



CONTRATO 21/2016

Workshop SKE 02 –

Coaching e Feedback

**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, agosto 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 à **Entrega: Workshop de Desenvolvimento – Tema coaching e feedback** do contrato firmado entre o Instituto Federal de Rondônia – IFRO e a STEINBEIS-SIBE do Brasil cujo objeto é a implementação do Planejamento Estratégico do Instituto.

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 (workshop: comunicação e inovação)

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

AUTOGESTÃO (workshop: coaching e feedback)

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

CONECTIVIDADE (workshop: conectividade)

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

HABILIDADE SOCIAL (workshop: desenvolvimento pessoal)

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

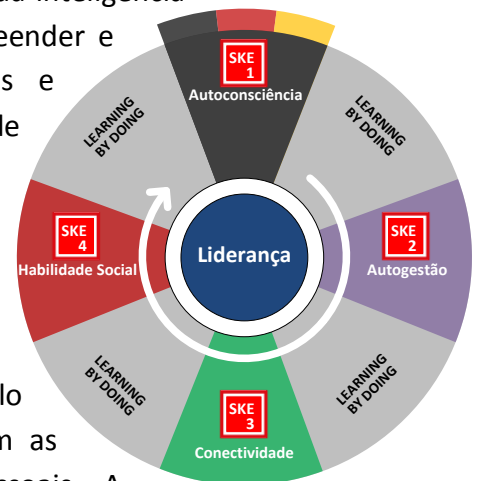
Sumário

APRESENTAÇÃO.....	3
SUMÁRIO.....	4
1. ESTRUTURA DO SKE.....	5
2. WORKSHOP SKE 02.....	9
2.1 OBJETIVOS DA DISCIPLINA	9
2.2 PRINCIPAIS CONTEÚDOS	9
2.3 ATIVIDADES PREPARATÓRIAS	9
2.4 CONTEÚDO PROGRAMÁTICO	10
3. BIBLIOGRAFIA E REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES	11
4. ANEXO I	12
5. ANEXO II	13
6. ANEXO III	14

1. Estrutura do SKE

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 encontro de COACHING COLETIVO. Do ponto de vista da organização o PDP deverá abordar objetivos ou resultados que o participante está envolvido e deverá influenciar ao longo do programa. E, na perspectiva do indivíduo, serão incluídos pontos que fazem parte dos objetivos de aprendizagem ligados ao curso.

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 apresenta o planejamento dos resultados com base no desdobramento da estratégia a partir da identificação dos resultados corporativos. A figura 02 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. A figura 03 demonstra o painel de gestão para monitoramento das entregas e metas planejadas por cada participante no seu PDP.

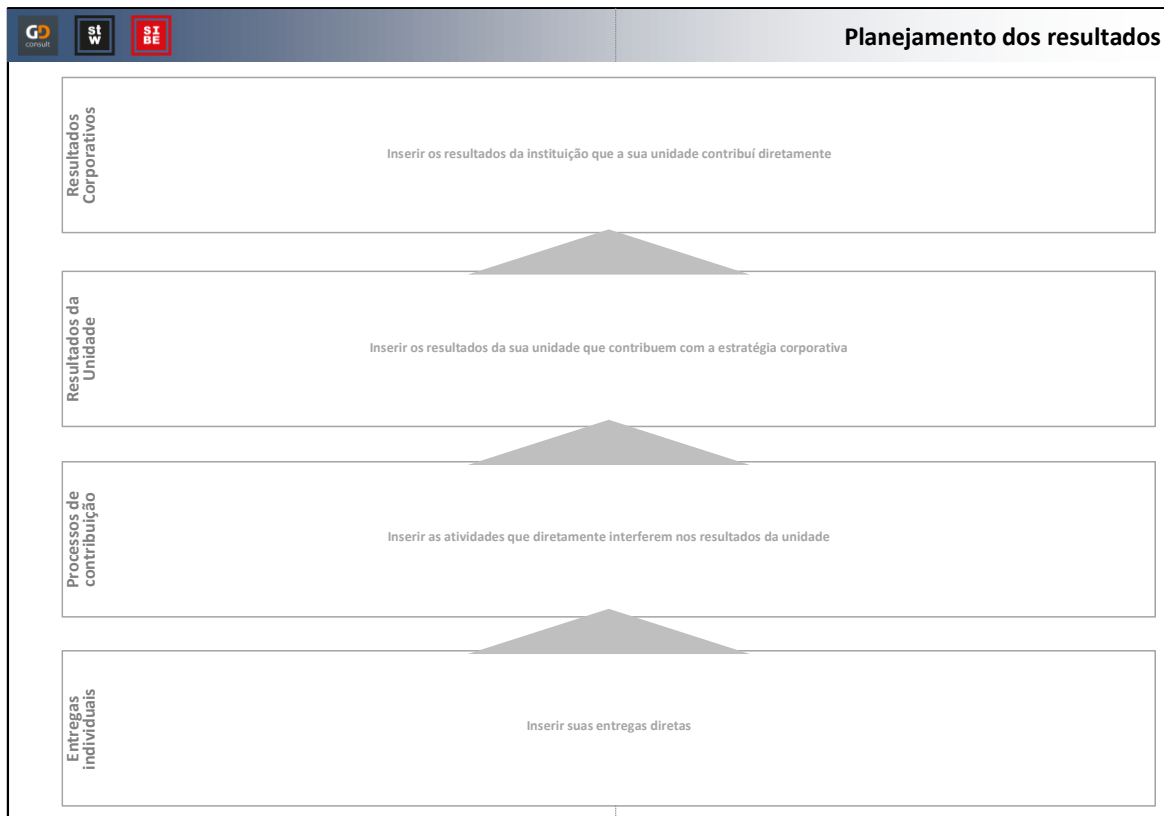


Figura 01: Modelo de Planejamento dos resultados com base no desdobramento da estratégia.

Plano de Desenvolvimento Pessoal - PDP

COMPETÊNCIAS EM DESENVOLVIMENTO						1			2			3			4			5								
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-right: 5px;"> <small>SITUAÇÃO ATUAL</small> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-right: 5px;"> <small>META</small> </div> </div>						1			2			3			4			5								
Interoportunidade	Reconhece e mantém-se permanentemente atento às próprias emoções																									
	Autoconsciência da responsabilidade e compromisso com o trabalho																									
Inteligência	Lida e direciona as próprias emoções para o trabalho																									
	Atua como protagonista do próprio desenvolvimento																									
Comunicação	Demonstra caráter e garante a sensação de segurança																									
	Compreende a própria organização, tendências e desafios do ambiente externo																									
Habilidade social	Auxilia no aprendizado e na autoconfiança da equipe																									
	Comunica sua visão e demandas																									
Soluciona conflitos e problemas																										
Direciona as emoções dos outros para o trabalho																										
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>COMPETÊNCIAS CHAVES</p> <p>COMPORTEMENTAIS</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>TÉCNICAS</p> </div> </div>																										
ESTRATÉGIA EM DESENVOLVIMENTO																										
ENTREGA ORGANIZACIONAL						DESENVOLVIMENTO PESSOAL						EVIDÊNCIAS														
PRIMEIRO CICLO						Construir estratégias para refinar a autoconsciência.																				
SEGUNDO CICLO						Desenvolver gatilhos emocionais e reações																				
TERCEIRO CICLO						Definir estratégias para se aproximar das pessoas																				
QUARTO CICLO						Encontrar seu estilo e forma de interagir																				

Figura 02: Modelo de Plano de Desenvolvimento Pessoal – PDP.

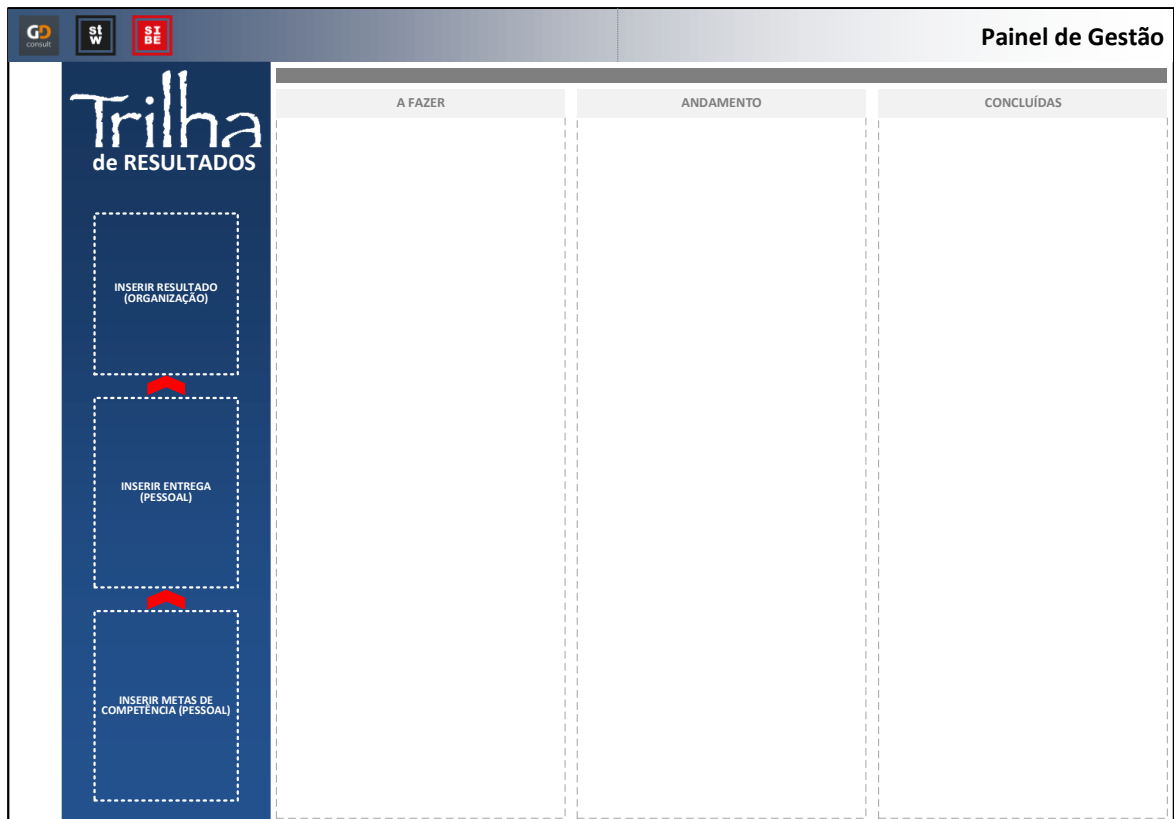
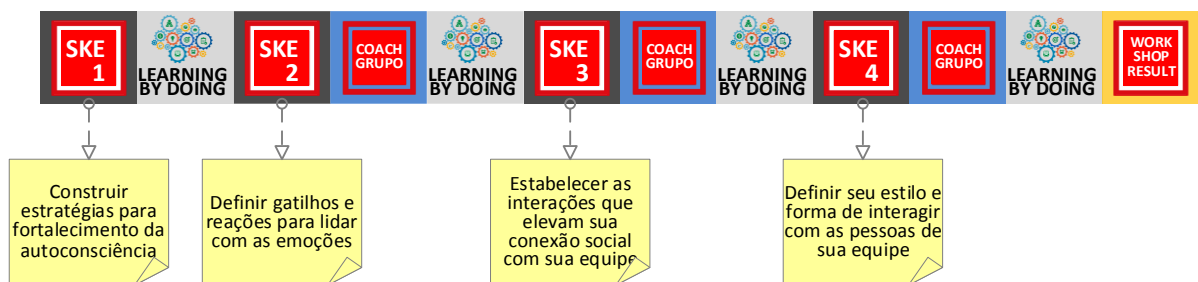


Figura 03: Modelo de do Painel de Gestão.

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 02

2.1 Objetivos da disciplina

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.

2.2 Principais conteúdos

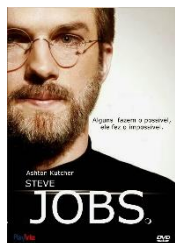
Os conteúdos tratados no módulo estão organizados nos seguintes pontos:

- IE – Controle emocional: apresentar os conceitos, ferramenta e técnicas para autocontrole das emoções das próprias emoções;
- Estado de fluxo: o que é e como entrar em fluxo;
- Liderança & resultados: discutir como os estilos de lideranças afetam o clima e os resultados institucionais;
- A ciência do humor: compreender a relação do humor com as pessoas que estão a sua volta e seus efeitos;
- Reinvenção pessoal: aprofundar como gerenciar seus objetivos e focos principais de motivação.

2.3 Atividades preparatórias

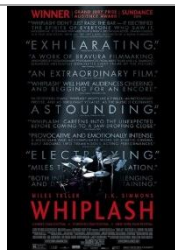
Para o módulo dois, SKE02 Coaching e Feedback, é sugerida as seguintes atividades de suporte à disciplina, a proposta é estimular a reflexão dos participantes. Destaca-se que o cumprimento das tarefas é fundamental para o melhor desempenho dos alunos durante o curso.

Atividades: assistir aos filmes:



Em 1976, Steve Jobs abandonou a faculdade e junto com seu amigo, o gênio da tecnologia Steve Wozniak, iniciaram uma revolução nos computadores com a invenção do Apple 1, o primeiro computador pessoal. Construído na garagem dos pais de Jobs, o Apple 1 e a formação da empresa Apple mudaram o mundo para sempre. Steve Jobs não se incomodava em passar por cima dos outros para atingir suas metas, o que fez com que tivesse dificuldades em manter relações amorosas e de amizade.

Data de lançamento: 1 de novembro de 2013 (Brasil); Direção: Joshua Michael Stern; Distribuidora: Open Road Films.



O jovem músico Andrew Neiman batalha para ser o melhor baterista de jazz de sua geração. Para isso, acaba sofrendo nas mãos de um exigente mestre do jazz, o professor Terence Fletcher, que acaba ultrapassando limites, o que leva Andrew a transformar seu sonho em obsessão e colocar em risco sua saúde física e mental.

Data de lançamento: 8 de janeiro de 2015 (Brasil); Direção: Damien Chazelle.

2.4 Conteúdo programático

1º DIA			
COMPETÊNCIA	CONTEÚDO	ESTRATÉGIAS DE DESENVOLVIMENTO	HORÁRIO
Introdução	Abertura do módulo: apresentação dos objetivos do módulo	-	○ 9h ● 9h10
Lida e direciona as próprias emoções para o trabalho	Enredo central: Humanidade & Inovação (riscos, uma característica humana)	Exposição dialogada de conteúdo	○ 9h10 ● 9h30
	IE – Controle emocional (lidar com as emoções)	Exposição dialogada de conteúdo	○ 9h30 ● 10h30
	INTERVALO		
	IE – Controle emocional (lidar com as emoções)	Reflexão individual: Controle Emocional	○ 10h45 ● 12h
ALMOÇO			
Lida e direciona as próprias emoções para o trabalho	Enredo central: Humanidade & Inovação (a busca da inovação)	Exposição dialogada de conteúdo	○ 14h ● 14h20
	Estado de fluxo	Exposição dialogada de conteúdo	○ 14h20 ● 15h30
		Exercício coletivo: fluxo	○ 15h45 ● 16h
INTERVALO			
Demonstra caráter e garante a sensação de segurança	Enredo central: Humanidade & Inovação (comunicação em massa)	Exposição dialogada de conteúdo	○ 16h15 ● 16h30
	Liderança & resultados	Exercício grupo: clima organizacional	○ 16h30 ● 17h
		Exposição dialogada de conteúdo	○ 17h ● 18h
2º DIA			
COMPETÊNCIA	CONTEÚDO	ESTRATÉGIAS DE DESENVOLVIMENTO	HORÁRIO
Demonstra caráter e garante a sensação de segurança	Liderança & resultados	Exercício grupo: Jobs	○ 9h ● 9h45
		Reflexão individual: Estilos de liderança	○ 9h45 ● 10h30
	INTERVALO		
	A ciência do humor	Exposição dialogada de conteúdo	○ 10h45 ● 11h30
Exercício coletivo: Whiplash		○ 11h30 ● 12h	
ALMOÇO			
Atua como protagonista do próprio desenvolvimento	Reinvenção pessoal	Exposição dialogada de conteúdo	○ 14h ● 15h30
	INTERVALO		
	Reinvenção pessoal	Reflexão individual: Reinvenção Pessoal	○ 15h45 ● 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 COACHING E FEEDBACK



5. ANEXO II

APRESENTAÇÃO REALIZADA COACHING E FEEDBACK



6. ANEXO III

ARQUIVO EXECUTÁVEL
COACHING E FEEDBACK

