

NORTUS

Instituição de Desenvolvimento
Humano Global e Organizacional

EAD Gravada

GESTÃO DE EQUIPES Contemporâneas

Metodologia exclusiva que desenvolve
capacidades práticas e comportamentais



O que é a EAD Gestão de Equipes Contemporâneas?

Uma capacitação on-line gravada composta por 70 aulas, distribuídas em 14 horas, que ensina como estruturar uma equipe capaz de ter um desempenho superior no contexto contemporâneo. Com didática diferenciada, que facilita a aplicação de tudo o que é ensinado, a capacitação oferece ferramentas que são entregues ao longo das aulas, além de quatro e-books com muito conteúdo e dicas de aplicação prática.

O que essa capacitação entrega?

Um passo a passo didático, bem estruturado, para resolver os principais desafios de quem quer construir uma equipe que as pessoas queiram fazer parte e que queiram fazer bem feito cada atividade.

Para quem é indicada

- Para empresas de médio e grande porte que queiram oferecer uma metodologia comprovada de estruturação e gestão de equipes para todo o seu time de líderes, colocando-os em uma mesma página e padronizando a forma de liderar equipes na organização.
- Para empresários de pequenas empresas que têm como desafio criar equipes capazes de construir a empresa que sonham e desejam ter.



Metodologia exclusiva

A EAD Gestão de Equipes Contemporâneas é a primeira capacitação gravada que utiliza a Tecnologia Comportamental Metassistêmica na preparação de profissionais contemporâneos.

A Tecnologia Comportamental Metassistêmica (TCM) é um conjunto de técnicas associadas que organiza os conteúdos em forma de aprendizagem biopsicossocial. Esta tecnologia tem como base o Modelo Metassistêmico, que segue a essência de como se comporta o sistema de desenvolvimento humano.

O modelo e a tecnologia foram criados pela Nortus a partir de estudos nas áreas de Ciências Humanas, Química, Física, Biologia, Psicologia, Antropologia e Neurociência, além da experiência de trabalho realizada em organizações e por meio de atendimentos diretos com mais de 18 mil pessoas.

O que muda na empresa após a capacitação Equipes Contemporâneas?

- Mais sincronicidade na forma de liderar, gerir e estruturar equipes.
- Líderes e gestores mais preparados para todos os processos de estruturação e gestão de equipes: atração, seleção, integração, engajamento, desenvolvimento, valorização e desligamento.
- Maior sinergia entre as áreas e criação de processos de gestão de pessoas ainda mais estruturados e padronizados.
- Maior nível de informação sobre o engajamento das equipes, preparo de sucessores e PDI estruturado de todos os colaboradores.

O que líderes e gestores conseguem fazer após a capacitação Equipes Contemporâneas?

- Gerar engajamento, paixão e compromisso com a excelência;
- Contratar com assertividade — pessoa certa no lugar certo;
- Criar um ambiente colaborativo entre seus integrantes;
- Ajudar as pessoas a terem clareza das prioridades;
- Saber como fazer gestão de conflitos;
- Saber como dar *feedback* de reconhecimento e de correção;
- Saber quando desligar alguém e como fazer isso de modo imparcial;
- Conversar sobre desempenho de modo a estimular o desenvolvimento;
- Desenvolver, na equipe, as condutas que encantem os clientes internos e externos.

O que faz parte do programa

- ✓ 70 aulas gravadas, distribuídas em quatro módulos (aproximadamente 14h de conteúdo);
- ✓ Encenações com atores e o educador, demonstrando a aplicação do conteúdo ensinado;
- ✓ Quatro *e-books* com conteúdo diferenciado e complementar aos módulos, somando mais de 120 páginas;
- ✓ 12 meses de acesso à plataforma Nortus Academy para visitar o programa quantas vezes desejar;
- ✓ Materiais de apoio em PDF;
- ✓ Ferramentas de aplicação prática e imediata;
- ✓ Atividades avaliativas após cada módulo;
- ✓ Certificação NORTUS.

Mentorias individuais

Podem ser contratadas mentorias individuais durante o programa. Nelas, o líder/gestor receberá o acompanhamento personalizado de um profissional da Nortus. As mentorias são encontros individuais que aumentam a efetivação das novas capacidades que foram desenvolvidas no decorrer do curso.

Modalidade *In company*

Também podemos cocriar com a sua empresa uma jornada customizada e híbrida, conjugando o programa de capacitação gravado com outros elementos que potencializam o aprendizado.

O que pode ser incluído?

- ✓ Evento de lançamento do programa, embarcando o time;
- ✓ Mentorias coletivas por módulo;
- ✓ Mentorias individuais;
- ✓ Gamificação da jornada por área da organização;
- ✓ Relatórios com desempenho dos participantes para o contratante;
- ✓ *Podcasts* com conteúdos exclusivos para a sua organização;
- ✓ Evento de encerramento do programa, celebrando e reconhecendo as melhores práticas.



Conheça algumas empresas que aplicaram e comprovaram a efetividade do método ensinado neste curso:



Resumo da jornada na EAD

Gestão de Equipes Contemporâneas



A função do líder/gestor no contexto contemporâneo

Aula 1: Aprendendo a aprender no mundo EAD

As principais técnicas de aprendizagem acelerada para que o participante possa obter o melhor resultado possível durante o programa.

Aula 2: Estrutura do programa

Conheça os principais benefícios de cada módulo, compreenda a lógica das aulas e a metodologia do programa.

Aula 3: Liderança, gestão, coaching e mentoring

Posicionar-se em cada um desses papéis e conhecer as ferramentas mais poderosas de cada um deles é fundamental para saber exercer uma liderança especializada e contextual e, assim, obter ótimos resultados com a equipe.

Aula 4: Autorresponsabilização e responsabilização sistêmica

Como ser proativo e, ao mesmo tempo, considerar todas as informações disponíveis antes de propor ações ou soluções para as situações do dia a dia. Os três níveis de responsabilização, e como cada um deles requer do líder/gestor maior preparo intelectual e emocional.

Aula 5: Parceiro de DHO - Desenvolvimento Humano e Organizacional

Como o líder/gestor pode se tornar um parceiro estratégico da organização, atuando no desenvolvimento das pessoas e na melhoria dos processos que ajudarão a organização a contar sempre com os melhores profissionais possíveis, em prontidão para assumir novas posições à medida que a organização necessita.

Aula 6: Engajamento: o segredo das equipes brilhantes

Como o líder/gestor cria as condições para se ter uma equipe engajada, com desempenho superior, e que, ao mesmo tempo, sintam-se orgulhosas de pertencer à organização. O que é engajamento e como ele pode ser gerado em uma equipe.

Aula 7: Medindo o engajamento de sua equipe

O passo a passo para o líder/gestor conseguir mapear onde cada pessoa da equipe está em relação aos níveis de engajamento. Ao compreendê-los e mapeá-los junto com a equipe, é possível ter mais alinhamento sobre o perfil de equipes de alto desempenho e projetar, no coletivo, o senso de pertencimento na construção dos resultados.

Aula 8: Níveis de maturidade vs. produtividade

As características dos três níveis de maturidade que as pessoas podem manifestar e como o líder/gestor pode atuar para aumentar o nível de maturidade da sua equipe. Os custos invisíveis da baixa maturidade e por que aumentar a maturidade da equipe é tão essencial para a produtividade e para os resultados de uma organização.

Aula 9: Apropriação do papel de líder/gestor no contexto contemporâneo

O passo a passo para uma mudança de mentalidade sobre o papel do líder/gestor no contexto contemporâneo e como isso contribui para que se tornem pessoas e profissionais melhores.

2 D O M

Como estruturar uma equipe contemporânea

Aula 10: Os três pilares-chave da estruturação de equipes

Como criar uma equipe atrativa da qual todos desejem fazer parte, como selecionar as melhores pessoas para as funções disponíveis e como integrar as pessoas em suas funções de modo que possam realizar da melhor maneira as tarefas que precisam ser feitas.

Aula 11: O poder de um propósito inspirador

Nesta aula, aprenderemos a criar um ambiente semântico que dê às pessoas a sensação de orgulho de pertencer à equipe e à organização. A criação deste espaço é fundamental para permitir às pessoas encontrarem sentido no seu fazer e validarem como importante cada sacrifício realizado.

Aula 12: Construindo um propósito com a sua equipe

Como o líder/gestor pode construir ou revisitar, juntamente à sua equipe, os seus propósitos individuais, como grupo e como organização, de modo a fortalecer ainda mais o vínculo de todos com a razão maior por trás das tarefas executadas no dia a dia.

Aula 13: Escolhendo, conscientemente, a identidade da equipe

Como o líder/gestor deve conduzir o processo de construção da marca da equipe, ou seja, qual imagem a equipe gostaria de passar aos parceiros de negócio. É necessário que as pessoas tenham clareza das condutas e um alinhamento na forma de interagir com todos os clientes e fornecedores (internos e externos) da organização.

Aula 14: Fortalecendo a identidade escolhida

Como o líder/gestor fortalece a identidade de sua equipe — em reuniões, apresentações, trocas de mensagens virtuais, gestos ou diálogos sobre conduta e resultados — de modo a gerar as atitudes desejadas a curto e longo prazos, de maneira sutil e natural.

Aula 15: Arquitetura das funções

Como ajudar cada pessoa da equipe a se apropriar da função que está desempenhando e ter clareza da função dos demais. É importante deixar claro para todos o que cada um está ali para fazer. Clareza é poder!

Aula 16: Responsograma (Aula demonstrativa)

Entrevista com a especialista Aline Sirotto, que apresentará a versatilidade desta ferramenta. Diferentemente da descrição de cargo, o responsograma é uma ferramenta estratégica de gestão que possibilita várias ações coordenadas: selecionar a pessoa certa para cada função; integrar de modo assertivo a pessoa na função; criar uma agenda foco/execução; estruturar uma conversa sobre desempenho; criar as ações para um plano de desenvolvimento individual; e até mesmo realizar a preparação de sucessores.



Imagem retirada da EAD

Aula 17: Como montar um responsograma (Aula demonstrativa)

Demonstração didática de como o gestor pode construir um responsograma sozinho ou com a sua equipe. Qual é o passo a passo mais efetivo? Que perguntas devem ser respondidas, e como as informações devem ser organizadas? Mesmo quando não existe a descrição de um cargo, ainda assim a construção de um responsograma é possível.



Imagem retirada da EAD

Aula 19: Seleção por competência (Aula demonstrativa)

O que é seleção por competência e qual é a sua importância para a qualidade de vida do líder/gestor e para a produtividade da equipe e da organização. Dicas essenciais para realizar processos seletivos mesmo com pessoas que já atuam na organização e que estejam se candidatando para uma nova função. Como utilizar o responsograma como ferramenta estratégica para a entrevista.



Imagem retirada da EAD

Aula 18: Pessoa certa no lugar certo

Como saber se estamos com a pessoa certa no lugar certo?

Quando uma pessoa está realizando uma tarefa da qual gosta, vê sentido, que a desafia e que faz com que se sinta capaz, ocorre um fenômeno que se chama *flow*. Nesse estado, produzir acontece de maneira natural, com mais qualidade, foco e alegria. Quando não temos a pessoa certa em uma dada função, vive-se mais em desgaste do que em fluxo, tanto para a pessoa quanto para a equipe e para a organização.

Aula 20: Preparação para seleção por competência (Aula demonstrativa)

Aula com a convidada especial Aline Siroto, sobre quais são as ferramentas que podemos utilizar para aumentar a assertividade no processo de seleção.

Quais perguntas devem ser feitas para verificar se a pessoa possui as competências técnicas e comportamentais necessárias para a função.



Imagem retirada da EAD

Aula 21: Demonstração de uma entrevista (Aula demonstrativa)

Aula demonstrativa sobre como realizar uma entrevista de verificação de competências.

A especialista Aline Siroto, mostrará quais elementos são essenciais durante a interação, quais cuidados devem ser tomados depois da entrevista e por que tomar esses cuidados é tão importante.



Imagem retirada da EAD

Aula 22: Processo de integração com a organização

A importância do processo de integração, por meio do qual o novo integrante deve ser apresentado formalmente ao propósito, aos valores, às condutas esperadas e aos benefícios que a organização oferece.

Aula 23: Processo de integração com a equipe

Uma vez que selecionamos bem, queremos que a pessoa se sinta em casa o mais rápido possível e engajada para ajudar o time que já está na organização. Quais cuidados o gestor/líder precisa ter, como preparar a pessoa para interagir com a equipe, e, da mesma forma, como preparar a equipe para recebê-la.

Aula 24: Processo de integração com a função

Como o líder/gestor pode ajudar a pessoa a se apropriar das atividades e responsabilidades que compõem a sua função — informar a rotina da primeira semana, quem a ensinará e quem a acompanhará, ajudá-la a ter clareza das competências técnicas e comportamentais que a função pede, e esclarecer de quais projetos a pessoa estará responsável.

Aula 25: Aplicação prática do bloco dois

Todos os conceitos e ferramentas disponibilizadas nos blocos um e dois podem ser, ao mesmo tempo, facilitadores do processo de inclusão de novas pessoas ao time e aplicados imediatamente com as pessoas que já fazem parte da equipe. Nessa aula, o participante será convidado a realizar a primeira Verificação de Aprendizagem, de modo que possa perceber o quanto está assimilando os conceitos e estratégias vistas ao longo do programa.



Imagem retirada da EAD



Medindo e melhorando o desempenho

Aula 26: Não se pode melhorar o que não pode ser medido

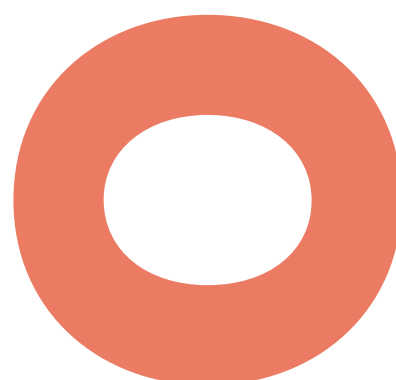
Como medir o desempenho, tanto em relação às entregas quanto ao nível de maturidade que a pessoa expressa em seu dia a dia quando interage com os demais. A importância das conversas sobre desempenho e como torná-las um processo de desenvolvimento humano e profissional que aumente o nível de engajamento na equipe.

Aula 27: As cinco fases de desenvolvimento na função

A importância de se ter um método efetivo para que o líder/gestor possa agir situacionalmente, ajustando o seu estilo de liderança com a fase que cada pessoa da equipe está vivendo em sua função.

Aula 28: Fase um - Aprendendo a executar as tarefas da função

Qual estilo de liderança deve ser utilizado quando uma pessoa está se apropriando de uma função. Quando e como realizar interações para que ela assimile o quanto antes a forma de executar as tarefas que compõem as suas responsabilidades na função. Os cuidados e as nuances que devem ser consideradas nesta fase pelo líder/gestor e como identificar aquilo que sinaliza quando a pessoa já passou para a próxima fase.



Aula 29: Fase dois - Aprendendo o propósito de cada tarefa

Qual é o estilo de liderança mais adequado para ser utilizado assim que alguém passa para a fase dois. Estar na fase dois significa que a pessoa já assimilou a mecânica de execução das tarefas que estão sob a sua responsabilidade e que, agora, necessita compreender o propósito e a razão das coisas serem feitas como são. Como conectar a importância de executar com excelência as tarefas da função com as oportunidades de crescimento dentro da organização.

Aula 30: Fase três - Estimulando melhorias incrementais

Como perceber que uma pessoa já está na fase três e como estimulá-la a melhorar os processos dos quais é responsável. Nesta fase, caso seja bem executada a metodologia apresentada, as pessoas iniciam o processo de oferecer grandes contribuições para o desenvolvimento organizacional.

Aula 31: Fase quatro - Aumentando a autonomia e as responsabilidades

Como o líder/gestor deve conduzir as pessoas que entram na fase quatro em suas funções. Qual deve ser o seu estilo de liderança, o que muda em relação às fases anteriores, o que deve ser desenvolvido nesta fase e quais são os principais cuidados para manter as pessoas engajadas e com vontade de assumir ainda mais responsabilidades.

Aula 32: Fase cinco - Esclarecendo expectativas em relação ao futuro

Os principais erros que líderes/gestores cometem quando as pessoas sob sua liderança entram na fase cinco e como evitá-los. Quais são os desafios para manter a pessoa engajada, como o líder/gestor precisa se preparar para liderar as pessoas que chegam nesta fase e como agir em relação às pessoas que querem crescer, às que querem sair da organização e àquelas que não querem assumir novas responsabilidades.

Aula 33: Dúvidas mais frequentes sobre a aplicação do modelo na prática

Respostas das perguntas mais frequentes de modo didático e inclusão de algumas nuances sobre como aplicar esse modelo em uma equipe que já está estabelecida.

Aula 34: Mapeando a equipe. Por onde começo?

O passo a passo para o líder/gestor conseguir mapear onde cada pessoa da equipe está em relação às fases de desenvolvimento em suas funções. Como implementar esse modelo de forma integrada com tudo o que já foi visto no programa.

Aula 35: Conversas sobre desempenho

Como conduzir uma conversa sobre desempenho, quer seja a partir do responsograma ou de uma avaliação de desempenho já padronizada na organização. Qual abordagem gera mais curiosidade e engajamento para buscar as melhorias necessárias e como aproveitar essa interação para identificar as oportunidades de desenvolvimento para a pessoa.

Aula 36: PDI - Programa de Desenvolvimento Individual (Aula demonstrativa)

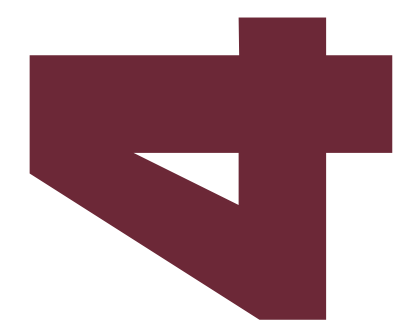
Nesta aula, aprenderemos sobre a importância de se criar um PDI com cada pessoa da equipe, além de A importância de se criar um PDI com cada pessoa da equipe e como estruturá-lo. Como integrar o PDI com a conversa sobre desempenho, com a fase que a pessoa está na função, com o responsograma da função atual ou da função desejada e com a identidade e propósito da equipe.

Aula 37: Agenda foco/execução (conteúdo bônus)

Aula com a participação especial da especialista em produtividade, Aline Siroto. Como o líder/gestor pode, a partir do responsograma, construir a agenda foco/execução. A importância de deixar claro o que é prioridade.



Imagem retirada da EAD



Coaching e Mentoring

Aula 38: Ninguém desenvolve ninguém e ninguém se desenvolve sozinho

Como acontece o processo de aprendizado humano em termos neurológicos e o que é preciso fazer para que as pessoas se desenvolvam a partir de suas próprias reflexões.

Aula 39: A jornada da informação até a competência

O processo de desenvolvimento de competência e suas estações. Como o líder/gestor pode criar as condições para que as pessoas desenvolvam a capacidade de serem competentes para realizarem com excelência as atividades que compõem a sua função.

Aula 40: Você pode levar um cavalo até a água, mas não pode forçá-lo a beber

Respeitar a condição de cada indivíduo é fundamental, mas não impede que o líder/gestor tome providências caso a pessoa demonstre ter chegado em seu limite de desenvolvimento e esteja impedindo a equipe de funcionar como precisa.

Aula 41: Construindo uma cultura de aprendizagem

As características da cultura do medo e da cultura de aprendizagem. A lógica de cada cultura, e como, a partir dos conceitos, estratégias e ferramentas compartilhados neste programa, o líder/gestor poderá construir uma cultura forte de aprendizagem, levando a sua equipe a um novo nível de performance e orgulho de pertencer ao time.

Aula 42: Ferramentas de conscientização

A caixa de ferramentas que o líder/gestor aprenderá para atuar como coach ou mentor de sua equipe no dia a dia. As situações em que essas ferramentas podem ser utilizadas e por que são tão úteis no contexto contemporâneo.

Aula 43: Escuta Ativa

Apresentação da principal ferramenta para construção de aliança emocional entre o líder/gestor e a sua equipe. As nuances e os elementos essenciais para se realizar uma escuta em que o outro se sinta compreendido e queira cooperar.

Aula 44: Aplicação da Escuta Ativa (Aula demonstrativa)

Demonstração de escuta ativa onde os elementos deste tipo de escuta serão observados em uma situação real. A tarefa do participante é anotar em que momento cada elemento foi utilizado e verificar qual deles ficou de fora durante a interação. Esta é uma atividade de fixação de aprendizagem.



Imagem retirada da EAD

Aula 45: Posições Perceptivas

Como e em que situações a ferramenta de Posições Perceptivas pode ser utilizada. A versatilidade da ferramenta para desenvolver visão sistêmica e como ela pode ajudar as pessoas a elevarem o seu nível de maturidade para uma perspectiva de interdependência.

Aula 46: Aplicação das Posições Perceptivas (Aula demonstrativa)

Interação onde a ferramenta de Posições Perceptivas é aplicada. Os participantes serão convidados a observar em quais momentos cada posição foi aplicada e qual delas foi aplicada mais de uma vez. O objetivo é facilitar a aprendizagem pela observação ao mesmo tempo em que se cria, por meio do jogo, a curiosidade e concentração, aumentando as chances de fixação do conteúdo.



Imagem retirada da EAD

Aula 47: Causa e Efeito

A importância de se atuar nas causas e nos efeitos de cada situação, principalmente nas situações que envolvem questões comportamentais. O fato de duas pessoas da equipe estarem em constante conflito pode gerar consequências para ambas, para a equipe, para os clientes e para a organização.

Aula 48: Aplicação da ferramenta de Causa e Efeito (Aula demonstrativa)

Interação em que a ferramenta de Causa e Efeito será utilizada. O objetivo é que o participante consiga observar como a ferramenta foi aplicada e quais outras ferramentas das já apresentadas também foram utilizadas durante a interação, demonstrando a importância de conhecer todas as ferramentas e saber conjugá-las no dia a dia.



Imagem retirada da EAD

Aula 49: Prós e Contras

Como a ferramenta Prós e Contras deve ser empregada e quais cuidados devem ser tomados ao utilizá-la, principalmente quando as situações trabalhadas tratarem de temas delicados e tenham grande carga emocional para o outro. Como utilizá-la como última cartada em situações que já estejam chegando ao limite.

Aula 50: Aplicação da ferramenta de Prós e Contras (Aula demonstrativa)

Interação em que a ferramenta de Prós e Contras é aplicada. O objetivo é demonstrar como a ferramenta pode ser empregada. Durante a aula, o participante deverá notar quais foram as variações utilizadas e compartilhar no fórum momentos de sua vida em que esse tipo de situação já aconteceu.



Imagem retirada da EAD

Aula 51: Plano de Ação

A importância do líder/gestor sempre finalizar interações com as pessoas de sua equipe com um plano de ação. O objetivo é que a pessoa não só saiba com clareza o que fazer, por que é importante, como e quando deverá fazê-lo, mas também como agir se algo não sair como planejado.

Aula 52: Construção do plano de ação (Aula demonstrativa)

Interação em que os pontos-chave de um plano de ação são utilizados. O participante será convidado a assistir à interação, anotando em que sequência os elementos foram aplicados durante a cena e descobrir, caso tenha ocorrido, qual elemento deixou de ser utilizado ao longo da interação.



Imagem retirada da EAD

Aula 53: Diálogos transformadores

A importância dos diálogos reflexivos — interações que criam as condições para o outro refletir e, a partir de suas reflexões, promover transformações em suas formas de ver, pensar e agir. Como todos os conceitos e ferramentas vistos até então podem ser conjugados nesses diálogos sempre que o contexto permitir.

Aula 54: Reconhecimento

A estrutura do diálogo sobre reconhecimento. Por que devemos elogiar a ação e o comportamento, não a pessoa. Quais estudos foram feitos nesta direção e o que eles mostram.

Aula 55: Como reconhecer? (Aula demonstrativa)

Demonstração de como o reconhecimento deve ser feito. Cena extra em que um elemento foi negligenciado e o participante deverá identificar o que deixou de ser feito e em qual momento.



Imagem retirada da EAD

Aula 56: Principais dúvidas sobre a ferramenta de reconhecimento

Respostas as principais dúvidas sobre a forma de realizar reconhecimento. Por exemplo: devo fazer o reconhecimento em público? Posso fazer o reconhecimento no mesmo momento em que corrijo outra coisa? Quando uma pessoa fez algo bem feito, mas deixou outras tarefas atrasadas, devo reconhecer? Posso fazer o reconhecimento pelas redes sociais? Posso reconhecer toda a equipe ao mesmo tempo? Como fica a história de funcionário do mês?

Aula 57: Alinhamento

Qual é a estrutura do diálogo quando o objetivo do líder/gestor é ajudar a pessoa a perceber que teve um comportamento inadequado ou não está desempenhando bem alguma tarefa. As últimas descobertas neurocientíficas sobre esse processo reflexivo que, caso realizado de modo inadequado, pode levar a outra pessoa a se sentir julgada, inadequada e até injustiçada.

Aula 58: Diálogo de alinhamento (Aula demonstrativa)

Interação real em que um gestor utiliza a estrutura de diálogo transformacional e aplica as ferramentas de coaching e mentoring para criar um espaço relacional que permite a pessoa da equipe repensar uma atitude. O participante será convidado a anotar quais ferramentas foram utilizadas, em que sequência e quais foram utilizadas mais de uma vez.



Imagem retirada da EAD

Aula 59: Responsabilização

Uma estrutura de diálogo que permite que o líder/gestor tire as pessoas de um processo de vitimização - em que reclamam de algo ou alguém - ao mesmo tempo em que, por meio de certas perguntas, a conduza para uma posição de protagonismo - o que ela precisa fazer para resolver a situação.

Aula 60: Diálogo de responsabilização (Aula demonstrativa)

Interação entre um gestor e uma pessoa da equipe que reclama de um gestor de outra área. O participante verificará as nuances para tirar uma pessoa de uma perspectiva emocional e colocá-la em uma mais racional, responsabilizando-a por fazer a transformação do que ela própria veio reclamar inicialmente.



Imagem retirada da EAD

Aula 61: Gestão de conflito

Com o contexto VUCA nos mercados e organizações, é vital para os líderes/gestores aprenderem a lidar bem com o conflito, quer seja quando acontece com outras pessoas ou quando pessoas da equipe estão em conflito entre si. Como podemos lidar com ele de forma construtiva e madura.

Aula 62: Demonstração - Gestão de conflito (Aula demonstrativa)

Interação em que um gestor precisará lidar com duas pessoas da sua equipe em conflito. O participante deve verificar como o gestor aplicou as ferramentas de *coaching* e *mentoring* para gerenciar o conflito e aproveitou a situação para que ambas se desenvolvessem. Quais ferramentas foram utilizadas e em que sequência.



Imagem retirada da EAD

Aula 63: Desenvolvimento na função

Uma estrutura de diálogo que cria as condições para o gestor/líder acelerar o desenvolvimento técnico e comportamental das pessoas da equipe usando os ruídos, problemas e as adversidades do dia a dia. A importância de aproveitar todas as situações corriqueiras para criar espaços de reflexões que promovam crescimento pessoal e profissional.

Aula 64: Diálogo de desenvolvimento (Aula demonstrativa)

Encenação em que um líder/gestor aplica a ferramenta de Desenvolvimento em uma situação com uma pessoa da equipe. O participante será convidado a anotar quais ferramentas foram utilizadas e em qual sequência, revelando, assim, a lógica do diálogo.



Imagem retirada da EAD

Aula 65: Desligamento

A hora de se realizar um desligamento. A importância de ter feito as interações anteriores adequadamente, seguindo as indicações dos processos e estruturas já apresentadas no programa. Como realizar o desligamento de modo profissional, sem envolver os aspectos pessoais. Um passo a passo simples, racional e efetivo.

Aula 66: Demonstração — Desligamento (Aula demonstrativa)

Uma cena em que um gestor realiza o desligamento de uma pessoa da sua equipe. O participante poderá verificar como o líder/gestor se posiciona firme e educadamente, mesmo diante das tentativas de ataque e intimidação da outra parte.



Imagem retirada da EAD

Aula 67: Como conduzir reuniões efetivas

Como o líder/gestor deve se preparar e preparar a sua equipe para as reuniões do dia a dia. O impacto semântico dos termos reunião e encontro. Os quatro tipos de encontros e suas nuances — dar informações, criar soluções, levantar informações, leitura de contexto e capacitação.

Aula 68: A repetição com desejo de melhorar leva à excelência

Como se constrói uma habilidade por meio das redes neurais mielinizadas e como aplicar isso a todo o conteúdo deste curso. A importância dos participantes manterem contato com as suas anotações, assistam novamente as aulas que gostaram mais e também as quais tiveram mais dúvidas ou dificuldades. A importância de buscar aplicar cada ferramenta e cada estratégia com o desejo de fazer melhor do que a última vez.

Aula 69: Verificação de Aprendizagem (Aula demonstrativa)

A importância da preparação para a realização da atividade de Verificação de Aprendizagem. Dicas de como devem ser realizadas as atividades propostas.

Aula 70: Mensagem final

O instrutor Gilberto de Souza compartilhará uma visão do papel do líder/gestor na transformação social e o impacto que um líder pode gerar na vida de muitas outras pessoas, convidando todos a levarem a missão de promoverem o desenvolvimento humano para todas as esferas de suas vidas.



Imagem retirada da EAD

Os módulos serão ministrados por Gilberto de Souza, educador referência no desenvolvimento de líderes



- Cofundador da Nortus
- Educador e Consultor de Desenvolvimento Externo e Interno da Nortus
- Cocriador do Modelo Metassistêmico® de Desenvolvimento Humano
- Cocriador da TCM Tecnologia Comportamental Metassistêmica
- Consultor sênior de executivos C-Level
- Coautor dos livros "Organizações Auto-organizadoras" e "Paradoxos da Liderança".
- Nos últimos 20 anos, interagiu por meio de cursos e palestras com mais 200.000 pessoas, atendeu individualmente mais de 1.000 executivos em processos de coaching e, como autodidata, leu mais de 500 livros em seus temas de interesse: comportamento humano, liderança e comportamento organizacional.
- Administrador de empresas formado pela FIC/MS
- Pós-graduado em Desenvolvimento Gerencial e Marketing pela FIC/MS
- Pós-graduado em Psicologia Positiva, Ciência do Bem-Estar e Autorrealização pela PUC/RS
- Formado em Conversações Colaborativas com Dr. Humberto Maturana e Ximena D'Ávila pela MATRIZTICA - CHILE
- Executive Coach, com formação internacional pelo ICI - Integrated Coaching Institute - USA
- Formado em Coaching no Nível Identidade pela NLP University - USA
- Formado em Emotologia, Emotopedia e Superinteligência pela CIDADE DO CÉREBRO
- Practitioner, Master e Trainer em Programação Neurolinguística pela ACTIUS
- Formação em Neuroscience of Leadership and Coaching - nível básico e avançado pelo ITL - Institute for Transformational Leadership de Barcelona.
- Estudou Neuroliderança com o prof. Steven Poelmans com certificação pela EADA Business School de Barcelona - ESPANHA.
- Estudou Liderança em tempos de VUCA com o Prof. Carles Brugarolas com certificação pela EADA Business School de Barcelona - ESPANHA.
- Estudou Dinâmica em Espiral Integral com o Ph.D. Darrel Gooden e com o Ph.D. Don Beck
- Estudou Biologia-Cultural com o Ph.D. Humberto Maturana e Ximena D'Ávila pela MATRIZTICA - CHILE
- Estudou a Teoria Holoinformacional da Consciência com o Grand Ph.D. Francisco Di Biase
- Estudou Emotologia, Emotopedia e Superinteligência com o Ph.D. Luiz Machado pela CIDADE DO CÉREBRO

Com a participação de Aline Sirotto

- Sócia-educadora e Consultora de Desenvolvimento Interno e Externo da Nortus.
- Coautora do livro Mudança de Carreira - Editora Leader, 2021.
- Possui mais de 10 anos de experiência como gestora de equipes, atuação como consultora de DHO e Operações Financeiras, atuação com rotinas de RH, desenho organizacional, treinamento e apresentação em público, gestão de crédito e cobrança e mensuração dos resultados.
- Administradora de Empresas formada pela PUC-Campinas
- MBA em Desenvolvimento Humano para Formação de Gestores pela FGV
- MBA em Assessoria Executiva pela Uninter
- MBA em Liderança e Gestão Organizacional pela Franklin Covey
- Analista Quântica pela Quantum Assessment
- Estudou Dinâmica em Espiral Integral com o Ph.D. Darrel Gooden e com o Ph.D. Don Beck
- Estudou Neuroliderança com o prof. Steven Poelmans com certificação pela EADA Business School de Barcelona.
- Estudou Liderança em tempos de VUCA com o Prof. Carles Brugarolas com certificação pela EADA Business School de Barcelona.





Conheça mais sobre a NORTUS

A Nortus é uma instituição de desenvolvimento humano global e organizacional, com sede em Campinas (SP), que se dedica a cocriar condições para a ampliação da consciência humana em projetos nos campos científico, social e de educação corporativa.

Há mais de 11 anos, vem contribuindo com o desenvolvimento de pessoas e organizações por meio da **TCM - Tecnologia Comportamental Metassistêmica**, metodologia genuína que já impactou mais de 50 mil pessoas.

Faça como milhares de pessoas e descubra como a Tecnologia Comportamental Metassistêmica pode impactar a continuidade da vida e a prosperidade da sua organização.

NORTUS

Instituição de Desenvolvimento
Humano Global e Organizacional