

OFICINA LIDERANÇA NECESSÁRIA AO CENTRO E AO MOVIMENTO ESPÍRITA

Público-alvo: líderes em ação ou candidatos a liderar.

Tempo: 6 horas.

Observação: os objetivos da oficina servem para nortear a tarefa do facilitador. Não são anunciados, previamente, aos participantes. São para que a condução e as falas, bem como a conclusão, encaminhem a construção para o atingimento do objetivo geral e dos específicos.

Objetivo geral: Refletir com os participantes sobre o tipo de liderança que estão ofertando em sua atuação, como são percebidos pelos liderados e qual a liderança necessária à sua instituição.

Objetivos específicos:

- a. Revisitar o conceito de liderança servidora, cujo modelo é Jesus;
- b. Exercitar a autoavaliação e desenvolver a humildade para identificar as suas competências de liderança;
- c. Despertamento para a aquisição de novas competências de liderança.

00:00 min – Leitura / Prece / Saudação: Apresentação e saudação dosicineiros. Para valorizar o trabalho em equipe e sinergia do trabalho que deve existir entre ambos, cada um apresenta a sua dupla. Se já forem conhecidos do grupo fazer apenas a saudação fraterna, amorosa e acolhedora. **(slide 1)**

00:10 min – Contrato de trabalho: leitura e aceite do grupo. **(slide 2)**

00:20 min – Apresentação da oficina: Dando continuidade ao nosso programa de desenvolvimento de competências para liderar, que começou com as reflexões sobre a nossa condição pessoal, passando pela jornada de transformação, pela liderança situacional e avançando para os processos de relacionamento interpessoal, com a identificação e administração de conflitos na equipe, estratégia de diálogo, dentre outros aspectos. Agora vamos conversar sobre outra questão muito importante. Liderar é um modo de vida. Um aperfeiçoamento constante do caráter e da condição de servir. E como vimos nos primeiros módulos, este é um programa de desenvolvimento de competências. Liderar é um eterno *vir a ser*. Há necessidade de revisitarmos diariamente conhecimentos, habilidades e especialmente as atitudes de liderança em face do dinamismo das equipes que compõem as instituições que lideramos e que estão em constante processo de mudança. Por vezes os processos exitosos de um dia, de um tempo, não serão capazes de reproduzir os mesmos resultados em outros períodos da vida das organizações. Liderar é recomeçar. Por esta razão essa oficina nos traz a reflexão em torno de alguns exercícios de autopercepção (como eu percebo a minha atuação como líder) e heteropercepção (como os outros percebem a minha liderança.) **(slide 3)**

Provocação – Pensemos: A nossa liderança tem sido aquela liderança necessária ao Centro Espírita? Tem sido a liderança necessária ao Movimento Espírita ? **(slide 4)**

00:30 min – Cenas do Filme *Invictus* - antes de ministrar a oficina, precisamos contextualizar as cenas do vídeo para os participantes. A sinopse está no guia do facilitador.

Observar sempre as condições de obscuridade e sonorização dos ambientes. Lembre-se: oficina é vivência. Link do vídeo no YouTube: <https://youtu.be/BfAIgrAdoc0> **(slide 5)**

Sinopse do Filme Invictus

Depois de passar vinte e sete anos de sua vida em uma prisão, Nelson Mandela (Morgan Freeman) é solto e eleito presidente da África do Sul. Em seu primeiro dia de mandato, ele se depara com todos os funcionários brancos de seu gabinete, arrumando suas coisas para ir embora, achando que seriam demitidos. Para eles, um presidente negro só poderia confiar em pessoas negras. Mandela causa surpresa a todos quando pede que os funcionários brancos fiquem. Logo depois, o chefe da segurança pessoal de Mandela recebe para trabalhar com ele uma equipe de agentes brancos,

que logicamente são mal recebidos. Mandela mantém também esses agentes brancos, unindo assim as duas etnias em sua equipe de trabalho.

Consciente de que seu país continua sendo racista e economicamente dividido, sua meta é acabar definitivamente com essa separação em toda a África do Sul. Com a proximidade da Copa do Mundo de Rugby - esporte muito popular entre os sul-africanos - que irá acontecer pela primeira vez no país, Mandela vê no esporte uma possível solução para unir toda a população. O plano de Mandela é unir negros e brancos por um mesmo ideal, incentivando o time para que seja campeão, Essa tarefa parece impossível, pois de um lado está a parte negra da população, querendo o fim da equipe que para eles ainda representa o Apartheid. Do outro a parte branca, que está bastante desacreditada no time que coleciona derrotas. Mandela então convida para uma reunião, o capitão da equipe de rugby, François Pienaar (Matt Damon) e com o incentivo de Mandela a equipe resgata sua auto-estima, passa a vencer os jogos e consegue chegar a final da copa. E após um jogo muito difícil é campeã. O plano de Mandela deu certo, a África do Sul é só alegria, negros e brancos comemoram juntos.

- Título Original: Invictus
- País de Origem: EUA
- Gênero: Drama
- Duração: 133 Minutos
- Ano de Lançamento: 2010

00:40 min – Ciclo de Aprendizagem Vivencial (CAV)

1) Vivência: cenas do filme Invictus.

2) Relato: Que sentimentos as cenas de Invictus despertaram no grupo? **(slide 6)** Mostrar o slide como apoio, sempre dizendo ao grupo que os sentimentos e emoções são a título exemplificativo. Antes de passar ao slide seguinte continuar o CAV com o processamento.

3) Processamento: O que aconteceu nestas cenas segundo a percepção de cada um?

01h – Frases paradigmáticas: Após as respostas, projetar o slide seguinte **(slide 7)**. Fazer um breve comentário sobre o sentido dessas frases, com o objetivo de despertar a percepção dos participantes para a importância de alguns aspectos da liderança.

Nestas frases vemos a sensibilidade e a visão do líder em torno de fatores importantes para o exercício de uma liderança necessária:

a) O tempo: *“Falta quanto para a copa do mundo?”* Aqui é lapso temporal, mas podem ser as circunstâncias; ex.: a época de transição.

b) A filosofia de liderança: *“Diga François, qual a sua filosofia de liderança?”* Como eu vejo a questão e a minha liderança. Aqui é o que chamamos de perspectiva, o primeiro estágio da jornada de transformação. E também a aferição do caráter que no conceito aparece como a força que impulsiona o liderado para a sua atuação efetiva.

c) Visão: *“Como nos inspirar pela grandeza quando nada menos será o bastante?”* É a consequência de uma visão arrojada e capaz de gerar o estímulo e o entusiasmo. Aqui podemos mencionar Jesus trabalhando a visão para a grandeza dos resultados que sua Doutrina devia produzir. Gerando estímulos. **Diferenciando a visão do povo e a visão dos seus discípulos em Mt 13:13-17.** *“Neles se cumpre a profecia de Isaías, que diz: Ouvireis com os ouvidos, e não compreendereis; vendo, vereis e não enxergareis, pois o coração deste povo se tornou cevado, com ouvidos pesadamente ouviram, seus olhos se fecharam; para que não vejam com os olhos, não ouçam com os ouvidos, não compreendam com o coração esse voltem para eu os curar. Bem-aventurados os vossos olhos, porque veem; e os vossos ouvidos porque ouvem. Pois amém vos digo que muitos profetas e justos desejaram ver o que vedes, e não viram, ouvir o que ouvís e não ouviram.”* Atesta o Cristo a importância da visão para aqueles que conduzem o seu rebanho pelo exemplo.

1h15min – 4) Generalização: Depois destas reflexões, propomos: *Vamos comparar as cenas do filme com o nosso cotidiano no Centro Espírita e no Movimento Espírita?* Após, fazer uma exposição dialogada explicando os tipos de liderança e sua diferenciação. **(slides 8 a 11)**

2h – Intervalo

2h30min – Atividade 2 (CAV: 5 - Aplicação) - Aprendizado do filme: É um exercício de auto e heteropercepção. **(slide 12)**

Após a generalização, em que as dificuldades do cotidiano são trazidas ao cenário da oficina, começamos um exercício de auto e heteropercepção. Convidamos o grupo a mergulhar na sua ação de liderança.

Distribuir a cada participante os seguintes instrumentos (2.1 e 2.2):

2.1 - COMO LIDERO?

OFERTADA	PERCEBIDA	NECESSÁRIA

2.2 – Exemplos de Liderança Ofertada, Percebida e Necessária. Reforçar com os participantes que este quadro é apenas exemplificativo, para identificarmos possíveis contrastes entre as lideranças ofertada, percebida e necessária.

3h – Ouvir as respostas e processar durante **45 minutos**, enfatizando a necessidade de aproximar a liderança ofertada e a liderança percebida das competências para um exercício da liderança necessária.

3h30min - Slides (13 e 14).

4h – 3ª Atividade – Conectando histórias: Colocar placas com nomes de competências escritas em uma mesa como se fosse um *menu* e convidar os participantes a servirem-se das competências que farão investimento a partir de agora (três, no máximo) e com elas criarão uma história conectando mini-histórias.

- **Liderança:** A competência de influenciar pessoas para trabalharem entusiasmadamente, visando a atingir objetivos comuns, inspirando confiança por meio da força do caráter e do amor.
- **Comunicação eficaz:** Aquela que atinge com efetividade seu objetivo, que é transmitir uma mensagem com clareza, utilizando os mais diversos tipos de canais de comunicação para isso. Ou seja, basicamente é quando o emissor passa uma informação ao seu receptor e este entende a mensagem exatamente como ela foi transmitida, sem acrescentar nada a mais ou a menos à sua interpretação.

- **Paciência:** Autocontrole segundo James Hunther. [...] a paciência também é uma caridade e deveis praticar a lei de caridade ensinada pelo Cristo, enviado de Deus. (O evangelho segundo o espiritismo, (cap.IX, item 7) Paciência não é conformismo; é reconhecimento da dificuldade existente, com a disposição de afastá-la sem atitude extremista - Emmanuel - O Livro da Esperança- Francico C. Xavier.
- **Saber dar feedback:** Dê feedback construtivo. Evite frase como: “O seu trabalho não está bom”. Diga o que não está bom. Por exemplo: "Suas exposições doutrinárias não observam o tempo combinado". A crítica séria é pontual, específica "o que" e "quando". Idealmente, dê feedback o mais próximo possível do acontecimento, observando o tempo necessário para refletir e não deixar-se contaminar por emoções corrosivas. Se necessário, peça ajuda a um terceiro em melhor condições de equilíbrio ou com mais acesso ao interlocutor. O mesmo serve para um feedback positivo (elogio): aponte o ganho e porque uma determinada ação foi positiva e, portanto, merece ser incentivada.
- **Saber receber feedback:** Estar receptivo ao feedback, entendendo que é uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e da tarefa. Se for positivo, entenda como uma sinalização de que está no caminho certo. Se for corretivo, evite as conclusões precipitadas, pedindo esclarecimento ao invés disto. Também evite os mecanismos de proteção e defesa como a justificativa; quando algo incomoda a pessoa reage buscando justificativas e assim não ouve ou recebe o feedback de forma correta. Por isso, evite procurar desculpas, culpados ou motivos para justificar o feedback. Pense, reflita e assuma compromissos para fazer ajustes e para seguir crescendo.
- **Humildade:** É a virtude que consiste em conhecer as próprias limitações e fraquezas, tanto quanto forças e potencialidades, e agir de acordo com essa consciência. Dá o sentimento exato do nosso bom senso ao nos avaliarmos em relação às outras pessoas.
- **Respeito ao próximo:** O respeito ao próximo decorre da vivência do maior dos mandamentos, que preconiza devamos fazer ao outro o que

gostaríamos que o outro nos fizesse. O resultado mais evidenciado, obtido por uma liderança que respeita os seus liderados, é o crescimento contínuo da equipe e a formação de novos líderes.

- **Proatividade:** É uma característica de quem se esforça para que algo aconteça. Antecipa possíveis problemas e consequências e trabalha para contorná-los, além de ser capaz de definir, autonomamente, meios para solucionar as circunstâncias identificadas. Pessoas proativas influenciam comportamentos, proporcionam harmonia e direcionam caminhos.
- **Assertividade:** "Seja, porém, o vosso falar: Sim, sim; Não, não" Mt 5:37. Uma pessoa assertiva demonstra segurança ao agir. Se comporta de maneira firme e clara, demonstrando resolução e decisão em suas palavras. Sabe se posicionar, respondendo racional e logicamente, sem postura de enfrentamento. A assertividade pode ser entendida como um equilíbrio entre o comportamento passivo (ceder sempre e anular-se) e o comportamento agressivo (não ceder nunca e anular o outro).
- **Relacionamento Interpessoal:** É a conexão ou vínculo entre duas ou mais pessoas dentro de um determinado contexto. Está diretamente relacionado com a forma como reagimos ao comportamento do outro, buscando o diálogo como forma de construção de pontes, tanto quando a empatia, esta sensibilidade de perceber a essência e entender como o outro está se sentindo.
- **Criatividade:** É a capacidade de encontrar soluções que fogem do caminho comum, buscando inspiração em outros contextos, fazendo adaptações e aplicando diversamente da solução ou cenário original. Pode ser vista como um somatório de conhecimento profundo, prática persistente, olhar com outra perspectiva, otimismo e percepção de importância. Pessoas são mais criativas quando primeiramente motivadas pelo propósito e pelo desafio do próprio trabalho do que por objetivos externos.

- **Gerenciar o Tempo:** Competência para estabelecer prioridade e prazos, persistência para executar contínua e regularmente. Exige a capacidade de perceber aquilo que esteja absorvendo sua atenção (interesses, preocupações, problemas, questões, tensões) e traduzi-las em resultados alcançáveis por meio de próximas ações concretas. Pressupõem ainda, identificar o contexto onde as ações devem ser executadas e, uma vez nestes contextos, executá-las com foco.
- **Visão Estratégica:** Identificar objetivos e meios de alcançá-los no médio ou longo prazo, incluindo aí as ações preparatórias ou de sensibilização para o êxito da jornada. Uma estratégia é uma direção. O líder precisa conhecer a história (resultados), perceber o presente (necessidades) e a partir daí estabelecer os objetivos.
- **Compartilhar visão:** Capacidade de mostrar os objetivos a serem alcançados, usando linguagem adequada à compreensão do outro, em conformidade com sua bagagem de conhecimentos, habilidades e atitudes. A liderança deve ser capaz de lançar mão de recursos que sensibilizam e cativem os liderados a se engajarem no atingimento da visão. Passa, dentre outros elementos, pela construção de histórias persuasivas, capacidade de argumentação e empatia.
- **Conhecimento Doutrinário:** Conhecer o Espiritismo em seus aspectos científico, filosófico e religioso. Conhecimento sólido, em profundidade, transformador, capaz de alicerçar seus pensamentos e ações. Visão abrangente, capaz de estabelecer a aplicação do conhecimento e da bagagem intrapessoal nas relações interpessoais e iniciativas transformadoras na realidade da instituição. Saber (conhecimento), saber como aplicar (habilidade) e efetivamente querer e aplicar (atitude).
- **Conhecimento sobre liderança e trabalho em equipe:** Abastecer-se de conhecimento técnico sobre liderança, utilizando diferentes canais, e alicerçando na Doutrina Espírita como base fundamental. Saber delegar responsabilidade e autoridade sem perder o controle da delegação, equilibrando a autonomia dos liderados e das equipes com a cultura organizacional, pautado nos objetivos comuns.

- **Conhecimento do Movimento Espírita:** Conhecer a família espírita, seu passado e presente, seus vínculos, suas construções. Buscar na história oral e nos registros históricos a compreensão da caminhada até aqui - nossos alicerces - que servirão de base para as construções do futuro. Isto permitirá honrar e respeitar nossa história, tanto quanto servirá de inspiração para identificar o que devemos fazer para fortalecê-lo no futuro.
- **Saber Dialogar:** Observar e escutar atentamente, buscando identificar sentimentos e necessidades, comunicando com clareza o que sente e pensa, sem julgamentos. Estar presente e interessado no que o outro fala, respeitando seus sentimentos e fragilidades para que a nossa fala seja fraterna sem deixar de ser assertiva.
- **Perseverança:** Ter força e paciência para não desistir, seguindo em busca dos objetivos. É uma combinação de firmeza, paciência e esperança. A pessoa que persevera se mantém firme no seu propósito, agindo sem vitimização e com paciência para esperar o tempo que for preciso para alcançar o objetivo. Diante dos obstáculos, ter esperança que vai chegar lá.
- **Lucidez:** Clareza de ideias e de expressão; acuidade para o que é relevante; perspicácia, precisão. A pessoa lúcida é humilde, porque reconhece seus limites tanto quanto não se furta de fazer a sua parte.
- **Honestidade:** é uma conjunção de assertividade, respeito, transparência, confiança e fraternidade. Dizer o que sente e pensa, sem perder o equilíbrio e ponderação. É ser coerente e fiel aos princípios que adota.
- **Disposta a mudanças:** Reconhecer na mudança uma oportunidade de aprendizado e crescimento. Superar o medo e a falta de fé, desapegando-se de preconceitos e visões cristalizadas no passado.
- **Visão Integral da Instituição:** Ter uma visão sistêmica (do sistema), das relações internas entre áreas e setores, das relações externas com

o Movimento Espírita e com a sociedade, compreendendo, também, que a instituição é maior que o somatório das suas partes.

- **Promover Reuniões Produtivas:** Estabelecer um propósito previamente determinado e informado (pauta), preparando o tempo que será destinado a cada tópico em discussão. Nos aspectos informativos, ser sucinto sem perder a essência. Nas questões deliberativas, encaminhar a(s) ação(ões) que deverão ser realizadas, identificando quem fará e quando será a entrega e avaliação. Dar espaço para as manifestações dos presentes, mantendo a objetividade e respeito ao tempo.
- **Desenvolver a cultura da Avaliação:** Toda ação ou conjunto de ações devem ser avaliadas, seja com instrumentos formais (formulários, por exemplo) ou informais (diálogo e percepções gerais). A avaliação servirá como balizadora para futuras ações, corrigindo e aperfeiçoamento, ou até mesmo descontinuando ações que não atendem aos objetivos estabelecidos. A prática permanente de avaliação ao tornar-se mecanismo comum, melhora a qualidade e proporciona pertencimento aos participantes, já que todos se sentem ouvidos e contemplados nas suas justas contribuições.
- **Transparência:** Comunicar abertamente as decisões e explicitar os métodos de trabalho. Esta prática gera aproximação e conhecimento do processo decisório, oferece previsibilidade e facilita a formação de novos líderes.
- **Constante aperfeiçoamento técnico:** Apropriar-se de novas metodologias de trabalho, tecnologias e instrumentos, respeitando as bases fundamentais do Espiritismo, mas compreendendo o caráter progressista do ser humano e da sociedade, buscando meios mais efetivos de alcançar os objetivos institucionais.
- **Estimuladora da União:** Capaz de gerenciar conflitos, promover consensos, ensinar pelo exemplo, alimentar o senso de coletividade. Procura incluir o outro nas decisões e na execução, compartilhando a tarefa e valorizando a colaboração de cada um. Tolerante sem perder

de vista a sustentabilidade das suas escolhas. Ao seu lado todos tem espaço para crescer e servir, sendo estimulados a fazer o mesmo.

- **Promover a Unificação:** Respeita as construções coletivas, sem furtar-se do seu protagonismo. É ativamente participativo sem vulnerar as decisões construídas em consenso. Para esta liderança o objetivo comum está a frente do interesse pessoal. Prefere as ações em equipe para que não dependam exclusivamente do seu esforço. Busca auxílio e apoia o outro, independente da instituição a que está vinculado. Percebe na ação em rede a perenidade dos esforços.
- **Lealdade à Equipe e às Lideranças:** Respeita a história e os regulamentos da instituição. Não expõem as fragilidades do outro sem que a caridade e interesse coletivo estejam a frente do seu posicionamento. Ante a fragilidade do próximo, procura meios de ser útil. Cumpre os seus compromissos.
- **Comprometida com a Missão e a Visão Institucionais:** As decisões respeitam, são orientadas e avaliadas pela razão de ser da instituição (Missão) e pela sua Visão de futuro. Cada ação, projeto e programa passa pelo crivo da Missão e Visão Institucionais antes de se tornarem proposta de trabalho.

Dividir os participantes em 5 grupos. Orientar que dialoguem em seus grupos, **durante 20 minutos**, a respeito das competências selecionadas no Menu, para aprofundar a compreensão dos conceitos. Após as discussões, conduzir para a realização do jogo “Conectando histórias”.

4h20min - Instruções para o jogo: É jogo divertido para encontrar experiências ou temas comuns entre as pessoas. Distribuir canetas, post-its e uma consigna para cada grupo. Divida um quadro ou uma folha de papel pardo pelo número de grupos formados.

O objetivo deste jogo é conectar mini-histórias para formar uma história. A história deverá retratar a liderança necessária ao Movimento Espírita (órgão de unificação) ou a um Centro Espírita, nos dias atuais, que contenha as competências de que os participantes se serviram no *menu*.

O primeiro participante começa compartilhando uma memória ou experiência interessante que ele tem (sua mini-história).

Por exemplo, um participante pode dizer: *“Uma vez, quando eu dirigia a área do atendimento espiritual no centro espírita onde colaborava, tive de ver acolhia na equipe uma pessoa que chegou dizendo ter sido dirigente de uma federativa estadual e queria integrar-se à tarefa de imediato. Então precisei ter muita _____ (competência)”*.

Outra participante pode contar uma mini-história relacionada que tenha temas ou elementos semelhantes à mini-história anterior. Por exemplo: *“Eu quando fui convidada a participar de uma tarefa no Centro Espírita fiquei muito feliz e preocupada, o que me fez _____ (competência)”*.

Cada pessoa deve compartilhar pelo menos uma mini-história que se conecte às outras mini-histórias. Anote as competências em post-it para colocar em cada parte da história que está sendo formada. Assim, conectando as mini-histórias dos participantes, o grupo contará uma história.

5h00min – Compartilhar histórias: Cada grupo contará as suas histórias em até **5 minutos**.

5h25min - Exposição dialogada: ligar as histórias e suas competências ao sermão profético e sermão aos doze apóstolos (slides 15 a 17). O objetivo é despertar nos participantes para a necessidade da transformação pessoal e das instituições para atender as necessidades do Centro e do Movimento Espírita, consoante as orientações de Jesus.

O SERMÃO AOS DOZE APÓSTOLOS (slide 17)

Mateus, 10:1-16; Marcos 3:13-19, 6-7:13; Lucas 6:12-16,9:1-6.

Ide, de preferência, às ovelhas perdidas da casa de Israel. Indo, proclamai, dizendo estar próximo o Reino dos Céus; Curai enfermos, erguei mortos, purificai leprosos, expulsai daimones. Sede prudentes como as serpentes e inocentes como as pombas.

O SERMÃO PROFÉTICO (slide 15 e 16)

Mateus 24:5-18.

Vede que ninguém vos engane. 24:5

Olhai, não vos alarmeis. 24:6

Então vos entregarão à provação e vos matarão; e sereis odiados por todas as nações por causa do meu nome. 24:10

Mas o que perseverar até ao fim, esse será salvo; 24:14

Os que estiverem na Judéia, fujam para os montes...24:16

O que estiver sobre o terraço, não desça... 24:17

Quem estiver no campo, não volte atrás...24:18

5h30min – Encerramento: - Com os participantes divididos nos mesmos grupos, entregar um quebra-cabeças de frases para que eles montem. O objetivo da atividade é despertar nos participantes a compreensão de que a liderança necessária é servidora, integrada ao Movimento Espírita como uma grande família da qual todos fazemos parte, alternando papéis como líder ou liderado em torno de objetivos comuns.

SUGESTÕES DE FRASES:

Frase 1: “Recordemos, na palavra de Jesus, que ‘a casa dividida rui’; todavia ninguém pode arrebentar um feixe de varas que se agregam numa união de forças”.

Frase 2: “Solidários, seremos união. Separados uns dos outros, seremos pontos de vista. Juntos, alcançaremos a realização de nossos propósitos. Distanciados entre nós, continuaremos à procura do trabalho com que já nos encontramos honrados pela Divina Providência.” (Bezerra de Menezes - Psicografia de F. C. Xavier Mensagem de União - “Unificação” nov.-dez./1980.)

Frase 3: “No mundo de convulsões da hodiernidade não há lugar para a timidez, para o temor, para a ausência de decisões.” (Bezerra de Menezes Era Nova e Unificação e Decisão – CFN 2011)

Frase 4: “Nós, os Espíritos-espíritas que estamos convosco, não descansaremos enquanto não se estabeleça na Terra o primado do Espírito imortal. E o materialismo, a crueldade, a dissensão e as extravagantes propostas da indignidade humana, cederão lugar à paz, à beleza, à busca da

perfeição, ensejando-nos a perfeita comunhão com o mundo transcendental.” (Bezerra de Menezes - Peregrina luz anuncia o amanhecer de uma nova era – CFN 2018)

Frase 5: O triunfo, sem dúvida, é de Jesus. Ide e pregai com o exemplo, vivendo o Evangelho a qualquer preço, não conforme as teologias, mas de acordo com a ética moral de que se utilizou Allan Kardec para perpetuar esse modelo e guia da Humanidade que nos conduz! Vigilância e fidelidade da última hora. (CFN 2017)

Fechando a atividade do quebra-cabeças: Ao concluírem os quebra-cabeças, os facilitadores lembrarão que as recomendações de Bezerra de Menezes afirmam competências e elementos indispensáveis ao exercício de uma liderança servidora necessária ao Movimento Espírita e ao Centro Espírita.

5h50min – Vídeo com a música “Aurora” (Tim e Vanessa)

Tarefa EAD: Remeter os participantes a fazerem o exercício utilizando as informações contidas na pág. 121 a 123 da obra O Líder Espírita (2ª ed.) ou outro material que elucide a ferramenta. **(slide 18)**

Para quem é mais tecnológico e gosta de ousar: Análise SWOT 4.0 – site <https://luz.vc/planilhas-empresariais/planilha-de-analise-swot-excel>

Material:

- projetor;
- notebook;
- caixas de som;
- extensão;
- tela para projeção;
- vídeo “Cenas do filme Invictus” (<https://youtu.be/BfAIgrAdoc0>);
- placas com as competências escritas, para o menu;
- mesa para o menu;
- quebra-cabeça com as frases;
- canetas;
- notas post-it ou outros pequenos pedaços de papel;
- pedaço grande de papel pardo;

- 1 consigna do jogo Conectando histórias para cada grupo;
- 1 quadro “Como lidero?” para cada participante;
- 1 quadro exemplificativo de liderança para participante;
- fichas de avaliação (uma para cada participante; músicas para o encerramento).