

ACADEMIA *de*
TALENTOS
NADIANA



A Jornada da liderança

Módulo 1: Autoconhecimento para autoliderança

Somos a

P25

A P2B

Alta performance pela conexão das pessoas com o propósito organizacional

NOSSOS VALORES

- ✓ Transparência
- ✓ Confiança
- ✓ Inovação
- ✓ Congruência
- ✓ Singularidade
- ✓ Prosperidade

PROPÓSITO

Cliente

Facilitar as estratégias de crescimento do negócio por meio do potencial humano, visando a perenidade, levando inovação, excelência e consistência nos resultados.

Sociedade

Maximizar o potencial humano para preencher as lacunas sociais, do desenvolvimento pessoal e profissional, transformando as relações de trabalho.

Pessoas

Provocar as pessoas a atuarem com elevado nível de consciência e construírem sua prosperidade, com ética, empatia e compaixão.

NOSSO SONHO GRANDE

Desenvolver 1 milhão de pessoas.

ATUAÇÃO

Com uma presença estabelecida em todo o Brasil, atendemos clientes em todas as regiões do país.

Nossa abordagem personalizada nos permite adaptar soluções e metodologias às necessidades específicas de cada cliente, independentemente de sua localização geográfica.



A Jornada da liderança



Quarta-feira

29.04

1º Módulo - 8h
Autoconhecimento para
Autoliderança
08h às 17h

Quinta-feira

30.04

2º Módulo - 8h
Cultura
08h às 17h

Sexta-feira

22.05

3º Módulo - 8h
A agenda da liderança
08h às 17h

Sexta-feira

19.06

4º Módulo - 8h
Comunicação e Feedback
08h às 12h

Quinta-feira

03.09

5º Módulo - 8h
Liderança Desenvolvedora
15h às 19h

Sexta-feira

04.09

EVENTO SEMEAR
15h às 19h



A Jornada da liderança

Módulo 1: Autoconhecimento para autoliderança

A woman with long dark hair in a ponytail, wearing a light-colored baseball cap and a blue denim shirt, is shown in profile, looking towards the right. The background is a blurred field of tall grass or crops under a clear sky. The entire image has a light teal overlay.

AUTOCONHECIMENTO

Autoliderança

Workshop: A Jornada da liderança

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.



CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- Líder de Si: autoconhecimento;
- Formação Humana;
- Comportamento humano;
- Plano de Ação – Líder de Si
- Pipeline da Liderança;
- Premissa da liderança;
- Plano de Ação – líder;
- Atividade em grupo.



A corkboard with a green textured background. There are six sticky notes of various colors: a light grey one at the top left, a light green one at the top middle, a light blue one at the top right, a teal one at the bottom left, a light blue one at the bottom middle, and a darker teal one at the bottom right. Each sticky note is pinned with a small, colorful pushpin. On the right side, there is a large, dark teal graphic element that looks like a stylized letter 'C' or a large circular shape with a hole in the center, partially overlapping the light blue sticky note.

**COMO VOCÊ ESTÁ CHEGANDO
NO NOSSO ENCONTRO?**



LÍDER DE SI

ESTAMOS VIVENDO UM PROCESSO DE:

- letramento **digital**;
- letramento **emocional**;
- letramento **humano**.





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

Vamos exercitar o:

- **Olhar para compreender e não para julgar;**
 - Ex.: Um participante faz uma pergunta que você considera desnecessária. Em vez de ironizar, fazer piadas, você busca entender o que levou ele a pensar dessa forma e oferece um olhar curioso diante da fala da pessoa criando um ambiente de aprendizado.
- **Valorizar os aspectos em comum;**
 - Ex.: Um colega tem um pensamento diferente do seu, vocês possuem visão de mundo diferente. Ainda assim temos algo em comum: escolhemos a mesma empresa para trabalhar, queremos estar bem... então o foco passa a ser o que temos em comum e a oportunidade de crescer com as diferenças. Aqui exercitamos a empatia.
- **Deixar aflorar o que existe de mais valioso em cada um.**
 - Ex: Um colega está com dificuldade de entender algo ou executar uma atividade. Ao invés de criticar as falhas ou as dificuldades de alguém, apoiamos as pessoas a fazer melhor, podemos somar e complementar alguma habilidade que falta e exercitar o olhar para as coisas que ele faz bem.

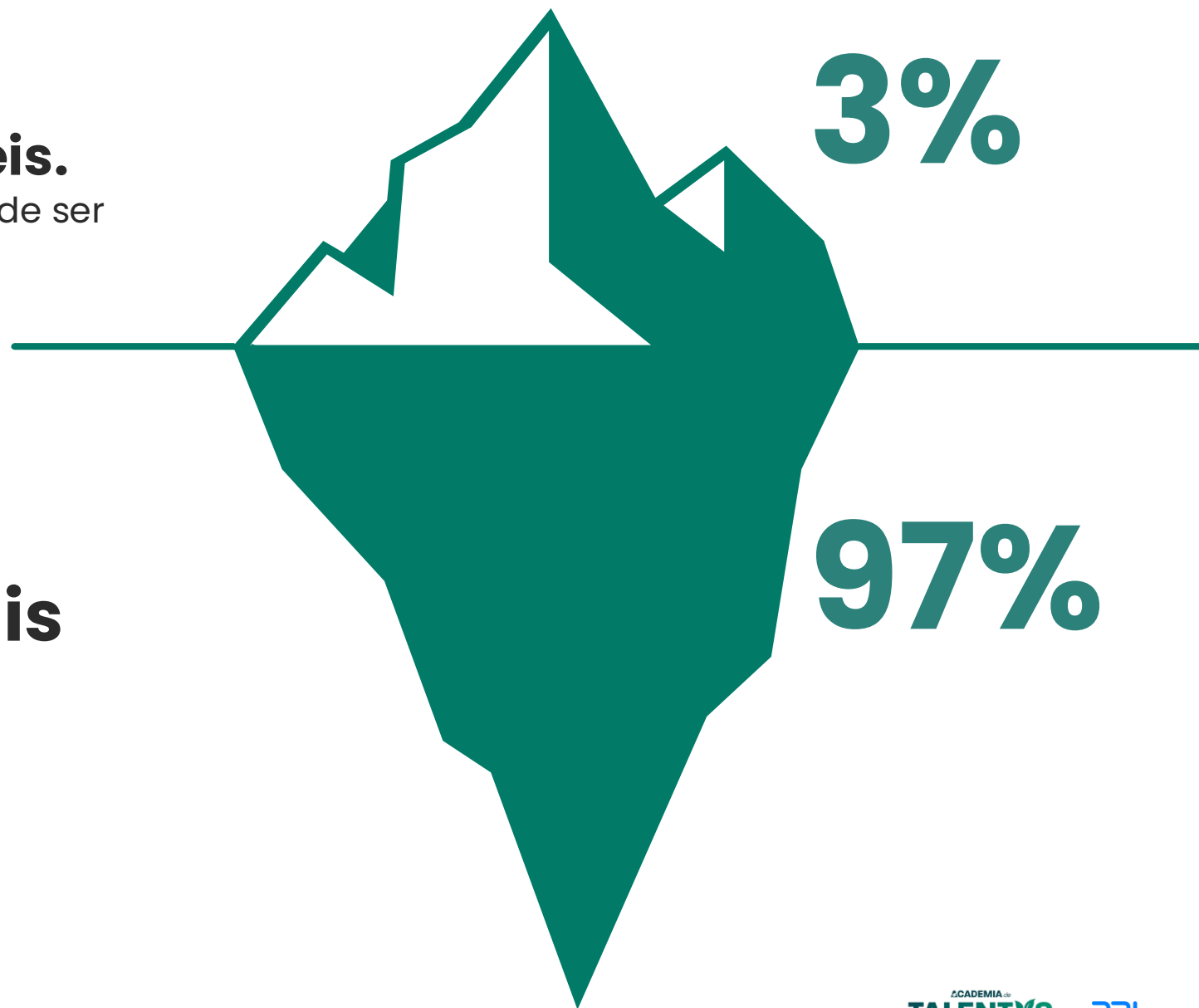
AUTOCONHECIMENTO

Comportamentos são visíveis.

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

Pensamentos
Memórias emocionais
Sentimentos
Crenças
Valores

...



Necessidades Humanas

Por Willian Schultz

1 Inclusão (Necessidade de Pertencimento)

- Desejo de ser aceito e **fazer parte** de um grupo.

2 Controle (Necessidade de Influência e Autonomia)

- Necessidade de sentir que tem **controle** sobre sua própria vida e decisões.

3 Afeição (Necessidade de Conexão e Reconhecimento)

- Desejo de criar vínculos significativos e ser valorizado.



FIRO – Fundamental Interpersonal Relations Orientation



FORMAÇÃO HUMANA

FORMAÇÃO HUMANA (bio, psico, social)

Software
Aspectos psicológicos, de aprendizagem e circunstanciais (50% em média)

Ambiente

Personalidade

Valores

Hábitos

Habilidades

Dimensão psíquica.

Os valores se tornam a lente e são compreendidos como o "sucesso".

Fortalecem as conexões neurais e se tornam estruturantes e influenciando os pensamentos.

O que precisamos saber fazer, como: lidar com pessoas; planejar; calcular; comunicar... Pode ser aprendida.

Toda essa estrutura funcionando no ambiente, sendo este compatível ou não. Adaptabilidade individual ou coletiva; mudança...

TEMPERAMENTO - Biologia, genética, epigenética... (hardware)

Inclui genética, epigenética e temperamento, formando a base física que influencia comportamentos e reações humanas.

COMPETÊNCIAS DE VIDA PELA PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA

ENTUSIASMO

Viver com entusiasmo e demonstrar desejo em explorar a vida. Pulsão de vida, energia, intensidade e vontade de viver. Elevado nível de envolvimento, engajamento, prontidão.

Extremo baixo: falta de interesse, apatia.
Extremo alto: iniciativas sem consistência.

AUTONOMIA

Desejo e busca por autonomia. Querer fazer suas próprias escolhas. Ter habilidade de propor soluções. Ser proativo. Agir com autoconfiança e antecipação.

Extremo baixo: dependência.
Extremo alto: independência total.

COMPETÊNCIAS DE VIDA PELA PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA

HABILIDADE INTERPESSOAL

Inteligência emocional, empatia, traquejo com pessoas, diplomacia, habilidade de interação social. Fazer uma boa leitura das pessoas, situações e ambientes. Viver bem a vida e conviver em harmonia.

Extremo baixo: Falta autoconhecimento.

Extremo alto: agradar demais.

GARRA (relação com erro)

Enfrentar o aprendizado. Tentar mais. Desenvolver resiliência. Tolerância ao erro para suportar aprendizagens complexas.

Extremo baixo: desiste antes de tentar.

Extremo alto: obsessivo, não consegue relaxar.

COMPETÊNCIAS DE VIDA PELA PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA

FRUSTRAÇÃO E FLEXIBILIDADE

Adaptabilidade como uma atitude diante da vida. Não ficar atolado na frustração. Buscar alternativas. Substituir o objeto perdido por algo equivalente.

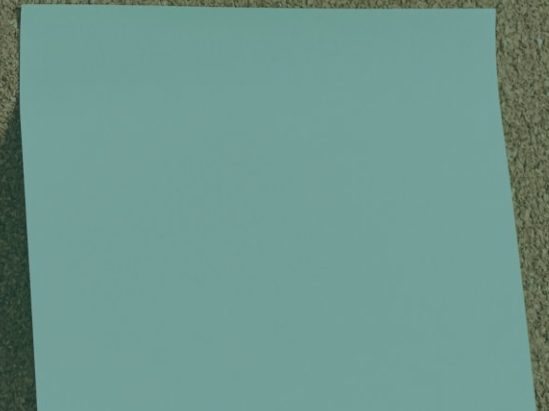
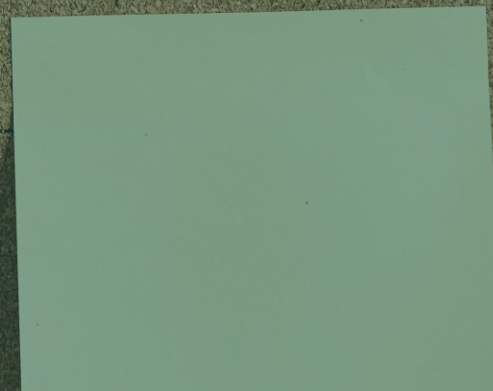
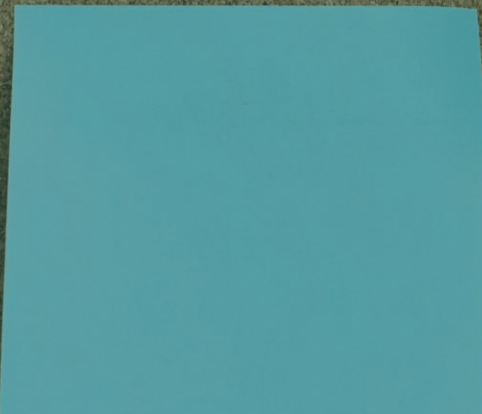
Extremo baixo: lamuriar sem buscar alternativa.
Extremo alto: abrir mão de tudo e faltar consistência.

PLANEJAMENTO E EXECUÇÃO

Conter o impulso de satisfação imediata para alcançar algo melhor e maior. Analisar a situação e decidir pelo melhor, sem impulsividade e precipitação.

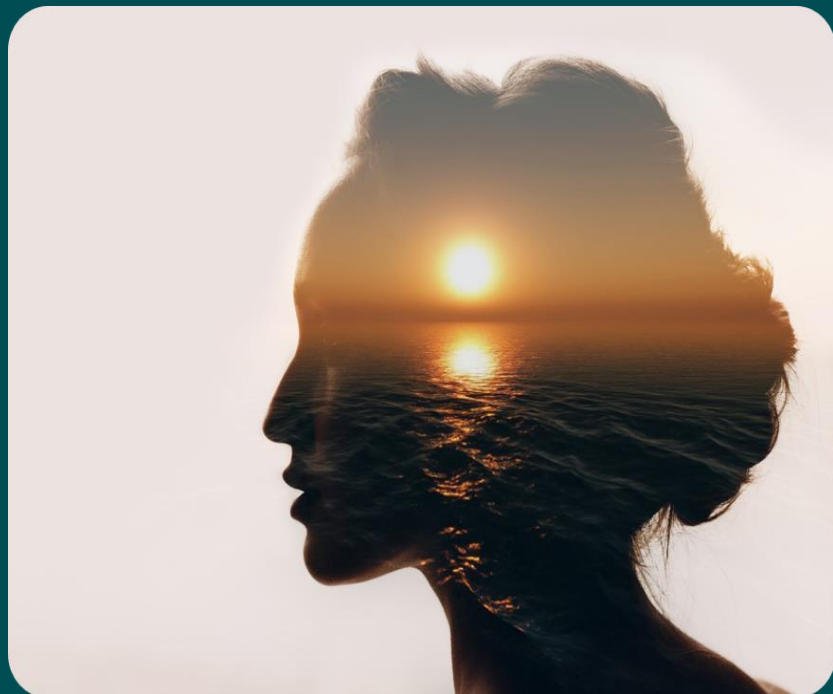
Extremo baixo: impulsividade, imediatismo.
Extremo alto: A vida em uma planilha. A vida fica sem graça sem, no extremo controle, sem nenhuma dose “desordem” espontânea.

ATIVIDADE



ATIVIDADE

Competências/aptidões de vida Competências vitais para lidar com a vida.					
Entusiasmo	Autonomia	Habilidade interpessoal	Garra (relação com erro)	Frustração e flexibilidade	Planejamento e execução
<p>Viver com entusiasmo e demonstrar desejo em explorar a vida. Pulsão de vida, energia, intensidade e vontade de viver. Elevado nível de envolvimento, engajamento, prontidão.</p> <p>Extremo baixo: falta de interesse, apatia. Extremo alto: iniciativas sem consistência.</p>	<p>Desejo e busca por autonomia. Querer fazer suas próprias escolhas. Ter habilidade de propor soluções. Ser proativo. Agir com autoconfiança e antecipação.</p> <p>Extremo baixo: dependência. Extremo alto: independência total.</p>	<p>Inteligência emocional, empatia, traquejo com pessoas, diplomacia, habilidade de interação social. Fazer uma boa leitura das pessoas, situações e ambientes. Viver bem a vida e conviver em harmonia.</p> <p>Extremo baixo: Falta autoconhecimento. Extremo alto: agradar demais.</p>	<p>Enfrentar o aprendizado. Tentar mais. Desenvolver resiliência. Tolerância ao erro para suportar aprendizagens complexas.</p> <p>Extremo baixo: desiste antes de tentar. Extremo alto: obsessivo, não consegue relaxar.</p>	<p>Adaptabilidade como uma atitude diante da vida. Não ficar atolado na frustração. Buscar alternativas. Substituir o objeto perdido por algo equivalente.</p> <p>Extremo baixo: lamuriar sem buscar alternativa. Extremo alto: abrir mão de tudo e faltar consistência.</p>	<p>Conter o impulso de satisfação imediata para alcançar algo melhor e maior. Analisar a situação e decidir pelo melhor, sem impulsividade e precipitação.</p> <p>Extremo baixo: impulsividade, imediatismo. Extremo alto: A vida em uma planilha. A vida fica sem graça sem, no extremo controle, sem nenhuma dose "desordem" espontânea.</p>
Extremado baixo	Extremado baixo	Extremado baixo	Extremado baixo	Extremado baixo	Extremado baixo
Insuficiente	Insuficiente	Insuficiente	Insuficiente	Insuficiente	Insuficiente
Suficiente	Suficiente	Suficiente	Suficiente	Suficiente	Suficiente
Destacado	Destacado	Destacado	Destacado	Destacado	Destacado
Extremado alto	Extremado alto	Extremado alto	Extremado alto	Extremado alto	Extremado alto



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.



LÍDER DE SI

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**.

A woman with long dark hair in a ponytail, wearing a light-colored baseball cap and a blue denim shirt, is shown in profile, looking towards the right. The background is a blurred field of tall grass or crops under a clear sky. The entire image has a light teal overlay.

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

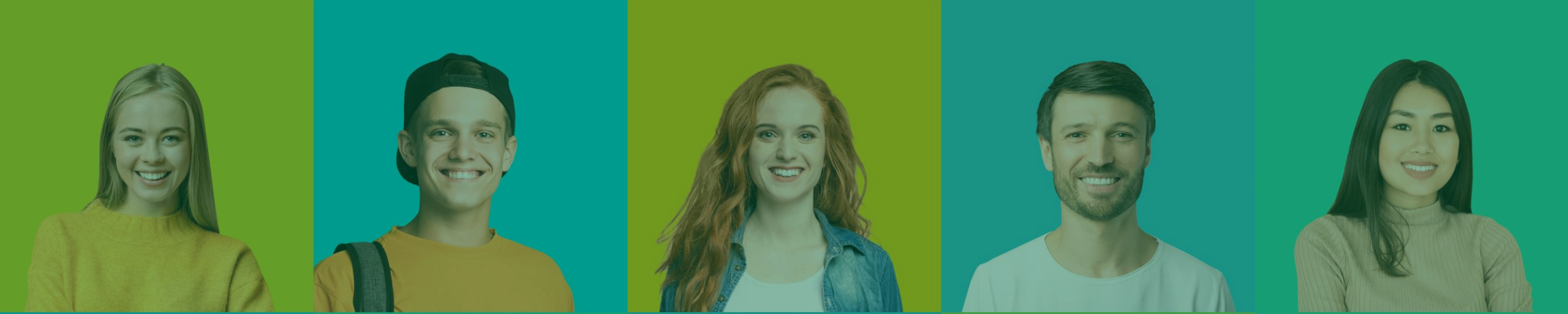
Disponível no eClass!

VÍDEO

Autoliderança

Por: Gilberto de Souza





COMPORTAMENTO HUMANO



O que é Comportamento?

**São respostas observáveis
(ações, falas, escrita etc.)
dadas aos estímulos
internos e externos.**

ESTILOS COMPORTAMENTAIS

Somo singulares

Todos temos um pouco dos 4 estilos comportamentais



Executor
Resultado
Agilidade
Autonomia



Comunicador
Conexão
Relacionamento
Reconhecimento



Planejador
Segurança
Harmonia
Linearidade



Analista
Qualidade
Profundidade
Organização

CARACTERÍSTICAS



Seguro de si

Ousado – Ativo – Rápido



Voltado para processos

Racional – Lógico – Questionador

Voltado para pessoas

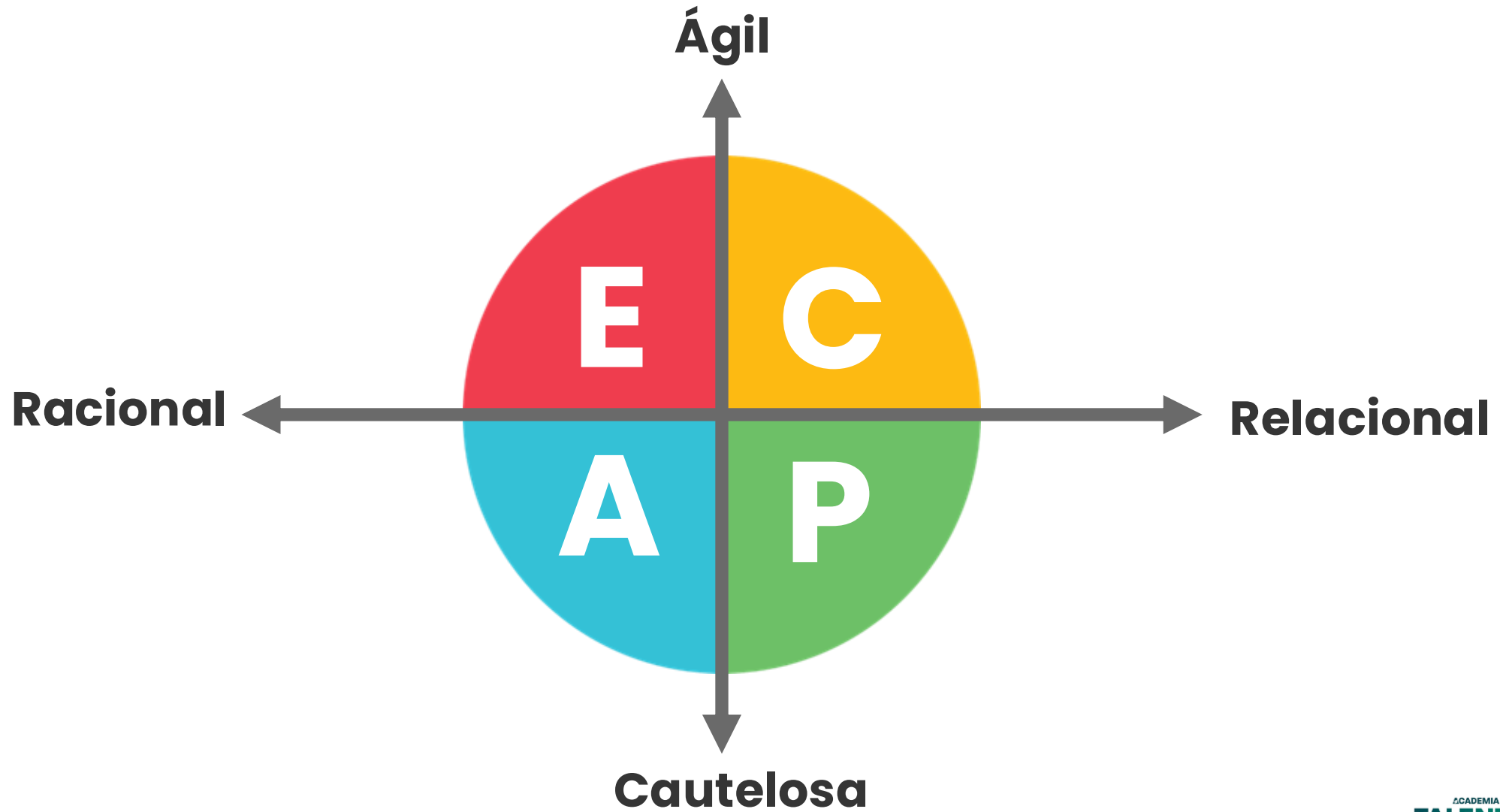
Tolerante – Receptível – Harmonioso

Cauteloso

Calmo – Atencioso – Moderado

E quando são perfis opostos na composição?

TOMADA DE DECISÃO





SINGULARIDADE



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.**

Complementariedade que potencializa os resultados!

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



Disponível no eClass!

VÍDEO

O que é o Agronegócio?

Por: Doutor Agro – Marcos Fava Neves

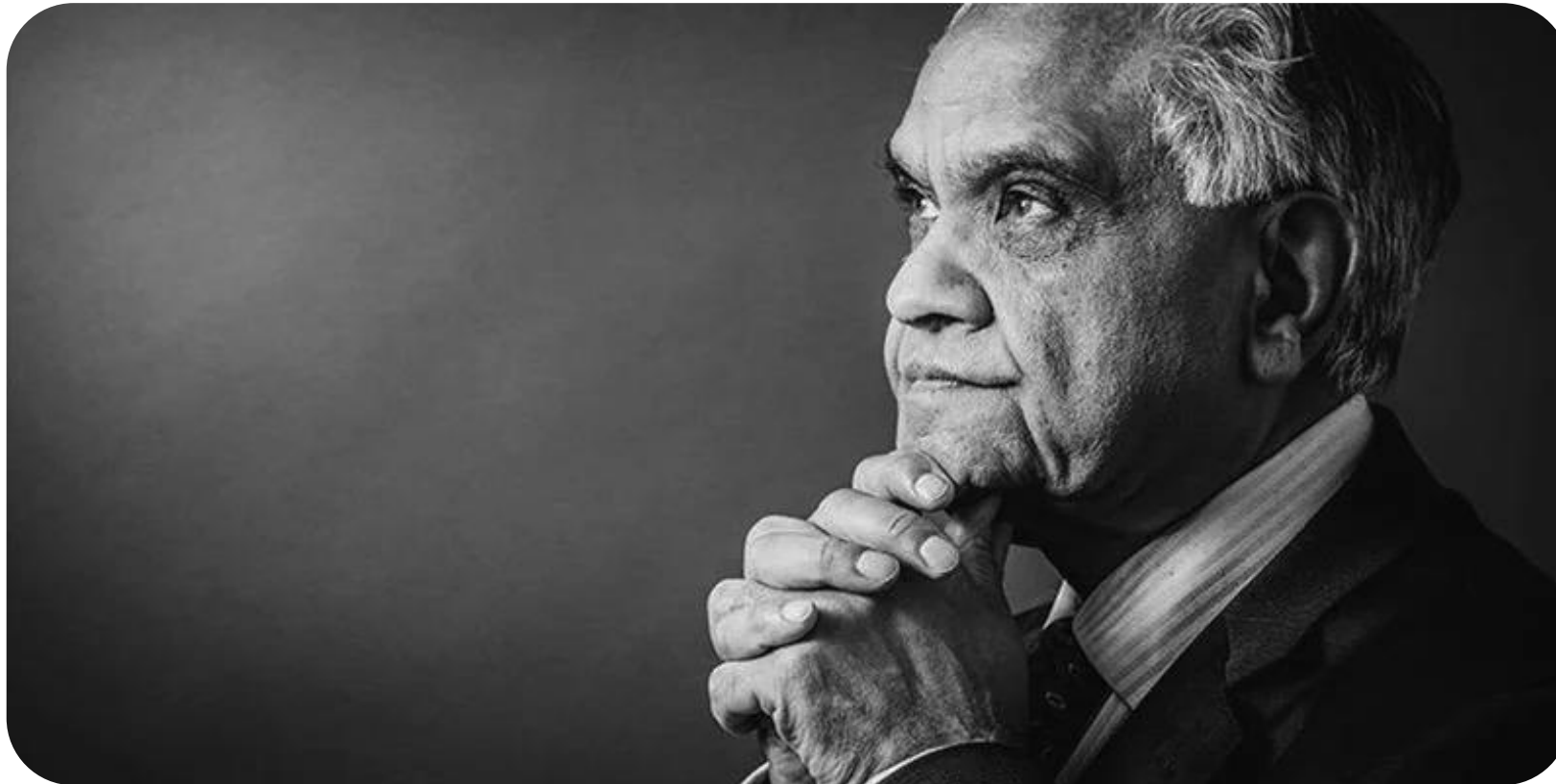




LIDERANÇ

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

O FLUXO DA LIDERANÇA POR RAM CHARAN

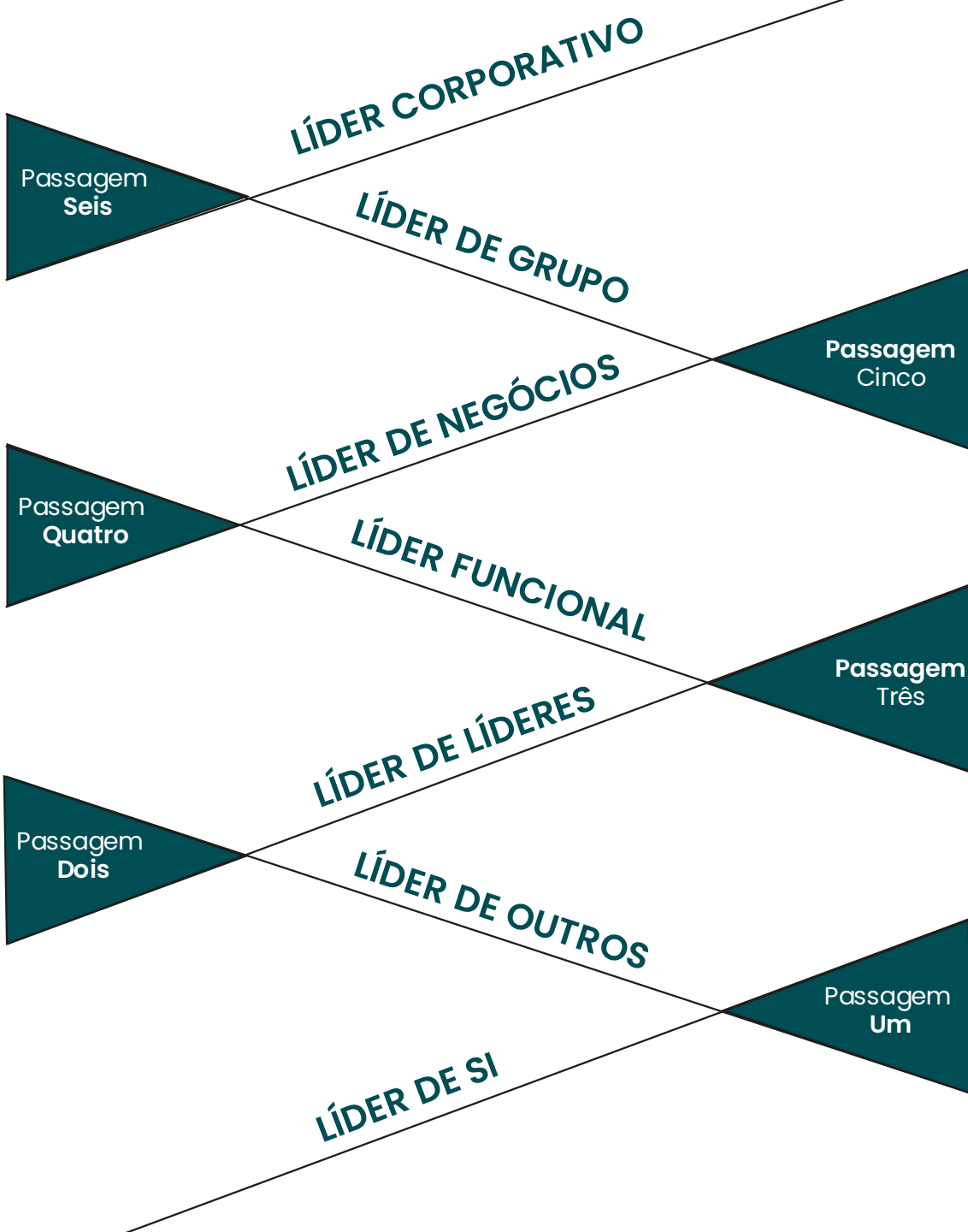


O Pipeline da Liderança, de Ram Charan, descreve seis transições cruciais no desenvolvimento de líderes:

O FLUXO DA LIDERANÇA POR RAM CHARAN:

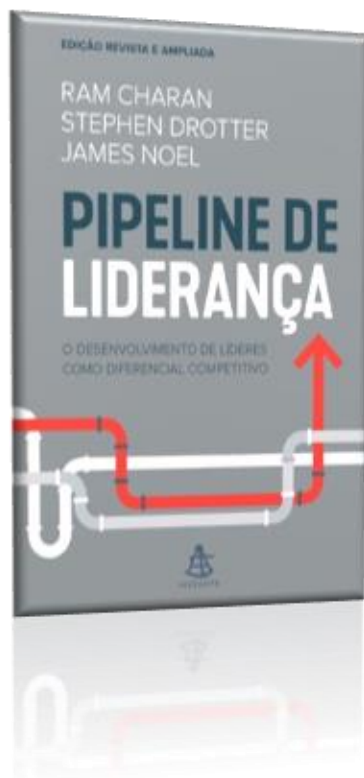
- **De Liderado para Líder de Si Mesmo** – Adquirir autodisciplina, responsabilidade e habilidades técnicas essenciais.
- **De Líder de Si Mesmo para Líder de Outros** – Aprender a delegar, desenvolver equipes e priorizar resultados coletivos.
- **De Líder de Outros para Líder de Líderes** – Focar no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





As passagens da liderança

O FLUXO DE LIDERANÇA: A ROTA PARA FORMAR GRANDES LÍDERES



É o caminho de desenvolvimento para se tornar um líder excepcional em diversas áreas da carreira.



Cada uma dessas etapas representa um desafio e um conjunto de habilidades únicas que se complementam para moldar líderes verdadeiramente eficazes.

Líder de Si & Líder de Outros & Líder de Líderes

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



Habilidades

Líder de si

- Domínio técnico
- Trabalho em equipe
- Adequada utilização de sistemas e recursos disponíveis

Líder de outros

- Planejamento
- Formação/seleção de equipe
- Delegação
- Gestão de desempenho
- Mentoria, Coaching, feedback, feedforward..
- Gestão de recursos

Líder de líderes

- Relação com as partes interessadas (*stakeholders*)
- Gestão de Performance dos líderes/áreas
- Fortalecimento da capacidade estratégica
- Gestão de riscos



Gerenciamento de Tempo

Líder de si

- Disciplina e autoliderança
- Cumprimento de prazos – curtos – mantendo a qualidade

Líder de outros

- Planejamento anual
- Gestão de prioridades
- Cadência e agilidade na comunicação com outras áreas
- Agendas individuais e coletivas com a equipe

Líder de líderes

- Desdobrar o Planejamento Estratégico
- Implementar o planejamento tático e operacional (2 a 3 anos)
- Prestar contas (planejado x realizado)
- Disponibilizar informações aos líderes para o planejamento estratégico
- Criar conexão entre as áreas



Valores profissionais

Líder de si

- Gerar resultado por meio do seu empenho
- Trabalho de qualidade
- Incorporação dos valores da empresa

Líder de outros

- Resultado por meio das pessoas
- Sucesso dos liderados
- Viver e ensinar os valores organizacionais
- Sucesso da área
- Gestão e liderança

Líder de líderes

- Resultado por meio das lideranças
- Sucesso na cadeia de valor
- Lidar com ambiguidade
- Liderar com base em valores

O FLUXO DA LIDERANÇA NA FAZENDA – EXEMPLO

1. De Operador para líder de Si Mesmo

Exemplo: O operador que agora precisa organizar o próprio horário, cuidar do equipamento, cumprir metas diárias sem que ninguém fique em cima. Quando era só operador, ele só precisava seguir ordens. Ele precisa organizar a própria rotina, entregar resultados e ser responsável por si mesmo.

2. De Líder de Si para líder de outros

Exemplo: Coordenador de lavoura que precisa coordenar a equipe de colheita. Aqui o desafio é parar de fazer tudo com as próprias mãos. É ensinar, delegar, acompanhar. Se o trator quebrar, não é sair correndo pra consertar, é identificar quem resolve, treinar a equipe, e manter o ritmo da colheita.

3. De líder de outros para líder de líderes

Exemplo: O coordenador de produção que tem vários líderes de frente sob sua gestão. Agora o foco muda: você não treina só operadores, treina líderes. Precisa olhar o desempenho deles, dar feedback, garantir que eles saibam cuidar das próprias equipes. Se um líder de campo não está entregando, você não vai lá atravessá-lo e ocupar o lugar dele, vai desenvolver esse líder.

4. De Líder de líderes para Líder do Negócio

Exemplo: O gerente da fazenda. Aqui ele pensa no todo da cadeia de valor: planejamento de safras, insumos, resultados financeiros, e como os times de líderes estão conectados com isso. Já não é mais dia a dia da lavoura, é olhar para estratégia, melhoria contínua, inovação e fortalecimento do negócio em contexto mais amplo.

A close-up, blue-tinted photograph of two people shaking hands. The person on the left is wearing a light blue, long-sleeved button-down shirt. The person on the right is wearing a dark blue and white plaid shirt. The background is a soft, out-of-focus green, suggesting an outdoor setting. The overall mood is professional and collaborative.

LIDERAR

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

Liderança

Cadência e consistência



Premissas da Liderança

- **Institucional:** representa a organização com responsabilidade e maturidade, zela pela imagem, reputação, fortalece a marca e identifica oportunidades.
- **Resultados:** entrega resultados consistentes e sustentáveis ao longo do tempo.
- **Gestão:** utiliza ferramentas e boas práticas que asseguram o alcance dos resultados comprometidos.
- **Liderança:** faz conexões genuínas com as pessoas, influencia, mobiliza, engaja e cria vínculos.
- **Autoliderança:** equilibra os diferentes papéis da vida e busca fontes saudáveis de energia e inspiração.

Disponível no eClass!

VÍDEO

Liderança

Simon Sinek



- O que chamou a sua atenção no vídeo?
- Qual a mensagem mais importante para você, líder?

A large group of people, mostly young adults, are gathered together in a room. They are wearing blue t-shirts and are hugging each other, suggesting a celebratory or team-building event. In the background, there is a large blue wall with a white logo on the left and the text "workshop se me" on the right. The overall atmosphere is positive and collaborative.

JUNTOS SOMOS MELHORES!

OBRIGADA