

REUNIÕES EFETIVAS PARA ORGANIZAÇÕES COMUNITÁRIAS: O CASO SEAFLOW

Por John Croft

Elaborado Sexta Feira, 6 de Março de 2009. Última atualização: 11 de Junho de 2012.

Tradução: Felipe Simas (Maio 2012) e Áureo Gaspar (Novembro de 2012). Revisão: Áureo Gaspar (Dezembro de 2012)

Título original: Fact Sheet Number #14 EFFECTIVE MEETINGS FOR COMMUNITY ORGANISATIONS: THE CASE OF SEAFLOW

RESUMO: Conduzir reuniões bem sucedidas é uma habilidade essencial dentro do Dragon Dreaming. Como fazer suas reuniões serem realmente bem sucedidas? O método da Seaflow mostra como.



Esta versão e a obra original de John Croft estão licenciados sob uma licença [Creative Commons Atribuição-Compartilha Igual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Permissões além do escopo desta licença podem ser solicitadas a jdcroft@yahoo.com.

Sumário

INTRODUÇÃO: O CONTEXTO.....	1
O QUE FOI OBSERVADO	3
CONCLUSÃO: O QUE FOI APRENDIDO.....	5
EXERCÍCIO SEAFLOW 01.....	6
EXERCÍCIO SEAFLOW 02.....	7
REFERENCIAS: LEITURAS FUTURAS	8

INTRODUÇÃO: O CONTEXTO

A condução de reuniões de sucesso é uma habilidade essencial para qualquer ativista comunitário. Com frequência, as pessoas saem de uma reunião mais exaustas e menos motivadas do que estavam antes desta. As pessoas têm o seu entusiasmo e vitalidade roubados. Neste caso, as piadas sobre reuniões são possivelmente apropriadas.

Uma vez eu vi um desenho que dizia: “Você está precisando se sentir importante, querendo fugir da responsabilidade, querendo perder tempo, ou sentindo a necessidade de meter o nariz no assunto dos outros? Então organize uma reunião. A reunião é uma ótima maneira de se perder tempo, inflar a sua importância, culpar os outros ao mesmo tempo em que se evita assumir a sua própria responsabilidade e retardar o processo de decisão por tomar decisões coletivamente, deixando os indivíduos com a responsabilidade de fazer todo o trabalho”. Se você estiver participando de tais reuniões, eu o encorajo fortemente a parar imediatamente.

No período de março de 2006 a março de 2007 tive a oportunidade de viajar pelo mundo em uma turnê de ensino e aprendizagem, reunindo informações e ideias que pudessem ser levadas de volta para minha casa em Perth, Austrália Ocidental, e compartilhadas com a comunidade de ativistas sociais, políticos e ambientalistas que trabalham em associação com a Fundação Gaia (Austrália Ocidental) para construir uma comunidade verdadeiramente sustentável nesta parte do planeta.

Durante este tempo, a convite de Hallie Austen Iglehart, uma amiga ativista e conhecida de Joanna Macy, que vive ao norte da ponte Golden Gate em San Francisco, tive a oportunidade de me encontrar brevemente com membros da Organização Seaflow. Esta é uma organização comunitária educacional, sem fins lucrativos, que vem crescendo a partir da associação de cidadãos dedicados a proteger os oceanos vivos do nosso planeta. A Seaflow funciona localmente na área da Baía de San Francisco, tem abrangência nacional nos EUA

e também internacionalmente, na sensibilização e promoção da participação pública, fazendo campanhas em particular contra o uso de sonares ativos e explosões de “armas de pressão” que podem mutilar e matar, ao produzir ruídos subaquáticos milhões de vezes mais intensos do que aqueles que baleias, peixes e mergulhadores humanos são capazes de suportar.

Através da construção de poderosas alianças estratégicas com uma série de outras organizações, Seaflow é especialmente eficaz em projetos educacionais públicos, cursos de extensão e na formação de lobbys e coalizões. A Seaflow participa ativamente de mais de oitenta eventos anualmente e consegue chamar a atenção da mídia com entrevistas na CNN e outros canais de TV, e em uma infinidade de jornais e revistas. Seus esforços de lobby são o “estado da arte” e parecem ser extremamente eficientes. Também se mostra muito eficaz na captação de recursos e doações.

Eu tinha trabalhado brevemente com Hallie, pois a conheci anteriormente na casa de Joanna Macy, quando eu estava conduzindo um introdutório ao Planejamento Estratégico Participativo na Abordagem *Dragon Dreaming*, e ela me pediu para participar como palestrante convidado em uma das reuniões regulares da Seaflow.

Reuniões em organizações são frequentemente convocadas pela tradição de se ter reuniões e são frequentemente vistas como perda de tempo, improdutivas, geradoras de confrontos, ineficientes e repetitivas. Alguns sentem frequentemente que, quando seus colegas, voluntários e colegas de trabalho estão em reuniões, eles geralmente não são produtivos e que nada é elaborado até que a reunião termine e as pessoas “voltem ao trabalho”.

Mas as reuniões podem ter importantes efeitos sociais, trazendo melhorias na moral do grupo, partilha das tomadas de decisão e construção de comprometimento da equipe. Quantas vezes você já participou de uma reunião e se sentiu mais cansado ao final desta do que você estava antes de começar? Nesses casos, é estupidez total participar de tais reuniões disfuncionais!

A sede da Seaflow é em um atraente local, que funcionou como quartel militar e foi totalmente reformado, em Fort Cronkhite, Sausalito, Califórnia, no National Marine Park. Chegamos ao local algum tempo antes da reunião. De acordo com a explicação da Hallie, havia uma equipe de logística que se reunia para tornar o local impecável antes de a reunião começar. Eu fui dar um passeio na praia e ver o sol se por e, quando voltei, o local trazia alegria aos olhos. Cartazes e fichas de informação adornavam as paredes, dando uma grande quantidade de informações para recém-chegados como eu. Flores acrescentavam beleza ao ambiente, e poltronas confortáveis dispostas em forma de ferradura davam um tom agradável e de leve informalidade.

Choegyal Rinpoche, em seu livro *“O Caminho de Shambhala”* fala sobre *Dhrala*, um conceito tibetano de organização de espaço que leva a uma mudança automática de consciência naqueles que chegam para compartilhar tal espaço. Os hóspedes foram introduzidos pelas pessoas que os convidaram, com demonstrações de contentamento e agradecimento àqueles que chegaram para a reunião.

Conforme as pessoas chegavam, eram compartilhados alimentos e bebidas, criando uma atmosfera geral de celebração. Para iniciar o processo formal, eles abriram espaço para um minuto ou dois de silêncio, e uma dedicação – possivelmente algum poema inspirador ou fragmento de texto. De uma perspectiva *Dragon Dreaming*, poderia ser um processo de *Pinakarri*. Na Austrália, nos dias de hoje, recebemos as pessoas com um “Bem-vindo ao País” aborígene, reconhecendo os primeiros proprietários que amaram e cuidaram desta terra.

O mediador do encontro foi apresentado. Os visitantes, pessoas que vieram pela primeira vez e os convidados receberam as boas vindas e foram apresentados pelas pessoas que os convidaram. Os oradores convidados – eu e um poeta local – foram também apresentados. Ocorreu então um processo em que cada pessoa se identificava com um elemento vegetal, animal ou natural do ambiente, e cuja perspectiva eles considerariam durante a tomada de decisões durante a reunião.

O objetivo do encontro e a agenda da reunião da noite foram, então, explicados. Os resultados da última reunião foram brevemente abordados e os resultados das ações em curso e desenvolvimentos desde a última reunião foram relatados. Eventos futuros foram então apresentados. Trouxeram uma série de importantes ações urgentes, para as quais eram necessárias decisões do grupo. As propostas foram feitas e aprovadas.

Cerca de metade do tempo da minha apresentação foi dedicada a uma sessão de perguntas e respostas, permitindo aos participantes explorar em profundidade as questões que eu havia levantado e relacioná-las à sua própria experiência. Uma coisa que notei foi o cuidado e a atenção com que a *Seaflow* teve em reconhecer e agradecer publicamente às contribuições feitas por seus voluntários e membros.

Os custos do encontro foram apresentados e uma tigela “*Dana*” circulou para recolher doações para cobrir os custos da reunião, com a metade do dinheiro sendo destinada como contribuição para os oradores convidados e o excedente para apoiar os trabalhos em geral da organização.

Voluntários foram então chamados para ajudar a limpar o local, após o final do encontro, e criar a equipe de logística para o próximo encontro. Envelopes e materiais para redação de cartas foram distribuídos, e cada pessoa presente foi incentivada a elaborar uma carta a uma autoridade específica ou pessoa que trabalhasse nos meios de comunicação, em apoio às questões em torno das quais a organização *Seaflow* estava em campanha.

O final do encontro ocorreu com cada pessoa falando na perspectiva de cada planta, animal ou elemento natural que escolheram, como se estes estivessem presentes, e partilhar o que aprenderam. Potenciais melhorias da reunião foram discutidas. E o grupo finalizou partilhando a Dança *Elm*, antes de partirem.

O QUE FOI OBSERVADO

Afinal, o que *Seaflow* fez para que sua reunião fosse verdadeiramente eficaz e o resultado em si produtivo? Eles parecem ter implícita ou explicitamente cuidado dos seguintes aspectos:

1. Eles asseguraram que a reunião tinha uma finalidade. Se a reunião não tem propósito claro, não é necessária: É impressionante o número de reuniões que são realizadas apenas porque sempre foram realizadas. Os maiores culpados são aquelas sessões “mesmo dia, mesma hora” que as pessoas têm esculpidas em seus calendários. Para cada reunião, a *Seaflow* parecia tentar chegar a uma declaração convincente que descrevesse o propósito do encontro e identificar pelo menos um resultado pretendido. Se nada que valha à pena vier à tona antes da reunião, o mesmo vai acontecer durante a sessão.

2. A *Seaflow* tinha um formato de pauta previamente estabelecido e compreendido, e fácil de ser entendido. Eles levam a pauta a sério, mas não sério demais: Há momentos em que mudanças na pauta valem a pena e por vezes certas questões devem ser priorizadas. É sempre um chamado à decisão coletiva, mas certas vezes a pauta tem que ser jogada pela janela. Uma forma de se dinamizar os procedimentos da reunião é adotar o uso de uma pauta de consentimento/consenso. Nem todos os itens requerem uma discussão ou deliberação. Além disso, alguns itens podem ter sido discutidos e explicados anteriormente, e a discussão adicional será repetitiva e desnecessária. A *Seaflow* fez uso de uma variedade de mídias para manter os membros informados, e não perder tempo durante a reunião com o compartilhamento de informações que podiam ser facilmente obtidas em outros lugares de uma maneira diferente. A pauta consentimento / consenso evita a discussão desnecessária, economizando assim tempo para as questões mais importantes.

3. Não usaram as reuniões para cancelar decisões: Sejamos honestos, algumas diretorias reúnem as pessoas e tentam forjar uma decisão em grupo quando na verdade já “pré-decidiram” o resultado. As pessoas vêm equipadas com poderosos “medidores de porcaria”, de modo que este tipo de manipulação de grupo raramente funciona. Se você quer simplesmente comunicar informações, economize o tempo de todos e opte por comunicados internos, e-mail ou outros.

4. A pauta parecia estar limitada a três pontos de discussão: precisamos nos perguntar: “Quais são as três coisas mais importantes que precisamos cobrir na reunião?” e depois limitar a pauta a estes três pontos para uma discussão detalhada. Normalmente, o resto das coisas que você queria cobrir de qualquer jeito, por definição, não era realmente tão importante. Então para que desperdiçar o tempo de todos? A pauta da *Seaflow* não estava abarrotada e avançou rapidamente para cobrir as questões que eram ao mesmo tempo “urgentes” e “importantes”. Coisas urgentes, mas sem importância, foram delegadas a grupos específicos para tomada de ação, enquanto assuntos importantes, mas não urgentes, foram apresentados e referidos para uma data futura, em que todos os presentes pudessem se informar sobre o assunto.

5. O prazo de tempo foi definido: O prazo foi efetivamente seguido, mas não foi restritivo. Minha sugestão é limitar o tempo da reunião a não mais que 30-45 minutos. Em reuniões futuras, encurtar o tempo de cinco em cinco minutos até o limite, para qualquer assunto, chegar a 10-15-minutos ou menos. O líder da reunião

se tornará muito mais eficiente, e os participantes ficarão também muito mais focados. Quando tiver passado o tempo limite, encerre a reunião. Nas primeiras vezes que tentar isso, você poderá não chegar a cobrir todas as coisas que desejava. Mas dentro de pouco tempo vai perceber que os principais assuntos são discutidos e que as decisões são tomadas de forma muito eficiente. Inclua no tempo total previsto, prazo suficiente para acolher e apresentar de forma efetiva os novos membros, para tocar em assuntos pessoais através de uma breve “sessão de lavar roupa suja”, e inclua tempo ao final para as pessoas comentarem sobre o que ocorreu e sugerirem melhorias.

6. Durante todo o tempo a Seaflow se esforçou para que houvesse um diálogo significativo: Quando um grupo de pessoas está reunido, a sabedoria coletiva do grupo excede em muito as habilidades de qualquer membro individual, no entanto vários grupos funcionam como se tivessem uma dificuldade de aprendizagem. Como é que se ativa esta sabedoria coletiva do grupo? Reuniões devem procurar sempre uma sinergia de energia e de esforços, de modo que o conjunto exceda vastamente a soma das partes. Por exemplo, quando seis pessoas estão em torno de uma mesa de reunião, é como ter seis supercomputadores prontos. Na verdade, as pessoas são muito melhores do que os supercomputadores, pois têm coração. Em vez de “liderar” o encontro, Seaflow facilitou a sessão, atuando como um mediador que empodera as pessoas, e não como um controlador tirânico. Em vez de fazer declarações, os organizadores faziam perguntas. Em vez de levantar objeções, incentivavam todos a fazerem mais perguntas, ao mesmo tempo em que freavam imediatamente eventuais discussões - não dando espaço de manobra para alguém se colocar como sendo a autoridade local.

7. A reunião estimulou a participação de todos, mas sem forçá-los: Depois que alguém respondia, as pessoas eram encorajadas a contribuir com algo a partir de uma declaração do tipo: “Bom, vamos ouvir mais alguém.” No caso daquelas pessoas que raramente falavam na reunião, ao invés de chama-las diretamente, o responsável dizia algo como: “Eu valorizo a opinião de cada um de vocês, alguém tem algo a acrescentar?” Então, muitas vezes é suficiente apenas olhar para a pessoa que você quer ouvir, para incentivá-la a contribuir. Isto parecia ser feito de forma natural e espontânea. Se uma pessoa quieta tiver algo a dizer, será encorajada desta forma. Se não tiver nada a dizer, não se sentirá envergonhada.

8. A reunião era sua própria crítica construtiva: No final da reunião a equipe organizadora fez a avaliação, juntando todas as informações, tanto sobre os resultados quanto sobre o processo de encontro, enquanto tudo ainda estava fresco nas mentes das pessoas. Sessões de avaliação são úteis para se considerar, por exemplo: alguém está falando demais? (Com cinco pessoas em uma reunião, é preciso um motivo muito bom para alguém falar mais de 20 por cento do tempo.) Você está travado ou com o pé atrás? (Se assim for, não lamente se as suas ideias nunca forem ouvidas com a devida atenção. Você está ouvindo para entender, ou você está simplesmente reunindo informações suficientes para balizar o seu ponto de vista? O que os outros diriam de você estivesse sentado do outro lado da mesa em relação a você mesmo? Se você não consegue ser objetivo ou honesto em relação a essas questões, peça a um amigo que frequenta as mesmas reuniões para te dar o *feedback*.)

9. A Seaflow encerrava cada reunião com uma avaliação do grupo: Aproveitando que todos os presentes estavam com a reunião ainda fresca na cabeça, foram considerados os pontos que cada um gostou mais na reunião, o que deu certo durante a sessão, o que poderia ter sido melhor, e o que deve ser feito de forma diferente na próxima vez. Essas ideias são registradas e incorporadas conscientemente, auxiliando os coordenadores da próxima reunião agendada. Assim, a Seaflow se compromete com uma ou duas melhorias práticas após cada reunião. Uma coisa que me impressionou enormemente sobre a reunião da Seaflow, era o uso de “fichas” sobre questões relacionadas com as suas campanhas. Havia canetas e papel para todos ali poderem escrever, juntamente com envelopes e selos, e as pessoas, informadas por uma ficha particular, eram incentivados a escrever uma breve carta a um congressista, senador, ou algum comitê de governo em particular, ou meio de comunicação sobre determinado assunto. Cada reunião, portanto, gerava de 50 a 60 cartas para envio imediato, como um resultado adicional do encontro.

10. Eles tentaram reduzir as atas de reuniões: Quem inventou o nome de “Atas ou Minutas” deveria ter sido processado por publicidade enganosa. Geralmente as Minutas, não levam minutos para serem preparadas, lidas ou consideradas e a maior parte delas acaba arquivada na lata de lixo imediatamente após a reunião. A Seaflow encorajava todos a assumir a responsabilidade de anotar pessoalmente os assuntos que lhes diziam respeito, incluindo as tarefas que cada pessoa se ofereceu para realizar. Desta forma, qualquer reunião de

uma hora ou duas deve render no máximo uma ou duas páginas de notas, e estas devem ser divulgadas, no máximo, dois dias após a reunião. Estas notas eram usadas principalmente para manter o controle dos principais pontos de discussão, decisões e atribuições. Ao invés da “leitura das atas” (uma perda de tempo enorme em qualquer reunião, onde a maioria das pessoas já é alfabetizada), o grupo estava interessado em aprender outras formas de registrar os resultados da reunião, incluindo o *Karabirrdt* do “*Dragon Dreaming*” que eu discuti na minha apresentação.

CONCLUSÃO: O QUE FOI APRENDIDO

As reuniões são particularmente importantes em circunstâncias em que os problemas e as decisões envolvem situações muito incertas, complexas e importantes, e quando o potencial de conflito é alto. Elas também podem resultar em pressão sobre o grupo, sufocando a criatividade individual, ou levar um grupo a ser dominado por um ou dois membros. Então o resto se retira, é cooptado ou pode tolerar passivamente, explorando, estressando e frustrando seus membros. Essas reuniões podem ser um grande desperdício de tempo e energia, resultando em baixa produtividade e levando a decisões notoriamente ruins.

Para ilustrar este ponto, existe uma piada sobre quatro pessoas chamadas: Todo Mundo, Alguém, Qualquer Um e Ninguém. Havia um importante trabalho a ser feito e Todo mundo tinha certeza de que Alguém o faria. Qualquer um poderia tê-lo feito, mas Ninguém o fez. Alguém ficou zangado sobre isso, porque era tarefa de Todo Mundo. Todo Mundo pensou que Qualquer Um poderia fazê-lo, mas Ninguém percebeu que Todo Mundo não faria isso. Acabou que Todo Mundo culpou Alguém quando Ninguém fez o que Qualquer Um poderia ter feito.

Com demasiada frequência estes são os resultados de reuniões convencionais e tradicionais. A Seaflow parecia estar deliberadamente consciente e buscando evitar essas armadilhas. Suas reuniões eram eficazes porque eles estavam trabalhando com questões nas quais:

- O problema é relativamente incerto, complexo e com potencial para conflito.
- O problema necessita de cooperação e coordenação entre grupos.
- O problema e sua solução têm importantes consequências pessoais e organizacionais
- Há prazos definidos, mas não uma pressão de prazos imediatos.
- Ampla aceitação e compromisso são fundamentais para a implementação bem sucedida.

As reuniões Seaflow parecem ser projetadas especificamente para florescer em tal ambiente. Em particular os participantes novos e antigos pareciam ser capazes de:

- Aprender novas habilidades dos membros mais antigos e estabelecidos da equipe e assumir alguns riscos em se envolver pessoalmente de novas formas;
- Assumir alguns riscos; as pessoas não são perfeitas e havia o reconhecimento de que as pessoas eram livres para cometer erros, aprendendo de uma forma orientada e apoiada;
- Certificar de ter o *feedback* de membros mais experientes da equipe e ser capazes de descobrir nesse ínterim quais eram os seus pontos fortes e fracos.

Em suma, a Seaflow me pareceu ser uma organização concebida para DESEMPENHAR (*PERFORM*). Suas reuniões claramente abordam questões importantes de:

Propósito

Empoderamento

Relacionamento e Comunicação

Flexibilidade

Ótima produtividade

Reconhecimento

Moral

Como Declaração da Visão da organização tem-se:

“A Seaflow vislumbra um futuro onde os oceanos do mundo estão vivos e saudáveis. Dentro dos próximos dez anos, esperamos inspirar e ativar um número crítico de pessoas para garantir que haverá normas internacionais sobre níveis artificiais de ruído no mar e um órgão efetivo para monitorar essas normas. Esperamos contribuir para a criação de um mundo onde há uma apreciação profunda e sincera da magia e

majestade da teia da vida, em todas as suas muitas expressões e permutações. Nós vislumbramos um mundo onde nós seres humanos reconhecemos nossa interdependência e protegemos as várias espécies dentro da teia da vida.”

“Em seu trabalho nos Sete Mares, a organização trabalha em seus princípios orientadores dos Sete Cs de Seaflow:”

1. Comunidade
2. Colaboração
3. inClusão
4. Criatividade
5. Concordância
6. Compaixão
7. Celebração

“E... Honestidade. Auto responsabilidade. Não violência. Coragem, compromisso, ação correta e tempo (timing) correto”.

Pelo que eu observei das sessões, a organização parece estar indo no caminho certo para alcançar seus objetivos. Quão efetiva é a Seaflow? Foi interessante ler, por exemplo, no jornal de hoje da Austrália Ocidental, que um juiz federal dos EUA tinha acabado de manter uma decisão anterior que havia sido vetada pelo presidente George W. Bush, na qual os estabelecimentos militares ficam obrigados a seguir as disposições da Lei de Proteção Ambiental, em relação ao Sonar e à vida marinha. Claramente a Seaflow está sendo muito eficaz.

EXERCÍCIO SEAFLOW 01

Exercício Seaflow da Grande Virada

Roda do Grande Virada – 30 a 90 minutos.

Objetivo

Este processo de grupo nos ajuda a ver o contexto maior de nossas vidas e a perceber e apreciar as muitas formas de mudança positiva em nosso tempo. Realizada na fase de gratidão do trabalho, representa uma mudança de pessoal para a gratidão coletiva. Ele também fornece informações valiosas de uma forma animada.

Como quadro de notificação espontânea, tomamos o conceito de Grande Virada – a transição de uma situação insustentável, a economia de crescimento baseada em política para uma sociedade de sustentação da vida, que é a revolução essencial do nosso tempo. As três dimensões-chave da Grande Virada estão aqui simbolizadas por objetos materiais colocados dentro de um espaço circular. Esses objetos servem como adereços, para os participantes informarem uns aos outros sobre a evolução que eles percebem a partir de observação ou da experiência direta.

Descrição

Certifique-se que o grupo já está familiarizado com o conceito da Grande Virada. Limpar um espaço circular, de 2 a 3 metros de diâmetro, em torno do qual as pessoas se sentam juntas. A proximidade é importante, por isso, se numerosas, elas podem se agrupar umas atrás das outras. Já o grupo deve imaginar a Roda dividida em três seções. Em cada seção, coloca-se um objeto para simbolizar uma das três dimensões da Grande Virada. Para as “Ações de Manter”, em defesa da vida, algum material de primeiros socorros, como um rolo de gaze, funciona bem. Para estruturas alternativas, use algo orgânico e vivo, como um pequeno ramo de uma planta. Para a mudança de consciência, um pedaço de cristal é um símbolo evocativo, ou um par de óculos.

O facilitador inicia para dar exemplo, e as pessoas entram na roda da Grande Virada uma de cada vez. Entram em uma ou mais seções em qualquer ordem, eles pegam o objeto lá e comunicam aos outros, como se deixassem o objeto falar. Por exemplo, tomando o cristal ou óculos, elas podem falar de uma busca de visão ou de um grupo de estudo que abriu novos horizontes. Segurando o rolo de bandagem de gaze, elas podem falar sobre o voluntariado ou protestar contra a economia corporativa global. Com as folhas frescas, podem descrever o mercado dos agricultores ou creche cooperativa em um bairro.

Este exercício gera alto astral e é melhor manter em um ritmo animado. Para conseguir isso, e evitar longas palestras ou pronunciamentos, deve-se tratá-lo como um ritual. Fórmulas verbais breves ajudam a estabelecer um espírito ritual, mantendo um ritmo enérgico. Por exemplo, quando as pessoas entram na roda, elas podem dizer: “Meus amigos, deixem-me dar um exemplo da Grande Virada”. E quando termina, o grupo pode responder: “Por isso, é a Grande Virada”.

É importante notar que a roda tem um forte significado simbólico e até mesmo arquetípico. O ritual pode ser reforçado evocando-se algumas dessas conexões, sejam eles a visão de Ezequiel da roda dentro da roda ou a roda giratória de Gandhi, que se tornou a bandeira nacional e o emblema da não violência, ou o aro sagrado de nativos americanos. Quando o Buda ensinou, ele disse ter girado a Roda do Dharma, ou o Chakra Dharma. Suas palavras o põem em movimento. Da mesma forma, as nossas histórias, exemplos e falando dessa revolução, servem para torná-la mais real.

EXERCÍCIO SEAFLOW 02

Exercício Seaflow da Grande Virada – aproximadamente 90 minutos.

Conceitos, Lapidação, apresentações de grupo.

Objetivo: Queremos criar um ativo, de exercícios de movimento orientado para o material conceitual do modelo da Grande Virada. Nós usamos essa atividade duas vezes em nossa oficina transformacional Seaflow e descobrimos que ela provoca um bom diálogo e muitas risadas!

1. Breve introdução – 10 minutos, o modelo da Grande Virada.

O que são cada um dos papéis no Grande Virada. Como todos nós já estamos participando da Grande Virada. (Estruturas alternativas, mudança na consciência; segurando ações); como cada um dos três papéis na Grande Virada é importante.

2. Lapidação – 20 minutos

A lapidação é um exercício de movimento comum, descrito por Joanna em “voltar à vida”. Ela tem um valor particular, se as pessoas são convidadas a observar o que acontece dentro de seus próprios corpos, como eles se movem de um lugar para outro, ou assumem diferentes personagens. (Dr. Katie Hendricks tem sido grande mentor deste trabalho). O Modelo da Grande Virada é uma estrutura conceitual perfeito para esta forma de lapidação, já que os três papéis no Grande Virada são muito distintos um do outro. Usamos diferentes partes do nosso próprio corpo / mente / alma em cada função. Movimentos guiados pelo espaço podem ajudar os participantes a perceber como eles têm de mudar ou adaptar-se para se deslocar de Reter Ações para Mudanças na Consciência para Estruturas Alternativas.

Instruções

- A. Movimento / exercício: criar três áreas na sala, cada uma a alguma distância da outra. (Um para cada função) Nossa oficina tem três facilitadores, assim cada um fica em uma parte diferente da sala com uma placa indicando o papel / posição que assumiu.
- B. Participantes se movem lentamente através de três diferentes espaços: estruturas alternativas, mudança na consciência; segurando ações.
- C. Líderes perguntam “O que você experimenta, como você muda, como você se move através dos diferentes espaços da sala?”
- D. Líderes dizem: “Escolha um dos três espaços e dirija-se a ele.” Três grupos pequenos formam naturalmente.
- E. Líder pergunta para as pessoas em cada um dos três grupos: “O que você está fazendo neste grupo? Como você chegou aqui? O que você quer saber sobre esse grupo?”.

3. Tarefa Grupo Criativo – 35 minutos

- A. Cada grupo cria uma apresentação / comercial (Podem ser um comercial de TV, músicas, mímica, jogo, etc.): 15 minutos, respondendo à pergunta: “Como é que você recruta pessoas para o seu grupo? Por que o seu papel na Grande Virada é o melhor e mais eficaz?”.
- B. Cada grupo apresenta seu trabalho ao ‘grupo’: 20 minutos (muitos risos).

4. Conselho do Grupo – 10-20 minutos. O que você aprendeu sobre o seu papel no Grande Virada, como resultado desta atividade?

(Desenvolvido por formadores de Seaflow, proteger nossos oceanos vivos. Geo Taylor, Hallie Iglehart Austin, Vivienne Verdon Roe, e Barry Flicker).

REFERENCIAS: LEITURAS FUTURAS

<http://www.Seaflow.org/>

<http://www.effectivemeetings.com/>

<http://web.cba.neu.edu/~ewertheim/teams/ovrvw2.htm>

A tradução para o português, revisão e divulgação deste e de outros textos de *Dragon Dreaming* é fruto de uma iniciativa colaborativa e voluntária que endossa a ética de Crescimento Pessoal, Formação de Comunidades e Serviço à Terra – encontramos em *Dragon Dreaming* contribuições significativas para as mudanças necessárias à nossa sociedade.

Se você deseja colaborar ou conhecer mais, acesse:

Dragon Dreaming Brasil – <http://www.dragondreamingbr.org>

Dragon Dreaming Brasil no Facebook – <https://www.facebook.com/groups/107192366047436/>

Dragon Dreaming International – <http://www.dragondreaming.org/en>