

# 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  
acontecia 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...**

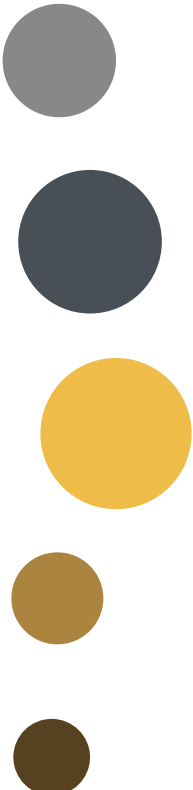




# 1. APRENDIZAGEM INFORMAL

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

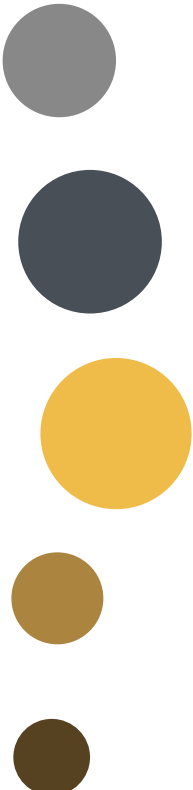


A antiga divisão entre aprender e ir para o trabalho ou a missão agora não existe. No caso da liderança atenta, **aprender e trabalhar são a mesma coisa.**

### 3. O FILTRO DA TECNOLOGIA

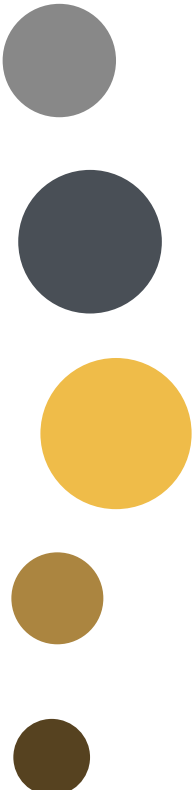
A tecnologia está alterando nossos cérebros e ampliando nossas capacidades mentais, mas há muitos ruídos e grande “poluição” na informação (conhecimentos rasos, ideologias distorcidas, equívocos). É seguro é se conectar a redes de sustentação sólida.

## 4. COMUNIDADES APRENDENTES



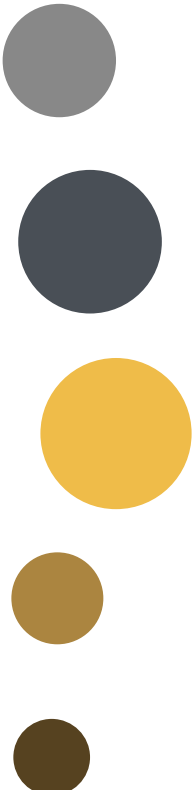
A melhor forma de aprender é ensinar e aprendizagem e ensino nunca são atos individuais, mas coletivos. Um princípio central da maioria das teorias de aprendizagem é que a aprendizagem ocorre dentro de uma pessoa.

# 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.







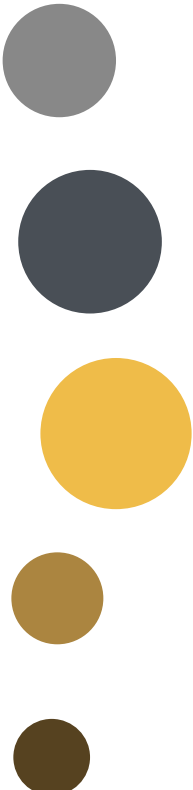


**“No ambiente atual, frequentemente se requer ação sem aprendizagem pessoal, ou seja, precisamos agir a partir da obtenção de informação externa ao nosso conhecimento primário. A capacidade de sintetizar e reconhecer conexões e padrões é uma habilidade valiosa” (George Siemens, 2004).**

**“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.





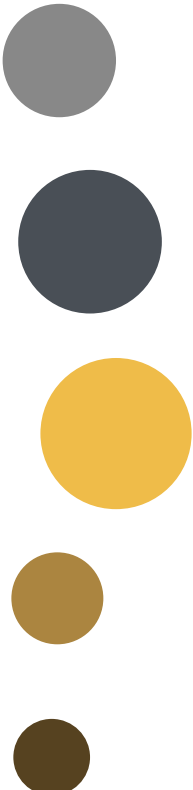
O CAOS INDICA que o significado existe e que o desafio de quem aprende é reconhecer padrões ocultos. A construção do significado e a formação de conexões entre comunidades especializadas são atividades importantes.



**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.

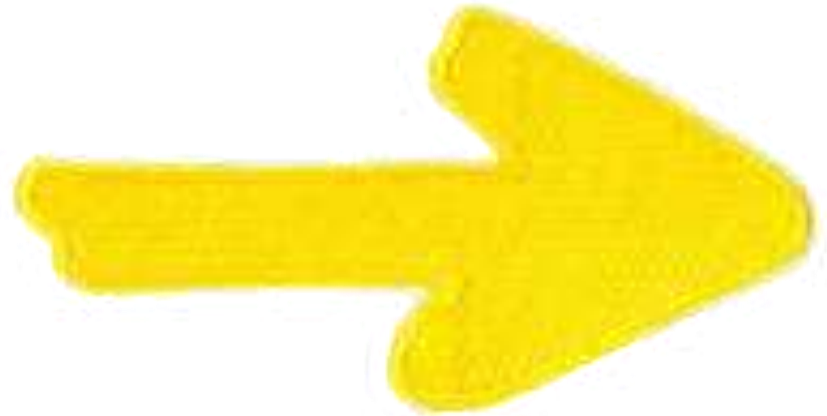


**AO APRENDER, gera-se conhecimento efetivo que vai beneficiar, encantar e preparar os demais. Isso é a forma mais direta e impactante de liderança.**



# 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.**



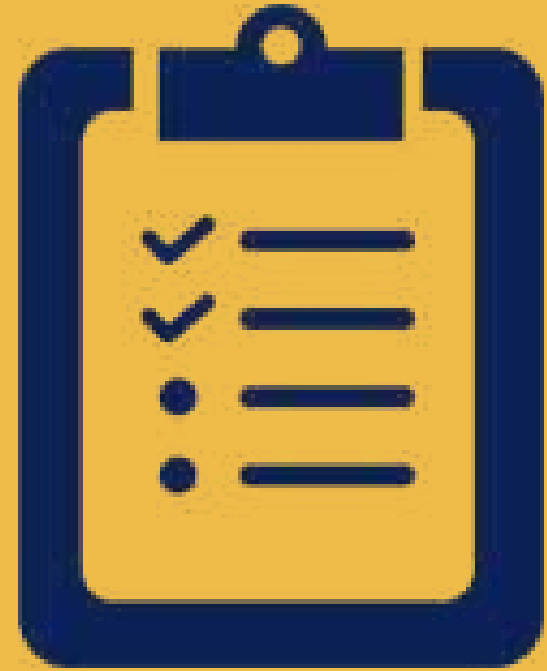
### **3 – Tenha autoconfiança.**

**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.**



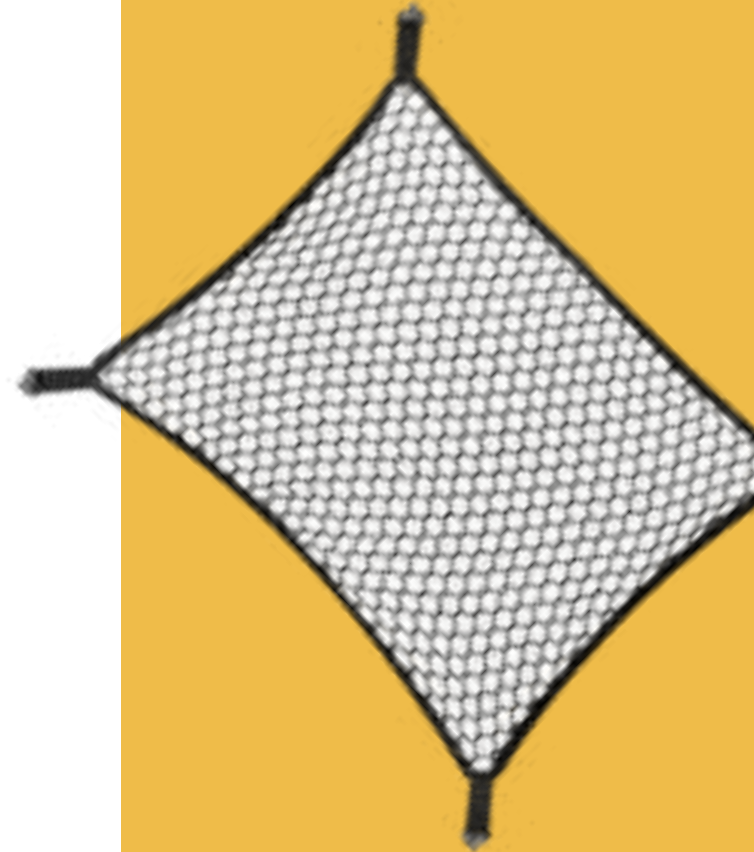
## **8 – Mantenha o foco no teu objetivo.**

**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.**



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

...

*R*  
~~DESISTA~~ !

**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;**



...

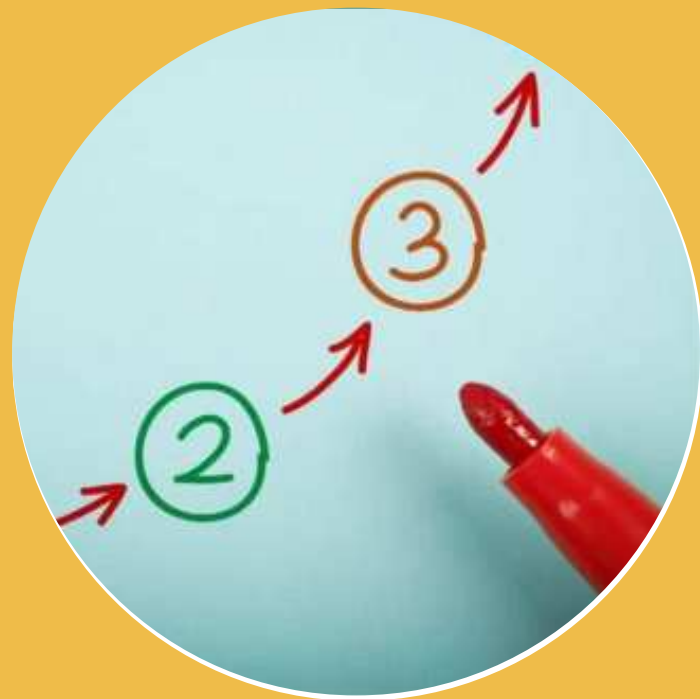


11

**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



**Altirez dos Santos**

FORMADOR

- 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](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>.