



Entrevista - Heike Richter

WP 2

Atividade 1 (Entrevista com Líderes)

Desenvolvido por Wisamar | Julho, 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Metadados da entrevista

Data da entrevista:	26.07.2025
Nome do entrevistador:	Franziska Bommas
Consentimento para recolha de dados	Sim
Comentários adicionais sobre a entrevista	A entrevista foi realizada por escrito.

Conheça o Líder

Nome:	Heike Richter
Idade:	59
Género:	Feminino
Função e cargo atuais:	Chefe do Departamento
Anos de experiência profissional:	34
Anos em Cargos de Liderança:	34
Organização:	Volkshochschule Leipzig - vhs (Adult Education Center)
Setor de atividade:	Educação de adultos (pública)
País / Cidade:	Alemanha, Leipzig
Tamanho da organização:	☐ Micro x Pequena ☐ Média ☐ Grande

Conteúdo principal da entrevista

Secção de Entrevistas	Resumo das respostas	Citações selecionadas
O Caminho para a Liderança Momentos-chave, desafios, valores	Heike Richter trabalha em cargos de liderança na área da educação de adultos há mais de três décadas. O seu percurso profissional foi moldado por um forte compromisso com a cocriação de mudanças significativas e por um profundo conhecimento da área. Em vez de procurarem ativamente posições de liderança, desenvolveram-se organicamente — emergindo do seu constante envolvimento, da sua confiança nas capacidades das suas equipas e da sua disponibilidade para assumir responsabilidades quando necessário. Um momento formativo na sua carreira foi o período de transformação social durante a Wendezeit (época da unificação alemã) na Alemanha. Esta experiência deixou uma impressão duradoura, mostrando-lhe como a mudança pode ser moldada com sucesso quando as pessoas têm espaço para contribuir e participar ativamente. Orgulha-se particularmente de ter ajudado a construir novas estruturas que sustentaram a missão educativa tendo em mente a justiça social — mesmo em tempos desafiantes — ao mesmo tempo que permitiu que os colaboradores se desenvolvessem livremente e trouxessem todo o seu potencial para o trabalho. Quando questionada sobre como cria espaços na sua função de liderança que permitem que tanto os colaboradores como a organização cresçam a longo prazo, Richter realça a importância da participação, da confiança e do desenvolvimento profissional. Acredita no fomento de uma cultura de abertura, onde o feedback e até os erros são vistos como oportunidades de aprendizagem. Um exemplo que ela dá é o desenvolvimento e implementação colaborativa de uma nova estrutura organizacional. Em vez de a projetar de cima para baixo, o processo foi orientado pela reflexão conjunta e pela responsabilidade partilhada.	“O período da Wendezeit (reunificação alemã) foi formativo: mostrou-me como a mudança pode ser moldada quando as pessoas têm a oportunidade de se envolver.”
A sua abordagem para liderar Inclusão, tomada de decisões, visão	Heike Richter atribui grande importância à criação de um ambiente onde as pessoas se sintam vistas, respeitadas e incluídas. Na sua prática de liderança, baseia-se na comunicação transparente, na escuta ativa e na participação significativa. Para além da conclusão de tarefas, Richter procura incutir uma forte	“Vemo-nos como uma instituição de ensino, não apenas no sentido de uma democracia robusta.”



	orientação por valores na sua equipa e organização. O seu trabalho é orientado por um compromisso com o bem comum, uma vontade de abraçar a mudança e um desejo de criar espaços onde a criatividade e a autonomia individual possam florescer. A sustentabilidade também desempenha um papel fundamental – não só em termos ecológicos, mas também em relação à equidade educativa e à saúde a longo prazo da sua equipa. A sustentabilidade está também ancorada como um tema específico dentro do processo de gestão da qualidade da organização. Richter vê a sua instituição como uma organização de aprendizagem que leva a sério o seu papel na sociedade. Esta perspetiva molda tanto o planeamento estratégico como as práticas quotidianas. A organização contribui para a resiliência democrática desenvolvendo programas educativos que fortalecem o discernimento, o pensamento crítico e a reflexão. Através destas iniciativas, ela apoia ativamente os processos de transformação social, não só observando-os, mas participando neles como uma força educativa dinâmica.	
Impulsionando a Mudança Estratégias para resultados sustentáveis e positivos	Quando se depara com decisões difíceis, Heike Richter guia-se por valores essenciais como a participação, a responsabilidade e o respeito. Promove a colaboração e a responsabilidade partilhada através da distribuição transparente de tarefas, de processos participativos e pela criação de espaços que permitam aos outros contribuir de forma significativa. Ela observa que a inclusão e a sustentabilidade têm um impacto real quando os colaboradores assumem responsabilidades e quando a diversidade se reflete nos processos de tomada de decisão. Richter assume a responsabilidade tanto pelas pessoas como pelo ambiente, incorporando a sustentabilidade na tomada de decisões a todos os níveis – desde as compras ao desenvolvimento e planeamento de programas educativos.	“Através da divisão transparente de tarefas, processos participativos e criação de espaços facilitadores”
Preconceito e Pertença Ferramentas, práticas, sensibilização	Na VHS, foram implementadas ferramentas e práticas concretas para aumentar a consciencialização sobre o preconceito, reduzir a discriminação e promover a diversidade. Isto inclui workshops, sessões de formação e espaços para reflexão. A diversidade é tratada como uma prioridade transversal no trabalho educativo da instituição. Através da sua experiência, ela aprendeu que criar espaço para diferentes vozes e perspetivas exige a coragem de abdicar do controlo. Esta abertura é o que possibilita a verdadeira inovação. Testemunhou preconceito e injustiça no seu trabalho — particularmente contra pessoas com um historial de migração ou com ascendência da Alemanha de	“É preciso coragem para abdicar do controlo.”

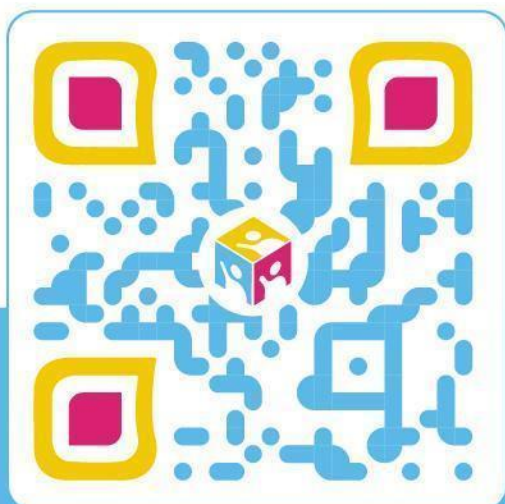


	Leste. Ao deparar-se com tais situações, ela descobriu que uma postura clara e consistente, combinada com um diálogo aberto, é essencial para desafiar e superar o preconceito.	
Partilhando o que funciona Inspiração, exemplos, ferramentas transferíveis	Para promover a inclusão e a diversidade no seu ambiente de trabalho, Heike Richter recorre a formatos regulares de consultas e de discussão aberta, alguns dos quais focados especificamente em temas relacionados com a diversidade. Encontra inspiração, informação e formação para fortalecer a sua capacidade de reconhecer preconceitos e criar ambientes inclusivos através de redes profissionais e sociais, da Associação Alemã de Educação de Adultos (Volkshochschulverband), colaborações internacionais e oportunidades contínuas de desenvolvimento profissional.	“Consultas regulares, rondas de discussão abertas, incluindo as que se focam na diversidade”



**FITFOR THE
FUTURE**

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.