Soft skills

Conhecer-se melhor para gerir melhor

Um dia para conhecer melhor o seu estilo de gestão, as suas preferências, os seus valores e as suas reações sob tensão, e medir os seus efeitos na equipa. A partir de um questionário de autoavaliação, dos retornos dos outros participantes e de situações vividas, cada gestor identifica os seus pontos de apoio e os seus pontos cegos, e escolhe depois dois comportamentos a desenvolver. Um diagnóstico a 360° pode completar a abordagem antes e depois da sessão.

Duração : 1 dia

Objetivos

1. Identificar as suas preferências de funcionamento e o seu estilo de gestão dominante
2. Explicar o efeito do seu estilo em colaboradores com perfis e necessidades diferentes
3. Detetar as suas reações sob tensão e o que as desencadeia
4. Ligar os seus valores pessoais às suas decisões de gestor
5. Construir um plano de progresso sobre dois comportamentos de gestão observáveis

Programa

Dia 1 — manhã

• Porque se conhecer quando se gere: o efeito do gestor no clima e nos resultados da equipa

• Questionário de autoavaliação das preferências de funcionamento e dos estilos de gestão

• O que sei de mim, o que os outros percecionam: pontos de apoio e pontos cegos

• Valores pessoais e decisões de gestor: exercício de hierarquização

Dia 1 — tarde (oficina)

• O meu comportamento sob tensão: fatores desencadeantes, reações, efeitos na equipa

• Ajustar o seu estilo perante um colaborador experiente, um recém-chegado, um colaborador em dificuldade

• Retornos cruzados entre participantes sobre as simulações

• Oficina: plano de progresso sobre dois comportamentos, e depois teste de conhecimentos

Metodologia

• Questionário de autoavaliação explorado como ponto de partida, sem rótulo nem classificação das pessoas

• Retornos cruzados entre participantes, com regras de benevolência definidas à partida

• Simulações de gestão tiradas do quotidiano dos participantes

• Diagnóstico a 360° possível antes e depois da sessão

• Plano de progresso pessoal redigido em sessão

Avaliação e documentos

Teste de conhecimentos no fim do dia, avaliação a quente em D+1. Cada participante recebe um certificado de formação numerado, verificável online; a empresa recebe o relatório de formação, sem os resultados individuais do questionário.

Materiais bilingues para cada participante; cada formação presencial inclui o seu gémeo digital no OmniLearn.

Bom saber

Frequentado com «Compreender as motivações e os comportamentos dos outros», este dia forma um conjunto de dois dias: compreender-se a si próprio e depois compreender os seus interlocutores.

Informações práticas

Duração	1 dia
Público	Gestores, novos gestores, responsáveis de serviço
Pré-requisitos	Exercer ou estar prestes a exercer uma função de chefia
Número de participantes	Grupos de 6 a 12 participantes, na empresa
Formato	Na empresa, presencial nas suas instalações
Língua	Francês, darija ou inglês; materiais bilingues
Financiamento	Contratos especiais de formação da OFPPT (TFP), GIAC, Maroc PME: preparamos os processos consigo, sem custo adicional.
Personalização do programa	Programa adaptado aos seus procedimentos, aos seus equipamentos e ao seu público

Perguntas frequentes

Utilizam um teste de personalidade?
Utilizamos um questionário de autoavaliação das preferências e dos estilos de gestão, como ponto de partida de uma reflexão. Não serve para classificar as pessoas nem para as selecionar, e os seus resultados ficam com o participante.

Qual a diferença para «Compreender as motivações e os comportamentos dos outros»?
Aqui, o gestor olha para si próprio: o seu estilo, os seus valores, as suas reações. O outro dia volta o olhar para os interlocutores para compreender o que os leva a agir.

Esta formação serve a um gestor novo?
Sim. Ajuda a instalar uma postura desde a entrada em funções. Um gestor experiente encontra aqui a ocasião de verificar se o seu estilo acompanhou a evolução das suas responsabilidades.

Em que consiste o diagnóstico a 360°?
Um questionário sobre os comportamentos observáveis do gestor, preenchido por ele próprio, pela sua hierarquia, pelos seus pares e pelos seus colaboradores. Realizado antes e depois da sessão, mostra o que mudou aos olhos de quem o rodeia.