**PLANO DE AULA 03.07 – CRIATIVIDADE E LIDERANÇA**

**Apostila 03 – Soluções inovadores e sustentabilidade**

Apostila disponível no link <http://trampotech.com.br/>

**TEMA**

Criatividade e liderança em equipes, empresas e em novos projetos

**OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM**

Professor, os objetivos de aprendizagem desta aula são fazer o aluno perceber a importância da criatividade em conexão com a liderança. Essa necessidade é universal dentro de equipes, empresas, ambientes diversos de trabalho e mesmo de estudos.

Eis algumas questões pertinentes a esta aula:

* Qual a importância da criatividade para uma nova empresa nova ou mesmo para aquela empresa tradicional?
* Como deve ser uma liderança em tempos de mudanças constantes e de exigência de constante criatividade?
* Você, aluno, prefere um líder convencional e tradicional ou criativo? Qual estilo você acha que tem mais chances de sucesso nos dias de hoje?
* Qual o papel da liderança e da criatividade em uma startup neste século 21?

**PROBLEMA-SOLUÇÃO OU DESAFIO (PBL)**

Desafio: provocar nos alunos reflexão sobre a importância da criatividade e de lideranças criativas em equipes e empresas neste século 21.

Cabe também desafiar os alunos para reconheceram que o cenário de hoje exige lideranças criativas e antenadas. E também de se aperceberem como este tipo de lideranças é essencial em seus próprios projetos ou em empresas que pretendam trabalhar.

Mapeie com os alunos situações reais e peça a eles para formular situações hipotéticas onde a liderança criativa é indispensável. Identificar situações onde uma liderança menos rígida e convencional pode fazer a diferença para alavancar um projeto ou um negócio.

Você pode também desafiá-los a repensar frases feitas, jargões corporativos que devem ser evitados:

* “Esta ideia não tem lógica!”
* “Isto é óbvio!”
* “Esta saída é tolice!”
* “Este problema não é de nossa equipe!”
* “Nem vou falar; irão me chamar de louco.”
* “O chefe é tradicional demais; não vai gostar desta ideia.”
* “A ideia é ótima, mas a norma não permite.”
* “Nesta empresa, esta inovação não irá vingar nunca!”
* “Aqui é proibido errar!”
* “Toda ideia tem que dar certo na primeira tentativa.”

**METODOLOGIA E DINÂMICAS**

Professor, frequentemente alunos novos não se sentem capazes de serem lideranças e até se sentem previamente acanhados e relutantes frente à esta possibilidade. Na verdade, não percebem que praticamente todos nós somos lideranças, ao menos, de forma circunstancial em contextos específicos.

Uma boa dinâmica para os alunos “destravarem” suas competências de liderança (e também de criatividade) pode ser uma dinâmica de grupo (dividindo-os por equipe), onde eles sejam estimulados e desafiados a relembrarem e relatarem momentos em que foram líderes em contextos específicos.

Criatividade: desafie-os a comentar situações em que eles foram protagonistas de uma solução diferente, não convencional e, portanto, criativa para um problema difícil.

Procure fazer com que eles destacam mais os momentos positivos do que os negativos neste exercício de descontração e de desconstrução de paradigmas.

O líder deve saber quais são suas habilidades, sua personalidade e que tipo de liderança melhor combina com suas características. Por isso, é importante que o líder conheça os tipos de lideranças mais comuns e as mais usadas atualmente, passando a definir o seu perfil de liderança.

Professor, aponte ao alunos que a criatividade e a liderança podem ser aliadas. Não são características excludentes.

Alguns acham que criativo é meio artista e “fora do esquadro” e que o líder precisa ser mais rígido e convencional. Porém, os desafios atuais exigem uma combinação dessas características. Hoje, a criatividade flexível e aberta é indispensável em uma equipe dinâmica e ágil. Cabe ao líder conduzir a conjunto para que seja criativo sem perde o “pé no chão”, ou seja que lidere algo viável de ser realizado ainda que de forma não tradicional.

Você, professor, pode abrir uma dinâmica de conversa e debate a partir de frases chaves como:

**Para se colocar a criatividade em prática, é necessário entrar em ação! Criatividade gera produtividade. A inovação efetiva requer uma movimentação produtiva**.

Fonte: apostila 03, pág. 11.

**PARA REFLETIR**

As primeiras formulações mais sistemáticas sobre inovação e suas implicações para a vida das empresas e para a economia de modo geral foram realizadas na década de 1930 pelo economista austríaco Joseph Schumpeter:

A chamada Teoria da Inovação teve seu início com o economista austríaco e professor da Universidade de Harvard Joseph Schumpeter. Ele acompanhou e observou que as longas ondas dos ciclos do desenvolvimento no capitalismo resultam da conjugação ou da combinação de inovações e mudanças. Esse processo conjugado cria um setor de liderança na economia, ou um novo paradigma, que passa a alavancar o crescimento meteórico dessa economia.

O fato é que podemos aplicar e entender a inovação de várias formas. Hoje esse conceito está relacionado à capacidade de empreender, de arriscar, de fazer diferente e de proporcionar ao mercado novas experiências e tendências. Tendo como aliadas todas as ferramentas originárias da convergência digital, a inovação e a tecnologia passam a andar de mãos dadas na vida corporativa.

Fonte: apostila 03, pág. 13.

**Sobre liderança e inovação:**

Competências da liderança inovadora

Além da criatividade, a liderança é um aspecto decisivo na inovação. Liderar com competência poderá fazer toda a diferença para que sua ideia de inovação venha a fazer sucesso ou não.

Para uma startup ser um sucesso é necessário que exista um bom time. Isso só será possível se o líder estiver bem preparado, se souber o que fazer e se prever os problemas que possivelmente surgirão. Uma boa ideia necessita de um time bem alinhado com metas definidas e um líder adequado para a área de negócios.

Fonte: Apostila 03, pág. 43

Além da criatividade, a liderança é um aspecto decisivo na inovação. Liderar com competência poderá fazer toda a diferença para que sua ideia de inovação venha a fazer sucesso ou não.

Fonte: apostila 03, pág. 43.

Seja qual for a forma que assuma, a inovação é um processo criativo e as ideias podem vir de dentro da empresa. Por exemplo, essas ideias podem ser oriundas de funcionários, de gerentes por meio de trabalho de pesquisas internas e externas. Quando externas, isso significa que foi realizada junto a fornecedores, clientes, relatórios de mídia, pesquisa de mercado publicada por outra organização, universidades ou outras fontes de novas tecnologias.

Fonte: apostila 03, pág. 11.

**RECURSOS**

Professor, nesta aula, priorize as dinâmicas de grupo e ao método dialógico de perguntas e resposta e novas perguntas e respostas sucessivas. Note que esta dinâmica pode ocorrer tanto entre professor e alunos quanto diretamente entre alunos e equipes. As opiniões e indagações dos alunos devem ter um espaço privilegiado.

Não será indispensável a conexão à internet, mas caso ela seja possível você poderá acrescentar vídeos curtos ou outras demonstrações a partir da internet.

Você também poderá sugerir ou deixar os alunos à vontade para disporem suas cadeiras conforme a organização das equipes.

**AVALIAÇÃO**

Professor, a avaliação desta aula - se os objetivos de aprendizagem foram ou estão sendo conquistados - deverá se dar pela capacidade revelada pelos alunos em:

1. Discernirem e reconheceram na prática técnicas e dicas de como a combinação entre a inovação e a sustentabilidade pode ser estimulada dentro de uma equipe ou empresa;
2. Perceberam em seus negócios ou projetos onde, como e por que devem estimular profissionais inovadores e tentar construir equipes inovadoras que sejam também sustentáveis.

Você poderá fazer, ao final da aula, uma rodada de avaliação entre equipes ou já diretamente com toda a sala.

Retome os objetivos de aprendizagem estabelecidos no tópico acima. A avaliação pode e deve reforçar os pontos ministrados e, apontar eventuais lacunas a resolver dentro ou fora da sala de aula.

Destaquemos que a avaliação é fundamental na construção do aprendizado do aluno. Mais do que simplesmente dar notas e atribuir um número ou um conceito (bom, razoável, ruim, por exemplo) ao desempenho do aluno ou da equipe, o que importa é examinar, junto com eles e numa postura de diálogo qual foi o conhecimento assimilado e o aprendizado real.

Tenha em mente que esta abordagem implica avaliar CONHECIMENTO, HABILIDADES E ATITUDES (C.H.A.).

O conhecimento em si é a avaliação mais comum e tradicional. Mas é importante saber se este conhecimento formal está se traduzindo em habilidades reais dos alunos no domínio dos conceitos e das ferramentas. E, além disso, em atitudes concretas e construtivas de aprendizado.

Com a abordagem apropriada, esta avaliação poderá ser feita de forma curta.

Faça ao final da aula, uma breve avaliação (cerca de 7 minutos, por exemplo) junto aos alunos e equipes para saber se conseguiram dominar os conceitos e as ferramentas básicas expostas nesta aula.

Procure fazer isto a partir dos DESAFIOS DEFINIDOS ou situações-problema a enfrentar.

Tenha presente que o elemento principal e direcionador das atividades avaliativas do C.H.A é o problema: o conhecimento adquirido, a capacidade real e a postura para bem resolvê-lo. Se o desafio é o problema, então a régua ou a métrica será a capacidade de resolvê-lo.

São três os principais instrumentos de avaliação que podem ser utilizados:

(1) SOCIALIZAÇÃO E COMPARTILHAMENTO DOS RESULTADOS: Peça aos alunos e equipes que exponham o que aprenderam e os frutos dos seus trabalhos para os demais.

(2) RELATÓRIO TÉCNICO: “texto escrito estruturado que contempla o passo a passo do desenvolvimento do problema e a proposta de solução do problema.”, FREZATTI et ali (2018)

(3) OBSERVAÇÃO DOCENTE: Como professor, você pode pontuar e destacar conquistas dos alunos e seus progressos. Ressalte a eles também os percursos e trilhas percorridos.

Dado o tempo exíguo de aula, entenda que o relatório técnico de produção será feito de forma primordialmente oral pelos alunos e equipes ou em notas ao longo do curso.

Procure perceber e “medir” o quanto os alunos apreenderam uma noção básica dos conceitos expostos.

Além da compreensão básica, o importante é perceber se eles captaram e estão sensíveis à necessidade de dominar estes conceitos básicos ao longo do curso.

Retorne aos objetivos de aprendizagem definidos no início deste plano de aula para conferir se foram realizados. Caso não, procure enfrentá-los nas próximas aulas de forma concentrada (se houver tempo hábil) ou distribuída.

A medida do sucesso desta aula será dada por terem captado ou não a importância da disciplina e por acender em seus alunos a curiosidade pelo tema, mais do que um domínio estrito de todos os seus conceitos e ferramentas.

**CRONOGRAMA:**

Professor, fique atento às dinâmicas de grupo e ao método dialógico de perguntas e resposta e novas perguntas e respostas sucessivas. Note que esta dinâmica pode ocorrer tanto entre professor e alunos quanto diretamente entre alunos e equipes.

Tempo total de aula: 45 minutos;

Abertura e aquecimento: 5 minutos;

Desenvolvimento e dinâmicas: 30 minutos;

Avaliação e fechamento: 10 minutos

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS SOBRE INOVAÇÃO**

Referências na apostila 03 – Soluções inovadores e sustentabilidade

3.6 – Criatividade e liderança ..........................................................................41 a 46

Apostila disponível no link <http://trampotech.com.br/>

**VÍDEOS:**

**Processo Criativo - Design Thinking | Sebrae Minas | 6,5 minutos**

Criatividade e inovação são essenciais para atender aos clientes. Conheça uma metodologia que pode ajudá-lo a entender melhor seus cientes e oferecer soluções mais adequadas para eles.

<https://www.youtube.com/watch?v=Bwjwb5aIcZ8&t=126s>

Não existe um estilo único de liderança nem necessariamente um será melhor que o outro. Isso depende de sua personalidade e do contexto. Na vida real, frequentemente os líderes possuem uma marca predominante, mas são um mix de estilos.

Seis Estilos de Liderança - Qual é o seu? | Murilo Manzano | 8,5 minutos

Nesse vídeo, Murilo Manzano fala sobre os 6 estilos de liderança:

Estilo 1 - **Pacesetting “Fazer o que eu faço agora”.** Funciona quando a equipe já está motivada, e o líder precisa de resultados rápidos.

Estilo 2 - **Autoritário “Vem comigo”.** Funciona melhor quando a equipe precisa de uma nova visão porque as circunstâncias mudaram ou quando existe necessidade de orientação.

Estilo 3 - **Afiliado “Pessoas vem primeiro”.** Funciona melhor quando a equipe sofre um trauma e precisa reconstruir a confiança ou em momentos de estresse.

Estilo 4 - **Treinador “Experimente isso”**. Funciona melhor quando o líder quer desenvolver as forças individuais da equipe para sucesso no longo prazo.

Estilo 5 - **Coercivo “Faça o que eu digo”.** Funciona melhor quando existe uma crise ou aquisição/fusão na empresa.

Estilo 6 **- Democrático “O que você acha”.** Funciona melhor quando o líder precisa que a equipe tome posse de decisões ou quando os membros são qualificados.

<https://www.youtube.com/watch?v=Au2vEhGXINE&t=9s>

10 ideias que podem estimular a criatividade | Leandro Karnal |12,5 min. <https://www.youtube.com/watch?v=jbaBoslKDSg>

**ARTIGOS**

**Líder criativo: o modelo de liderança que está transformando o mercado**

Criatividade e inovação são as habilidades mais relevantes que um líder deve buscar no século 21. Segundo o Relatório Global de Índice de Talentos da The Economist, a falta de criatividade é vista como a falha mais séria nas contratações atuais. Da mesma forma, essa característica é uma das qualidades de liderança mais importantes, segundo um estudo que a IBM realizou com 1500 CEOs.

**A liderança criativa é forte agente de mudança**. Não é só sobre ter ideias mirabolantes, é sobre pensar em como colocá-las em prática e não ter medo de arriscar. Ter esse mindset inovador é saber adiantar o futuro e apostar na mudança, quando muita gente nem acredita nela, mostrando às pessoas que algo que aparenta ser impossível pode ser de fato possível.

**Fonte:** <https://www2.hsm.com.br/lider-criativo-o-modelo-de-lideranca-que-esta-transformando-o-mercado/>

**Liderança criativa**

Criatividade é uma das características mais mencionadas em listas de competências desejáveis para um líder ou profissional em geral. Mas o que significa criatividade no mundo corporativo? Independentemente do que esteja no dicionário ou até mesmo qual seja o significado etimológico da palavra, no mundo corporativo criatividade deveria significar a capacidade de apresentar soluções alternativas para problemas conhecidos e saídas inovadoras para novos problemas.

Fonte: Harvard Business Magazine <https://hbrbr.uol.com.br/lideranca-criativa/>

Professor, pessoas reais inspiram e são exemplos de criatividade e liderança. Atente-se para os nomes mais conhecidos por esta geração de seus alunos. Steve Jobs é uma referência onipresente para eles. Outro, não citado nesta matéria, é Bill Gates.

https://www.google.com/s2/favicons?domain=exame.abril.com.br [**EXAME ›**](https://exame.abril.com.br/pme/5-exemplos-de-lideres-para-inspirar-os-empreendedores/)

**5 exemplos de líderes para inspirar os empreendedores**

19 de abril de 2013



**5 exemplos de líderes para inspirar os empreendedores**

*Respondido por****Eduardo Ferraz,****especialista em gestão de pessoas*

Os grandes líderes têm características marcantes e positivas de personalidade, como também comportamentos polêmicos. O objetivo deste artigo é apontar quais estilos de alguns destes líderes podem servir de exemplo para [**empreendedores**](https://exame.abril.com.br/topicos/empreendedores) dos mais diferentes segmentos de mercado.

**1. Steve Jobs**É reconhecido como o gênio que revolucionou áreas distintas e fez da Apple a empresa mais valiosa do planeta, antes de falecer em 2011. Teve como características marcantes o alto padrão de exigência, o perfeccionismo e a capacidade única de colocar em funcionamento equipamentos e tecnologias nunca antes imaginados. Jobs serve de referência como um líder que formava e comandava equipes de altíssima performance, com pessoas que se complementavam para executar e aprimorar suas ideias.

**2. Bernardinho**  
Bernardo Rezende é o treinador com mais títulos na história do voleibol mundial, incluindo cinco medalhas olímpicas consecutivas, dirigindo as seleções brasileiras feminina e masculina. Seus grandes diferenciais são a disciplina, determinação e verdadeira obsessão por treinar suas equipes até chegar próximo da perfeição.

**3. José Roberto Guimarães**  
José Roberto é o único técnico campeão olímpico com seleções masculina (Barcelona 1992) e feminina de voleibol (Pequim 2008 e Londres 2012). Seu estilo de liderança valoriza muito o comprometimento, o trabalho de longo prazo e a paciência para obter resultados. Ele incentiva bastante o companheirismo entre os membros da equipe e consegue com isso motivar igualmente titulares e reservas. Como principal exemplo a ser seguido, mantém a calma e transmite segurança mesmo em condições extremas.

**4. Jorge Paulo Lemann**  
Com uma fortuna avaliada hoje em 17 bilhões de dólares é um dos controladores da AB InBev, a maior cervejaria do mundo, Burger King, ALL, Lojas Americanas, e outras várias empresas, junto com seus sócios de décadas, Marcel Telles e Beto Sicupira. Foi o precursor no Brasil da aplicação da meritocracia e todas as suas empresas têm metas agressivas de crescimento e redução de custos atrelados a altos bônus em dinheiro e promoções a cargos de liderança em pouco tempo.

**5. Warren Buffet**  
É um dos três homens mais ricos do mundo há mais de 20 anos e considerado o mais bem sucedido investidor de todos os tempos. Tem como características admiráveis a frugalidade – mora na mesma casa há mais de 50 anos; o foco no longo prazo – aplica por décadas nas mesmas empresas e o apreço pela gestão profissional – diz que só compra ações de empresas das quais conheça as qualidades pessoais e profissionais de quem as comanda.