



# CONTRATO 21/2016 Workshop SKE 01 – Comunicação e Inovação

Elaboração e Implantação do Planejamento Estratégico  
e do Plano de Desenvolvimento Institucional do  
Instituto Federal de Rondônia - IFRO



SCN Quadra 05, Bloco A, Torre Norte, Salas 429 a 431, Brasília Shopping  
Asa Norte, Brasília – DF CEP: 70715-900 +55 61 3327-0047

Brasília, julho de 2017.

A **STEINBEIS** é uma universidade alemã, com sede em Berlim, que tem como objetivo o desenvolvimento de pessoas, por meio de pesquisa aplicada, com base no conceito de projetos de competência. Uma das formas como a STEINBEIS desenvolve seu trabalho é por meio das Escolas de Negócios e Empreendedorismo Internacional - SIBE (School of International Business and Entrepreneurship). Esses núcleos têm como filosofia a transferência de tecnologia e conhecimento entre o mundo acadêmico e o mundo dos negócios, assim como o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais.

A **Fundação STEINBEIS** reúne centros de transferência nas universidades (aproximadamente mil centros independentes, incluindo 4,6 mil funcionários). Expandiu-se para se tornar uma rede mundial de aproximadamente 50 países e com experiência em quase todos os setores (público, engenharia industrial, ciências sociais, consultoria de gestão, meios de comunicação, etc.), já tendo apoiado mais 10 mil clientes. Os tipos de serviços prestados vão desde trabalhos encomendados no campo de pesquisa e desenvolvimento sobre consultoria - sejam eles voltados para o desenvolvimento de produtos e processos, consultoria de gestão, consultoria de TI, marketing, proteção da propriedade intelectual (patentes), ou opiniões de especialistas - à formação e qualificação do pessoal, bem como o desenvolvimento empresarial regional como organismo mandatário dos condados e municípios.

Em 2012, a **SIBE** foi eleita, pela Global Business Education, como a Escola de Negócios Mais Inovadora da Alemanha e como o Melhor Programa de Educação Executiva da Europa. Em 2015, a SIBE recebeu pela primeira vez o selo Premium da Foundation for International Business Administration Accreditation (FIBAA) para seus cursos, fazendo parte então do seleto grupo dos 2% de detentores do selo e certificando a excelência de seus cursos.

A **STEINBEIS-SIBE do Brasil**, sediada em Brasília, integra essa rede internacional e tem como propósito a criação de valor para pessoas e organizações por meio de soluções inovadoras e do desenvolvimento de competências. Norteadas por valores como ética, comprometimento e qualidade, a STEINBEIS-SIBE do Brasil é constituída por uma equipe multidisciplinar que congrega especialidades de diversas áreas do conhecimento e vasta experiência profissional no Brasil e no mundo.

## Apresentação

O presente documento corresponde a formalização da entrega **Workshop de Desenvolvimento – Tema Comunicação e Inovação** do contrato firmado entre o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO) e a STEINBEIS-SIBE do Brasil.

O SKE está organizado em uma trilha para o desenvolvimento de lideranças com o foco no comportamento gerencial. A proposta é desenvolver competências por meio de métodos científicos alinhando os objetivos profissionais e pessoais de cada participante do programa, propiciando:

- Alinhamento do comportamento gerencial das lideranças às estratégias da organização;
- Autogestão de competências;
- Maior engajamento das equipes à organização; e
- Maior nível de consciência emocional.

Uma análise mais estreita, pode-se afirmar que a liderança foca resultados como métrica de sua eficácia. Em contribuição, um líder deve ser capaz de equilibrar habilidades técnicas tais como contabilidade, medicina ou engenharia; habilidades cognitivas como análises e raciocínio lógico; e também habilidades emocionais. Essa última, base desse programa, está organizada nos seguintes grupos de competências:



### AUTOCONSCIÊNCIA

- Reconhece e mantém-se permanentemente atento as próprias emoções;
- Autoconsciência da própria responsabilidade e compromisso com o trabalho;

### AUTOGESTÃO

- Lida e direciona as próprias emoções para o trabalho;
- Atua como protagonista do próprio desenvolvimento;
- Demonstra caráter e garante a sensação de segurança;

### CONNECTIVIDADE

- Compreende a própria organização, tendências e desafios do ambiente externo;
- Auxilia no aprendizado e na autoconfiança da equipe;

### HABILIDADE SOCIAL

- Comunica sua visão e demandas;
- Soluciona conflitos e problemas;
- Direciona as emoções dos outros para o trabalho.

## Sumário

APRESENTAÇÃO .....	3
1. BASE TEÓRICA.....	5
2. WORKSHOP SKE 01 .....	8
2.1 OBJETIVOS DA DISCIPLINA .....	10
2.2 PRINCIPAIS CONTEÚDOS .....	10
2.3 CONTEÚDO PROGRAMÁTICO .....	11
3. BIBLIOGRAFIA E REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES.....	12
4. ANEXO I.....	13
5. ANEXO II.....	14
6. ANEXO III.....	15

# 1. Base Teórica

A partir da organização das competências comportamentais do programa, foram definidas quatro disciplinas que abordam os seguintes assuntos:

- **SKE01 Autoconsciência:** O primeiro workshop discute o atual paradigma do papel da liderança nas organizações e aprofunda a importância da inteligência emocional para seu exercício. O foco está em compreender e reconhecer as próprias emoções, forças, fraquezas e impulsos. Neste módulo será elaborado um Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP), no qual os participantes irão estruturar suas competências e o gerenciamento das lacunas de competências, denominado “GAP” a serem desenvolvidos entre os módulos;
- **SKE02 Autogestão:** A disciplina é marcada pelo aprimoramento das competências de como lidar com as próprias emoções e orientá-las para objetivos pessoais. A capacidade de autogerir suas emoções alinha-se a necessidade de criação de um ambiente de trabalho de confiança e equidade, no qual se busca a atenuação das tensões a aumento da produtividade. A capacidade de entregar resultados (realizar) é fortemente aumentada quanto a motivação é um reflexo do próprio trabalho, ou seja, muito além de incentivos salariais ou benefícios;
- **SKE03 Conectividade:** O foco desta disciplina é desenvolver a conectividade do participante a seu ambiente social, tendo como objetivo aperfeiçoar o seu equilíbrio entre trabalho e vida privada. Relaciona-se diretamente como a liderança analisa e compartilha as tendências e desafios do ambiente externo para sua organização, sendo capaz de compreender a própria organização e identificando meios de como influenciá-la e mudá-la;
- **SKE04 Habilidade Social:** Um dos grandes desafios da liderança é como direcionar as emoções dos outros para o trabalho, ou seja, como conduzir as pessoas para as tarefas e objetivos desejados. Essa habilidade envolve duas dimensões fundamentais da inteligência emocional: autocontrole e empatia aplicados a um conjunto de técnicas comportamentais voltadas para a gestão de relacionamentos.



Durante as disciplinas diferentes estratégias de ensino-aprendizagem serão utilizadas, tais como: exposição dialogada de conteúdo; leitura de texto; rodas de debates; e jogos e simulações. Especial atenção é dada a este último tópico, pois entendemos que a vivência de determinadas situações nos traz argumentos para aprofundar pontos importantes em

análise. Neste sentido, seguem algumas orientações para o bom proveito das simulações ou jogos:

- **“A realidade é diferente”**: sim, sem dúvida! Uma simulação é um modelo e, como tal, uma simplificação da realidade. Sua importância é criar um ambiente controlado para vivenciar situações específicas do dia-a-dia e, do ponto de vista das emoções, funcionam bem;
- **“Eu já sabia”**: de fato algumas situações não serão inéditas, mas as experiências provavelmente serão. O segredo é encontrar aprendizado além do conceito, ou seja, na vivência dele;
- **“Não gosto de me expor”**: é bem provável que isso ocorra em algumas situações, mas lembre-se que esse é um curso sobre comportamento e que a capacidade de lidar com as emoções é uma competência que iremos trabalhar. Seria como um curso de matemática eu dissesse “não gosto de somar”.
- **“Alegria”**: como veremos, o bom humor é combustível indispensáveis em ambiente criativo e de aprendizagem, por isso, divirta-se!

O tempo entre dois módulos consecutivos é marcado pela execução do Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP), denominado “LEARNING BY DOING”. O aprendizado está diretamente relacionado aos feedbacks que o aprendiz recebe durante o processo. A aplicação prática das estratégias vivenciadas nos workshops no dia-a-dia dos participantes propicia um ambiente singular de acertos e erros, muito valioso ao desenvolvimento pessoal. Durante esse período de experimentação, devem coletar evidências de seu desenvolvimento que serão muito úteis durante os próximos encontros.

Abaixo o modelo do PDP que foi utilizado durante o workshop e preenchido pelos participantes conforme plano de aula. Os resultados são individuais, portanto foram preenchidos e ficaram com cada participante, portanto não serão disponibilizados nesse documento. A figura 01 traduz o plano de desenvolvimento pessoal – PDP com a identificação das competências em desenvolvimento, as competências chaves e as estratégias que serão utilizadas para o autodesenvolvimento.

COMPETÊNCIAS EM DESENVOLVIMENTO						
SITUAÇÃO ATUAL		1	2	3	4	5
Autoconsciência	Reconhece e mantém-se permanentemente atento às próprias emoções					
Autoconsciência	Autoconsciência da responsabilidade e compromisso com o trabalho					
Autoconsciência	Lida e direciona as próprias emoções para o trabalho					
Autoconsciência	Atua como protagonista do próprio desenvolvimento					
Autoconsciência	Demonstra caráter e garante a sensação de segurança					
Autoconsciência	Compreende a própria organização, tendências e desafios do ambiente externo					
Autoconsciência	Auxilia no aprendizado e na autoconfiança da equipe					
Autoconsciência	Comunica sua visão e demandas					
Autoconsciência	Soluciona conflitos e problemas					
Autoconsciência	Direciona as emoções dos outros para o trabalho					

  

ENTREGAS PESSOAIS		Plano de Desenvolvimento Pessoal - PDP		
COMPORTAMENTAIS	TÉCNICAS	A FAZER	ANDAMENTO	CONCLUÍDAS
<b>1º ciclo:</b> Construir estratégias para refinar a autoconsciência <b>2º ciclo:</b> Desenvolver gatilhos emocionais e reações <b>3º ciclo:</b> Definir estratégias para se aproximar das pessoas <b>4º ciclo:</b> Encontrar seu estilo e forma de interagir				

Figura 01: Modelo de Plano de Desenvolvimento Pessoal – PDP.

Ao final do programa será realizado um workshop para avaliação dos resultados. O foco desse evento é consolidar os resultados alcançados em cada PDP e realizar uma discussão coletiva sobre lições aprendidas e próximos passos de cada liderança participante.



## 2. Workshop SKE 01

A etapa preliminar do SKE consiste na aplicação de um questionário para avaliação de competências ou comportamentos emocionais. Durante o workshop os participantes preencheram o perfil de acordo com o modelo abaixo, como se tratar de uma etapa de auto avaliação os resultados são individuais e, portanto, não foram disponibilizados pelos participantes.

**Autoavaliação sobre Inteligência Emocional - IE**

A literatura, empresas e estudiosos apresentam várias possibilidades para avaliação de competências ou comportamentos emocionais (*soft-skills*), por meio de vários tipos instrumentos / testes: KODE (Steinbeis), SEI (Sixseconds), DISC, dentre outros. Nossa opção foi, trazer uma auto reflexão sobre o tema sem a preocupação de posicioná-lo em uma faixa ou nível. As questões que seguem criam um roteiro para o autoconhecimento de suas competências em IE.

- 1. Você busca estar vigilante sobre seus sentimentos, ou seja, preocupa-se com o está sentindo?**

Tenho isso como um hábito

Raramente
- 2. Você é capaz de identificar o motivo (causa) do seu sentimento?**

Sim, sempre

Raramente
- 3. Você é consciente de suas limitações e potencializadas (fraquezas e força) enquanto um líder?**

Sim, plenamente

Não tenho essa preocupação
- 4. Como você lida com frustrações ou emoções negativas? Tempo de superação de em situação de tensão, por exemplo.**

Recupero-me prontamente

Não meço as consequências
- 5. Quando seus plano são afetados, você consegue se adaptar as mudanças?**

Adapto-me facilmente

Raramente

**Autoavaliação sobre Inteligência Emocional - IE**

6. Você consegue manter o foco em seus objetivos e permanece determinado para alcançá-los?

Tenho isso como um hábito  
  
  
  
 Raramente

7. Você consegue perceber o sentimento das outras pessoas, entendendo o ponto de vista delas?

Tenho isso como um hábito  
  
  
  
 Raramente

8. Você consegue influenciar pessoas e persuadi-las de forma eficaz?

Tenho isso como um hábito  
  
  
  
 Raramente

9. Você é bom em dirimir conflitos ou chegar a um acordo satisfatório numa negociação?

Sim, sempre  
  
  
  
 Raramente

10. Você trabalha bem em equipe, sentindo-se confortável com opiniões adversas?

Sim, sempre  
  
  
  
 Raramente

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vigilância	Reflexão	Análítico	Controle	Adaptação	Motivação	Empatia	Influência	Conflitos	Grupos
AUTOCONSCIÊNCIA				AUTOGESTÃO		CONECTIVIDADE	HABILIDADE SOCIAL		

Figura 02: Modelo de auto avaliação do perfil.

## 2.1 Objetivos da disciplina

O módulo visa trabalhar duas competências emocionais básicas: a capacidade de definir os próprios sentimentos e manter-se vigilante e atento as próprias emoções. Isso vai além do autoconhecimento, apoiando-se na atitude e percepção que podemos ser protagonistas na forma como lidamos com nossas emoções. Além disso, nos coloca autoconscientes da nossa responsabilidade e compromisso com o trabalho.

## 2.2 Principais conteúdos

Os conteúdos tratados no módulo estão organizados nos seguintes pontos:

- **Inteligência emocional e resultados:** traçar uma relação científica entre a IE e a capacidade de gerar resultados;
- **Linha de evolução do tema:** apresentar uma linha do tempo com as principais obras e abordagens sobre IE;
- **Inteligência emocional – Cérebro Trino:** conceitos e definições sobre teoria do cérebro trino;
- **IE - Reconhecimento das emoções:** apresentar os conceitos, ferramenta e técnicas para reconhecer as próprias emoções;
- **Ciclo do ouro:** apresentação da abordagem com o foco na definição das bandeiras da liderança;
- **Processo de Valorização:** aprofundar a discussão sobre valores e como defini-los;
- **Plano de Desenvolvimento Pessoal - PDP:** entender os objetivos, estrutura e como gerenciar seu próprio desenvolvimento.

## 2.3 Conteúdo programático

1º DIA				
COMPETÊNCIA	CONTEÚDO	ESTRATÉGIAS DE DESENVOLVIMENTO	HORÁRIO	
Introdução	Abertura do módulo: apresentação dos objetivos do módulo e dos participantes	-	○ 9h ● 9h20	
	Inteligência emocional (IE) e resultados	Rodas de debate: Em grupos, discutir as seguintes questões: O que é liderança? Qual o foco da liderança? Qual o principal desafio da liderança?	○ 9h20 ● 9h45	
		Exposição dialogada	○ 9h45 ● 10h	
	Linha evolutiva sobre IE	Exposição dialogada de conteúdo	○ 10h ● 10h15	
	INTERVALO			
	Enredo central: Miyamoto Musashi (vida de Samurai)	Exposição dialogada de conteúdo	○ 10h15 ● 10h45	
	IE – Cérebro Trino	Exposição dialogada de conteúdo	○ 10h45 ● 12h	
ALMOÇO				
Reconhece e mantém-se permanentemente atento as próprias emoções	Enredo central: Miyamoto Musashi (Jornada para o autoconhecimento)	Exposição dialogada de conteúdo	○ 14h ● 14h15	
	IE - Reconhecimento das emoções	Exposição dialogada de conteúdo	○ 14h15 ● 15h	
		Reflexão individual: Roda das Emoções	○ 15h ● 16h	
	INTERVALO			
Autoavaliação sobre Inteligência Emocional - IE	Reflexão individual: autoavaliação IE	○ 16h15 ● 18h		
2º DIA				
COMPETÊNCIA	CONTEÚDO	ESTRATÉGIAS DE DESENVOLVIMENTO	HORÁRIO	
Autoconsciência da responsabilidade e compromisso com o trabalho	Enredo central: Miyamoto Musashi (Era Tokugawa)	Exposição dialogada de conteúdo	○ 9h20 ● 9h45	
	Ciclo do ouro	Exposição dialogada de conteúdo	○ 10h ● 10h15	
INTERVALO				
Autoconsciência da responsabilidade e compromisso com o trabalho	Enredo central: Miyamoto Musashi (Sua Obra)	Exposição dialogada de conteúdo	○ 10h15 ● 10h30	
	Processo de valorização	Exposição dialogada de conteúdo	○ 10h30 ● 11h	
		Reflexão individual: Bandeiras da Liderança	○ 11h ● 12h	
ALMOÇO				
Autoconsciência da responsabilidade e compromisso com o trabalho	Plano de Desenvolvimento Pessoal - PDP	Exposição dialogada de conteúdo	○ 14h ● 14h15	
		Formação de grupos: por resultados ou unidade	○ 14h15 ● 15h	
		Análise em grupo: desdobramento de resultados	○ 15h ● 16h	
INTERVALO				
Autoconsciência da responsabilidade e compromisso com o trabalho	Plano de Desenvolvimento Pessoal - PDP	Reflexão individual: preparação do PDP	○ 16h15 ● 18h	

### 3. Bibliografia e Referências Complementares

DALGLEISH, T. **The emotional brain**. Nature Reviews Neuroscience, 2004 - nature.com.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional: A Teoria Revolucionária que Redefine o que é Ser Inteligente**. Rio de Janeiro, Objetiva, 1996.

GOLEMAN, Daniel. **Liderança: A Inteligência Emocional na Formação do Líder de Sucesso**. Rio de Janeiro, Objetiva, 2015.

JUNQUEIRA, Luiz Augusto Costacurta. **Negociação: tecnologia e comportamento**. Rio de Janeiro, COP Editora Ltda, 1988.

KOUZES, James M.; POSNER, Barry. **O Desafio da Liderança: Como aperfeiçoar sua capacidade de liderar**. Campus Quinta Edição, 2013.

MACLEAN, P. D. **The Triune Brain: Emotion and Scientific bias**. In: Schmidt ,F. O. (Ed.). The Neurosciences Second Study Program. New York: The Rockefeller University Press, 1970

MARTIN, Miguel Angel. **Estilos de negociar**. Buenos Aires: IANCA, 1982.

MARTINELLI, Dante Pinheiro. **Negociação empresarial: enfoque sistêmico e visão estratégica**. Barueri: Manole, 2002.

PEASE, Allan. **Desvendando os segredos da linguagem corporal**. Allan e Barbara Pease; tradução Pedro Jorgensen Júnior. Rio de Janeiro: Ed. Sextante, 2005. 217p.il

Raths, Louis; Simon, Sydney & Harman, Merrill. **Values and Teaching**. Charles Merrill Publishing Company, 1966.

SENGE, Peter M. **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. New York, Doubleday, 1990.

Simon, Sydney; Howe W. Leland and Kirschenbaum, Howard. **Values Clarification**. Warner Books, 1972.

SINEK, Simon. **Porquê? Como motivar pessoas e equipe a agir**. São Paulo, Saraiva, 2012.

SPERING, M., Wagner, D., & Funke, J. (2005). **The role of emotions in complex problem-solving**. Cognition and Emotion, 19, 1252-1261.



## 4. ANEXO I

### LISTA DE PRESENÇA COMUNICAÇÃO E INOVAÇÃO



## 5. ANEXO II

APRESENTAÇÃO REALIZADA  
COMUNICAÇÃO E INOVAÇÃO



## 6. ANEXO III

### ARQUIVO EXECUTÁVEL COMUNICAÇÃO E INOVAÇÃO