

# PROCESSO EDUCACIONAL

## K 0 – KAIZEN ZERO FASE 1 - TORNAR-SE PESSOA



### **WILSON CERQUEIRA CONSULTORES ASSOCIADOS**

Educação Continuada – Educação para Liderança | Desenvolvimento Organizacional | Relações Sindicais e Trabalhistas  
Central de Atendimento - (+ 55 19) 3025-7266 ou 3835-1805 – contato@wcca.com.br - www.wcca.com.br

**COMUNICAÇÃO ABERTA – EDUCAÇÃO CONTINUADA**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO E ORIENTAÇÕES GERAIS – [PROCESSO EDUCACIONAL]

**WILSON CERQUEIRA CONSULTORES ASSOCIADOS**

---

A **Wilson Cerqueira Consultores Associados (WCCA)** iniciou suas atividades em 1981, com o objetivo de qualificar e educar profissionais para a Administração Privada do país.

Este escopo se ampliou ao longo dos anos, aumentando sua atuação para o campo das Ciências Comportamentais e Trabalhistas.

Ao longo destes últimos 35 anos, a WCCA se especializou em Desenvolvimento Organizacional e Relações Sindicais e Trabalhistas, e temos atuado junto ao mercado das seguintes formas:

- Programas de Capacitação, Educação e Treinamentos Abertos e “*In Company*”;
- Educação de colaboradores, aprimoramento das competências de Liderança;
- Assessoria Estratégica na tomada de decisões e Gestão de Mudanças Organizacionais;
- Seminários e Cursos de aperfeiçoamento e de formação profissional, levando a nossa vivência e tecnologia de gestão aos diversos segmentos da economia;
- Projetos de Consultoria e Assessoria em Relações Sindicais e Trabalhistas junto a Grandes Empresas e Sindicatos Patronais.

A WCCA busca desenvolver melhores índices de Qualidade, de Produtividade e de Lucro de seus clientes, aplicando seus princípios através de 2 focos de ações:

- Ações sobre o alvo – PESSOAS
- Ações sobre o alvo – SISTEMAS ORGANIZACIONAIS

Por tudo isto é necessário evoluir as PESSOAS, para que possam atuar como gestores efetivos de SISTEMAS e como Agentes de Mudanças.

**COMUNICAÇÃO ABERTA – EDUCAÇÃO CONTINUADA**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO E ORIENTAÇÕES GERAIS – [PROCESSO EDUCACIONAL]

**KAIZEN 0 – FASE 1 - TORNAR-SE PESSOA**

PREPARAÇÃO EDUCACIONAL PARA A MELHORIA DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS E DA GESTÃO EMPRESARIAL NA BUSCA DO COMPROMETIMENTO DOS COLABORADORES.

---

Acreditamos que o homem não consegue mudar seu comportamento apenas nas relações de trabalho, assim se ele apresenta problemas de caráter e personalidade fora da empresa, ao estar no ambiente organizacional ele transferirá para as suas relações profissionais os mesmos conflitos.

O K0 não é um treinamento, mas sim um processo vivencial no qual os participantes desenvolvem uma mudança na forma de perceber seus chefes, colegas e subordinados, bem como todas as pessoas das suas relações.

Torna-se necessário preparar os colaboradores e gestores, atualizando-os conceitualmente para a prática de uma Moderna Administração, e para estabelecerem um relacionamento adequado e profissional no meio Organizacional.

**OBJETIVOS:**

- Estimular a mudança de percepção das pessoas para novos padrões de comportamento frente às dificuldades no desenvolvimento do trabalho, na família e na sociedade, gerando maior comprometimento com a empresa;
- Fortalecer a identidade colaborador x empresa;
- Permitir o desenvolvimento das competências pessoais nas interações com os grupos de trabalho;
- Estimular a criação de um ambiente mais sadio e de confiança mútua;
- Estimular a prática de aprimoramento constante, pelo AUTOCONHECIMENTO;
- Estimular a prática da disciplina consciente, pela prática da empatia;
- Gerar a cultura do comprometimento na qual todos os problemas são problemas de todos;
- Melhorar o clima organizacional pelo maior grau de Harmonia entre as pessoas;

## **COMUNICAÇÃO ABERTA – EDUCAÇÃO CONTINUADA**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO E ORIENTAÇÕES GERAIS – [PROCESSO EDUCACIONAL]

- Melhorar a gestão da produtividade e da qualidade pela melhor integração das pessoas e áreas de trabalho.

### **PÚBLICO ALVO:**

Executivos, Gerentes, Coordenadores, Líderes, Supervisores, Formadores de Opinião e demais colaboradores, que atuem nas empresas em qualquer área/departamento.

### **DESENVOLVIMENTO DO TREINAMENTO:**

O treinamento é desenvolvido em Módulos, quinzenal ou mensalmente.

Durante o treinamento é recomendado que os participantes interajam durante a semana com as situações do trabalho, bem como da vida em geral, compartilhando as experiências vivenciadas em sala de aula.

Nosso intuito é ligar os assuntos do K0 aos objetivos do PROGRAMA COMPORTAMENTAL de sua empresa, consolidando em cada participante as competências comportamentais que deverão ser pré-estabelecidas pela sua área de treinamento, até que possamos abrangê-las como um todo.

### **METODOLOGIA:**

A metodologia aplicada para o desenvolvimento do curso, está alinhada aos **modernos conceitos de Andragogia**, que possibilita a absorção de conhecimentos através de sua **aplicação prática**.

- Exposições técnicas
- Exercícios práticos vivenciais
- Simulações de situações
- Dinâmicas de grupo

### **REQUISITOS MÍNIMOS DE ACESSO:**

O aluno deve ser possuir no mínimo Ensino Médio Completo.

**COMUNICAÇÃO ABERTA – EDUCAÇÃO CONTINUADA**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO E ORIENTAÇÕES GERAIS – [PROCESSO EDUCACIONAL]

**PROGRAMA DO TREINAMENTO / CONTEÚDO**

---

**PARTE 0: A FILOSOFIA DO KAIZEN CULTURAL/COMPORTAMENTAL**

**DINÂMICA 0 - ZERO: KAIZEN CULTURAL**

**OBJETIVOS:**

Apresentar que:

- Toda evolução é lenta, gradual e continuada;
- Ninguém aprimora o que não sabe, o que não pensa, o que não fala;
- Que no ambiente de trabalho devem-se estabelecer diariamente pequenas metas de qualidade, de produtividade, de limpeza, ordem arrumação e melhoria dos relacionamentos interpessoais, buscando agir permanentemente nesta direção;
- A filosofia de aprimoramento constante.

**PARTE I - CONHECENDO MELHOR A SI MESMO, PARA LIDAR MELHOR COM O OUTRO**

PARTE CONCEITUAL: **A Psique Humana – Fundamentos.**

**DINÂMICA 1 – HIPÓTESES ATITUDINAIS**

**OBJETIVOS:**

- Permitir um processo de AUTOCONHECIMENTO;
- Demonstrar as hipóteses atitudinais frente à vida e as consequências psicológicas de cada tomada de decisão;
- Demonstrar a importância de enfrentar a si mesmo para a obtenção da harmonia psicológica;
- Demonstrar a ação da censura moral consciente e inconsciente (superego) em cada atitude;
- Demonstrar a importância de ter prazer em tudo que se faz;

**PARTE II - A FORMAÇÃO DOS VALORES HUMANOS**

**Exercício de Aprendizagem 1 – OS VALORES HUMANOS**

**Exercício de Aprendizagem 2 – AS RESTRIÇÕES DOS AMBIENTES X AS ATITUDES**

**Exercício de Aprendizagem 3 – EVOLUÇÃO MORAL**

**COMUNICAÇÃO ABERTA – EDUCAÇÃO CONTINUADA**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO E ORIENTAÇÕES GERAIS – [PROCESSO EDUCACIONAL]

**DINÂMICA 2 – AS FASES EVOLUTIVAS DOS VALORES HUMANOS**

**OBJETIVOS:**

- Desenvolver a cultura e a mentalidade do NÓS da empresa, eliminando o personalismo do egocêntrico do EU.

**PARTE III - CONSTRUINDO A BASE DA FELICIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**DINÂMICA 3 – A FELICIDADE COMO FUNÇÃO DO APEGO AO QUE É REAL E NÃO DO ILUSÓRIO**

**DINÂMICA 4 – A DOR E O SOFRIMENTO**

**DINÂMICA 5 – APRENDENDO A AMAR AQUILO QUE NÃO GOSTA**

**DINÂMICA 6 – APRENDENDO A NEGOCIAR CONSIGO MESMO E COM OS OUTROS**

**DINÂMICA 7 – APRENDENDO A AUMENTAR A MATURIDADE FRENTE AOS PROBLEMAS E RESTRIÇÕES DA VIDA**

**DINÂMICA 8 - AS QUATRO ESTRUTURAS EGOCÊNTRICAS X AS ESTRUTURAS DA EMPATIA**

**DINÂMICA 9 - OS GIGANTES ADOENTADOS DE NOSSA PERSONALIDADE (PREGUIÇA, POSSE, SENTIMENTOS DE SUPERIORIDADE, SENTIMENTOS DE INFERIORIDADE)**

**DINÂMICA 10 - A CHAVE DO AUTO CONHECIMENTO. VENCENDO SUAS RESISTÊNCIAS EGOCÊNTRICAS. QUEM É VOCÊ? O QUE VOCÊ REALMENTE QUER NA SUA VIDA?**

**OBJETIVOS:**

- Mostrar os conceitos básicos para o auto encontro consigo mesmo e com a felicidade no ambiente de trabalho;
- Mostrar que a felicidade é possível desde que cada um a construa dentro de si mesmo, buscando dar algo para os outros;
- Inibir os comportamentos hipócritas e dissimulados no ambiente de trabalho;
- Inibir os comportamentos desrespeitosos, agressivos e imaturos que afetam o ambiente de trabalho;

## **COMUNICAÇÃO ABERTA – EDUCAÇÃO CONTINUADA**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO E ORIENTAÇÕES GERAIS – [PROCESSO EDUCACIONAL]

- Introduzir no ambiente de trabalho a mentalidade da empatia;
- Inibir a prática da acomodação: da preguiça, do não ouvir, do não cooperar;
- Inibir a prática do egoísmo, da vaidade exagerada, da prepotência, da presunção e do orgulho.

## **PARTE IV - O COMPROMETIMENTO X O ENVOLVIMENTO**

**DINÂMICA 11 – NORTE CULTURAL X NORTE TECNOLÓGICO**

**DINÂMICA 12 – DIFERENÇAS DO COMPROMETIMENTO E DO ENVOLVIMENTO**

**DINÂMICA 13 – NÃO É SER COMPROMETIDO É ESTAR COMPROMETIDO**

**DINÂMICA 14 – O COMPROMETIMENTO E O ENVOLVIMENTO FRENTE AS DIFICULDADES DA VIDA**

### **OBJETIVOS:**

- Mostrar que na empresa todos os problemas devem ser problemas de todos;
- Mostrar que todos devem ser responsáveis por tudo e por todos;
- Mostrar que ao se observar algo errado, inadequado, alguém triste ou com dificuldade, deve existir a proatividade individual e coletiva buscando corrigir, melhorar e aprimorar comportamentos;
- Mostrar que o comprometimento é função de duas variáveis: a conscientização e a adaptação;
- Mostrar que não existe empresa perfeita, mas sim saudável, na qual a maioria está comprometida com os objetivos e metas, buscando eliminar os problemas com iniciativa e criatividade.

## **PARTE V - A AUTOESTIMA E SEUS REFLEXOS NAS ATITUDES HUMANAS**

**DINÂMICA 15 – ALGO QUE NÃO DEVE SER ESQUECIDO SOBRE A AUTOESTIMA**

**DINÂMICA 16 – DRAMATIZAÇÃO – CONFRONTO DOS ESTADOS DE AUTOESTIMA**

**DINÂMICA 17 – COMO VOCÊ ESTÁ LIDANDO COM A AUTOESTIMA ALHEIA?**

**COMUNICAÇÃO ABERTA – EDUCAÇÃO CONTINUADA**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO E ORIENTAÇÕES GERAIS – [PROCESSO EDUCACIONAL]

**DINÂMICA 18 – ALGO MAIS SOBRE A AUTOESTIMA**

**DINÂMICA 19 – ENTENDENDO O QUE É O ESTADO DA AUTOESTIMA ESTÁVEL**

**OBJETIVOS:**

- Caracterizar os tipos de personalidades de autoestima muito elevada, que afetam o ambiente de trabalho – “SOU APENAS O MÁXIMO” ensinando a lidar com elas;
- Caracterizar os tipos de personalidades de autoestima muito baixa, que afetam o ambiente de trabalho – “O DIA, Ó VIDA, Ó AZAR”, ensinando a lidar com elas;
- Mostrar a diferença do estado reativo e do estado proativo;
- Mostrar a diferença da personalidade pacífica da passiva;
- Mostrar a grande diferença da proatividade do Juízo de Razão (educador e empático), da destruição causada pelo Juízo de Valor (egocêntrico) que rotula e agride.

**PARTE VI - OLHANDO A TUDO E A TODOS COM OS OLHOS CONSTRUTIVOS DA ALMA E DO CORAÇÃO**

**PARTE CONCEITUAL: CONCEITOS SOBRE AFETIVIDADE**

**DINÂMICA 20 – A RELAÇÃO DA PERCEPÇÃO E DA ATITUDE AFETIVA COM O MOMENTO PSICOLÓGICO DO SER**

**DINÂMICA 21 – A AFETIVIDADE, OS OLHOS DA ALMA E DO CORAÇÃO**

**DINÂMICA 22 – O TREINO DA AFETIVIDADE COM SEU COLEGA**

**TRABALHOS PARA CASA: NÚMEROS 1, 2, 3, 4 SOBRE A AFETIVIDADE**

**OBJETIVOS:**

- Melhorar a sinergia do relacionamento interpessoal;
- Desarmar o espírito agressivo e desagregador das pessoas;
- Incentivar a aproximação mais fraterna e compreensiva entre as pessoas;
- Incentivar a cooperação mútua;
- Incentivar as pessoas a perceberem as outras pelo lado positivo e construtivo;



**COMUNICAÇÃO ABERTA – EDUCAÇÃO CONTINUADA**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO E ORIENTAÇÕES GERAIS – [PROCESSO EDUCACIONAL]

- Inibir a percepção só voltada para o negativo e para os defeitos

**PARTE VII - A EMPATIA**

**DINÂMICA 23** – QUAL SEU ESTADO DE EGO PREDOMINANTE?

**DINÂMICA 24** – O ATO DE COOPERAR COMO ATO AFETIVO EMPÁTICO

**DINÂMICA 25** – NÃO FALE MAL DOS OUTROS

**DINÂMICA 26** – BOLSA DE VALORES: ALGUNS VALORES FUNDAMENTAIS PARA OBTENÇÃO DO  
COMPROMETIMENTO

**OBJETIVOS:**

- Fazer cada participante perceber seus conteúdos psíquicos egocêntricos e empáticos;
- Incentivar a cooperação em todos os níveis de relacionamento;
- Mostrar os principais valores que devem ser desenvolvidos nos diversos relacionamentos;
- Incentivar a proatividade como principal princípio comportamental para solução dos problemas;
- Demonstrar a forma de estruturação do juízo de razão empático, inibindo o juízo de valor agressivo e desagregador.

**PARTE VIII - A ALAVANCAGEM (PRÓ-AÇÃO) NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**DINÂMICA 27** – PRÓ-AÇÃO OU ALAVANCAGEM EDUCACIONAL RESTRITIVA (JUÍZO DE RAZÃO).

**DINÂMICA 28** – PRÓ-AÇÃO OU ALAVANCAGEM DE RECONHECIMENTO OU REFORÇO POSITIVO DO  
BOM COMPORTAMENTO

**DINÂMICA 29** – MONTAGEM DE 5 PEÇAS DE TEATRO / DRAMATIZAÇÃO DE CRIATIVIDADE  
MOSTRANDO OS PADRÕES PARA A ADMINISTRAÇÃO DOS CONFLITOS E PROBLEMAS

**COMUNICAÇÃO ABERTA – EDUCAÇÃO CONTINUADA**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO E ORIENTAÇÕES GERAIS – [PROCESSO EDUCACIONAL]

**OBJETIVOS:**

- Consolidar todos os ensinamentos do KO;
- Estabelecer um padrão comportamental perante conflitos e problemas:
- Conflitos entre gestor X subordinado produzido pelo gestor;
- Conflito entre subordinados X gestor produzido pelo subordinado;
- Conflitos entre áreas de trabalho;
- Conflitos que afetam a produtividade e a qualidade;
- Conflitos que afetam diretamente o cliente.

**PARTE IX – ENCERRAMENTO**

**DINÂMICA 30 – PALAVRAS FINAIS PARA SUA CONSCIÊNCIA DE VIDA**

**OBJETIVOS:**

- Mostrar que só é útil o conhecimento que nos torna melhores.

**COMUNICAÇÃO ABERTA – EDUCAÇÃO CONTINUADA**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO E ORIENTAÇÕES GERAIS – [PROCESSO EDUCACIONAL]

**COORDENAÇÃO TÉCNICA**

---

**Professor Wilson Pedreira de Cerqueira Filho**, fundador da WCCA – Consultores Associados o qual tem como referência as seguintes qualificações:

- Administrador de Empresas; com Pós-graduação em Desenvolvimento de Recursos Humanos pela FGV;
- Atuou em cargos gerenciais e de direção em empresas como: FIAT DIESEL, THOMAS DE LA RUE, CIBRAN, etc.
- Foi professor dos Cursos de Pós-Graduação da PUC-IAG/RJ e UNICAMP; Palestrante em inúmeros Congressos e Seminários.
- Negociador Sindical de diversos Sindicatos Patronais administrou conflitos em inúmeras situações de greves em todo o Brasil.
- Pioneiro na Sistematização da Reengenharia da Cultura Organizacional.
- Coordenador e Professor do Centro de Formação de Psicanalistas Clínicos do Brasil.
- Obra de sua autoria: "Endomarketing - Educação e Cultura para a Qualidade".
- Atividades profissionais: nos últimos 35 anos atua como Consultor na área de Educação e Cultura para a construção de uma nova relação de trabalho em inúmeras empresas de todo segmento.