



LIDERANÇA & COACHING

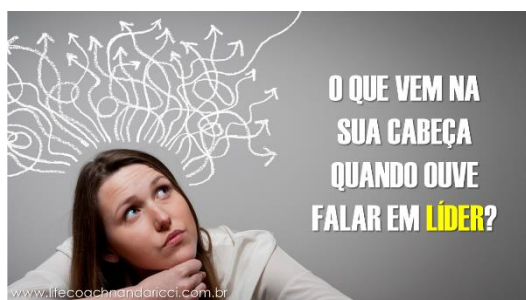


Sumário

SEU EXEMPLO DE LÍDER	3
LÍDER DE SI MESMO	3
TODO MUNDO É COACH.....	6
A LIDERANÇA NA LINHA DO TEMPO	6
NO PASSADO	6
NO PRESENTE	8
O QUE AS EMPRESAS ESPERAM	9
O QUE É LÍDER COACH?	9
O QUE É ESPERADO DE UM LÍDER COACH	10
BENEFÍCIOS DO LÍDER COACH.....	12
O QUE É PRECISO PARA SER UM LÍDER COACH?	13
COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS DE UM LÍDER COACH	14
PRINCÍPIOS DO LÍDER COACH.....	14
FERRAMENTAS DE COACHING PARA LÍDERES	16
POR ONDE COMEÇAR?.....	20
ASSISTA AO WEBINÁRIO	21
PRÓXIMOS PASSOS	21



SEU EXEMPLO DE LÍDER



Quando você pensa em um líder, quem é aquele da sua história que lhe vem à mente? Por quê?

Todos nós já tivemos exemplos de bons e maus líderes, são sempre pessoas que marcam de alguma forma. Mas com certeza você prefere se lembrar da pessoa que marcou de forma positiva sua vida como liderado. Alguma vez você já fez uma análise do que fez esse líder ser seu exemplo? Gostaria de ser como ele?

Líderes são tão importantes para empresas como para colaboradores, pois marcam o sucesso ou insucesso de ambos.

LÍDER DE SI MESMO

A IMPORTÂNCIA DE SER LÍDER para o Sucesso Profissional

Ser um bom líder de si abre as portas para que um indivíduo seja bom líder de outrem, um bom liderado e, acima de tudo, uma pessoa de sucesso!

www.lifecoachnandaricci.com.br



Ser líder não implica ser aquele que comanda outras pessoas, tudo depende da forma como somos líderes de nós mesmos. Primeiro pelo motivo mais óbvio, como vai liderar pessoas se não é capaz de comandar a si mesmo. E segundo porque todo ser

humano deve ter consciência de que tudo em sua vida é sua responsabilidade. Cada ação que você escolhe ter, tem um resultado. Seja ele bom ou ruim, é sua responsabilidade, você deve estar no comando para não entregar sua vida, sua evolução e seu sucesso nas mãos do acaso.



Primeiramente é preciso entender que a liderança é exercida de três formas, de **dentro para fora**, de **fora para dentro** e **internamente**. Apesar de todas essas formas, entender como a liderança funciona e quais são os benefícios trazidos pelo seu uso, é o diferencial entre as pessoas leigas no assunto e entre líderes de mais ou menos sucesso.

Exercer a liderança implica em tomar consciência e aprender é a **auto liderança**. Ser um bom líder de si abre as portas para que um indivíduo seja bom líder de outrem, um bom liderado e, acima de tudo, uma pessoa de sucesso.



Um líder de si mesmo deve:

1. Assumir a responsabilidade sobre a sua vida, os seus planos e as suas ações.

Cada pessoa é responsável por si. A vida

é feita de escolhas e fazer as melhores escolhas dentro do que dispomos é a nossa responsabilidade.

Não podemos delegar o nosso sucesso ao outro. As consequências de nossas decisões caem unicamente sobre nós e nada pode ser transferido para o outro, para o governo, para a família. As consequências podem ser positivas ou negativas, tudo depende exclusivamente de nós e isso é muito bom.

Imagine como seria frustrante depender da vontade exclusiva de outras pessoas para sermos felizes e termos sucesso. Assuma o que lhe pertence. Você tem poder e influência. Desapegue do que é do outro, não há nada que você possa fazer.

2. Praticar o autocontrole emocional para ter a mente serena e lúcida.

Com isso, o líder poderá ver oportunidades e tomar boas decisões, não se deixar abater ou desanimar por um obstáculo. Se isso acontece, a nossa visão e discernimento se tornam turvos, dificultando ainda mais o encontro de soluções.



Tenha uma atitude sempre positiva diante da adversidade, de nada adianta descontrolar-se. Isso apenas vai fazer você perder tempo e causará sofrimento físico e psicológico por conta de emoções negativas. Identifique, entenda, gerencie e canalize as suas emoções de forma positiva em busca do sucesso.

3. Praticar a autogestão de suas tarefas, planos e metas.

Um líder de si não tem a quem recorrer para pedir “ordens” ou para “fiscalizar” as suas metas. O líder de si é autônomo e livre. Se você sabe exatamente aonde quer chegar, planeje!

Não procrastine para que os seus prazos e tarefas sejam realistas.

4. Aprimorar-se por conta própria.

O conhecimento é seu e não da organização que o contratou, ele lhe pertence para usar onde e como bem entender, não espere que seja solicitado um novo conhecimento ou habilidade. Um líder de si tem que ser capaz de se auto avaliar, entender o que deve ser aprimorado e colocar as mãos na massa!

5. Ter objetivos e metas pessoais para saber aonde quer chegar.

Como diria o querido gato Cheshire, personagem do livro Alice no País das Maravilhas de Lewis Carrol: “qualquer caminho serve quando não sabe aonde quer chegar”. Não saber onde queremos chegar é não conhecer o nosso propósito. Porque você está onde está? Para onde quer ir? Qual é o legado que quer deixar? Um líder de si mesmo busca um propósito de vida e a partir daí segue o seu caminho rumo ao sucesso.



TODO MUNDO É COACH

TODO MUNDO É COACH.....

A profissão de Coach no Brasil ainda não tem uma regulamentação e o *boom* de escolas de formação em coaching fez com que muitas pessoas vissem nisso uma oportunidade de crescimento profissional. Infelizmente muitas pessoas buscam uma solução rápida e de algum modo, milagrosa para resolver suas vidas e serem felizes isso unido ao marketing intenso, criou-se uma ideia de que aquele que trabalha como Coach vai ficar rico rápido. É natural que isso aconteça, como qualquer profissão nova, um período de maturação e nesse momento estamos justamente no momento de *separar o joio do trigo*, por isso temos a impressão de todo mundo é Coach e como em qualquer profissão, existem profissionais bons e sérios e outros nem tanto.

Mas na verdade, coaching é uma metodologia estruturada para ajudar pessoas a alcançarem resultados de forma mais consistente e rápida, não existe milagre, existe conhecimento e ação. Então, vamos desmistificar a ideia de que “todo mundo é Coach” e “coaching faz milagres”.

A LIDERANÇA NA LINHA DO TEMPO

NO PASSADO

Em um passado não muito distante, ser líder significava dar ordens. Esse tipo de liderança pautado em ordens está diretamente ligado ao modelo de



liderança autocrático, ou seja, focado apenas na execução, no cumprimento das tarefas, das regras e normas que constituem uma empresa.

O líder autocrático, até pouco tempo atrás, era considerado o mais eficaz. Aquele que dava ordens de forma dura e ameaçadora conseguia obter ótimos resultados. Ainda podemos identificar, atualmente, vários líderes autocráticos. Esses líderes não conseguem identificar que estão se tornando, dia após dia, menos eficientes e menos valorizados dentro das organizações onde estão inseridos.

Podemos dizer que nesse modelo onde o líder tem a voz dominante e final, os liderados acabam sendo vistos apenas como números e pouco importa se estão satisfeitos com os seus trabalhos, se sabem, claramente, o que estão fazendo, se entendem sobre os processos pelos quais precisam passar dentro de uma empresa e, principalmente, se têm alguma sugestão para dar ao liderando.

Temos, nesse exemplo de liderança, um líder definindo o que precisa ser feito, como será feito e quem fará, sem perguntar nada a ninguém. Esse tipo de atitude acaba sendo ineficiente, pois traz insatisfação aos colaboradores que, conseqüentemente, não desenvolverão um trabalho satisfatório.

Percebe-se, então, que a liderança autocrática foi e ainda é estimulada, mas, é preciso considerar que dentro de cenários de baixa concorrência e pouca demanda, bastando apenas que os profissionais cumpram as suas tarefas sem muito envolvimento intelectual com o que estão desenvolvendo, o prejuízo é maior.

Essa falta de envolvimento intelectual, por parte dos colaboradores de uma empresa, é decorrente da ausência de oportunidade para que os colaboradores se profissionalizem. Aliás, era bastante difundida, em cursos, de liderança, a ideia de que quanto menos conhecimento os colaboradores tivessem em relação ao líder, melhor.



Mas, como nem tudo tem o seu lado negativo, com o tempo as consequências desse formato de liderança começaram a serem notadas. Os clientes começaram a demonstrar insatisfação, os colaboradores começaram a apresentar baixas performances, novos empreendedores começaram a entrar para o mercado empreendedor, o que gerou concorrências etc. Ou seja, o cenário e a forma de entender a liderança começaram a ser modificados.

Você ainda é um líder autocrático? Livre-se dessa bagagem trazida com você. É preciso esvaziar a mala. Identifique as características do líder autocrático que existem em você e elimine-as. Características de um líder autocrático:

- Liderança baseada em poder;
- Preocupa-se apenas com procedimentos de tarefas;
- Os fins justificam os meios;
- Nunca deu feedback para os colaboradores;
- Não escuta os seus colaboradores;
- Não consegue lidar com pessoas.

NO PRESENTE

Atualmente ainda é comum identificar algumas características dos modelos antigos de lideranças, mas, várias mudanças aconteceram e continuam acontecendo. Por exemplo, é imprescindível, hoje, que uma empresa tenha a preocupação inicial e central com os seus funcionários, com o bem-estar de cada um deles e suas necessidades, para que os mesmos se sintam satisfeitos ao desempenharem suas funções e atinjam os resultados pretendidos pela empresa.

Muitas coisas mudaram com o passar dos anos. Não existe, por exemplo, nenhum segmento de mercado que não tenha concorrência. Os consumidores estão mais exigentes e conectados, assim como as empresas enfrentam



disputas acirradas por mercado e lucro. É preciso, portanto, alta performance por parte das equipes para que uma empresa ou organização se mantenha firme

Liderança é e sempre será um tema atual e em constante desenvolvimento, mas como ser um líder que seja capaz de apoiar, desenvolver e gerir, sem medos e crenças dos métodos de liderança mais antigos? Como conseguir alcançar resultados extraordinários levando as suas equipes ao topo? É AQUI QUE O COACHING ENTRA

O QUE AS EMPRESAS ESPERAM



As empresas precisam de profissionais de liderança que estejam aptos a gerir **PROCESSOS, PESSOAS E RESULTADOS.**

Conhecer cada membro da equipe, sendo capaz de organizar tarefas de acordo com os talentos disponíveis, fazendo com que cada membro se sinta motivado e engajado a realizar suas tarefas com eficiência. Ser estratégico para planejar e executar ações que levem a empresa e a equipe aos resultados esperados. Esse é o papel do Líder Coach.

O QUE É LÍDER COACH?

Desenvolver pessoas ao ponto de se tornarem autônomas para exercerem os seus trabalhos com excelência é a ambição de qualquer líder. Equipes de alta performance são capazes de criar, gerar energia própria, solucionar problemas em conjunto, levar uma empresa ao topo. Essas equipes necessitam de líderes diferenciados, que saibam exatamente como identificar e



potencializar os talentos natos, desenvolver pontos fracos e dar todo suporte e apoio para que voem com asas fortes e independentes.

Líder Coach é um tipo de liderança que está sendo bastante valorizado dentro dos ambientes corporativos, pois se alia ao Coaching com a finalidade de potencializar o desenvolvimento das pessoas e os resultados dentro da empresa.

PESQUISA John Kotter e James Heskett
Empresas EUA - 11 anos



SEM COACHING
+166% quadro de funcionários
+70% rendimento líquido

COM COACHING
+642% quadro de funcionários
+756 Rendimento líquido

<http://www.ampad.org.br/admin/psd/1609/023.pdf>

Estudos feitos por John Kotter e James Heskett durante 11 anos em empresas, comprovaram a importância de ter um profissional como esse em diversas empresas.

O maior crescimento do quadro de funcionários e maior rendimento líquido em empresas que possuíam líderes que utilizavam o coaching, em comparação a empresa que não tinha a liderança dessa forma foi extremamente maior.

Esse profissional chamado de “Líder Coach” tem o perfil de uma pessoa inspiradora, pois os seus exemplos e profissionalismo servem como motivação para que os colaboradores produzam cada vez mais e melhor. Respeito, flexibilidade e motivação são as características que mais se destacam, já que ele consegue cultivar liderados leais por não se impor e pela capacidade de ouvir e aceitar as contribuições de sua equipe.

O QUE É ESPERADO DE UM LÍDER COACH

Colaboração para o desenvolvimento individual dos liderados

O Líder Coach assume a responsabilidade de identificar e desenvolver talentos, direcionando e conduzindo os colaboradores para um aumento de performance, com treinamentos planejados por ele e não apenas delegando essa responsabilidade ao Departamento de Recursos Humanos (RH) de suas organizações.

Indica o objetivo e permite que cada um trilhe o caminho

www.lifecoachnandaricci.com.br



As metas de um Líder Coach são claras e objetivas. Esse tipo de líder indica e guia os seus liderados, mas não interfere na forma com que eles cumprem as suas tarefas. Ele estimula a responsabilidade e a tomada de decisão de seus colaboradores, permitindo que utilizem seus talentos para encontrarem soluções e, dessa forma, alcancem os objetivos.

Liderança pelo exemplo

“Manda quem pode e obedece quem tem juízo”. Esse ditado não se aplica mais aos colaboradores atuais. A hierarquia não deve ser fator determinante para que as pessoas sigam um líder. Muito pelo contrário, é preciso que o líder tome atitudes de acordo com o que prega, tenha congruência, dê bons exemplos aos liderados etc., essas são atitudes que fazem com que os colaboradores queiram seguir um líder. Dessa forma, é preciso, então, que um líder conquiste os seus liderados e não seja respeitado por eles por conta, somente, da hierarquia.

Assumir a responsabilidade pela equipe

É esperado que um Líder Coach identifique os talentos que existem em sua equipe e desenvolva cada um individualmente, premiando o grupo com indicadores de performance e resultados. Os acertos são da equipe e de cada um que colaborou com a construção do potencial de seu líder, mas se algo sair errado, e esse líder não assume a responsabilidade e não promove a solução, é preciso rever o perfil desse tipo de liderança, pois não se assemelha com o perfil do Líder Coach.

Utilizar a ferramenta de Feedback

Feedbacks são intervenções que devem ser utilizadas constantemente, para corrigir, implementar ou desenvolver técnicas e/ou competências aos liderados. O Chefe se fecha em uma sala para falar todos os pontos negativos a serem melhorados pelo colaborador. Já o Líder Coach aproveita todas as oportunidades para promover desenvolvimento e potencializar os talentos, além, é claro, de reforçar o que é positivo.



Buscar a diversidade

Muito se falou que “a equipe é e tem que ser o espelho do líder”. Pensando logicamente, quais as chances que uma equipe inteira, com o mesmo perfil e competências, tem para alcançar grandes resultados? O Líder Coach busca nos membros de sua equipe a diversidade de talentos explorando o que há de melhor em cada indivíduo.

Formar sucessores

Dizem que bom professor é aquele que ensina o aluno a ponto de ser superado por ele. O Líder Coach é aquele que ensina o liderado até que esse o supere. Ele contribui com a construção da maturidade profissional dos colaboradores, identificando melhorias e ajudando a desenvolvê-las.

BENEFÍCIOS DO LÍDER COACH

Para os liderados

Equipes geridas dentro do modelo de liderança “Líder Coach” têm maior facilidade de lidar com mudanças, adversidades, transformando tudo em motivação, e crescimento individual e grupal. Os liderados, com esse tipo de liderança, tornam-se mais autoconfiantes e comprometidos com os resultados. Ou seja, eles serão pessoas que extraem aprendizado de qualquer tipo de situação, gerando um ciclo de aprimoramento contínuo em todos os aspectos de suas vidas. Outro benefício para os liderados é a ampliação de seus recursos intelectuais. Com o aprendizado fluindo mais facilmente, eles sentem liberdade e confiança para ousar com criatividade. Isso torna qualquer profissional extremamente desejado pelo mercado.

Para os líderes

O líder que adota o estilo de liderança baseado no processo de Coaching é um profissional mais assertivo, de comunicação precisa, que tem alto nível de adaptabilidade, toma boas decisões, são capazes de fazer planejamentos mais



consistentes e adquirem habilidades de conduzir suas equipes para a autonomia e alta performance.

Ele será um líder admirado por sua equipe e superiores, facilitando a sua influência positiva no grupo, a fim de levá-los a resultados extraordinários, pois o respeito e a consideração que liderados têm por líderes assim faz com que cada um deles entregue o seu melhor como forma de agradecimento ao líder.

Para as empresas

Para as organizações, os benefícios trazidos pelo Líder Coach são resultados mais significativos, equipes de alta performance em constante evolução e crescimento, trazendo inovação, competitividade e aumento de valor para a organização.

O QUE É PRECISO PARA SER UM LÍDER COACH?

QUE NOTA VOCÊ SE DÁ?

01 – Aceitar o outro

02 – Gerir o tempo

03 – Gerir emoções

04 – Lidar com a pressão

05 - Comunicação

06 -Delegar

07 - Foco

08 – Desenvolver a equipe

Se você se auto avaliar hoje nos quesitos ao lado, que notas se daria?

Essas são algumas das competências que um líder Coach precisar ter e/ou desenvolver.

É isso que as empresas avaliam ao escolherem seus líderes atualmente.



COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS DE UM LÍDER COACH

Um Líder Coach deve possuir e/ou desenvolver competências específicas e diferentes de um líder tradicional. Vejamos:

- **Saber gerar segurança e confiança.** O Líder Coach deve ser seguido e não obedecido. Ninguém segue aquele que não lhe transmite confiança e segurança. A conquista da equipe nesse sentido deve ser uma meta para o bom líder atual.
- **Fazer perguntas poderosas.** Como extrair e explorar o melhor de cada talento de uma equipe sem saber sobre as suas ideias e percepções? Saber o que e como perguntar além de uma competência, é uma das principais ferramentas do processo de Coaching, que pode e deve ser utilizada amplamente na liderança de equipes que visam resultados excelentes.
- **Visão sistêmica.** A visão do “todo”, de todos os âmbitos, e com todas as variáveis possíveis, é mais uma importante competência, que permite o líder identificar as capacidades de cada indivíduo de sua equipe, encaixando cada um no melhor lugar e no melhor momento.
- **Mensurar resultados.** Trabalho, dedicação, feedback, tarefas, planejamento etc., geram resultados. O Líder Coach deve ser competente na identificação dos indicadores que mostrarão se a sua equipe conseguiu ou não alcançar os resultados pretendidos. A mensuração de resultados é muito mais do que avaliar e criar estratégias de melhoria, pois permite, também, corrigir, rever algumas ações e criar mais conhecimento relacionado à busca de soluções.

PRINCÍPIOS DO LÍDER COACH

O estilo de liderança baseado em coach é pautado em 04 princípios essenciais, levando em consideração, inclusive, as necessidades humanas, para que tudo ocorra com eficiência e cumplicidade entre líder e liderado. São eles:



Ética e confidencialidade: É preciso que exista, entre o líder e a sua equipe, um acordo de confiança. As pessoas têm o direito humano de errar. Tanto o líder quanto a equipe são passíveis de erro. Demonstrar ética e confiança de que, os erros serão tratados como oportunidades de aprendizado, garante às equipes maior abertura para criarem e ousarem em busca de resultados.

Foco no futuro: A liderança acontece no tempo presente, no aqui e agora, mas é preciso sempre vislumbrar melhoria contínua para os tempos que virão, mudanças efetivas que tragam maior desempenho, equilíbrio ou que tenha sido planejado como meta / estado desejado.

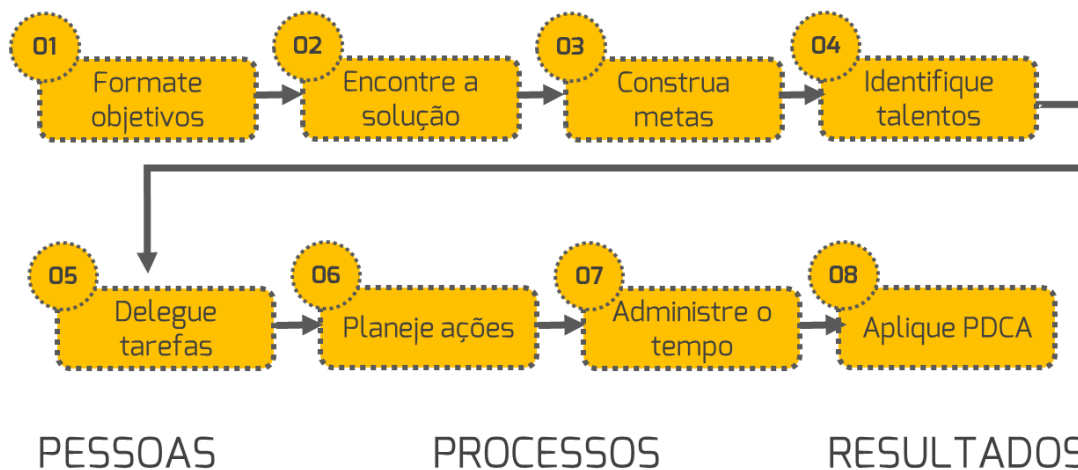
Ações: Uma das metas de uma boa liderança é o movimento para mudar e/ou melhorar algo, além de promover o desenvolvimento. A utilização do Coaching na liderança é muito efetiva quando, além de orientações e questionamentos, os liderados são levados à prática. Exercitar conceitos, atitudes, comportamentos para promover o aprendizado efetivo e o progresso concreto é essencial para o sucesso. Não basta somente querer mudar ou melhorar. É preciso começar o movimento.

Ausência de julgamento: Não é possível ouvir de forma inteira o que os profissionais de sua equipe têm a dizer e a oferecer se o líder deixar que suas experiências de vida e/ou opiniões interfiram. Não existe o certo ou errado quando o assunto é aproveitar o melhor dos seus talentos desde que a ética sempre prevaleça. Quando existe ética, qualquer ideia pode ser aproveitada, transformada e realizada. Não é só o que o líder sabe que é o bom. Por exemplo, qual é a serventia de tantos talentos disponíveis se não se sabe com o que podem colaborar? O líder não pode deixar o seu julgamento turvar o seu discernimento. Qualquer julgamento poderá interferir em sua atuação e isso prejudica o processo. É preciso que o profissional respeite e aceite a história e a visão de mundo de seu colaborador para ter clareza suficiente em suas ações.



FERRAMENTAS DE COACHING PARA LÍDERES

PROCESSO DE RESULTADOS



O Coaching é um processo que vem recheado de ferramentas assertivas e com objetivos claros, desde administração do tempo do líder até a identificação dos propósitos de vida. Como exemplo vamos falar um pouco sobre algumas ferramentas que ajudam os líderes a alcançarem resultados com suas equipes.

Formatar objetivos: é a etapa onde identificamos algo que precisa ser mudado, melhorado, criado e/ou solucionado como aumentar a produtividade, criar um novo produto, rever missão da empresa, aumentar as vendas. Assim utilizamos as ferramentas de coaching que mostram o cenário atual, buscando indicadores para identificar as oportunidades de melhorias.

Encontrar soluções: Ferramentas como de brainstorming, matrizes decisórias entre outras são utilizadas nessa etapa do processo.

Construção de metas: Dentre as ferramentas que mais se destaca nessa etapa do processo é a SMART.

SMART é uma ferramenta criada por Peter Drucker que auxilia na hora da definição de metas, sejam elas pessoais ou profissionais. É uma das ferramentas



mais famosas do Coaching por sua ampla possibilidade de aplicação e de variação conforme o contexto particular de cada aplicação. SMART é um acrônimo com as iniciais das palavras Specific, Messurable, Achievable, Realistic e Time-based. Ou seja, qualquer meta deve ser SMART.

Specific: uma meta precisa ser específica, algo que seja facilmente entendida por outra pessoa, logo, que também facilita nossa própria compreensão e foco. Por exemplo, o que significa quando você diz que quer ser mais saudável? Quer dizer que você não vai mais comer gorduras ou açúcar? Quer dizer que você quer começar a fazer exercícios?

Quais exercícios? Querer ser mais saudável não é uma meta específica. Ao contrário de você dizer, “quero correr a maratona de São Paulo”. Aqui você especificou exatamente aonde chegar. Mas como saber que você alcançou o seu objetivo ou que você está fazendo progresso? Aqui entra o M do SMART.

O M é **Measure**, ou seja, como você irá medir, mensurar, se o objetivo foi ou não alcançado. Isso é muito importante (principalmente se você for avaliar de maneira objetiva o desempenho de outra pessoa). Cuide bem do M e cuidado para não se enganar, “manipulando os resultados”, isso não vai lhe ajudar em nada.

Mas será que o objetivo pode ser alcançado? Não adianta nada definir um objetivo lindo, como “conseguir a paz mundial”, se isso não pode ser alcançado com seus recursos e habilidades. Avalie se o objetivo pode ser alcançado. É aqui que avaliamos se o objetivo é A, ou **Achievable**.

“A” está perto do “R” no SMART e não é por acaso. O objetivo precisa ser **Realistic**, ou realista, e ser relevante ao contexto que você está relacionando o objetivo. Você precisa acreditar que tal objetivo possa ser alcançado. Ele precisa ser importante para você se sentir motivado em trabalhar por ele.

Assim chegamos ao T de **Time**, ou seja, o objetivo precisa ter um prazo para ser alcançado. Eu gostaria muito de correr a Maratona de São Paulo, mas não sei quando. Se isso passar a ser um objetivo para mim, preciso colocar em qual ano quero correr essa corrida. Além do mais, posso definir pontos de verificação, como por exemplo, daqui a dois meses quero conseguir correr 10 km sem ofegar, daqui a 04 meses quero fazer 10 km em 20 min, e assim por diante.

Definição de metas é muito difícil, mas muito compensador. Para isso é necessário um planejamento especializado, para evitar frustrações ou se sobrecarregar com muitas metas.

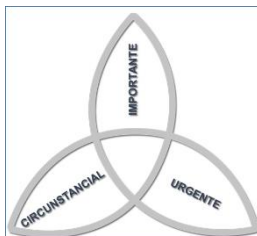


Identifique talentos: Ser capaz de identificar e analisar os colaboradores mais indicados para a executar as tarefas necessárias para alcançar os objetivos e metas estabelecidos. O coaching conta com ferramentas que ajudam o líder a identificar os perfis de cada colaborador, identificar a forma mais adequada de se comunicar com cada um deles, entre outras finalidades. Nesse quesito, a metodologia de coaching é extremamente rica e oferece suporte ao líder de grande importância.

Delegue tarefas: Nesse item o coaching tem ferramentas que ajudam a organizar as tarefas, executar e medir ações.

Planeje as ações: Ferramentas que ajudam os colaboradores a organizar suas tarefas, serem autônomos e autossuficientes assim tendo maior liberdade e responsabilidade, fatores que aumentam muito o engajamento dos colaboradores.

Administre o tempo: toda meta tem prazos e as tarefas de cada projeto se misturam com ações de rotina, um líder Coach domina essa habilidade e ajudam seus colaboradores a desenvolverem essa capacidade. São muitos métodos e ferramentas que são utilizados. Entre elas, a Tríade do tempo.



Trata-se de uma metodologia para identificar a forma como cada um de nós utiliza o seu tempo e ainda métodos e ferramentas para melhorar essa gestão do tempo. Cada aspecto da tríade significa respectivamente:

IMPORTANTE – SÃO AS COISAS QUE TRAZEM RESULTADOS E TEM TEMPO PARA SEREM FEITAS.

- São atividades que podem esperar horas, dias, semanas etc.
- Você tem uma sensação positiva na execução do importante.
- É a esfera da estrada certa, na qual você coloca seu carro e sabe que na linha de chegada estará o resultado planejado
- Por ex.: o planejamento estratégico, reuniões de monitoramento, trabalhos realizados para prevenção de problemas, lazer, exercícios físicos, estabelecimento de parcerias, orações, ajuda ao próximo, etc.
- A tarefas importantes tem prazo para ser feitas, do contrário elas seriam urgentes, proporcionam prazer em serem executadas, em geral são espontâneas.

URGENTE – A ESFERA DA URGÊNCIA ABRANGE TODAS AS ATIVIDADES NA QUAL O TEMPO ESTÁ CURTO OU ACABOU.



- São as atividades que chegam em cima da hora, que em alguns casos não podem ser previstas.
- Essas atividades geram pressão, estresse, correria.
- O maior erro das urgências é defini-las como prioridades, assim muitos se preocupam em priorizar as urgências. Muitas pessoas fazem isso inconscientemente por se sentirem bem em serem as solucionadoras de problemas que ninguém resolveu, e assim se sente atuando no papel de herói.
- Se fizer uma analogia da sua vida com um voo de avião, você está na posição de piloto ou passageiro.

CIRCUNSTANCIAL – COBRE AS TAREFAS DESNECESSÁRIAS, SEM RESULTADOS.

- São os gastos de tempo de forma inútil,
- Tarefas feitas por comodidade ou por serem 'socialmente' apropriadas.
- É a esfera da estrada que não leva a lugar nenhum
- Por ex.: uma visita que chega de surpresa, o cafezinho, etc....
- Podem ser importantes ou urgentes para outras pessoas, mas não para você
- São coisas que você faz em excesso e acaba perdendo tempo desnecessariamente
- Estão contra sua plena vontade
- Você aceita por educação, por condições ou por medo de dizer não
- Geram a sensação de insatisfação, angústia, saturação, decepção.



POR ONDE COMEÇAR?



01 - RECONHECER

QUE PRECISO MELHORAR A MIM MESMO PARA GALGAR A POSIÇÃO E O RECONHECIMENTO COMO LÍDER DE SUCESSO

Reconhecimento

O primeiro passo é reconhecer a necessidade de desenvolver uma forma de liderança mais efetiva. Quando você se colocar na posição de líder, não basta, somente, ter conhecimentos técnicos. É preciso ter conhecimento humano. Entenda

que é preciso aprimorar-se constantemente para alcançar resultados cada vez melhores, não só no seu trabalho, mas na vida. O Coaching foi feito para isto: levar você e um estado atual ao estado desejado “de líder diferenciado e indivíduo de sucesso”.

01 - RECONHECER

02 - APERFEIÇOAR

BUSCAR CONHECIMENTOS E TÉCNICAS PARA PRIMEIRO SER UM LÍDER DE MIM MESMO E PODER LIDERAR OS OUTROS

Conhecimento

Se você ainda não sente que tem o conhecimento necessário para tornar-se um Líder Coach, busque. Você é o líder de si mesmo e tem autonomia para decidir, buscar o

que lhe falta e ser cada vez melhor. Tome a atitude certa, e ouse ir mais longe.



01 - RECONHECER
02 - APERFEIÇOAR
03 - PRATICAR

NÃO ADIANTA DE NADA CARREGAR OS LIVROS SE NUNCA ABRIMOS

PRATICAR

Muito além de acumular livros e curso, é sua responsabilidade aplicar na sua vida, profissional e pessoal. Tudo é com você, seu sucesso, sua felicidade, tudo

depende de suas decisões e ações.

ASSISTA AO WEBINÁRIO

Agora que você tem o e-book, pode assistir ao webinar completo.

[ASSISTA AGORA](#)

PRÓXIMOS PASSOS

Sua carreira é sua responsabilidade, mas eu posso e adoraria participar desse seu processo de desenvolvimento. Tenho uma proposta para você.

Se você quer ter resultados diferentes e melhores, precisa pensar em mudar o que está fazendo, já dizia Einstein

Participe da mentoria de produtividade e realização [Master Marker](#)

Lá você vai obter a ajuda que precisa para:

- Ter mais foco
- Para de sofrer com a procrastinação
- Gerir seu tempo
- Equilibrar vida pessoal e profissional
- Terminar o que começa
- Termina o dia com a sensação de dever cumprindo
- Tirar seus sonhos e planos do papel

[Acesse o site e saiba mais.](#)

www.lifecoachnandaricci.com.br

