

TEDxIST

Rui Gil

Relatório de Aprendizagens

Resumo—Esta actividade tornou-se mais enriquecedora e fascinante do que eu inicialmente pensava. O TED é um conceito com o qual me identifico e o facto de poder contribuir para que pessoas possam experienciar o TED em pessoa, e proporcionar inspiração, por si só foi motivo mais que suficiente para aceitar este desafio. Tudo o que aprendi ao longo da actividade não foi guardado num cofre. Cada aprendizagem proporcionava uma nova mudança na minha forma de agir, e permitia-me adaptar mais rapidamente a situações ao longo da actividade. Esta actividade fez-me aprender de várias formas. A estrutura de uma organização é um aspecto importantíssimo e que deve ser considerado logo no início. Ao trabalhar em equipa não devemos ter em conta apenas aquilo a que a nós nos diz respeito, devemos procurar estar abertos ao ponto de vista dos outros. Devemos também demonstrar o nosso ponto de vista, para que novas ideias e pontos de vista que poderiam não ser explorados o sejam. Ser parte de uma equipa significa também fazer aquilo que não estamos encarregues de fazer, desde que contribua para o bem da equipa. Aprendi também que um dos aspectos mais importantes quando se lidam com pessoas é procurar aquilo que elas precisam, e não ter apenas em conta o nosso ponto de vista.

Palavras Chave—TED, TEDx, IST, Paleta, Oradores, Evento, Plateia, Trabalho de equipa, Comunicação, Autonomia.

1 INTRODUÇÃO

As experiências só são benéficas quando aprendemos alguma coisa com elas. O simples facto de passarmos por situações não nos torna mais aptos para os desafios do dia a dia. A aptidão é ganha com a aprendizagem, com a reflexão e análise da experiência. Pois apesar de haver livros que ensinam soft-skills, estas raramente podem ser capturadas através das páginas de um manual ou de um ecrã de computador. Foi com este espírito que encarei a realização do TEDxIST enquadrada em Portfólio Pessoal. Como uma possibilidade de adquirir e reforçar as minhas soft-skills. Ao longo deste documento irei relatar e refletir o que aprendi ao longo da actividade.

2 MOTIVAÇÃO

O conceito TED sempre me fascinou. Uma pessoa, uma história e 15 minutos é tudo o que

é preciso para cativar e inspirar milhões. Como consumidor de palestras TED ainda me senti mais motivado para contribuir para o sucesso do evento.

3 APRENDIZAGENS

A equipa foi constituída por 11 pessoas, um numero consideravelmente superior relativamente às edições anteriores. Coordenar, comunicar, e sobretudo, conseguir que o trabalho apareça feito não foi fácil.

3.1 Estrutura organizacional

Nunca tendo estado envolvido numa organização com este tamanho não fazia ideia do quão difícil iria ser trabalhar com tanta gente. A organização começou com uma estrutura horizontal. Onde o coordenador, Diogo Rato, distribuía as tarefas e as monitorizava. Contudo ele, e todos nós, percebemos que esta estrutura não estava a resultar. Havia demasiado trabalho que era distribuído de forma desequilibrada ou simplesmente ficava por fazer, pois era difícil para ele controlar tudo. Foi então que

- Rui Gil, nr. 70183,
E-mail: ruipegil@tecnico.ulisboa.pt
Instituto Superior Técnico, Universidade de Lisboa.

Manuscript received June 7, 2015.

(1.0) Excellent	LEARNINGS						DOCUMENT						
(0.8) Very Good	Context × 2	Skills × 1	Reflect × 4	Summ × .5	Concl × .5	SCORE	Struct × .25	Ortog × .25	Exec × 4	Form × .25	Titles × .5	File × .5	SCORE
(0.6) Good	1.0	1.0	1.0	0.6	1.0		0.6	1.0	0.8	1.0	1.0	0.6	
(0.4) Fair													
(0.2) Weak													

ele decidiu mudar a estrutura da equipa, designando líderes para áreas mais específicas. Com esta estrutura mais vertical, o trabalho começou a ser feito muito mais rapidamente. Uma pequena mudança teve impactos bastante positivos. Esta foi a minha primeira lição, quando estamos encarregues de gerir equipas médias/grandes uma organização horizontal pode trazer sérios benefícios.

3.2 Trabalho em equipa

Ao se trabalhar numa equipa média/grande, é necessário ter em conta as opiniões e necessidades dos outros elementos, mesmo não sendo o coordenador. Desta forma a equipa pode progredir mais rapidamente e evitam-se disputas, por vezes desnecessárias. Em certos momentos, é preciso dar a mão à palmatória. Mas também nunca devemos ver a nossa opinião como inútil, já que pode levar a outras ideias e a explorar caminhos que poderiam não ser explorados de todo. Por exemplo, uma das decisões que, parecendo simples, causou muita discussão foi a selecção do espaço do coffee break. Indecisos entre um coffee break mais longe do anfiteatro e outro junto ao mesmo, optamos pela última opção. Apesar de o espaço ser mais "escondido" de potenciais alunos que estiverem no Taguspark, mais longe da entrada e do sitio designado para fumadores o espaço mais próximo do anfiteatro permitia-nos ter toda a gente mais concentrada, evitar possíveis atrasos (já que era preciso movimentar 100 pessoas entre os dois espaços) e permitia não haver dispersão de elementos da equipa, o que facilitava o processo logístico.

3.3 Autonomia

Numa equipa nem todas as decisões têm de passar ou têm de ser comunicadas ao coordenador. Num evento desta dimensão existe uma quantidade de pequenas tarefas que estão à espera que alguém pegue nelas e as faça. É preciso procurar coisa para fazer, ou atribuir a um elemento da equipa. Para mim isso foi mais evidente aquando da primeira vez que as pessoas davam entrada no anfiteatro. Alguns elementos da equipa não estão no lugar certo, na altura certa, e as pessoas não estavam a

entrar de forma fluida para a sala. Portanto tomei a iniciativa de distribuir esses elementos no sitio onde eram mais precisos, a organizar a entrada das pessoas.

3.4 Comunicação

Antes de iniciar esta actividade nunca tinha contactado nenhuma organização para angariar patrocínios, ou pessoas para participarem num evento como oradores. A experiência foi positiva, pois tal como numa equipa, é preciso ter em conta aquilo que quem está do outro lado deseja. Isso tornou-se evidente quando um dos potenciais oradores disse, de forma implícita. Ele não tinha nada a ganhar com a palestra, nem seria a pessoa certa para aquilo que precisávamos. Nesse momento mudamos o foco. Começamos a considerar apenas oradores que se querem mostrar ao público, que queiram mostrar ideais pouco conhecidas, o vai de encontro ao verdadeiro espírito das palestras TED. Devido à minha posição no dia do evento, tive também a oportunidade de interagir directamente com todos os oradores. Mais uma vez, e tendo em conta a experiência já adquirida tentei prever as suas necessidades, conversando um pouco com eles antes de entrar em palco de forma a ter acalma-los, revendo os slides das palestras e procurar garantir que as luzes (problemáticas em algumas apresentações) não interferiam de forma significativa com a apresentação.

4 CONCLUSÃO

Mais uma edição bem sucedida do TEDxIST. Depois de muitos desafios conseguimos atingir os objectivos a que nos propúnhamos como equipa. A nível individual, nunca esperei aprender tanto. Foi realmente uma experiência enriquecedora. Como consequência a TEDxIST e a equipa proporcionou-me crescer como Homem, reforçar e adquirir novas soft-skills.

Bio ???