

Gendarização da Planificação, Implementação e Monitoria & Avaliação do Projecto da Batata Doce de Polpa Alaranjada

**Volume 1 – Sessão Dois
Domínio de Aprendizagem
&
Liderança & Gestão de
Equipas de Projectos**

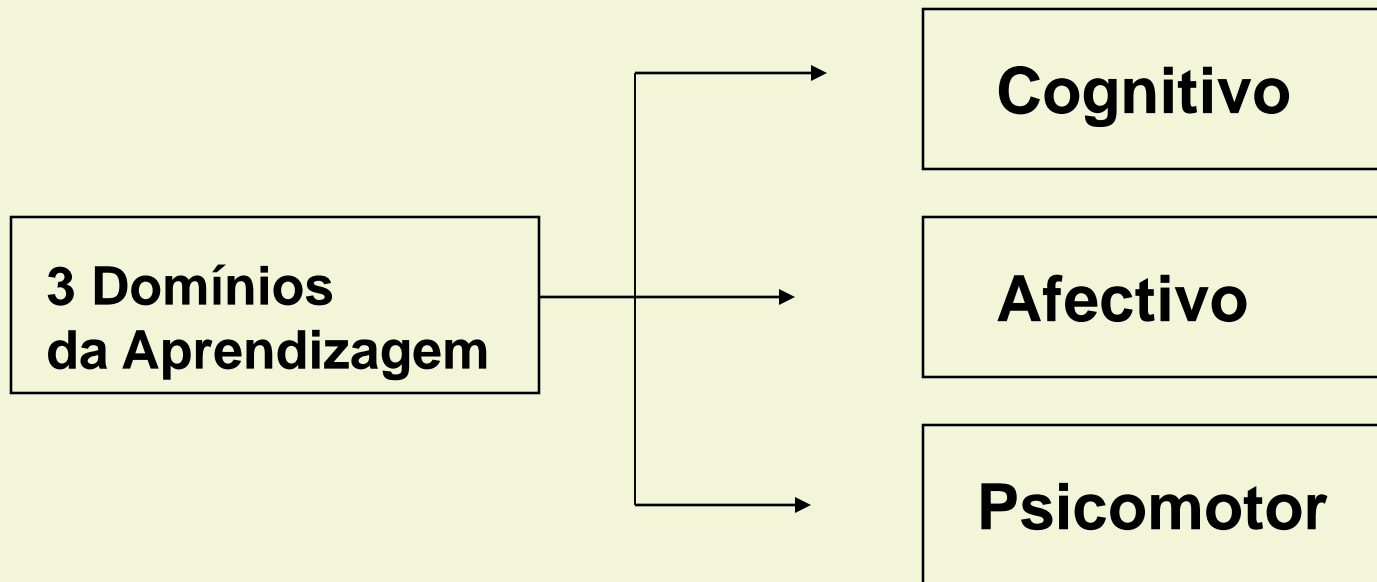
Objectivos

Volume 1 - Sessão Dois

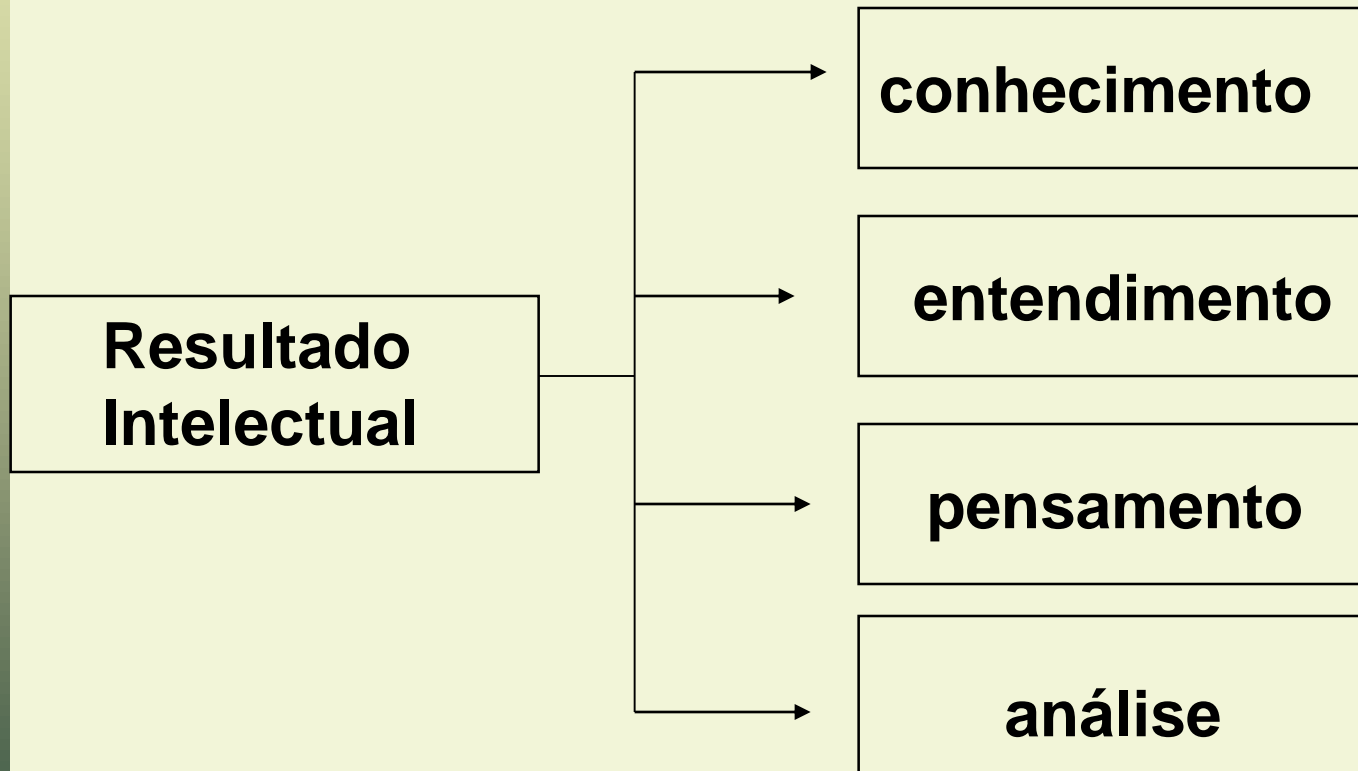
- Descrever o que as pessoas precisam de aprender para liderar e gerir equipas de projectos?
- Discutir os domínios de aprendizagem para identificar as habilidades de liderança e de gestão.
- Analisar as características comuns de equipas eficazes.
- Desenvolver estratégias para gerir o tempo e as tarefas.

Domínios da Aprendizagem

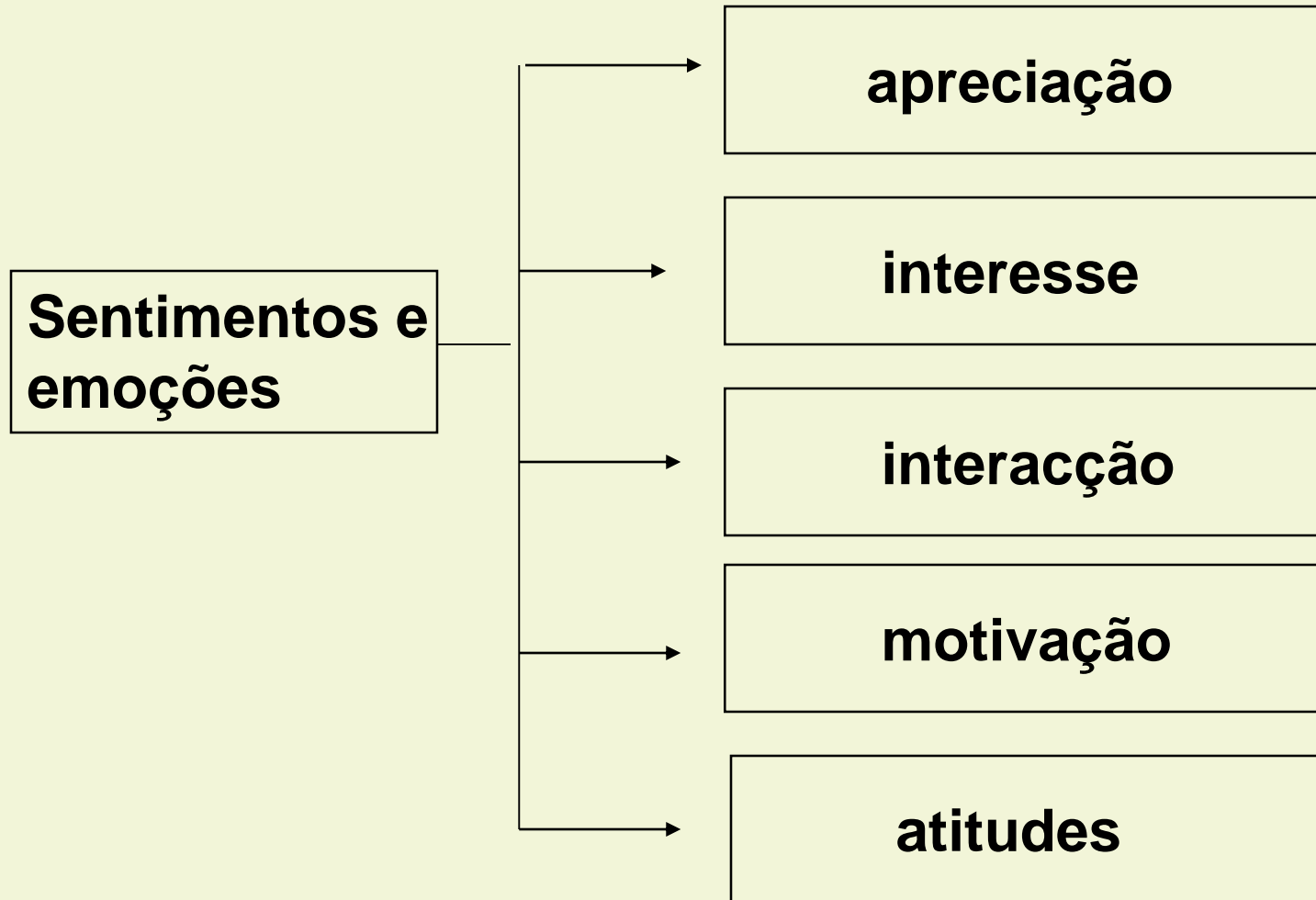
Domínios da Aprendizagem



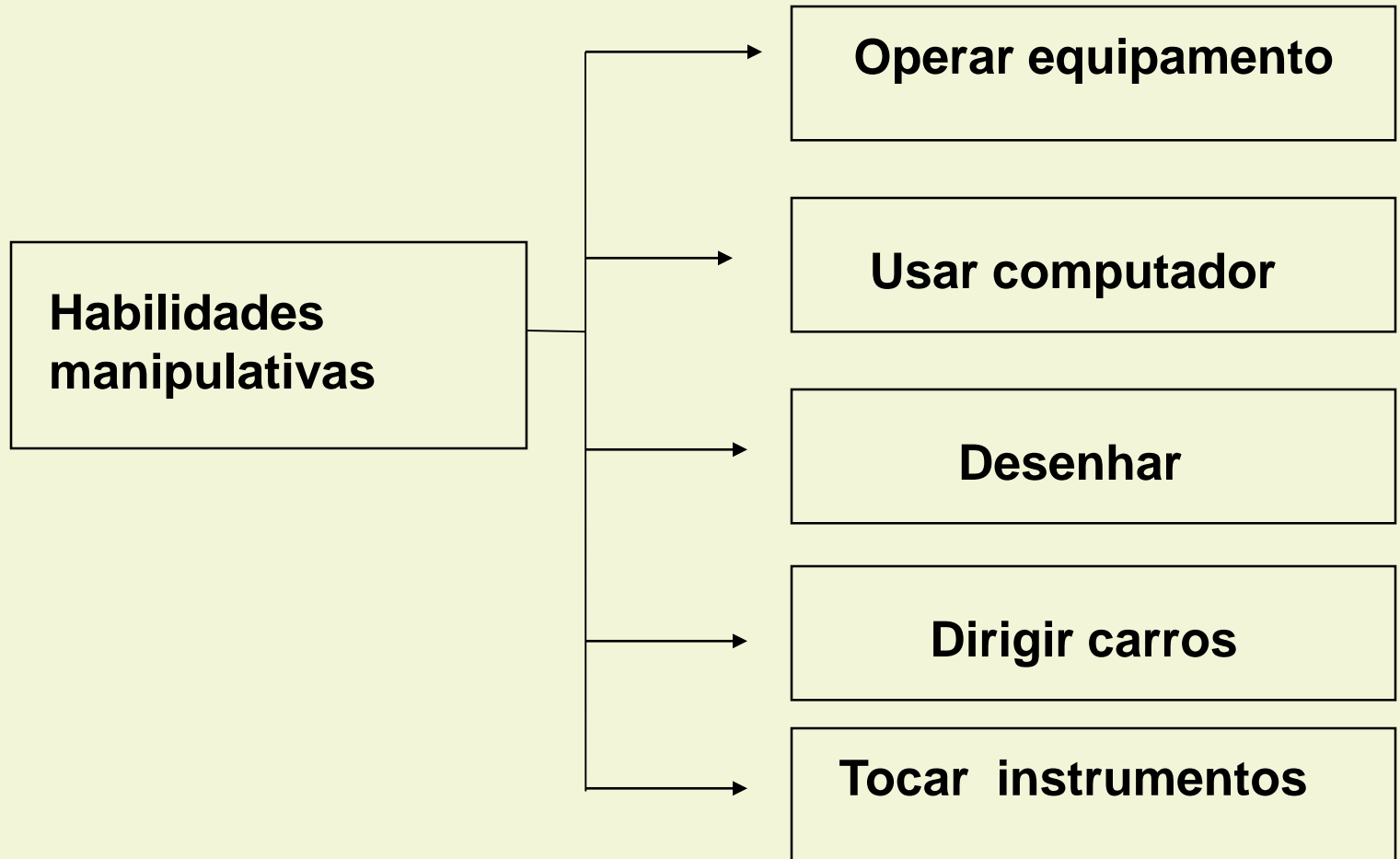
Domínio Cognitivo



Domínio Afectivo



Domínio Psicomotor



Desenvolvimento do Domínio Cognitivo

- Os pais tem preocupação, e muitas vezes planejam o desenvolvimento deste domínio antes do nascimento dos filhos
- Os pais buscam informações sobre boas escolas, colégios e universidades para assegurar bom desenvolvimento deste domínio
- Isto mostra que as pessoas estão conscientes da necessidade do desenvolvimento cognitivo de um modo geral.

Domínio Cognitivo

Ex. Conhecimento

- Saber fazer. Pergunta-se: como fazer?
- Nós adquirimos conhecimento nos:
 - ✓ livros
 - ✓ biblioteca
 - ✓ escola/ professor
 - ✓ consultor
 - ✓ colégio/universidade

Desenvolvimento do Domínio Afectivo

- A sociedade tem grande influência em “moldar” o desenvolvimento deste domínio da aprendizagem
- A escola e os pais não tem o hábito de ensinar aos filhos - sistematicamente - como desenvolver suas atitudes, isto é, como expressar sentimentos, apreciação, etc.
- Como resultado, os indivíduos desenvolvem suas atitudes através da percepção

Exemplos: comportamento da família, hábitos de dizer “rapaz não chora”, etc.

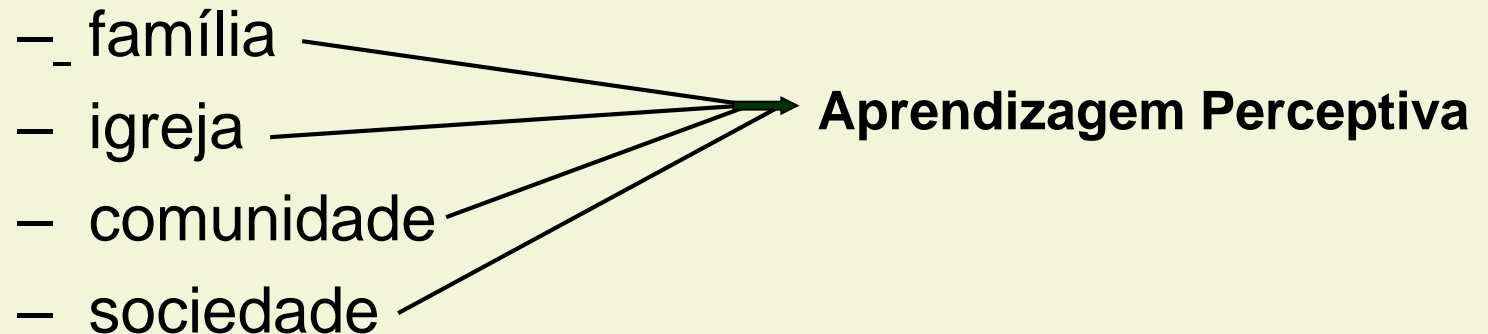
Domínio Afetivo

Sentimentos e emoções

Atitudes

Comportamento

Nós desenvolvemos atitudes de acordo com o ambiente onde vivemos

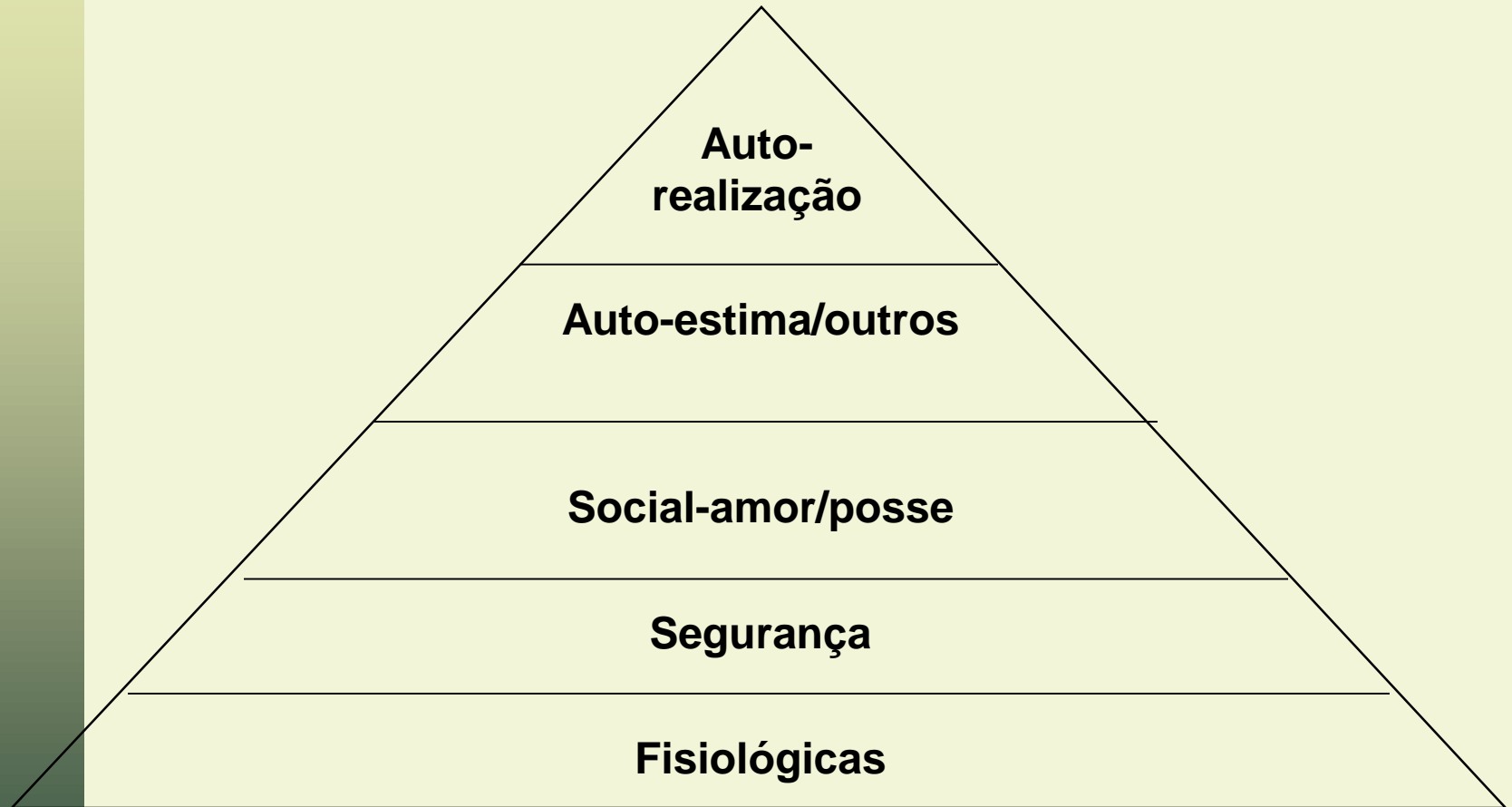


Domínio Psicomotor

- **Habilidades manipulativas**

Nós desenvolvemos estas habilidades quando praticamos sistematicamente

Maslow - hierarquia das necessidades individuais



O que é conhecimento?

- Informações que retemos ligados a factos, dados, conceitos, etc.
- e relações

Conhecimento: Ex.

- ✓ função do feedback
- ✓ como obter feedback
- ✓ como receber feedback

O que é atitude?

- Consiste em sentimento ou expressão a favor ou contra certas situações
- Reflete a pré-disposição dos indivíduos para com seu trabalho, seus cargos, outras pessoas em certa maneira
- ***Atitudes são refletidas no comportamento das pessoas***

Ex. Auto-confiante, flexível, gentil, bondoso
indelicado, arrogante, inflexível

O que é habilidade?

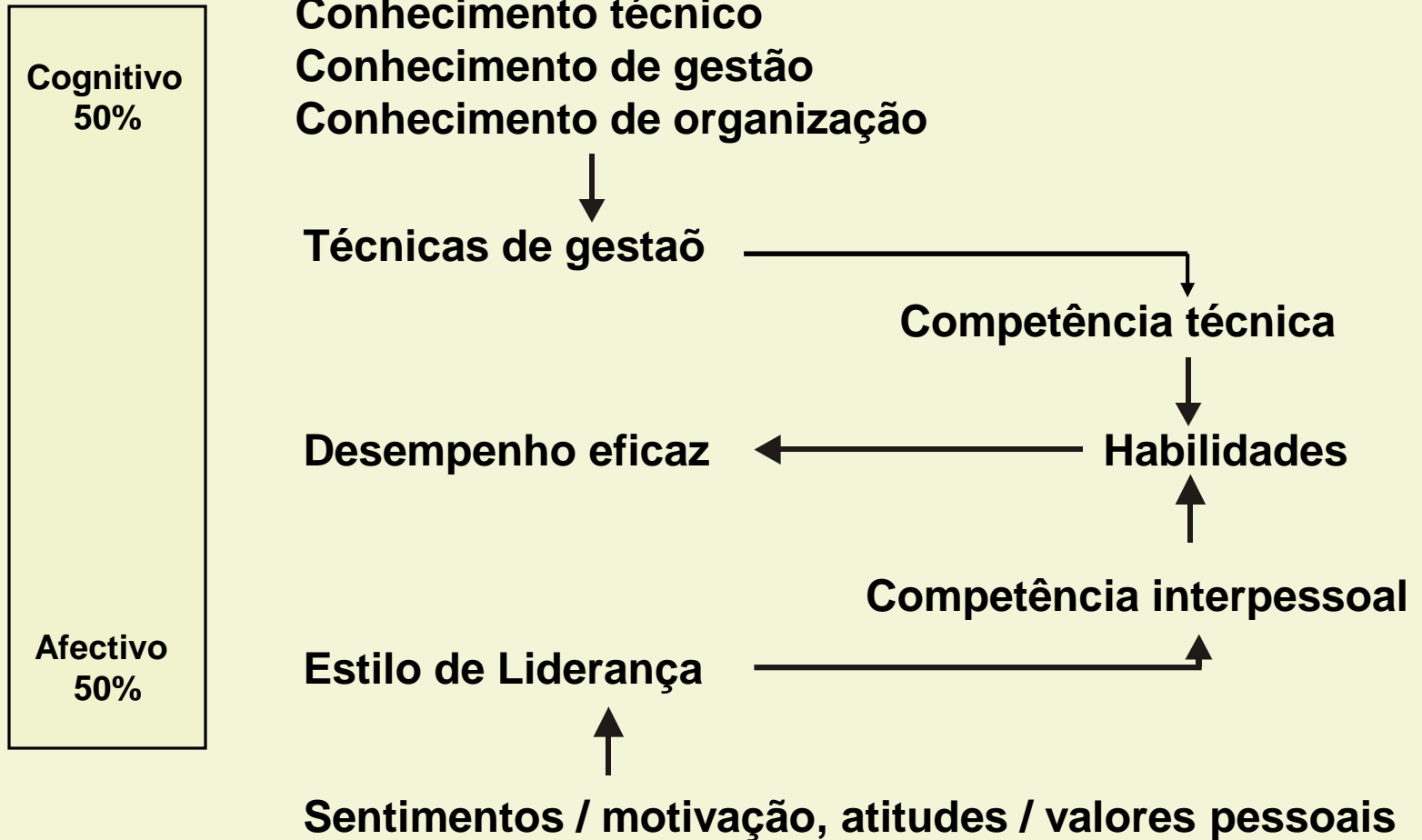
Habilidade nos permite:

- Fazer, implementar, praticar, etc.
- Aplicar conhecimento, aptidão pessoal e atitude em situações no trabalho e na vida

Ex.

- Dar e receber feedback
- Habilidade de ouvir

Comportamento Eficaz do Líder-Gestor



Gestor Acredita e Reforça *versus* Líder Promove

Gestor acredita e reforça

- Uso de sistemas
- Métodos científicos
- Planificação
- Monitoria
- Controlo
- Boa administração

Líder promove

- Sentido de direcção
- Trabalho em equipe
- Inspiração
- Motivação
- Comportamento exemplar
- Aceitação por outros

Domínio Afectivo

Atributos ou Qualidades que o Líder apresenta:

- **Apreciação**
- **Interesse**
- **Auto-motivação**
- **Boa interacção**
- **Atitudes positivas**
- **Espírito de equipa**
- **Serve de inspiração aos outros**
- **Promove motivação**
- **Lidera pelo bom exemplo pessoal**
- **Tem boa aceitação pelos outros**

Ser inteligente e culto não é suficiente

Auto-conhecimento é essencial

Isto inclui: valores, emoções, níveis de energia, capacidades física e também intelectual.

Richard A. Easterburn

Liderança & Gestão de Equipas de Projectos

Gestor de Equipas de Projecto

- Focaliza muito mais nos objectivos que tem de alcançar do que nos processos que deverão ser mantidos
- Enfatiza os resultados

Gestor em relação às equipas de projecto

- O gestor deve pensar sobre a equipa do projecto a partir do momento em que começa a implementar as actividades
- O gestor depende de pessoas para fornecerem apoio gerencial, administrativo e técnico
- O desenvolvimento do espírito de equipa e partilha de um objectivo comum do projecto são pontos-chave para o gestor obter o melhor das pessoas que trabalham com ele

O Gestor de Projectos deve considerar:

- conceitos de tempo e de gestão de tarefas que são essenciais para assegurar que os membros da equipa do projecto serão capazes de realizar o trabalho que se espera deles
- métodos e técnicas de aprendizagem para gerir tempo e tarefas etc.
- princípios fundamentais que existem para assegurar a eficiência e eficácia de equipas de projectos

Características de equipas eficazes

1. *Gol ou meta comum.*

Construir uma equipa exige o estabelecimento de:

- um gol ou meta comum,
- objectivos claramente definidos, e
- o esboço dos diversos papéis e responsabilidades exigidas para executá-los

Características de equipas eficazes (cont.)

2. Interdependência e respeito mútuo reconhecidos pelos membros da equipa.

- É importante clarificar o que se espera de cada membro da equipa, com uma compreensão clara das actividades inter-relacionadas.
- Os papéis formais precisam de ser definidos nesta fase: funções, tarefas e responsabilidades individuais específicas.

Características de equipas eficazes (cont.)

3. *Um código de conduta comum*

para estabelecer algumas regras básicas para como as equipas trabalharão juntas.

Ex. envolve questões tais como a participação e horário de trabalho, políticas sobre fumar, assédio sexual, etc.

4. *Um sistema de recompensa*

que reconhece a contribuição dos seus membros

5. *A identidade, espírito e energia da equipa*

que devem ser sustentáveis através de uma liderança eficaz.

Líderes de Projectos

- **Líderes eficazes sustentam equipas eficazes**
 - Líderes competentes e sensíveis reconhecem os atributos e interesses de cada membro da equipa, ao mesmo tempo dão prioridade aos objectivos da equipa.
 - O líder de equipa deve também desenvolver um estilo de gestão que promova colaboração entre os membros da equipa.

Resumo

O Líder-Gestor de Projectos deve:

- definir responsabilidades claramente
- definir e comunicar as etapas do processo do projecto e o código de conduta
- delegar sempre que possível
- empoderar a equipa para ser responsável pelos resultados do projecto

Resumo

O Líder-Gestor de Projectos deve: (cont.)

- equilibrar o apoio com a direcção conforme for necessário
- empoderar a equipa – pelo próprio exemplo – para trabalhar com espírito de colaboração e apoio mútuo
- lidar com as pessoas que trabalham menos e com menor desempenho que levam a equipa a baixa produtividade e desapontamento

Resumo

O Líder-Gestor de Projectos deve: (cont.)

- estabelecer recompensas para os esforços da equipa
- desenhar o processo de planificação da equipa de uma forma que encoraja o trabalho de equipa

Principais habilidades para líderes de equipas

- Promover e apoiar visão partilhada
- Deixar vir à tona e testar modelos mentais
- Engajar em pensamentos sistêmicos

Habilidade:

1. Promover e apoiar visão partilhada

- Estar pessoalmente comprometido
- Inspirar, encorajar, criar e partilhar visões pessoais
- Comunicar e engajar em relacionamento com os beneficiários dos projectos
- Gerir visões como um processo em andamento
- Misturar visões
- Distinguir visões positivas das visões negativas

Habilidade:

Deixar vir à tona e testar modelos mentais

- Desafiar suposições ou hipóteses sem invocar auto-defesa
- Promover reflexão e perguntas
- Equilibrar perguntas e defesas
- Distinguir teorias em que o líder acredita das teorias em uso

Habilidade

Engajar em pensamentos sistêmicos

- Identificar componentes de um sistema e entender como eles se influenciam mutuamente

Ex. abordagem da cascata lógica

- Distinguir causa e efeito de uma relação
- Focalizar em áreas que promovam eficácia
- Evitar soluções superficiais para problemas

Como promover o desenvolvimento de Líderes?

Através da criação de uma *cultura* que promova aprendizagem e aplicação de habilidades de liderança - para transformar as instituições em organizações com programas contínuos de aprendizagem.

Muito obrigada!