



Liderança e Gestão Disruptivas



Introdução

A TALENTU é um CENTRO EXECUTIVO com missão de prover formações e ferramentas emergentes aos líderes (e aqueles que aspiram liderar), para que possam conseguir com que os seus colaboradores operarem no melhor da condição humana, oferecendo as suas mais altas contribuições, voluntária e discricionariamente, tornando as suas organizações cada vez melhores nos seus segmentos de actuação.

A TALENTU pretende servir de ponte entre as novas pesquisas científicas e a liderança organizacional, através da tradução das mais contemporâneas teorias científicas, em ferramentas simples e pragmáticas, que podem ser compreendidas e usadas por líderes de diversas experiências e formação profissional.

Os cursos fecham vazios que há entre as teorias aprendidas na escola e o que verdadeiramente é praticado nas organizações – são cursos cruciais para graduados que pretendem iniciar com confiança a carreira de liderança.

Os líderes experientes têm-se deparados com vários fenómenos, que por vezes não conseguem melhor interpretar e intervir com sucesso usando as ferramentas disponíveis a eles. Estes cursos ajudarão a resolver exatamente esse problema. Os líderes aprenderão ferramentas necessárias para deliberadamente catalisarem a motivação, criatividade, cidadania e outros elementos da cultura de alta-performance.

Como se pode imaginar, a TALENTU dispõe dum modelo cultural, instrumentos de diagnóstico quantificado para definir e alinhar a cultura organizacional e práticas dos gestores à estratégia organizacional.

Os cursos de TALENTU são um novo mundo que muitos líderes ainda não descobriram e que certamente mudam a perspectiva de liderança e gestão após a imersão – são **CURSOS DISRUPTIVOS** para os ordinários paradigmas de gestão e liderança.

“Liderança e Culturas de Alta-Performance.”

www.talentu.biz | info@talentu.biz | 84 33 33 052

CURSOS DE LIDERANÇA E GESTÃO DISRUPTIVA

1	MENTALIDADE REALIZADORA: Curso que ajuda aos colaboradores a adotarem uma mentalidade possibilitadora e entrosarem-se com desafios das suas funções e realizarem ao máximo da condição humana.
2	MOTIVAÇÃO: Aprenderá como medir o factor de motivação total e as chaves necessárias para construir uma cultura de catalisadora de alta-performance.
3	CO-CRIAÇÃO DE ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL: Aprenderá uma abordagem positiva, que envolve todo sistema, no descobrimento das causas de sucesso, capitaliza-as para co-criação dum futuro coletivo onde todos queriam estar.
4	ALINHANDO ESTRATÉGIA À CULTURA ORGANIZACIONAL: O curso permitirá aos dirigentes melhor compreender quantitativamente a cultura corrente, projectar a futura cultura necessária, e que competências os dirigentes devem desenvolver para que possam operar adequadamente na futura cultura pretendida.
5	GESTÃO ESTRATÉGICA DO CONHECIMENTO ORGANIZACIONAL: O curso permitirá aos dirigentes e gestores compreender a importância da gestão de conhecimento em suas organizações, identificar as principais barreiras e facilitadores inerentes à implementação da GC nas organizações públicas e privadas e identificar políticas e práticas de gestão de pessoas importantes para o sucesso da implementação da GC.
6	LIDERANÇA ESTRATÉGICA: Este curso pretende dotar os participantes dos conhecimentos que permitam identificar os fatores críticos de sucesso na Liderança e Coordenação de Equipas, assim como aplicar e dominar técnicas fundamentais para o seu sucesso.



QUEM PODE PARTICIPAR

	GRUPOS DE AUDIÊNCIA
Profissionais	<ul style="list-style-type: none"> • Executivos • Gestores • Engenheiros que fazem ou aspiram trabalho de gestão • Especialistas e gestão de recursos humanos • Todo gestor que lidera uma equipa de trabalho.
Graduados	<ul style="list-style-type: none"> • Recém-formados e finalistas nas áreas de Gestão e Administração, Gestão Operacional e Engenharias, e outras especialidades de ensino superior, que querem se preparar para uma carreira de gestão e liderança no contexto do século XXI.



REQUISITOS E CONDIÇÕES DO CURSO

A condição básica é pertencer ao grupo de audiência correspondente.

- » Presenças – os delegados devem estar presentes em todas sessões de formação.
- » Completar rigorosamente todas actividades práticas e simulações.



HORÁRIOS DO LCAP

PROGRAMAS INTENSIVOS:

- » O curso de *Mentalidade de Realizadora* tem duração de 20 horas, que inclui base teórica, muita prática e aplicação concreta.
- » O Curso de *Desempenho Virtuoso* tem duração de 20 horas, que inclui base teórica, muita prática e aplicação concreta.
- » O curso de *Cocriação De Estratégia Organizacional* tem duração de 16 horas incluindo as dinâmicas de aplicação da Investigação apreciativa.
- » O curso básico de *Alinhando Estratégia à Cultura Organizacional* tem duração de 20 horas, que inclui base teórica, muita prática e aplicação concreta.
- » O curso de *Gestão Estratégica do Conhecimento* é composto por 4 módulos tem duração de 20 horas, que inclui base teórica prática e aplicação concreta.
- » O Curso de Liderança estratégica tem duração de 20 horas, que inclui as

PROGRAMA NORMAL/PÓS LABORAL:

- » Todos os cursos são igualmente oferecidos no regime pós-laboral, com a carga horária dos cursos distribuída em vários dias e em diversas semanas conforme necessário.
- » Edicoes especiais do curso poerão ser lançados pela TALENTU em regime de intensivo (dois dias inteiros), assim que se fazer necessário, incluindo solicitações em empresas.

1. MENTALIDADE REALIZADORA

1.1. Mentalidade de crescimento para liderança

- » MC e as Qualidades de liderança mais importantes
- » A mentalidade de crescimento para a liderança
- » Desenvolvendo o seu cérebro e neuroplasticidade
- » Qualidades de liderança de mentalidade fixa
- » Qualidades de liderança da mentalidade de crescimento

Módulo 2: Desenvolvendo uma MC em líderes

- » Desenvolver uma MC
- » Como aprender com as críticas
- » Estado de Gratidão pela Transformação em Liderança
- » Desenvolvendo uma Comunidade de Liderança

Módulo 3: Desenvolvendo uma MC em funcionários

- » Funcionários de mentalidade fixa versus crescimento
- » Modelando e ensinando uma MC para a sua equipe
- » Plano de Crescimento Parte 1: Treinamento de funcionários para aprender e crescer
 - » Desenvolvendo uma organização / cultura de MC
 - » Organizações fixas versus organizações de crescimento
 - » Preconceito de Liderança: Talento ou Aprendizado, Sucesso ou Progresso, Conformidade ou Criatividade...
 - » Olhar para o Futuro: Inovação Disruptiva

Módulo 4: Crescimento através de metas

- » Nova Perspetiva sobre Estabelecimento de Metas
- » Criando um plano de ação
- » Conclusão e Próximos Passos

3. ESTRATÉGIA CO-CRIATIVA

Módulo 1: Imersão teórica

- » Introdução ao crescimento co-criativo
- » Investigação apreciativa (IA)
- » Inteligência apreciativa
- » Fundamentos da investigação apreciativa
- » Processo de aplicação da investigação apreciativa
- » Modelos convencionais de investigação apreciativa

Módulo 2: Aplicação da Investigação apreciativa:

- » Investigação apreciativa como abordagem para desenvolvimento organizacional e social
- » Aplicação da investigação apreciativa para desenvolvimento de líderes
- » Aplicação da investigação apreciativa no dia-a-dia da administração e liderança

Módulo 3: Imersão prática:

- » Formação de núcleo positivo da organização e como a empresa pode crescer em torno dele
- » Consenso no foco positivo e na escolha do objectivo estratégico
- » Desenho do protocolo e estrutura da investigação
- » Facilitação da investigação apreciativa
- » Consolidação das ações e desenho do plano de implementação do plano .

2. Motivação Total

Módulo 1: O espectro de motivação

- » Motivos directos
- » Motivos indirectos
- » Factor de motivação total

Módulo 2: Alta-performance

- » Efeito de distração
- » Efeito de cancelamento
- » Efeito-de-cobra
- » Yin and Yang do desempenho
- » Lanterna de performance

Módulo 3: Implantação da cultura de alta-performance

- » Medição do factor motivação total
- » Intervenções experimentais
- » Identificação de problemas existentes
- » Definição da meta do factor de motivação total
- » Desenvolvimento do plano e *business case*

Módulo 4: Os quatro estilos de liderança cultural

- » Os *fire starters*
- » Equilibrar desempenho tático e adaptativo
- » Ritmos de Motivação Total

4. ALINHANDO ESTRATÉGIA À CULTURA ORGANIZACIONAL

Módulo 1: Imersão teórica:

- » Cultura organizacional
- » Principais modelos de gestão e liderança
- » Fundamentos do modelo-de-valores concorrentes
- » Cultura organizacional vs modelo de dominante
- » Mudança da cultura organizacional
- » Sincronização da cultura à estratégia

Módulo 2: Aplicação do modelo-de-valores concorrentes

- » Instrumento de avaliação da cultura organizacional (OCAI)
- » Padrões de cultura organizacional e suas subculturas
- » Diagnóstico da cultura organizacional (usando OCAI)
- » Desenho da cultura pretendida (usando OCAI)
- » Análise da congruência entre cultura e estratégia
- » Análise e alinhamento das competências dos dirigentes com a cultura pretendida

Módulo 3: Imersão prática

- » Preparação dum workshop de gestão da cultura
- » Determinação da cultura corrente e futura (com OCAI)
- » Determinação das ações necessárias para mudança cultural

5. GESTÃO ESTRATÉGICA DO CONHECIMENTO ORGANIZACIONAL

Módulo 1: O que é gestão do conhecimento na administração pública?

- » Dado, Informação e Conhecimento
- » Economia do Conhecimento
- » Administração pública
- » Gestão do Conhecimento na administração pública
- » Componentes do Modelo de Gestão do
- » Conhecimento para a Administração Pública

Módulo 2: Por que gestão do conhecimento na administração pública?

- » A importância da Gestão do Conhecimento
- » Razões para implementar Gestão do Conhecimento na administração pública
- » Benefícios da Gestão do Conhecimento para o indivíduo, equipas, organização e sociedade

Módulo 3: Práticas de gestão do conhecimento

- » Práticas que facilitam a transferência, a disseminação e o partilha de informações e conhecimento
- » Práticas ligadas à estruturação dos processos organizacionais que funcionam como facilitadores da geração, retenção, organização e disseminação do conhecimento organizacional
- » Práticas cujo foco central é a base tecnológica e funcional e que servem de suporte à gestão do conhecimento organizacional

Módulo 4: Como implementar gestão do conhecimento na administração pública?

- » Resultados esperados da implementação da Gestão do Conhecimento.
- » O papel das áreas responsáveis por gestão de pessoas
- » Gestão da informação, documentação e das TIC's
- » Planeamento estratégico
- » Principais barreiras e facilitadores à implementação da
- » Gestão do Conhecimento nas organizações publicas
- » Passos para elaborar e implementar o plano de ação.

6. GESTÃO ESTRATÉGICA

Módulo 1. A Nova Liderança nas organizações de Sucesso

- » A Liderança;
- » Quem são, hoje em dia, os Líderes de Sucesso quais novos desafios?
- » A(s) responsabilidade(s) de um Líder eficaz;
- » Características dum bom líder;
- » Pensar estrategicamente a gestão do talento.

Módulo 2: Funções do Líder

- » Liderar versus Gerir;
- » A influência do comportamento do Líder na Equipa;
- » A Liderança pelo exemplo;
- » O Líder como fator de motivação da Equipa;
- » O conceito “emoção” na Liderança;
- » A comunicação clara e regular da mensagem:

Módulo 3: Desenvolvimento de Equipas

- » A dinâmica das Equipas;
- » A eficácia do trabalho em equipas motivadas;
- » Binómio Emoção-Razão nas organizações;
- » Promoção da comunicação no interior das Equipas;
- » O impacto da pessoa individual na Equipa.

Módulo 4: A importância do Empowerment na Gestão da Equipa

- » A arte de saber “trabalhar” a Equipa
- » A formação dos Colaboradores como uma estratégia para o desempenho no negócio
- » Gestão de carreiras e avaliação de desempenho e potencial
- » Gestão de Conflitos em contexto de equipa

A religião conhecida como Taylorismo ou de cenoura e a vara, que acredita no uso de recompensas, ameaças e punições é responsável pelo desperdício do talento humano em várias organizações conservadoras. A ciência já sabe do que verdadeiramente motiva as pessoas para colaborarem nos seus altos níveis de performance. Infelizmente as organizações têm mudado lentamente, aliado a falta de modelos compreensíveis e simples, muitas instituições continuam a pregar o Taylorismo. Está na hora de virar o jogo. Este curso providencia uma plataforma e ferramentas baseadas em psicologia de sucesso e e alta-performance, para que possa implementar de forma simples uma cultura de alta-performance baseada.