

Curso

Liderança de Equipes

9, 16 e 22 de outubro 2015

Prof^a Ms. Flávia Mendes



Projeto Treinamento e Desenvolvimento de Liderança

OBJETIVO:

Mostrar como os líderes podem enfrentar as mudanças e romper modelos improdutivos de gestão. Aplicar exercícios de abertura de mente e de autoconhecimento.



Projeto Treinamento e Desenvolvimento de Liderança

PROGRAMA:

- A complexidade da mudança: a ruptura de modelos e novos paradigmas.
- Como podemos nos preparar para o novo
- Qual o papel do líder nas empresas e os estilos de liderança.
- Os 9 tipos de personalidade do *Eneagrama*.
- Quem são os líderes da ECA e como atuam?
- A importância de motivar e engajar sua equipe.
- Os hábitos de pessoas altamente eficazes
- O mapa da comunicação para a liderança
- Dinâmicas de autoconhecimento e exercícios aplicados de modelos comportamentais de abertura de mentes: o modelo dos seis chapéus.
- O Plano de Ações em Liderança



Vamos lembrar

Você tem se comunicado
de forma assertiva?

Sua liderança está
proativa?



Vamos lembrar

Na sua gestão do
tempo, as tarefas
mais urgentes
deixaram as tarefas
importantes de lado?



Vamos lembrar

A sua comunicação
construiu relações
ganha-ganha com
colegas, superiores e
subordinados?

Cenário atual: novos paradigmas



○ mundo estava repleto de:

- ✓ Estabilidade
- ✓ Previsibilidade
- ✓ Rigidez



○ mundo hoje é repleto de:

- ✓ Mudanças
- ✓ Incertezas
- ✓ Flexibilidade



Novo Cenário: Necessidades Organizacionais e Pessoais

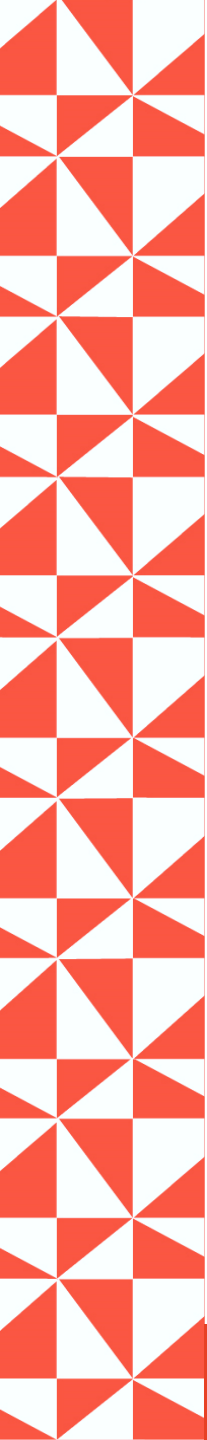


- As pessoas (os colaboradores) buscam nas organizações satisfazerem suas necessidades.
- As organizações buscam, através das pessoas, atingirem seus objetivos.

Novo Cenário: Necessidades Organizacionais e Pessoais



- O ser humano não vive isoladamente.
- É necessário cooperação para alcançar objetivos.
- Neste cenário, uma organização só permanece quando: pessoas se comunicam, estão dispostas a contribuir e tem um propósito comum.



Não é o mais forte que sobrevive. Nem o mais inteligente. Mas o que melhor se adapta às mudanças.

Charles Darwin

Como podemos nos preparar para as mudanças?



A sobrevivência pela criatividade

- ✓ Uma pessoa criativa tem a capacidade propor combinações originais.
- ✓ Consegue associar ideias novas dentro de contextos novos (mudanças).
- ✓ Capacidade de não desanimar perante as dificuldades.
- ✓ Apaixonar-se pelo que faz



A sobrevivência pela criatividade



- ✓ Flexibilidade
- ✓ Fluidez
- ✓ Tolerância
- ✓ Curiosidade
- ✓ Sensibilidade
- ✓ Independência
- ✓ Reflexivas
- ✓ Persistência
- ✓ Comprometimento
- ✓ Capacidade de ver o todo

A sobrevivência pela criatividade





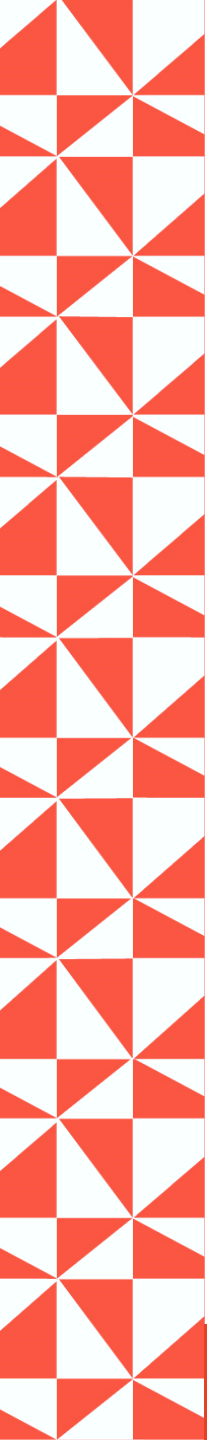
Dinâmica

DOMINÓ CRIATIVO

Dominó Criativo

- Existem 10 peças de dominó para cada equipe.
- Cada peça tem um problema e uma solução
- O desafio é montar o jogo de dominó e encontrar as soluções.





Criatividade é mais a arte de lidar com as impossibilidades do que a capacidade de solucioná-las.

Kotler e Triás de Bes

Cenário atual: Qual o papel do líder?



Os desafios da liderança



- 92% dos líderes tem dificuldade em gerir diversidade.
 - 87% dos líderes tem dificuldade em delegar
 - 85% tem dificuldade de ouvir e se comunicar
 - 79% tem dificuldade de construir e sustentar parcerias
- (Pesquisa do Prof Joel Dutra FEA-USP)

Os desafios da liderança, por Daniel Goleman

Para o autor, a inteligência emocional é baseada em 5 aspectos:

1. Autoconhecimento
2. Autocontrole
3. Motivação
4. Empatia
5. Sensibilidade social





Os desafios da liderança, por Daniel Goleman

1. Autoconhecimento:

Conhecer como seus sentimentos o afetam

2. Autocontrole:

Diminuição de reações impulsivas

3. Motivação:

Busca por desafios criativos, orgulho do trabalho bem feito

4. Empatia:

Ouvir a mensagem que está por trás da mensagem

5. Sensibilidade social:

Chegar a um consenso e saber costurar acordos

Os mitos e as habilidades dos líderes



Mitos da Liderança

- Os líderes nascem prontos
- Os líderes só precisam comandar.
- Os bonzinhos ficam para trás.
- Siga a fórmula mágica da liderança.
- Comece eliminando as imperfeições e os imperfeitos.
- Não comunique as mudanças e as decisões estratégicas para seus subalternos.



Mitos da Liderança



- Desenvolva apenas seus pontos fortes.
- Não demonstre nenhuma fraqueza, muito menos seus sentimentos.
- O mais importante são as minhas competências e não da minha equipe.
- Em time que está ganhando não se mexe.
- Não importa se ganhei ou se perdi, o importante é achar o culpado.

Habilidades do Líder



- **Comunicar** aos seus colaboradores sobre mudanças na empresa e alterações de procedimentos;
- Distribuir e **delegar** tarefas ao seu grupo de trabalho;
- **Orientar** seus colaboradores quanto à execução das tarefas e à solução de problemas;
- **Desenvolver** e treinar seus colaboradores;
- **Oferecer aconselhamento** quanto à carreira;
- **Acompanhar** o desenvolvimento dos trabalhos

Habilidades do Líder

- **Fornecer *feedback*** constante aos seus colaboradores sobre seus desempenhos profissionais;
- **Avaliar** resultados de sua área, propondo melhorias quando necessário;
- **Manter-se atualizado** sobre as mudanças ocorridas na empresa e no mercado;
- **Garantir** que o clima organizacional seja propício à apresentação de resultados em excelência;
- **Motivar** o seu pessoal para entregar resultados sempre extraordinários.



Definição de Liderança

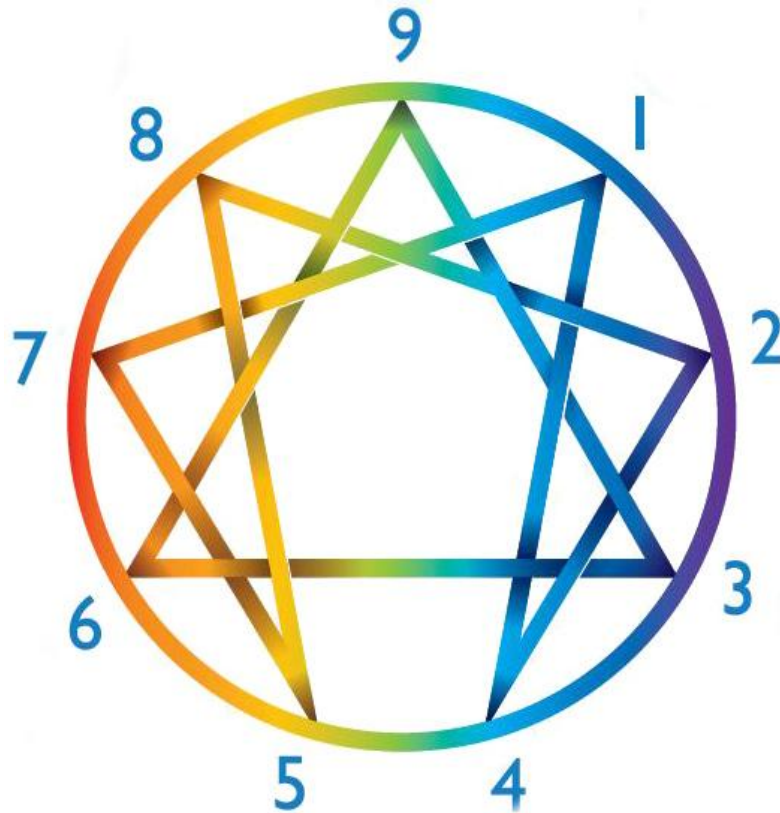
Habilidade de influenciar pessoas para que trabalhem com entusiasmo por objetivos identificados como voltados para o bem comum.

James Hunter

Estilos de Liderança



Liderança e Eneagrama



- Símbolo de sabedoria.
- Existe há mais de 3 mil anos.
- A partir da década de 1970, foi adaptado e utilizado no mundo corporativo.
- Focado em programas de desenvolvimento organizacional e liderança.

Liderança e Eneagrama



Os 9 tipos de líderes

Tipo 1: O Perfeccionista

Motivação e valores: disciplina, qualidade, integridade, responsabilidade, cumprimento de regras

Comunicação e Postura: Cordial, polida, formal, compromissada, crítica



Como é percebido pelos outros

Positivo: Uma pessoa altamente responsável, disciplinado e honesto

Negativo: Uma pessoa crítica demais, severa, inflexível

Os 9 tipos de líderes

Tipo 2: O Ajudante

Motivação e valores: Amizade, companheirismo, atenção, simpatia, positivismo

Comunicação e Postura: Interação, encorajadora, escutar, contato físico



Como é percebido pelos outros

Positivo: Uma pessoa prestativa, faz os outros se sentirem especiais, encorajador

Negativo: Uma pessoa que cobra por atenção, invasiva e dependente

Os 9 tipos de líderes

Tipo 3: O Vencedor

Motivação e valores: Sucesso, realização, fama, prestígio e competição

Comunicação e Postura: Visibilidade, proximidade, eficiência, ansiedade, busca por resultado



Como é percebido pelos outros

Positivo: Uma pessoa autoconfiante, empreendedor por natureza, possui energia

Negativo: Uma pessoa interesseira, calculista, muito competitiva

Os 9 tipos de líderes

Tipo 4: O Intenso

Motivação e valores: Significado maior, missão, sensibilidade, simbolismo e ideias românticas

Comunicação e Postura: Intensidade emocional, sentimentos, compaixão



Como é percebido pelos outros

Positivo: Uma pessoa autêntica que valoriza o ser humano e contribui para uma vida melhor

Negativo: Uma pessoa que volta-se para o próprio mundo e sempre insatisfeita

Os 9 tipos de líderes

Tipo 5: O Analítico

Motivação e valores: Conhecimento, inteligência, lógica, persistência e independência

Comunicação e Postura: Ideias, pensamento, lógica, distância, intelectual



Como é percebido pelos outros

Positivo: Uma pessoa que consegue manter a clareza em momentos difíceis.

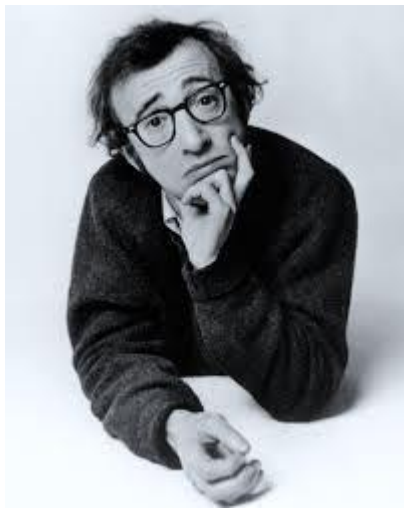
Negativo: Uma pessoa não disponível, arrogante e distante.

Os 9 tipos de líderes

Tipo 6: O Precavido

Motivação e valores: Segurança, previsibilidade, confiança, cooperação e responsabilidade

Comunicação e Postura: Cética, cautela, antecipação, ordem, crítica construtiva



Como é percebido pelos outros

Positivo: Uma pessoa que prevê armadilhas e riscos onde ninguém vê.

Negativo: Uma pessoa insegura e muito desconfiada.

Os 9 tipos de líderes

Tipo 7: O Otimista

Motivação e valores: Prazer, aventura, alegria, experiência e liberdade.

Comunicação e Postura:
Comunicativas, espontânea, informalidade, desordem, leveza



Como é percebido pelos outros

Positivo: Uma pessoa que tem gosto pela vida, divertida e incentivadora.

Negativo: Uma pessoa autocentrada que menospreza os outros e descompromissada.

Os 9 tipos de líderes

Tipo 8: O Poderoso

Motivação e valores: Justiça, poder, verdade, controle e coragem

Comunicação e Postura:

Expressividade, objetividade, enérgica, explosiva, desafiadora



Como é percebido pelos outros

Positivo: Uma pessoa corajosa que move multidões.

Negativo: Uma pessoa muito transparente que intimida os outros e quer controlar tudo.

Os 9 tipos de líderes

Tipo 9: O Mediador

Motivação e valores: Cooperação, paciência, estabilidade, paz e cordialidade

Comunicação e Postura: Amável, gentileza, inclusiva, atenciosa, harmonia



Como é percebido pelos outros

Positivo: Uma pessoa que gera paz e concordância e deseja o bem comum.

Negativo: Uma pessoa indecisa, impressão que todos são importantes o que causa frustração nos outros.

Música e o Eneagrama: Qual é a música de cada perfil?



Estilo de Liderança e os Ambientes Organizacionais



Qual estilo de liderança seria adequado para este ambiente organizacional?



**Desorganizado, tumultuado,
confuso e sem regras, sem
padrões**



Estilo de Liderança pelo Eneagrama

**Tipo 1
Perfeccionista**

**Tipo 6
Precavido**

Qual estilo de liderança seria adequado para este ambiente organizacional?



Muita competição entre os pares, agressividade, crueldade, pouca tolerância ao fracasso.



Estilo de Liderança pelo Eneagrama

Tipo 9
Mediador

Tipo 2
Ajudante

Tipo 5
Analítico

Qual estilo de liderança seria adequado para este ambiente organizacional?



Pessoas inertes, passividade, falta de iniciativa e pouca proatividade para resoluções de problemas.



Estilo de Liderança pelo Eneagrama

Tipo 3
Vencedor

Tipo 8
Poderoso

Qual estilo de liderança seria adequado para este ambiente organizacional?



"First, the Rules of Engagement for this meeting ..."

Muita rigidez, regras em excesso, inflexibilidade e pessoas que não gostam de mudanças.



Estilo de Liderança pelo Eneagrama

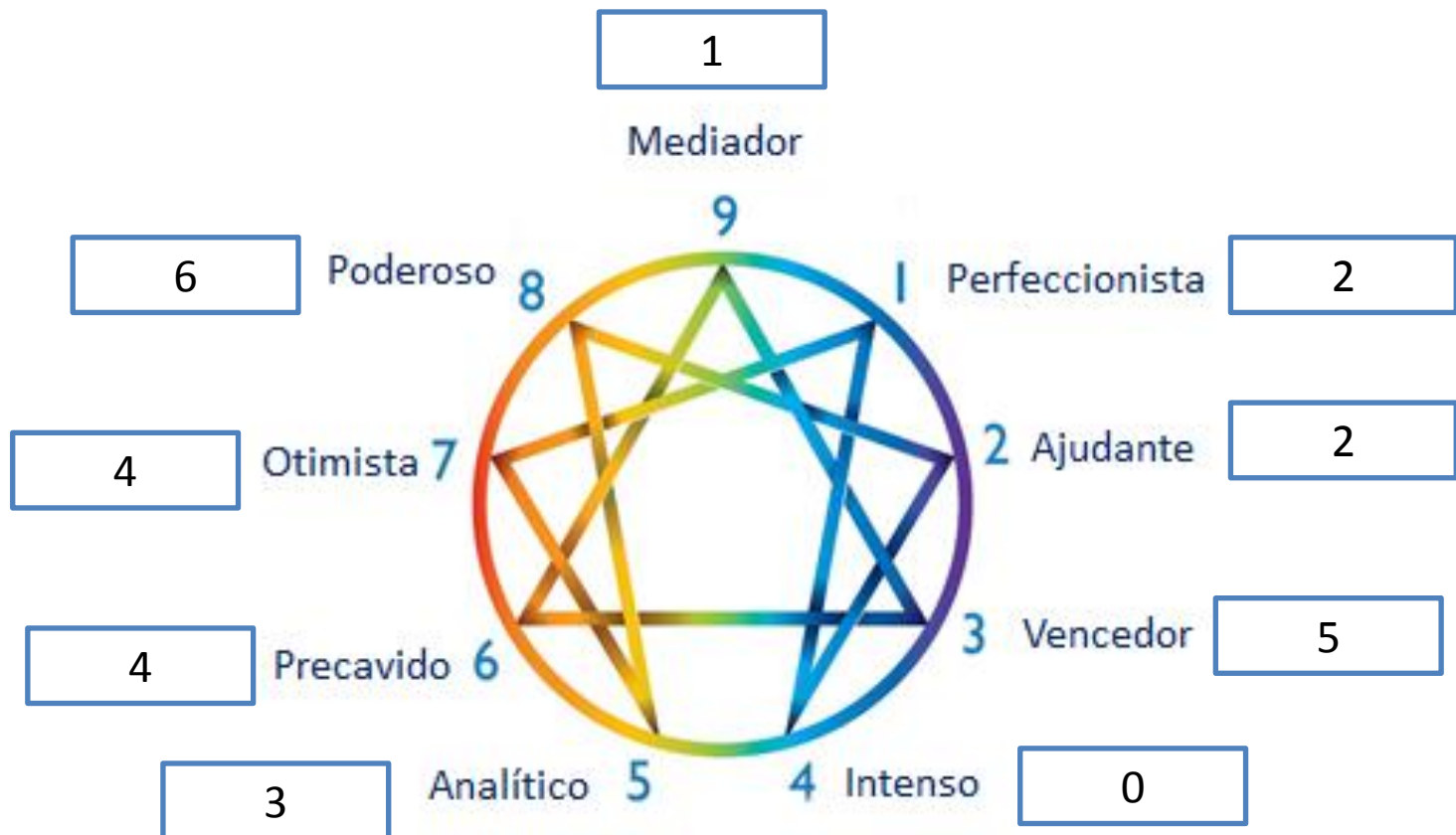
**Tipo 7
Otimista**

**Tipo 4
Intenso**

As lideranças na ECA

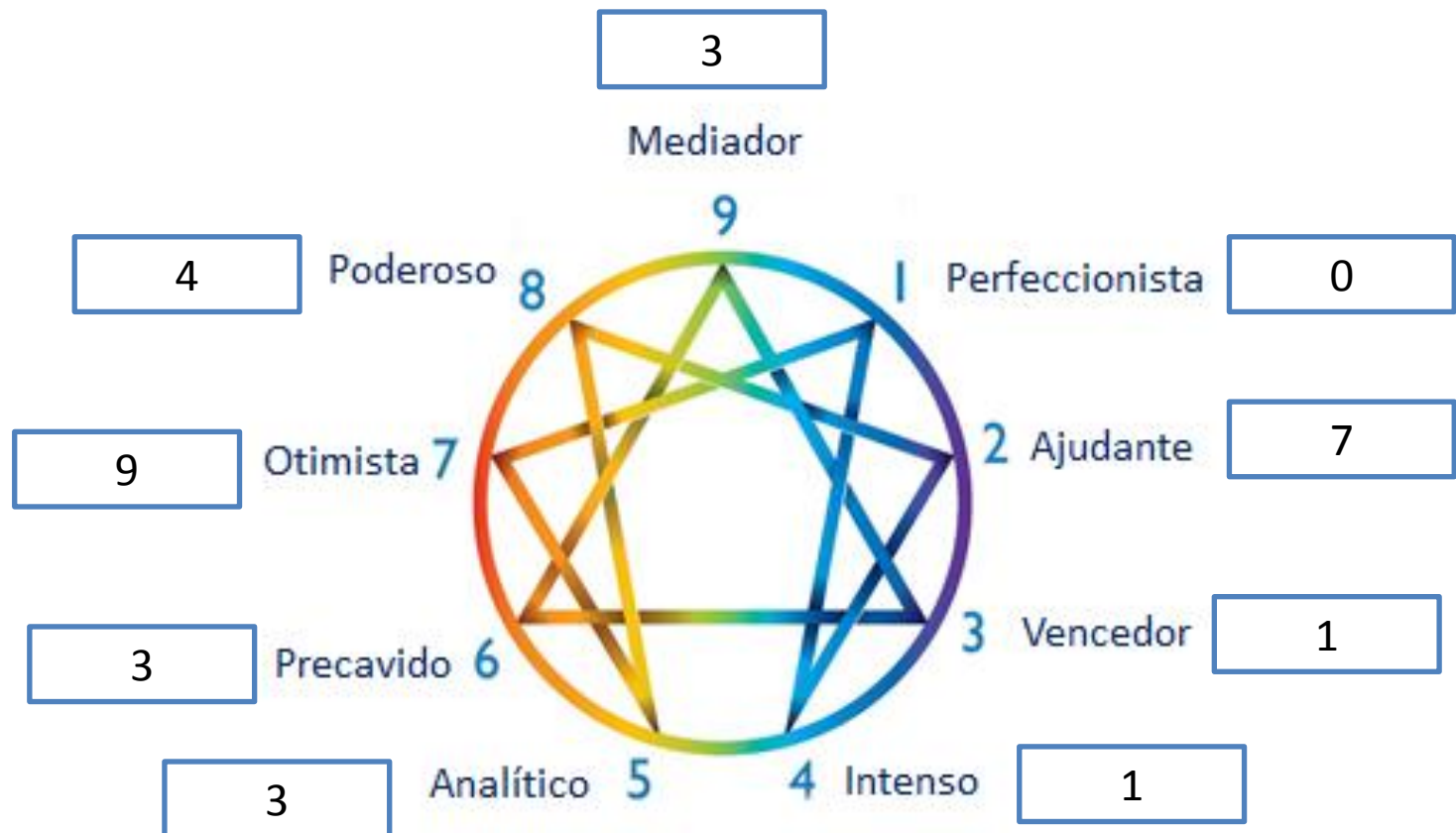


Um perfil das lideranças na ECA (28 respostas)



Um perfil das lideranças na ECA

As Asas: Para onde seu perfil te leva?



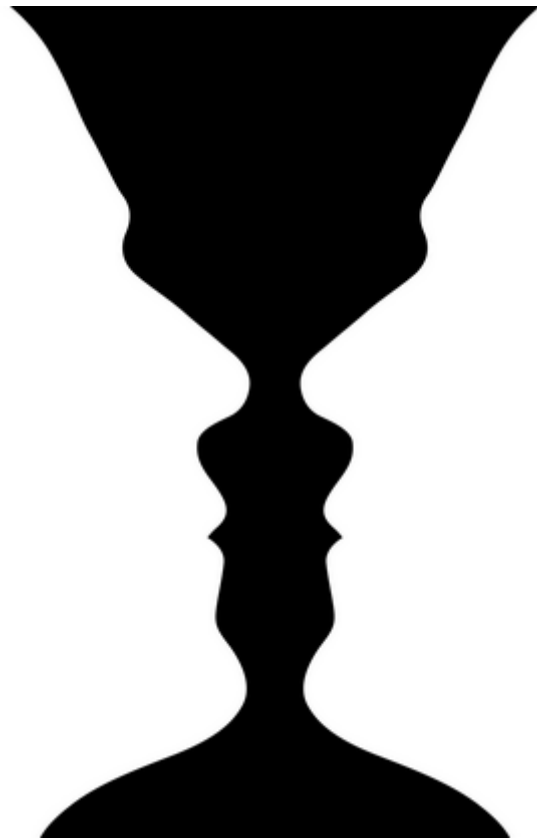
A percepção no processo de liderança



O que você vê?



O que você vê?



O que você vê?

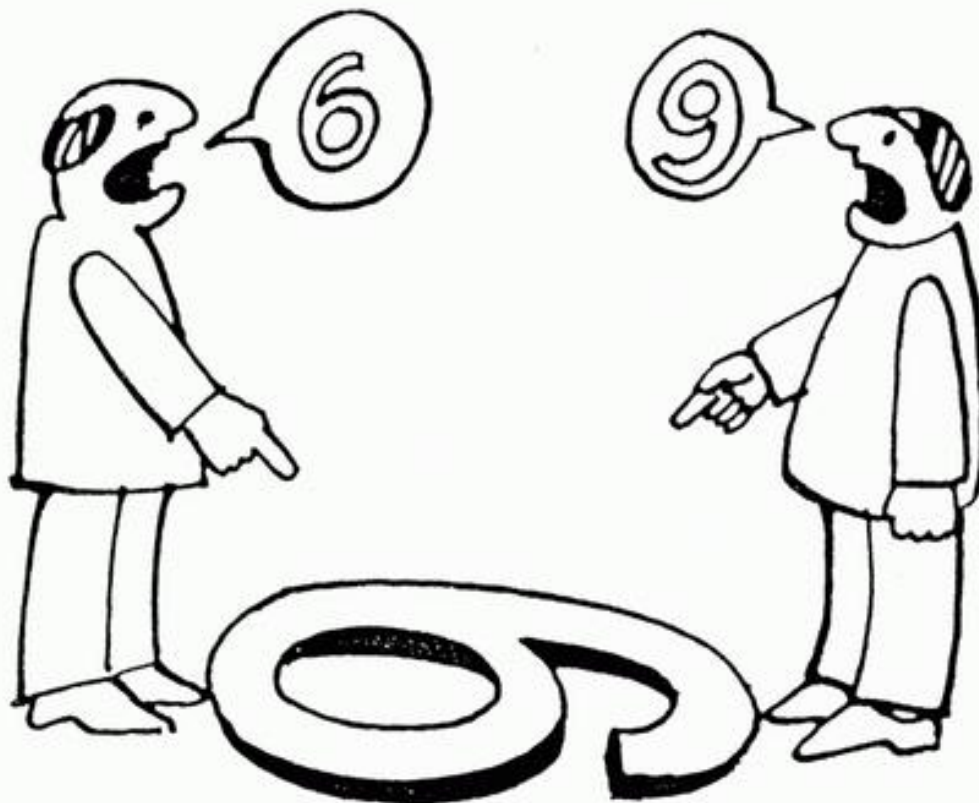




A percepção na Liderança

O mundo ou a realidade de cada um de nós é subordinada:

- ao ambiente físico e social em que vivemos;
- à nossa natureza biológica (funcionamento do cérebro e do sistema nervoso);
- à nossa personalidade e ao conjunto de experiências que vivemos.



A percepção na Liderança



Por termos percepções diferentes, por influência do nosso ambiente físico, biológico, social e da nossa personalidade, é necessário estarmos atentos às diferenças individuais e dessa forma conseguirmos construir relacionamentos interpessoais e profissionais mais produtivos.

Situação I

Hoje está chovendo muito forte. Para chegar a seu trabalho, você precisou pegar um ônibus e um metrô, e, justamente hoje, os meios de transporte estavam extremamente lotados e você fez seu percurso habitual de 30 minutos em um trajeto de quase 2 horas.

Na noite anterior, você não conseguiu dormir, por causa do calor escaldante e seu ventilador (ou ar condicionado) está quebrado.

Ontem, você teve um desentendimento com seu companheiro (a) por causa da sua sogra.

Depois de quase 2 horas, você chega ao trabalho e ao sentar na sua mesa vê que tem um bilhete no seu computador, no qual está escrito:

“O RELATÓRIO MENSAL ERA PARA SER ENTREGUE ONTEM E VOCÊ NÃO O ENTREGOU. O QUE ACONTECEU?”

ASS: DIRETORIA



Situação 2

Hoje está um dia ensolarado, para chegar a seu trabalho você precisou pegar um ônibus e um metrô, e fez seu percurso em 25 minutos.

Na noite anterior, você dormiu tranquilamente porque estava uma noite refrescante e aconchegante devido ao novo aromatizante de lavanda que sua sogra te deu de presente.

Ontem, você teve um jantar romântico e muito agradável com seu companheiro (a).

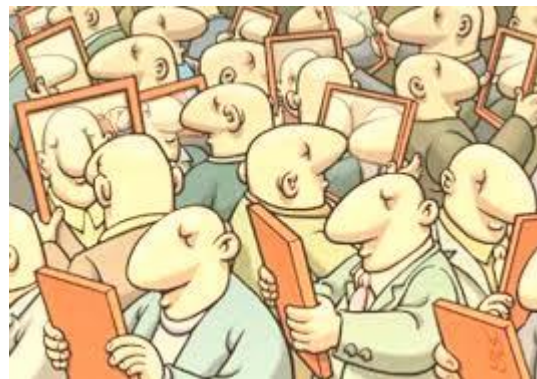
Você chega ao trabalho e ao sentar na sua mesa vê que tem um bilhete no seu computador, no qual está escrito:

“O RELATÓRIO MENSAL ERA PARA SER ENTREGUE ONTEM E VOCÊ NÃO ENTREGOU. O QUE ACONTECEU?”

ASS: DIRETORIA



Autoconhecimento



Definição de autoconhecimento

Para conhecermos nosso ambiente e as pessoas a nossa volta é necessário nos conhecermos primeiro.



“Uma vez que nossas atitudes e comportamentos derivam dos paradigmas, podemos usar nossa autoconsciência para examiná-los, descobrindo nestes paradigmas, com frequência, a natureza dos nossos mapas ocultos”

Stephen Covey

Autoconhecimento na vida prática



Conhecimento



Autoconhecimento

Coração

Autoconhecimento na vida prática



Coração



Vida Cotidiana



Prática

Autoconhecimento na vida prática



Hábito

Vida Cotidiana

Persistência

Autoconhecimento na vida prática





Vamos construir um Plano de Ações individual?

Agora que você já conhece suas habilidades de comunicação e relacionamento e seu grau de assertividade, vamos construir um plano de ações individual:

- 1º passo: Questões sobre áreas da vida
- 2º passo: Conforto e Desconforto
- 3º passo: Aproxima e Afasta

Passo I: Questões sobre áreas da vida

Áreas da vida:

- Física
- Espiritual
- Lazer
- Intelectual
- Emocional
- Profissional
- Financeira
- Relacionamentos íntimos
- Relacionamento familiar
- Relacionamentos sociais



1. Qual é o meu ideal nesta área?
2. Quais são as ações (começando pela mais simples) que me levarão mais perto deste ideal?

Passo 2: Conforto X Desconforto

1. O que faz nesta área da vida que o(a) deixa mais confortável?
(Está é sua força)
2. O que faz nesta área da vida que o (a) deixa menos confortável?
(Está é sua fraqueza)



Passo 3: Aproxima X Afasta

1. O que faz as pessoas que pertencem a esta área da vida virem ao seu encontro?

(Esta é sua força)

2. O que faz as pessoas que pertencem a esta área da vida afastarem-se de você?

(Esta é sua fraqueza)





**Conseguiu analisar suas
forças e fraquezas??**

**Então, vamos construir um
mapa de escolhas!**

Mapa das Escolhas

Criado para um momento de reflexão sobre as diferentes motivações e forças que moldaram sua trajetória profissional



Mapa das Escolhas

- Faça um mapa do percurso de sua carreira desde o início até o momento atual.
- Indique as funções e as motivações que fizeram parte da sua trajetória.
- O que influenciou sua carreira? Dinheiro, status, talentos, paixões, valores??
- O mapa pode ser uma linha zigue-zague, uma árvore, um labirinto, você escolhe a forma.



Mapa das Escolhas



- Após criar seu mapa, passe alguns minutos observando.
- Pense sobre estas questões:
 1. O que seu mapa revela sobre sua atitude quanto a sua vida profissional até agora?
 2. Quais das seguintes motivações mais pesaram nas suas escolhas de carreira: dinheiro, status, respeito, paixão, talento ou vontade de fazer a diferença? Classifique-as da prioridade mais alta para a mais baixa.
 3. Dessas motivações, quais são as duas que você mais deseja como determinantes de suas escolhas futuras, e por quê?



**Fez seu mapa de escolhas
profissionais?**

**Então, agora você está
pronto para fazer seu
anúncio pessoal como
líder**

MINHA CAPACIDADE DE LIDERANÇA

VALORES:

HABILIDADES:

SUA FOTO



CARACTERÍSTICAS:

PAIXÕES:

Seu anúncio pessoal como líder

Deve conter:

- ✓ Talentos
- ✓ Paixões
- ✓ Valores e causas em que acredita
- ✓ Qualidades pessoais

OBS:

Não inclua qualificações escolares ou histórico profissional

Seu anúncio pessoal como líder

Segunda etapa:

- Seus colegas “comprarão” sua capacidade de liderança??
- Mostre seu anúncio aos seus colegas.

Modelos comportamentais de abertura de mente



Modelos comportamentais



Promovem ganhos de atitude experimentação, novas perspectivas e aumento do nível de autoconhecimento.

Abertura da Emoção >> Abertura dos Sentidos >> Abertura da Mente

Modelos comportamentais



Abertura da Emoção >> óculos mágicos para viver emoções fora da nossa escala de valores

Modelos comportamentais



Abertura dos Sentidos >> antena receptora e transmissora

Modelos comportamentais



Abertura da Mente >> voo do balão tripulado compreender a opinião dos outros antes de criticar

Modelo dos 6 Chapéus

Características dos 6 chapéus



Vista ampla
Controle
Decisão
Processo



Crítica
Riscos
Obstáculos
Cautela



Emoções
Sentimentos
Palpites
Intuição



Informações
Fatos
Dados



Criatividade
Evolução
Novas ideias
Opções



Benefícios
Lógica
Visão positiva
Viabilidade

Modelo dos 6 Chapéus



Vista ampla
Controle
Decisão
Processo

Tipo 1 – Líder Perfeccionista
Tipo 8 – Líder Poderoso

Tipo 6 – Líder Precavido
Tipo 9 – Líder Mediador



Crítica
Riscos
Obstáculos
Cautela

Modelo dos 6 Chapéus



Emoções
Sentimentos
Palpites
Intuição

Tipo 2 – Líder Ajudante
Tipo 4 – Líder Intenso

Tipo 5 – Líder Analítico
Tipo 6 – Líder Precavido



Informações
Fatos
Dados

Modelo dos 6 Chapéus



Criatividade
Evolução
Novas ideias
Opções

Tipo 3 – Líder Vencedor
Tipo 7 – Líder Otimista

Tipo 3 – Líder Vencedor
Tipo 9 - Líder Mediador



Benefícios
Lógica
Visão positiva
Viabilidade

Troca dos Chapéus

SITUAÇÃO-PROBLEMA:

A ECA teve uma queda no seu desempenho perante as outras escolas da USP, todos precisam melhorar sua produtividade e comprovar que estão sendo realizadas ações que podem gerar resultados produtivos.

Para esta situação é necessário escutar as principais necessidades dos funcionários de cada equipe.

Entretanto, existem muitas reivindicações algumas são relevantes outras nem tanto.

Sua equipe não compreende as diferenças entre reivindicações importantes e pedidos sem muita importância no momento.

Além, não perceberem a diferença, ainda estão resistentes em realizar mudanças realmente necessárias para o seu setor e para a ECA como um todo.

Você tem encontrado muitas dificuldades ao abordá-los, sempre que isso acontece, alguém começa uma discussão sem sentido e ninguém chega a nenhuma conclusão.



Troca dos Chapéus – Parte I

Qual sua proposta ou
ideia para solucionar
esta questão com sua
equipe?

A sua opinião está mais próxima de qual chapéu?

Troca dos Chapéus – Parte II

SITUAÇÃO-PROBLEMA:

Você chegou ao tão almejado cargo de liderança, a partir deste momento você se torna ponto-chave na sua área de atuação e no seu setor.

Você trabalhou muito para conseguir este cargo, ficou noites sem dormir, deixou a família de lado para se dedicar integralmente a ECA.

Entretanto, quando assumiu o cargo não imaginava quantos problemas poderiam surgir.

Alguns de seus colegas, não conversam mais porque você se tornou chefe, presencia o tempo todo falta de proatividade dos funcionários do seu setor.

E o pior, muitos dos seus funcionários não tem a visão abrangente dos processos da ECA, que você possui, e por este motivo há muitos problemas de retrabalho no seu setor.

Os seus funcionários não estão se responsabilizando pelas atitudes erradas que vem acontecendo.



Troca dos Chapéus – Parte II

Como irá lidar com esta situação?

Agora, qual é o seu chapéu nesta situação?

Caminhos para a liderança eficaz

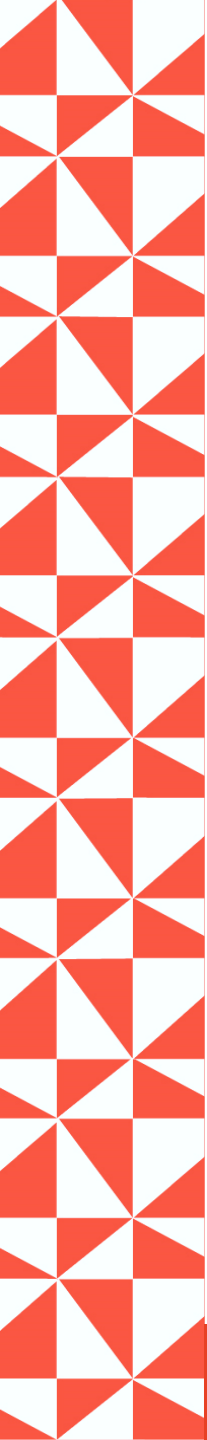


Vimos que para a comunicação ser eficaz



Precisamos de:

1. Proatividade
2. Dedicção as ações importantes
3. Valorização das relações ganha-ganha



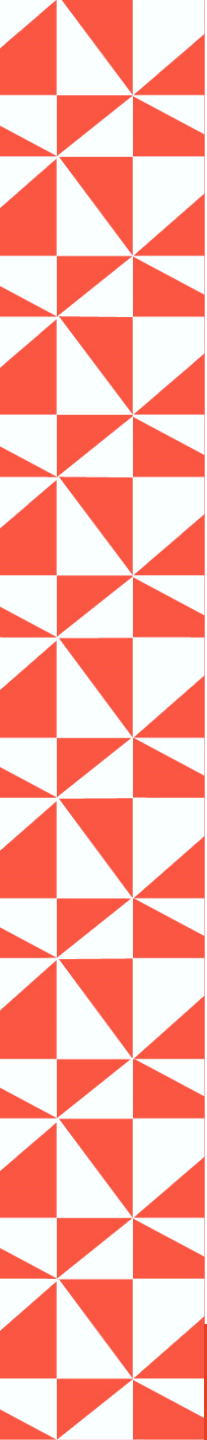
Para Pensar:

Se você considerar cuidadosamente o que deseja ser dito sobre você no seu funeral, você encontrará sua definição de sucesso.

Começe com o final em mente

- Os roteiros de nossas vidas:
Família, Trabalho, Amizades,
Inimigos
 - Quem escreveu o seu roteiro?
 - Reescreva seu roteiro
 - Sua declaração de missão
pessoal
- Quais seus papéis e os objetivos
de cada um?



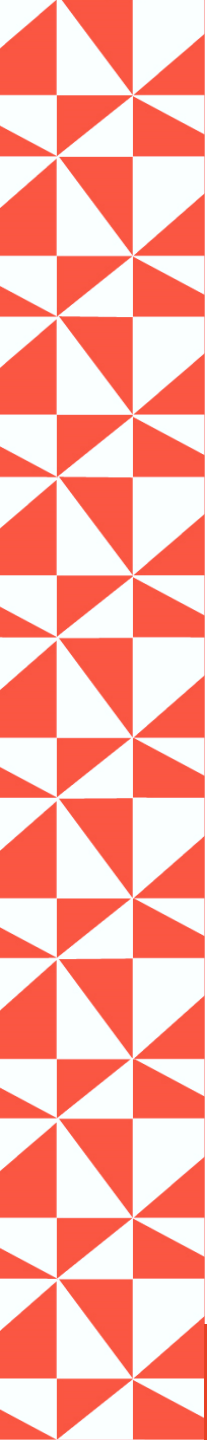


Para Pensar:
Como consegue influenciar
uma pessoa?



Dinâmica

VOCÊ SABE OUVIR?

- 
- Você está pronto para escutar seu colega?
 - Em duplas, um dos colegas lerá um pequeno texto e você buscará ouvir de forma empática, sem interromper e sem julgar seu colega.
 - Ofereça uma solução dentro das premissas que foram ditas pelo seu colega e procure não projetar suas angústias, seus medos, sua autobiografia.

Vídeo sobre Empatia

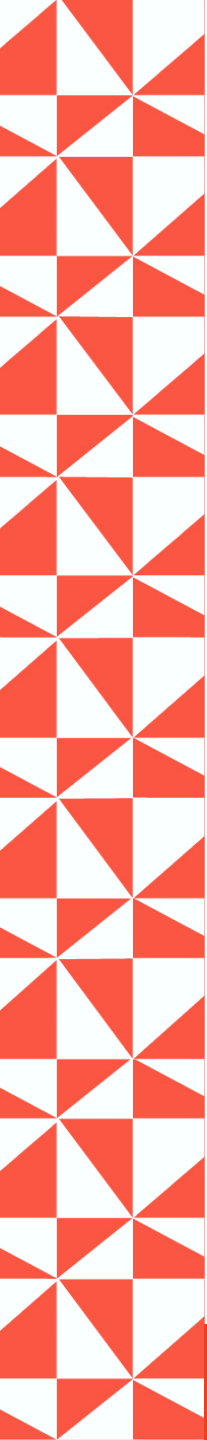


https://www.youtube.com/watch?v=_7BTwwVBrwE

LÓGICA SIMPLES PARA COMENTÁRIOS



by @mamaedecasa



Para Pensar:

Quando foi a última vez
que você abriu sua mente e
seu coração para novas
possibilidade, novas
alternativas, novas opções?

Sinergia




- O todo é maior do que a soma das partes
- Líderes que favorecem um ambiente de confiança
- Validar as diferenças e compreendê-las
- O mundo não é uma dicotomia, sempre existe a possibilidade de uma terceira alternativa
- Eu vejo o mundo com você.

O Mapa da Comunicação para a Liderança



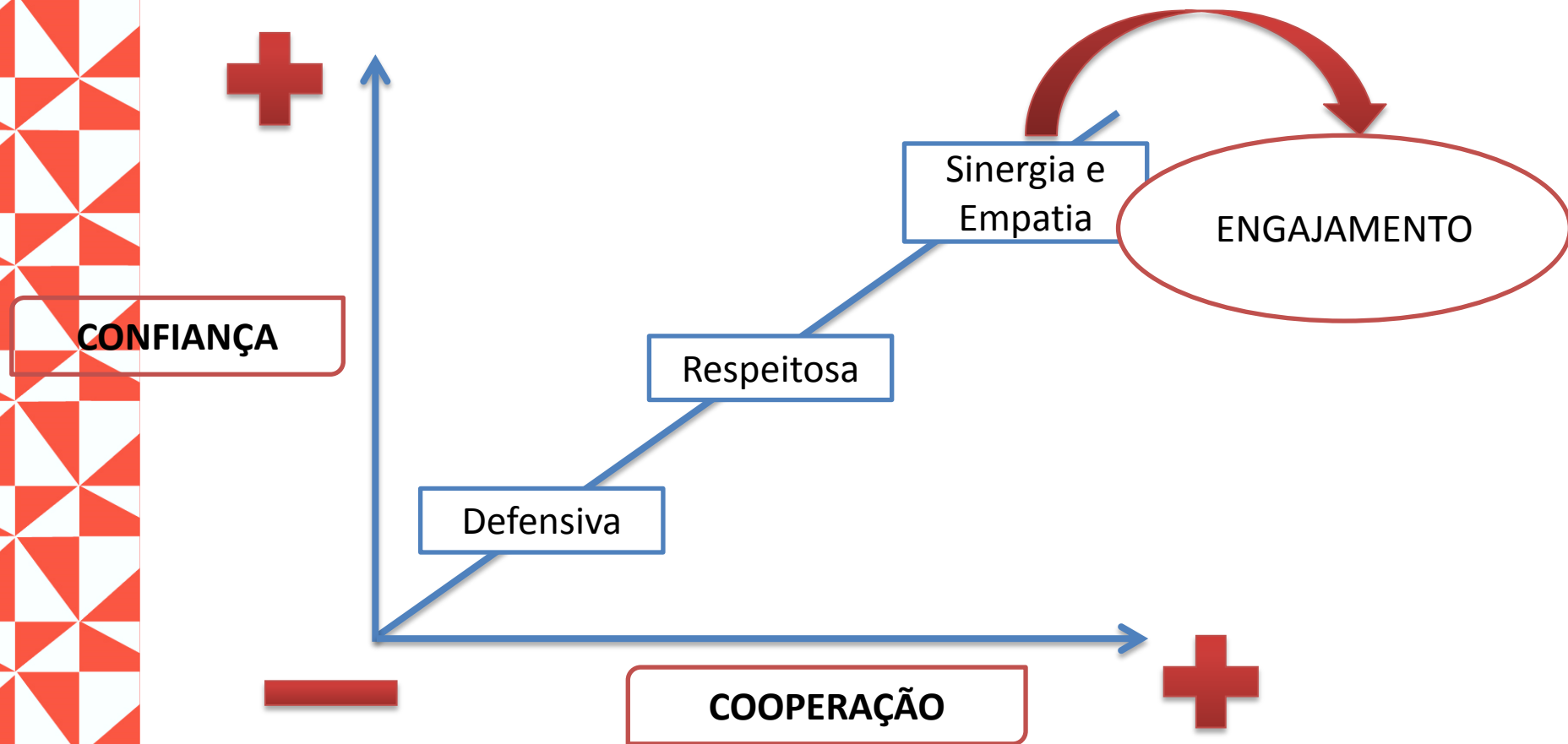
Comunicação e Empatia

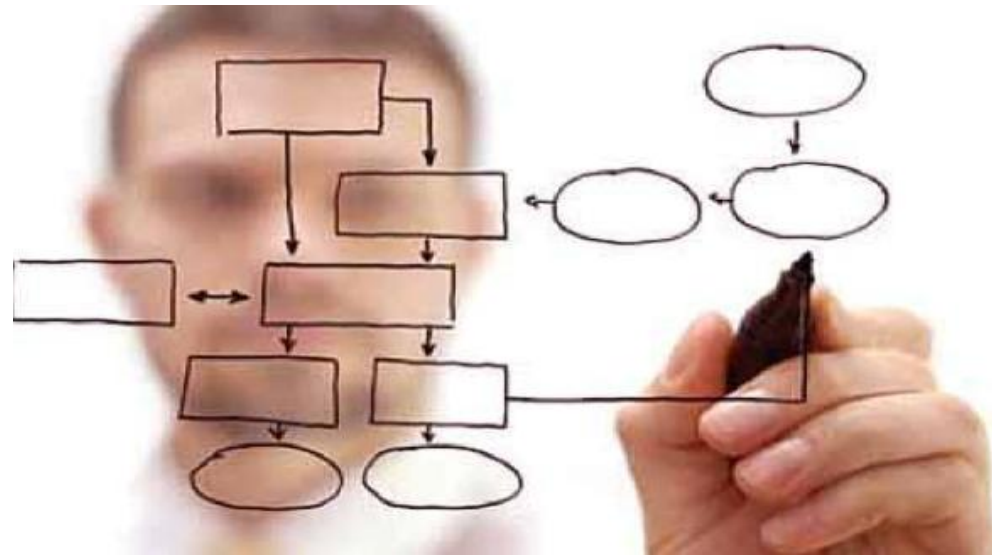


- Empatia  Simpatia
- Procurar primeiro compreender, para depois ser compreendido
- **Erro comum:** escutar com a intenção de responder, filtrando as palavras com nossos paradigmas, pelas nossas percepções.
- Empatia é quando você está enxergando o outro como ele vê o mundo, através dos paradigmas dele.

Comunicação e Empatia

Níveis de Comunicação





A construção do Plano de Ações em Liderança

O que precisa conter:

- Diagnóstico do setor: Matriz SWOT (pontos fortes do setor, pontos fracos do setor, oportunidades em liderança e comunicação e as ameaças ao bom desenvolvimento da área).
- Descrição detalhada de 3 ações em liderança.
- Elaboração do objetivo de cada ação.
- Definição dos prazos e metas.
- Definição do instrumento, canal e meio utilizados.

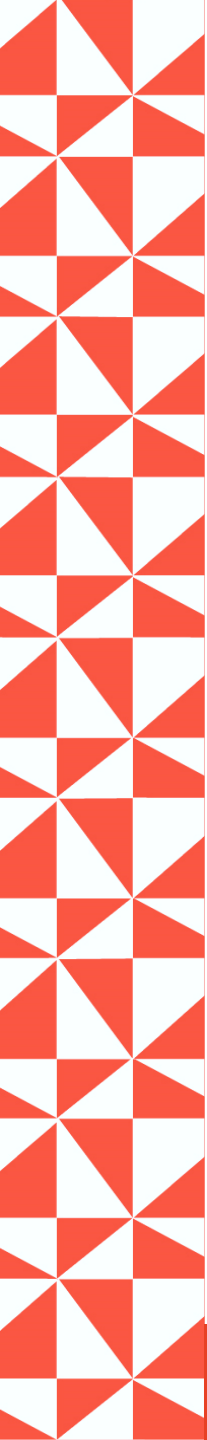
O que precisa conter: (exemplo)

Ação em Liderança	Objetivo	Metas e Prazos	Instrumentos e canais
1. Aprimoramento do feedback dos integrantes da equipe	Criar uma maior interação entre a equipe e uma melhora na produtividade ao apontar os aspectos positivos e negativos	Realizar uma reunião individual de feedback mensal. Marcar a data para a primeira reunião para 5/12/2015	Email e mural
2.			
3.			

Como iremos começar este plano de ações?



- Para realizá-lo utilizaremos ferramentas de *design thinking*
- O conjunto de métodos e processos para abordar problemas através da aquisição de informações, análise de conhecimento e propostas de soluções.
- Procura colocar pessoas no centro do desenvolvimento de um projeto e valoriza a criatividade para encontrar soluções.

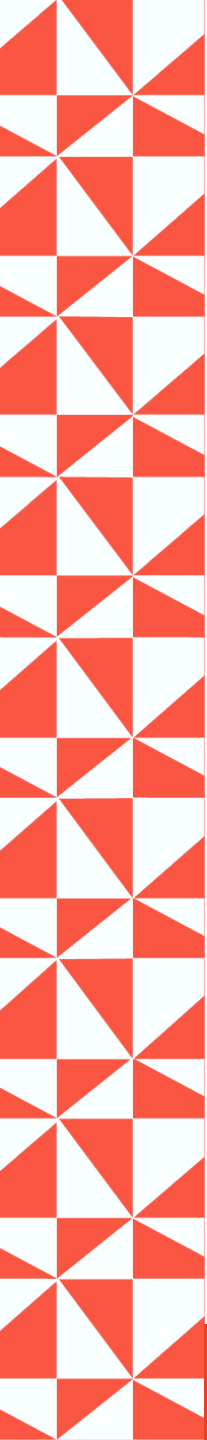


1. Ideias, restrições, barreiras
sobre liderança, comunicação
e relacionamento interpessoal

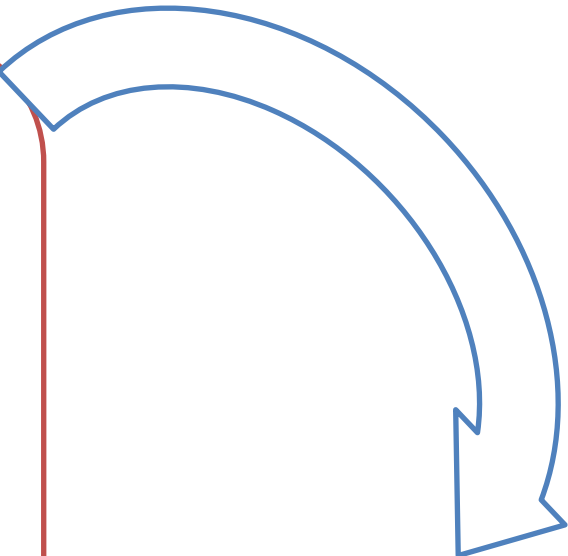


O que já sei sobre esses temas:

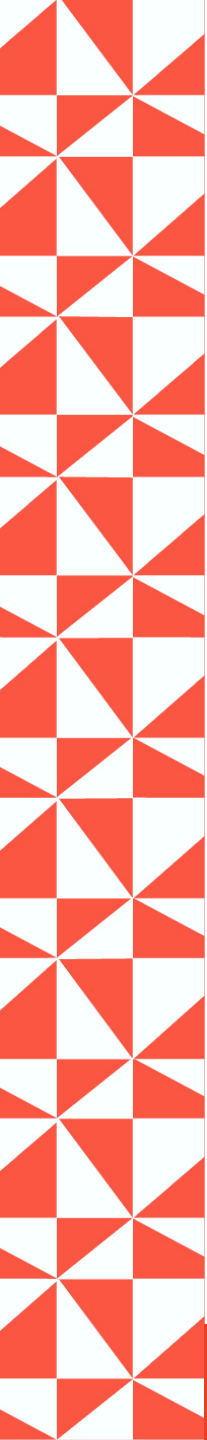
O que quero saber mais:



2. Conte sua trajetória na ECA,
como chegou a ser líder



Consegue encontrar um
significado em toda essa
história



3. Fontes, lugares e pessoas que trazem inspiração para sua liderança

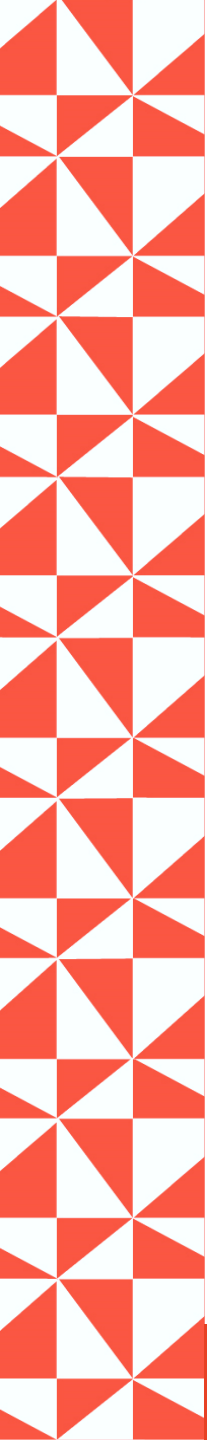
Faça um roteiro de perguntas, questione-se sobre liderança:

Obtenha feedback e identifique necessidades dos colegas e da sua equipe

4. Encontre oportunidades no seu
setor



Faça um brainstorming/mapas mentais



5. Defina sucesso na sua área de atuação e com a sua equipe

Descreva o impacto que você procura em ser líder



Para finalizar

“Só existe uma força mais poderosa que a eletricidade, o vapor e a energia atômica: a vontade.”

Albert Einstein

Referências

- Covey, Stephen. *Os sete hábitos de pessoas altamente eficazes*. New York: Free Press, 2004.
- Costa, Daniel. *Não existe gestão sem comunicação: como conectar endomarketing, liderança e engajamento*. Porto Alegre: Dublinense, 2014.
- Cursino, Nicolai. *Eneagrama para líderes: autoconhecimento e maturidade para o desenvolvimento de sua liderança*. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2013.
- Hunter, James. *O monge e o executivo*. Tradução Maria da Conceição de Magalhães. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.
- Hunter, James. *De volta ao mosteiro: o monge e o executivo falam de liderança e trabalho em equipe*. Tradução Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Sextante, 2014.
- Kunsch, Margarida. M. K. *Planejamento de Relações Públicas na Comunicação Integrada*. São Paulo: Summus Editorial, 2003.
- Kotler, P. Trías de Bes, F. A *Bíblia da Inovação*. São Paulo: Leya, 2011.
- Krznaric, Roman. *Como encontrar o trabalho de sua vida*. Tradução: Daniel Estill. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.
- Marchiori, Marlene (org). *Liderança e comunicação interna*. São Caetano do Sul: Difusão Editora (Coleção Faces da cultura e da comunicação organizacional, v. 6), 2014.
- Vieira, Paulo. *O poder da ação: faça sua vida ideal sair do papel*. São Paulo: Editora Gente, 2015
- Zenger, John e Folkman, Joseph. *Desenvolva sua capacidade de liderança*. Rio de Janeiro: Sextante, 2008

Contato, Dúvidas, Esclarecimentos:

MUITO OBRIGADA!!



E-mail: flaviacmmendes@gmail.com

Site: www.fcmmendes.com

Fanpage: www.facebook.com/fcmmendes