

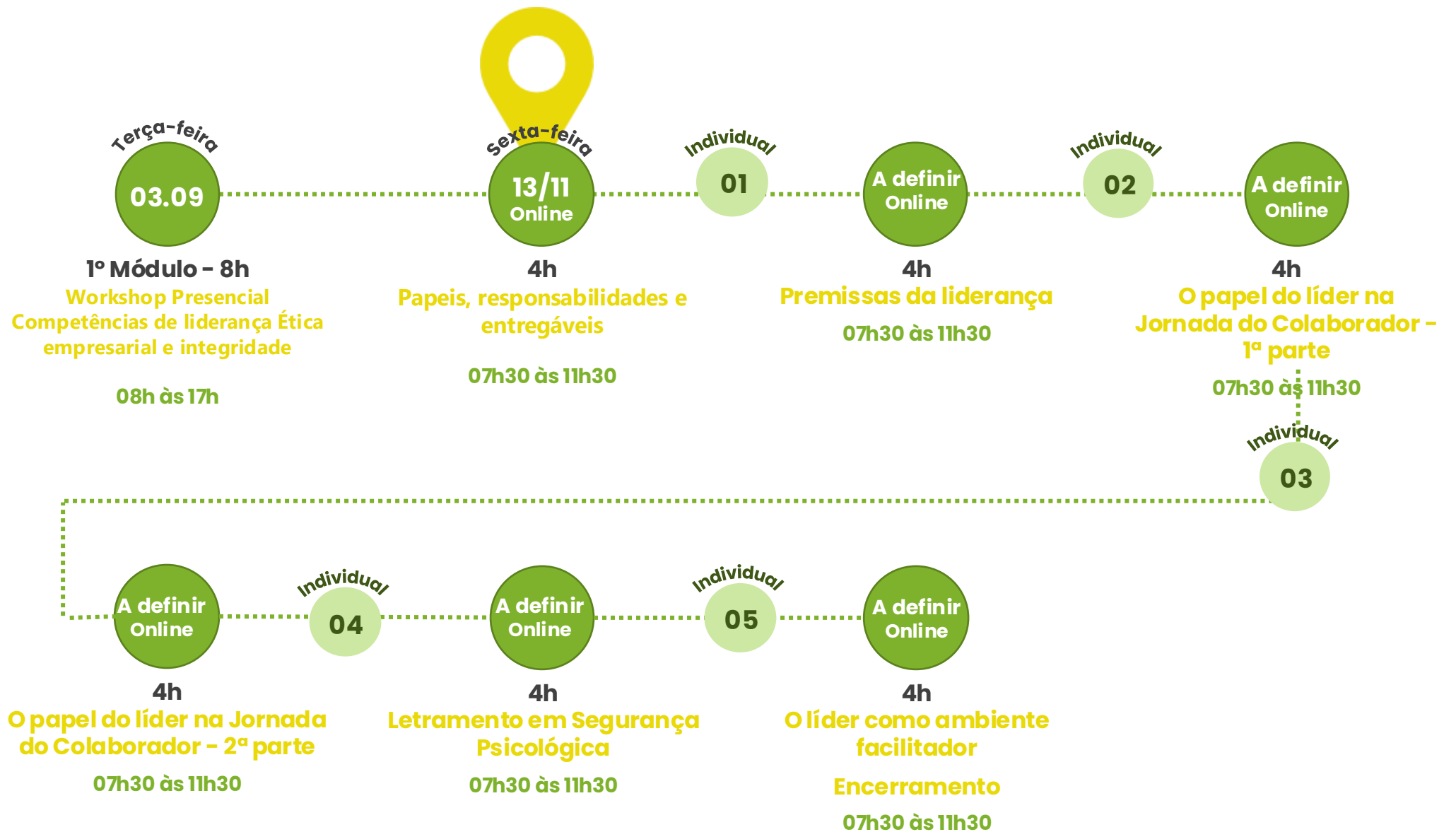
2º módulo online

Mentoring Coletivo para Líderes

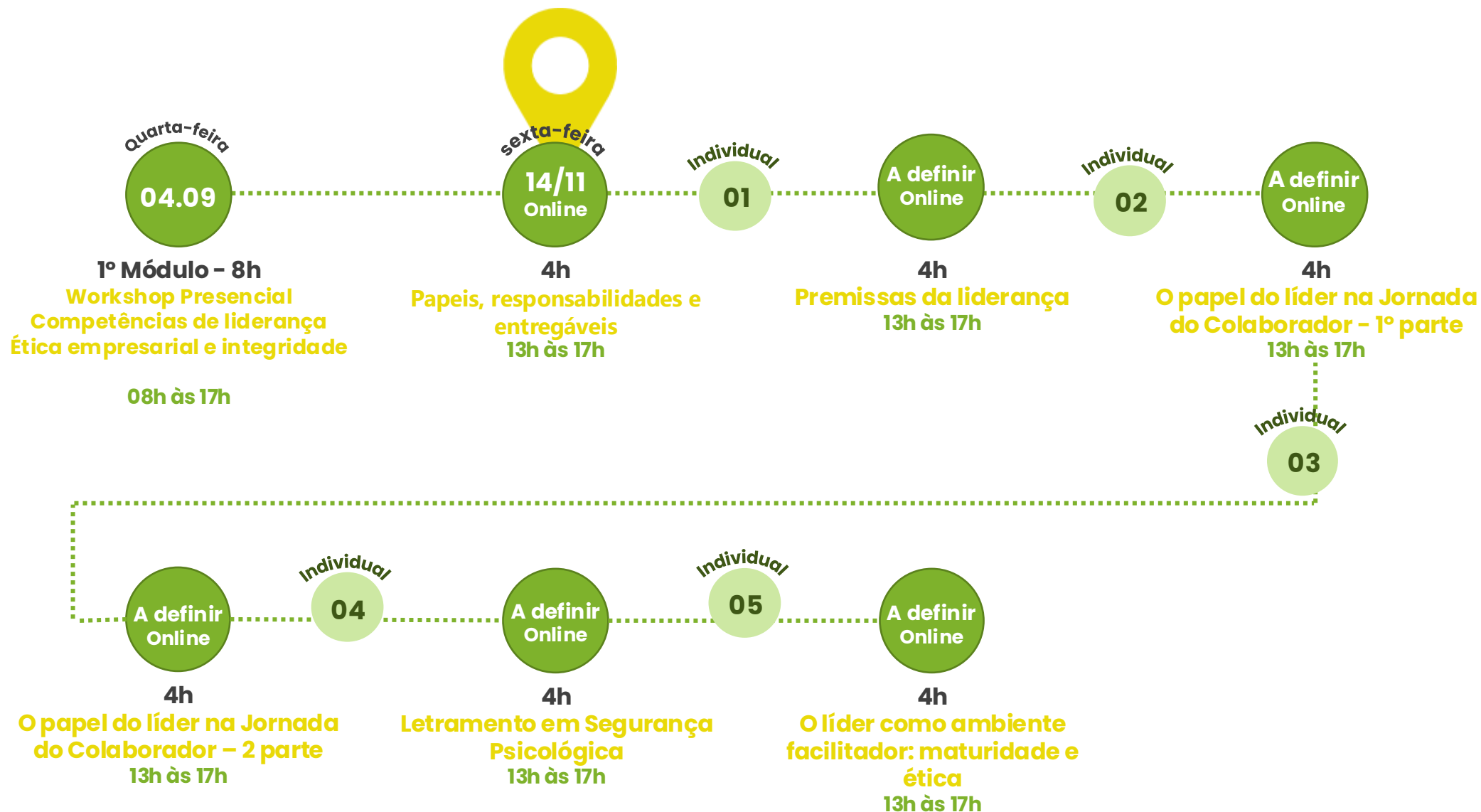
Papeis, responsabilidades
e entregáveis



CRONOGRAMA GERENTES



CRONOGRAMA COORDENADORES



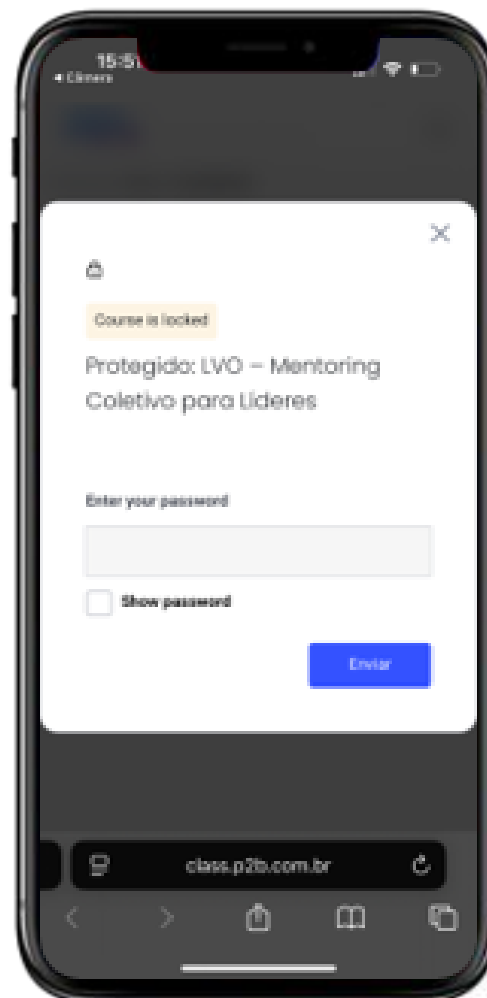
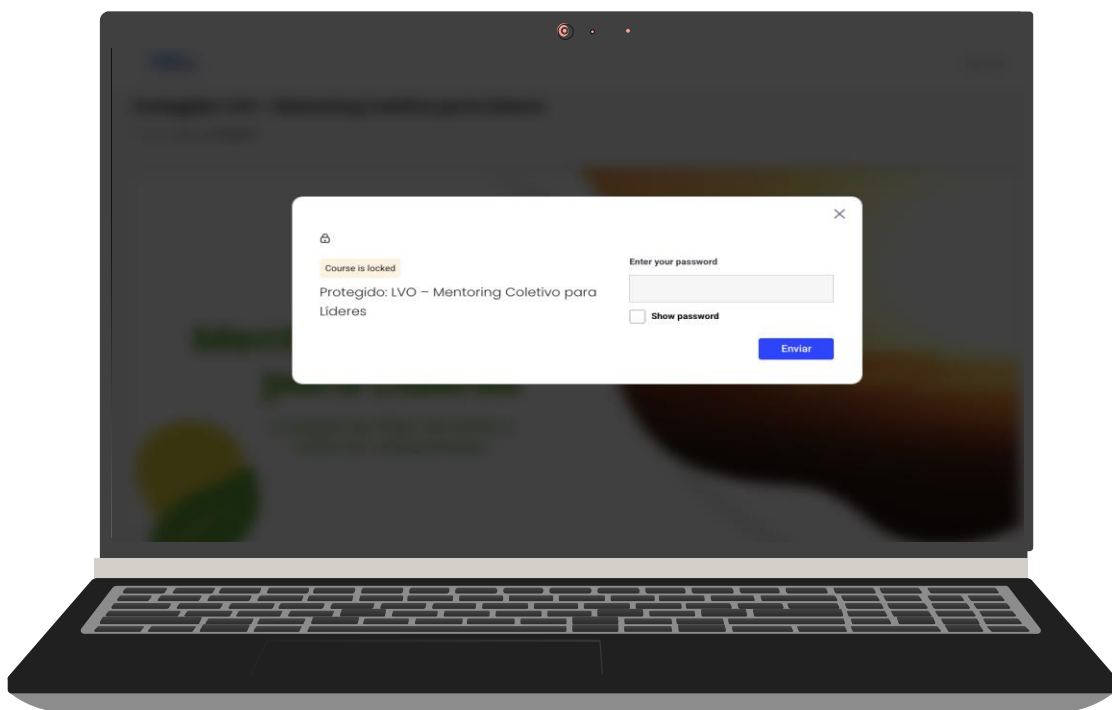


Acesso ao conteúdo.

Acesse via Computador ou Celular

Link: <https://class.p2b.com.br/online/lvo-mentoring-coletivo-para-lideres/>

Conecte-se ao **Class**



Senha:
livio2025

Essa é uma Jornada do:



Líder



Colaborador



RH

**COMO VOCES ESTÃO
CHEGANDO HOJE NO
NOSSO ENCONTRO?**



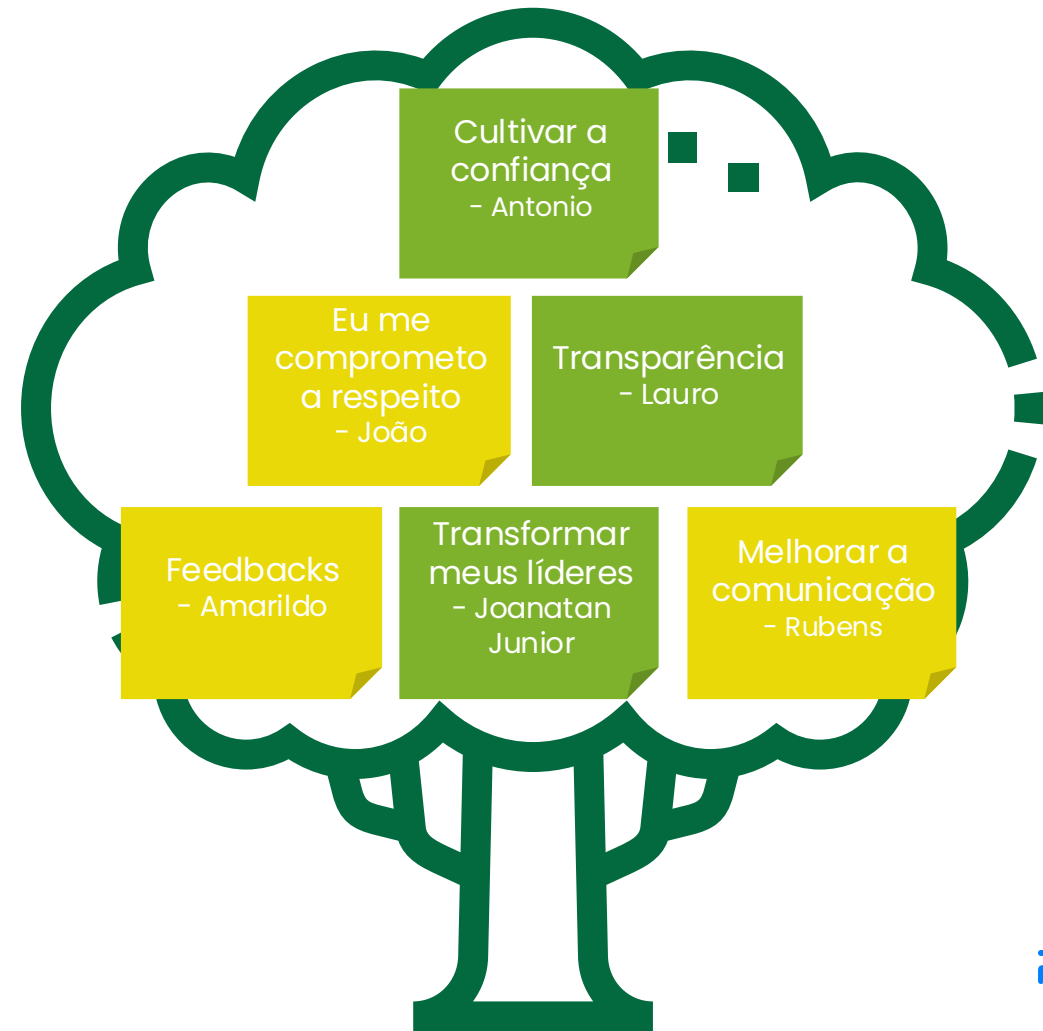
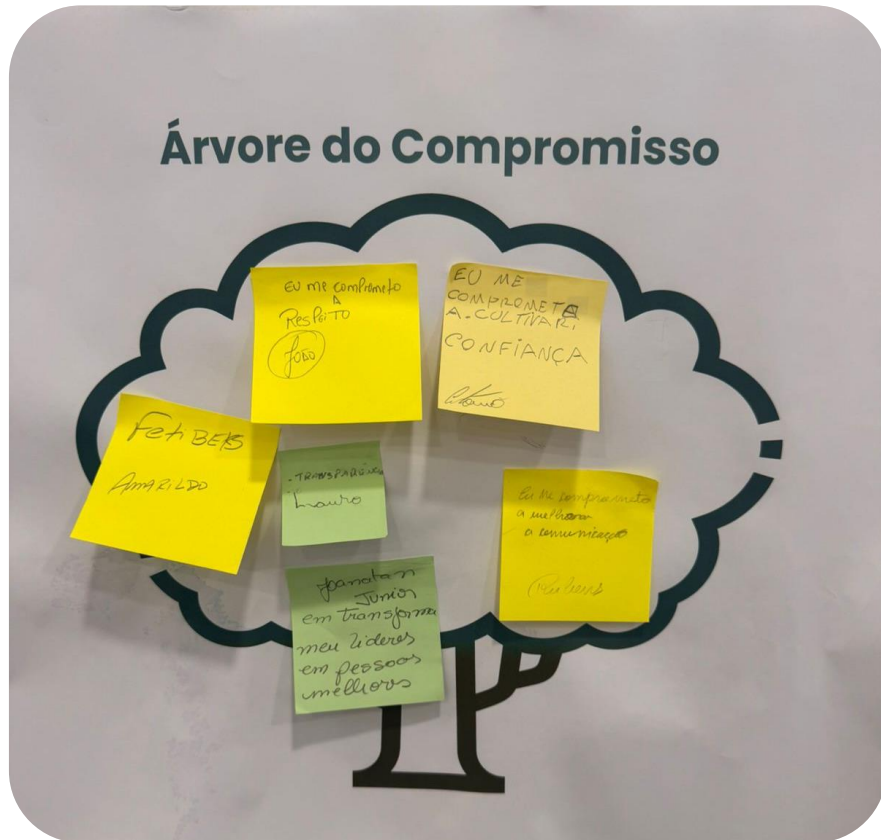
O que veremos hoje:

- Árvore do Compromisso
- O processo de Mentoring
- Desenvolvimento de Líderes
- Papéis e responsabilidades da liderança
- Vídeo - Chamas da vingança
- Gestão da Singularidade
- O líder desenvolvedor

ÁRVORE DO COMPROMISSO - GERENTES

COMO LÍDER, O QUE VOCÊ VAI CULTIVAR?

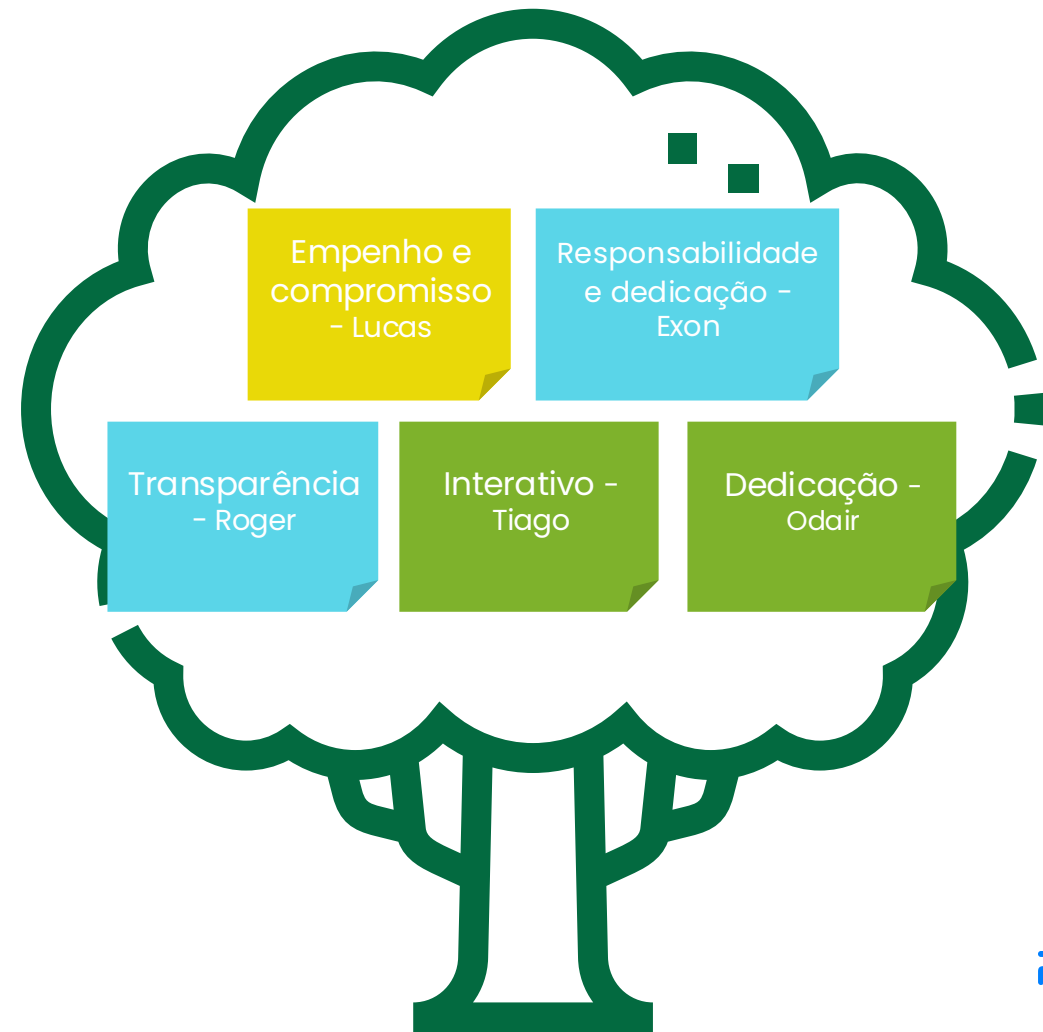
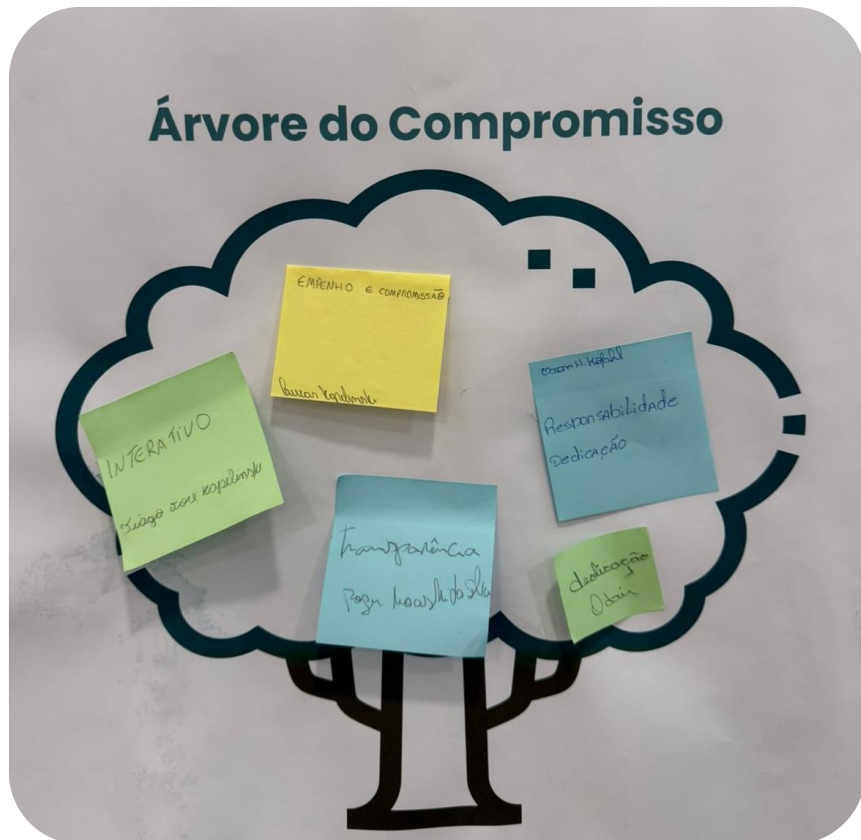
"EU ME COMPROMETO A..."



ÁRVORE DO COMPROMISSO - COORDENADORES

COMO LÍDER, O QUE VOCÊ VAI CULTIVAR?

"EU ME COMPROMETO A..."





O processo de Mentoring



**Simplicidade
e efetividade
em liderança.**



O **mentoring** possibilita um caminhar mais assertivo e tem a função de apoiar a jornada de desenvolvimento que acontece no exercício na liderança. Visando resultados consistentes, o nosso processo respeita a integralidade do ser humano que precisa estar bem e saudável física, psicológica e emocionalmente para que a liderança seja vivida de forma produtiva, consciente e equilibrada.



Processos apoiadores no **desenvolvimento humano**, na **ampliação de consciência** e, também, no **alcance de novas possibilidades** que poderão contribuir em uma execução efetiva de planos individuais e coletivos.

O PROCESSO.



RETROALIMENTAR

Feedback e Feedforward

CONHECER

o profissional

IDENTIFICAR NECESSIDADES

individuais e de contexto

ACOMPANHAR E APOIAR

EXPERIMENTAR

ação

BUSCAR ESTRATÉGIAS (Plano)





**Coletivo e
individual**

**O PROCESSO
DE DESENVOLVIMENTO.**



Anote tudo que considerar importante para o aprofundamento nas reuniões individuais.



DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES

Pilares para do processo de desenvolvimento

Coragem

Para fazer mudanças

1

Humildade

Para admitir que precisa mudar

2

Adaptabilidade

Para continuar se desenvolvendo e aprendendo em um mundo em constantes mudanças.

4

3

Disciplina

Para fazer o que você disse que faria para mudar.



Alguns fatores de influência.



Necessidades Humanas



Funções Cerebrais



Ambiente

Dúvidas?

The image features four vibrant blue and yellow macaws perched on a network of thin, light-colored tree branches. The birds are positioned at various heights and angles, with one at the top left, two in the middle, and one at the bottom right. The background is a solid, muted teal color. The text 'Papéis e responsabilidades da liderança' is overlaid in white, bold, sans-serif font across the lower half of the image.

Papéis e responsabilidades da liderança

O que é liderança?

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



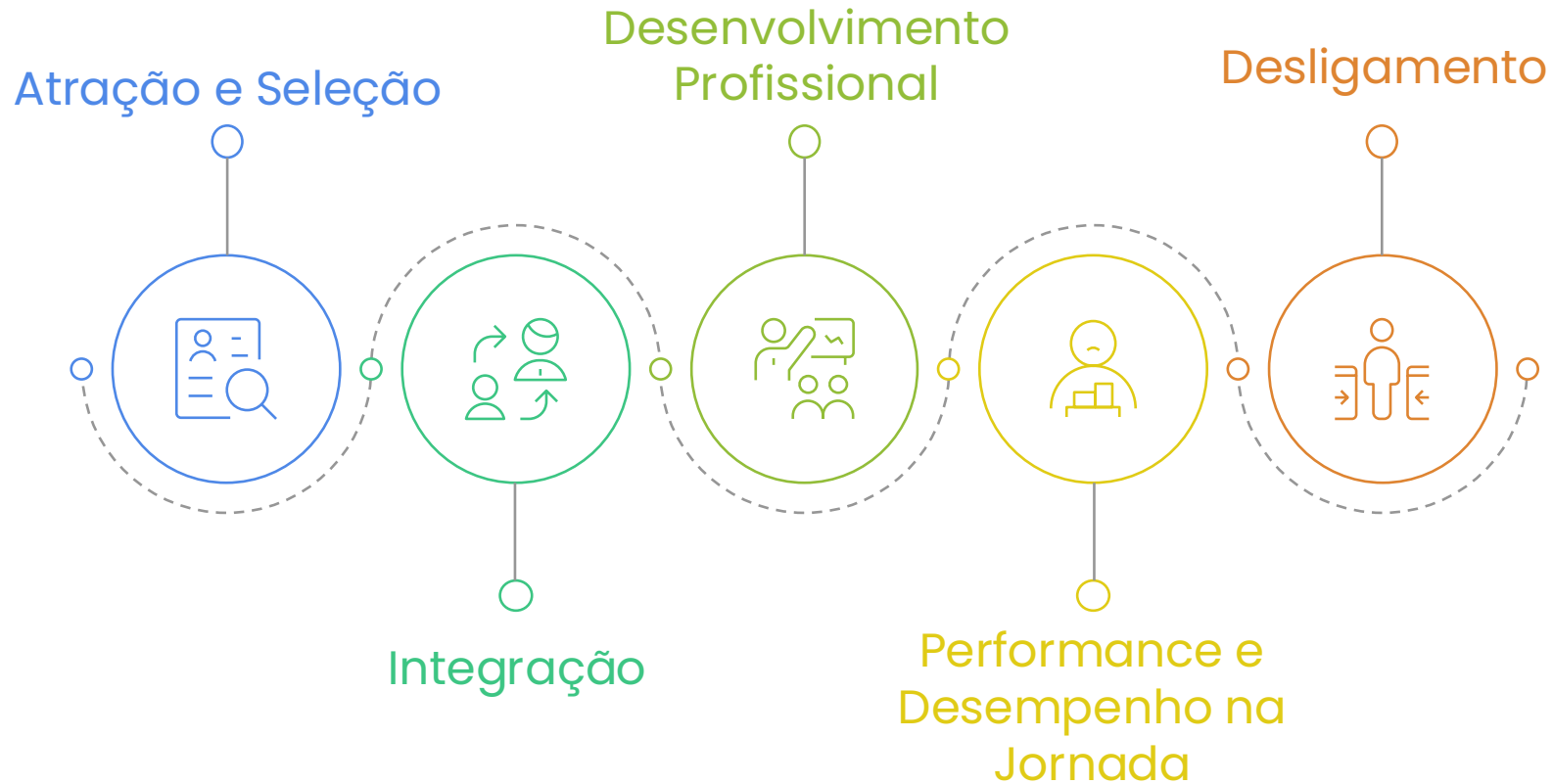
Líder Desenvolvedor

O Líder Desenvolvedor estimula seus colaboradores a **ampliarem** a consciência e direciona-os a fim de alinhar os objetivos profissionais e da organização, possibilita a reflexão sobre os papéis e responsabilidades e influencia a evolução intencional.

PREMISSAS BÁSICAS | PROFISSIONAIS

- **Institucional** | Zelar pela imagem e reputação da organização
- **Resultados** | Entregáveis - resultados consistentes
- **Gestão** | Métodos, ferramentas, rituais para assegurar os resultados
- **Liderança** - Como influencia, inspira e reflete os valores e propósito organizacional
| Conexão de pessoa para pessoas
- **Autoliderança e autocuidado** | Recarregar as energias, equilibrar os papéis na vida.

A Jornada do Colaborador



A Jornada do Colaborador

Envolve todas as Experiências do Colaborador com a organização

A experiência do colaborador ocorre a cada interação com a empresa, abrangendo tudo o que é observado, sentido e pensado pelas pessoas, **antes, durante e depois** de sua entrada na organização.



O QUE ESPERAR...



COLABORADOR



LÍDERES



EMPRESA

“Seja o protagonista da sua carreira
conhecendo a si mesmo, gerenciando
suas escolhas em direção aos futuros
possíveis e buscando por
oportunidades que possibilitem que
você **viva seu propósito diariamente**”

**Reflexão
Interna**

**Exploração
Externa**



**Futuros
Possíveis**

Consciência



COLABORADOR



EMPRESA



LÍDERES

Dá suporte por meio de processos, práticas e ferramentas que **fortaleçam o protagonismo**, um ambiente de aprendizado contínuo proporcionando experiências significativas ao longo da jornada do colaborador na organização.

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES



LÍDERES



EMPRESA

Seja um líder desenvolvedor que é **responsável por apoiar o time** provendo experiências, realizando diálogos de carreira significativos que favoreçam o **aprendizado contínuo**, a confiança e a autonomia.

- Assume vulnerabilidades;
- Prioriza agenda de gestão de pessoas;
- Não interfere, faz diálogos, conecta performance, feedback com desenvolvimento;
- Estimula o desenvolvimento e aprendizagem;
- Garante a livre movimentação.

No eclass!

VÍDEO

Liderança

Trecho do filme: Chamas da Vingança.



ATIVIDADE



ATIVIDADE

Em duplas...

QUAIS OS PRINCIPAIS ENSINAMENTOS DO VÍDEO TE CHAMARAM ATENÇÃO?

O QUE VOCÊ PODE COMEÇAR A PRATICAR MAIS PARA SER UM LÍDER DESENVOLVEDOR?

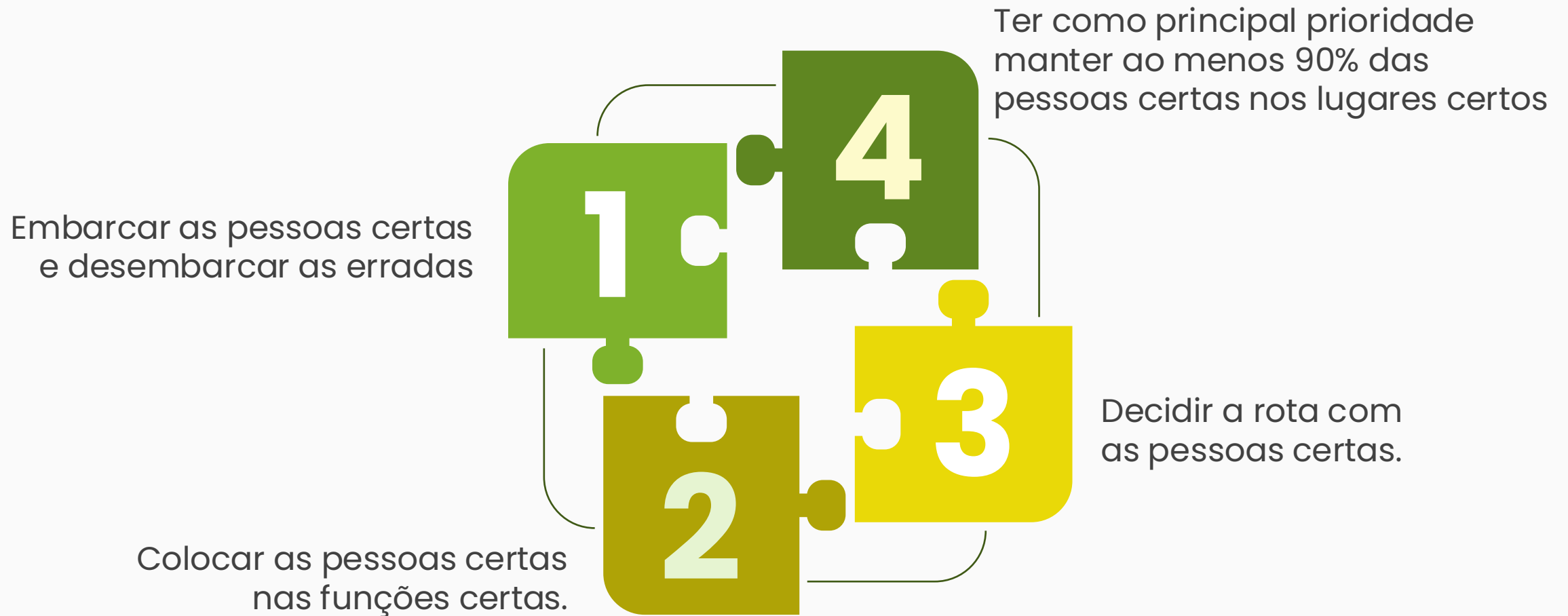
O QUE É GESTÃO DA SINGULARIDADE?

É a capacidade que uma organização e seus gestores têm de maximizar seus resultados por meio da **melhoria de performance e inovação de sua equipe, construindo estratégias distintas para talentos em níveis diferentes de performance, engajamento e conhecimento.**

É um modelo evoluído de gerenciamento de gestores e equipes de alto desempenho, **que define com mais profissionalismo e precisão o desenvolvimento, a mobilização e a retenção de seus talentos.**

A gestão da singularidade utiliza como princípio a máxima de Aristóteles, que consiste no conceito de conseguir oferecer o **recurso certo para a pessoa certa, no momento certo, pelo motivo certo e da maneira certa.**

Segundo Jim Collins, o líder deve ter quatro grandes desafios para atingir a performance:



No eclass!

VÍDEO

Gestão da Singularidade



RODA DE CONVERSA

Tema: Gestão da Singularidade

4 blocos de discussão



PERGUNTAS DISPARADORAS

A gestão da singularidade

1. Em qual era você se percebe como líder?
2. Você tem tratado seu colaborador como sujeito?

PERGUNTAS DISPARADORAS

Os erros mais comuns

1. Quais pontos chamaram mais a sua atenção?
2. Quais são as oportunidades de melhoria na sua liderança e gestão?



PERGUNTAS DISPARADORAS

Os benefícios da gestão da singularidade

1. Quais são as oportunidades de aplicar a gestão da singularidade em seu time e na empresa?



PERGUNTAS DISPARADORAS

O papel do gestor moderno

1. Quais seus maiores desafios e oportunidades para atuar como um gestor moderno (líder de si)?



O IMPACTO DA GESTÃO DA SINGULARIDADE

Na prática, percebe-se melhoria em 3 indicadores:

3

Melhoria do **índice de retenção e incorporação** do conhecimento estratégico.

A gestão da singularidade **promove um impacto eficaz no conhecimento**, principalmente nas áreas de transmissão e incorporação das competências essenciais.

HABILIDADES E COMPORTAMENTOS IMPORTANTES PARA A SINGULARIDADE

1 Possui **autoconhecimento** em constante evolução para que possa atuar como **protagonista**.

2 Tem **maturidade** para administrar suas emoções e seus pensamentos para que seus **comportamentos sejam assertivos**.

3 **Atua como Líder desenvolvedor:** tendo uma comunicação assertiva e acompanhando através de feedback.



O LÍDER DESENVOLVEDOR

Seja um líder desenvolvedor que é responsável por apoiar o time provendo experiências realizando diálogos de carreira significativos que favoreçam o aprendizado contínuo, a confiança e a autonomia.

DIÁLOGOS DE DESENVOLVIMENTO COMO ESTRATÉGIA PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS

Os diálogos de desenvolvimento são um poderoso processo de gestão e desenvolvimento de pessoas.

Os diálogos de desenvolvimento podem ser utilizados para:

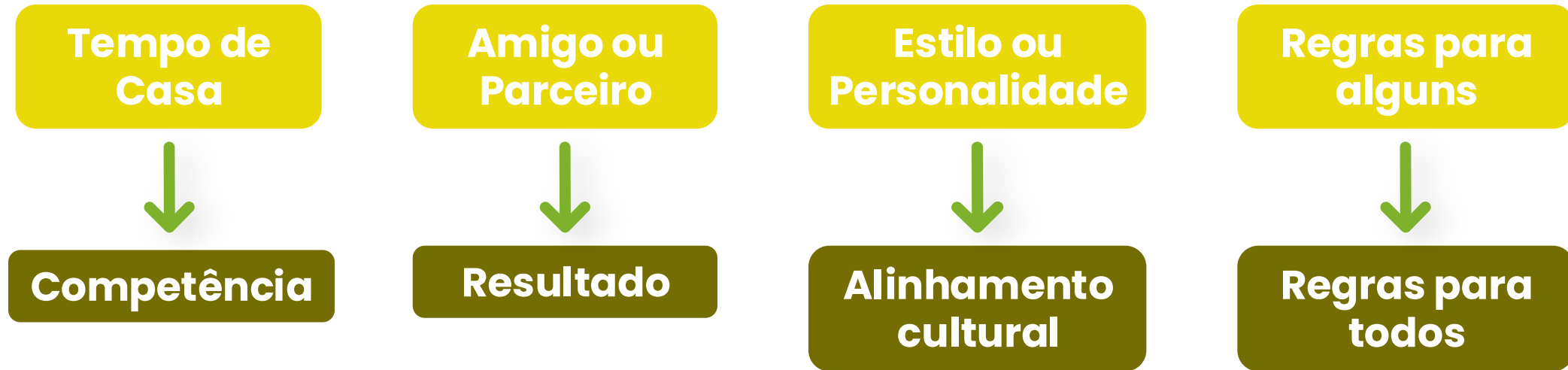
- Para maximizar o desempenho.
- Para direcionar as ações.
- Para desenvolver pessoas.
- Para estimular um processo de mudança.

O que acontece quando não há diálogos de desenvolvimento:

- Não há direcionamento.
- Corremos o risco de ter pessoas que acreditam estar no caminho certo quando não estão.
- As pessoas são pegadas de surpresa.

TRANSIÇÃO DE PARADIGMAS

Critérios de performance, Competência e Valores



TRANSIÇÃO DE PARADIGMAS

Critérios de performance, Competência e Valores

Interesses pessoais acima do propósito da empresa



Alinhamento empresa - profissionais

Proteção da baixa performance / Ações indevidas



Fomenta maturidade, justiça e alta performance

Potencialize a maturidade

Trate igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades.

Aristóteles

Maturidade:

- Conhecimento Explícito (sistematizado/processos/transmitido)
- +
- Conhecimento Tácito (experiência)

Maturidade da equipe



Os fatores que interferem na velocidade da evolução da maturidade:

Perfil

Disposição

Aprendizagem



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

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



Diferença entre Tarefa, Responsabilidade e Entregável

Tarefa

O que é: Atividade específica, pontual, que faz parte de um processo maior.

Características: curta, operacional, geralmente de execução individual.

Exemplo: “Preencher planilha de indicadores”, “Agendar reunião com cliente”.

Responsabilidade

O que é: Campo de atuação ou obrigação contínua atribuída a alguém..

Características: envolve papel e autoridade; é mais ampla que uma tarefa..

Exemplo: “Responsável pelo acompanhamento dos indicadores da equipe”, “Responsável pela gestão do relacionamento com clientes”..

Entregável

O que é: Resultado final esperado, com valor agregado, que pode ser medido e validado.

Características: tem prazo, qualidade e impacto claros; é o que justifica o esforço das tarefas e responsabilidades.

Exemplo: “Relatório de indicadores do mês consolidado e validado”, “Plano estratégico de relacionamento entregue ao cliente”.

ATIVIDADE



ATIVIDADE - 1º PARTE

PAPEL DO GERENTE

CONSTRUÇÃO CONJUNTA – QUAIS AS PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES E ENTREGÁVEIS DO GERENTE DE UNIDADE

APRESENTAR A DESCRIÇÃO DO CARGO x AS RESPOSTAS E CALIBRAR

ATIVIDADE

RAIO X DA EQUIPE

CANVAS DA EQUIPE – PREENCHIMENTO INDIVIDUAL COM POSSIBILIDADE DE TIRAR DÚVIDAS NO COLETIVO

**COLOCAR LIDERADOS DIRETOS
PRINCIPAL RESPONSABILIDADE
PRINCIPAL ENTREGÁVEL**

COMPETÊNCIAS DESEJADAS

ATIVIDADE

CANVAS EQUIPE

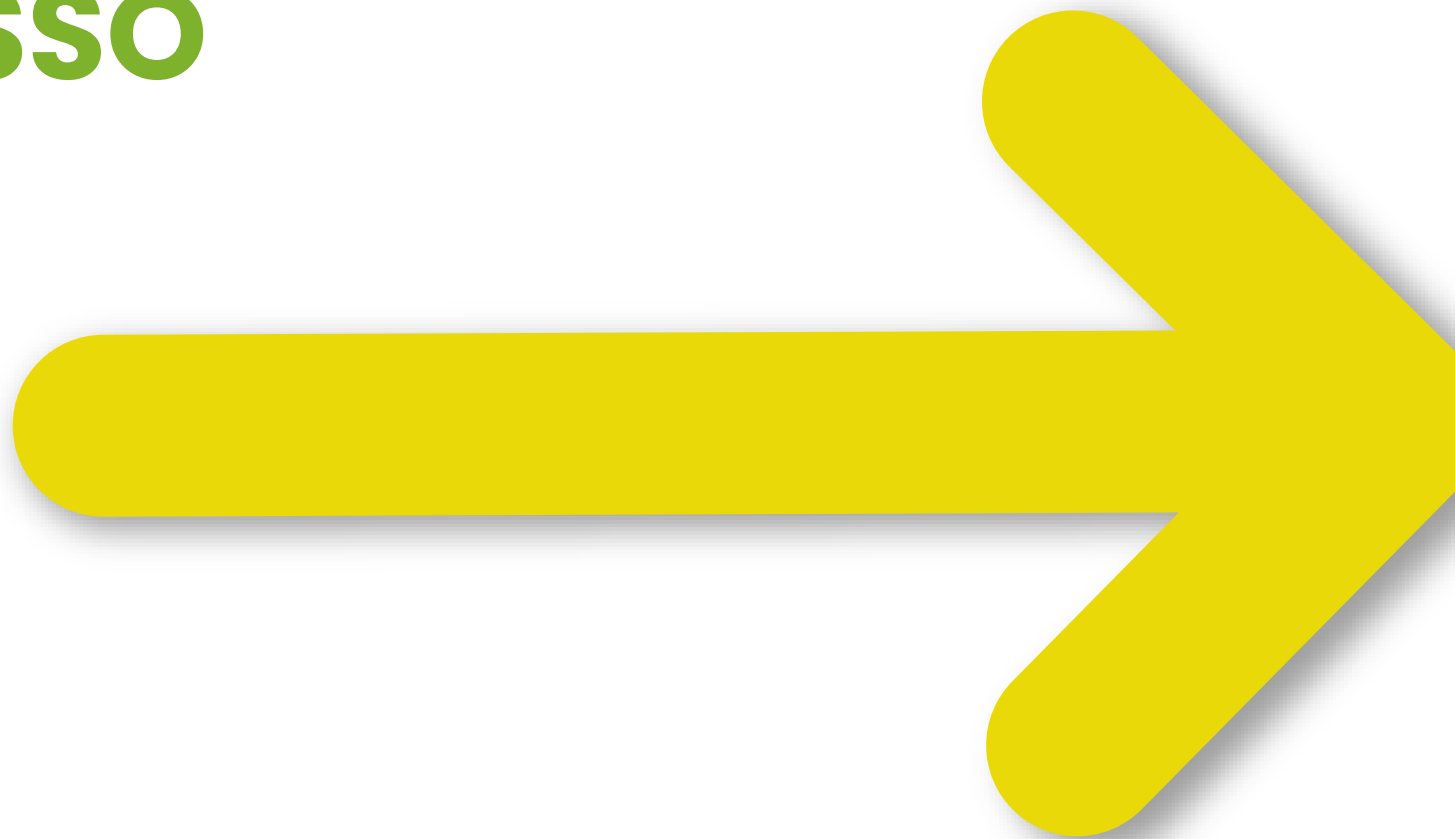
NOME LIDERADO

PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES

PRINCIPAIS ENTREGÁVEIS

COMPETÊNCIAS DESEJADAS

**COMO VOCÊS ESTÃO
SAINDO DO NOSSO
ENCONTRO?**



OBRIGADA!

PELA CONFIANÇA