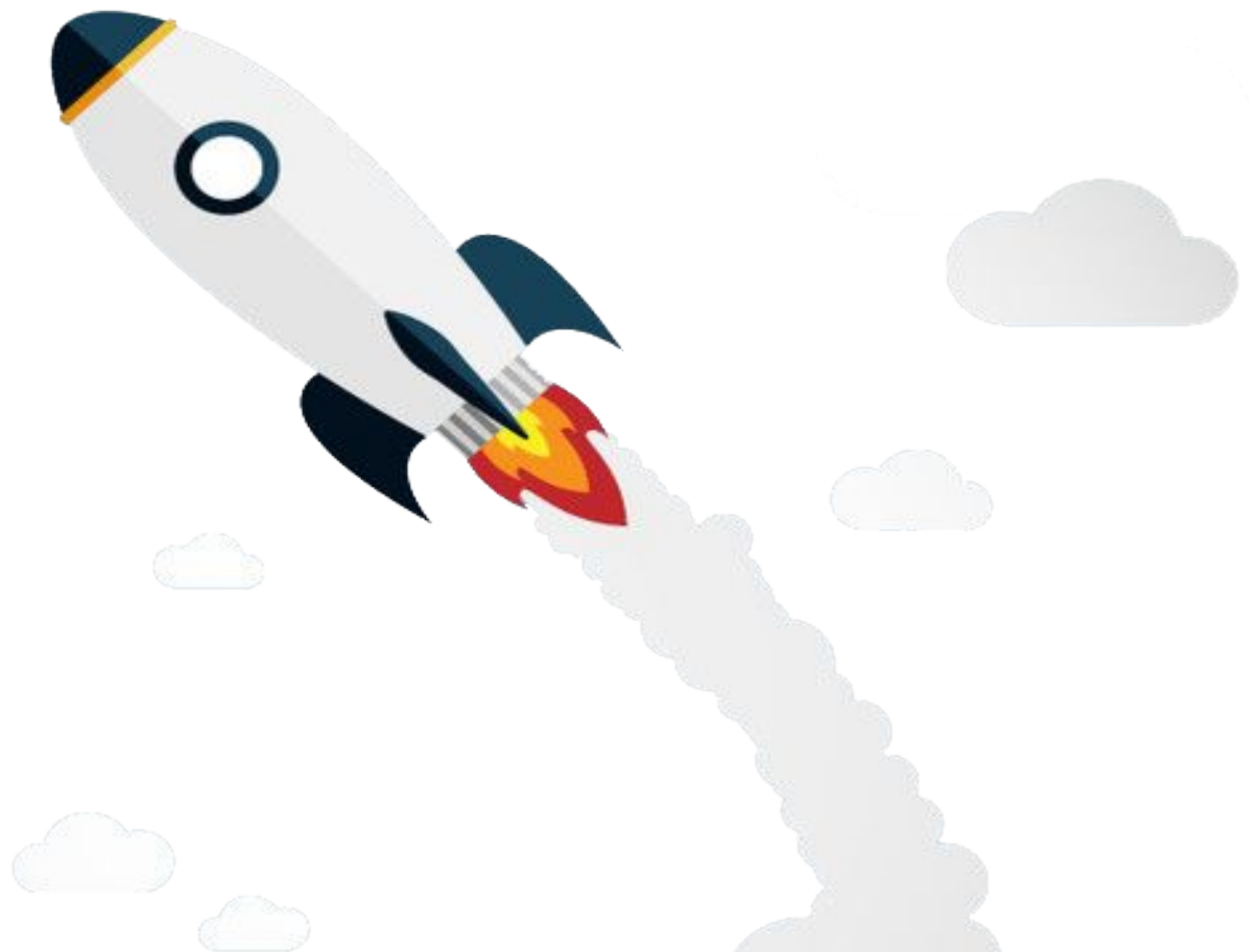


# Conversas de desenvolvimento

## Roteiro



# Atenção!

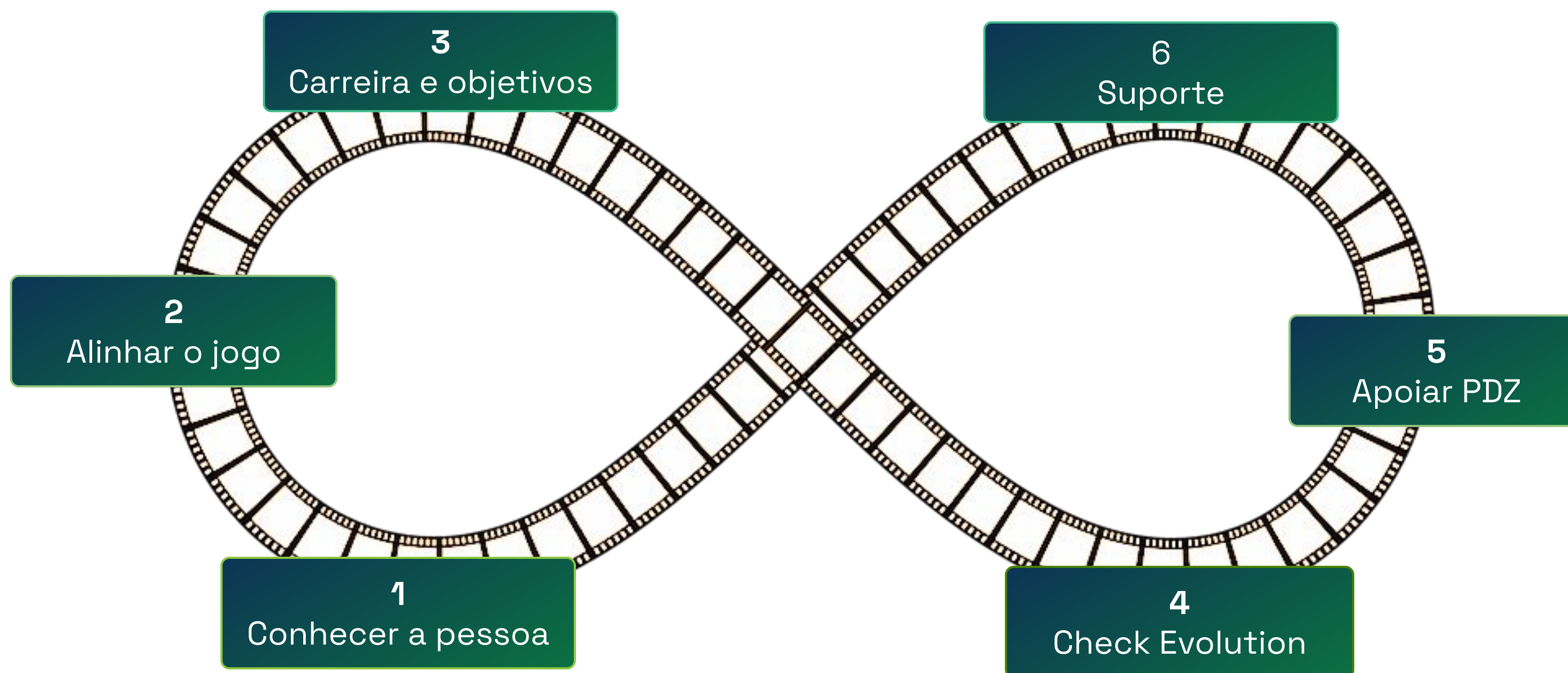
O presente material passou por atualizações e está “diferente” da vídeo aula. As mudanças foram realizadas para uma melhor adaptação às necessidades de zuppers e o cenário atual da empresa.

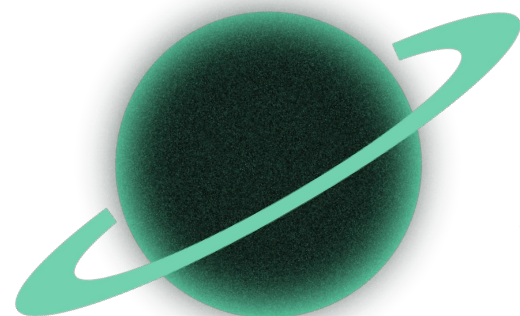
As alterações foram apenas estruturais. Todo conteúdo essencial foi mantido.

**#BONSESTUDOS**



\*Existem 6 etapas essenciais que precisam acontecer para garantir uma conversa de desenvolvimento sólida. Isso não significa que serão 6 encontros exatamente. Pode acontecer de você precisar fazer mais sessões da mesma etapa para assegurar que possui todas as informações necessárias para ajudar a pessoa e avançar.



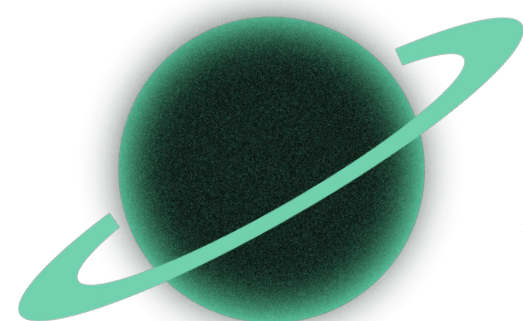


## 1º Encontro | Conhecer a pessoa

As primeiras conversas têm o objetivo de construir uma relação de confiança, estabelecendo as bases para o diálogo aberto e para o feedback honesto. É muito importante que você conheça a história da pessoa, seus objetivos de carreira e confie que juntos(as) possam construir uma extraordinária jornada de crescimento.

- Peça para a pessoa compartilhar a trajetória profissional. E quais foram as mais significativas e “por quê” ?
- O que mais a motiva de estar na Zup?
- Quais são as pessoas que mais admira e por quê?
- Quais são seus objetivos (pessoais e profissionais) e como pretende alcançá-los?
- Compartilhe também sua história. Sua trajetória poderá ser fonte de inspiração e superação para a pessoa. Fale sobre os momentos de maior desafio, realização e aprendizado na sua vida pessoal e profissional.
- Defina uma agenda recorrente – peça para a pessoa programar todos os encontros que irão alinhar. Fica a critério de vocês, quantas vezes serão necessárias.



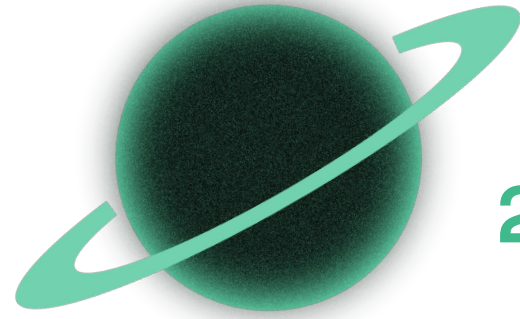


## 1º Encontro | Conhecer a pessoa

Anotações:





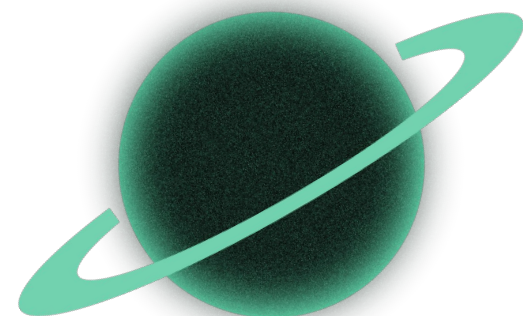


## 2º Encontro | Alinhar o jogo

É hora de alinhar expectativas, comportamentos e ações.

- Compartilhe o que você espera da pessoa, quais são os comportamentos e ações que ela tem que colocar em prática;
- Pergunte à pessoa quais são as expectativas em relação às conversas de desenvolvimento.
- Alinhe como você poderá ajudar;
- Pergunte como ela acredita que poderá ajudar nos objetivos da área, desenvolvimento do time e demais desafios conectando com o próprio desenvolvimento
- Combine a melhor forma para que essa jornada aconteça: cronogramas, check points, sessões de feedbacks, definir limites e o que for importante para vocês.

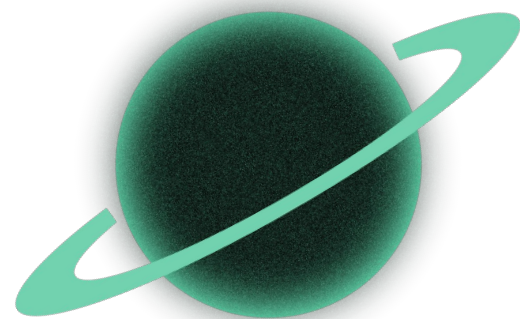




## 2º Encontro | Alinhar o jogo

Anotações:





## 3º Encontro | Carreira & Objetivos

Explore com a pessoa seus anseios de carreiras e objetivos na Zup

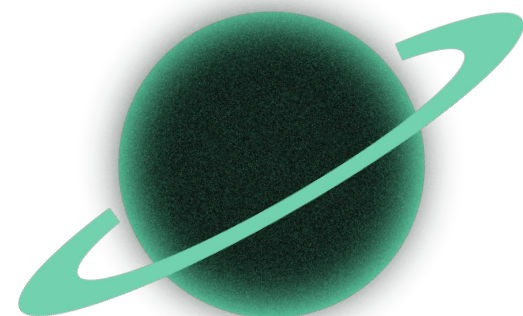
Construir uma carreira exige autoconhecimento e requer também conciliar as aspirações pessoais com as oportunidades que existem na empresa. Protagonismo é a palavra-chave! Reforce-a sempre que houver oportunidade e reconheça ao final da sessão as atitudes de protagonismo da pessoa;

- Qual a expectativa de carreira da pessoa atualmente em sua área de atuação?
- Como as conversas de desenvolvimento podem ajudar alcançar este objetivo?
- O que a pessoa fará todos os dias para buscar este resultado?
- Caso a pessoa fale sobre o desejo de ser líder, explore o que é liderança para ela. Investigue se ela percebe como o estilo de liderança influencia o desempenho das pessoas e qual é a visão dela sobre o papel e a influência da liderança Zup neste momento de desafios.

Você pode apoiá-lo(a) nesta jornada? Se “sim” ofereça conselhos e/ou indique pessoas, mas sempre aguarde uma primeira resposta da pessoa. Se “não”, pense nas pessoas que você poderá acionar para ajudá-la.



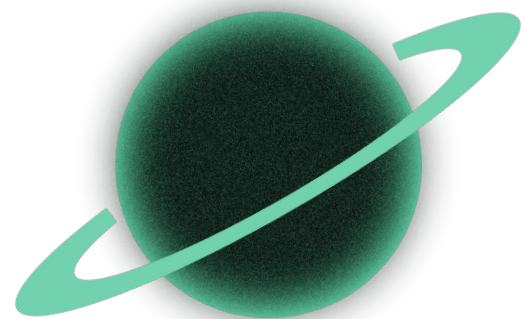




## 3º Encontro | Carreira & Objetivos

Anotações:



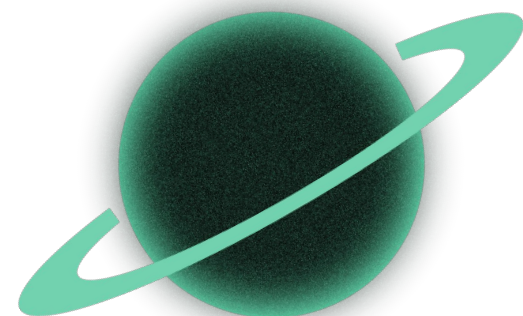


## 4º Encontro | Check Evolution

Esse é o momento de se aprofundar na ferramenta Check Evolution visando elevar a régua do desenvolvimento da pessoa.

- Analise como ela foi nos critérios avaliados da Check Evolution. Atente-se para cada pilar com cuidado e atenção;
- Faça uma análise profunda sobre como ela está performando na senioridade atual e experiente projetá-la para a próxima senioridade. Considere o que precisará desenvolver para ocupar o futuro cargo com eficácia. Uma boa forma de fazer essa projeção é analisar cada critério do Check Evolution e se perguntar: para um sênior, o nível de influência (por exemplo) desta pessoa atende ou está abaixo do esperado? E a qualidade técnica? Seus resultados e impactos são além do que se espera de uma pessoa sênior?
- As respostas dessas questões podem direcionar o desenvolvimento da pessoa para as aprimorar suas competências necessárias para atingir seus objetivos.
- [Assista a vídeo aula sobre Check Evolution, na prática](#)

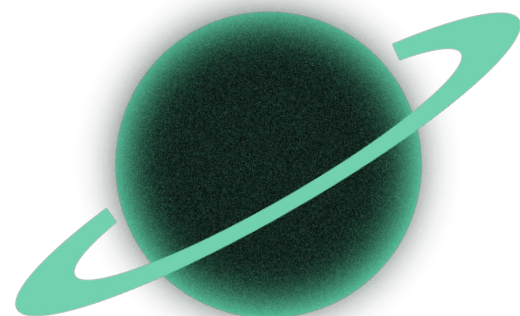




## 4º Encontro | Check Evolution

Anotações:





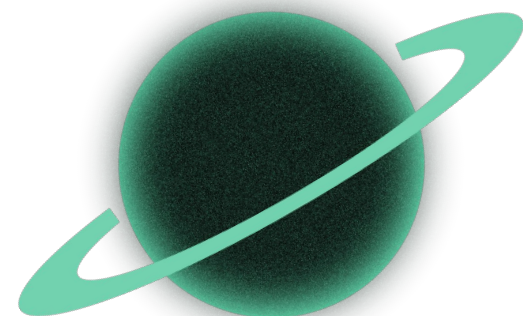
## 5º Encontro | Apoiar PDZ

Esse é o momento de você ajudar a pessoa a tracionar o próprio desenvolvimento.

- Comece a conversa de PDZ considerando o objetivo que o(a) zupper quer alcançar (lembre-se tem que ser um objetivo para a pessoa e não para você);
- Ajude-a descrever as ações que precisam ser empreendidas para alcançar esse macro objetivo (quanto mais específico e tangível, melhor); Ajude o(a) zupper a construir e ajustar o plano de desenvolvimento. Indique networkings, incentive o uso da verba de educação, livros, cursos, etc.
- Pergunte a ela quem são as pessoas-chave para a realização das suas atividades na área, alcance das metas e apoio de carreira. De que forma e com que frequência ela tem se aproximado dessas pessoas e como ainda pode estreitar vínculos com elas?
- Reflita com o(a) zupper sobre seu plano de aprendizagem. Ou seja, como vai adquirir conhecimentos para alcançar as meta do PDZ;
- Peça para que a pessoa construa e registre o PDZ no [Zenity](#).

Caso seja necessário utilize o material do Ciclo 1: 5 Passos | PDZ JEDI para apoio. [Clique aqui assista](#) parte 1.



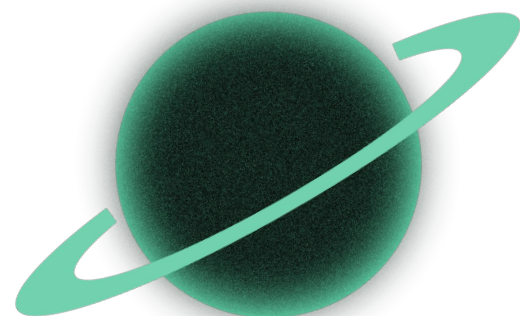


## 5º Encontro | Apoiar PDZ

Anotações:





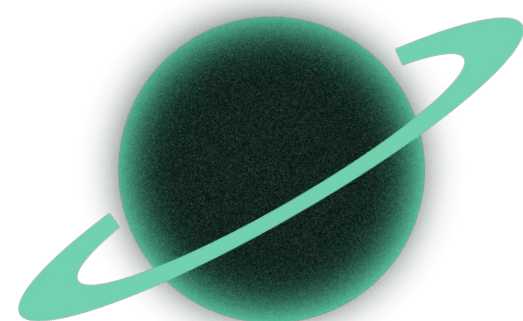


## 6º Encontro | Suporte e acompanhamento

É o momento dedicado para troca de percepções sobre os avanços, ajustes de rota e melhorias no plano de desenvolvimento

- Façam um balanço para verificar se houve avanços no desenvolvimento da pessoa. Como, por exemplo, se houve mudanças na forma de compreender o negócio e na cultura da empresa.
- Analisem quais foram as mudanças e como estas irão influenciar o trabalho dela daqui para frente.
- Pense em algumas ações que ela pode implementar para potencializar e administrar os seus progressos daqui para frente
- No caso dê um feedback sobre algo que não funcionou, este passo é fundamental. O que a pessoa pretende fazer diferente? Que outra ação, abordagem, comportamento ela poderia ter em vez do que já tentou?
- Façam uma linha do tempo com ele(a), estimulando-o(a) a pensar nesse processo de desenvolvimento todo, desde seu início até agora, em termos de crescimento profissional e pessoal.





## 6º Encontro | Suporte e acompanhamento

Anotações:





 Obrigado pela confiança

Bons estudos!





# Feedbacks do material?



Envie um e-mail para  
[leadership.development@zup.com.br](mailto:leadership.development@zup.com.br)  
Assunto: Solaris | Feedback