

MARATONA DA LIDERANÇA

7 FERRAMENTAS PARA ELEVAR A PRODUTIVIDADE DOS SEUS LIDERADOS



RICARDO PIOVAN

INTRODUÇÃO

O objetivo deste ebook é apresentar um resumo da segunda aula da Maratona de Liderança que você está participando.

Você assistirá as mesmas 4 aulas que Ricardo Piovan ministra em empresas como Ambev, Hcor, Scania, Mercedes-Benz, Bradesco, Embraer entre outras organizações:

SEGUNDA - Como motivar e engajar os seus liderados

TERÇA - Como elevar as competências e a produtividade do seu time

QUARTA - Como desenvolver a cultura da inovação e da melhoria contínua

QUINTA - Como aplicar feedbacks nos seus liderados

Estas aulas gratuitas que você irá assistir na Maratona de Liderança fazem parte de um programa completo desenvolvido pelo Ricardo Piovan chamado **F14 da Liderança**, no qual ele ajuda os líderes a desenvolverem as 14 habilidades essenciais que qualquer líder precisa ter para fazer a sua equipe e a sua empresa conquistar os resultados esperados.

Veja abaixo todos os módulos do F14 da Liderança:

F01 - Como ser um líder altamente motivado

F02 - Como descobrir e mudar comportamentos limitantes na liderança

F03 - Como persuadir as pessoas a comprarem as suas ideias

F04 - Como ser um líder que inova e trabalha a melhoria contínua

F05 - Como Planejar, Executar e Cobrar as Tarefas dos Liderados

F06 - Como motivar e engajar a sua equipe a trabalhar em alta performance

F07 - Como elevar a competência do time - Líder coach

F08 - Como liderar pessoas diferentes
- Níveis de Maturidade dos liderados

F09 - Como aplicar feedbacks e
feedforward nos liderados

F10 - Como o líder deve administrar o
seu tempo

F11 - Gestão de Conflitos entre
Liderados, Líderes e Pares

F12 - Como desenvolver a inteligência
emocional na liderança

F13 - Como ser um líder resiliente e
tomar decisões corretas

F14 - Marketing Pessoal - A
Ferramenta Que Faz a Diferença

PROBLEMA DO NOSSO PAÍS

Infelizmente o nosso país passa por um momento chamado apagão de talentos, isto é, faltam profissionais de alta performance que desempenham suas funções com qualidade e maestria.

Um estudo da conference board demonstra números assustadores referentes a falta de produtividade do profissional brasileiro, veja a seguir:

Em média são necessários 4 brasileiros para se fazer o resultado de 1 americano

Em média são necessários 3,5 brasileiros para se fazer o resultado de 1 sul coreano

Em média são necessários 2 brasileiros para se fazer o resultado de 1 chileno

Em média são necessários 1,5 brasileiro para se fazer o resultado de 1 argentino

O brasileiro ainda é mais produtivo que o indiano e o chinês por enquanto, o estudo demonstra que nestes dois países existem ações fortes para mudar esta situação e se não fizermos algo no nosso país, seremos em breve, ultrapassados por eles.

Acredito que todos nós concordamos que o principal motivo por esta defasagem produtiva está na baixa qualificação educacional do brasileiro sendo necessário investir em desenvolvimento profissional.

Como infelizmente a maioria das pessoas não se colocam em posição de desenvolvimento por si só, o líder deve levantar esta bandeira e conseguir persuadir e influenciar a sua equipe a buscar o desenvolvimento contínuo.

René Brown uma vez cunhou a seguinte frase: “ Líder é alguém que assume a responsabilidade de descobrir o potencial de pessoas e situações” e é isso que iremos fazer agora, aprendendo as sete ferramentas que objetivam desenvolver a nossa equipe. Hoje o líder precisa ser coach, isto é, o jogo está jogando e eles está desenvolvendo o potencial das pessoas.

FERRAMENTA 01: MODELAR PESSOAS COM MATURIDADE BAIXA

Será um tanto óbvio o que vou dizer nesta ferramenta mas o grande problema é que muitos líderes não fazem o óbvio.

Quando você tem um liderado com uma maturidade baixa, isto é, não sabe executar a tarefa, o líder deve explicar em detalhes como ele deverá fazer aquele trabalho (ou colocar alguém da equipe para ensinar), demonstrando com paciências as armadilhas e onde ele poderá errar, além de acompanhar de perto com conversas regulares para chegar se o liderado está executando com qualidade.

Por mais óbvio que isso possa parecer, muitos líderes “jogam” as atividades para as pessoas de baixa maturidade, acreditando que elas já estão prontas para executar o serviço e quando o resultado não chega ainda culpam o colaborador.

O contrário também acontece: Muitas vezes o liderado tem alta maturidade (sabe executar a tarefa) mas o líder insiste em explicar em detalhes como deve-se fazer o trabalho, causando desmotivação ao liderado que pensa: “O meu líder não confia no meu trabalho, nunca irei crescer nesta organização”

Pessoas de maturidade baixa devemos explicar “o que” ela deve fazer e “como” ela deve fazer, acompanhando bem de perto. Já pessoas de maturidade alta explica-se “o que” se espera dela e acompanha-se com menos periodicidade.

FERRAMENTA 02: DAR DESAFIOS COM CONSTÂNCIA

Como dito antes, o líder precisa ser coach, isto é, o jogo está jogando, e ele aproveita cada minuto para desenvolver os seus liderados, e uma forma muito simples de se fazer isso é dar pequenos desafios para as pessoas.

Esta ferramenta é bem simples: sempre que você líder tiver uma atividade que possui um grau de dificuldade oito entregue ela para uma pessoa que tem conhecimento grau seis e modele ela de acordo com a ferramenta número um que você já aprendeu.

Você concorda comigo que ao final desta tarefa você terá mais um profissional com conhecimento grau oito nesta tarefa? É exatamente assim que grandes líderes vão desenvolvendo as pessoas e tendo equipes de alta maturidade.

Obviamente que não é sempre que você poderá usar esta ferramenta, pois muitas vezes pela urgência temos que dar uma atividade seis para uma pessoa de grau oito. Mas se você usar ao máximo possível esta estratégia terá com o tempo uma equipe mais forte e independente.

Aqui vale um alerta importante: nunca dê uma atividade de grau oito para uma pessoa de grau quatro. Aqui o gap é muito grande e ela não conseguirá executar a tarefa gerando frustração.

FERRAMENTA 03: MÉTODO DA CUMBUCA

O autor e treinador Vicente Falconi desenvolveu este poderoso método que ajuda as pessoas a aprimorarem as suas habilidades profissionais. Através desta ferramenta também muito simples você conseguirá fazer a sua equipe literalmente voar em pouco tempo.

Siga os passos:

- 1- Escolha uma habilidade necessária ao time. Por exemplo: trabalho em equipe.
- 2- Compre um bom livro sobre o tema e distribua para todos os integrantes do seu time. Neste caso o livro “O que podemos aprender com os gansos” é uma ótima escolha.

3- Marque um horário fixo por semana com duração quarenta e cinco minutos para debaterem sobre o conteúdo do livro e diga que todos devem ler o capítulo um para o primeiro encontro.

4- No dia e hora marcada, coloque o nome de todas as pessoas numa cumbuca (pode ser uma caneca também) e sorteie uma pessoa para ela falar por quinze minutos sobre o que ela compreendeu o capítulo um.

5- Assim que ela concluir as outras pessoas podem dar as suas opiniões também.

6- Repita o mesmo processo para os capítulos seguintes.

Acredito que você tenha pego o espírito da coisa. As pessoas irão viabilizar o conhecimento adquirido e terão que ser congruentes com o que foi dito nestas reuniões, com isso, elas irão desenvolvendo novos comportamentos.

Algumas observações:

- O nome do líder deve estar na cumbuca também
- Caso a pessoa sorteada não tenha lido o capítulo determinado a reunião deve-se encerrar pois um dos integrantes não cumpriu o compromisso. Dê um feedback individualmente na pessoa, pois provavelmente este é um comportamento repetitivo dela.
- Se tudo correr bem, dê feedbacks positivos a todos que participaram do processo, sempre incentivando a leitura do próximo capítulo.

FERRAMENTA 04: FEEDFORWARD

Normalmente os líderes já ouviram falar de feedback, mas é muito raro um líder saber o que é feedforward. Feedback está relacionado a eventos que aconteceram no passado e feedforward está relacionado ao que irá acontecer num futuro próximo.

Imagine que você irá implantar um projeto de vendas outbound na sua área daqui a seis meses. O feedforward é um plano de ação para qualificar uma ou mais pessoas para estarem prontas para este projeto.

Aqui a ferramenta é bem simples:

- 1- Identifique uma pessoa da equipe que você percebe que tem muito potencial para conduzir este projeto.
- 2- Chame-a para aplicar o feedforward
- 3- Convide-a a iniciar um processo de desenvolvimento para implantar o projeto no futuro. Demonstre para elas os ganhos de ser um profissional com este conhecimento.
- 4- Tendo o aceite dela comece a elaborar em conjunto o plano de ação para ela se desenvolver. Quais livros irá ler? Quais cursos irá fazer? Com quais pessoas ela irá fazer reuniões para se aprimorar. Lembre que o plano de ação tem datas de finalização de cada tarefa que vocês estão determinando.
- 5- No seu cronograma de desenvolvimento coloque checkpoints para você verificar o progresso da pessoa.

FERRAMENTA 05: NÃO RESOLVA OS PROBLEMAS DOS SEUS LIDERADOS

Talvez esteja soando estranho o título desta ferramenta, mas é isso mesmo, nunca mais você irá dar soluções dos problemas para os seus liderados.

Infelizmente muitos colaboradores sabem como resolver os problemas mas eles tem MEDO de tomar a decisão e errarem. Através desta simples estratégia você irá gerar autoconfiança nos seus colaboradores e há uma grande chance deles começarem a resolver os problemas sem precisar te consultar a todo momento.

Da próxima vez que um liderado te trazer um problema, pergunte para ele, o que ele acha que deveria ser feito para resolvê-lo. Você ficará espantado com as respostas pois você irá ver que eles sabem resolver e o problema é o medo.

Na grande maioria das vezes você irá validar o que ele disse, talvez colocando uma pequena cereja na solução do seu liderado e ele irá todo feliz resolver o problema.

Você concorda comigo que com o tempo ele irá ganhar autoconfiança e começar a resolver os problemas por si só?

Na verdade, no início, ele continuará a lhe trazer o problema, mas já virá com alguma solução. E com o tempo a autoconfiança será tanta que ele já terá pro atividade para resolver o que precisa ser resolvido.

Caso o seu liderado diga que você é o líder e deve dizer para ele como resolver o problema, você irá dar um feedback para ele sobre a falta de iniciativa dele. E feedback falaremos num próximo documento.

FERRAMENTA 06: LEVAR PESSOAS PARA REUNIÕES COM VOCÊ

Percebo que muitos líderes estão atolados de reuniões e não conseguem fazer a gestão de pessoas e o planejamento estratégico. Uma solução para isso é desenvolver pessoas da sua equipe para elas fazerem reuniões no seu lugar.

Isso mesmo, você precisa de equipe forte o bastante para conduzir reuniões no seu lugar.

Segue uma passo a passo de como você pode fazer este desenvolvimento:

1- Diga a pessoa que você deseja que ela vá para a reunião com você com o objetivo dela aprender a conduzir estas reuniões no futuro.

2- Nas primeiras reuniões deixe ela como apenas como observadora. Caso sintasse confortável ela também pode expor suas opiniões.

3- Ao final da reunião converse com o seu liderado sobre dúvidas que ele tenha sobre o que abordado na reunião.

4- Quando você achar que ela já se desenvolveu, dê pequenas atividades para ela executar nas reuniões. A apresentação de certo ponto por exemplo.

5- Com o tempo vá aumentando as atividades que a pessoa precisa executar na reunião.

6- PRONTO ... Com o tempo você já tem uma pessoa preparada para conduzir estas reuniões e você pode cuidar de outros pontos importantes da área ou da empresa.

FERRAMENTA 07: SEJA O PALESTRANTE E TREINADOR DA SUA EQUIPE

Sei que é importante de tempos em tempos contratar um palestrante ou treinador para a sua equipe, mas acho que você concorda comigo que nem sempre isso é possível por causa dos custos.

Minha sugestão aqui é que o próprio líder pode montar pequenas palestras de quarenta e cinco minutos para os seus liderados.

Que tal você escolher um livro sobre alguma habilidade necessária ao time e criar uma palestra para eles?

Digamos que você está sentindo que eles não estão conseguindo administrar bem o tempo deles. Você poderia pegar o livro “Os 10 mandamentos da administração do tempo e criar uma palestra.

Abaixo vou detalhar como eu criei (e ainda crio) as minhas palestras e você poderá usar a minha metodologia para criar as suas próprias palestras. Mas cuidado, há uma grande chance de você se apaixonar por esta atividade e com o tempo podemos nos esbarrar nos palcos da vida.

COMO CRIAR UMA PALESTRA QUE VALE ENTRE 6 MIL E 10 MIL REAIS INICIALMENTE

INTRODUÇÃO

Estruturar a sua palestra é o primeiro passo a ser dado para se tornar um palestrante renomado e de sucesso. Neste material vou demonstrar para você a fórmula PDHAM, que eu utilizo para formatar as minhas palestras a mais de 16 anos.

Esta fórmula foi aprimorada ao longo dos anos da minha carreira de palestrante e hoje eu ensino no meu treinamento, FORMAÇÃO DE TREINADORES DE LÍDERES, pessoas como você, a CRIAREM e VENDEREM palestras, livros, ebooks, treinamentos on-line, webinários e treinamentos presenciais.

Estou partindo do pressuposto que você conhece profundamente um assunto específico e necessita apenas organizar a sua mensagem para que a sua audiência a compreenda e seja transformada.

Hoje eu aplico a fórmula PDHAM nas minhas palestras de liderança, vendas, inteligência emocional, resiliência e empreendedorismo e já ministrei estas palestras em empresas do porte da Ambev, Scania, Mercedes Benz, Volkswagen, Bradesco, Banco do Brasil, Correios, Citibank, Embraer entre outras centenas de empresas.

E também já formei através do Treinamento EXPERTS TRAINING milhares de outros palestrantes que utilizam exatamente a fórmula do PDHAM.

PDHAM é um acróstico e cada uma das letras tem um significado. Veja a seguir:

P = Problemas da plateia

D = Desejos da plateia

H = História de uma pessoa que superou os problemas

A = Ações para resolver os problemas

M = Motivação para o primeiro passo

Nas páginas a seguir detalharei cada um dos itens acima.

PROBLEMAS DA PLATEIA

Logo depois de agradecer a empresa, a pessoa que te contratou e a plateia por estar naquele momento de aprendizado, você palestrante deve abordar de 3 a 4 problemas que aquela audiência tem na sua vida profissional ou pessoal.

Quando você explica para as pessoas sobre os problemas que ela tem, melhor que ela mesma, inicia-se um processo de empatia entre você palestrante e a plateia. O objetivo principal de falar sobre problemas é para que eles tenham o seguinte tipo de pensamento:

“ Nossa, parece que esse palestrante me conhece.

Eu realmente tenho este tipo de problema.

Preciso ouvi-lo com atenção até o final “

EXEMPLO

Veja sobre alguns problemas que eu falo para uma plateia de líderes quando eu ministro a minha palestra de Liderança:

Problema 1 – Faltam profissionais talentosos para 68% dos altos executivos brasileiros e isso dificulta em muito a conquista de metas das equipes.

Problema 2 – Uma pesquisa da revista Exame demonstra que 80% dos profissionais brasileiros não estão tão motivados assim no dia a dia no trabalho.

Problema 3 - As companhias estão cada vez mais exigindo dos seus líderes para que as suas equipes façam coisas mais rápidas, mais baratas e com mais qualidade. Você líder está sendo cobrado a fazer muito mais com menos recursos.

Problema 4 - Provavelmente a sua equipe não está dando conta das atividades a serem feitas e você líder está precisando operacionalizar também, deixando de fazer a gestão de pessoas e não tendo tempo para você e a sua família.

PONTOS DE ATENÇÃO

Atenção 1: Não basta apenas falar dos problemas como eu fiz acima, você tem que explicar cada um deles em detalhes e dar exemplos. O objetivo principal aqui é a plateia fazer uma conexão com você e ter aquele pensamento:

“ Nossa, esse palestrante sabe o que acontece comigo “

Atenção 2: Utilize dados estatísticos e pesquisas para dar mais força aos seus conteúdos, sempre mencionando fontes fortes como revistas especializadas ou pessoas que são autoridade no assunto. Este tipo de especificidade é uma importante arma de persuasão e influência de pessoas.

DESEJOS DA PLATEIA

Logo depois que você falou dos problemas para a plateia e eles começaram a se conectar com a você é a hora de falar de 3 a 4 grandes desejos que eles tem, você precisa falar da transformação que eles querem na vida deles e que conquistarão se aplicarem os ensinamentos da sua palestra.

Um detalhe importante tanto nesta parte como na anterior sobre problemas é você fazer pesquisas para descobrir o que os afligem, e também quais os seus desejos mais íntimos sobre o assunto que você está falando.

EXEMPLO

Veja alguns exemplos de desejos que eu falo na minha palestra de liderança:

Desejo 1 - Provavelmente você gostaria de ser elogiado pelo seu líder e também pelo presidente da sua empresa pelos resultados que você e a sua equipe vem alcançando nos últimos tempos.

Desejo 2 - Ao invés de receber ligações e e-mails de clientes sobre erros da sua equipe, provavelmente você gostaria de receber telefonemas e mensagens elogiando o alto desempenho dos seus funcionários.

Desejo 3 - Aplicando os ensinamentos desta palestra, que vou falar daqui a pouco, provavelmente você será promovido na empresa, a um cargo de gerência ou diretoria, recebendo um salário bem maior do que você tem hoje.

Desejo 4 - Provavelmente você e a sua equipe elevarão a produtividade e você poderá chegar mais cedo em casa, podendo ter mais qualidade com a sua família.

HISTÓRIA

Nesta terceira parte da palestra você precisa contar uma história de uma pessoa que passou pelos problemas que você contou no início da palestra e que no final conseguiu superá-los, através dos ensinamentos que você irá dizer na próxima parte.

O ideal é que esta história seja a sua história de superação, isto é, algo que você passou na sua vida, mas que aprendeu uma solução e aplicou na sua vida conseguindo superar o problema.

Esta história deve seguir o método da jornada do herói de Joseph Campbell que possui 12 passos, mas irei simplificá-la para deixá-la mais didática.

Se você observar os filmes de sucesso de Hollywood eles seguem o método da jornada do herói. Até mesmo a passagem de Jesus Cristo se assemelha muito com este sincronismo.

HISTÓRIA

- 1- Herói que deve ser preferencialmente você
- 2- Vivia uma vida comum
- 3- Recebeu um chamado
- 4- Começou a ter problemas
- 5- Fez uma tentativa para solucionar os problemas
- 6- Fracassou na solução dos problemas e as coisas pioraram
- 7- Encontrou um mentor e aprendeu como superar os problemas
- 8- Aplicou o aprendizado do mentor
- 9- Resolveu os problemas e conquistou o sucesso

EXEMPLO

Na minha palestra eu narro mais ou menos a seguinte história:

Vivia uma vida comum

Eu era um funcionário de uma empresa de tecnologia e estava muito feliz em fazer o meu trabalho de assistente de suporte técnico, visitando clientes e solucionando os problemas que eles tinham, mas a empresa começou a ter problemas e eu fui demitido.

Recebeu um chamado

Então surgiu a oportunidade de eu abrir uma empresa para prestar serviços para os clientes que ficaram órfãos da minha empresa anterior.

No começo apenas eu e um sócio conseguimos atender os clientes, mas a empresa foi crescendo e tivemos que contratar funcionários para atender a demanda e aí os problemas começaram a surgir.

Começou a ter problemas

Os funcionários não tinham a mesma qualidade que eu e o meu sócio tínhamos e recebíamos muitas reclamações dos clientes, perdíamos contas importantes, não tínhamos mais horário para chegar em casa e a família ficou para segundo plano.

Fez uma tentativa para resolver os problemas

Resolvemos contratar uma consultoria para nos ajudar a resolver os problemas, mas os consultores diziam que deveríamos aumentar os preços dos clientes, pagar mais aos funcionários, e outras coisas que não tínhamos condições de fazer.

Fracassou na solução dos problemas e as coisas pioraram

As coisas acabaram ficando piores do que já estavam, perdemos mais clientes ainda e tivemos que demitir metade dos funcionários.

Encontrou um mentor e aprendeu como superar os problemas

Lendo um livro sobre alta performance profissional me deparei com duas frases que mudaram a situação da minha empresa e minha também.

EXEMPLO

A primeira frase era de Einstein, algumas pessoas dizem que não é dele: “ A definição de insanidade é fazer a mesma coisa e desejar um resultado diferente”.

Eu disse a mim mesmo, é isso, se eu fizeras mesmas coisas que tenho feito, terei o mesmo resultado. Mas eu não sabia fazer diferente, eu sabia fazer aquilo que estava fazendo.

Em seguida veio a segunda frase que é de Dale Carnegie: “ As pressões e dificuldades na vida se dissipam a luz do conhecimento”.

Então novamente eu disse a mim mesmo, é isso, basta eu buscar conhecimento, preciso voltar a estudar.

Naquele ano eu fiz 12 treinamentos para aprimorar a minha liderança, fiz treinamentos de persuasão e influência, inteligência emocional, estratégia, vendas, resiliência entre outras. E nestes treinamentos eu descobri 3 pilares fundamentais na gestão de pessoas:

EXEMPLO

- 1.Liderar é influenciar,
nada menos, nada mais
- 2.Um líder precisa ser
inspirador e coach
- 3.Liderar é uma questão
de estratégia

EXEMPLO

Aplicou o aprendizado do mentor

Ao aprender estes 3 pontos comecei a aplicá-los na minha liderança com os meus liderados e 12 anos depois a minha empresa conquistou tantos resultados que comecei a receber propostas de outras empresas para comprar a minha companhia.

Resolveu os problemas e conquistou o sucesso

Uma das propostas foi especial e acabei vendendo a minha empresa e depois de um ano sabático refletindo sobre o que iria fazer profissionalmente, decidi que iria ensinar outros líderes a aplicarem nas suas equipes os 3 pilares fundamentais da liderança que são:

EXEMPLO

- 1.Liderar é influenciar,
nada menos, nada mais
- 2.Um líder precisa ser
inspirador e coach
- 3.Liderar é uma questão
de estratégia

PONTOS DE ATENÇÃO

Atenção 1 – A história deve ser contada em tom de emoção demonstrando expressões de medo, tristeza, raiva e alegria nos vários momentos.

Atenção 2 – No exemplo acima eu acabei não apresentando muitos detalhes, mas eles são fundamentais para as pessoas se sentirem dentro da história vivenciando cada etapa.

Atenção 3 – O ideal é que você seja o herói desta história, mas se não for possível você pode contar a história de outra pessoa.

AÇÕES PARA RESOLVER PROBLEMAS

Este é o principal ponto da palestra, pois aqui você irá explicar cada uma das ações que você ou o herói aprendeu. Note que na minha história eu falei que aprendi 3 pilares, e é exatamente isso que eu detalho neste momento.

As pessoas adoram receber as informações em formato de método (passo a passo) e é isso que você deve fazer agora, explicar os 3 ou 4 ou 5 passos que o herói aprendeu, aplicou e conquistou o sucesso.

EXEMPLO

Pilar 1 – Liderar é influenciar, nada menos, nada mais Neste ponto eu explico o que é influenciar e persuadir pessoas ao bem comum e também explico 2 estratégias simples de como persuadir e influenciar pessoas.

Não vou explicar aqui no ebook as 2 estratégias que eu ensino na palestra, pois não é esta a questão, mas é importante que as pessoas saiam da sua palestra com ensinamentos práticos para aplicarem no dia a dia.

As empresas não querem apenas palestras motivacionais, elas querem soluções que as pessoas coloquem em prática.

EXEMPLO

Pilar 2 - Um líder precisa ser inspirador e coach Neste segundo ponto eu ensino uma ou duas estratégias de como o líder consegue inspirar e motivar os seus liderados e também ensino uma ferramenta de coach para que o líder consiga elevar as competências dos seus liderados.

Novamente não vou explicar aqui as duas estratégias motivacionais e a estratégia coach, mas na sua palestra você precisa detalhar este ponto.

EXEMPLO

Pilar 3 - Liderar é uma questão de estratégia Neste ponto eu ensino os líderes a criarem estratégias para conseguirem que as suas equipes façam as coisas mais rápidas, mais baratas e com mais qualidade. Eu detalho uma forma muito simples deles aplicarem um conceito de melhoria contínua.

PONTOS DE ATENÇÃO

Atenção 1 – Desculpe-me ser repetitivo, mas estes 3, 4 ou 5 passos (pilares) precisam ter aplicação prática para a plateia, eles precisam sair do evento e aplicar coisas práticas que realmente façam diferença no seu dia adia.

Atenção 2 – O número de passos, pilares ou dicas que você irá ensinar a plateia depende muito do tempo que você tem disponível para dar a palestra. Cada vez mais as empresas querem palestras mais curtas de 40 minutos, mas algumas podem chegar a duas horas. Resumindo, o número de pilares que você irá explicar depende do tempo que você tem.

Atenção 3 – Esta parte da palestra deve conter entre 60% e 70% do conteúdo. Isto é se a sua palestra tem 60 minutos, essa parte deve durar 40 minutos mais ou menos.

MOTIVAÇÃO PRIMEIRO PASSO

Chegamos ao último ponto da palestra e o seu principal objetivo é motivar as pessoas a aplicarem os conhecimentos que você passou para elas na parte anterior chamada de AÇÕES.

Você deve testar várias formas de finalizar as suas palestras e fique satisfeito apenas quando as pessoas começarem a te aplaudir de pé ao encerramento.

Existem várias formas de finalizar uma palestra, aqui vou te apresentar 2 delas que causam motivação nas pessoas para aplicarem o conhecimento que você passou:

MOTIVAÇÃO PRIMEIRO PASSO

Final 1 – Exibição de uma cena de Filme

Você pode exibir a cena de um filme que exemplifica os ensinamentos que você transmitiu na parte anterior e ao final da transmissão você explica a plateia o que o personagem fez para resolver os seus problemas, obviamente conectado com as AÇÕES que você ensinou na parte anterior.

Na minha palestra de liderança eu exibio uma cena do filme Coach Carter um Treino para a Vida, na qual o líder de uma equipe de basquete utiliza as 3 AÇÕES que eu ensinei na parte anterior para ganhar os jogos.

MOTIVAÇÃO PRIMEIRO PASSO

Final 2 – Contar uma História

Você também pode contar uma história de uma pessoa que passou pelos PROBLEMAS que você falou na primeira parte da palestra e utilizou as AÇÕES que você ensinou na parte anterior.

Na minha palestra de Resiliência eu conto a história de Carl Brashear, um homem negro de família muito pobre que tinha o sonho de ser mergulhador combatente da Marinha e passou por muitas adversidades para conseguir o que queria, mas que usou os ensinamentos explicados nas AÇÕES da Resiliência e conseguiu atingir o seu objetivo.

PONTOS DE ATENÇÃO

Atenção 1 - O filme que você irá passar para as pessoas deve ser muito emotivo, pois neste momento deixar as pessoas emocionadas fará com que elas apliquem o ensinamento explicado nas AÇÕES e também te aplaudam de pé.

Atenção 2 - A cena do filme que você escolher precisa ser inédita para a maioria das pessoas. Muito cuidado ao pegar filmes batidos no Youtube. Surpresa é um fator importante neste ponto.

PONTOS DE ATENÇÃO

Atenção 3 - A história deve seguir o padrão da Jornada do Herói e contada de forma emotiva. Cuidado com histórias batidas, lembre-se que você precisa pegar as pessoas de surpresa.

Atenção 4 - Provavelmente você não fará o público te aplaudir de pé nas primeiras palestras. Teste várias finalizações e vá sentindo a reação das pessoas até que você esteja satisfeito com o resultado.

UM CONVITE

Em breve irei abrir as inscrições do meu treinamento completo de liderança chamado F14 da liderança no qual eu ensino às 14 habilidades que um líder de alta performance deve ter para alcançar o sucesso e a felicidade na sua vida.

Fique atento aos meus emails e mensagens de whatsapp, para você se inscrever e levar a sua liderança para o próximo nível. Veja abaixo tudo que você irá aprender no F14 da Liderança:

