

PROPOSTA TÉCNICA

PROGRAMA LIDERANÇA PARA RESULTADO NO SETOR PÚBLICO

COGEF & GDFAZ

NOVEMBRO / 2019

FDC

Para ser relevante.

SOBRE A FDC

FDC

Para ser relevante.

Expertise em desenvolvimento de executivos:
MAIS DE 25.000 GESTORES CAPACITADOS NO ANO DE 2016.

Apresenta **CONHECIMENTO DE PONTA, PROFESSORES ALTAMENTE QUALIFICADOS, PARCERIAS ORGANIZACIONAIS E ALIANÇAS INTERNACIONAIS.**

Desenvolve soluções educacionais **COM O CLIENTE.**

Tem como clientes cerca de **234 EMPRESAS QUE ESTÃO ENTRE AS 500 MAIORES** do Brasil.

NÚCLEOS DE GERAÇÃO DE CONHECIMENTO EM GESTÃO, com *expertise* em diversos temas, poderão agregar maior valor ao Projeto.

É A MELHOR ESCOLA DE NEGÓCIOS DA AMÉRICA LATINA*

*Fonte: Ranking 2018 de Educação Executiva do Financial Times Journal.

MISSÃO



Contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade por meio da educação, da capacitação e do desenvolvimento de executivos, empresários e gestores públicos.

Signatária de acordos que visam à Sustentabilidade do Planeta e ao Desenvolvimento Social.



PRME Principles for Responsible Management Education



POSICIONAMENTO FDC



Fazer
com o cliente



Criar valor
para o cliente



Conviver
com o cliente



Aprender
com o cliente

SER PARCEIRO DO CLIENTE:

Na Aprendizagem, no Conhecimento e nos Resultados.

FDC NO MUNDO

A FDC está entre as melhores escolas de negócios do mundo pelo **Ranking Financial Times de Educação Executiva 2017**, ocupando o **12º lugar geral** como a melhor escola de negócios do Brasil e da América Latina.



Manhatan Connection
Exibido em 14-5-2017



**Financial Times
Executive Education 2019**

THE TOP 50 SCHOOLS

Rank	School	Custom Rank	Open Rank
1	Iese Business School	1	6
2	IMD Business School	3	1
3	HEC Paris	6	11
4	Stanford Graduate School of Business	12	1
5	University of Michigan: Ross	11	4
6	Insead	13	5
7	London Business School	7	16
8	Essec Business School	5	21
9	SDA Bocconi	4	23

10	Fundação Dom Cabral	8	14
-----------	----------------------------	----------	-----------

13	Esade Business School	14	10
14	University of Oxford: Saïd	24	6
15	Center for Creative Leadership	23	13
16	Stockholm School of Economics	25	18
17	Columbia Business School	38	9
18	Edhec Business School	10	40
19	Ashridge Executive Education at Hult	22	30
20	Henley Business School	30	27

ÁREAS DE ATUAÇÃO FDC GESTÃO PÚBLICA



GESTÃO PÚBLICA FDC

Visão sistêmica
Customização
Humanidades
Plataformas tecnológicas
Geração integrada de conhecimento

Programas abertos

Estudos e Pesquisa

Programas customizados

Programas de pós-graduação

Plataforma de Conhecimento e Tecnologia

Tecnologia e Inovação

Liderança

Competitividade

Produtividade

Governança

Estratégia e Execução

METODOLOGIA FDC PARA PROJETOS CUSTOMIZADOS



DESENHO DA SOLUÇÃO



ORIGINAÇÃO

Nessa fase se pratica a escuta ATIVA E comprometida. Profissionais da empresa e gerentes de projetos da FDC analisam os desafios estratégicos e as **NECESSIDADES DA ORGANIZAÇÃO QUE CONSTITUEM DEMANDA**, de forma a delinear os objetivos e compreender variáveis que influenciarão a estruturação da solução.



ESTRUTURAÇÃO

Com base nas conclusões da primeira etapa e em processo intenso de construção conjunta com o cliente, finaliza-se o desenho da solução, que inclui resultado esperado, metodologia, equipe técnica, conteúdo, duração e mecanismos de suporte.



IMPLEMENTAÇÃO DA SOLUÇÃO



ENTREGA

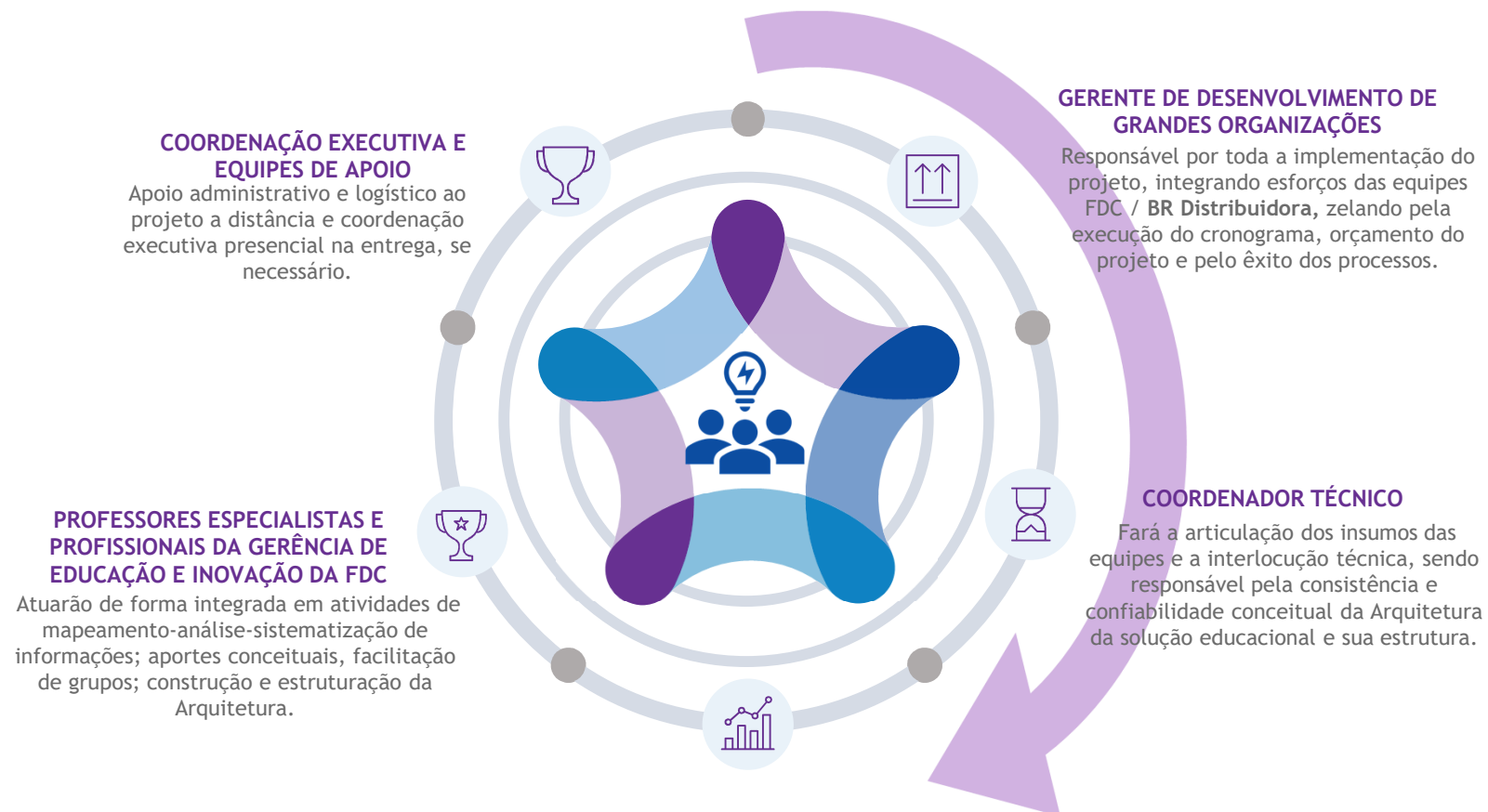
Essa é a etapa da execução da solução. Isso não significa que o processo de customização tenha terminado, pois ajustes resultantes do acompanhamento ainda acontecem nessa fase. O local de realização depende da escolha do cliente: na empresa, umas das unidades da FDC ou em outro ambiente.



SUSTENTAÇÃO

A FDC tem um forte comprometimento com resultados. Nessa etapa, oferece à empresa recomendações para a sustentação dos resultados obtidos e para a continuidade de seu processo de desenvolvimento, por meio de acompanhamento pós-projeto.

EQUIPE DA FDC



ALGUNS DE NOSSOS CLIENTES



**A FDC CONSTRÓI
SOLUÇÕES COM
E NÃO PARA
SEUS CLIENTES**



INTRODUÇÃO



O objetivo desta iniciativa é oferecer aos fiscos estaduais acesso a eventos estruturados de capacitação (trilha de capacitação) que visam fortalecer a liderança estratégica e gerencial, com foco em resultados.

Serão utilizados recursos da linha de crédito Profisco II, ofertada pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento, destinada à modernização da gestão fiscal. Atualmente temos cerca de 10 estados com o financiamento contratado e deveremos ter até meados de 2020, pelo menos, 20 estados.



CONTEXTO

Com vistas a desenhar uma solução educacional que atenda de fato às necessidades do Público Alvo, a FDC fará uma etapa prévia de diagnóstico, a partir de entrevistas e análise documental, para confirmar/aprofundar as seguintes informações que devem nortear o desenho do programa:

- Necessidade de um maior preparo para o exercício da gestão voltada para resultados;
- Trabalhar as competências para gestão em momentos de crise;
- Dificuldade em balancear aspectos técnicos e de gestão;
- Melhorar a capacidade de gerir e lidar com pessoas;
- Dificuldade na compreensão do seu papel como gestor.
- Em relação aos aspectos metodológicos, as ações devem ser prioritariamente experienciais, com ênfase em troca de experiências, reflexões sobre a prática e experimentação dos conteúdos.
- Incluiremos metodologias de sustentação, que visam a execução efetiva dos pontos abordados em sala de aula e portanto uma efetiva mudança organizacional.

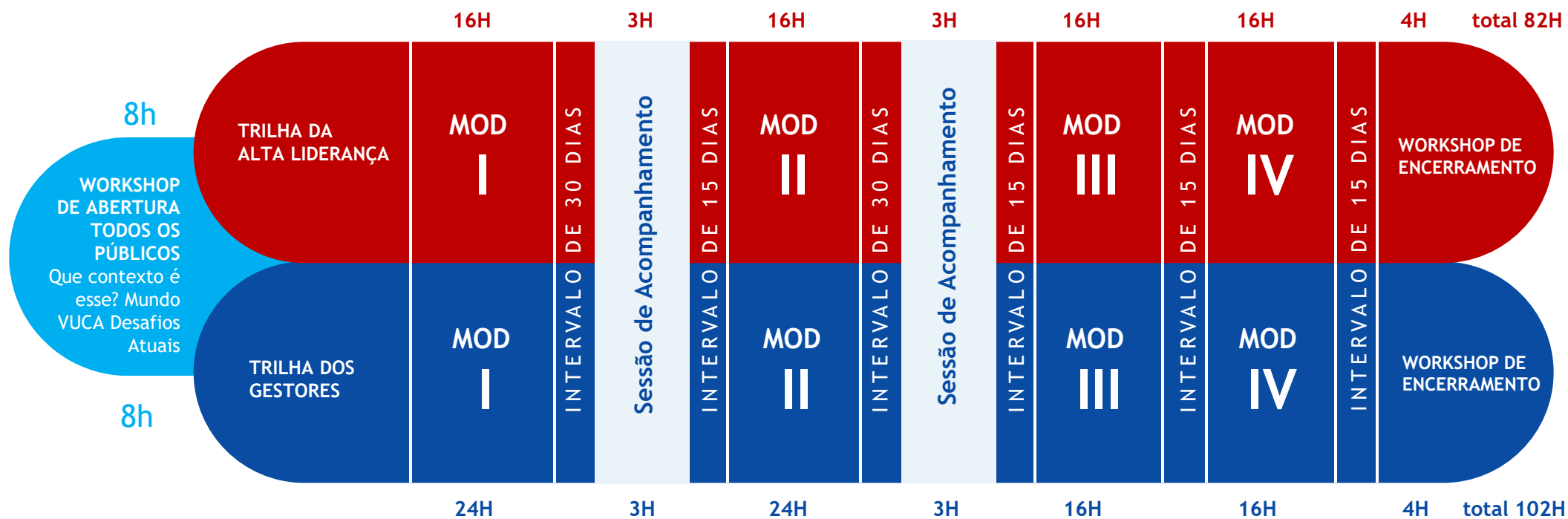


PROCESSO DE TRABALHO FDC





PROGRAMA





PLANEJAMENTO E CUSTOMIZAÇÃO

- Reunião Preliminar onde serão fornecidas as informações iniciais necessárias para a compreensão das especificidades requeridas para o Planejamento e Customização do Programa de Desenvolvimento;
- Análise detalhada dos documentos fornecidos e demanda de informações adicionais que possam ser necessárias;
- Entrevistas individuais com alguns executivos das Organizações participantes;



REALIZAÇÃO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Desenvolveremos duas trilhas, uma voltada para liderança estratégica e outra voltada para liderança intermediária.

As atividades consideradas neste produto estão descritas a seguir:

1. Workshop de Abertura (para os dois públicos)
2. Módulos de Conteúdo (específicos por público)
3. Sessões de Acompanhamento (específicas por público)
4. Workshop de Encerramento (específicas por público)



COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS

**Competências
Executivas com
foco em:**

Autoconhecimento e Autogestão

Gestão e Desenvolvimento de Equipes

Visão Estratégica

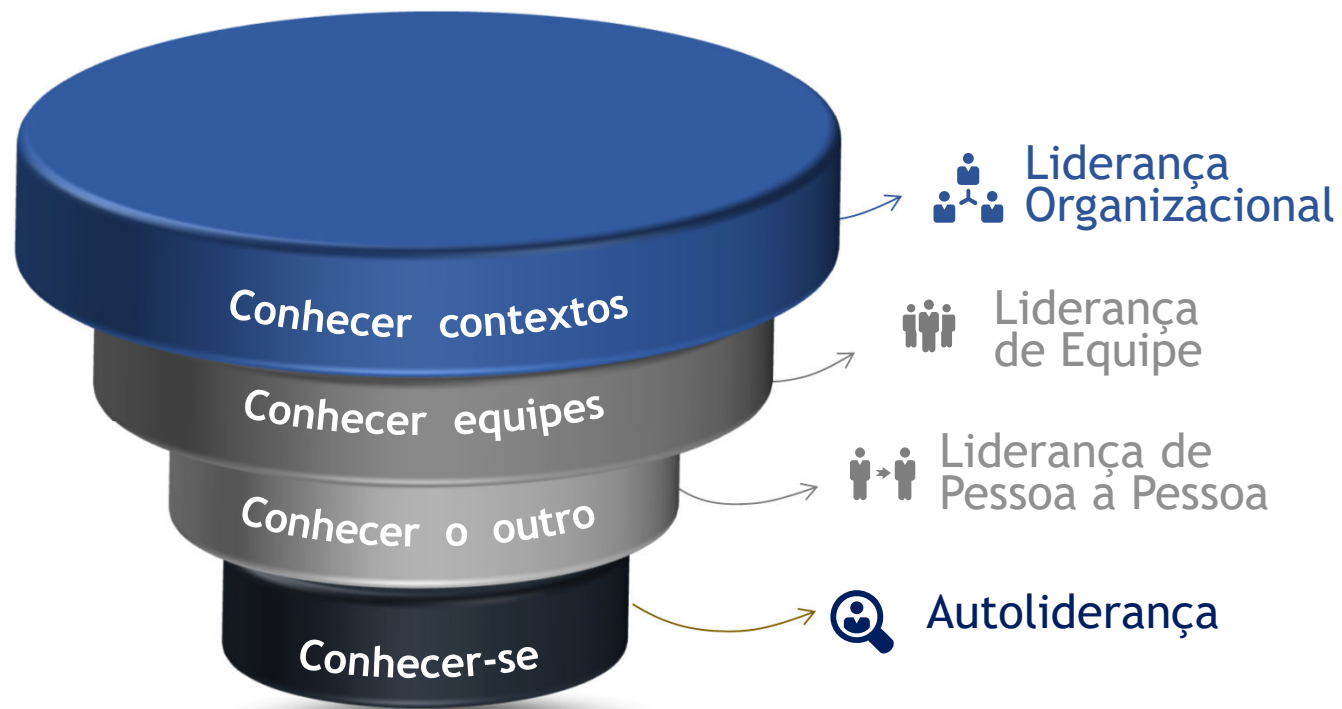
Gestão em Época de Crise

Comunicação e Relacionamento

Responsabilização e Tomada de Decisão

Planejamento e Organização do Trabalho

DOMÍNIOS DE LIDERANÇA



Ref: Ken Blanchard



O GESTOR DE PESSOAS:

Cuida do seu desenvolvimento

Cuida do desenvolvimento de cada colaborador

Cuida da dinâmica do seu time

Cuida da relação com as interfaces



WORKSHOP DE ABERTURA

PÚBLICO ENVOLVIDO:

Todos

OBJETIVO:

- Dar início ao processo de desenvolvimento, sensibilizando os participantes para a importância do desenvolvimento continuado e do seu papel na implementação de novas práticas.
- Provocação sobre o Contexto Atual: Mundo em Transformação/Crise, Mundo VUCA e Mundo 4.0

CONTEÚDO:

- Comunicar sobre os objetivos, desenho e duração do Programa;
- Começar o módulo com uma visão de cenário mundial, com o objetivo de relativizar a situação do Brasil.
- Contexto VUCA, no qual a mudança é a nova constante; Mundo 4.0
- Papel do Líder neste cenário.

METODOLOGIA:

Expositiva.

CARGA HORÁRIA:

8 horas



MÓDULOS DE CONTEÚDO ALTA LIDERANÇA

A seguir apresentamos o conteúdo preliminar proposto para cada um dos módulos.

Vale ressaltar que tanto os conteúdos como a ordem em que os módulos ocorrerão poderão sofrer ajustes durante a fase de customização e planejamento.

MÓDULO I
O líder de si mesmo
16 hrs

MÓDULO II
O líder e a alta performance
16 hrs

MÓDULO III
O líder estratégico e o propósito
16 hrs

MÓDULO IV
O líder negociador e influente
16 hrs

MÓDULOS DE CONTEÚDO

MÓDULO I O LÍDER DE SI MESMO



OBJETIVO: Trabalhar o autoconhecimento como um dos fatores determinantes da auto liderança e como base da maturidade emocional, da autonomia e da capacidade de influenciar o desempenho das pessoas da equipe com vistas a uma maior eficiência comportamental.

CONTEÚDO: auto liderança; auto estima; percepção de si e valores pessoais; maturidade e inteligência emocional; motivação e comprometimento; estilos de liderança; construção da confiança como pilar da liderança; gestão dos medos; protagonismo; reflexões e diretrizes para o autodesenvolvimento; estruturação da atividade prática.

Instrumentos: MBTI

CARGA HORÁRIA: 16 horas

MÓDULOS DE CONTEÚDO

MÓDULO II O LÍDER E A ALTA PERFORMANCE



OBJETIVO: Trabalhar com o gestor as competências necessárias para a gestão e o desenvolvimento de equipes, tendo como base o conhecimento sobre si, sobre a organização e sobre seu papel como líder e executor da estratégia, trabalhado nos módulos anteriores.

CONTEÚDO:

Novas competências para liderar as organizações diante das transformações do contexto atual:

- Liderança: Paradigmas e Possibilidades.
- Liderando com Visão e Propósito: Qual é a sua História?
- Liderança baseada em Valores
- Energizando pessoas para a alta performance.

Estruturação da atividade prática.

CARGA HORÁRIA: 16 horas

MÓDULOS DE CONTEÚDO

MÓDULO III

O LÍDER ESTRATÉGICO E O PROPÓSITO



OBJETIVO: Trabalhar o papel do líder como gerador de propósito e executor da estratégia organizacional com foco em resultados, tendo como base o conhecimento sobre as variáveis organizacionais, pessoais e relacionais, trabalhado nos módulos anteriores.

CONTEÚDO: papel do líder no desdobramento e na execução da estratégia organizacional; Líderes estratégicos podem fracassar na execução de uma estratégia se centrarem foco apenas nos objetivos racionais e de negócios, deixando de prestar a atenção necessária às emoções coletivas dos vários grupos de quem procuram obter o apoio para sua pretendida estratégia. Estratégia ambidestra: longo e curto prazos. Novo contexto do setor público contemporâneo.

CARGA HORÁRIA: 16 horas

MÓDULOS DE CONTEÚDO

MÓDULO IV

O LÍDER NEGOCIADOR E INFLUENTE



OBJETIVO: Proporcionar ao gestor compreensão sobre o impacto de suas características pessoais e relacionais no exercício da liderança nesta organização, tendo como base a reflexão sobre suas características individuais e sobre os seus papéis como gestor.

CONTEÚDO: relacionamento interpessoal; capacidade de percepção dos outros em relação a si; flexibilidade; capacidade de ouvir e ser empático ao outro; comunicação e assertividade; poder e influência 360 graus; articulação; negociação. Comunicação não violenta.

Estruturação da atividade prática.

CARGA HORÁRIA: 16 horas



MÓDULOS DE CONTEÚDO GERÊNCIA INTERMEDIÁRIA

A seguir apresentamos o conteúdo preliminar proposto para cada um dos módulos.

Vale ressaltar que tanto os conteúdos como a ordem em que os módulos ocorrerão poderão sofrer ajustes durante a fase de customização e planejamento.

MÓDULO I
O gestor e ele próprio
24 hrs

MÓDULO II
O gestor e a equipe
24 hrs

MÓDULO III
O gestor e a estratégia
16 hrs

MÓDULO IV
O gestor e as relações
16 hrs

MÓDULOS DE CONTEÚDO

MÓDULO I

O GESTOR E ELE PRÓPRIO



OBJETIVO: Trabalhar o autoconhecimento como um dos fatores determinantes da auto liderança e como base da maturidade emocional, da autonomia e da capacidade de influenciar o desempenho das pessoas da equipe com vistas a uma maior eficiência comportamental.

CONTEÚDO: Auto liderança; auto estima; percepção de si e valores pessoais; maturidade e inteligência emocional; motivação e comprometimento; estilos de liderança; construção da confiança como pilar da liderança; gestão dos medos; protagonismo; reflexões e diretrizes para o autodesenvolvimento; estruturação da atividade prática.

INSTRUMENTOS: MBTI

CARGA HORÁRIA: 24 horas

MÓDULOS DE CONTEÚDO

MÓDULO II

O GESTOR E A EQUIPE



OBJETIVO: Trabalhar com o gestor as competências necessárias para a gestão e o desenvolvimento de equipes, tendo como base o conhecimento sobre si, sobre a organização e sobre seu papel como líder e executor da estratégia, trabalhado nos módulos anteriores.

CONTEÚDO: Orientação, acompanhamento e avaliação de equipes de forma contínua; monitoramento e mensuração do desempenho da equipe; escuta ativa e feedback; motivação, comprometimento e engajamento; reconhecimento das individualidades e desenvolvimento contínuo das pessoas; o cuidado com as pessoas e o zelo com o clima da equipe;

CARGA HORÁRIA: 24 horas

MÓDULOS DE CONTEÚDO

MÓDULO III

O GESTOR E A ESTRATÉGIA



OBJETIVO: Trabalhar o papel do gestor como gerador de propósito e executor da estratégia organizacional com foco em resultados, tendo como base o conhecimento sobre as variáveis organizacionais, pessoais e relacionais, trabalhado nos módulos anteriores.

CONTEÚDO: papel do gerente no desdobramento e na execução da estratégia organizacional; elaboração, execução e acompanhamento de planos de ação; definição de indicadores, marcos e prazos; planejamento e organização do dia-a-dia de trabalho; gerenciamento do tempo - novas formas de alocar o tempo; definição de prioridades; processo decisório: modelos de tomada de decisão e aspectos comportamentais e éticos do processo decisório.

CARGA HORÁRIA: 16 horas

MÓDULOS DE CONTEÚDO

MÓDULO IV O GESTOR E AS RELAÇÕES



OBJETIVO: Proporcionar ao gestor compreensão sobre o impacto de suas características pessoais e relacionais no exercício da liderança nesta organização, tendo como base a reflexão sobre suas características individuais e sobre os seus papéis como gestor.

CONTEÚDO: relacionamento interpessoal; capacidade de percepção dos outros em relação a si; flexibilidade; capacidade de ouvir e ser empático ao outro; comunicação e assertividade; relacionamento de apoio mútuo com pares; autonomia; relacionamento com superiores; relações com clientes e fornecedores; comunicação não violenta.

CARGA HORÁRIA: 16 horas



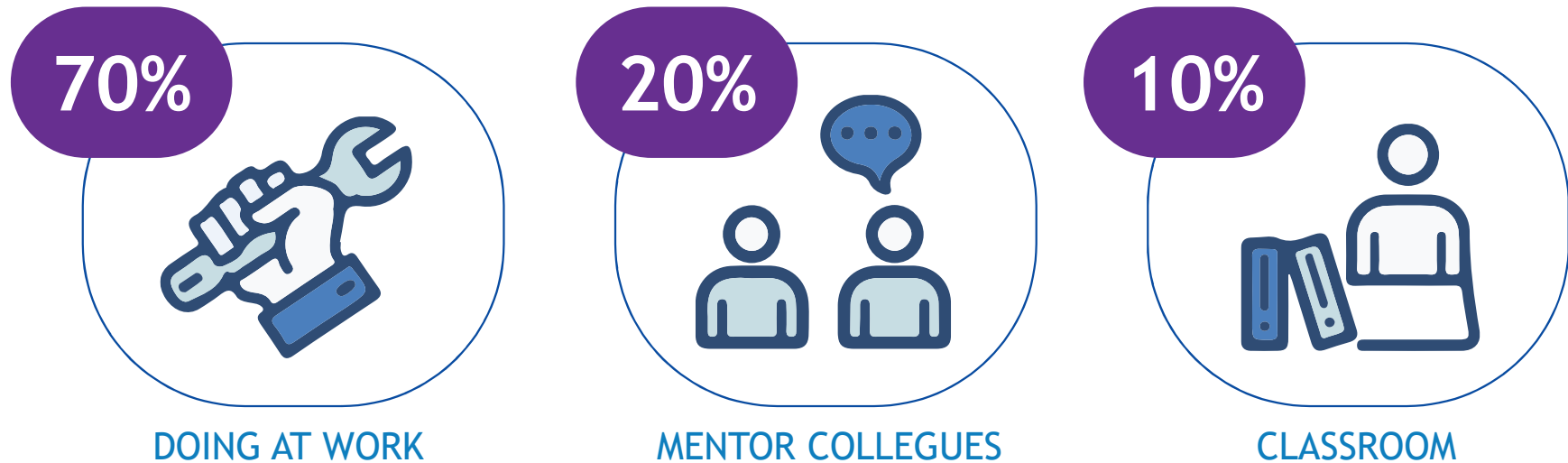
MÓDULOS DE CONTEÚDO METODOLOGIA

A orientação andragógica tem por base a criação de um **Contexto Capacitante** de aprendizagem que permita a **troca de experiências** entre os participantes e também o **estímulo à aplicação** do conhecimento ao cotidiano da instituição, favorecendo a mudança de atitudes e práticas.

Esse Contexto Capacitante se concretiza diante de dinâmicas educacionais que privilegiam e favorecem:

- o estímulo à **conversaAÇÃO**, em que as diferentes experiências dos participantes, combinadas, possam despertar a curiosidade, a imaginação, a necessidade de mudança e a predisposição para a **AÇÃO**;
- o **compartilhamento de experiências e percepções**, estimulando a troca reflexiva de experiências, percepções e dilemas vividos pelos participantes nas diferentes realidades;
- **aportes conceituais** de forma dialogada - exposição de conteúdos realizada de forma interativa.
- Esta será a abordagem da FDC durante todos os módulos de conteúdo do Programa.

WORKING LEARNING 70:20:10



Morgan McCall, Robert Eichinger e Michael Lombardo, 1996

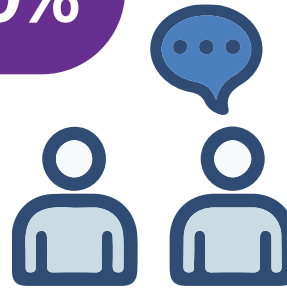
70:20:10 APLICADO AO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO

70%



SESSÕES DE
ACOMPANHAMENTO
WORKSHOP DE
ENCERRAMENTO

20%



DISCUSSÃO EM
GRUPOS SÍNTESE DA
APRENDIZAGEM

10%



ATIVIDADES EM
SALA DE AULA
ESTUDOS DE CASOS



SESSÕES DE ACOMPANHAMENTO

ORGANIZAÇÃO: participantes do programa, divididos em 4 subgrupos por turma, de acordo com os temas que definirem para “praticar”.

OBJETIVO: Propiciar a internalização dos conteúdos abordados nos módulos, mediante um processo orientado de acompanhamento e compartilhamento das ações empreendidas pelos participantes, no seu dia a dia, com vistas a assegurar a efetividade desta ação de desenvolvimento e a construção coletiva do conhecimento.

CONTEÚDO: Compartilhamento das práticas implementadas pelos participantes no período entre módulos, relatando avanços e dificuldades com relação a aplicação do conhecimento adquirido. Eventuais aportes conceituais trazidos pelo professor buscando orientar em relação a essas dificuldades e outros avanços que possam ser necessários.

METODOLOGIA: Online

SESSÕES DE ACOMPANHAMENTO

FORMATO: cada turma contará com 2 blocos de sessões de acompanhamento que acontecerão 30 dias após a realização do **primeiro** e do **segundo** módulos.

Cada bloco será composto por 4 sessões com duração de 3 horas cada, conforme abaixo. Na última sessão, após o segundo módulo, será dada a orientação sobre a preparação para o workshop de encerramento.

CARGA HORÁRIA: 2 sessões de 3 horas por subgrupo, por bloco de acompanhamento, ou seja, 24 horas por turma. Realizado online.

MÓDULO I

Grupo 1 Grupo 3
Grupo 2 Grupo 4
Bloco
Acompanhamento

MÓDULO II

Grupo 1 Grupo 3
Grupo 2 Grupo 4
Bloco
Acompanhamento

MÓDULO III

MÓDULO IV

WORKSHOP DE ENCERRAMENTO



OBJETIVO: Retomar os objetivos do programa, abordar os principais resultados relatados pelos participantes e refletir sobre a continuidade do desenvolvimento.

CONTEÚDO: breve resgate dos objetivos e tópicos abordados no programa; exposição de aplicações práticas realizadas pelos participantes; construção de cases práticos; discussão sobre o papel dos gestores imediatos na aplicação do conhecimento; reflexão sobre métodos que possibilitem a continuidade do aprendizado e aplicação do conhecimento, com a finalização do Programa.

METODOLOGIA: atividades em grupo para reflexão e troca entre os participantes. Será utilizado o recurso da facilitação gráfica para tangibilizar e registrar os resultados.

CARGA HORÁRIA: 8 horas

DIFERENCIAIS - CAMPUS NOVA LIMA



DIFERENCIAIS - CAMPUS NOVA LIMA



CAMPUS ALOYSIO FARIA

XPERIENCIE ROOM By Steelcase

- A sala de aula mais moderna das Américas segundo a Steelcase
- Sua disposição em X propicia uma maior interação, potencializando o engajamento e o compartilhamento de conhecimento
- 48 assentos, 8 monitores, 4 projeções interativas, sistema de video conferência e sonorização completa, espaço lounge
- Todos o sistema de iluminação, projeção, compartilhamento, áudio e vídeo são simplesmente controlados através de uma solução de automação, via tablet

CAMPUS
ALOYSIO FARIA

TREELAB

CAMPUS
ALOYSIO FARIA

TREELAB



Para ser relevante.

CAMPUS ALOYSIO FARIA

Av. Princesa Diana, 760
Alphaville Lagoa dos Ingleses
34.018-006 - Nova Lima (MG)

CAMPUS BELO HORIZONTE

Rua Bernardo Guimarães, 3.071
Santo Agostinho
30140-083 - Belo Horizonte (MG)

CAMPUS SÃO PAULO

Av. Dr. Cardoso de Melo, 1.184
Vila Olímpia - 15º andar
04548-004 - São Paulo (SP)

CAMPUS RIO DE JANEIRO

Praia de Botafogo, 300 - 3º andar
Botafogo
22250-040 - Rio de Janeiro (RJ)

ASSOCIADOS REGIONAIS

A FDC trabalha em parceria com associados regionais em todo o Brasil. Consulte o associado mais próximo à sua região.