



eBook

Congresso CRIARH 2018

@CRIARH



21º Congresso Brasileiro de Criatividade & Gestão com Pessoas

Congresso CRIARH 2018

eBook

Inspiração das palestras, aprendizados, minicursos, seminários, bate papo criativo, Conexões CRIARH, DesopiLABS e encontros profissionais e muito mais.

Imaginado por:

CRIARH
CONSULTORIA

Patrocínio:



1 Tema Central CRIARH 2018

A Próxima Curva **07**
Liderança **08**
Paixão **10**
Aprendizado **12**
Futuro **14**

2 Artigos

Atividade de Integração

Os segredos da próxima curva 17
por Roberto Montanha e Júlio Pascoal

Palestras Plenárias

A incrível arte de encantar pessoas - e se encantar com isso 18
por Fabiano Leoni

As 5 competências para construir carreiras e negócios inabaláveis nos dias de hoje. 19
por Maurício Benvenuto

Case: Como criar a melhor empresa para trabalhar 20
por Cauê Oliveira

Quanto tempo dura o eterno? 21
por Hugo Madureira

Seminários Pré Congresso

Mesa de Táticas Criativas 24
por Susana Patricia

Uma liderança em busca da própria essência 25
por Lindaveny Hoffmann

Liderança Renovadora blue-U® - A Era da Sabedoria 26
por Marcos Wunderlich

Minicursos Vivenciais

Microlearning Através do Gamification Humanizado 29
por Andressa Pinheiro e João Zaggia

O Futuro das Lideranças sob a Perspectiva da Espiritualidade 30
por Adilson Souza

Como Impactar sua Comunicação além da Curva 31
por Jex Xavier

Como Será o Amanhã? Responda Quem Puder! 32
por Maria Carmen Tatagiba

Carreira e Criatividade 33
por Katia Bisol

Sonho de Gente Grande 34
por Rennan Brayner e Percio Campos

Case: Marketing de Afetividade 35
por Rafa Mattos e Pedro Verda

Processo Criativo e o método CPS- Creative Problem Solving 36
por Allyne Fraemam

SPIRE – transformando a paixão em um estado de bem-estar. 37
por Valdenice Sanchez e Simone Kabariti

Engagement and Design: Ferramentas para ampliar o engajamento de equipes. 38
por Arthur Dias

Palestras Simultâneas

Paixão e Carreira: O que tenho haver com isso? 41
por Alvaro Fernando

Futuros pragmáticos - Destravando futuros para nativos virtuais 42
por Victor Hugo Soares

Eu podia ser feliz e não sabia 43
por Vânia Portela

Não Lute contra o Luto: Como superar suas perdas no negócio! 44
por Marcelo Pinto

Seja Líder! 45
por Lucas de Vargas

Design Thinking & Inovação de Negócios 46
por Carlos Maciel

Entendendo as cores

As atividades com o número da página colorido em uma das cores abaixo, indica o pilar de desenvolvimento de tema da atividade.

-  Liderança
-  Paixão
-  Aprendizado
-  Futuro

VIVA A EXPERIÊNCIA CRIARH



VIVA A EXPERIÊNCIA CRIARH





1

TEMA CENTRAL

CRIARH 2018

TEMA CENTRAL CRIARH 2018

A Próxima Curva

Só sei que nada sei
- Sócrates

Como se adaptar ao futuro mantendo uma mentalidade de aprendizado constante enquanto inspira propósito em equipes?

É uma pergunta complicada de responder, mas durante os 3 dias intensos de muito conhecimento e network do Congresso CRIARH vamos respondê-la com detalhes e estimular insights valiosos para você treinar sua visão de gestão futura.

Você terá a oportunidade de aprender a alinhar sua carreira com seu propósito, descobrir a forma que você aprende mais rápido, motivar-se, aprender a gerenciar e liderar pessoas e muito mais com a nossa grade de mais de 30 palestrantes nacionais e internacionais.

Na Experiência CRIARH você vai estimular seus conhecimentos com palestras, aprofundar aprendizados em minicursos vivenciais e seminários, fomentar discussões no batepapo criativo, participar de laboratórios de insights criativos no DesopiLABS, desenvolver seu network com o Encontro de Mentores e conhecer empresas-chave do Brasil inteiro com nosso público diversificado.

Quatro pilares para estimular as discussões da Próxima Curva.

Em 2018 nós convidamos você a participar do compartilhamento de ideias e ferramentas sobre nosso tema central A Próxima Curva junto aos seus quatro pilares de conteúdo.

Esses pilares – Liderança, Paixão, Aprendizado e Futuro, guiaram o evento e representaram como você pode se adaptar ao futuro mantendo uma mentalidade de aprendizado constante enquanto inspira propósito em equipes. Eles vão orientar os minicursos vivenciais, DesopiLABS, palestras simultâneas e de plenária, batepapo criativo, seminário pré congresso e todas as demais atividades do Congresso CRIARH.





Em um mundo em mudança constante, novas tecnologias, conhecimentos e mercados mudaram radicalmente a forma de gerir empresas, e principalmente, a de gerir pessoas. Negócios ágeis aceleraram a tomada de decisão, condições de trabalho melhores e uma geração mais conectada a seu propósito diminuíram o período de permanência de talentos nas empresas, aprender com os melhores é um investimento necessário para um futuro organizacional mais próspero.

Encontrar maneiras criativas para se adaptar e desbravar novas rotas é a essência do Congresso CRIARH. Sabe qual o segredo para criar um caldeirão criativo capaz de desenvolver uma equipe mais humana, empoderada que realizam metas? Você.

Perguntas-chave

- Como superar problemas-chave do RH em seu setor?
- Como desenvolver uma mentalidade adaptativa?
- Como envolver os colaboradores em torno do objetivo da empresa?
- Como se relacionar com novas gerações?
- Como implantar e desenvolver uma cultura que atravessa curvas do tempo?
- Como administrar problemas individuais dos colaboradores em sua organização?
- Como criar uma redoma criativa e inovadora em sua empresa?

 **COMPARTILHE ESSA IDEIA!**

**“NINGUÉM SEGUE O LÍDER, MAS SIM
A SUA VISÃO.”**

@CRIARH



O que te faz acordar todo dia? Obrigações e deveres ou excitação em viver mais um dia no qual sonhos podem ser realizados?

Sem dúvidas grandes pessoas – e líderes – de qualquer época respondem sempre a segunda opção. Encontrar seu propósito, a sua paixão para viver algo, nem sempre é fácil, mas característica essencial para o líder do futuro que é mais feliz e inspira pessoas em sua trajetória.

No 21º Congresso CRIARH nós podemos te ajudar a encontrar seu propósito e alinhar seu aspecto profissional a ele. Se você quer ser um agente de mudança em sua organização e em sua vida, amar a sua profissão faz toda a diferença.

Perguntas-chave

Como reconhecer minha paixão?

Como desenvolver a cultura de minha organização a partir do meu propósito?

Como vislumbrar meu propósito em minha profissão?

Por que – e pelo o que – os maiores líderes da história eram apaixonados?

O que posso absorver com suas trajetórias?

De que forma é possível melhorar minha comunicação a partir do meu propósito?

O que eu mudaria em minha vida se eu descobrisse o que amo fazer hoje?

 **COMPARTILHE ESSA IDEIA!**

**“AS PESSOAS NÃO COMPRAM ‘O QUE’
VOCÊ FAZ, MAS SIM ‘PORQUE’ VOCÊ FAZ.”**

SIMON SINEK

@CRIARH



Conhecimento em ação é aprendizado, é a educação como arma transfiguradora de realidades. Somos enxovalhados com rios de informação, mas aprendizado é diferente, individual. A construção colaborativa para um futuro sadio passa principalmente pela forma que pensamos educação. Hoje, é preciso uma mudança de paradigma e estimulá-la em diversas formas (multidimensional), multidisciplinar e cíclica ao invés do padrão industrial unidimensional, específico e linear.

Para nós do Congresso CRIARH a melhor forma de se preparar para o estímulo do aprendizado constante, já foi dita há séculos na famosa frase de Sócrates: "Só sei que nada sei". Perfeita para reconhecer a própria ignorância frente ao amplo mundo de possibilidades, conexões possíveis e inimagináveis que mente humana alcança na próxima curva.

Perguntas-chave

Como fomentar a aprendizagem em minha empresa?

De que forma outros setores de minha empresa podem contribuir para o meu?

Atualmente eu vivencio um ciclo de aprendizado interno (aprender, desaprender e reaprender)? Como integrar também minha equipe?

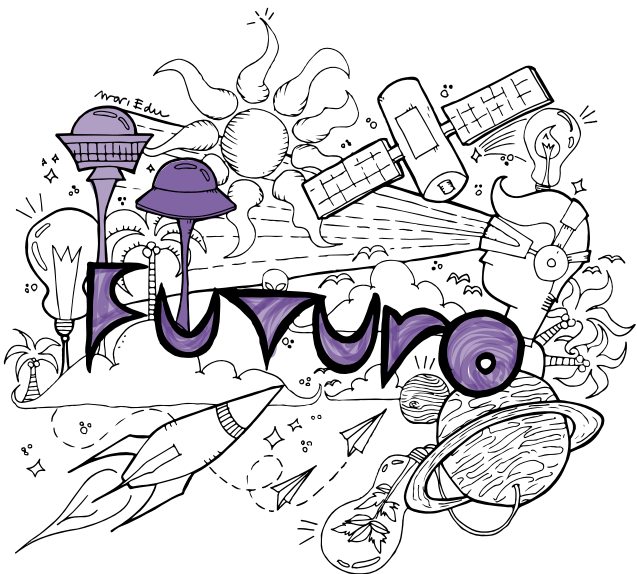
Qual é a melhor forma de transformar informações que recebo em aprendizado? Aprendo melhor por qual método?

 **COMPARTILHE ESSA IDEIA!**

“SÓ SEI QUE NADA SEI.”

SÓCRATES

@CRIARH



É inegável que vivemos em tempos super acelerados, a quantidade de unicórnios (novas empresas que alcançam a marca de \$1 bilhão de dólares) por ano até 5 anos atrás eram de 2~3 empresas por ano, já em 2017 esse número subiu para 57 empresas. É um crescimento insano generalizado, e prelúdio de eventos futuros ainda mais surpreendentes, os quais vão afetar a relação empresa-sociedade assim como a forma de pensar e geri-las.

Entender, pensar e criar de forma colaborativa o nosso futuro é fator chave do Congresso CRIARH. Juntos vamos redesenhar um futuro catalisador de relações humanas.

Perguntas-chave

Quais as habilidades do futuro? Qual é a próxima curva do trabalho?
Como uma organização deve atuar para se adaptar a um futuro incerto?
Como humanizar relações afetadas pela tecnologia?
Quais são os maiores potenciais tecnológicos?
Quais novas funções o líder do futuro deve ter?
De que forma o propósito vai reger as organizações?
Como será a relação das empresas com a sociedade?

 **COMPARTILHE ESSA IDEIA!**

**“O FUTURO PERTENCE ÀQUELES QUE
ACREDITAM NA BELEZA DE
SEUS SONHOS.”**

ELEANOR ROOSEVELT

@CRIARH

The background features a light yellow color with a subtle, grainy texture. On the left side, there are several thin, wavy, concentric lines in a slightly darker shade of yellow, creating a sense of movement and depth. The overall aesthetic is clean and modern.

2

ARTIGOS

Os segredos da próxima curva!

Pilares: Liderança, Aprendizado, Paixão e Futuro

Roberto Montanha

@robmontanha

Especialista em atendimento ao cliente e desenvolvimento humano. Coach, hipnólogo e consultor do SEBRAE.

Julio Pascoal

@julio_pascoal_comunicador

Professor, Consultor, Especialista em Comunicação para Vendas, Marketing e Gestão de Pessoas.

“O APRENDIZADO É COMO O HORIZONTE: NÃO HÁ LIMITES.”

Muito se fala do futuro das profissões e das organizações, mas o que na verdade nos reserva o futuro? Dizem que o que está por vir, está muito ligado ao que nem existe ainda, e que também, não estamos preparados, é claro!

Vamos comentar os quatro pilares, que chamarei de “base” para a próxima curva de transformações.

LIDERANÇA

A essência ou espírito de liderança é fundamental para o desenrolar da curva de transformações que virá, infelizmente nos movemos em uma competitividade tão frenética no mercado, que estamos nos afastando da efetiva atuação do espírito de liderança.

O foco de um líder que está se preparando para percorrer as curvas (atual e futura) de transformações deve ser envolver e alinhar os colaboradores com a organização. Com isto, se cria uma redoma criativa, inovadora e colaborativa.

PAIXÃO

Você quando pensa em desenvolvimento para o futuro, pensa neste pilar? Se sim, parabéns! Pois, quem consegue funcionar sem paixão, certo? Se não, de certo você não está só nessa.

Você pode pôr paixão, ou melhor, deve, para alçar a sua vida profissional. Para te ajudar vou fazer algumas perguntas e você pode acrescentar, aceita o desafio? Não esqueça de refletir sobre elas!

- Você acredita no que faz, e/ou faz o que acredita?

- Você se identifica com o que faz?
- Por que faz o que faz?

APRENDIZADO

Para este pilar uso uma frase da Lucimara H.D.S: “O aprendizado é como o horizonte: não há limites.”

A busca por este pilar deve ser uma meta diária e eterna, como disse a autora da frase citada, não há limite para o que ainda se pode aprender. Qual o seu processo de aprendizado, benefícios para se aprender, e como você aprende (modo como absorve nova informações)?

Todos os momentos te oferecem a oportunidade de um aprendizado. Não deixe de enxergar os recursos ilimitados que a aprendizagem nos trás. Não há futuro sem a cultura do aprendizado.

FUTURO

No futuro estão as transformações que todos querem passar de maneira incrível, e tranquila. Porém, antes de continuarmos, responda mais duas perguntas: O que é o futuro? Que posso fazer com ele agora?

Obviamente a próxima curva está ligada a muitas soluções tecnológicas, e já estamos experimentando muitas delas, certo? Daí, chegamos a uma polêmica: Nosso futuro está realmente pautado na tecnologia? Nada é tão importante quanto entender que no futuro, a outra pessoa continua sendo a outra pessoa.

Cuidar de nosso poder de relacionamento interpessoal é atemporal, a próxima curva de transformações estará cheia de GENTE, precisando ser tratado como GENTE, cheios de sentimentos, e emoções. Devemos encher nossos relacionamentos com muita HUMANOLOGIA, ou seja, a capacidade de pessoas lidarem com pessoas de maneira humanizada, utilizando-se do que nos diferencia de outros mamíferos, a capacidade de sermos racionais e trocar emoções.

A tecnologia deve visar a qualidade de vida. Vivencie um mundo paralelo onde o futuro, e o passado se encontram no presente. Viva!

A incrível arte de encantar pessoas - e se encantar com isso

Pilar: Liderança

Fabiano Leoni

@camaleoni

Sócio fundador e criador de experiências da Camaleoni.

“ACREDITO QUE CADA DIA É COMO SE FOSSE UMA NOVA PÁGINA EM UM LIVRO COM FOLHAS EM BRANCO E QUE TENHO A AUTONOMIA DE ESCREVER AS MELHORES HISTÓRIAS QUE POSSO.”

Nesta jornada, tive a oportunidade de ver diferentes desafios de diferentes empresas, mas principalmente de diferentes pessoas. Isso foi mágico. Isso é mágico. Poder atuar naquilo que amamos: o alinhamento de Cultura e Estratégia por meio do Encantamento é de longe a missão mais nobre que eu poderia ter dentro desse tal meio corporativo.

Entender o que as empresas querem passar pelo seu desenho como planejamento ideal nos mais diversos níveis, desde o topo da pirâmide estratégica até a ponta no contato com o usuário; entender também os aspectos culturais de tal público, seja ele cliente, funcionário, parceiro ou outro integrante da seu mapa de ligações; e então criar soluções criativas, realmente encantadoras, é uma tríade perfeita que me possibilitou viver emoções que com certeza nunca vou esquecer.

Há um tempo, não consigo diferenciar minha "vida pessoal" da minha "vida profissional". Acredito que cada dia é como se fosse uma nova página em um livro com folhas em branco e que tenho a autonomia de escrever as melhores histórias que posso.

O que vivo, seja dentro do meu ambiente de trabalho, seja nos momentos com família, amigos, sozinho, cria assuntos extremamente relevantes para as histórias

que posso escrever. Assim, não faria o menor sentido eu dividir minhas páginas ao meio, contando o que "vivo profissionalmente" e o que "vivo pessoalmente". Eu vivo. Ponto.

De forma prática e concreta, na Camaleoni acreditamos que o mais importante nas relações é o combinado entre partes. O que não é diferente nas relações empresa-pessoa. É imprescindível que a pessoa entenda o que a empresa espera dela, e a empresa entenda as reais motivações da pessoa.

Dessa forma, a empresa pode prover as melhores condições para que a pessoa alinhe seus valores próprios aos valores do negócio, produzindo aquilo que a empresa espera como resultado. Simples, não? A verdade é que nem tanto, pois de um lado temos pessoas e do outro temos uma empresa (que na verdade é somente uma rede de pessoas). E pessoas são complexas - que bom! Essa diversidade de crenças, características, cicatrizes, desejos e sonhos que me encanta.

É essa tal diversidade que me permite escrever um livro colorido e me faz deitar a cabeça no travesseiro todas as noites com uma sensação de que ainda não conheço nem um pingo de um oceano de múltiplos pontos de vista. Nenhum deles está certo ou errado. São pontos de vista e me encanto profundamente em tentar olhar por cada um.

Acreditamos fielmente na importância de transformar discurso em prática. Muitas empresas têm explícito o que querem levar para seus funcionários. Estampam seus valores nas paredes, mas sinto dizer: palavras em paredes não querem dizer muita coisa. Nós ajudamos, nesse caso, a transformar palavras em ações; valores em práticas de gestão; desejos em realidade. Ajudamos a entender a realidade do negócio, suas premissas, seu momento, suas pessoas, e, então, criamos encantamento.

Produzimos modelos, atividades, ações pontuais, programas de longo prazo, e tantas outras soluções que ajudam a traduzir o que foi impresso em situações reais de combinados claros. Volto para as minhas histórias. Cada projeto é uma imersão única. Me vejo completamente apaixonado por diferentes pessoas e não paro até conseguir uma relação honesta entre todas as partes. Sigo assim, encantado.

As 5 competências para construir carreiras e negócios inabaláveis nos dias de hoje.

Pilar: Aprendizado

Mauricio Benvenuti

@mauriciobenvenuti

Escritor, empreendedor, palestrante e sócio da StartSe.

"PODEMOS QUESTIONAR, DISCORDAR OU DIFAMAR O AMANHÃ. SÓ NÃO PODEMOS IGNORÁ-LO."

Assim, com uma introdução inspirada em contos de ficção científica, descrevendo um "mundo utópico ou não, ilusório ou não", eu, autor de Audaz - As 5 competências para construir carreiras e negócios inabaláveis nos dias de hoje, que está entre os mais vendidos no segmento negócio, convido o leitor a refletir sobre a velocidade de transformações que estamos vivendo em 2018 e que vamos viver, de forma ainda mais intensa, nos próximos anos. Este é o tema central do meu segundo livro*, que foi lançado (a versão kindle está disponível na Amazon) e distribuído nas livrarias no início de Agosto.

"Podemos questionar, discordar ou difamar o amanhã. Só não podemos ignorá-lo", escrevi. "O que levará a raça humana para frente será diferente daquilo que nos trouxe até aqui".

Eis aí o ponto de partida onde eu falo de uma revolução no mundo dos negócios, provocada pela simbiose entre o uso intenso de novas tecnologias e a sede de conhecimento - a fórmula que, inevitavelmente, desembocará na quebra de conceitos, modelos e padrões.

É a era do empreendedorismo, das barreiras caindo, do "tech-centrismo", dos níveis de eficiência e personalização beirando o estado da arte. O mundo caminha para um outro estágio, em função da maior acessibilidade, diminuição de custos e

convergência tecnológica, democratizando praticamente tudo.

Sendo assim, vem a pergunta crucial: quais são ou serão as habilidades necessárias para você estar na vanguarda de sua carreira ou da indústria? Desbruce sobre as cinco atitudes imprescindíveis na Era da Transformação.

Para mim, indivíduos e empresas terão de: 1) Causar Impacto, 2) Olhar a próxima curva, 3) Questionar em vez de ter respostas prontas, 4) Fazer com as pessoas em vez de fazer para elas, 5) Ser diverso (a).

Precisamos de mais exemplos práticos de organizações e pessoas que, motivados por diferentes razões, identificaram oportunidades, desenvolveram novas capacidades e transformaram suas vidas. Vivemos a era da audácia, da completa reconstrução social. Nunca foi tão necessário ser rebelde aos códigos da língua, questionador do pensamento uniforme e desafiador do comportamento mediano.

Por isso faço a você um convite à ruptura. Quebrar padrões e "mudar o chip" é a única forma de encarar um futuro que já está aí, quase presente. Afinal, 2030 é praticamente depois de amanhã.

Como criar a melhor empresa para trabalhar

Pilar: Paixão

Cauê Oliveira

@gptwbrasil

Diretor de Educação Corporativa do
Great Place to Work® Brasil.

“A PRINCIPAL RELAÇÃO ENTRE TRABALHADOR E EMPRESA É A DE CONFIANÇA.”

Para ilustrar, considere duas das empresas distintas: Empresa X e Empresa Y. Vamos pensar sobre essas empresas: a Empresa X é conhecida por ter um ambiente de trabalho extremamente informal, horários flexíveis e salão de jogos no escritório. Quando falamos da Empresa Y, estamos falando de meritocracia, um ambiente extremamente competitivo, possibilidades de ascensão profissional meteórica, que beneficia aqueles que constantemente trazem resultados.

Como, então, é possível que duas empresas tão diferentes possam ser um excelente lugar para trabalhar? Antes de responder essa pergunta, imagine um funcionário da Empresa Y. Será que a Empresa X seria um excelente ambiente de trabalho para ele? E o inverso? Conseguiria um funcionário da Empresa X estar satisfeito na Empresa Y?

Empresas diferentes possuem funcionários com perfis diferentes. E, aliás, esse é um diferencial das Melhores Empresas: elas sabem contratar pessoas com perfis que se encaixem na realidade e valores da empresa.

Então, por que falamos anteriormente, que um excelente ambiente de trabalho é um conceito em partes, e não completamente subjetivo?

Embora as Melhores Empresas tenham maneiras diferentes de criar satisfação no trabalho, as relações dos funcionários com qualquer empresa são as mesmas: a direção da empresa, o seu trabalho e os outros funcionários.

Portanto, partindo dessas três relações, um ótimo ambiente de trabalho, não

importa qual é o perfil da empresa, é aquele em que o colaborador: Tem confiança nas pessoas com as quais trabalha; Tem orgulho do que faz, e; Gosta das pessoas com quem trabalha.

A principal relação entre trabalhador e empresa é a de confiança. O funcionário que confia em sua empresa se torna mais motivado, colaborativo, e comprometido com o ambiente da empresa.

Por isso, a confiança, apesar de parecer um conceito abstrato, tem importância prática em qualquer relacionamento humano. Mas como esse cenário se manifesta nas empresas? Imagine uma empresa em que você, seus líderes, liderados, enfim, todos possuem plena confiança uns nos outros. Logo, a empresa perceberá que não são necessários excessos de controle e burocracia. Reuniões se tornam mais escassas e curtas. Prazos acordados são prazos cumpridos. Gestores não precisam dedicar a maior parte do seu tempo “vigiando” sua equipe.

Com isso, os colaboradores tornam-se mais engajados e comprometidos, e a qualidade do ambiente de trabalho aumenta. Assim, a confiança se manifesta por meio de maior velocidade e redução de custos, o que torna a empresa mais competitiva e facilita o cumprimento de seus objetivos e metas. E não é só a empresa que ganha, a confiança traz benefícios para todos os envolvidos, sem exceção.

Outra prova do impacto que um excelente ambiente de trabalho tem nos resultados de uma empresa, é o estudo recente realizado pela Wharton School, uma das mais renomadas instituições de ensino na área de Administração no mundo. Nele, observamos que, no período entre 1984 e 2011, as Melhores Empresas para Trabalhar com capital aberto geraram um retorno de 2,3% a 3,8% maiores ao ano.

A criação de um excelente ambiente de trabalho por meio da confiança depende (e muito) do envolvimento da liderança. Para esse objetivo, é papel de todos os gestores criar práticas culturais que atendam às principais necessidades dos colaboradores, bem como executar e comunicar essas práticas a fim de manter a comunicação sempre transparente e objetiva.

Não existe uma receita pronta para criar a prática ideal. Para isso, é necessário entender a cultura da empresa bem como os funcionários – portanto, a “melhor prática” é diferente para cada empresa.

Quanto tempo dura o eterno?

Pilar: Futuro

Hugo Madureira

www.plano4.com.br

Empreendedor e diretor na Plano 4.

“O TEMPO SE DESENHA COM UMA SUCESSÃO DE AGORAS.”

No futuro, tudo cabe. Talvez seja esse o motivo da sua sedução. Transferimos para ele tudo o que nos “falta”. Imaginamos que, lá, estaremos melhor e isso nos leva a querer toca-lo. No fundo, a nossa incompletude é a criadora de futuros. Nossa imperfeição nos transforma em inquietos caminhantes. Mas isso não é de todo ruim. A perfeição é um tédio. Ela traz o silêncio de um ponto final.

O futuro aquece o imaginário e assanha a nossa fé de que o encontraremos em breve, como se, ao longo do caminho, fossemos passando por placas com dizeres decrescentes indicando quanto falta para chegarmos... Mas Mia Couto lembra que “O paraíso não é um lugar. É um breve momento que conquistamos”, redesenhando toda a rota desejada e nos fazendo refletir: O que é o futuro, então, além de uma ideia?

A vida é sinuosamente imprevisível, assim como as notas musicais deslizantes de um bom jazz, logo, tudo pode ser modificado inesperadamente, afinal, os dias são desenhados pelo acaso. A tentativa de prever cenários hipotéticos é mera fuga de uma realidade exigente e que convida para iniciativas que sacodem a zona de aconchego. Vive-se, portanto, numa mistura confusa entre o tempo das memórias, por vezes rotulantes, e um outro onde moram as utopias, repleto de desejos que nos lançam fantasiosamente esperançosos para frente. Nesta frágil interseção está o “agora” e, nele, pulsam as experiências reais, mas que de tão distraídos com o “antes” e o “depois” abandona-se a oportunidade de contemplar e flagrar as belezas disponíveis no cotidiano.

Imagine, enquanto seus olhos percorrem as linhas deste texto, na quantidade de beijos que foram dados no mundo; nos risos que foram soltos e nos choros aprisionados; nos laços afetivos (des)feitos; nos (des)encontros de “almas-gêmeas”; nos olhares esperançosos de uma criança que aguarda a aprovação de um feito diante

de um adulto distraído... Imagine a quantidade de vida acontecendo neste exato momento... E neste outro, um segundo após.

O tempo se desenha com uma sucessão de “agoras”. Isso entendido, bastaria, então, seguir “leve como um pássaro, e não como pluma”, como escreveu Paul Valéry, mas a tontura provocada pela imensa quantidade de informações vem provocando o surgimento de ansiedades, fazendo com que farmácias passem a compor paisagens. Exercitar, portanto, a demora do olhar e “vestir-se de domingo”, às vezes, são maneiras de fugir das euforias sociais.

Não se renda ao discurso de uma capacitação permanente para modelos que ainda nem surgiram. Não se permita conduzir por um ritmo que desafia o seu pulso natural. A natureza não se desenvolve exponencialmente, e você é parte dela. Para acompanhar a velocidade que dizem que é preciso, será necessário usar condimentos que se distanciam dos temperos nativos. A vida ganhará outro sabor. Caminhar tão ocupados assim é abrir mão da presença e deixar de firmar vínculos fundamentais pelo percurso. E acredite: Não há nada mais estruturante do que o afeto.

O momento pede revisão de prioridades. É preciso descondicional o olhar para que a vida seja captada sem vícios. Observe o universo infantil. Note como as crianças lidam com as possibilidades interpretativas que cada instante representa. O tempo delas segue em compassos que permitem um dançar mais livre, sem a preocupação sobre a “próxima música”. Contrariam a maneira cartesiana de viver condicionada pelos relógios, nos abrindo a mente para refletir: Como o tempo se apóia no imaginário, a eternidade não estaria mais ligadas aos sentimentos do que nas métricas determinantes das invenções humanas?

Cuidar de uma criança oportuniza uma (re)leitura sobre o sentido do tempo. Se respeitarmos o nosso ritmo natural, conseguiremos redefinir a dimensão das coisas e entenderemos que a resposta que buscamos adiante, nada mais é do que o encontro com o espelho, tornando, portanto, coadjuvantes o futuro e o passado, devido ao pulsante protagonismo do “agora”.

VIVA A EXPERIÊNCIA CRIARH



VIVA A EXPERIÊNCIA CRIARH



CRRIARH

1º CONGRESSO BRASILEIRO DE CRIATIVIDADE
E GESTÃO COM PESSOAS

Mesa de Táticas Criativas

Pilar: Aprendizado

Susana Reynoso

Consultora internacional e membra da Associação Internacional da Criatividade.

“A CRIATIVIDADE É UMA FERRAMENTA BÁSICA NA APRENDIZAGEM.”

As circunstâncias de um indivíduo em sua vida cotidiana, o contexto em que ele se move diante das crises locais e globais, hoje mais do que nunca nos obrigam a se adaptar, para reaprender e reinventar-nos dia a dia.

Fornecer ferramentas com boas estratégias didáticas levam os participantes a realmente enfrentar os desafios que lhes são apresentados, buscando alcançar transformações positivas que impactam nosso sistema de relacionamento, vida, trabalho e bem-estar social de forma integral.

Como facilitadores da aprendizagem somos obrigados a orientar-nos para:

- o Resgate das forças humanas;
- o A adaptação para mudar;
- o A inovação constante;
- o Melhores relações com nós mesmos e com o nosso ambiente, etc.

E sempre cuidar de duas coisas:

A forma: ele se materializa através dos sentidos e é processado e conceituado a partir de várias técnicas ou táticas. Ela está relacionado ao estilo, tempo e espaço, em poucas palavras, com a forma de ensiná-lo.

O fundo: é mantido e transmitido da intenção, do conhecimento, da informação etc. Tem a ver com o nosso objectivo, com o que eu quero que ele aprenda (seja ele conhecimento, habilidades ou mudança de atitudes). É o famoso: Para que?

Algumas reflexões em relação à aprendizagem e no que diz respeito às estratégias didáticas para a formação são :

- o Os ambientes de aprendizagem têm uma influência essencial na aprendiza-

gem;

o Para aprender algo que você deve estar interessado, ou por gosto ou necessidade;

o Há coisas que aprendemos temporariamente, outras para sempre;

o A criatividade é uma ferramenta básica na aprendizagem;

o A emoção vai com o aprendizado;

o A criatividade na aprendizagem é alcançada através do desenvolvimento da forma e da manutenção do fundo;

o Para aprender algo é necessário abrir a consciência, mesmo que por um instante;

o A coisa mais importante é que o profissional de educação deve ter consciência, conhecimento da ciência e ter à vocação maravilhosa que é formar pessoas livres, competitivas e felizes.

Falando sobre táticas e estratégias no processo de ensino-aprendizagem, estratégia é um esquema que é implementado para tentar alcançar objetivos.

Tática é a maneira que é esperado para alcançá-los. É o sistema ou método para executar ou obter alguma coisa. Ajuda-nos a obter os recursos em ordem. Implica uma ação mais específica.

Algumas táticas criativas que podemos usar (dentro de muitos outros) são:

- o Do jogo;
- o Cozinhar algo;
- o Canções;
- o Observação;
- o Fotografias;
- o Teatro espontâneo;
- o Contos;
- o Poesia;
- o Comparar (sabores, cores, formas etc.);
- o Gesticular.

O importante é ter claro o objetivo que se deseja , exemplo :

- o Para incentivar o diálogo;
- o Ou a análise de reconciliação;
- o Ou estudo de algo, geração de idéias e tomada de decisão;
- o Reflexão, conscientização;
- o Ou introspecção, relaxamento, estresse ou diversão;
- o Gerar consciência sobre algo.

"Criatividade é inteligência se divertindo." Albert Einstein

Uma liderança em busca da própria essência

Pilar: Liderança

Lindevany Hoffmann

lindevany@hotmail.com

Diretora-Presidente da LHM Consultoria e Desenvolvimento Humano.

“ESPIRITUALIDADE É NOSSA CONSCIÊNCIA INTERIOR.”

O ambiente empresarial cada vez mais tem sido desafiado para se reinventar e continuar competitivo no mercado. A cada movimento de mudança experimentado pelas organizações para se adequar aos novos tempos, constata-se o quanto o elemento humano vem sendo colocado em último plano. E nesse contexto de constantes e profundas transformações, passa a ser crucial um novo estilo de liderança, necessidade esta que exige que os atuais ocupantes de cargos de liderança promovam alterações significativas na sua atitude e no seu jeito de ser (RENESCH, 1994).

Fazendo alusão a um trecho de uma parábola chinesa [...] ouvir o inaudível é uma qualidade necessária ao bom dirigente. Somente quando o dirigente aprende a ouvir atentamente o coração das pessoas, percebendo seus sentimentos não comunicados, suas dores não expressas e suas queixas não formuladas, é que ele pode inspirar confiança, entender quando alguma coisa está errada e identificar as verdadeiras necessidades dos cidadãos." (VERGARA, 2000).

Mas, como o líder poderá cuidar dos aspectos inaudíveis na sua relação com os seus liderados se ele não estiver cuidando da própria relação consigo mesmo? E se não estiver atento aos seus próprios movimentos internos? Como poderá a liderança compreender a essência e singularidade dos seus liderados se não compreender a sua própria essência? Diante dessas questões, vê-se como premente a necessidade de cada líder ter uma apreciação mais plena de si mesmo, sendo capaz de perceber a sua simplicidade enquanto "Ser Humano".

E compreender a própria essência só será possível quando conhecemos bem a nós

mesmos e estamos conectados com o nosso mundo interior com elevado senso de autorresponsabilidade, autorrespeito, autoconfiança e autoestima. Esse sentimento básico de estar conectado com o próprio eu, com os outros e com o universo inteiro é definido pelos autores Mitroff e Denton (1999) como "Espiritualidade".

Todavia, pelo ímpeto de produzir mais e mais resultados terminam negligenciando nos cuidados consigo mesmo e, o que é pior, esquecem de dar atenção às dimensões intangíveis da sua relação com o mundo e consigo mesmo. Com esse olhar demasiado no "ter" também esquecem que são seres humanos em conexão com outros seres humanos. É comum esperarem que as suas equipes sejam engajadas, comprometidas, produtivas e alinhadas aos objetivos da organização, porém, muito frequentemente, deixam passar despercebidos alguns elementos essenciais que permeiam a natureza humana, tais como o respeito, acolhimento, afeto, verdade e confiança.

No ambiente empresarial a falta de sensibilidade e de práticas espiritualizadas por parte de muitos gestores têm gerado ambientes doentes, desprovidos de propósitos e significados, o que como consequência tem provocado impactos desastrosos para os resultados da organização, para as equipes e para o próprio gestor.

Segundo Karakas (2010) a espiritualidade é definida como a jornada para encontrar uma forma sustentável, autêntica, holística, significativa e de profunda compreensão auto-existencial e a sua relação e interligação com o sagrado e o transcendente. O autor sugere que o desenvolvimento e a expressão do espírito no trabalho pode realmente resolver os problemas de estresse e desgaste, bem como, ter consequências benéficas para o bem-estar dos funcionários de uma organização. Na visão de (Guillory, 2000), a espiritualidade é definida como a nossa consciência interior.

É exatamente dentro do contexto exposto que a perspectiva da espiritualidade poderá ganhar força e acenar uma possibilidade de revisão profunda no modo como as organizações e as suas lideranças estão se relacionando e fazendo as coisas. Cada vez mais se percebe que existe um profundo anseio por um mundo no qual as pessoas realmente se preocupem umas com as outras. Um mundo no qual as pessoas de fato sejam tratadas como seres humanos e estimuladas em seu crescimento pessoal. E que nesse contexto, as instituições empresariais tratem seus empregados e clientes com justiça e as lideranças se dediquem a atender às necessidades de todos os envolvidos, considerando-os na sua totalidade e inteiramente.

Liderança Renovadora Blue-U

Pilar: Liderança

Marcos Wunderlich

www.holos.org.br

CEO do Instituto Holos de Desenvolvimento Humano.

“HOJE, ESSA TRANSFORMAÇÃO INTERIOR OCUPA UM LUGAR NO CENTRO DE QUALQUER PROFUNDO TRABALHO DE LIDERANÇA. TRATA-SE DE UMA MUDANÇA QUE REQUER A EXPANSÃO DE NOSSO FOCO: DA CABEÇA PARA O CORAÇÃO.”

Líderes são pessoas que exercem funções de condução – são empresários, executivos, gerentes, supervisores – que têm como missão conduzir empresas, departamentos, áreas ou grupos, mas, primordialmente, pessoas.

No atual contexto brasileiro, há um déficit de lideranças de alta proficiência, em função de alguns fatores básicos:

- a. As mudanças aceleradas em nível mundial, que transformaram nosso planeta e nossas organizações em sistemas altamente complexos, frente aos quais os paradigmas vigentes não são mais suficientes.
- b. Instrumentais insatisfatórios para lidar no novo contexto.
- c. A não percepção ou resistência ao novo tempo que emerge na humanidade e nas organizações.
- d. A deficiência e a defasagem crônicas da educação brasileira em geral.

Mudanças significativas vêm ocorrendo no mundo, acompanhando a profunda transformação pela qual está passando a sociedade como um todo.

As mudanças que vêm acontecendo nas empresas quanto à educação não estão apenas nos nomes, métodos ou técnicas referentes ao antigo Treinamento & Desenvolvimento, ocasionando hoje uma significativa mudança no paradigma da educação corporativa. Treinar colaboradores para aquisição de maior qualificação já não é suficiente. Necessário se faz desenvolver, nesses colaboradores, um meio inteiramente novo de pensar, sentir e agir.

O que tem se tornando cada vez mais evidente é a necessidade de todos participarem de um processo de aprendizagem compartilhada, onde haja uma permanente troca de experiências e cooperação contínua, com a consciência cada vez mais aguçada de que todos participam do mesmo sistema organizacional.

Trazemos a proposta da Liderança Renovadora blue U®, um novo modelo de Liderança organizacional, tendo em vista que vivemos mudanças aceleradas, gerando um novo mundo mais complexo e disruptivo e em contínuas transformações, ou seja, onde os modelos de liderança, formas de pensar e a tomada de decisões tradicionais não respondem mais com a mesma eficácia, tornando-se imperativas abordagens mais profundas, renovadoras e resolutivas.

“Hoje, essa transformação interior – de transcender o antigo para sentir e presenciar uma futura possibilidade emergente – ocupa um lugar no centro de qualquer profundo trabalho de liderança. Trata-se de uma mudança que requer a expansão de nosso foco: da cabeça para o coração.” (Otto Scharmer autor da Teoria U).

VIVA A EXPERIÊNCIA CRIARH



VIVA A EXPERIÊNCIA CRIARH

CRIARH

Microlearning Através do Gamification Humanizado

Pilar: Aprendizado

Andressa Pinheiro

@triunica

Sócia Fundadora na empresa
Triunica Gamification.

João Zaggia

@triunica

Sócio Fundador na empresa
Triunica Gamification.

“SENTIR QUE A OUTRA PARTE O ESTÁ ESCUTANDO E SE IMPORTA COM O QUE É DITO, HOJE JÁ REPRESENTA UM DIFERENCIAL.”

O Microlearning (aprendizagem rápida), como tendência mundial para o desenvolvimento humano, vem tomando cada vez mais espaço na área de T&D, somado a essa grande tendência, o Gamification (É o uso de mecânicas, estética e pensamento baseado em jogos para enganar pessoas, motivar a ação, promover a aprendizagem e resolver problemas), apresenta-se como método, ferramenta engajadora e significativa para envolver e promover grandes aprendizados aos participantes. Porque então não unir essas duas grandes tendências?

Por diversas vezes, nas aplicações de nossos Gamifications físicos, ou seja, os que requerem a presença das pessoas de forma que o material esteja presente fisicamente, como tabuleiros, dados e/ou cartas, nos perguntávamos o que mais estaria acontecendo ali no momento da aplicação, como as pessoas se comportavam, como elas se conectavam e até se olhavam, pelo simples fato de estarem perto, de olho no olho. O fato é que esses questionamentos nos inquietaram e nos estimularam a buscar uma terminologia, um conceito que pudesse ser a base para essas discussões, nas quais o importante seriam as trocas significativas e o valor de estar perto de verdade.

Pois bem, não havia um termo mais apropriado que Humanização das Relações, ou melhor, Gamification Humanizado. Afinal, o mundo de hoje está muito digital; as pessoas se conectam virtualmente, temos “amigos” e fazemos trocas virtuais, e mantemos muitas conexões que não fazem nenhum sentido. Não queremos aqui defender que o avanço tecnológico deva ser deixado para trás, apenas evidenciar

como esta nova realidade eletrônica tem limitado o contato humano. As tecnologias de comunicação abrem novas oportunidades de descobertas culturais, assim como tecnológicas.

A forma como interagimos com os outros e o modo como vemos a nós mesmos, continuarão a ser influenciados e conformados pelo mundo on-line em que estamos inseridos. Todavia, devemos prestar atenção às relações humanas, ao olho no olho, às trocas e conversas com o “toque”. A humanização das relações, a aproximação das pessoas de maneira que elas possam verdadeiramente estar presentes, ou seja, sentir que a outra parte o está escutando e se importa com o que é dito, hoje já representa um diferencial.

Talvez a tarefa mais difícil para Microlearning Através do Gamification humanizado no trabalho, é definir bem as estratégias que serão utilizadas, além de fazer com que as pessoas aprendam com consistência e assumam suas limitações, seus medos, erros e fraquezas para a manutenção real do ser. Ou seja, ser coerente. Então, que tal pensarmos sobre tudo isso? Que tal acharmos boas estratégias de aprendizagem rápida e humanizarmos as relações?

O Microlearning Através do Gamification Humanizado é um processo de aprendizagem rápida, com estratégias bem definidas utilizando como ferramenta o gamification físico, analógico, que aproxima as pessoas, possibilita conexões e a possibilidade de se olharem, se tocarem e se comunicarem, fazendo com que as trocas sejam mais significativas e eficazes.

Além disso, também queremos estar lado a lado nessa leitura e fornecer algumas dicas adicionais que poderão lhe ajudar muito. Isso acontecerá através da realidade aumentada, assim, toda vez que você acessar esse ícone (raio) abaixo, chamado Zapcode, você poderá assistir vídeo um vídeo com informações adicionais, cases e imagens. Bom, mas vamos lá, vamos tentar juntos acessar esse conteúdo o primeiro passo é você realizar o download na App Store ou no Google play de um aplicativo chamado Zappar. Depois disso, estando conectado à internet, abra o app e zapeie (Ou seja, mire a câmera em direção ao código) e pronto, mágica!



O Futuro das Lideranças sob a Perspectiva da Espiritualidade

Pilar: Liderança

Adilson Souza

@adilsonsouzaprof

Professor, palestrante, escritor, mentor e coach de executivos.

“LÍDERES DO MUNDO CONTEMPORÂNEO SERÃO LEMBRADOS POR AQUILO QUE PRODUZIRAM COM SEUS TIMES, SÃO CONFIÁVEIS, RESPEITADOS E POSSUEM UM PODER INCRÍVEL DE INFLUENCIAR GESTÃO COMUM PARA ALCANÇAR RESULTADOS COM SIGNIFICADOS E QUE SÃO EXTRAORDINÁRIOS.”

Ao longo de mais de três décadas tenho acompanhado diversos líderes em suas trajetórias, alguns deles se despontam cada vez mais, outros ficaram no meio do caminho e outras estão por ficar.

E talvez a pergunta seja o que há de comum e diferente nesses líderes. Então vamos lá. No que diz respeito ao comum, todos eles são hábeis em entregar resultados e em sua maioria, resultados extraordinários. No entanto, o que os diferencia será o que os coloca em partes diferentes do trajeto.

Parte desse grupo de líderes recebe uma “missão” e diz “missão dada é missão cumprida” e saem como um trator para realizar, e de fato realizam aquilo que a organização determinou e se envolvem a tal ponto que não ativam em seu sistema, o chamado mindset, a função crítica, e na maioria das vezes conseguem resultado a qualquer custo, o que é fantástico para as empresas e na maioria das vezes péssimo para os clientes, líderes e equipes.

Alguns deles tem consciências, mas mesmo assim fazem. Mal sabem eles que sua extrema dedicação fez com que deixassem de investir em seu aprimoramento e que logo termine sua missão, estarão fora do projeto.

É muito provável que você conheça alguém que já passou por isso. Resultado a qualquer custo normalmente tem um preço alto, especialmente porque se abre mão de valores em detrimento as atrativas bonificações. Utilizam seu poder pessoal para manipular pessoas em prol de seus objetivos. A questão chave é que ao terem essa prática estão criando um legado muito perigoso, a ponto das pessoas verbalizarem “trabalhar com fulano, nem pensar!”. Essa fama vai para a empresa e mercado. Retrato disso é que muitos deles não conseguem se recolocar.

Aquele que um dia foi o “cara”, hoje pode ser apenas um rosto na multidão.

Ao lado disso há aqueles líderes que mesmo com todo esse turbilhão de exigências conseguem manter centrado, e para isso mantem suas mentes abertas para o novo, permitindo-se adquirir novos conhecimentos e continuam aprendendo algo novo, ou mesmo, realizando rotinas antigas de forma nova e muitas vezes inovadoras. Normalmente ajudam suas organizações a encontrarem seu propósito, assim como eles encontram os seus. E propósito é o fio condutor para que o líder construam seu legado de forma extraordinária.

Isso porque entregar resultados em organizações com propósito, permite que o líder com sua equipe atribua significado a cada uma das ações. Não é simplesmente fazer, é porque fazemos o que fazemos.

Essa categoria de líderes apresentam o seguinte comportamento, são engajados e comprometidos com suas organizações e farão de tudo para que eles consigam ter prática efetivas para transformar o mundo ao seu redor, isso porque geralmente o seu propósito como líder conversa com o da organização. E caso eles não consigam promover esse movimento em suas organizações, estão dispostos a encontrar outras empresas que queiram utilizar os seus talentos para tal transformação.

Um dos grandes diferenciais desses líderes é que conseguem reunir os melhores talentos, e é comum as pessoas dizerem “quero muito fazer parte do seu time”. Esse é parte do legado de líderes do mundo contemporâneo, serão lembrados por aquilo que produziram com seus times, são confiáveis, respeitados e possuem um poder incrível de influenciar gestão comum para alcançar resultados com significados e que são extraordinários.

Em que parte você está desse trajeto?

Como Impactar sua Comunicação além da Curva

Pilar: Liderança

Jex Xavier

@professorjex

Professor, palestrante, consultor.

“COMUNICAR-SE BEM E APRENDER A SE CONECTAR CORRETAMENTE É MAIS UMA HABILIDADE DO QUE TALENTO NATURAL.”

Em recente artigo publicado pela revista *Você S/A* Ed. 243 da Ed. Abril de setembro/2018 a matéria de capa aborda que todo profissional precisa chamar a atenção do mercado de acordo com cinco competências mais desejadas do momento. A comunicação está em primeiro lugar. A necessidade de aprimorar e desenvolver essa competência é o que diferencia um profissional de outro no mundo moderno.

Todo gestor, colaborador ou até mesmo alguém que irá participar de um recrutamento necessita se expressar bem para atingir seus objetivos. Isso tanto faz se for de maneira escrita ou quando for apresentar qualquer tipo de conteúdo. A comunicação assertiva feita de forma objetiva e, principalmente, sem erros de grafia, gramática ou pronúncia mostra que o indivíduo se preocupa com a qualidade do que deseja ser transmitido.

É muito mais complicado as pessoas serem bem-sucedidas sem uma comunicação efetiva. Ter capacidade técnica ou um currículo brilhante não é mais suficiente. O talento e a experiência também não é o bastante. É preciso aprender a se comunicar de verdade com os outros. Além do mais é preciso também aprender a criar conexão em todas as esferas, seja de maneira individual, em grupos ou com uma plateia. Os relacionamentos ficam mais fortalecidos, a percepção de comunidade melhora, a habilidade de trabalhar em equipe aumenta consideravelmente bem como sua influência e produtividade.

É preciso trabalhar corpo, mente e linguagem verbal e não verbal para criar uma

experiência mais impactante seja com quem for.

Para isso o comunicador precisa transmitir segurança, mostrar autenticidade, se preparar completamente, utilizar um bom humor, ter seu estilo próprio, focar no seu público e aprender a se conectar efetivamente. Com uma boa comunicação e as habilidades práticas da conexão será possível encontrar um ponto em comum com as pessoas, descomplicar a forma como se comunica com os outros, captar o interesse de uma plateia, inspirá-las e atingir resultados incríveis.

Tudo o que conquistamos na vida é resultado de nossa interação com os outros. E isso começa quando aprimoramos nossa comunicação. Através da prática, qualquer um pode aplicar essa competência cada vez melhor tanto na esfera individual, em grupo ou com uma plateia.

Portanto, a comunicação precisa ir além da curva e envolver a todos. Além disso, ela precisa ser simplificada, pois é uma ferramenta que promove a sinergia para alcançar os resultados almejados de uma empresa, nos relacionamentos diários ou simplesmente quando se almeja um cargo em qualquer área. Comunicar-se bem e aprender a se conectar corretamente é mais uma habilidade do que talento natural e isso pode ser aprendido de maneira prazerosa e gratificante.

Como Será o Amanhã? Responda Quem Puder!

Pilar: Aprendizado

Maria Carmen Tatagiba

www.centrar.com.br

Diretora na CENTRAR.

“UMA ATITUDE PROATIVA FRENTE AOS DESAFIOS FOMENTA O APRENDIZADO DE PRÁTICAS QUE ESTIMULAM A REFLEXÃO E PROVOCAR MUDANÇAS.”

Pensar o futuro atrai, desafia e às vezes engana! Para uma ação crítica que antecipe medidas diante de situações novas, dispor de ferramentas que ajudam a lidar positivamente com o cenário de mudanças, transformações e a usar criativamente as dimensões internas e externas, é uma alternativa inquestionável!

As transformações sociais, econômicas, políticas, culturais e tecnológicas das últimas décadas têm impactado de forma significativa a vida das pessoas, as relações estabelecidas, o mundo do trabalho. E como parte essencial no funcionamento da sociedade, a educação também apresentou grande evolução, principalmente com a utilização das metodologias ativas de ensino. O desenvolvimento dessas novas metodologias propõe um novo posicionamento na reconstrução de significados que orientam nossa intervenção no ambiente em que estamos inseridos.

A metodologia ativa coloca quem está envolvido no processo de aprender como personagem principal e como corresponsável pelo resultado alcançado. Como método de ensino, o objetivo é incentivar a construção e absorção de conhecimentos de maneira autônoma e participativa. Uma atitude proativa frente aos desafios fomenta o aprendizado de práticas que estimulam comportamentos capazes de instigar a reflexão e provocar mudanças, concorrendo para uma atuação inovadora e para a construção de novos saberes que levam a novos caminhos.

Utilizar essa ferramenta no universo corporativo exige uma mudança de postura do

líder colocando-se como um facilitador de grupos, o agente responsável por oferecer oportunidades, orientar discussões e fomentar a busca de respostas para lidar com o novo, superar desafios e consolidar transformações. Ele deve assumir uma presença mais motivadora e menos impositiva objetivando estimular a participação construtiva e a construção coletiva, valendo-se desses estímulos para compor com o grupo soluções ousadas, efetivas e sustentáveis.

A abordagem Construtivista como metodologia ativa propõe vivenciar para aprender, acreditando que uma pessoa aprende melhor quando toma parte diretamente na construção do conhecimento que adquire. Valoriza o intercâmbio e o trabalho em equipe, respeita o potencial de cada um, aproveitando a individualidade para o enriquecimento do grupo, além de fomentar o seu empoderamento para buscar respostas e propor saídas, principalmente diante das curvas de transformações.

A Metodologia Construtivista de Dinâmica de Grupo - MCDG® é um instrumental que oferece um método de trabalho que favorece a atuação como facilitador e o desenvolvimento grupal. Como resultado, os envolvidos no processo adquirem maior autonomia, desenvolvem confiança, tornam-se aptos a resolver problemas e protagonistas do seu aprendizado e com isso, profissionais mais qualificados e valorizados.

Para respondermos a pergunta - Como será o amanhã? - precisamos de um espaço para refletirmos sobre o diferencial inovador do espiral construtivista como metodologia ativa de ensino e aprendizagem e, juntos, construirmos coletivamente referenciais atitudinais e comportamentais que possam nos ajudar no enfrentamento inovador das curvas que se apresentam no caminho para o futuro, agregando valor positivo à nossa realidade.

Mãos à obra para descobrirmos o que precisamos inovar e transformar para trilhar a futuridade inevitável!

Carreira e Criatividade

Pilar: Paixão

Katia Bisol

katiabisol@uol.com.br

Psicóloga, coach e consultora.

“SEJA QUAL FOR SEU SONHO, VIVA CADA DIA PARA REALIZÁ-LO.”

1. Estamos preparados para as profissões que ainda não existem?
2. Carreira, liberdade e realização, é possível?
3. O que é um momento TOP na carreira?
4. Não basta saber: é preciso aprender a aprender; como acessar minha criatividade neste processo?

O Século XIX, na era industrial, teve como marca a produção em série; no século XX, a informação e no século XXI, o conhecimento. O que vamos fazer com este conhecimento todo que produzimos? Como acessar e desfrutar desta produção, sem perder a essência do que somos e do que buscamos ser? E estamos prontos para a próxima curva?

Arrisco dizer que a mudança dos nossos dias, seja a busca por “significado”, a identificação de valores que façam sentido, que facilitem nossas conexões e que individualmente tenhamos a coragem de realizar nosso propósito com muita criatividade nas pequenas e grandes ações que realizamos.

Como os malabares, que equilibram vários pratos ao mesmo tempo, o outro prato que incluiremos é o da carreira. Lembrando que “Carreira, é o lugar onde nossas escolhas nos levam”. Precisamos entender que carreira e criatividade coexistem no mesmo cenário, e a cada nova situação precisamos estar alinhados ao propósito, considerando nossas experiências, talentos e paixões.

Vamos entender talentos como aqueles atributos natos ou os que aprendeu ao longo da sua jornada e paixões, tudo aquilo que faz seu coração bater mais forte, o olho brilhar! Paixões nos levam a acreditar nas possibilidades, são estímulos à buscar soluções, à realizar sonhos. O alinhamento de talentos, paixões e oportunidades contribuirá de forma decisiva para os nossos momentos “TOP”.

É de conhecimento que estruturar a carreira depende, também, de fatores internos, por exemplo: interesses, motivações, valores, aptidões; e de fatores externos como influência da cultura, família, demandas externas, visão de vida. Sendo assim, planejamento de carreira ganha hoje um conceito mais amplo ligado ao ciclo de vida, onde a longevidade permite mudanças e novas escolhas.

Segundo Mario Sérgio Cortella, “toda atividade requer esforço, mesmo trabalhos apaixonantes. A questão é se este suor produz significado ou apenas resulta de realizações vazias. Esta é a diferença entre cansaço e stress. Cansaço é o resultado de um esforço intenso, stress é o que experimentamos após esforços sucessivos sem sentido.” Concluímos que emprego é fonte de renda, ao passo que trabalho é fonte de vida, e que ótimo quando coincidem!

O conceito de carreira se ampliou pelo espaço que o trabalho ocupa na vida. Não é apenas o que você escolheu fazer, sim sinônimo da trajetória ocupacional da vida. É uma perspectiva mais abrangente, que permite olhar para um possível leque de ocupações. Assim, o mais importante passa a ser a trajetória de ocupações e o movimento evolutivo para a realização de um projeto de vida.

Nossa reflexão nos leva para uma região especial: o projeto de vida, ou propósito. Este, que nos desafia para despertar a coragem de ser quem somos. Ter consciência do propósito é sinônimo de ter consciência do serviço, o seu propósito nada mais é do que o serviço que você veio prestar à humanidade.

Podemos não ter ainda clareza do que viemos fazer aqui, mas se estamos vivendo as experiências necessárias e se aprendermos determinadas lições, é muito provável que nossa jornada nos levará para um novo estágio de amadurecimento e em algum momento fará a revelação do propósito.

Para ser bem sucedido em alguma iniciativa, é preciso ter toda energia focada em uma direção. Quando temos a consciência do nosso propósito, nossos talentos se modificam e se multiplicam, pois através dos talentos se realiza o propósito.

Vivemos a realidade que criamos, e George Shaw, dramaturgo irlandês, contribui ao afirmar: “Imaginar é o princípio da criação. Nós imaginamos o que desejamos, queremos o que imaginamos e, finalmente, criamos aquilo que queremos”.

A criatividade é nossa grande aliada na construção desta jornada e do papel que escolhemos protagonizar, na história da humanidade só sobrevive quem se reinventa. Os demais, cedo ou tarde entram em extinção. Então, seja qual for seu sonho, viva cada dia para realizá-lo.

Sonho de gente grande

Pilar: Futuro

Rennan Brayner

@rennanbrayner

Palestrante, Practitioner em PNL e Hipnoterapeuta

Percio Campos

@percio

Fotógrafo, comunicador e coach

“VAI LÁ E FAZ!”

Eu aprendi que o bom mesmo é na prática. De fato, todo conhecimento sem prática é vazio e a genialidade deste aprendizado se encontra justamente na simplicidade, no óbvio que muito pouco se enxerga.

É fato público e notório que a condição humana contemporânea vive um ritmo frenético. O mundo está mudando tanto e numa velocidade tão rápida que as pessoas não conseguem dar conta de processar tudo, passam 5 dias trabalhando e esperando para viver de fato em apenas 2, uma contagem praticamente insana.

A verdade por trás disso é o surgimento de uma Modernidade Doente. Stress, depressão, ansiedades, obesidade, enxaquecas que não passam com nada, síndrome do pânico, sedentarismo, dependência química a remédios, uso abusivo de álcool e drogas, problemas cardíacos.

Se isso é tão óbvio e simples, por quê as crenças e os modelos mentais predominantes na sociedade insistem em impulsionar as pessoas a percorrer este caminho, com tantas promessas? De que adiantaria, portanto, uma vida dedicada ao trabalho, os diplomas, cargos, certificações, formações ou títulos de Bacharel, Mestre, Doutor e PHD se o bom mesmo é na prática?

O pragmatismo filosófico talvez possa clarificar a questão. O pensamento atrelado ao agir, que nada mais é do que o poder da ação coloca o sujeito na posição de protagonista da própria história. Há quem chame isso de “princípio autorresponsabilidade” e o comando contido é direto: vai lá e faz!

As pessoas que tiveram a coragem de seguir este preceito tornaram-se personagens importantes na história. Grandes líderes, líderes inspiradores, personalidades

que deixaram um legado, alteraram o ‘status quo’, romperam paradigmas e criaram a realidade que desejavam viver. Estes protagonistas da história posicionaram-se de acordo com determinado assunto de forma pragmática, ou seja, transmutaram significados, sonhos abstratos e crenças em regras de ação, numa abordagem prática e instrumental.

Ghandi já dizia: “seja a mudança que você quer ver no mundo”. Isto porque, com a teoria, o cérebro humano está atuando a nível consciente, abrindo novos filtros para aumentar seu repertório de representações internas sobre a realidade. Com a prática, ele cria novos caminhos neurológicos responsáveis por aquele comportamento, sensação e emoção novos. Esta é a oportunidade de aprender com a própria vivência, ações, reações e resultados.

E os sonhos? Os sonhos dilatam a alma, alimentam o inconsciente e traçam um destino que oriente o agir. O fenômeno sonho em si é totalmente gerado dentro do inconsciente, pois, quando estamos dormindo o nosso consciente está em “stand by”, recarregando-se, e quem toma conta do sonho é ele. Nosso inconsciente não faz a distinção entre o real e o imaginado, quando sonhamos, apenas nosso consciente sabe que foi um sonho, nosso inconsciente, por outro lado, jura que aquilo realmente aconteceu. É por isso que sonhos nunca morrem, e um dia eles batem em nossa porta, e nosso inconsciente nos relembra, sendo assim, existe uma regra de ouro: conquistaste um objetivo seu e você se faz feliz. O contrário disto, é o sentimento de frustração, tão comum na sociedade em que vivemos.

Neste sentido, sonhar sonho de gente grande é entender que sonho bom é aquele que acontece quando estamos acordados, aquele que acontece no agora, quando a vida, de fato, é, pois o bom mesmo é na prática. Internalizar isto pode nos colocar na posição voltada para o progresso individual. Ora, uma vez que o pensamento esteja adaptado ao contexto do SER em formação e ao seu desenvolvimento benéfico no futuro, o progresso resta-se advindo da ação humana calculada, o aperfeiçoamento e a evolução de si mesmo.

Para isto, é preciso ter coragem, é preciso ir além, resgatar a si mesmo reveja a sua vida em cada um dos níveis, considere os ambientes perante os quais você reage, os comportamentos que executa, as capacidades que lhe dão rumo de vida, as crenças que te motivam viver, a tua identidade livre de nome ou títulos e a sua espiritualidade. Isto é postura de gente grande.

Porque devemos sim ser muitos sérios, fazendo da realidade a nossa fonte de aprendizado, mas devemos lutar para que a fantasia nunca desapareça. Continue sonhando, sonhos de gente grande!

Marketing da Afetividade: Transformando sentimento em resultado.

Pilar: Paixão

Rafa Mattos

@rafamattos6

Jardineiro na empresa
Plante Amor, Colha o Bem.

Pedro Verda

@pedro.verda

Fundador da Verda, Gestor educacional do Porto
Social e Designer de Experiências da Plante
Amor, Colha o Bem.

“ENCONTRAR O SENTIMENTO QUE NOS MOVE É FUNDAMENTAL PARA NOS APAIXONARMOS PELO QUE FAZEMOS.”

O Marketing de Afetividade é um novo ponto de vista sobre a Gestão Estratégica de Marcas. É o alinhamento entre as Estratégias Corporativas, Identidade, Gestão com Pessoas e Experiência da Marca através dos Vínculos Afetivos.

O Objetivo é demonstrar que qualquer mudança começa dentro do indivíduo, e indivíduos vinculados afetivamente aos propósitos do Coletivo, seja ele uma empresa, instituição pública ou privada e até mesmo um condomínio residencial, geram resultados com mais facilidade e sorriso no rosto. Encontrar o sentimento que nos move é fundamental para nos apaixonarmos pelo que fazemos.

Iniciamos o processo de transformação da empresa em busca de suas metas e resultados trabalhando seu principal ativo – as pessoas. Nosso foco são as pessoas, começando no(a) fundador(a), seguindo pelos(as) líderes, colaboradores e parceiros, consolidando assim a Marca que queremos ser na percepção afetiva do cliente e todas as pessoas que se relacionam com a empresa.

Ativamos as Funções Mentais de nosso Público de Interesse* através da porta de entrada, o Afeto (sentimento); avançamos pela Cognição (conhecimento); e concluímos em Volição (realização).

O afeto que temos por uma Marca muitas vezes é o fator decisivo para que nossa experiência junto a ela aconteça.

*Gestores, colaboradores, parceiros, fornecedores, clientes, formadores de opinião, veículos de comunicação e todo o entorno.

Processo Criativo e o método CPS- Creative Problem Solving

Pilar: Aprendizado

Allyne Fraemam

@allynefraemam

Professora de criatividade na ABA
Global Education

“SERIA A CRIATIVIDADE UM PRESENTE DOS DEUSES?”

A criatividade é uma habilidade humana que permeia no campo da psicologia e neurociência. Ela possui inúmeras definições e está presente em quadro pilares que chamamos de 4 P's da criatividade: pessoa, problema, produto e “press” (ambiente criativo). Eles são interligados, mesmo quando um se sobressai.

Nascemos criativos ou não? Sim, nascemos com essa habilidade, mas, como todas as outras habilidades, precisamos aprimorá-la.

Faz-se necessário identificarmos quais são os mitos da criatividade que se encontram presentes em nossas vidas. Seria a criatividade um presente dos deuses? Uma habilidade presente em momentos insanos? Ou ela apareceria apenas em horas de diversão, sendo algo que não deveria ser levado a sério?

No processo criativo, utilizamos diferentes pensamentos cognitivos e, neles, nossas mentes são liberadas para gerar raciocínios de formas variadas. Como devemos trabalhar melhor nossas mentes para evoluirmos nesse processo? Quais seriam as ferramentas cognitivas mais eficazes? Solucionar problemas para vida pessoal e profissional utilizando o processo criativo? Seria possível para todos ou apenas para alguns?

Existem modelos desenvolvidos e testados para resolução de problemas como, por exemplo, o CPS (Creative Problem Solving) que possui suas próprias funções para resolvermos os obstáculos e desafios.

O CPS possui quatro estágios: clarificação, ideação, desenvolvimento e implemen-

tação. No primeiro estágio, de clarificação, identificamos o desafio e começamos com o objetivo em mente, tendo um resumo geral da situação. Após a definição geral da situação, iniciamos os processos do pensamento cognitivo de divergir e convergir ideias através do estágio denominado de ideação. Agora que temos a pergunta certa, o problema estruturado, chegou a hora de divergirmos todas as possibilidades que poderão ou não funcionar.

No terceiro estágio (development), busca-se revisar as ideias mais plausíveis e sintetizá-las para a próxima etapa, onde iremos trabalhar com o planejamento. No quarto e último estágio, chamado de implementação (implement), elaboramos um plano de ação com prazos e pessoas encarregadas pela elaboração de tarefas.

Já ouviram falar em ferramentas cognitivas para o processo CPS? Antes, precisamos conhecer dois tipos de pensamentos cognitivos: divergir e convergir ideias.

Ao divergir ideias, você libera a sua mente de forma plena e inúmeros pensamentos serão gerados. Porém, quando você converge ideias, seleciona as suas opções e centraliza apenas nas melhores e mais propensas para resolver os seus problemas. Quando esses dois processos ocorrem, ambas as partes do cérebro (hemisfério direito e esquerdo) são conectadas com o objetivo comum de resolução de problemas. E quanto às ferramentas cognitivas? Em que estágio devemos usá-las? Existem ferramentas distintas, tanto para todos os processos.

Há 14 ferramentas cognitivas, oito para divergir e seis para convergir ideias. Quando temos a ciência de como usá-las e sabemos seus objetivos, podemos adaptá-las de acordo com a nossa necessidade, utilizando nossa criatividade. No primeiro processo de divergir ideias, deve-se utilizar o “brainstorming”, por exemplo. Ela é definida como a forma mais pura de divergência cognitiva.

As ferramentas convergentes têm o papel de combiná-las e selecioná-las. Elas permitem que seja possível seguir adiante para a solução do problema.

Em suma, dizemos que, existem várias ferramentas com suas próprias funções, e usá-las é fundamental para alcançarmos um plano de ação para resolvermos problemas pessoais e profissionais.

Para desenvolvermos melhor o nosso próprio processo criativo, precisamos ter ciência dos nossos mitos, conhecermos os fatos, identificarmos nossas qualidades e dificuldades e aprendermos como lidar melhor com nossos pensamentos e ideias cognitivas de forma construtiva para nos tornarmos melhores líderes, visando a construção de um mundo melhor.

SPIRE – transformando a paixão em um estado de bem-estar.

Pilar: Paixão

Valdenice Sanchez

www.simbolicalh.com.br

Sócia Diretora na SIMBOLICALH

Simone Kabariti

www.simbolicalh.com.br

Sócia Diretora na SIMBOLICALH

“PESSOAS MAIS FELIZES GERAM MAIS RESULTADOS E MENOS CUSTOS.”

Vivemos nossa vida sempre em busca do tão sonhado “equilíbrio”, ou seja, temos uma estranha sensação de que:

- Quando eu achar a dieta certa, eu perderei peso e ficarei feliz com meu corpo.
- Quando tiver meus filhos criados, conseguirei viajar e curtir a vida.
- Quando tiver um tempo sobrando, vou visitar aquele meu amigo.
- Quando conseguir minha promoção mostrarei meu talento profissional.

O “Quando” que esperamos é uma armadilha que nos afasta da felicidade. Nos enganamos, pensando que dando atenção a somente uma das dimensões de nossa vida, depois conseguiremos dar conta das demais.

O SPIRE tem base na Psicologia Positiva, conhecida como “a ciência da felicidade”, criada em 1998, pelo professor Martin Seligman, da Universidade da Pensilvânia (EUA), estuda as características e os comportamentos das pessoas mais felizes e como elevar a média da felicidade das outras pessoas, por meio de diferentes pesquisas e instrumentos, que estão conquistando o respeito no meio acadêmico e a aceitação de diversas organizações que têm se beneficiado de sua aplicação.

As dimensões do SPIRE, foi idealizada pelos co-fundadores do Wholebeing Institute, Dr. Tal Ben-Shahar (Profº Harvard) e Megan McDonough, nos EUA. Eles se dedicam a realizar cursos e pesquisas que ajudam as pessoas a viverem ao máximo as suas dimensões.

O acrônimo SPIRE são as cinco dimensões: Spiritual – Physical – Intellectual –

Relational – Emotional, que possibilitam nossa aprendizagem em como levar uma vida com mais paixão e com bem-estar.

O grande diferencial desta abordagem é que ao invés de olhar para essas dimensões compartimentadas, você descobre que o bem-estar ideal, o tal “equilíbrio de vida”, não vem da fragmentação, das partes, mas da integração do todo.

O bem-estar ideal não está no “QUANDO”, mas sim no “AGORA”, ou seja, você aprende a abraçar tudo compassivamente e agir em cada uma destas dimensões, compreendendo o quanto uma pode alavancar a outra.

O SPIRE – convida você a mudar as suas perguntas a fim de alcançar estas atitudes no seu momento presente:

- Bem-estar (S) espiritual: O que lhe dá propósito e significado?
 - Bem-estar (P) físico: O que você pode fazer positivamente por seu corpo, tratando-o bem?
 - Bem-estar (I) intelectual: Quais são as formas de desafiar sua mente cultivando a criatividade?
 - Bem-estar (R) relacional: Como você contribui e beneficia as pessoas ao seu redor?
 - Bem-estar (E) emocional: Como você pode aumentar as emoções agradáveis e cultivar resiliência?
- “InSPIRE” sua vida!

Se o bem-estar, a felicidade e a paixão por viver são tão importantes para a sua vida, o que dirá para as empresas que querem atrair, manter e desenvolver seus melhores profissionais?

Por isso, as organizações já se deram conta que, pessoas mais felizes geram mais resultados e menos custos. Elas optaram por atuar no diferencial em COMO gerenciar as pessoas, afinal, pessoas mais felizes são melhores colaboradores, são mais criativas, prestam melhor serviço ao cliente, têm laços sociais mais estreitos, têm menos acidentes, são mais comprometidas, melhores avaliadas por seus líderes, e têm uma vida com significado. E o SPIRE é uma das ferramentas que quando utilizada no ambiente corporativo é capaz de promover o desenvolvimento destas pessoas.

Engagement and Design: Ferramentas para ampliar o engajamento de equipes.

Pilar: Aprendizado

Arthur Dias

@cesarschool

Analista Educacional do Cesar School

“O DESIGN DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES OU EM UM ÂMBITO GERAL TEM O PAPEL DE PROJETAR SOLUÇÕES VOLTADO AS NECESSIDADES DAS PESSOAS DO USUÁRIO”

“Engajamento é parte fundamental dentro das empresas, uma vez que os colaboradores estejam incluindo seus conhecimentos de tarefas nas atividades e ações a conexão com o mercado e os clientes acontecem de forma mais direta e significativa fazendo com que a empresa ou a marca tenha melhores resultados.”

Os temas engajamento, motivação e produtividade estão cada vez mais presente na pauta das organizações. Engajar equipes é um dos maiores desafios das organizações no que se refere à gestão de pessoas e à obtenção de resultados significativos quando falamos em metas ou projetos. O processo de Design Thinking trás uma nova abordagem para o que se refere a problemas que envolvem a interação e o engajamento de times. Sabemos que toda empresa tem em seu dia a dia uma dinâmica exaustiva, onde há cenários em constante transformação, demandas que surgindo a todo momento.

Esse processo de constante mudança trás novos desafios para as empresas e times, como lidar com as diferenças? Como acompanhar as mudanças do mercado de forma objetiva, como podemos oxigenar times mais experientes? Os profissionais estão sendo chamados a implementar tais mudanças em suas rotinas, em suas equipes e até em seus clientes. Precisamos de equipes mais adaptadas e motivadas ao novo, que sejam voltadas ao desenvolvimento das atividades e moti-

vadas a ter bons resultados.

Mas por que utilizar o Design Thinking nesse processo? Você sabe o que significa esse a palavra Thinking? Sabe qual o papel do Design nas organizações e na sociedade? Thinking significa pensar, pensamento. Já o design dentro das organizações ou em um âmbito geral tem o papel de projetar soluções voltado as necessidades das pessoas do usuário. Por isso podemos afirmar com segurança que o uso do Design Thinking ou a maneira de pensar como design, pode trazer uma maior segurança e bons resultados as empresas equipes se utilizada além de outros aspectos no processo de interação e engajamento, seja colaborador x empresa ou cliente x empresa.

Por isso incluir o pensar como design nos processos diários inicialmente como forma de engajar as equipes trás um ganho maior de segurança dos colaboradores na construção das atividades, aumenta a produtividades, prioriza o reconhecido por meio de feedbacks, torna o processo de criação mais assertivo e as entregas finais com mais qualidades. Com isso podemos ter profissionais equipes mais engajadas, motivadas, felizes e conseqüentemente mais produtivas, tornado as empresas cada vez mais competitivas e estimulando a inovação.

VIVA A EXPERIÊNCIA CRIARH

APRENDIZADO



VIVA A EXPERIÊNCIA CRIARH



📷 GUGA NORONHA

Paixão e Carreira: O que tenho haver com isso?

Pilar: Paixão

Alvaro Fernando

@_alvarofernando

Palestrante e músico na VU Studio.

“QUEM É FIRME EM SEUS PROPÓSITOS, MOLDA O MUNDO A SEU GOSTO.”

Propósito é uma palavra de origem grega cujo significado está relacionado com liberdade ou autossuficiência. Na filosofia ocidental é um conceito que determina a independência de um indivíduo em gerir livremente a sua vida, efetuando suas próprias escolhas. Neste caso, o propósito indica uma realidade que é dirigida por uma lei própria, que apesar de ser diferente das outras, não é incompatível a elas (significados.com.br). Como você pode perceber a palavra “Propósito” é bastante persuasiva.

Entender esse conceito de uma forma leve e adicionar um interesse no ambiente em que estamos inseridos, nos leva em direção a um encontro extremamente motivante. Entendo por propósito a intenção de fazer algo aliado a nossos valores mais elevados.

Algo que me acontece diariamente é ligar para alguém e perguntar: - E aí como é que você está? Como anda essa vida? E invariavelmente escuto a resposta exatamente igual:

- Estou na correria!

Você liga para um amigo e ele está na correria. Não é assim? Que correria é essa?

Quando ficamos muito tempo sem encontrar alguém, voltamos a ligar...

- E aí? Como andam as coisas? E a resposta se repete.

- Estou na correria ainda...

Apesar dessa correria toda, percebemos que todos a nossa volta estão no mesmo lugar. Uma correria para lugar nenhum. Você já se sentiu assim? Essa é a correria

de uma vida sem propósito, uma correria em direção ao nada.

Quem conhece o pensador alemão Goethe, provavelmente conhece a frase: “Quem é firme em seus propósitos, molda o mundo a seu gosto”, uma frase inspiradora e cujo significado vem sendo abandonado por todos conjuntamente. Enfrentamos o paradoxo de não saber mais ao gosto de quem o mundo está sendo moldado.

Há quanto tempo você não examina suas aspirações, seus desejos mais elevados e compara com o seu dia a dia? Será que a realização profissional e pessoal é algo que está ao alcance de todos ou é uma especiaria para os paladares de poucos atrevidos?

Veja quantas “fronteiras” possuímos nos dias de hoje: relações sociais, conflitos internos, mundo digital, questões financeiras, disputas profissionais, evolução de carreira, desenvolvimento intelectual, espiritualidade, aprendizado de toda espécie, habilidade com línguas estrangeiras, capacidade de lidar com a família, seus ancestrais, pais, avós, tios, a família de seu marido ou esposa e seus descendentes, cuidados com a saúde, compromissos com amigos.

Uma mistura bem eclética de micros problemas, aliada a extrema dificuldade de mobilidade que subtrai todo tempo que seria entregue ao lazer. Como defender todas essas “fronteiras”?

Um minuto para você perceber que o assunto: “Você” está lá no fim da fila. Essa rotina precisa ter uma direção, e essa direção é o seu papel.

Reconhecer o seu papel faz com que apesar de ser “uma correria” tudo isso valha a pena, e quando tudo isso vale a pena o seu 100% aparece naturalmente. Pensar em paixão e carreira requer que você repense o que pretende esperar de cada uma dessas “fronteiras”, com que resultado ficará satisfeito, e em quais “fronteiras” você será mais exigente.

Pensar em dar o seu 100% requer o desejo da libertação, a vontade de acordar cedo para aproveitar o tempo e lembrar-se de que dessa, ninguém vai sair vivo.

Para começar tudo isso neste instante pegue uma foto sua de quando ainda era criança e olhe por alguns minutos até lembrar-se, quem você realmente é. Às vezes nos esquecemos de nossa essência e alguns atalhos da rotina vão se tornando o caminho principal, é nesse momento que temos que resgatar nossas paixões, reconhecer nosso papel e viver a vida plenamente.

Futuros pragmáticos - Destravando futuros para nativos virtuais

Pilar: Futuro

Victor Hugo Soares

victor.hassz@gmail.com

Futurista e COO da DataBizz.

“NÃO SE TRATA DE ABOLIR O USO E O ACESSO DAS CRIANÇAS COM AS TECNOLOGIAS, NA VERDADE, SE DESTINA A AJUDAR NA CRIAÇÃO DE NOVOS CAMINHOS, ROTAS E VISÕES SOBRE O AMANHÃ SE DESENHAREM A PARTIR DE HOJE.”

Se você nunca ouviu falar do termo nativos virtuais, não se preocupe. É um termo pouco usado e teoria minha, sobre um possível cenário de futuro fortemente influenciado pela mudança de tecnologias imersivas no cotidiano, também conhecidas como realidades estendidas, que é um termo que agrega as tecnologias de realidade virtual, realidade aumentada e realidade mista.

De 2012 em diante o mundo viveu uma nova ruptura e iniciou um novo ciclo geracional para essas tecnologias imersivas e o sinal forte dessa mudança foi o sucesso estrondoso óculos de realidade virtual da Oculus. Ele tomou a internet com sua campanha de financiamento coletivo e posteriormente com sua venda bilionária para o Facebook 2 anos depois.

A venda para o Facebook, escancarou uma nova corrida por investimentos pesados e expressivos por empresas na área de realidades estendidas e com toda essa corrida, para investir na possível próxima tecnologia que viria a substituir a atenção e olhar das pessoas depois dos espertofones.

E tendo em vista a atual geração dos conhecidos nativos digitais, pessoas que não viveram o mundo sem internet, a conexão via telefone apenas de madrugada, que usavam os termos de surfar e estar na internet. Essas pessoas, que já nasce-

ram onde não se está fora da internet, onde conexão e de qualquer lugar e onde conectividade já é infraestrutura básica tão essencial quanto energia.

Somos a primeira geração da humanidade a ter acesso a redes digitais sociais, Nunca antes na história da humanidade, desde a invenção da escrita até a contemporaneidade de criações como ICQ, MSN, Orkut, Facebook, Instagram, Whatsapp estivemos tão próximos, tão conectados e com tanto poder de difundir uma mensagem, um pensamento ou um sentimento com tanta velocidade e com uma escala tão grande.

E infelizmente o maior preço que pagamos por tanto poder nas mãos, é que ser a primeira geração com a acesso a algo tão poderoso tem seu preço. O preço dos maiores erros, das maiores falhas, dos maiores insucessos, dos estragos de produtividade consumidos por uma economia voltada a atenção, e do uso indevido, exacerbado e inapropriado disso para o consumo de muita inutilidade que dá espaço para que sejamos movidos principalmente por gatilhos passionais.

Falar de Nativos Virtuais, é um momento oportuno hoje, pois podemos ter uma agenda que compete a nós abrir a discussão, levantar os problemas de futuro, identificar os potenciais e trabalhar na perspectiva de que futuro não se espera chegar, se constrói do presente.

Não se trata de criar um modelo terrorista, abolir o uso e o acesso das crianças com as tecnologias, na verdade, se destina a ajudar na criação de novos caminhos, rotas e visões sobre o amanhã se desenharem a partir de hoje.

Um ponto relevante a se ter sempre em nota é que futuros não operam no vácuo, então ao mesmo tempo que o cenário teorizado por mim sobre o conceito e os motores de mudança pode parecer ser a única frente, ao mesmo tempo, outras forças de mudança, movidas por sinais ainda fracos, ou fortes porém não mapeados, podem estar localmente gerando revoluções silenciosas e sedimentando o caminho para uma outra linha.

Enquanto estamos aqui teorizando sobre comunicações e conexões virtuais, existe ao mesmo tempo uma corrente de pessoas que acredita em inteligência artificial como a próxima grande plataforma para comunicação depois dos espertofones. Só o tempo dirá, mas isso, tudo fruto de muito trabalho e da curiosidade infinita que aguarda o jovem de hoje, 2018, até os vindouros e otimísticos anos de 2034.

Eu podia ser feliz e não sabia

Pilar: Aprendizado

Vânia Portela

www.vaniaportela.com.br

CEO na Portela & Cavalcanti e escritora.

“NA TENTATIVA DE GARANTIR SEU FUTURO, DEIXA DE MERGULHAR NO MOMENTO PRESENTE E QUANDO PERCEBE, ELE JÁ É PASSADO”

Quando você constata que já faz um bom tempo que chega ao final do dia sem nenhum entusiasmo pelo que está fazendo, sem energia nem motivação para voltar ao trabalho no dia seguinte, não tenha dúvidas. Alguma coisa na sua vida precisa mudar.

Quando você se percebe em várias ocasiões dizendo: “Se eu soubesse disso antes, não estaria nesta situação”, é provável que esteja sendo levada pela impulsividade, deixando suas emoções direcionarem sua vida, sem dar espaço para a razão entrar em cena.

Quando se torna uma constante você perder oportunidades justificando com um “ninguém me disse”, pode acreditar: você está fugindo da responsabilidade do rumo que está dando à sua vida.

Quando você se pega pensando: “eu era feliz e não sabia”, possivelmente está deixando a felicidade passar por não reconhecê-la. Na tentativa de garantir seu futuro, deixa de mergulhar no momento presente e quando percebe, ele já é passado.

Quando você se dá conta que não consegue ser você mesma ou que não tomou ainda as rédeas da sua vida, submetendo-se a tantas coisas que não lhe faz feliz e não consegue fazer nada para mudar isso, certamente ainda não tomou consciência do seu potencial para ter as respostas que mudarão esta situação.

Quando você investe mais no seu racional, buscando a sabedoria da vida em cursos profissionais sem se dar conta de que seu maior investimento deveria ser em seu

equilíbrio emocional, pode ter certeza: uma pasta recheada de diplomas não garantirá que saberá administrar suas emoções e seus relacionamentos e menos ainda que está caminhando rumo à felicidade.

Você deve entrar em contato com o conhecimento certo que irá lhe mostrar como preparar o caminho para acolher as transformações necessárias que precisa fazer em sua vida, enfrentando a maior luta que deve estar travando neste momento, a luta interior.

Não basta mudar comportamentos para atender ao momento ou situação, é preciso evoluir sua essência, caso contrário, mudanças significativas não se sustentam.

Não Lute contra o Luto: Como superar suas perdas no negócio!

Pilar: Paixão

Marcelo Pinto

www.marcelopintopalestrante.com.br

Escritor e Palestrante do Bom Humor.

“NEM TUDO QUE PARECE RUIM É RUIM!”

Não Lute contra o Luto: Como superar suas perdas no negócio!

O luto por definição é um sentimento de tristeza profunda por uma perda significativa, que quanto maior for o apego, maior será o sofrimento. Ele é inevitável, mas não deve ser infinito.

Pode ser positivo, devendo ser encarado como uma nova oportunidade para nos transformarmos, ainda que seja pela dor. “O luto é um processo relacionado a todas as perdas significativas que sofremos”, diz a psicóloga Elaine Gomes dos Reis Alves, professora e pesquisadora do Laboratório de Estudos Sobre a Morte, do Instituto de Psicologia da USP (Universidade de São Paulo).

Na década de 1960, uma psicóloga suíça chamada Elisabeth Kübler-Ross (1926-2004) descreveu cinco fases que, de maneira geral, compõem o processo do luto: Negação, raiva, negociação, depressão/tristeza e aceitação.

A verdade é que o enfrentamento das nossas perdas, que são mais frequentes do que imaginamos, vai ficando menos difícil a cada vez que passamos por essas situações. Por isso o período do luto mais complicado é do 1º ano, quando diferentes marcos temporais lembrarão a perda sofrida, como a celebração do aniversário junto com os colegas do departamento, ou da época de confraternização de final de ano da empresa em que se trabalhou durante tanto tempo. Passados esses meses, é esperado que a pessoa já saiba como é viver e sobreviver à nova realidade e que, aos poucos, consiga ir retomando a sua vida.

A vantagem do luto pela demissão é que, sendo certa, podemos nos preparar para

recebê-la, organizando nossa vida, preparando sucessores, montando e experimentando nosso Plano B.

E quando falamos do Plano B, devemos entender como colocar em prática nosso propósito de vida. Não viemos para este mundo apenas para passarmos por ele, sem deixar qualquer marca. Todos temos um grande propósito, que é justamente aquele que queremos ver escrito em nossa lápide ou lido em nosso funeral.

E a demissão é o momento para colocarmos em prática este propósito. O filme Amor sem Escalas demonstra muito bem esta passagem. E para que possamos nos preparar para este momento, gostaria de lhes apresentar o intraempreendedorismo, que trata de nos tornarmos empreendedores dentro do próprio trabalho, enquanto ainda temos o crachá da empresa pendurado em nosso pescoço.

Neste momento devemos experimentar nossas vocações e talentos, sempre alinhados com os propósitos da empresa, mas de forma a testar nossas ideias e iniciativas empreendedoras, sendo preparando uma palestra, para aqueles que desejam se realizar neste maravilhoso seguimento profissional; seja se especializando em uma nova abordagem de vendas para aqueles que desejam se dedicar ao comércio; seja organizando happy hours ou noite da pizza durante os encontros e treinamentos, já testando sua veia gastronômica.

Uma coisa posso garantir: no mínimo estará se divertindo e marcando presença junto aos colegas de trabalho, demonstrando um admirável espírito de equipe e de entrega e colaboração para com eles, compartilhando conhecimentos.

Seja uma boa companhia para si mesmo, pois todas as outras são temporárias. Então cuide bem de quem cuida de você: VOCÊ! Quando a gente cuida bem da vida, a vida cuida bem da gente. Coração bom atrai bom coração. Todos nós recebemos todos os dias na conta da vida um depósito de 24 horas para gastar da melhor maneira possível, para fazermos tudo de que se tem vontade, desde que não prejudique os outros. Quando dizemos “Não posso” fazer isso ou aquilo, abrimos mão de crescer. Quem só reclama, “clama de novo” e não sai do lugar.

Lembre-se: nem tudo que parece ruim é ruim! Há males que vem para o bem! Em alguns casos, ser demitido é a melhor maneira de progredir.

Sabendo disso, desejo que aproveite o seu dia, como se fosse o último: uma hora você acerta!

Seja Líder!

Pilar: Liderança

Lucas Vargas

www.lucasdevargas.com.br

Empreendedor, Trainer em PNL e coach pela SBC.

“NA TENTATIVA DE GARANTIR SEU FUTURO, DEIXA DE MERGULHAR NO MOMENTO PRESENTE E QUANDO PERCEBE, ELE JÁ É PASSADO”

Acredito que todas as pessoas nasceram para se transformar nas suas melhores versões. Acredito que cada pessoa tem um grande potencial e que ela precisa explorá-lo para conseguir transformar esse potencial em realidade. Acredito que nada se consegue sem que haja esforço, dedicação, suor e lágrimas, enfim, você precisa querer para se transformar. Acredito que você precisa assumir a liderança da sua vida.

Ser líder da sua vida é você transformar suas metas em sonhos, é você estar atento às pessoas, é você valorizar os momentos, é estar presente não só de corpo como também em espírito, é você estar em constante evolução, é você ser o exemplo e não apenas falar da boca para fora o que deve ser seguido, enfim, é você se transformar em um ser humano melhor.

Hoje a facilidade de comunicação, a tecnologia e as redes sociais nos levaram para um caminho onde estamos todos conectados, mas ao mesmo tempo não possuímos conexão. Estamos vivendo um momento de grande transformação na forma como nossa sociedade está organizada. Cada vez mais teremos dispositivos tecnológicos capazes de nos ajudar no nosso dia a dia. Ao mesmo tempo, estamos vivendo um surto de complicação de ordem psicológica e mental (o número de pessoas com depressão e suicídio só cresce), o que deixa claro haver um grande desequilíbrio em vigor, a balança está pendo muito mais para o ter do que o ser, muito mais para as aparências do que para o real crescimento. Isso se reflete em todas as coisas da nossa vida.

Na área profissional, pessoas que trabalham no RH das empresas tem cada vez mais dificuldade na contratação e retenção de talentos. O imediatismo impera e

ninguém mais quer aguardar anos para se tornar gerente, diretor, supervisor... quem quer que tudo aconteça para ontem, mas não se preparam. Associa isso, principalmente, a terceirização de responsabilidades. Muitas pessoas, ao invés de assumirem a responsabilidade pelos seus resultados, acabam creditando à outras pessoas isso: culpa do chefe que não deu um aumento, culpa do marido que não foi atencioso, culpa do filho que não entende que precisa trabalhar e assim por diante. O líder assume as rédeas da vida e sabe que todos os resultados dependem somente dele e que ele tem o poder de fazer acontecer. Agora eu te convido a refletir sobre como você tem lidado com os seus resultados? Você tem reagido como um líder? Ou tem terceirizado a responsabilidade pelos seus resultados?

Ser líder da sua vida é saber aproveitar o que cada situação tem de melhor, é saber usar a tecnologia a seu favor, é saber se conectar com as pessoas, é saber dosar em cada situação qual estratégia adotada. Convido você a assumir a liderança da sua vida e “tomar” o controle do seu destino. O mundo precisa de líderes, o mundo precisa de você. É seu dever fazer deste mundo um mundo melhor, porque você tem a capacidade de transformar a sua realidade, a realidade da sua família e a realidade do mundo à sua volta, não passe por esse mundo sem deixar a sua marca.

É seu dever continuar crescendo e inspirando pessoas que possam não ter as mesmas oportunidades que você.

Design Thinking & Inovação de Negócios

Pilar: Aprendizado

Carlos Maciel

carlos.maciel@pschool.com.br

Empreendedor, Trainer em PNL e coach pela SBC.

“COMO CRIAR UMA INCUBADORA DE BAIXO CUSTO PARA USO HOSPITALAR?”

O Design Thinking, é um processo colaborativo que usa a empatia, colaboração e experimentação para entender as necessidades das pessoas não só com o que é tecnicamente visível, e sim integrando negócios, pessoas e Design. O Design é aplicado através um processo pautado em três pilares fundamentais, que são: Equipes Multidisciplinares, Ambientes Adaptáveis e a Abordagem do Design Thinking que pode ser adaptada ao seu negócio.

Neste artigo, quero apresentar de forma prática as etapas do Design Thinking e de que maneira você pode utilizar essa metodologia em seu negócio, independente do tamanho ou estágio da sua empresa. Quero reforçar que essas etapas podem ser adaptadas de acordo com seu modelo de negócio.

Sendo assim, quero propor um desafio: “Como criar uma incubadora de baixo custo para uso hospitalar?”. Este foi um desafio real, vivido pela equipe de Design Thinking de Stanford, na D. School. O problema que foi passado aos estudantes de Stanford é que muitas crianças morriam em Vilarejos distantes de grandes centro na África do Sul, por falta de incubadoras. Agora, vamos inovar!

ENTENDIMENTO - nessa fase, também chamada de (DES) Entendimento, todo time responde o que compreendem e querem compreender sobre o problema.

PESQUISA E OBSERVAÇÃO - no Design Thinking a pesquisa é investigativa, onde falamos 20% e ouvimos 80% do tempo. Acreditamos que você não pode resolver

um problema, a menos que faça parte do sistema. Sendo assim, a equipe que estava trabalhando na solução para criar uma incubadora de baixo custo, foram até a África do Sul para ver o problema e perceberam que as incubadoras estavam vazias, pois “A batalha entre a vida e a morte ocorre em casa ou no caminho para os hospitais.” pois as mães moravam muito longe dos hospitais.

PONTO DE VISTA - como todas essas informações adquiridas na pesquisa e observação, vamos agora agrupar as ideias e redefinir a pergunta do desafio inicial. Agora o desafio não é criar uma incubadora de baixo custo para hospitais e sim como criar um dispositivo de aquecimento de bebês que ajude os pais em vilarejos distantes. Aqui compartilhamos o que vimos, sentimos e ouvimos para que a solução seja sempre para uma pessoa, o que vamos chamar de persona.

IDEAÇÃO - essa é a fase das ideias, e acredite, das ideias loucas também. No Design Thinking você deve incentivar as ideias loucas e construir sobre as ideias dos outros. Não devemos nos apegar a uma ideia específica e muito menos julgar a ideia do outro. Diga não aos não!

PROTOTIPAGEM - “Uma ideia não vale de nada, o que vale é a execução”, nesta fase é o momento de tirar as ideias do papel e testar possíveis soluções. A equipe de Stanford conseguiu desenvolver um protótipo de uma bolsa térmica, aquecida com eletricidade e baixo custo de produção. Agora, mãos a obra, vamos testar!

TESTE - este é o momento de experimentar nossos protótipos e validar nossa solução. Eles perceberam na fase de teste que precisariam de uma incubadora que pudesse ser aquecida com água quente, pois, alguns vilarejos não tinham acesso a energia elétrica.

ITERAÇÃO - iterar quer dizer, repetir, fazer novamente. Nesta fase podemos voltar em qualquer etapa da abordagem se for necessário. E para a Embrace Infant Warmer, nome dado a solução, havia se tornada uma inovação simples, de baixo custo e com foco no ser humano. Os resultados foram fantásticos, quer saber mais sobre a solução? Acesse www.embraceinnovations.com e divirta-se!


O Design Thinking nos permite desenvolver a cultura de inovação nas organizações e encontrar soluções criativas para problemas complexos, pensando nas pessoas antes de qualquer coisa. Quando as decisões são centradas no ser humano, as empresas criam um valor percebido muito maior no mercado, aumentando assim sua competitividade e sustentabilidade do negócio. Precisamos cada vez mais de pessoas, empresas e uma sociedade que coloque as pessoas como fim no processo de inovação e não como “meio” para atingir seus resultados.

VIVA A EXPERIÊNCIA CRIARH



Apoio



 GUGA NORONHA

VIVA A EXPERIÊNCIA CRIARH

para Trabalhar

AMENTO DIGITAL

CERTIFICAÇÃO | CONSULTORIA

Anoio

📷 GUGA NORONHA





CONHEÇA +

Parceiros e Patrocinadores 2018

O nosso muito obrigado para cada marca e pessoa que esteve presente de alguma forma no projeto do Congresso CRIARH 2018!

Imaginado por



Patrocínio Roxedo



Apoio de Divulgação



Apoio



Apoio Institucional



VIVA A EXPERIÊNCIA CRIARH

