

**Quer gerar resultados na sua
transformação ?
Faça coach das pessoas e não
somente dos problemas!**

Dieine e Vladson - TDC 2021

Dieine da Silva, casada, (idade não revelada), filha de 11 anos, gatos de 4 anos e 2,5 anos.

Sou formada em TI, pós-graduada em qualidade de software, gestão por processos de negócio e segurança da informação. Sou CSM, KMP I e II trabalho com agilidade há mais de 10 anos ;). Sou Agile Coach na RDStation.

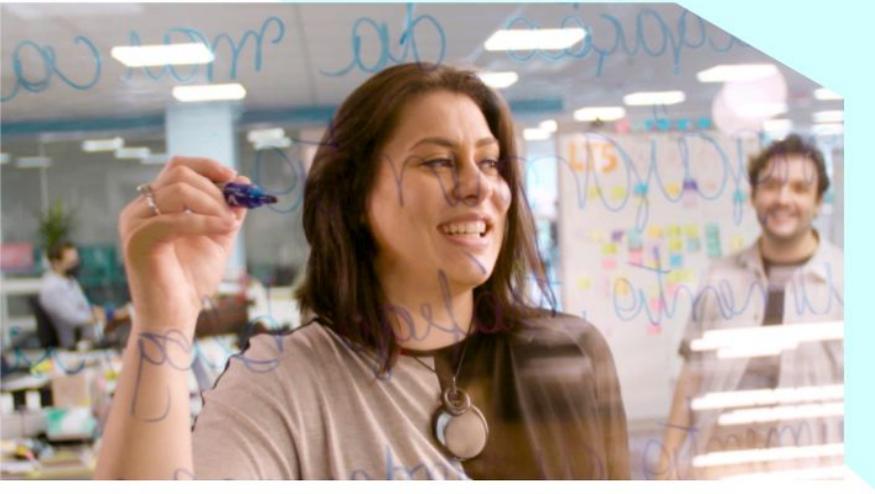
Padeira nas horas vagas, atualmente gostando muito de praticar boxe, gosto de mudanças e adaptações, e levo a agilidade como meta de vida.



Vladson Freire, Agile Coach, Pai, Marido e Programador.



Buscamos Resultados. Somos Digitais.
Mas agora nos tornamos a RD Station.



**Empoderamos os
heróis, heroínas e
scale-ups que fazem
a economia crescer**

Mudamos muitas coisas, não dá pra negar. Mas era preciso!
Evoluímos para que você possa evoluir ainda mais.

O que nos
motivou a
estudar sobre
este assunto?



 **coachdefracassos**
Fortaleza, Brazil

 **coachdefracassos** Calma, relaxa que a tendência é piorar. O Otimismo é a ilusão do desinformado. Você é desinformado e ignorante por natureza. A vida vai te preparar diversas decepções, mas nenhuma é maior do que você. Fique tranquilo, se hoje está ruim amanhã certamente vai piorar. Não adianta lutar, esperar ou se estrebuchar. Não adianta ficar em desespero, aceita que dói menos e aprende a conviver com o sofrimento. A dor, a frustração, a decepção são excelentes professores, mas você insiste em ficar repetindo os mesmo erros sempre. Você não tem culpa, é da sua natureza. Essa retardo mental causado pelos sonhos da prosperidade ou de sucesso irreal. Essa

 Curtido por rebkma e outras 16.548 pessoas

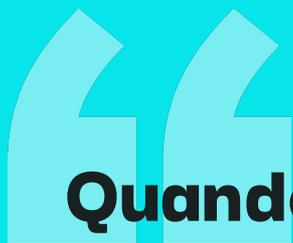
28 DE AGOSTO DE 2020

 Adicione um comentário... [Publicar](#)

O que nos motivou a estudar sobre este assunto?

- Não estávamos sentindo que o nosso trabalho gerava um resultado duradouro;
- Entendemos que muitas vezes geramos dependências das pessoas conosco;
- Atingimos resultados, mas não vimos as pessoas evoluírem para mantê-lo;
- Resistência à mudança.

Qual a importância do Coaching para um agile coach?



Quando questionamos o que sabemos, estamos abertos para aprender. Nós simplesmente não fazemos isso bem quando deixamos para descobrir as coisas por conta própria.

Marcia Reynolds



**Maioria das vezes somos
Coaches empurrados
e não puxados.**



**Coaching é formar parceria
com clientes em um processo
criativo e instigante que os
inspira a maximizar seu
potencial pessoal e
profissional**

Marcia Reynolds



"Lembre-se de ouvir sem apego ao resultado. Apenas ouvir e reproduzir o que você os ouve dizer os ajudará a separar os fatos dos medos."

A

AWARENESS OF THE NEED FOR CHANGE

D

DESIRE TO SUPPORT THE CHANGE

K

KNOWLEDGE OF HOW TO CHANGE

A

ABILITY TO DEMONSTRATE SKILLS & BEHAVIORS

R

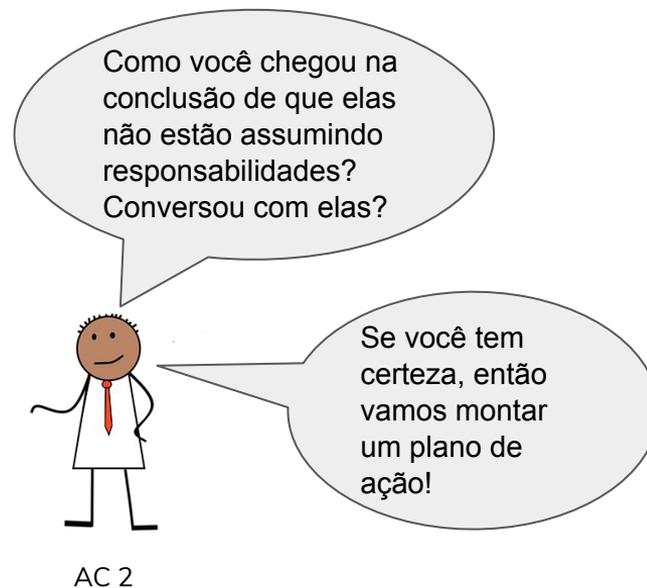
REINFORCEMENT TO MAKE THE CHANGE STICK



Por que focamos mais em resolver problemas do que na evolução das pessoas?

- Necessidade de alcançar o resultado que traçamos para a empresa e que nem sempre é compreendido pelas pessoas;
- Somos pessoas racionais que normalmente acabamos focando no resultado, métricas e processos;
- Por sermos expert em agilidade muitas vezes as pessoas nos procuram para validar uma solução.

Coach transacional



**Pode gerar
Resistência**

Coach Transformacional

Estou percebendo que as pessoas PO's estão se responsabilizando pouco sobre o produto! Pensei em mudar o papel delas para PM.



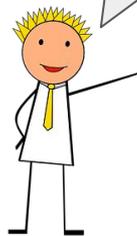
M 2



AC 2

Coach Transformacional

Estou percebendo que as pessoas PO's estão se responsabilizando pouco sobre o produto! Pensei em mudar o papel delas para PM.



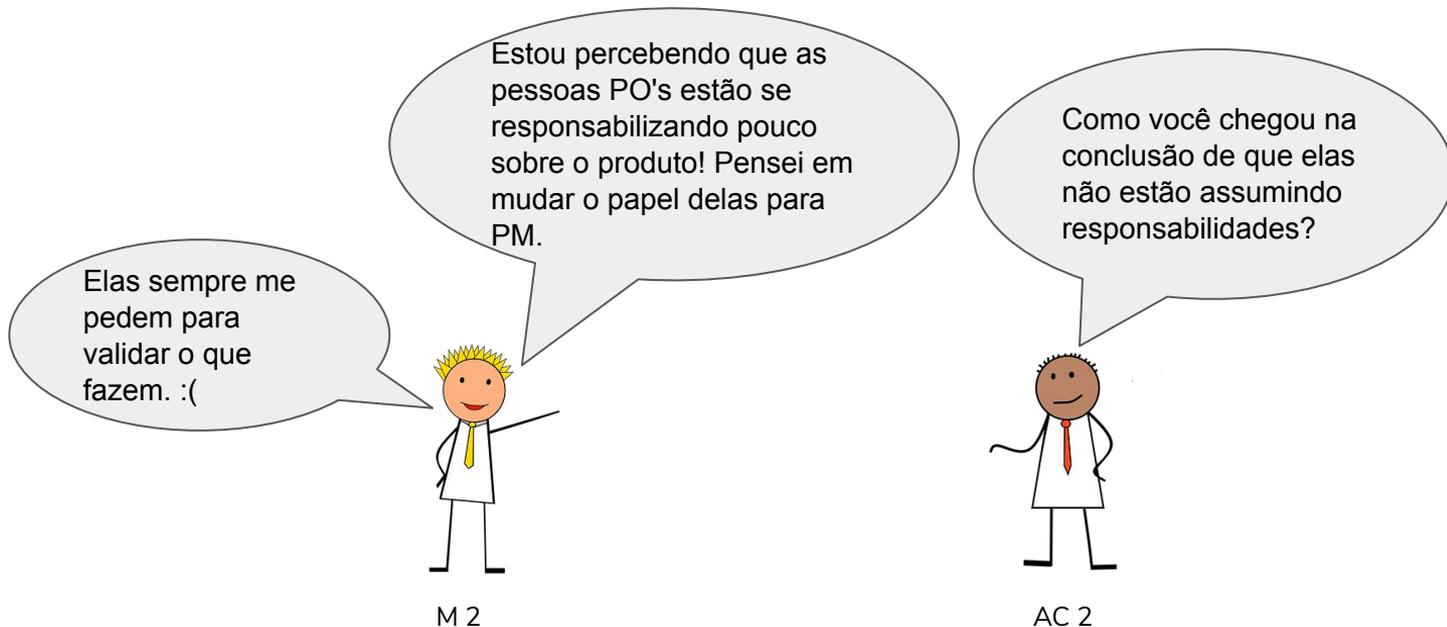
M 2

Como você chegou na conclusão de que elas não estão assumindo responsabilidades?

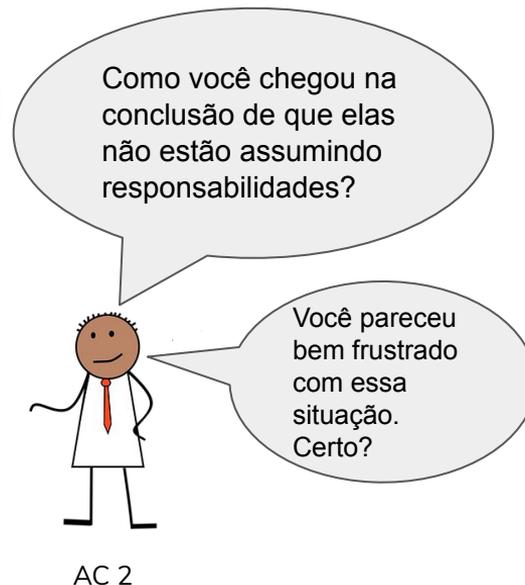
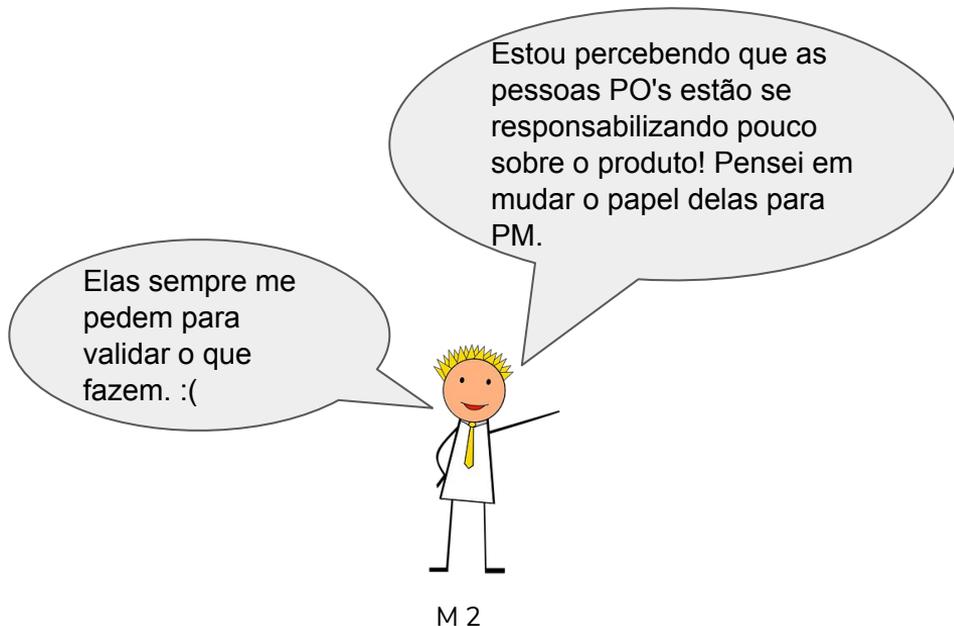


AC 2

Coach Transformacional



Coach Transformacional



Coach Transformacional



Elas sempre me pedem para validar o que fazem. :(

Estou percebendo que as pessoas PO's estão se responsabilizando pouco sobre o produto! Pensei em mudar o papel delas para PM.

Sim!

M 2

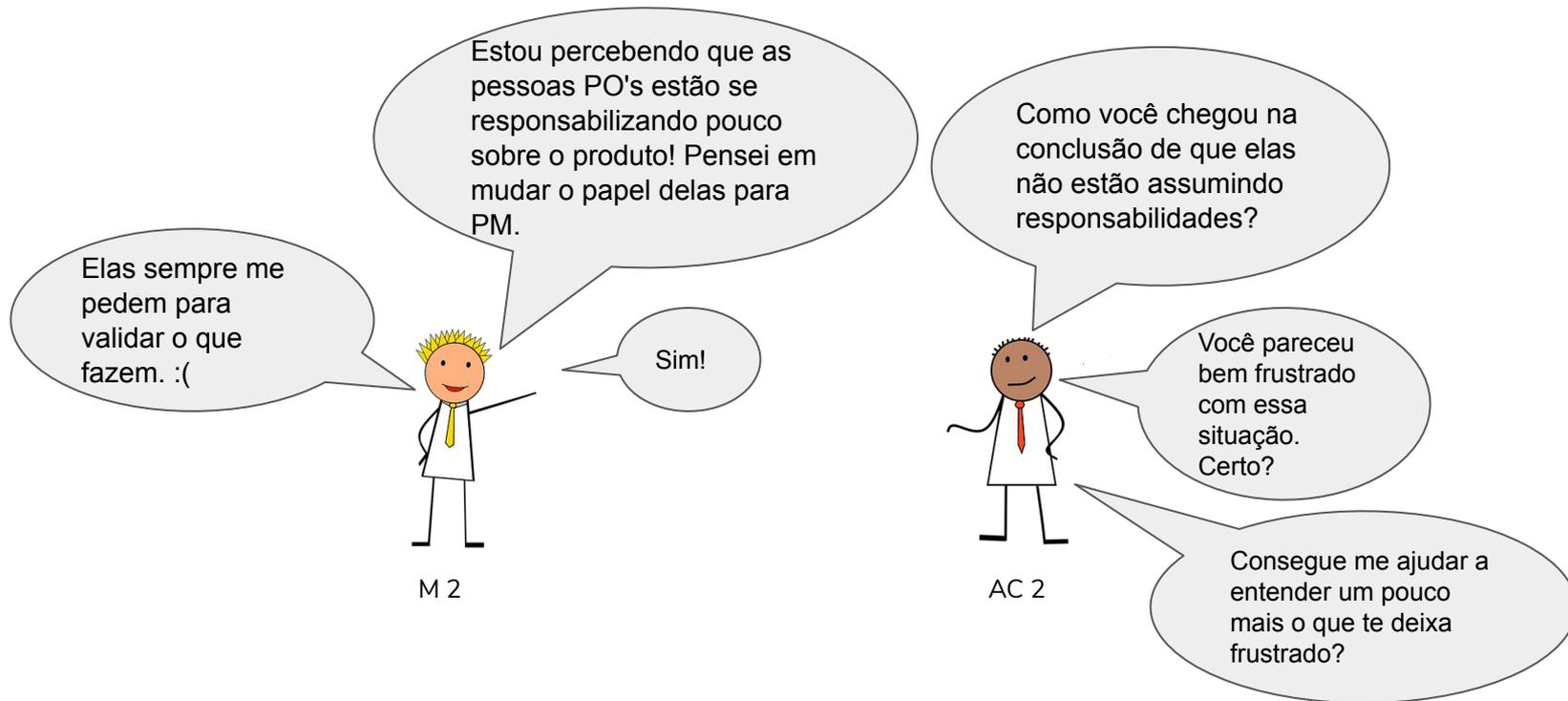


Como você chegou na conclusão de que elas não estão assumindo responsabilidades?

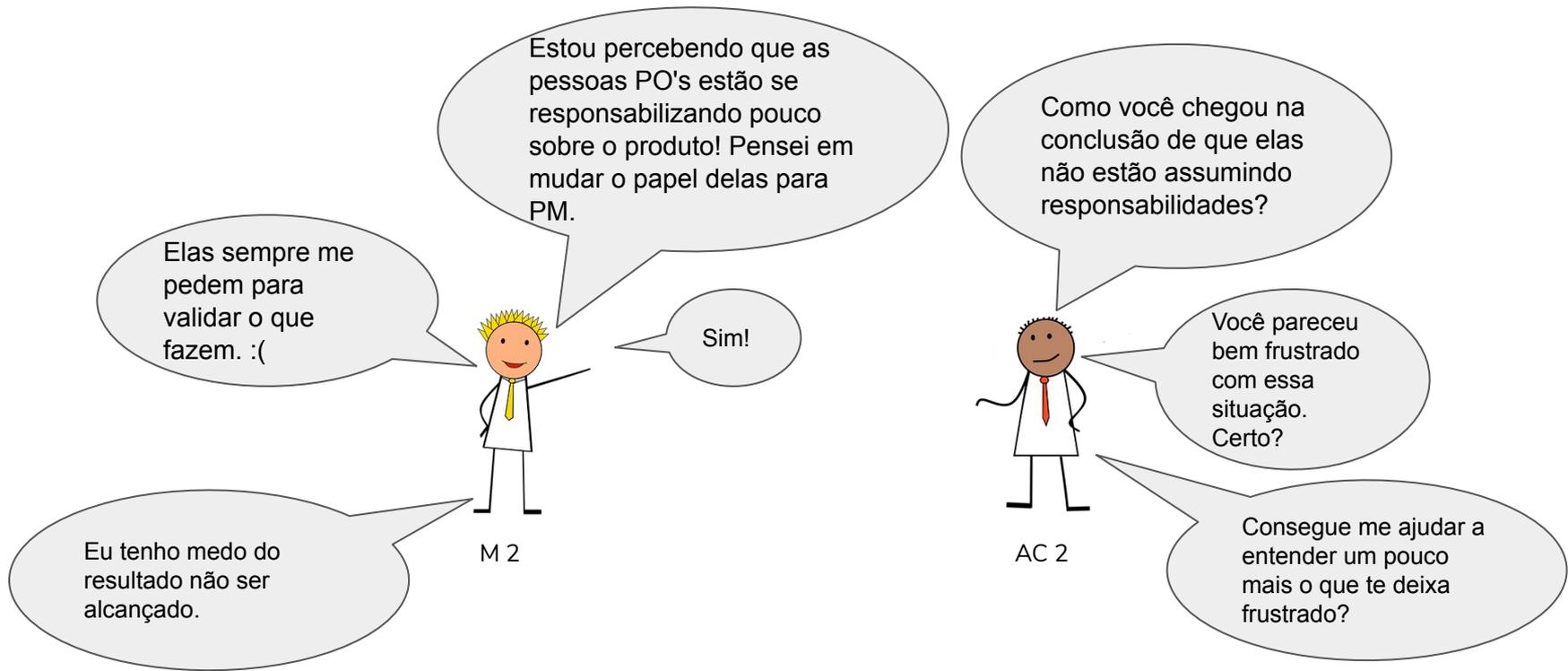
Você pareceu bem frustrado com essa situação. Certo?

AC 2

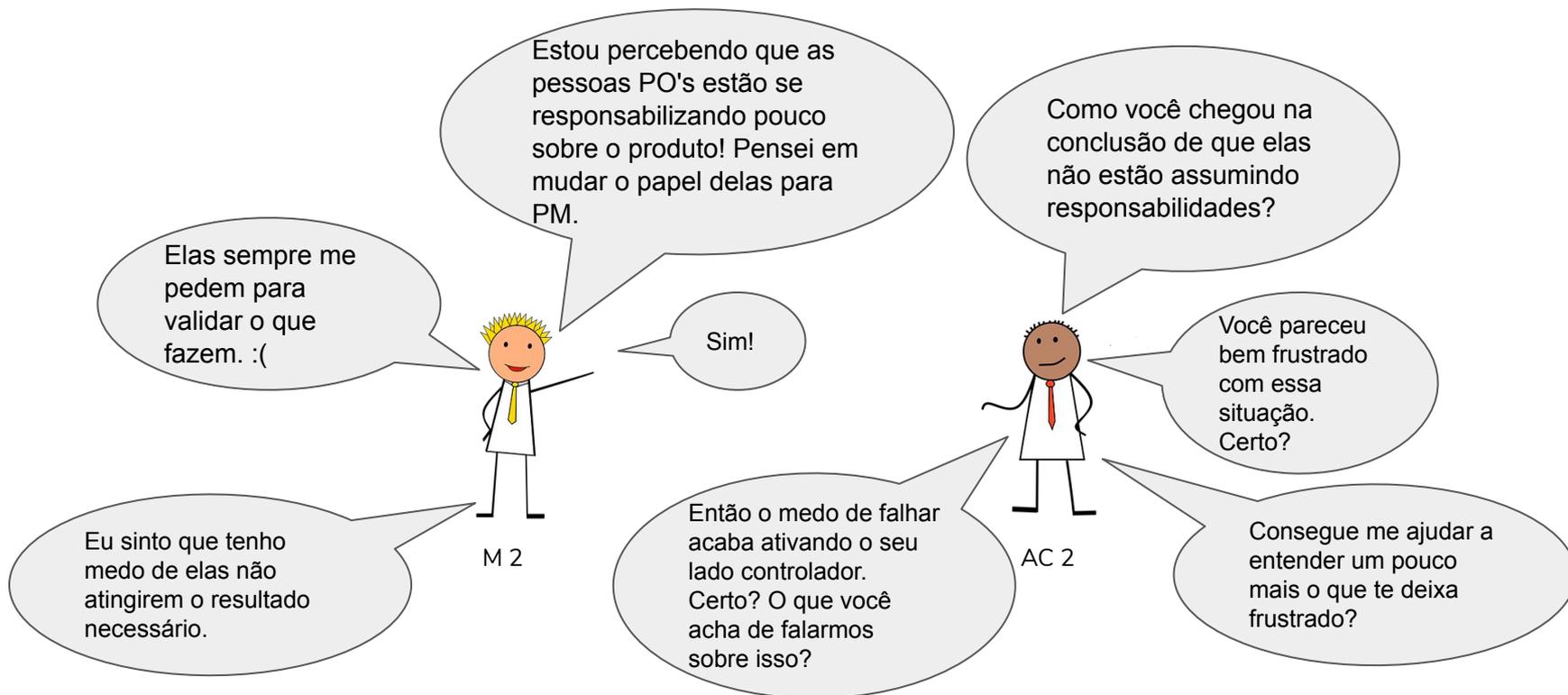
Coach Transformacional



Coach Transformacional

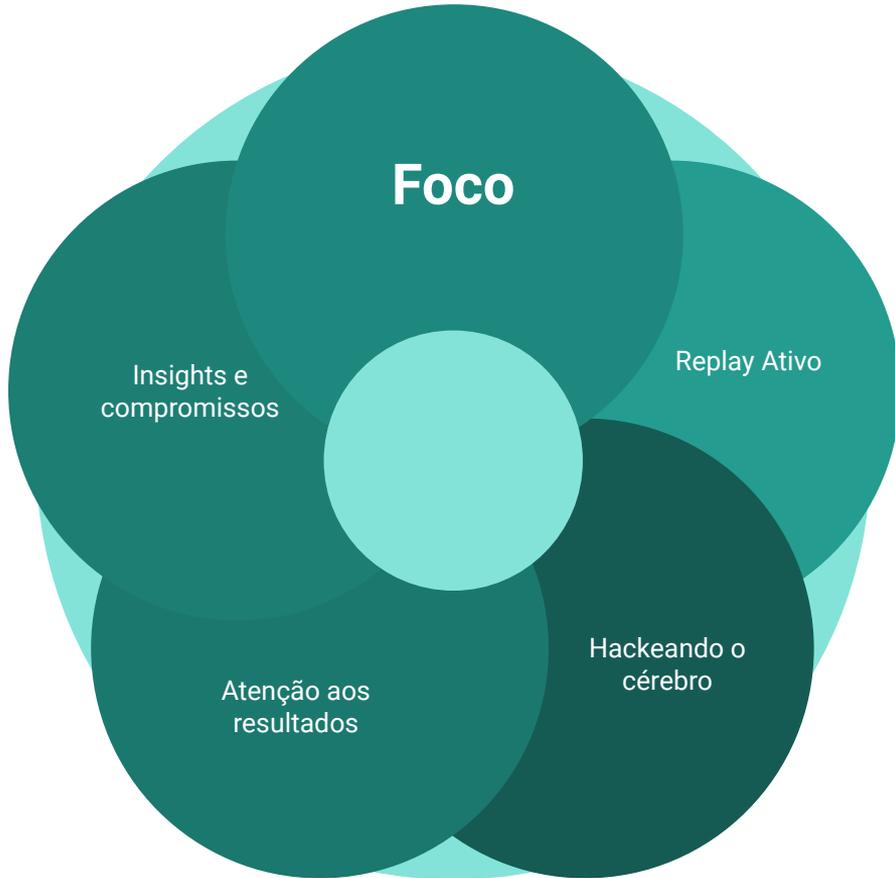


Coach Transformacional

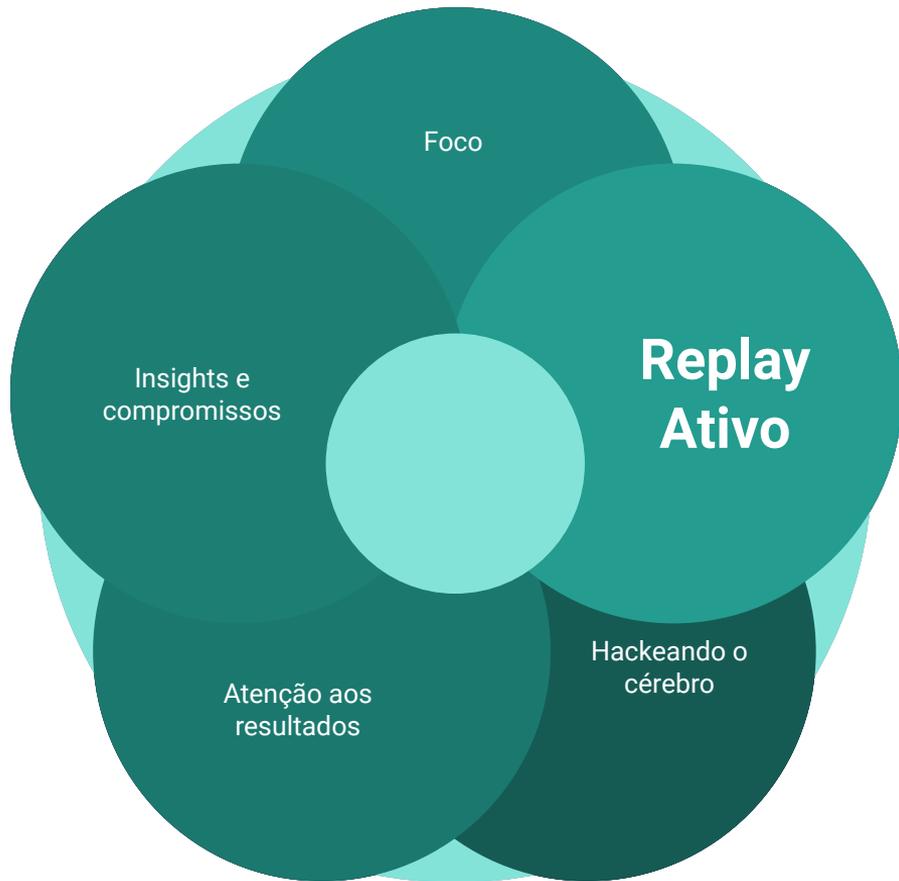


A investigação reflexiva inclui afirmações que sustentam um espelho de nossos pensamentos e crenças para provocar a evolução



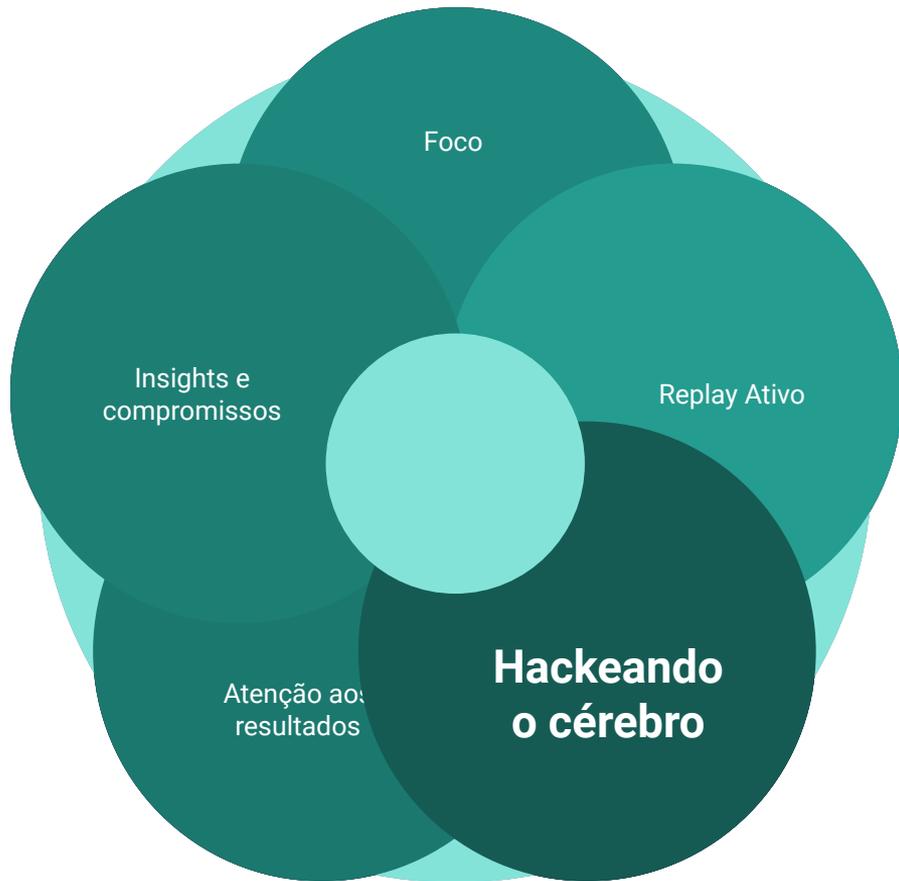


Focar na identificação de crenças através de opiniões e ações, e em medos e valores conflitantes que causam dissonância e confusão.



Reproduzir as palavras e expressões de seus clientes e, em seguida, fazer uma pergunta que surja de sua curiosidade efetivamente provoca uma autorreflexão.

Sumarizar pontos chaves e observar mudanças emocionais.



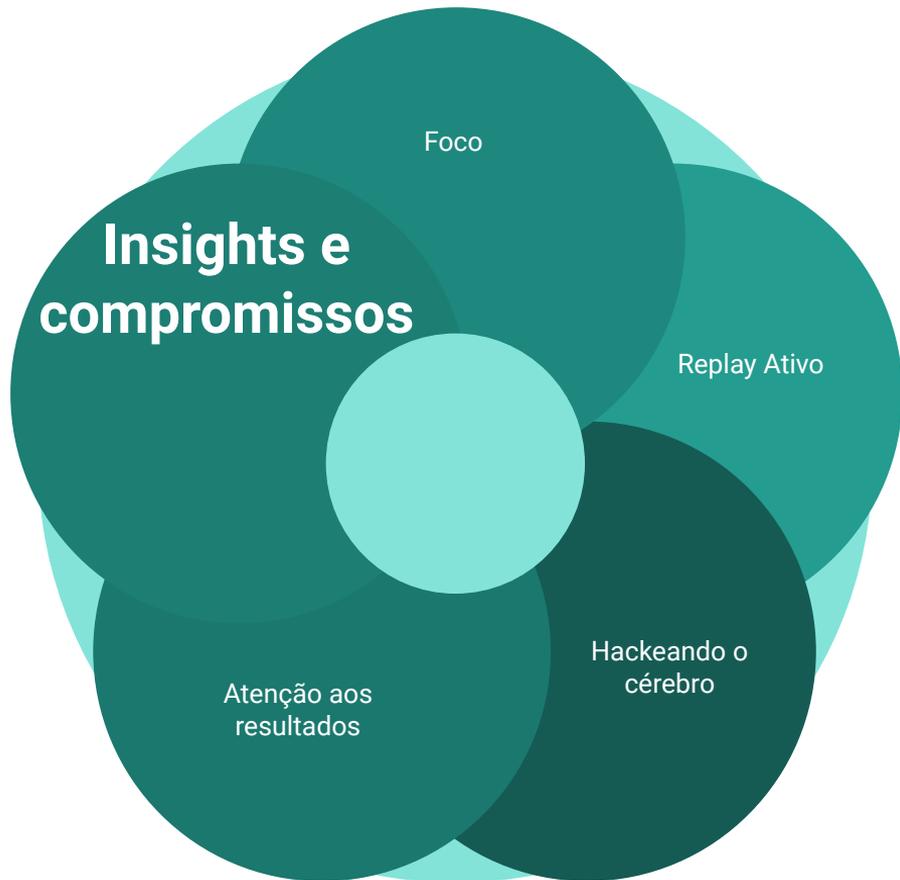
Quando você os treina para ver quais crenças e preconceitos não os atendem mais, a mudança de perspectiva pode ser transformadora.

Analise:

- Suas histórias
- Crenças e Suposições
- Preconceitos
- Contexto
- Necessidades sociais



Orientar a descrição de um cenário que gostariam de melhorar ou definir como uma medida de sucesso para que o coaching possa conduzir o progresso em seu desenvolvimento.



Sem encerrar a sessão de coaching com um compromisso verbalizado de ação, os clientes podem esquecer o que achavam que sabiam fazer após o término das sessões.

"Você precisa repetir isso alto para tornar isso real."

**Mas e quando eu
precisar introduzir um
tópico ou problema?**

DEVELOP **COMPETENCIES**



Grow Skills



Learning
Culture



Feedback

PROMOTE **AWARENESS**



Thinking



Goals



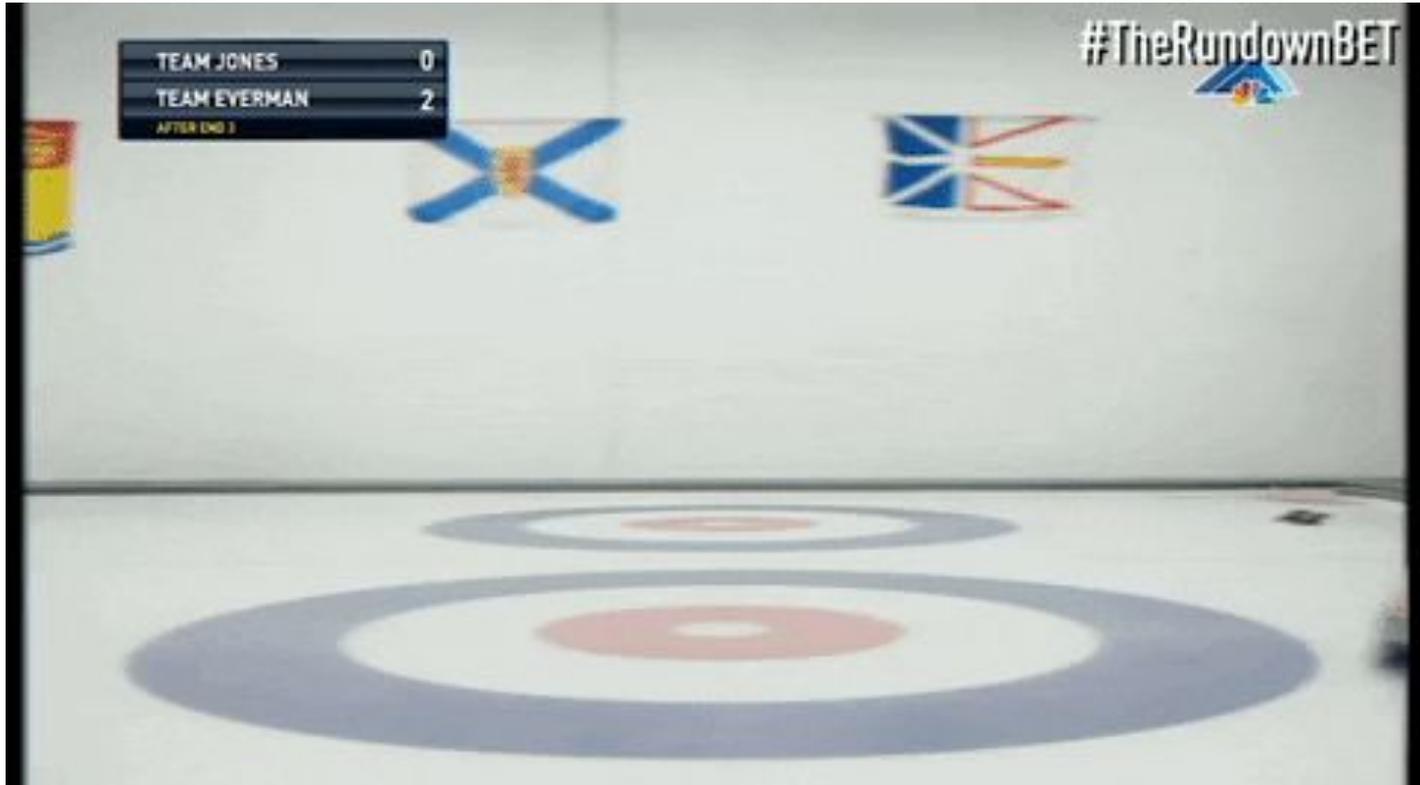
Behaviours



Problems



<https://media.giphy.com/media/PNfQmuJmjvFj0oHxiF/giphy.gif>



<https://media.giphy.com/media/3o7WIIbS1R1xNs8EIG/giphy.gif>

Situações reais

Esse papel tem que ser da TI!

Meu objetivo: Testar o novo modelo de org de produto engenharia;

Problema: Ao ver que um específico papel faria parte de uma chapter diferente da engenharia o manager travou;

Situação: Por estar focado em realizar o experimento eu não investi tempo em aprofundar o que causava a reação negativa dele e fiquei umas duas horas tentando convencê-lo de que a forma como ele fazia o trabalho estava ultrapassa.

Resultado: Ele se tornou um detrator da mudança e no final demorei mais tempo para reverter do que se tivesse investigado mais sobre como ele estava se sentindo e o que bloqueava.

Estou muito sobrecarregada por que tem muita coisa acontecendo ao mesmo tempo.

Narrativa apresentada: Estou me sentindo sobrecarregada porque estamos com muita coisa ao mesmo tempo. Meu WIP está alto!

Busca do real problema: Reflexão inquisitiva, foi quando ela comentou que tinha medo do time tomar alguma decisão ruim quando ela não estivesse.

Ação: Concordamos em focar em entender a causa do medo e no final, chegamos na conclusão de que ela não queria que demais pessoas julgassem que ela era ausente do time, principalmente quando perguntavam alguma coisa no canal do time no Slack. A final, estamos em casa né!

Resultado: Ter ajudado ela a reconhecer a real dor, a ajudou a criar uma forma de comunicar com o time quando ficaria distante para focar nas atividades que não os envolvia e criou momentos na agenda para olhar o slack, considerando que algo urgente chegaria via inbox.

Eu perdi o time!

Narrativa apresentada: Estou sentindo que perdi o time. Hoje na planning o time me fez um monte de perguntas que eu não soube responder.

Validação: Conforme ele ia falando, confirmava o que eu percebia sobre suas emoções e inseguranças até que chegamos na conclusão de que em sua jornada no papel de liderança ele não tinha atuado como tal e não estava preparado.

Situação: Por ter ficado sem pessoas de produto a pessoa acabou sendo um faz tudo e não teve o suporte do seu manager para se desenvolver na posição.

Resultado: Ele saiu da sessão com a tarefa de validar com o seu manager o que era esperado do papel dele e nas demais sessões iniciamos um processo de mentoria.

Dicas importantes

- Se prepare para os momentos de conversa, principalmente com pessoas que são resistentes ao processo de mudança;
- Se livre da necessidade de estar certo;
- Nunca deixe de acreditar na capacidade das pessoas em atingirem o seus resultados. Lembre-se, você trabalha com pessoas inteligentes e que chegaram até onde chegaram;
- Fique presente no momento com escuta ativa;
- Seja curioso sobre os dilemas da pessoa;
- Tente se livrar dos julgamentos;
- Seja parceiro dos líderes na busca dos objetivos dele.

MARCIA REYNOLDS
Author of *The Discomfort Zone*

COACH THE PERSON

NOT THE PROBLEM

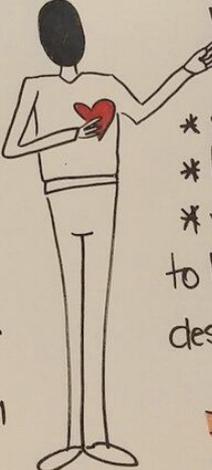
A Guide to Using
Reflective
Inquiry

"Marcia Reynolds does a heroic job of demystifying coaching as an everyday—yet life-changing—way of connecting."

—Michael Bungay Stanier, author of the WSJ bestseller *The Coaching Habit*



www.bloggermarin.net

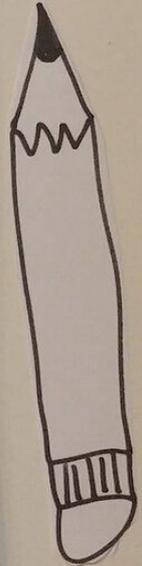


- * seen 
- * heard 
- * valued 

to have the
desire to GROW!



www.anammarin.net



Valeus!



 dieine@gmail.com

 [/dieine-silva](https://www.linkedin.com/in/dieine-silva)



 freirevladson@gmail.com

 [/vladsonfreire](https://www.linkedin.com/in/vladsonfreire)



THE
DEVELOPER'S
CONFERENCE



RD STATION



#Vagas