



MARCELO CANAL
MASTER MENTORING

MENTORIA SISTÊMICA PARA EMPREENDEDORES



**A FÓRMULA DE LANÇAMENTO PARA
O SEU CONTEÚDO**

SUMÁRIO

3 APRESENTAÇÃO

7 A MENTORIA SISTÊMICA
COMO FÓRMULA DE LAN-
ÇAMENTO DE CONTEÚDO

12 O MODELO DE
EMPREENDEDORISMO DA
MENTORIA SISTÊMICA.

18 A CONTEXTUALIZAÇÃO
DO SEU CONTEÚDO

22 O PROCESSO DA
CONSTRUÇÃO DA AUTORIDA-
DE

29 OS AGENTES TRANS-
FORMADORES DE VIDA
E DE MUNDOS

APRESENTAÇÃO



APRESENTAÇÃO

Este e-book está formado por cinco capítulos, que correspondem às cinco etapas do Programa de Mentoria Sistêmica para empreendedores de conteúdo:

1. A Mentoria Sistêmica como fórmula para Lançamento de Conteúdo
2. O modelo de empreendedorismo da Mentoria Sistêmica.
3. A Contextualização do seu Conteúdo
4. O processo da construção da autoridade
5. Os agentes transformadores de vida e de mundos

Após cada capítulo você poderá aprofundar o assunto acompanhando o vídeo especialmente preparado com este objetivo.

Outros assuntos que você se beneficiará com a leitura deste material são:

- Como Levar a sua Missão para o Mundo
- Poderosas ferramentas e estratégias que possibilitaram centenas de pessoas levarem sua missão como Empreendedores para o mundo
- Como atingir resultados extraordinários em seus negócios na área de marketing de conteúdos .
- E para aqueles que estão nesta jornada, poderão saber Como Desenvolver a Pirâmide da Autoridade do seu Produto
- Como Desenvolver a Posicionamento e Audiência.
- Como criar posicionamento no seu nicho de mercado e de quebra, durante o processo, criar uma audiência que simplesmente te adora e agradece.
- O mindset do empreendedor de conteúdo.
- Como utilizar 7 gatilhos mentais na sequência certa para que a eficiência da sua oferta aumente drasticamente.

APRESENTAÇÃO DOS 5 PASSOS PARA LANÇAMENTO DO SEU CONTEÚDO



Olá, sou Marcelo Canal quero te agradecer por estar lendo esse livro. Ele é o nosso guia prático do Programa de Mentoria sistêmica para Empreendedores - Ele está estruturado no passo a passo do nosso programa e quero que você entenda como funciona o nosso método de Mentoria Sistêmica para empreendedores e como aplicá-lo na estruturação do seu negócio.

Siga as páginas a seguir e você não perderá nenhuma etapa para organizar a sua experiência e conhecimento em legado disponível como o seu novo produto no seu nicho. Tudo está colocado de maneira prática e é frutos de toda minha experiência de mais de 20 anos de mercado atuando na estruturação de negócios em empresas líderes de mercado como Pirelli, Cia Hering, Natura, Grupos de saúde e muitas outras em diversos segmentos e startups. Tudo que aprendi na prática que mais dá certo está aqui nestes 12 passos

A MANEIRA CORRETA DE LER ESTE LIVRO

Primeiro: faça uma leitura rápida de todo o livro acompanhando as aulas práticas, em vídeo, que estão indicadas em cada capítulo, para que você ter um aprendizado mais completo;

Numa Segunda leitura: Agora lendo e aplicando na sua atividade ou na sua empresa tudo o que aprendeu. Procure responder para si as perguntas em anexo do roteiro de cada capítulo.

Veja Bem que, se você está lendo esse livro, é porque também está cadastrado no meu mailing list, no meu portal de gestão de carreira online sistemanh.com.br. Em várias passagens deste livro, vou indicar a você quais relatórios deverá buscar do seu perfil no sistema NH[®] e que vídeos deve assistir para aprender a parte operacional do Método da Mentoria Sistêmica.

IMPORTANTE: vou indicar muitas aulas gratuitas, porém, algumas são mais aprofundadas e só são disponibilizadas para os assinantes do NHMEMBERS. Quanto a isso, deixe-me falar um pouco do sistema NH[®]. O sistema de gestão de carreira mudou a vida de centenas de pessoas antes de se tornar essa ferramenta disponível para você. Acesse o portal www.sistemanh.com.br e faça a sua experiência.

Para saber mais acesse o vídeo:

A mentoria sistêmica como a melhor solução para empreender conteúdo:

https://www.youtube.com/watch?v=_lqPCLU_88c

E veja também : Os quatro momentos do Programa + um 5º. Momento

<https://www.youtube.com/watch?v=tvWtnzXT4QU>

MENTORIA SISTÊMICA COMO FÓRMULA PARA LANÇAMENTO DE CONTEÚDO



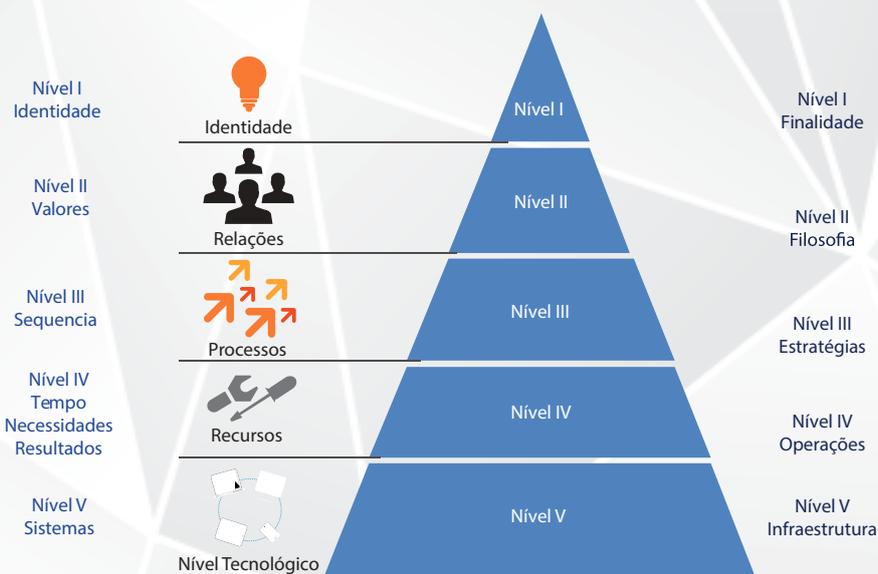
1. 1 - COMO A MENTORIA TRABALHA O SEU ECOSSISTEMA

VOCÊ NÃO É UMA GOTA NO OCEANO. VOCÊ É UM OCEANO INTEIRO NUMA GOTA.

Este é o modelo de funcionamento do Mentoria sistêmica. Não é apenas entender o que está acontecendo fora de você, mas o que está acontecendo dentro de você como. E também entender o que você vai ter que fazer dentro de você para fazer acontecer o que você está almejando alcançar. E oceano está esquentando isto é uma verdade. E apesar desta mudança ser muito lenta ela faz enormes estragos com a elevação do nível do mar.

Isto significa dizer que os cinco níveis de estruturação do seu produto, do seu negócio tem uma relação direta com os cinco fatores de constituição do seu Perfil CHAID. Veja:

PERFIL CHAID E OS 5 NÍVEIS ORGANIZACIONAIS



Desta forma a construção da sua linha de autoridade, a estrutura do Negócio e o Perfil CHAID se integram mutuamente como um princípio integrado. Tudo fica muito mais evidente pois produto, biografia e carreira e perfil de autoridade se unem e se relaciona diretamente com o seu perfil de alta performance.

1.2 - OS 3 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO MÉTODO DE MENTORIA SISTÊMICA

Desta forma a construção da sua linha de autoridade, a estrutura do Negócio e o Perfil CHAID se integram mutuamente como um princípio integrado. Tudo fica muito mais evidente pois produto, biografia e carreira e perfil de autoridade se unem e se relaciona diretamente com o seu perfil de alta performance.



Estes três princípios sistêmicos em que o sentido da ordem, do Pertencimento e do equilíbrio, são trabalhados na mentoria. No trabalho o mentor procura interligar essas três funções em seu trabalho. Na aquisição de um conhecimento, o mentor busca conectar seu trabalho com a busca por uma finalidade maior e um propósito que esta aquisição vai levar o seu mentorado. Entendendo o equilíbrio entre o dar e o receber desta nova aquisição. Mas faz também a compreensão da ordem de autoridade que esta nova atividade lhe possibilitará. Ao mesmo tempo que procura entender como este passo pertence ao processo de toda a sua biografia. Esta integração possibilita um crescimento integral e garante que tudo passe a pertencer ao sentido de vida do seu mentorado.

1.3 - PORQUÊ A MENTORIA SISTÊMICA É O MÉTODO MAIS ADEQUADO PARA EMPREENDER SEU CONTEÚDO

Porque a mentoria sistêmica integra todos os passos da construção de seu negócio, desde a formulação do seu conteúdo de autoridade até o plano de negócio você empreender seu conteúdo na internet. Isto porque só ele passa você por uma ordem sequencial de passos estruturados que garantem um resultado de sucesso garantido. Em cada passo você vai tendo a certeza de ter feito uma boa definição caso contrário o sistema convida você refazer o passo anterior antes de progredir. Isto garante que você possa ir colhendo os resultados na medida que você progride no Trabalho. Veja como se desenvolvem as seis etapas da mentoria sistêmica:



Todos esses passos são identificados como a Fórmula IDEFIXFOREXA da Mentoria sistêmica. Se você pretende empreender conteúdo através do marketing digital ou se está construindo a sua autoridade no seu segmento então você precisa conhecer a aplicação desta fórmula de sucesso para a sua área.

Para saber mais sobre estes assuntos acesse o vídeo:

A Fórmula- IDEFIXFOREXA

<https://www.youtube.com/watch?v=rgL9bDvwJKk>

e veja também: A fórmula de sucesso do seu negócio em marketing digital

<https://www.youtube.com/watch?v=oohbkjKM9E>

O MODELO DE EMPREENDEDORISMO DA MENTORIA SISTÊMICA.



2. 1 - COMO A MENTORIA TRABALHA O SEU ECOSSISTEMA



O Modelo de empreendedorismo que praticamos é uma pessoa que é capaz de Idealizar Sistematizar e Concretizar Visões. De nada adianta se dedicar para fazer um planejamento estratégico se antes não houver uma visão estratégica. Se o empreendedor possui o seu ecossistema então além de empreendedor ele é um empresário; um empresário empreendedor ou então ele é um intra-empreendedor e pratica sua iniciativa numa empresa, numa corporação, instituição ou organização social. Dois fatores decisivos estão ocorrendo em nossas vidas que estão mudando as sociedades e a cultura das empresas que antes eram lideradas

1. O advento do mundo conectado que possibilitou que as pessoas se tornassem muito menos dependentes das hierarquias centrais, geradoras de informações.
2. As informações agora estão disponíveis nas internet e líderes, pais, professores e chefes não detém mais o acesso às informações.

2. 2 -A VISÃO ESTRATÉGICA DE FUTURO



ESTE É O FIM DA ERA DOS GERENTES E O SURGIMENTO DA ERA DOS EMPREENDEDORES.

Dois fatores decisivos estão ocorrendo em nossas vidas que estão mudando as sociedades e a cultura das empresas que antes eram lideradas por gerentes e agora, cada vez mais são regidas por empreendedores:

1. O advento do mundo conectado que possibilitou que as pessoas se tornassem muito menos dependentes das hierarquias centrais, geradoras de informações.
2. As informações agora estão disponíveis nas internet e líderes, pais, professores e chefes não têm mais o acesso às informações.

Estas situações criam pessoas com muito mais autonomia e independência para procurarem o que elas querem. Ninguém mais quer viver preso ao velho modelo hierárquico centralizado.

E se você acha que isto tem a ver com você, participe do nosso portal de mentoria

<http://marcelocanal.com.br>

Faça parte de nossos programas Mentoria Sistêmica para Empreendedores

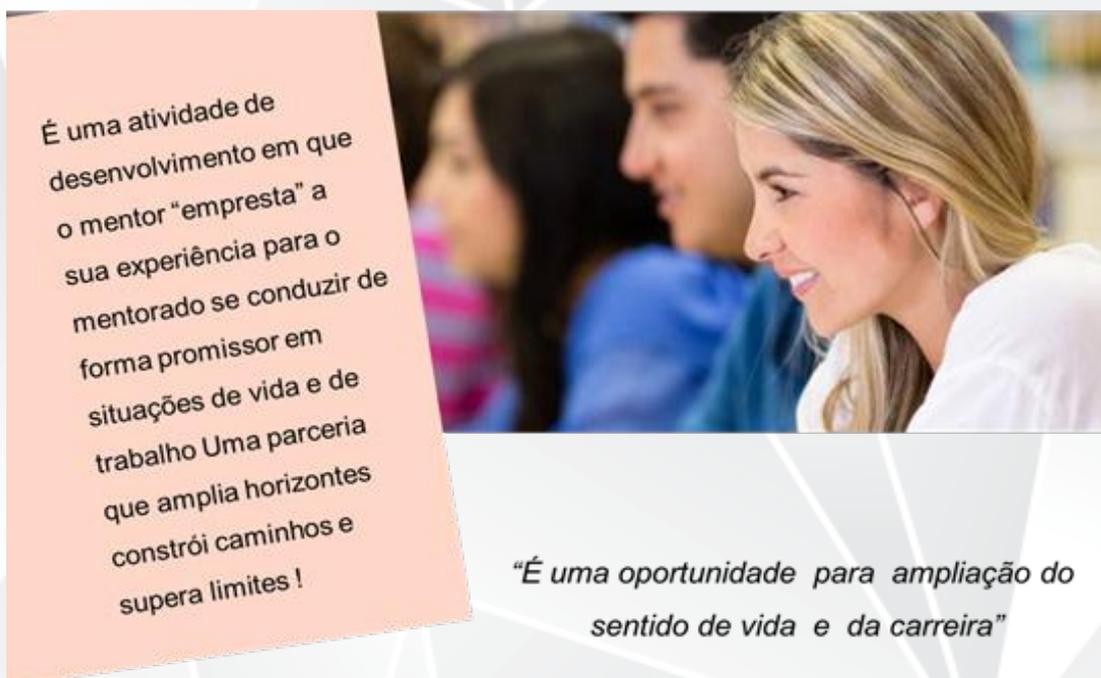
<http://materiais.marcelocanal.com.br/cadastro-mentoria-sistemica-para-empresendedores>

Veja mais sobre este tema no vídeo

https://www.youtube.com/watch?v=i_afTofdUhg&feature=youtu.be

2.3 - OS PRINCÍPIOS DA MENTORIA SISTÊMICA

ACIMA DE TUDO A MENTORIA SISTÊMICA É UMA ATIVIDADE DE RECONEXÃO COM A SUA PRÓPRIA HISTÓRIA



É uma atividade de desenvolvimento em que o mentor "empresta" a sua experiência para o mentorado se conduzir de forma promissor em situações de vida e de trabalho. Uma parceria que amplia horizontes, constrói caminhos e supera limites!

"É uma oportunidade para ampliação do sentido de vida e da carreira"

O FOCO DA MENTORIA SISTÊMICA PRIVILEGIA AS INTERAÇÕES ENTRE AGENTES, PROCESSOS E CONTEXTO.

A mentoria sistêmica busca perceber o mundo como um sistema interdependente: uma totalidade cujas partes são correlacionadas, articuladas, interligado. Esta visão permite a compreensão da interdependência dos indivíduos, dos grupos e das organizações. Desta forma mentores e mentorados colocam-se a si próprios e suas partes em seu contexto, estabelecendo assim as relações da atividade com o sentido e a atividade com o sentido e a finalidade de vida. A prática da mentoria permite justamente saber o que mentores e mentorados tem de melhor e o que fazer com estes talentos ou com aquilo que se busca alcançar com os trabalhos. Nesse sentido, impõem-se a acentuação do aspecto processual (os fluxos) e a preponderância da visão holística, da visão de totalidade do processo.

2. 4 - A BIOGRAFIA COMO MODELO DA CONSTRUÇÃO DO LEGADO DE VIDA E CARREIRA

TUDO PARTE DE SUA HISTÓRIA DE EXPERIÊNCIAS BIOGRÁFICAS.

Tudo o que realizamos e tudo aquilo que almejamos realizar quer seja no mundo físico, como um bem; uma contribuição para a família, para a sociedade ou na empresa, seja grande ou pequeno, pertence a nossa história de contribuições. Mas também aquilo que se deixa no mundo como nas relações, no coração e na cabeça das pessoas que nos conheceram pessoalmente ou mesmo sobre a nossa reputação é parte de nosso legado

O reconhecimento de uma trilha ou de rota de carreira. Há um foi condutor que agora, através da mentoria você pode ser revelado e você passa a ser o (a) protagonista de sua história e passa a tomar nas suas próprias mãos as rédeas de condução do seu destino.



O fio da história da sua carreira é que forma o seu perfil biográfico de alta performance. Pois é ele o resultado de todo o seu aprendizado. É da análise da história de um profissional que reconhecemos a pluralidade que existe em cada um de nós e como cada uma dessas diferentes experiências revelam aspectos da nossa busca pessoal.

2.5 - PROTAGONIZANDO O PAPEL DE MENTOR

MENTORES CONSTROEM SIGNIFICADOS PARA A VIDA DE SEUS MENTORADOS



Grandes líderes Mentores são pessoas que assumiram um propósito mais elevado em suas vidas e passaram a atuar para atingir seu propósito, despertaram o apoio dos outros que, passaram a se inspirar neles para também agir dispendo assim de um legado.

O legado abarca tudo o que realizamos, ou aquilo que somos que permanecerá, seja no mundo físico, como um bem; uma empresa, um prédio, um livro; ou no mundo não material, no coração e na cabeça das pessoas que nos conheceram pessoalmente ou por reputação. Aquilo que é transmitido e que se segue e é deixado para um todo e não só pra um. Isto difere um legado de uma herança por exemplo. O valor do legado muitas vezes não é totalmente conhecido pelo mentor que o transmite, mas por aqueles que o recebem. Pois o legado deixado continua a influenciar o modo de pensar de sentir e de agir no mundo.

O Mentor tem então esse papel de colaboração para que seu mentorado possa encontrar seu propósito maior e ajuda-lo para que este propósito possa ser alcançado.

A finalidade máxima de toda carreira é a pessoa se transformar numa mentora ou mentor de pessoas. Ou seja, conseguir alcançar resultados através de pessoas. Aprender a fazer isto é a arte da mentoria.

Para saber mais acesse o vídeo:

A Construção da linha biográfica de autoridade

<https://www.youtube.com/watch?v=m9QhDCRTXM4>

E veja também : ECOSSISTEMA

https://www.youtube.com/watch?v=9LV_OoAaeVU

A CONTEXTUALIZAÇÃO DA SUA EXPERIÊNCIA COMO AUTORIDADE DIFERENCIADA



3.2 A CONSTRUÇÃO DA SUA PIRÂMIDE DE AUTORIDADE



A CONSTRUÇÃO DA SUA AUTORIDADE PASSA PELA CONQUISTA DO SEU PRESTÍGIO E DA SUA REPUTAÇÃO.

Ser reconhecido como uma autoridade de conteúdo no seu segmento de atuação pode ser uma tarefa bastante complicada e difícil hoje em dia. Principalmente quando se pensa que para se tornar uma autoridade em determinado assunto, é preciso se passar por várias etapas e experiências até que se conquista uma referência de prestígio no nosso nicho de mercado.

RENOME; NOTORIEDADE; GLÓRIA.

A fama é a forma mais fácil de ser reconhecida, pois não depende de habilidades ou julgamentos de valor. Famoso é aquele que é popularmente conhecido. Pode ser numa esfera local, nacional ou internacional. A fama decorre de uma exposição pública e quanto mais abrangente for à mídia dessa exposição, maior será a fama.

A REPUTAÇÃO E O PRESTÍGIO A REFERÊNCIA DO SEU NICHOS DE MERCADO

A reputação é fruto do conjunto de nossas habilidades, atividades e relacionamentos. Ivo Pitanguí tem uma reputação internacional como cirurgião plástico por sua maestria profissional. César Cielo obteve sua reputação através de sua performance, por ser um tricampeão mundial e o maior nadador da história da natação brasileira. José Dirceu, o e Ministro-Chefe da Casa Civil da Presidência da República, ganhou reputação de pessoa sem escrúpulos pelo caso do mensalão e pela sua condenação pelo Supremo Tribunal Federal e prisão.

PRESTÍGIO

Tipo de influência pessoal baseada no bom êxito ou no valor e aceita pela maioria. (in Aurélio). Podemos ser famosos por tolices ou obter reputações duvidosas, porém o prestígio só pode ser alcançado pelo reconhecimento de qualidades inegáveis. É fruto do exercício de um talento valorizado, com resultados claros e performance de excelência. O prestígio é tão poderoso que mesmo com uma reputação abalada, temos que reconhecer o talento excepcional daquele indivíduo

Para saber mais acesse o vídeo:
A Construção da linha biográfica de autoridade

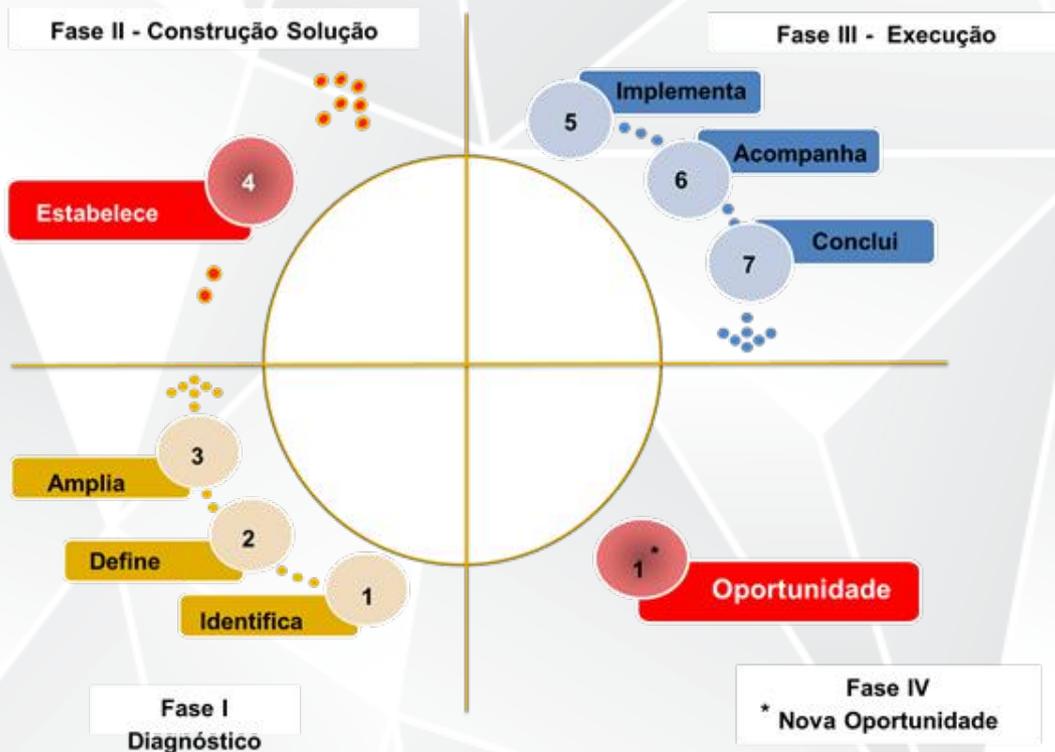
<https://www.youtube.com/watch?v=m9QhDCRTXM4>

No quarto passo agora lidamos com os processos da construção da atividade.

O PROCESSO DA CONSTRUÇÃO DA AUTORIDADE



4.1. OS SETE PASSOS DA MENTORIA SISTÊMICA



Os Sete Passos da Mentoria	
O Processo da Mentoria obedece a sete passos sequenciais:	
Fase I Diagnóstico	Fase II Construção de Solução Fase III Execução
<p>Fase I Diagnóstico - Formulação do Propósito do Programa: Identificação - Definição - Comprometimento</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica Oportunidades : Reconhece a necessidade e os benefícios para a mentorada. 2. Define Objetivos e desenvolve Alternativas : Analisa o tipo de Programa. 3. Compromete com os objetivos e Metas: Amplia a Compreensão de outras necessidades. 	
<p>Fase II Construção de Solução - Formulação de Metas - .</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Formulação de Metas e Identifica possíveis obstáculos e facilitadores <ul style="list-style-type: none"> • Quadrantes das Relações com o trabalho • Benefícios / Papéis e Responsabilidades • Modelos diferenciados de abordagem 	
<p>Fase III Execução - Implementação das Ações do Mentoring</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Implementa Ações Formulação de indicadores da mudança esperada 6. Acompanha o amadurecimento dos frutos do trabalho 7. Conclui os encontros e valida os resultados. 	
<p>Fase IV Novas Oportunidades -</p> <p>A Identificação de Novas Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificação do novo Gostaria 	

4.2. OS OITO TIPOS DE MENTORIA

A atividade da mentoria pode se dar em várias situações de vida e de trabalho. O que difere a atividade da mentoria é o fato do mentor auxiliar o mentorado na reflexão sobre o ganho para a sua biografia.

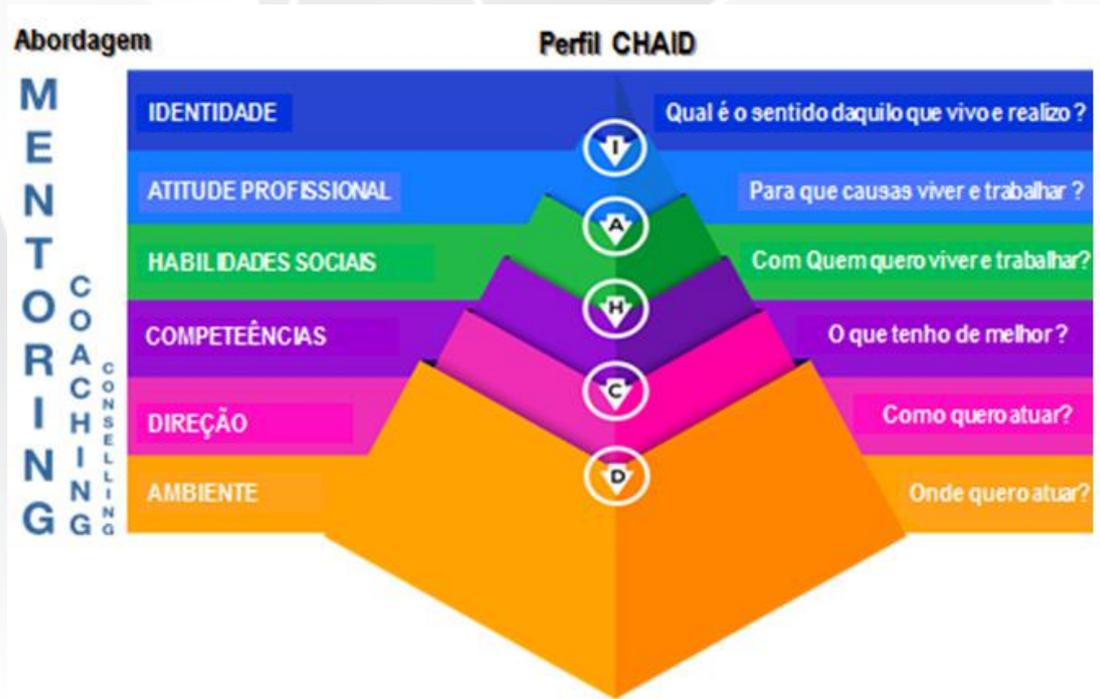
Os Sete Passos da Mentoria	
O Processo da Mentoria obedece a sete passos sequenciais:	
Fase I Diagnóstico	Fase II Construção de Solução
	Fase III Execução
	Fase IV Novas Oportunidades
Fase I Diagnóstico - Formulação do Propósito do Programa: Identificação - Definição - Comprometimento	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica Oportunidades : Reconhece a necessidade e os benefícios para a mentorada. 2. Define Objetivos e desenvolve Alternativas : Analisa o tipo de Programa. 3. Compromete com os objetivos e Metas: Amplia a Compreensão de outras necessidades. 	
Fase II - Construção De Solução	Fase II Construção de Solução - Formulação de Metas - .
<ol style="list-style-type: none"> 4. Formulação de Metas e Identifica possíveis obstáculos e facilitadores <ul style="list-style-type: none"> • Quadrantes das Relações com o trabalho • Benefícios / Papéis e Responsabilidades • Modelos diferenciados de abordagem 	
Fase III - Execução	Fase III Execução - Implementação das Ações do Mentoring
<ol style="list-style-type: none"> 5. Implementa Ações Formulação de indicadores da mudança esperada 6. Acompanha o amadurecimento dos frutos do trabalho 7. Conclui os encontros e valida os resultados. 	
Fase IV Novas Oportunidades -	Fase IV Novas Oportunidades -
<ol style="list-style-type: none"> A Identificação de -Novas Oportunidades <ul style="list-style-type: none"> • Identificação do novo Gostaria 	



A CONSTRUÇÃO DA SUA AUTORIDADE PASSA PELA CONQUISTA DO SEU PRESTÍGIO E DA SUA REPUTAÇÃO.

1. Um tipo de mentoria pode ocorrer na área de formação e aprendizado. Como num curso em que o aluno precisa entender que mudanças aquele curso trará em sua postura de vida.
2. Programas de tutoria para se adquirir ou se aplicar um domínio ou destreza técnica como na orientação de programas de tutoria. Mais do que a aquisição o entendimento do efeito desta credencial na vida do mentorado.
3. Outro tipo de mentoria pode se dar para lidar com assuntos afetivos e de relacionamento social. Este é um programa voltado para o desenvolvimento da inteligência afetiva. Trata-se de abordagem bastante específica.
4. Um terceiro tipo de atividade é a mentoria de compartilhamento. Este é um programa que acelera o amadurecimento sócio afetivo.
5. Outro tipo de mentoria é o programa de aconselhamento. Este é um programa de suporte na tomada de decisão.
6. O programa de comunicação intra e interpessoal. Trata-se de programas que além de técnicas de comunicação como por exemplo em programas de PNL, são atividades que atuam principalmente para ampliar a percepção.
7. Em programas de treinamento o mentor além de treinar a habilidade de um novo procedimento ele se preocupa com a mudança no sentido de vida e carreira do seu mentorado com esta nova aquisição.
8. A gestão de carreira é um dos tipos de programas de mentoria que desperta o mentorado para o sentido que está dando para a sua vida e carreira. Prepara a visão estratégica do mentor para as fases de vida e carreira.

4.3. OS TIPOS DE ABORDAGENS METODOLÓGICA DE PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO



Os tipos variados de Programas podem ser atendidos por abordagens diferentes. Cada abordagem atende um nível do Perfil profissional. Ou seja atende a perguntas diferentes da questão da vida profissional e pessoal do mentorado. Vejamos quais são as questões principais em suas diferentes abordagens:

No programa de aconselhamento eu atendo à perguntas como: Onde quero estar na vida e no mundo e como quero viver e atuar. Lido com questões de ambiente, clima e direção.

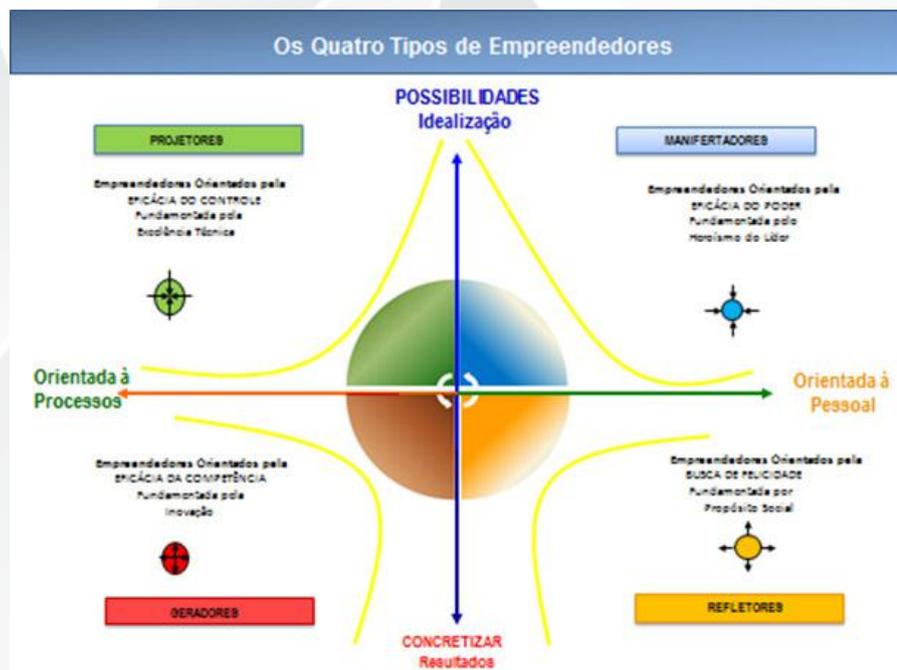
No coaching lido principalmente com a situação de ajudar o coachee a encontra respostas para o entendimento de O que tenho de melhor? E Com que e com quem quero viver e trabalhar. Ou seja lido com questões de competências e de habilidades sociais. Como até certo ponto ocorre no treinamento. Neste sentido o grau de abrangência desses programas são atendidos de forma diferenciada.

Já no programa de mentoria além de percorrer estes níveis o mentor precisa encaminhar a reflexão para a construção da identidade do mentorado e o sentido de vida e de carreira. Ampliando a reflexão do mentorado para o entendimento de qual é o sentido daquilo que se vive e qu e se procura realizar na vida e no trabalho.

4. 4. OS QUATRO TIPOS DE EMPREENDEDORES

VOCÊ EMPREENDE NO MODELO CERTO DA SUA ATIVIDADE E NEGÓCIOS?

O empreendedor é uma pessoa que é capaz de Idealizar, sistematizar e concretizar visão. E se você empreende dentro do seu ecossistema então além de empreendedor, você é um empresário. Ou você empreende em uma organização, numa instituição ou numa corporação.



Os Geradores estão no mundo para gerar energia para responder a projetos e iniciativas. São grandes arranжadores. Sabem reconhecer o que está acontecendo e sabem corrigir o curso, se necessário. Seu desafio é aprender que seu poder verdadeiro está no saber esperar pelas oportunidades que chegam.

Os Manifestadores estão na vida para manifestarem os projetos que deverão ser empreendidos. Os Manifestadores são grandes planejadores. São pessoas energéticas, são os verdadeiros iniciadores. Estão no mundo para comunicar ao mundo o que precisa ser feito.

Os Projetores estão no mundo para guiar, são gestores naturais capazes de guiar e trabalhar com a energia da equipe. Os Projetores sabem priorizar a ordem de importância das coisas. O Projetor precisa ser reconhecido e convidado para guiar, assim encontra sua realização.

Os Refletores estão no mundo para interagir com os outros. Um Refletor é grandes visualizadores, são tal mente aberto à contribuição de fora. Precisam de variedades e fazem vários trabalhos ao mesmo tempo. Movem-se com as energias que fluem através dele, são os espelhos sociais, refletem o comportamento do meio social onde vivem. Refletores tornam-se sábios quando entendem sua abertura e sabem como se relacionar.

4.5 A FÓRMULA DA ALTA PERFORMANCE PERFIL CHAID

A Fórmula CHAID Na área de marketing digital falamos de fórmulas devido ao fato de sempre termos que trabalhar a partir de métricas de resultados. Isto é, o grau de conversão que a nossa comunicação está realizando. E é da mesma forma que precisamos o quanto estamos conseguindo controlar o alinhamento dos nossos esforços

Portanto o seu negócio Perfil CHAID identifica o perfil de competências essenciais, o tipo de habilidades sociais, a atitude do seu empreendedorismo, a identidade de sua autoridade e o direcionamento do seu conteúdo no seu segmento de mercado. E se houver algum gap o programa deve trabalhar em seu auto desenvolvimento. Assim poderá ser feito o acompanhamento do seu auto desenvolvimento dentro do seu negócio.



Considerando que o grande segredo no marketing digital é a diferenciação. Isto é, como você se diferencia no seu segmento de atuação. Você precisa se diferenciar da grande massa. E o grande segredo nesta diferenciação é você ser você mesmo! Ninguém no mercado tem a experiência que você tem. Por isso é num programa de mentoria sistêmica que você aprende a transformar experiência, conhecimento e resultado em legado disponível para o mercado, para seu segmento de atuação. É na mentoria que você resolve essa grande questão e apresentar esta sua forma de ser e de gerazzno seu segmento de atuação

Para se aprofundar veja este vídeo:

Como transformar o seu modelo mental para dentro do seu produto e negócio.

https://www.youtube.com/watch?v=vY-8ETI_nNs

OS AGENTES TRANSFORMADORES DE VIDA E DE MUNDOS

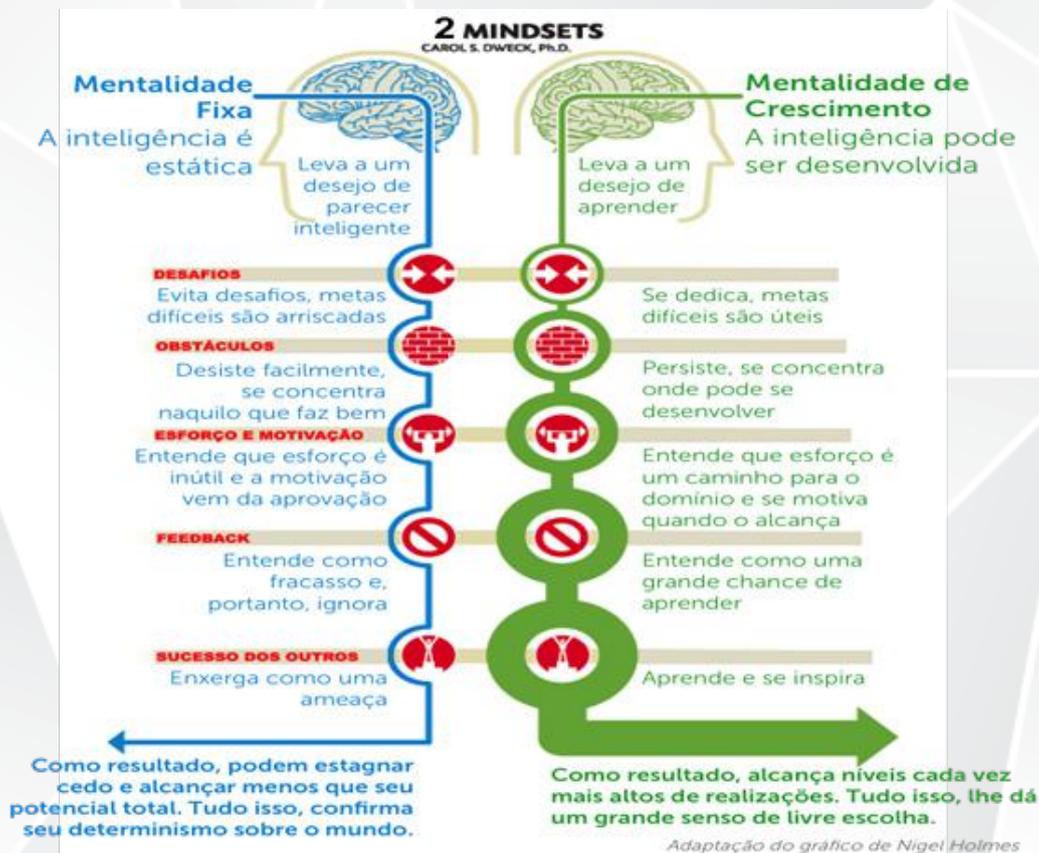


5.1. O MINDSET DO EMPREENDEDOR



O mundo mudou e você não pode ficar preso às opiniões baseadas num modelo de crenças limitantes”... do tipo “Eu não sou capaz de fazer isso ou do tipo, “ eu sou bom nisto, mas não naquilo”... Não somos seres especializados ao meio e sim criadores de oportunidades. E podemos sempre aprender coisas novas. Tudo é possível... basta imaginarmos. Esta é a lei maior da evolução.

E COMO ESTÁ CONFIGURADA A MENTE DO LÍDER OPERACIONAL E DO EMPREENDEDOR?



5.2. O FEEDFORWARD É A MEDIDA DE CONSTRUÇÃO DE SUA AUTORIDADE NA MENTORIA

Mentoria Aprender Socialmente



Medida Comparativa

Feedback		Feedforward
Ação – Agente externo		Você é o agente
Conduta compara c outros		Conduta busca expertise
Normativo: Você tem que		Promocional Gosta + de fazer
Sair de Si dispersa do foco		Volta-se para o foco
Lição do que deu errado		História do que deu certo
O que é correto de se fazer		Busca aspirações maiores
Medida Corretiva		Expansivo

Na mentoria os trabalhos estão basicamente orientados para o futuro, em busca de uma sentido de vida maior do Mentorando. Podemos mudar o futuro, não o passado. O feedforward ajuda a visualizar e focar um futuro positivo, em vez de um passado negativo. As principais razões do uso desta prática na mentoria sistêmica para a construção da autoridade são inúmeras.

O feedforward pode vir de qualquer um que conheça o assunto, ainda que não conheça a pessoa que escuta. Praticamente qualquer um é capaz de lhe oferecer ideias para melhorar, ainda que vocês não se conheçam. O feedback exige que as pessoas se conheçam. O feedforward só requer boas ideias.

O feedforward pode ser empregado com gerentes, colegas de trabalho e membros da equipe. Certa ou erradamente, o feedback está associado a julgamento, o que pode levar a resultados muito negativos.

O feedforward não implica julgamento superior. Como seu principal foco é ser útil, é mais fácil de ouvir.

Para saber mais acesse o vídeo:
Mindset para empreender conteúdo na internet

<https://www.youtube.com/watch?v=pPZ8XtyFt7c>

E veja também :
O Feedforward como

<https://www.youtube.com/watch?v=qn-latgk1cY>

The image shows a landing page for a mentoring program. At the top, the title 'Mentoria Sistêmica para Empreendedores' is displayed in a teal font. Below it, a subtitle reads 'Realize seu Plano B em 2017 com Marcelo Canal'. The main content area has a dark teal background. On the left, there is a white arrow pointing right and a red button with the text 'Inscreva-se!'. To the right of the button is a smaller version of the landing page, which includes a photo of Marcelo Canal, a man with short grey hair wearing a white shirt, with his arms crossed. Below the photo, the text 'Mentoria Sistêmica para Empreendedores' and 'MARCELO CANAL MASTER MENTORING' is visible. At the bottom of the page, there is a short paragraph in white text describing the mentoring process.

MARCELO@DEFATO.NET

OU SE INCREVA EM

[HTTPS://GOO.GL/MMJ1M6](https://goo.gl/MMJ1M6)

