

DESENVOLVIMENTO DA COMPETÊNCIA EM LIDERANÇA

Construindo lideranças para organizações inovadoras e sustentáveis

APRESENTAÇÃO

A competência em liderança é um dos diferenciais entre as organizações. A geração do conhecimento e da inovação, em ambiente de integração entre as pessoas, é o grande desafio das lideranças.

Neste cenário, o desafio que se coloca para os líderes é a habilidade de gerenciar, influenciar, orientar para resultados, e — principalmente — desenvolver pessoas, com o objetivo final de alinhar e reter talentos, experiências e competências às estratégias da organização.

O que cabe, então, ao gerente no contexto de superação de dificuldades do presente e preparação da organização para o futuro? Qual o seu papel como líder? Que competências necessita adquirir e desenvolver?

O propósito deste treinamento é apresentar respostas a estas e tantas outras questões que fazem parte do dia a dia gerencial, apresentando aos participantes os conhecimentos e habilidades para o desenvolvimento de competências em liderança, permitindo-lhes, assim, explorar ao máximo suas potencialidades como gestores nas suas organizações.

A QUEM SE DESTINA

Gerentes, potenciais Gerentes, Líderes de equipes de empresas privadas e instituições públicas.

OBJETIVO GERAL

Apresentar conceitos e abordagens sobre a liderança e o papel dos líderes como agentes de transformação em suas organizações, a partir de uma visão interiorizada das competências a serem desenvolvidos na construção do gestor-líder.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os participantes deste treinamento estarão habilitados a lidar com situações práticas que envolvem:

- O entendimento do estágio atual das organizações e as mudanças que necessitam ser implementadas em seu modelo de gestão;
- O exercício do poder de influência do líder como agente indutor de mudanças;
- O papel do gestor no processo de aprendizagem coletiva, extraíndo o conhecimento e a inovação das pessoas;
- O entendimento e a prática dos aspectos diferentes e complementares entre os conceitos dos papéis de gestor e de líder;
- A explicitação das competências necessárias ao exercício da liderança;
- A utilização de ferramentas para direcionar diferentes estilos de liderança;
- A autoliderança como base para a geração de autoconfiança, inteligência emocional e autodesenvolvimento;
- A influência do funcionamento da personalidade e os seus efeitos facilitadores e dificultadores ao exercício da liderança.

RESULTADOS PARA OS PARTICIPANTES

- Desenvolvimento de competências comportamentais e de gestão de pessoas para o exercício da liderança.
- Conscientização do atual paradigma de liderança e o papel do gestor-líder nas organizações competitivas.
- Avaliação de pontos fortes e de melhoria, no mapeamento das competências de liderança.
- Entendimento da essência da liderança e da importância do autodesenvolvimento em atitudes e valores de conduta.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

■ O PAPEL DA LIDERANÇA COMO FATOR DE TRANSFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL

- Entendendo o cenário atual e o desafio das organizações.
- A evolução dos modelos de gestão e de liderança.
- Os novos paradigmas organizacionais.
- Organizações de Aprendizagem: *learning organizations*.
- Gerenciamento x liderança — a hora e a vez do líder.
- O papel do gestor-líder: comprometimento, alinhamento com a estratégia organizacional e desenvolvimento do capital humano.
- O gerente-líder no atual milênio.
- Mudança de postura: gerenciando COM pessoas.

■ FERRAMENTAS E CONCEITOS DE LIDERANÇA

- A construção da confiança e o caráter como bases para a liderança.
- Teorias sobre os estilos de liderança.
- Teoria do modelo situacional.
- Aplicação do modelo de liderança situacional: estilos de liderança eficazes.
- Avaliação dos pontos fortes e de melhoria pela aplicação de instrumento-diagnóstico de liderança-situacional.
- Discussão de casos reais sobre os graus de adequação, na prática, dos estilos de liderança.
- Síntese e discussão de ideias e conceitos de diversos autores.

■ CONSTRUÇÃO DE COMPETÊNCIAS EM LIDERANÇA

- Autoliderança e autoconhecimento.
- Inteligência emocional para a liderança: aplicação de instrumento-diagnóstico.
- O modelo das inteligências múltiplas.
- Funcionamento da personalidade segundo o modelo de Jung - Dominância cerebral.
- Avaliação dos pontos fortes e de melhoria pela aplicação de instrumento-diagnóstico de personalidade.

METODOLOGIA

A metodologia é dinâmica e participativa, baseada no processo de aprendizagem vivencial, utilizando apresentações com recursos multimídia, exercícios diagnósticos, estudos e apresentação de casos.

REFERENCIAL TEÓRICO

Princípios de andragogia (educação de adultos) como base metodológica, na qual os participantes trazem suas experiências e casos reais. Como base conceitual são utilizados os seguintes referenciais teóricos: Pierre Weil, Roberto Crema e Ken O'Donnell como base conceitual para os aspectos de mudança de paradigma, o modelo de aprendizagem organizacional de Peter Senge, contextualização de organizações modernas de Stephen Covey, Peter Drucker, Edgar Schein, James Hunter, John Kotter, Warren Bennis e conceitos e aplicações de inteligência emocional desenvolvidos por Daniel Goleman. Como base instrumental é adotado o modelo de avaliação de liderança situacional de Hersey e Blanchard. Como referenciais para a abordagem de autoconhecimento é utilizada a tipologia de Jung associada ao modelo de dominância cerebral de Ned Herrman.

CARGA HORÁRIA

O curso terá a carga horária de 16 (dezesesseis) horas, em dois dias consecutivos.

PROFESSOR – ROSA PORTO

Mestre em Engenharia pela UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Graduada em Psicologia, com diversas especializações: consultoria organizacional, dinâmica de grupo, análise transacional, arte terapia e gestalt-terapia. Especializada na Formação Holística de Base, pela Universidade Holística Internacional de Brasília. Coach de executivos, com formação internacional pelo Integrated Coaching Institute.

Professora da FGV – Fundação Getúlio Vargas / RJ, FDC - Fundação Dom Cabral e da UCAM – Universidade Cândido Mendes, em cursos de pós-graduação e programas de MBA.

Consultora e professora na área de desenvolvimento humano, liderança e qualidade de vida, atuou em inúmeros programas pra empresas privadas e instituições públicas, em diversos programas das áreas comportamental e gerencial.

Desenvolveu sua carreira profissional na PETROBRAS, nas áreas técnica, gerencial e de Recursos Humanos (Universidade Corporativa).

Atua em programas de treinamento "in company" para empresas privadas e instituições públicas, dentre as quais: Tribunal Regional do Trabalho / TRT (RJ, Brasília) – Tribunal Regional / TRE (RJ, SE) – Brasilcap.

IDEMP – Instituto de Desenvolvimento Empresarial

- Eletronuclear – Justiça Federal – SENAC Nacional – Wilson Sons – Grupo Águas do Brasil, Associação Britânica de Educação.

Professora e consultora do **IDEMP** – Instituto de Desenvolvimento Empresarial, onde ministra os seguintes treinamentos: “Administração de Conflitos nas Organizações”; “Desenvolvimento da Competência em Liderança”; “Capacitação em Dinâmica de grupo e Jogos de Empresa”; “Liderança de Equipes de Alto Desempenho”; “Oficina de Produtividade e Resultados Competitivos em Tempos de Crise”; “Qualidade de Vida e Gerenciamento do Estresse”; “Resiliência – Uma Competência Para Gerenciamento de Crises”.