

Relatório de participação em evento externo

Servidora: Aline Fabiana Timm Cesario – Mat. 5734-7

Lotação: Dinpla/Adgecex/Segecex

Curso: *Presencing Foundation Program – Collective Leadership for Profound Innovation and Change*

Período: 28 de outubro a 1 de novembro de 2018

Instituição organizadora: *Presencing Institute - MIT*

Facilitadores

Martin Kalungu-Banda: consultor em desenvolvimento de liderança organizacional, facilitador de processos de mudança e inovação, coach e autor. Trabalha globalmente com líderes do setor privado, do governo e da sociedade civil.

Marian Goodman: dirige programas para desenvolvimento de capacidades no *Presencing Institute*. Trabalha diretamente com Otto Scharmer no desenho e na entrega de programas de treinamento e laboratórios de inovação.

Arawana Hayashi: coreografa e criadora do Teatro da Presença Social em associação com o *Presencing Institute*, atua na promoção da percepção, conhecimento e consciência em grupos e pessoas. É instrutora sênior em meditação.

Atividades pré-curso:

- Entrevista realizada por consultor do *Presencing Institute* para identificar necessidades da participante e orientar sobre atividades pré-curso de introdução à Teoria U;
- Leitura do livro Teoria U de Otto Scharmer para apropriação de conceitos e possibilidades de aplicação da teoria no TCU;
- Leitura do texto *“Leading from the emerging future – From Ego-System to Eco-System Economies”*;
- Estudo por meio de vídeos sobre pensamento sistêmico e Teoria U para apropriação de conceitos básicos da teoria e como o contexto social é por ela percebido.

Programação da etapa presencial:

Domingo 28/10	Segunda 29/10	Terça 30/10	Quarta 31/10	Quinta 1/11
Integração entre participantes Contextualização	Ver/perceber	Sentir	Presença e prototipação	Encerramento
	Meditação	Meditação	Meditação	Meditação
	Do ego para o eco – consciência sistêmica Introdução ao U O poder da escuta	O processo do U – histórias de campo (exemplos de aplicação em diferentes contextos)	O poder da intenção Campo do futuro; minha jornada de liderança	Caso clínico 3 Aterramento e sustentação das práticas Evoluindo o sistema:

	Caminhada do diálogo	Ver e sentir o emergente	Prática de presença corporal 2	ativação de ecossistema Processo de fechamento
	Prática corporal 1 O poder da conversa Caso clínico 1 Reflexão	Prática corporal 2 Histórias de campo Caso clínico 2	Prática corporal 3 Ciclo rápido de prototipação Reflexão	
		Presença: storytelling session		

O *Presencing Foundation Program*, como curso introdutório à Teoria U, oferece uma experiência pessoal altamente interativa na abordagem dos principais conceitos e aplicação dessa teoria.

O curso é parte de um conjunto de iniciativas do *Presencing Institute*, ligado ao *MIT Sloan*, Universidade de *Harvard*, que busca fazer frente às desordens sociais, ambientais e culturais vividas globalmente que nos confrontam com desafios de grande magnitude. Tais desafios podem possibilitar inovações mais profundas, mas, também, podem ser o caminho para perturbações e colapsos. O que acontecerá depende da capacidade de indivíduos, grupos, organizações e nações perceberem e abordar os problemas como oportunidades para uma renovação mais ampla dos sistemas.

A Teoria mistura pensamento sistêmico, inovação e liderança em processos de mudança, e constitui:

- um framework/lente/linguagem para perceber e atuar a partir de níveis mais profundos de experiência;
- uma metodologia para alterar o lugar interno a partir do qual trabalhamos no mundo e para operar efetivamente de níveis mais profundos;
- um fenômeno de um movimento social maior que busca promover níveis mais profundos de consciência.

Vários métodos e correntes são utilizados pela Teoria U na promoção de mudanças profundas e efetivas:

- Pesquisa ação e aprendizagem organizacional: Peter Senge, Ed Schein, Donald Schon, Chris Argyris e Kurt Lewin;
- Design thinking: Tim Brown e Dave Kelly;
- Plena atenção, ciência cognitiva e fenomenologia: Francisco Varela, Jon Kabat-Zinn, Tanja Singer, Arthur Zajonc e David Bohm;
- Movimentos da sociedade civil: Martin Luther King Jr., Nelson Mandela, Mahatma Gandhi, e milhões de outros que estão mobilizando mudanças em seus contextos locais.

Na sua essência a Teoria U aborda as diferentes maneiras com que a atenção e a ação são expressadas, considerando que uma intervenção depende da condição interior do interventor, da fonte original a partir da qual ele atua, do seu ponto cego.

A Teoria U gira em torno de um processo de co-sentir/perceber e co-criar, ou dar forma, a possibilidades futuras emergentes religando as partes e o todo na medida em que possibilita que os sistemas vejam e sintam a si mesmos. Quando isso acontece, evolui-se de uma visão de silo para uma visão sistêmica. O método e as ferramentas da Teoria U capacita grupos a fazer isso de forma coletiva.

O processo, ou a jornada, da Teoria U pode não acontecer de forma linear e envolve as seguintes etapas:

- *Downloading*: no início é necessário estar consciente da forma como usualmente se opera, os padrões que determinam como o contexto e os problemas são vistos e a tendência para as soluções encontradas. Sem essa consciência do velho jeito de resolver as questões, não é possível dar espaço para o novo.

- Ver: etapa de suspensão dos julgamentos habituais para que seja possível ver com novos olhos. É possível notar o que é novo e ver o mundo como um conjunto de objetos exteriores ao observador.

- Sentir: momento em que a atenção é redirecionada dos objetos para a fonte e, com isso, a percepção aumenta e torna-se mais profunda. Esse momento muda o foco de observação do objeto para o observador. As fronteiras entre observado e observador abrem.

- Presença: é a entrada no momento de quietude em que o velho (conceitos, opiniões, padrões, paradigmas, jeitos de fazer...) pode ficar para trás e onde é possível conectar com o futuro imediato/próximo que quer emergir. As fronteiras entre observador e observado colapsam num espaço para que o futuro emerja.

- Cristalizar: na medida em que uma nova visão pode se apresentar e cristalizar, a relação entre observador e observado começa a inverter. A antevisão acontece a partir do campo futuro ao invés do nosso ego.

- Prototipar: enquanto prototipamos exploramos o futuro por meio do fazer. A relação entre observador e observado continua a inverter. A encenação acontece de um diálogo estabelecido com o universo ao invés do nosso ego.

- Atuar: na medida em que incorporamos o novo evoluindo práticas e infraestrutura, as relações entre observador e observado completa sua inversão. A encenação acontece a partir do contexto de um eco sistema mais amplo ao invés de um pequeno "eu" institucional.

A Teoria U é um processo, ou jornada, que possibilita mudanças e inovações profundas e disruptivas. A jornada pode ser feita por um indivíduo, uma equipe, um projeto, uma unidade, um conjunto de unidades, uma organização e até uma nação.

Nesse sentido sua aplicabilidade é bastante ampla em qualquer organização e tem peculiar apelo em organizações públicas e do terceiro setor porque ela acontece de forma colaborativa em todas as suas etapas, promove uma profunda conexão entre os *stakeholders* e usuários finais.

Possibilidades de uso no TCU:

- Promoção de integração e sinergia entre gabinetes de autoridades e Segecex;
- Promoção do engajamento de servidores da Casa como um todo a partir da abordagem do sentido e propósito do trabalho;
- Apoio nas mudanças que estão acontecendo na Segecex para que os *stakeholders* atuem na direção de um propósito compartilhado conscientes de si mesmos nos processos e relações;
- Desenvolvimento de equipes – questões individuais e da equipe como um todo;
- Programas de desenvolvimento de competências pessoais e de liderança – questões individuais;
- Processos de fusão ou extinção de unidades;
- Centralização de processos de trabalho, como, por exemplo, a centralização dos SAs da Segecex;
- Projetos que envolvam desenvolvimento de produtos, definição ou revisão de processos de trabalho, definição ou revisão de visão e propósito de equipes e unidades;
- Processos que tenham como foco pensar profundamente processos de trabalho, estruturas ou relações profissionais;
- Qualquer iniciativa que envolva voltar o olhar para si como indivíduo, equipe, unidade ou organização;
- Processos de diagnóstico para tomada de decisão gerencial.

Os exemplos citados acima não são exaustivos. A Teoria U pode ser utilizada no todo ou em parte, em termos de processo, em qualquer iniciativa que envolva pessoas e que seja empreendida com um interesse real de evolução por pessoas legitimadas e com poder decisório na organização.

As premissas da Teoria também podem servir de norte para equipes que atuam em processos de inovação, independentemente das técnicas e metodologias utilizadas, para que, mesmo em processos de mudanças incrementais, uma evolução mais profunda e efetiva esteja no horizonte para onde a organização caminha.