



GUIA METODOLÓGICO

E&D Knowledge Consulting, Lda.



E&D
Knowledge
Consulting



HANSE-PARLAMENT
Network for Small and Medium Enterprises

PROJETO Nº: 2020-1-RO01-KA204-079799

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

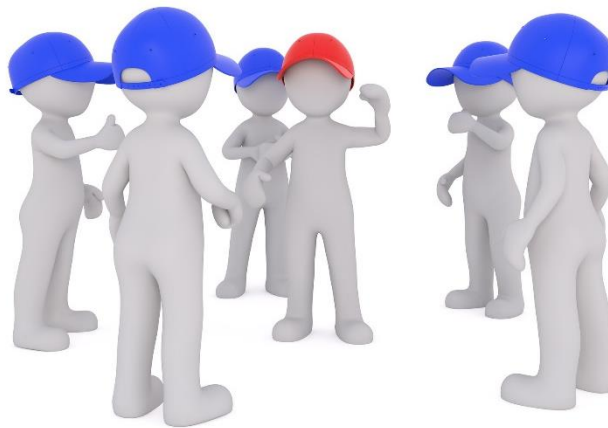
Índice

<i>Guia metodológico WINN</i>	2
1. <i>Objetivos do Projeto WINN e da sua metodologia</i>	2
2. <i>Hábitos e o quadro de referência de exercícios WINN</i>	4
3. <i>Abordagem WINN</i>	6
4. <i>Como posso utilizar a aplicação WINN enquanto educador?</i>	8
5. <i>Annexes</i>	10
<i>WINN Customisation Tool Methodological Guide</i>	10
5.1. <i>Rationale and development of the WINN customisation tool.</i>	10
5.2. <i>The WINN customisation tool</i>	12
5.3. <i>How do I use the WINN customisation tool</i>	Erro! Marcador não definido.

Guia metodológico WINN

1. Objetivos do Projeto WINN e da sua metodologia

Atualmente, a competitividade das empresas encontra-se fortemente dependente da sua capacidade de inovação. Em especial, as PME's em indústrias não-tecnológicas têm dificuldade em estabelecer uma capacidade de inovação e fomentar uma cultura de inovação. Nas PME's, a inovação e os próprios processos inovativos estão fortemente dependentes do empreendedor¹. É o papel do líder estabelecer e cultivar um ambiente de trabalho que abarque o pensamento pouco ortodoxo e a sua aplicação dentro de uma cultura altamente inclusiva que agrupe os seus colaboradores (independentemente das suas funções) para contribuir para a inovação. Esta cultura é necessária para competir com sucesso em mercados definidos pela rápida mudança, independentemente da indústria. Logo, para competir com sucesso no mercado moderno, os líderes de PME's devem compreender a relevância da inovação inclusiva e ser capazes de cultivar um ambiente dentro das suas organizações em prol da inovação. Abraçar a inovação de forma eficaz enquanto valor e atividade dentro de uma organização está dependente de comportamentos diários - Como é que as pessoas interagem? O que fazem quando alguém aparece com novas ideias? Como reagem a erros, falhas ou sucessos, deles próprios ou de outros? Os seus comportamentos se alteram quando os líderes estão perto? Etc.

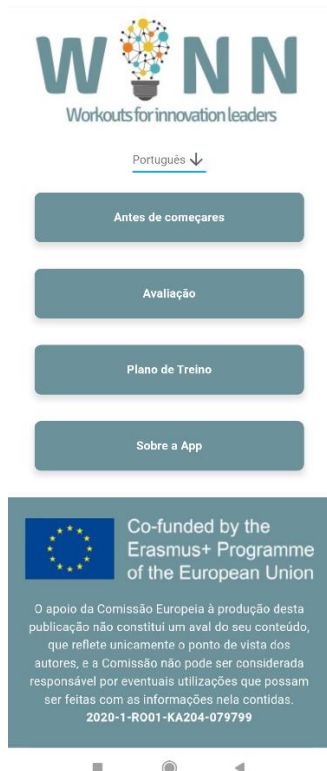


Fonte: Pixabay.com

Neste âmbito, é a função do líder assegurar que as pessoas sentem segurança em se envolverem na inovação, sendo que isso requer correr riscos, expor-se e sair da zona de conforto. Os objetivos dos líderes inovadores incluem, entre outros, possibilitar que a equipa solucione problemas (em vez de microgerir), assegurar que não existem critérios duplos dependendo da hierarquia, sexo, departamento, etc., motivar a colaboração e ativar os recursos de conhecimento de todos os

¹ Zucchella, A. & Siano A. (2014), Internationalization and Innovation as Resources for SME Growth in Foreign Markets, *International Studies of Management & Organization*, 44:1, 21-41

colaboradores. Apesar da comum associação de líderes inovativos enquanto génios inspiradores brilhantes, a liderança para a inovação consiste em construir segurança, colisões, uma sensação de pertença e direção. Líderes pro-inovadores trabalham enquanto promotores e nutrem o potencial das suas equipas, proporcionando as ferramentas certas². Isto requer uma mentalidade apropriada, autenticidade e um profundo conhecimento da sua equipa e reconhecimento do valor dos seus colaboradores, ultrapassando preconceitos pessoais e organizacionais e outros ajustamentos cognitivos e comportamentais. Logo, preparar líderes para introduzirem e fomentarem inovação inclusiva, o projeto WINN oferece um programa único de desenvolvimento de capacidade pessoal que procura ajudar líderes a estarem mais bem preparados para construir ambientes e organizações inovadoras. A metodologia WINN e as ferramentas desenvolvidas para tal têm o propósito de ajudar gestores de PME's a ajustar os seus comportamentos e crenças cruciais para a cultura de inovação inclusiva. Para este efeito, o projeto visa especificamente definir hábitos/rotinas orientados para a mudança (IO1 – metodologia de personalização WINN) e mecanismos específicos para tal (IO2/IO3 – Exercícios e *Toolkit* WINN). Para obter os objetivos gerais, a Metodologia de Exercícios WINN tem sido desenvolvida com uma forte integração dos exercícios com ferramentas de apoio (IO3) e da Metodologia de Personalização (IO1) em mente, tendo em conta os requisitos específicos da aplicação móvel enquanto forma de entrega para os utilizadores alvo.



Neste documento, iremos ajudá-lo(a) a compreender a metodologia por detrás dos exercícios WINN e da aplicação móvel. Isto irá ajudá-lo(a) enquanto educador(a) de adultos ou agente de suporte a PME's e/ou ao empreendedorismo para perceber como pode usar os resultados do Projeto WINN na sua profissão ou adaptar a abordagem WINN ao seu trabalho.

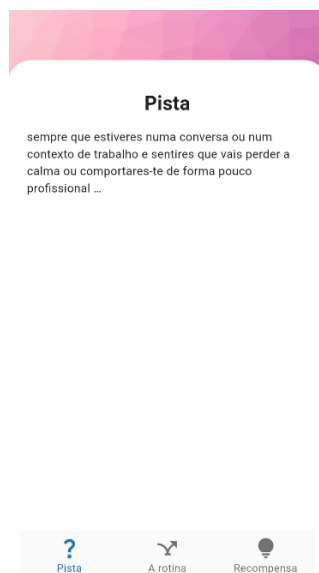
² Coyle, D. (2019), *The Culture Code: The Secrets of Highly Successful Groups*, Cornerstone, London, United Kingdom

2. Hábitos e o quadro de referência de exercícios WINN

Enquanto a lógica dita que as nossas decisões diárias devem ser tomadas com base na análise de diferentes fatores e informação disponível, na realidade mais de 40% das nossas ações diárias não são realmente decisões, mas hábitos³. Os hábitos podem ser negativos, mas também positivos. Emergem enquanto o nosso cérebro procura constantemente formas de nos permitir deixar de pensar sobre comportamentos básicos e poupar o esforço de forma a maximizar a nossa capacidade de processar tarefas mais complexas. *Hábitos são as escolhas que todos nós deliberadamente tomamos em algum ponto e que depois deixamos de pensar sobre, mas continuamos a fazê-lo, frequentemente todos os dias*⁴. Acertar nos hábitos, em alinhamento com objetivos específicos, pode levar a ganhos de eficiência relevantes aos níveis individual e organizacional. No entanto, para criar ou mudá-los, é necessário um mecanismo específico correspondente à forma como estão desenvolvidos.

Os hábitos são uma forma do cérebro lidar com a incerteza. Quando esta ocorre na nossa vida, o cérebro procura por sinais familiares para decidir o que deve ser feito em resposta às circunstâncias em questão. Este procura por algo – uma dica/ um gatilho que irá sugerir que padrão de comportamento ou reação aplica às circunstâncias. Logo, o desenvolvimento de hábitos é normalmente baseado num ciclo focado em 3 elementos específicos⁵:

1. Uma deixa – um gatilho desenhado para dizer ao seu cérebro que está na altura de implementar uma reação/procedimento/rotina específica.




2. A rotina/reação – reação/resposta automática à deixa, que pode ser física, como também emocional ou mental.

³ Duhigg, Ch. (2019), *The Power of Habit: Why We Do What We Do in Life and Business.*, Random House USA Inc.

⁴ Ibidem.

⁵ Ibidem.




A rotina

- Assume o controlo das tuas vulnerabilidades, observa quando o nível das tuas emoções forem ao rubro e não permitas uma explosão, isto é, se estiveres a ter uma reunião ou conversa difícil e não estiveres na mesma página e a situação aquecer, e sentires que vais perder o controlo sobre as tuas emoções recua e diz "Estou de mau humor e não consigo lidar com isto agora, podemos tentar resolver isto amanhã". Ou "Desculpe, tive um dia muito mau e não consigo avaliar objetivamente o problema, podemos tentar de novo.."
- Partilha as tuas emoções negativas para assumir o controlo sobre elas e mostrar aos teus funcionários/colegas que é como qualquer ser humano vulnerável, mas disposto a reconhecer as emoções para minimizar o seu impacto negativo nas reações e decisões,
- Este é um tipo de conversa que na realidade não acontece frequentemente nas organizações, mas ao mostrar às pessoas que se pode ser emocionalmente vulnerável dá aos outros a permissão para serem também vulneráveis e ajuda a ganhar respeito e confiança.

? Pista A rotina Recompensa

3. A recompensa – um marco distinto, que permite ao cérebro notificar que o ciclo do hábito acabou e está na altura de sair do modo automático, mas também irá proporcionar ao seu cérebro informação se o ciclo em específico vale a pena ser recordado. A recompensa pode ser física, psicológica ou emocional. Mas esta precisa de ser claramente definida, associada com a rotina específica e relevante para o indivíduo.



Recompensa

- Estar aberto(a) em relação à vulnerabilidade pode trazer-te satisfação apenas por ultrapassares a resistência de pareceres fraco(a) e mostrares maturidade e abertura aos teus funcionários,
- Ajudará os teus funcionários a estarem mais confortáveis com as suas próprias vulnerabilidades,
- Irá ajudar-te a construir um ambiente de trabalho mais amigável e de mente aberta, apoiando os esforços de inovação.

? Pista A rotina Recompensa

O hábito irá ser criado ao longo do tempo enquanto resultado da repetição que irá criar antecipação do marco final ('a recompensa') no nosso cérebro. Tais ciclos de hábito encontram-se presentes de múltiplas formas na nossa vida quotidiana.

E.g. 1. Uma deixa – o(a) seu(sua) colega espirra, 2. A rotina/reação – você diz "saúde", 3. A recompensa - o(a) seu(sua) colega agradece-lhe ou/e sorri para si (recompensa social).

Depois de um hábito ser estabelecido, o nosso cérebro automaticamente antecipa a 'alegria'/sentimento positivo associado à recompensa, levando ao anseio específico por este

sentimento, assim que a deixa específica apareça. É por isso que os hábitos são tão poderosos, mas também porque o estabelecimento e consistência em relação à ocorrência da ‘recompensa’ é essencial para a criação do hábito.

Enquanto os hábitos, sejam maus ou bons, uma vez estabelecidos não possam ser totalmente erradicados, maus hábitos podem ser substituídos por bons. Mudar um mau hábito é mais fácil de implementar se existe algo familiar no início e no fim. Daí, se procura substituir um hábito existente por um outro melhor, em vez de criar um novo hábito complementar a outros, esse processo pode ser baseado em mudar a resposta ao gatilho, em vez de se basear no esforço de redesenhar o ciclo do hábito global.

Em termos práticos, se procuramos redesenhar um hábito, a abordagem mais desejada deverá:

- Usar a mesma deixa/gatilho do hábito que em que queremos sobrescrever ou ajustar,
- Proporcionar a mesma recompensa, mas
- Mudar a rotina/reação.

3. Abordagem WINN

Tendo em consideração o específico objetivo WINN de acionar a mudança cognitiva e comportamental entre empreendedores e gestores de PMEs que possam melhorar a sua eficácia em fomentar inovação nas suas organizações, a metodologia WINN procura iniciar a mudança sustentável no comportamento dos participantes. Visa fazê-lo, oferecendo orientação ao desenvolvimento de hábitos saudáveis relevantes ao âmbito da inovação, quer isso signifique iniciar comportamentos relevantes que irão ajudar a tornar membros de equipa sob gerência a se sentirem interessados em contribuir para a inovação e se sentirem seguros ao fazê-lo, ou ultrapassando um mau hábito que possa tornar o ambiente de trabalho hostil à colaboração e inovação.

De forma a selecionar áreas chave que devam ser adereçadas, a equipa WINN primeiro conduziu a análise de necessidades e o estado da arte para identificar possíveis escolhas, seguido de pesquisa de campo com especialistas para obter aconselhamento especializado e uma perspetiva local em relação às conclusões da investigação (para mais detalhes, veja a ferramenta Metodologia de Personalização WINN). Nomeadamente, após a investigação WINN, 6 áreas comportamentais e cognitivas em específico, críticas para a efetiva liderança para a inovação, foram selecionadas, enquanto o foco do WINN:

1. Mentalidade de inovação,
2. Inteligência emocional e empatia,
3. Estilo de liderança,
4. Comportamentos colaborativos,
5. Pensamento crítico,
6. Ultrapassar preconceitos nos processos de tomada de decisão.

Em cada uma das áreas, a oportunidade de trabalhar em 12 práticas relacionadas com comportamentos/habilidades chave para a cultura de apoio à inovação tem sido oferecida aos utilizadores. Cada rotina/prática segue a lógica deixa – rotina – recompensa.

1. Deixa – definir quando, em que circunstâncias, com que frequência ou quaisquer outras circunstâncias, em que um ciclo de hábito deva ser estabelecido.

As deixas são resultantes de um número de fatores diversificados:

- a. Localização - Onde? (i.e. sentar-se à sua secretária)
 - b. Tempo – Quando? (i.e. às 11, 1 hora depois do almoço ou antes de iniciar o seu computador)
 - c. Estado Emocional – Qual o seu estado emocional? (i.e. quando sente que perdeu interesse/fica aborrecido(a))
 - d. Outras Pessoas – Quem mais está por perto? (i.e. quando encontra o seu colega de equipa no corredor ou quando está entre os membros da sua administração...)
 - e. Imediatamente antes da ação – Que ação precede a rotina? (i.e. depois de abrir um email/depois da apresentação dos seus colegas...)
2. A rotina – definir o que devia acontecer, o que a pessoa deveria fazer, como deve a pessoa comportar-se.
 3. A(s) recompense(s) – um benefício claramente definido que possa ser relevante para motivar o utilizador a envolver-se repetidamente na rotina. Diferentes tipos de recompensa são propostos dentro dos exercícios WINN. Pode ser uma recompensa física, psicológica ou emocional que irá estar especificamente associada a esta rotina em particular.

Pode tomar a forma de uma simples recompensa emocional, i.e. orgulho da melhoria, satisfação por um trabalho bem feito ou uma psicológica, como paz de espírito após lidar com uma questão ou um alívio de tensão após lidar com um conflito; uma recompensa social, i.e. melhor relação com um colega/colaborador, um sorriso ou permitir a si próprio(a) uma pausa para conversar com um(a) amigo(a) após um trabalho bem feito; uma auto-recompensa, i.e. uma caminhada curta para uma mudança de cenário, uma pausa para ler um jornal favorito ou ver um blog favorito, café ou outro prazer ou pode ser tão simples como um marco numa lista de verificação.

Enquanto diferentes pessoas podem reagir a diferentes recompensas, uma variedade de recompensas tem sido proposta para ser testada pelo utilizador e selecionada em cada fase de experimentação individual. Enquanto pessoa de apoio ao envolvimento dos utilizadores finais no uso efetivo da aplicação WINN, é relevante explicar aos seus agentes de interesse que as recompensas podem ser ajustadas individualmente a cada pessoa e que aquelas oferecidas dentro das opções de solução WINN são apenas algumas possibilidades. O ciclo de hábito irá ser eficiente apenas se o cérebro do utilizador considerar a recompensa suficientemente relevante para lembrar o ciclo para o futuro.

Cada uma das 60 práticas compostas por deixa-rotina-recompensa é completada com uma curta leitura que irá ajudar o utilizador a perceber melhor o que ele/ela deve fazer e com um curto quiz que irá ajudar o utilizador a verificar se compreende corretamente o que e como isso deve ser feito. Tal combinação de prática e *toolkit* correspondente a uma rotina específica tem sido nomeada dentro da abordagem WINN como um exercício, de forma a sublinhar a necessidade do utilizador o aplicar regularmente na sua atividade profissional para alcançar um efeito realista. Adicionalmente, em exercícios selecionados, o utilizador irá encontrar um vídeo instrucional de forma a ajudar com o seu progresso.

Com o total de 72 exercícios, o programa WINN oferece uma abordagem de desenvolvimento a longo termo, que pode ser ajustada às necessidades e preferências individuais de cada utilizador. A aplicação móvel oferece a oportunidade de avaliar necessidades individuais e seguir um conjunto de exercícios automaticamente definidos, correspondendo às áreas mais fracas que o utilizador identificou no processo de diagnóstico ao longo das 6 áreas temáticas WINN (para detalhes veja IO1 Metodologia de Personalização WINN em anexo). Alternativamente, o utilizador pode optar por seguir o conjunto global de exercícios. Qualquer das opções que o utilizador seleccione, ele/ela terá a opção de ajustar o programa de acordo com as suas próprias necessidades:

- escolhendo saltar uma prática específica, se esta não for relevante ou se é já um hábito de uma pessoa, escolhendo ‘Marcar como completo’ para esse exercício específico;
- guardar uma prática para mais tarde, caso a prática não possa ser aplicada num dado dia ou se o utilizador deseje voltar para a prática no futuro, enquanto procede com as seguintes práticas – ‘Guardar prática’;
- ou continuar repetindo as práticas até que ele/ela se sinta confortável com o comportamento/habilidade - ‘Repetir esta prática’.

Veja o vídeo para aprender como usar a aplicação WINN:

[Inserir vídeo aqui](#)

4. Como posso utilizar a aplicação WINN enquanto educador?

Se é um(a) educador(a)/formador(a) ou uma pessoa envolvida no apoio a gestores de PMEs, você pode ajudar líderes de organizações com os quais trabalha a tornarem-se mais bem preparados para fomentar inovação simplesmente deixando-os saber acerca da aplicação WINN, explicando-lhes porque trabalhar na mudança comportamental é relevante para o sucesso da sua organização e como pode a aplicação ser usada no processo, explicando-lhes como usá-la e motivá-los e fazê-lo regularmente. Você pode simplesmente

1. Partilhar com eles os códigos QR em baixo:



2. Pedir-lhes que procurem o ‘WINN’ na App Store ou Google Play, ou
3. Aceder a partir de:

<https://play.google.com/store/apps/details?id=eu.dcnet.winn>

<https://apps.apple.com/app/winn-tool-for-sme-managers/id1630544920>

Se você trabalhar com outros grupos-alvo, i.e. profissionais, empreendedores, estudantes que se procurem tornar líderes no futuro, pode procurar curar um caminho para as suas necessidades individuais, simplesmente através da análise de todas as práticas oferecidas e aconselhá-los em práticas selecionadas específicas que lhes serão úteis para dentro da aplicação e orientá-los ao longo do processo de descarregamento e uso da aplicação de forma individual.

5. Anexos

Guia Metodológico da Ferramenta de Personalização do WINN

5.1. Raciocínio e desenvolvimento da ferramenta de personalização do WINN.

As características individuais, aptidões, crenças e comportamentos são de grande relevância para a capacidade de qualquer pessoa de contribuir para, e fomentar a inovação. Todos somos diferentes e foi moldada por fatores culturais, educacionais e sociais variados e em diferentes áreas e períodos da vida, permitir mudanças comportamentais que melhorem a tua capacidade de fomentar a inovação requer uma abordagem personalizada desenvolvida de acordo com as necessidades individuais. Exige que nos foquemos em áreas específicas de desenvolvimento ou/e sua reeducação, as áreas são:

- i/ relevante para fomentar a capacidade de inovação,
- ii/ corresponder às necessidades individuais de cada utilizador.

Para assegurar, em primeiro lugar, que a solução do WINN visa as áreas relevantes para a fomentar capacidade de inovação, no âmbito do trabalho inicial sobre a ferramenta de personalização do WINN, foi realizada uma investigação em duas fases que abrangeu questionários e entrevistas com peritos para validar os pressupostos iniciais relativamente às áreas de relevância fundamental para a prontidão dos gestores das PMEs para o fomento da inovação. Na sequência dos resultados da investigação (ver o relatório da investigação para mais detalhes), foi realizada uma investigação em duas fases **LINK TO RESEARCH TO BE included after it's uploaded on the WEB**), com base no feedback recebido dos peritos e gestores de PMEs, foram ajustados os pressupostos iniciais relativamente às áreas que são de importância fundamental para a capacidade de fomentação da inovação entre os gestores de PMEs.

A abordagem inicial para a estrutura da solução do WINN, cobria 6 áreas:

1. Mentalidade;
2. Inteligência emocional,
3. Estilo de liderança,
4. Comportamentos colaborativos
5. Empatia, e
6. Como ultrapassar os preconceitos no processo de tomada de decisões,

foi ajustada. A estrutura foi ajustada ao feedback dos intervenientes principais (key stakeholders) que foi aplicada na solução do WINN. Incluindo a Metodologia de Personalização e a Ferramenta do WINN, que cobre todos os aspetos relevantes destas 6 áreas:

1. Mentalidade Inovadora,
2. Inteligência emocional e empatia,
3. Estilo de liderança,

4. Comportamentos colaborativos,
5. Pensamento crítico,
6. Overcoming biases in decision making process.

Desta forma, a parceria introduziu o pensamento crítico na mistura, visto ter sido apontada pelos inquiridos como sendo uma competência crítica para os líderes das PMEs promoverem a inovação, bem como a preocupação relativamente a uma potencial sobreposição dos comportamentos, relacionados com a empatia e a inteligência emocional no âmbito do projeto. Após a definição final das áreas a abordar, o desenvolvimento da ferramenta de personalização que permitirá avaliar as necessidades individuais, e o ajustamento comportamental de cada utilizador foi desenvolvido a par dos treinos do WINN. Para tal, cada um dos parceiros responsáveis pelo desenvolvimento de um módulo específico, desenvolveu também um conjunto de questões/desafios de avaliação com base na seguinte lógica:

- Para cada área foram desenvolvidas 4 perguntas/desafios em que cada pergunta/desafio está ligada a 3 treinos da mesma área/tópico.
- As perguntas apresentam uma mistura de questões simples, com perguntas de relacionadas com problemas ou situações realistas no ambiente das PME, de modo a equilibrar ferramenta de análise e a necessidade de a manter simples, mas avaliando de forma realista o ponto de partida dos gestores.
- Cada resposta vale entre 0 e 10 pontos com valor de resposta variando dentro desses valores para refletir o impacto realista mais próximo possível das diferentes decisões/comportamentos, em vez de atribuir o valor arbitrário artificial a todas as perguntas ao longo da avaliação (por exemplo, enquanto na pergunta 1 a segunda melhor resposta pode valer 8 pontos, na pergunta 2 pode valer 6 ou 5)).

Tabela 1. Resumo da abordagem da personalização, com um exemplo.

Área	Q1	Q2	Q3	Q4	Resultado:
	Quando o teu empregado te comunica um erro, a tua reação mais natural é: 1. X (0 pontos) 2. Y (4 pontos) 3. Z (7 pontos) 4. ABC (10 pontos)	Presta atenção a um conjunto de imagens e escolhe a que mais se aproxima da tua relação/proximidade com os teus empregados: 1. A - 0 pontos 2. B - 3 pontos	Quando estou a tomar decisões de gestão, analiso sempre em primeiro lugar as informações com base: 1. Nas minhas experiências passadas 2. Nas opiniões de outros,	Preencher os espaços em branco com as palavras corretas: pontos 0-10	1. Resultados em % para a área geral para comparação entre as áreas e ordenar, desde o pior desempenho até ao melhor desempenho. 2. Ordenar as perguntas dentro desta área, desde as mais

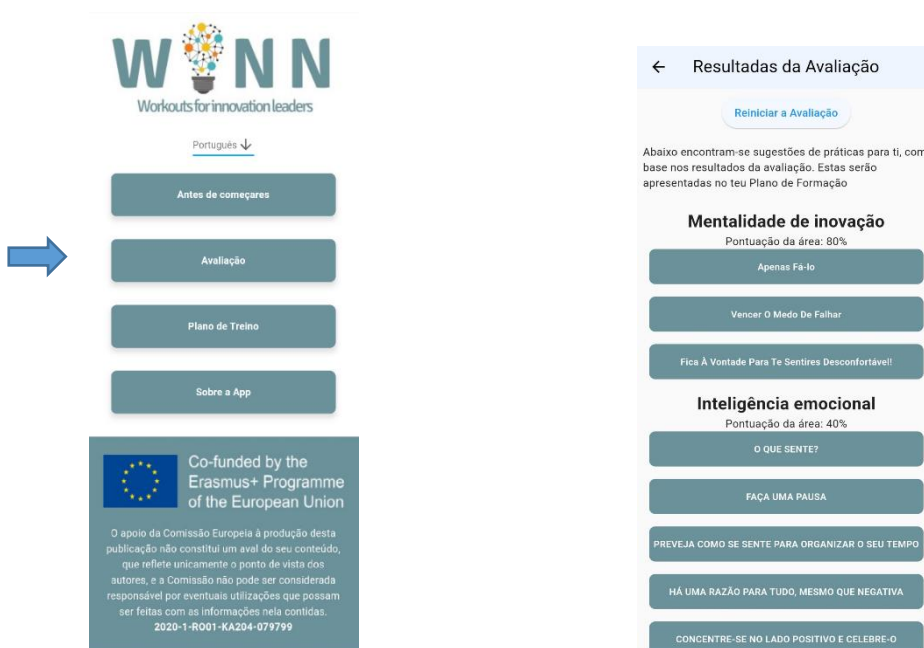
		3. C - 7 pontos 4. D - 10 pontos	3. Nas perspetivas futuras, 4. Tendências atuais.		relevantes para o utilizador até às menos relevantes ...
Treinos relacionados	1 4 6	3 7 11	2 5 9	8 10 12	

5.2. A ferramenta de personalização do WINN

A Ferramenta de Personalização do WINN é uma ferramenta desenvolvida para fazer uma avaliação inicial e implementada num ambiente móvel que permite a cada utilizador verificar o seu ponto de partida relativamente aos comportamentos/habilidades necessários para promover a inovação nas 6 áreas abordadas pelo programa global WINN:

1. Mentalidade Inovadora,
2. Inteligência emocional e empatia,
3. Estilo de liderança,
4. Comportamentos colaborativos,
5. Pensamento critico,
6. como ultrapassar os preconceitos no processo de tomada de decisões.

Através de um interface simples e de fácil utilização, os gestores de PME's têm a oportunidade de testar a sua prontidão para fomentar a inovação. Com base num conjunto de questões e questionários relacionados com os seus comportamentos e capacidades dentro das 6 áreas, a Ferramenta de Personalização do WINN define o ponto de partida de cada utilizador e o caminho de desenvolvimento individual recomendado:



The image shows two screenshots of the WINN app interface. The left screenshot displays the main menu with the WINN logo and the tagline 'Workouts for innovation leaders'. Below the logo, there is a language selector set to 'Português'. The menu consists of four buttons: 'Antes de começares', 'Avaliação', 'Plano de Treino', and 'Sobre a App'. At the bottom, there is a footer with the Erasmus+ logo and text: 'Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union', a disclaimer, and the project number '2020-1-RO01-KA204-079799'. A blue arrow points from the 'Avaliação' button to the right screenshot.

The right screenshot shows the 'Resultados da Avaliação' (Evaluation Results) screen. It features a 'Reiniciar a Avaliação' (Restart Evaluation) button at the top. Below it, a message states: 'Abaixo encontram-se sugestões de práticas para ti, com base nos resultados da avaliação. Estas serão apresentadas no teu Plano de Formação' (Below you will find suggestions of practices for you, based on the evaluation results. These will be presented in your Training Plan). The screen displays two sections: 'Mentalidade de inovação' (Innovation mindset) with a score of 80% and three buttons: 'Apenas Fa-lo', 'Vencer O Medo De Falhar', and 'Fica À Vontade Para Te Sentires Desconfortável!'; and 'Inteligência emocional' (Emotional intelligence) with a score of 40% and five buttons: 'O QUE SENTES?', 'FAÇA UMA PAUSA', 'PREVEJA COMO SE SENTES PARA ORGANIZAR O SEU TEMPO', 'HÁ UMA RAZÃO PARA TUDO, MESMO QUE NEGATIVA', and 'CONCENTRE-SE NO LADO POSITIVO E CELEBRE-O'.

Como é concebida a ferramenta de personalização do WINN? A ferramenta está intimamente ligada aos Treinos do WINN e coloca o utilizador no caminho de desenvolvimento mais relevante para o mesmo, através da ligação das suas respostas às perguntas/desafios específicos. Cada área é testada separadamente, e as respostas individuais determinarão os treinos sugeridos.

Em termos técnicos, a Ferramenta é composta por um conjunto de perguntas, 4 para cada uma das 6 áreas temáticas integradas na aplicação. No início para a avaliação, é criada uma matriz de 6x4 de preenchimento zero para cada utilizador da aplicação. Quando o utilizador responde a todas as 24 perguntas (4 de cada categoria), esta matriz é atualizada. As 24 perguntas a que o utilizador é exposto foram concebidas especificamente para permitir à aplicação do WINN oferecer um caminho de desenvolvimento individual, o qual será o mais recomendado para cada utilizador, com base na avaliação das necessidades individuais.

Contudo, como a parceria do WINN reconheceu que as necessidades podem variar ainda mais consoante o sector específico, o tipo de empresa ou mesmo estilo de trabalho em evolução (por exemplo, nem todos os gestores de PME's trabalham diariamente com as suas equipas e o trabalho híbrido e/ou remoto a ser cada vez mais popular, tornando algumas interações diárias não aplicáveis num determinado dia ou para uma empresa/gestor específico), então foi implementada uma metodologia de personalização individual na fase de desenvolvimento da aplicação do WINN, permite a cada indivíduo adiar, fechar ou armazenar os exercícios mais relevantes com base nas necessidades individuais. Graças à inclusão destas opções ('Marcar como concluído', 'Salvar prática', 'Repetir esta prática' - ver detalhes na secção 3 do Guia Metodológico - 'abordagem WINN') o caminho do WINN pode ser ainda mais ajustado para responder à realidade de cada utilizador individual.

5.3. Como usar a ferramenta de personalização do WINN

Se fores um educador/formador ou uma pessoa envolvida no apoio a gestores de PME's, podes utilizar a ferramenta de personalização, dentro da aplicação do WINN, para os ajudar a iniciar o processo de mudança comportamental, para liderar a inovação dentro do programa WINN. Incentivá-los a descarregar a aplicação e a percorrer a ferramenta de avaliação para ter acesso aos Treinos e Toolkit do WINN que serão automaticamente adaptados ao seu ponto de partida individual. Pode simplesmente:

1. Partilhar com eles o QR abaixo:



2. Pedir-lhes para procurarem o 'WINN' na App Store ou no Google Play, ou
3. Pedir-lhes para acederem ao aplicativo através dos links:
<https://play.google.com/store/apps/details?id=eu.dcnnet.winn>
<https://apps.apple.com/app/winn-tool-for-sme-managers/id1630544920>

Como educador e formador, também podes utilizar a Metodologia e Ferramenta de Personalização do WINN para avaliar o ponto de partida e a prontidão para liderar a inovação dos seus intervenientes e com base nas suas respostas e práticas propostas pela aplicação móvel WINN de modo a ajudá-los a seleccionar os exercícios específicos que melhor se adequam às suas necessidades individuais. Para isso, abra a aplicação WINN, peça aos interessados que respondam às perguntas apresentadas, abra o plano de formação proposto e leia os treinos propostos, para cada um deles seleccionando 'Marcar como concluído' - se não quiser manter a prática no plano de treinos final do utilizador, 'Guardar prática' - se quiser manter a prática no plano de treinos final do utilizador. Todas as práticas guardadas podem ser acedidas na área 'Práticas guardadas e implementadas de acordo com o plano individual de treinos definido por si e pela outra parte interessada, de acordo com as necessidades e objectivos individuais.

Prática

←

Área
Inteligência emocional

Prática
CANALISE A SUA IRRITAÇÃO

Sobre as práticas

Breve Leitura

Vídeo

Questionário

Marcar como concluído

Guardar esta Prática

Repetir esta Prática

Plano de Treino

←

Práticas Sugeridas

Dia 1
Área
Mentalidade de inovação
Prática
Seja Corajoso, Mostre Vulnerabilidade.

Dia 2
Área
Mentalidade de inovação
Prática
Assume A Responsabilidade Pela...

Dia 3
Área
Mentalidade de inovação
Prática
Incentive A Troca De Ideias

Dia 4
Área
Inteligência emocional
Prática
HÁ UMA RAZÃO PARA TUDO, MESMO QUE ...

Dia 5
Área
Inteligência emocional
Prática
CONCENTRE-SE NO LADO POSITIVO E ...

Dia 6
Área
Inteligência emocional
Prática
CANALISE A SUA IRRITAÇÃO

Dia 7

Dia 8

Práticas Sugeridas Guardar as Práticas Todas as Práticas

Para aumentar o envolvimento e motivação do utilizador para seguir o programa definido e posteriormente implementar os treinos oferecidos pelo programa WINN e a aplicação WINN, ajudá-lo a compreender a relevância da prática de comportamentos específicos para a inovação e bem-estar da sua empresa e recomendamos-lo a ligar-se à [comunidade WINN Facebook](#).