

Nome simplificado da prática de gestão implantada:**O Modelo de Gestão Personalizada na Prática – A Escola que vai até Você!**

Procurar utilizar máximo de 60 caracteres, baseado no nome informado na respectiva Ficha de Elegibilidade ou no nome pelo qual a Prática implantada tornou-se conhecida na organização. Informar o ano de implantação aqui ao lado.

Resumo da prática de gestão e de seus resultados: (até 20 linhas)

Desde a concepção, em 2015, a proposta sempre foi a de ir até o aluno, levando todos os processos e a segurança que uma escola proporciona, de forma itinerante, através de aulas particulares ou conjuntas nas residências dos alunos, em estúdios conveniados, em empresas e instituições parceiras e também via ensino EAD, Além do Curso Livre de Música, a escola conta também com o "Programa CD": Ensino Regular de Música com metas predeterminadas, aulas teóricas e práticas, e sistema de avaliação contínua.

Chegou o momento de possuir um espaço para sediar e conceituar fisicamente a escola. Então, em março de 2018 a CD inaugurou a sua sede, no bairro de Ipiranga, zona sul de São Paulo. Na inauguração da nova sede uma grande novidade foi revelada: além de Escola de Música, passamos a ser também Estúdio de Ensaio e Gravação, contando com uma estrutura avançada em tecnologia e qualidade, e junto com essa conquista iniciamos os trabalhos para elaboração de aplicativo digital próprio, com o principal intuito de gerar mais oportunidade para professores e também para quem deseja aprender música, mas não tem acesso ou informação.

Hoje, proporcionamos ensino musical com qualidade através de professores comprovadamente capacitados, modelo empresarial inovador e espaço físico avançado e hoje, nossa área de atuação engloba parte da grande São Paulo; Vale ressaltar que valorizamos o ser humano, com isso conquistamos certificados de empresa social, como apoiadores de fundações beneficentes, hospitais e com programa de bolsas de estudo.

INFORMAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO

Denominação da organização candidata: CentralDrummers – Escola de Música & Estúdio	Trata-se de: (<input checked="" type="checkbox"/>) Empresa, instituição, autarquia, fundação, órgão público ou similar () Subdivisão de uma organização acima	
Atividades principais da organização candidata: Ensino Musical, Gestão de equipes, Inovação e tecnologia	Qtde de funcionários da org. candidata (porte): 2 sócios + 65 sistema PJ <small>Consulte o limite de páginas para este Case, conforme o Porte, ao final deste documento.</small>	
	Ramo de atividade: Ensino Complementar	
Área resp. pela coord. da Prática de Gestão na organização: Administativa e Expansão de Negócios	Endereço principal da organização candidata resp. pela Prática: Rua Arcipreste Ezequias 740	
Nome do Autor, para se obter informações adicionais: Filipe Batista Slobodtsov & Gerson Gouvea	Email do Autor:	centraldrummers@centraldrummers.com.br
	Fone:	1123692033
	Cel:	11989774386
Nome do dirigente responsável que autoriza a candidatura: Filipe Batista Slobodtsov & Gerson Gouvea	Email do dirigente:	centraldrummers@centraldrummer.com.br
Razão social responsável pela organização candidata: CentralDrummers – Escola de Música & Estúdio	CNPJ da organização responsável: 26.011.806/0001-79	

DECLARAÇÃO

A organização candidata concorda em responder consultas remotas dos Examinadores do IPEG, regidos pelo Código de Ética, para esclarecimento de dúvidas, bem como, no caso de o Case ser finalista ou vencedor, autoriza a sua divulgação para fins educacionais. O dirigente responsável acima autoriza a remessa do Case para o IPEG e ao fazê-lo, responsabiliza-se pela autenticidade das informações fornecidas. Esta declaração é firmada automaticamente por meio da Inscrição do Case e pagamento da "Cota de Inscrição de Case".

Critérios PPQG - Modalidade Mérito da Inovação em Gestão

e

Descrição da Prática de Gestão

A descrição da prática abaixo é realizada por meio do preenchimento dos espaços reservados em texto Arial 10 e deve ser simples e objetiva para responder as questões propostas nos Critérios A, B e C, focando os fatores de cada Questão a serem avaliados pelos Examinadores do IPEG. Tabelas (texto Arial 8) e Figuras/Gráficos (texto Arial 6) podem ser utilizados livremente. Este documento, até o final das respostas ao Critério C, deve respeitar **limite de páginas previsto** para o Porte da organização, **especificado no final deste formulário**. Apenas o conteúdo relatado será avaliado, não havendo fatores estéticos. Não são aceitos documentos adicionais a este Formulário para descrever o Case. O conteúdo do Critério D será apresentado presencialmente somente pelas organizações responsáveis pelos Cases selecionados como finalistas (nota igual ou maior que 7,5 na média dos Critérios A, B e C) no Evento do PPQG - Mérito da Inovação em Gestão, no mês de Novembro. Nesse evento, os Juízes presentes avaliarão os Fatores relativos a esse Critério para compor a pontuação final. Com base nela os Juízes selecionarão a(s) vencedora(s) - as maiores pontuações do certame, por categoria.

Após preenchimento enviar para ppqg@ppqg.org.br juntamente com o Comprovante de Inscrição (ver site).

A. A OPORTUNIDADE (peso 15)

A.1 Qual foi a oportunidade (insight, problema, dificuldade, desafio) tratada pela prática de gestão implementada?

Informar de que forma a oportunidade surgiu ou foi identificada.

Destacar eventuais sistemáticas de estímulo à inovação (atividades ou programas de sugestão ou de experimentação ou similares) ou de análise/avaliação de desempenho, que levaram à identificação da oportunidade e desenvolvimento da ideia. Complementar com informações sobre o potencial de ganhos avaliado com a adoção de abordagem original ou inusitada ou sobre resultados ou ocorrências adversas ou insatisfatórias provenientes da análise do desempenho, que foram levantadas no período anterior ao desenvolvimento da ideia e implementação da prática.

Descrever a ligação da oportunidade com os objetivos estratégicos da organização.

Informar como essa oportunidade se manifesta ou pode se manifestar no setor, segundo fontes conhecidas.

Fatores de avaliação pela Banca Examinadora na resposta

A.1.1 Origem da oportunidade

A.1.2 Relevância da oportunidade para a organização

A.1.3 Relevância da oportunidade para as organizações do setor ou do mercado

A ideia do modelo de negócio surgiu como insight numa reunião de ruptura na metodologia brainstorming entre os fundadores da escola em 2015. Neste mesmo momento foram desenhados os principais processos da cadeia gerencial, bem como a formatação de procedimentos estratégicos para a manutenção da prática concebida, foi feita a avaliação da ideia com metodologia SWOT, e também com implantações de sistemáticas no formato PDCL. Após a concepção foi planejada a etapa de implantação e validação mercadológica na prática.



Mosaico 1 – Reuniões Ordinárias e de parcerias

Como etapa de validação do modelo no ano de 2016 foi criado o plano piloto da escola, com 4 alunos base, estes que eram atendidos cada um em um local, horário, e com instrumentos distintos. A ideia inicial era de atender alunos de modo remoto (EAD ao Vivo), em domicílio, em igrejas, estúdios de música e Colégios. O Modelo de negócio de atender os clientes aonde estiverem, no horário que desejarem, na quantidade e modalidade desejada, de modo personalizado e único é o resultado do planejamento e insight.

A manutenção deste modelo inovador é o principal objetivo estratégico da escola, mantendo as questões de logística de modelo personalizado e autêntico.

Foi a partir do insight que o modelo personalizado foi criado, e é este modelo que é a principal fonte de cultura organizacional, tanto para stakeholders quanto para percepção do cliente final, seja B2B ou B2C.

Este modelo criado é referencial para o mercado de escolas de música, pois a tendência mundial é a digitalização de processos e o atendimento sob demanda, ainda mais em grandes metrópoles, como é o caso da sede de nossa instituição.

A oportunidade de ganho para as instituições tradicionais é intangível, e ao mesmo tempo exponencial, pelo fato de se tratar de um modelo de gestão novo e moderno, com o foco real na necessidade do cliente, como nosso modelo a instituição abre portas para parceiros B2B de outros segmentos e para a automatização de processos.

B. A IDEIA (peso 45)

B.1. De que forma a prática de gestão foi planejada ou concebida para superar obstáculos identificados?

Informar quais as lideranças e profissionais, internos e/ou externos, foram envolvidos no projeto ou planejamento da prática de gestão e resumir a função de cada um no projeto.

Apresentar as principais etapas planejadas e os recursos (financeiros, humanos e materiais) orçados e realizados no projeto, até a implementação final e entrada em regime.

Informar os principais obstáculos a serem superados.

Citar fontes de inspiração, internas e/ou externas, para apoiar o desenvolvimento da ideia (literatura, entidades de classe, academia, consultorias, empresas do setor ou de fora dele, outras unidades da mesma controladora ou outras) e eventuais oportunidades identificadas ou lições aprendidas nessas fontes, incluindo sobre resultados possíveis ou alcançados por elas. Se não houve lição aprendida declarar o fato.

Descrever qualquer atividade prévia de capacitação de pessoas, se houver, e sua abrangência.

Informar como a evolução do projeto foi controlada.

Fatores de avaliação pela Banca Examinadora na resposta

B.1.1 Planejamento e gerenciamento de projeto

B.1.2 Sistemática de trabalho em projeto

B.1.3 Uso de informações de outras fontes de referência

Inicialmente a ideia foi formatada a partir de 3 pessoas, os fundadores, todos com experiência em gestão em outros segmentos, e com know how na área de ensino musical.

Na reunião de partida, descrita em A1, consolidamos o objetivo de negócio: Desenvolver e formatar um modelo de gestão moderno, abrangente e auto sustentável, no mesmo momento designamos as responsabilidades de cada diretor, e criamos os departamentos correspondentes.

Com o objetivo e locais de aulas definidos, foram definidas agora as 3 etapas macro do processo sendo elas:

1- Formação do grupo base no modelo proposto, grupo com 4 alunos e 4 professores, sendo 3 professores os próprios fundadores, cada um atendendo em um local diferente, instrumentos diferentes e perfis de alunos diferentes; A proposta desta primeira etapa é avaliar e validar a aderência dos clientes ao modelo proposto, sistemática personalizada de ensino, logística de transporte e acadêmica, fluxos e métodos de recebimentos dos clientes, sistemática e fluxo de pagamento aos professores, consolidação do modelo de contrato, regimento interno e procedimentos operacionais.

O planejamento sugeriu que esta etapa durasse 2 anos, e assim o foi, de 2015 até 2016 foi o ano para adquirir uma maior maturidade no processo de gestão estratégica, foi o ano de muitas reuniões, mensais chamadas de RO – Reuniões Ordinárias e RP – Reuniões de Parcerias, todas registradas em ATA, que contamos com consultores jurídicos, diretores de Colégios, donos de estúdios de música e líderes de igrejas, de 2015 até 2016 colocamos o modelo em prática com o grupo base, atendemos 2 alunos em domicílio e 2 em uma igreja, nesse período validamos o fluxo de aulas presenciais em locais parceiros, no caso inicial, uma igreja e aulas presenciais em domicílio. Os principais resultados obtidos nessa etapa foi o recrutamento orgânico de 9 professores

2- Ampliação da gama de locais parceiros e plano para implantação da sede de trabalho, com espaço conceito. Nessa etapa procuramos, no ano de 2017, expandir a base de locais parceiros possíveis para as aulas nos locais, com o procedimento de abordagem e registro prévio já validado pela equipe estratégia e consultores, a estratégia foi de obter pelo menos 1 local em cada região da cidade de São Paulo, ou seja, pelo menos 1 local na região norte, 1 na região sul, leste, oeste e centro!

No ano de 2018 a etapa do planejamento era para se formatar o espaço físico conceito da escola, a sede! O estudo mercadológico realizado, considerando público alvo e logística sugeriu a implantação na zona sul da capital, e assim o foi, localizamos o local e projetamos todo projeto arquitetônico, contando com profissionais especializados da área. A obra foi iniciada no final do ano de 2017 para iniciar a operação em 2018!

Os principais resultado desse biênio foram o acréscimo de alunos, de 4 para 62, professores de 9 para 26 e locais parceiros de 1 para 16!

3- Consolidação do conceito, do espaço base e digitalização do modelo de negócio.

Nesta etapa finalizamos a fase de implantação do espaço conceito e iniciamos a operação de modo mais incisivo no mercado, a área de marketing e vendas da escola tomou corpo maior, participamos da Feira Expo Cristã no ano de 2018, como única escola de música, evento que potencializa a visibilidade e o network para futuras relações e contamos com uma empresa de assessoria de imprensa no ano de 2019,

O principal aprendizado em todo esse processo, que ainda persiste até hoje, é o fator humano, em como se relacionar com o outro, respeitando o tempo de cada um, bem como lidar com personalidades, momentos e objetivos de vida de cada colaborador, isso se reflete na diretoria, que implantou a regra do “acima da média”, que consiste em perguntar um ao outro, em qualquer situação de decisão, o grau de satisfação com a proposta, devendo cada um medir sua satisfação de 1 a 10, ai tira-se a media, sendo ela acima de 6 a decisão será seguida, caso não, fica no processo de encubação para um proximo momento.

Em todo o processo de projeto e planejamento, sempre tivemos como base nossas fontes de referencias, como por exemplo, grandes empresarios do ramo, por exemplo Sr Caito Maia, que é uma referencia no mundo musical e empresaria



Mosaico 2 – Confraternizações e recital de alunos com equipe.

B.2. Como funciona a prática de gestão?

Descrever a sistemática, mencionando os usuários, seus principais padrões gerenciais, características de originalidade e valor adicionado por cada uma delas, características de proatividade e agilidade, abrangência, integração ao sistema de padrões existente da organização (manuais, procedimentos, sistemas informatizados ou outros), ferramentas de controle e eventuais indicadores de monitoramento da eficiência ou da eficácia.

Explicar quais características de originalidade representam novidade em prática já existente e quais representam ruptura radical na forma de gerir.

Fornecer informações sobre o ineditismo da prática de gestão implantada, na organização candidata, na sua controladora ou no próprio setor - no país ou mundo.

Incluir padrões relativos a uma ou mais metas almejadas para esses indicadores. Informar eventuais capacitações ou instruções requeridas para realização da prática pelos usuários.

Informar como os padrões são veiculados para as áreas pertinentes.

O Resumo do Case no início deste documento deve sumarizar com clareza a abordagem inovadora ou exemplar relatada.

Fatores de avaliação pela Banca Examinadora na resposta

B.2.1 Enfoque sistemático e com padrões gerenciais claros

B.2.2 Enfoque original ou inusitado

B.2.3 Enfoque inédito

B.2.4 Enfoque proativo, estimulando a prevenção

B.2.5 Enfoque ágil, estimulando a resposta rápida

B.2.6 Aplicação é suficientemente abrangente e controlada

B.2.7 Integração ao sistema de padrões da organização

Desde a formação da equipe de sócios fundadores, a gestão da escola adaptou sua rotina para sistematizar da melhor forma o atendimento e gerenciamento dos processos, desde a captação de novos alunos até a efetivação de sua matrícula e gerenciamento das aulas. Sendo assim, a gerência da escola foi tomando o rumo em dois lados

distintos, mas uniformes e claros. A gestão da captação de novos alunos, divulgação e gerenciamento dos alunos e professores foi responsabilidade de um dos sócios, e a gestão administrativa, financeira e expansão de negócios foi atribuída para o outro sócio. Vale uma observação, ter um gerente, com conhecimentos na estratégia e cultura da organização, atuando na linha de frente na operação, faz toda diferença para aquisição da expertise e validação do modelo de negócio e, todos os níveis!

A captação orgânica de alunos é realizada de forma pessoal e personalizada, o interessado entra em contato via whatsapp ou pelo email, estes obtidos em relações pessoais, em nossas redes sociais e site, o atendimento realiza uma análise de perfil através de um bate papo informal, porém com padrão certo para captação de informações de modo mais assertivo, incluindo gosto musical, idade, região residente e rotina para aulas, daí marcamos uma aula demonstrativa para o interessado, sem custo para ele, e remunerando o professor.

A captação de parcerias é feita de forma proativa, onde o Administrativo busca empresas, estudios, condomínios, colegios e igrejas, realiza o primeiro contato por telefone e marca um meeting presencial para explicar melhor o conceito e propostas de trabalho.

O gerenciamento assim proposto foi se consolidando de acordo com as necessidades e rotina da escola. Nosso padrão de automação gerou agilidade no atendimento e gestão interna, proporcionando um crescimento significativo nos últimos anos. Com este padrão original, seguimos com as demandas diárias, formalizando o processo de automação da escola. Vale ressaltar que todos os padrões criados pela diretoria, desde a formação, estão registrados em formatos de Procedimentos Organizacionais, em um futuro quando tivermos a necessidade de expandir com a contratação de funcionários, eles já têm acesso aos procedimentos da escola por escrito.

O padrão da rotina que foi se estabelecendo gerou maior personalização no atendimento dos alunos, pois o tratamento é individual e acolhedor. A proposta inovadora de personalização em cursos de música trouxe um crescimento exponencial da organização, provando o fator de inovação no ramo.

A ideia em se propor uma aula demonstrativa gerava maior conforto e fidelização do aluno e comprometimento do professor. Essas são gratuitas para o aluno e remuneradas para o professor, estimulando esse compromisso em encontrar o melhor perfil de ambos.

De forma prática, abaixo temos um fluxograma breve das atribuições de cada sócio, temos 2 canais de entradas principais, um o administrativo como responsável, atua de forma proativa no meio B2B, captação de parcerias, e por outro o canal aberto ao público geral, que vem através de redes sociais, de forma orgânica e B2C, ao qual o responsável é o setor pedagógico é responsável.

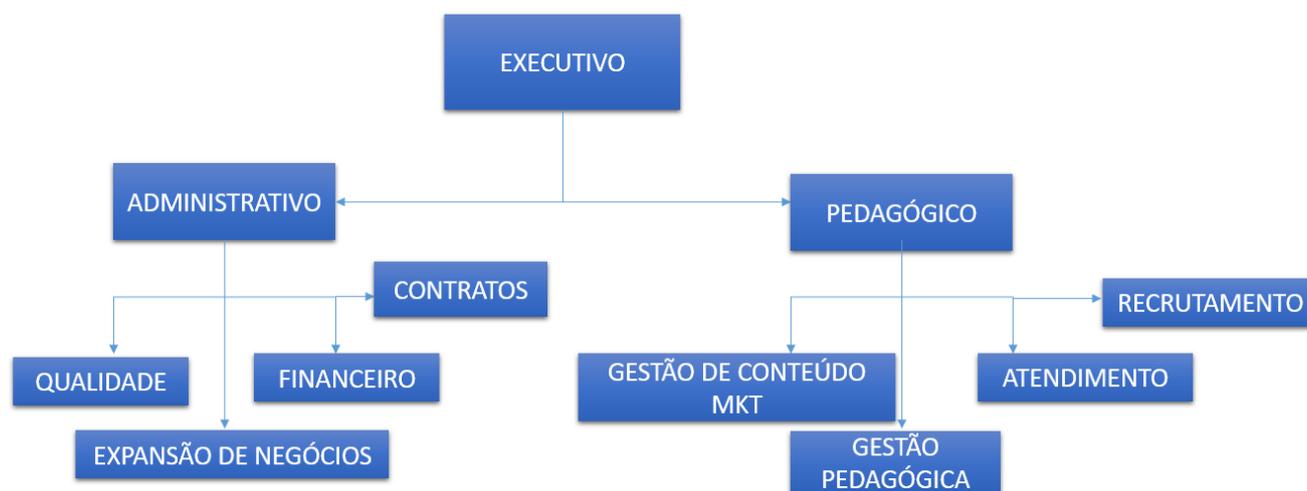


Figura 1 – Fluxograma das principais atividades

B.3. Como a avaliação e melhoria da prática de gestão é ou foi realizada depois de implementada?

Informar a frequência e participantes da avaliação.

Mencionar indicador(es) e outras informações utilizadas para avaliar o desempenho da prática de gestão.

Exemplificar eventuais melhorias, requeridas em função das avaliações iniciais.

Fatores de avaliação pela Banca Examinadora na resposta

B.3.1 Mecanismo de aprendizado da prática de gestão (avaliação e melhoria)

B.3.2 Consistência dos indicadores para avaliar o desempenho da prática de gestão

Um dos mecanismos de aprendizagem que utilizamos, sempre visando o PDCL, são reuniões bimestrais com todos os professores e parceiros, que chamamos de “Confraternização de Professores e Parceiros”. O próprio nome já retrata um pouco da dinâmica da reunião; Nela apresentamos alguns números operacionais da escola, pedimos feedbacks, aos quais são realizados por meio de pesquisa individual, via link, e todas as informações ficam registradas para a análise dos diretores e tomadas de decisão. Nessa reunião também oferecemos treinamentos rápidos que possam surgir das necessidades dos parceiros, como por exemplo, segurança e saúde, introdução a termos de tecnologia e outros, todos os encontros registrados com fotos e pesquisas.

Outro mecanismo utilizado é a pesquisa de satisfação geral, que é realizada anualmente, ao final de cada período letivo, geralmente no mês de dezembro de cada ano, nessa pesquisa, respondem todos os alunos, professores e parceiros, e responde a pesquisa contendo vários itens de opinião aberta e direcionada.

Os dados recolhidos da pesquisa anual são avaliados em reunião ordinária pela diretoria, ao qual serve como base para todo planejamento estratégico e tático do ano seguinte.

Um dos indicadores de referência que temos adotado é o ISG – Índice de Satisfação Geral, que é a média das avaliações realizadas anualmente, este indicador está na casa dos 80% no último ano (quanto mais alto, melhor), o que representa 80% de satisfação geral, de alunos, professores e parceiros, e vale o comentário que não houve nenhuma avaliação abaixo de 50%

Outro indicador de relevância é o índice de inadimplência que representa o compromisso financeiro dos alunos com a instituição, este está na casa dos 2% (quanto mais baixo, melhor) isto representa o equilíbrio entre a proposta de valor, e a percepção de valor perante os alunos.

Um exemplo de melhorias adotadas provenientes de um ciclo de avaliação é a retirada de qualquer multa e vínculo contratual, com alunos perante nossa instituição, antes, seguíamos um processo tradicional dentro as instituições do mesmo gênero, tínhamos data de vencimento de matrícula, tínhamos multas por atrasos, e possuíamos carencia de permanência por parte dos alunos, com a nova mudança, ao invés de multa, oferecemos bonus para quem pagar até dia 10, retiramos a carencia e as multas por atraso e recisão, com essa melhoria, nossa taxa de inadimplência caiu, e o fluxo de caixa financeiro objete melhor desempenho.

C. OS RESULTADOS (peso 30)**C.1 Apresentar um ou mais resultados relevantes, medidos antes e depois da implementação da prática.**

A demonstração dos resultados de desempenho deve ser compatível com a descrição do ganho potencial ou da situação adversa mencionados em A.1. Ex.: se os maiores impactos eram o custo elevado por unidade e a baixa produtividade por unidade processada, deveriam ser demonstradas reduções de custo por unidade e de tempo por unidade processada.

Os resultados podem ser expressos quantitativamente por meio de indicador(es) de desempenho com resultados “antes” e “depois” ou por comparação com grupos de controle relevantes que não utilizam a prática de gestão, demonstrando mudança clara e significativa de patamar. A mudança significativa de patamar se configura quando o nível de desempenho após a implementação da prática se mantiver em patamar significativo acima do nível de desempenho do período anterior à prática.

A apresentação dos resultados deve ser compatível com a frequência de monitoramento da prática citada em B.2 ou de avaliação da prática mencionada em B.3.

O Resumo do Case no início deste documento deve sumarizar com clareza o principal resultado da Prática de Gestão desta questão.

Apresentar referenciais comparativos pertinentes (ver Glossário Critérios de Avaliação MEGSA), do setor ou do mercado, que permitam avaliar a competitividade do resultado alcançado pela prática. Se o resultado apresentado não decorrer preponderantemente da prática, justificar sua correlação com ela.

Fatores de avaliação pela Banca Examinadora na resposta

C.1.1 Evolução de resultados comprova ganho

C.1.2 Nível de desempenho alcançado demonstra competitividade

Não possuímos dados de antes da implantação da prática, porque ela em si não existia, porém temos dados de pesquisas realizadas aos quais embasam e nortearam as tomadas de decisão tomadas na fase de planejamento. Com a implantação da prática iniciamos o monitoramento de dados e criamos os controles, conforme se segue.

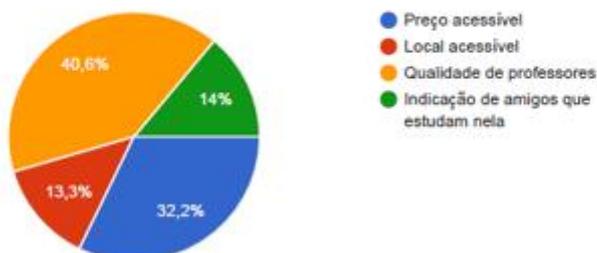
Como você prefere fazer as aulas de música?

143 respostas



Quais os principais pontos para você optar por uma Escola de Música?

143 respostas



O gráfico acima representa parte da pesquisa realizada antes e durante a implantação da metodologia.



O gráfico acima representa o crescimento orgânico da instituição, alunos, professores e locais parceiros.



O gráfico acima representa as receitas anuais

Em resumo, nos 3 anos de prática implantada partimos de 4 alunos base para 100 em 4 anos, de forma orgânica praticamente, este número de alunos é comparado às principais instituições de ensino da capital paulista, por exemplo EM&T, Sousa&Lima.

No fator locais parceiros, é um indicador novo para o mercado, pois nenhuma escola trabalha com nosso modelo até o momento, sendo que a previsão para compartilhar o modelo será no lançamento do nosso aplicativo próprio.

C.2. Quais são outros benefícios intangíveis decorrentes da implementação da prática, baseados em fatos, depoimentos ou reconhecimentos?

Resumir os benefícios para cada parte interessada alcançada.

Fatores de avaliação pela Banca Examinadora na resposta

C.2.1 Benefícios intangíveis para partes interessadas

A música é o idioma dos anjos, mexe com sentimentos, liga pessoas, une famílias. A música ajuda no desenvolvimento desde criança, ajuda na fala e coordenação motora, alivia stress, ajuda no raciocínio lógico, é considerado um diferencial competitivo profissional, ajuda na promoção cultural e é um excelente hobby a ser praticado.

Neste período atendemos as mais variadas pessoas e culturas, hoje somos referência no atendimento á idosos, crianças e pessoas com necessidades especiais, vide matérias das mídias em nosso site.

O maior prazer para nós é ouvir o feedback espontâneo de nossos alunos e colaboradores, alguns destes estão em nosso site, vide referência bibliográfica, e em nosso mural digital do google.



Mosaico 3 – Um pouco da nossa sede conceito e uma aula com aluno especial.

C.3. Quais foram as principais lições aprendidas, favoráveis e desfavoráveis, com a implementação da prática e com o alcance de seus resultados?

Resumir a importância das lições para outras organizações.

Fatores de avaliação pela Banca Examinadora na resposta

C.3.1 Lições aprendidas

O fator humano tem muito a ensinar, em todos os âmbitos, uma das lições aprendidas com a criação deste modelo é o fato de respeitar o tempo de cada um, saber interpretar as diferenças, com o treinamento devido, ferramentas devidas, é possível formatar uma equipe realmente coesa e focada nos objetivos da empresa, inseridos numa cultura organizacional nova e moderna.

A gestão de crise também é outro fator, não é fácil empreender, e ainda mais em tempos atuais, é preciso ter preparo da diretoria para assimilar momentos e demonstrar força na fraqueza para não desanimar a equipe.

O conteúdo a partir desse ponto não conta no limite de páginas e apenas orienta o teor da apresentação pública.

D. A APRESENTAÇÃO PÚBLICA (peso 10)

D.1 A apresentação pública do Case desperta interesse para a Prática de Gestão?

Este conteúdo será apresentado presencialmente pelos finalistas no Evento do PPQG - Modalidade Mérito da Inovação em Gestão e não precisa ser aqui relatado. A apresentação deverá ser preparada em formato "ppt" cobrindo os Critérios A, B e C em seus aspectos mais relevantes em 15 minutos.

Fatores de avaliação pela Banca Examinadora na apresentação

D.1.1 Objetividade e clareza

D.1.2 Pontualidade

D.1.3 Atenção do público

Glossário

Citar, se necessário, glossário para siglas e termos não usuais.

Não há pontuação para este item e não onera a contagem de limite de páginas.

Xxxxxxxxxx: xxxxxxxxxxxx

Xxxxxxxxxx: xxxxxxxxxxxx (incluir linhas se necessário)

Referencias Bibliográficas

Citar, se necessário, as fontes bibliográficas que foram usadas nesse trabalho.

Não há pontuação para este item e não onera a contagem de limite de páginas.

www.centraldrummers.com.br

www.youtube.com/centraldrummers

Limite de páginas do Case, até o final do Critério C, incluindo Informações da Organização e Questões Formuladas, conforme o Porte:

De 1 a 50 funcionários - 8 páginas;

de 51 a 250 funcionários - 9 páginas e

Acima de 250 funcionários - 10 páginas.

O Sistema de Pontuação do PPQG - Modalidade Mérito de Inovação em Gestão, utilizado pelos Examinadores e Juízes para avaliar os Fatores dos Critérios "A", "B", "C" e "D" com notas de 0 a 10, estão disponíveis a partir do Regulamento desta Modalidade no site do PPQG.

Os Critérios dessa Modalidade do PPQG estão baseados nos Critérios de Premiação da Inovação em Gestão©.

Após preenchimento enviar em pdf para ppqg@ppqg.org.br renomeando Formulário preenchido com Nome da Organização - Nome do Case, simplificados, juntamente com o Comprovante de Inscrição (ver site).