



# Laboratório de Aprendizagem

## Habilidades de gestão de pessoas e de equipes



## objetivos

- ❑ Proporcionar um espaço para reflexão e revisão do papel e da função do líder.
- ❑ Experimentar e desenvolver práticas e atitudes de gerenciar a performance de pessoas e de equipes.
- ❑ Apoiar o endereçamento de mudanças de postura com base em conceitos discutidos e exercícios praticados.
- ❑ Incentivar o auto desenvolvimento dos participantes.



# conceito do laboratório

## LABORATÓRIO

ambiente confortável de  
reflexão e  
experimentação

## DE APRENDIZAGEM

ampliação da  
consciência/conhecimento em  
relação às práticas de gestão  
de pessoas e equipes

## COLETIVA

grupo de pessoas  
interagindo e produzindo  
insights e comportamentos  
relevantes



## pressupostos

- ❑ Os tempos organizacionais (presente e futuro) de mudanças e transformações exigem um processo permanente de desenvolvimento individual e grupal.
- ❑ Uma solução para isso é criar settings (espaços e tempos) de aprendizagem sintonizados com as necessidades atuais e futuras de desenvolvimento da organização e das pessoas, não se limitando aos plenamente conhecidos cursos, seminários e workshops.
- ❑ A aprendizagem de adultos ocorre não só na tradicional relação professor x aluno, mas também e principalmente, no intercâmbio de experiências, na relação de ajuda, nos momentos de troca e de interação.



## metodologia

- ❑ Adotar pressupostos da andragogia: trabalhar com o repertório (conceitual e prático) já existente em cada participante.
- ❑ Provocar o questionamento de valores e comportamentos dos participantes, em ambiente de aprendizagem e conforto.
- ❑ Facilitar a troca de experiências e aprendizagem entre todos.
- ❑ Utilizar simulações, exercícios, feedback em grupo para tornar práticos aspectos conceituais e de conteúdo de gestão de pessoas.



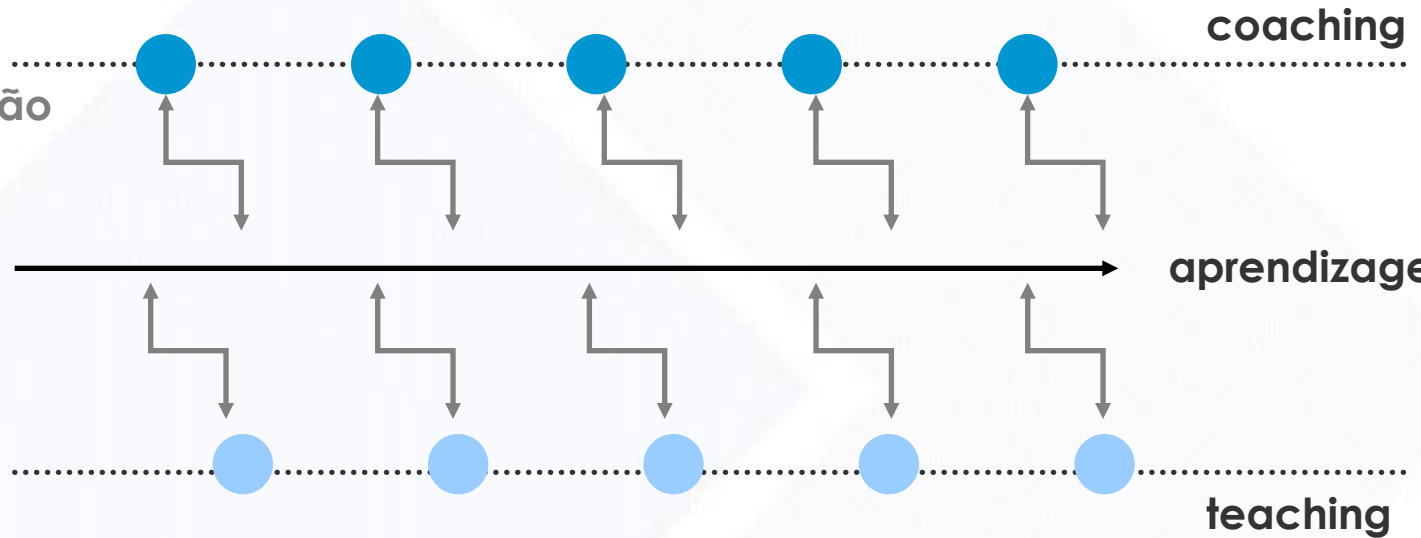
# caminho metodológico

## PROCESSO

Diálogos &  
Experimentação



Conceitos &  
Metodologias  
CONTEÚDO



coaching

aprendizagem

teaching



## **papel gestor / líder na gestão de pessoas**

- ▣ porque gerenciar pessoas
- ▣ o papel do gestor / líder
- ▣ as expectativas de desempenho do gestor / líder

## **liderança**

- ▣ estilos de liderança x impactos na performance de pessoas
- ▣ as práticas de liderança
- ▣ o papel do líder na performance da equipe



## conteúdo

### **equipes**

- ▣ resultados/produtividade da equipe x tempo
- ▣ como melhorar a performance de uma equipe

### **pessoas**

- ▣ análise e avaliação de desempenho
- ▣ problemas de desempenho
- ▣ mudança de comportamento
- ▣ como tratar comportamentos inadequados
- ▣ feedback





## condições de realização

- ❑ rodada de entrevistas iniciais com participantes
- ❑ grupos formado de no máximo 10/12 pessoas
- ❑ encontros quinzenais de 4h cada
- ❑ total de no máximo 10/12 encontros
- ❑ público alvo: gestores / líderes