

METODOLOGIA

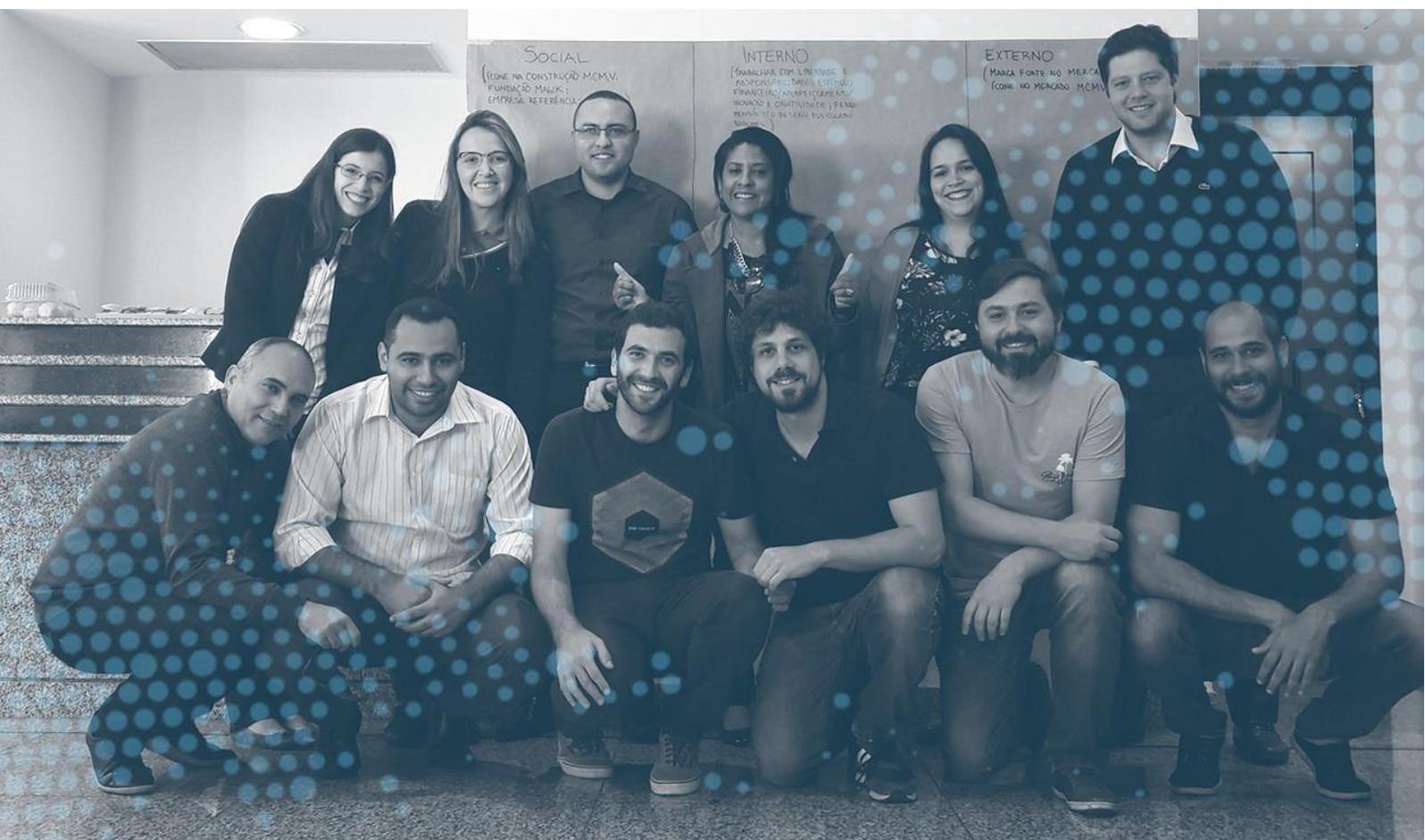
8 pilares

ELECTI EDUCACIONAL



Sumário

8 Pilares Electi	03
Estrutura dos pilares do facilitador	04
Planejar, olhar, sentir e planejar	05
Escutar para conectar	10
Presença ativa e responsabilidade	12
Fluxo de energia	15
Leitura de grupos e seus integrantes	18
Ambiente emocional positivo	24
Equilíbrio de poder	27
Relacionamento, afeto e comprometimento.....	30
CHÁ - Conhecimentos, Habilidades e Atitudes	33
Tabela de Ferramentas/ Técnicas para Facilitação	34



8 pilares Electi

Os pilares do facilitador são uma série de propostas de percepções, reflexões e ações que tem como objetivo alcançar uma atitude e postura sensível e estimuladora por parte de um facilitador ao longo de uma vivência. Eles também formam uma lógica que permeia o trabalho desenvolvido pela Electi, possibilitando assim que mais pessoas se empoderem da metodologia para facilitar as vivências que desejam.

Os pilares têm ainda como objetivo inspirar os facilitadores na promoção de momentos de autorreflexão e ação para o desenvolvimento pessoal e do grupo, para que o mesmo se torne, ao longo de um ciclo contínuo, cada vez mais consciente e protagonista de suas escolhas.

Outro aspecto importante a ser ressaltado em relação a eles é a constante preocupação com o impacto que as nossas ações têm para as pessoas e à sociedade ao nosso redor. Nesse sentido, é relevante estimular ações positivas e conscientes no campo do indivíduo, que também sejam benéficas para o coletivo.

Esperamos de facilitadores e participantes o bom convívio através de relacionamentos verdadeiros e profundos, para compreender, assimilar as diferentes ideias, culturas, pontos de vistas e tendências do indivíduo.

Mais um ponto relevante de ser notado é que muitas das práticas dos pilares não se limitam aos ambientes onde estão sendo ministrados encontros e vivências que requerem facilitação formal. Pelo contrário, como são processos humanos por natureza - e não ciências exatas - não há um ponto a ser considerado certo ou já finalizado em seu conhecimento. O conjunto de pilares pode, por sua própria natureza de formação, ser experimentado em todos ambientes que estejam permeados de relacionamento humano, independente de fazerem ou não parte de algum processo educativo.

Estrutura dos pilares do facilitador

Como resultado de nossa experiência facilitando diversos encontros e vivências, com o mais variados públicos e contextos, compilamos uma série de oito (8) pilares que permeiam a atuação de um facilitador. São eles:

- **PLANEJAR, OLHAR, SENTIR E PLANEJAR**
- **ESCUTAR PARA CONECTAR**
- **PRESENÇA ATIVA E RESPONSABILIDADE**
- **FLUXO DE ENERGIA**
- **LEITURA DE GRUPOS E SEUS INTEGRANTES**
- **AMBIENTE EMOCIONAL POSITIVO**
- **EQUILÍBRIO DE PODER**
- **RELACIONAMENTO, AFETO E COMPROMETIMENTO**

Vale ressaltar que os pilares não estão em ordem de importância e nem cronológica. Existem concomitantemente e são considerados parte essencial dentro dos processos que vivemos na Electi.

Esses oito grupos são (também) um conjunto de ações humanas e sensíveis, que visam oferecer ferramentas de auxílio à compreensão sobre as próprias emoções e, também, sobre as emoções dos outros.

Todos esses processos são emotivos e envolvem constante saída da zona de conforto para ambos os lados, facilitador ou grupo. Portanto, é importante que cada uma das partes compreenda suas responsabilidades ao longo do processo para o desenvolvimento próprio e do grupo.

Planejar, olhar, sentir e planejar

Uma dança entre planejamento e olhar.

O pilar “Planejar, olhar, sentir e planejar” é um processo constante que envolve movimentos de percepção e ação (experimentação) desde o instante inicial do primeiro dia de encontros, até a avaliação final depois da conclusão da vivência em questão. É também uma dança entre planejamento e olhar. Onde o primeiro constrói as bases da vivência e o segundo permite-se desconstruí-las, de acordo com o que surge do grupo no momento.

Este pilar apresenta quatro (4) facetas disponíveis para um facilitador ao planejar e executar uma vivência. São elas:

Recursos disponíveis: Os recursos podem ser espaço, tempo, pessoas e materiais; é tudo o que o facilitador tem em mãos para a realização de uma vivência. É preciso compreender no seu espaço, na sua postura, nos materiais levados ao local e nos tempos das dinâmicas o que é pertinente e possível para melhorar o relacionamento com e entre o grupo. **Alguns exemplos são:**

Espaço: O local onde será realizado o encontro. Compreende: o conforto para as dinâmicas (específico para cada dinâmica); a disposição do espaço; cores, objetos e energia do ambiente; símbolos de poder (objetos característicos do lugar, potencialmente usados para expressar o poder de fala, de escuta ou de presença - tanto para o facilitador, como para o grupo), entre outros. O facilitador e o grupo também podem mexer no o espaço para que o local esteja mais agradável e propício para uma vivência.



Pessoas: Entendimento de que cada pessoa é única e traz consigo uma bagagem cultural e emocional para a vivência. Aqui é válido saber mapear e utilizar o potencial de cada um para que o grupo se integre cada vez mais.

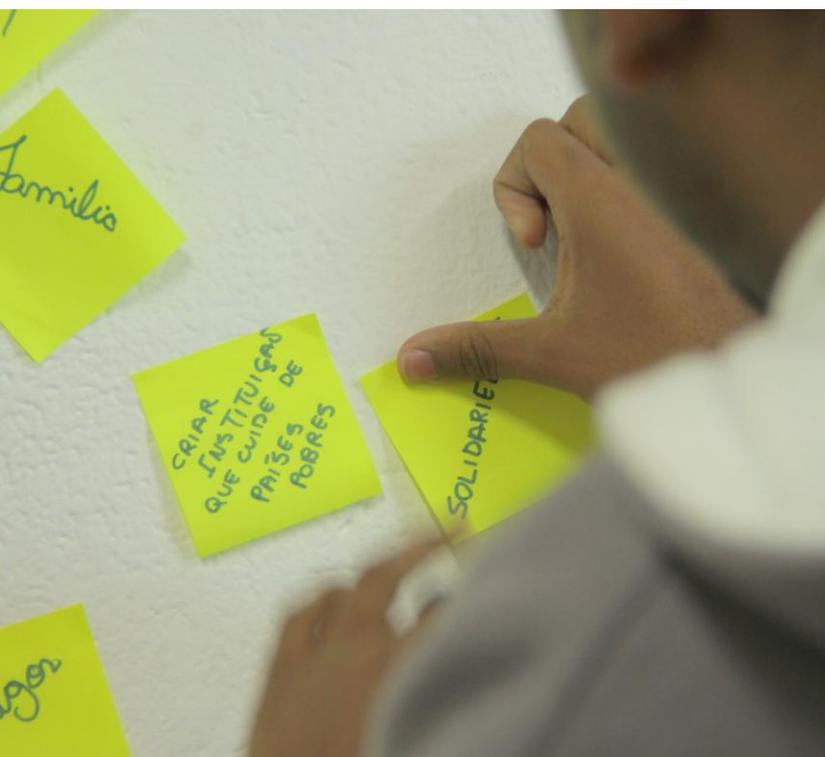
Materiais: Os materiais adequados para cada vivência, variação de materiais devem ser explorados ao planejar os encontros. Exemplos: Música, post-its, sucata, bolas, roupas etc.

Tempo: Bom planejamento e alterações necessárias nos tempos das dinâmicas são ações fundamentais para bem administrar todos os outros pilares.

presente. Saber ler qual pode ser o impacto de cada ação no grupo como um todo e nos seus indivíduos é uma habilidade a ser desenvolvida por si mesmo e por todo o grupo. A combinação de várias ações conduzirá à construção da identidade de um grupo em específico.

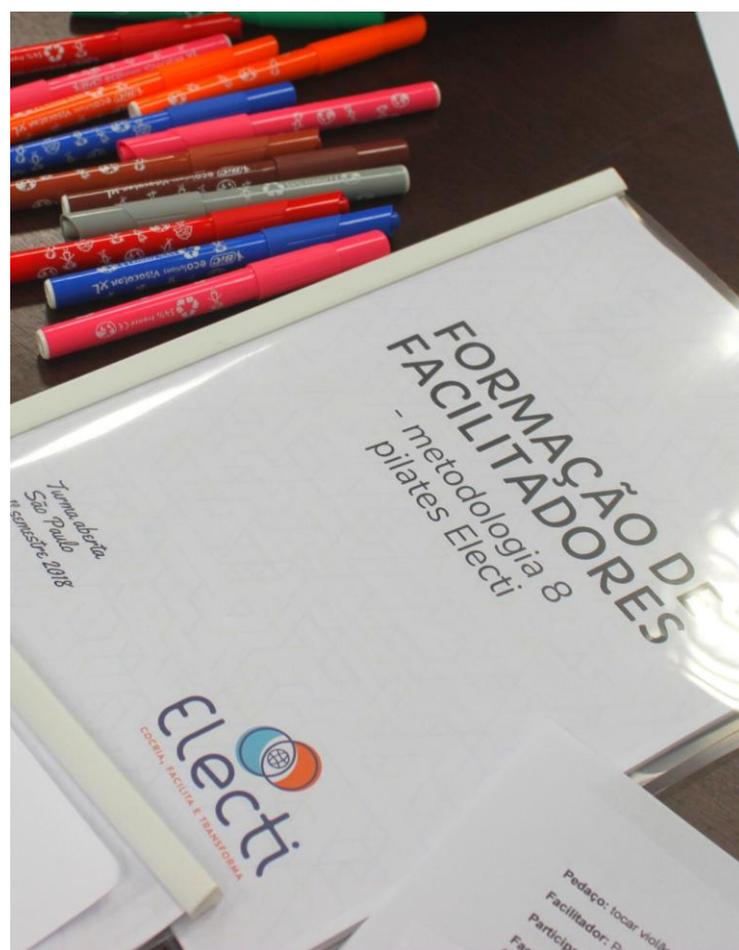
Entendemos ser parte da facilitação inspirar atitudes a favor de um ambiente positivo e agradável, reduzindo a quantidade de julgamentos e encorajando ações de abertura por parte do grupo para que emergam relacionamentos mais construtivos.

Olhar crítico para cada um dos pilares: É importante que o facilitador seja perceptivo e reflexivo com os movimentos próprios e os do grupo. Uma maneira de fazer isso é tomar os pilares como base para perceber a evolução e profundidade de uma vivência. Isto permite uma visão holística e completa, evitando leituras precipitadas que podem resultar em uma ação inadequada dentro do ambiente.



Comportamento do grupo/indivíduo: Cada atitude tomada pelo facilitador e pelos participantes de uma vivência causa um impacto direto em cada indivíduo

Objetivos: O objetivo geral e os objetivos específicos de uma vivência servem como norte ou direcionamento para facilitador e grupo. Mas, ao final daquele encontro ou projeto, onde teremos que chegar? Quando a construção de objetivos é cocriada entre as partes envolvidas, aumentam as chances de participação, responsabilidade e engajamento do grupo no processo, bem como o entendimento sobre o propósito de estarem ali. Nesse modelo de projeto, aumenta probabilidade de contemplar todos os integrantes do grupo, uma vez que estamos alinhados sobre o que queremos atingir.



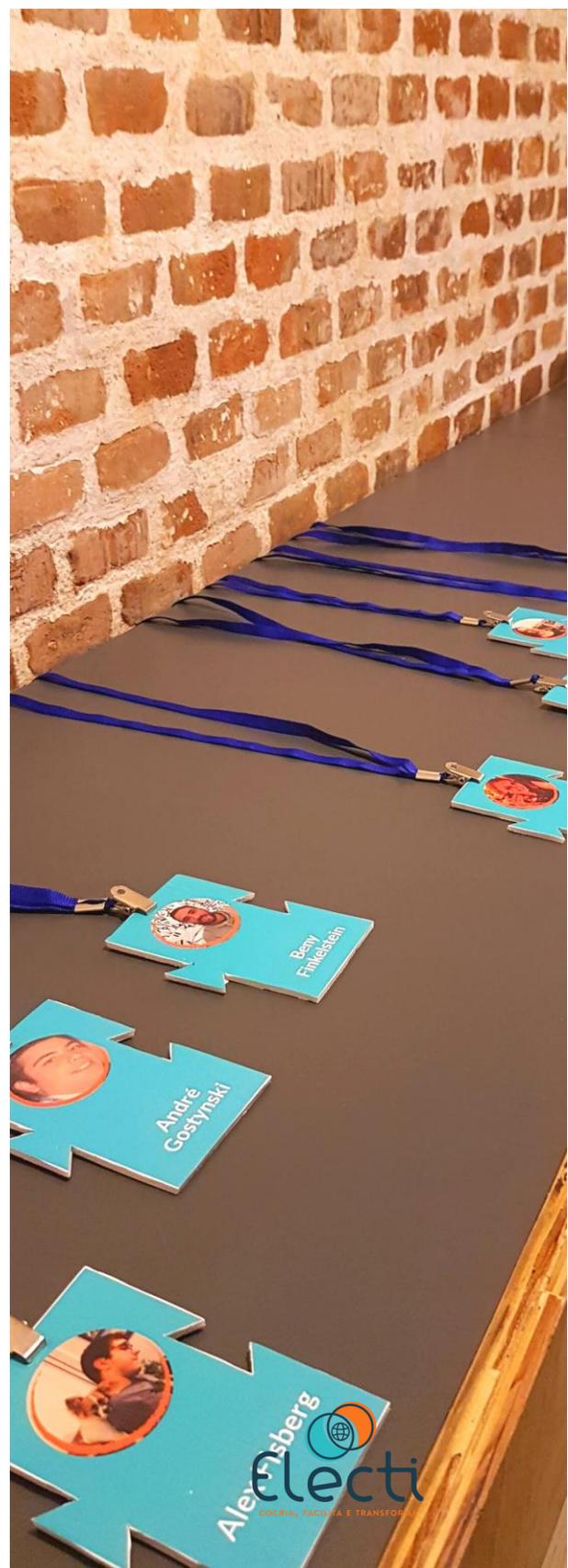
O objetivo geral é, como próprio nome sugere, é o norte maior para aquele grupo e costuma apresentar-se de maneira mais abrangente. Geralmente, ele só consegue ser atingido quando alguns objetivos específicos estiverem contemplados. Objetivos específicos servem portanto como balizadores para garantir que o andamento do projeto vai ao encontro do objetivo geral. Além disso, objetivos específicos também podem aparecer de maneira complementar ao objetivo geral.

Em processos de desenvolvimento humano os objetivos específicos podem aparecer no formato do CHA - Conhecimentos, habilidades e atitudes - que pretendemos desenvolver ao longo daquela vivência ou projeto. Quando construímos os objetivos específicos dessa maneira, estamos garantindo um olhar do facilitador que transborde o conteúdo e ilumine questões socioemocionais, uma vez que o sucesso do processo deve ser avaliado em relação aos objetivos estabelecidos.

Na perspectiva da Electi, as vivências têm o propósito de desenvolver pessoalmente seus integrantes no sentido de torná-los protagonistas de escolhas e ações cada vez mais conscientes, formando um grupo socialmente forte e capaz de tomar decisões que gerem um impacto positivo para a sociedade maior.

Para cada situação que surge a partir do “Planejar, olhar, sentir e planejar”, é possível realizar uma leitura crítica dos encontros de acordo com as seguintes etapas:

- **Levantamento de hipóteses:** Acontece após os encontros ou momentos propostos e busca compreender as intenções e objetivos de uma situação específica, prevista ou não pelo facilitador, e perceber como o grupo/ indivíduo foi impactado pela mesma.
- **Definição de ações:** Estabelecer ações claras que serão tomadas diante da percepção do facilitador sob uma determinada situação. É importante entender essas ações como experimentações a respeito de uma hipótese específica, que só poderá ser confirmada pelo grupo. As ações também devem apresentar argumentação plausível. Planejar a ação significa saber o que fazer, o motivo pelo qual fazer e os possíveis resultados que ela trará.
- **Execução:** Colocar em prática o que foi percebido, pensado e argumentado. Este ponto exige concentração e calma para que tudo o que foi planejado seja posto em ação o mais próximo possível do imaginado. É muito comum se planejar bem e executar mal.



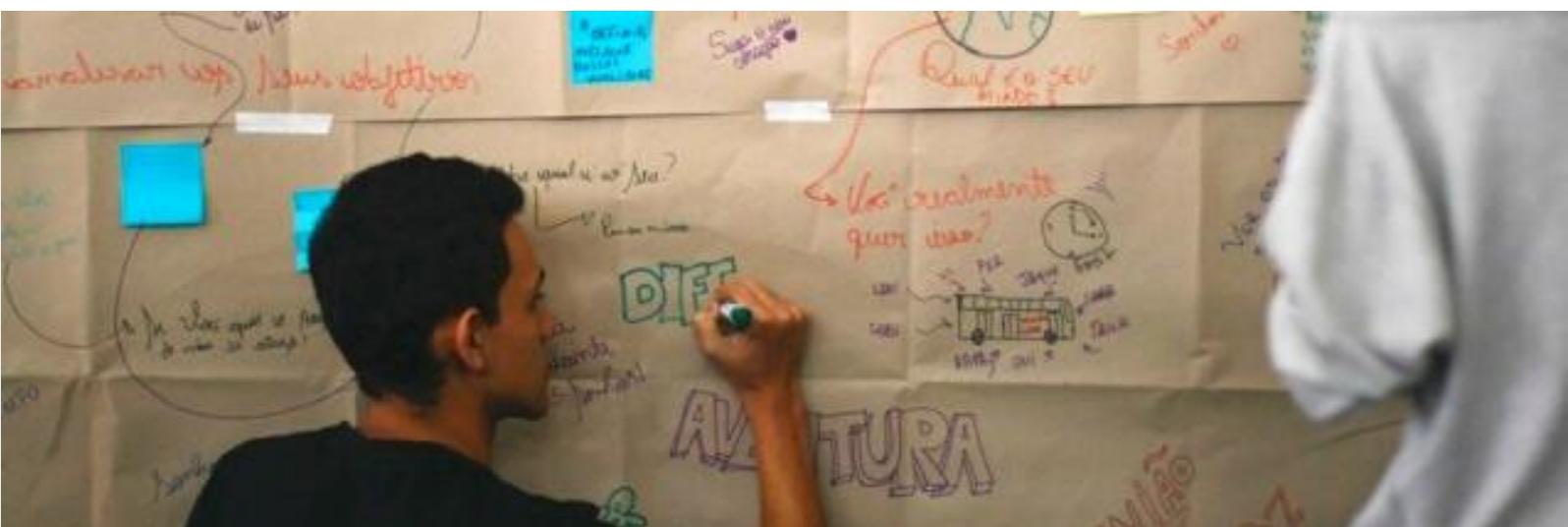
Ferramentas:

Com o objetivo do cumprimento do pilar “Planejar, olhar, sentir e planejar”, sugerimos aqui mais quatro ferramentas práticas:

- Chegar pelo menos 30 minutos antes do início de cada vivência.
- Refletir antecipadamente sobre as ações que serão realizadas na vivência e dinâmicas específicas do dia.
- Concentrar-se – aqui o método fica a cargo do facilitador. Pode ser pela prática da yoga, por meio de música, leitura, etc.
- Assim como importa o “olhar” antes da vivência, existe o “olhar” depois da vivência para analisar e avaliar o que deu certo e o que não deu, o que surgiu do grupo e como o facilitador poderá intervir daqui para frente. De forma mais prática, uma boa ferramenta para o olhar pós-vivência é escrever um relatório.

Na Electi, escrevemos nossos relatórios inspirados na Teoria da Mudança. Os tópicos são:

- **Inputs:** são os objetivos pensados para o dia e os recursos necessários para realizar a vivência (tempo, espaço, pessoas, material...).
- **Atividades:** é a descrição das dinâmicas.
- **Outcome:** resultados (diretos, desejados, indiretos, externalidades).
- **Impacto:** pontos fortes e pontos de melhoria.



Escutar para conectar

Escuta ativa: O ato de escutar sem julgar.

Escutar para conectar pode ser entendido como o ato de ouvir e escutar o outro (e o seu próprio interior) de forma verdadeira, presente e atenta para assim, criar conexões para um relacionamento. Podemos definir a escuta ativa como o ato de escutar sem julgar; Escutar de fato o que a outra pessoa está compartilhando e demonstrar interesse no que está sendo dito.

Isto permite ao facilitador colher informações importantes que poderão ser úteis para o processo. Também possibilita a formulação de perguntas (por parte do facilitador e do participante) que serão fundamentais para a reflexão e ação.

Escutar e se conectar é um processo para desenvolver a empatia tanto com o indivíduo quanto com o grupo.

Na relação com o indivíduo, escuta-se uma só voz exercendo a empatia com a narrativa específica do mesmo. No grupo, formado por várias vozes com narrativas diversas, o facilitador deve estar aberto a escutar todos com o mesmo peso e valor para, assim, poder intervir de forma relevante junto ao coletivo.



Ferramentas:

Essas ferramentas têm o objetivo de demonstrar interesse e compreensão pela narrativa do indivíduo e do grupo. São elas:

- **Perguntar:** Ao fazer uma pergunta pertinente ao assunto, o facilitador pode causar uma reflexão no participante e, dessa forma, mostrar que está de fato imerso na fala dele.
- **Gesticular:** Demonstrar gestualmente o seu interesse na fala do outro. São sinais afirmativos, de curiosidade, de interesse - nesse caso, cada facilitador tem sua forma de demonstrar isso.
- **Olhar pelos olhos do outro:** Colocar-se na mesma posição do participante, como sentar na mesma altura, olhar nos olhos e garantir que ambos estejam confortáveis nessa posição.
- **Falar:** Demonstrar sinceridade em relação aos seus sentimentos e à sua compreensão em relação aos sentimentos do outro através da fala (não sentir-se desconfortável em mostrar apreço por uma reflexão do participante, caso seja real).
- **“5 por quês”:** Essa é uma ferramenta com foco na facilitação individual. A ideia é aprofundar, através de perguntas sequenciais (“por quê?”), o propósito por trás de um determinado assunto. Cada vez que o facilitador e o participante aprofundam um assunto através do uso do porquê, estão se aproximando da essência daquela reflexão.
- **Exemplos:** Em determinados momentos da facilitação, pedir um exemplo para o grupo ou para o indivíduo serve para concretizar uma reflexão ou até mesmo refutá-la. Entendemos que a experiência pessoal é uma ferramenta valiosa para consolidar algumas reflexões.
- **Contar a história na terceira pessoa:** Essa é mais uma ferramenta que auxilia o facilitador quando o processo de facilitação individual está “travado”. O facilitador pede ao participante que narre a mesma reflexão utilizando-se da terceira pessoa do singular gerando, assim, uma mudança de perspectiva.

Presença ativa e responsabilidade

O lugar mais importante que existe é o aqui e o agora.

Este pilar tem o intuito de despertar a presença de todos os participantes em uma vivência. Isso significa que cada um precisa estar fisicamente presente, concentrado e engajado em participar de todas as dinâmicas propostas ao longo de um encontro. Estar presente é mais do que estar no local fisicamente, é estar realmente participativo e com vontade de estar lá. Desta maneira, será possível desfrutar de um momento agradável que inspira o crescimento pessoal de todos os envolvidos.

Para que se alcance esse nível de presença dentro de um ambiente deliberadamente não restritivo (como uma vivência), é necessário compreender que existem três aplicações de “presença”:

- ♦ **Presença do facilitador:** É a concentração e energia necessárias para que o facilitador consiga lidar com as variáveis do encontro e ainda estar conectado com a maioria do grupo. Presente para com o grupo, com cada indivíduo e com as dinâmicas que acontecerão. Isso acontece quando o facilitador compreende a importância da criação desse espaço para o desenvolvimento humano de si e das outras pessoas envolvidas. Ou seja, quando se engaja com o processo e automaticamente ganha responsabilidades sobre o andamento e desenvolvimento das vivências.
- ♦ **Presença do grupo e de cada indivíduo:** É quando o participante da vivência compreende internamente que estar nessa vivência é algo positivo para si e naturalmente se engaja no processo, ganhando responsabilidades sobre o andamento e desenvolvimento dos encontros.



- **Fluxo de presença:** Entendemos que a intensidade da presença de todos naturalmente oscilará durante uma vivência. Assim, o fluxo de presença envolve uma análise prévia e ao longo do encontro, por parte do facilitador, sobre os momentos de maior e menor intensidade de presença, de acordo com os objetivos do dia. Significa que haverá momentos onde serão necessários mais envolvimento e engajamento, por isso, toma-se ação para criar tais momentos. Em contrapartida, também há momentos que se faz imprescindível um breve relaxamento e descontração.

Ferramentas:

Para facilitadores:

- Chegar 20 minutos antes e conversar com outro facilitador (no caso do trabalho em duplas) ou retomar sozinho o “Planejar, olhar, sentir e planejar” (ritual próprio de concentração).
- Entrar em uma vivência descansado do ponto de vista físico, mental e emocional. O cansaço mina a presença e a energia do facilitador.

- Concentrar-se para entrar na sala (meditação/ritual próprio).
- Organizar o espaço (preparação do local).
- Espelho de postura para com os participantes: ao espelhar a postura e linguagem dos participantes dentro do ambiente da vivência, o facilitador naturalmente se torna mais presente e conectado com todos os integrantes. Espelhar uma postura para um indivíduo ou grupo significa refletir para os mesmos aquilo que eles estão trazendo para os outros e para si naquela vivência.
- “Prática dos outros pilares”.
- “Jogo a dois”: Principalmente em vivências mais longas (acima de 4 horas), facilitadas em duplas, pode haver um planejamento entre os facilitadores com o objetivo de dividir (entre eles mesmos) a intensidade do fluxo de presença.
- Afastar-se das distrações externas (celular, etc).



Para cada pessoa e para o grupo: importante lembrar que para existir a presença de cada um é necessário engajamento – que resulta em responsabilidade. Isso ocorre quando saímos da inércia e de uma rotina previsível. Sair da inércia significa tomar para si os encontros, em vez de ser mero espectador. Para isso:

- Montar o espaço diferente do normal (trazer quebra de paradigmas e buscar conforto).
- Espelho de postura e linguagem para que cada integrante se sinta acolhido e confortável para se expor num ambiente novo e diferente.
- Atribuição de responsabilidade (Ex.: falar no início do encontro sobre a importância do comprometimento de cada um; não resolver problemas para o participante, estimular a ação e a reflexão complexa).
- Recepção calorosa e amigável desde o início para criar um ambiente positivo.
- Gentilezas do início ao fim do processo.
- Escuta ativa.



Para o fluxo de presença:

- Estudar o cronograma de dinâmicas estabelecido para o dia e compreender quais são os melhores momentos para mais ou menos presença.
- Alongamentos ao longo do dia (restaura presença perdida).
- Coffee Break (alivia nível de presença depois de sequências intensas de concentração).
- Controle de presença: aproximar-se individualmente dos integrantes, percebendo se estão ou não presentes e realizar um trabalho específico com cada um, trazendo-os para perto quando achar conveniente em determinada dinâmica, ou aliviando sua presença. O mesmo pode ser feito e abordado com o grupo como um todo. Este aspecto específico de “presença” abre-se como um novo pilar: “Leitura de grupos e seus integrantes”.

Fluxo de energia

Energia é uma palavra abrangente e com definições variadas.

Na Electi, gostamos de pensar “energia” sob o aspecto físico e emocional. Nesse sentido, consideramos energia como sinônimo de fluxo de agitação dentro de cada dinâmica e da vivência como um todo. Esse fluxo de energia pertence ao facilitador e a todos os participantes do grupo, podendo ser observado durante as dinâmicas e vivências como um todo. O objetivo é que a energia esteja de acordo com o momento específico da vivência, para que o grupo aproveite com eficácia todos os aspectos que o processo possibilita.

O significado disso é de que a agitação do grupo pode variar ao longo de um encontro e principalmente ao longo de toda uma vivência. Pode flutuar em níveis de maior ou menor intensidade, sendo essa variação correlacionada às dinâmicas estipuladas para o dia em questão.

Características de maior intensidade:
Grupo falante, empolgado, se movimentando pelo ambiente, conversando, utilizando o espaço.

Características de menor intensidade:
Grupo em silêncio, maior profundidade para as reflexões individuais e pouca interação entre os participantes.



É importante ressaltar que processos de menor ou maior intensidade, o que chamamos de “fluxo de energia”, não são necessariamente proporcionais à intensidade do que chamamos de “fluxo de presença” (concentração e engajamento), no pilar “presença”. O maior exemplo são as dinâmicas de baixo fluxo energético, que ao mesmo tempo possuem altíssimo poder de concentração para as reflexões e produções individuais.

Quando falamos em fluxo de energia, todos os presentes assumem amplo papel de responsabilidade durante uma vivência. Os facilitadores assumem ao compreender e aplicar, através de suas ferramentas, as mudanças de energia propostas para aquele momento específico. Já cada participante do grupo o faz ao se manter engajado e concentrado para acompanhar tais mudanças e inspirar os outros.

Para finalizar a conceituação deste pilar, é importante entender a energia como um recurso que pode ser criado e que se consome. Assim, administrar bem a energia é saber criá-la e consumi-la nos momentos adequados.



Ferramentas:

- Entender previamente a energia exigida pelas dinâmicas propostas para o dia e para toda a vivência. Assim, o facilitador terá maior clareza de movimentos que pode ou não fazer em um dia. É preciso compreender o micro (dinâmica e dia) e o macro (o processo todo com aquele grupo).
- Postura (tom de voz, gestos, espelhos, etc.): Alterações de posturas naturalmente levam a alterações de energia do grupo. Neste aspecto é preciso ressaltar que o contato um a um (facilitador e alguém específico do grupo) também é uma ferramenta muito forte para aumentar ou diminuir a energia de um integrante apenas.
- Regras criadas de acordo com o público: Consiste em fazer combinados que estejam alinhados ao grupo. Nesse sentido, pode ser interessante espelhar aquele grupo, com objetivo da construção conjunta de combinados, que culminam na divisão de responsabilidade entre todos do grupo. Dessa forma, essas regras podem tornar-se pequenos artifícios para ajudar no controle de energia de cada um e do grupo como um todo.
- Recursos: Material, espaço, pessoas e outras coisas mais, são ótimas ferramentas para gerir energia. Exemplos: música, jogos, metas de tempo (contagem regressiva).
- Escolha das dinâmicas e as variadas demandas de energia para cada uma delas.



Leitura de grupos e seus integrantes

Aproximação e distanciamento são movimentos que o facilitador faz junto ao grupo e a cada participante.

É o ato de se aproximar para conversar sobre algum assunto mais complexo e pessoal de alguém ou do grupo. É, ao mesmo tempo, o ato de saber quando se distanciar, compreendendo que em determinado instante é necessário criar um vazio proposital para que determinado indivíduo ou grupo possa preenchê-lo com suas reflexões e ações. Devemos compreender que este pilar é resultado de uma leitura subjetiva do facilitador, ainda que o mesmo possa utilizar-se de alguns indicadores para sentir o seu melhor movimento diante de determinada situação. Nesse sentido, é importante para o facilitador perceber que não é sua tarefa "querer

pelo outro" e sim respeitar o tempo de cada um.

Essa percepção se resume ao direito e o dever do facilitador de se aproximar do grupo/ indivíduo e, também, o direito e o dever do facilitador de se afastar do grupo/ indivíduo. Ou seja, haverá momentos que exigem intervenção por parte do facilitador, momentos em que o grau de intervenção é subjetivo e específico para aquela situação e outros momentos em que o facilitador não tem o direito de intervir e a melhor facilitação é abrir o espaço para o grupo ou indivíduo específico.



Compreensão de grupo e indivíduos:

Percepção dos subgrupos e seus respectivos papéis em cada momento:

Uma das alternativas para compreender o grupo é localizar os diferentes subgrupos que compõe o todo.

Naturalmente, algumas pessoas estarão mais presentes do que outras e perceber essas relações permite ao facilitador entender a dinâmica do grupo.

Os subgrupos não são divisões exatas, portanto, é possível que um indivíduo participe de dois ou mais subgrupos de forma simultânea. Nesse sentido, a percepção sobre os subgrupos pode ser entendida como mais uma ferramenta a favor de um olhar sistêmico, por parte do facilitador, sobre a dinâmica do grupo.

Percepção dos indivíduos e seus papéis dentro dos subgrupos:

Uma vez tendo compreendido os subgrupos, é importante olhar para cada indivíduo e seu papel dentro daquele universo.

Propõe-se aqui perceber o lugar em que cada pessoa se coloca e a mensagem que passa por meio de sua postura, intencionalmente ou não, para o facilitador e para o grupo.

Resgatando o pilar de olhar, falamos aqui da percepção do facilitador sobre os indivíduos e os papéis que exercem a cada momento individualmente, em seus subgrupos mais próximos e também no grupo maior. É essa percepção que possibilita ao facilitador o levantamento de hipóteses e a proposição de intervenções em relação a um indivíduo ou grupo, respeitando as bases dos seus “direitos e deveres” como facilitador.



*Propósito
+ Empreendedorismo
= Impacto social positivo*



Percepção das habilidades e desafios de cada indivíduo:

É um exercício desenvolver um olhar empático e apreciativo sobre as potencialidades e recursos apresentados por cada indivíduo e, ao mesmo tempo, hipóteses sobre as armadilhas de cada um. É a partir dessa percepção que o facilitador pode levantar hipóteses e experimentar intervenções que trabalhem esses recursos e armadilhas de um indivíduo ou grupo, com objetivo de atingir o crescimento pessoal de todos:

-
- a) É necessário levantar hipóteses através das percepções do facilitador.
 - b) É necessário entender se essas hipóteses devem ou não transformar-se em uma intervenção. Essa avaliação pode ser entendida através de alguns critérios como:

- *Quão confiante o facilitador está sobre a sua percepção?*
 - *Quão relevante ele entende que é a sua intervenção?*
 - *Que tipo de crescimento pode surgir através da sua intervenção?*
 - *O indivíduo está pronto para essa intervenção nesse momento?*
-

Percepção dos mecanismos de defesa e ação (comportamento individual):

Este aspecto é caracterizado pela percepção do facilitador sobre possíveis armadilhas nas respostas imediatas de cada participante em cada situação específica. Geralmente, a primeira resposta é a mais superficial e se apresenta como tal por tratar-se da repetição de atitudes que costumam funcionar para eles. Ou seja, aprendem através da repetição a colher resultados parecidos com as experiências anteriores. Nesse sentido, é importante investigar a origem da “resposta padrão” para intervir posteriormente. Para provocar a reflexão sobre possíveis armadilhas que uma determinada atitude esconde, a intervenção do facilitador deve acontecer na medida certa, respeitando os mesmos critérios:

-
- *Quão confiante o facilitador está sobre a sua percepção?*
 - *Quão relevante ele entende que ela é para o indivíduo?*
 - *Que tipo de crescimento pode surgir através da sua intervenção?*
 - *O grupo / indivíduo está pronto para essa intervenção nesse momento?*
-



Estimular as habilidades já apresentadas:

Estimular algumas habilidades de uma pessoa ou grupo é uma forma de criar mais momentos nos quais a pessoa pode praticá-las, aumentando sua confiança em algo que já existe. Ainda, é necessária a reflexão e argumentação a respeito dessa intervenção:

- *Quais são os possíveis efeitos positivos desse estímulo?*
- *Quais são os possíveis efeitos colaterais a esse estímulo?*
- *Como o grupo receberá ou perceberá a pessoa após o estímulo? Essa percepção é positiva para o grupo?*



Zona de Conforto:

Mecanismos percebidos como a “resposta padrão” podem esconder algumas armadilhas. Provocar uma expansão na zona de conforto de alguém significa muitas vezes proporcionar ao indivíduo o enfrentamento de alguma questão obscura. Nesse sentido, cabe ao facilitador oferecer um ambiente seguro e encorajador para que a pessoa possa entrar em contato com a saída da sua zona de conforto. Ao encará-la a pessoa tem a oportunidade de destravar diversos campos para o seu crescimento.

É exatamente na busca pelo crescimento pessoal que o facilitador pode intervir propondo pequenos, médios ou grandes desafios para tirar um indivíduo ou grupo da sua zona de conforto. Um bom indicador para testar a eficiência dessa intervenção é a mudança de postura por parte da pessoa ou grupo, em relação ao que chamamos antes de “resposta padrão”. Ainda aqui, é importante registrar os avanços e significar o processo para todos.

Ferramentas:

Além da leitura de grupos e indivíduos, existem outras ferramentas que auxiliam o facilitador a compreender melhor os instantes em que deve se aproximar ou se distanciar de um participante ou grupo. São elas:

- **Espelho:** espelhar significa aproximar-se de alguém ou de todo grupo, através do uso, por parte do facilitador, da linguagem, atitudes e postura que aquela pessoa ou grupo demonstrou. Em outras palavras, significa esforçar-se para falar a mesma língua que o outro, em um processo de empatia que facilita a aproximação e conexão entre as partes. Além disso, naturalmente, quando este processo é feito, aumenta-se a Escuta Ativa do facilitador e, portanto, melhora sua compreensão sobre cada um e sobre o grupo.
- **Perguntar honestamente.**
- **Respeitar o tempo das reflexões de cada participante.**
- **Sair da sala:** Em determinados momentos o facilitador pode entender que se ausentar do espaço significa elevar o nível de presença, engajamento e responsabilidade dos participantes. Ainda assim é importante que se faça isso de uma maneira consciente.
- **Dividir o grupo.**
- **Zoom out:** É o movimento de distanciamento em reação à alguma questão específica trazida por um participante que já foi conversada com o facilitador. Assim o facilitador poderá seguir dando atenção aos demais participantes.
- **Pergunta bomba:** é um mecanismo de distanciamento que auxilia no processo individual de cada integrante. A pergunta bomba consiste em um questionamento muito relevante à pessoa, seguido de um tempo para que a mesma possa investigá-lo, sem auxílio do facilitador. É uma ferramenta que apresenta três aspectos:

- *É pertinente ao assunto abordado?*
- *É de cunho pessoal e relevante para o indivíduo?*
- *É aberta (não binária e instiga uma resposta mais profunda em relação ao momento anterior), para permitir reflexão do indivíduo sozinho?*

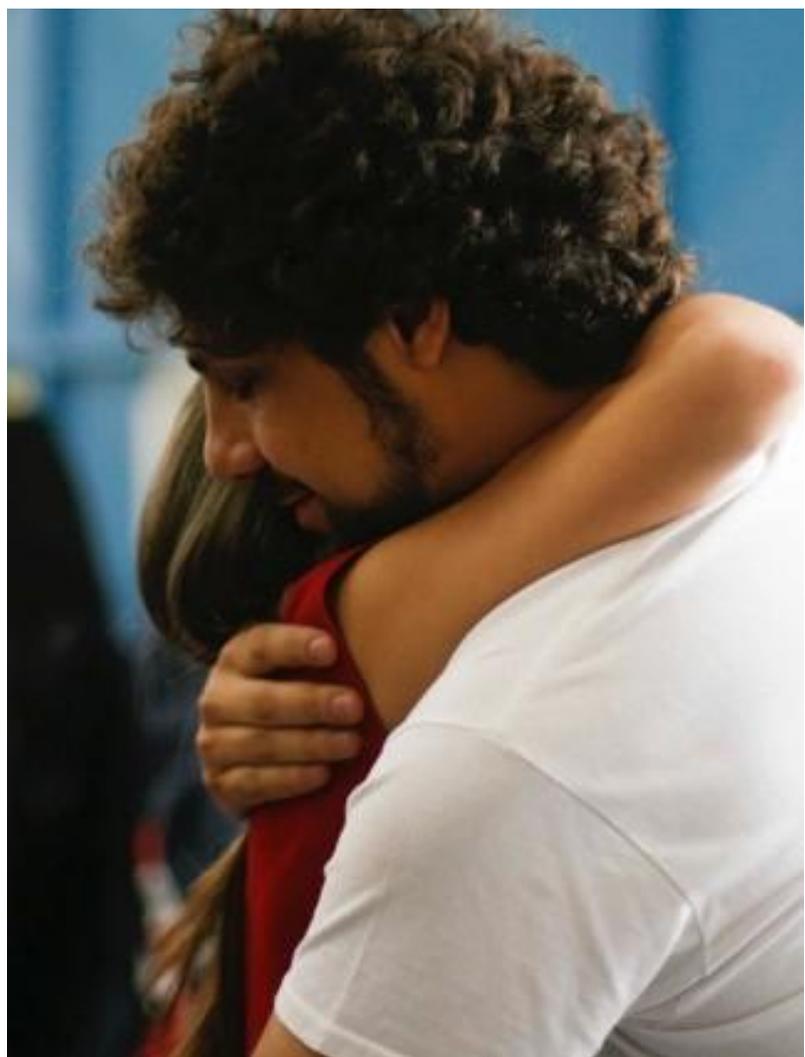


Ambiente emocional positivo

É a habilidade de estar emocionalmente envolvido com o projeto, a vivência e cada uma das etapas de cada dinâmica.

Ao mesmo tempo, usar este envolvimento de maneira saudável, para entender e respeitar os próprios sentimentos, preparando-se para entender e respeitar o sentimento do grupo. Isso significa criar um ambiente emocional propício para o seu desenvolvimento e o desenvolvimento dos outros.

Emoção é mais um processo de desenvolvimento humano de cada indivíduo, do grupo e do facilitador. De maneira geral, usamos também a palavra “conexão” como fio condutor desse pilar. Conexão entre o grupo, indivíduos específicos e o facilitador, e também a conexão entre cada indivíduo e o mundo ao seu redor.



Compreendemos a emoção como um caminho para conectar-se com as próprias escolhas de forma mais autêntica. É um pilar importante para a evolução de um aspecto íntimo e inerente a cada um, que permite nos conectarmos de uma maneira positiva, amigável, apreciativa, respeitosa e instigadora com qualquer outra pessoa. Elencamos alguns tópicos que têm intenção de transformar a vontade de exercitar esse pilar em uma prática durante as facilitações. São eles:

- **Gerência de emoções:**

É uma das responsabilidades de ser facilitador e trata-se da habilidade de entender e aceitar pontos de vistas diferentes, buscando se colocar no lugar do outro para uma melhor compreensão do contexto. Para isso, é sugerido que esse mesmo processo de aceitação e empatia seja feito em relação aos seus próprios sentimentos. Significa:

- Aceitar o que se sente e endossar o direito de sentir-se assim.
- Compreender os sentimentos e atitudes do outro.
- Através do desenvolvimento desses dois itens, se aumenta a probabilidade de uma intervenção mais adequada do facilitador perante as emoções do grupo ou indivíduo e garante não ultrapassar o limite emocional daqueles participantes que estão mais sensíveis em determinado momento.
- Ainda assim, crises emocionais sempre podem acontecer. Um facilitador compreensivo, calmo e presente, tem as chaves para ajudar a pessoa em um claro momento que ultrapassou o seu limite emocional.

- ♦ **Processo de desenvolvimento humano do facilitador:**

É através dos saberes obtidos com os outros pilares que o facilitador encontra os atalhos para conectar-se emocionalmente com aquele grupo e projeto específico. Entendemos que esse processo de conexão é também um dos responsáveis pelo crescimento pessoal do próprio facilitador. Assim, torna-se importante assumir as construções e desconstruções internas que o facilitador pode viver em uma facilitação e os questionamentos que surgem do envolvimento emocional com aquele grupo e/ ou indivíduo específico. Portanto, o entendimento sobre as próprias emoções facilita o entendimento sobre as emoções dos outros e possibilita uma facilitação mais completa, através da combinação do entendimento emocional com toda base racional que um facilitador leva para preparar e conduzir aquele encontro.

Vale ressaltar que a proposta de conexão emocional pode tornar mais difícil a escolha de uma intervenção adequada para os momentos da facilitação. Assim, o questionamento sobre as zonas de conforto também serve para o próprio facilitador.

- ♦ **Processo de desenvolvimento humano do coletivo:**

Devido ao forte estímulo positivo e agradável dentro do ambiente, o coletivo se torna cada vez mais próximo e conectado, tornando os elos pessoais mais fortes, criando novos e liberando oportunidades para aqueles que não encontravam um local adequado para arriscar e crescer. PS: Uma observação a ser ratificada aqui: Emoção (conexão) é diferente de Energia (agitação).

Ferramentas:

Uma ferramenta importante para desenvolver a emoção é a própria experiência da facilitação. Por ser um processo humano, pode-se aprender sobre pessoas, sem nunca afirmar que seu conhecimento atingiu a totalidade no assunto. Em todo novo grupo haverá novas pessoas, novos desafios e uma nova experiência a ser vivida com novos papéis representados por cada participante, além do contexto social, econômico, cultural, religioso ou institucional em que cada grupo se encontra. É importante perceber que o processo emocional aqui se dá através de uma boa implementação de todos os pilares citados neste documento.

Uma outra ferramenta é, além de aprender a lidar com as próprias emoções, saber comunicá-las ao grupo quando necessário. Para isso, o facilitador pode criar momentos como:

- ♦ **Check in**
- ♦ **Rituais**
- ♦ **Fechamento**
- ♦ **Check points**

Equilíbrio de poder

Poder, na Electi, resume-se em: habilidade de ampliar o campo das possibilidades.

Não falamos aqui de uma forma de poder geralmente imposta pelo educador ou facilitador. Isto porque, naturalmente, se presume na relação entre aquele que aplica um curso e aquele que recebe, que o poder se concentra na figura do educador. Este pilar pretende iluminar o potencial de crescimento pessoal que se estabelece com um maior equilíbrio de poder entre facilitador e grupo, entendendo que o mesmo raciocínio pode também aplicar-se a outros contextos sociais. Quando o “detentor do poder” descumpra a expectativa de comandar sozinho aquele momento, cria-se o espaço para que outros atores do grupo o preencham, em um processo que gera maior autonomia e engajamento do grupo, uma vez que a responsabilidade sobre os resultados daquela vivência já não é apenas do facilitador.

O equilíbrio de poder em uma vivência é um dos grandes objetivos tanto para facilitadores quanto para participantes. Representamos isso no ciclo abaixo:



Algumas observações sobre poder dentro de uma vivência são feitas abaixo com o intuito de facilitar a compreensão deste pilar:

- Ao entrar no ambiente de uma vivência, o facilitador pode “esquecer” que as pessoas ali naturalmente lhe concedem o poder e que existe a expectativa de que um indivíduo poderá comandar todos os demais. Ao mesmo tempo, é importante que esse “esquecimento” sobre o poder seja comunicado ao grupo, de maneira que todos enxerguem essa atitude como um espaço para maior construção coletiva.
- O facilitador carrega consigo seus saberes, experiências e um cronograma do dia e das dinâmicas. Isso significa que ele está amparado para tornar-se o fio condutor daquele determinado grupo. Porém, isso também significa que ele tem a autonomia para intervir no processo pré-estabelecido, de acordo com o que surgir do grupo no momento, se assim achar necessário para alcançar o objetivo maior daquele projeto.
- O processo de tornar-se vulnerável dentro da vivência é um conceito importante para entender o pilar de poder. Trata-se de uma das ferramentas que cria identificação com o grupo, possibilita equilíbrio de poder e potencializa o relacionamento sincero com aquele grupo. Em contrapartida, ao se colocar nessa situação, é importante que o facilitador esteja seguro a respeito da sua posição e do seu repertório. Assim, poderá conduzir um grupo pela inspiração, ao invés da imposição.



Ferramentas:

- Ser honesto e sincero em todas as situações ao longo de uma vivência.
- Ser verdadeiro com as intenções do processo da vivência e com as coisas que precisam ser ouvidas e faladas (sem traumas, buscando uma ação positiva que tire o grupo da zona de conforto se necessário).
- Quebra de símbolos de poder, sair da inércia do poder, tornar-se vulnerável:
- **Linguagem nova:** é aquela que não presume poder embutido. **Ex:** Evitar apresentações longas sobre currículos e feitos do facilitador, solicitar ser chamado pelo nome, uso de linguagem informal.
- **Nova configuração de espaço:** é aquela que não presume manter o poder naturalmente estabelecido, é preciso ter algo novo e inesperado. **Ex:** Evitar palcos, carteiras enfileiradas, microfones etc. Criar novos espaços, recursos de registro coletivos com post-its e murais, objetos que dão direito à fala.
- **Utilizar-se de intervenções mais humanas:** carinho, afeto e disponibilidade. Uma vivência não é um momento de demonstração de força ou superioridade, é um espaço para compartilhar aprendizados e potencialidades.



Relacionamento, afeto e comprometimento

Este pilar pode ser entendido como resultado da boa prática dos outros pilares.

Isso permite a participação de todos os integrantes e a criação de laços afetivos importantes entre o grupo todo.

Tal conjuntura de conexão entre todos é condição básica para a criação de um ambiente positivo que potencializa o desenvolvimento das atividades e dinâmicas propostas ao longo de uma vivência. Essa combinação gera um alto engajamento e grande aproveitamento de todo o processo proposto.

Boa parte do processo de relacionamento se estabelece à medida que o facilitador se torna mais aberto para o equilíbrio de poder com o grupo e durante os momentos mais emotivos das dinâmicas. O resultado desse fluxo humano, construído com a intenção de desenvolver a conexão, é um forte e amigável relacionamento entre as partes. Além de “poder” e “emoção” envolvidos no processo de construção de um

relacionamento saudável, há outro aspecto também vale ser tratado aqui, que chamamos de “zona de franqueza” entre facilitador e participantes. A ampliação da zona de franqueza é consequência da realização de um bom trabalho. Isso significa que a franqueza nasce naturalmente ao longo do processo por parte de cada indivíduo - e não de maneira imposta pelo facilitador.



Portanto, conclui-se que cada pessoa tem o seu momento e o seu desenvolvimento, e é atribuída ao facilitador a tarefa de perceber a etapa em que cada integrante está. Estabelece-se então a zona de franqueza como um objetivo a ser alcançado com cada integrante. E o caminho com cada um pode se dar de maneiras diferentes, de acordo com o relacionamento desenvolvido.

A “zona de franqueza” é um estado de relacionamento que permite tanto ao facilitador quanto ao indivíduo se expressarem sem medo de serem julgados pela outra parte. Nesse sentido, o processo permite maior franqueza, verdade, conexão e, principalmente, confiança entre ambos. É bom ressaltar que estabelecer uma relação de confiança entre pessoas é também um objetivo importante, no sentido de potencializar a real troca de experiências e aprendizados profundos entre qualquer indivíduo.

Ferramentas:

- **Irmão mais velho:** Gostamos de usar essa expressão, pois traduz o tipo de relação que queremos explicar. Entendemos assim que é a relação que parte do afeto e que permite reflexões, cuidado, provocações e troca de experiências.
- **Distribuição justa de tempo para todos do grupo:** É um aspecto aparentemente simples, mas ao colocá-lo em prática, percebe-se sua dificuldade. Algumas pessoas exigem mais tempo no trato, outros criam laços de relacionamento mais rápido, tornando-se mais atrativos ao facilitador. É importante entender a demanda de cada participante e o tamanho da atenção necessária na intervenção do facilitador, atentando-se a:

- *É uma demanda que cabe no tempo de vivência?*
- *É uma demanda que tem relevância para o processo?*
- *É uma demanda que tirará a atenção com o grupo ou pessoa específica?*



- **Saber a hora de falar e escutar:** ao se aproximar de alguém é preciso ficar atento para compreender o melhor momento de fazer suas observações. Praticar a “escuta ativa” (ato de prestar atenção, estar presente e reforçar pontos da escuta) permite um conforto e percepção de confiança maior à pessoa que está se abrindo sobre algum assunto. Esse processo gera conexões reais e participativas.
- **Relacionamento altruísta:** talvez seja um dos conceitos mais difíceis de ser aplicado por um facilitador ao longo de qualquer processo humano. É preciso, como facilitador, se desprender de alguns pré-conceitos sobre pessoas e seus comportamentos. É o ato de verdadeiramente trabalhar muito para que o outro possa utilizar-se da relação criada para encontrar seus próprios caminhos.
- **Naturalmente acreditar nas pessoas:** é o sentimento genuíno, desde o princípio, de acreditar na potencialidade de cada pessoa do grupo. Acreditar que cada um ali pode protagonizar a própria história, responsabilizar-se por suas escolhas e agir de maneira mais consciente em relação a si mesmo e ao mundo que lhe rodeia. É o sentimento verdadeiro de saber que qualquer um pode executar ações complexas, ligadas a sua vontade e intenção.
- Ponderar e analisar de maneira holística todas as vontades e sonhos do grupo e dos indivíduos, com o objetivo de não suprimir essas vontades e sim, clarificá-las. Manifestar a intenção acerca do nascimento de novas possibilidades.



CHÁ - Conhecimentos, Habilidades e Atitudes

1. Criatividade para planejar e facilitar encontros, aulas, vivências e reuniões significativas.
2. Utilizar as habilidades do grupo e de cada indivíduo como recurso para a aprendizagem.
3. Engajar os estudantes a partir de aprendizagem experiencial e emocional.
4. Comunicação interpessoal para expressar-se e escutar para além da linguagem verbal.
5. Inovar na utilização de materiais e layout das vivências, aulas, reuniões e etc..
6. Sustentar o silêncio e suspender o julgamento nos processos de autonomia do grupo e seus integrantes.
7. Presença ativa para contagiar os grupos ao seu redor e permitir-se ser atravessado pelas experiências.
8. Escuta ativa e empatia para aproximar-se das pessoas e contextualizar os conteúdos na realidade de cada grupo
9. Mudar a energia do grupo de acordo com o objetivo de cada encontro.
10. Formular perguntas poderosas para estimular o pensamento crítico e resolução de problemas complexos.
11. Saber a hora de intervir ou não em um grupo para estimular a aprendizagem ativa.

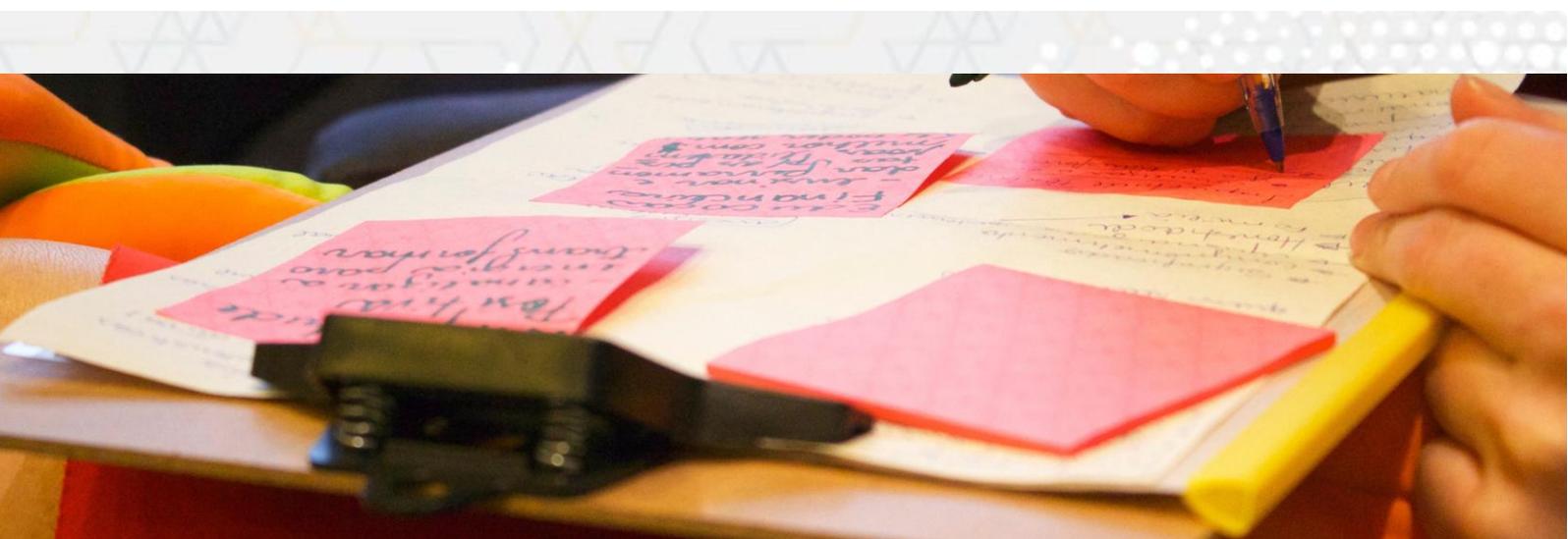




TABELA DE FERRAMENTAS / TÉCNICAS PARA FACILITAÇÃO ELECTI EDUCACIONAL

FERRAMENTAS

Mudar a disposição do espaço
Atribuir responsabilidade Habilidades dos
 outros
Material
 Tempo **Relato final**
 Ritual de concentração antes de entrar
Chegar com antecedência
 Espelho de postura
Espelho de linguagem
 Jogo a dois
Afastar-se das distrações externas Recepção
 calorosa desde o início
Escuta ativa
 Gentilezas
Estudar o cronograma do dia
 Mudança de energia
Dirigir-se individualmente para cada participante
 Check-in
Check-out

FERRAMENTAS

Zoom Out
Subir na perna de pau
 Pergunta Bomba
Estudar o perfil de energia do grupo
 Alterações de postura
Criar acordos coletivamente
 Vulnerabilizar-se
Falar a verdade com amor
 Quebras de poder
Distribuição justa do tempo para todos
 Perguntas poderosas
Sustentar o silêncio
 Relacionamento altruísta - Acreditar nas pessoas
5 Pq's
 Pedir exemplos
Linguagem não verbal
 Retomada
Alinhar expectativas
 Duplo diamante
Gamificação



Vamos
empreender
juntas
o mundo que
sonhamos?

