

LIDERANÇA

carisma e competências



Altierrez dos Santos



CAPACIDADE DE APRENDER E PRÁTICA PERSISTENTE

Curso Certificado

COORDENAÇÃO
CATEQUÉTICA E
PASTORAL



1. Postura, liderança e competência
2. Planejamento e gestão do tempo
3. Gestão de pessoas
4. Mediação de conflitos

Curso Certificado

Gênesis

SEGREDOS E SÍMBOLOS



Altiezez dos Santos

FORMADORA

- Público-alvo: catequistas, coordenadoras (as) de catequese, pastorais, iniciativas e movimentos, evangelizadores, seminaristas, formandas (as) religiosas (as), consagradas (as), religiosas (as).

DATAS

10, 17, 24 e 31
de março

Para mais inscrições e mais informações, acesse o link

Inédito, não perca!

1. Uma árvore ao mesmo tempo estranha e bela
2. Os sentidos da Sagrada Escritura como chave para o Gênesis
3. Autoria, datação e a estrutura dos "Sete dias"
4. A teoria dos dados compartilhados e a densa simbologia

NOS ÚLTIMOS 200
anos produzimos
mais informações
que em **20.000**
anos de história...





**COM A TECNOLOGIA, mudou
nossa forma de nos
relacionarmos com o que
aprendemos e como
transmitimos
conhecimento.**

A LIDERANÇA passou a ser medida e cobrada pela forma como se relaciona com o conhecimento.





O MUNDO MUDOU. As 
relações em todas as
áreas, inclusive na
catequese e na vida
religiosa, não são as
mesmas, nem ocorrem
no mesmo formato.

a redução da

VIDA MÉDIA

DO CONHECIMENTO



HÁ 30 ANOS uma pessoa terminava o ensino formal e entrava em um trabalho estável. O desenvolvimento da informação era lento e as mudanças também.



O RITMO DA RENOVAÇÃO

do conhecimento
acontecía em
algumas décadas,
mas hoje acontece
em meses e anos.



METADE DO QUE É conhecido hoje não era conhecido há 10 anos. A quantidade de conhecimento no mundo dobrou nos últimos 10 anos e dobra a cada 18 meses.



consequências

DIRETAS

DAS MUDANÇAS





**NA VIDA PRÁTICA, isso
significa que muitas
profissões que existem
hoje podem não existir
ou podem mudar
completamente em
poucos anos.**

JÁ PERCEBEMOS que até a forma como lidamos com os conteúdos da nossa fé mudaram, então o que é preciso mudar na forma como lideramos?



filtros para a

CAPACIDADE

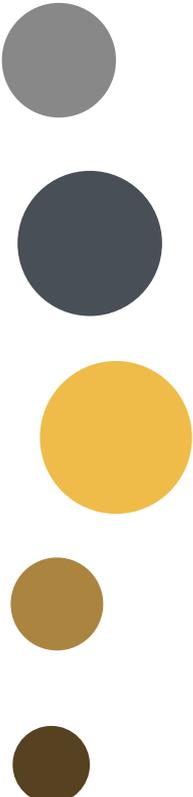
DE APRENDER...



1. APRENDIZAGEM INFORMAL

A aprendizagem formal (escola, faculdade) não garante as competências. Por isso a cultura de aprendizado agora acontece por meio de **comunidades especializadas de conhecimento** reunidas pela afinidade e que ofereçam resultados práticos.

2. A APRENDIZAGEM DURA A VIDA TODA

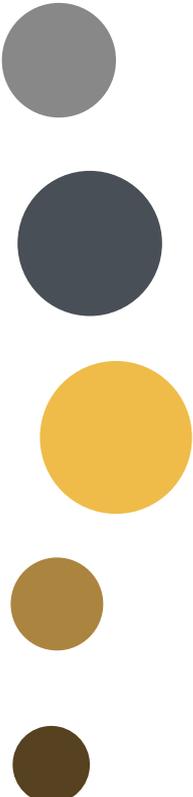


A antiga divisão entre aprender e ir para o trabalho ou a missão agora não existe. No caso da liderança atenta, **aprender e trabalhar são a mesma coisa.**

3. O FILTRO DA TECNOLOGIA

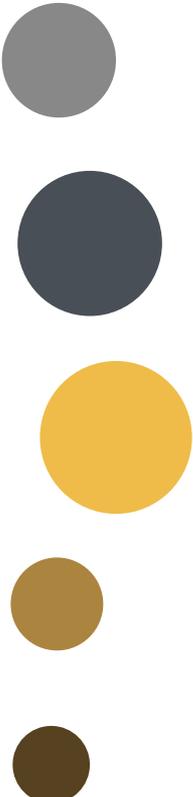
A tecnologia está alterando nossos cérebros e ampliando nossas capacidades mentais, mas há muitos ruídos e grande “poluição” na informação (conhecimentos rasos, ideologias distorcidas, equívocos). É seguro é se conectar a redes de sustentação sólida.

4. COMUNIDADES APRENDENTES



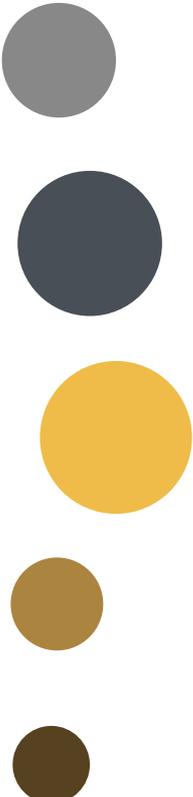
A melhor forma de aprender é ensinar e aprendizagem e ensino nunca são atos individuais, mas coletivos. Um princípio central da maioria das teorias de aprendizagem é que a aprendizagem ocorre dentro de uma pessoa.

5. CONHECER NÃO É SOFRER



A relação com o conhecimento deve ser prazerosa e com resultados emocionais visíveis. Relações dolorosas ligadas à aprendizagem somente existem como efeitos colaterais do desconhecimento.

6. O CONHECIMENTO ENTRA PELOS OLHOS



O conhecimento é adquirido através da observação e através do treinamento do pensamento e do raciocínio.

7. NINGUÉM É UMA ILHA

Ninguém é um recipiente vazio ou isolado no processo do conhecimento. Uma competência para a aprendizagem é a formação das conexões por afinidade não apenas de grupo, mas com outras “tribos”. A aprendizagem é um processo de conexão de nodos (ou nós) ou fontes de informação especializadas.





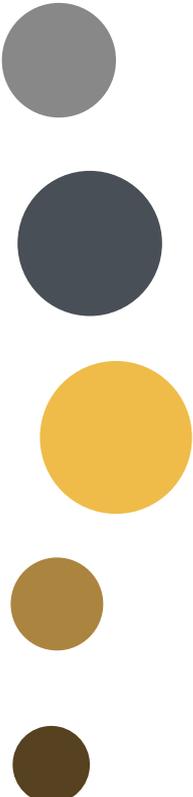


“No ambiente atual, frequentemente se requer ação sem aprendizagem pessoal, ou seja, precisamos agir a partir da obtenção de informação externa ao nosso conhecimento primário. A capacidade de sintetizar e reconhecer conexões e padrões é uma habilidade valiosa” (George Siemens, 2004).

“A experiência tem sido considerada a melhor mestra do conhecimento. Como não podemos experimentar tudo, as experiências de outras pessoas e, conseqüentemente, as outras pessoas, tornam-se substitutas do conhecimento. ‘Eu guardo meu conhecimento nos meus amigos’ é um axioma para coletar conhecimento através da coleta de pessoas)” (Karen Stephenson, s.d.).



8. O CAOS É UMA FORMA DE ORDEM



“A aprendizagem na vida real é caótica e complexa. Ambientes de aprendizagem semelhantes a isso serão mais eficazes na preparação dos aprendizes para a aprendizagem ao longo da vida” (George Siemens, 2004).

O CAOS É “UMA FORMA crítica de ordem”. Ele é a interrupção da possibilidade de previsão, evidenciada em configurações complexas que inicialmente desafiam a ordem.





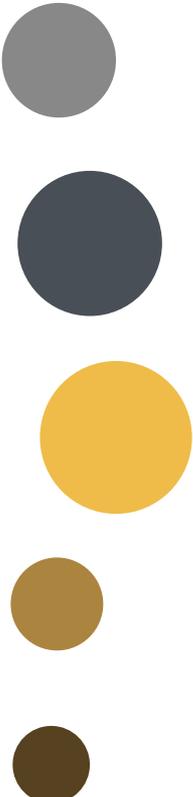
O CAOS INDICA que o significado existe e que o desafio de quem aprende é reconhecer padrões ocultos. A construção do significado e a formação de conexões entre comunidades especializadas são atividades importantes.



A ciência entende o caos como a conexão de tudo com tudo.

“No clima, por exemplo, isso se traduz no que é conhecido meio de brincadeira como o Efeito Borboleta: a noção de que uma borboleta batendo suas asas hoje em Pequim pode transformar sistemas de tempestades no próximo mês em Nova York” (Gleick, 1987, p.8).

9. APRENDER É MUDAR



A aprendizagem se define como “uma mudança persistente no desempenho humano ou no desempenho potencial ... [que] deve ocorrer como resultado da experiência do aprendiz e da sua interação com o mundo” (DRISCOLL, 2000, p.11).

A APRENDIZAGEM se dá como um estado de mudança duradoura (emocional, mental, fisiológica) obtida como resultado da habilidade em ter experiências e interações com conteúdos ou com outras pessoas.

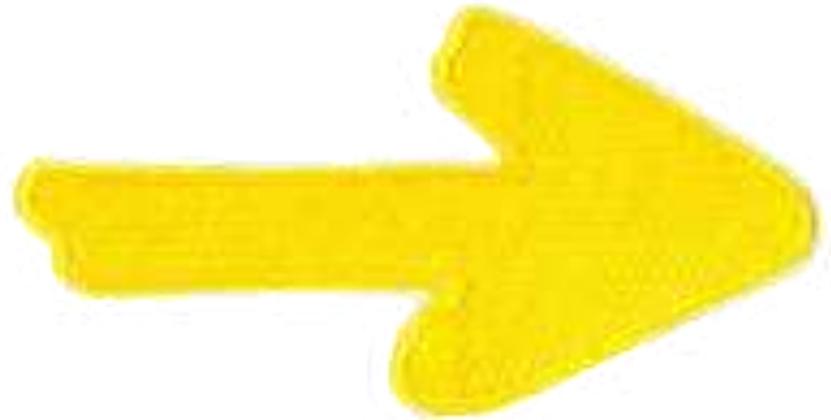


AO APRENDER, gera-se conhecimento efetivo que vai beneficiar, encantar e preparar os demais. Isso é a forma mais direta e impactante de liderança.



10. AUTO-ORGANIZAÇÃO

A auto-organização
está no início de toda
aprendizagem.



11. A DIVERSIDADE ENSINA

A aprendizagem e o conhecimento dependem da diversidade de opiniões.



12. SABER APRENDER

A capacidade de saber mais é mais crítica do que aquilo que se sabe em um dado momento.



13. ALIANÇAS PARA O BEM

A alimentação e manutenção das conexões é necessária para facilitar a aprendizagem contínua.



14. HERMENÊUTICA

A capacidade de ver conexões entre áreas, ideias e conceitos é uma habilidade-chave.



15. OLEODUTOS DE CONHECIMENTO

O fluxo de informações dentro de uma organização é um elemento importante para seu sucesso. Em uma economia do conhecimento, o fluxo de informações é o equivalente do oleoduto de petróleo na sociedade industrial.



CRIAR, PRESERVAR E USAR o fluxo de informações deve ser uma **prioridade**. O fluxo de informações pode ser comparado a um rio que irriga e dá vitalidade ao ecossistema da comunidade ativa. Se o rio diminuir sua vazão, o ecossistema diminui seu vigor. Tanto no nível pessoal quando no comunitário, será cada vez mais vital o **fluxo de informações**.

**Nossa capacidade de
aprender o que precisamos
para amanhã é mais
importante do que o que
conhecemos hoje.**



Como a Igreja (i.é., você) está?

Um dos problemas urgentes e sem solução à vista para a evangelização da Igreja Católica, é que as relações cognitivas não são prazerosas. Isto vale para homilias de padres e ministras(os), para comunicações de doutrina em geral e para catequistas.



...



SÃO EM GERAL dadas
“migalhas” a conta-gotas,
com a sensação de que
trata-se de alta teologia
que os que ouvem não
conseguem alcançar.

Essas catequeses
parecem não apenas
rasas, mas duvidosas e
até mesmo falsas.

O RESULTADO EVIDENTE é que os destinatários se desligam daquilo que parece ser uma fala e uma religião sem nenhuma relevância. A origem desse problema pode estar no método de ensino e aprendizagem.





o que é a prática

PERSISTENTE

E COMO ELA IMPACTA?





ELA ESTÁ DIRETAMENTE ligada à nossa
capacidade de melhoria como
pessoa nas dimensões pessoal,
profissional, emocional, intelectual
ou vocacional. É através do fracasso,
erros e pequenos períodos de
sofrimento que aprendemos a ser
mais fortes.



As mudanças não
ocorrem de repente e
hábitos saudáveis são
PENOSOS no
início

**Quais foram as dez
mudanças, decisões
ou escolhas mais
difíceis que você já
enfrentou?**

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____
- 4 _____
- 5 _____
- 6 _____
- 7 _____
- 8 _____
- 9 _____
- 10 _____

PARA AUXILIAR NA criação
de uma cultura de
mudanças, há **dez**
estratégias que são
ferramentas poderosas
capazes de mudar uma
vida para sempre.



1 – Pense grande, sonhe grande.

Sem isso e sem grandes objetivos, você desistirá nas primeiras dificuldades. A pressão da responsabilidade nos empurra para a realização do objetivo, por isso é importante escolher e focar.



2 – Queira fazer em tua vida algo radiante.

Saia do comodismo. É preciso querer crescer como pessoa, senão sua determinação será como um parafuso espanado.



3 – Tenha autoconfiança.

Um segredo é acreditar que você consegue e que pelos teus esforços, tudo dará certo. Isso se chama autoconfiança.



4 – Seja uma pessoa organizada.

Utilize agendas e listas para gastar bem o seu tempo e terem uma visão do processo. Quem não se organiza se paralisa.



5 – Aprenda com os outros.

**Aprenda a ter mais
determinação e persistência
com a vida dos outros.**

**Conheça o caminho
percorrido e compartilhe
experiências.**



6 – Entenda quais são os seus riscos.

Conhecer os riscos nos leva a um compromisso maior, nos impede de abraçar qualquer projeto e nos dá forças para a determinação e persistência.



7 – Saiba o que motiva você.

Quais os desejos e vontades que você possui? Antes de desenvolver sua persistência e determinação, tenha uma lista clara tudo o que você deseja ter ou realizar na vida. Isso trará foco para sua motivação. Identifique o que você deseja antes de planejar o futuro.



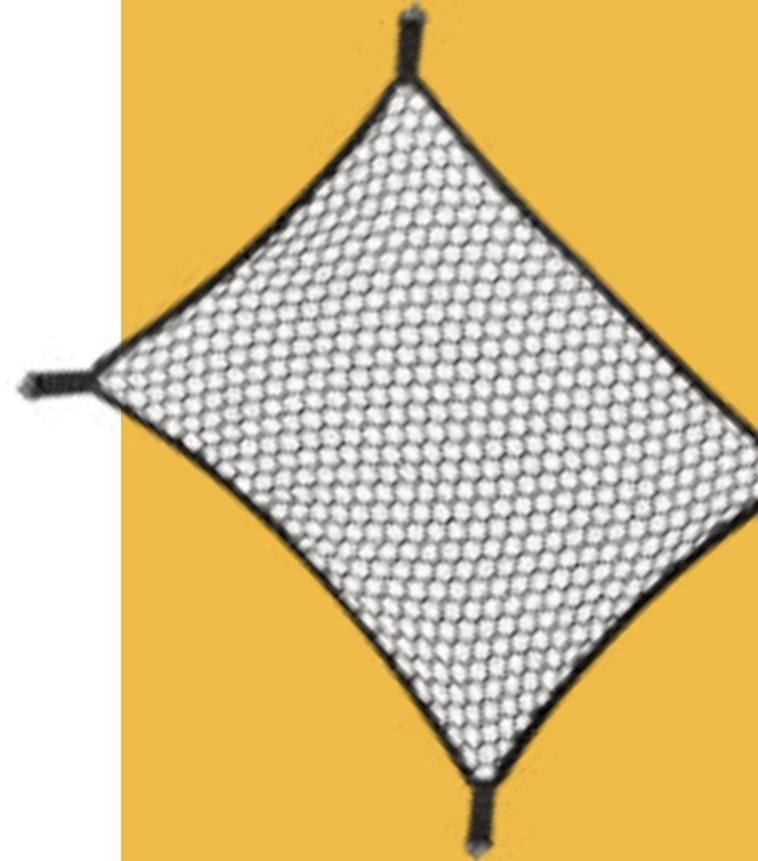
8 – Mantenha o foco no teu objetivo.

Alcançar os objetivos não é fácil, mas é isso o que faz ser fascinante. Foque a sua mente nas coisas positivas no processo e observe os resultados que você já alcançou. O resto é distração e dispersão de energia. Saiba superar os momentos difíceis.



9. Tenha uma rede de apoio e não de arrasto.

O sucesso depende de você, mas ter pessoas positivas ao teu redor é uma poderosa alavanca. Tenha amizades que lhe ajudam.



10 – Desenvolva bons hábitos e disciplina.

Sem isso, o que foi planejado não acontecerá. Saiba que os obstáculos serão muitos para que você não seja uma pessoa determinada e persistente. Mas serão os bons hábitos e disciplina que vão manter você na sua rota de navegação.





estratégica para a

PRÁTICA

PERSISTENTE...





A estratégia dos *quatro* Ds

DUMIDE DE SI MESMA (O):
humanos são animais
confiantes demais. Não se
ache mais esperta(o), mais
bonita(o) e que trabalha
mais que os outros.



DEFINA:

especifique o seu objetivo. O que você espera alcançar e quando.



DIVIDA: crie um plano de ação, dividindo o plano em pequenos passos que podem estar mais próximos do seu objetivo dia após dia.



DESENVOLVA

DIARIAMENTE: pergunte-se a cada manhã que ação você poderá desenvolver hoje para se aproximar do seu objetivo.





o que faz as pessoas

NÃO SEREM

PERSISTENTES?



São adeptas da
“síndrome da
bala de prata”

2

**O objetivo,
sonho, projeto
não estão claros
em sua mente.**



...

R
~~DESISTA~~ !

Elas passaram
por experiências
que as ensinaram
que desistir é a
melhor opção;

4

**Elas não têm
confiança em si
mesmas ou
autoestima
elevada;**



5

Elas possuem
dificuldade
para controlar
as suas
emoções;

...



6

Elas não conseguem seguir rotinas, cronogramas e regras com facilidade;



...



7

Elas ligam
demais para o
que as outras
pessoas
pensam delas;

8

Elas não sabem
lidar com a
pressão;



9

Elas temem descobrir que não são boas o suficiente para alcançar seus objetivos;

...



10

Elas desenvolveram o hábito de desistir do que realmente querem no passado, sendo mais fácil optar por esse caminho na vida adulta;



...

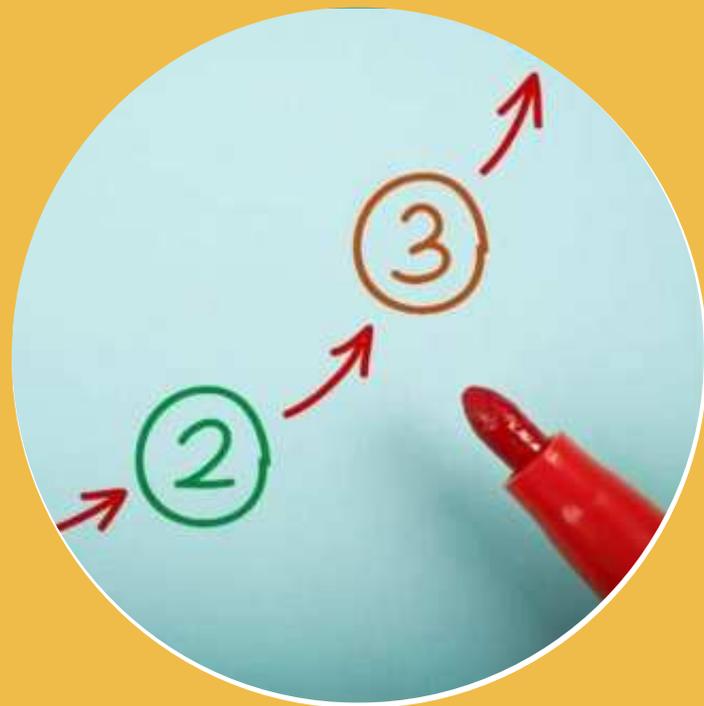


11

**Elas são
ansiosas demais
e não esperam
para ver os
resultados de
seus esforços;**

12

Elas não conseguem compreender a importância de dar um passo de cada vez.



Essas características acabam causando frustração, raiva, tristeza e uma série de emoções que perturbam a saúde mental.

Também podem corroborar para a consolidação de crenças negativas, como “eu sou incapaz de fazer isso” ou “não mereço alcançar meus objetivos”.



TEORIA

+

PRÁTICA

“Teoria sem prática é demagogia, mas, prática sem teoria é loteria”.

Stelio Dantas, treinador

Curso Certificado

COORDENAÇÃO
CATEQUÉTICA E
PASTORAL



1. Postura, liderança e competência
2. Planejamento e gestão do tempo
3. Gestão de pessoas
4. Mediação de conflitos

Curso Certificado

Gênesis

SEGREDOS E SÍMBOLOS



Altiezez dos Santos

FORMADORA

- Público-alvo: catequistas, coordenadoras (as) de catequese, pastorais, iniciativas e movimentos, evangelizadores, seminaristas, formandas (as) religiosas (as), consagradas (as), religiosas (as).

DATAS

10, 17, 24 e 31
de março

Para mais inscrições e mais informações, acesse o link

Inédito, não perca!

1. Uma árvore ao mesmo tempo estranha e bela
2. Os sentidos da Sagrada Escritura como chave para o Gênesis
3. Autoria, datação e a estrutura dos "Sete dias"
4. A teoria dos dados compartilhados e a densa simbologia

GRATIDÃO ...

Continue comigo!

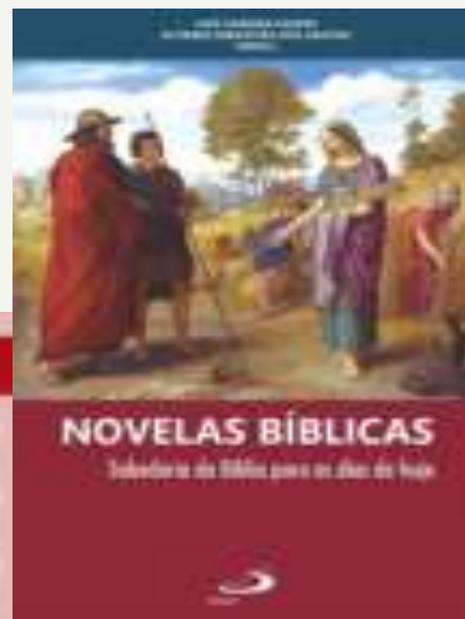
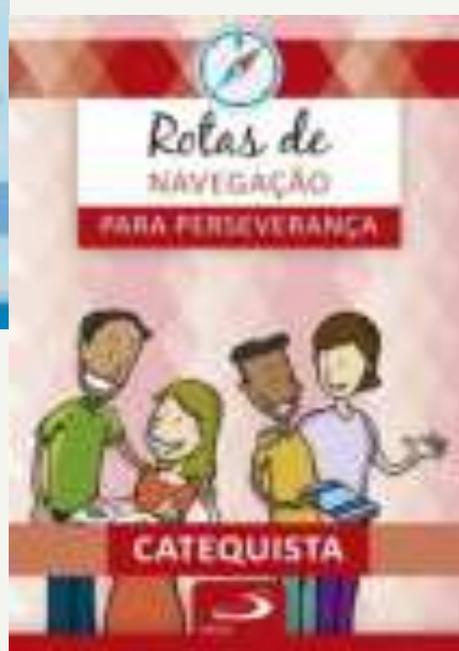
...

**Permanecemos em
unidade**



*Estou no meio de vós
como aquele que serve.
Lc 22,27*

AltierrezDosSantos.com





Referências

- Barabási, A. L., (2002) *Linked: The New Science of Networks*, Cambridge, MA, Perseus Publishing.
- Buell, C. (undated). *Cognitivism*. Recuperado el 10 de Diciembre, 2004 de <http://web.cocc.edu/cbuell/theories/cognitivism.htm>.
- Brown, J. S., (2002). *Growing Up Digital: How the Web Changes Work, Education, and the Ways People Learn*. United States Distance Learning Association. Recuperado el 10 de Diciembre, 2004, de http://www.usdla.org/html/journal/FEB02_Issue/article01.html
- Driscoll, M. (2000). *Psychology of Learning for Instruction*. Needham Heights, MA, Allyn & Bacon.
- Gleick, J., (1987). *Chaos: The Making of a New Science*. New York, NY, Penguin Books.
- Gonzalez, C., (2004). *The Role of Blended Learning in the World of Technology*. Recuperado el 10 de Diciembre, 2004 de <http://www.unt.edu/benchmarks/archives/2004/september04/eis.htm>.
- Gredler, M. E., (2005) *Learning and Instruction: Theory into Practice – 5th Edition*, Upper Saddle River, NJ, Pearson Education.

- Kleiner, A. (2002). Karen Stephenson's Quantum Theory of Trust. Recuperado el 10 de Diciembre, 2004 de <http://www.netform.com/html/s+b%20article.pdf>.
- Landauer, T. K., Dumais, S. T. (1997). A Solution to Plato's Problem: The Latent Semantic Analysis Theory of Acquisition, Induction and Representation of Knowledge. Recuperado el 10 de Diciembre, 2004 de <http://lsa.colorado.edu/papers/plato/plato.annotate.html>.
- Rocha, L. M. (1998). Selected Self-Organization and the Semiotics of Evolutionary Systems. Recuperado el 10 de Diciembre, 2004 de <http://informatics.indiana.edu/rocha/ises.html>.
- ScienceWeek (2004) Mathematics: Catastrophe Theory, Strange Attractors, Chaos. Recuperado el 10 de Diciembre, 2004 de <http://scienceweek.com/2003/sc031226-2.htm>.
- Stephenson, K., (Comunicación interna, no. 36) What Knowledge Tears Apart, Networks Make Whole. Recuperado el 10 de Diciembre, 2004 de <http://www.netform.com/html/icf.pdf>.
- Vaill, P. B., (1996). Learning as a Way of Being. San Francisco, CA, Jossey- Blass Inc.
- Wiley, D. A and Edwards, E. K. (2002). Online self-organizing social systems: The decentralized future of online learning. Recuperado el 10 de Diciembre, 2004 de <http://wiley.ed.usu.edu/docs/ososs.pdf>.