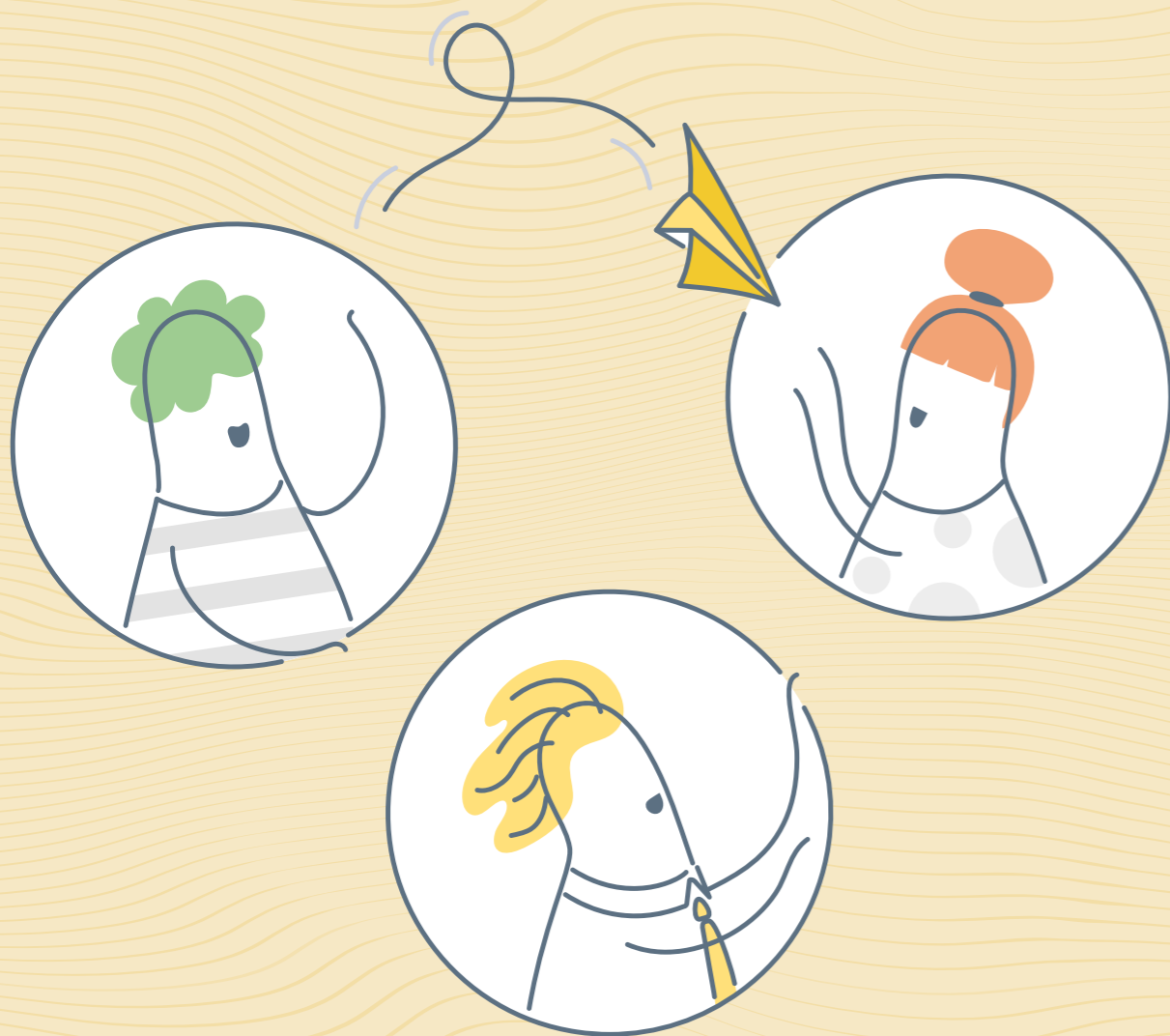




COMO FORTALEÇER AS RELAÇÕES INTERPESSOAIŞ E A CONFIANÇ A MÚTUA



INVISTA NO RELACIONAMENTO DAS PESSOAS!

Já sabemos que um Arranjo é, antes de mais nada, uma reunião de pessoas, com objetivos comuns voltados à Educação. Portanto, para que este movimento se desenvolva e se fortaleça, o envolvimento dos integrantes e a confiança mútua são absolutamente essenciais.

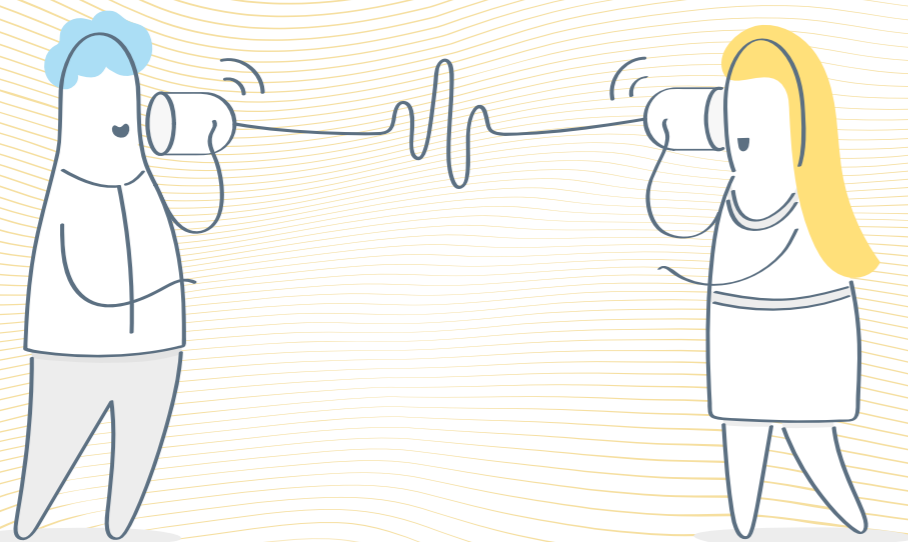
Pode parecer uma tarefa simples, mas nutrir as relações interpessoais em iniciativas de colaboração como os Arranjos é um grande desafio, além de ser um dos alicerces para o sucesso do trabalho.

Neste e-book, você vai encontrar alguns caminhos e sugestões de ações para fortalecer os laços entre as pessoas, manter o engajamento e cuidar de cada um dos integrantes da sua iniciativa de colaboração. **Vamos começar?**



O PRIMEIRO PASSO É SABER COMPARTILHAR

Em trabalhos colaborativos, as pessoas precisam se sentir estimuladas a compartilhar não apenas os relatos positivos, de conquistas, mas principalmente os obstáculos e as dificuldades. Promover espaços que permitam esse tipo de troca entre as pessoas contribui muito para o crescimento de todos e ajuda a nutrir a confiança entre os membros do grupo.



VALORIZE O SENSO DE COLETIVIDADE

A atuação colaborativa depende de como são nutridas as relações entre as pessoas, lembrando que estão ali representando instituições, pois caso elas se fragilizem, terão reflexo direto nas iniciativas do Arranjo.

Assim, para evitar que isso ocorra, devem ser privilegiados, no âmbito do ADE, o senso de coletividade, o convívio interpessoal, a comunicação clara, o respeito à diversidade e a busca pelo consenso, lembrando que a integração de um grupo se dá por etapas, por fases, e não instantaneamente.



PROMOVA MOMENTOS DE CELEBRAÇÃO E RECONHECIMENTO

A celebração e o reconhecimento são importantes para reabastecer a motivação e instigar o grupo a alcançar novas conquistas. Todas as vitórias do grupo, sejam elas pequenas ou grandes, devem ter seu espaço de celebração e de reconhecimento pelos esforços investidos. Não se deve esperar por algo grandioso para celebrar, mas deve-se criar o hábito e reconhecer também cada pequena conquista.

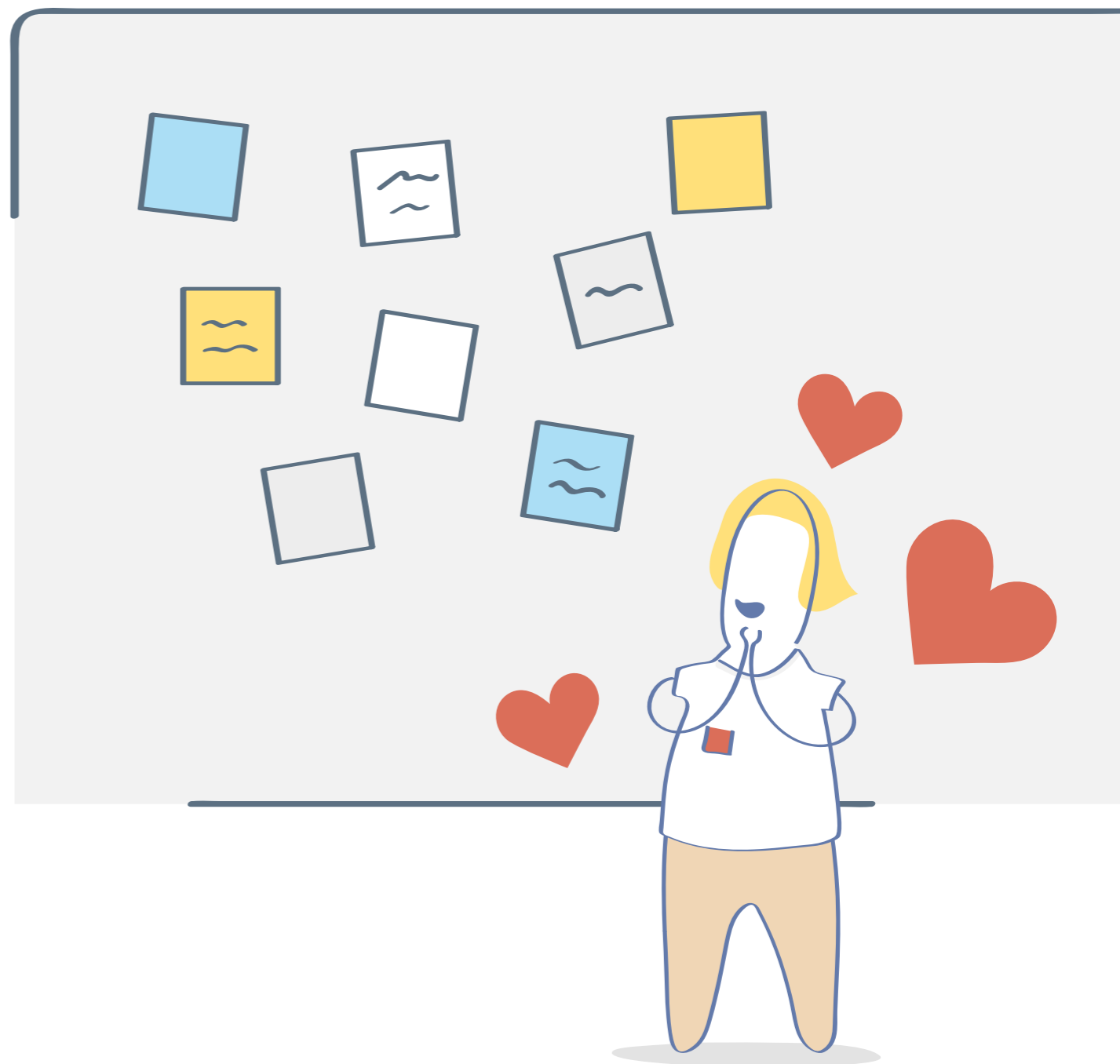
É necessário nutrir constantemente a motivação que une as pessoas no Arranjo, e fazê-las sempre acreditar que estão no caminho certo. Nem sempre os objetivos serão integralmente alcançados; nem sempre será possível desenvolver ações conforme foram almejadas, mas lidar, em grupo, com as dificuldades também é uma forma de fortalecer o aprendizado, a união e dar mais força ao grupo.

As celebrações podem ocorrer no início de cada encontro, nos quais podem ser compartilhados os resultados e reconhecidos aqueles que tiveram participação direta.

Registrem depoimentos, gravem vídeos para compartilhar nas redes sociais, promovam o orgulho do pertencimento a um grupo que juntos têm conseguido superar obstáculos.

COLOCANDO A MÃO NA MASSA

Distribua cartões entre os participantes e provoque-os a elogiar, agradecer e motivar seus colegas de grupo. Os cartões poderão ser colocados num grande painel durante o encontro, ou somente entregue ao destinatário. Os cartões têm poder de despertar sentimentos de recompensa, orgulho e gratidão.





PREPARE-SE PARA OS CONFLITOS. ELES SÃO INEVITÁVEIS!

Quando se atua em colaboração, estamos falando de pessoas e das relações entre elas, e mesmo que estejam ali representando instituições, é inevitável: poderá haver momentos de conflito sim! Discordâncias são comuns e até saudáveis caso suscitem diálogos construtivos para a evolução do grupo.

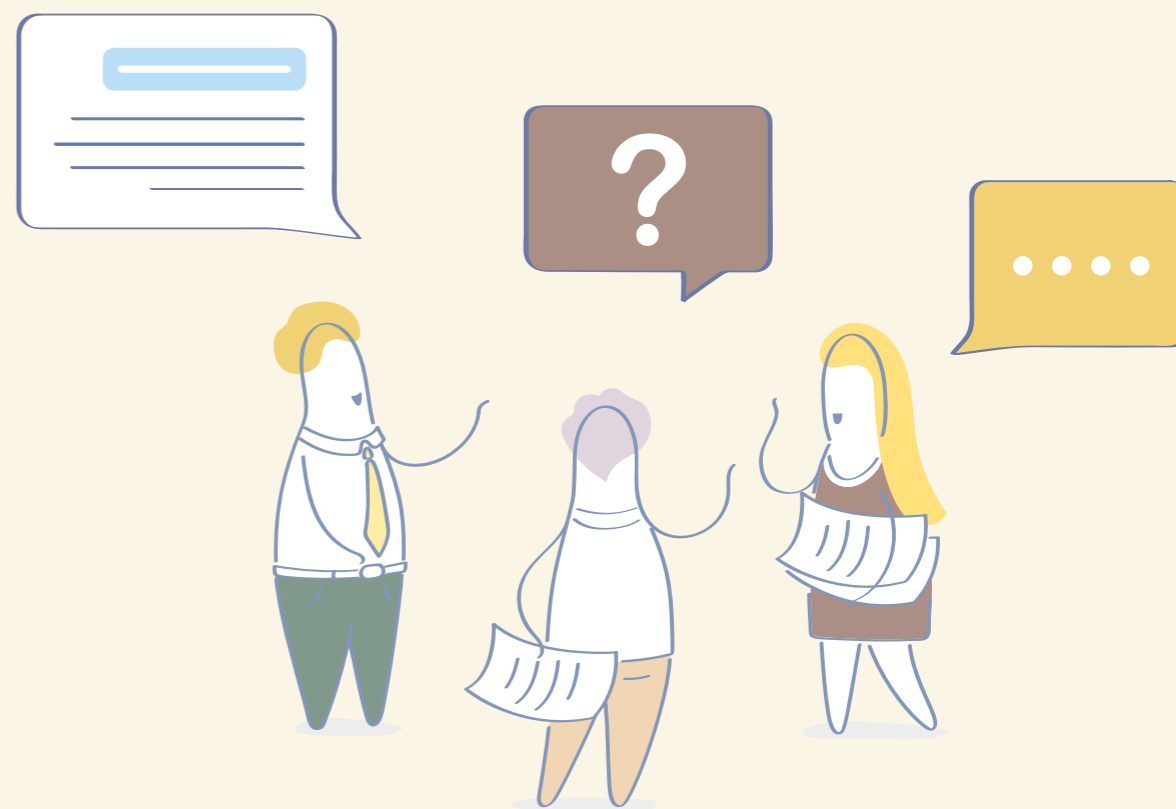
Portanto, é preciso estar preparado para lidar com essas situações, promovendo espaços de diálogo para mitigar possíveis consequências de uma divergência que, se não bem trabalhadas, poderão atrapalhar o bom andamento do ADE e prejudicar a coesão do grupo.

CONHEÇA ALGUMAS FORMAS DE TRABALHAR NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS:

1- Escuta ativa

A escuta ativa, uma técnica baseada na empatia entre interlocutores, é um bom caminho para a resolução de conflitos. Ela compreende uma atitude receptiva e atenta, demonstrando interesse genuíno pelo discurso do interlocutor e estabelecendo, dessa forma, um vínculo com ele e com o conteúdo de seu discurso.

Saber ouvir é o primeiro passo para uma comunicação eficaz, ou seja, independente de concordar ou não com o que está sendo apresentado, há demonstração de interesse que possibilita ouvir com respeito o discurso do outro. Essa habilidade faz com que o interlocutor se sinta valorizado, tornando-o mais flexível às mudanças.



QUE TAL EXPERIMENTAR?

Para desenvolver uma escuta ativa, deve-se:

- a) evitar distrações e interrupções durante o diálogo, como celular, e-mails, telefonemas, conversas paralelas;
- b) deixar o interlocutor à vontade, demonstrando interesse pelo seu discurso;
- c) estabelecer contato visual;
- d) ouvir na essência e manter o foco no discurso, buscando interpretar a linguagem verbal e não verbal;
- e) não julgar e nem fazer conclusões precipitadas;
- f) fazer perguntas para ter certeza de que assimilou corretamente;
- g) utilizar a linguagem corporal de forma positiva em gestos, postura, tom de voz e expressões, deixando claro ao interlocutor o interesse pelo seu discurso;
- h) colocar-se no lugar da pessoa, procurando entender suas necessidades, motivações, expectativas, valores;
- i) fornecer feedback ao final do discurso, por meio de comentários, críticas e/ou elogios.



É importante observar a linguagem corporal e o tom de voz utilizados. No contexto colaborativo, os pedidos e trocas não podem ser caracterizados como uma exigência ou uma forma de controle, ao mesmo tempo que o respeito à opção pelo silêncio precisa também ser considerada.

2- Tempestade de ideias

Uma outra alternativa quando há grande conflito dentro do grupo é utilizar a técnica do brainstorming - ou tempestade de ideias - em que os participantes apontam, em um momento coletivo, propostas para resolver os problemas.

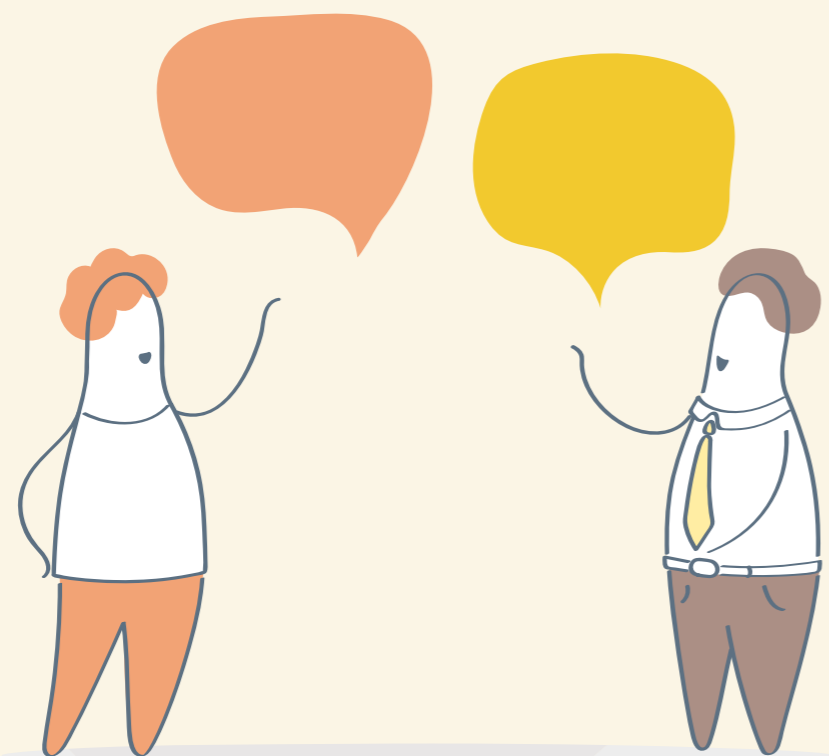
3- Comunicação Não-Violenta

Uma outra ferramenta para auxiliar na resolução de conflitos é a Comunicação Não-Violenta (CNV), uma vez que oferece um diálogo baseado em linguagem clara, honesta, livre de agressões e julgamentos, positiva, mais empática e com caminhos mais sustentáveis para todos.

Fundamentada na transparência das relações, a CNV tem como proposta estimular as partes envolvidas a olharem para si e para o outro, direcionando a atenção para as necessidades não atendidas que podem estar por trás das mensagens violentas recebidas.

A CNV propõe que os atores, participantes de um grupo, observem primeiramente o fato em si, sem conduzir avaliações pessoais ou julgamentos. Isso porque a observação e a avaliação, quando associadas, podem fazer com que a informação chegue a alguns membros do grupo como crítica, e por consequência provoque isolamento.

O interlocutor pode iniciar um diálogo sem utilizar verbos de conotação avaliativa e, preferencialmente, permitindo que o outro tenha total liberdade para se expressar, antes de começar a propor soluções.



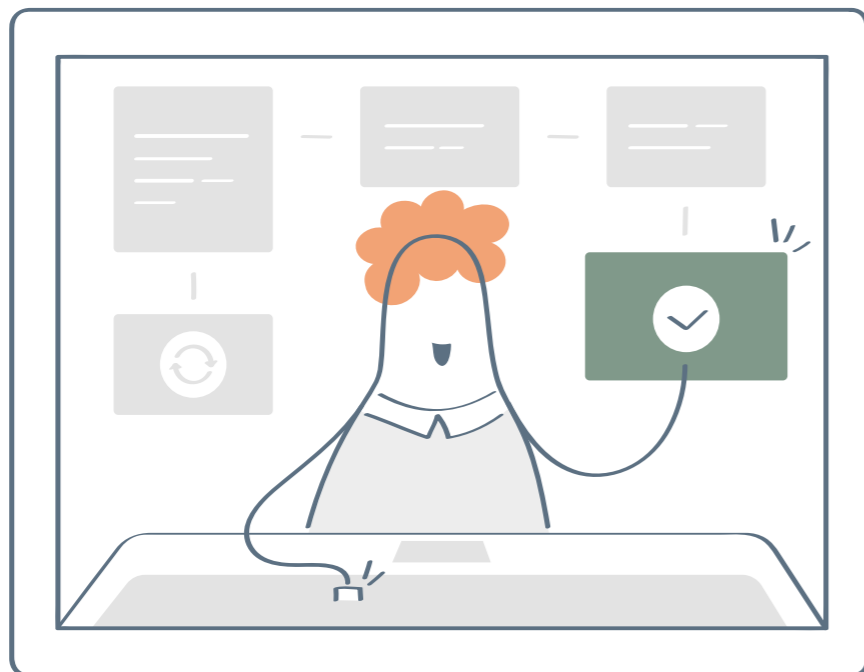
PARA IR MAIS LONGE:

A CNV se baseia em 4 recomendações oficiais:

- 1) Separar fatos de julgamentos pessoais;
- 2) Reconhecer as emoções desconfortáveis;
- 3) Revelar necessidades que não estão sendo atendidas;
- 4) Realizar um pedido consciente e estabelecer acordos para uma convivência futura. (neste último tópico, vale lembrar que a linguagem utilizada deve ser positiva e baseada em fatos.)

Conheça mais sobre a CNV no livro “Comunicação não-violenta: Técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais”, do psicólogo Marshall Rosenberg.





QUE TAL MEDIR O ENGAJAMENTO DO GRUPO?

Para trabalhar com ainda mais profundidade no fortalecimento das relações interpessoais, você pode coletar dados que vão possibilitar uma análise do quanto os membros do ADE estão, de fato, envolvidos no trabalho e engajados com a causa e com as ações.

Colete indicadores que permitirão esse tipo de análise. Veja algumas perguntas que podem ajudar neste levantamento:

- 1) quantas pessoas que participam das reuniões e quantas apenas enviam representantes?
- 2) como as pessoas se sentem com relação ao ADE?
- 3) os integrantes relatam que a eles são disponibilizados espaços de trocas de experiências?
- 4) existe uma atuação focada em mediação de conflitos? Os integrantes percebem esse movimento?
- 5) quantos municípios têm aderido às decisões do colegiado?
- 6) quantos municípios permanecem no Arranjo, mesmo após transições políticas?
- 7) quantos municípios estão conseguindo realizar as ações coletivamente?
- 8) quantos e quais municípios solicitam auxílios e apoios entre eles?

Também poderá ser aplicada uma pesquisa ao final de cada reunião, ou ao final de cada ano, para que os participantes realizem uma autoavaliação de sua própria participação e dos colegas durante a reunião e também sobre a própria dinâmica do encontro.



**GOSTOU DO MATERIAL?
TEM MUITO MAIS!**

Este material é parte de uma publicação, que traz valiosas orientações e sugestões para profissionais da Educação que desejam implantar um Arranjo: o guia “Arranjos de Desenvolvimento da Educação: caminhos para implantação e gestão”. Garanta já o seu! [Clique aqui](#) e faça o download.

Vamos continuar essa conversa? Envie seus comentários ou dúvidas para que a gente possa continuar em contato! Você pode mandar sua mensagem em nossa página do [Facebook](#), em nosso [site](#) ou no e-mail institutopositivo@positivo.com.br.

