

OFICINA LIDERANÇA, FRATERNIDADE E FORMAÇÃO DE NOVOS LÍDERES ENCONTROS REGIONAIS 2017

OBJETIVO GERAL: Compartilhar conhecimentos, desenvolver habilidades e estimular atitudes para a formação de novos líderes no Movimento Espírita

Objetivos Específicos:

1. Estimular o desenvolvimento de um olhar sensível, por parte do líder e dos liderados, sobre as suas potencialidades como agentes influenciadores da transformação social e institucional;
2. Fornecer material bibliográfico e referencial teórico sobre formação de lideranças no Movimento Espírita;
3. Refletir sobre o exercício da fraternidade como resultado do processo de educação dos sentimentos;
4. Despertar as lideranças para a necessidade de apurar o senso de observação em torno dos integrantes das suas equipes.

10:15 - 1ª atividade: Caleidoscópico

Material: 30 caleidoscópios

Vivência: Inicia-se a atividade falando sobre o olhar que temos para o mundo que nos cerca, na forma de olhar o que nos circunda, na forma de sentir e compreender as pessoas e os fatos e dessa forma treinar a emoção para produzir felicidade, na medida em que educamos os nossos sentimentos.

Formam-se grupos de 03 a 04 pessoas, distribuindo um caleidoscópico para cada grupo, solicitando que os participantes do grupo observem as formações dentro do caleidoscópico e compartilhem entre si as impressões e percepções.

Relato: Preparar corações para cada um colar no peito, escrevendo um sentimento e buscar entre os demais os que sentiram o mesmo sentimento (já fazem grupos e confraternizam falando sobre esse sentimento e o que ele propicia no trabalho em equipe, ou o que ele dificulta no trabalho em equipe).

Processamento: Os participantes, individualmente, farão um processo de imersão. Para esse momento da atividade cada um receberá uma folha com a silhueta de uma pessoa desenhada de cada lado do papel. Em **um lado estará escrito “Eu”:** nesse lado da folha o participante descreverá o olhar que tem sobre si mesmo, como liderança.

Do outro lado estará escrito “Você” -Orienta-se os participantes a escolherem alguém da sua equipe, de preferência aquele que é mais desafiador, que requer uma maior sensibilização do olhar da liderança sobre si (o membro da equipe). Peça ao participante para escrever como vê essa pessoa. Música; Como é grande o meu amor por você em piano.

10:45 - Generalização: Exposição Dialogada; Conectar as informações com as questões surgidas na imersão

Inserir Referência de Jesus, em João, 10:14: *Eu sou o bom Pastor, e conheço as minhas ovelhas, e das minhas sou conhecido.*

Inserir referências de Emmanuel (Mensagem psicografada por Chico Xavier em reunião do Conselho

Federativo Nacional, publicada no Reformador de fev. de 1973: *Faze-nos observar, por misericórdia, que Deus não nos cria pelo sistema de produção em massa e que por isto mesmo cada qual de nós enxerga a vida e os processos da evolução de maneira diferente. Ainda assim, induze-nos a registrar que embora as nossas disparidades de interpretação diante dos fenômenos que nos cercam, todos podemos e devemos ser cada vez mais irmãos uns dos outros nas áreas de vivência e solidariedade, ação e tolerância.*

Inserir referência de O Livro dos Espíritos (comentário de Allan Kardec à questão nº 768): *Homem nenhum possui faculdades completas. Mediante a união social é que elas umas às outras se completam, para lhe assegurarem o bem-estar e o progresso. Por isso é que, precisando uns dos outros, os homens foram feitos para viver em sociedade e não insulados.*

Inserir referências do Líder Espírita (Capítulo Formando Novos Líderes)

1. Desenvolver o senso de observação. ampliar a capacidade de entender os movimentos dos colaboradores da sua equipe

Naturalmente existem determinadas responsabilidades que exigem observações acuradas e pacientes daqueles a quem foram conferidas. Um administrador necessita analisar os elementos de composição humana que lhe integram a máquina de serviços. (Caminho Verdade e Vida – Quem és, Emmanuel, F. C. Xavier.)

2. Aprender a amar todos os seus colaboradores: o exercício do amor-ação, do amor ágape que assegura ao líder auxiliar o progresso dos seus liderados.

O homem se desenvolve por si mesmo, naturalmente. Mas nem todos progridem simultaneamente e do mesmo modo. Dá-se então que os mais adiantados auxiliam o progresso dos outros, por meio do contato social (O Livro dos Espíritos, Questão 767)

3. Dar apoio emocional, psicológico e espiritual aos líderes em formação: É importante compartilhar experiências, abrir-se a sugestões, auxiliar nas horas de dúvida, perdoar os erros, refrear os impulsos.

Quem quer que se eleve acima do nível comum está sempre em luta com o ciúme e a inveja. Os que se sentem incapazes de chegar à altura em que aquele se encontra esforçam-se para rebaixá-lo, por meio da difamação, da maledicência e da calúnia; tanto mais forte gritam quanto menores se acham, crendo que se engrandecem e o eclipsam pelo arruído que promovem. Tal foi e será a História da Humanidade, enquanto os homens não houverem compreendido a sua natureza espiritual e alargado seu horizonte mora. (A Gênese, extraímos do Capítulo XVIII, item “Ninguém é Profeta em Sua Terra”)

4. Saber que deve servir e passar: todos temos tarefas específicas, porquanto não detemos habilidades para todas elas. Cada um tem o seu tempo na posição de liderança, porque o progresso exige novas e diferentes visões.

Tens razão em afirmar que não és indispensável; só o és ao ver dos homens, porque era necessário que o trabalho de organização se concentrasse nas mãos de um só, para que houvesse unidade; não o és, porém, aos olhos de Deus. Foste escolhido e por isso é que te vês só; mas, não és, como, aliás, bem o sabes, a única entidade capaz de desempenhar essa missão. Se o seu desempenho se interrompesse por uma causa qualquer, não faltariam a Deus outros que te substituíssem. Assim, aconteça o que acontecer, o Espiritismo não periclitará. [...] A ti te incumbe o encargo da concepção, a ele o da execução, pelo que terá de ser homem de energia e de ação. Admira aqui a sabedoria de Deus na escolha de seus mandatários: tu possuis as qualidades que eram necessárias ao trabalho que tens de realizar, porém não possuis as que serão necessárias ao teu sucessor. (Obras Póstumas, O Meu Sucessor).

11:15 - Aplicação: estudo de casos

Situação 1:

O colaborador A é um bom companheiro. Está sempre disposto a auxiliar em todas as atividades. É solidário, trabalha rápido e é organizado, desde que as atividades que lhe sejam propostas e planejadas com antecedência. Não reage bem a pressões e a situações imprevisíveis ou a combinações de última hora.

Encaminhamento:

Atuação da liderança em relação a si mesma e ao processo de trabalho:

Atuação da liderança em relação ao colaborador:

Situação 2:

O líder tem na sua equipe o colaborador B, criatura afável, exerce um papel conciliador nos momentos de tensão, pontual e assíduo ao trabalho, mas com um grande desafio no terreno da disciplina, porquanto embora planejando as atividades junto com a equipe, não raro, modifica as ações que ficam a seu critério, sem combinar com os demais, gerando ruído de comunicação.

Encaminhamento:

Atuação do líder em relação ao colaborador:

Atuação do líder em relação a sua atitude de liderança:

Situação 3:

O líder tem na sua equipe o colaborador C que é uma pessoa tímida, profundamente observadora, realiza as tarefas com esmero e tem um índice de acerto alto na realização das tarefas que lhe são cometidas. Esse colaborador é alguém resistente à inovações, gerando sempre certo desconforto na equipe quando os integrantes mais criativos propõem e a liderança acolhe, conduz e aprova com a equipe modificações no processo de trabalho, nas metodologias, enfim.

Encaminhamento:

Atuação do líder em relação ao colaborador:

Atuação do líder em relação a sua habilidade de liderar:

Situação 4:

O líder está em processo de formação de uma nova liderança para sucedê-lo na tarefa, se os seus pares assim entenderem. Há dois anos, tem investido no colaborador D, compartilhando decisões, acompanhando e observando as atitudes, estimulando o desenvolvimento de atitudes para liderar. Para experimentá-lo no processo de delegação, o líder faz reuniões semanais, decidem algumas questões e o incumbe de repassar e acompanhar a equipe. Em dado momento, observa que o líder em formação está descumprindo as decisões acordadas, provocando, inclusive resistências da equipe ao seu líder, porquanto tem se manifestado contrariamente a ideias acordadas com o líder, expressando em muitos momentos as suas próprias opiniões.

Encaminhamento:

Atuação do líder em relação ao colaborador:

Atuação do líder em relação a sua atitude e habilidade de liderança:

Atuação do líder em relação à equipe

Situação 5:

Já há algum tempo conduzindo a equipe, o líder tem dificuldade de identificar em qual liderado investir mais intensamente para sucedê-lo. O colaborador K é uma criatura responsável, doce, muito estudiosa e prudente em suas ponderações. No entanto, K não se sente capaz de ampliar o seu espectro de responsabilidades e vir a liderar a equipe no futuro; duvida da sua condição e reage muito mal quando recebe qualquer tipo de elogio ou feedback positivo de seu trabalho.

Encaminhamento:

Atuação do líder em relação ao colaborador:

Atuação do líder em relação a sua atitude e habilidade de liderança:

Situação 6:

Em uma instituição espírita bastante antiga, o líder vem buscando em sua diretoria potenciais de liderança a serem desenvolvidos. O jovem J tem grande compreensão dos postulados espíritas, é assíduo nos estudos e nas tarefas e também tem sido muito produtivo na condução da área que lhe foi confiada. J já está na diretoria da instituição há alguns anos, mas ainda assim tem bem menos idade do que a maioria de seus colegas de trabalho. Ao mínimo sinal de investimento feito pelo líder em J, estimulando-o e orientando-o para um novo estágio de liderança, alguns membros da equipe reagem com certo melindre, ciúmes - o que ora deixa J irritado, ora entristecido.

Encaminhamento:

Atuação do líder em relação ao colaborador:

Atuação do líder em relação a sua atitude e habilidade de liderança:

Atuação do líder em relação à equipe

Situação 7:

T é um colaborador muito competente, mas dedica habitualmente a maior parte do seu tempo às suas atividades profissionais e sociais. O Líder de T já deixou de dirigir-lhe alguns convites de trabalho e propostas de liderança em razão de que T é “muito ocupado”. Ainda assim, o Líder sente que precisa despertar em T maior comprometimento e fortalecer-lhe a fé para que possa vir a ser um futuro líder.

Encaminhamento:

Atuação do líder em relação a sua atitude e habilidade de liderança:

Atuação do líder em relação ao colaborador:

Situação 8:

Depois de cuidadosa preparação, F assumiu a direção de uma área do Centro Espírita. Poucos meses depois, F foi comunicado por seu empregador que seria transferido para outro Estado no final do mês, o que de fato ocorreu. Diante da situação, R, ainda que sem o mesmo preparo, passou a liderar a equipe, lidando ainda com muitas demandas em andamento e colaboradores que lhe exigem orientação e dedicação. R tem se sentido aflito, adocece constantemente e sente dificuldade em influenciar a sua equipe, ensejando especial atenção da liderança que dirige a instituição.

Encaminhamento:

Atuação do líder em relação a sua atitude e habilidade de liderança:

Atuação do líder em relação ao colaborador:

Situação 9:

“W” é uma trabalhadora muito dedicada e já está há 38 anos dirigindo o Centro Espírita. Queixa-se de um certo cansaço, mas lhe parece que ninguém está comprometido e maduro o suficiente para ocupar o posto. Há alguns companheiros valorosos trabalhando na instituição, mas não encontram receptividade às sugestões de mudança que fazem, imaginando que talvez não sejam mesmo capazes de assumir maiores responsabilidades. A rotina de trabalho anda difícil e W realmente está decidida a mudar a situação.

Encaminhamento:

Atuação do líder em relação a sua atitude e habilidade de liderança:

Atuação do líder em relação ao colaborador:

Atuação dos liderados em relação ao líder:

Situação 10:

Z é um trabalhador promissor. Naturalmente exerce influência sobre os seus companheiros de trabalho, apresenta notável inteligência, fala muito bem e resolve problemas com grande desenvoltura. O líder de Z iniciou um trabalho mais intenso para formá-lo como um novo líder. Justamente nesta época, Z passou a enfrentar muitas dificuldades familiares, perdeu o emprego e parece estar sofrendo influências espirituais enfermas, que lhe instabilizam o humor. O líder de Z tem refletido se deve continuar investindo na formação da liderança ou se deve abrir mão de seu propósito.

Encaminhamento:

Atuação do líder em relação a sua atitude e habilidade de liderança:

Atuação do líder em relação ao colaborador:

Os grupos terão 20 minutos para analisar os casos e cada grupo terá 3 minutos para apresentar as suas respostas, com eventuais complementações do facilitador.

12:05 - Encerramento com exibição do vídeo...