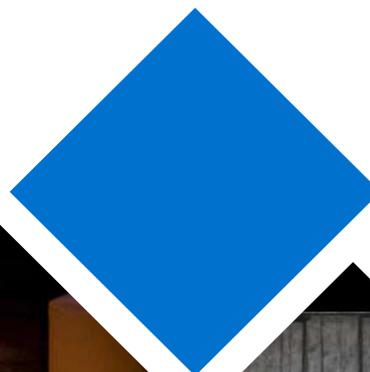




**Liderança,
para Alta
Performance,
Coaching e
Mentoring
By “O Monge
e o Executivo**



Bem-vindo!

Descubra o porquê deste **Programa de Formação** ser referência quando se trata em desenvolver, apoiar pessoas e empresas na conquista de seus sonhos, metas e objetivos!

Para quem é este Programa de Formação?

Pessoas que procuram se profissionalizar em **Liderança para Alta Performance Coaching e Mentoring** mediante a utilização das ferramentas e roteiros de intensas atividades.

Profissionais de qualquer área ou formação que queiram alavancar ou elevar suas capacidades de atuação pessoal e profissional para obter a alta performance ou atuar como Líder Coach e Mentor.

Pessoas que queiram ampliar sua visão e compreensão da vida, superar conflitos ou reorientar-se para novas perspectivas ou propósito de vida ou realizar mudanças pessoais consistentes.

Estudantes Universitários, Gestores de todos os níveis, Executivos, que queiram aprender a como lidar com o fator humano e encurtar caminhos na carreira profissional.

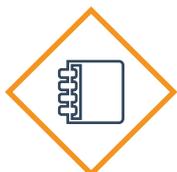
Índice do Conteúdo



Metodologia & Bases



Disciplinas Liderança



Disciplinas Coaching e Mentoring



Grade Curricular

Visão para

2023

**+ 100.000
alunos!**



Programa de Formação LAPCM

“O líder é alguém que identifica e satisfaz as necessidades legítimas de seus liderados e remove todas as barreiras para que possam alcançar a mais alta performance.”

//

Ao participar deste Programa queremos vê-lo atuar como Líder Coach e Mentor na sua empresa elevando a sua Performance de Gestão e Liderança.

Esta formação desenvolve as maneiras de aplicar o Coaching no local de trabalho, pautado no que a empresa entende como competências essenciais para o profissional de acordo com a área em que atua.

Este Programa de Formação visa a criação de uma cultura na qual **“todos somos líderes”**,

É altamente eficaz e seus resultados demonstram que funciona como fator de impacto na cultura organizacional, resultando em um ambiente onde pessoas trabalham mais felizes integrados, e em equipes de alta performance e produtividade.

O **PROGRAMA DE FORMAÇÃO LIDERANÇA PARA ALTA PERFORMANCE, COACHING E MENTORING BY “O MONGE E O EXECUTIVO”** foi inicialmente desenvolvido com **base nos três livros** de James Hunter: **“O Monge e o Executivo”, “Como se tornar um líder servidor” e “De Volta ao Mosteiro”**, somando-se a **diversos autores** e aos **Professores** com vastíssima experiência nacional e internacional em desenvolvimento humano, principalmente de lideranças e alta performance.

- **James Hunter**
- **Sérgio Braga**
- **Mozart Fernandes**
- **Marco Aurélio**



VAGNER MOLINA
PROFESSOR E EDUCADOR



Metodologia e Bases

Metodologia 100% focada no seu desenvolvimento! Um trabalho com você, na busca do seu crescimento pessoal e profissional.

O curso tem formato **EAD** com duração de **18 meses**, sendo **12 meses** para cursar as disciplinas e **6 meses** para revisão de todo conteúdo e o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC opcional).

A carga horária é de **420 horas** combinando uma exclusiva e poderosa estratégia de aprendizagem incluindo aplicação de **Metodologias Ativas + Atividades Práticas e desenvolvimento do Trabalho de Conclusão**.

Tem como objetivo formar profissionais capazes de lidar com grandes desafios principalmente nas áreas relacionadas de

gestão de pessoas. Durante a formação você será apresentado a diversas ferramentas que possibilitarão sua atuação profissional como **Coach, Mentor e Líder para Alta Performance**, além de conhecer instrumentais transformadores para o seu autodesenvolvimento.

Tenha certeza que estes recursos têm o potencial de revolucionar seu olhar sobre a vida e motivar mudanças profundas em todos os âmbitos.

Esperamos que você se identifique com a nossa visão humanizada com nossos instrumentais inovadores e exclusivos.



Nossos Objetivos

“Líderes incríveis saem da sua rotina para melhorar a autoestima de sua equipe. Se as pessoas acreditam nelas, é incrível o que elas podem conquistar.” – Sam Walton

- Exercício da **Liderança para Alta Performance** com uma abordagem gestão humanizada e de resultados;
- ◆ Habilitação para aplicação de **Coaching e Mentoring** como profissional ou praticante;
- ◆ Elevação do padrão qualitativo das pessoas e das organizações;
- ◆ Ser Líder de si mesmo (autogestão);
- Facilitação no alcance de metas e resultados;
- ◆ Ativação de competências diferenciadas para excelência pessoal e profissional;
- Abertura de novas perspectivas de vida e carreira;
- Proporcionar um novo olhar para o novo mundo;
- Mudanças comportamentais e atitudes significativas.

Composição do Programa

Atenção! A Peça Teatral “O Monge e o Executivo” assistida por mais de 130.000 pessoas em 21 Estados é parte integrante desta formação.

- ◆ **100% flexível**, partindo de uma carga horária de **80h**(Universidade Corporativa, Extensão ou Disciplina, por exemplo), chegando a **420h(MBA)** de puro conteúdo e rico aprendizado em todas as etapas! **Direitos Autorais Exclusivos!**
- ◆ **9 Módulos**, divididos em **vídeo aulas**. Para **cada módulo** soma-se entre **10h e 40h** de conteúdo que pode variar em função da carga horária proposta. Conteúdos estão divididos entre **Exercícios, Avaliações, Webséries, Podcasts, Ebooks** e ou **vídeo aulas adicionais**;
- ◆ **NOVIDADE!** Permite montar classes ou grupos escalando o aprendizado por níveis: **Básico, Médio e Avançado**;
- ◆ Diversas **Palestras Adicionais** com grandes executivos nacionais e internacionais, especialistas em desenvolvimento humano e de lideranças.
- ◆ Entrevistas com grandes **Executivos, Líderes e Cases de sucesso** nacionais e internacionais que também serão disponibilizadas na plataforma;
- ◆ **Aulas Adicionais** para complementar assuntos/temas que precisam receber uma atenção especial ou detalhes importantes que consideramos para o melhor desenvolvimento e aprendizagem do aluno;
- ◆ **Teoria e prática de mãos dadas!** Trabalhos individuais e de grupos, reflexões, sessões reais de Coaching, sessões práticas dirigidas com foco em temas e ferramentas específicas, proporcionando segurança total na aplicação da metodologia na sua essência;
- ◆ **Tutoria e suporte** durante todo processo de aprendizado para criar equipes de estudo, gerenciar com facilidade e agilidade, estimulando a interação entre os alunos por meio de fóruns, chats, webinars, etc;
- ◆ **Fórum de discussão** disponível para integração dos alunos, colaboradores e docentes, coordenadores, gestores com objetivo de apresentar temas, assuntos, conceitos, questões, etc;
 - **Encontros** presenciais programados(**opcional**);
 - **Webinar** ao vivo ao final de cada módulo para tirar dúvidas dos alunos ou aula adicional(**opcional**);
 - ◆ **Processo de Coaching** para coordenadores, educadores, professores, gestores, equipes, executivos, diretores, ou grupos (**opcional**);
 - **Abertura** para estudar com **James Hunter** por **07 dias** em uma Universidade americana(**opcional**).

Plano de Disciplinas

Liderança

Apartir desse programa, o participante consegue ampliar a consciência sobre o impacto de seus comportamentos e crenças na equipe como um todo, expandindo seu poder de desenvolver as pessoas e alavancar os resultados das organizações e os seus próprios.



◆ Descubra os principais processos da gestão de pessoas.

O **Programa Liderança para Alta Performance** oferece uma experiência integrada e cumulativa de competências avançadas em gestão de pessoas, gestão de negócios e liderança.

Tem uma capacidade incrível de conectar diferentes eixos do conhecimento, potencializa o crescimento da carreira de executivos, aperfeiçoando a capacidade de pensar globalmente, competir estrategicamente, conscientizando os profissionais sobre a importância do líder no desenvolvimento pessoal e de uma equipe.

Por meio do trabalho aplicado, realizado ao longo de todo o programa, **os alunos/colaboradores são estimulados** a desenvolver os conhecimentos técnicos, analíticos e de gestão na prática profissional.

O **Programa de Liderança** também propicia o debate de ideias e a troca de experiências entre os participantes, a **fim de construir redes de relacionamentos e dar suporte** para a alavancagem de projetos profissionais, acadêmicos e pessoais.

A fim de aprofundar os temas e suportar o aprendizado individual da cada aluno, cada turma é **acompanhada por tutoria/monitoria** para todas as disciplinas, pré-works voltados à preparação para aplicação de casos.



LIDERANÇA
MÓDULO 0
Peça Teatral
“O Monge e o Executivo”

14 anos(-2 de COVID 19)!

Assistida por mais de 130.000 pessoas em 21 Estados

Estamos de volta!

A Peça Teatral “**O Monge e o Executivo**”, é a adaptação original com **direitos autorais** do best seller de **James Hunter** com **4 milhões de cópias** vendidas no Brasil, e mais de **130.000 pessoas impactadas** que assistiram a peça presencialmente.

“O Monge e o Executivo” como ferramenta de formação, educação e cultura

Entendendo a história quando aplicada como ferramenta de transformação social, encontramos nas **empresas e universidades** um dos **“solos mais fecundos”** para plantar as **“sementes”** de uma **SOCIEDADE MELHOR**.

Esperamos que a Peça Teatral “**O Monge e o Executivo**” seja o **início** de uma nova e empolgante etapa em sua **jornada pessoal e profissional**.

É impossível assistir sem ser impactado!

IMPORTANTE! A Peça Teatral “O Monge e o Executivo” é parte integrante deste Programa com duração de 01h30min apresentada integralmente ou ainda em episódios como NETFLIX, ambos no formato EAD - Plataforma de Ensino a Distância.

Material de apoio

- 1- Mapa da Peça Teatral - Passo a passo - Prof. Vagner Molina;
- 2- Exercícios - Com base no livro e Peça Teatral - Prof. Vagner Molina;
- 3- Auto avaliação LHL - Lista de Habilidades Comportamentos x Cárater - Prof. Vagner Molina;
- 4- Vídeo aula - De dentro para fora: O Efeito Sombra - Prof. Mozart Fernandes;
- 5- Auto avaliação - O Efeito Sombra - Prof. Mozart Fernandes;
- 6- Auto avaliação - Como e quando a sombra se revela da liderança - Prof. Mozart Fernandes.



LIDERANÇA
MÓDULO 1
**Introdução,
definições e
paradigmas**

Capítulo 1 - Aspectos contemporâneos, contextos, tendências e desafios

Apresentação e visão geral do Programa

- 1- Liderança em nossas instituições. Cadê os líderes?
- 2- Liderança do século XXI - Ressignificando a liderança;
- 3- Um convite para uma Jornada de Liderança;
- 4- As duas funções da Liderança: 1. Visão do futuro e 2. Realizadora: Execução e Performance;
- 5- As definições de liderança;
- 6- Liderança é influência e autoridade;
- 7- Liderar si mesmo: o maior desafio;
- 8- Mais do que gerenciar - Lidere!
- 9- As duas funções da Liderança Servidora;
- 10- Você tem certeza que está pronto para isso?
- 11- Comportamento em ação: **PACIÊNCIA.**

Capítulo 2 - Definições: Poder e Autoridade (Construindo Influência)

- 1- Construção e manutenção de uma base de poder;
- 2- Auto liderança - O poder por trás do empoderamento;
- 3- Definições: Autoridade, Valores x Princípios e a bússola que determina nosso norte verdadeiro;
- 4- Autoridade moral e liderança;
- 5- Os 4 níveis de autoridade moral;
- 6- Os 5 níveis de influência;
- 7- As 4 dimensões da jornada transformacional de liderança;
- 8- Poder pessoal: Descubra seus pontos fortes;
 - 6 passos para alcançar máxima performance;
- 9- Comportamento em ação: **HUMILDADE.**

Capítulo 3 - Os Velhos e os Novos Paradigmas

- 1- O velho e o novo paradigma - A inversão da pirâmide através de Ken Blanchard;
- 2- A hierarquia das necessidades humanas de Maslow: Necessidades básicas do “eu” x necessidades avançadas do “nós”;
- 3- Os Imperativos da Liderança;
- 4- Engajamento total (gestão de energia x tempo);
- 5- Intenções e ações = Quais os resultados?
- 6- O poder de um paradigma - Avaliação dos seus paradigmas pessoais;
- 7- Crenças limitantes ou verdades que libertam?
- 8- Liderança responsável: da empresa/vida privada para a sociedade;
- 9- Comportamento em ação: **COMPROMISSO**.



LIDERANÇA
MÓDULO 2
Liderança,
Comportamento do
Líder e Alta
Performance

Capítulo 4 - Sobre liderança, amor e disciplina

- 1- Os 4 tipos de amor: Será que amor é um sentimento?
- 2- Liderança = Afagos e Palmadas (Disciplina = amor);
- 3- Liderança = Compromisso/Comprometimento com ação;
- 4- Trabalho com significado;
- 5- Pensamentos disciplinadas (Conceito do Porco espinho e o Paradoxo Stockdale);
- 6- Cultura disciplinada;
- 7- Preservar o núcleo e estimular o progresso;
- 8- As 3 perguntas antes de dispensar alguém (O check-list do líder);
- 9- Comportamento em ação: **GENTILEZA.**

Capítulo 5 - Escolhas, caráter, mudança de hábito e comportamento

- 1- Escolha ser líder! Evita a espiral descendente da co-dependência;
- 2- Mindset: Mentalidade fixa x Mentalidade de crescimento;
- 3- Como conviver com os diferentes e as diferenças;
- 4- Passos para a mudança e o crescimento: saber processar a dor;
- 5- Os 4 estágios de formar novos hábitos;
- 6- O caráter do líder;
- 7- Aprender a calar e cultivar o silêncio (aprender ouvir);
- 8- Os 3 F's: Fundamento, Feedback e Fricção;
- 9- Que líder sou eu? Como o autoconhecimento influencia sua liderança;
- 10- Quais são os níveis de integridade;
- 11- Integridade para as tomadas de decisão profissional;
- 12- Legado: Qual é o impacto que você deixa no seu ambiente?
- 13- Como perenizar meus resultados no trabalho?
- 14- Como aproveitar o legado de conhecimentos que já foram produzidos?
- 15- mportância de não buscar os seus objetivos às custas do prejuízo do legado dos outros;
- 16- Comportamento em ação: **HONESTIDADE**.

Capítulo 6 - O Novo Processo de Formação da Liderança para Alta Performance

- 1- Metodologia 6d's: Educação Corporativa x Resultados nos Negócios;
- 2- O momento solitário da decisão;
- 3- Como a neurociência serve de base para inteligência emocional. Parte 1;
- 4- Um pouco mais de neurociência e inteligência emocional - Parte 2;
- 5- Inteligência Emocional para Líderes;
- 6- Como construir engajamento na equipe e organização;
- 7- A ciência e a arte de receber bem o retorno(feedback) de chefes, colegas, familiares e amigos;
- 8- Feed-forward – Estratégia para estimular o feedback no ambiente do trabalho;
- 9- Como o líder deve implementar um PDCA junto com o seu time - Parte 1;
- 10- Como o líder deve implementar um PDCA junto com o seu time - Parte 2;
- 11- Método Ágil: Primeiros passos para a transformação ágil;
- 12- Atributos essenciais da Liderança Ágil - Parte 1;
- 13- Atributos essenciais da Liderança Ágil - Parte 2;
- 14- Transformação digital e os novos desafios da liderança;
- 15- Liderança 4.0: Desenvolvendo Líderes para Alta Performance;
- 16- Como a mudança afeta diretamente pessoas e organizações;
- 17- Comportamento em ação: **ALTRUÍSMO.**



LIDERANÇA
MÓDULO 3
**Comunidades, Cultura,
Gestão de Mudanças e
Conflitos**

Capítulo 7 - Construção de comunidade e Cultura

- 1- Como construir um ambiente saudável;
- 2- Construindo comunidade: O presente do rabino e as 5 lições que saíram do mosteiro;
- 3- As 4 leis de empresas feitas para vencer;
- 4- A curva de aceitação no processo de liderança;
- 5- Como fazer a mudança organizacional;
- 6- Como tomar decisões em grupo: Da independência (democracia) para interdependência (diálogo/consenso);
- 7- Os 5 desafios das equipes de alta performance;
- 8- Como construir uma cultura de excelência;
- 9- Cultura inovadora para empresas;
- 10- Cultura organizacional orientada para valores;
- 11- Comportamento em ação: **RESPEITO**.

Capítulo 8 - Implementando uma Cultura de Excelência

- 1- Liderando na Complexidade - No mundo “pós-pandemia”, aprenda a navegar na disrupção;
- 2- Criando excelência através da cumplicidade;
- 3- Como motivar pessoas e equipes a agir;
- 4- Motivação 3.0 – Os novos fatores motivacionais para a realização pessoal e profissional;
- 5- Gestão de Mudanças X Resistência;
- 6- O que faz um grupo de pessoas tornar-se uma grande equipe? - Parte 1;
- 7- O que faz um grupo de pessoas tornar-se uma grande equipe? - Parte 2;
- 8- Como construir um time forte e garantir perenidade do legado do seu trabalho;
- 9- Pessoas comuns, resultados extraordinários - A inspiração dos super heróis. - Parte 1;
- 10- Pessoas comuns, resultados extraordinários - A inspiração dos super heróis - Parte 2;
- 11- Como dar saltos de qualidade a partir do que já existe?
- 12- Como usar o conhecimento aplicado para a busca da excelência?
- 13- Comportamento em ação: **PERDÃO** - Parte 1;
- 14- Comportamento em ação: **PERDÃO** - Parte 2.

Capítulo 9 - Gestão de Mudanças e Conflito de gerações

- 1- Os desafios em tempos de mudanças: Novas competências;
- 2- A empresa muda, você muda;
- 3- Somos naturalmente resistentes a mudanças;
- 4- Assumir riscos e reconhecer as necessidades de mudanças nos processos e nas atividades sob sua responsabilidade;
- 5- Como lidar com a adversidade;
- 6- Como construir um quociente de adversidade;
- 7- Como aumentar o quociente de adversidade;
- 8- Conceitos de gerações. Efeitos de cortes geracionais em valores, atitudes e comportamentos. Gerações: Baby Bommer, X, Y, Z... e Alpha? Como cada uma se comporta e aprende?
- 9- O desafio das gerações;
- 10- O dilema da maturidade;
- 11- Como administrar conflito e conformismo;
- 12- Resolução criativa do conflito;
- 13- Atitudes e percepções do conflito;
- 14- Liderança e a gestão de conflitos nas organizações;
- 15- Gerações diferentes, objetivos comuns?
- 16- Como engajar o jovem e a importância do propósito;
- 17- Como o coaching pode ajudar no conflito de gerações?



LIDERANÇA
MÓDULO 4
O Pipeline e a Escala de
Autenticidade do Líder

Capítulo 10 - Pipeline de liderança: As 6 transições do líder completo

- 1- O que é o Pipeline de Liderança?
- 2- Primeira transição: Gerenciar a si mesmo para Gerenciar os outros;
- 3- Segunda transição: Gerenciar os outros para Gerenciar Gerentes;
- 4- Terceira passagem: Gerenciar Gerente para gerenciar uma Operação (função);
- 5- Quarta transição: Gerenciar uma Operação a Gerencia um negócios;
- 6- Quinta transição: Gerenciar um negócio a Gerenciar um grupo (equipe);
- 7- Sexta transição: Gerenciar um grupo (equipe) a Gerenciar uma empresa;
- 8- Diferenças entre os papéis de supervisão, coordenação, gerência e diretoria;
- 9- Como os gerentes devem tratar o processo sucessório em suas posições;
- 10- Correção de rumos: o que fazer quando líderes “descarrilam”.

Capítulo 11 - Liderança Autêntica: A verdadeira construção de legitimidade

- 1- Analisando sua viagem de liderança;
- 2- Qual é a história da sua vida?
- 3- Por que os líderes perdem o rumo?
- 4- Perigo 1 - Sendo um impostor;
- 5- Perigo 2 - Racionalizando;
- 6- Perigo 3 - Aquele que busca a glória;
- 7- Perigo 4 - Sendo um solitário;
- 8- Perigo 5 - Sendo um meteoro;
- 9- O desenvolvimento de liderança no “cadinho”;
- 10- A Transformação do “eu” em “nós”;
- 11- Descobrendo a sua Liderança Autêntica;
- 12- Aumente a sua autoconsciência;
- 13- Descobrendo seu autêntico eu;
- 14- Autoaceitação;
- 15- Aprender sobre si mesmo é um processo contínuo;
- 16- Viva segundo os seus valores;
- 17- Encontre o ponto ideal de suas capacidades motivadas;
- 18- Formando sua equipe de apoio;
- 19- Integre a sua vida.

Capítulo 12 - Como os gigantes caem - Os 5 estágios do declínio

1- Estágio 1: Excesso de autoconfiança - Causa: Arrogância do sucesso inicial.

2- Estágio 2: Busca indisciplinada por mais - Causa: Metas audaciosas, mudanças de rumos e ramos, crescimento indisciplinado da organização.

3- Estágio 3: A negação de riscos e perigos - Causa: Desgastes internos da equipe com externalização de culpas e responsabilidades. Desapego arrogante.

4- Estágio 4: A luta desesperada pela salvação - Causa: Reestruturação crônica.

5- Estágio 5: A entrega à irrelevância ou à morte - Causa: Fecha ou muda radicalmente de atuação.

6- Os indicadores do declínio Estágio 1;

7- Os indicadores do declínio Estágio 2;

8- Os indicadores do declínio Estágio 3;

9- Os indicadores do declínio Estágio 4;

10- Os indicadores do declínio Estágio 5.

Plano de Disciplinas Coaching e Mentoring

No cenário atual, para se manterem competitivas, as empresas são obrigadas a elevar os seus padrões de qualidade e com isso seu foco volta-se não mais para o produto apenas, mas para as pessoas, seu capital humano.



◆ Foco em expertise aplicada com Coaching e Mentoring

São eles! Os colaboradores e líderes que se diferenciam no mercado.

É o componente humano sua principal vantagem competitiva.

O coaching vem se destacando justamente como uma das **mais completas soluções para o desenvolvimento humano** e principalmente da liderança.

Surge como **uma saída** para as empresas que **buscam inovar** na arte de administrar e cuidar de gente.

O **Modelo de Líder como Coach** oferece a você **uma visão clara** dos melhores comportamentos e práticas e permite que você veja quais os **melhores comportamentos** de coaching na prática.

É a união da **Técnica/Gestão com o Fator Humano e Sensibilidade** para negócios e sucesso de projetos e tomada de decisões.



COACHING
MÓDULO 5
Fundamentos e
Competências do
Coaching

Capítulo 1 - Os fundamentos do Coaching e porque se tornou tão necessário

1. Apresentação - O que é o Coaching?

- 1.1 O que Coaching é, e o que Coaching não é;
- 1.2 Quem pode e quem deve ser Coach;
- 1.3 Alguns conceitos de coaching e sua origem.

2. Quando é que o Coaching é necessário

- 2.1 Coaching com propósito.

3. Porque e para que o ICF - Internacional Coach Federation

- 3.1 Detalhamento.

4. Normas de Procedimento do Coach

5. Como desenvolver as habilidades de Coach

- 5.1 O que se espera dos comportamentos do Coach.

6. Coaching e consultoria são a mesma coisa?

- 6.1 Diferenças entre Coaching, Mentoring e Counseling.

7. O Perfil do Coach

- 7.1 Habilidade em lidar com pessoas;
- 7.2 Vivência em organizações;
- 7.3 Senioridade;
- 7.4 Autoconsciência e autoconhecimento.

8. O coach como especialista de liderar mudanças pessoais e organizacionais

- 8.1 Os princípios e a prática do coaching como nova abordagem para alta performance;
- 8.2 O alinhamento de Liderança de Alta Performance e Coaching/ Mentoring.

9. Os desafios do Coaching

- 9.1 Resultados Esperados no Coaching.

10. Áreas para desenvolvimento e atuação do Coach

- 10.1 Vida, Carreira e Organizacional.

Capítulo 2- Competências Essenciais do Coach

1. O que as empresas buscam em um processo de Coaching?

1.1 Como se tornar um coach plenamente confiável que atende a essa demanda?

2. Crenças do Coach pela nossa formação

3. Método recomendado pela nossa formação

4. Competências do coach e Principais competências do coach, segundo a ICF

4.1 Ética e Padrões;

4.2 Criando o Contrato de Coaching.

5. Competências do coach e Principais competências do coach, segundo a ICF

5.1 Estabelecendo confiança e proximidade com o cliente;

5.2 Presença no Coaching.

6. Competências do coach e Principais competências do coach, segundo a ICF

6.1 Ouvir ativamente;

6.2 Questionamento poderoso.

7. Competências do coach e Principais competências do coach, segundo a ICF

7.1 Comunicação direta;

7.2 Criando consciência.

8. Competências do coach e Principais competências do coach, segundo a ICF

8.1 Projetando Ações;

8.2 Planejamento e estabelecimento de metas;

8.3 Gerenciando o progresso e a responsabilidade.

A woman with her hair in a bun is sitting in a modern office or meeting room. She is looking to the right with a thoughtful expression, her hand resting on her chin. The room has several tables and chairs, and large windows in the background. A large blue diamond-shaped graphic is overlaid on the image, containing the text.

COACHING
MÓDULO 6
**Desenvolvimento
de Competências**

Capítulo 3- Competências Essenciais que o Coach ajuda a desenvolver

1. Competências comportamentais a serem trabalhadas pelos Coaches em seus processos de desenvolvimento com os seus Coachees Voltadas para o processo de comunicação e interação com os demais do grupo.

- 1.1 Capacidade Relacional e Inclusão da Diversidade;
- 1.2 Capacidade de Adaptação.

2. Competências comportamentais a serem trabalhadas pelos Coaches em seus processos de desenvolvimento com os seus Coachees Voltadas para o processo de comunicação e interação com os demais do grupo.

- 2.1 Trabalho em equipe;
- 2.2 Comunicação.

3. Competências comportamentais a serem trabalhadas pelos Coaches em seus processos de desenvolvimento com os seus Coachees Voltadas para o processo de comunicação e interação com os demais do grupo.

- 3.1 Habilidade política e grandeza de propósito;
- 3.2 Desprendimento e Desenvolvendo os Outros.

4. Competências comportamentais a serem trabalhadas pelos Coaches em seus processos de desenvolvimento com os seus Coachees Voltadas para os Objetivos, Metas, Prazos, Entrega

- 4.1 Importante x Urgente, Priorizando o legado;
- 4.2 Compromisso, Entusiasmo e Resiliência.

5. Competências comportamentais a serem trabalhadas pelos Coaches em seus processos de desenvolvimento com os seus Coachees Voltadas para os Objetivos, Metas, Prazos, Entrega

- 5.1 Perseverança e Continuidade (Tocativa e Acabativa);
- 5.2 Intencional e Precisão.

Capítulo 3- Competências Essenciais que o Coach ajuda a desenvolver

6. Competências comportamentais a serem trabalhadas pelos Coaches em seus processos de desenvolvimento com os seus Coachees Voltadas para os Objetivos, Metas, Prazos, Entrega.

- 6.1 Conscientização da Missão e dos Objetivos;
- 6.2 Busca pela Excelência;
- 6.3 Disciplina e Foco.

7. Competências comportamentais a serem trabalhadas pelos Coaches em seus processos de desenvolvimento com os seus Coachees Voltadas para Liderança, Valores, Missão, Execução e Excelência.

- 7.1 Confiança, Ética, Integridade e Valores;
- 7.2 Expansivo, Colaborador e Mentor.

8. Competências comportamentais a serem trabalhadas pelos Coaches em seus processos de desenvolvimento com os seus Coachees Voltadas para Liderança, Valores, Missão, Execução e Excelência.

- 8.1 Solucionador, Gerenciador de Conflitos e Negociador;
- 8.2 Entusiasta e Visionário;
- 8.3 Preparação e Ambição de Carreira.

9. Metas & Indicadores.

10. Momento com o Coach de Coaches: O que você considera seus pontos fortes e fracos como coach.

**Reflexão e troca de experiências.
Erros e acertos.**



COACHING
MÓDULO 7
**Modelos e
melhores
práticas**

Capítulo 4- Modelos de diagnósticos, ações e práticas de coaching

1. 1.1 O relacionamento com o cliente;
1.2 Mapeamento e Diagnóstico da situação;
1.3 Lidando com bloqueios e adversidades.
2. 2.1 Quais informações importantes referentes ao ambiente organizacional;
2.2 Busca de dados referentes ao cliente.
3. 3.1 Definindo as metas e resultados a alcançar - SMART e 5W2H;
3.2 Planejamento e ações diretas;
3.3 Construindo Metas com o Coachee - Planejamento e definição de metas.
4. 4.1 Divulgação de pensamentos pessoais, sentimentos e informações organizacionais de maneira precisa, oportuna e honesta para melhorar o desempenho e ou das relações;
4.2 Buscar a perspectiva de outros em reconhecimento de sua própria perspectiva limitada;
4.3 Buscar o reconhecimento do outro como uma fonte de informação, valor, sabedoria, discernimento e experiência única.
5. 5.1 Modelos de Processos de Coaching, carga horaria sugeridas
5.2 Como determinar os “Milestones”- Cumprir de forma consistente e confiável suas responsabilidades e promessas para a organização e para os outros;
5.3 Feedback no meio e no final do processo.
6. 6.1 Catalisador de mudança - Identificando e transformando crenças enraizadas;
6.2 Atuar como uma força positiva para a mudança em alinhamento com as prioridades e estratégias organizacionais;
6.3 Desafiar, incentivar, esclarecer, orientar e reforçar os novos compromissos, comportamentos e ações.

Capítulo 4- Modelos de diagnósticos e ações práticas de coaching

7. 7.1 Capacitar os outros;
7.2 Encorajar os outros a assumir um controle e responsabilidade crescente para seu trabalho;
7.3 Atingir níveis mais altos de desempenho;
7.4 Crenças limitantes e verdades que libertam.

8. 8.1 Concentrar em resultados;
8.2 Focalizar o tempo, energia e os recursos em atividades-chave;
8.3 Produção de maior valor e resultado mais eficaz.

9. 9.1 Conhecimento relevante e contínuo;
9.2 Promover a aprendizagem e o desenvolvimento profissional;
9.3 Valorização da aplicação da aprendizagem a novos projetos e iniciativas relacionado com o trabalho.

Capítulo 5- Melhores práticas

1. 1.1 Perguntas poderosas e escuta ativa;
1.2 Intuição e curiosidade do coach.
2. 2.1 Praticando Feedback Positivo e Feedback Negativo;
2.1 Como dar e receber feedback.
3. 3.1 Os modelos SMART, GROW e DESC de coaching.
4. 4.1 Overview - Ferramentas de Assessment(diversas).
5. 5.1 Roda da Vida, suas características e utilização.
6. 6.1 Roda dos valores, suas características e utilização.
7. Estudos de Casos e utilização das diversas ferramentas.
8. Sessões de Coaching com debriefing.

Capítulo 6- Líder Coach

- O líder criador de líderes

1. 1.1 O Papel do Líder Coach.
2. 2.1 Auto Avaliação de competências do Líder Coach.
3. 3.1 Avaliando resultados: O que deve ser medido?
4. 4.1 Triade do tempo e produtividade;
4.2 Gestão de prioridades;
4.3 Estruturação de Metas.
5. 5.1 Desenvolver talentos e explorar criatividade.
6. 6.1 Habilidades em gerenciar conflitos.
7. 7.1 Aprofundar a discussão e a troca de experiência dos participantes no que diz respeito à evolução dos ambientes competitivos e empresariais.



COACHING
MÓDULO 8
**Aplicações práticas
do Coaching**

Capítulo 7 - Casos: Aplicações no processo de coaching nas empresas

1. **Caso 1:** Foco nos resultados e pouca atenção as pessoas.
2. **Caso 2:** Novos desafios – “Job rotation”.
3. **Caso 3:** Mudança estratégica da organização.
4. **Caso 4:** Questões interpessoais.
5. **Caso 5:** Eficiência x Relacionamento.
6. **Caso 6:** Sucessão.



COACHING
MÓDULO 9
Mentoring

Capítulo 8 - O Poder do Mentoring nas organizações

1. 1.1 Mentoring e seus significados;
1.2 Diferenças entre o conceito de mentor e de tutor;
1.3 O mentoring nas organizações;
1.4 Aprender como coaching e mentoria se complementam.
2. 2.1 Quem deve ser mentor?
2.2 Exigências do mentoring;
2.3 Barreiras do Mentoring.
3. 3.1 Os papéis no processo de mentoring;
3.2 O mentoring em ação;
3.3 Como se tornar um mentor em potencial;
3.4 Como estruturar um programa de Mentoria?
3.5. Técnicas de aconselhamento.
4. 4.1 Gerações: Novos cenários, novas tecnologias, novos problemas;
4.2 Os desafios do mentor em tempo de intensas mudanças;
4.3 Como ser Mentor com tanta diversidade?
4.4 A importância das escolhas e o valor das perdas;
4.5 Expectativas e prioridades.
5. 5.1 Maturidade: o desafio desenvolver a maturidade;
5.2 Maturidade não é ensinada, mas sim aprendida;
5.3 O modelo de maturidade.
6. 6.1 Modelo de diagnóstico e ação do mentoring;
6.2 Definição de metas e resultados a alcançar;
6.3 Planejamento da ação.
7. 7.1 Como o mentor pode oferecer follow-up;
7.2 Como o mentor pode oferecer feedback.
8. 8.1 O Coaching e o Mentoring em ação – Encorajando uma cultura de aprendizado e mudança.
9. Exercícios, Dinâmicas e Avaliações individuais e em grupo.



**GRADE
CURRÍCULAR**

**CARGA
HORÁRIA**

Grade curricular e distribuição da carga horária

O Programa **Liderança para Alta Performance, Coaching e Mentoring By “O Monge e o Executivo”** foi desenvolvido com uma estrutura extremamente atualizada, ajustada e modelada através do ensino de grandes autores.

Entre eles:

- James Hunter
- Marshal Goldsmith
- Bill George
- Jim Collins
- John Maxwell
- Ken Blanchard
- Steven Covey
- Daniel Goleman
- Ram Charan
- Robert Greenleaf
- Jack Welch
- Kets de Vries
- M. Scott Peck
- John Gardner
- Dra. Carol S. Dweck
- Simon Sinek
- Peter Drucker
- Eric Schmidt
- Patrick Lencioni
- David Ulrich
- John P. Kotter

- **entre outros...**

Grade curricular e distribuição da carga horária

	LIDERANÇA	HR
0	Peça Teatral “O Monge e o Executivo”	4
1	Introdução, definições e paradigmas	20
2	Liderança, Comportamentos do líder e Alta performance	48
3	Comunidades, Cultura, Gestão de Mudanças e Conflitos	42
4	O Pipeline e a Escala de Autenticidade do Líder	44
TOTAL		160
Aulas/Materiais adicionais complementares + Entrevistas + Cases + Ebooks + Exercícios + Avaliações		50

	COACHING E MENTORING	HR
5	Os fundamentos do Coaching e porque se tornou tão necessário	28
6	Competências Essenciais que o Coach ajuda a desenvolver	36
7	Modelos e melhores práticas	60
8	Casos: Aplicações no processo de coaching nas empresas	20
9	Mentoring	16
TOTAL		160
Aulas/Materiais adicionais complementares + Entrevistas + Cases + Ebooks + Exercícios + Avaliações		50

Experts Team

“Ficaremos felizes em saber que apontamos o caminho para você”.



James Hunter

É consultor-chefe da J. D. Associados, uma empresa de consultoria de relações de trabalho e treinamento. Com mais de 30 anos de experiência, Hunter é muito solicitado como instrutor e palestrante, principalmente nas áreas de liderança funcional e organização de grupos comunitários. Atualmente, ele mora em Michigan com a esposa e a filha.



Sérgio Braga

É Administrador de Empresas, com Pós-Graduação em Marketing pela ESPM e MBA Executivo Internacional pela FIA/USP. Atuou como executivo em várias empresas. É ex-vice-presidente da associação dos MBAs da FIA/USP, Professor convidado da FGV, e da PUC-RS. Formação em Educação Executiva em Liderança pela Harvard University e MIT Sloan School. Sócio de James Hunter no Brasil.



Mozart Fernandes

É Consultor Sênior em projetos de Universidades Corporativas, Treinamento e Desenvolvimento de Lideranças e Conceitos de Estratégia, Aplicações Táticas e Operacionais. Trabalha com Transição de Carreira de Executivos, Desempenho Organizacional, Coaching e Workshops. Graduado em Administração de Empresas, Economia, Pós Graduado em Marketing e em Planejamento Estratégico e Política pela Escola Superior de Guerra. Professor de Pós Graduação e MBA.



Marco Aurélio

MBA pela FranklinCovey Business School em Gestão Organizacional e Liderança, especialista pela FGV em Gestão e Ambiente do Trabalho, especialista em Organizational Behavior Management (OBM) pelo Paradigma Ciência do Comportamento, Mestre em Análise do Comportamento Aplicada com foco em Liderança. Atua em Consultoria, Treinamento e Desenvolvimento de Lideranças, Equipes de Alta Performance e Integração de Pessoas, priorizando a mudança comportamental. Graduado em Teologia, pela Faculdade Teológica Batista. Professor de Pós Graduação e MBA.

Experts Team

“Ficaremos felizes em saber que apontamos o caminho para você”.



Vagner Molina

É dedicado à Educação há mais de quarenta anos, como treinador, autor, palestrante, professor e empresário. Foi Executivo de empresas multinacionais como HP do Brasil, Singer Business Machines Company, ICL Internacional Computer, Lenovo. Na Educação Corporativa começou em 1980. Possui formação inicial em Tecnologia, depois em áreas de Gestão, Desenvolvimento de Lideranças, Alta Performance, Empreendedorismo. Especializado no Ensino a Distância(incluindo plataformas LMS), onde já desenvolveu milhares de conteúdos, vídeo aulas. Professor de Pós Graduação e MBA Gestão Estratégica de Pessoas, conteudista, vasta experiência em metodologias ágeis e ativas. Produtor da Peça Teatral “O Monge e o Executivo”, assistida por mais de 130.000 pessoas.

SOMOS ASSOCIADOS



ABED

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA
DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA



Fale com a gente!

(11) 99758-3397

contato@mtreseducacao.com.br

<https://www.mtreseducacao.com.br>

<https://www.omongeeoexecutivo.com.br>