

ag

Livro 1 de 20 dos livros que mais influenciaram minha visão de educação, liderança, cultura organizacional, empreendedorismo e formação humana.

Jim Collins me fez rever tudo o que eu achava que sabia sobre liderar pessoas

Resumo executivo e dez pontos de correlação com a cultura, a gestão e o modelo de alto desempenho do Colégio Planck.

MENSAGEM CENTRAL DO LIVRO

Depois de estudar empresas que duram, Collins virou o olhar para as pessoas. A conclusão que mais me marcou: não é sobre ser melhor, é sobre ser diferente. E o que define uma vida, ou uma escola, não é a ausência de rupturas, é o que se constrói depois de cada uma delas.

01 O LIVRO E A PESQUISA

What to Make of a Life, lançado pela Harper Edge em abril de 2026, é o livro mais pessoal e, ao mesmo tempo, mais corajoso da carreira de Jim Collins. Pela primeira vez, o autor de Good to Great e Feitas para Durar abandona a pergunta sobre o que faz as grandes empresas funcionarem e passa a investigar o que faz uma vida valer a pena.

São dez anos de pesquisa, dois anos de escrita e 34 pessoas extraordinárias de áreas completamente diferentes, músicos, atletas, cientistas, políticos e escritores, estudadas em pares comparativos. O método é o mesmo que consagrou Collins: comparar trajetórias parecidas que fizeram escolhas diferentes em momentos decisivos, para entender o que separa um caminho do outro.

Li o livro em três dias. E saí dele diferente, não como gestor, mas como pessoa que lidera pessoas.

EXHIBIT 1 · AS QUATRO FORÇAS QUE ATRAVESSAM UMA VIDA

Cliffs · Penhascos	As rupturas que não escolhemos. Pontos em que o caminho antigo acaba e somos forçados a decidir o próximo passo.
Fog · Névoa	A incerteza de não enxergar à frente. O intervalo entre o fim de um capítulo e o começo do próximo, em que a confiança se reconstrói passo a passo.
Fire · Fogo	O impulso interior que sustenta uma vida produtiva até o fim. O propósito que não deixa o entusiasmo apagar cedo demais.
Encodings · Códigos	As capacidades intrínsecas, profundamente nossas, que definem o papel para o qual somos naturalmente codificados.

Acima de tudo, Collins propõe um imperativo: o autoconhecimento. Conhecer-se a si mesmo, e aplicar isso em cada fase da vida, é o que torna possível atravessar penhascos, suportar a névoa e manter o fogo aceso.

02 O MEU CLIFF

Sou engenheiro aeronáutico formado pelo ITA em 1997. Mas minha carreira como professor começou antes, em 1993, ainda na faculdade. Ensinar sempre foi vocação, muito antes de ser profissão.

Como executivo, fui um dos fundadores do Sistema de Ensino Poliedro e o dirigi por 14 anos. Foi uma trajetória de construção, de escala e de muitos aprendizados. Mas o meu penhasco veio de onde eu não esperava: fui demitido.

Na linguagem de Collins, eu estava no topo do penhasco. A ruptura estava feita, e o próximo capítulo ainda não tinha forma. Abri uma empresa de consultoria educacional e passei dois anos trabalhando com escolas de diferentes portes. Foi na névoa que encontrei clareza. Em 2016, ao lado do Prof. Umberto Malanga e do Prof. Marcelo Pelisson, também engenheiros aeronáuticos formados pelo ITA, fundei o Colégio Planck, em São José dos Campos.

Hoje, quase 10 anos depois, o Planck tem 802 alunos, NPS 76 com as famílias, índice de matrícula de 97% e é o 272º colégio do Brasil no ENEM, com 955 medalhas em olimpíadas científicas só em 2025. Em 2026, fui speaker na Bett Brasil.

O penhasco não foi o começo do fim. Foi o começo do meu capítulo mais importante.

Os penhascos vão acontecer várias vezes na vida. A questão não é evitá-los, é o que você constrói depois. Jim Collins, What to Make of a Life, 2026

03 DEZ PONTOS DE CORRELAÇÃO COM O ALTO DESEMPENHO

O que mais me impressionou foi perceber que os conceitos que Collins desenvolveu para entender vidas extraordinárias atravessam, quase intactos, para a gestão de uma escola de alto desempenho. Abaixo, os dez pontos que mais me marcaram, conectados à cultura, à gestão, ao posicionamento e ao modelo de alto desempenho do Colégio Planck.

01

CULTURA E PESSOAS

Cada professor tem uma codificação única

Collins mostra que cada pessoa carrega um encoding, capacidades intrínsecas que são profundamente suas. Na gestão escolar, isso significa parar de querer que todos os professores sejam iguais. O papel da liderança é descobrir o código de cada um e colocá-lo no lugar certo. No Planck, isso vive no valor de Pessoas Excelentes com Alto Desempenho, sustentado por formação docente contínua e por uma gestão que observa, dá retorno e desenvolve, em vez de apenas cobrar.

02

GESTÃO

Penhascos são inevitáveis, prepare a equipe para atravessá-los

Toda escola enfrenta penhascos: a perda de um professor-chave, a troca de um sistema de ensino, uma crise inesperada. Gestores que fingem que rupturas não existem constroem equipes frágeis. O Planck passou por penhascos reais e enfrentou cada um sem anestesia, ancorado no valor de Disciplina e Execução: o que é planejado é acompanhado, o que é combinado acontece.

03

LIDERANÇA

A névoa é parte do processo, não abandone quem está nela

Professores em transição, coordenadores assumindo novos papéis, pessoas em crise pessoal, todos vivem algum grau de névoa. A liderança de alto desempenho não exige que cada um saia da névoa sozinho. Ela cria condições para reconstruir a confiança passo a passo, com feedback estruturado e acompanhamento próximo, e não com cobrança no

escuro.

POSICIONAMENTO

04 **Mantenha o fogo aceso, propósito não é opcional**

Collins descobriu que o fogo interior separa uma vida produtiva até o fim de uma que apaga cedo demais. Em uma escola, a tradução é direta: professores sem propósito dão aulas, professores com fogo formam pessoas. O primeiro princípio da cultura Planck é exatamente esse, propósito antes de cargo. Escolhemos ser professores, e isso é uma declaração de identidade, não um slogan.

FORMAÇÃO HUMANA

05 **Autoconhecimento é o imperativo mais ignorado**

O subtítulo do livro é o imperativo do autoconhecimento. Para gestores, é uma provocação: você conhece de verdade os seus professores e os seus alunos, seus pontos cegos, seus gatilhos, suas motivações? No Planck, o desenvolvimento socioemocional é estruturado em um mapa próprio de competências, porque acreditamos que o alto desempenho começa de dentro, no Saber Ser, e não apenas no Saber.

ALTO DESEMPENHO

06 **Momentum se constrói década após década**

Collins lembra que os anos mais criativos não precisam ser os da juventude. Para escolas, é uma lição de paciência estratégica: resultado excepcional se constrói ao longo de anos, não de um semestre. Os quase 10 anos do Planck, com NPS 76, matrícula de 97% e a meta de subir do 272º lugar no ENEM para o Top 150 do Brasil, são prova de que consistência, e não pressa, move o ponteiro.

GESTÃO DE PESSOAS

07 **A base que sustenta o fogo, valorize quem faz a escola acontecer**

Collins é direto: sem uma base mínima de estabilidade, ninguém consegue se dedicar ao que alimenta o fogo interior. Em uma escola, isso significa cuidar de quem cuida dos alunos. No Planck, reconhecimento, clima e retenção de talentos são tratados como estratégia, com Comitê de Cultura e Encontro Anual de Cultura, e não como gentileza avulsa. O NPS dos professores importa tanto quanto o das famílias.

POSICIONAMENTO

08 **Pares comparativos, aprenda com quem escolheu diferente**

A metodologia de Collins compara pessoas que viveram situações parecidas e escolheram caminhos opostos. Para gestores, é um convite a estudar escolas e organizações que fizeram escolhas diferentes das nossas. Por que algumas crescem com qualidade e outras crescem perdendo identidade? A resposta está nas escolhas de cultura e gestão, não no tamanho. É por isso que estudo de perto empresas de referência como Netflix, Starbucks e Apple, para trazer o melhor delas para dentro de uma escola.

LIDERANÇA

09 **Da frustração à gratidão, a virada da liderança madura**

A confissão mais forte do livro: Collins gastava energia frustrado com o que as pessoas não eram. Depois da pesquisa, passou a buscar o frame de cada um, e a emoção dominante deixou de ser frustração e virou gratidão. Quem lidera uma equipe de mais de 140 pessoas, como eu no Planck, conhece o tamanho dessa virada. Liderança madura é curiosidade antes de julgamento.

INOVAÇÃO E ESTRATÉGIA

10 **Múltiplos capítulos, escolas também se reinventam**

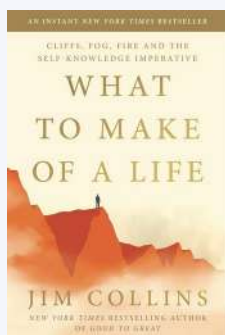
Vidas extraordinárias têm vários capítulos, e o mesmo vale para escolas. O Planck de 2026 não é o de 2016, e o de 2030 não será o de hoje. Nosso plano estratégico prevê novos horizontes: Planck Internacional, o Summit de empreendedorismo, a formação de líderes no C-Level Planck e a inteligência artificial como habilitadora da educação. Reinvenção não é fraqueza, é sinal de que o fogo continua aceso.

04 O QUE FICA

Este livro me transformou de um jeito que poucos conseguiram. Não mudei a forma como faço a gestão do Planck. Mudei a forma como enxergo as pessoas que constroem o Planck comigo.

Collins tinha razão: não é sobre ser melhor, é sobre ser diferente, e sobre ajudar cada pessoa ao nosso redor a descobrir e habitar a própria diferença com plenitude.

Recomendo a leitura para todo gestor, educador e líder que acredita que pessoas são o centro de qualquer organização extraordinária.



FONTE

Collins, Jim. *What to Make of a Life: Cliffs, Fog, Fire and the Self-Knowledge Imperative*. Harper Edge, abril de 2026.

Pesquisa de dez anos, 34 biografias estudadas em pares comparativos.

© 2026 André Guadalupe · Colégio Planck. Conteúdo autoral. O compartilhamento é incentivado, desde que citada a autoria. A reprodução integral e o uso comercial dependem de autorização prévia do autor. As obras de terceiros citadas pertencem aos seus respectivos autores e editoras.



Prof. André Guadalupe

Cofundador e Diretor, Colégio Planck

andre@colegioplanck.com.br

Engenheiro pelo ITA · Speaker Bett Brasil 2026 · 32 anos em educação