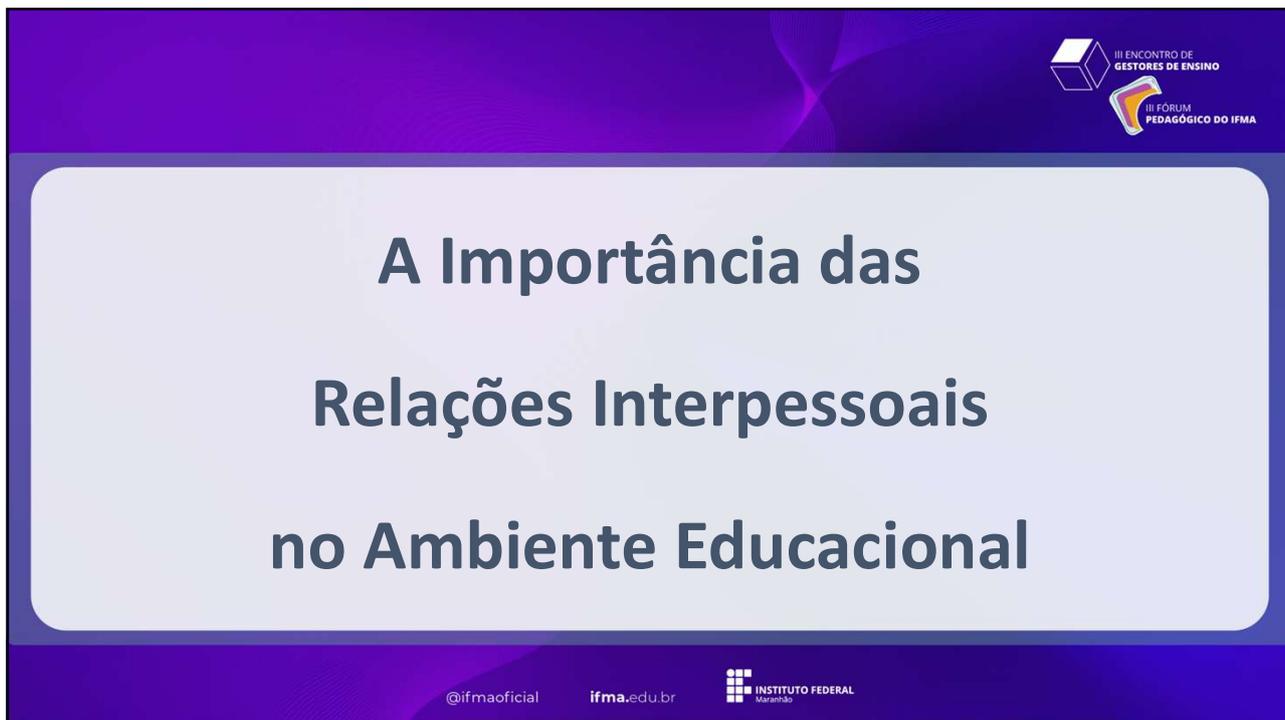




1



2



# Liderar é Influenciar, nada menos e nada mais

3

A chave para um relacionamento interpessoal eficaz entre líder e liderado é entender as necessidades do outro e comunicar-se com assertividade, criando conexões de resultados e confiança mútua.

4

## 8 Formas de Relacionamento Interpessoal



- Afetivo
- Diretivo
- Autoritário
- Modelador
- Coaching
- Laissez-Faire
- Participativo
- Visionário

*As pessoas são diferentes, lidere-as de forma diferente*

5

Níveis de Maturidade	Competência	Comprometimento
<b>M4</b>	+	+
<b>M3</b>	+	-
<b>M2</b>	-	+
<b>M1</b>	-	-



6



Cópia de Níveis de Maturidade - Delega+ ☆ 📁 🌐

Arquivo Editar Ver Inserir Formatar Dados Ferramentas Extensões Ajuda

100% R\$ % .0 .00 123 Monts... - 10 + B I A

1	Resultado	Nome do Liderado 1	Nome do Liderado 2	Nome do Liderado 3	Nome do Liderado 4	Nome do Liderado 5	Nome do Liderado 6	Nome do Liderado 7
2	Competência	0 pontos						
3	Comprometimento	0 pontos						
4	Nível de Maturidade do Liderado	M1	M2	M4				
5	<p><b>Classificação por Pontuação:</b></p> <p>Cada pergunta pode ser respondida com:</p> <p><b>1 ponto</b> para "NÃO"</p> <p><b>2 pontos</b> para "MAIS OU MENOS"</p> <p><b>3 pontos</b> para "SIM"</p> <p>Com 12 perguntas para competência e 12 para comprometimento, a pontuação máxima em cada categoria é</p> <p><b>Faixas de Pontuação para Classificação:</b></p>							
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								

9





[www.portalfox.com.br/palestras-ricardo-piovan-ifma/](http://www.portalfox.com.br/palestras-ricardo-piovan-ifma/)

10

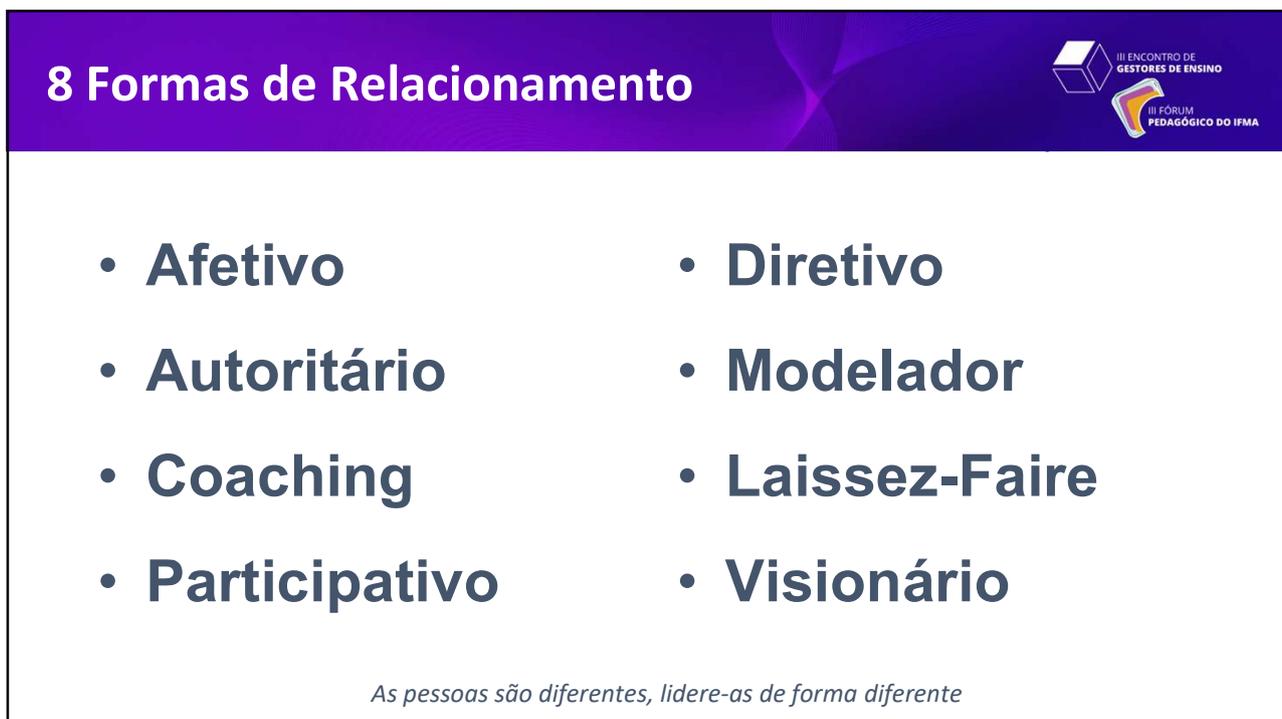


**RICARDO PIOVAN**

**MATERIAIS DO TREINAMENTO**

- Apostila do Treinamento
- Planilha Maturidade
- Feedback - ChatGPT
- Teste Natureza Motivacional
- Ebook Reunião One a One
- Grupo Líderes de Impacto
- Seguir o Ricardo no YouTube
- Seguir o Ricardo no Instagram

11



**8 Formas de Relacionamento**

III ENCONTRO DE GESTORES DE ENSINO  
III FÓRUM PEDAGÓGICO DO IFMA

- Afetivo
- Autoritário
- Coaching
- Participativo
- Diretivo
- Modelador
- Laissez-Faire
- Visionário

*As pessoas são diferentes, lidere-as de forma diferente*

12

# Estilo Afetivo

Relacionamento Interpessoal

13

## Estilo Afetivo

- Laços de afiliação com os funcionários.
- Celebra, inspira e aplica feedback positivo.

### Limitações:

- Privilegia mais uns do que outros.
- Não cobra os resultados.
- Não desenvolve pessoas. Aplica apenas feedback positivo.

14



15

**Estilo Afetivo**

III ENCONTRO DE GESTORES DE ENSINO  
III FÓRUM PEDAGÓGICO DO IFMA

Aplicar Feedbacks de Desenvolvimento

Quando necessário dizer NÃO dizendo porque

Não demorar para dar retornos desagradáveis

16



# Estilo Autoritário

Relacionamento Interpessoal

17

## Estilo Autoritário

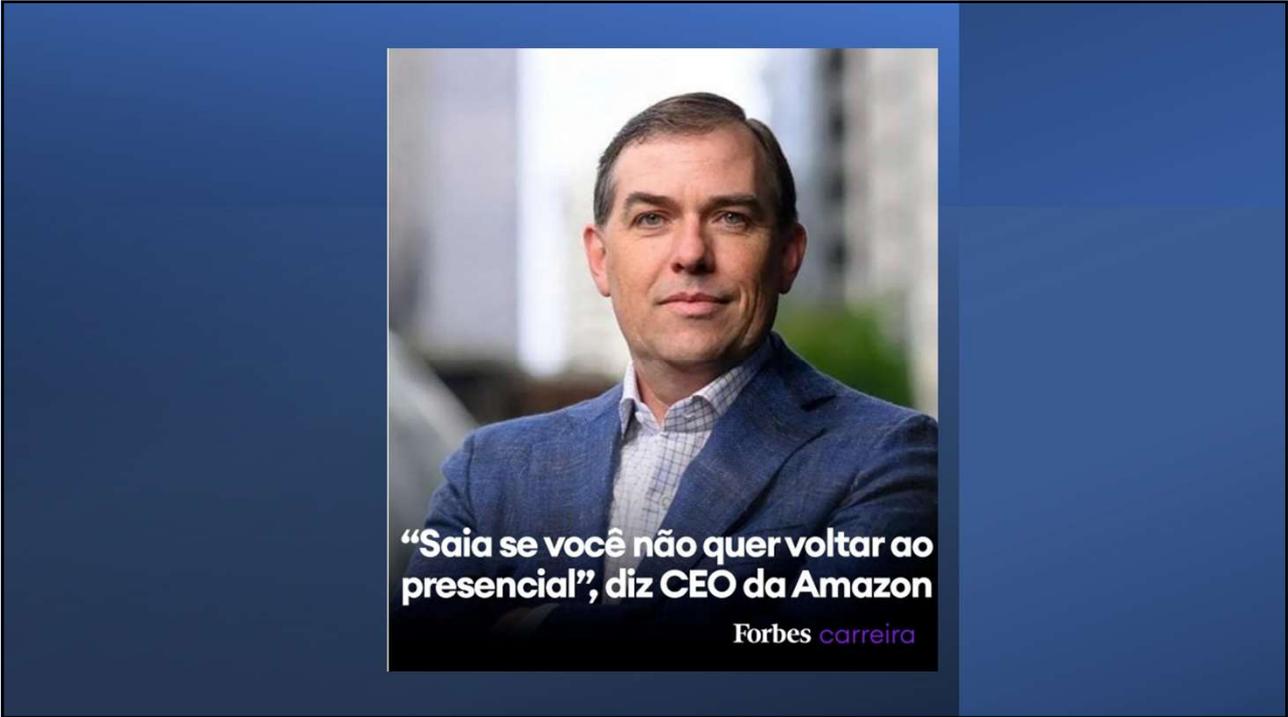


- Impositivo na relação com as pessoas.
- Calcado na relação do poder unilateral – Eu mando vocês obedecem.
- Crença de que para obter resultados deve buscar a obediência.

### Limitações:

- Não consegue resultados a médio e longo prazo – Desmotivação
- Não compromete e não desenvolve as pessoas.

18



19



20

## Estilo Autoritário



Aplicar Feedbacks Positivos

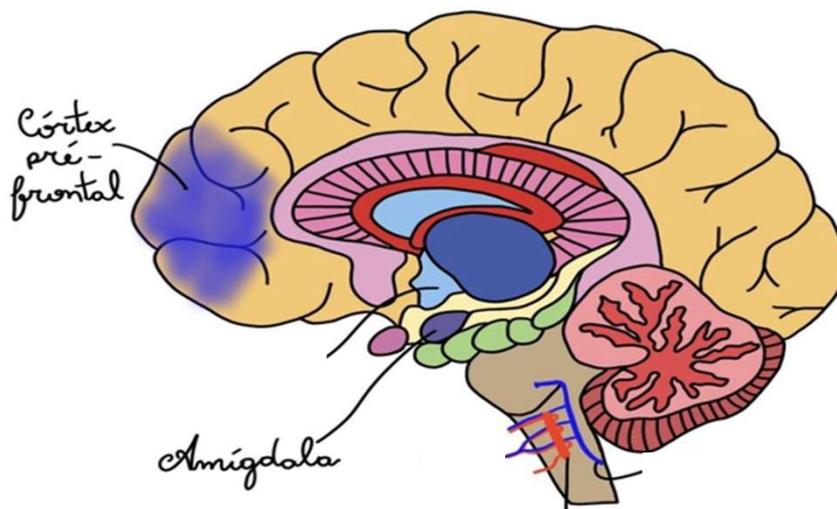
Conectar Metas Pessoais com Metas Empresa

Celebrar as Conquistas

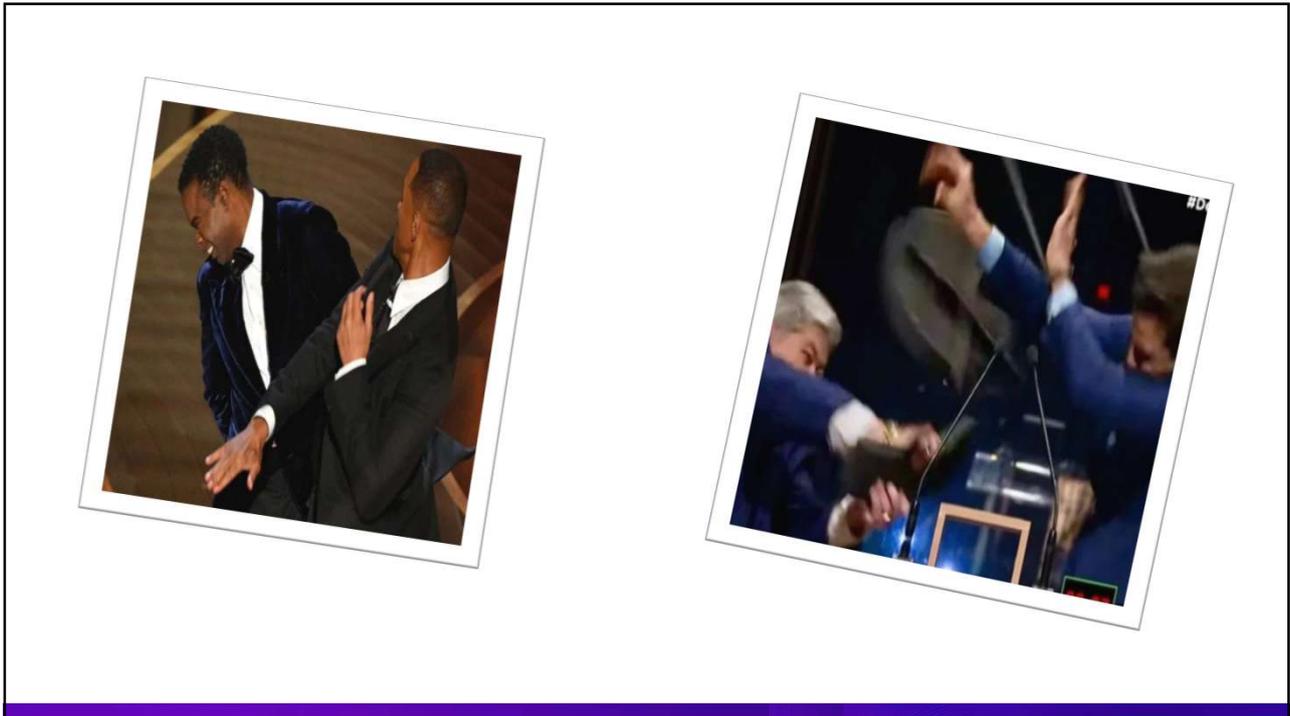
Respeito – Tom de Voz e Palavras

21

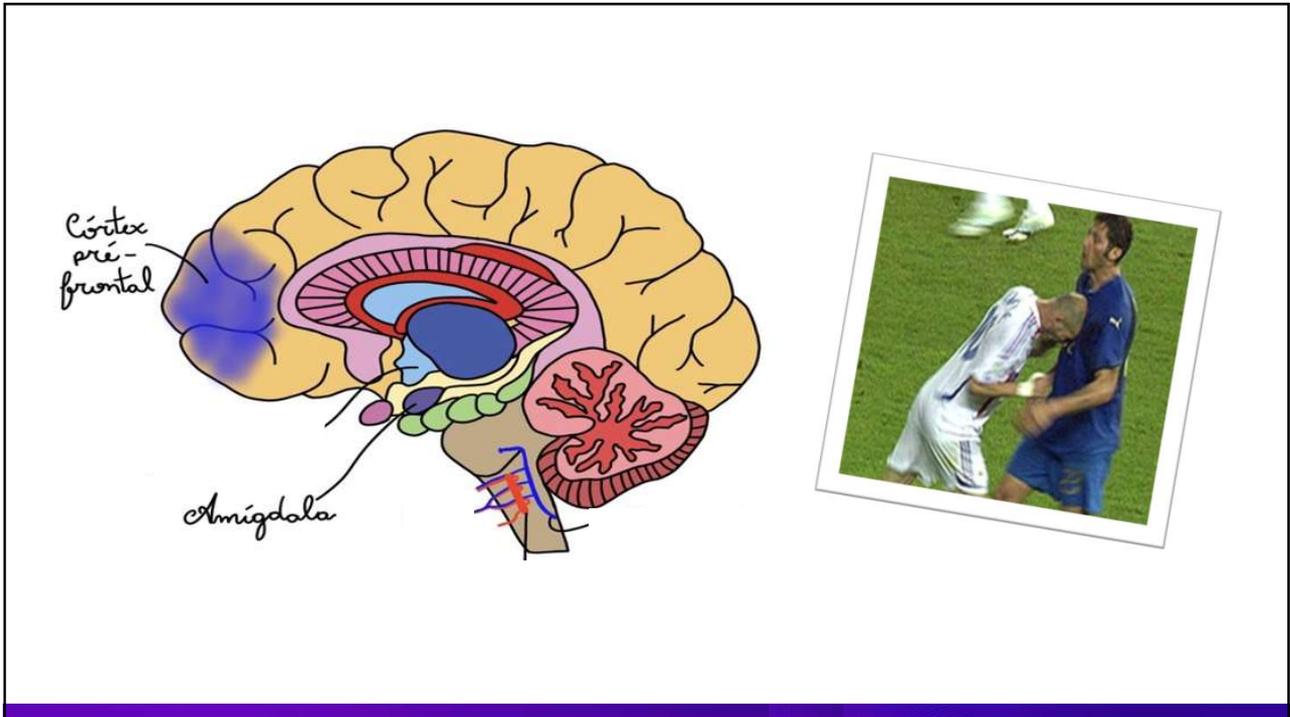
MULTILOG



22



23



24

## Sequestro da Amígdala

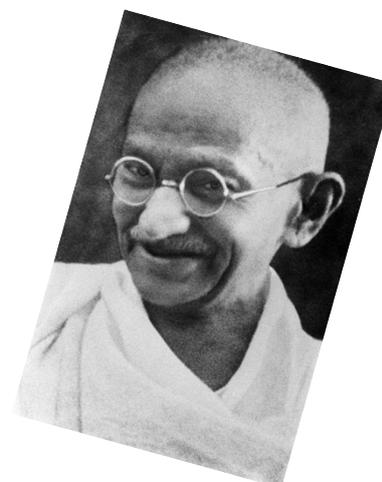


25

## Resolução de Conflitos e Mediação



- *Empatia*
- *Não Deixar Entrar*
- *Entender de Projeção*
- *Conduzir as Pessoas ao CPF*
- *Fazer um Novo Contrato*



26

# Estilo Coaching

Relacionamento Interpessoal

27

## Estilo Coaching

- Estimula as pessoas a se desenvolverem e buscarem aprendizado.
- Estimula o desafio e ao crescimento permanente.
- Crença de que sua missão é desenvolver pessoas.

### Limitações:

- Pode-se distanciar da busca de resultados imediatos.

28

# Estilo Coaching



Aplicar Feedbacks de Desenvolvimento

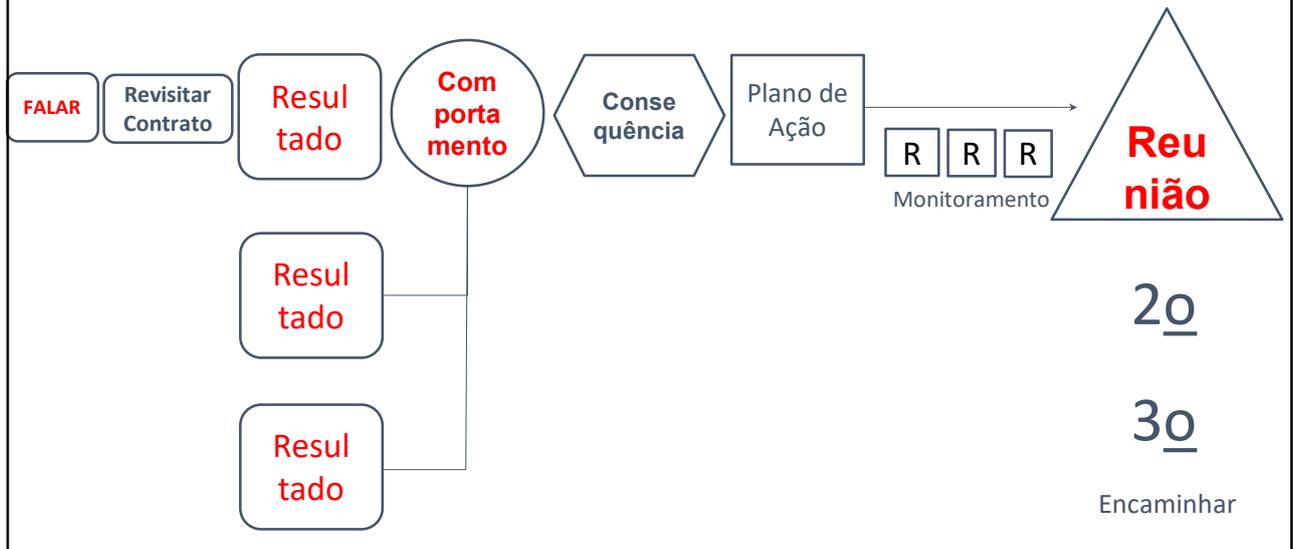
Reunião One a One

Aplicar Todas as Ferramentas Elevação Competências

29

# Feedback de Desenvolvimento





```

    graph LR
      FALAR[FALAR] --> Revisitar[Revisitar Contrato]
      Revisitar --> Resultado1[Resultado]
      Resultado1 --> ComPortamento((Com portamento))
      ComPortamento --> Conseqüencia{{Conseqüência}}
      Conseqüencia --> PlanoAcao[Plano de Ação]
      PlanoAcao --> Monitoramento[R R R]
      Monitoramento --> Reunião[Reunião]
      Reunião --> Encaminhar[Encaminhar]
      Encaminhar --- 2o[2o]
      Encaminhar --- 3o[3o]
      
```

30

## Feedback de Desenvolvimento



- 1- Deixe claro que você irá aplicar um feedback*
- 2- Revisite o contrato de trabalho perguntando as atividades do liderado*
- 3- Fale claramente o resultado negativo ( Apresente Evidências )*
- 4- Defina claramente o comportamento negativo*
- 5- Pergunte as consequências negativas para empresa e carreira*
- 6- Peça para que ele elabore um plano de ação agora*
- 7- Marque uma data para avaliar a mudança, deixe a porta aberta e incentive*

31

# Estilo Participativo

Relacionamento Interpessoal



32

## Estilo Participativo



- Estimula a participação das pessoas na tomada de decisões.
- Crença de que as pessoas tem com o que contribuir e de que melhor solução virá pelo consenso.

### Limitações:

- Pode comprometer-se com prazo ou trabalhar com soluções inadequadas caso a equipe não esteja preparada para contribuir.

33

Níveis de Maturidade	Competência	Comprometimento
<b>M4</b>	+	+
<b>M3</b>	+	-
<b>M2</b>	-	+
<b>M1</b>	-	-



34

**Estilo Participativo**



Utilize a estratégia do QBMT / Retrô Colaborativa

Quando o liderado trazer um problema,  
não dê a solução

Fale do problema e do objetivo  
e solicite contribuição

35



**Estilo  
Diretivo**

Relacionamento Interpessoal

36

## Estilo Diretivo



- Mostra com clareza a direção para alcançar um objetivo.
- Trabalha com metas claras.
- Acompanha o processo com reuniões/conversas regulares.

### Limitações:

- Compromete resultados se a direção escolhida for inadequada ou caso a equipe não esteja preparada para desenvolver o processo.

37

Níveis de Maturidade	Competência	Comprometimento
<b>M4</b>	+	+
<b>M3</b>	+	-
<b>M2</b>	-	+
<b>M1</b>	-	-



38

**Estilo Diretivo**



- Transfira mais responsabilidades para o M4
- Não use diretivo com M1 e M2
- Confie mais nos liderados M4
- 

39



# Estilo Modelador

Relacionamento Interpessoal

40

## Estilo Modelador



- Determina em detalhes como as pessoas devem fazer as tarefas.
- Crença de que apenas ele sabe como fazer e de que a sua maneira é a melhor para alcançar os resultados.

### Limitações:

- Restringe a criatividade do grupo resultando em desmotivação.
- Não avalia novas formas de fazer melhor e mais rápido.

41

Níveis de Maturidade	Competência	Comprometimento
<b>M4</b>	+	+
<b>M3</b>	+	-
<b>M2</b>	-	+
<b>M1</b>	-	-



42

## Estilo Modelador



Ao delegar para M1 e M2 dê detalhes

Peça para eles repetirem o que você falou

Tenha mais paciência com os M1 e M2

Não utilize com os M3 e M4

43

# Estilo Laissez-Faire

Relacionamento Interpessoal



44

**Estilo Laissez-Faire**



- Ausência de Liderança.
- Não interfere nos processos e decisões da área.

**Limitações:**

- Compromete resultados imediatos e de longo prazo.
- Gera sentimento de abandono da equipe – Desmotivação.

45

**Estilo Laissez-Faire**



Usar os demais estilos para as pessoas certas

Aplicar feedbacks positivos e de desenvolvimento

Tomar decisões rápidas

Usar ao Máximo Toda as Ferramentas



46

# Estilo Visionário

Relacionamento Interpessoal

47

## Estilo Visionário

- Cria dimensões futuras , de forma atraente.
- Crença de que o futuro é que dá sentido à ação do presente.

### Limitações:

- Pode comprometer resultados a curto prazo, pensa só no futuro.
- Distância das expectativas do grupo ligado as atividades imediatas.

48

## Estilo Visionário



Utilize a estratégia do QBMT / Retrô Colaborativa

Conexões internas com líderes da empresa

Conexões externas com líderes outras empresas

Sempre é possível ....

49



50

**Coaching +**



## **Reuniões One a One**

**Feedback de Desenvolvimento**

**Cumbuca com o livro REWORK**

51

**Visionário +**



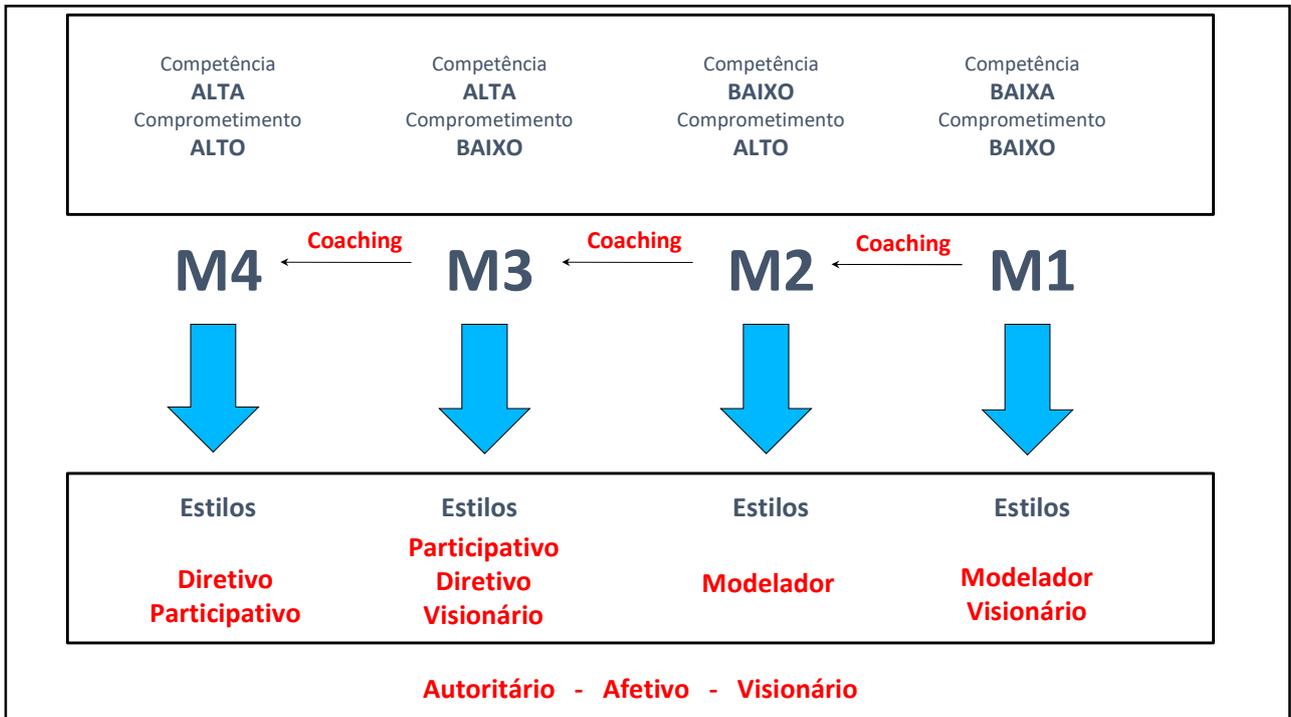
**Fazer QBMT em 6 em 6 meses**

**Visitar a escola X e Y para  
entender o processo deles**

52

[www.portalfox.com.br/palestras-ricardo-piovan-ifma/](http://www.portalfox.com.br/palestras-ricardo-piovan-ifma/)

53



54

**A chave para um relacionamento interpessoal eficaz entre líder e liderado é entender as necessidades do outro e comunicar-se com assertividade, criando conexões de resultados e confiança mútua.**

55

56



57



III ENCONTRO DE GESTORES DE ENSINO  
III FÓRUM PEDAGÓGICO DO IFMA

# Engajamento: planejamento de ações e desenvolvimento da equipe

58

**| Liderança Educacional de Qualidade**

**INOVAÇÃO**

**EQUIPE  
ENGAJADA**

**EQUIPE  
COMPETENTE**

**LÍDER NÃO SABE**

**COMPORTAMENTOS**

59

Estudo McKinsey em 100 países





Brasileiros estão entre os mais desmotivados no trabalho

No entanto, os funcionários brasileiros inovam, gostam de se sentir donos do negócio, sentem-se satisfeitos com o direcionamento que recebem de sua liderança, mostra estudo

60

Right Management – 10 Mil Brasileiros



**MUNDO****RH**

**Profissionais motivados são 50%  
mais produtivos**

61



**Líder Tem  
2 Escolhas**

62



# Liderar é Influenciar

Relacionamento Interpessoal

63



# Compreendendo a Motivação Humana

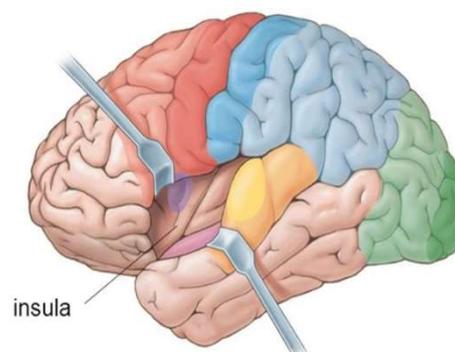
64

***Motivação é a energia que faz as pessoas entrarem em AÇÃO, apesar de forças contrárias, sejam elas internas e externas.***

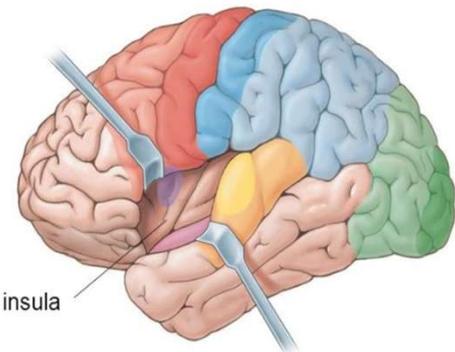
65

## ***Dopamina na Ínsula***

*Risco e Ameaça  
Pensamentos e Emoções  
Negativas*



66

***Dopamina no  
Córtex Pré Frontal***

*Vontade  
Solução de Problemas  
Empatia*

67



**FERRAMENTAS  
MOTIVACIONAIS PARA  
ENGAJAMENTO**

68

# FERRAMENTA 1

## NATUREZA MOTIVACIONAL

69

## SUPERAÇÃO

- *São Movidos a Desafios*
- *Odeiam Rotinas e Mesmice*
- *Se estressam com líder LENTO*
- *Adoram Inovação e Melhoria Contínua*



*Escreva*

70

## AFILIAÇÃO



- *Interesse por Compartilhar*
- *Relações Amigáveis*
- *Desconforto com Conflitos e Rupturas*
- *Desejo de Pertencimento*



71

## INFLUÊNCIA



- *Gostam de Causar Impacto*
- *Convencer e Influenciar*
- *Controlar e Mobilizar Pessoas*
- *Facilmente Entram em Posição de Liderança*



72



**100% dos clientes são pessoas.**

**100% dos funcionários são pessoas.**

**Se você não entende de pessoas,  
você não entende de liderança.**

73



[www.portalfox.com.br/palestras-ricardo-piovan-ifma/](http://www.portalfox.com.br/palestras-ricardo-piovan-ifma/)

74



**MATERIAIS DO TREINAMENTO**

Apostila do Treinamento

Planilha Maturidade

Feedback - ChatGPT

Teste Natureza Motivacional

Ebook Reunião One a One

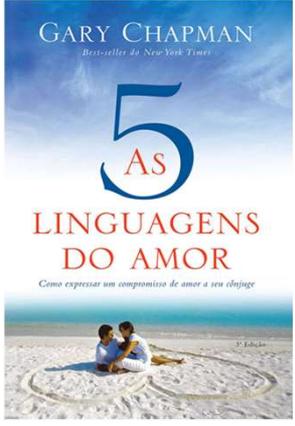
Grupo Líderes de Impacto

Seguir o Ricardo no YouTube

Seguir o Ricardo no Instagram

75





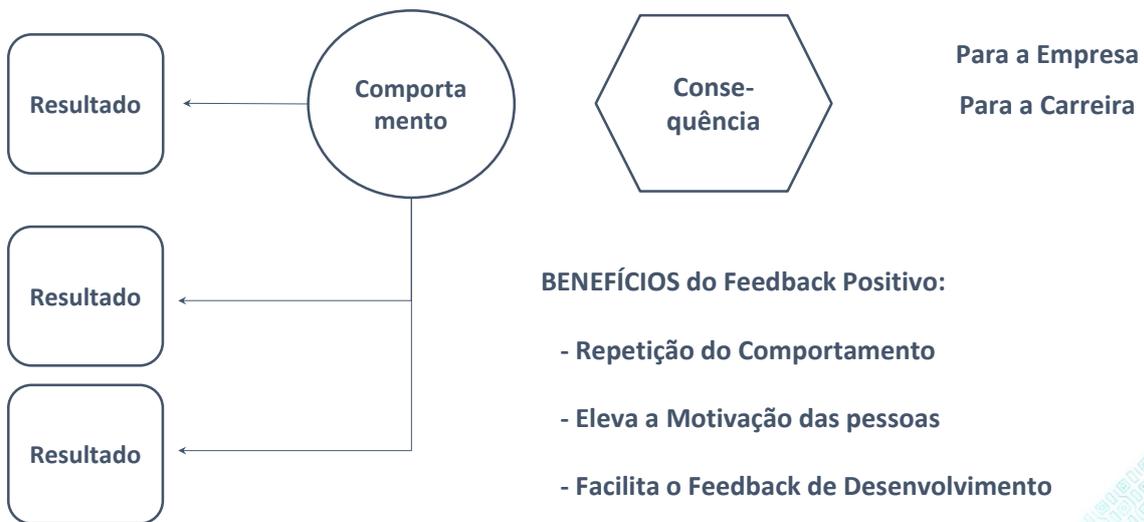
- **Palavras de afirmação**
- **Tempo de qualidade**
- **Presentes**
- **Ser servido**
- **Toque físico**

76

# FERRAMENTA 2

## FEEDBACK POSITIVO

77



78

# *Resultado Comportamento Consequência*

79

# **FERRAMENTA 3**

## Sentimento de Desenvolvimento Intelectual

80

III ENCONTRO DE GESTORES DE ENSINO  
III FÓRUM PEDAGÓGICO DO IFMA

5

6

81

III ENCONTRO DE GESTORES DE ENSINO  
III FÓRUM PEDAGÓGICO DO IFMA

***Crie um Plano de  
Desenvolvimento  
para o seu Liderado***

82

# CHATGPT



- 1. Descreva as competências técnicas e comportamentais que ele precisa*
- 2. Pergunte as competências hard e soft skills que precisa desenvolver*
- 3. Pergunte quais treinamentos ele precisa fazer*
- 4. Pergunte quais livros ele precisa ler*
- 5. Pergunte outras formas dele se desenvolver*
- 6. Peça para o CHATGPT criar um documento com o plano e datas*

83



## ***E Você Líder?***

***Não está na hora de você criar um Plano de Desenvolvimento para Você se Tornar num Profissional de Alto Desempenho?***

84



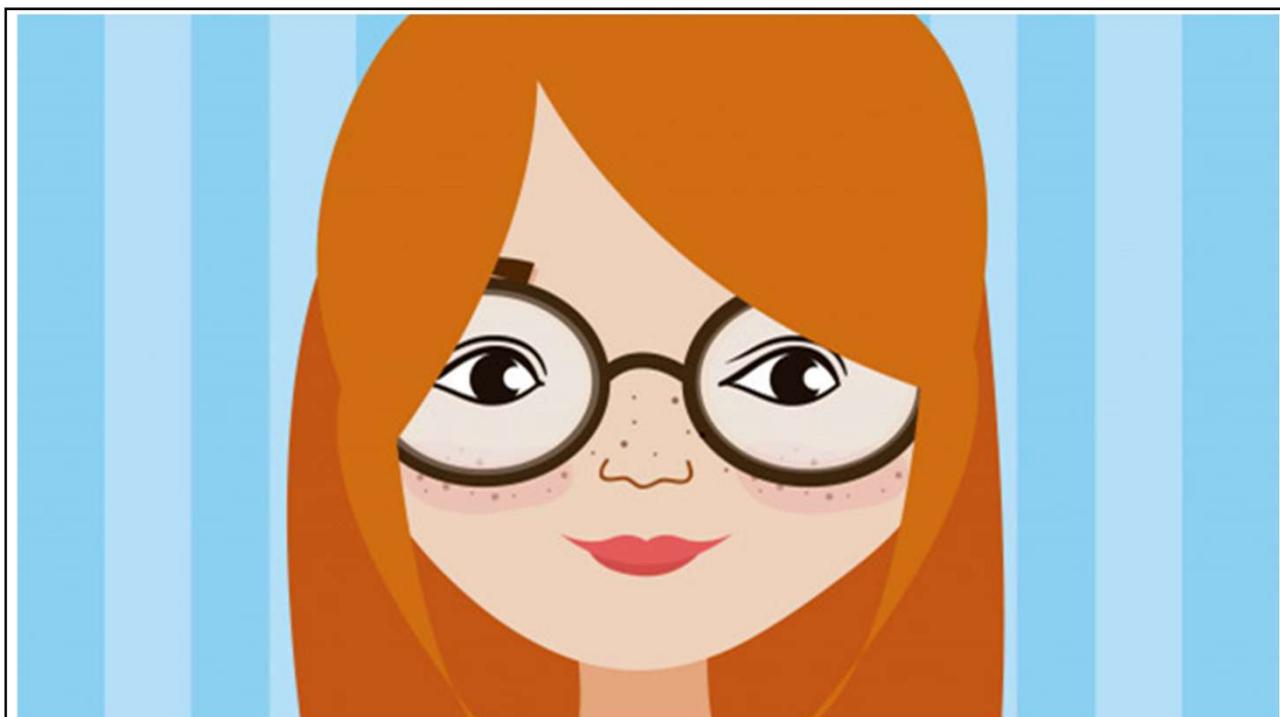
85

III ENCONTRO DE GESTORES DE ENSINO  
III FÓRUM PEDAGÓGICO DO IFMA

# FERRAMENTA 4

## Conectar Metas Pessoais com as Metas do Trabalho

86



87



88

**| Liderança Educacional de Qualidade**



**INOVAÇÃO**



**EQUIPE  
ENGAJADA**



**EQUIPE  
COMPETENTE**

**LÍDER NÃO SABE**

**COMPORTAMENTOS**

89



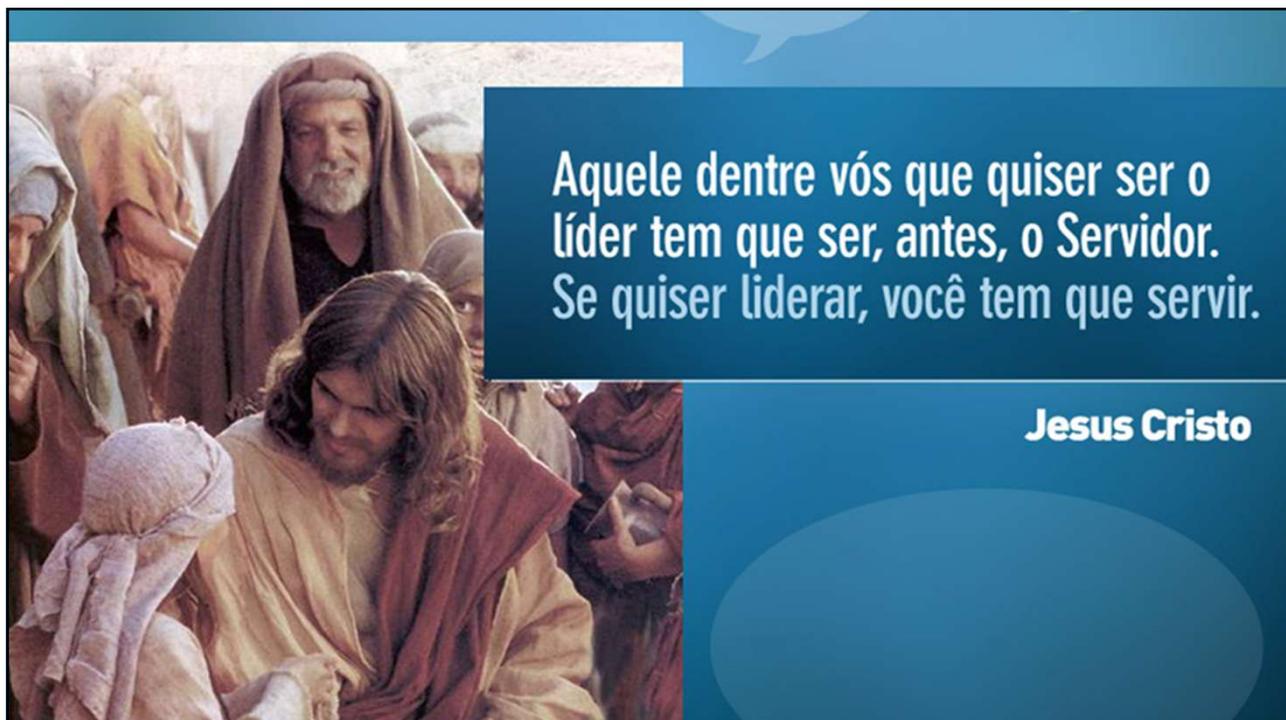

III ENCONTRO DE GESTORES DE ENSINO  
III FÓRUM PEDAGÓGICO DO IFMA

***Líder é alguém que assume a responsabilidade de descobrir o potencial de pessoas e situações.***

90

*“Quem quiser ser líder deve ser  
primeiro servidor.  
Se você quiser liderar, deve servir.”*

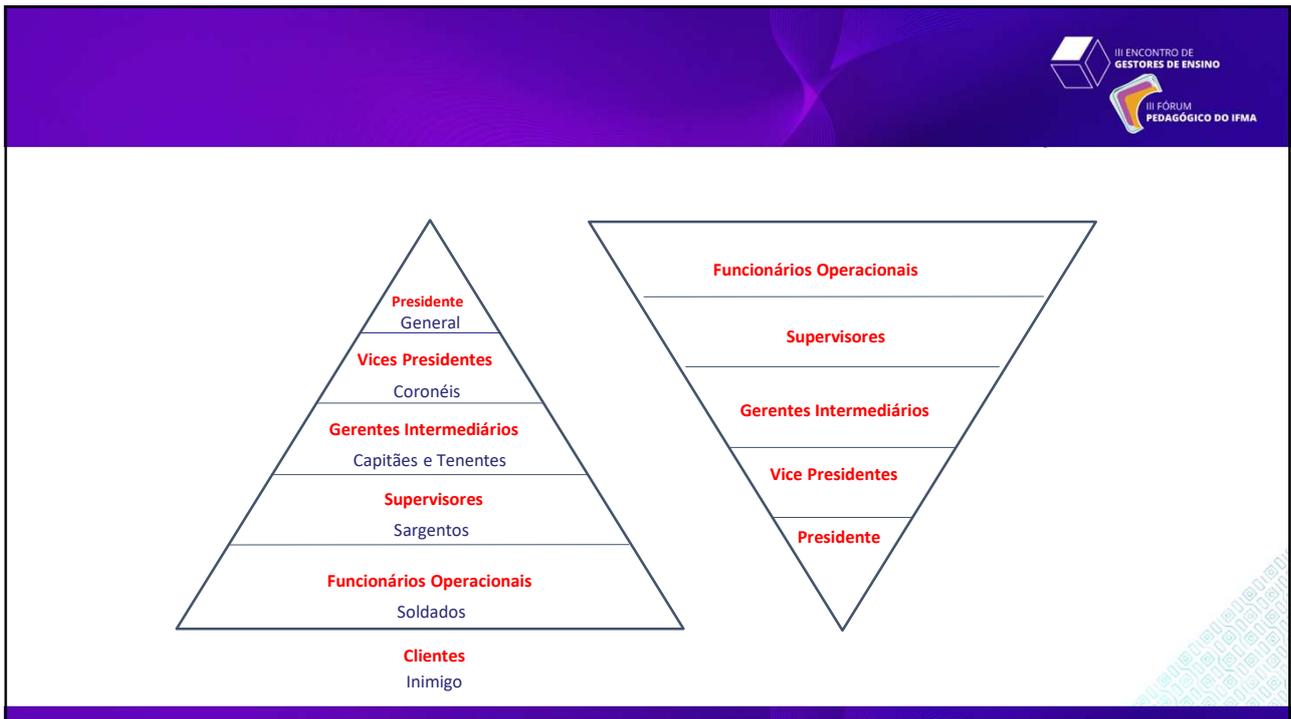
91



Aquele dentre vós que quiser ser o líder tem que ser, antes, o Servidor.  
Se quiser liderar, você tem que servir.

**Jesus Cristo**

92



93

III ENCONTRO DE GESTORES DE ENSINO  
III FÓRUM PEDAGÓGICO DO IFMA

### Brasileiro leva 1 hora para produzir o que americano faz em 15 minutos

...em relação a outros países, em %

O brasileiro é menos produtivo do que...

País	Porém, é mais produtivo do que...
Brasileiro	209%
Americano	120%
Sul-coreano	26%
Chileno	40%
Russo	51%
Argentino	59%
Indiano	74%
Chinês	66%

Só argentino perdeu produtividade ante brasileiro em 15 anos

Fonte: Conference Board

#### Por que o Brasil está abaixo de outros países?

Pieri disse que o acesso a certos recursos no Brasil, como capital humano, físico e financeiro, entre outros, é insuficiente e desfavorável se comparado ao de outros países. Entre os fatores que conspiram contra a produtividade, ele enumera:

- Baixa qualificação e capacidade dos trabalhadores (capital humano)
- Tecnologia atrasada e mal administrada nas empresas (capital físico)
- Investimento caro e abaixo do necessário (capital financeiro)
- Infraestrutura (rodovias, ferrovias, hidrovias, portos insuficientes e sucateados)
- Burocracia complicada
- Ambiente de negócios perverso

94



# ESTRATÉGIAS PARA ELEVAR AS COMPETÊNCIAS DOS LIDERADOS

95



# FERRAMENTA 1

## ONE a ONE

96

- *O que é One a One?*
- *Quem precisa mais, quem precisa menos?*
- ***Quais são suas atividades desta semana?***
- ***Quais são as prioridades?***
- ***Quais obstáculos você terá e como eu posso te ajudar?***

97



[www.portalfox.com.br/palestras-ricardo-piovan-ifma/](http://www.portalfox.com.br/palestras-ricardo-piovan-ifma/)

98

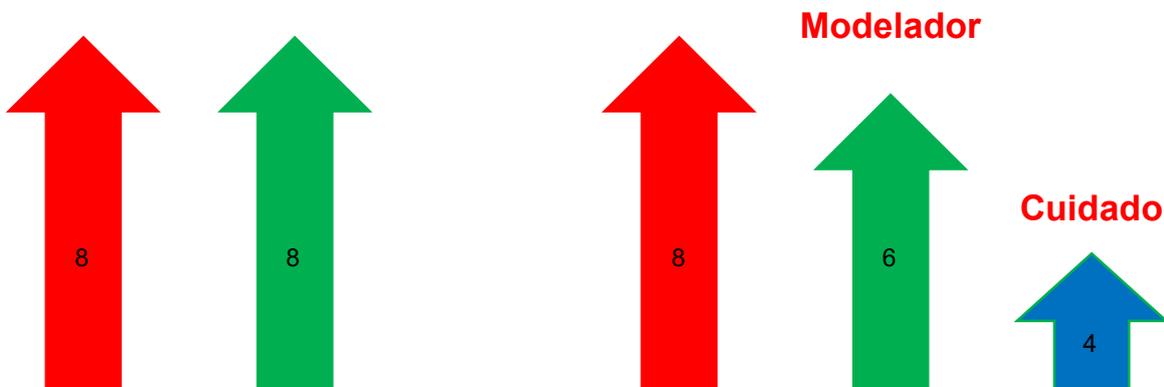


# FERRAMENTA 2

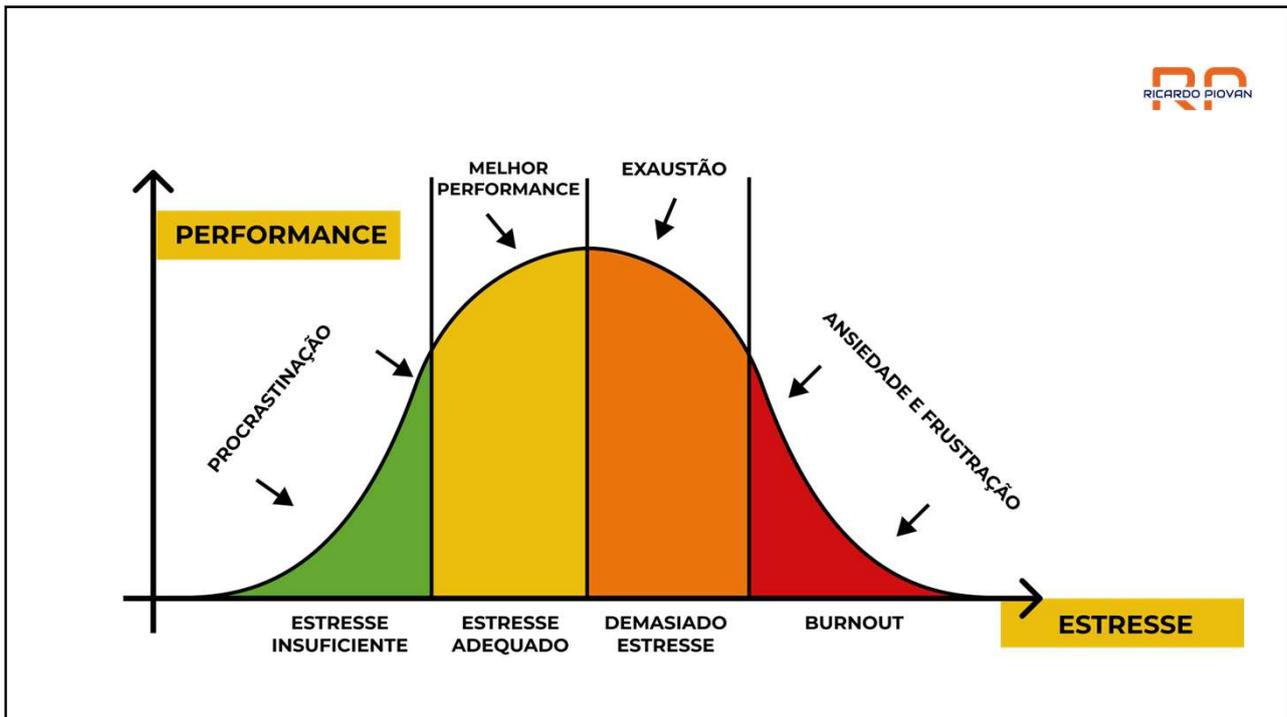
SEMPRE DESAFIE  
SEUS LIDERADOS

99

## OFERECER DESAFIOS COM CONSTÂNCIA



100



101



III ENCONTRO DE GESTORES DE ENSINO  
III FÓRUM PEDAGÓGICO DO IFMA

# FERRAMENTA 3

## USE E ABUSE DO MÉTODO DA CUMBUCA

102

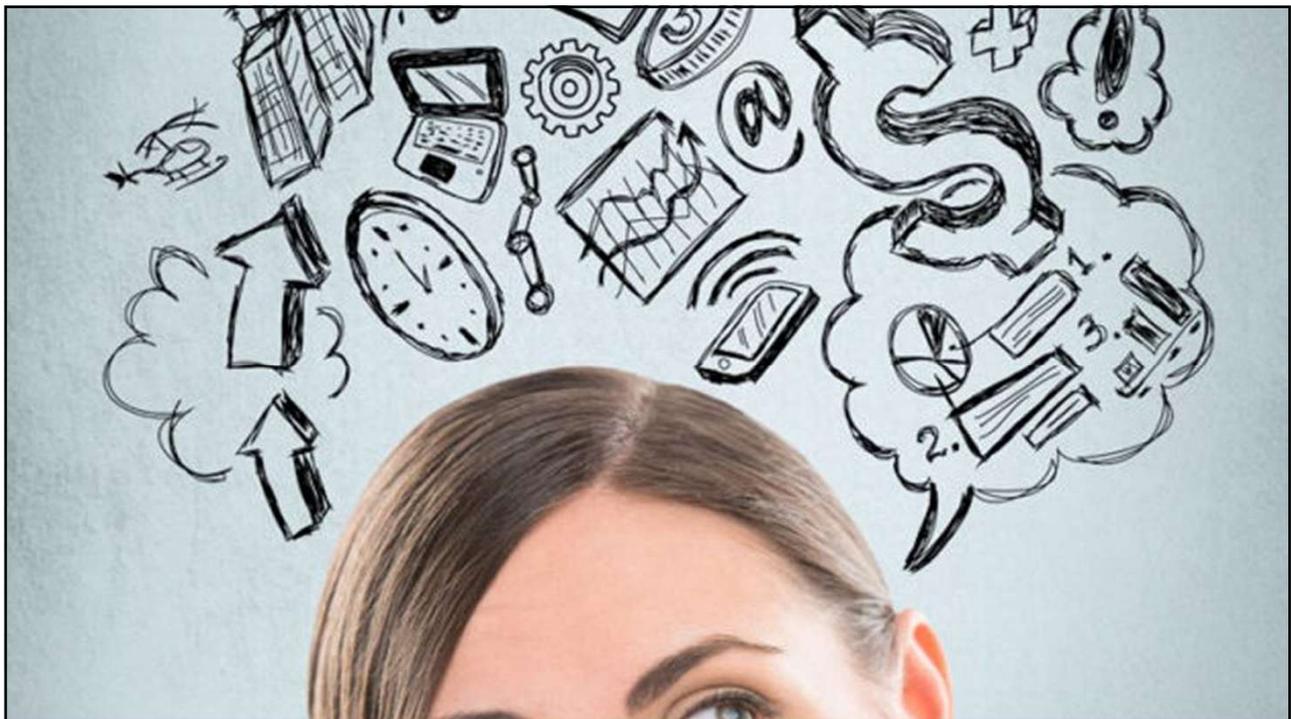
- *Escolher uma habilidade necessária ao time*
- *Escolher um livro que trabalhe a habilidade*
- *Marcar um dia, com horário fixo, por semana ( 45m )*
- *Todos precisam ler o capítulo 1 do livro*
- *No dia sortear um dos nomes para explicar o capítulo ( 15m )*
- *Depois todos devem falar e debater ( 30m )*
- *Se a pessoa sorteada não tiver lido o capítulo a reunião é encerrada*
- *Se você líder não tem 45m por semana para fazer isso - PROBLEMA*

103

# FERRAMENTA 4

## NUNCA MAIS RESOLVA PROBLEMAS DOS SEUS LIDERADOS

104



105

# FERRAMENTA 6

SEJA UM GRANDE ORADOR,  
GANHE RESPEITO,  
MINISTRANDO PALESTRAS

106



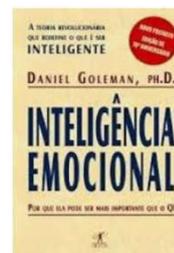
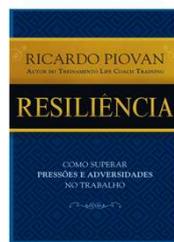
# LIDERAR É INFLUENCIAR, NADA MENOS, NADA MAIS

107

## Criando Palestras, Gerando Respeito



**P** - Problemas



**D** - Desejos

**H** - História

**A** - Ações



**M** - Motivação

108



***UTILIZE PDHAM  
PARA CONVENCER  
PESSOAS***

109



**FERRAMENTA 7  
FEEDBACK**

110



# FERRAMENTA 8

## Seja a Referência

111



112



113

III ENCONTRO DE GESTORES DE ENSINO  
III FÓRUM PEDAGÓGICO DO IFMA

100º

0º

- Exemplo Comportamental
- Feedback de Desenvolvimento
- Ser o Palestrante do Time
- Liderados em Reuniões
- Não Resolver Problemas
- Método da Cumbuca
- Desafiar Liderados
- Reunião One a One

**Líder, Faça 100% da sua Parte**

114



***Nunca Reclame  
Daquilo que Você  
Permite***

115



[www.portalfox.com.br/palestras-ricardo-piovan-ifma/](http://www.portalfox.com.br/palestras-ricardo-piovan-ifma/)

116

**| Liderança Educacional de Qualidade**

**INOVAÇÃO**

**EQUIPE ENGAJADA**

**EQUIPE COMPETENTE**

**LÍDER NÃO SABE**

**COMPORTAMENTOS**

117

**RP**  
**RICARDO PIOVAN**

**[www.ricardopiovan.com.br](http://www.ricardopiovan.com.br)**

118