



SEÇÃO TÉCNICA ESPECIAL
EDUCAÇÃO E GESTÃO DA TECNOLOGIA – (STE)

CRIATIVIDADE E GENIALIDADE

Cassia Santos Alves de Carvalho*

CESP

RESUMO

Bases do Pensamento Analítico - Prática, Comparativa, Adaptação, Reconhecimento Social, Cartesiana, Bipolar, Lógica, Concreta, Utilidade, Informação, baseado em Modelos e Paradigmas e que privilegia a Memória.

Bases do Pensamento Criador - Liberdade, Autonomia, Abertura, Investigação, Irreverência, Prazer, Humildade, Vocação, Cautela, Atenção, Fé, Imaginação, Coragem e Intuição.

Base Comum entre o Pensamento Analítico e o Criador - Responsabilidade, Perseverança, Conhecimento, Interação e Respeito.

PALAVRAS-CHAVES

Criatividade e Genialidade = pensamento criativo + pensamento analítico + bases comuns entre os dois.

1.0 - INTRODUÇÃO

Há pelo menos dez anos temos acompanhado as discussões sobre o tema "criatividade", estas tem nos chegado em forma de livros, entrevistas, palestras e debates realizados em diversos fóruns: de educadores, psicólogos, músicos, religiosos, consultores, esportistas, escritores, todos parecem se interessar, cada qual com uma abordagem específica considerando suas áreas de atuação.

Nossa preocupação, ao escrever sobre a "criatividade", foi de aborda-la de forma simples e com aplicabilidade no ambiente empresarial, considerando o momento

crítico de competitividade sem fronteiras que clama por profissionais inovadores.

Queremos mostrar alguns indicadores de formação dos bloqueios para a "criatividade" e possibilitar algumas reflexões sobre o assunto a nível empresarial.

Muito do que se lê mostra a importância de se ter nos quadros de empregados, sobretudo neste fim de século, profissionais com características de flexibilidade e criatividade, mas pouco as empresas tem feito a respeito.

Para lidar com as diversidades de nossos tempos, administrando bem todos recursos, a primeira coisa a fazer é gerar condições para pôr para funcionar eficientemente aquilo que já existe. Dentre estes recursos não temos dúvida ao afirmar que o maior deles é, de fato, o complexo sistema inteligente, formado pelo pensamento das pessoas que constituem o "saber" de uma empresa, que bem administrado pode levar a empresa a se diferenciar no mercado.

Para tanto, precisamos compreender, pelo menos um pouco, de como ele (o pensamento) é constituído, o que o limita e o que o amplia, e ainda, quais as conseqüências da liberdade e das restrições que nos são impostas durante toda nossa educação formal e informal.

Assim, evocamos aqui as lembranças da maneira como somos educados, desde a primeira infância até hoje, nas relações profissionais e correlacionamos essas experiências com o tema "criatividade".

Sugerimos, também, ao longo desta discussão, uma análise de como são formados nossos valores, nossas relações e a forma como encaramos o mundo, o outro e a nós mesmos.

Já não é novidade a preocupação das empresas com as condições objetivas do ser produtivo, tais como sua saúde, conhecimento, informação e treinamento, mas nos parecem raras as empresas que se preocupam em evoluir, concebendo condições para desenvolvimento de aspectos subjetivos do homem, tais como a intuição, a imaginação e tantas outras capacidades que levam a inovação.

No caso das empresas, tão ou mais importante que utilizar bem os recursos financeiros e as novas tecnologias é preservar e principalmente ampliar a capacidade produtiva de cada empregado e potencializá-las.

No caso das empresas, um dos investimentos necessários, é no desenvolvimento da criatividade dos empregados com o compromisso de recriar novas formas e padrões produtivos.

O conhecimento e a criatividade são privilegiados geradores de riqueza. São ativos numa era em que tudo muda rápida e intensamente e os grandes aparatos econômicos de ontem, hoje passam a não oferecer nenhum valor estratégico. São, na verdade, os ativos que se mantém capazes quando todo o mais entra em crise.

Resta-nos observar que é necessário mais que gestão ou programas participativos para fazer eclodir o acervo intelectual de uma empresa. É necessário que a mesma esteja sinceramente disposta a investir na ética e na pesquisa, que pressupõe a responsabilidade e liberdade em seus sentidos mais amplos.

Esse processo nos parece difícil porque não é parte de nossa cultura trabalhar com aspectos subjetivos do ser humano, mas na medida em que se abre a discussão sobre o tema percebemos-nos capazes de mudar as condições em favor da real abertura à "criatividade".

Não consideramos este trabalho concluído e nem nos sentimos preparados para esgotar um tema tão complexo como esse, mas nossa tentativa quando o escrevemos, foi de ordenar tudo que ouvimos e lemos para repassar esse conteúdo, que na nossa restrita visão, julgamos de grande importância.

2.0 - A EDUCAÇÃO INFORMAL

2.1 - A formação da identidade

Um bebê recém-nascido está ciente de seu meio ambiente, mas não parece diferenciar-se dele; não está ciente de si mesmo como inteiro e separado. Só à

medida que vai se tornando ciente de estar separado da mãe é que vai também se tornando ciente de estar separado de todo o resto que o cerca.

De acordo com a maioria dos psicólogos, um verdadeiro senso de individualidade não se desenvolve antes que uma linguagem simples tenha começado a surgir (alguns, como Jean Piaget, afirmam que a plena identidade do "eu" só é alcançada aos sete ou oito anos de idade).

É visível o processo de desenvolvimento da identidade quando se percebe a mudança na linguagem da criança. Ela deixa de falar - Joãozinho quer a bola - para dizer - "Eu quero a bola". Se coloca como agente, relacionando-se com o mundo, que percebe fora dela.

A relação da criança com o outro e com o mundo nos parece ser de, respectivamente, dependente e supridor, tudo parece existir para satisfação de sua vontade.

Nessa fase acreditamos ser necessário já a introdução da criança em uma educação que desabroche e dê vazão à sua fantasia criadora.

Contos de fadas devem animar a imaginação, brinquedos simples, de materiais naturais, pedaços de madeira, panos, pedras, conchas, plantas, areia, lápis de cera - são os materiais didáticos ideais com os quais a criança pequena deve construir o seu mundo, muito embora, atualmente, esses brinquedos estejam sendo gradualmente substituídos pelos de maior propaganda. No futuro podemos inferir que essa "filosofia de consumo" poderá influir na forma de vida da criança, que está plenamente aberta a todo aprendizado.

2.2 - A socialização

Quando interagimos com outras pessoas conquistamos nosso senso de identidade a partir de características que nos distinguem ou nos igualam aos demais - altura, peso, nacionalidade, cor, sexo, emprego, posição social, amigos, pensamentos, ideologias, roupas, automóvel etc.

O Ego, que é a parte relacional da pessoa, provém de comparações lógicas entre pertencer ou não pertencer a um determinado grupo social, que tem características de comportamento exposto específicas, que orientam a linha de conduta do integrante.

Na realidade, porém, a pessoa não é restrita ao Ego. Prova disso é que podemos mudar de condição social, perder o emprego, mudar de religião, mudar a altura crescendo, diminuir o peso, ou idade, por exemplo, e ainda assim, continuamos a ser nós mesmos, portanto

podemos considerar que somos muito mais do que aquilo que nos identificamos.

Cada pessoa tem a necessidade instalada de se sentir aceita. Portanto, copia, quase que automaticamente, os padrões de comportamento socialmente aceitos como bons. Sabe que a cada momento está sendo julgada por um crivo culturalmente pré-estabelecido.

Toda nossa educação informal favorece e estimula, então, a adoção de "bons" modelos.

Tanto na educação informal quanto na formal temos dificuldade em estimular a criança a pensar por si só e exprimir seus sentimentos com relação aos fatos e os eventos de forma particular e própria. O que freqüentemente ocorre é que nos empenhamos em adaptar a criança, desde cedo, ao meio para que ela seja aceita e socialmente reconhecida e assim usufruir do aconchego social.

Não temos dúvida quanto a necessidade do desenvolvimento adequado do Ego e dos benefícios advindos de relacionamentos sociais adequados, mas a mesma ênfase pensamos que deve ser dada ao desenvolvimento da pessoa como um ser único e individual.

Para tanto, deve ser conhecida a vocação de cada indivíduo dando atenção as suas habilidades, preferências e tendências. Nesse momento toda a educação deve ter ênfase na auto-realização.

3.0 - A EDUCAÇÃO FORMAL

3.1 - As escolas

A educação formal, por sua vez, privilegia sobremaneira a utilização da memória, o desenvolvimento do raciocínio lógico e concreto, ficando todo nosso pensamento muito mais desenvolvido a nível comparativo, correlacional e prático.

A maior parte da educação formal é orientada para repassar conhecimentos cientificamente aceitos como verdades. A oportunidade de questionamento acerca dos conhecimentos recebidos é mínima.

Nossa mente não é estimulada a criar e sim orientada para reproduzir modelos pré-estabelecidos, apenas por repetição.

O despreparo dos professores, que não nos compete julgar, para a formação total da pessoa leva a escola a uma tarefa meramente informativa.

Ao nosso ver, as escolas, além do papel de informar, que nos é de clara importância, pode, sem grande esforço, ser planejada para orientar os educandos no desenvolvimento do ser integral oferecendo oportunidade para aflorar a vocação.

3.1 - Os paradigmas da ciência e da filosofia

Durante milhares de anos, as pessoas acreditaram que o Sol girava em torno da Terra. Todos tomavam essa afirmação como verdade. No século XIV, porém, Copérnico apresentou a idéia, radicalmente diferente, de que a Terra girava em torno do sol. Sua teoria não foi imediatamente aceita. Foi preciso um século de brigas e discussões até a antiga "verdade" ser abandonada.

Essa inversão radical na concepção do Universo não aconteceu porque alguém descobriu algum dado fundamentalmente novo, e sim porque os dados já existentes foram questionados e revistos. O movimento dos planetas não mudou; o que mudou foi a perspectiva conceitual através da qual seu movimento era observado.

Os cientistas referem-se a esse processo como a criação de um novo paradigma. Uma vez um paradigma aceito, no mundo científico, raramente é contestado e geralmente torna-se um dogma científico que se perpetua.

Como resultado, as pessoas tendem a aceitar somente os fenômenos que se enquadram no modelo pré-estabelecido e a rejeitar todos os que não se coadunam. Entretanto, há momentos em que os fenômenos não se enquadram no paradigma e se tornam tão evidentes que não podem mais ser ignorados, aí ocorrem as revisões e as mudanças de paradigmas.

Cada paradigma aceito e incorporado pela ciência influencia e embute pressupostos em todo pensamento de sua época.

Quando os pressupostos da ciência não são indagados e são aceitos como verdades absolutas limitamos nossa possibilidade de inovar. Então, nossa proposta é de estimular o pensamento científico, "irreverente", que questiona e sistematicamente persegue a verdade e ainda assim depois de estabelecida está aberto para revê-la.

Analisar cada fenômeno sob a ótica lógica e racional consiste em um método, dentre outros, do pensamento, e não é absoluto em si e quando tratado como única maneira de se pensar tende a turvar a compreensão dos fatos.

4.0 - A EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO

Nas empresas, quando os empregados são admitidos, logo são introduzidos à uma série de manuais e procedimentos que orientam o processo produtivo e as inter-relações profissionais. Temos como exemplos dessa afirmação o manual de procedimentos, manual de delegação de autoridade, plano estruturado de carreira, tabelas salariais rígidas, descrição de atividades, gerenciamento da rotina, organograma, fluxo de atividades, planos de contingência, etc.

A introdução dos empregados neste modelo preestabelecido tem como função principal adaptar rapidamente o novo empregado às formas de produção daquela empresa e ao seu padrão de comportamento.

Junto com o "pacote de integração", assim como no trabalho cotidiano, são repassadas as velhas formas de atuação e por vezes deixamos de considerar as peculiaridades, experiências passadas e conhecimentos individuais, que em geral são expressos, ao longo do tempo, por vezes com reservas, para não ameaçar a ordem vigente.

As organizações tendem a reforçar os modelos cartesianos de funcionamento centrados nas figuras dos chefes, na ordem, em que prevalecem o poder e a autoridade.

4.1 - Alguns problemas observáveis que limitam a criatividade na empresa

Nas empresas existe grande vontade, discurso e até sofisticadas rotinas, tais como programas de participação, que visam estimular a criatividade, mas o problema é que usualmente não funcionam tão bem quanto deveriam. Alguns indicadores disso, facilmente são perceptíveis na maioria das empresas, tais como:

- Um grande número de boas idéias não é apresentado, pois as pessoas não são chamadas a colaborar.
- Às vezes boas idéias são apresentadas, mas não são levadas em conta, por comodismo ou ameaça ao poder.
- As áreas competem entre si e cada uma se fecha, evitando que as informações circulem.
- O chefe sonega informação ao subordinado e este "esconde o leite" cada um querendo que o outro seja dependente.

5.0 - O PENSAMENTO ATUAL

O modo como nós achamos que o mundo funciona, como construímos nossa experiência, o modo como nos vemos e percebemos o outro é, quase todo baseado nos paradigmas internalizados.

A mente é influenciada por toda a educação formal e informal que recebe, todos os valores sociais, todos os princípios que organizam o passado, e através dela que vemos e julgamos as coisas, os fatos, aos outros e a nós mesmos.

Toda aprendizagem e representações que acumulamos fica incorporada na mente. Seu mecanismo de funcionamento é através de comparação. Por exemplo, quando nos deparamos com uma situação nova, analisamo-la logicamente, comparando-a com as situações já conhecidas, categorizamos e reagimos conforme os sucessos ou fracassos que tivemos em nossas experiências passadas.

Então, tudo que sabemos, conscientemente, é fruto do evento em si somado à interpretação que damos a ele, conforme nosso histórico de vida ou os paradigmas que temos ou ainda nossas próprias impressões. O que nos atrai ou repulsa, etc.

Quando agimos sem pensar, compelidos por nossas experiências, nossas atitudes são caracterizadas por um certo automatismo. Neste caso obedecemos os comandos cerebrais automaticamente, como se o que nos dirigisse fosse um programa, que repete atitudes e atos frente a situações que julgamos semelhantes.

Seguimos uma rotina incorporada através de nossa história, repetindo atos, não somos donos de nossos pensamentos e sim eles nos dominam.

6.0 - DESENVOLVENDO A CRIATIVIDADE

Queremos deixar claro que a criatividade não pode ser simplesmente ensinada, mas é certo que todo ser humano possui a capacidade criativa, só que essa parece estar oculta, porque nos identificamos tanto com o que internalizamos que, por vezes, pensamos que somos o que aprendemos. Como, por exemplo um presidente de uma nação ou empresa, que por sucessivas vezes cumpre mandatos, pode acabar por se confundir com a posição que ocupa.

Seguem abaixo alguns pressupostos que sabidos e sentidos como verdadeiros nos conduzem a um caminho de conhecimento que não nos permitimos ousar:

6.1 - Conhecimento

- Estudar muito e cada vez mais. Saber "tudo" sobre o assunto e ainda assim não ficar satisfeito. Ter a mente aberta a novas informações, idéias, hipóteses, teorias. Estar atento às mudanças de paradigmas.
- Saber que o processo criativo começa na idéia, o conhecimento na investigação, o descobrimento primeiramente na intuição, após na imaginação e depois o conhecimento analisa e aí vem a ação. Esse é um processo integrado e sistêmico.
- Ser livre, navegar pelo passado e o futuro, através da leitura, com fluidez. Conhecendo e assimilando tudo acerca do assunto objeto estudado, sem ser escravo do conhecimento. Saber sem acreditar. Do outro lado da liberdade está o medo de desacreditar e perder os principais fundamentos com os quais se construiu a vida.
- “Dispor-se a acabar com o sonho de estudar na primeira etapa da vida e trabalhar na segunda. Agora o estudo é para a vida toda”. Tom Peters
- Soltar a imaginação pois esta é tão importante quanto o conhecimento, este último é limitado, a imaginação não e sua utilidade mais intrínseca é a de nos transportar para o mundo ideal, ou das idéias.
- Libertar o homem através da imaginação que é alimentada pelo conhecimento. Quanto mais você conhece mais consegue imaginar.

6.2 - Questionamento

- Ter a coragem de questionar os paradigmas estabelecidos. Coragem deriva da palavra "cor" que quer dizer coração. Quando aceitamos os paradigmas agimos com a razão, quando sentimos que devemos questiona-los agimos com o coração. "Cor-Ação", Cor-Agem. Não desprezar a intuição, abrir-se para as visões.
- Saber fazer as perguntas certas, levantar novas questões, tratar os problemas velhos sob novos ângulos, pois os homens desde os primórdios de sua existência e apesar do desenvolvimento tecnológico não conseguiu resolver seus velhos e fundamentais problemas (a fome, as guerras, a solidão, o egoísmo, o poder, o desrespeito ao outro e a natureza) através da razão.

6.3 - Atitudes

- Criar a vida ao nosso modo, particular, escrever os nossos próprios roteiros. Permitir-se fazer as coisas de modo diferente, sentir-se um artista esculpindo sua própria vida.
- Saber que o limite das possibilidades do ser humano é a arrogância, o egoísmo e a vaidade, pois esses pressupõem um compromisso com o passado ou com o comportamento que esperam de nós.
- Ter atitude humilde e cautelosa com relação ao que conhecemos é um requisito fundamental para o pensamento criativo. Livrar-se das certezas absolutas. Duvidar do que se sabe, do que se percebe. Nossos julgamentos são relativos e as certezas são sempre um grande risco.
- Tomar cuidado com a acomodação e a familiaridade com eventos, fatos e informações. Essa familiaridade excessiva nos cega.
- Usar de muito respeito, entrar desprovido de títulos, como se entra numa partida pela primeira vez. Esquecer-se de pequenas glórias, pois os prêmios ganhos não garantem que vamos ganhar outra vez.
- Saber que não somos seres inaugurais, pelo que estamos passando, muitos já passaram de forma diferente.
- Procurar estabelecer um ambiente propício ao desenvolvimento da genialidade, se Einstein tivesse nascido em uma sociedade primária, seria, talvez, no máximo, um feiticeiro.
- Dar atenção aos fatos, mesmo aos que não nos pareça útil. Exercitar a audição e a sensibilidade. Não ser um passageiro, mas aprender com os fatos, quaisquer que sejam. Ver o mundo de maneira integrada, sistêmica.
- Agendar um tempo para olhar a riqueza que há dentro e fora de nós. Contemplar
- Ter fé em si mesmo e na utilidade do que criamos, pois enquanto a criação não foi experimentada, não se sabe se é útil. Não se pode medi-la enquanto não foi criada. Ser auto-confiante.
- Desenvolver as atividades, por mais básicas que sejam, com amor. Ser devoto daquilo que se quer fazer.

- Vencer os medos e expor-se, nem todos estão abertos para reconhecer o gênio, porque este está um passo na frente de outros, é necessário talento para reconhecê-lo. O gênio ou o criativo pode ser ridicularizado por não ter sido compreendido.
- Saber que logo após o fracasso pode haver reabilitação, conforta. Ser responsável na sua humanidade. Considerar os erros como uma forma de aprendizagem.
- Repensar os valores, conceitos e hábitos pois estes nos automatizam e nos fazem agir pelo senso comum e não nos conduz a inovação.
- Assimilar as dificuldades como oportunidades e desafios propulsores de ação. Não deixar que as dificuldades sejam paralisadoras.
- Livrar-se do compromisso com o acerto pois este compromete a liberdade de pensamento.
- Ser perseverante para concretizar o que acreditamos, ensaiar e testar de diversas formas, quantas vezes forem necessárias, em todas as circunstâncias conhecidas de forma obstinada.

7.0 - BIBLIOGRAFIA

- (1) COFER, C. N. & APPLEY, M. H., Motivation: Theory and Research, , NY, John Wiley & Sons, 1964.
- (2) CHIAVENANATO, Idalberto, Recursos Humanos, Edição Compacta, 2ª edição, São Paulo - SP, Ed. Atlas, 1992.
- (3) CASTRO, Alfredo Pires e MARIA, Valéria José, Motivação: Como Desenvolver e Utilizar esta Energia, Rio de Janeiro - RJ, Ed. Campus, 1998.
- (4) KANAANE, Roberto, Comportamento Humano nas Organizações - O Homem Rumo ao Século XXI, São Paulo, Ed. Atlas, 1995.
- (5) LAWRENCE, P & LORSCH, J., O Desenvolvimento de Organizações: Diagnóstico e Ação, SP Edgar Blucher, 1977.
- (6) LÉVY, Leboyer, Crise das Motivações, São Paulo, SP, Ed. Atlas, 1994.
- (7) ROLIDEN, Humberto, O Caminho de Felicidade, 9ª edição, São Paulo - SP, Ed. Alvorada, 1989.
- (8) THOMPSON, James D., Dinâmica Organizacional: Fundamentos Sociológicos da Teoria Administrativa, São Paulo, Ed. MacGraw-Hill do Brasil, 1976.
- (9) VEROFF, J & BIRCH, D., Motivação, São Paulo - SP, Heder. !970.
- (10) GAUDENCIO Paulo, Men At Work,.; Como o Ser Humano se Torna e se Mantém Produtivo Ed.

Memnon Edições Científicas Ltda., 6ª edição, São Paulo - SP, 1995.

(11) GIKOVATE, Flávio, Ensaios sobre o Amor e a Solidão, Ed. MG Ltda., 2ª edição, São Paulo - SP, 1998.

(12) MATOS, Francisco Gomes de, Empresa Feliz, Ed. Makron, 3ª edição, São Paulo - SP, 1996.

8.0 - DADOS BIBLIOGRÁFICOS

nome: Cassia Santos Alves de Carvalho;

local de nascimento: Bauru, São Paulo, Brasil;

graduação: Universidade do Sagrado Coração de Jesus, Psicologia, Bauru, São Paulo - 01/83;

pós-graduação: Fundação Armando Alvares Penteado - FAAP - CENAP, Administração de Recursos Humanos, São Paulo, São Paulo, 1998;

experiência profissional: 15 anos na área de Recursos Humanos na CESP - Companhia Energética do Estado de São Paulo, nas áreas de seleção, acompanhamento, cargos e salários, e atualmente na área de relações do trabalho;

palestras: sobre o tema na Fundação Armando Alvares Penteado - FAAP - CENAP, curso de pós-graduação de Administração de Recursos Humanos; Internacional Engineering Management Conference, 1994, Recrutamento Interno para Executivos, Instituição: Instituto dos Engenheiros Eletricistas e Eletrônicos no Brasil;

prêmio: TOP de RH, 1996, Trabalho: Recrutamento Interno de Executivo, Instituição: Associação dos Dirigentes de Vendas;