

ALEX BUDAK

seja um
CHANGEmaker

UM GUIA ATIVO &
INCLUSIVO PARA LIDERAR
MUDANÇAS POSITIVAS
EM QUALQUER NÍVEL



ALTA BOOKS
GRUPO EDITORIAL
Rio de Janeiro, 2024

Sumário

Introdução	XI
------------	----

PARTE 1: MINDSET DE CHANGEMAKER

Capítulo 1: Desenvolva um Mindset de <i>Changemaker</i>	3
Capítulo 2: Questione o Status Quo	25
Capítulo 3: Confiança Sem Arrogância	51
Capítulo 4: Além de Si Mesmo	73
Capítulo 5: Eternos Aprendizes	95

PARTE 2: LIDERANÇA CHANGEMAKER

Capítulo 6: Reinvenção da Liderança	125
Capítulo 7: Microliderança	141
Capítulo 8: Seja o Líder que Gostaria de Ter Tido	163

PARTE 3: AÇÃO CHANGEMAKER

Capítulo 9: Incentive a Mudança: Da Ideia à Ação	185
Capítulo 10: Liderar Mudanças é Difícil	203
Capítulo 11: O Canvas <i>Changemaker</i>	221
Capítulo 12: Catalise Sua Jornada <i>Changemaker</i>	251

Agradecimentos	259
----------------	-----

Notas	263
-------	-----

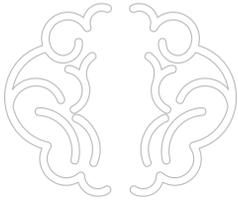
Índice	277
--------	-----

Sobre o Autor	281
---------------	-----

PARTE 1

MINDSET DE CHANGEMAKER

AMOSKEY



Desenvolva um Mindset de Changemaker

HANA NÃO CONSEGUIA ACREDITAR.

Ela estava sentada na sala de aula, com os braços cruzados e um olhar sério. Sua expressão se destacava em meio ao mar de sorrisos.

Preocupado, enviei uma mensagem depois da aula para saber como ela estava se sentindo em relação às aulas e se estava tudo bem. Sei que muitos dos meus alunos estão passando por todo tipo de problema, dos quais nem sempre tenho conhecimento.

Quando Hana me respondeu, fiquei surpreso.

“Eu realmente quero ser uma *changemaker*”, dizia seu e-mail. “Gostaria mesmo. Mas simplesmente não consigo mais acreditar que isso seja possível. Perdi a esperança de ser capaz de realizar mudanças.”

Senti, e até reconheci, seu desespero, além de um aperto no coração. Ainda assim, vi nisso uma oportunidade de entender melhor a experiência dela e talvez ajudá-la a se identificar novamente como uma *changemaker*.

Nós nos encontramos durante meu horário de expediente, e Hana me contou sobre uma experiência frustrante que teve durante um estágio no verão, quando tentou liderar um projeto sobre diversidade e inclusão. Embora tivesse bastante apoio de seus colegas e de seu supervisor, e muita paixão pela liderança do projeto, seus esforços foram repetidamente impedidos pela gerência superior. Não importava o quanto tentasse, ela simplesmente não conseguia fazer a mudança acontecer. Como resultado, Hana travou. Ela deixou de acreditar que a mudança era possível e que era capaz de fazer qualquer tipo de transformação positiva acontecer.

Consegui me identificar com a situação dela. Na verdade, eu mesmo já havia passado por algo muito semelhante. Assim, começamos a trabalhar juntos para desenvolver seu mindset de *changemaker* — uma nova maneira de enxergar a si mesma e seu lugar no mundo.

Seu Mindset

Começamos por aqui porque o ponto positivo de um mindset de *changemaker* é que ele o ajudará independentemente das suas paixões ou da área que você escolher. Os empreendedores se beneficiam dela tanto quanto os artistas; os cientistas, tanto quanto os professores ou os programadores.

No entanto, antes de começarmos a realizar mudanças para os outros, precisamos começar por nós mesmos. Há quatro razões pelas quais sou apaixonado por ajudar as pessoas a desenvolver esse mindset, que discutirei nesta seção:

- Temos um poder incrível sobre nosso mindset; que se baseia em um locus interno de controle.
- O desenvolvimento do mindset de *changemaker* é praticável, podendo ser aprendido e realizado por qualquer um. Já trabalhei com todos os tipos de pessoas, desde ex-presidiários até o CEO de uma grande empresa financeira. Definitivamente, o processo foi abordado de maneiras diferentes, mas o resultado foi o mesmo.
- Essa mudança é um processo, não uma finalidade. Não é como se houvesse um momento em que pudéssemos bater palmas e dizer: “Ok, ótimo, completei meu mindset de *changemaker*!” Em vez disso, é como o condicionamento físico — não é algo que se desenvolve em uma ou duas idas à academia, mas por meio de uma rotina regular de treinos.
- Por fim, é um círculo virtuoso para o trabalho e para a vida. Embora muitas pessoas se sintam inspiradas a desenvolver o mindset de *changemaker* para atingir

metas profissionais, essa mudança é igualmente importante para suas outras funções como pais, amigos e vizinhos.

Mindset pode ser definido simplesmente como o “conjunto estabelecido de atitudes de alguém”. O termo ganhou destaque no final da década de 1990. Grande parte do crédito por isso se deve à psicóloga Carol Dweck, da Universidade de Stanford, que posteriormente escreveu um livro influente sobre o assunto, no qual ela diferencia dois tipos de mindset: o de crescimento e o fixo.¹

O mindset fixo, de acordo com Dweck, é o conjunto de crenças de que as qualidades básicas de uma pessoa — por exemplo, inteligência ou talento — são traços inalteráveis e predeterminados.

O mindset de crescimento, por outro lado, surge da crença de que as habilidades de uma pessoa podem ser desenvolvidas por meio de esforço e dedicação. Pessoas com um mindset de crescimento aceitam o aprendizado e praticam a resiliência em prol do progresso pessoal.

Dweck ensina que cada um de nós tem a capacidade de desenvolver um mindset de crescimento — e que ele não é totalmente binário. Em alguns casos, podemos demonstrar mais um mindset fixo e, em outros, preferimos o mindset de crescimento.

Alguém com um mindset fixo acredita que a inteligência é estática, o que leva ao desejo de simplesmente parecer inteligente. Enquanto isso, uma pessoa com um mindset de crescimento acredita que ela pode ser desenvolvida, o que leva ao desejo de aprender.

Isso também pode ser observado em atitudes tomadas diante de desafios e obstáculos. Uma pessoa com um mindset fixo evitará desafios a todo custo. Imagine que você acredita que tem certa habilidade natural em matemática e, então, atinge um ponto em que ela já não é fácil; com um mindset fixo, a tendência é se afastar e desistir, visto que isso é um desafio à sua crença sobre sua inteligência inata. Enquanto isso, alguém com um mindset de crescimento persistirá. Ele enxergará esses desafios como uma chance de aprendizado e desenvolvimento.

E quando se trata de críticas, com um mindset fixo, sua tendência será ignorá-las, porque as enxergará como um desafio

fundamental a quem você é. Enquanto isso, alguém com um mindset de crescimento as receberá bem e aprenderá com elas. Pense no feedback que você recebe em um teste ou prova. Você o ignora porque ele é doloroso ou aceita até mesmo um mais severo e diz: “Certo. Essa é uma oportunidade de melhorar ainda mais minha disciplina e fortalecer minhas habilidades”?

Como reage ao ver o sucesso dos outros? Com um mindset fixo, você tende a se sentir ameaçado pelo sucesso dos outros, vendo-o como um jogo de soma zero: alguém ganha, você perde. Enquanto isso, com um mindset de crescimento, você verá lições e se inspirará no sucesso dos outros, acreditando que, se outra pessoa teve sucesso, isso significa que você também poderá ser bem-sucedido no futuro.

Embora o mindset de crescimento seja uma base crucial para começar, o simples fato de possuí-lo não é, por si só, suficiente para ter um mindset transformador. Neste capítulo, apresentarei as principais características de um mindset transformador e, em seguida, você aprenderá a desenvolvê-las em cada um dos quatro capítulos seguintes.

O Mindset de Changemaker

Amanda Gorman chamou a atenção dos Estados Unidos, e de grande parte do mundo, quando apresentou seu poderoso poema “The Hill We Climb” na posse presidencial de Joe Biden, em 20 de janeiro de 2021.² Seus versos finais incorporaram a metáfora da luz, uma menção tanto àquele momento no tempo quanto a algo maior. Seu apelo inspirador para encontrar a coragem de ver a luz e ser a luz capturou os componentes essenciais de um mindset de *changemaker* e despertou novas conexões para a forma como penso sobre desenvolver um mindset, mesmo em tempos desafiadores.

Em um mundo com tanta dor e desespero, nosso primeiro instinto é nos sentirmos sem esperança. Mas nunca devemos nos esquecer de que um amanhã melhor sempre será possível.

Em um mundo com tanta desigualdade e injustiça, nosso primeiro instinto é nos sentirmos impotentes. Mas nunca devemos

nos esquecer de que cada um de nós tem o poder de ser a mudança que desejar.

Um futuro mais brilhante é possível, e cada um de nós pode fazer sua parte para iluminar coletivamente nosso caminho compartilhado.

Ao longo desta parte do livro, eu o guiarei pelos principais traços e características que compõem um mindset de *changemaker*, todos eles começando com três blocos de construção fundamentais.

1. Sempre Existe Outro Jeito

Changemakers acreditam que existe um jeito diferente.

Qual navegador de internet você usa? Você acreditaria se eu lhe dissesse que o navegador que você usa pode realmente prever seu sucesso em um emprego? Parece loucura, não é? Mas os pesquisadores da empresa de software de RH, Corenstone OnDemand, descobriram um padrão notável e surpreendente.

Em 2015, ao analisarem dados sobre pessoas que trabalhavam em uma função de atendimento ao cliente, tentando descobrir o que tornava certos funcionários mais bem-sucedidos do que outros, eles descobriram uma correlação estatisticamente significativa entre o sucesso e o navegador escolhido pelos funcionários. As pessoas que usavam o Firefox ou o Chrome tinham maior probabilidade de prosperar na função e 15% mais chances de permanecer mais tempo no emprego do que aqueles que usavam o Safari ou o Internet Explorer.³ Será que isso acontece porque determinado navegador lhe dá superpoderes ou, de alguma forma, o torna mais eficiente no trabalho? Não, é claro que não. A despeito de qualquer argumento de marketing, todos são formas semelhantes de acessar a internet. A única diferença crucial é a seguinte: o Firefox e o Chrome não são padrões. É preciso escolher conscientemente fazer o download desses navegadores. É preciso desafiar o status quo, acreditar que há algo melhor além do que a maioria das pessoas usa e dar a si mesmo permissão para encontrá-lo. A Cornerstone descobriu que os funcionários que estavam dispostos a dar esse passo e ver que sempre há uma maneira melhor tinham uma probabilidade maior de fazer um trabalho melhor e de permanecer mais tempo em seu emprego.

Como disse Michael Housman, o diretor de análise da Cornerstone na época, à Freakonomics Radio: “Minha opinião é que o fato de ter dedicado tempo para instalar o Firefox no seu computador nos mostra algo sobre você... Uma escolha ativa de buscar algo que não era padrão.”⁴

Um mindset de *changemaker* começa com a lembrança de que sempre há luz, de que o status quo não é predeterminado, e sim um convite para imaginar um caminho diferente.

2. Existir na Margem

Os *changemakers* inovam nas margens. Se pensarmos nos problemas mais relevantes que podem ser resolvidos no século XXI — desafios como a fome, o acesso à água, as mudanças climáticas, a justiça racial, a polarização política —, nenhum deles provavelmente será resolvido por uma única área ou uma única abordagem. Um mindset de *changemaker* nos ajuda a reconhecer oportunidades de criar mudanças ao combinar diferentes perspectivas, modalidades e formas de ver o mundo. Os *changemakers* usam seu mindset para identificar onde uma área termina e outra começa, e para encontrar as oportunidades que aguardam nessas margens.

Os cofundadores da Saathi encontram oportunidades de mudança na interseção entre a saúde e o meio ambiente. Eles se propuseram a resolver dois problemas ao mesmo tempo: a falta de acesso a absorventes entre a maioria das mulheres na Índia e os impactos ambientais terrivelmente negativos dos absorventes tradicionais. Eles desenvolveram um novo tipo, com fibras de banana, colhidas dos caules das bananeiras — uma opção muito mais sustentável comparada ao plástico e à polpa de madeira branqueada usados pela maioria dos absorventes. Isso significa que, além de não conterem produtos químicos, serem mais econômicos e amplamente acessíveis às populações locais em torno da sede da Saathi em Gujarat, eles se degradam naturalmente em apenas seis meses, em comparação com os quinhentos anos ou mais dos absorventes tradicionais.

A equipe encontrou uma oportunidade ao analisar simultaneamente a saúde da mulher e a sustentabilidade e abordar dois desafios sistêmicos de uma só vez. A cofundadora Kristin Kagetsu

explicou à YourStory por que a inovação deve ocorrer nas margens: “Ao criar apenas um absorvente de baixo custo não se está pensando em todo o ciclo de vida do produto. Se fabricar um produto descartável, precisará se preocupar com o que acontecerá com ele e como isso afetará o meio ambiente. Caso contrário, como seríamos diferentes de qualquer outro fabricante de absorventes?”⁵

A Saathi é diferente porque adota a mistura de áreas, e as contribuições de cada forma de pensar geram possibilidades totalmente novas. Pensar de maneira tradicional, dentro dos eixos existentes, ainda poderia ter resultado em um produto ótimo. Mas como a equipe da Saathi inovou nas margens, ao trazer várias áreas e abordagens, ela criou um poderoso bloco de construção para a mudança.

3. Esperança Aprendida

Os *changemakers* são inerentemente esperançosos. Realizar mudanças é o otimismo em ação, mas não se trata apenas de esperança. Ela está aliada a uma atividade com propósito. Como descreve a autora Rebecca Solnit: “A esperança não é um bilhete de loteria que você segura com força enquanto está sentado no sofá para se sentir sortudo... a esperança é um machado utilizado para arrombar portas em uma emergência.”⁶

Para deixar claro, não me refiro ao otimismo no sentido binário tradicional de pessimismo *versus* otimismo. Em vez disso, apresento esse aspecto do mindset de um *changemaker* como uma alternativa à impotência aprendida: algo que chamo de esperança aprendida. Por desenvolver uma maneira de ver o mundo como *changemaker* e realizar ações a serviço dela, aprendemos que, mesmo quando passamos por dificuldades — especialmente nesses casos —, ainda devemos manter acesa a vela da esperança.

Essa versão mais aplicada do otimismo é chamada de otimismo aprendido. Desenvolvido pelo fundador do campo da psicologia positiva, Martin Seligman, da Universidade da Pensilvânia, o otimismo aprendido é aprender a lidar com os contratemplos de uma nova maneira. Como minha aluna Hana aprendeu em primeira mão, liderar mudanças é difícil e os contratemplos são inevitáveis. O otimismo aprendido é um aspecto poderoso de nosso mindset que pode nos fazer seguir em frente — mantendo-nos

esperançosos e ativos, mesmo quando as coisas não saem do nosso jeito logo de início.

Muitos *changemakers* descobrem que um contratempo — ou até mesmo uma tragédia — é a faísca de que precisavam. Um mindset de *changemaker* os lembra de que, não importa o que aconteça, podemos escolher como reagir e encontrar esperança em meio à frustração ou à dor.

Dadarao Bilhore personifica a esperança aprendida. Seu filho, infelizmente, morreu devido a ferimentos enquanto andava na garupa de uma moto pelas ruas esburacadas de Mumbai, em 2015. Por causa da chuva forte, o motorista não viu o enorme buraco à sua frente, o que resultou no acidente fatal. Se alguém tinha motivos para se sentir desamparado em meio a uma perda inimaginável como essa, esse alguém era Bilhore. Mas ele escolheu a esperança conscientemente e a transformou em ação. Desde então, ele dedica sua vida a tapar buracos em Mumbai. Ele não só tapou pessoalmente centenas de buracos, como inspirou muitas outras pessoas a se juntar à sua missão.⁷ Não deve ter sido fácil encontrar motivos para se manter esperançoso em meio à tamanha perda, mas, ao fazer isso, ele mostrou o que um mindset de *changemaker* pode tornar possível, tanto para o legado de seu filho quanto para as centenas de outros pais que, graças a esses buracos tapados, nunca sentirão a mesma dor que Bilhore sentiu.

Otimismo Aprendido

Em seu famoso livro de 1991, *Aprenda a ser otimista*, Martin Seligman descreve os três P's do otimismo aprendido — permanência, permeabilidade e personalização — que nos ajudam a aprender a processar melhor a adversidade.⁸ Vamos analisar cada um deles e ver como se aplicam à frustração de Hana ao tentar realizar mudanças em seu projeto.

Permanência. Quando um problema surge, você o percebe como temporário ou como o resultado de causas permanentes? Nesse caso, Hana acreditava que, pelo fato de uma iniciativa de mudança — a primeira — ter fracassado, ela não confiava mais que qualquer mudança fosse possível. Ao ver os contratempos como temporários, desenvolvemos nosso mindset para ver que os obstáculos ao longo

do caminho são um aspecto inevitável ao liderar mudanças. Em vez de temer nossos tropeços, os aprendizes otimistas se lembram de que desafios são um aspecto necessário do processo de mudança.

Permeabilidade. Você separa as situações ruins e revive os eventos bons ou faz o oposto? Otimistas instruídos são capazes de vivenciar algo negativo, mas o isolam dos outros aspectos de seu trabalho e de sua vida. Da mesma forma, quando algo bom acontece, permitem que o brilho desse acontecimento se infiltre em outros aspectos de sua existência. É uma linha tênue, mas devemos estar atentos à positividade tóxica, que nega ou minimiza toda a gama de emoções humanas. O otimismo aprendido nos permite aceitar totalmente os eventos negativos à medida que ocorrem, ao passo que nos permite vê-los como um incentivo para a mudança. Hana passou pela generalização, pois sua experiência frustrante dominou as outras partes de sua vida, incluindo seus estudos. Mas quando ela conseguiu separar o desânimo que sentia com os eventos negativos no trabalho, pôde encontrar significado e crescimento em seus contratemplos iniciais.

Personalização. Você internaliza ou externaliza a culpa? Para ser claro, não se trata de fugir da responsabilidade, mas de reconhecer que, às vezes, apesar de nossos melhores esforços, trabalhamos em um sistema complexo com muitas partes móveis e muitas forças fora de nosso controle imediato. Foi nesse ponto que Hana realmente teve dificuldades. Como não conseguia fazer com que a mudança acontecesse, ela acreditava que a culpa era sua e que não era digna do título de *changemaker*. Na verdade, embora a mudança fosse absolutamente possível, ela lutou contra vários desafios sistêmicos. Era a mais baixa possível na hierarquia de poder: uma estagiária. Estava em seu emprego há apenas alguns meses, o que tornava menos provável que a liderança sênior investisse em sua ideia. Quem sabe quais outros obstáculos teve de enfrentar — desde sexismo até um chefe mal-humorado? Isso não quer dizer que ela não poderia ter tentado outras abordagens ou eventualmente encontrado uma maneira de fazer a mudança acontecer. Mas o otimismo aprendido

nos lembra de que, apesar de nossas melhores intenções, às vezes passamos por problemas. A chave para possuir um mindset de *changemaker* é nos lembrarmos de que temos a opção de reformulá-los: passar por eles não sugere uma falha de caráter. Em vez disso, os problemas são um feedback para nos lembrar de que precisamos ser corajosos: aprender e tentar novamente. Continuar a ter a confiança necessária para ser a mudança.

Os Três Recursos da Mudança

Há três maneiras de acelerar rapidamente sua carreira e seu impacto:

A primeira é você se tornar um *changemaker*.

A segunda é cercar-se de *changemakers*. Mais adiante, na seção de liderança de *changemakers* do livro (consulte a Parte 2), você aprenderá como identificá-los, como colaborar com eles e como inspirá-los a se juntar a você em sua própria jornada.

A terceira e mais desbravadora é ajudar as pessoas ao seu redor a se tornarem *changemakers*. Isso pode ser feito de maneira formal ou informal.

Formalmente, veja o caso de Laura Weidman Powers, cofundadora da organização sem fins lucrativos Code2040. Criada em 2012, a missão da Code2040 era acabar com a lacuna de riqueza racial por meio de oportunidades na área da tecnologia para profissionais negros e pardos. Ao longo do caminho, ela construiu a maior comunidade de igualdade racial na área. Ao passo que muitos programas semelhantes se concentram em ensinar os participantes a programar, Weidman Powers pensa de forma diferente: a organização se concentra em habilidades de mindset de *changemaker*, como superar a síndrome do impostor, criar confiança e coragem e fazer conexões com outros líderes. O foco da Code2040 não está na formação de programadores; está na formação de *changemakers*, cuja presença no mundo da tecnologia gera mudanças em tudo o que ela chama de “economia da inovação”. “A liderança não é um fim, mas um meio de alcançar algo além de si mesmo”, disse Weidman Powers.⁹ De fato, é a capacidade de

inspirar e equipar tantas outras pessoas a serem *changemakers* eficazes em organizações de todo o país que criará mudanças simplesmente inimagináveis por uma única pessoa.

Um de meus mentores, Tony Carr, ex-presidente da Halloran Philanthropies, é o nome da mudança informal. Além de sua carreira tradicional, que também incluiu passagens como líder de um hospital e investidor com impacto inovador, Carr fez do apoio a outros *changemakers* seu legado. Como um verdadeiro *change-maker*, Carr não faz nada da maneira prescrita. Após um e-mail introdutório meu, Carr rejeitou a norma de uma resposta por e-mail e simplesmente me ligou (apenas cerca de dez segundos depois de clicar em ENVIAR, o que significa que ele não leu o meu e-mail inteiro)! Embora nunca tivéssemos nos encontrado, ele me pediu para visitá-lo em Fresno, dar uma palestra sobre mudanças para alguns alunos e almoçar com ele e com um de seus amigos, um dos diretores de escola que mais gosta de realizar mudanças. Apesar de outros compromissos, eu disse sim na hora, sem hesitar e, dois dias depois, fiz a viagem de quatro horas para encontrá-lo. E, desde então, ele faz questão de enviar e-mails, telefonar e me consultar regularmente para ter certeza de que continuo a fazer mudanças e para ver se preciso de alguma coisa. Isso seria excepcional, exceto pelo fato de que, no caso de Tony Carr, isso é comum — fiquei sabendo que ele apoia dezenas de *changemakers* da mesma forma. Ele abre seus contatos, seu cérebro criativo e sua inspiração infinita para cada um de nós.

Esse terceiro recurso para a mudança — ajudar os outros a se tornar *changemakers* — nos leva de volta a Hana. Ela ainda estava cética quanto a se tornar uma, então a incentivei a realmente refletir sobre alguém que a inspirou para minha tarefa de “*Changemaker* da Semana”, para se lembrar de que a mudança é possível. Isso foi um desafio para seu mindset fixo, pois ela precisava superar a crença de que o sucesso de outra pessoa inevitavelmente acontece às suas custas.

Na aula, Hana fez uma apresentação sobre uma pessoa que era completamente desconhecida para o restante da turma, inclusive para mim. Ela escolheu essa pessoa não por ser famosa, mas por sua resiliência e capacidade de perseverar após um trauma (aspectos que repercutiram pessoalmente em Hana). Ainda duvidando de si mesma, enviou seu trabalho com uma observação

que dizia que achava que poderia ter se saído melhor. Mas eu não saberia dizer como. Sua apresentação foi, ao mesmo tempo, profundamente pessoal e impressionantemente inspiradora, merecendo a excelente nota que recebeu.

No entanto, normalmente, o trabalho de mudança não recebe notas. Os impactos reais geralmente vêm depois. Isso foi verdade no caso de Hana, quando outra aluna me escreveu um bilhete para dizer especificamente o quanto a apresentação de Hana a havia inspirado. Ela também estava tentando encontrar sua própria base como *changemaker* — para unir suas grandes aspirações ao que via como uma falta de habilidades como *changemaker*. Ela identificou Hana e sua liderança como as do tipo que deseja personificar algum dia.

Compartilhei essa mensagem com Hana, e ela respondeu: “Não sei bem como começar, mas esse e-mail, honestamente, mexeu completamente comigo. É incrivelmente gratificante e não consigo acreditar que alguém me veja como uma *changemaker* e seja inspirada pelo que fiz. Estou bastante comovida e sou muito grata por isso.”

Naquele momento, Hana percebeu que, apesar de toda a resistência, de todas as crenças autolimitantes e de toda a dúvida e desespero, ela fez algo notável. Provou a si mesma que realmente possuía um mindset de *changemaker* e que ninguém poderia tirar isso dela. Naquele momento, ela se tornou uma *changemaker*.

Atividade de Changemaker da Semana

Uma das minhas atividades favoritas em minhas aulas de *Seja um Changemaker* é chamada de “*Changemaker da Semana*”. Os alunos preparam uma apresentação para a classe em que escolhem uma pessoa que os inspira e apresentam um caso persuasivo sobre por que essa pessoa é uma *changemaker*. A escolha da pessoa fica totalmente a critério deles: pode ser alguém famoso ou conhecido apenas por alguns. Pode estar vivo ou morto. Pode liderar a mudança em qualquer função ou setor. Cabe aos alunos nos contar a história de seu *changemaker* e mostrar como essa pessoa possui os traços, conceitos e as características que aprenderam em sala de aula.