A liderança que queremos SER
- O Fluxo da liderança – Pipeline
- Liderança Situacional
- 1º Liderança – Desafios e Oportunidades
- Evolução da maturidade
- Plano de ação – TREM



AUTOCONHECIMENTO



**O seu jeito de ser conta uma
história que merece respeito.**

Vamos exercitar o:

- **Olhar para compreender e não para julgar;**
 - Ex: Um colaborador cometeu um erro na plantação. Em vez de criticar, você busca entender o que levou ao erro e como pode ser evitado no futuro, e oferece apoio criando um ambiente de aprendizado.
- **Valorizar os aspectos positivos;**
 - Ex: Um colaborador conseguiu bater a meta diária de plantio. Você reconhece e valoriza esse esforço, motivando-o a manter o foco na eficiência operacional.
- **Deixar aflorar o que existe de mais valioso em cada um.**
 - Ex: Quando ao invés de criticar as falhas ou as dificuldades de alguém, somos capazes de respeitá-lo pelo porque ele está no time e as coisas que ele faz bem.

AUTOCONHECIMENTO

Comportamentos são visíveis.

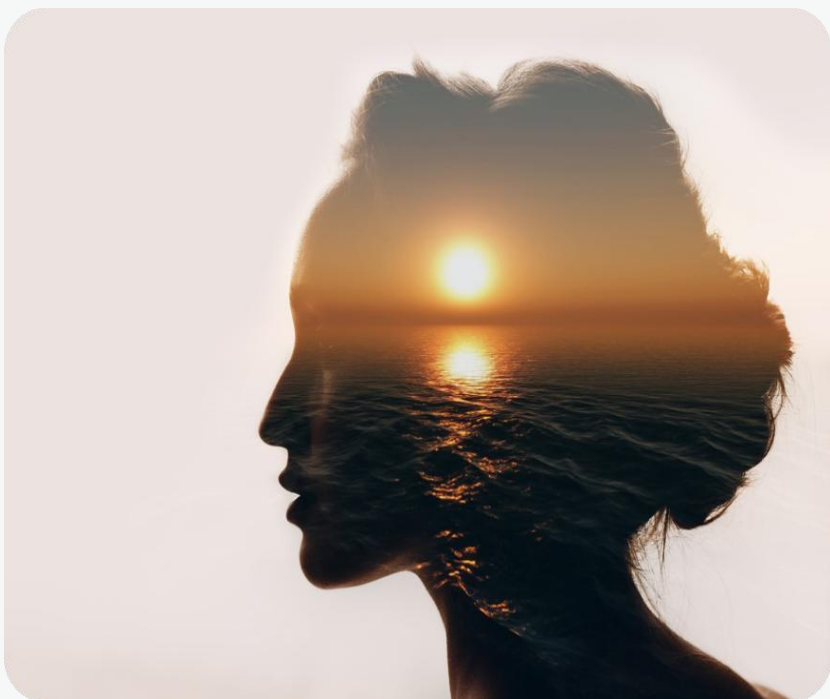
É o que a gente faz, fala, escreve. É possível de ser visto, percebido pelos outros.

3%

Pensamentos
Memórias emocionais
Sentimentos
Crenças
Valores

...

97%



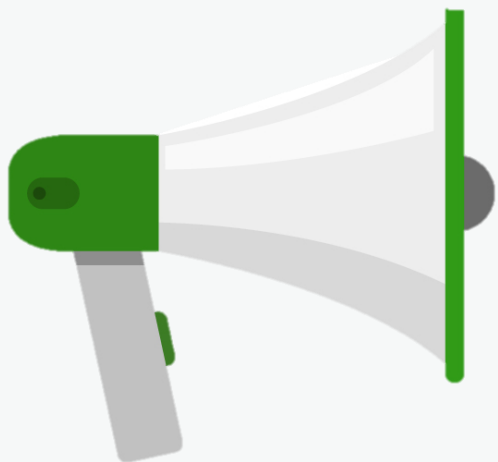
O **autoconhecimento** nos ajuda a entender melhor quem somos e como nos comportamos, permitindo que nossas ações sejam mais alinhadas com nossos objetivos pessoais e profissionais.

O **autoconhecimento** melhora nossas interações e promove relações mais construtivas e respeitadas.

Conviver bem com as diferenças e entender a importância da **complementariedade** é essencial para **liderar e influenciar**.

Complementariedade que potencializa os resultados!

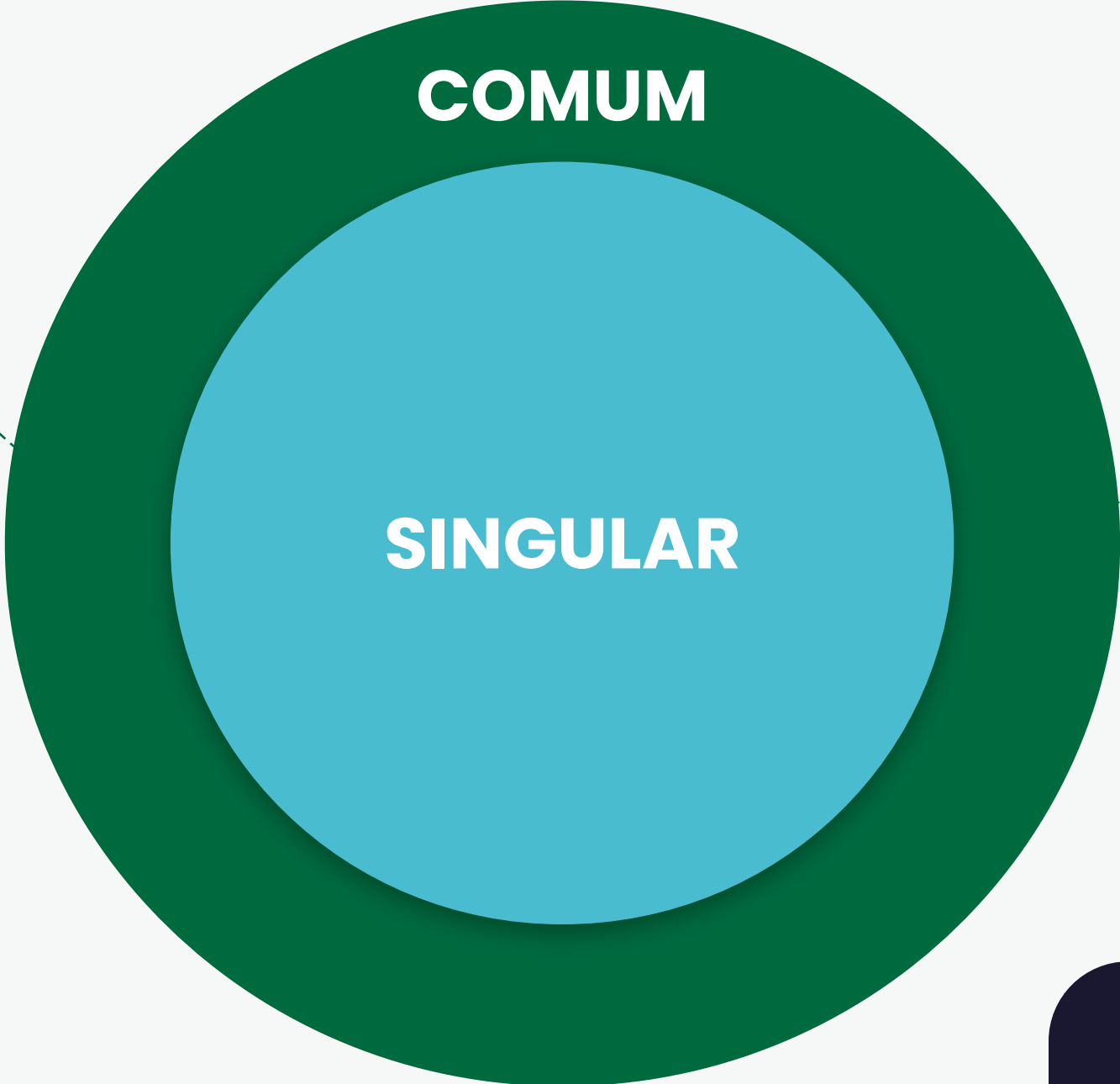
A complementariedade é uma ótima maneira de aumentar os resultados, melhorar o desempenho, desenvolver talentos e promover a inovação.



***A vida é um ECO,
ela devolve aquilo
que você oferece.***



SINGULARIDADE



A diagram consisting of two concentric circles. The outer circle is dark green and contains the word 'COMUM' in white capital letters at the top. The inner circle is light blue and contains the word 'SINGULAR' in white capital letters in the center. Dashed green lines extend from the left and right sides of the outer circle towards the top-left and top-right corners of the page. A partial dark green circle is visible in the top-left corner.

COMUM

SINGULAR

Cada ser humano possui **formas diferentes** de agir e de se comportar diante das situações. É fundamental que todos saibam se respeitar e, ao mesmo tempo, respeitar a **singularidade** de cada um.

AUTOLIDERANÇA





Colheita...

Compartilhe as reflexões e percepções sobre o preenchimento do radar da autoliderança.

AUTOCONHECIMENTO

AUTOLIDERANÇA

AUTOLIDERANÇA

Todos devemos ser **nossos próprios Líderes**.
É sua responsabilidade manter-se engajado e produtivo durante sua vida profissional, que pode durar mais de 50 anos. E para fazer todas essas coisas bem, você precisa desenvolver **autoliderança**.

Peter Drucker

AUTOLIDERANÇA

DIRECCIONAMIENTO

PROTAGONISMO

AUTOCONHECIMENTO



VÍDEO

Autoliderança

Por: Gilberto de Souza





LIDERANÇA

LIDERANÇA

A liderança que queremos SER:



ESTÁGIO 5

FOR ALL | PARA TODOS

- Estão próximos das equipes, pedindo e incentivando sugestões do seu pessoal e envolvendo-o nas decisões.
- Reconhecem a importância de cada membro do time, destacando suas conquistas e ajudando-as a evoluírem em suas carreiras.
- São tipos que as pessoas querem seguir, pois elas consideram sua liderança competente, honesta e confiável. São líderes inclusivos, inspiradores e acolhedores.
- Sempre colocam os valores em primeiro lugar.

JORNADA DA LIDERANÇA

Algumas características



ESTÁGIO 1 **INCONSCIENTE**

- Separa “colaboradores” de “pessoas”, com vidas inteiras e complexas
- Não compartilha objetivos. Oculta informações dos colaboradores diretos (*nem sempre as considera importantes para serem repassadas ao time*)
- Revela as suas frustrações elevando o tom de voz ou sendo pessoal na sua crítica aos outros
- Gera medo na equipe, que por vezes mostra receio em fazer perguntas ou dar sugestões



ESTÁGIO 2 **ALEATÓRIO**

- Nem sempre consegue se concentrar no objetivo da empresa
- Normalmente sai para almoçar com os mesmos membros da equipe
- Pode ter problema para se identificar com pessoas da sua equipe
- Possui pessoas pedindo transferência para outra área ou outro emprego. As experiências no trabalho são distintas entre os membros da equipe



ESTÁGIO 3 **TRANSACIONAL**

- Prefere terminar tarefas a conversar com pessoas
- Dá mais ordens do que ouve as preocupações e os desafios dos colaboradores
- Não sabe muito sobre o que está acontecendo na vida de seus colaboradores (anseios, por ex)
- Sente-se como parte de uma engrenagem



ESTÁGIO 4 **BOM LÍDER**

- Nem sempre se sente confortável com suas vulnerabilidades
- Ajuda pessoas no desenvolvimento da carreira
- Consegue conversar com toda a equipe, seja assuntos relacionados ao trabalho ou não



ESTÁGIO 5 **FOR ALL**

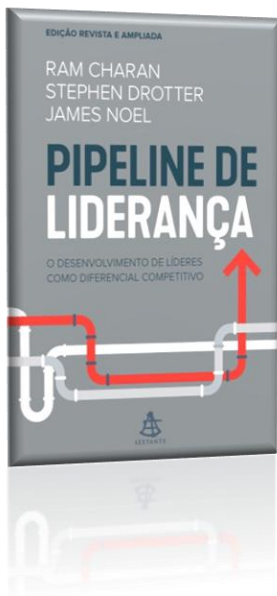
- Estão próximos das equipes, pedindo e incentivando sugestões do seu pessoal e envolvendo-o nas decisões
- Reconhecem a importância de cada membro do time, destacando suas conquistas e ajudando-as a evoluírem em suas carreiras
- São tipos que as pessoas querem seguir, pois elas consideram sua liderança competente, honesta e confiável. São líderes inclusivos, inspiradores e acolhedores
- Sempre colocam os valores em primeiro lugar

O FLUXO DA LIDERANÇA POR RAM CHARAN:

O Pipeline da Liderança, de Ram Charan, descreve seis transições cruciais no desenvolvimento de líderes:

- **De Gerenciado para Gerente de Si Mesmo** – Adquirir autodisciplina, responsabilidade e habilidades técnicas essenciais.
- **De Gerente de Si Mesmo para Gerente de Outros** – Aprender a delegar, desenvolver equipes e priorizar resultados coletivos.
- **De Gerente de Outros para Gerente de Gerentes** – Focar no desenvolvimento de líderes e na gestão indireta de equipes.
- **De Gerente de Gerentes para Gestor Funcional** – Desenvolver visão estratégica para a área e alinhar ações à empresa.
- **De Gestor Funcional para Gestor de Negócio** – Integrar diversas áreas e tomar decisões estratégicas para o negócio.
- **De Gestor de Negócio para Gestor Corporativo** – Pensar na organização como um todo, garantindo crescimento e sustentabilidade.

Cada fase exige novas habilidades, valores e mudanças de tempo dedicado às atividades.



Líder de Si x Líder de Outros

Quando profissionais mudam o nível de responsabilidade, é necessário uma abertura para aprender e desenvolver-se para o próximo nível. Requer orientação, apoio, acompanhamento e uma **mentalidade de abertura**.

VÍDEO

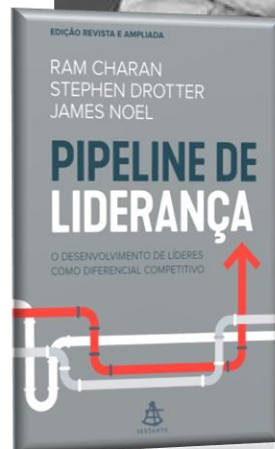
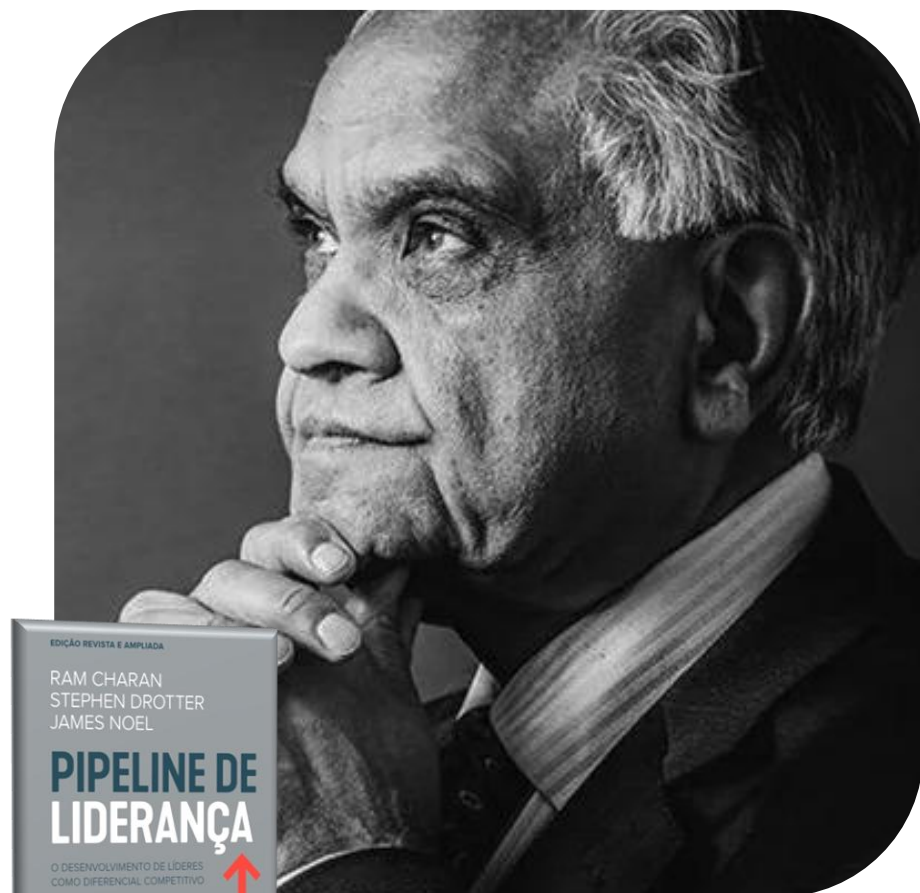
3 mudanças para líderes recém promovidos

Luiz Azeredo Costa



O FLUXO DE LIDERANÇA POR RAM CHARAN:

É um dos caminhos que empresas como a SLC Agrícola e outras grandes empresas adotam para desenvolver líderes efetivos em diversas áreas da carreira.



LIDERANÇA

Liderança **não é apenas um cargo.** É uma condição, um comportamento humano, uma atitude, uma força interior que reflete em outros, inspira e mobiliza indivíduos e equipes.

Líder para todos

- Estão próximos das equipes, pedindo e incentivando sugestões do seu pessoal e envolvendo-o nas decisões
- Reconhecem a importância de cada membro do time, destacando suas conquistas e ajudando-as a evoluírem em suas carreiras
- São tipos que as pessoas querem seguir, pois elas consideram sua liderança competente, honesta e confiável. São líderes inclusivos, inspiradores e acolhedores
- Sempre colocam os valores em primeiro lugar

VÍDEO

Liderança & Inovação

Por: Oscar Motomura



LIDERANÇA SITUACIONAL

O QUE É A LIDERANÇA SITUACIONAL?

A **Liderança Situacional** foi criada por Paul Hersey e Ken Blanchard e é um modelo que ensina que o melhor líder não é aquele que tem um único estilo fixo, mas sim aquele que sabe se adaptar à necessidade de cada pessoa e de cada situação.

Vamos conferir os 4 estilos de liderança propostos?

4 ESTILOS DE LIDERANÇA

1 – Diretivo (Dizer)

"Faz assim!"

Quando usar? Quando alguém está iniciando uma atividade e ainda não sabe como fazer. Quando há mudanças no processo e é preciso seguir um novo padrão.

2 – Treinador (Estimular)

"Vamos juntos!"

Quando usar? Quando a pessoa já sabe um pouco, mas ainda não tem total confiança. Quando alguém está inseguro e precisa de motivação.

3 – Apoiador (Participar)

"O que você acha?"

Quando usar? Quando a pessoa já tem conhecimento, mas precisa de mais autonomia. Quando a equipe está motivada e pronta para se envolver mais.

4 – Delegador (Empoderar)

"Está com você!"

Quando usar? Quando a pessoa já tem total conhecimento e autonomia. Quando a equipe já trabalha com excelência e responsabilidade.

Os fatores que interferem na velocidade da evolução da maturidade:



Perfil



Aprendizagem



Disposição



Perfil

A pessoa com perfil **adequado**, para o cargo que ela exerce, tenderá a conquistar maior autonomia com menos tempo.

- É importante considerar **o cargo, o nível e respeitar a trajetória**, para que as expectativas sejam realistas ao que compete ao colaborador.



Aprendizagem

Há pessoas que, por afinidade, aprendem rapidamente, e apresentam maior facilidade de aquisição de novos conceitos e novos comportamentos.

- Será fundamental analisar quanto cada colaborador **assimila de conhecimento/orientação** e quanto tempo leva para começar a **transformar o conhecimento em resultados práticos**.



Disposição

Profissionais que demonstram maior interesse e disposição, avançam mais rapidamente pelo seu nível de dedicação e automotivação.

- A **disposição (alta ou baixa)** está ligado ao tempo de resposta que cada pessoa tende a ter diante de estímulos. Mesmo assim, pode ser atenuada ou potencializada pela forma como é influenciada.



Quanto mais baixa a maturidade do profissional na tarefa, maior a necessidade de treinamento e acompanhamento.



Quando mais alta, maiores devem ser a autonomia e a liberdade.