

Aula 18 – O Líder como Mentor e Coach (Parte 2)

Desvendando o Potencial: O Líder como Mentor e Coach (Parte 2)

Você já se perguntou qual é o verdadeiro legado de um líder? Não é apenas sobre resultados financeiros ou projetos entregues, mas sim sobre as pessoas que você inspira e capacita ao longo do caminho. Em um mundo em constante mudança, a capacidade de guiar, desenvolver e empoderar sua equipe tornou-se a bússola essencial para qualquer liderança que almeje ser não apenas eficaz, mas também significativa.

Nesta aula, mergulharemos mais fundo no papel transformador do líder como mentor e coach, explorando ferramentas e abordagens que o capacitarão a desvendar o potencial máximo de seus liderados. Se você busca ir além da gestão tradicional e se tornar um catalisador de crescimento, esta é a sua oportunidade de aprimorar habilidades que farão a diferença na sua carreira e na vida de quem você lidera.

Ao final desta jornada, você será capaz de:

- Aplicar o **Modelo GROW** para estruturar sessões de coaching eficazes.
- Dominar **técnicas de escuta ativa** e formular **perguntas poderosas** que geram insights.
- Compreender e atuar proativamente no **desenvolvimento de carreira** de seus liderados.
- Criar e acompanhar **Planos de Desenvolvimento Individual (PDI)**, transformando aspirações em ações concretas.

Prepare-se para uma aula que não só enriquecerá seu conhecimento, mas também o equipará com ferramentas práticas para impactar positivamente sua equipe e sua organização. Vamos juntos construir líderes que inspiram e transformam!

A Estrutura que Guia o Desenvolvimento: O Modelo GROW

Imagine que você está prestes a embarcar em uma viagem importante, mas não tem um mapa, nem sabe o destino final, muito menos os caminhos possíveis. A sensação de incerteza seria enorme, não é? No universo do desenvolvimento humano e profissional, a falta de um roteiro claro pode gerar a mesma frustração. É por isso que, para o líder que atua como coach, ter uma estrutura é fundamental para guiar as conversas e garantir que elas sejam produtivas e focadas em resultados.

É nesse cenário que o **Modelo GROW** surge como um farol. Desenvolvido por Sir John Whitmore e popularizado globalmente, ele oferece uma estrutura simples, mas incrivelmente poderosa, para conduzir sessões de coaching e mentoria. Ele não dita as respostas, mas sim organiza o pensamento, tanto do coach quanto do coachee, permitindo que o próprio indivíduo encontre suas soluções e defina seus próximos passos. É como ter um GPS que não decide por você, mas te mostra as rotas e os pontos de interesse.

G - Goal (Meta)

Definir claramente o que se deseja alcançar

R - Reality (Realidade)

Entender o cenário atual e os obstáculos

O - Options (Opções)

Explorar todas as possibilidades e soluções

W - Will (Vontade)

Transformar ideias em plano de ação concreto

O GROW é um acrônimo para quatro etapas essenciais: **Goal (Meta)**, **Reality (Realidade)**, **Options (Opções)** e **Will (Vontade/Caminho a Seguir)**. Cada etapa tem um propósito específico e constrói a base para a próxima, garantindo uma progressão lógica e focada. Ao aplicar este modelo, o líder não apenas ajuda o liderado a resolver um problema imediato, mas também o capacita a desenvolver sua própria capacidade de análise e tomada de decisão, um pilar da **Liderança Situacional e Adaptativa**, onde o líder ajusta seu estilo para promover a autonomia.

Desvendando o GROW: Meta, Realidade, Opções e Vontade

01

Goal (Meta)

A primeira etapa é o ponto de partida. Aqui, o líder-coach ajuda o liderado a definir claramente o que ele deseja alcançar. Não basta dizer "quero melhorar"; é preciso especificar: "Quero melhorar minha comunicação em reuniões de equipe, conseguindo apresentar minhas ideias de forma mais concisa e persuasiva nos próximos três meses". Essa clareza é crucial, pois sem um destino bem definido, qualquer caminho serve, e nenhum deles leva a um lugar específico. É como mirar em um alvo: quanto mais nítido ele for, maior a chance de acertar.

03

Options (Opções)

A terceira etapa é **Options (Opções)**. Com a meta clara e a realidade mapeada, é hora de explorar todas as possibilidades. Aqui, a criatividade é incentivada. O líder estimula o liderado a pensar "fora da caixa", a brainstormar soluções, estratégias e abordagens. "O que mais você poderia fazer?", "Se você tivesse recursos ilimitados, o que faria?", "Quem você conhece que já superou um desafio parecido?". É como abrir um leque de possibilidades, sem descartar nenhuma ideia de imediato, por mais ousada que pareça. O objetivo é gerar o maior número de alternativas antes de selecionar as mais viáveis.

02

Reality (Realidade)

Em seguida, passamos para a **Reality (Realidade)**. Nesta fase, o foco é entender o cenário atual. Onde o liderado está agora em relação à sua meta? Quais são os obstáculos? Quais recursos ele já possui? É um momento de autoavaliação honesta e de coleta de fatos, sem julgamentos. O líder faz perguntas que ajudam o liderado a enxergar a situação de diferentes ângulos, como um detetive que reúne todas as pistas antes de tirar conclusões. "O que você já tentou?", "Quais foram os resultados?", "Quem mais está envolvido?". Esta etapa é vital para evitar soluções superficiais e garantir que a meta seja realista e alcançável.

04

Will (Vontade/Caminho a Seguir)

Por fim, chegamos a **Will (Vontade/Caminho a Seguir)**. Esta é a etapa da ação e do comprometimento. Das opções levantadas, quais o liderado realmente se sente motivado a implementar? Quais são os primeiros passos concretos? Quando ele começará? Como ele medirá o progresso? O líder ajuda a transformar as ideias em um plano de ação claro, com responsabilidades e prazos definidos. "Qual é o seu primeiro passo?", "Quando você fará isso?", "Como saberá que teve sucesso?". É o momento de transformar a intenção em movimento, garantindo que o aprendizado se traduza em mudança real.

GROW na Prática: Um Exemplo Aplicado

Vamos imaginar a situação de Ana, uma analista de marketing que se sente sobrecarregada e com dificuldades em priorizar suas tarefas. Seu líder, Carlos, decide aplicar o Modelo GROW em uma conversa de coaching.

1

G (Goal - Meta)

Carlos pergunta: "Ana, o que você gostaria de alcançar com esta conversa? Qual é o resultado ideal para você?" Ana responde: "Quero conseguir gerenciar melhor meu tempo e minhas tarefas, para me sentir menos estressada e entregar meus projetos com mais tranquilidade." Carlos a ajuda a refinar: "Então, sua meta é desenvolver um sistema de gestão de tempo que reduza seu estresse e melhore a pontualidade na entrega de projetos em 20% nos próximos dois meses?" Ana concorda.

2

R (Reality - Realidade)

Carlos questiona: "Como está sua gestão de tempo agora? O que você já faz? O que funciona e o que não funciona? Quais são os principais desafios que você enfrenta?" Ana descreve sua rotina caótica, as interrupções constantes e a dificuldade em dizer "não". Ela percebe que muitas vezes assume mais tarefas do que consegue cumprir.

3


O (Options - Opções)

Carlos estimula: "Com base no que você me disse, quais são as diferentes abordagens que você poderia tentar para melhorar sua gestão de tempo? Pense em tudo, sem censura." Ana sugere: "Usar uma ferramenta de gestão de projetos, bloquear horários na agenda para tarefas focadas, delegar mais, conversar com a equipe sobre interrupções, aprender a priorizar com uma matriz."

4

W (Will - Vontade/Caminho a Seguir)

Carlos finaliza: "Das opções que você levantou, qual delas você se sente mais motivada a começar? Qual é o primeiro passo concreto que você pode dar ainda esta semana? Como você vai saber que está progredindo?" Ana decide: "Vou começar bloqueando 2 horas pela manhã para tarefas importantes e vou pesquisar sobre a Matriz de Eisenhower para priorização. Vou revisar meu progresso com você na próxima semana."

 **Insight Importante:** Este exemplo ilustra como o GROW oferece um roteiro claro, transformando um problema abstrato em um plano de ação tangível. É uma ferramenta poderosa para o líder que busca desenvolver a autonomia e a capacidade de resolução de problemas de sua equipe, alinhando-se perfeitamente com a **Liderança Servidora**, que foca no crescimento e bem-estar dos liderados.

A Arte de Escutar e o Poder das Perguntas

Você já se sentiu como se estivesse falando com uma parede, ou que suas palavras não eram realmente ouvidas? Ou, pior, já percebeu que, ao tentar ajudar alguém, você estava mais preocupado em dar a sua solução do que em entender o problema do outro? A comunicação é a espinha dorsal de qualquer relacionamento, e na liderança, ela é a ferramenta mais potente para construir confiança, engajamento e, claro, para atuar como mentor e coach.

No entanto, comunicar-se eficazmente vai muito além de apenas falar. A verdadeira maestria reside na **escuta** – não a escuta passiva, onde você apenas espera sua vez de falar, mas a escuta ativa, profunda e empática. É como um médico que, antes de prescrever um tratamento, ouve atentamente os sintomas do paciente, faz perguntas detalhadas e observa as nuances. Sem essa escuta genuína, qualquer conselho ou direcionamento pode ser ineficaz ou até mesmo prejudicial, pois não aborda a raiz do problema.

Conectada à escuta ativa está a habilidade de formular **perguntas poderosas**. Estas não são perguntas simples de "sim" ou "não", nem perguntas que já contêm a resposta desejada pelo líder. Pelo contrário, são perguntas abertas, instigantes, que desafiam o pensamento, provocam reflexão e convidam o liderado a explorar suas próprias ideias, crenças e soluções. Elas são a chave que destranca o potencial interno, permitindo que o indivíduo descubra suas próprias respostas, em vez de apenas recebê-las prontas. Essa abordagem é um pilar da **Inteligência Emocional**, pois exige empatia e autoconsciência do líder para se conectar verdadeiramente com o outro.

Escuta Ativa: Mais do que Ouvir, Compreender

A **escuta ativa** é a capacidade de ouvir com total atenção, não apenas as palavras que são ditas, mas também o tom de voz, a linguagem corporal e as emoções subjacentes. É um processo intencional que exige foco e presença. Pense nela como um escultor que, ao invés de impor uma forma à pedra, busca entender a forma que já existe dentro dela, removendo o excesso para revelá-la. O líder que pratica a escuta ativa não interrompe, não julga e não formula sua resposta enquanto o outro fala. Ele está ali, presente, buscando compreender o mundo pela perspectiva do liderado.



Atenção Plena

Desligue distrações, faça contato visual, mostre que você está presente.



Validação

Reconheça os sentimentos do outro ("Entendo que você se sintia frustrado").



Clarificação

Peça para o liderado elaborar ("Você pode me dar um exemplo do que aconteceu?").



Parafrasear

Repita o que você ouviu para garantir que compreendeu corretamente ("Se entendi bem, você está dizendo que...").



Resumo

Ao final, faça um breve resumo dos pontos principais para confirmar o entendimento mútuo.

Perguntas Poderosas: A Chave para o Insight

As **perguntas poderosas** são aquelas que abrem portas, não as que as fecham. Elas convidam à reflexão, à autoexploração e à descoberta. Em vez de "Você conseguiu terminar a tarefa?", que é uma pergunta fechada, o líder-coach perguntaria: "O que você aprendeu ao trabalhar nessa tarefa?" ou "Quais foram os maiores desafios e como você os superou?".

Abertas

Começam com "O quê?", "Como?", "Por quê?", "Quando?", "Quem?", "Onde?".

Focadas no futuro e na solução

"O que você fará diferente da próxima vez?", "Qual é o seu próximo passo?".

Desafiadoras (mas não agressivas)

"O que te impede de alcançar isso?", "Qual é a sua contribuição para essa situação?".

Exploratórias

"O que mais você poderia considerar?", "Quais são as implicações disso?".

Geradoras de autoconsciência

"O que essa situação te ensina sobre você mesmo?", "Quais são seus pontos fortes que podem te ajudar aqui?".

Ao combinar a escuta ativa com perguntas poderosas, o líder cria um ambiente de confiança e segurança psicológica, onde o liderado se sente à vontade para explorar suas vulnerabilidades e descobrir suas próprias forças. Isso não só resolve problemas, mas também constrói a resiliência e a autonomia, características essenciais para a **Liderança Autêntica**.

O Líder como Arquiteto de Carreiras: Além da Tarefa Diária

Muitos líderes se veem primariamente como gestores de tarefas, de projetos, de resultados. E, de fato, essas são responsabilidades cruciais. No entanto, o líder que realmente se destaca e deixa um legado duradouro vai além. Ele compreende que sua equipe não é apenas um conjunto de recursos para atingir metas organizacionais, mas sim um grupo de indivíduos com aspirações, talentos e um desejo intrínseco de crescimento. É nesse ponto que o líder se transforma em um **arquiteto de carreiras**.

Ser um arquiteto de carreiras significa enxergar cada membro da equipe não apenas pelo que ele faz hoje, mas pelo potencial que ele pode alcançar amanhã. É como um jardineiro que não apenas rega as plantas, mas entende as necessidades específicas de cada espécie, poda o que é preciso, e prepara o solo para que cada uma floresça em sua plenitude. Este papel exige uma visão de longo prazo, empatia e um compromisso genuíno com o desenvolvimento do outro, características centrais da **Liderança Servidora**.

Neste contexto, o líder não espera que o liderado traga todas as suas ambições prontas. Ele proativamente inicia conversas sobre futuro, ajuda a identificar pontos fortes e áreas de melhoria, e conecta as aspirações individuais com as oportunidades dentro da organização. É uma parceria estratégica onde o líder atua como um facilitador, um guia que ilumina o caminho, mas permite que o liderado seja o protagonista de sua própria jornada profissional.

Identificando Talentos e Aspirações

Para ser um arquiteto de carreiras eficaz, o líder precisa desenvolver uma sensibilidade aguçada para identificar os talentos latentes e as aspirações, muitas vezes não ditas, de seus liderados. Isso começa com a observação atenta no dia a dia, mas se aprofunda em conversas estruturadas e informais.



Observação Atenta

Preste atenção às tarefas que o liderado realiza com paixão, onde ele se destaca naturalmente, ou onde ele demonstra curiosidade e iniciativa extra.



Conversas de Feedback e Desenvolvimento

Use momentos de feedback não apenas para falar sobre desempenho, mas para perguntar sobre interesses, paixões, o que o motiva e onde ele se vê em 1, 3 ou 5 anos.



Desafios e Projetos Especiais

Ofereça oportunidades para o liderado assumir novas responsabilidades ou participar de projetos que o tirem da zona de conforto, revelando novas habilidades e interesses.



Perguntas Exploratórias

"Se você pudesse escolher qualquer área para se aprofundar, qual seria?", "Qual é o seu maior sonho profissional?", "Que tipo de impacto você gostaria de ter?".

Uma vez que esses talentos e aspirações são identificados, o papel do líder é ajudar a conectar esses pontos. Por exemplo, se um liderado demonstra grande habilidade em organizar eventos internos e paixão por comunicação, o líder pode sugerir que ele participe de um projeto de comunicação interna ou explore um curso de gestão de eventos, mesmo que não seja sua função principal. Essa conexão entre paixão e oportunidade é o que impulsiona o engajamento e a retenção de talentos.



Insight Importante: Essa abordagem proativa no desenvolvimento de carreira é crucial em um mercado de trabalho dinâmico, onde a retenção de talentos é um desafio constante. Um líder que investe no futuro de sua equipe não apenas fortalece o indivíduo, mas também constrói uma equipe mais resiliente, adaptável e motivada, pronta para enfrentar as **Gestão de Mudanças** e os desafios futuros.

Criando Mapas de Crescimento: Planos de Desenvolvimento Individual (PDI)

Ter um sonho ou uma aspiração é o primeiro passo, mas sem um plano claro, ele pode permanecer apenas um desejo distante. É como querer construir uma casa: você pode ter a visão perfeita em sua mente, mas sem uma planta detalhada, materiais e um cronograma, a casa nunca sairá do papel. No desenvolvimento de carreira, essa "planta detalhada" é o **Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)**.

O PDI é uma ferramenta estruturada que transforma as aspirações de carreira e as necessidades de desenvolvimento de um liderado em um conjunto de ações concretas, com metas, prazos e recursos definidos. Ele é o roteiro que guia o indivíduo em sua jornada de crescimento, garantindo que o aprendizado e a aplicação de novas habilidades sejam intencionais e mensuráveis. Para o líder, o PDI é uma demonstração tangível de seu compromisso com o desenvolvimento da equipe, reforçando a **Liderança Autêntica** e a confiança mútua.

A criação de um PDI é um processo colaborativo entre o líder e o liderado. Não é algo imposto de cima para baixo, mas sim construído a quatro mãos, garantindo que o plano seja relevante para as ambições do indivíduo e alinhado com as necessidades da organização. Essa colaboração é fundamental para o engajamento e a responsabilidade do liderado em sua própria jornada de desenvolvimento.

Estrutura de um PDI Eficaz

Um PDI bem elaborado geralmente inclui os seguintes componentes:

1 Objetivos de Desenvolvimento

O que o liderado deseja aprender ou melhorar? Estes devem ser SMART (Específicos, Mensuráveis, Alcançáveis, Relevantes, Temporizáveis). Ex: "Desenvolver habilidades de apresentação em público para conduzir reuniões com clientes de forma mais confiante nos próximos 6 meses."

2 Ações de Desenvolvimento

Como o liderado alcançará esses objetivos? Podem incluir:

- **Treinamentos/Cursos:** Participar de um workshop de oratória.
- **Leituras/Estudos:** Ler livros sobre comunicação eficaz.
- **Mentoria/Coaching:** Ter sessões com um mentor experiente.
- **Projetos/Atribuições:** Assumir a liderança de uma apresentação interna.
- **Observação/Shadowing:** Observar um colega experiente em ação.

3 Recursos Necessários

O que será preciso para executar as ações? (Tempo, orçamento para cursos, acesso a mentores, materiais de estudo).

4 Prazos

Quando cada ação será concluída e quando o objetivo geral será alcançado?

5 Métricas de Sucesso

Como o progresso será medido? (Feedback de colegas, autoavaliação, resultados de projetos, certificações).

O líder desempenha um papel crucial no apoio à criação e execução do PDI. Ele não apenas ajuda a definir os objetivos e ações, mas também remove barreiras, fornece recursos, oferece feedback contínuo e celebra os progressos. É um acompanhamento constante, como um treinador que monitora o desempenho de um atleta, ajustando o plano conforme necessário.

Objetivo de Desenvolvimento	Ações de Desenvolvimento	Recursos Necessários	Prazo	Métrica de Sucesso
Melhorar comunicação escrita	1. Fazer curso online de escrita empresarial. 2. Revisar e pedir feedback em 3 relatórios importantes. 3. Ler "Manual de Escrita" (livro).	Orçamento para curso, 2h/sem Tempo do líder/colega Livro, 1h/sem	3 meses Mensal 2 meses	Avaliação do curso, feedback em e-mails e relatórios. Redução de erros, clareza na mensagem. Discussão com líder sobre aprendizados.

O PDI é uma ferramenta dinâmica que deve ser revisada periodicamente. Ele se alinha perfeitamente com os princípios de **Gestão de Mudanças**, pois cada PDI representa uma micro-mudança pessoal, um passo intencional em direção a um futuro desejado. Ao investir em PDIs, o líder não apenas desenvolve indivíduos, mas também fortalece a capacidade de adaptação e inovação de toda a equipe.

O Líder como Maestro: Integrando Habilidades para o Desenvolvimento

Chegamos a um ponto crucial de nossa jornada. Vimos o Modelo GROW como uma estrutura, a escuta e as perguntas poderosas como ferramentas de conexão e insight, e o PDI como um mapa de crescimento. Mas como tudo isso se une no dia a dia de um líder? Pense em um maestro regendo uma orquestra. Ele não toca todos os instrumentos, mas conhece cada um deles, entende suas nuances e sabe como harmonizá-los para criar uma sinfonia. Da mesma forma, o líder-coach não faz o trabalho pelo liderado, mas orchestra o ambiente e as ferramentas para que cada membro da equipe possa tocar sua melhor melodia.

Em um cenário de trabalho cada vez mais complexo e com a ascensão do trabalho híbrido, a capacidade de ser um mentor e coach eficaz tornou-se ainda mais vital. A distância física pode dificultar a leitura de sinais não verbais e a construção de relacionamentos. É aqui que a intencionalidade na escuta, a clareza nas perguntas e a estrutura do GROW se tornam ainda mais importantes para manter a conexão e o foco no desenvolvimento. A **Inteligência Emocional** do líder é testada e aprimorada ao navegar por esses desafios, exigindo maior empatia e autoconsciência para entender as necessidades de uma equipe distribuída.

O líder moderno, que incorpora os princípios da **Liderança Servidora e Autêntica**, entende que seu papel vai além de delegar tarefas e cobrar resultados. Ele é um facilitador, um guia, um catalisador de potencial. Ele investe tempo e energia no crescimento de sua equipe, sabendo que o sucesso individual se reflete no sucesso coletivo. É uma liderança que constrói pontes, não muros, e que empodera, em vez de controlar.

Desafios e Tendências para o Líder Mentor e Coach

O mundo corporativo de 2025 e além apresenta desafios únicos para o líder que deseja atuar como mentor e coach. A velocidade das mudanças exige que o desenvolvimento seja contínuo e adaptativo.

Volatilidade e Incerteza

A **Liderança Situacional e Adaptativa** permite que o líder ajuste sua abordagem de coaching e mentoria à maturidade e ao contexto de cada liderado, sendo mais diretivo quando necessário e mais apoiador em outros momentos.

Saúde Mental e Bem-Estar

A **Inteligência Emocional** é crucial para o líder identificar sinais de estresse e burnout, e para criar um ambiente de segurança psicológica onde o liderado se sinta à vontade para buscar apoio e discutir desafios pessoais que impactam o trabalho.

Diversidade e Inclusão

A **Liderança Servidora e Autêntica** promove um ambiente onde todas as vozes são ouvidas e valorizadas, garantindo que o desenvolvimento de carreira seja equitativo e que os PDIs considerem as diferentes perspectivas e necessidades.

Transformação Digital e Novas Habilidades

A **Gestão de Mudanças (Frameworks Ágeis)** pode ser aplicada no desenvolvimento individual, incentivando a experimentação, o feedback rápido e a adaptação de planos de desenvolvimento para novas competências digitais. O líder-coach ajuda o liderado a navegar por essas mudanças, identificando as habilidades do futuro e como adquiri-las.



Reflexão Final: Em essência, ser um líder mentor e coach hoje é abraçar a complexidade, cultivar a empatia e comprometer-se com o crescimento contínuo – não apenas o seu, mas o de cada pessoa em sua equipe. É uma jornada de impacto profundo, que transforma não só carreiras, mas vidas.

Consolidação: O Legado do Líder Desenvolvedor

Chegamos ao final da nossa aula sobre o líder como mentor e coach. Percorreremos um caminho que nos levou desde a importância de uma estrutura clara, como o Modelo GROW, até a arte sutil da escuta ativa e das perguntas poderosas. Exploramos o papel do líder como um verdadeiro arquiteto de carreiras, que vai além da gestão de tarefas para focar no potencial humano, culminando na criação de Planos de Desenvolvimento Individual (PDI) como roteiros para o crescimento.

Em um mundo que valoriza cada vez mais a adaptabilidade e a inteligência emocional, o líder que investe no desenvolvimento de sua equipe não apenas constrói um time mais forte e resiliente, mas também solidifica seu próprio legado. Você aprendeu que ser um mentor e coach não é sobre dar respostas, mas sobre fazer as perguntas certas; não é sobre controlar, mas sobre empoderar; não é sobre impor, mas sobre inspirar. É uma jornada contínua de aprendizado e aplicação, que exige presença, empatia e um compromisso genuíno com o florescimento do outro.



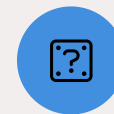
Aplique o Modelo GROW

Comece aplicando o Modelo GROW em uma conversa de feedback ou planejamento com um liderado.



Pratique a Escuta Ativa

Pratique a escuta ativa, resistindo à tentação de interromper ou oferecer soluções imediatas.



Formule Perguntas Abertas

Formule perguntas abertas que estimulem a reflexão, como "O que você pensa sobre isso?" ou "Quais são suas opções?".



Inicie Conversas sobre Carreira

Inicie uma conversa sobre aspirações de carreira com um membro da equipe e explore a possibilidade de um PDI.



Seja um Guia e Facilitador

Lembre-se de que o desenvolvimento é um processo, e seu papel é ser um guia e um facilitador.

Autoavaliação

1 (Nível Fácil)

Qual das seguintes opções representa a ordem correta das etapas do Modelo GROW?

- a) Goal, Reality, Options, Work
- b) Goal, Resources, Opportunities, Will
- c) Goal, Reality, Options, Will
- d) Growth, Reflection, Outcomes, Wisdom

2 (Nível Médio)

Um líder que pratica a escuta ativa durante uma sessão de coaching deve, prioritariamente:

- a) Interromper o liderado para oferecer soluções rápidas.
- b) Focar em formular sua próxima pergunta enquanto o liderado fala.
- c) Ouvir com total atenção, buscando compreender as palavras e as emoções subjacentes.
- d) Registrar apenas os pontos-chave para economizar tempo.

3 (Nível Médio)

Qual das seguintes perguntas é um exemplo de "pergunta poderosa" no contexto de coaching?

- a) "Você já terminou a tarefa que te pedi?"
- b) "Você não acha que seria melhor fazer isso de outra forma?"
- c) "O que você faria se não houvesse nenhuma restrição para alcançar seu objetivo?"
- d) "Você está com dificuldades, certo?"

4 (Nível Difícil)

Ao criar um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), a inclusão de "Métricas de Sucesso" é fundamental porque:

- a) Garante que o líder tenha controle total sobre o progresso do liderado.
- b) Permite que o liderado saiba exatamente o que precisa fazer para ser promovido.
- c) Oferece uma forma tangível de medir o progresso e o alcance dos objetivos de desenvolvimento.
- d) É uma exigência burocrática para justificar o investimento em treinamentos.

5 (Questão Discursiva)

Explique como a Liderança Servidora e a Inteligência Emocional se conectam e são essenciais para o líder que atua como mentor e coach no desenvolvimento de carreira dos liderados. (Esperado: 3-5 linhas)

Gabarito

1

Resposta: c) Goal, Reality, Options, Will

2

Resposta: c) Ouvir com total atenção, buscando compreender as palavras e as emoções subjacentes.

3

Resposta: c) "O que você faria se não houvesse nenhuma restrição para alcançar seu objetivo?"

4

Resposta: c) Oferece uma forma tangível de medir o progresso e o alcance dos objetivos de desenvolvimento.

Resposta Sugerida para a Questão Discursiva:

A Liderança Servidora e a Inteligência Emocional são pilares para o líder mentor/coach. A Liderança Servidora, ao focar no bem-estar e crescimento do liderado, cria um ambiente de confiança. A Inteligência Emocional, por sua vez, capacita o líder a compreender e gerenciar suas próprias emoções e as dos outros (empatia), permitindo uma escuta mais profunda, a formulação de perguntas mais eficazes e um apoio genuíno no desenvolvimento de carreira, alinhando as necessidades individuais às oportunidades.

Conexão com a Próxima Aula

Próxima Aula: Gestão de Desempenho e Avaliações

Na próxima aula, "Aula 19 – Gestão de Desempenho e Avaliações", aprofundaremos como o acompanhamento do desenvolvimento, as conversas de feedback e os PDIs que discutimos hoje se integram a um sistema mais amplo de gestão de desempenho. Você verá como as ferramentas de mentoria e coaching são cruciais para tornar o processo de avaliação mais justo, construtivo e focado no crescimento contínuo.



Recursos Adicionais



Livro

"Coaching for Performance" de Sir John Whitmore – Para aprofundar no Modelo GROW e princípios de coaching.



Artigo

"What Makes a Leader?" de Daniel Goleman (Harvard Business Review) – Para entender a fundo a Inteligência Emocional na liderança.



Plataforma

LinkedIn Learning ou Coursera – Oferecem cursos práticos sobre mentoria, coaching e desenvolvimento de PDIs.

NOTA IMPORTANTE: As informações sobre melhores práticas e tendências de liderança e desenvolvimento de pessoas nesta aula estão atualizadas até 2025. O campo de Gestão e Negócios está em constante evolução; consulte sempre fontes e pesquisas recentes para verificar as últimas atualizações e adaptações.