Soft skills

Desenvolver as competências da equipa: gestor-coach

Dois dias para passar do gestor que resolve os problemas ao que faz progredir a sua equipa. Aprende a identificar o nível real de cada colaborador, a conduzir uma conversa de coaching pelo questionamento, a organizar a aprendizagem no posto e a acompanhar os progressos. Os exercícios partem da sua matriz de competências e de situações vividas em oficina, armazém ou serviço ao cliente; sai com o plano de desenvolvimento de dois colaboradores.

Duração : 2 dias

Objetivos

1. Distinguir as posturas de gestor especialista, prescritor e coach, e escolher a que convém ao colaborador e à situação
2. Avaliar o nível de competência e de autonomia de cada membro da equipa com uma matriz de polivalência
3. Conduzir uma conversa de coaching estruturada: objetivo, situação atual, opções, compromisso
4. Construir um plano de desenvolvimento individual assente no trabalho quotidiano: tutoria, pares, missões confiadas
5. Acompanhar os progressos e dar um retorno que reforce a aprendizagem

Programa

Dia 1 — manhã

• O que faz um gestor-coach, e o que não faz: diferença para o formador, o tutor e o referente técnico

• Quatro posturas do gestor consoante a competência e o empenho do colaborador

• Autodiagnóstico: a sua reação espontânea perante um erro ou uma pergunta de um colaborador

• Porque é que as competências se constroem primeiro no posto de trabalho

Dia 1 — tarde

• Matriz de competências e de polivalência: construir a da sua equipa

• Falta de saber-fazer, falta de prática ou falta de motivação: estabelecer o diagnóstico certo

• Identificar as competências críticas e os saberes detidos por uma única pessoa

• Exercício: prioridades de desenvolvimento da sua equipa para os próximos seis meses

Dia 2 — manhã

• A conversa de coaching em quatro tempos: objetivo, realidade, opções, compromisso

• Perguntas abertas, silêncio, reformulação: deixar o colaborador construir a sua solução

• Jogos de papéis sobre situações trazidas pelos participantes

• Armadilhas frequentes: dar a resposta cedo demais, transformar o coaching em controlo

Dia 2 — tarde (oficina)

• Plano de desenvolvimento individual: objetivo, ações no posto, acompanhamento, prazo, prova de progresso

• Organizar tutoria e pares sem desorganizar a atividade

• Pontos de acompanhamento curtos e retorno sobre os progressos

• Oficina: plano de desenvolvimento de dois colaboradores da sua equipa, depois teste de conhecimentos

Metodologia

• Autodiagnóstico de postura de gestão na abertura da sessão

• Construção da matriz de competências da sua própria equipa

• Conversas de coaching encenadas em trio, observadas e analisadas

• Casos da produção, da logística e dos serviços: um chefe de linha que forma um novo operador, um responsável de armazém que prepara o seu adjunto

• Plano de aplicação individual redigido no final da sessão

Avaliação e documentos

Teste de conhecimentos e conversa de coaching observada em jogo de papéis, avaliação a quente em D+1. Cada participante recebe um certificado numerado, verificável online, e a competência adquirida é registada no seu passaporte de formação Inspirra; a empresa recebe o relatório de formação.

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

Bom saber

Um diagnóstico a 360° antes e depois da sessão permite medir a evolução da postura de gestão. Para confiar responsabilidades e não apenas competências, a formação «Delegar com eficácia: confiar, acompanhar, responsabilizar» completa este módulo.

Informações práticas

Duração	2 dias
Público	Gestores, chefes de equipa, responsáveis de serviço, encarregados
Pré-requisitos	Chefiar uma equipa, mesmo reduzida
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

Qual a diferença para «Tornar-se o referente técnico da sua profissão e transmitir»?
O referente técnico transmite o seu próprio saber-fazer. O gestor-coach faz progredir cada colaborador, incluindo em competências que ele próprio não domina, fazendo-o refletir e organizando a aprendizagem no posto.

É preciso já chefiar uma equipa?
Sim. Os exercícios assentam na sua equipa real: matriz de competências, prioridades de desenvolvimento, planos individuais. Um gestor que inicia funções pode começar por «Dar instruções claras e obter resultados».

O que preparar antes da sessão?
A lista dos postos da sua equipa, uma matriz de polivalência, se existir, e algumas fichas de posto. Os nomes dos colaboradores podem ser substituídos por iniciais.

Esta formação pode ser financiada?
Pode constar do seu plano de formação e ser objeto de um processo ao abrigo dos contratos especiais de formação do OFPPT. Preparamos esse processo consigo; a elegibilidade depende da situação da sua empresa.