

LIDERANÇA DE EQUIPES DE ALTO DESEMPENHO

Como transformar potenciais em resultados para a organização e superar desafios

APRESENTAÇÃO

Em um ambiente global, inovação, a aprendizagem, a integração e a sinergia entre as pessoas são fundamentais para a construção de organizações eficazes e alinhadas às necessidades dos seus clientes.

Nas empresas que adotam um modelo orgânico ou relacional, a equipe passa ser a menor célula de trabalho, sendo fundamental a sua formação e desenvolvimento pela ação da liderança. A capacidade produtiva da equipe está diretamente relacionada à competência dos líderes em extrair das pessoas seu potencial pleno de desenvolvimento.

Com este foco, o presente treinamento visa ao aperfeiçoamento de líderes de equipe que buscam a excelência em resultados, por meio do exercício do papel estratégico do trabalho em equipe e do papel do líder na construção e manutenção de equipes de alto desempenho.

A QUEM SE DESTINA

Gestores e líderes de equipes de empresas privadas e instituições públicas.

RESULTADOS PARA OS PARTICIPANTES

- Compreensão do papel do líder na construção da equipe: liderança x gerenciamento.
- Aplicação do modelo de liderança compartilhada e os estilos de liderança facilitadores e dificultadores do desenvolvimento da equipe.
- Conhecimento do processo de construção de uma equipe, suas etapas e dificuldades encontradas
- Compreensão do papel do líder como *coach* da equipe, desenvolvendo potenciais e atingindo o alto desempenho da equipe.
- Exercício do papel da liderança no alinhamento, motivação e comprometimento das pessoas com os objetivos organizacionais.
- Desenvolvimento de habilidades de interação humana, focando na assertividade, por meio do autoconhecimento quanto aos estilos de relacionamento interpessoal.
- Desenvolvimento da comunicação assertiva e baseada em objetividade, clareza, estilos de conversação, saber ouvir e *feedbacks*.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

■ O PAPEL DO LÍDER E A FORÇA-MOTRIZ DAS EQUIPES

- A equipe como célula de trabalho nas organizações de aprendizagem.
- O papel do líder em significar uma visão como base da formação da equipe.
- As fases de desenvolvimento de uma equipe.
- Características de uma equipe de alto desempenho.

■ A LIDERANÇA COMPARTILHADA

- A visão compartilhada e seus efeitos sobre o rendimento da equipe.
- Os estilos de liderança e seus efeitos sobre a formação da equipe de alto desempenho.
- Compartilhamento do conhecimento pela equipe.
- Compartilhamento do poder e delegação (empowerment).
- Fatores dificultadores da formação de uma equipe de alto desempenho.

■ O PAPEL DO LÍDER NA MOTIVAÇÃO DA EQUIPE

- Comprometimento por meio da significação da visão.
- Natureza da motivação e significados do trabalho.
- Os níveis motivacionais da pirâmide de Maslow.
- O papel da liderança para estimular a motivação dos membros de sua equipe.
- A crise da motivação dos profissionais da equipe.

■ **HABILIDADES INTERPESSOAIS DO LÍDER: RELACIONAMENTO E COMUNICAÇÃO**

- Estilos de relacionamento interpessoal: aplicação de instrumento diagnóstico do uso da assertividade nas relações de trabalho.
- Comunicação interpessoal: fatores de influência, decodificação da mensagem, ruídos na comunicação.
- Técnicas e ferramentas de comunicação interpessoal: escuta ativa, paráfrase, estilos de conversação, *feedback* e abertura.
- Construção de *feedbacks*: aplicação em casos reais.

■ **O PAPEL DO LÍDER-COACH NO DESENVOLVIMENTO DOS POTENCIAIS DA EQUIPE**

- Aprendizagem em equipe: fatores facilitadores e dificultadores.
- Competências do líder-coach e aplicação em casos práticos.
- Técnicas de comunicação interpessoal do líder-coach: diálogo e investigação apreciativa.
- O papel do líder-coach na descoberta, desenvolvimento e aplicação do potencial da equipe.

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: modelos de aprendizagem organizacional de Peter Senge; contextualização de organizações modernas de Peter Drucker; aspectos de psicologia organizacional dos autores Silvia Vergara, Robbins & Finley, Edgar Schein, Chris Argyris; conceitos e aplicações de inteligência emocional desenvolvidos por Daniel Goleman Como referenciais para a abordagem de trabalho em equipe, os autores de referência são: Katzenbach, Minicucci e Byham. Como base instrumental são adotados instrumentos de avaliação de desenvolvimento de equipe desenvolvidos com base na abordagem de Fela Moscovici e Edina Bonsucesso. Como exercícios e abordagem teórica em *coaching* são adotados os referenciais de Rhandy di Stefano.

CARGA HORÁRIA

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

PROFESSORA – ROSA PORTO

Rosa Porto é 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).

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”.