

FERRAMENTAS

FORMAÇÃO EM

COACHING ORGANIZACIONAL

ONLINE

ALESSANDRA SMANIOTTO

IMC®

EMPRESA ISO 9001 2015 CERTIFICADA

SUMÁRIO

FERRAMENTAS:

FERRAMENTA DECISÕES 127
ABRACADABRA 133
RODA DA VIDA. 135
RODA DO SELF EMPOWERMENT. 136
100 PERGUNTAS POWERS DE COACH 144
IDENTIFICANDO E LEVANTANDO SEUS VALORES. 150
FERRAMENTA MISSÃO E PROPÓSITO 154
FORMATANDO OS OBJETIVOS. 157
MODELO GROW. 158
MATRIZ DE IDENTIDADE. 160
VOCÊ É UM LÍDER COM INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO TRABALHO. 161
RODA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL 166
TESTE DO SISTEMA REPRESENTACIONAL. 167
RODA DA COMUNICAÇÃO. 169
FERRAMENTA PLANO DE AÇÃO 2W 170
GERINDO A CARREIRA. 171
FERRAMENTA RODA DE COMPETÊNCIAS 173
FERRAMENTA RODA DA LIDERANÇA 174
RODA DA ABUNDÂNCIA 175

FERRAMENTA DECISÕES

1- Qual a vida que quer criar para si mesmo?

_____

_____

_____

2- Qual é a posição que quer conquistar na sua carreira?

_____

_____

_____

3- O que controla e determina a qualidade da sua vida e carreira?

_____

_____

_____

4- Quais as decisões que podem mudar sua vida e definir seu sucesso profissional você vem adiando?

_____

_____

_____

5- O que precisa acontecer para você saber que chegou onde queria?

_____

_____

_____

COISAS QUE PODEM ATUAR COMO UM PESO:

1- O que tem lhe impedido de entrar em ação?

_____
_____
_____
_____

2- O que vem impedindo você de se mover em direção a estes objetivos?

_____
_____
_____
_____

3- Quais as coisas que você vem dizendo para si mesmo que estão lhe impedindo de agir?

_____
_____
_____
_____

4- No passado, que dor ou sensação de perda, você vinculou a essa ação?

_____
_____
_____
_____

ENCONTRAR UMA NOVA MANEIRA DE OBTER PRAZER SEM CONSEQUÊNCIAS NEGATIVAS

1- O que acontecerá se continuar a alimentar esta conversa interna?

_____

_____

_____

2- O que acontecerá se não der foco naquilo que sabe que precisa dar?

_____

_____

_____

3- O que acontecerá se não priorizar seus projetos que lhe são mais valiosos?

_____

_____

_____

4- O que vai lhe custar isso ao longo dos próximos dois, três, quatro ou cinco anos?

_____

_____

_____

5- O que vai lhe custar financeiramente?

_____

_____

_____

6- O que vai lhe custar ao nível de energia física?

_____

_____

_____

7- O que vai lhe custarem termos de autoimagem?

_____

_____

_____

8- O que isso vai lhe custar em termos emocionais?

_____

_____

_____

9- O que vai lhe custar nos relacionamentos com as pessoas quem você mais se importa?

_____

_____

_____

10- Como pensar em tudo isso, faz você se sentir?

_____

_____

_____

11- O que você pode fazer para minimizar as suas perdas e dar foco naquilo que vai trazer os resultados desejados?

_____

_____

_____

VISITANDO O FUTURO

1- O que vai ganhar, ao entrar em ação que não tem hoje?

_____

_____

_____

2- Qual o impacto que estas ações terão nos seus relacionamentos mais importantes?

_____

_____

_____

3- O que vai mudar nas suas oportunidades?

_____

_____

_____

4- O que acontecerá com suas possibilidades em um ano? Em dois anos? Em cinco anos?

_____

_____

_____

5- O que poderá fazer quando seu objetivo for atingido?

_____

_____

_____

6- Como irá se sentir diante de si mesmo e da vida?

_____

_____

_____

7- Quem será impactado positivamente com seu sucesso?

_____

_____

_____

FAÇA UMA LISTA COM AS DECISÕES QUE, SE COLOCADAS EM CURSO, TERÃO ALTO IMPACTO NO SEU FUTURO. ORGANIZE POR PRIORIDADE.

1._____

_____

_____

2._____

_____

_____

3._____

_____

_____

4._____

_____

_____

5._____

_____

_____

6._____

_____

_____

ABRACADABRA

O Abracadabra é um conjunto de perguntas que se retroalimentam em direção a um senso de significado de vida do *coachee*, gerando uma compreensão maior num tempo menor. Uma forma rápida de obter informações poderosas num curto espaço de tempo. É uma ferramenta com foco na melhor pessoa e nas maiores dificuldades que existem dentro de cada um de nós. É uma forma de transcender e convidar a refletir sobre sua essência. Um convite para a sua mente maior buscar as respostas escondidas.

Essa ferramenta é como um presente para fazer perguntas à mente inconsciente do cliente, sem falar de prioridades, de pontos de melhoria, de ressignificação, de alegrias, dores, traumas, luz e sombra. É a possibilidade de expressão da mente inconsciente. Quando falamos de forma indireta e profunda, estamos convidando a trazer lá de dentro conteúdos de extrema importância para a pessoa.

No terceiro passo: “Se você pudesse ressignificar, reviver, para qual dia você voltaria?” O *coachee* está dizendo o que é mais importante se é o bloqueio ou a alegria. Abracadabra é um conjunto de perguntas para trazer rapidamente um inventário pessoal e profissional e dar foco ao cliente.

No quarto passo: “Eu imagino que talvez você, *coachee*, teria mais alguma coisa para falar, que eu nem sei por que, mas que talvez você pudesse falar agora, talvez pudesse compartilhar algo mais comigo agora.” O convidamos a ir além e dar mais um passo. É uma metodologia para acelerar o processo de *Coaching*. Uma mágica, acelerando o processo de significado que o cliente tem de si mesmo.

ABRACADABRA



Perguntas poderosas para o Abracadabra

1 - Quais foram os três fatos, dias ou momentos mais MARAVILHOSOS que você já viveu ou experimentou em sua vida?

_____

_____

2 - Quais foram os três fatos, dias ou momentos mais DIFÍCEIS que você já viveu ou experimentou na sua vida?

_____

_____

3 - Se você pudesse voltar no tempo e escolher um desses seis fatos, dias ou momentos, para qual desses você voltaria e por que?

_____

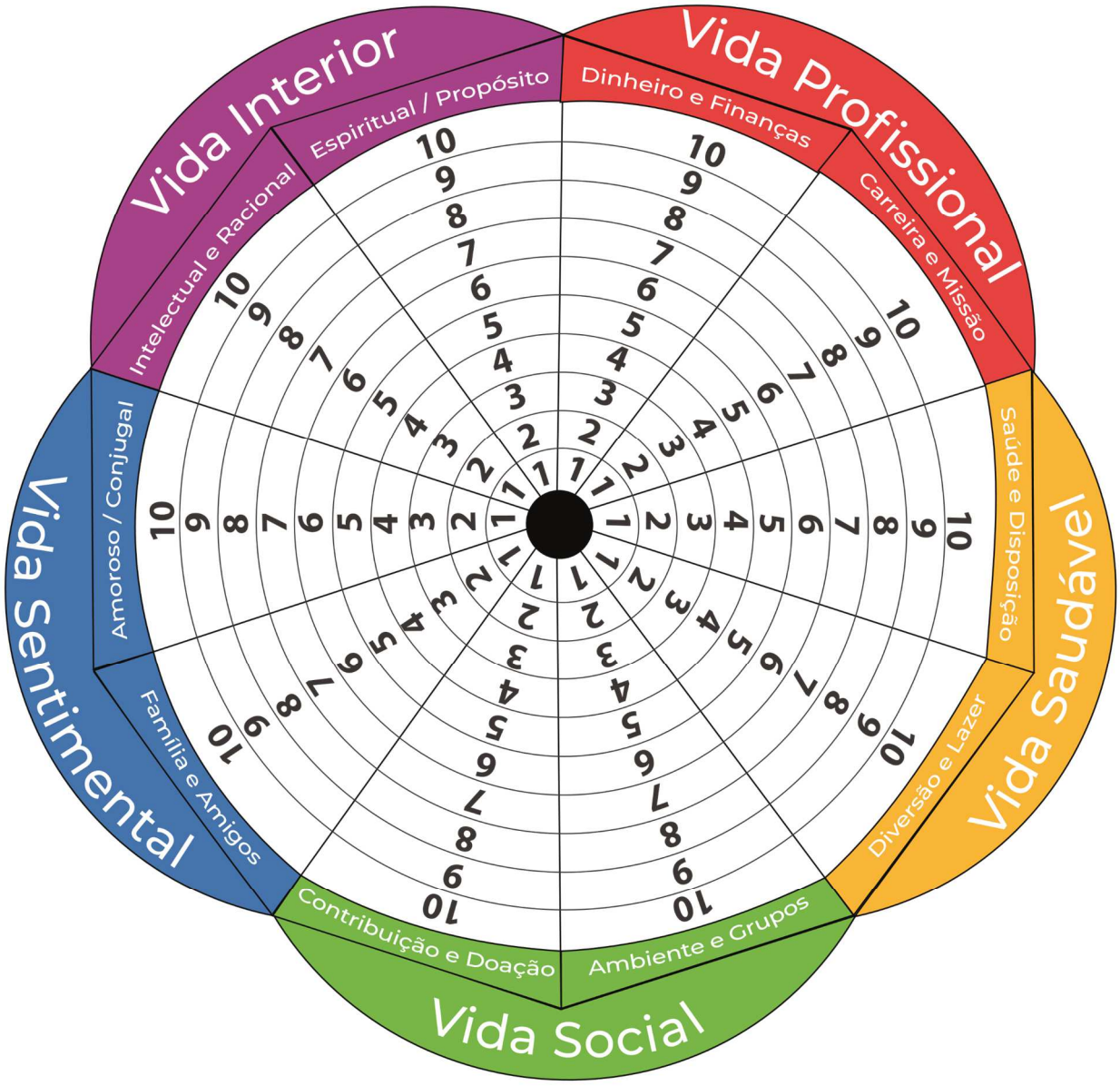
_____

4 - E o que mais? Tem mais alguma coisa que você acredita ser muito importante compartilhar neste momento?

_____

_____

COMO ESTÁ SUA VIDA HOJE?

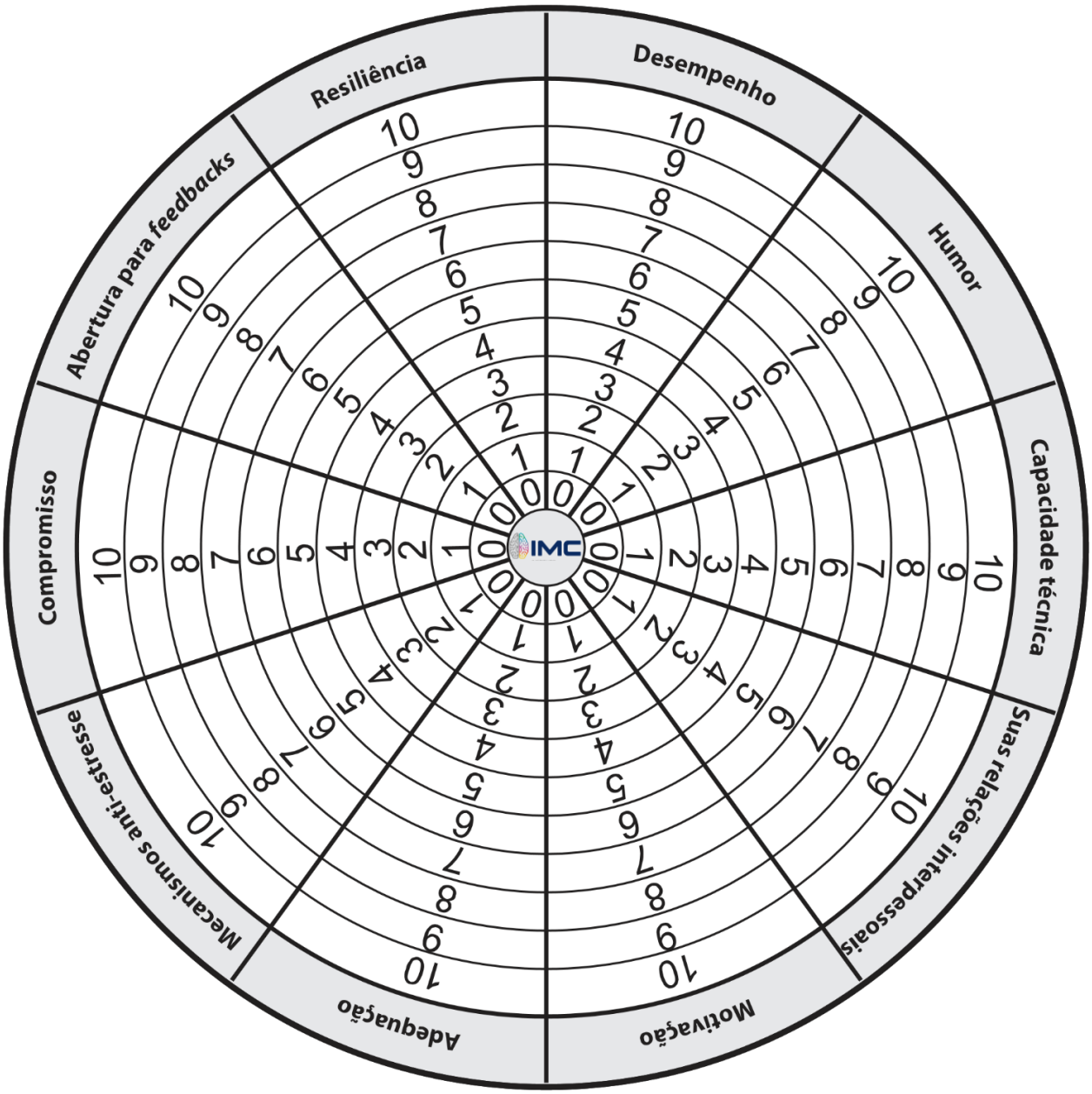


1. Analisando seus resultados na roda da vida, quais conclusões você chegou?

2. Quais áreas acredita ser necessário potencializar para melhorar seus resultados e ter uma vida mais feliz?

3. Quais as 3 principais ações que se compromete neste momento a fazer para atingir este objetivo? Quando fará?

RODA DO SELF EMPOWERMENT



PLANO DE AÇÃO

Competência	Objetivo/Meta	Ação	Responsável	Prazo

Perguntas poderosas para a Roda de Self Empowerment

Desempenho

- Alta performance significa ter Alto Desempenho. O que você entende por desempenho? Alto Desempenho? Faz sentido para você ter uma equipe de alto desempenho? Viver o alto desempenho? Fale um pouquinho sobre isso.
- Faz sentido para você ter alto desempenho junto com as pessoas que você ama, dentro de sua família? Como está seu relacionamento com as pessoas próximas de você? Você diria que tem um bom desempenho familiar ou não?
- Como seriam boas atitudes em direção da melhoria de desempenho e viver a essência de alta performance? Ao refletirmos e falar sobre desempenho e buscar mensurar uma autoavaliação do seu desempenho, numa escala de 0 a 10, onde 10 é o máximo da possibilidade do desempenho. Que nota você dá para seu desempenho como líder, amigo, aglutinador, família?
- Qual sua explicação e entendimento com relação a sua nota? Por que você se deu essa nota? Como você confirma esta nota lembrando de suas ações no dia a dia? Fale sobre isso.

Humor

- Podemos dizer que humor é um estado de alma, um estado de ser e estar feliz a maior parte do tempo. Humor tem relação com programação mental positiva, predisposição para buscar aprendizado e conhecimento em todas as coisas e acontecimentos de nossas vidas, até mesmo o que parece ser ruim, pode ter uma conotação e um entendimento de aprendizado e superação. Estar com bom humor significa irradiar harmonia por onde você passa.
- O que você pode dizer a mais sobre humor? O que é humor para você? Você acredita que ter bom humor é importante para seu dia a dia? Você é capaz de fazer um paralelo estreito entre humor e desempenho? No seu ponto de vista fica mais fácil de viver a vida e atingir resultados e objetivos com bom humor?
- Você acredita que seu humor é alterado nos diferentes ambientes onde está inserido? Em casa e no trabalho sua energia, foco e humor são iguais ou tem diferença? A que fatores internos e externos você atribui esta mudança de humor nos diferentes contextos que você vive? Na intenção de mensurar o humor em nossas vidas, e o impacto que este fato tem em

nosso desempenho, usando uma escala de 0 a 10, que nota você dá para seu humor cotidianamente?

- Qual sua explicação e entendimento com relação a sua nota? Por que você se deu essa nota? Como você confirma esta nota lembrando-se de suas ações no dia a dia?

Fale sobre isso.

Capacidade técnica

- Podemos dizer que capacidade técnica se refere ao nível de conhecimento técnico e científico e habilidades que você tem em relação aos seus papéis no mundo, suas funções e trabalho. Assim, lembrando de todas as funções e papéis que você tem no universo, funções no trabalho e papéis como profissional, pai, filho, irmão, tio, filho de Deus, amigo, parente, conhecido. Que nota você atribui, numa escala de 0 a 10, no nível de seu conhecimento em todos os contextos que você está inserido?
- Qual sua explicação e entendimento com relação a sua nota? Por que você se deu essa nota? Como você confirma esta nota lembrando-se de suas ações no dia a dia?

Fale sobre isso.

Suas relações interpessoais

- O tempo todo temos uma voz interna trabalhando e conversando conosco. Temos uma voz interior, um jogo interno, todo o tempo que vivemos, é o nosso Self 1 e Self 2 que se expressa em nós. Qual é a qualidade do seu diálogo interno no seu dia a dia? Você presta atenção nas mensagens internas que você traz para você a cada segundo?
- Qual é o seu nível de amizade com você mesmo? Verdadeiramente acreditamos que a relação que conseguimos ter conosco mesmo tem impacto direto na relação que temos com as outras pessoas. Quando dizemos que temos um bom diálogo interno, uma conversa dos selfs harmoniosa, podemos dizer que temos uma possibilidade muito grande de nos relacionar melhor com as outras pessoas. Você concorda com essa afirmação, isso faz sentido para você? Me explique um pouquinho sobre o que você entende e comunga desta realidade interna.
- Relações Interpessoais diz respeito ao modo como as pessoas, que de alguma forma estão ligadas a nós, têm interferência sobre nós. Ao avaliarmos e repetirmos sobre a relação interna e externa, numa escala de 0 a 10, que nota você dá para seu nível de satisfação e qualidade nas suas relações interpessoais?

- Qual sua explicação e entendimento com relação a sua nota? Por que você se deu essa nota? Como você confirma esta nota lembrando-se de suas ações no dia a dia? Fale sobre isso.

Motivação

- Podemos dizer que MOTIVAÇÃO é a força que habita em nós, capaz de dar a energia suficiente para você dar sentido à vida e influenciar outras pessoas a também terem resultados extraordinários.
- Motivação é energização, é satisfação de viver a vida, é o centramento de encontrar em si mesmo forças, crenças e valores que nos dão o prazer de viver a vida feliz. Motivar é se energizar para energizar o outro. É um grande valor, pois faz você "girar a sua roda" e ter congruência no prazer de viver a vida motivado e feliz.
- Qual sua explicação e entendimento com relação a sua nota? Por que você se deu essa nota? Como você confirma esta nota lembrando-se de suas ações no dia a dia. Fale sobre isso.

Adequação

- A capacidade que temos de nos adequar aos diferentes contextos congruentes ou adversos é proporcional ao tamanho de nossa adequação. Ser especialista em rapport de você mesmo e de levar esta empatia ao outro está ligado à qualidade e efetividade de nossa adequação.
- O poder e maestria de poder se adequar nos diferentes contextos de congruência e adversidade certamente é um poder para o Ser Humano. O quanto você acredita que suas crenças e valores lhe ajudam ou atrapalham no quesito adequação?
- Estar aberto e receptivo para se adequar e adaptar em diferentes situações, realidades e contextos certamente lhe dará excelente desempenho, alta performance.
- Qual sua explicação e entendimento com relação a sua nota? Por que você se deu essa nota? Como você confirma esta nota lembrando-se de suas ações no dia a dia? Fale sobre isso.

Mecanismos antiestresse

- O excesso de trabalho, inúmeras metas e objetivos a serem alcançados, medos e cobranças cada vez maiores do meio onde vivemos eleva em muita nossa adrenalina e isso provoca uma instabilidade interna, acarreta descontrole emocional e uma carga de energia muito forte, isso tudo pode nos levar ao estresse.

- Como você lida com suas funções, carga de trabalho, papéis no mundo, medos, cobranças internas e externas? Como você vê sua vida no tempo presente quanto a possibilidade ou realidade de estresse?
- O que é estresse para você? Você acredita que ele tem impacto no seu dia a dia? Que a carga emocional abalada pode ajudar ou atrapalhar sua vida e seus resultados?
- Quais mecanismos, formas, interpretações, quais caminhos alternativos você pode ter e utilizar em sua vida como uma fórmula mágica de antiestresse? Quais conhecimentos e atitudes você têm para poder viver uma vida sem estresse?
- Buscando mensurar esta habilidade ou necessidade de desenvolver estas habilidades, numa escala de 0 a 10 (nota mínima e nota máxima), que nota você daria para sua capacidade atual de conhecer mecanismos e alternativas antiestresse?
- Qual sua explicação e entendimento com relação a sua nota? Por que você se deu essa nota? Como você confirma esta nota lembrando-se de suas ações no dia a dia? Fale sobre isso. E o que mais? O quanto você acredita de 0 a 10, que esta nota que você deu é congruente e real?

Compromisso

- Coaching é um processo de estabelecer acordos, de fazer uma parceria, um pacto, num determinado tempo, com dia para começar e terminar visando acelerar resultados e ter alta performance. Para tudo isso acontecer é necessário alto índice de comprometimento, de compromisso entre as partes, entre o coach e o coachee.
- O que é compromisso para você? Qual o nível de compromisso que você tem com sua própria história e sua vida? Qual o compromisso que você tem com seu trabalho? Qual o compromisso que você tem com relação a sua família? E com o seu corpo? E com o seu Deus?
- Fale um pouco mais o que você pensa sobre viver com compromisso e ter comprometimento com as funções e resultados de sua vida. E o que mais você pode falar neste sentido?
- Numa expectativa então de mensuração do que é subjetivo e sentimento para matemática e métrica, numa escala 0-10, onde, metaforicamente, 0 é o inferno, 5 é a terra e 10 é o céu (metáfora), que nota você dá para seu nível de compromisso em viver sua vida? Qual o comprometimento você vive atualmente com a construção de sua história e de seu legado?

- Qual sua explicação e entendimento com relação a sua nota? Por que você se deu essa nota? Como você confirma esta nota lembrando-se de suas ações no dia a dia. Fale sobre isso. E o que mais? O quanto você acredita de 0 a 10, que esta nota que você deu é congruente e real?

Abertura para feedbacks

O que é Feedback para você? No seu entendimento, qual é a importância do feedback na comunicação? Você acredita que um bom feedback aproxima as pessoas e as equipes e contribui para alta performance? Fale um pouco mais sobre este assunto. Peço agora permissão para compartilhar alguns entendimentos sobre o Feedback para uma melhor reflexão entre nós:

1. Feedback é uma ferramenta fundamental para o desenvolvimento das equipes e das pessoas. É muito relevante a habilidade de dar uma devolutiva, de gerar reflexão e de ter habilidade de gerar novas ações desse diálogo.
2. Feedback é ter maestria em comunicação, é procurar ouvir e conversar com os colaboradores e stakeholders, com sua família, porque isso é essencial para entender o funcionamento dos negócios e família, além de ajudar as equipes e as pessoas que você ama na gestão de dificuldades e crises.

Você concorda que o papel do feedback é aprimorar o trabalho de colaboradores, através da busca de aperfeiçoamento, pois é um importante recurso que permite que a pessoa perceba como está sua conduta profissional, onde está acertando e quais os pontos onde deve melhorar? Ao seu ver como é a melhor forma de se dar um feedback?

Peço novamente permissão para compartilhar três tipos de Feedback, para maior reflexão sobre o assunto:

1. Feedback Construtivo ou Feedback Burguer: consiste na informação sobre o comportamento de um profissional acompanhada de uma sugestão de melhoria.
2. Feedback Positivo: é dada a informação de que o comportamento do profissional fez com que ele alcançasse os objetivos propostos com assertividade, estimulando-o a prosseguir;
3. Feedback Negativo: é utilizado quando o profissional não atingiu os resultados esperados, encorajando-o a mudança.

Você concorda com a afirmação de que o feedback ajuda a proporcionar uma melhor comunicação entre as pessoas e gera mais confiança e dedicação no trabalho por parte de líderes, gestores e colaboradores.

- Faça seus comentários neste sentido. O que você pode aumentar deste posicionamento, desta afirmação?
- Você acredita que um bom Feedback é capaz de criar um ambiente aberto e seguro para uma extraordinária comunicação e consequentemente melhoria nos relacionamentos e engajamentos? O que você pode me dizer neste sentido?
- Ao compartilharmos tantas informações sobre o poder de se dar um bom feedback e suas múltiplas possibilidades de uso, numa expectativa então de mensuração do que é subjetivo e sentimento para matemática e métrica, numa escala de 0 a 10, onde 0 é o inferno, 5 é a terra e 10 é o céu, que nota você dá para seu nível de abertura para dar e receber feedback?
- Qual sua explicação e entendimento com relação a sua nota? Por que você se deu essa nota? Como você confirma esta nota lembrando-se de suas ações no dia a dia? Fale sobre isso. E o que mais? O quanto você acredita de 0 a 10, que esta nota que você deu é congruente e real?

Resiliência

RESILIÊNCIA significa voltar ao estado normal. É a capacidade que você tem de, na adversidade, voltar ao estado normal o mais rápido possível. Quando após uma situação crítica eu consigo agir de forma comum, com flexibilidade e foco de atenção na solução do impasse. A Resiliência está conectada com sua flexibilidade, abertura, capacidade de dar e receber feedback, do seu eu adaptativo.

Reforçando e lembrando esses conceitos, o que mais você pode dizer sobre o que você entende sobre resiliência? O que mais você pode acreditar sobre sua própria resiliência, sobre sua flexibilidade, adaptabilidade, ousadia de se manter calmo na adversidade. Fale um pouco mais sobre o que você acredita que a resiliência tem impacto na sua vida.

Numa expectativa então de mensuração do que é pensamento subjetivo e percepção transformando para matemática e métrica, numa escala de 0 a 10, em que 0 é o inferno, 5 é a terra e 10 é o céu, que nota que você dá para seu nível de resiliência em sua casa, no seu trabalho e consigo mesmo?

Qual sua explicação e entendimento com relação a sua nota? Por que você se deu essa nota? Como você confirma esta nota lembrando-se de suas ações no dia a dia? Fale sobre isso. E o que mais? O quanto você acredita que esta nota que você deu é congruente e real?

Ação – Tarefa (Alavancagem)

Reflita sobre a figura que você acabou de fazer, sobre a mandala que se formou de suas respostas e respectivas notas da sua Roda da Autoavaliação. Que sentimento você tem ao avaliar e ver seu desenho?

Busque uma das áreas da Roda da Autoavaliação para focar uma ação. Escolha uma área que você imagina que vai impactar positivamente em todas as outras. Ou seja, faça a alavancagem de um aspecto, por exemplo, talvez você acredite que trabalhar a Resiliência ou a abertura para Feedback pode impulsionar todos esses entendimentos e performance.

No mesmo sentido estabeleça uma tarefa para ser realizada nos próximos sete dias, que lhe dê a sensação de estar mais próximo do seu estado desejado do processo de coaching. BOA AÇÃO! “Tudo que você é capaz de imaginar, você pode conseguir. ”

100 PERGUNTAS POWERS DE COACHING

1. O que você não está me dizendo/percebendo/vendo, que ao dizer poderá mudar completamente o entendimento da situação?

2. Por que você deixou isso acontecer?

3. O que você quer falar sobre o assunto?

4. O que você pode pensar para transformar esta vivência negativa em aprendizado? Como a situação negativa contribuiu para a sua vida positivamente?

5. Quais as habilidades que você precisa adquirir para se tornar mais seguro?

6. Comparado a que, você considera ser este o número ideal?

7. Qual a evidência de que você utilizou todos os recursos disponíveis?

8. Enquanto você estiver no caminho para atingir seu objetivo, o que você fará para não fugir do seu foco?

9. Quando você desenvolve esta ação você se sente realizado?

10. O que você sentiu, qual a sensação que você teve ao realizar essa etapa, essa transformação? (progresso)

11. De que forma mais eu posso contribuir para que você consiga alcançar sua meta? (apoio)

12. Quais as etapas que você pode formatar em forma de planejamento para alcançar em uma semana esse objetivo?

13. Imagine você 20 anos mais velho, reflita o que essa pessoa pensaria e faria em relação a isso?

14. Você teve um desempenho espetacular neste período, o que você acha que foi determinante para isso?

15. De que forma você avalia o impacto disso?

16. Depois de acontecer algo que você deseja, dentro do processo, ou ao chegar aos objetivos, o que você fará? Como lidará com isso?
17. Lembre-se de um momento que você se sentiu realizado, num estado de conforto, após uma conquista ou realização? Imagine-se agora conquistando a meta que hoje você busca para... Feche os olhos e imagine...

18. Quais as experiências que você já vivenciou que lhe fazem pensar/sentir assim?

19. Dentro do que você está me trazendo como seu objetivo, tem alguém que seja referência, ou seja, "quem você quer ser quando crescer", como referência neste assunto?

20. Como você se sente ao pensar na possibilidade de...?

21. E se você descobrisse que existe outro modo de perceber essa situação, você adotaria essa nova postura?

22. Qual o sentido do trabalho pra você?

23. O que é importante para você?

24. Do que você tem orgulho em seu trabalho?

25. Qual o valor do que você está fazendo hoje?

26. Como você poderia se sentir melhor?

27. Com o que você se sente totalmente comprometido?

28. O que é o pior e o melhor que poderiam te acontecer?

29. O que você quer alcançar?

30. O que te impede de alcançar?

31. O que você pode aprender com isso?

32. O que você irá fazer a partir desta reflexão?

33. O que é necessário ser feito para que você possa seguir as minhas ordens?

34. Como você poderia dizer não aos seus amigos e ainda não se sentir mal?

35. O que eu preciso fazer para lhe mostrar que este caminho é errado?

36. O que eu devo fazer para ampliar meus resultados?

37. Como eu posso obter um diferencial competitivo no mercado de trabalho?

38. O que devo fazer para obter um relacionamento feliz e duradouro?

39. Como eu posso emagrecer e ainda me divertir durante o processo?

40. O que você acha que pode fazer para resolver este problema?

41. Como você vê este problema ajudando outras pessoas neste departamento?

42. Se você tivesse de fazer isto de novo o que você faria de diferente?

43. Quanto você se conhece e vive alinhada ao seu propósito de vida?

44. Quem eu sou na essência?

45. O que verdadeiramente me faz feliz?

46. Qual o meu propósito de vida?

47. Onde e como eu quero estar daqui a 5,10, 20 anos?

48. Quais são as minhas principais conquistas até aqui?

49. Como as pessoas ao meu redor me veem?

50. Qual legado eu quero deixar para o mundo?

51. Depende de quem para que seu objetivo seja realizado?

52. O que você poderia fazer hoje para ir à direção da sua meta?

53. Qual o seu nível de comprometimento para fazer com que seu objetivo seja alcançado?

54. Como você se imagina com o objetivo atingido?

55. Por que isto é importante para você?

56. Qual o valor disto para você?

57. O que você ganha com isto? E o que mais você ganha? E o que mais?

58. Qual a pior coisa que pode acontecer se ...?

59. Qual o benefício que você vê em fazer coaching?

60. Qual o seu maior desafio?

61. O que você gostaria que acontecesse após essas sessões?

62. Você acha mais importante desenvolver ações, pensamentos ou sentimentos?

63. O que você gostaria de realizar?

64. Qual o seu objetivo de curto prazo?

65. Quando você quer atingir isso?

66. Como você irá mensurar isso?

67. O que você faria melhor se pudesse mudar algo em sua vida?

68. O que te motiva?

69. Como você quer que as pessoas se lembrem de você quando não estiver mais aqui?

70. Quais ações você deve fazer até a próxima sessão para alcançar sua primeira meta?

71. O que você pode fazer hoje para iniciar sua caminhada em direção à sua meta?

72. Qual será a evidência que você está no caminho certo?

73. De hoje até a próxima sessão qual será sua ação?

74. Por que valeu a pena nossa sessão de hoje?

75. Qual é o estado emocional mais apropriado para você estar agora, enquanto começa a pensar em uma ação para realizar seu objetivo?

76. Você pode pensar em uma época quando se sentiu completamente (coloque o estado apropriado. Ex.: confiante, persuasivo, calmo etc.)?

77. Como você se sente só de imaginar em concretizar o que deseja?

78. Como eu (coach) saberei que você realizou a tarefa ?

79. De quais novas possibilidades você se tornou consciente?

80. Como será sua vida quando você puder...?

81. Que aprendizado você vai tirar desta situação?

82. O que é preciso de você quando as coisas ficam difíceis?

83. Que esforços você fez até hoje?

84. Que tipo de apoio que você vai precisar para definir suas metas e atingir seus objetivos?

85. Como você pode fazer para manter mais o foco em situações desafiadoras?

86. Quando você está no seu melhor, o que você está fazendo?

87. Qual é o seu maior desafio nesta situação?

88. O que ainda não fiz, e posso fazer agora para resolver?

89. Quem resolveu um desafio parecido e o que ele fez?

90. Se não resolver rápido quais prejuízos terei?

91. O que tenho que dar mais importância para ser feliz?

92. Que tipo de ser humano tenho que me tornar para viver a vida dos meus sonhos?

93. Quanto você se conhece e vive alinhada ao seu propósito de vida?

94. O que você faria melhor se pudesse mudar algo em sua vida?

95. Baseado em que você diz isso?

96. O que eu não admitirei mais na minha carreira?

97. O que posso fazer para melhorar meus resultados hoje?

98. O que eu ganho e o que eu perco com esta escolha?

99. Quais atitudes e comportamentos me aproximam e quais me afastam da minha meta?

100. O que você está dizendo é coerente com a evidência? Tudo o que você está mostrando e dizendo faz sentido?

IDENTIFICANDO E LEVANTANDO SEUS VALORES

O Que Realmente te Motiva? O Que é Importante Para Você?

Quais São Seus Valores?

OS VALORES DETERMINAM NOSSAS ATITUDES.

Todos os nossos comportamentos estão voltados para o atendimento de nossos valores.

1- Pense em três objetivos. Quando você consegue alcançá-los, o que ganha com isso?

_____
_____
_____

2- Pense nas coisas mais importantes para você. O que estas coisas lhe proporcionam?

_____
_____
_____

3- Quais são as coisas mais importantes para você na sua vida? Pensar sobre isso, lhe traz quais sentimentos?

_____
_____
_____

4- O que esses sentimentos proporcionam a você?

_____
_____
_____

5- Qual é a sua vocação?

_____
_____
_____

6- Quais são os seus talentos? (Talento não significa talento artístico, uma pessoa pode ter talento para lidar com pessoas, talento para resolver problemas, talento com números, etc...)

_____
_____
_____

7- O que sua vocação e seus talentos proporcionam a você?

_____
_____
_____

8- O que esse treinamento pode oferecer a você?

_____
_____
_____

9- Na sua vida, o que mais importa para você? O que você sente sobre isso?

_____
_____
_____

10- Por que este treinamento é importante para você?

_____
_____
_____

11- Com relação a um comportamento indesejado, se esse lhe trouxesse algo de bom, o que seria? O que lhe proporcionaria?

_____
_____
_____

12- Se você tivesse uma única opção para a pergunta: O que é mais importante na sua vida? Qual seria sua resposta?

_____
_____
_____

Saúde – Finanças – Trabalho – Relacionamentos – Espiritualidade

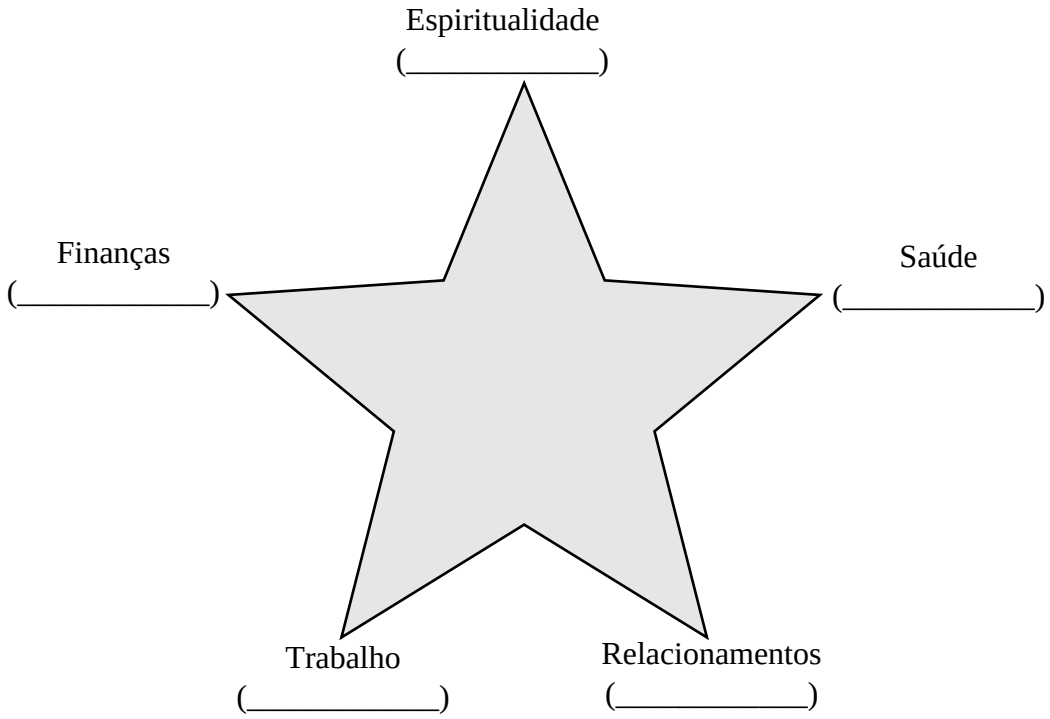
Agora que você já tem uma ideia da sua atitude com relação a essas categorias, selecione sete palavras de cada tópico, podendo incluir palavras que não estão na lista

SAÚDE	FINANÇAS	TRABALHO	RELACIONAMENTOS	ESPIRITUALIDADE
1. Vitalidade	1. Liberdade	1. Respeito	1. Amor	1. Fé
2. Harmonia	2. Segurança	2. Liberdade	2. Carinho	2. Finalidade
3. Longevidade	3. Respeito	3. Harmonia	3. Prazer	3. Harmonia
4. Energia	4. Prazer	4. Aprendizado	4. Entendimento	4. Transcendência
5. Beleza	5. Oportunidades	5. Competência	5. Crescimento	5. Aceitação
6. Humor	6. Realização	6. Evolução	6. Gratidão	6. Transformação
7. Equilíbrio	7. Progresso	7. Entusiasmo	7. Liberdade	7. Deus
8. Prazer	8. Equilíbrio	8. Desenvolvimento	8. Cumplicidade	8. Plenitude
9. Vigor	9. Diversão	9. Autoestima	9. Equilíbrio	9. Esperança
10. Peso ideal	10. Conquista	10. Motivação	10. Amizade	10. Fraternidade
11. Paciência	11. Independência	11.Confiança	11. Colaboração	11. Compaixão
12. Lazer	12. Patrimônio	12. Excelência	12. Sexualidade	12. Humildade
13. Esporte	13. Abundância	13. Estabilidade	13. Paz	13. Resignação
14. Alimentação	14. Poder	14. Sabedoria	14. Doação	14. Livre arbítrio
15. Dinamismo	15. Estabilidade	15. Renovação	15. Diálogo	15. Crescimento
16. Alegria	16. Cultura	16. Liderança	16. Sinceridade	16. Sabedoria
17. Bem-estar	17. Conforto	17. Oportunidade	17. Tesão	17. Consciência
18. Conforto	18. Prestígio	18. Dedicação	18. Idealismo	18. Serenidade
19. Inteligência	19. Lazer	19. Ousadia	19. Honestidade	19. Equilíbrio
20. Satisfação	20. Sucesso	20. Compartilhamento	20. Comunicação	20. Sintonia
21.....	21.	21.	21	21. .....

Já selecionou as sete palavras de cada categoria? Coloque-as agora em ordem de prioridade, de 1 a 7, começando pelas que forem mais importantes para você:

Saúde	Finanças	Trabalho	Relacionamentos	Espiritualidade
1- _____	1- _____	1- _____	1- _____	1- _____
2- _____	2- _____	2- _____	2- _____	2- _____
3- _____	3- _____	3- _____	3- _____	3- _____
4- _____	4- _____	4- _____	4- _____	4- _____
5- _____	5- _____	5- _____	5- _____	5- _____
6- _____	6- _____	6- _____	6- _____	6- _____
7- _____	7- _____	7- _____	7- _____	7- _____

Agora pegue a primeira palavra da lista de cada categoria, colocando-as em cada ponto da estrela abaixo:



Essas palavras representam os principais valores que você tem na vida. Se você está obtendo o que está nestas palavras, você está realizando, e apaixonado pela vida. Senão, o que precisa ser feito para obter? Agora que você tem o mapa, fica mais fácil explorar o território!

FERRAMENTA: MISSÃO E PROPÓSITO

PASSO 1 - CONHECENDO AS CARACTERÍSTICAS OU TALENTOS:

- Quais os seus 5 maiores talentos?

_____
_____
_____

- Quando pensa em si, quais principais características lhe vêm à mente?

_____
_____
_____

PASSO 2 - A DESCRIÇÃO DOS COMPORTAMENTOS QUE CARACTERIZAM OS TALENTOS:

- Quais comportamentos demonstram ou caracterizam seus talentos?

_____
_____
_____

- Quais ações confirmam seus talentos?

_____
_____
_____

PASSO 3 - A IDENTIFICAÇÃO DOS PRINCIPAIS OBJETIVOS PESSOAIS:

- Quais os seus objetivos pessoais e profissionais para os próximos 12 meses?

_____
_____
_____

- Quais os seus objetivos pessoais e profissionais ao longo da sua vida?

_____
_____
_____

PASSO 4 - SAIBA QUAL O OBJETIVO FINANCEIRO A SER ATINGIDO:

- Quais são os seus objetivos financeiros para daqui um ano?

_____
_____
_____

- Quais são os seus objetivos financeiros para os próximos 5, 10 e 15 anos?

_____
_____
_____

PASSO 5 - ALAVANCAGEM DOS TALENTOS:

- Dos 5 talentos escolhidos qual você considera ser o principal?

_____
_____
_____

PASSO 6 - ELABORAÇÃO DA MISSÃO:

- Ser o quê (talentos)

_____
_____
_____

- Através de quê (comportamentos)

_____
_____
_____

- Para alcançar o quê (objetivos geral e financeiro)

Exemplo de Missão: Ser um mentor reconhecido pela seriedade e responsabilidade no uso do método e técnicas de mentoring, oportunizando o sucesso pessoal e profissional dos meus mentorados e com isso, obter prosperidade pessoal e profissional.

PASSO 7 - PROPÓSITO DE VIDA:

- Qual o seu propósito de vida no campo pessoal, profissional para um ano?

FORMATANDO OS OBJETIVOS

Roteiro para formatar metas e objetivos

<table>
<tr><td colspan="2">OBJETIVO
(O Quê? Quando? Onde? Com quem?)
Alcançável, específico, contextualizado, iniciado e mantido.
Data limite: ___/ ___/ ___</td><td>EVIDÊNCIA
(Qual a evidência que você conseguiu)</td></tr>
<tr><td>MOTIVADORES (ganhos)
O que você vai ganhar com isso?</td><td>SABOTADORES (PERDAS)
O que você/outros perde com isto? Qual a relevância? Como minimizar possíveis perdas?</td><td>VALORES
(por que é importante?
Qual a relevância?)</td></tr>
<tr><td>ESTRATÉGIAS
Quais as formas para conseguir isso?</td><td>AÇÕES
Quais os passos para conseguir isso?</td><td>RECURSOS
Do que você vai precisar?</td></tr>
</table>

MODELO GROW

Adaptado por John Withmore

MODELO pioneiro para condução de sessões

GOAL (Meta)

Determinar as metas para curto e longo prazo

REALITY (Realidade)

Conhecer a realidade para explorar a situação atual

OPTIONS (Opções)

Estratégias e opções atuais de ações em curso

WHAT, WHEN, WHOM, WILL (O quê, Quando, Quem, Vontade)

O que deve ser feito, quando, por quem e a vontade de fazer

Perguntas Poderosas do Modelo Grow

GOAL (METAS)

- Onde quer chegar no final do processo de Coaching? O que o trouxe até aqui?
- Que assunto ou questão você quer trabalhar? Quais são suas metas nesse sentido?
- Onde você quer chegar a curto, médio e longo prazo? Onde você quer estar daqui a 1.3. S. anos?
- Que resultado você espera atingir até o final desta seção? O que você busca de diferente em sua vida?

REALITY (REALIDADE)

- O seu estado atual em relação à onde você deseja chegar? Você está perto ou longe da sua meta? Onde você está nesse momento?
- O que está acontecendo? Quais os fatos importantes da sua vida no tempo presente? Qual a percepção que as pessoas têm de você? O que você gostaria de compartilhar comigo com relação à sua realidade?
- Quais são os outros fatores relevantes em sua vida?
- Você está vivendo algum fato que está te afetando? Existe mais alguém que está sendo afetado, além de você?
- Você já tomou alguma atitude para resolver esta situação? Qual é o essencial desta questão?
- Você possui todos os recursos necessários, tais como: habilidade, tempo, entusiasmo, dinheiro, criatividade, apoio, etc.? Numa escala de O a 10, qual o nível de satisfação com a sua realidade atual?

OPTIONS (OPÇÕES)

- Quais opções tem hoje, na vida, das quais você ainda não colocou em prática?
- Quais as vantagens e desvantagens de cada uma dessas opções? Qual opção você vai escolher?
- Qual dessas opções vai dar pra maior satisfação pessoal elou profissional?
- O que você poderia fazer, que ainda não está fazendo?
- O que funcionou para você, no passado? O que está funcionando para você no presente?
- Quais suas alternativas para ir em direção às suas metas?
- O que você pode fazer neste momento para deixar sua situação ainda melhor?
- Faça uma lista de todas as alternativas, soluções pequenas ou grandes, completas ou parciais.
- Existe alguma pessoa que pode ajudar você neste momento?

WHAT. WHEN. WHOM, WILL (O quê, Quando, Quem, Vontade)

- Que diferentes maneiras você tem para abordar a questão?
- Quais são os próximos passos? Qual daria o melhor resultado?
- Quando você vai agir? Que apoio você precisa? Como vai conseguir esse apoio?
- O que pode bloquear seu caminho? O que pretende fazer para ultrapassar as barreiras?
- Que comprometimento você tem, em uma escala de 1 a 10, para agir? O que impede de ser 10?
- Existe outra coisa que queira conversar agora ou podemos terminar?

MATRIZ DE IDENTIDADE

Convide um colega de curso a realizar este exercício com você. Faça as perguntas da Matriz de Identidade ao seu colega e preencha as seis identidades da matriz abaixo. Este exercício o ajudará a identificar:

a) Quem ele é;
b) Quem ele poderia ser;
c) Quem ele não é

	EU NÃO SOU	PODERIA SER	EU SOU
EU QUERO SER	Limitação	Potencial	Essência
EU NÃO QUERO SER	Resolução	Fraqueza	Sombra

Após o preenchimento da matriz, tenha uma conversa através das seguintes perguntas:

1) Eu quero ser e não sou (limitação): O que impede você de ser quem quer ser?

2) Eu quero ser e poderia ser (potencial): O que falta para você ser esta pessoa?

3) Eu quero ser e sou (essência): Como você sabe que é?

4) Eu não quero ser e não sou (resolução): Como você sabe que não é?

5) Eu não quero ser e poderia ser (fraqueza): O que aconteceria se fosse?

6) Eu não quero ser e sou (sombra): O que há nisto para aprender?

VOCÊ É UM LÍDER COM INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO TRABALHO?

Para ajudar você a fazer uma autoavaliação, responda as perguntas a seguir com sinceridade.

Anote as opções escolhidas, e ao final confira o seu resultado!

Teste sua inteligência emocional no trabalho

1 – Um dia você chega para trabalhar com um excelente humor. Porém, no meio do expediente, acontece um imprevisto muito desagradável, como um resultado ruim da equipe ou um desentendimento interno. Como você reage?

(a) Certamente o meu humor mudará radicalmente. É provável que eu passe o resto do dia de péssimo humor.

(b) Depende do dia. Pode ser que eu fique mal humorado o resto do dia, ou pode ser que eu não deixe isso me afetar.

(c) Embora sinta o impacto do imprevisto, provavelmente não deixarei que isso me afete profundamente a ponto de mudar o meu humor.

2- Você precisa dar um feedback para um colaborador que teve um desempenho ruim e cometeu erros em um processo que executou pela primeira vez. Como você conduzirá esse feedback?

(a) Irei chamar a atenção dele e cobrar resultados positivos logo. Caso ele não se adapte rapidamente ao processo, irei tomar as providências para que não faça mais parte da minha equipe.

(b) Buscarei dizer onde ele errou, e dizer o que espero que melhore daqui em diante.

(c) Buscarei dizer onde ele errou, mostrar como pode melhorar, e também entender como posso dar o suporte necessário para que esse colaborador se desenvolva.

3- Ao gerenciar uma equipe diversa, com pessoas de perfis muito diferentes (por exemplo, uma equipe com pessoas extrovertidas, introvertidas, criativas, analíticas, ansiosas e tranquilas), como você reage?

(a) Tenho preferência por lidar com pessoas com perfil parecido com o meu. Porém, caso seja obrigado a lidar com pessoas de perfis muito diferentes, buscarei lidar mais com aqueles que se parecem comigo. É provável que surjam alguns conflitos por conta das diferenças, mas isso é normal.

(b) Irei me esforçar para tratar cada pessoa de maneira adequada, respeitando suas diferenças, pois entendo que é importante ter uma equipe integrada. Porém, é possível que surjam alguns conflitos por conta das diferenças.

(c) Irei me esforçar para integrar os diferentes perfis na equipe. Acredito que é necessário ter sensibilidade para saber como lidar com cada indivíduo, de acordo com sua personalidade.

4- Você decide reunir a equipe para comunicar que todas as metas foram batidas e os resultados foram muito satisfatórios. Como você faz isso?

(a) Prefiro enviar um e-mail “simpático” para todos os colaboradores. Poderia tirar uma selfie engraçada e mandar para todos da equipe saberem que estou feliz porque EU bati a meta.

(b) Prefiro reunir a equipe e fazer um pronunciamento rápido, parabenizando a todos pelos resultados. Todos merecem os parabéns, e graças a minha liderança foi possível alcançar os resultados.

(c) Prefiro reunir a equipe e fazer um pronunciamento, ressaltando a participação de cada um para que chegássemos a esse resultado. Todos merecem ser aplaudidos.

5- Sua equipe está enfrentando muitos problemas técnicos, e isso está prejudicando parcialmente os resultados da equipe. Assim que você toma conhecimento desse problema, você promete resolvê-lo o mais rápido possível, dando um prazo máximo de 2 dias. O que provavelmente vai acontecer é:

(a) Se a minha rotina estiver muito corrida, provavelmente vou deixar as coisas fluírem. Afinal, não está TÃO ruim assim. Esse problema não ocorre 100% do tempo e ainda é possível realizar algum trabalho.

(b) Se a minha rotina estiver muito corrida, pode ser que eu demore um pouco mais de 2 dias para resolver esse problema. Mas, isso será feito cedo ou tarde, assim que possível.

(c) Mesmo que minha rotina esteja muito corrida, em 2 dias tudo estará resolvido. Um problema que afeta a equipe é minha prioridade.

6- Você está indo de carro para o trabalho. No meio do caminho, você descobre que as ruas estão bloqueadas por conta de uma manifestação. Por conta disso, será impossível chegar a tempo para uma reunião importante na empresa. Qual é a sua reação?

(a) Isso vai me tirar do sério. É provável que eu me altere e grite com os manifestantes, buzine, soque o volante. Se não tiver jeito, voltarei para casa para pensar no que fazer.

(b) Certamente ficarei frustrado, mas não vou deixar que isso me impeça de tomar as providências. Se não tiver jeito, procurarei informar sobre o meu atraso antes de decidir o que fazer.

(c) Tentarei ser prático e farei o possível para tomar as medidas necessárias para reduzir os danos dessa situação. Em primeiro lugar procurarei informar sobre o meu atraso, e em seguida irei buscar um caminho alternativo.

7- Um dos membros da equipe trouxe uma ideia criativa para um novo projeto. Porém, ao analisarem juntos a ideia, você percebeu que ela não poderia ser posta em prática com os recursos disponíveis da empresa no momento; seria preciso arrecadar fundos, contratar mais pessoal e investir em mais equipamentos. Qual é sua reação?

(a) Cancelar o projeto até segunda ordem. Mesmo que tenha ficado empolgado com a boa ideia no início, esse balde de água fria vai atrasar demais o meu cronograma. Afinal, já existem muitas coisas a serem feitas nos projetos que já estão em andamento.

(b) Irei definir responsabilidades e objetivos, e marcar uma nova reunião para discutirmos esse novo projeto no mês que vem – mesmo correndo o

risco de que essa reunião jamais aconteça, pois há muitas coisas a serem feitas em projetos que já estão em andamento no momento.

(c) Irei definir responsabilidades e objetivos, quais serão os próximos passos, e também marcar uma data para a próxima reunião, pois vale a pena insistir em uma boa ideia. Será um desafio, mas podemos buscar maneiras de fazer isso acontecer.

8- A produtividade de um dos membros da equipe teve uma queda brusca nos últimos dias. Ao perceber isso, você o procura para dar um feedback e ele conta que está passando por problemas particulares, como um caso grave de doença na família. Qual é a sua reação mais provável?

(a) Irei cobrar os resultados. Os problemas pessoais não devem ser trazidos para o ambiente de trabalho, portanto, irei apenas me ater ao problema de produtividade que está afetando os resultados.

(b) Entendo que esta é uma situação delicada, mas, enquanto líder, não posso fazer nada além de cobrar resultados e mostrar o que esse colaborador precisa melhorar para voltarmos a ter resultados satisfatórios.

(c) Entendo que esta é uma situação delicada, mas é preciso ter empatia para saber como conduzi-la da melhor maneira. É importante cobrar resultados, mas me colocaria à disposição para oferecer qualquer tipo de suporte necessário.

9- Seus superiores estão te pressionando para dobrar os resultados do último mês. Como você reage?

(a) Se eu me sinto pressionado, toda a equipe deve se sentir pressionada também. É provável que eu perca noites de sono, faça trabalho extra, assuma responsabilidades dos outros e fique esgotado.

(b) Buscarei maneiras de motivar e engajar a equipe. Entendo que preciso transmitir confiança, mas se as coisas começarem a dar errado eu posso perder o controle e ficar estressado.

(c) Buscarei maneiras de motivar e engajar a equipe. Entendo que preciso transmitir confiança de que, juntos, podemos e vamos conseguir dobrar os resultados.

10- Um dos membros da equipe está desafiando sua autoridade, sendo grosseiro e tendo uma postura inadequada diante dos demais membros da equipe. A sua reação imediata é:

(a) Repreendê-lo no mesmo instante com veemência, ou reprimir uma explosão de sentimentos com todas as minhas forças – afinal, preciso manter a pose.

(b) Irei julgar se a situação é adequada para dizer o que penso, mas de forma alguma irei usar um tom de grosseria em uma resposta. Às vezes me sinto inseguro para expressar o que penso e sinto.

(c) Irei julgar se a situação é adequada para dizer o que penso, mas de forma alguma irei usar um tom de grosseria em uma resposta. Buscarei ter empatia para entender o que levou esse colaborador a ter essa reação, com intenção de superar esse mal estar.

Resultado do teste

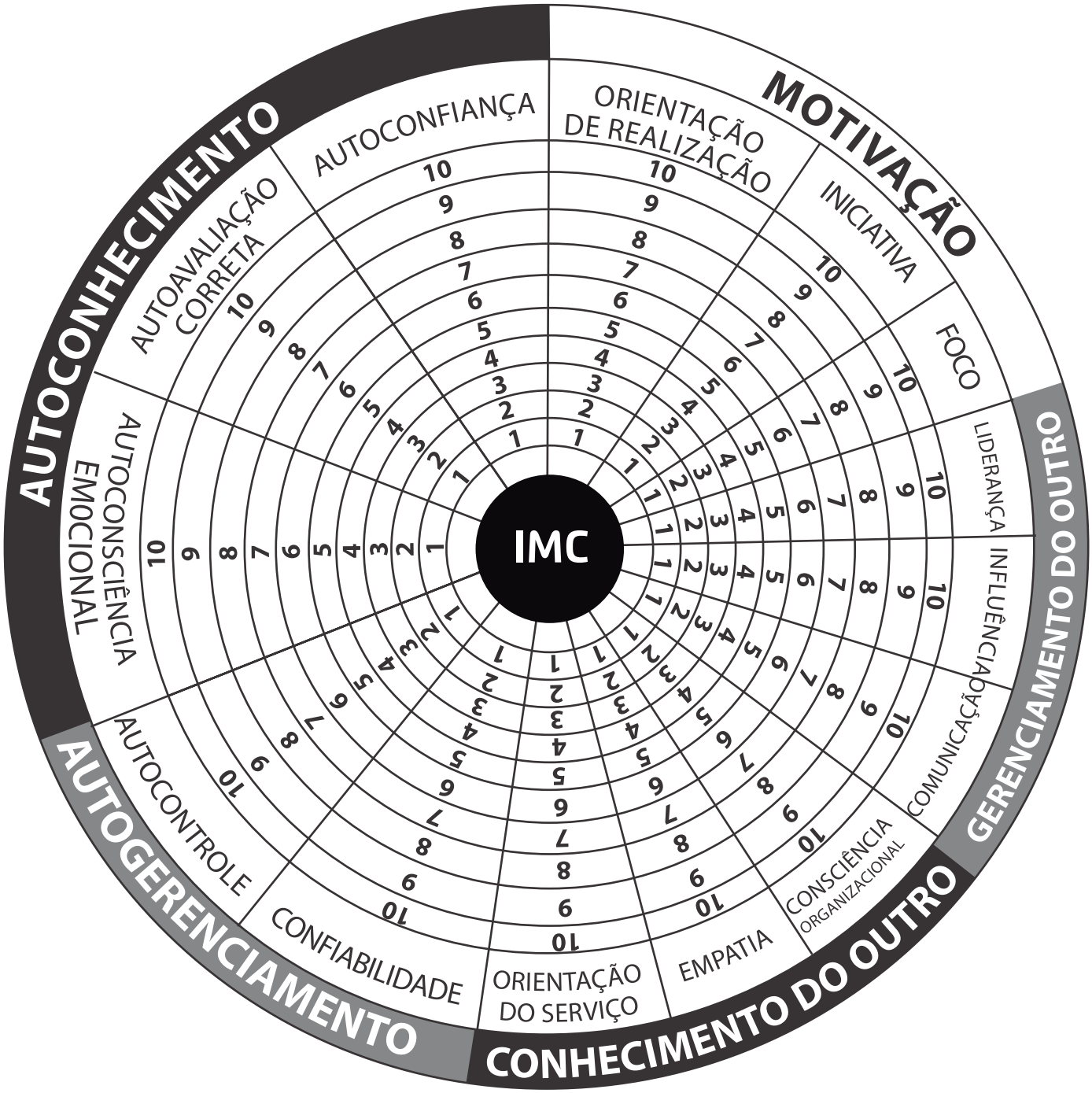
Se a maioria das suas respostas se concentraram na opção (a), você já deve ter percebido que você precisa melhorar bastante a sua **inteligência emocional no trabalho**.

Caso tenha escolhido mais respostas da opção (b), significa que sua inteligência emocional precisa ser lapidada, ou ainda está se desenvolvendo. Isso é positivo, mas indica que ainda existem pontos a serem melhorados.

E, por fim, se a maioria das suas escolhas foram da opção (c), significa que sua inteligência emocional é satisfatória.

Este teste é apenas um exercício, é claro que sempre existem pontos que podem ser melhorados, características pessoais que podem ser cultivadas em busca da estabilidade e inteligência emocional no trabalho. A partir daí, busque conhecer os pontos em que precisa melhorar e aprenda a ser um líder melhor!

RODA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL



1. Ao olhar para sua roda, quais os pontos você acredita que precisa potencializar para melhorar sua inteligência emocional?

2. Que ações se propõe a fazer para equilibrar melhor a sua roda? Qual o prazo?

TESTE DO SISTEMA REPRESENTACIONAL

Ned Hermman

4 - A que melhor descreve você

3 - A próxima melhor descrição

2 - A próxima melhor

1 - A que menos descreve você

1. Eu tomo decisões importantes baseado em:

_____ intuição

_____ o que me soa melhor

_____ o que me parece melhor

_____ um estudo preciso e minucioso do assunto

2. Durante uma discussão eu sou mais influenciado por:

_____ tom de voz da outra pessoa

_____ se eu posso ou não ver o argumento da outra pessoa

_____ a lógica do argumento da outra pessoa

_____ se eu entro em contato ou não com os sentimentos reais do outro

3. Eu comunico mais facilmente o que se passa comigo:

_____ do modo como me visto e aparento

_____ pelos sentimentos que compartilho

_____ pelas palavras que escolho

_____ pelo tom da minha voz

4. É muito fácil para mim:

_____ achar o volume e a sintonia ideais num sistema de som

_____ selecionar o ponto mais relevante relativo a um assunto interessante

_____ escolher os móveis mais confortáveis

_____ escolher as combinações de cores mais ricas e atraentes

5. Eu me percebo assim:

_____ se estou muito em sintonia com os sons do ambiente

_____ se sou muito capaz de raciocinar com fatos e dados novos

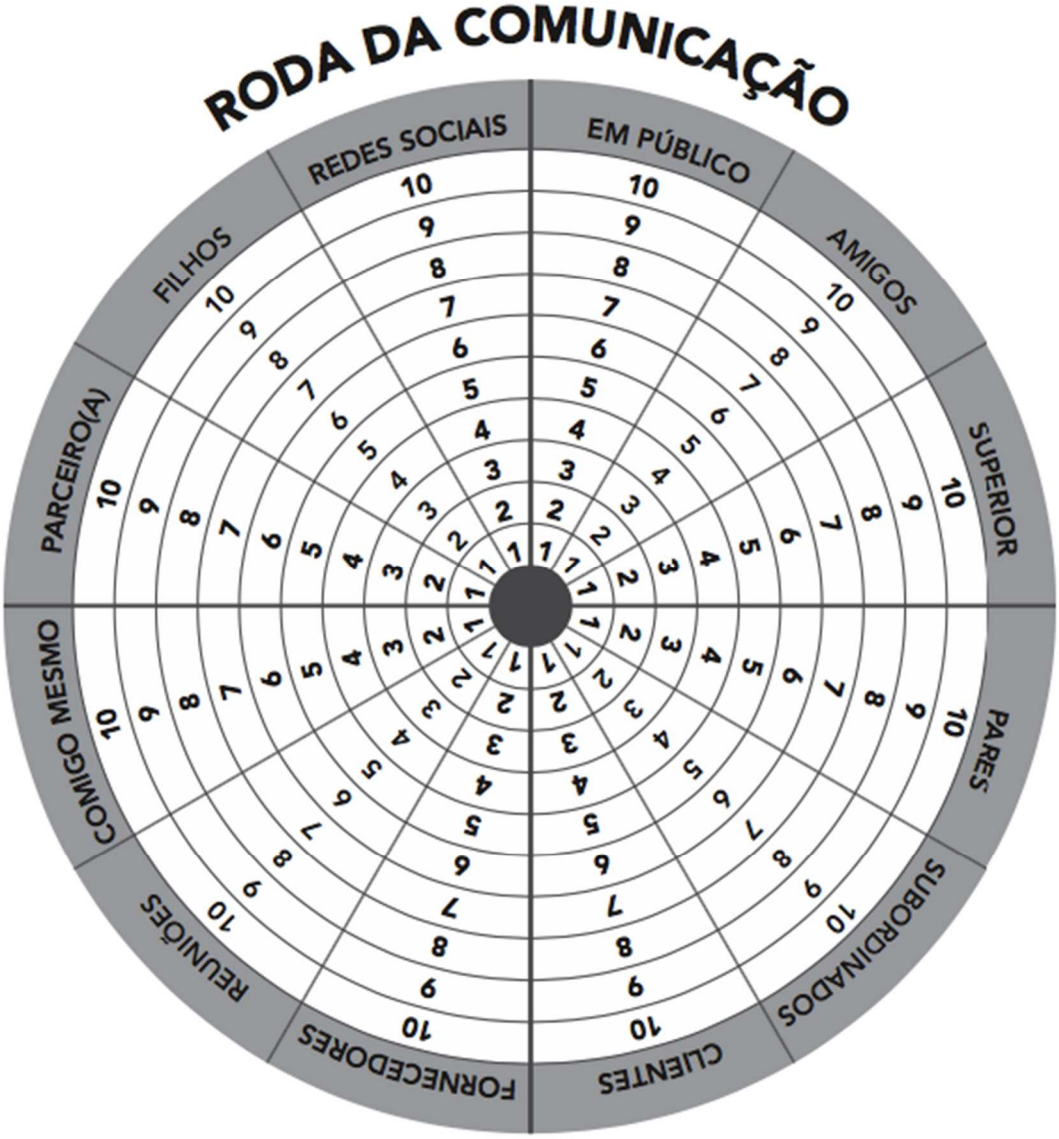
_____ eu sou muito sensível à maneira como a roupa veste o meu corpo

_____ eu respondo fortemente às cores e à aparência de uma sala

1	**2**	**3**	**4**	**5**
_____ C	_____ A	_____ V	_____ A	_____ A
_____ A	_____ V	_____ C	_____ D	_____ D
_____ V	_____ D	_____ D	_____ C	_____ C
_____ D	_____ C	_____ A	_____ V	_____ V

Transponha essas respostas para a grade abaixo e some os números associados com cada letra.

	V	**C**	**A**	**D**
1				
2				
3				
4				
5				
TOTAL X 2				
	% Visual	**% Cinestésico**	**% Auditivo**	**%Digital**



1. Analisando seus resultados na roda da comunicação, quais conclusões você chegou?

2. Quais áreas acredita ser necessário potencializar para melhorar seus resultados e ter uma comunicação mais assertiva?

3. Quais as 3 principais ações que se compromete neste momento a fazer para atingir este objetivo? Quando fará?

FERRAMENTA PLANO DE AÇÃO 2W

Instruções:

O plano de ação 2W é uma ferramenta simples e eficiente para alinhar as ações e atividades necessárias à conclusão de objetivos e metas específicas. A sigla 2W refere-se às palavras *What/When* (tradução: "O quê" e "Quando") e pode ser utilizada no final de praticamente todas as ferramentas propostas nesta apostila com o objetivo de levantar ações com prazo determinado para finalização. O coach deve pedir ao coachee que liste todas as ações necessárias à conclusão de um determinado objetivo, definindo um prazo ou frequência para a conclusão, conforme tabela abaixo.

Objetivo:

_____

_____

O QUE (AÇÕES, TAREFAS)	PRAZO (FINALIZAÇÃO FREQUÊNCIA)

GERINDO A CARREIRA

Objetivo da ferramenta: Ajudar o coachee a planejar a própria carreira de forma estruturada.

VISÃO: O que eu quero alcançar e quando?

Qual o papel eu quero desempenhar no trabalho?

Que tipo de empresa eu gostaria de trabalhar?

Eu gostaria de gerenciar pessoas ou um projeto?

Como seria o ambiente em que eu gostaria de trabalhar?

O que eu faria em um dia típico de trabalho?

Quais as competências e habilidades eu irei precisar para alcançar isso?

(Ajudar o coachee a fazer uma lista)

Quais as habilidades atuais podem ser úteis nesta caminhada?

Quais as habilidades e conhecimentos eu preciso adquirir?

O próximo passo é explorar e organizar o network para sustentar e consolidar o processo de desenvolvimento da carreira no curto, médio e longo prazo.

Este processo dever ser feito de forma criteriosa, para que o coachee visualize todas as possibilidades que o relacionamento atual dele oferece e pode oferecer no futuro.

Para isso, o coach deve ajudá-lo a preencher as planilhas seguintes, explorando sua cadeia de relacionamento de forma estruturada.

Trabalhando meu Networking

Pessoas que irão me apoiar e comemorar Comigo	Pessoas que me darão feedback honesto sobre a minha performance	Pessoas que irão me desafiar para meu desenvolvimento
Pessoas que me darão suporte emocional positivo	Pessoas que poderão me ajudar a entender a organização (empresa)	Um mentor que poderá me ajudar através da carreira e das decisões pessoais
Pessoas que tem poder de fazer as coisas Acontecerem	Pessoas que podem me ajudar a ampliar a minha visibilidade	Pessoas que me ajudarão a ampliar minhas habilidades e conhecimentos
Pessoas que serão modelos a ser seguidos	Pessoas que poderão falar bem sobre mim e sobre meu trabalho	Pessoas que são bem relacionadas e podem me apresentar a outras

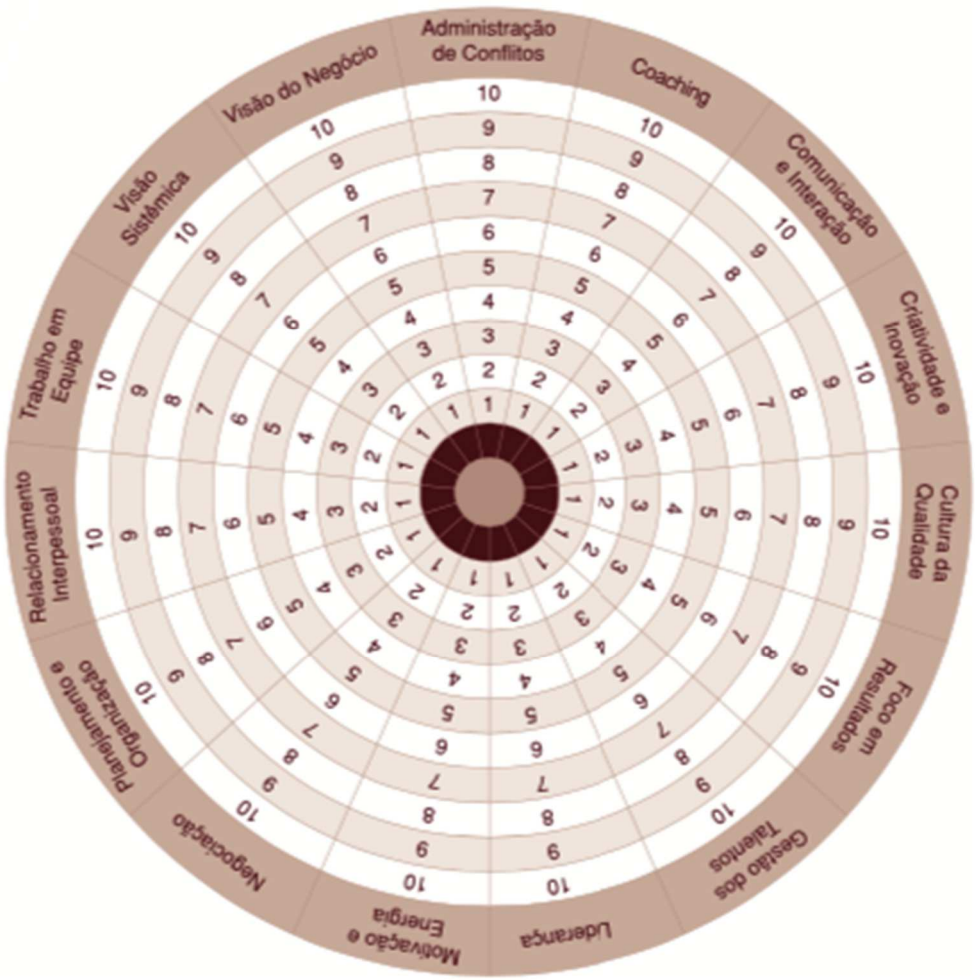
Quais as ações eu preciso empreender para me desenvolver e acessar o próximo nível?

Ações	**Quando**	**Quem me dará suporte**

ALESSANDRA SMANIOTTO IMC ISO 9001

FERRAMENTA: RODA DE COMPETÊNCIAS

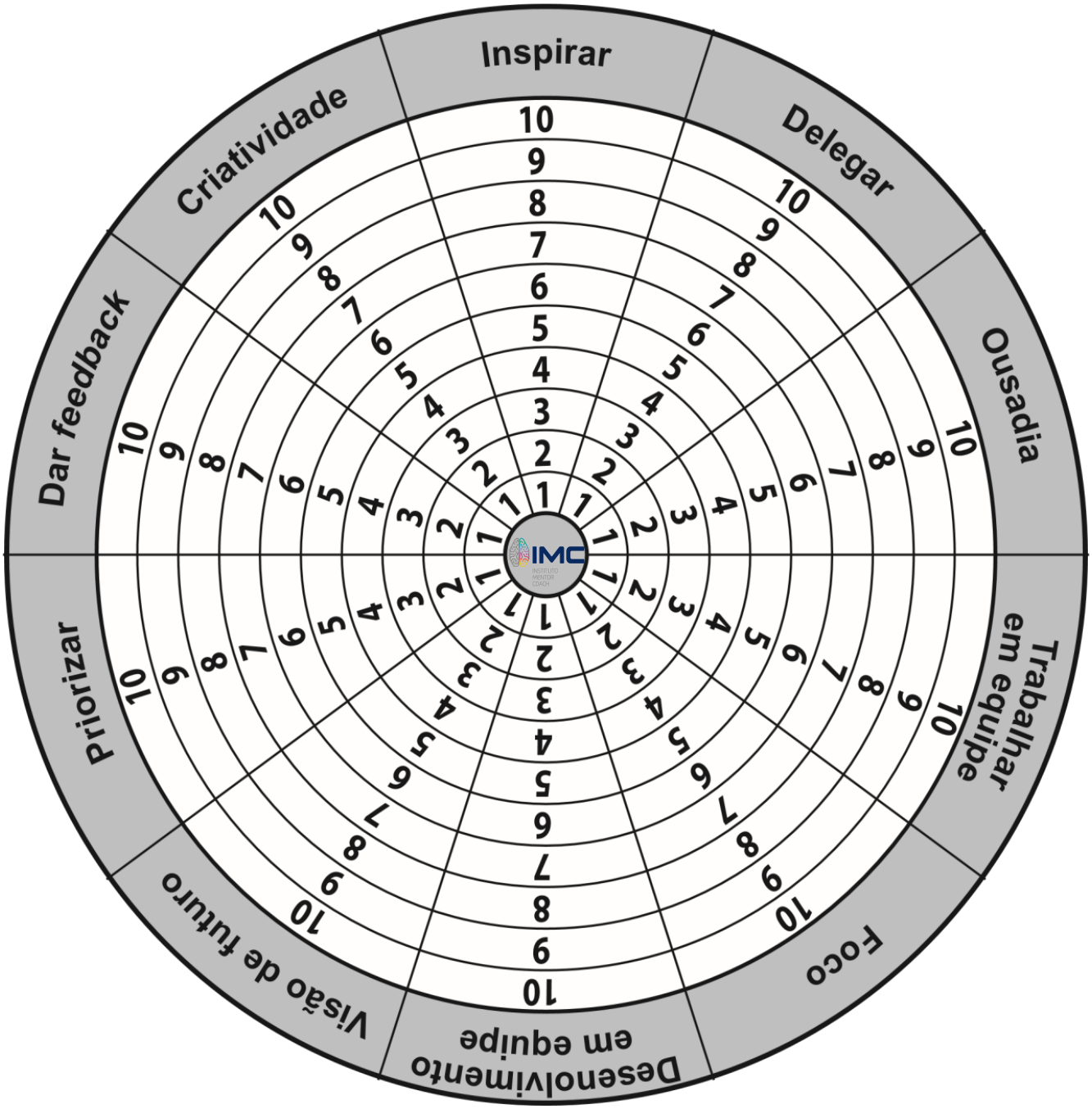
Objetivo: A Roda de Competências se propõe a identificar quais são as principais competências do coachee e quais ele deve focar em desenvolver para atingir seu estado desejado.



1. Identificar estado atual através de uma auto análise das competência atribuindo pontuação de 0 a 10 para cada um dos itens da roda;
2. Projetar o estado desejado, meta, objetivo atribuindo pontuação de 0 a 10 para cada um dos itens da roda;
3. Definir áreas a serem trabalhadas e elaborar plano de ação.

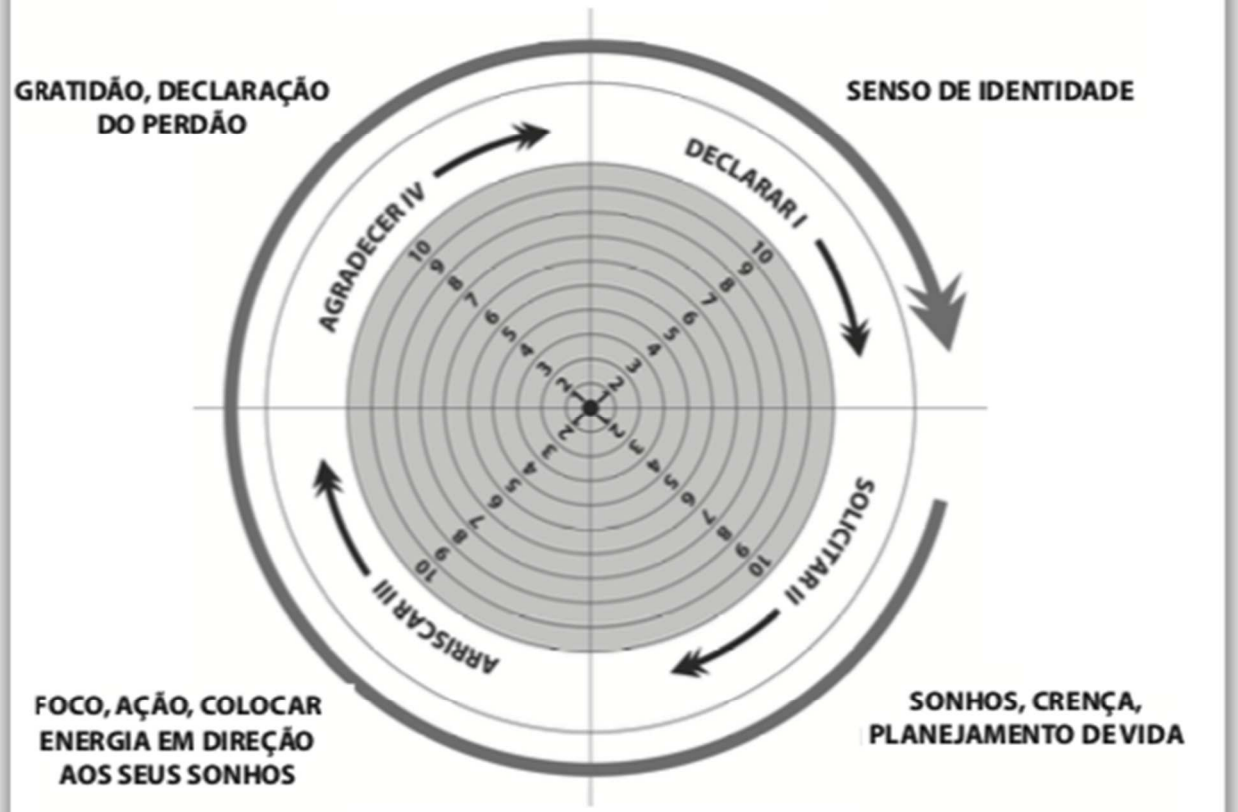
Competência	Objetivo/Meta	Ação	Responsável	Prazo

RODA DA LIDERANÇA



A RODA DA ABUNDÂNCIA

Conjugação de 4 Verbos: DECLARAR, SOLICITAR, ARRISCAR E AGRADECER.
Dois lados: DAR/RECEBER



Para aprender a lidar com a matéria é preciso saber colocar a roda da abundância em movimento. A sua habilidade de gerar riqueza é proporcional à velocidade com que a roda da abundância gira na sua vida, e dois fatores determinam essa velocidade: o acelerador e o freio de mão.

Primeiro, sintonize-se!

O Universo é próspero e potencialmente abundante. Em cada dimensão do Universo, essa prosperidade e abundância manifestam-se de determinada forma. A Terra é a expressão máxima da materialidade do Universo. Aqui, prosperidade e abundância costumam ser manifestadas na forma de bens materiais. Antes, porém, ambas precisam existir na forma mais sutil, que nós conhecemos como "estado de espírito".

É pelo estado de espírito que nos sintonizamos com o Universo. E quando estamos sintonizados, nos tornamos co-criadores da nossa realidade e manifestamos riquezas materiais. **Os quatro verbos a serem conjugados.**

Cada quadrante da roda da abundância corresponde a uma atitude: DECLARAR, SOLICITAR, ARRISCAR E AGRADECER. A prática contínua dessas formas de ação gera um padrão de energia que nos sintoniza com a abundância universal e permite que ela flua até nós.

ANOTAÇÕES

“Todo progresso irá acontecer fora da sua zona de conforto”.
Michael John Bobak