

LIDER+

Programa de Gerenciamento Consciente

1. Apresentação/Justificativa

O exercício de cargos de gestão envolve desafios que extrapolam as atribuições técnicas e administrativas. Lidar com pessoas, mediar conflitos, reconhecer potencialidades e promover um ambiente de trabalho saudável requer sensibilidade, escuta e autoconhecimento. Partindo da compreensão de que a qualidade das relações de trabalho está diretamente relacionada ao bem-estar das equipes e à efetividade institucional, o *LIDER+*: *Programa de Gerenciamento Consciente* propõe-se a contribuir para o desenvolvimento pessoal dos servidores que exercem funções de liderança no IFPE.

2. Objetivo geral

Favorecer o desenvolvimento de competências relacionais, comunicacionais e emocionais dos gestores do IFPE, promovendo maior consciência sobre o papel da liderança e sua relação com as equipes de trabalho.

3. Objetivos específicos

- Compreender o contexto de atuação e os desafios vivenciados pelos gestores em suas equipes;
- Estimular a reflexão sobre o próprio estilo de gestão, pontos fortes e aspectos a desenvolver;
- Identificação de habilidades e competências com gaps de conhecimentos;
- Incentivar o autoconhecimento e a consciência emocional como fundamentos da liderança humanizada;
- Apoiar a elaboração de estratégias de melhoria das relações interpessoais e do clima organizacional;
- Orientar técnicas socioemocionais voltadas à liderança humanizada e à gestão de pessoas.

4. Público-alvo

Na etapa inicial de implementação, o programa será destinado à pró-reitores, diretores sistêmicos e diretores gerais. As demais funções de liderança (chefias de departamento, coordenações, diretorias e outras posições de gestão) serão contempladas nas fases seguintes do cronograma.

5. Metodologia

O programa será desenvolvido em dois a três encontros individuais com cada gestor, previamente agendados, com duração média de 45 minutos a 1 hora. A definição do número de encontros considera o ritmo de cada processo, de modo a assegurar um espaço adequado para diagnóstico, reflexão e planejamento. Os encontros poderão ocorrer presencialmente ou por videoconferência. Após a conclusão dessa etapa inicial, será realizado um encontro de acompanhamento aproximadamente quatro meses depois, com o objetivo de avaliar as mudanças implementadas, identificar avanços, dificuldades e necessidades de continuidade no desenvolvimento das práticas de liderança.

Encontro 1: Autoconhecimento, relação com o trabalho e regulação emocional

Objetivo: Compreender a trajetória pessoal do gestor, sua relação com o trabalho e os impactos emocionais associados ao papel de liderança, abordando elementos da história de vida, expectativas, rotinas e formas de lidar com demandas e pressões.

Conteúdos abordados:

- Trajetória pessoal, relação com o trabalho e impactos emocionais associados ao papel de liderança;
- Rotina de trabalho e condições que favorecem ou dificultam a gestão da equipe;
- Modos de reagir às demandas e desafios do cotidiano.

Encontros 2 e/ou 3: Diagnóstico da prática de gestão, do contexto de trabalho e das relações com a equipe

Objetivo: Realizar um mapeamento estruturado do contexto de atuação do gestor, analisando a equipe, os desafios institucionais, os conflitos existentes e as demandas específicas da função.

Conteúdos abordados:

- Estrutura e funcionamento da equipe, fluxo de trabalho e desafios atuais;
- Identificação de situações críticas que impactam a gestão da equipe e o clima organizacional;
- Construção compartilhada de estratégias iniciais para enfrentar os desafios identificados;
- Autoavaliação do gestor quanto às aprendizagens do processo.

Relatório devolutivo ao gestor

Após os encontros iniciais, cada gestor receberá um relato sintético, contendo:

- Principais competências identificadas e aspectos a desenvolver;
- Recomendações práticas e estratégias para a gestão da equipe;

O relatório será encaminhado ao gestor posteriormente, por e-mail, respeitando a natureza sigilosa das informações discutidas.

Encontro de acompanhamento (após quatro meses)

Será realizado um encontro adicional aproximadamente quatro meses após a finalização dos atendimentos iniciais, com o objetivo de acompanhar a implementação das estratégias construídas, identificar mudanças percebidas no cotidiano de trabalho e revisar eventuais desafios ainda presentes. Nesse momento, serão discutidos avanços, pontos de atenção e possíveis ajustes no plano de desenvolvimento, fortalecendo a continuidade do processo de liderança consciente.

6. Resultados esperados

- Ampliação da consciência dos gestores sobre suas práticas e impactos na equipe;
- Desenvolvimento de habilidades de comunicação, escuta e regulação emocional;
- Melhoria das relações interpessoais e do clima organizacional;
- Estímulo ao autoconhecimento e à autoconsciência voltada a uma liderança humanizada;
- Fortalecimento da cultura de cuidado e desenvolvimento de pessoas no IFPE.