



Leandro Alves da Silva

First Peopleware

Quem sou...

Leandro Alves da Silva

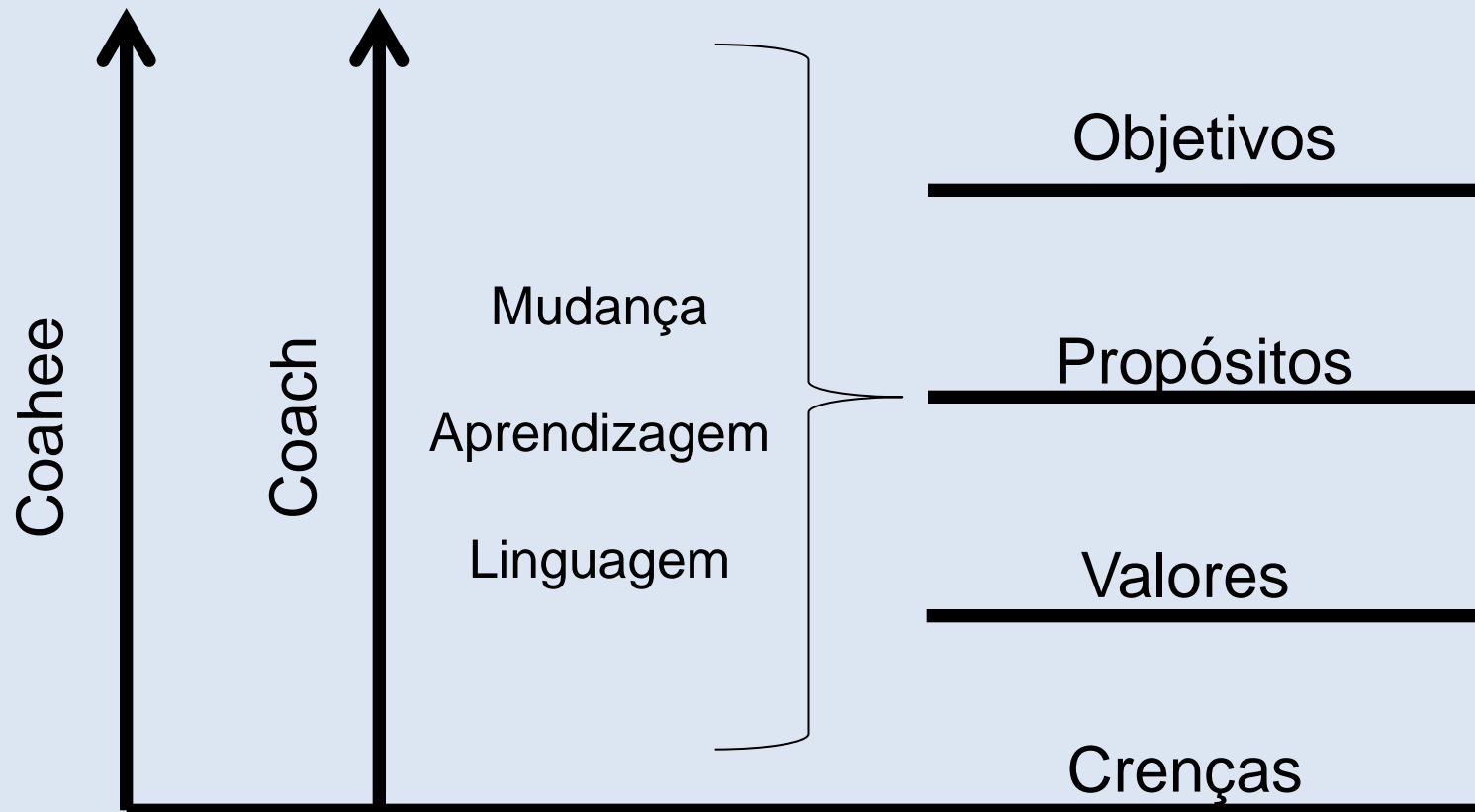
- Coach e responsável pelo desenvolvimento de novos negócios da First Peopleware
- Doutor em Educação pela FEUSP
- Personal&Professional e Executive Coaching pela Sociedade Brasileira de Coaching
- Contatos: (11) 7837-9679; leandro@stpeopleware.com.br

Agenda

- 1) O que é *coaching* e como ele funciona?
- 2) O que não é *coaching* e como ele não funciona?
- 3) Etapas para realização do *coaching*
- 4) Proposta de trabalho da First Peopleware
- 5) Escopo de atuação da First Peopleware

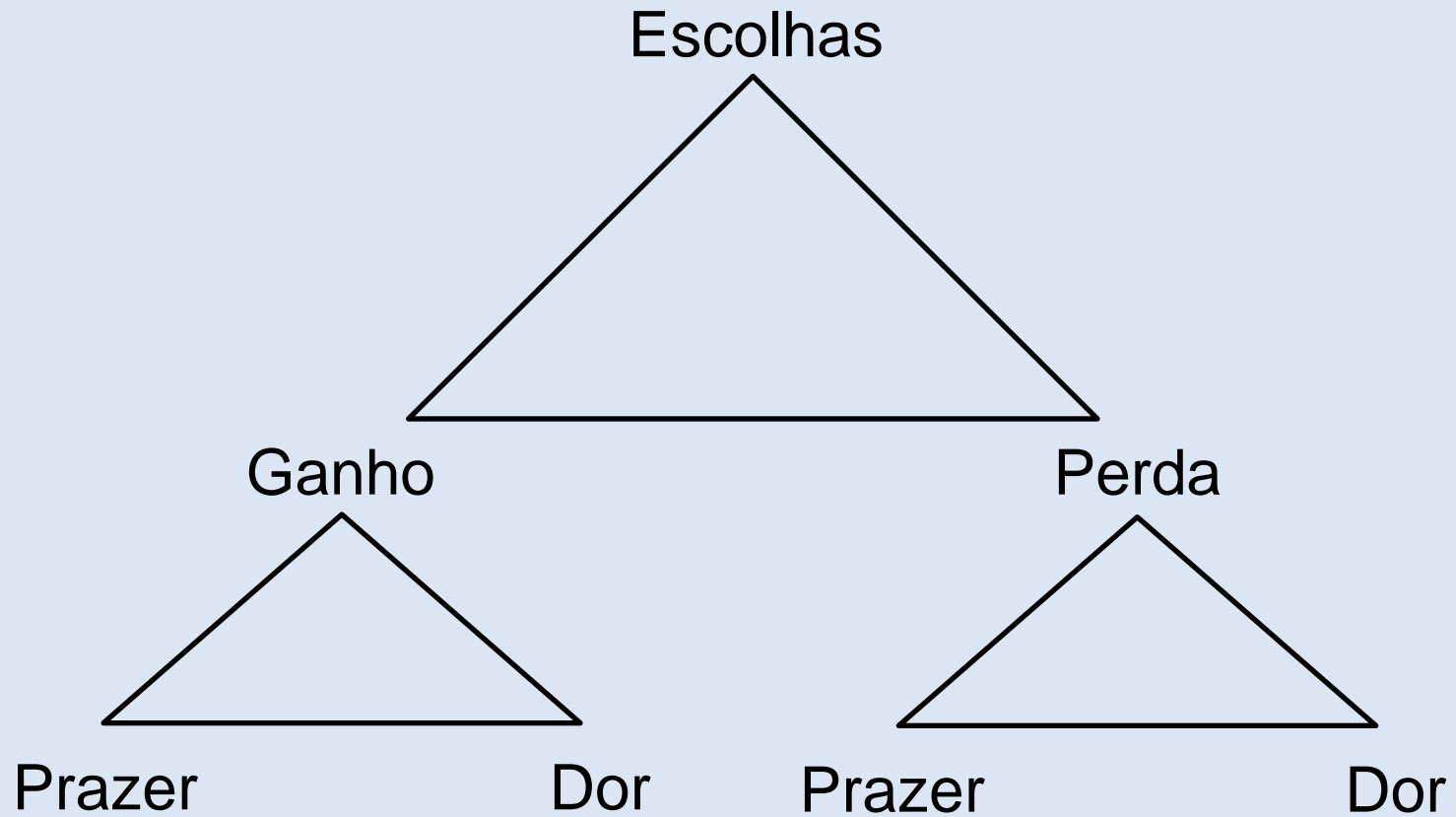
1) O que é *coaching* e como ele funciona?

O *coaching* é uma metodologia de aprendizagem, centrada na situação presente e orientada para a mudança. Ela possui ferramentas de trabalho que permitem a melhoria do desempenho na direção do objetivo escolhido pelo *coachee*.



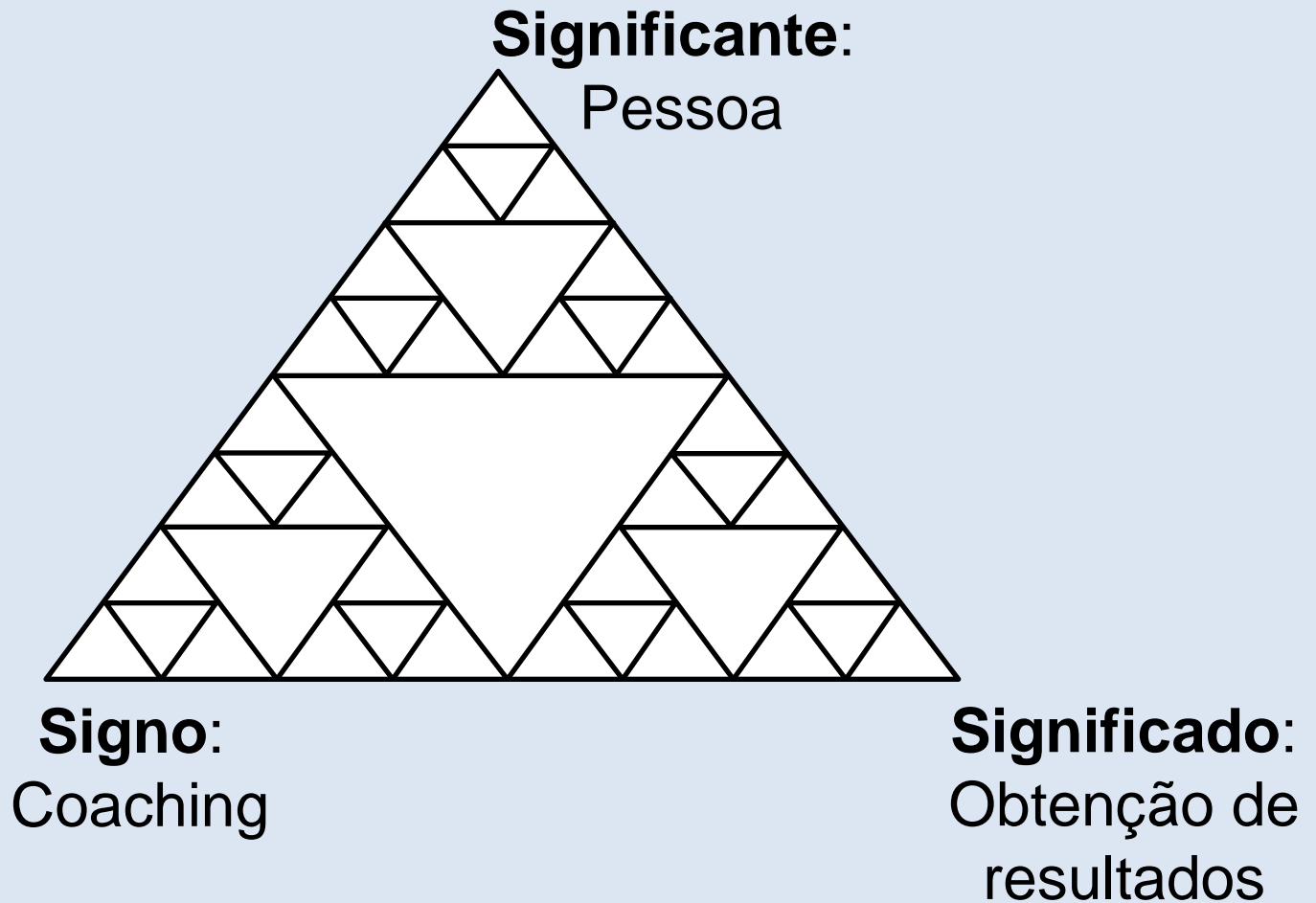
1) O que é *coaching* e como ele funciona?

Equilíbrio entre as escolhas



1) O que é *coaching* e como ele funciona?

Construção da realidade

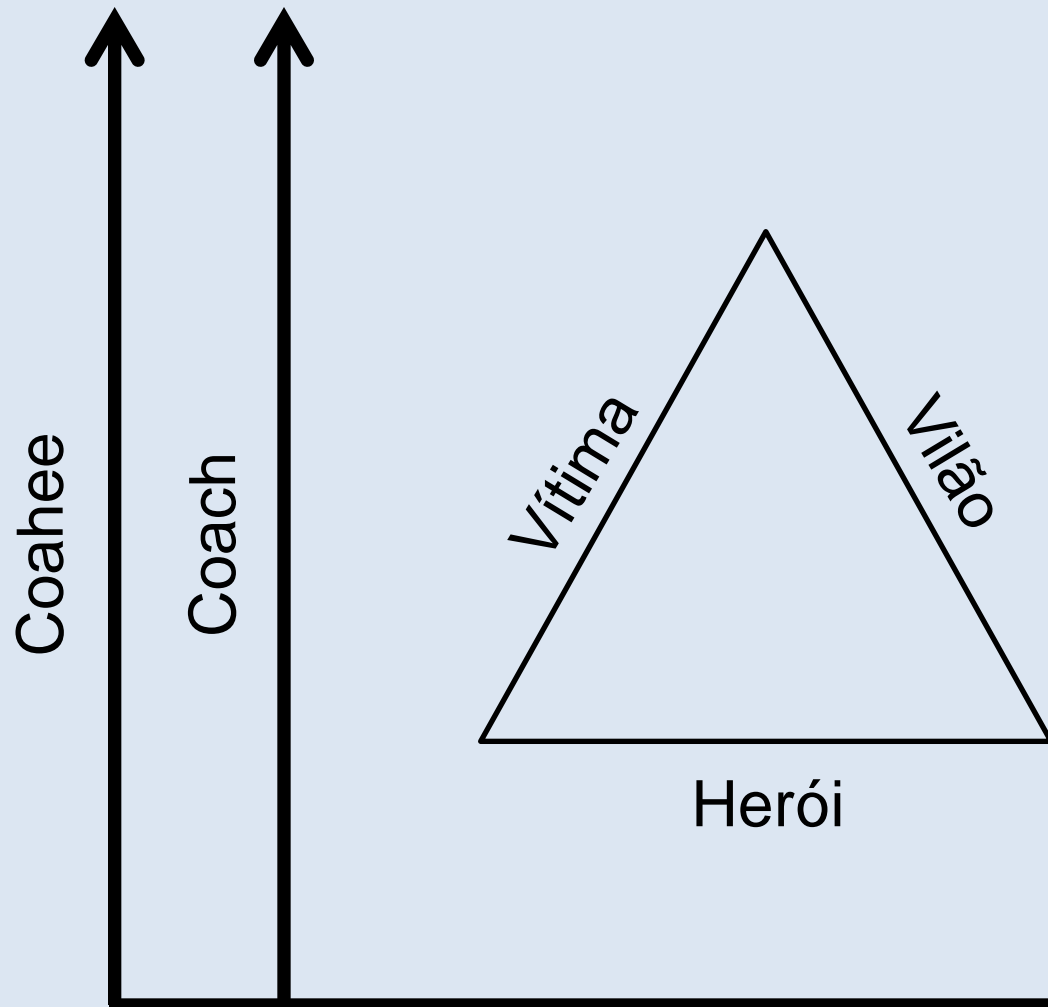


2) O que não é *coaching* e como ele não funciona?

O *coaching* não se equivale às atividades de:

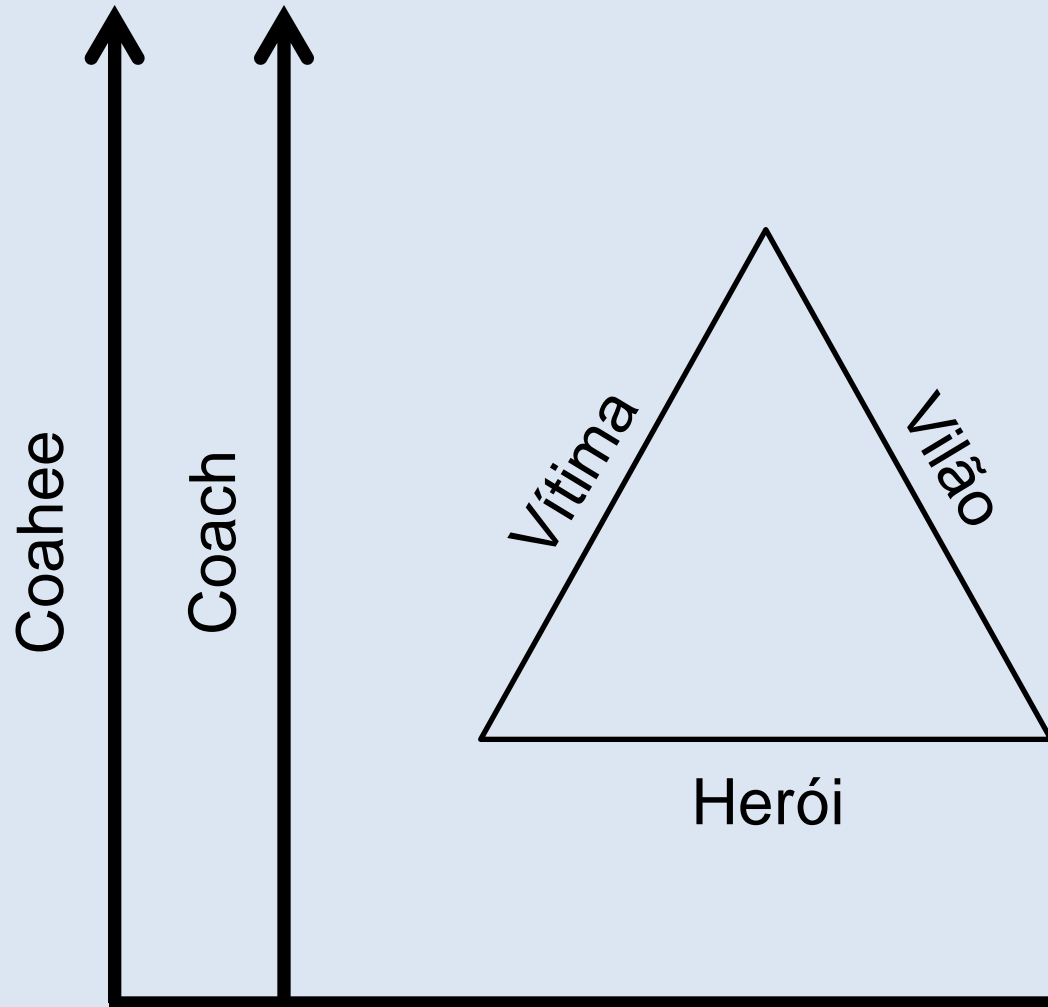
- Aconselhamento;
- Mentor de vida ou de carreira;
- Psiquiatria, psicanálise e psicoterapia;
- Diagnóstico ou tratamento médico;
- Ordem jurídica e
- Ordem espiritual.

2) O que não é *coaching* e como ele não funciona?



- Dificuldade em compatibilizar valores e crenças;
- Corrompe missão e visão, valores e crenças.
- Desarmonia entre equipes e lideranças;
- Baixo desempenho na obtenção de resultados.

2) O que não é *coaching* e como ele não funciona?



- Facilidade para perder o foco;
- Dificuldade em compartilhar uma linguagem;
- Dificuldade em manter a vontade na direção da mudança.

3) Etapas para realização do *coaching*

1ª Etapa - Educacional	<p>O que é e como funciona? O que não é e como não funciona? Quais são os benefícios?</p>
2ª Etapa - Fornecer material	<p>Disponibilizar conteúdos sobre <i>coaching</i>.</p>
3ª Etapa - Encontro presencial com o <i>Coachee</i>	<p>Informar sobre as sessões e metodologia. Esclarecer dúvidas, expectativas e papéis.</p>
4ª Etapa - Avaliar o <i>Coachee</i>	<p>Avaliar por meio de ferramentas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - personalidade; - valores e - crenças.

3) Etapas para realização do *coaching*

5ª Etapa - Estabelecer objetivos	Estabelecer objetivos que possibilitem os desenvolvimentos: <ul style="list-style-type: none">- Pessoal e ou- acadêmico e ou- profissional.
6ª Etapa - Estabelecer um plano de ação	Desenvolver junto ao <i>Coachee</i> um plano de ação que possibilite: <ul style="list-style-type: none">- manutenção do foco e das ações acordadas;- melhorias contínuas e- resultados.

3) Etapas para realização do *coaching*

<p>7ª Etapa - Esclarecimentos e pedir <i>feedback</i></p>	<p>Esclarecer junto ao <i>Coachee</i> possíveis dúvidas sobre o que já foi desenvolvido. Há pedidos de <i>feedback</i> para avaliar a compreensão.</p>
<p>8ª Etapa - Iniciar as sessões contínuas de <i>coaching</i></p>	<p>Desenvolver junto ao <i>Coachee</i>:</p> <ul style="list-style-type: none">- agenda presencial- agenda virtual- disponibilidade para <i>feedback</i> entre as sessões para: esclarecer dúvidas sobre as atividades acordadas e demandas que necessitem da atuação do <i>Coach</i>.

4) Proposta de trabalho da First Peopleware

- **Sessões de coaching:**

- Periodicidade: semanal ou quinzenal;
- Quantidade: 10 - 25 sessões.

- **Os objetivos:**

- *Coaching* pessoal ou profissional: os objetivos são escolhidos pelo *Coachee*;
- *Coaching* corporativo ou acadêmico: os objetivos são escolhidos em conjunto formado pelo *Coachee*, depto. de gestão de pessoas e corpo diretivo.

- **Sigilo:**

- Todos os registros das sessões ficam em poder do cliente.
- Assinatura de termo de confidencialidade.

4) Proposta de trabalho da First Peopleware

- **Metodologia:**

- Conceitos-chave: mudança, linguagem e aprendizagem;
- Foco, ação, resultados e melhoria contínua.

- **Ferramentas:**

- Personal&Professional e Executive *coaching*: Sociedade Brasileira de *Coaching*.

- **Apresentação de resultados:**

- Os resultados são apresentados ao término de cada sessão.
- Ao final do *coaching* há a consolidação dos resultados obtidos.
- *Coaching* corporativo ou acadêmico: os resultados são compartilhados entre o *Coachee*, depto. de gestão de pessoas e corpo diretivo.

5) Escopo de atuação da First Peopleware

- **Corporativo**

- Auxilia na resolução de problemas junto quadro de colaboradores: identificando características e valores que precisam ser desenvolvidos;
- Promove a melhoria nos processos de desenvolvimento de pessoas e de sucessão: obtém aumento nos resultados;
- Desenvolve a maturidade dos colaboradores: concilia/compartilha/compatibiliza interesses, valores e crenças entre a empresa e as pessoas;
- Desenvolve habilidades e competências.

5) Escopo de atuação da First Peopleware

- **Profissional**

- Desenvolve a liderança;
- Amplia a conquista de resultados;
- Desenvolve a capacidade de lidar com conflitos;
- Desenvolve a capacidade de estabelecer e manter bons relacionamentos;
- Possibilita a escolha por uma nova carreira.

- **Pessoal**

- Desenvolve e amplia a autoestima;
- Desenvolve o reconhecimento do equilíbrio entre os ganhos e perdas;
- Possibilita o a construção de uma realidade positiva; esta composta por crenças e valores positivos.

5) Escopo de atuação da First Peopleware

- **Acadêmico:**

ênfase no aluno

- Amplia a capacidade de aprendizado;
- Desenvolve o trabalho em equipe;
- Diminui a incidência de conflitos;
- Possibilita o compartilhar e compatibilizar valores.

ênfase no professor

- Possibilita o constante aprimoramento das práticas de ensino;
- Viabiliza os desenvolvimentos: pessoal, acadêmico e profissional;
- Promove a constituição e manutenção de vínculo na relação professor-aluno;
- Aproxima o professor da gestão acadêmica.

5) Escopo de atuação da First Peopleware

ênfase na gestão acadêmica

- Possibilita o desenvolvimento e a integração dos serviços e ambientes disponibilizados aos alunos e professores;
- Possibilita que a gestão acadêmica mantenha-se constantemente atenta a todos os partícipes que a compõem;
- Desenvolve o trabalho em equipe;
- Diminui a incidência de conflitos.