Por: Guadalupe Traslatti Pante

FACILITADOR DE TREINAMENTOS

Há quem diga que ser facilitador de treinamentos para apoiar equipes durante uma vivência, por exemplo, é uma função fácil, outros que é uma função impossível. A ideia deste texto é justamente expor os requisitos básicos para o desempenho desta tarefa. Aí, se você leitor, de imediato desejar ir respondendo para si próprio se você tem ou não tem estes conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA), este pode ser além de um texto, um exercício de autoconhecimento.

Então vamos lá... Tenho este “CHA” para ser facilitador de equipes?

Primeiramente, ser bom ouvinte. Deve ser apoiador da equipe, estar bem atento para clarificar as dúvidas, sem dar as respostas, claro. Saber interpretar o que for exposto também será importante. Ah, e não esqueça, ao final da exposição da tarefa, perguntar se todos entenderam o que foi dito.

Deve ter habilidade para sintetizar os comentários pessoais e grupais, para estes serem ditos de forma clara e objetiva. Procurar trazer e manter os comentários dentro do contexto, dentro do que está sendo vivenciado. No geral, é comum se perder nos comentários, por isso que manter a linha do pensamento será bem importante, foco!

Estar sensível aos movimentos do grupo. Analisar se é seguro estar no ambiente proposto, se os equipamentos da infra-estrutura são seguros. Caso haja pessoas nas equipes mais ousadas e destemidas, pedir para se adequarem ao ritmo da equipe.

Manter coerência, não adianta dizer algo e o próprio facilitador não fazer, exemplo: dizer que o lugar do lixo é na lixeira e nós mesmos colocarmos o lixo no chão.

Respeitar e manter sigilo absoluto sobre o que for comentado, não fazer comentários fora do ambiente aonde todos possam ouvir. Isto, justamente, e também, para se promover um relacionamento agradável entre todos.

Compartilhar o comando das atividades da equipe, permitindo um ambiente onde todos possam falar e ser espontâneos, com livres expressões. Não subestimar o potencial da equipe, fazendo de cada momento um momento único, a fim de não rotular a equipe negativamente.

Procurar conhecer antes a equipe, as características deles, para evitar aplicar a técnica “a rodo”, ou seja, todas as técnicas para todos, pois nem todos devem querer, poder ou ter capacidade física ou intelectual para tal, pois isso pode causar constrangimentos, por exemplo.

Compartilhar com outros colegas, se possível for, os contrangimentos, as inseguranças de alguma pessoa, desde que esta tarefa ajude a equipe a alcançar os objetivos como equipe.

Ser paciente com os que se calam, com os que riem, com os gestos das pessoas. Tentar estimular aos poucos as pessoas menos verbais a se tornarem mais verbais, ou os muitos verbais mais ponderados, dando espaço para todos se comunicarem do seu jeito.

Estar aberto a opiniões e comentários contrários aos seus para não se comprometer, evitando colocar suas crenças, gostos, política e vontades próprias sobre a equipe. Por isso, ser prudente e não ficar discordando da equipe, ou sempre se posicionando de forma contrária, é essencial para que não se crie uma percepção negativa sobre sua pessoa.

Habituar-se a trabalhar proativamente, organizando e fazendo tudo que possível antes. Neste sentido, um check-list dos materiais e equipamentos é fundamental.

Para concluir, é importantíssimo ser uma pessoa sensível às reações da equipe. Também exercitar a capacidade intuitiva e empatia, lembrando-se sempre disso para não se criar barreiras com os aprendizados. Reconhecer o valor do conhecimento e do comportamento individual, além de ser capaz de apreender as reações individuais. É possível tentar utilizar, sim, todo seu conhecimento especializado, sem exageros, é claro. Utilizar, o máximo possível, habilidades interpessoais de agregação. Já ser acessível e entusiasta é uma obrigação, ninguém compra de vendedor ruim. E, sem dúvida, a chave dos relacionamentos humanos: tratar todos com igualdade, ou seja, sem preconceitos e com muito, muito respeito!

Bibliografia:

ALBINO & ROSE MILITÃO, Jogos, Dinâmicas & Vivências Grupais, Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2010.