

Plano Individual de Aprimoramento e Formação

- 2014 -

Ações de aprimoramento e
formação



ESCOLA DE TEMPO
INTEGRAL

PROGRAMA ENSINO INTEGRAL

Abril/2014



SUMÁRIO: AÇÕES POR COMPETÊNCIA

- [COMPETÊNCIA 1] PROTAGONISMO:** Promove o protagonismo juvenil, ajudando a formar pessoas autônomas, solidárias e competentes e sendo protagonista em sua própria atuação.3
- [COMPETÊNCIA 2] DOMÍNIO DO CONHECIMENTO E CONTEXTUALIZAÇÃO:** Possui domínio de sua área de conhecimento, sendo capaz de comunicá-la e contextualizá-la, relacionando-a com a realidade do aluno, à prática, às disciplinas da Base Nacional Comum e à parte diversificada e atividades complementares.....8
- [COMPETÊNCIA 3] DISPOSIÇÃO AO AUTODESENVOLVIMENTO CONTÍNUO:** Busca continuamente aprender e se desenvolver como pessoa e profissional, apresentando predisposição para reavaliar suas práticas, tecnologias, ferramentas e formas de pensar..... 15
- [COMPETÊNCIA 4] COMPROMETIMENTO COM O PROCESSO E RESULTADO:** Demonstra determinação para planejar, executar e rever ações, de forma a atingir os resultados planejados..... 21
- [COMPETÊNCIA 5] RELACIONAMENTO E CORRESPONSABILIDADE:** desenvolve relacionamentos positivos com alunos, professores, funcionários, direção, pais e responsáveis e atua de forma corresponsável tendo em vista o desenvolvimento dos alunos e profissionais da escola. 26
- [COMPETÊNCIA 6] SOLUÇÃO E CRIATIVIDADE:** Tem visão crítica e foca em solucionar os problemas que identifica, criando caminhos alternativos sempre que necessário..... 34
- [COMPETÊNCIA 7] DIFUSÃO E MULTIPLICAÇÃO** Difunde e compartilha boas práticas, considerando a própria atividade como parte integrante de uma rede..... 42

[COMPETÊNCIA 1] PROTAGONISMO: Promove o protagonismo juvenil, ajudando a formar pessoas autônomas, solidárias e competentes e sendo protagonista em sua própria atuação.

1.1 RESPEITO À INDIVIDUALIDADE: respeita a individualidade, ajudando a formar pessoas autônomas, solidárias e competentes. Busca conhecer e trabalhar as dificuldades e potencialidades de aprendizagem individuais. Respeita as escolhas pessoais.

1.1.1 Busca conhecer os alunos e/ou profissionais em sua individualidade (Projeto de Vida, interesses, dificuldades e potencialidades).

- Escolha uma turma em que você é professor e faça uma lista com os nomes dos alunos. Caso seja gestor, faça uma lista de colegas, professores e alunos que você se propõe a observar.
- Durante 2 (duas) semanas, anote observações sobre cada uma das pessoas (interesses, personalidade, comentários interessantes, pontos de dificuldade). Uma sugestão para facilitar o registro e a visualização consiste em dispor as informações em colunas: nome, características, pontos positivos, pontos de melhoria.
- Avalie essa experiência (O que isso trouxe de positivo? O que não imaginava descobrir? Como pode melhorar esta prática?) e faça os ajustes que achar necessários.
- Amplie essa prática para todas as suas turmas, ao longo de todo o ano letivo. Se for gestor, procure fazer isso inicialmente para a sua equipe imediata (se for PCG, por exemplo, sua lista inicial teria os PCAs, incluindo outros profissionais gradativamente).

Essa atividade visa desenvolver o hábito de observar e conhecer cada pessoa e, a partir disso, apoiar seu desenvolvimento, estimulando os pontos positivos e desenvolvendo os pontos de melhoria.

Importante! Tenha cuidado com a forma com que escreve os comentários (especialmente características e pontos de melhoria). Não escreva as suas observações de maneira pejorativa. Procure ser neutro,

1.1.2 Promove um ambiente de respeito às diferenças individuais dos alunos e dos profissionais da escola (personalidade, gênero, orientação sexual, racial, socioeconômicas, religiosa), respeitando as escolhas pessoais.

- Durante uma semana, faça um exercício de reflexão. Anote os comportamentos que você observa em seus amigos, colegas, alunos e/ou familiares.
 - Quais são os comportamentos que você admira? Por quê?
 - Quais são os comportamentos que te incomodam? Por quê?
- Procure um amigo em quem tenha confiança para poder discutir as suas preferências e suas preconceitos/antipatias. Peça ajuda para pensar diferente e ampliar suas perspectivas.

O objetivo dessa atividade é ampliar a capacidade de compreensão e respeito às diferenças individuais. O maior desafio consiste em aproximar-se de alguém que apresenta uma característica que o incomoda e, conscientemente, se propor a conversar com a cabeça e coração abertos. Você pode ter boas surpresas ao aumentar seu nível de compreensão do ser humano.

Importante: este é um exercício que exige autenticidade e coragem. Não é fácil entrar em contato com nossos preconceitos e revê-los. Para propor-se ao desafio de realizar esta atividade, esteja seguro que tem a abertura necessária. Caso contrário, procure trabalhá-la aos poucos.

1.2 PROMOÇÃO DO PROTAGONISMO JUVENIL: propicia o espaço que o aluno possa despertar interesse pelo estudo, mostrando que a escola pode oferecer meios (disciplinas, eletivas, laboratórios, tutores) para ajudar na concepção e realização de seus projetos de vida. Ouve, apoia, orienta e acompanha os alunos contribuindo para a formação de indivíduos motivados e preparados pessoal, acadêmica e profissionalmente.

1.2.1 Promove práticas que potencializem a realização dos Projetos de Vida dos alunos.

- Escolha 5 (cinco) alunos e estude seus Projetos de Vida.
- Reflita e faça um levantamento de iniciativas suas de como apoiá-los (em sua disciplina, com a indicação de livros, filmes, materiais de estudo, contato com profissionais da área de interesse etc).
- Ao longo de uma ou duas semanas, converse com esses alunos e compartilhe as ações que você pensou para apoiá-los. Esteja aberto para ouvir: pode haver ações que não fazem sentido no contexto em que os alunos se encontram. Nesse caso, reavalie e proponha outras formas de apoiá-los.
- Depois dessa experiência, procure adquirir o hábito de estudar com calma alguns projetos de vida por semana.

É difícil ver algo que você não está focado em enxergar. Se você não tem clareza quanto aos Projetos de Vida dos alunos, dificilmente terá ideias de como apoiá-los. É importante que o aluno perceba que a escola por meio de seus educadores o apoiam no Projeto de Vida.

Sugestão sobre “dificuldade de ver algo que não está procurando”:
<http://www.youtube.com/watch?v=VNdekYNzvzA> Observação para o final do vídeo: moonwalking bear = urso que dança como aquele passo do Michael Jackson. Você entenderá a observação quando assistir.

1.2.2 Propicia o espaço para que o aluno seja o sujeito principal da ação (exemplos: propostas de atividades da disciplina, gestão de sua aprendizagem, acompanhamento dos guias de aprendizagem etc).

- Escolha um colega que seja referência neste comportamento (dar o espaço para o aluno exercer o seu protagonismo) e peça a ele para que você o acompanhe em suas atividades por um período (em aula, conversa com alunos, entre outras ações propícias). Observe e anote ações que marcam esse comportamento.
- A partir disso, proponha 3 (três) ações para promover o protagonismo dos alunos em seu cotidiano.
- Discuta com este seu colega, estando aberto para ouvir sugestões. Você pode incluir outras pessoas também nesta avaliação.
- Faça os ajustes necessários e realize as ações propostas. Peça para que seu gestor imediato e seu colega que atuou como referência o acompanhem para avaliarem as ações realizadas.
- Reflita, discuta e compartilhe com as pessoas o resultado: o que funcionou? O que precisa fazer diferente na próxima vez? Como você se sentiu? O que pode ajudar a tornar essa prática ainda melhor?
- Repita os procedimentos até que essa prática seja incorporada em sua atuação cotidiana.

1.2.3 Mostra-se aberto a ouvir e apoia os alunos em seu processo de formação pessoal, acadêmica e profissional (exemplos: dúvidas da disciplina, aspectos pessoais, Projeto de Vida).

- Reflita e busque iniciativas que mostrem aos alunos que você está aberto para ouvi-los e apoiá-los.
- Experimente dizer aos alunos ao final da aula que você está à disposição para conversar, tirar dúvidas, trocar ideias. Olhe para eles quando manifestar essa proposição. Assim eles sentirão que você fala genuinamente.
- Observe os alunos. Busque proativamente algumas pessoas para conversar, seja perguntando suas preferências, o que gosta de fazer além da escola, qual a disciplina que mais gosta ou tem mais facilidade, ou o time de futebol do qual é torcedor.
- Cumprimente os alunos quando passar por eles no pátio ou fora da escola. Reconhecer os alunos em todo o espaço escolar (consideração) é o primeiro passo para alguém procurá-lo em busca de orientação. Isso exige confiança.
- Avalie se as ações foram efetivas: houve maior procura por parte dos alunos em algum momento? seja em dúvidas da disciplina ou orientações para o PV. Caso contrário, tente novamente, buscando outras formas de se demonstrar aberto à aproximação dos alunos, sempre respeitando o espaço de cada um.

1.3 PROTAGONISMO SÊNIOR: tem clareza do seu propósito de atuação de forma ampla, servindo como exemplo (presença educativa).

1.3.1 Reflete sobre o seu propósito de atuação, relacionando-o ao seu papel como Professor ou Gestor.

- O que te define? Qual o seu propósito de vida? Assista ao vídeo da Lizzie Velasquez como inspiração: <http://www.youtube.com/watch?v=Ywgn-ZFDVRA>
- Reflita sobre como o seu papel enquanto professor ou gestor contribui para o seu propósito de vida. O que você pode fazer para aproximar a sua atuação do seu propósito? De quais valores não abre mão? Quais valores você gostaria de disseminar aos alunos e profissionais que convivem com você?
- Procure fazer anotações sobre suas reflexões para tornar mais tangível o seu desenvolvimento.

Esse exercício busca fortalecer sua atuação como professor ou gestor: a clareza sobre seu propósito é importante para sustentar sua atuação no cotidiano diante dos desafios que surgem.

1.3.2 Atua como modelo a ser seguido pelos alunos e profissionais da escola.

- Pratique um exercício por 01 (uma) semana, incluindo o final de semana e demais momentos em que não está na escola, nos seus espaços pessoais.
- O exercício é o seguinte: imagine que o seu filho está ao seu lado todos os dias, em todos os momentos do dia. Caso não tenha filhos, imagine alguém que você deseja que tenha o melhor conceito sobre você – pode ser esposa, marido, afilhado, sobrinho, amigo, pais, entre outros.
- Observe o que muda em suas atitudes quando imagina que esta pessoa está vendo e acompanhando todos os seus passos e pensamentos – exemplos: você para o carro para que os pedestres atravessarem? Você joga o lixo que está no chão em uma lixeira? Que pensamentos te ocorrem que você preferiria que esta pessoa não soubesse que você pensou?
- Procure fazer anotações sobre suas reflexões para tornar concreto o seu desenvolvimento.
- Depois dessa experiência observe a mudança em seu comportamento. Você se considera um exemplo a ser seguido por seu filho? (ou pela pessoa que escolheu).

Continue esse exercício para que amplie a consciência sobre suas ações, perceba os pontos de melhoria e busque desenvolver o comportamento esperado.

[FILMES] PROTAGONISMO

IMAGEM	NOME	SINOPSE
	O SORRISO DE MONALISA	<p>Katharine Watson (Julia Roberts) é uma recém-graduada professora que consegue emprego no conceituado colégio Wellesley, para lecionar aulas de História da Arte. Incomodada com o conservadorismo da sociedade e do próprio colégio em que trabalha, Katharine decide lutar contra estas normas e acaba inspirando suas alunas a enfrentarem os desafios da vida.</p>
	UM SONHO POSSÍVEL	<p>Michael Oher (Quinton Aaron) era um jovem negro, filho de uma mãe viciada e não tinha onde morar. Com boa vocação para os esportes, um dia ele foi avistado pela família de Leigh Anne Tuohy (Sandra Bullock), andando em direção ao estádio da escola para poder dormir longe da chuva. Ao ser convidado para passar uma noite na casa dos milionários, Michael não tinha ideia que aquele dia iria mudar para sempre a sua vida, tornando-se mais tarde um astro do futebol americano.</p>
	ERIN BROKOVICH - UMA MULHER DE TALENTO	<p>Erin (Julia Roberts) é a mãe de três filhos que trabalha num pequeno escritório de advocacia. Quando descobre que a água de uma cidade no deserto está sendo contaminada e espalhando doenças entre seus habitantes, convence seu chefe a deixá-la investigar o assunto. A partir de então, utilizando-se de todas as suas qualidades naturais, desde a fala macia e convincente até seus atributos físicos, consegue convencer os cidadãos da cidade a cooperarem com ela, fazendo com que tenha em mãos um processo de 333 milhões de dólares.</p>

O que observar nos filmes?

- Quais comportamentos dos personagens podem ser identificados como protagonistas? Procure avaliar todos os personagens e em todos os componentes da competência:
 - Respeito à individualidade
 - Protagonismo juvenil (no sentido de propiciar o espaço para o outro ser protagonista)
 - Protagonismo sênior (ser exemplo e protagonista de sua própria vida)
- Quais comportamentos dos personagens demonstram falta de protagonismo?
- Que outras competências ficaram evidentes no filme?
- Em relação ao desenvolvimento dessa competência (Protagonismo), qual o aprendizado e aplicaria para melhorar a sua prática?

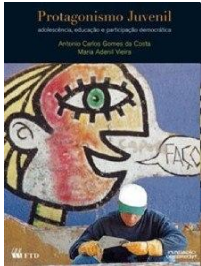
LINKS - PROTAGONISMO

Lead India – The tree: <http://www.youtube.com/watch?v=GPeZ6viNgYY>

- Quais comportamentos dos personagens podem ser identificados como protagonistas?

- Quais comportamentos dos personagens demonstram falta de protagonismo?
- Qual o seu principal aprendizado ao refletir sobre este vídeo (relativamente ao protagonismo)?

[LIVROS] PROTAGONISMO

IMAGEM	NOME	AUTORES	DESCRIÇÃO
	PROTAGONISMO JUVENIL - ADOLESCÊNCIA, EDUCAÇÃO E PARTICIPAÇÃO DEMOCRÁTICA	ANTÔNIO CARLOS GOMES DA COSTA E MARIA ADENIL VIEIRA	<p>O livro, lançado em 2006, oferece um conjunto de conceitos e práticas que trazem novos paradigmas de educação, com o jovem como eixo central. Para ilustrar a realidade, a publicação traz o trabalho dos autores, leituras complementares, relatos de experiências de protagonismo juvenil, iniciativas voltadas para essa realidade, além de depoimento de jovens que convivem com esses projetos e práticas.</p>

O que observar no livro?

- Quais conceitos e práticas trouxeram os maiores aprendizados sobre o Protagonismo em sua opinião?
- O que você pode aplicar na prática de sua atuação que favoreça o exercício do protagonismo?

[COMPETÊNCIA 2] DOMÍNIO DO CONHECIMENTO E CONTEXTUALIZAÇÃO: Possui domínio de sua área de conhecimento, sendo capaz de comunicá-la e contextualizá-la, relacionando-a com a realidade do aluno, à prática, às disciplinas da Base Nacional Comum e à parte diversificada e atividades complementares.

2.1 DOMÍNIO DO CONHECIMENTO: possui conhecimento aprofundado em sua área de conhecimento, demonstrando propriedade no conteúdo, habilidades e competências.

2.1.1 Demonstra domínio de sua área de atuação (acervo/currículo da disciplina/interdisciplinaridade / gestão).

- Aprofunde seu conhecimento em sua área de atuação: retome seus estudos, leia livros específicos, participe de formações, palestras e congressos que discutam o assunto.
- Converse com amigos e colegas de dentro e fora da unidade escolar que considere referência no assunto em que precisa se aprofundar: compartilhe suas dúvidas e faça boas perguntas (quais os conhecimentos que consideram mais importantes de compartilhar com você, o que e como faz para se aprofundar no assunto, quais as referências que apoiam seu aprimoramento).
- Aplique os novos conhecimentos na prática: replaneje uma sequência didática de sua disciplina, se for professor, e incorpore novas rotinas em seu trabalho de gestor.
- Peça apoio ao gestor imediato – Professor Coordenador de Área, Professor Coordenador Geral, Supervisor de Ensino – para encontrar as referências e lhe dar devolutivas sobre esse trabalho.

Importante! Ao procurar um profissional de referência, é muito importante que você esclareça que o considera de um conhecimento acima da média e, portanto, o procurou para seu aprimoramento. Essa clareza torna o processo mais eficaz, pois abre espaço para uma troca de conhecimentos genuína.

2.1.2 Conhece os princípios do Currículo Oficial e sua relação com o modelo do Programa Ensino Integral.

- Estude o material do Currículo do Estado de São Paulo, especialmente o capítulo dos princípios, e faça anotações dos pontos que gostaria de esclarecer.
- Da mesma forma, estude os materiais do Programa Ensino Integral, seus princípios e premissas, e faça anotações dos pontos que gostaria de esclarecer.
- Reflita sobre como o Programa Ensino Integral se relaciona com o Currículo do Estado de São Paulo – como o modelo pedagógico do programa se estrutura a partir dos princípios do currículo? Como a parte diversificada e atividades complementares potencializam o desenvolvimento das habilidades e competências previstas na disciplina em que leciona/área de atuação? E em sua área de conhecimento?
- Compartilhe suas reflexões com outros profissionais da escola, de sua disciplina, de sua área de conhecimento, para ampliar sua perspectiva.

Busque apoio do Professor Coordenador de Área e Professor Coordenador Geral nesse processo.

2.1.3 Domina o uso dos instrumentos de apoio ao ensino e gestão de suas atividades (computadores, lousa digital/projetor interativo netbooks, planilhas, documentos digitais etc)

- Dedique-se durante um mês para conhecer e aprender o uso tecnologia. Coloque foco neste desenvolvimento.

- Reflita sobre como a tecnologia pode contribuir para seu trabalho. Faça anotações.
- Converse com alguns colegas para ampliar sua perspectiva. O que eles utilizam que os ajuda? De que forma fazem uso da tecnologia? Em que ocasiões os resultados são positivos? Essa reflexão ajudará a dar sentido a este aprendizado.
- Teste a tecnologia que deseja utilizar, sem se pressionar a entender completamente como funciona. Pratique a competência da curiosidade intelectual (interesse genuíno em saber como as coisas funcionam).
- Busque alguém que conheça a tecnologia e peça ajuda. Você pode buscar manuais e cursos para complementar seu aprendizado. Explore a internet: muitas ferramentas possuem manuais e vídeos explicativos disponíveis gratuitamente.
- Proponha-se a fazer pequenos experimentos antes de colocar a tecnologia como parte do seu cotidiano. Avalie os resultados, faça ajustes e tente novos experimentos. Se necessário, peça ajuda nesse processo.
- Aos poucos, ao planejar suas atividades, procure entender como a tecnologia pode ser útil para apoiá-lo e a torne parte de seu cotidiano.

Importante! As palavras-chave desse processo são paciência e persistência, uma vez que o desenvolvimento da habilidade no uso de novos instrumentos de tecnologia requer tempo de prática, buscando um novo caminho ou funcionalidade de cada vez.

2.2 DIDÁTICA: é capaz de organizar o conhecimento e desenvolver formas de garantir a aprendizagem do aluno e a orientação dos profissionais da escola.

2.2.1 É claro em suas orientações e explicações.

- Dedique-se a planejar uma atividade em que precise dar uma orientação ou explicação – uma sequência didática e cada uma das aulas, uma reunião, orientação à equipe.
- Planeje:
 - Nas aulas, quais as habilidades e conteúdos envolvidos? Como apresentar a sequência? Qual a melhor estratégia para apresentar cada tópico e apresentar a relação entre eles?
 - Nas reuniões: quais pontos serão abordados? Em que sequência? Qual a relação entre eles?
 - Sempre tenha em vista organizar a aula ou reunião buscando a maior clareza possível. Esse planejamento pode envolver um desenho esquematizando a relação entre os tópicos e a sequência abordada, por exemplo.
- Combine com o PCA e PCG para observá-lo durante a aula. No caso de gestor, peça para alguém de confiança na equipe acompanhá-lo durante a reunião/explicação. É importante que o observador faça anotações para posteriormente te dar uma devolutiva.
- Pergunte para os alunos ou pessoas envolvidas na atividade se a explicação foi clara e investigue se entenderam o objetivo da aula (orientação/explicação). O observador deve acompanhar essa fase.
- Peça ao observador que compartilhe com você as anotações e discutam melhorias na atividade (devolutiva).
- Repita esse exercício algumas vezes. Você pode pedir para outro professor acompanhar uma das atividades para ampliar as perspectivas de avaliação para devolutiva. Teste diferentes formas de se preparar para a atividade.
- Identifique pontos comuns nas devolutivas recebidas: o que o prejudica em sua clareza? O que você tentou fazer diferente entre atividades que surtiu bons resultados?
- Anote suas reflexões e aprendizados para se apropriar desse desenvolvimento, buscando incorporá-las à sua prática.
- Repita esse exercício quantas vezes forem necessárias para que desenvolva essa habilidade.

O objetivo dessa ação é se apropriar de um método que potencialize sua capacidade de explicar e/ou orientar com clareza – preparar boas aulas, para professores, e boas reuniões/orientações, no caso de gestores.

Importante! Para que seja compreendido, busque contextualizar o assunto a ser trabalhado, muitas vezes buscando referências familiares às pessoas envolvidas – você pode iniciar o desenvolvimento dessa habilidade pelo item 2.3.1, caso tenha dificuldades na contextualização. Busque na internet e outras referências técnicas para te auxiliar.

2.2.2 Realiza avaliações coerentes com o que foi trabalhado nas aulas.

- No início de cada bimestre, identifique quais são as principais habilidades nas quais os alunos precisam se desenvolver em cada turma, tendo como referência os Guias de Aprendizagem e o Plano de Ação de Nivelamento. Essa clareza é importante para que dedique maior atenção aos conteúdos que trabalham essas habilidades durante as aulas.
- Prepare a sua avaliação com foco nestes tópicos. Dedique um tempo de qualidade para formular a avaliação e selecionar o instrumento apropriado.
- Discuta com o seu PCA e colegas da área a avaliação que propôs. Ouça os comentários com abertura e faça os ajustes necessários.
- Realize a avaliação.
- Promova uma discussão com os alunos sobre essa avaliação. Procure entender os pontos de dificuldade: separe as dificuldades individuais com a disciplina (essas devem ser trabalhadas de outra forma, durante as aulas) das dificuldades com o instrumento da avaliação em si (que é o foco desta atividade).
- Discuta esses aspectos com o PCA e/ou com outros professores.
- Reavalie a atividade para a próxima avaliação: use outras estratégias e instrumentos. Procure seguir os mesmos passos até se desenvolver.

Importante! Sempre tenha em mente que a avaliação está incorporada ao processo de ensino-aprendizagem, ou seja, é formativa. Portanto, seu objetivo consiste em identificar as dificuldades dos alunos no desenvolvimento das habilidades previstas para que você, como professor, possa replanejar suas atividades para atender as necessidades de formação dos alunos. Dessa forma, as avaliações devem ser planejadas nessa perspectiva, buscando o instrumento mais adequado a esse propósito.

2.3 CONTEXTUALIZAÇÃO: é capaz de contextualizar o assunto de seu domínio, relacionando-o com a realidade do aluno, à prática, às disciplinas da Base Nacional Comum, à parte diversificada e complementares.

2.3.1 Consegue relacionar os conceitos da disciplina à realidade prática (contexto do aluno, Projeto de Vida etc)

- Converse com os alunos demonstrando verdadeiro interesse pelo que gostam de fazer (arte, música, interação, etc), seja em alguns momentos durante a aula ou individualmente, fora do horário da aula.
- Leia pesquisas sobre os alunos da faixa etária que sua escola atende: quais seus hábitos, que assuntos o interessam, as preferências em relação a filmes, músicas e leitura.

- Estude essas referências (assista aos filmes, ouça e veja clipes das músicas, leia as revistas e livros de sua preferência).
 - Reflita de que forma você pode relacionar os conteúdos trabalhados em sua disciplina com assuntos de interesse dos alunos.
 - Caso seja gestor, reflita de que forma você pode relacionar sua área de atuação com os assuntos de referência dos alunos (para o diretor, por exemplo, nas estratégias para conduzir as ações junto aos Clubes Juvenis e líderes de turma; para o vice-diretor, como aproximar as estratégias de mediação e ações de tutoria à realidade dos alunos; para o PCG, como trabalhar a parte diversificada e orientar os professores nessa perspectiva).
- Faça uma enquete com os próprios alunos, buscando sugestões de atividades ou assuntos que podem ser trabalhados em sua disciplina/área de atuação de forma a contemplar seus interesses.
- Converse com colegas da escola e de outras unidades para buscar boas práticas que você poderia replicar. Busque alternativas na internet ou em outras referências.
- Prepare uma aula ou uma atividade a partir de suas reflexões e das sugestões levantadas das diversas fontes. Monte projetos e atividades em conjunto com os alunos.
- Realize a atividade planejada. Peça para o PCA acompanhar como observador. No caso de gestor, peça para alguém de confiança.
- Investigue com os alunos se eles gostaram e se essa estratégia facilitou o aprendizado na disciplina. Discuta com o observador e levante os pontos positivos e de melhoria (devolutiva).
- Faça as correções necessárias e incorpore essa rotina em seu cotidiano, sempre buscando se atualizar em relação aos interesses e preferências dos alunos.

Importante! Como todo aprendizado e mudança de comportamento, você deve se abrir, sem preconceitos, para entender a realidade dos alunos e compreender suas preferências. Tratam-se de pessoas, de outra faixa etária, em um contexto social, cultural e econômico diferente com que pode estar acostumado ou do qual vivenciou sua juventude. Se julgar necessário, fortaleça sua competência de Protagonismo, desenvolvendo a atividade prevista na ação 1.1.2.

2.3.2 Explora as disciplinas da parte diversificada como forma de aprofundar o entendimento dos conceitos do currículo.

- Reflita sobre como exercer suas atividades da parte diversificada/ atividades complementares para apoiar o desenvolvimento das habilidades previstas no currículo.
- Planeje uma atividade para ser realizada durante a aula da parte diversificada/ atividades complementares para aprofundar algum tópico relevante do currículo. Compartilhe com o PCA e com o PCG para ouvir sugestões e faça os ajustes necessários.
- Realize a atividade. Busque apoio do PCA/PCG como observador.
- Peça uma devolutiva sobre a ação realizada: investigue com os alunos se essa estratégia facilitou o aprendizado na disciplina.
- Faça uma autoavaliação e discuta com o PCA/PCG pontos positivos e de melhoria (devolutiva).
- Faça as correções necessárias e incorpore essa rotina em seu cotidiano. Procure seguir os mesmos passos até se desenvolver.


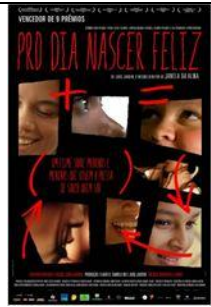
2.3.3 Relaciona o conteúdo de sua disciplina com o de outras disciplinas da BNC.

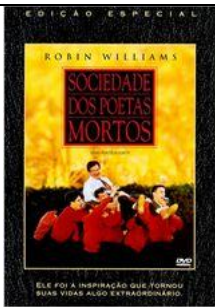

- Estude o material do Currículo do Estado de São Paulo, buscando entender os princípios de sua construção e como as disciplinas estão articuladas de modo geral.
- Dedique um tempo para estudar sua área de conhecimento e entender como as disciplinas da área se relacionam, especialmente sua disciplina com as demais disciplinas da área.

- Para as séries em que atua, elabore o mapa de habilidades e competências previstas para a sua disciplina. Identifique as habilidades e competências que também são trabalhadas em outras disciplinas de sua área.
- A partir desse mapeamento, reflita sobre como trabalhar atividades em sala de aula de forma a associar sua disciplina com as demais da mesma área.
- Discuta com o PCA e demais professores de sua área, propondo a sequência didática com a qual iniciará o planejamento das aulas buscando trabalhar a interrelação entre as disciplinas.
- Quando for o caso, planejem conjuntamente atividades que podem ser trabalhadas por todas as disciplinas envolvidas.
- Realize a atividade proposta. Peça para o PCA acompanhar a atividade para te ajudar na devolutiva.
- Avalie os resultados: pesquise com alunos, professores das disciplinas relacionadas e PCA se a estratégia utilizada favoreceu a compreensão pelos alunos da interrelação entre as disciplinas.
- Revise sua estratégia para a próxima atividade.
- Aos poucos, incorpore esse hábito à sua prática, sempre reavaliando para aprimorar sua atuação nesse aspecto.

Quando essa prática se tornar inerente, desafie-se a aprofundar seus conhecimentos e fazer a mesma relação entre as disciplinas das outras áreas, seguindo os mesmos passos. Busque apoio dos PCAs e PCG nesse processo.

[FILMES] DOMÍNIO DO CONHECIMENTO E CONTEXTUALIZAÇÃO

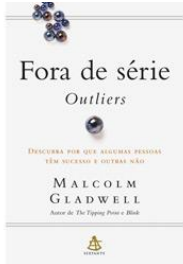
IMAGEM	NOME	SINOPSE
	ESCRITORES DA LIBERDADE	<p>Uma jovem e idealista professora chega à uma escola de um bairro pobre, que está corrompida pela agressividade e violência. Os alunos se mostram rebeldes e sem vontade de aprender e há entre eles uma constante tensão racial. Assim, para fazer com que os alunos aprendam e também falem mais de suas complicadas vidas, a professora Gruwell (Hilary Swank) lança mão de métodos diferentes de ensino. Aos poucos, os alunos vão retomando a confiança em si mesmos, aceitando mais o conhecimento, e reconhecendo valores como a tolerância e o respeito ao próximo.</p>
	PRO DIA NASCER FELIZ	<p>As situações que o adolescente brasileiro enfrenta na escola, envolvendo preconceito, precariedade, violência e esperança. Adolescentes de 3 estados, de classes sociais distintas, falam de suas vidas na escola, seus projetos e inquietações.</p>

	SOCIEDADE DOS POETAS MORTOS	<p>Em 1959 na Welton Academy, uma tradicional escola preparatória, um ex-aluno (Robin Williams) se torna o novo professor de literatura, mas logo seus métodos de incentivar os alunos a pensarem por si mesmos cria um choque com a ortodoxa direção do colégio, principalmente quando ele fala aos seus alunos sobre a "Sociedade dos Poetas Mortos".</p>
	ENTRE OS MUROS DA ESCOLA	<p>O filme <i>Entre os muros da escola</i> diretor Laurent Cantet conta a história de François e seus colegas professores que preparam o novo ano letivo de uma escola da periferia parisiense. Munidos de boas intenções, eles se apoiam para tentar manter vivo o estímulo de dar a melhor educação a seus alunos. Na sala de aula, um microcosmo da França contemporânea, choque entre as diferentes culturas dos jovens que por mais inspiradores e divertidos que sejam, desanimam seus professores e os desestimulam com seus projetos de melhorias que beneficiariam os adolescentes.</p>

O que observar nos filmes?

- Quais comportamentos dos personagens podem-se identificar como domínio do conhecimento e contextualização? Procure avaliar todos os personagens e em todos os componentes da competência:
 - Domínio do conhecimento
 - Didática
 - Contextualização
- Quais comportamentos demonstram falta ou dificuldade de exercer a competência do domínio do conhecimento e contextualização?
- Que outras competências ficaram evidentes no filme?
- Em relação ao desenvolvimento dessa competência (domínio do conhecimento e contextualização), qual o aprendizado e como aplicaria para melhorar a sua prática?

[LIVROS] DOMÍNIO DO CONHECIMENTO E CONTEXTUALIZAÇÃO

IMAGEM	NOME	AUTORES	DESCRIÇÃO
	FORA DE SÉRIE - OUTLIERS	MALCOLM GLADWELL	<p>"O que torna algumas pessoas capazes de atingir um sucesso tão extraordinário e peculiar a ponto de serem chamadas de fora de série?"</p> <p>Costumamos acreditar que trajetórias excepcionais, como a dos gênios que revolucionam o mundo dos negócios, das artes, das ciências e dos esportes, devem-se unicamente ao talento. Mas neste livro você verá que o universo das personalidades brilhantes esconde uma lógica muito mais fascinante e complexa do que aparenta. Baseando-se na história de celebridades como Bill Gates, os Beatles e Mozart, Malcolm Gladwell mostra que ninguém se faz sozinho.</p> <p>Para se alcançar o nível de excelência em qualquer atividade são necessárias nada menos do que 10 mil horas de prática - o equivalente a três horas por dia (ou 20 horas por semana) de treinamento durante 10 anos.</p>

O que observar no livro?

- Quais conceitos e práticas trouxeram os maiores aprendizados sobre Domínio do conhecimento e contextualização, em sua opinião?
- O que você pode aplicar na prática de sua atuação que favoreça o exercício do domínio do conhecimento e contextualização?

[COMPETÊNCIA 3] DISPOSIÇÃO AO AUTODESENVOLVIMENTO CONTÍNUO: Busca continuamente aprender e se desenvolver como pessoa e profissional, apresentando predisposição para reavaliar suas práticas, tecnologias, ferramentas e formas de pensar.

3.1 FORMAÇÃO CONTÍNUA Disposição e proatividade ao desenvolvimento contínuo, investindo tempo em sua formação e aperfeiçoamento.

3.1.1 Participa frequentemente de cursos de formação a fim de aprimorar o exercício de sua função.

- Reflita quanto aos aspectos que você precisa se aprimorar e que precisam de formação específica, a partir dos resultados da avaliação.
- Informe-se sobre as formações disponíveis na Secretaria (presenciais e à distância), na Diretoria de Ensino e, inclusive, externas à secretaria.
- Avalie, busque meios de viabilizar a sua participação e planeje-se para poder participar.
- Discuta com os gestores a pertinência e viabilidade de participação.
- Realize a formação planejada.
- Discuta com os gestores e demais professores nas ATPCs para socializar o que aprendeu e incentivar a participação dos professores nessa ou outras formações adequadas às suas necessidades.

Importante! Caso o PCA e PCG julguem necessário aprofundar esse aprendizado com os demais professores, você pode auxiliá-los na elaboração de pautas formativas com esse objetivo. Isso reforça a escola como espaço formativo a partir de uma equipe que se apoia mutuamente para o aprimoramento contínuo.

Importante! Os gestores da escola podem discutir as alternativas para viabilizar a formação dos professores e gestores na escola, principalmente em ações conjuntas de formação, identificando as maiores necessidades a partir da avaliação.

Importante! Sempre busque formações que sejam compatíveis com o Regime de Dedicação Plena e Integral.

3.1.2 Busca proativamente aprendizados adicionais para sua prática (atividades nas Aulas de Trabalho Pedagógico, leituras, palestras, feiras e outros meios).

- Faça uma lista de assuntos em que você tem interesse em conhecer ou se aprofundar, a partir da reflexão sobre sua atuação cotidiana e dos resultados da avaliação.
- Converse sobre estes assuntos com colegas da sua área ou pessoas que considere referência, procurando identificar tópicos novos sobre os quais você não tinha conhecimento.
- Busque conhecer sugestões de livros, cursos, palestras e especialistas sobre o tema, e referências de conteúdo formativo na internet.
- Informe-se sobre as formações disponíveis na Secretaria (presenciais e à distância), na Diretoria de Ensino e, inclusive, externas à secretaria.
- Faça um planejamento para que possa viabilizar a realização das formações apontadas, priorizando a partir do que considera de maior necessidade para sua atuação (exercício 3.1.1).

*Em alguns momentos você pode achar o dia a dia tão corrido, que acredita não ter tempo para buscar atividades de aprimoramento pessoal e profissional. **Faça um exercício:***

Tente se desprender por alguns minutos da realidade, faça a sua “lista de desejos” de formações e conhecimentos que deseja adquirir. Suspenda a sua avaliação do que é possível ou não fazer neste momento. Então, imagine que você já participou das formações e possui todo o conhecimento que deseja. Como você se sente? O que é capaz de fazer?

O objetivo com esse exercício é fortalecer a sua vontade por meio do significado do aprendizado para você. Só depois deste exercício planeje como viabilizar suas iniciativas.

3.1.3 Incentiva os professores e gestores na busca frequente do autodesenvolvimento. (diretor)

- Faça uma reflexão individual: o que você tem feito para se desenvolver? De que forma busca promover o seu autodesenvolvimento? Como isso o tem ajudado como pessoa e como profissional? Se você não for um exemplo neste comportamento, é mais difícil incentivar outras pessoas neste sentido. Se tiver dificuldades, procure realizar as ações dos itens 3.1.1 e 3.1.2. As ações do item 1.3.2 (atuar como modelo a ser seguido) também pode apoiá-lo.
- Conheça os profissionais da escola, seus pontos fortes e pontos de desenvolvimento. Analise o que poderia ajudar a potencializar seus pontos de destaque e o que poderia desenvolver os pontos em que têm dificuldade.
- Pesquise alternativas de formações e ações de desenvolvimento disponíveis. Discuta com outros profissionais para identificar novas ações.
- Converse individualmente cada profissional, mostrando a sua atenção ao seu desenvolvimento, reconhecendo seus pontos fortes e de desenvolvimento e discutindo possíveis ações de aprimoramento. Procure sempre ouvir primeiro as sugestões da própria pessoa antes de oferecer as suas. Adultos comprometem-se mais com o que eles próprios sugerem.
- Procure incorporar esta prática em sua rotina.

3.2 DEVOLUTIVAS Solicita devolutiva de sua atuação aos alunos e aos profissionais para seu autodesenvolvimento, sendo receptivo aos pontos apresentados.

3.2.1 Busca devolutiva da sua atuação com alunos, professores e gestores para se desenvolver (conversas dentro e fora da sala de aula, análise crítica dos resultados das avaliações aplicadas de sua disciplina etc).

- Faça o exercício dos 3c's:
 - (1) O que eu devo continuar a fazer?
 - (2) O que eu devo cessar (parar de fazer)?
 - (3) O que eu devo começar a fazer?
- Peça a algumas pessoas em quem você confia (sente que quer o melhor para você) para responderem a esta pergunta. Selecione alguns alunos, professores, PCA e PCG. Este exercício pode ser enviado por e-mail ou respondido em papel. Utilize, inclusive, os resultados da avaliação 360°, quando houver.
- Analise os pontos recebidos: o que há de comum? O que há de diferente? O que surpreendeu positivamente? O que surpreendeu negativamente?
- Peça apoio ao PCA e um colega de confiança para fazer essa avaliação em conjunto com você, para ajudá-lo a analisar os pontos na medida adequada (tendemos a supervalorizar os pontos negativos e menosprezar os aspectos positivos).
- Converse com as pessoas que realizaram o exercício para entender os comentários e esclarecer dúvidas. Lembre-se que a percepção delas não deve ser questionada, mas sim compreendida. Não

fique se justificando ou se defendendo. É um momento de ouvir como elas te percebem. Depois, você fará identificar o que faz sentido para você e do que não faz sentido (“filtro”).

- Reflita o que irá reforçar dos seus pontos positivos e o que irá desenvolver dos pontos negativos.
- Repita esse procedimento quantas vezes forem necessárias para que a busca autônoma por devolutiva seja naturalmente incorporada em sua atuação, inclusive para investigar quanto à melhoria dos pontos identificados.

Importante! Para propor-se ao desafio de realizar esta atividade, esteja seguro que tem a abertura necessária e interesse genuíno para ouvir sobre sua atuação. Uma estratégia interessante para trabalhar essa abertura, é iniciar essa atividade com pessoas fora do âmbito escolar em quem confie e já tenha abertura para o exercício. Busque fazer estas 3 (três) perguntas para seus familiares e amigos. Avalie o que há em comum. Avalie as diferenças. Será que consegue trazer os pontos fortes que aparecem com maior intensidade no âmbito pessoal para o lado profissional? Se você é capaz de demonstrar um comportamento fora da escola, certamente é capaz de apresentá-lo dentro da escola.

3.3 DISPOSIÇÃO PARA MUDANÇA Está aberto para o novo (ferramentas, tecnologias, conhecimentos e práticas) e apresenta disposição para mudar, tendo em vista o seu aprimoramento.

3.3.1 Escuta abertamente as devolutivas recebidas e reavalia seus comportamentos e práticas.


- Faça o exercício anterior (buscar devolutivas). Caso não se sinta suficientemente confortável para ouvir avaliações externas sobre sua atuação, pratique o exercício descrito no item destacado ao final da atividade 3.2.1 (no parágrafo **Importante!**) para depois realizar o restante do item.
- Defina de que forma irá realizar e acompanhar estas ações para que não se perca no tempo – aplique os passos previstos nos itens 3.1.1 e 3.2.1 e identifique outras atividades previstas neste documento que podem te ajudar.
- Faça uma avaliação das práticas que você desenvolveu e que não desenvolveu, apontando aquelas de maior dificuldade para você e as que realizou com facilidade.
- Volte a conversar com as pessoas que selecionou para te darem a devolutiva dos 3c’s e pergunte se eles notaram alguma diferença no seu comportamento ou em suas práticas.
- Faça o acompanhamento dessas ações com apoio do gestor imediato para discutir sua evolução no desenvolvimento: avalie se ainda precisa desenvolver alguns pontos e desenhe ações para atingir este objetivo.

3.3.2 Consegue colocar em prática os aprendizados adquiridos nas formações.

- Ao concluir alguma formação (seja um curso, palestra ou mesmo livro, filme), anote suas principais reflexões e aprendizados.
- Reflita e planeje como incorporar esse aprendizado à sua prática no dia a dia.
- Discuta com os gestores e demais professores nas ATPCs para socializar sua ação e incentivar a incorporação na prática dos aprendizados obtidos nas formações. Quando realizar atividade favorecida pelo aprendizado, comunique aos alunos ou à equipe que se trata de uma prática/conceito que adquiriu na formação.
- Faça a sua própria avaliação da atividade e peça uma devolutiva aos alunos, professores e gestores: como avaliam seu uso na prática? Favoreceu sua atuação?
- Faça os ajustes necessários e repita esse procedimento após toda ação de formação.

[FILMES] - DISPOSIÇÃO AO AUTODESENVOLVIMENTO CONTÍNUO


IMAGEM	NOME	SINOPSE
	HOMENS DE HONRA	<p>Carl Brashear (Cuba Gooding Jr.) veio de uma humilde família negra, que vivia em uma área rural em Sonora, Kentucky. Ainda garoto, no início dos anos 40, já adorava mergulhar, sendo que quando jovem se alistou na Marinha esperando se tornar um mergulhador. Inicialmente Carl trabalha como cozinheiro que era uma das poucas tarefas permitidas a um negro na época. Quando resolve mergulhar no mar em uma sexta-feira acaba sendo preso, pois os negros só podiam nadar na terça-feira, mas sua rapidez ao nadar é vista por todos e assim se torna um "nadador de resgate", por iniciativa do capitão Pullman (Powers Boothe). Quando Brashear solicita a escola de mergulhadores encontra o comandante Billy Sunday (Robert De Niro), um instrutor de mergulho áspero e tirânico que tem absoluto poder sobre suas decisões. No princípio Sunday faz muito pouco para encorajar as ambições de Brashear e o aspirante a mergulhador descobre que o racismo no exército é um fato quando os outros aspirantes brancos - exceto Snowhill (Michael Rapaport), que por isto foi perseguido por Sunday - se negam a compartilhar um alojamento com um negro. Mas a coragem e determinação de Brashear impressionam Sunday e os dois se tornam amigos quando Brashear tem de lutar contra o preconceito e a burocracia militar, que quer acabar com seus sonhos de se tornar comandante e reformá-lo.</p>
	RAY	<p>Em 1932 Ray Charles (Jamie Foxx) nasce em Albany, uma pequena e pobre cidade do estado da Georgia. Ray fica cego aos 7 anos, logo após testemunhar a morte acidental de seu irmão mais novo. Inspirado por uma dedicada mãe independente, que insiste que ele deve fazer seu próprio caminho no mundo, Ray encontrou seu dom em um teclado de piano. Fazendo um circuito através do sudeste, ele ganha reputação. Sua fama explode mundialmente quando, pioneiramente, incorpora o gospel, country e jazz, gerando um estilo inimitável. Ao revolucionar o modo como as pessoas apreciam música, ele simultaneamente luta conta a segregação racial em casas noturnas que o lançaram como artista. Mas sua vida não está marcada só por conquistas, pois sua vida pessoal e profissional é afetada ao se tornar um viciado em heroína.</p>


	O DISCURSO DO REI	<p>Desde os 4 anos, George (Colin Firth) é gago. Este é um sério problema para um integrante da realiza britânica, que frequentemente precisa fazer discursos. George procurou diversos médicos, mas nenhum deles trouxe resultados eficazes. Quando sua esposa, Elizabeth (Helena Bonham Carter), o leva até Lionel Logue (Geoffrey Rush), um terapeuta de fala de método pouco convencional, George está desesperançoso. Lionel se coloca de igual para igual com George e atua também como seu psicólogo, de forma a tornar-se seu amigo. Seus exercícios e métodos fazem com que George adquira autoconfiança para cumprir o maior de seus desafios: assumir a coroa, após a abdicação de seu irmão David (Guy Pearce).</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

O que observar nos filmes?

- Quais comportamentos dos personagens podem ser identificados como Disposição ao autodesenvolvimento contínuo? Procure avaliar todos os personagens e em todos os componentes da competência:
 - Formação contínua
 - Devolutivas
 - Disposição para mudança (reavaliar sua forma de ser e suas práticas)
- Quais comportamentos dos personagens demonstram falta de disposição ao autodesenvolvimento contínuo?
- Que outras competências ficaram evidentes no filme?
- Em relação ao desenvolvimento dessa competência (Disposição ao autodesenvolvimento contínuo), qual o aprendizado e como você aplicaria para melhorar sua prática?

[LIVROS] DISPOSIÇÃO AO AUTODESENVOLVIMENTO CONTÍNUO

IMAGEM	NOME	AUTORES	DESCRIÇÃO
	QUAL É A TUA OBRA?	MÁRIO SÉRGIO CORTELLA	<p>Com um texto envolvente, o livro fala sobre as inquietações do mundo corporativo. O autor desmistifica conceitos e pré-conceitos, e define o líder espiritualizado, como aquele que reconhece a própria obra e é capaz de edificá-la, buscando incessantemente o significado das coisas.</p>

	<p>BUSINESS MODEL YOU: O MODELO DE NEGÓCIOS PESSOAL</p>	<p>TIM CLARK</p>	<p>O best-seller mundial “Business Model Generation: Inovação em Modelos de Negócios” introduziu uma maneira visual única para resumir e criativamente debater qualquer negócio ou ideia de produto em uma única folha de papel. <i>Business Model You: O Modelo de Negócios Pessoal</i> usa o mesmo método poderoso de uma página para ensinar aos leitores como desenhar “modelos de negócios pessoais”, que revelam novas formas de suas habilidades serem adaptadas às necessidades de mudança do mercado para revelar novas e mais gratificantes possibilidades na carreira e na vida.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

O que observar nos livros?

- Quais conceitos e práticas trouxeram os maiores aprendizados sobre disposição ao autodesenvolvimento contínuo em sua opinião?
- O que você pode aplicar na prática que favoreça o exercício da disposição ao autodesenvolvimento contínuo?

[COMPETÊNCIA 4] COMPROMETIMENTO COM O PROCESSO E RESULTADO: Demonstra determinação para planejar, executar e rever ações, de forma a atingir os resultados planejados.

4.1 PLANEJAMENTO: Realiza o planejamento de suas ações a partir do diagnóstico, com definição de metas coerentes com o Plano de Ação da escola (alinhamento vertical) e com os Programas de Ação dos demais profissionais (alinhamento vertical e horizontal).

4.1.1 Elabora o planejamento de suas ações de forma a contribuir para o alcance das metas do Plano de Ação da escola (identifica as necessidades de aprendizagem dos alunos e usa os instrumentos - Programa de Ação, Guias de Aprendizagem e Planos de Aula).

- Comece fazendo um diagnóstico, em que identifique as necessidades de aprendizagem e de melhorias nos processos (gestão).
- Esse diagnóstico pode ser feito de maneira informal por meio de conversas e formal por meio levantamento de dados/informações sobre os alunos e a escola, inclusive pela aplicação de pesquisa.
- A partir da identificação das necessidades, elabore o seu planejamento. Utilize os instrumentos de gestão previstos, fazendo as adaptações que julgar necessárias.
- Compartilhe com alunos, professores e gestores o seu planejamento, apresentando o que fizer sentido para cada público.
- Busque o apoio dos gestores para garantir o alinhamento vertical e horizontal das ações planejadas, fazendo os ajustes necessários.

Importante! Planejamento envolve dividir as ações ao longo do tempo para que sua realização se torne viável. Portanto, procure selecionar poucas e boas ações para cada objetivo identificado a partir do diagnóstico. Priorize.

4.2 EXECUÇÃO Realiza as ações de aprendizagem e de gestão planejadas.

4.2.1 Executa as ações planejadas no seu Programa de Ação.

- Para cada ação prevista nos instrumentos de planejamento, descreva o passo a passo que envolve sua realização, dividindo no tempo.
- Para cada passo, defina um prazo viável de realização e faça as observações que julgar necessárias em relação aos pontos de atenção.
- Realize cada passo de cada vez, até concluir a ação como um todo.
- Busque ajuda do gestor ou de outro professor sempre que considerar necessário.

Importante! Um ponto chave para realizar as ações planejadas é fazer uma coisa de cada vez. Por isso a etapa de planejamento é tão importante: tenha clareza das ações que precisam ser realizadas, no passo a passo, para que possa distribuí-las no tempo de maneira viável.

4.3 REAVALIAÇÃO Reavalia constantemente as ações planejadas a partir da execução das ações previstas e dos resultados observados, replanejando sempre que necessário.


4.3.1 Revisa sua prática para atingir melhores resultados.

- Defina o método de acompanhamento das ações: como vai controlar o que já realizou, em que dia da semana irá avaliar o planejado *versus* o realizado, o que falta realizar, de que forma irá ajustar o planejamento, com que frequência irá medir os resultados das ações (indicadores previstos no planejamento).
- Busque boas práticas de métodos de acompanhamento com colegas e teste por um período para ver qual funciona melhor para você.
- A cada balanço das ações, busque entender quais funcionaram, quais precisam ser repensadas, e faça os ajustes necessários. Peça apoio aos gestores quando necessário.

Importante! A única certeza pós-planejamento é que a execução não será exatamente como o planejado. Portanto, é fundamental definir o método de acompanhamento para que tudo o que foi planejado não se perca com o dia a dia. Para garantir que os resultados serão atingidos, é necessário manter a mente aberta e constantemente avaliar se a forma como definiu para atingir os resultados continua válida, buscando os alinhamentos necessários.

Importante! Na reavaliação das ações, também que fique atento ao tempo planejado para a atividade/ação e o tempo efetivamente dependido para realizá-la, replanejar o prazo tendo em vista o que é viável também faz parte desse processo.

[FILMES] COMPROMETIMENTO COM O PROCESSO E RESULTADO

IMAGEM	NOME	SINOPSE
	<p>À PROCURA DA FELICIDADE</p>	<p>Chris Gardner (Will Smith) é um pai de família que enfrenta sérios problemas financeiros. Apesar de todas as tentativas em manter a família unida, Linda (Thandie Newton), sua esposa, decide partir. Chris agora é pai solteiro e precisa cuidar de Christopher (Jaden Smith), seu filho de apenas 5 anos. Ele tenta usar sua habilidade como vendedor para conseguir um emprego melhor, que lhe dê um salário mais digno. Chris consegue uma vaga de estagiário numa importante corretora de ações, mas não recebe salário pelos serviços prestados. Sua esperança é que, ao fim do programa de estágio, ele seja contratado e assim tenha um futuro promissor na empresa. Porém seus problemas financeiros não podem esperar que isto aconteça, o que faz com que sejam despejados. Chris e Christopher passam a dormir em abrigos, estações de trem, banheiros e onde quer que consigam um refúgio à noite, mantendo a esperança de que dias melhores virão.</p>

	<p align="center">O EQUILIBRISTA</p>	<p>Em setembro de 1974, o francês Philippe Petit surpreendeu o mundo ao atravessar o vão entre as torres gêmeas do World Trade Center, em Nova York, por um cabo de aço suspenso a 411 metros de altura sem qualquer equipamento de segurança ou rede de proteção.</p> <p>Foi preso ao terminar a travessia junto com um grupo de cúmplices, com quem planejou o “golpe” em segredo por oito meses. O filme é baseado no livro do próprio Petit, To Reach the Clouds. O filme mostra o engenhoso trabalho do grupo.</p> <p>É verdade que os executivos podem se identificar com qualquer equilibrista por muitos motivos, como a necessidade de satisfazer as demandas mais díspares ao mesmo tempo - da família ao chefe, passando pelos subordinados. Outra lição: além de um planejamento meticuloso, realizar algo fantástico só é possível com paixão e visão.</p>
	<p align="center">APOLLO 13 - DO DESASTRE AO TRIUNFO</p>	<p>Três astronautas americanos a caminho de uma missão na Lua sobrevivem à uma explosão, mas precisam retornar rapidamente à Terra para poderem sobreviver, pois correm o risco de ficarem sem oxigênio. Além disso, existe o risco de, mesmo retornando, a nave ficar seriamente danificada, por não suportar o imenso calor na reentrada da órbita terrestre.</p>
	<p align="center">MENINA DE OURO</p>	<p>Frankie Dunn (Clint Eastwood) passou a vida nos ringues, tendo agenciado e treinado grandes boxeadores. Frankie costuma passar aos lutadores com quem trabalha a mesma lição que segue para sua vida: antes de tudo, se proteja. Magoado com o afastamento de sua filha, Frankie é uma pessoa fechada e que apenas se relaciona com Scrap (Morgan Freeman), seu único amigo, que cuida também de seu ginásio. Até que surge em sua vida Maggie Fitzgerald (Hilary Swank), uma jovem determinada que possui um dom ainda não lapidado para lutar boxe. Maggie quer que Frankie a treine, mas ele não aceita treinar mulheres e, além do mais, acredita que ela esteja velha demais para iniciar uma carreira no boxe. Apesar da negativa de Frankie, Maggie decide treinar diariamente no ginásio. Ela recebe o apoio de Scrap, que a encoraja a seguir adiante. Vencido pela determinação de Maggie, Frankie enfim aceita ser seu treinador.</p>

O que observar nos filmes?

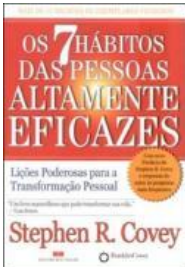
- Quais comportamentos dos personagens podem ser identificados como comprometimento com o processo e resultado? Procure avaliar todos os personagens e em todos os componentes da competência:
 - Planejamento
 - Execução
 - Reavaliação
- Quais comportamentos demonstram falta de comprometimento com o processo e resultado?
- Que outras competências ficaram evidentes no filme?
- Em relação ao desenvolvimento dessa competência (Comprometimento com o processo e resultado), qual o aprendizado e como você aplicaria para melhorar sua prática?

[LINKS] COMPROMETIMENTO COM O PROCESSO E RESULTADO

Propaganda Stratos - <http://www.youtube.com/watch?v=v9cAA-Axfiw>

- Quais comportamentos podemos identificar como comprometimento com o processo e resultado?
- Quais comportamentos demonstram falta de comprometimento com o processo e resultado?
- Em relação ao desenvolvimento dessa competência (Comprometimento com o processo e resultado), qual o aprendizado e como você aplicaria para melhorar sua prática?

[LIVROS] - COMPROMETIMENTO COM O PROCESSO E RESULTADO

IMAGEM	NOME	AUTORES	DESCRIÇÃO
	OS 7 HÁBITOS DAS PESSOAS ALTAMENTE EFICAZES	STEPHEN R. COVEY	<p>"Os 7 Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes" traz princípios para solucionar problemas pessoais e profissionais. Os princípios são: 1. Seja proativo, 2. Comece com o objetivo em mente, 3. Primeiro o mais importante, 4. Pense ganha-ganha, 5. Procure Primeiro Compreender, Depois ser Compreendido, 6. Crie sinergia, 7. Afine o instrumento.</p> <p>Este manual revolucionário mostra como alcançar a paz de espírito e adquirir confiança por meio dos alicerces e da compreensão dos princípios. Stephen R. Covey na obra revela que as nossas ações são o resultado do que somos e ensina a acabar com o comportamento</p>

			destrutivo em casa e no trabalho.
	<p align="center">EXECUÇÃO - A DISCIPLINA PARA ATINGIR RESULTADOS</p>	<p>Charan, Ram; Charan, Ram; Bossidy, Larry; Bossidy, Larry</p>	<p>Este é um livro sobre como fechar a lacuna entre os resultados prometidos e os alcançados. Realizações bem-sucedidas resultaram da prática voltada para a execução: unir pessoas, estratégia e operações - os três processos-chave de cada negócio. Liderar esses processos é o verdadeiro trabalho da gerência - não apenas formular uma "visão", deixando a tarefa de torná-la realidade para os outros. Bossidy e Charan revelam a importância do total e profundo envolvimento em uma organização e explicam por que um diálogo consistente sobre pessoas, estratégias e operações gera uma empresa baseada em honestidade e realismo.</p>
	<p align="center">O VERDADEIRO PODER</p>	<p>VICENTE FALCONI</p>	<p>Esta obra procura abordar questões consideradas importantes para que uma empresa ou projeto possa se desenvolver e crescer. O texto pretende esclarecer quais são os pontos de sucesso que estão por trás do crescimento saudável e do saneamento de grandes empresas e instituições governamentais.</p>

O que observar nos livros?

- Quais conceitos e práticas trouxeram os maiores aprendizados sobre comprometimento com o processo e resultado em sua opinião?
- O que você pode aplicar na prática que favoreça o exercício do comprometimento com o processo e resultado?

[COMPETÊNCIA 5] RELACIONAMENTO E CORRESPONSABILIDADE: desenvolve relacionamentos positivos com alunos, professores, funcionários, direção, pais e responsáveis e atua de forma corresponsável tendo em vista o desenvolvimento dos alunos e profissionais da escola.

5.1 RELACIONAMENTO E COLABORAÇÃO É capaz de criar vínculos positivos e desenvolver relacionamentos positivos. Colabora para um bom clima de trabalho. Apresenta disponibilidade para ajudar outras pessoas.

5.1.1 Mostra-se próximo e constrói vínculo positivo com os alunos e profissionais da escola

- Sorteie 5 (cinco) pessoas (entre alunos, professores, gestores e funcionários) e tome a iniciativa de conhecê-las melhor dentro de 1 (uma) semana.
- No caso de alunos, pergunte sobre sua disciplina, se está gostando ou tem dificuldades, pergunte se está com dificuldade em alguma outra disciplina, qual delas prefere, entenda o que faz fora da escola (esportes, cursos, grupos). Tente identificar se há algo que possa interessá-lo dentro dos assuntos que ele traz (algum livro, curso, filme, contato de alguém) para desenvolver uma conversa.
- No caso de professores, gestores e funcionários, entenda como está o dia a dia e se há algo em especial que esteja desenvolvendo. Tente contribuir com ideias ou compartilhar o que você também está vivenciando.
- Estas iniciativas deixam um espaço aberto para o caso de estas pessoas precisarem de alguém para compartilhar, trocar.
- Procure olhar nos olhos das pessoas com quem se relaciona ou mesmo quando passar pelos corredores da escola e cruzar com alguém. Mantenha uma postura aberta, receptiva.
- Perceba se sente diferença no comportamento das pessoas com você. Reflita como pode fazer para melhorar essa prática.
- Repita o exercício até que seja incorporado ao seu dia a dia.

5.1.2 É capaz de ouvir e valorizar outras pessoas.

- Escolha uma semana para fazer uma atividade desafiadora: desprender-se de você e focar suas atenções completamente nas outras pessoas.
- Quando qualquer pessoa vier falar com você, escute ao máximo antes de emitir sua opinião. E, sempre que possível, procure fazer perguntas ao invés de dar respostas.
 - Exemplo: um aluno diz que não entendeu o conceito que acabou de apresentar. Antes de trazer uma nova explicação sobre o tema, pergunte o que ele não entendeu. A partir da resposta dele, tente fazer novas perguntas para que ele chegue ao entendimento do conceito.
- No exercício de ouvir, você tem maior chance de compreender melhor a situação: identifique pontos de apoio, inclusive mútuos, e pontos que merecem valorização.
- Avalie o resultado dessa ação: como ouvir mais ajudou a pessoa ouvida? Como ajudou na sua compreensão do contexto? Como ajudou na sua forma de se relacionar com os outros?
- Procure fazer esse exercício constantemente, estando atento à sua postura na interação com outras pessoas.

Importante! Um exercício extremamente difícil é resistir ao silêncio. Temos a tendência de querer ocupar todos os espaços vazios, seja com atividades ou palavras. O silêncio propicia o espaço necessário para que alguns pontos sejam trazidos. Em suas interações com as pessoas, procure observar como você lida com os momentos de silêncio. Você dispara a falar ou consegue aguardar alguns instantes, tolerando o silêncio?

5.1.3 Colabora com os outros profissionais da escola no dia a dia (apoia e oferece ajuda).

- Observe os projetos que estão em andamento na escola. Reflita de que forma pode oferecer ajuda. Comunique a sua disponibilidade para ajudar. Você pode considerar, inclusive, o plano individual de aprimoramento e formação de seus colegas.
- Nas reuniões, mantenha um olhar atento (“ligue o radar”) para as dificuldades trazidas pelas pessoas. Você pode colaborar de alguma forma? Pense se pode contribuir com ideias ou mesmo trabalhar em conjunto para resolver a situação.

Importante! Muitas vezes, só dizer que você está disponível para ajudar abre uma possibilidade que as pessoas à sua volta poderiam pensar que não existia. Experimente. Trabalhar em equipe é mais do que trabalhar em grupo, é estar atento às necessidades dos outros à sua volta e procurar apoiar.

5.2 CORRESPONSABILIDADE Apoia o trabalho e formação dos colegas tendo em vista melhorar os resultados conjuntos. Envolve e mobiliza outras pessoas na construção de projetos comuns. Busca parcerias e incentiva a participação dos pais e responsáveis promovendo a corresponsabilidade pela aprendizagem dos alunos.

5.2.1 Busca construir projetos pedagógicos em conjunto com alunos e outros professores.

- Faça um levantamento dos aspectos em potencial que podem envolver o desenvolvimento de projetos na escola: temas/áreas interdisciplinares que podem ser aprofundadas para atender os Projetos de Vida dos alunos e instigar maior interesse pelos estudos, ou mesmo pontos de melhoria da escola. Tenha como referência o Plano de Ação da escola.
- Faça o mapeamento das áreas de conhecimento que têm sinergia (proponha-se o desafio de relacionar áreas aparentemente não relacionadas)
- Busque casos em outras unidades escolares de projetos pedagógicos conjuntos. Utilize a internet para ampliar o universo de experiências considerado.
- Troque informações com outros professores com o objetivo de definirem projetos conjuntos, além da atuação em disciplinas eletivas.
- Proponha pelo menos um projeto, sempre fundamentado nas premissas e princípios do Programa, bem como no currículo.
- Discuta o projeto com professores e gestores. Faça os ajustes a partir das sugestões encaminhadas.
- Planeje a execução e implemente a proposta.
- Acompanhe, reavalie e faça os ajustes necessários.
- Anote os pontos que funcionaram e os que precisam de melhorias.
- Busque sempre participar de forma colaborativa nos projetos da escola, como corresponsável pelos resultados conjuntos.

Importante! Nos projetos que envolvem os alunos, procure trazê-los ao exercício do protagonismo: apresente o ponto de melhoria e ofereça a eles a oportunidade de propor soluções ao problema. Coloque-se à disposição para atuar como parceiro na tarefa, como moderador, orientando e

executando, quando for o caso, mas sempre tendo em vista que o aluno deve ser o principal sujeito desse processo. Lembre-se das premissas e princípios do Programa.

5.2.2 Apoia o trabalho e formação dos demais profissionais da escola tendo em vista melhorar os resultados conjuntos (Aulas de Trabalho Pedagógico, conversas individuais etc).

- Dedique-se a observar professores, gestores e funcionários no dia a dia. Observe os passos indicados no item 5.1.3.
- Quando identificar um ponto extraordinário ou algo a melhorar, experimente dar uma devolutiva para a pessoa.
- Se for uma devolutiva de um ponto de melhoria, procure usar o modelo “sanduíche”: i) diga algo positivo; ii) depois comente sobre o ponto que percebe que a pessoa precisa melhorar; iii) diga um aspecto positivo para fechar – neste momento, é interessante mencionar uma característica positiva que pode ajudar no ponto de melhoria.
 - Exemplo: *“João, você tem muito conhecimento na área da Matemática e leciona há mais de 15 anos. Você poderia aproveitar todo o seu conhecimento para propor atividades diferentes do que usualmente é dado nas escolas. O que acha? Você conseguiria melhorar o aprendizado dos alunos partindo procurando novas práticas, a partir da base que você tem, do conhecimento que você domina. O que acha?”*
- Para além da devolutiva, fique atento às atividades de aprimoramento dos demais professores.
- Identifique boas práticas suas que podem ser compartilhadas para apoiá-los na melhoria de sua atuação. Você pode discutir com os gestores quem apoiar e a melhor forma de fazer.
- Proponha uma atividade de estudo e trabalho conjunto, ou mesmo se disponha a atuar como observador das atividades de formação, quando necessário.
- Ao longo do mês, anote quando e quais ações de apoio à formação e aprimoramento foram realizadas por você, avaliando se teria oportunidade de aumentar essa participação, bem como a forma de torná-la mais efetiva (pontos de melhoria e pontos de sucesso). Compartilhe e discuta com seus gestores.
- Repita os procedimentos quantas vezes forem necessárias para incorporar esse hábito ao seu dia a dia.

Importante! Fique atento à medida certa de dedicação a essas atividades, para que possa apoiar os demais profissionais sem que se prejudique sua atuação.

5.2.3 Mostra-se disponível e orienta pais e responsáveis sobre o desempenho escolar dos alunos, incentivando sua participação como corresponsáveis.

- Observe os alunos. Identifique pelo menos um aluno com desempenho acima da média e um aluno com dificuldade.
- Com o apoio da equipe gestora, experimente convidar os pais desses alunos e compartilhar isso com eles (reunião individual com os pais de cada aluno; não reunir os pais do aluno de melhor e os pais do aluno de pior desempenho), buscando formas de vocês atuarem em parceria (seja para potencializar os pontos positivos ou para solucionar os pontos de desenvolvimento).
- Planeje a reunião dos pais com apoio dos gestores, buscando todas as informações acadêmicas dos alunos que julgar necessárias, principalmente o Projeto de Vida – se necessário, exercite a didática (item 2.2.1) para trazer clareza às suas explicações. É importante que faça a previsão de um tempo para ouvir o que a família tem a dizer.
- Realize a reunião, buscando respeitar a sequência inicialmente planejada e praticando o exercício de ouvir – atividade 5.1.2. Peça para um gestor lhe acompanhar nesse processo.

- Anote seus aprendizados com esta experiência: o que foi positivo, o que descobriu com esta iniciativa, o que pode melhorar. Peça devolutiva à própria família sobre a conversa. Discuta com o gestor que o acompanhou.
- Procure observar os resultados dessa ação sobre os alunos, buscando informações sobre a participação das famílias fora da escola.
- Realize essa atividade nas reuniões de pais e mestres ou além desse espaço, individualmente, sempre que perceber como uma ação necessária para apoiar o desenvolvimento dos alunos.

Importante! Os gestores e professores precisam orientar os pais e subsidiá-los com informações sobre o processo de ensino-aprendizagem, informá-los quanto aos objetivos da escola, sobre as premissas do Programa, e criar momentos em que essa colaboração possa se efetivar, orientando ações internas e externas à escola. Aproveite o guia de orientação “O Ensino Integral e a família”.

5.2.4 Incentiva toda a comunidade escolar a trabalhar conjuntamente em prol de objetivos comuns (diretor)

- Faça um levantamento dos aspectos em potencial que podem envolver o desenvolvimento de projetos na escola: temas/áreas interdisciplinares que podem ser aprofundadas para atender os Projetos de Vida dos alunos e instigar maior interesse pelos estudos, ou mesmo pontos de melhoria da escola. Tenha como referência o Plano de Ação da escola.
- Defina uma estratégia para incentivar alunos, professores, gestores e famílias na participação em projetos conjuntos direcionados a esses temas e pontos de melhoria. Discuta com o Vice-diretor e o Supervisor de Ensino.
- Acompanhe para verificar se existe alguma movimentação para elaborar projetos conjuntos. Caso contrário, repense a estratégia para engajá-los.
- Mostre-se disponível para discutir e apoie as iniciativas, principalmente aquelas que envolvem a participação das famílias.
- Busque sempre participar de forma colaborativa nos projetos da escola, como corresponsável pelos resultados conjuntos.

5.2.5 Promove a participação democrática, ouvindo genuinamente as contribuições de todos e tomando decisões em prol dos objetivos do programa. (diretor)

- Reflita sobre como garantir a participação de todos os representantes da comunidade escolar no de definição de objetivos, no planejamento e execução das ações e em decisões que envolvem todos esses atores.
- Pesquise sobre a participação democrática em outras unidades escolares e procure referências de boas práticas, inclusive pelo uso da internet.
- Planeje estratégias de participação democrática ao longo do ano, contemplando a forma – reuniões gerais, com todos os envolvidos, reuniões apenas com representantes, como o Conselho de Escola, reuniões com cada segmento, ações/projetos comuns – e a frequência com que os atores são chamados a participar. Procure definir qual o escopo para trabalhar cada grande tema/assunto.
- Discuta com os demais gestores e com o Supervisor de Ensino. Faça os ajustes necessários.
- Realize as ações previstas, observando o que funcionou e os pontos de melhoria. Nesse balanço, tenha sempre em mente o objetivo da ação e os resultados de participação. Foi efetiva em garantir a participação de todos? Investigue com os envolvidos.
- Faça os ajustes necessários para as próximas ações.

Importante! A sua liderança na gestão participativa é fundamental. Caso não se sinta suficientemente preparado para ação, busque o fortalecimento de seu papel de líder na escola. Estude, pesquise, realize atividades que desenvolvam essa habilidade para que seu papel na promoção da participação democrática seja cada vez mais efetiva.

[FILMES] RELACIONAMENTO E CORRESPONSABILIDADE

IMAGEM	NOME	SINOPSE
	INVICTUS	<p>Recentemente eleito presidente, Nelson Mandela (Morgan Freeman) tinha consciência que a África do Sul continuava sendo um país racista e economicamente dividido, em decorrência do apartheid. A proximidade da Copa do Mundo de Rúgbi, pela primeira vez realizada no país, fez com que Mandela resolvesse usar o esporte para unir a população. Para tanto chama para uma reunião Francois Pienaar (Matt Damon), capitão da equipe sul-africana, e o incentiva para que a seleção nacional seja campeã.</p>
	TOY STORY	<p>O aniversário de Andy está chegando e os brinquedos estão nervosos. Afinal de contas, eles temem que um novo brinquedo possa substituí-los. Liderados por Woody, um caubói que é também o brinquedo predileto de Andy, eles montam uma escuta que lhes permite saber dos presentes ganhos. Entre eles está Buzz Lightyear, o boneco de um patrulheiro espacial, que logo passa a receber mais atenção do garoto. Isto aos poucos gera ciúmes em Woody, que tenta fazer com que ele caia atrás da cama. Só que o plano dá errado e Buzz cai pela janela. É o início da aventura de Woody, que precisa resgatar Buzz também para limpar sua barra com os outros brinquedos.</p>
	MESTRE DOS MARES	<p>Jack Aubrey (Russell Crowe) é o capitão do H.M.S. Surprise, um dos principais navios de guerra da marinha britânica. Com seu país em guerra contra a França de Napoleão Bonaparte, Aubrey é atacado por um navio inimigo mais poderoso, que fere boa parte de sua tripulação e ainda danifica o navio. Aubrey então se sente dividido entre cumprir seu dever e tentar derrotar o inimigo ou retornar para cuidar dos feridos.</p>

O que observar nos filmes?

- Quais comportamentos dos personagens podem ser identificados como Relacionamento e corresponsabilidade? Procure avaliar todos os personagens e em todos os componentes da competência:
 - Relacionamento e Colaboração
 - Corresponsabilidade
- Quais comportamentos demonstram falta de relacionamento e corresponsabilidade?
- Que outras competências ficaram evidentes no filme?
- Em relação ao desenvolvimento dessa competência (Relacionamento e corresponsabilidade), qual o aprendizado e como você aplicaria para melhorar a sua prática?


[LINK] RELACIONAMENTO E CORRESPONSABILIDADE

It's smarter to travel in groups: <http://www.youtube.com/watch?v=eR8SUI3TRqU>


O que observar?

- Quais comportamentos dos personagens podem ser identificados como Relacionamento e corresponsabilidade?
- Quais comportamentos demonstram falta de relacionamento e corresponsabilidade?
- Em relação ao desenvolvimento dessa competência (Relacionamento e corresponsabilidade), qual o aprendizado e como você aplicaria para melhorar a sua prática?

[LIVROS] RELACIONAMENTO E CORRESPONSABILIDADE

IMAGEM	NOME	AUTORES	DESCRIÇÃO
	OS 5 DESAFIOS DAS EQUIPES	PATRICK LENCIONI	<p>Em Os 5 Desafios das Equipes, Patrick Lencioni mais uma vez nos oferece uma fábula sobre liderança que é tão fascinante e instrutiva como os seus dois primeiros best-sellers, As cinco tentações de um executivo principal e As quatro obsessões de um executivo extraordinário. Dessa vez, ele volta seu vivo intelecto e sua capacidade de contar histórias para o fascinante e complexo mundo das equipes. Kathryn Petersen, a executiva principal da empresa fictícia DecisionTech, enfrenta a crise crucial da liderança: unir uma equipe que está em tal estado de desordem que ameaça fazer ruir toda a empresa. Será que ela vai conseguir? Será que vai ser demitida? E a companhia, fracassará? Este envolvente conto de Lencioni serve como um lembrete permanente de que liderança exige tanto coragem como insight, na mesma medida. Ao longo da história, Lencioni revela as</p>

			<p>cinco disfunções que estão no cerne do motivo que faz com que as equipes, mesmo as melhores, briguem com frequência. O autor constrói um modelo extremamente eficaz, com etapas executáveis, que podem ser usado para superar esses obstáculos tão comuns e montar uma equipe coesa e efetiva.</p>
	<p>MUITO ALÉM DA HIERARQUIA</p>	<p>PEDRO MANDELLI</p>	<p>Num cenário cada vez mais competitivo, o gestor precisa ter em sua equipe pessoas que façam acontecer e que sejam autônomas. Para isso, é preciso fazer um autodiagnóstico gerencial e transformar-se em um gestor além da hierarquia. Esse novo conceito, criado pelo renomado professor e consultor Pedro Mandelli, vai ajudá-lo a assumir o perfil de um gestor que valoriza as pessoas e os processos de desenvolvimento próprio e de seus subordinados, tendo como objetivo capacitar a equipe para que todos cresçam profissionalmente e entreguem os resultados. Em relação às edições anteriores, o autor procurou ampliar dois pontos-chave na gestão de pessoas: o primeiro diz respeito ao entendimento da relação líder-liderado, no qual aprimorou as ferramentas descritas nas edições anteriores a fim de aprofundar o processo. O segundo diz respeito ao alinhamento de comportamento em um time, cuja metodologia está mais consistente, com passo a passo para a execução. Tudo isso para você se tornar um líder além da hierarquia. Mãos à obra!</p>

	LIDERANÇA EM GESTÃO ESCOLAR		<p>Neste volume da Série 'Cadernos de gestão', a autora propõe aos gestores escolares que orientem sua atenção ao exercício da liderança efetiva em sua própria atuação profissional e na dos membros da comunidade escolar e para que promovam em suas escolas a criação de uma cultura escolar orientada para o compartilhamento de uma liderança marcada pelo comprometimento conjunto com os objetivos educacionais, pelo espírito de equipe e proatividade.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

O que observar nos livros?

- Quais conceitos e práticas trouxeram os maiores aprendizados sobre relacionamento e corresponsabilidade em sua opinião?
- O que você pode aplicar na prática que favoreça o exercício do relacionamento e corresponsabilidade?

[COMPETÊNCIA 6] SOLUÇÃO E CRIATIVIDADE: Tem visão crítica e foca em solucionar os problemas que identifica, criando caminhos alternativos sempre que necessário.

6.1 VISÃO CRÍTICA: É capaz de identificar avanços e pontos de melhoria. Pondera suas colocações tendo em vista o contexto.

6.1.1 Tem visão crítica, sendo capaz de identificar avanços e pontos de melhoria.

- Faça um exercício pelo período de uma a duas semanas: pegue um caderno ou bloco de anotações e dedique um espaço para anotações de pontos positivos (o que vem melhorando na escola, no desempenho de alunos e colegas) e pontos que demandam melhoria.
- Compartilhe suas reflexões com um colega para checar pontos de percepção comuns e ampliar sua perspectiva a partir das diferenças de visão entre vocês.
- Anote os aprendizados que obteve com essa experiência.
- Faça os ajustes necessários e repita esse exercício quantas vezes forem necessárias para incorporar a prática em sua atuação. Procure estar atento em seu cotidiano para que a observação e reflexão façam parte de sua rotina.

6.1.2 Pondera suas colocações tendo em vista o contexto (avalia o que é viável ou não dentro da realidade dos alunos e da escola, leva em consideração o momento mais adequado).

- Inicie com o exercício do micro indicador anterior.
- Inclua uma coluna com o nome “ponderações de contexto” e indique suas observações sobre o contexto do ponto de desenvolvimento que apontou (momento, fatores externos, influências, etc)
 - Exemplo: *para um ponto de desenvolvimento como “a escola está muito suja, com muito lixo pelo chão”, poderia colocar como ponderações “os alunos têm melhorado muito o comportamento nos últimos tempos (especialmente após o projeto ‘lixo no lixo’), mas ainda há oportunidade de melhoria”.*
- Compartilhe suas reflexões com um colega para checar pontos de percepção comuns e ampliar sua perspectiva a partir das diferenças de visão entre vocês.
- Anote os aprendizados que obteve com essa experiência.
- Faça os ajustes necessários e repita esse exercício quantas vezes forem necessárias para incorporar a prática em sua atuação. Procure estar atento em seu cotidiano para que a observação e reflexão façam parte de sua rotina.

6.1.3 Incentiva os profissionais da escola a desenvolver visão crítica e ponderar suas colocações tendo em vista o contexto. (diretor)

- Dedique-se a observar os profissionais da escola em sua postura crítica diante das situações. Procure identificar os profissionais:
 - que têm visão crítica
 - que não têm visão crítica
 - que têm visão crítica, mas sem ponderar o contexto.
- Dê devolutivas para os profissionais para incentivá-los nesse comportamento, inclusive utilizando os exemplos colhidos em sua observação e as atividades propostas nos itens anteriores. As devolutivas devem ser dadas inclusive para aqueles que realizam muito bem este comportamento, como forma de reconhecimento a estes profissionais.
- Acompanhe para verificar se surtiu resultados. Caso contrário, reúna suas observações e converse novamente com o profissional, avaliando conjuntamente maneiras de promover o

desenvolvimento deste comportamento (um exemplo seria a pessoa conversar com alguém que seja referência em visão crítica tendo em vista o contexto).

Importante! Caso você tenha dificuldades com essa competência, procure se desenvolver antes de iniciar o exercício com os demais profissionais. É importante que o seu desenvolvimento atue como exemplo para os demais profissionais.

6.2 FOCO EM SOLUÇÃO Tem foco na solução e não no problema. Propõe e implementa ações que possam melhorar os resultados.

6.2.1 Quando identifica uma dificuldade ou ponto de melhoria, propõe e implementa ações para melhorar os resultados (não foca no problema, mas em sua solução).

- Dedique uma semana a observar com atenção os problemas e dificuldades que surgem no dia a dia.
- Qual é a sua postura frente a eles? Você fica discutindo o problema ou entende a causa e já parte para resolvê-lo?
- Se perceber que costuma discutir muito o problema ao invés de dedicar seus esforços para resolvê-lo, pense numa estratégia que te auxilie a mudar esse comportamento sempre que perceber a oportunidade de mudar – lembre-se que a consciência é o primeiro passo para a mudança.
- Busque o apoio de alguém que tenha esse comportamento de foco em solução, observe como ele age e peça para que ele te ajude a desenvolver este comportamento.
- Peça devolutiva para seu apoiador nesse processo para verificar o desenvolvimento dessa competência. Lembre-se de reconhecer mesmo os pequenos avanços e identificar com honestidade o desafio que ainda tem a enfrentar.
- Tente diferentes estratégias para verificar qual têm melhor resultado.

Importante! Essa competência é muito importante tendo em vista os desafios que enfrentamos todos os dias, inclusive o que trata da gestão do tempo. Tirar o foco do problema e direcionar para a busca de solução contribui para que o tempo e a energia sejam despendidos em algo produtivo, potencializando e catalisando o processo de aprendizado.

6.2.2 Incentiva os profissionais da escola a desenvolver a postura de foco em solução (propor e implementar ações para melhorar os resultados).

- Dedique-se a observar os profissionais da escola em sua postura diante dos problemas e desafios que surgem. Procure identificar os profissionais:
 - que têm foco em solução
 - que têm foco no problema
- Dê devolutivas para os profissionais para incentivá-los nesse comportamento, inclusive utilizando os exemplos colhidos em sua observação e as atividades propostas nos itens anteriores. As devolutivas devem ser dadas inclusive para aqueles que realizam muito bem este comportamento, como forma de reconhecimento a estes profissionais.
- Acompanhe para verificar se surtiu resultados. Caso contrário, reúna suas observações e converse novamente com o profissional, avaliando conjuntamente maneiras de promover o desenvolvimento deste comportamento (um exemplo seria a pessoa conversar com alguém que seja referência em foco em solução).

Importante! Caso você tenha dificuldades com essa competência. Procure se desenvolver antes de iniciar o exercício com os demais profissionais. É importante que o seu desenvolvimento atue como exemplo para os demais profissionais.

6.3 CRIATIVIDADE Disposição para mudanças e flexibilidade para adotar novas práticas e tecnologias. Quando identifica um problema que não pode ser solucionado por vias comuns, é capaz de criar soluções alternativas.

6.3.1 Disposição para testar novas práticas (de ensino e gestão) e atividades de modo a desenvolver o aluno (organização da sala de aula, forma de avaliação, novas estratégias de ensino como debates, grupos colaborativos).

- Disponibilize um tempo na sua rotina (exemplo: toda terça-feira após almoço) para refletir sobre novas práticas em sua área de atuação (docência, coordenação, direção, mediação de conflitos, tutoria etc). Esse tempo pode ser utilizado para leituras, conversas com colegas, pesquisa de boas práticas em outras escolas, inclusive por meio da internet.
- Tendo seu Programa de Ação como referência, selecione e adapte, ou crie uma nova prática a partir das experiências pesquisadas, e a incorpore no seu dia a dia. Defina a sua prática tendo em vista as experiências que surtiram maior efeito em contextos semelhantes – utilize sua visão crítica.
- Planeje sua aplicação, discutindo com seu gestor imediato para obter sugestões.
- Faça os ajustes e teste a nova prática. Peça para que seu gestor imediato acompanhe como observador.
- Investigue os resultados dessa prática junto aos alunos ou profissionais envolvidos, a depender de sua função. Peça devolutiva ao observador, identificando os aspectos positivos e os pontos de melhoria.
- Faça os ajustes necessários e reavalie os efeitos.
- Mantenha em sua rotina o hábito de incorporar novas práticas à medida que perceber possibilidade de melhorar os resultados de sua atuação com essa estratégia.

Importante! Muitas vezes mantemos hábitos (mesmas ações) pelo simples fato de não questionarmos se existe melhor forma de atingir os mesmos resultados (desde que sejam bons resultados) ou outra forma que possibilite alcançar resultados melhores. Se precisamos mudar os resultados, dificilmente será possível ao manter os mesmos hábitos.

Procure o texto “Autobiografia em cinco capítulos” (RINPOCHE, Sogyal. in “O livro tibetano do viver e do morrer”, pág. 55), disponível na internet. Esse texto provoca a reflexão sobre a dinâmica no desenvolvimento da consciência para alterar o comportamento.

Veja também o link de como separar a clara do ovo proposto entre os links da competência:
<http://www.luizmoreno.com/melhor-maneira-de-separar-qema-da-clara-ovo.html/>

6.3.2 Ao identificar um problema que não pode ser solucionado por vias comuns, é capaz de desenvolver soluções alternativas.

- Desenvolver soluções alternativas é conseguir pensar em coisas que normalmente não são pensadas.

- Faça um exercício de *brainstorm* (ou “*toró de palpite*”) para pensar em alternativas para os problemas que identifica.
- Defina um tempo para esse exercício (30 minutos).
- Somente após este período, façam a análise das sugestões pensadas e selecione aquelas mais relevantes.
- Reflita e planeje como viabilizar essa iniciativa. Discuta com colegas e gestores.
- Utilize a nova solução e verifique seus resultados. Se necessário, pela que alguém acompanhe a ação e o ajude na devolutiva.
- Avalie a nova solução: de fato trata-se de uma melhor alternativa? Quanto ao processo (menor tempo e energia) e ao resultado?
- Faça os ajustes necessários. Tente novas alternativas sempre que julgar necessário.

Na perspectiva de encontrar novas soluções para problemas conjuntos, os gestores podem viabilizar a realização da mesma atividade em grupo:

- Reúna mais de um profissional para o exercício de *brainstorm*. É muito importante permitir que as ideias fluam livremente, sem julgamentos ou análises prévias de viabilidade (sem julgar se é possível ou não executar a ideia dada).
- Defina um tempo para este exercício (exemplo: 45 minutos).
- Somente após este período, façam a análise das sugestões oferecidas e selecione aquelas mais relevantes.
- Trabalhe em conjunto com o grupo em viabilizar esta iniciativa, planejando a responsabilidade de cada um nesse processo.
- Acompanhe a atividade e avalie a nova solução: de fato trata-se de uma melhor alternativa? Quanto ao processo (menor tempo e energia) e ao resultado?
- Faça os ajustes necessários. Tentem novas alternativas sempre que julgar necessário.

[FILMES] SOLUÇÃO E CRIATIVIDADE

IMAGEM	NOME	SINOPSE
	SOCIEDADE DOS POETAS MORTOS	<p>Em 1959 na Welton Academy, uma tradicional escola preparatória, um ex-aluno (Robin Williams) se torna o novo professor de literatura, mas logo seus métodos de incentivar os alunos a pensarem por si mesmos cria um choque com a ortodoxa direção do colégio, principalmente quando ele fala aos seus alunos sobre a "Sociedade dos Poetas Mortos".</p>
	PATCH ADAMS - O AMOR É CONTAGIOSO	<p>Em 1969, após tentar se suicidar, Hunter Adams (Robin Williams) voluntariamente se interna em um sanatório. Ao ajudar outros internos, descobre que deseja ser médico, para poder ajudar as pessoas. Deste modo, sai da instituição e entra na faculdade de medicina. Seus métodos poucos convencionais causam inicialmente espanto, mas aos poucos vai conquistando todos, com exceção do reitor, que quer arrumar um motivo para expulsá-lo, apesar de ele ser o primeiro da turma.</p>
	OS ESTAGIÁRIOS	<p>Billy (Vince Vaughn) e Nick (Owen Wilson) são grandes amigos e trabalham juntos como vendedores de relógios. Eles são pegos de surpresa quando seu chefe (John Goodman) fecha a empresa, por acreditar que o negócio esteja ultrapassado. Com problemas financeiros, eles conseguem a inscrição em uma seleção de estágio no Google. Mesmo sem terem a garantia que serão contratados, eles partem para a sede da empresa e lá precisam lidar com a diferença de idade entre eles e os demais competidores.</p>

O que observar nos filmes?

- Quais comportamentos dos personagens podem ser identificados como solução e criatividade? Procure avaliar todos os personagens e em todos os componentes da competência:
 - Foco em solução
 - Criatividade
- Quais comportamentos demonstram falta de solução e criatividade?
- Que outras competências ficaram evidentes no filme?
- Em relação ao desenvolvimento dessa competência (solução e criatividade), qual o aprendizado e como você aplicaria para melhorar a sua prática?

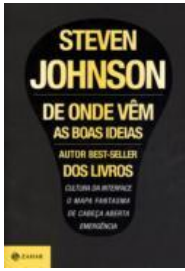

[LINKS] SOLUÇÃO E CRIATIVIDADE




De onde vêm as boas ideias - <http://www.youtube.com/watch?v=ICxBDZDQ7LQ>

Melhor maneira de separar a gema da clara - <http://www.luizmoreno.com/melhor-maneira-de-separar-gema-da-clara-ovo.html/>

- Quais comportamentos podemos identificar como solução e criatividade?
- Quais comportamentos demonstram falta de solução e criatividade?
- Qual o seu principal aprendizado ao refletir sobre este vídeo (relativamente à solução e criatividade)?

[LIVROS] SOLUÇÃO E CRIATIVIDADE

IMAGEM	NOME	AUTORES	DESCRIÇÃO
	<p>DE ONDE VÊM AS BOAS IDEIAS</p>	<p>STEVEN JOHNSON</p>	<p>Para Steven Johnson, que já foi chamado de o "Darwin da Tecnologia", as grandes inovações criadas pela humanidade não resultam de prodigiosos talentos individuais ou de mentes superiores isoladas. As maiores invenções, ao contrário do que costumamos pensar, precisam de ambientes propícios onde possam florescer. Quais as características desses ambientes? Exatamente que processos estimulam nossa criatividade? O que podemos fazer para recriá-los em nosso cotidiano? São essas perguntas que o autor responde em De onde vêm as boas ideias.</p>
	<p>DNA DO INOVADOR - DOMINANDO AS 5 HABILIDADES DOS INOVADORES DE RUPTURA</p>	<p>DYER, JEFF; DYER, JEFF; GREGERSEN, HAL B.; GREGERSEN, HAL B.; CHRISTENSEN, CLAYTON M.; CHRISTENSEN, CLAYTON M.</p>	<p>Depois de entrevistar fundadores e CEOs de algumas das empresas mais inovadoras do mundo — entre elas Apple, Amazon, Google e Skype —, os autores identificaram o comportamento dos maiores inovadores do mundo e descobriram as cinco habilidades que diferenciam os inovadores dos profissionais comuns : associar - questionar - observar - trabalhar em rede - experimentar. Em DNA do Inovador, os autores Jeff Dyer, Hal Gregersen e Clayton M. Christensen (eleito pelo Thinkers 50 o mais influente pensador vivo do management mundial) demonstram como qualquer pessoa pode desenvolver essas cinco habilidades, necessárias para se tornar um inovador de ruptura. O livro traz ainda um teste para você calcular o seu DNA inovador. A obra também introduz um novo</p>

			<p>conceito, o do Prêmio de Inovação. Por meio desse conceito os autores sugerem um novo ranking das empresas mais inovadoras do mundo e demonstram que só é possível aumentar esse prêmio com a criação de um código de inovação que oriente os funcionários, os processos e a filosofia da empresa. Prático e instigante, DNA do Inovador é fundamental para pessoas e equipes que querem fortalecer sua capacidade inovadora.</p>
	<p>DESIGN THINKING – INOVAÇÃO EM NEGÓCIOS</p>	<p>MAURÍCIO VIANNA, YSMAR VIANNA, ISABEL ADLER, BRENDA LUCENA, BEATRIZ RUSSO</p>	<p>Inovar é uma tarefa árdua e muitas vezes frustrante, mas essencial para obter diferenciação no mercado. O <i>Design Thinking</i> aborda problemas tradicionais de negócio sob múltiplas perspectivas, ajudando a solucioná-los de maneira mais efetiva, que conduz a novos caminhos.</p> <p>Este livro apresenta etapas, técnicas e ferramentas, ilustradas através de casos genuinamente brasileiros, para inspirar e auxiliar na empreitada rumo à inovação.</p> <p>Faça o download no site: http://livrodesigntinking.com.br/. Pague com um tweet ou post no facebook.</p>
	<p>DESIGN THINKING PARA EDUCADORES</p>	<p>IDEO</p>	<p>Um processo criativo que ajuda a desenvolver soluções na sala de aula, em sua escola e sua comunidade. Essa ferramenta fornece instruções para explorar a técnica <i>Design Thinking</i>.</p> <p>Faça o download gratuito em: http://www.dtparaeducadores.org.br/</p>
	<p>COMO VIVER NA ERA DIGITAL</p>	<p>CHATFIELD, TOM</p>	<p>Segundo o autor, o mundo está cada vez mais digital. Mais da metade da população adulta do mundo passa mais tempo da vida conectado do que desconectado, seja através da internet, do celular ou de outra mídia digital. Mas que efeito essa necessidade de estar constantemente conectado está realmente tendo? Tom Chatfield se propõe a examinar o que a vida</p>

			conectada está fazendo com as mentes das pessoas. Ele pretende ensinar aos leitores como prosperar em um século digital, sem perder a humanidade.
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

O que observar nos livros?

- Quais conceitos e práticas trouxeram os maiores aprendizados sobre solução e criatividade em sua opinião?
- O que você pode aplicar na prática que favoreça o exercício de solução e criatividade?

[COMPETÊNCIA 7] DIFUSÃO E MULTIPLICAÇÃO Difunde e compartilha boas práticas, considerando a própria atividade como parte integrante de uma rede.

7.1 REGISTRO DE BOAS PRÁTICAS Preocupa-se e encontra formas de registrar boas práticas tendo em vista o seu compartilhamento.

7.1.1 Documenta as boas práticas adotadas, possibilitando o seu compartilhamento (conhecimentos, experiências e ferramentas).

- Escolha um instrumento para anotar as boas práticas (sejam elas adotadas por vocês ou por outras pessoas).
- Exemplos de instrumentos: caderno, pasta, arquivo no computador.
- Faça o experimento de 2 (duas) semanas: dedique sua atenção para observar suas próprias boas práticas e buscar boas práticas de outras pessoas (na unidade escolar, com outras unidades escolares, na internet).
- Torne esse experimento uma rotina permanente de observação e registro de boas práticas.

7.2 DIFUSÃO Busca maneiras de contribuir e favorecer o compartilhamento de boas práticas.

7.2.1 Compartilha as boas práticas adotadas por ele e outros professores junto a outros profissionais da escola (novas estratégias de ensino, ações de melhoria de aprendizagem, ações de apoio ao nivelamento etc)

- Reflita sobre a forma que você gosta de compartilhar conhecimento (um a um, no grupo de professores da área, apresentação para a equipe da escola como um todo, para diversas escolas).
- Dedique-se a fazer um evento de compartilhamento (pode ser no formato um a um, mas esforce-se para ir até onde há algum desafio para você... isso alavanca o seu desenvolvimento e expande a sua possibilidade de difusão).
- Anote como você se sentiu ao fazer esta atividade, quais foram os aprendizados e o que pode melhorar nas próximas experiências.

7.3 MULTIPLICAÇÃO Difunde positivamente o Programa Ensino Integral e as boas práticas adotadas, sendo um embaixador para rede e para a comunidade.



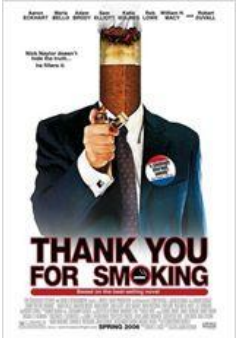
7.3.1 Dissemina as boas práticas adotadas na escola com professores de outras escolas.

- Faça um mapa dos seus relacionamentos de professores dentro e fora da escola.
- Pode ser de uma forma gráfica, com você no centro do desenho e seus contatos dispostos conforme a proximidade do seu vínculo.
- Pode ser em forma de planilha com uma coluna de classificação (conhecido, vínculo, relacionamento próximo).
- A partir desse mapa, procure marcar um almoço ou reunião com alguns dos seus contatos para trocar boas práticas.
- Anote como você se sentiu ao fazer esta atividade, quais foram os aprendizados e o que pode melhorar nas próximas experiências.

7.3.2 Difunde positivamente o Programa Ensino Integral, sendo um embaixador para rede e para a comunidade.

- Faça uma reflexão do que você valoriza no Programa.
- Converse com seus colegas da escola sobre o Programa (o que é positivo, o que traz de possibilidades, o que pode ser melhorado).
- Sempre que tiver oportunidade, compartilhe o que acredita que pode ser disseminado na rede. Atue como embaixador, ampliando a possibilidade de implementação de boas práticas.

[FILMES] DIFUSÃO E MULTIPLICAÇÃO

IMAGEM	NOME	SINOPSE
	ONZE HOMENS E UM SEGREDO	<p>Danny Ocean (George Clooney) é um homem de ação. Apenas 24 horas após deixar a penitenciária de Nova Jersey ele já está pondo em prática seu mais novo plano: assaltar três cassinos de Las Vegas em apenas uma noite, em meio à realização de uma luta que vale o título mundial dos peso-pesados. Para tanto Ocean reúne uma equipe de 11 especialistas a fim de ajudá-lo em seu plano, seguindo sempre três regras básicas: não ferir ninguém, não roubar alguém que realmente não mereça e seguir o plano como se não tivesse nada a perder.</p>
	HISTÓRIAS CRUZADAS	<p>Jackson, pequena cidade no estado do Mississippi, anos 60. Skeeter (Emma Stone) é uma garota da sociedade que retorna determinada a se tornar escritora. Ela começa a entrevistar as mulheres negras da cidade, que deixaram suas vidas para trabalhar na criação dos filhos da elite branca, da qual a própria Skeeter faz parte. Aibileen Clark (Viola Davis), a empregada da melhor amiga de Skeeter, é a primeira a conceder uma entrevista, o que desagradou a sociedade como um todo. Apesar das críticas, Skeeter e Aibileen continuam trabalhando juntas e, aos poucos, conseguem novas adesões.</p>
	OBRIGADO POR FUMAR	<p>Nick Naylor (Aaron Eckhart) é o principal porta-voz das grandes empresas de cigarros, ganhando a vida defendendo os direitos dos fumantes nos Estados Unidos. Desafiado pelos vigilantes da saúde e também por um senador oportunista, Ortolan K. Finistirre (William H. Macy), que deseja colocar rótulos de veneno nos maços de cigarros, Nick passa a manipular informações de forma a diminuir os riscos do cigarro em programas de TV. Além disto Nick conta com a ajuda de Jeff Megall (Rob Lowe), um poderoso agente de Hollywood, para fazer com que o cigarro seja promovido nos filmes. Sua fama faz com que Nick atraia a atenção dos principais chefes da indústria do tabaco e também de Heather Holloway (Katie Holmes), a repórter de um jornal de Washington que deseja investigá-lo. Nick repetidamente diz que trabalha apenas</p>

		para pagar as contas, mas a atenção cada vez maior que seu filho Joey (Cameron Bright) dá ao seu trabalho começa a preocupá-lo.
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

O que observar nos filmes?

- Quais comportamentos podem-se identificar como difusão e multiplicação? Procure avaliar todos os personagens e em todos os componentes da competência:
 - Registro de boas práticas
 - Difusão (compartilhamento de boas práticas)
 - Multiplicação (embaixador, difunde as informações)
- Quais comportamentos demonstram falta de difusão e multiplicação?
- Que outras competências ficaram evidentes no filme?
- Qual o seu principal aprendizado ao refletir sobre este filme (relativamente ao difusão e multiplicação)?

[LIVROS] DIFUSÃO E MULTIPLICAÇÃO

IMAGEM	NOME	AUTORES	DESCRIÇÃO
	A QUINTA DISCIPLINA	PETER M SENGÉ	Esta obra oferece excelente orientação sobre como compartilhar visões e objetivos, assim como compartilhar conhecimento por toda a organização ao focar os desejos, crenças e valores individuais.
	CRIAÇÃO DE CONHECIMENTO NA EMPRESA: COMO AS EMPRESAS JAPONESAS GERAM A DINÂMICA DA INOVAÇÃO	IKUJIRO NONAKA E HIROTAKA TAKEUCHI	Os autores, dois especialistas japoneses na área de administração, são os primeiros que associam o desempenho das empresas do seu país à capacidade de gerar novos conhecimentos e usá-los no desenvolvimento de produtos e tecnologias cujo êxito é manifesto. Segundo eles existem dois tipos de conhecimento: o explícito contido nos manuais e nas normas de praxe, e o tácito, que só se obtém pela experiência, e que só se comunica indiretamente por metáforas e analogias. Os gerentes norte-americanos focalizam o conhecimento explícito; enquanto os japoneses o tácito. E este constitui o segredo do seu êxito - os japoneses aprenderam a converter o conhecimento

			tácito em explícito.
--	--	--	----------------------

O que observar nos livros?

- Quais conceitos e práticas trouxeram os maiores aprendizados sobre difusão e multiplicação em sua opinião?
- O que você pode aplicar na prática que favoreça o exercício da difusão e multiplicação?