

Elabore um Plano de Desenvolvimento Individual

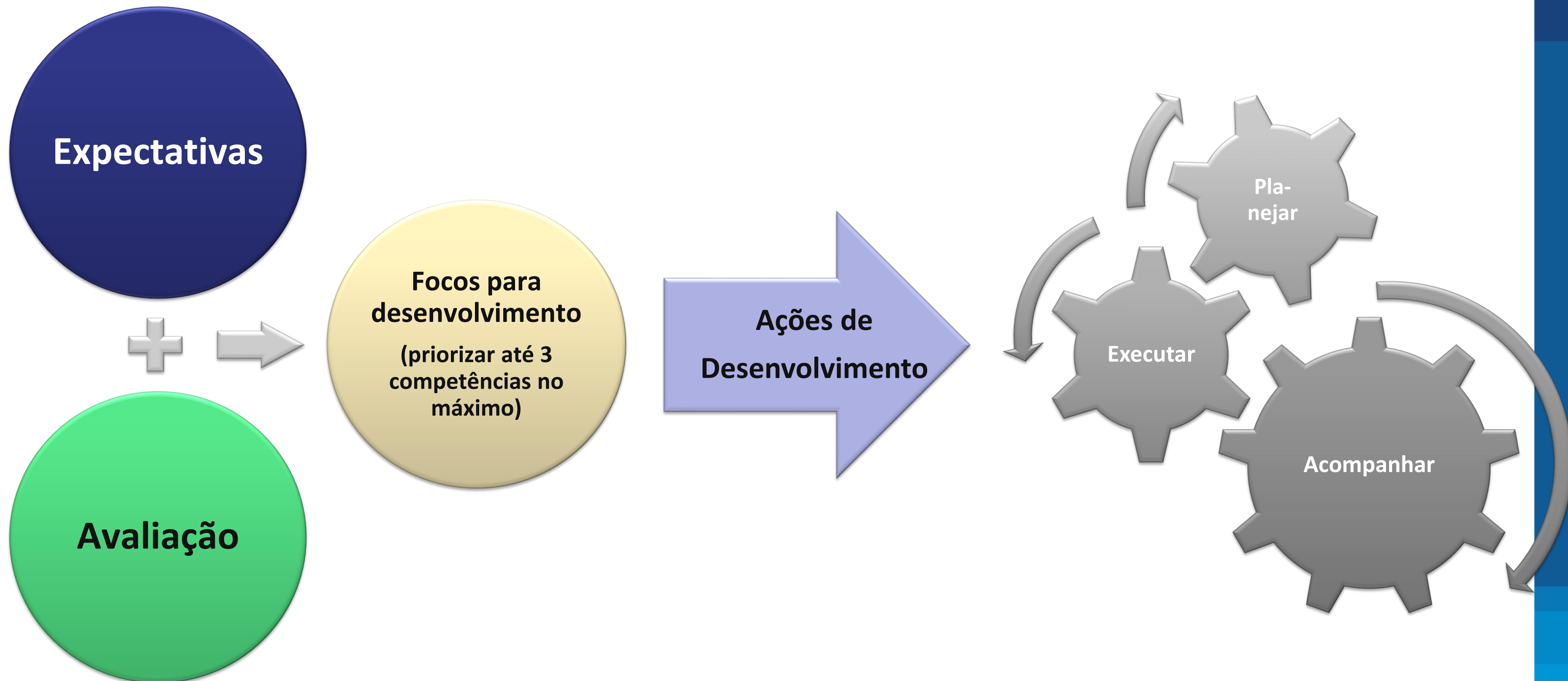
para 1 a 3 competências fundamentais

considerando seus objetivos de carreira

1. Quais são suas principais metas de carreira?
2. Quais conhecimentos, habilidades ou atitudes você acredita que ainda precisa desenvolver para atingir suas metas de carreira?
3. Quais comportamentos precisa rever para impulsionar sua carreira?
4. O desenvolvimento de quais competências irá gerar maior impacto para você atingir suas metas?

1. Defina quem começará no papel de Cliente (*Coachee*), os demais serão *Coaches*
2. *Coaches*: entrevistem seu Cliente e utilizem as perguntas sugeridas:
 - Quais competências você está desenvolvendo no momento?
 - Quais competências você precisa desenvolver?
 - Quais habilidades ou conhecimentos você precisa aprimorar para desenvolver essas competências?
 - Quais atitudes você precisa rever para desenvolver essas competências?
 - Quais ações você planeja realizar para desenvolver essas competências (conhecimentos, habilidades e atitudes)?
3. Utilizem o SMART para verificar a consistência das ações planejadas
4. Invertam os papéis

Plano de desenvolvimento



Plano de desenvolvimento – Orientações



Elabore um plano de ação para o desenvolvimento das suas competências

O que irei desenvolver?	Como irei desenvolver?	Quem eu preciso envolver?	Quando vou fazer?	Como vou medir meu progresso?
Estabeleça o objetivo, começando com um verbo de ação no infinitivo (aprimorar, desenvolver, reduzir, etc.)	Defina claramente o que você vai fazer para alcançar o objetivo	Nomeie as pessoas envolvidas na realização da atividade como apoio ou para dar <i>feedback</i>	Indique quando vai começar, quando vai terminar e com que frequência vai fazer	Descreva como será a situação quando você tiver atingido a sua meta e como você vai saber que a atingiu
	Escreva o plano com SIMPLICIDADE e CLAREZA			

Elabore um plano de ação para o desenvolvimento das suas competências

O que irei desenvolver?	Como irei desenvolver?	Quem eu preciso envolver?	Quando vou fazer?	Como vou medir meu progresso?
Desenvolver relacionamentos com gestores de outras áreas	Agendar semanalmente um contato pessoal ou online	Pares, eventualmente, assistentes	A cada semana, a partir do próximo mês	Reuniões realizadas semanalmente
	Nesses contatos, identificar pontos de interesse comum, contar realizações e compartilhar boas práticas	Pares e equipe	A cada semana, a partir do próximo mês	Autoavaliação da melhoria do relacionamento e feedback dos pares
	Estimular a troca frequente de ideias e informações	Pares e outros colegas	A cada semana, a partir do próximo mês	Quantidade de ideias e informações disponibilizei e quantidade que recebi

Verifique a consistência do plano

S

Específico

- Define claramente quais ações vou praticar?
- Isso é diferente do que eu já faço?

M

Mensurável

- Como posso verificar quanto isso me leva a atingir meu objetivo?
- Como posso verificar quanto isso leva ao meu desenvolvimento?

A

Atingível

- Fazer isso acontecer está nas minhas mãos?
- O que pode me impedir de realizar isso?
- Quais são os possíveis obstáculos?

R

Relevante

- É relevante eu me tornar melhor nisso?
- Os outros valorizarão se eu me tornar melhor nisso?

T

Definido no tempo

- Posso praticar isso com uma frequência observável?
- Em quais momentos vou medir os resultados?

A aprendizagem 70-20-10 é reflexo de como aprendemos em nossa vida cotidiana:

70%

Aprendizagem prática

- A partir da vida real, das experiências no próprio trabalho, das tarefas e da solução de problemas.

20%

Aprendizagem informal

- Por meio de feedbacks, relacionamento com os demais, autoaprendizagem e observação do gestor.

10%

Aprendizagem formal

- Por meio de formação tradicional: leitura, treinamento, palestras, etc.

Ações de desenvolvimento - exemplos

Aprendizagem prática

- Assumir novas atribuições e/ou novos desafios
- Atuar com maior nível de autonomia
- Atuar como líder de projetos e/ou de reuniões de trabalho
- Conduzir negociações mais complexas
- Participar de projetos interdisciplinares
- Implantar melhorias nos processos
- Participar de forma ativa na definição de metas
- Definir e implantar KPIs e relatórios para a gestão da área
- Buscar alternativas diferentes na solução dos problemas, pensar “fora da caixa”
- Propor inovações a seu gestor, pares e/ou clientes internos
- Fazer uma análise SWOT de sua área e um plano estratégico para os próximos 3 a 5 anos
- Solicitar feedback 360° do gestor, equipe, pares, clientes internos, clientes externos
- Job rotation
- Ampliar o network interno (rede de relacionamentos); mapear formadores de opinião
- Delegar mais, desenvolver a equipe e formar sucessores
- Aproveitar oportunidades para aumentar sua exposição na empresa

Ações de desenvolvimento - exemplos

Aprendizagem informal

- Visitar clientes, fornecedores, parceiros
- Benchmarking (conhecer boas práticas no mercado)
- Conhecer o negócio de mais forma ampla, além da sua área
- Absorver conhecimento dos “gurus” ou especialistas internos
- Participar de grupos de discussão (associações de classe, câmaras de comércio, etc.)
- Networking externo em vários segmentos e níveis hierárquicos
- Utilizar redes sociais

Aprendizagem formal

- Realizar cursos, workshops, seminários
- Participar de estudos e debates sobre livros, artigos, estudo de casos, filmes
- Estudar de forma autônoma por meio de leituras e e-learning
- Adquirir proficiência em idiomas

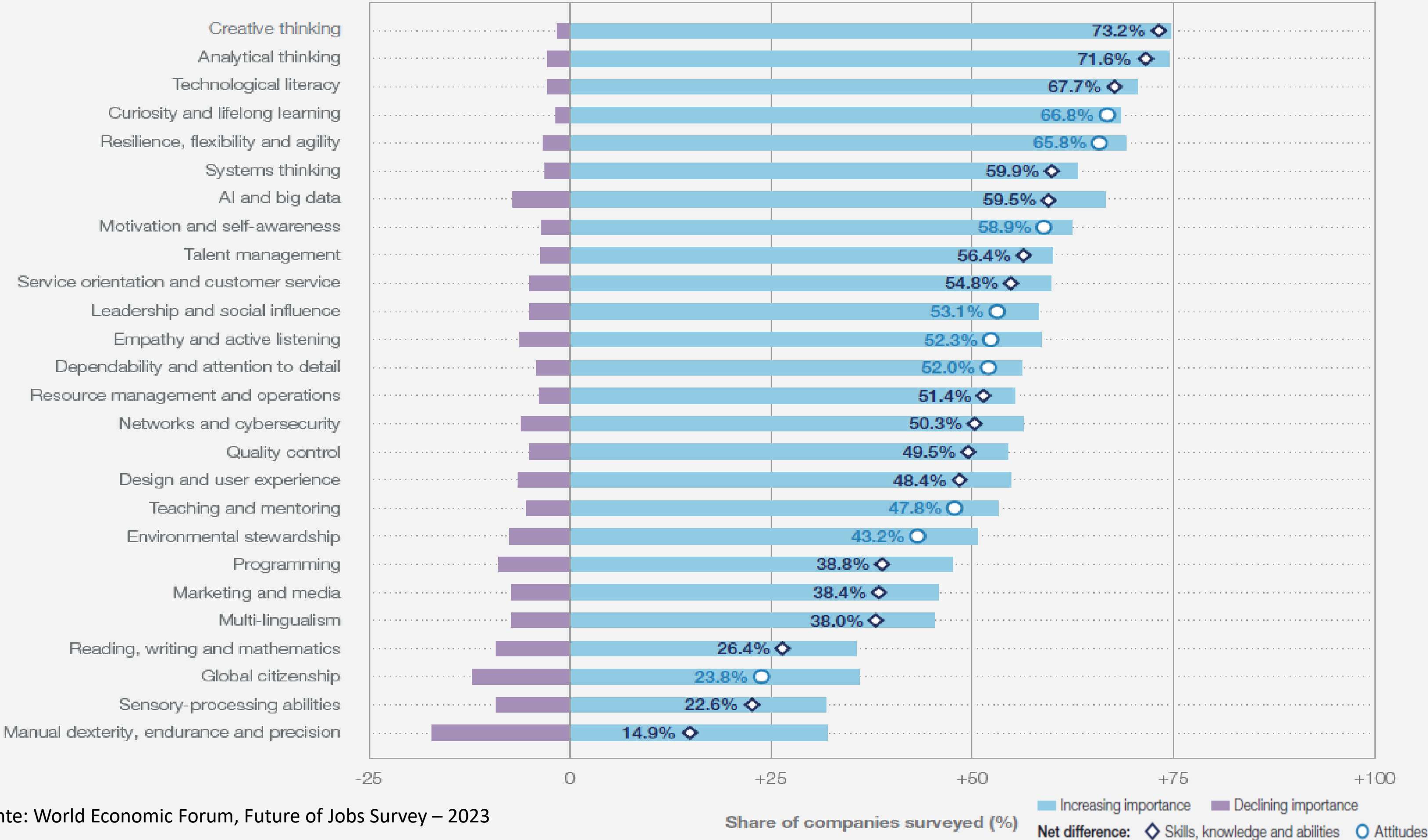
Outros recursos

- Realizar trabalhos voluntários em ONGs, associações, no condomínio, no clube
- Assistir a filmes, peças, concertos, shows, ir a exposições
- Praticar atividades esportivas, sociais, recreativas, viagens, etc.

O processo de liderança e a aplicação das competências

Definir uma visão de futuro e objetivos	Engajar as pessoas	Conhecer a equipe e delegar de forma planejada	Orientar e dar <i>feedbacks</i> constantes	Controlar os resultados e estimular a superação	Motivar, reter e desenvolver
<ul style="list-style-type: none">• Visão de futuro• Visão de mercado e do negócio• Visão estratégica• Capacidade de planejamento• Gestão do desempenho• Definição de uma “causa”• Definição de objetivos gerais e específicos desafiadores	<ul style="list-style-type: none">• Sensibilidade e percepção do ambiente• Diagnóstico organizacional• Comunicação persuasiva• Negociação• Definição e sustentação de uma “causa”• Definição e sustentação de um modelo de valores	<ul style="list-style-type: none">• Conhecimento de técnicas e ferramentas de avaliação de perfil psicológico e de competências• Organização do trabalho• Flexibilidade• Definição de metas individuais arrojadas• Comunicação e diálogo	<ul style="list-style-type: none">• Acompanhamento e cobrança das metas individuais• Comunicação e diálogo• Habilidade para dar <i>feedbacks</i>, positivos e corretivos	<ul style="list-style-type: none">• Autoconfiança e tomada de decisão• Capacidade de controle• Celebração de conquistas• Flexibilidade e negociação (caso seja necessário rever metas)• Comunicação persuasiva	<ul style="list-style-type: none">• Sensibilidade• Conhecimento de técnicas e ferramentas de gestão de pessoas• Mapeamento de talentos• Condução dos processos de RH (inclusive desligamentos)

Competências mais demandadas



Fonte: World Economic Forum, Future of Jobs Survey – 2023