

Reunião de Avaliação de Resultados e Reflexão.
“Educação da Afetividade para Construir o Profissional Reflexivo.
Implicações éticas atuais”. (Workshop)

1. DADOS GERAIS

Carga Horária: 8 horas

Participantes: 25 pessoas de vários grupos do Departamento de Vendas.

Consultores: Consultor Sênior (1) e Consultores- Coordenadores de Grupos (4)

Horário e Dinâmica de Atividades.

1 parte: 3 horas.

- Introdução: apresentação dos participantes.
- Objetivos e expectativas dos participantes no curso.
- Identificação das temáticas chave através da exposição interativa, integrando as expectativas dos participantes.
- Clip cinematográfico: Primeira Parte
- Discussão interativa: levantamento de questões

Almoço temático em grupos. (90 minutos). Continua a reflexão.

2 parte: 2 e ½ horas.

- Clip cinematográfico : Segunda Parte.
- Discussão em 4 grupos das principais questões apuradas no dia de reflexão. Identificação de estratégias de ação: conhecimento construído.
- Elaboração de cartas de intenções em três níveis: individual, para o grupo, para a empresa.
- Mecanismos de avaliação: follow-up
- Resumindo e Concluindo.
- Avaliação do Curso por parte dos participantes.

2. QUESTÕES EMERGENTES: Fazendo um Diagnóstico

Inicia-se a reunião pedindo que cada um se apresente, dizendo quem é e o que espera da reunião. As respostas variam desde: “Vim para ter um dia agradável” a “Gostaria de aprender a ter uma visão mais humanista”, incluindo “Gostaria de avaliar os valores dentro e fora da empresa”. A apresentação continua sendo entremeada com apartes dos consultores, que tomando ocasião dos comentários dos presentes apresentam pontos para reflexão, facilitando a dinâmica.

Surge a história do filósofo britânico que ao invés de ter uma secretária eletrônica que guardava respostas, a voz da secretária advertia ser uma máquina de fazer perguntas. (This is not an answering machine, it's a questioning machine). Deste modo quando alguém ligava para ele a máquina respondia com uma gravação que dizia: “Quem é você e o que é que você quer?”. E a seguir, após a perplexidade do interlocutor a máquina

advertia: “Não se preocupe. A maioria das pessoas vem a este mundo e o deixam sem ter conseguido responder estas duas simples questões”.

Assim a questão “quem sou e o que eu quero” passa a presidir nosso dia de reflexão, e torna-se protagonista dos comentários dos participantes. Comparam-se os objetivos de cada pessoa ao objetivo das pessoas a quem servem com seu trabalho. Entre apresentação e comentários incluem-se clips de variados filmes para ilustrar. Este período inicial de “apresentação” dura 2 horas.

Conforme avançamos nos participantes, surgem novos temas que são colocados em pauta, agora modulados pelas colocações anteriores, pelas próprias reflexões, mostrando a importância do conhecimento construído e de como é importante ouvir os outros, e ouvir-se a si mesmo num cenário que facilite a reflexão. Surgem pontos como “*Vim para tentar me relacionar melhor com as pessoas*”, “*quero aprender coisas novas*”, “*espero que eu reflita bastante nesse encontro*”.

Ilustra-se com uma frase de Frederick Buechner “Nossas maiores alegrias estão junto das maiores necessidades do mundo”, e isso deve ser o nosso local de trabalho, onde se consegue ser feliz e ser útil ao mesmo tempo. Parâmetros de excelência na vida profissional: utilidade para outros, alegria conquistada para si mesmo. A figura da Madre Teresa de Calcutá é trazida à tona por um participante, apontando-se a simplicidade e a vontade de ajudar o próximo, que torna as pessoas realmente úteis, além de advertir –em frase da própria Madre Teresa- que não há lugar perfeito para trabalhar, e que quem faz o ambiente é cada um de nós. Ilustrando-se com o ditado popular espanhol: “Para cachorro magro tudo são pulgas”. E exemplificado com a frase de Frank Clark “Se você achar um caminho sem obstáculos provavelmente ele não leva a nenhum lugar”. Lembrando-se que não estávamos lá para dar respostas e sim para gerar questionamentos (em divertida analogia com o macaco do filme Rei leão) assim cada um deveria se questionar a respeito do que quer e somente desse modo poderá encontrar o caminho para conseguir tal objetivo.

Novos temas colocados pelos participantes: “*Gostaria de encontrar um equilíbrio emocional*”, “*Minha maior preocupação é fazer bem o meu trabalho, vender bem*”. Novos clips cinematográficos são projetados, auxiliando e clarificando a reflexão nestas novas questões. Aponta-se que o bom resultado da empresa depende de cada um dos seus funcionários. As pessoas continuaram a falar: “*Vim para fazer uma parada para me realinhar*”, “*Eu sou minha empresa, estou preocupado em ficar bem para melhorar meu desempenho profissional. Eu sou ‘fulano Ltda.’ e é esta empresa que tenho de cuidar, pois é de quem depende a minha família, e a que vai continuar independentemente do local onde eu esteja trabalhando. Temos de crescer como pessoas. O resto vem por si só.*” A música ‘Me olvide de vivir’ do Julio Iglesias oferece um espaço para aprofundar a reflexão: correr muito e esquecer-se do que realmente importa parece ser o destino de quem faz questão de não refletir, de não se questionar quem é e o que quer, todos os dias.

Em que nos transformamos, o que é idealismo prático? É colocar a filosofia no dia a dia. São projetados clips cinematográficos sobre vocação, o que fazemos com a vida que temos, como assumimos nossos dons. São mostradas cenas que motivam a criar, a olhar para as pessoas e conclui-se que sem reflexão muitas pessoas morrem, “estão mortos sem saberem que estão mortos”. Outro tema abordado é liderança, que bandeira está amarrada ao nosso barco? Depois de muito filme, pensamentos, e ideias almoçamos em

4 grupos para continuarmos a reflexão.

Após muita discussão e ótima comida retornamos para uma nova sessão de cinema abordando-se com o exemplo vivo dos filmes como contagiar o próximo com nosso entusiasmo, com nosso desejo de ser úteis e felizes, coordenadas de excelência profissional. Aprender a lidar com a pressão do dia a dia, e novas reflexões: como colocamos nossos valores em prática no trabalho? Acreditamos no me fazemos?

Após as reflexões em grupo, introduz-se a dinâmica de discussão por grupos, os mesmos que se formaram para almoçar. Procura-se agora, em grupo, três objetivos para apontar na plenária que seguirá a esta discussão: um objetivo para empresa, outro para a equipe com quem trabalha, e um terceiro a nível pessoal.

3. ESTRATÉGIAS PROPOSTAS: Cartas de Intenções

Na plenária que encerra os trabalhos de hoje, são apresentados os resultados dos 4 grupos de discussão, e listados a seguir os objetivos propostos nos vários âmbitos. As respostas são todas fruto de um consenso no grupo:

Empresa	Grupo de trabalho	Pessoal
Fixar a marca	Superar as metas	Fomentar família
Crescimento contínuo	Consistência	Harmonia ambiente de trabalho
Valorizar pessoas	Brilho nos olhos	Equilíbrio
Empresa satisfazer expectativas dos acionistas, funcionários e clientes.	Atingir as metas como grupo	Desenvolvimento contínuo como pessoa

Concluimos o dia de reflexão –isso foi de fato o treinamento- apontando que a meta para chegar um desenvolvimento deve ser começada com o desenvolvimento de cada um como pessoa; afinal é a única coisa sobre a que temos controle, pois as outras não dependem de nós, ou pelo menos, não completamente. Sobre nós mesmos, que é terreno frequentemente evitado nos treinamentos corporativos, é onde de fato é possível crescer e existe controle de cada um. Deste modo é possível ir progredindo da direita da tabela (âmbito pessoal) para a esquerda (grupo primeiro, e depois empresa).

4. CONCLUSÃO.

As recomendações feitas para a Empresa que contratou nosso serviço, seguiram uma pauta análoga às outras experiências acontecidas em outras empresas. Cursos de Treinamento que devem ser Espaço Oficial para Reflexão, e que permite construir um Profissional Ético, mediante o que denominamos Exercício Filosófico da Profissão.

A Metodologia da Educação Afetiva com o Cinema, como Promotor da Reflexão Ética, mostrou-se de alto impacto. Uma vez mais, foi a participação ativa dos assistentes o que construiu o conhecimento, apontou problemas e temas candentes, propôs soluções e estratégias a seguir. Faz sentido, pois, propor mecanismos de continuidade utilizando esta mesma metodologia, fazendo-a extensiva a outros funcionários da empresa, e grupos de outros departamentos.

Como nota anedótica deve-se comentar que foi o Departamento de Vendas quem solicitou nossa colaboração, junto a uma atividade onde, necessariamente, deveriam ser cobrados resultados a cada um dos integrantes da equipe. No final, a Diretoria do Departamento de Vendas abriu mão dessa “cobrança de resultados” por entender que seria de maior valor a construção de uma Carta de Intenções Conjunta. Em outras palavras, investir nas pessoas trará o retorno desejado em qualquer setor da empresa. É um exemplo notável que vale a pena destacar, mormente por vir de uma Diretoria de Vendas. Temos aqui uma atitude que é verdadeiro modelo de atuação para muitos departamentos de Recursos Humanos que, embora devam estar principalmente ocupados com a Construção das Pessoas, acabam por vezes derivando para tarefas de cunho administrativo, desatendendo o maior potencial da empresa: as pessoas que a integram.