

Título Evento: Estimular a Criatividade Organizacional nas IES

Tipo de Evento e promotores (Conferência/Seminário/Jornadas/etc.): Workshop no âmbito do GT2, dinamizado pela Universidade de Coimbra

Data: 20 Jun 2012

Local: IPQ, Caparica

Participante(s) da AEP/NEP: Marta Pile

Objectivo: Gerar ideias e eleger as cinco mais importantes a partir de uma frase de estímulo relacionada com um dos subtemas em discussão. Como promover/ estruturar mecanismos para a criatividade nas IES para potenciar o crescimento sustentável das IES, desenvolver uma cultura de criatividade e melhoria da capacidade de resolução de problemas, de desempenho e flexibilidade nas organizações pessoa, processo, produto ou ambiente que estimula a criatividade.

Notas:

A colega Natércia Morais organizou o trabalho em pequenos grupos, articulado com a apresentação de contributos adicionais em grande grupo (para temas não abrangidos pelo participante).

No início dos trabalhos, o grupo teve ao dispor um breve enquadramento do tema (apresentação da Natércia) que debateu em grupo e questões que ajudaram na reflexão individual e geração de ideias e discussão em grupo.

Como facilitadora do sub-grupo em que estive envolvida, coube-me:

- i) Conduzir o grupo pelas diversas etapas do processo, contribuir para o cumprimento das instruções de cada fase do trabalho e controlar os tempos, de forma a garantir a eficiência e eficácia do trabalho em grupo e o alcance de resultados;
- ii) Garantir que é feito o registo áudio e escrito da produção do grupo e sistematização das cinco ideias mais importantes, apresentadas no final da manhã;

Para isso, coube-me ainda:

1. Incentivar a participação equitativa de todos os membros do grupo, evitando o monopólio e a inibição,
2. Estimular a discussão de todas as ideias produzidas,

3. Fazer cumprir a metodologia adoptada e os tempos de cada etapa.

No final, o grupo a que pertenci produziu os seguintes resultados de acordo com as questões de partida:

1 - que tipo de liderança é mais favorável à criatividade organizacional?

2- como avaliariam o compromisso da liderança com o estímulo da criatividade?

Vamos procurar no estilo, visão do leader, capacidade de desenvolvimento de grupos efectivos, e equilíbrio entre liberdade/responsabilidade. Um líder que privilegie a comunicação e a abertura ao exterior.

No entanto, é fundamental que as características do próprio líder também ajudem: visão, capacidade de sedução, empatia, assertividade, capacidade de ouvir e disponibilidade/abertura/atitude, proximidade com as pessoas e saber delegar.

Numa avaliação, seria preciso medir as percepções dos colaboradores sobre estas características do líder e/ou a percepção do ambiente na escola para saber até onde vai a contribuição da liderança para o clima geral da escola.

Exemplo de liderança numa escola do porto: 30mn por dia a gestão (todos = 3) passa pelos serviços (cada um no seu) para sentir o pulso ao ambiente de trabalho que se vive.

Uma liderança participativa / democrática – em todas as IES por força de lei (com os órgãos de gestão cc, cp, etc) se pratica uma abordagem + top down com decisão menos participada, apesar de tudo, ao nível do conselho de gestão. Também pelo enquadramento legal restritivo, temos uma IES mais reactiva e menos proactiva. A medição dessa liderança participativa seria avaliada pela existência de planeamento estratégico (missão, pe, pa, etc) documentado, como é feito (conceção, análise swot, partilhada, se tem indicadores/metras concretas, monitorização, ...).

Também a capacidade do líder no desenvolvimento de grupos que podem colmatar dificuldades de gestão derivadas da legislação/constrangimentos - sejam grupos formais ou informais, pode ser um bom contributo para estimular a criatividade dentro da IES. A avaliação desta capacidade passa por identificar estruturas formais e/ou informais de desenvolvimento de novos projetos / inovação no ensino ou I&D ou de apoio à gestão (ex no IST. plataformas multidisciplinares sobre energia, ou task forces para a eficiência energética/ambiental no campus, ...).

Ainda o necessário equilíbrio da liderança, entre a liberdade vs responsabilidade concedidas. Exemplos de sistemas que limitam a criatividade/satisfação das pessoas são os sistemas com controlo da assiduidade de docentes e não docentes (relógios de ponto com regras rígidas ou mais flexíveis), dando ou não o necessário empowerment às pessoas com mais autonomia/responsabilidade. Por exemplo, se ao dar liberdade aos serviços para definirem os horários mais adaptados aos picos de trabalho com o envolvimento dos trabalhadores nas tomadas de decisão relativamente à organização

do seu trabalho, incluindo horários de atendimento ao público e back office vs horários impostos centralmente, ou outro tipo de imposições “top-down” como por exemplo no IST em que a partir das 20h não se contabilizam as horas de trabalho.

Também o envolvimento das pessoas na elaboração dos objetivos da IES, a partilha de informação e comunicação atempada, o facto de se saber o caminho, para onde se quer ir, para se poder inovar nesse sentido, são tudo fatores que potenciam a criatividade. O facto da IES ter uma visão, um PE, a antecipação das atividades com garantia de envolvimento das pessoas pode ser potenciador da criatividade. Exemplo: prémios, caixas de sugestões, divulgação/monitorização pública do PE (por exemplo como uma escola do Porto que faz briefings de 20mn de pé, entre docentes e não docentes, de 2 em 2 meses, em que tudo pára, com café apenas, e se discute a implementação do PE da escola frassinetti: o q se conseguiu atingir e outras informações (inputs do exterior) e metas para os próximos 2 meses. É privilegiado um espaço de ação, reflexão (físico e temporal) de diálogo - sem perguntas – em que as pessoas conversam e se estimula a eficiência/competitividade entre os vários serviços.

Mais informações (endereços internet/endereço ficheiros PDF na pasta do servidor, programa, etc): metodologia do workshop e apresentação do tema no servidor da AEP