

A Liderança produtiva no projecto educativo infantil

Autores:

Alberto Mahula Francisco¹

Kiangebeni Ndombasi "Manuel"²

1. Mestre em Economia e Gestão da Educação e Professor Universitário.

2. Doutor em Ciências Biomédicas, Mestre em Urgências Médico-cirúrgicas, Especialista em Otorrinolaringologia e Professor Universitário.

Resumo

Esta pesquisa optou como paradigma de estudo a natureza qualitativa que empregou a busca bibliográfica, entrevista em grupo de debate e seminário especializado para compreender a liderança produtiva no projecto educativo por ser mais abrangente e de tratamento fenomenológico. E, teve como objectivo a definição da liderança produtiva no projecto educativo infantil, sua importância e interesse social. Identificar as actividades de maior destaque na elaboração de um projecto educativo escolar. Por fim procurou saber que procedimentos pedagógicos e didácticos são mais eficientes para a realização exitosa de um projecto educativo infantil, evitando erros e desperdício na concepção e elaboração de projectos educativos infantis. Para tanto, foi realizado estudo com de quarenta e três (43) elementos provenientes do centro infantil Maria dos Anjos na Província do Uíge-Angola. Dos quais, vinte e oito (28) participantes são funcionários do dito centro e quinze (15) indivíduos estagiários do mesmo centro, provenientes do Instituto Superior de Ciências de Educação do Uíge-Angola, cursos de ensino de infância. Verificou-se que a liderança produtiva dentro do projecto educativo infantil é a base para compreender o funcionamento da organização, dinâmica nas actividades educativas, facilitar a complexidade dos agentes educativos e serve do caminho para levar os directores das escolas de ensino de infância a estudar e entender as necessidades do colectivo, suas inspirações, desejos, bases de

satisfação e insatisfação, primando no desenvolvimento progressivo, integral e na realização feliz da pessoa humana. Concluí-se que a liderança produtiva no projecto educativo infantil é uma terapia para a ansiedade, permitindo caracterizar a pessoa ansiosa, os tipos de ansiedade no grupo de trabalho, suas causas, sintomas e soluções, ajudando os líderes e liderados a criarem segurança no local de trabalho, no futuro das pessoas e da organização.

Palavras-chaves: Liderança; Produtiva; Projecto; Educativo; Infantil.

1. Introdução

A Liderança produtiva é osustentáculo da vida das instituições educativas. Constitui a arte de guiar a organização educativa ao sucesso sucessivo. É uma técnica que cria harmonia, equilíbrio e ambiente próprio para que as pessoas possam apresentar as suas tendências, habilidades, capacidades e inteligência em prol de atingir um objectivo comum.

Actualmente a liderança produtiva é um campo de pesquisa que busca métodos e técnicas eficazes para reunir, unir, organizar e interligar as intenções das pessoas, a fim de elaborar projectos que quando colocados ao serviço da humanidade, ajudam na realização feliz e progressista da pessoa humana. Constitui factor do desenvolvimento e mudanças significativas nas organizações, sem a qual as instituições não conseguem deslumbrar-se e colocarem-se no cimo do desenvolvimento, progresso e internacionalizarem-se. É proporcionalmente fenómeno globalizante, progressista e promissor do desenvolvimento, por envolver dentro das suas acções as regras, princípios e técnicas de produção, resolução de conflitos, domínio e auto-domínio.

O surgimento desta área do saber está directamente ligado com a intensificação dos princípios de escassez, demanda, procura e oferta, onde muitas empresas e instituições educativas são constantemente fustigadas pelas necessidades e pelos desejos de ter mais, e atender todos. Associa-se a

sua existência com a presença massiva do consumismo que condiciona as pessoas a consumirem muito e produzirem pouco. Mostrando que o homem actual está mais para colher e não para cultivar e semear; preparado para receber e não para dar; ganhar muito sem antes cuidar o pouco. E, nas empresas a lei do chefe atacou todos, e muitos já se encontram cansados para lidar com o mundo maquiavélico (Bateman, Day, & Sudeikis, 2014).

O propósito de chefiar para mandar, comandar e extorquir valores está ser cada vez imposta e validado através da regra de astúcias (Chirarasello, 2016). Assim, a liderança produtiva surge para acudir o mundo do pessimismo, responder significativamente as sensações e desejos de produção, consumo e distribuição de bens e serviços, consistindo em criar ambientes propícios e sustentáveis para que as pessoas contribuam de uma forma consciente e voluntario nos processos produtivos das organizações escolares.

2. Liderança produtiva

A liderança produtiva é o defensor das empresas e organizações propensas a crises, altas tensões e detenções, constituindo em influenciar as pessoas a exercerem com zelo e dedicação as suas actividades dentro das suas organizações. Atribui significado ao trabalho e rendimento de cada membro de um grupo, considerando que o êxito de qualquer instituição ou organização depende muito do significado que dá a actividade realizada.

A liderança produtiva tem como base fisiológica as pessoas unidas e dispostas para responder satisfatoriamente as necessidades da organização de forma humana. Tem como fase estrutural a inteligência, habilidade, atitude, capacidade, emoções e sentimentos iluminados pelo poder da esperança. Por isso, a liderança produtiva parte da noção da pessoa humana, racional e consciente do seu saber, saber ser e saber fazer. Através dos princípios de respeito e humildade, a liderança produtiva considera toda pessoa como riqueza das riquezas do universo, por ser esta, que deve saber pensar nas necessidades comuns, criar métodos e técnicas para satisfazer as mesmas necessidades, procurar meios e recursos que podem ser empreendidos para produzir um bem. Busca estudar, compreender e apresentar técnicas

inovadoras para que uma organização seja cada vez mais capaz de ascender e reacender no cume das realizações humanas.

A liderança produtiva tem a pessoa humana como capital mais precioso, por ser ela que deve ser estimulada a colocar ao serviço da humanidade, criando projectos de inovação, criação e desenvolvimento gradual, progressista e multidimensional da organização. É, neste sentido que a liderança produtiva visa a realização feliz dos homens como seres biopsicossociais.

A realização feliz da pessoa humana não é o ponto de partida da liderança produtiva. Mas, constitui o fim. E, considera o desenvolvimento das organizações como um processo que deve ser constituído gradualmente e progressivamente, considerando que o desenvolvimento das empresas e das organizações não se realizam, nem se alcança de uma vez, ou seja de um dia para outro. Mas, sim é partindo com segurança que se cria o desenvolvimento.

2.1. Liderança produtiva no projecto educativo infantil

A liderança produtiva dentro do projecto educativo infantil é a base para compreender o funcionamento da organização das actividades educativas, facilitar a complexidade dos agentes educativos e serve de caminho para levar os directores das escolas de infância a estudar e entender as necessidades do colectivo, suas inspirações, desejos, bases de satisfação e insatisfação. E, influencia as pessoas a tomarem consciência de si mesmo e cultivar no seio do grupo o poder da esperança, inovação, amor, trabalho, justiça, paz e desenvolvimento para todos (Melgosa & Borges, 2017).

Compreendendo as necessidades do grupo, o líder encoraja o pessoal, lhes motiva e tira-lhes do abalo, influenciando-os a entrar em estado de afeito e amor ao próximo como a si mesmo, envolvendo-lhes na busca do entendimento sobre o meio envolvente, identificar problemas e em conjunto partir para a busca de soluções.

Deste modo a liderança produtiva passa ser um instrumento de trabalho do líder e de liderados para que estes partindo dos problemas e conflitos, possam buscar uma concepção mais criativa, inovativa e tecnicista capaz de fundir as

intenções de trabalho para elaboração e gestão de projectos Educativos (Vieira, 2013).

Dentro da organização educativa, a liderança produtiva objectiva-se em influenciar todo capital humano para que possa ser aplicado no trabalho organizacional a fim de obter um determinado bem que sirva de fonte para o sustento de todos. Busca, procurar envolver todas as pessoas na procura de soluções, harmonia e cultiva clima de confiança, auto-confiança e tranquilidade no ambiente do trabalho.

Por objectividade, a liderança inclui-se no sector de produtividade e na gestão dos conflitos. Considerando que o conflito é a base existencial das organizações, por isso nenhuma organização é capaz de existir se antes não saber traduzir os seus conflitos e motivo de trabalho, fortaleza e progresso organizacional (Barbosa, 2015). A liderança produtiva no projecto educativo infantil é uma terapia para a ansiedade, permitindo caracterizar a pessoa ansiosa, os tipos de ansiedade no grupo de trabalho, suas causas, sintomas e soluções, ajudando os líderes e liderados a criarem segurança no local de trabalho, no futuro das pessoas e da organização. Tem poder para ultrapassar o excesso de depressão, suicídio, stress, angustia, desanimo, traumas psíquicos, etc. (Melgosa & Borges, 2017).

2.2. Bases fisiológicas da Liderança produtiva no projecto educativo infantil

A principal base fisiológica da liderança produtiva é a pessoa humana que deve ser desenvolvida multifaceticamente e ser influenciada a participar no processo do desenvolvimento da organização de uma forma consciente.

O desenvolvimento humano neste caso deve atender os seguintes princípios:

1. Desenvolvimento: Desenvolver o ser humano significa ajudar-lhe a aumentar, acrescentar, aperfeiçoar, tornar gradualmente maior, ou melhor o desejo de praticar o bem e aplicar o amor e virtudes em suas obras.

Dentro da liderança produtiva, este principio aplicado a qualquer actividade de liderança, incluindo seres ou coisas. Nas pessoas, o princípio do

desenvolvimento tem maior significado para a melhoria das atitudes produtivas, considerando que a vida é um processo, onde todos estão dispostos a se desenvolver física, mental e espiritualmente (John, 2008).

Para tal, o líder produtivo deve mostrar e fazer crer que no universo nenhuma pessoa nasceu já madura e desenvolvido, por isso, cada membro do grupo deve crer que tem potencial natural para se desenvolver, só, não se desenvolve aquela pessoa que se deixa levar pela preguiça, ambições desmedida, ilusões e perda de tempo.

2. Educação: É, o processo de formação multifacetada da pessoa, constituindo o meio pelo qual o ser humano se qualifica, se desenvolve de forma gradual, e progressista, tendo por fim a realização feliz da pessoa humana.

A educação em liderança produtiva deve fundar-se em valores tais como, amor, justiça, paz, bondade, perseverança, ética e moral.

3. Qualidade: todo membro do grupo deve ser qualificado, visto que as pessoas qualificadas, acreditam no poder do saber, saber ser e saber fazer. Apresentam habilidades eficientes e significativas que podem ser investidas para a resolução de problemas organizacional, tem atitudes progressistas que podem ser convertidas num factor de produção.

A qualidade inspira a vontade de uma pessoa manter-se num determinado grupo ou pertence-lo, influenciando as pessoas ao desejo de apreciar as belas artes e construir um mundo melhor para todos.

4. Trabalho: Se reflecte em três dimensões, tais como ocupação, emprego e adjectivo qualificativo do homem. O trabalho ocupa as pessoas, garante a sua fonte de rendimento e sustentabilidade. É o trabalho que dignifica o homem e faz-lhe diferente diante dos outros (Woolek, 2017). Para exercer qualquer trabalho, a liderança produtiva exige que as pessoas desenvolvam, habilidade, honestidade, humildade, humor e honra (Francisco & Manuel, 2019).

2.3. Ciclo de vida da liderança produtiva no projecto educativo infantil

O ciclo de vida na liderança produtiva no projecto educativo infantil é descrito sob o ponto de vista operacional, envolvendo, planos e projectos a realizar a longo, médio e curto prazo; recursos a serem transformados em capital humano e financeiro; recursos transformadores que submetidos ao processo

produtivo dão origem ao produto final designado por renda, ou seja, aos bens e serviços criados pela organização educativa.

Cada parte operacional do ciclo de vida da liderança produtiva é condicionada pelas funções de organização, liderança administrativa e gestão.

- A função de organização implica uma capacidade activa de harmonizar os bens e serviços. Esta capacidade parte de dentro para fora, significando dizer que a acção organizativa é reflexo de todo o que se tem na mente como realidade subjectiva. O que se apresenta por fora é resultado de tudo aquilo que as pessoas foram acumulando ao longo da vida, através da aprendizagem escolar e acção dos grupos de influência. Por isso, organizar implica estar limpo por dentro, ter uma mente sã, ideia clara e pensamento produtivo concreto.

- Liderança administrativa é função complexa por implicar antes uma acção carismática e profissionalmente sistemática. A liderança administrativa consiste em colocar-se ao serviço dos outros para oferecer e dar tudo de si em detrimento de um bem comum. É disponibilizar-se e mobilizar todas as suas predisposições quer físicas, mentais e socioprofissionais, colocando-os para satisfazer as necessidades comuns.

Por isso, um líder administrativo está mais para os outros do que para si mesmo, está para servir e não ser servido.

- Gestão é uma arte de articular todo recurso disponível e coloca-lo ao serviço da organização. Implica saber unir, reunir e colocar em comum todos os bens e serviços a fim de produzir bens e serviços suscitados pela comunidade educativa. É, articular, fazer movimentar ou pôr em acção todo recurso disponível a fim de obter resultados que satisfaçam a classe educativa. A gestão na liderança produtiva ao serviço do projecto educativo infantil, significa entre tanto designar trabalho e criar mecanismo para que o que foi projectado ou previamente planificado seja colocado em acção prática (Peinado & Graeml, 2007).

Dentro deste ciclo, a liderança produtiva é fundamentalmente definida através do exercício operacional caracterizado em função de produção periódico de bens e serviços e está focada na transformação de certos insumos, incluindo os

resultados desejados.

Assim, organizações educativas são definidas como sendo sistemas activos e dinâmicos que estão em funcionamento constante para produzir os bens ou serviços a que se destinam, a escola. Estes bens e serviços, devem incluir um conjunto de sistemas integrados de actividades devidamente planificadas, executadas, organizadas, monitorizadas e avaliadas, a fim de apresentar um resultado significativo.

O fim ultimo de todo ciclo de vida da liderança produtiva incluída no projecto educativo infantil é a aquisição de um determinado bem comum. Obter um bem comum significa inverter os resultados obtidos num bem que satisfaz o interesse de todos membros do grupo ou comunidade escolar. Deve atender as necessidades de todos, reflectindo no interesse de todos, o resultado de toda acção educativa gera significado na vida de cada participante na acção institucional escolar.

2.4. Projecto educativo infantil

O projecto educativo infantil nasce do ser natural da infância que é uma fase etária que envolve crianças que naturalmente são projecto de vida na sua plenitude.

O projecto educativo infantil é a definição de metas a atingir de modo a otimizar o papel das instituições infantis no desenvolvimento multifacetico da criança (Rodrigues, Capinha, Luís, Ema, & Zina, 2017). E, consiste em transmitir e apresentar aos parceiros sociais e consumidores dos bens e serviços da instituição, as metas preconizadas ao longo, médio e curto prazo. Para tal, os objectivos a atingir devem ser tratados metodologicamente e especificado em níveis, tais como: nível pedagógico, didáctico, psicomotor, saúde, produção, consumo, rotina, cultural, técnico-científico e sociocultural. Isto, define e determina o nível do desenvolvimento da criança, caracterizando o aspecto a desenvolver, atendo a necessidade evolutiva da própria criança.

A elaboração de um projecto educativo infantil pressupõe antes uma melhor concepção do que é uma instituição educativa. Requer um entendimento

sistemático da educação como um fenómeno social, activo e globalizante.

É necessário compreender a instituição educativa como sendo sistema vivo, dinâmico, aberto interactivo que consiste em desenvolver multifaceticamente a vida da criança. Assim, os seus objectivos devem ser vinculados com o processo de assimilação e adaptação da criança no seu meio ambiente educativo, cuja sua realização concreta deve ajudar a criança incorporar no seu esquema cognitivo um conjunto de valores, atitudes, capacidades e habilidades que ajudem a crianças a solucionar os seus próprios problemas e interagir directamente com o seu meio ambiente social.

Os objectivos do projecto devem ser claros e tangíveis. Por isso, devem ter como centro de acção a realização feliz das crianças, assim como seu desenvolvimento progressivo, integral e global.

Os objectivos específicos devem necessariamente concordar com os aspectos do desenvolvimento cognitivo, emocional, motor e social.

Para o êxito de toda actividade projectada é indispensável a melhor definição do lugar da família dentro do plano educativo da criança. É quase impossível ter bons resultados ou cumprir escrupulosamente o projecto educativo infantil sem que a haja a participação activa da comunidade, pais e encarregados da educação. Pois, estes co-educadores, fazem o prolongamento da acção educativa da criança.

Apesar de reconhecer o lugar da família dentro projecto, é importante que haja meios e instrumentos didácticos conducentes a aquisição das metas preconizadas. Na selecção dos meios, é imperativo haver cuidados e atenção na sua determinação, pois, a falha na escolha dos meios pedagógicos e didácticos, cria desvio na objectividade do projecto.

Na escolha dos meios pedagógicos e didácticos, a maior atenção deve recair em dois aspectos de actividades, tais como: actividades curriculares e actividades extra-escolares.

2.5. Actividades com maior destaque no Projecto educativo infantil

Entre várias actividades que podem conter no projecto educativo infantil, o maior destaque recai nas actividades curriculares e extra-escolares.

- Actividades curriculares: são aquelas concebidas com base o interesse e motivação da criança, visando o seu desenvolvimento multifacetico.

A elaboração decisiva destas actividades, contam com o valor decisivo dos pais e encarregados de educação, por serem estes que conhecem melhor a vida da criança desde a concepção até a fase concreta. Os pais e encarregados de educação podem dizer de forma específica as atitudes das crianças, suas tendências, habilidades desenvolvidas na criança e discernir que função psíquica é inibida e carece de algum empenho pedagógico e didáctico dos especialistas da acção educativa da criança.

As actividades curriculares visam efectivamente a sistematização do saber e experiencia da criança. E, despertar na criança o amor a vida, interesse a formação académica e científica, orientar-lhe a realizar uma escolha mais acertada para o seu futuro profissional. Assim, as actividades curriculares fixam-se desde o estudo do meio e reconhecimento do espaço geográfico; exploração e iniciação científica; orientação e intuição tecnológica.

- Actividades extra-escolares: são actividades que devem estar presentes na vida da criança todo período lectivo. Têm como objectivo o desenvolvimento e aquisição de competências nas áreas do conhecimento globalizado, pessoal e socioprofissional.

Entre tantas actividades extra-escolares que a criança deve exercitar, o maior destaque recai nas seguintes:

1. Expressão oral: devem permitir a criança a expressar o seu sentimento, desejo e pensamento, partindo em tudo que ela vê, analisa e representa. Pois, tudo que a criança vê, toca, mensura e caracteriza, isto constitui o seu mundo. Por isso, entre os três (3) aos cinco (5) anos, a criança deve saber explicar o seu mundo.

Nesta fase, o mundo da criança pode ser expresso em várias línguas. Por isso, a partir de três (3) anos a crianças deve aprender outras línguas internacionais

como o Inglês, Francês, Espanhol, Italiano e outras línguas óbvias de aprendizagem e comunicação interpessoal.

Entre as actividades predilectas para a expressão oral são: canção, a música e teatro. Tudo isto é chamado expressão musical.

2. Expressão psicomotora: tem a ver com o desenvolvimento quantitativo e qualitativo do corpo e da mente da criança. Neste aspecto, a criança tem a necessidade natural de crescer no corpo e mente. Por isso, desenvolvimento físico e psíquico deve ser estimulado com activares psicomotoras. Assim, a partir de um (1) à cinco (5) anos de idade a criança deve expressar a sua psicomotricidade através de actividades concretas, tais como: a natação, futebol, basquetebol, jogo de sacos, corrida, guiar objectos rolantes, tais como bicicleta, carro, pneu, janta, etc.

3. Percurso Metodológico

Esta pesquisa optou como paradigma de estudo a natureza qualitativa por ser mais abrangente e de tratamento fenomenológico. E, teve como objectivo a definição da liderança produtiva no projecto educativo infantil, sua importância e interesse social. Identificar as actividades de maior destaque na elaboração de um projecto educativo escolar. Por fim procurou saber que procedimentos pedagógicos e didácticos são mais eficientes para a realização exitosa de um projecto educativo infantil, evitando erros e desperdiço na concepção e elaboração de projectos educativos infantis.

Para o êxito da pesquisa escolheu-se as técnicas, bibliográfica, foco de debate e concertação de ideia, como instrumentos eficientes para a colecta de dados. E, centro infantil Maria dos Anjos, localizado na entrada do bairro Mbema Ngango, Província do Uíge-Angola, foi predilecto como campo de pesquisa.

A pesquisa teve a participação de quarenta e três (43) elementos provenientes do centro infantil Maria dos Anjos. Dos quais, vinte e oito (28) participantes são funcionários do dito centro e quinze (15) indivíduos estagiários do mesmo centro, provenientes do Instituto Superior de Ciências de Educação do Uíge-Angola, cursos de ensino de infância.

Os dados foram colectados em dois momentos distintos. Isto é do período lectivo do ano de 2018 à 2019. Os primeiros dados foram colectados no mês

de Janeiro do ano de 2018, incluindo somente funcionários do mesmo centro. Na segunda fase os dados foram colectados em Janeiro do ano lectivo 2019, na qual participaram os vinte oito funcionários do centro e quinze (15) estudantes estagiários provenientes do Instituto Superior de Ciências de Educação do Uíge-Angola.

Todos participantes foram firmes e activos no foco de debates, podendo assim, partilhar a sua experiencia, tanto como funcionários, assim como para os estagiários. Todos apresentaram as opiniões, ideias, pensamentos, dando significado da liderança produtiva no projectivo educativo infantil, incorporando-a e contextualizando-a nas suas vidas.

4. Resultados e Discussão

Os resultados desta pesquisa mostram que a liderança produtiva é o defensor das empresas e organizações propensas a crises, altas tensões e detenções, consistindo em influenciar as pessoas a exercerem com zelo e dedicação as suas actividades dentro das suas organizações. Atribui significado ao trabalho e rendimento de cada membro de um grupo, considerando que o êxito de qualquer instituição ou organização depende muito do respeito que se tem pelas pessoas e do significado que se dá as actividades realizadas dentro das organizações.

A liderança produtiva tem como principal base fisiológica e vital as pessoas. Por isso, as pessoas envolvidas numa organização devem ser educada multifacetadamente, desenvolvidas e qualificadas.

O projecto educativo infantil nasce do ser natural da infância como fase etária que envolve crianças que naturalmente são projecto de vida na sua plenitude. A sua elaboração pressupõe antes uma melhor concepção do que é uma instituição educativa. E, requer um entendimento sistemático da educação como um fenómeno social, activo e globalizante.

A realização efectiva de um projecto educativo infantil exige cumprimento de trinta e quatro mandamentos que são:

1. Amor as crianças: O amor é única força que emerge no homem para melhor servir o próximo. Só, é possível colocar-se ao serviço das crianças se

lhês saberes amares;

2. Linguagem clara: A linguagem é o meio de exteriorização do pensamento. Por isso, deve ser clara para que as crianças possam perceber melhor o que se ensina, o que se aprende e o que está ser pensado para a sua realização feliz e desenvolvimento integral.

3. Pontualidade: Ser pontual significa ser virtuoso, pois a pontualidade é uma virtude e qualidade que distingue uma pessoa consciente e responsável pelos seus actos.

4. Paciência: É uma qualidade de delicadeza no que se faz, demonstra prudência, propósito do bem-fazer e auto-confiança;

5. Carinho: É uma expressão de amor, só quem ama dá carinho para apresentar-se amável diante da criança;

6. Respeito: Respeito é uma virtude e qualidade moral. Por isso, somente as pessoas disciplinadas e educadas respeitam outros. É um traço característico da ética e cidadania que consiste em respeitar os direitos e deveres dos outros, assim como seu, considerando que onde termina a sua liberdade começa a do outro e começa a liberdade dos outros termina a sua;

7. Atenção: É um estado psíquico que consiste em fazer as coisas atenciosamente, evitando descuidos e erros.

8. Ser mãe para com as crianças: Ser mãe é ser uma pessoa virtuosa, amável e cheia de afeito. É aquela pessoa que ama, respeita, dá carinho, educa e perdoa;

9. Higiene: É a base da saúde e produtividade. Assim, onde há trabalho, crianças ou seja comunidade educativa, deve haver reinar a higiene para prevenir-se de doenças;

10. Criatividade: É uma característica artística que consiste em saber criar para produzir. É um factor desenvolvimentista que consiste em trazer novidades no grupo de trabalho;

11. Alegria: É sinónimo de paz e amor. Assim, ser alegre é demonstração de paz e tranquilidade interior, conducente a exaltação da alma para criar harmonia no ambiente do trabalho.

12. Perdão: É prova de amor e paz, pois, só perdoa quem ama; e, é perdoadando que se cria unidade na diversidade e se renova os compromissos de amor e do bem ser, bem saber e bem-fazer;

13. Imparcialidade: É símbolo de neutralidade ou seja ser neutro para tratar todos de igual para igual, sem diferenças de cor da pele, riqueza, pobreza, etc. Quem é imparcial não ofende, nem lesa personalidade do outro, não pratica o bowling, não atenta ao estatuto e nível social alheio;
14. Responsabilidade: É prática moral que consiste em responder pelos actos praticados e assumir com zelo e dedicação os nossos compromissos. É, acima de tudo ser comprometido pelos actos feitos e que se quer fazer;
15. Sensibilidade: É um traço de carácter que consiste em ser sensível para sentir a dor do outro e compreender com maior facilidade o sofrimento de quem está ao seu lado;
16. Serenidade: É sinónimo de tranquilidade e calma. Leva as pessoas a praticarem os seus actos e tracejarem os seus projectos num clima de paz, evitando danos e desordem no plano e ambiente do trabalho;
17. Humildade: É a elegância da inteligência e pureza do saber. Por isso, só as pessoas brilhantes intelectualmente e puras de sabedoria praticam a humildade, reconhecendo a razão da sua ignorância;
18. Dinâmica: Atende todos momentos da pressão e desenvolvimento global. Assim, as pessoas devem ser dinâmicas no pensamento e nas realizações a fim de criar instituições activas e capazes de deslumbrar-se para atingir ao nível de internacionalização socioprofissional.
19. Ter vocação: É ser chamado ou escolhido para exercer uma actividade de arte, saber e exercer um cargo susceptível de servir para o bem comum.
20. Educada: implica ser formada multifacetadamente, atendendo as diversas dimensões da pessoa humana que incluem a disciplina, moral, ética, cultura, técnica, política, economia, etc.
21. Ser observadora: É ter pureza na alma para saber ver e apreciar as belas artes. É no saber observar onde mora a beleza, por isso, a beleza está nos olhos de quem sabe observar;
22. Artista: É aquela pessoa que cria novos eventos ambientes motivadores, meios, técnicas e recursos diversificado, retirando-se do arcaísmo, passadismo e consumo passivo dos conhecimentos dos outros;
23. Ser inovadora: É tomar uma dimensão artística e servir-se de pessoa capaz criar novos modos de ser e fazer;
24. Ser exemplar: É saber influenciar positivamente os outros, pois, são os

exemplos que comovem enquanto as palavras cativam a alma;

25. Ser asseada: É saber apresentar-se e praticar a higiene nos seus actos concretos;

26. Ser motivada: É ter vontade e força interior para trabalhar e servir os outros como a si mesmo;

27. Saber planificar: Consiste em elaborar um plano de actividades exequíveis. É, saber dosificar as actividades com base a carga horária, disponibilidade, número de crianças, meios, técnicas, métodos, princípios e procedimentos educativos;

28. Saber gerir o tempo: É saber articular o tempo e tirar proveito dele. É saber antes que o tempo é um recurso escasso e insubstituível, por isso deve se evitar perder o tempo, mas sim, aprender a investir, trabalhar e produzir com o tempo;

29. Saber ouvir as opiniões das crianças: O falar da criança é o expressar da vontade de Deus pai todo-poderoso. Por isso, ouvir a criança é estar preparado para ouvir a voz do divino. É ensinar a criança ser atenciosa e desenvolver nela a capacidade de escuta;

30. Planificar: consiste em elaborar sistematicamente um guião de trabalho, constando nele todas actividades a envolver, fases pedagógicas e didácticas apresentados em função ao tempo e espaço;

31. Honesta: É um princípio de liderança produtiva que consiste em criar uma unidade entre os actos expressos, a prática e os resultados das acções;

32. Conselheira: É uma característica desenvolvimentista e progressista que consiste em saber o bem e o mal. É o acto de corrigir o mal aprimorando o desenvolvimento;

33. Simpática e acolhedora: É a comunhão entre o amor, amizade, gentileza, incluindo humor, motivação e carisma;

34. Usar metodologia adequada a educação da criança: Consiste em buscar métodos próprios para educar a criança a fim de torna-se um ser humano guiado por disciplina, ética e idoneidade.

5. Considerações finais

Depois de uma considerada abordagem teórica e foco de debate com os trabalhadores do centro infantil Maria dos Anjos e estagiários do curso de

ensino de infância provenientes do Instituto Superior do Uíge, considerou-se o seguinte:

- A liderança produtiva no projecto educativo infantil é uma terapia para a ansiedade, permitindo caracterizar a pessoa ansiosa, os tipos de ansiedade no grupo de trabalho, suas causas, sintomas e soluções, ajudando os líderes e liderados a criarem segurança no local de trabalho, no futuro das pessoas e da organização. Tem poder para ultrapassar o excesso de depressão, suicídio, stress, angustia, desanimo, traumas psíquicos, etc. É o defensor das empresas e organizações propensas a crises, altas tensões e detenções, consistindo em influenciar as pessoas a exercerem com zelo e dedicação as suas actividades dentro das suas organizações. Atribui significado ao trabalho e rendimento de cada membro de um grupo, considerando que o êxito de qualquer instituição ou organização depende muito do respeito que se tem pelas pessoas e do significado que se dá as actividades realizadas dentro das organizações.

6. Sugestões

- Que a liderança produtiva não seja unicamente aplicada no projecto educativo infantil, mas que seja generalizada em todas as outras organizações;
- Que haja respeito a personalidade humana e defesa a integridade pessoal dentro das organizações, em virtude de ultrapassar a lei de chefe que tem destruído a vida das organizações;
- Que haja nas organizações mecanismos de gestão de inteligência, inovação e dinâmica cultural;
- Que o desenvolvimento integral, progressivo e a realização feliz da pessoa humana sejam o fim ultimo das organização.

7. Bibliografia

Barbosa, A. d. (2015). A arte de liderar: o papel do líder na gestão. *igarassu* , 1-52.

Bateman, J., Day, C., & Sudeikis, J. (14 de Dezembro de 2014). GQ. Obtido em 29 de Janeiro de 2019, de gq.globo.com/Cu: <https://gq.globo.com/Cu>

Chirarasello, A. (11 de Janeiro de 2016). Como um chefe ruim pode adoecer os funcionarios. *BBC Capital* , 1.

Francisco, A. M., & Manuel, K. N. (Janeiro de 2019). Juventude: Universidade, Mérito e Excelência. Evidências e Perspectivas na província do Uíge-Angola. Obtido em 29 de Janeiro de 2019, de *Webartigos*: <http://www.webartigos.com>

John, S. (03 de Fevereiro de 2008). Princípio de Liderança: Desenvolver Pessoas. *La Red Business Network* , 1.

Melgosa, J., & Borges, M. (2017). O poder da Esperança: Segredos do bem estar Emocional. *Rodovia SP: ABDR*.

Peinado, J., & Graeml, A. R. (2007). Administração da Produção (Operações Industriais e de Serviços) . In J. P. Graeml, Administração da Produção (Operações Industriais e de Serviços) (p. 375). *Brasil: Biblioteca do UnicenP - Curitiba* .

Rodrigues, V., Capinha, J., Luís, O., Ema, S., & Zina, N. (2017). Projecto Infantil: Crescer a brincar. *Casa do Povo* , 1-21.

Vieira, M. A. (2013). O Projecto Educativo de Escola como Instrumento de Liderança. *U Lisboa* , 1-177.

Woolek, A. (2017). O Trabalho, a ocupação e emprego: Uma perspectiva historica. *ICPG* .