

UNIVERSIDADE PAULISTA
PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU

DÉBORA IMADA DE JESUS

**COOPERAÇÃO COM DIVERSÃO:
possibilidades e desafios**

São Paulo - SP
2017

DÉBORA IMADA DE JESUS

**COOPERAÇÃO COM DIVERSÃO:
possibilidades e desafios**

Trabalho de conclusão de curso para
obtenção do título de Especialista em
Pedagogia da Cooperação
apresentado à Universidade Paulista
– UNIP.

Orientador: Prof. Esp. Cambises
Bistricky Alves.

Coorientador: Prof. Esp. Claudio
Thebas.

**São Paulo - SP
2017**

Jesus, Débora Imada de
Cooperação com diversão: possibilidades e desafios/
Débora Imada de Jesus – São Paulo, 2017.
120 p.: il. color., figuras, fotografias

Trabalho de conclusão de curso (especialização) –
apresentado à pós-graduação *lato sensu* da Universidade
Paulista, São Paulo, 2017.

Área de concentração: Práticas e virtudes da pedagogia da
cooperação.

“Orientador: Prof. Cambises Bistricky Alves”

“Coorientador: Prof. Claudio Thebas”

DÉBORA IMADA DE JESUS

**COOPERAÇÃO COM DIVERSÃO:
possibilidades e desafios**

Trabalho de conclusão de curso para
obtenção do título de Especialista em
Pedagogia da Cooperação e
Metodologias Colaborativas
apresentado à Universidade Paulista
– UNIP, campus Paraíso.

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA

_____/____/_____
Orientador Prof. Esp. Cambises Bistricky Alves
Universidade Paulista - UNIP

_____/____/_____
Coorientador Prof. Esp. Claudio Thebas
Laboratório de Escuta e Convivência

_____/____/_____
Professor Convidado Ms. Fábio Otuzi Brotto
Universidade Paulista - UNIP

AGRADECIMENTOS

A toda turma Unibulição,

Aos mestres da Pedagogia da Cooperação,

A todos os participantes da Oficina Diver,

À Comunidade Dedo Verde e espaço Flowmakers,

Aos nossos orientadores,

À minha família e amigos,

E, principalmente, as amigas e companheiras de jornada do grupo MaPa De Minas.

“O valor das coisas não está no tempo que elas duram, mas na intensidade com que acontecem. Por isso existem momentos inesquecíveis, coisas inexplicáveis e pessoas incomparáveis.”

(SILVA, 2004, p. 49).

RESUMO

O mundo encontra-se em transformação. A cooperação vem mostrando que juntos é possível ir mais longe do que sozinho. É preciso, entretanto, que estes processos coletivos não sejam um fardo. A diversão pode ser um meio de tornar a ação em conjunto algo leve, prazeroso, permitindo que os envolvidos tragam sua essência mais verdadeira e seu potencial de criação. Este estudo tem por objetivo analisar como as Sete Práticas da Pedagogia da Cooperação podem ser uma ferramenta a contribuir para que haja cooperação com diversão entre as pessoas.

Palavras-chave: Cooperação - Diversão – Pedagogia da Cooperação.

ABSTRACT

The world finds itself into transformation. Cooperation has been showing us that it is possible to go further together rather than alone. However, it is necessary that these collective processes don't be a burden. Fun can be a way to turn a group action into something light, delightful, allowing the involved to bring their most truthful essence and creative potential. This study aims to analyze how the Seven Practices of Cooperative Pedagogy can be a tool to contribute with fun among people.

Key words: Cooperation - Fun – Pedagogy of cooperation

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	17
2	CONCEITOS	19
2.1	A PEDAGOGIA DA COOPERAÇÃO	19
2.1.1	Os Princípios, Processos, Procedimentos e Práticas da Pedagogia da Cooperação.....	19
2.1.2	Os Indicadores da Pedagogia da Cooperação	24
2.2	A COOPERAÇÃO.....	25
2.3	A DIVERSÃO.....	28
3	METODOLOGIA DE PESQUISA	31
3.1	OS ATORES ENVOLVIDOS.....	31
3.1.1	Grupo de Pesquisa	31
3.1.2	Grupo Voluntário de Aplicação.....	33
3.2	ESPAÇOS UTILIZADOS PARA A OFICINA DE COOPERAÇÃO DIVER	34
3.3	METODOLOGIAS UTILIZADAS NA VIVÊNCIA.....	35
3.3.1	Danças Circulares.....	38
3.3.2	Jogos Cooperativos	39
3.3.3	Rodas de Diálogo.....	42
3.3.4	Co-Criações	44
3.3.5	Indicadores	49
3.3.6	Outras Metodologias Utilizadas	50
3.4	A OFICINA DE COOPERAÇÃO DIVER.....	51
3.4.1	Dia 19 de Maio - 1º dia: “CO”	51
3.4.2	Dia 20 de Maio - 2º dia: “OPERA”	56
3.4.3	Dia 21 de Maio - 3º dia: “AÇÃO”.....	63
4	RESULTADOS OBTIDOS	73
4.1	ANÁLISE DOS INDICADORES	73
4.1.1	Divertômetro	73
4.1.2	Mãos da Cooperação	75
4.1.3	Baralho Diver	77
4.1.4	Matriz de Avaliação DIVER- Potencial de Cooperação	81
4.1.5	Conceituação Final dos Participantes	82
4.2	ALGUMAS REFLEXÕES.....	82
4.2.1	Estabelecendo Com-tato.....	83

4.2.2	Com-trato ou Sem-trato.....	85
4.2.3	A hora certa das In-quieta-ações	86
4.2.4	Uso da ferramenta “Pinakarri”	87
4.2.5	Apresentação de Talentos	89
4.2.6	Entendendo os papéis na hora da facilitação	90
4.2.7	A importância dos vestiários.....	91
4.2.8	Começando com 20h de focalização.....	92
4.2.9	Pilares Básicos.....	93
4.3	OS TESOUROS ENCONTRADOS	94
1º	Tesouro – Um por todos e todos por um	95
2º	Tesouro – Planejar para desapegar	95
3º	Tesouro – Facilitação na “arena”	95
4º	Tesouro - A "maioria" não inclui	95
4.3.1	1º Tesouro – Um por todos e todos por um.....	95
4.3.2	2º Tesouro – Planejar para desapegar	98
4.3.3	3º Tesouro – Facilitação na “arena”	99
4.3.4	4º Tesouro - A "maioria" não inclui	100
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	103
6	REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	107
7	ANEXOS.....	109

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, a jornada de trabalho costuma ser de 40 a 44 horas semanais. Cerca de 8 horas por dia são dedicados ao trabalho, ocupando 1/3 do dia. Este tempo costuma ser maior do que o tempo passado entre família ou dedicado para algum hobby pessoal.

Em uma pesquisa realizada pela Etalent, com apoio da Catho, encontrada no site G1 (2015), mostrou que apenas 39% dos profissionais brasileiros se declaram felizes em seu atual trabalho. As razões são inúmeras: salário, desenvolvimento pessoal, ambiente...

Apesar do alto índice de infelicidade no trabalho, Yerkes (2007) apresenta como o conceito de trabalho mudou ao longo dos anos. O entendimento evoluiu da concepção aristotélica de que “o trabalho é para os escravos”, passando pela visão calvinista de que “o trabalho é um mandamento”, até as ideias de que “o trabalho é uma virtude”.

O peso trazido desde a revolução protestante, que traz o trabalho como uma obrigação árdua e moral, demonstra ter se prolongado e se encontrar presente até os dias de hoje. Entretanto, devido ao elevado tempo que se passa trabalhando, as pessoas começaram a se perguntar se vivemos para trabalhar ou se trabalhamos para viver. E, cada vez mais, as novas gerações começam a buscar por diversão e sentido em seus trabalhos. Segundo Yerkes (2007,p.29): “O trabalho precisa ser divertido. Senão houver diversão no trabalho, se não houver satisfação, o próprio trabalho não significará tanto para os trabalhadores.”

Algumas empresas já têm notado o benefício da diversão para o aumento da produtividade e estão investindo neste ponto. Rodrigues [2017] aponta:

“De acordo com o livro *The Levity Effect: Why It Pays to Lighten Up* (O Efeito Leveza: Por que Vale a Pena se Tornar Mais Leve – ainda sem tradução para o português), destaque do *The New York Times* no início do ano, escrito pelos norte-americanos Adrian Gostick e Scott Christopher, a

diversão no ambiente de trabalho multiplica os resultados finais. Segundo os autores, se os colaboradores morrem de rir, então irão se matar de tanto trabalhar.”

Em seu livro “Colaboração”, Morten (2011) relata os problemas que a falta da cooperação podem causar, bem como os benefícios que uma colaboração com objetivo pode representar trazendo inovações e produtividade.

Reconhecendo o potencial da cooperação e da diversão; esta pesquisa busca estudar como as 7 práticas da Pedagogia da Cooperação podem ser uma ferramenta a contribuir para que haja cooperação e diversão entre adultos.

Através de uma oficina que reuniu cerca de 18 adultos voluntários, foi proposto uma vivência de 20 horas na qual buscou-se aplicar as 7 Práticas da Pedagogia da Cooperação e analisar, através dos indicadores DIVER, a ocorrência ou não de cooperação, de diversão, quais foram os desafios encontrados no processo e quais os benefícios percebidos.

2 CONCEITOS

2.1 A PEDAGOGIA DA COOPERAÇÃO

A **Pedagogia da Cooperação** é um conjunto de conhecimentos e práticas que se dedica a orientação e promoção da **Cultura da Cooperação** e desenvolvimento de comum-unidades¹ colaborativas em diferentes ambientes. Essa abordagem é resultado do trabalho realizado pelo Projeto Cooperação e está sendo constantemente aprimorada pela contribuição de diferentes inspiradores e experimentadores atuando no Brasil e no mundo.

Essa ideia de cultura da cooperação está emergindo cada vez mais em diversas frentes, e se baseia em um relacionamento de interdependência entre pessoas com diferentes potencialidades com o objetivo de alcançar um bem comum, estabelecendo uma relação de convivência, confiança e construção.

O objetivo da Pedagogia da Cooperação é “criar ambientes colaborativos onde cada pessoa, grupo e comunidade possa VenSer plenamente quem É para poder SerVir mais completamente ao bem comum.” (Brotto, 2016).

É uma pedagogia viva, com a proposta de construir um caminho de **Ensinagem** (ensino e aprendizagem simultâneos) **Compartilhada**, onde cada pessoa tem o seu papel de ensinar e aprender conforme vai convivendo consigo mesmo e com o outro, descobrindo e despertando o potencial individual e coletivo em cada um de nós.

A Pedagogia da Cooperação é articulada em quatro (04) “Ps”: Princípios, Processos, Procedimentos e Práticas.

2.1.1 Os Princípios, Processos, Procedimentos e Práticas da Pedagogia da Cooperação

O primeiro “P” são os Princípios. Ele busca constituir a filosofia da Pedagogia da Cooperação, seus valores, visão de mundo, perspectivas sobre a co-existência humana. Há quatro (04) princípios que dão alicerce a Pedagogia da Cooperação: Co-existência, Com-vivência, Cooperação e Comum-unidade.

¹ A divisão das palavras é um recurso utilizado com o objetivo de chamar atenção para uma resignificação de sentido/significado da acomodação gerada pela repetição sem a plena atenção dada à palavra-ação. Durante o texto, essa provocação será recorrente.

A **Co-existência** refere-se à consciência de interdependência de tudo e de todos, a experiência partilhada, continuidade no espaço, e coerência social e cultural.

“(...) define a reciprocidade como dependente de um entrelaçar de existências (co-existência), em que os outros estão presentes na existência pessoal do sujeito, o significado de cada coisa, sendo dado pelo significado que os outros lhe dão e que o sujeito apreende. Sendo assim, o ser humano nasce para se relacionar, o que faz através de papéis sociais, inserido que está num átomo social numa rede sociométrica. É um processo humano, que opera no átomo social dos indivíduos, expressando-se através de mútuas percepções, de sentimentos de atrações e de rejeições, com isso unindo ou separando o grupo”(Perozzo, p.48).

A **Com-vivência** trata de criar um ambiente de inclusão que possibilite a com-vivência de todos e todas com suas diferenças de ideias, sentimentos, atitudes, valores. Como **Cooperação** entende-se como um exercício de co-responsabilidade para o aprimoramento das relações humanas em todas as suas dimensões e nos mais diversificados contextos.

“Compreender que estamos Todos Juntos num mesmo e Grande Jogo-Vida e que seja lá o que alguém pensa, sente, faz ou não faz, afeta todos os outros e é afetado por todo mundo, sem exceção, é condição fundamental para avançar neste processo de aprimoramento da Coexistência Humana.”
(Brotto, 2016)

Por fim, a **Comum-unidade** é o ambiente adequado para cultivar esse espírito de grupo. Segundo Garcia, os seres humanos, mais do que qualquer outro ser vivo, necessitam um dos outros para sua própria subsistência, ou seja, conviver é um ato vital (Garcia p.18).

“Compartilhar cotidianamente sobre a articulação de nossas intenções, atitudes e comportamentos no ambiente da Comum- Unidade que se sonha realizar, pode ser um hábito simples e maravilhoso, suficientemente poderoso, não para mudar o mundo, mas para torná-lo mais transparente, acessível, compreensível, sensível... e possível para todos, sem exceção!!!”
(Brotto, 2016)

O segundo “P” são os Processos. Processos são estratégias, métodos ou sistemas que permitem um caminho para se alcançar algo. No caso da Pedagogia da Cooperação, são metodologias que visam à colaboração e possuem quatro

aspectos como-uns: todos têm um sentimento de vitória, todos PODEM participar, todos são bem aceitos pelo que são e todos Cooperam para realizar objetivos comuns. No Capítulo 3 desta monografia (Metodologia) apresentamos os processos utilizados para o desenvolvimento desta pesquisa.

O terceiro “P” são os Procedimentos. Eles tratam sobre como os processos são feito. As metodologias dentro da Pedagogia da Cooperação costumam ter como procedimentos: o círculo e o centro, a ensinagem cooperativa, ser mestre aprendiz, do mais simples para o mais complexo e começar e terminar juntos.

O **círculo**, devido ao seu formato, permite que todos os integrantes se vejam e se apoiem. É o formato mais usado nos processos colaborativos. Para se manter o círculo é necessário que todos cuidem do **centro**, o que fortalece o senso de comum-idade. Brotto (s/d) diz:

“Quando formamos um Círculo recuperamos o sentido de Comum-Idade, pois na roda todos são vistos como iguais, todos se veem e são vistos por todos, não há quem está acima, nem abaixo; todos estão no Círculo, nem dentro, nem fora. Assim, em Círculo, somos estimulados e estimuladas a manter atitudes e relações circulares, aquelas que são capazes de aparar as arestas, de arredondar os cantos, de harmonizar as diferenças e de encurtar as distâncias... Aproximando-nos do Centro Como-Um. Ao compor um Círculo, reconhecemos a existência de um Centro, de algo que está entre-nós, que é comum a todos e todas, sem exceção.”

Na Pedagogia da Cooperação não há uma divisão entre quem aprende e quem ensina. O ensino e aprendizagem partem de todos em um movimento coletivo, a **ensinagem cooperativa**. A aprendizagem parte da convivência e das práticas compartilhadas. Sempre se busca estimular a consciência através da reflexão sobre sua própria prática durante as atividades, trazendo seus aprendizados.

Como não há divisão entre quem aprende e quem ensina, como resultante da ensinagem cooperativa, o facilitador na Pedagogia da Cooperação não possui o papel de trazer a resposta, apenas de trazer a luz para que cada um encontre o seu próprio caminho para sua transformação. Todos são **mestres aprendizes**, desta forma. O facilitador deve estar ciente de sua própria humildade e acolher seus erros. E deve sempre valorizar as contribuições recebidas, honrando o processo que se faz coletivamente.

“Enquanto Pedagogos e Pedagogas da Cooperação, nossa tarefa é criar e manter um ambiente de Co-educação, sempre nos sabendo Mestres-aprendizes da cooperação, contribuindo para o desabrochar da Consciência de Cooperação em cada pessoa, em cada grupo, em cada instituição e em toda a Comum-Unidade Humana.” (Brotto, 2016)

Na Pedagogia da Cooperação sugere-se sempre partir de atividades que sejam **mais simples** para aos poucos ir para as **mais complexas**, acompanhando o desenvolvimento e o ritmo do grupo, em conjunto. Também, é importante **começar e terminar juntos** uma atividade. Isso traz o sentimento de pertencimento essencial para a cooperação.

“De certo modo, toda evolução ocorre de dentro para fora, do pequeno para o maior, do mais próximo para o mais distante, do indivíduo para a sociedade... Do mais simples para o mais complexo. Assim, aprendemos a correr, aprendendo a andar; aprendemos a escrever, aprendendo a falar... Aprendemos a Cooperar, praticando a Cooperação em diferentes níveis: pessoal, grupal, institucional e Comum-Unitário.” (Brotto, s/d)

“Pode ser através de uma história contada, de uma dança dançada, de um jogo jogado... E até por um silêncio compartilhado. O que vale é sermos e estarmos todos juntos... Pelo menos no começo e no final da caminhada. Muita coisa pode acontecer durante uma jornada coletiva, não importa, nós sabemos ser um Time Como-Um. Aconteça o que acontecer, começamos e terminamos juntos!!!” (Brotto, s/d)

O quarto “P” compõe as sete (07) Práticas da Pedagogia da Cooperação. Elas são etapas interdependentes que permitem vivenciar a cooperação e o Ser-e-Estar em um grupo de maneira integral e integrada. São elas: 1) Estabelecer Contato, 2) Estabelecer Com-trato, 3) Compartilhar Inquietações, 4) Fortalecer Alianças e Parcerias, 5) Reunir Soluções Com-uns, 6) Realizar Projetos de Cooperação e 7) Celebrar o VenSer.

Segundo Brotto (2016), o estabelecer **Com-tato** é o momento de conectar as pessoas do grupo, promover a aproximação e integração. Reunir a turma para começar juntos. Propõe ser um ponto de partida acolhedor, atraente e que desperte a curiosidade e a vontade de continuar jogando junto.

“Para o com-tato entre as pessoas, as atividades propostas devem ser simples e de curta duração, leves e descontraídas. Atividades que sejam

possíveis para toda a turma, sem exceções. Incentivadoras de com-versações descontraídas e aproximadoras. O contato físico deve ser moderado e ao mesmo tempo, valorizado.” (Brotto, 2016)

O com-tato deve propiciar conexão e reconexão entre as pessoas sempre que necessário. O facilitador ou o grupo de facilitadores deve estar atento às necessidades de reconexão do grupo para que possam seguir adiante nas demais etapas de vivência das práticas da Pedagogia da Cooperação.

A segunda prática, estabelecer **Com-trato**, refere-se a um meio de estabelecer acordos claros que sejam necessários entre o grupo para o bem estar do coletivo. O que é fundamental para o grupo, o que gostariam ou não que acontecesse, quais tratos e modos o grupo gostaria que houvesse para uma boa convivência, quais cuidados precisam haver durante o tempo juntos são acordados no com-trato.

“Estabelecer Acordos de Cooperação e de Com-Vivência para que cada pessoa e todo o grupo tenha conhecimento dos cuidados necessários para promover e sustentar uma sensação de bem-estar pessoal e coletivo.” (Brotto, 2016)

A terceira prática, de **Compartilhar In-quieta-ações**, é o momento em que o grupo levanta e compartilha, com e entre todos, suas inquietações, perguntas, dúvidas e incertezas sobre o tema/foco do encontro. A partir daí, encontra-se o que querem descobrir juntos, para avançarem nas demais práticas da Pedagogia da Cooperação até o VenSer juntos.

Colocadas as indagações do grupo, antes de buscar as respostas, a Pedagogia da Cooperação sugere que sejam **Fortalecidas as Alianças e Parcerias**, constituindo a quarta prática. Deste modo, o grupo pode perceber com mais força a potência de trabalharem juntos e reconhecer as habilidades e contribuições de cada um que enriquecem o coletivo. Assim, é possível confiar mais no outro para se buscar as respostas de forma coletiva.

“Exercitar habilidade de com-vivência (autonomia, parceria, respeito mútuo, confiança, empatia, inclusividade e etc) para restaurar e/ou fortalecer as relações de Parceria e Cooperação no grupo.” (Brotto, 2016).

Assim chega-se a quinta prática. Com as alianças e parcerias fortalecidas,

segue-se para a fase de **Reunir Soluções Como-uns**. Momento de co-criação em que, juntos, o grupo busca pelas respostas das inquietações anteriormente levantadas, fazendo a colheita de todas as ideias, sugestões, comentários e propostas de cada um.

O próximo passo é cultivar essas respostas e para isso o grupo avança para a sexta prática, onde se realiza **Projetos de Cooperação**. É o momento de colocar em prática, na vida cotidiana, a realização das soluções comuns encontradas, com o intuito de praticar as pequenas, simples e poderosas atitudes e comportamentos colaborativos.

A sétima e última prática é o **Celebrar o VenSer**. Com o exercício dos projetos de cooperação na prática, cada indivíduo e, também, o grupo, pode celebrar as aprendizagens pessoais e coletivas conquistadas. É o momento de reconhecer e valorizar cada passo da caminhada e exercitar o VenSer quem se é para poder melhor SerVir ao mundo. Como a Pedagogia da Cooperação é dinâmica, essa etapa não ocorre apenas no final do processo, e sim pode acontecer diversas vezes ao longo de todo o caminho.

2.1.2 Os Indicadores da Pedagogia da Cooperação

Para que fosse possível acompanhar e observar os efeitos da Pedagogia da Cooperação e sua contribuição para a produtividade e felicidade geral da Comunidade e os resultados obtidos pela sua aplicação nos respectivos grupos envolvidos, foram criados os **Indicadores de Cooperatividade**.

Inspirados na palavra **DIVER**, a Pedagogia da Cooperação possui quatro indicadores que se referem respectivamente a quatro **Virtudes** importantes para a cooperação: Desapego, Integridade, Plena Atenção e Abertura para Compartilhar.

Assim, os quatro (04) Indicadores de Cooperatividade são:

- **1º Indicador - DIVERdade:** Se a experiência é vivida com **Desapego**. O quanto se abre às possibilidades que vem do contato com os outros;
- **2º Indicador - DIVERtido:** Se a experiência é vivida com **Integridade**. O quanto se honra os próprios valores e o que se

acredita;

- **3º Indicador - *DI-VER-gente*:** Se a experiência é vivida com **Plena Atenção**. O quanto percebemos quem somos e do que precisamos;
- **4º Indicador - *DIVER*:** Se a experiência é vivida com **Abertura para Compartilhar**. O quanto se contribui com a construção de um conhecimento que beneficie todos.

2.2 A COOPERAÇÃO

Em “Amar e Brincar: fundamentos esquecidos do humano”, Humberto Maturana e Gerda Verden-Zöller (1993) afirmam que é uma característica da nossa tradição cultural a atitude de domínio. Ter autoridade com relação a alguém ou a algo implica na negação desse alguém ou algo por meio da sua subordinação. A atenção ao outro, por sua vez, traz a **Cooperação**.

“A atenção aos desejos e necessidades do outro destrói a autoridade (domínio) e cria a amizade (companhia). Quando isso ocorre, a obediência é substituída pela Cooperação e a luta se transforma em aceitação e respeito mútuos na coexistência.” (Verden-Zöller, 1993; p.127).

Maturana e Verden-Zöller (1993; p. 255) ainda afirmam que estamos imersos em contradições emocionais, mas que a vida humana não pode ser vivida em harmonia e dignidade se essas contradições emocionais não se dissolverem.

“Queremos manter o consumismo de nossa cultura, mas ao mesmo tempo desejamos conservar o mundo natural; pretendemos preservar o viver na apropriação, mas desejamos gerar solidariedade; ansiamos por certezas e segurança, mas ao mesmo tempo queremos liberdade; queremos autoridade, mas também respeito mútuo; pretendemos viver em competição, mas também em cooperação; ambicionamos a possibilidade de ficar muito ricos, mas também almejamos acabar com a pobreza; desejamos ser amados, mas ao mesmo tempo obedecidos...” (Maturana e Verden-Zöller, 1993; p. 255).

“Por causa dessa falta de confiança e do permanente desejo de domínio, não vemos - ou vemos tarde demais - que não é o controle e sim a compreensão que proporciona harmonia ao viver, encanto à coexistência e liberdade criativa às nossas relações com a natureza, à medida que a construímos em nosso viver.” (Verden-Zöller, 1993; p. 128).

A Monja Coen (2017), em sua palestra “O poder da parceria e o futuro da humanidade” realizada no Festival Internacional de Cooperação – FICOO, dissertou sobre a necessidade urgente da cooperação para a sobrevivência humana. Segundo ela, “ou a espécie humana coopera ou se deixar de cooperar, ela irá se extinguir”. Ela nos alerta que a forma como a humanidade vem agindo não está matando o planeta Terra, este deve sobreviver; porém, está cometendo suicídio e matando a própria espécie. Faz-se necessário, se o homem quiser continuar a viver e perpetuar a espécie, que ele coopere.

Brotto (1997) e Orlick (1978) trazem em seus estudos algumas definições encontradas sobre cooperação:

“Cooperação é um processo onde os objetivos são comuns, as ações são compartilhadas e os resultados são benéficos para todos.” (Brotto, 1997)

“Quando as pessoas ou grupos combinam suas atividades, ou trabalham juntas para conseguir um objetivo comum, de tal maneira que o maior êxito de alguma das partes concorra para o maior êxito das demais, temos um processo social de cooperação” (Ulrich in Brotto, 1997).

“Uma situação cooperativa é aquela em que os objetivos dos indivíduos, são de tal ordem que, para que o objetivo de um deles possa ser alcançado, todos os demais integrantes, deverão igualmente alcançar os seus respectivos objetivos” (Morton Deutsch in Brotto, 1997).

“Uma atitude é cooperativa quando o que A faz é, simultaneamente, benéfico para ele e para B, e o que B faz é, simultaneamente, benéfico para ambos”. (Robert Zajonc in Brotto, 1997)

“A cooperação é a força unificadora mais positiva, que agrupa uma variedade de indivíduos com interesses separados numa unidade coletiva.” (Hartmann apud Orlick, 1978; p. 23)

Porém, a sociedade atual tem vivido mais a competitividade do que a cooperação, como descrito acima. A realidade que a humanidade vive hoje aponta altos índices de violência, desemprego, diferença social... Há aspectos que impulsionam a questionar a natureza humana e leva muitas pessoas a acreditar que a competição seja algo natural, hereditário, um instinto primitivo que faz parte do homem e que justifica essa história marcada por tantas guerras.

Orlick (1978; p.17), entretanto, relata que “um conjunto amplo de evidências

indicam que os homens pré-históricos, que viviam juntos, colhendo frutas e caçando, caracterizam-se pelo mínimo de destrutividade e o máximo de cooperação e partilha dos seus bens. A ideia de que os seres humanos evoluíram e sobreviveram graças somente à feroz e incansável competição e à agressividade não é apoiada pelos fatos.”

Ele ainda desmistifica a interpretação do conceito de sobrevivência do mais apto que tem sido usado para justificar a competição e a exploração como se Darwin estivesse falando de força ou brutalidade. Orlick (1978; p. 21) diz que Charles Darwin chegou a afirmar claramente que, “para a raça humana, o valor mais alto da sobrevivência está na inteligência, no senso moral e na cooperação social - e não na competição.”

Estudos vêm demonstrando que não apenas o homem é um ser cooperativo por natureza, como a própria vida em si demanda da cooperação:

“Desde a origem dos organismos unicelulares, há bilhões de anos, a vida em geral tem sido um misto de muita cooperação e competição limitada, tanto dentro das espécies como entre elas. O impulso para a cooperação é ‘predominante e biologicamente mais importante’ no desenvolvimento social e biológico de todas as criaturas vivas. As espécies sobrevivem pelo aperfeiçoamento de sua capacidade de cooperação mútua. Pode-se afirmar claramente, então, que a lei básica da vida é a cooperação.” (Orlick, 1978; p. 22)

A competição, portanto, mostra-se ser uma construção cultural e não inata do ser humano. Esta construção é reproduzida pelas relações sociais desde a família, passando pela escola, pelos esportes e pelo trabalho. As situações a que cada um é exposto desde a infância é que vai caracterizar o comportamento mais competitivo ou cooperativo.

“As culturas que dão grande ênfase à competição tendem a ter uma única medida para o sucesso, a valorizar a propriedade para fins individuais e criar uma estrutura social que dependa da iniciativa do indivíduo. A maior ênfase na cooperação corresponde a um alto grau de segurança para o indivíduo, a uma ênfase menor no sonho de status e a uma estrutura social que não dependa do exercício do poder as pessoas.” (Orlick, 1978; p.19)

Desta forma, compreendemos que o comportamento competitivo humano é

uma construção cultural; possibilitando, então, o incentivo a cooperação e compreendendo esta como benéfica e essencial à vida.

2.3 A DIVERSÃO

De acordo com o dicionário *on-line* Origem da Palavra, a palavra diversão vem do Latim *divertere*, “voltar-se em outra direção”, formado por *di*, *des-*, “ao lado”, mais *vertere*, “virar-se, voltar-se”. A ideia aqui foi a de “voltar a cabeça” para um lado que não sejam as preocupações.

Segundo o Dicionário Priberam da Língua Portuguesa (2008-2013), diversão é “Ato ou efeito de divertir ou de se divertir; Mudança de direção = DESVIO; Distração; Divertimento; recreio.

Para Brotto (2016), *divertido* é quando a experiência foi vivida com *integridade*, e aponta, então, o “DIVERtido” como um dos quatro indicadores da Pedagogia da Cooperação. Assim, observar a manifestação, ou não, da diversão pode indicar a existência da Cooperação no ambiente, ou seja, é um indicador de cooperatividade.

Para Verden-Zöller (1993), viver a experiência com integridade significa viver no presente e com verdade. E assim, traz o conceito de *brincar*: “comportamento vivido fora dos domínios do propósito e válido em si mesmo”. Desta forma, pode-se relacionar o estar presente e íntegro, com o brincar e com o divertir-se.

Verden-Zöller aponta que o problema é que a cultura ocidental atual esqueceu-se de viver no presente. Foca-se em produtividade, competição, posse, controle, resultados e etc e esquece-se do ato presente, deixando-se, assim, a diversão de lado, de forma secundária e alheia ao que fazemos.

“Em nossa cultura ocidental associamos nossa identidade ao resultado da atividade, produtiva ou não, bem como às coisas que possuímos. E assim nos tornamos indiferentes para o presente como ponto de partida de qualquer coisa que fazemos.” (Verden-Zöller, 1993; p. 128).

“Em nossa cultura ocidental, em geral exigimos um propósito para a maioria de nossas interações e relações, seja com nós mesmos, com outros seres humanos ou com qualquer coisa que concebamos como parte do mundo

que nos rodeia... E assim é porque elas² nos limitam em relação a nossas emoções e não permitem que aceitemos a nós mesmos e aos outros, na simples e legitimidade do mero ser. Em geral, não vivemos a vida no presente e sim no futuro, em relação ao que queremos, ou no passado, em relação ao que perdemos.” (Verden-Zöller, 1993; p. 130).

“Para estar presente, devemos simplesmente estar no que estamos no momento. Para que uma mãe esteja no presente com seus filhos, deve voltar sua atenção para o que ocorre nesse instante. Ela pode fazer isso por meio de interações com seus filhos que ocorram no brincar, ou seja, na mútua e total aceitação, sem expectativas que desviem o olhar para longe desse presente”. (Verden-Zöller, 1993; p. 140).

Entendemos, então, que quando “volta-se em outra direção” (diverte-se), está-se, na realidade, voltando-se a atenção para o presente, para a atenção no outro e, assim, para o que legitima a identidade do ser como ser humano e para a auto-aceitação. Quando um ser humano interage com outro e sua atenção está voltada apenas para esta interação presente e não para eventuais consequências disso (futuro), há diversão.

“Devido à permanente atenção a resultados envolvida na atitude produtiva, ela normalmente nos induz a não respeitar a legitimidade do presente de nossas relações e circunstâncias. Assim, vivemos numa contínua tendência a modificá-las, negando nossa identidade e a dos outros, num processo que desvirtua o que de fato é o cerne do humano: a convivência no respeito por si mesmo e pelo outro, que nasce da auto-aceitação.” (Verden-Zöller, 1993; p. 142).

Ser divertido e se divertir se revelam atitudes extremamente subjetivas ao mesmo tempo que intuímos que é no ambiente da diversão onde se promove a criatividade, melhora a solução de problemas e o aprendizado se torna mais favorável. A ausência do elemento diversão pode reduzir a produtividade, aumentar a rotatividade da mão de obra no ambiente de trabalho e pode influenciar negativamente sobre o ânimo das pessoas.

No prefácio do livro *Produtividade Divertividade*, Kouzes enfatiza a visão de diversão do autor do livro, Leslie (2011):

² “Perguntas e justificativas que nos alienam a respeito de nós mesmos e em relação aos outros, quando se transformam ou se tornam uma maneira de viver, tal como: o que é que você quer? O que posso fazer por você? O que você está fazendo aqui? ou gostaria que você fizesse isso ou aquilo *porque...*”

“Diversão, para Leslie, não diz respeito apenas ao lado mais leve do trabalho - a conotação mais comumente atribuída ao termo. Para Leslie, diversão é algo muito mais profundo. Trata-se da soma total das qualidades capazes de criar um senso de comunidade.”

Criar ambientes para rir e enxergar o mundo com bom humor não é para todos, mas para estes que querem espalhar alegria a sua volta considerem a ultrajante proposta de que devem ser mais descontraídos diante das situações inusitadas da vida e que assim, possam viver intensamente.

“Compreenda que o senso de humor é mais profundo do que o riso, mais satisfatório do que a comédia e proporciona mais recompensas do que simples fato de ser divertido. O senso de humor enxerga a alegria das experiências do dia a dia. É mais importante se divertir do que ser divertido” (Lawarence J. Peter e Bill Dana, p.76).

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Com a presente pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso, imbuídas dos conceitos de Cooperação e Diversão e, ainda, do que se propõe a Pedagogia da Cooperação, para a ratificação de tudo que foi estudado na Pós Graduação em Pedagogia da Cooperação e Metodologias Colaborativas, buscamos responder a questão chave: **“Como as sete práticas da Pedagogia da Cooperação podem contribuir para que haja cooperação com diversão?”**

Considerando os objetivos propostos desta pesquisa, adotamos como procedimento técnico o estudo de caso, realizando uma oficina de 20 horas de aplicação prática da Pedagogia da Cooperação.

Assim, desenvolvemos uma pesquisa-ação por meio de diversas etapas de trabalho antes, durante e depois da realização da oficina para pesquisa:

i) ações de pesquisa e organização da vivência para pesquisa-ação (realização de diversas reuniões presenciais e virtuais para organização de espaço, público e elaboração de atividades para a oficina);

ii) vivência prática para pesquisa, chamada de **Oficina de Cooperação Diver** (aplicação das sete práticas da Pedagogia da Cooperação, concentradas em uma oficina de 20 horas, em um grupo voluntário); e

iii) análise de fatos, resultados e indicadores obtidos com o estudo de caso (reuniões, consultas bibliográficas e escrita deste documento).

3.1 OS ATORES ENVOLVIDOS

3.1.1 Grupo de Pesquisa

O Grupo de Pesquisa é formado por quatro (04) pesquisadoras que estudam a Pedagogia da Cooperação e Metodologias Colaborativas. Somos responsáveis pela execução das etapas de trabalho citadas e pela aplicação das práticas da Pedagogia da Cooperação para fins de pesquisa e compreensão da questão chave desta tese.

É válido citarmos que, para quase todas estas etapas de trabalho, nós (o grupo de pesquisa) aplicamos, também, as sete práticas da Pedagogia da

Cooperação em nós mesmos, de tal forma a experimentar a aplicação e a avaliar como a Pedagogia da Cooperação (com seus princípios, procedimentos, processos e práticas) poderia contribuir com o grupo e com o desenvolvimento do trabalho.

Em todos os momentos em que o grupo se reuniu procurávamos sentar em círculos, olharmos nos olhos, dialogarmos com igualdade e ausência de influências coercitivas, ou seja, todas as participantes eram tratadas como iguais. Fizemos um Com-trato trazendo nossas necessidades de forma a olharmos para ele e a honrá-lo para não nos perdermos no caminho.

No sentido mais profundo, buscávamos perceber como estávamos chegando para os encontros e, sempre que possível, despertávamos nossos corpos para contribuírem conosco, não dispensando nada que pudesse colaborar com aquele espaço criado por nós, não importando o ambiente em que nos encontrávamos.

Assim, os resultados da aplicação das sete práticas com o próprio Grupo de Pesquisa também traz análises e reflexões para o presente estudo, também sendo alvo da nossa pesquisa-ação.

Tornando o processo mais divertido, denominamos nosso grupo de “MA-PA-DE Minas”, fazendo analogia às primeiras sílabas dos nossos nomes (Marina, Patrícia e Débora) e à busca das nossas minas, nossos tesouros e aprendizados, além da analogia às “minas”, pelo grupo ser formado apenas por mulheres.

Figura 1 - Grupo de Pesquisa, denominado MA-PA-DE Minas.



Fonte: Autores, 2017.

Figura 2 - Grupo de Pesquisa durante a Oficina de Cooperação Diver.



Fonte: Autores, 2017.

3.1.2 Grupo Voluntário de Aplicação

O Grupo Voluntário de Aplicação foi formado por pessoas que se voluntariaram a participar da **Oficina de Cooperação Diver** como público-alvo. O grupo foi formado por amigos nossos e amigos de amigos, pessoas que se interessaram pelo tema proposto e que já tinham algum interesse ou curiosidade pela Pedagogia da Cooperação.

Para a constituição do grupo, divulgamos um convite via internet (celular ou e-mail) e pessoalmente. Para a inscrição prévia na oficina, disponibilizamos uma ficha de inscrição *online* aos interessados, onde eles puderam preencher com seus dados e interesses. O **Anexo I** deste documento mostra o compilado das fichas de inscrição preenchidas e os e-mails enviados posteriormente ao grupo voluntário já inscrito.

Figura 3 – Convite enviado via internet aos nossos amigos e conhecidos.

OFICINA de COOPERAÇÃO com DIVERSÃO

Um convite para quem busca **transformar** suas relações pessoais e profissionais e trazer mais **cooperação** para a sua vida.

19, 20 e 21.05
Oficina Gratuita!

Voltada a pessoas que desejam **potencializar projetos e vivências coletivas**, esta oficina utiliza como fio condutor as 7 Práticas da Pedagogia da Cooperação.

Comunicação Não Violenta, Investigação Apreciativa, Jogos Cooperativos e Danças Circulares são alguns exemplos de **metodologias colaborativas** que farão parte do nosso encontro!

Quando: **Sexta-feira** 19/05 - das 19h às 22h
Sábado 20/05 - das 9h às 18h
Domingo 21/05 - das 9h às 18h

Onde: Rua Alberto Leal, 454 – Jabaquara, São Paulo (bem próximo ao metrô Conceição)

Mais informações e inscrições:
📞 (11)9497-24277
✉ patcurty25@gmail.com

Vagas limitadas!
Inscrições até 12/05

Fonte: Autores, 2017.

Encerramos as inscrições com 27 inscritos, devido à preocupação com a qualidade no acolhimento das pessoas e com o espaço/infraestrutura disponíveis. Alguns inscritos não puderam estar presentes e apenas 20 pessoas participaram da oficina. Este número de participantes oscilou entre os três (03) dias da vivência: 18 no primeiro dia, 19 no segundo dia e 13 no terceiro dia.

O grupo se constituiu, então, por 15 amigos e conhecidos nossos e cinco (05) amigos de amigos. Destes, 12 eram mulheres e oito (08) eram homens, todos adultos. Havia muitos educadores, entre professores e diretora de escola, bem como facilitadores/instrutores de CNV, Yoga e Cultura de Paz. Também havia psicólogos, Coach, produtor de vídeo, participante que trabalha na área de produtos de rede, outra com alimentos orgânicos e quem não estava trabalhando formalmente.

Figura 4 – Grupo de voluntários participantes.



Fonte: Autores, 2017.

3.2 ESPAÇOS UTILIZADOS PARA A OFICINA DE COOPERAÇÃO DIVER

Encontrar um espaço para aplicação da oficina foi uma etapa do processo que exigiu foco dedicação do grupo. Considerávamos algumas premissas importantes, tal como: ser em uma região central de São Paulo, de fácil acesso por transporte público e espaço para carros; ser um local que tivesse a infraestrutura necessária (áudio, projetor, banheiros, cozinha, etc); que houvesse espaço para o círculo e para as práticas das atividades; que fosse próximo a restaurantes que atendessem a diversos gostos e bolsos; e que fosse um local seguro.

Sendo assim, saímos em busca de alternativas de espaços gratuitos ou que necessitassem de um baixo orçamento. Procuramos por espaços em universidades, empresas que alugam salas para eventos, salões de festa, parques públicos, agência de propaganda e, inclusive, em uma casa-comunidade. Porém, os espaços disponíveis, datas ou valores pedidos não atendiam as nossas necessidades.

Após intensa busca, não conseguimos disponibilidade para os três (03) dias em um mesmo local, então, optamos por realizar a oficina em dois (02) locais diferentes que, além de atender às nossas necessidades e premissas, têm filosofias e propostas semelhantes a da Pedagogia da Cooperação e da oficina que realizaríamos.

Assim, na sexta-feira (dia 19 de maio) a oficina ocorreu na Comunidade Dedo Verde, localizada no bairro da Saúde, zona sul de São Paulo. No sábado e no domingo (dias 20 e 21 de maio) a oficina teve continuidade no Espaço Flowmakers, localizado no bairro de Pinheiros, zona oeste da cidade de São Paulo.

A **Comunidade Dedo Verde** é uma comunidade urbana localizada na cidade de São Paulo que tem como propósito atuar no despertar da verdade de cada um por meio da vida em união, para a construção de um mundo melhor. Além de ser a casa de seis (06) moradores (incluindo uma de nós, pesquisadoras), dois (02) andares do edifício são dedicados para o Centro de Atividades Dedo Verde.

O **Espaço Flowmakers** foi criado para ser um espaço de co-criação. Trata-se de uma sala ampla e colorida, que recebe pessoas para *workshops*. Neste espaço é desenvolvido o programa Flowmakers de formação prática para empreendedores. Repleto de liberdade, criatividade e prática, não é um espaço que se costuma alugar para o desenvolvimento de trabalhos de terceiros, porém, aceitou acolher a Oficina Cooperação Diver por acreditar que seus objetivos possuem muita sinergia com a proposta deles.

3.3 METODOLOGIAS UTILIZADAS NA VIVÊNCIA

Para que o estudo de caso ocorresse, foi realizada, então, a **Oficina de Cooperação Diver**, com 20 horas utilizando-se das sete práticas da Pedagogia da Cooperação. A vivência foi registrada em fotos e vídeos, tendo sido algumas rodas de diálogo gravadas em áudio, além das produções escritas de algumas atividades.

As 20 horas foram divididas em três (03) dias: 19 de maio, das 19h às 22h, e 20 e 21 de maio, das 9h às 18h, com pausas para o almoço e pequenos intervalos. Cada dia foi denominado/representado por uma palavra (primeiro dia: CO, segundo dia: OPERA e terceiro dia: AÇÃO) de tal forma a se formar a palavra “COOPERAÇÃO”. O primeiro dia foi voltado para o Com-tato e Com-trato. O

segundo dia para as In-quieta-ções e Alianças e Parcerias. E o terceiro dia foi voltado para as Soluções Como-uns, Elaboração de Projetos e o Vem-Ser.

Figura 5 – Os três dias da oficina: CO-OPERA-AÇÃO



Elaboração: Autores, 2017.

Figura 6 – Layout criado para a Oficina de Cooperação Diver. Mãos da Cooperação.



Elaboração: Autores, 2017.

Ao longo dos três (03) dias, fizemos uso de diversos métodos (processos) estudados ao longo da pós graduação, tal como Danças Circulares, Jogos

Cooperativos, Rodas de Conversa e atividades de Co-criação, além de momentos dedicados a Celebração, abordagens explicativas, manifestações de talentos e momentos de obtenção de Indicadores Diver.

O Quadro 1 abaixo detalha cada uma das metodologias que compuseram a oficina em seus três (03) dias, desenvolvendo-se as sete práticas da Pedagogia da Cooperação. A legenda indica, por cor, a tipologia de cada atividade aplicada.

Quadro 1 - Metodologias utilizadas na Oficina de Cooperação Diver.

Sete Práticas Pedagogia Cooperação	Metodologias Utilizadas		
	1º Dia CO (Com-tato e Com-trato)	2º Dia OPERA (In-quieta-ações e Alianças e Parcerias)	3º Dia AÇÃO (Soluções como-uns, Projetos e Ven-Ser)
1 - Com-tato	Boas Vindas / Lanche / Como estou chegando	Boas Vindas / Lanche / Como estou chegando	Boas Vindas / Como estou chegando
	Confecção dos Crachás	Dança Circular San Juan	Trem Bala
	Caminhar com Desafios	Bexigas ao Alto	Caórdico
	Roda do Crachá	Linha do Meio	
	Dedo Verde	Fala sobre sete práticas	
	Dança Circular Mi Cavallito		
	Dança das Palmas		
2 - Com-trato	Com-Trato		
3 - In-quieta-ações		Puxquê	
		Inquietações	
		Respostas Atrasadas	
		Dança Alma	
		Músicas de Luz	
4 - Alianças e Parcerias		Entrevista Apreciativa	Fala sobre Co-Opera-Ação
		Partilha	Máquina Fotográfica
		Massagem	
		Dança do Esquisito	
		Eu gosto tanto de você...	
5 - Soluções Como-uns			World Café
			Carro Velho
			Balé do Amor e Leitura dramática
			Compartilhar Soluções
6 - Projetos de Cooperação			Elaboração de Projetos
			Apresentação dos Projetos Passado
7 - Celebrar o Ven-Ser	Encerramento	Mãos da Cooperação e Divertômetro	Matriz Pedagogia Cooperação e "O que é cooperação com diversão?"

Sete Práticas Pedagogia Cooperação	Metodologias Utilizadas		
	1º Dia CO (Com-tato e Com-trato)	2º Dia OPERA (In-quieta-ções e Alianças e Parcerias)	3º Dia AÇÃO (Soluções como-uns, Projetos e Ven-Ser)
		Pragodinhos e Musicooperação	Partilha sobre a vivência
		Baralho DIVER	Vídeo Comemorativo
		Dança Life Gods e Will you be there	
		Partilhas do dia	
		Hei hei Ho ho	

Legenda das Metodologias

Danças Circulares
Jogos Cooperativos
Indicadores
Rodas de Conversa
Co-Criações
Apresentações de Talentos
Falas explicativas
Celebração

Elaboração: Autores, 2017.

A seguir apresentamos cada uma das metodologias utilizadas, conforme quadro acima.

3.3.1 Danças Circulares

São danças folclóricas, tradicionais e contemporâneas, com músicas de diversos ritmos, étnicas e cantos universais. Suas coreografias são realizadas em círculo ou em linhas, ao redor de um centro, em geral de mãos ou braços dados, todos se apoiando uns aos outros. São danças que permitem a participação de todos por não ter seu foco na técnica dos passos, mas na entrega e presença dos participantes.

Brotto (s/d) diz que o propósito das danças é “demonstrar que cada pessoa pode entrar em contato com o mais profundo ponto do seu ser, o ponto do coração e, a partir daí, se tornar criativo, alegre e participante ativo na sua comunidade.” Além de ressaltar ainda a importância da diversidade entre os povos despertando o sentido de Unidade Planetária.

O site dançacircular.com completa:

“O principal enfoque na Dança Circular Sagrada não é a técnica e sim o sentimento de união de grupo, o espírito comunitário que se instala a partir do momento em que todos, de mãos dadas, apoiam e auxiliam os companheiros. Assim, ela é indicada para pessoas de qualquer idade, raça ou profissão, auxiliando o indivíduo a tomar consciência de seu corpo físico, acalmar seu emocional, trabalhar sua concentração e memória e, principalmente, entrar em contato com uma linguagem simbólica, que embora acessível a qualquer um, não é utilizada no dia a dia.”

O quadro a seguir mostra as Danças Circulares utilizadas na vivência.

Quadro 2 – Danças Circulares utilizadas na Oficina de Cooperação Diver.

Dança	Música	Autores	Significado / Objetivo
Mi Cavallito	Tonolec - duo musical da Argentina. Cantora Charo Bogarín e músico Diego Pérez	Siomara Kronbauer	metáfora da caminhada. perseverança e retomada do caminho a ser seguido
Dança das Palmas	Estilo Chassidica/ Lehakat Charif	Beto Wakrat	Elevando a vibração após café
Dança San Juan	Dança de San Juan/ cantores tradicionais da Espanha	Dança tradicional da Espanha	Trazer presença e união
Dança Alma	Alma/ Zélia Duncan	Dança trazida pela participante	Oferta da participante do workshop ao grupo
Life Gods	Life Gods/ Gilberto Gil	Claudio Delfini	Conexão consigo e com o grupo
Will you be there	Will you be there	Dança trazida pela participante	Oferta da participante do workshop ao grupo
Trem Bala	Trem Bala/ Ana Vilela	Andrea Leoncini	Trazer conexão ao grupo e valorização do momento.

Elaboração: Autores, 2017.

3.3.2 Jogos Cooperativos

Jogos Cooperativos são jogos e brincadeiras em que todos podem participar e o objetivo é alcançado em grupo. Não há competição, pois a vitória só ocorre em

conjunto. São jogos cujos objetivos resgatam valores humanos, como amizade, cooperação, solidariedade e respeito, favorecendo a interação entre os participantes, construindo regras, normas e atitudes positivas. Brotto (s/n) diz:

“Através dos Jogos Cooperativos podemos nos dar conta dos padrões competitivos que muitas vezes adotamos, como se fossem a única alternativa, para a relação com o outro e com o mundo. Dessa forma, expandimos nossas percepções sobre a importância de praticarmos um “saber fazer coletivo” que inclua o exercício de convivência e o aprimoramento das relações grupais como condições fundamentais para a vida coletiva.

(...) nos ajuda a reconhecer a importância de aprender a fazer com o outro, bem como, valorizar os processos de construção coletiva presentes nos diferentes contextos de nossas relações cotidianas: na educação, no ambiente familiar, na comunidade e no mundo das organizações de trabalho.”

O quadro a seguir mostra os Jogos Cooperativos utilizados na vivência.

Quadro 3 – Jogos Cooperativos utilizados na Oficina de Cooperação Diver.

Jogo	Metodologia	Objetivo
Caminhar com Desafios	Os participantes caminham pelo espaço ao som de uma música alegre e, ao sinal do facilitador, executam os comandos pedidos, tal como cumprimentar alguém, piscar, bater palmas e etc. Os desafios partem dos mais simples para os mais complexos.	Conectar as pessoas e criar um campo de descontração e envolvimento, inclusive com o espaço utilizado.
Bexigas ao Alto	Cada participante escreve em uma bexiga cheia seu nome e um “super poder” seu. Os participantes vão jogando, juntos, as bexigas ao alto ao som de uma música e não podem deixá-las cair no chão. Ao término da música, cada participante pega uma bexiga do ar. Inicia-se, então, uma roda de apresentação, a partir dos dados da bexiga.	Conectar e apresentar o grupo (nome e característica). Permite o grupo se conhecer, conecta as pessoas e cria campo de descontração e espírito de equipe.
Linha do Meio	Imagina-se uma linha que divide o espaço em dois. Aos sinais do facilitador, os participantes vão para um ou outro lado da sala, promovendo deslocamentos diversos no espaço. Por exemplo, quem tem filhos, quem gosta de esportes, quem está lendo um livro e etc.	As pessoas se conhecerem e se conectarem mais. Permite conhecer as habilidades, características e diferenças entre as pessoas.
Puxquê	Em roda forma-se uma corrente de energia. Esta energia é passada através de uma palma acompanhada com o olhar e direcionada para outra	Elevar o nível de energia, buscar centrar as pessoas trazendo-as

Jogo	Metodologia	Objetivo
	<p>peessoa, com uma pergunta. Se passar para quem está a sua direita, pergunta-se: "Tu gosta de mian?"; se for para a esquerda: "Puxquê?", se for para quem não está ao seu lado: "E é bom?". Se errar ou demorar muito para perguntar, todos da roda trocam de lugar e se perguntam: "mas qui que é issu?"</p>	<p>para o momento presente e habituá-las a fazer apenas perguntas.</p>
Respostas Atrasadas	<p>O grupo se divide em trios. Duas pessoas de cada trio fazem perguntas para a pessoa do meio. A pessoa do meio deve responder sempre com uma pergunta de atraso. Ex.: Pergunta 1 - Sem resposta- Pergunta 2 - resposta da pergunta 1 - Pergunta 3 - Resposta da pergunta 2... E assim por diante. As perguntas devem ser abertas, ou seja, não devem ter respostas que sejam apenas "sim" ou "não".</p>	<p>De forma leve e divertida, trazer os participantes para o momento presente e possibilitar reflexão sobre o tempo que as respostas podem levar, sobre a não necessidade de imediatismo de uma resposta.</p>
Eu Gosto Tanto de Você...	<p>Os participantes estão sentados em roda e há uma cadeira a menos. A pessoa sem cadeira fica no meio da roda de pé, escolhe alguém sentado e diz: "Eu gosto tanto de você porque..." E complementa com uma característica positiva da pessoa. Pode ser uma característica física (cor do cabelo, altura...), material (algo que a pessoa esteja usando), alguma habilidade ou hobbie por exemplo. Quem na roda se reconhecer também nesta característica, se levanta e troca de lugar com os demais. Neste tempo, quem falou tem a chance de sentar; deixando outra pessoa em pé para continuar a dinâmica.</p>	<p>Trazar energia para o grupo devido a mudança de lugares e propiciar um momento para o grupo se conhecer e se apreciar.</p>
Caórdico	<p>O grupo fica de pé em roda. Passa-se uma bolinha de um a um, em qualquer ordem na roda, falando-se alto o nome da pessoa que vai receber a bolinha sem repetir nenhuma pessoa. A última pessoa deverá passar para a primeira, completando o ciclo. As pessoas deverão memorizar para quem passou a bolinha, pois o ciclo deverá se repetir. Para aumentar a dificuldade pode-se aumentar a velocidade do toque de bola, aumentar o número de bolas em jogo e pedir também para as pessoas caminharem aleatoriamente pela sala. Todos devem estar atentos para evitar que a bola caia ou pare.</p>	<p>Exercitar a concentração das pessoas, a comunicação, a memória do grupo e refletir sobre a ordem que pode existir no caos. Permite descontração e conexão também.</p>

Jogo	Metodologia	Objetivo
Máquina Fotográfica	O grupo se divide em duplas. Cada dupla constitui uma máquina fotográfica com o seu fotógrafo. A pessoa da frente (câmera) fica com os olhos vendados e deverá ser guiada pela outra pessoa (fotógrafo). A dupla caminha pelo espaço para tirar fotos. O fotógrafo leva a câmera até algo que queira fotografar, ajusta a câmera e tira a foto puxando com delicadeza a orelha da pessoa que é a câmera. Esta deve abrir e fechar os olhos rapidamente como uma máquina fotográfica e registrar a imagem em sua memória.	Enxergar o mundo sob o ponto de vista de outra pessoa. Refletir sobre a visão do outro que pode ter passado despercebida. Possibilita o cuidado e a aproximação com o outro.
Carro Velho	O grupo forma pequenas filas de três pessoas. Pode haver uma ou duas pessoas sem grupo. Cada trio representa um carro: primeiro é o para-choque, o segundo é o motorista e o terceiro é o porta malas. Ao som da música “Carro Velho” (Ivete Sangalo), os “carrinhos” percorrem o espaço. O segundo guia o primeiro e é seguido pelo terceiro. Quando o facilitador fala uma das três funções, as pessoas nelas devem sair do seu carro e se juntar a outras duas pessoas, não precisando ocupar a mesma posição em que estavam. As pessoas sem grupo estariam no ponto de ônibus, mas podem aproveitar qualquer momento de troca e tentar se encaixar em um dos carros.	Energizar o grupo, criar espírito de cooperação e de equipe (embora tenha um pouco de competição), descontrair e alegrar as pessoas.

Elaboração: Autores, 2017.

3.3.3 Rodas de Diálogo

Rodas de Diálogo são momentos em que se propõe o exercício do diálogo em grupo, no caso, na estrutura da roda (círculo). O diálogo propõe que os componentes do grupo possam expressar suas ideias e ouvir as ideias dos demais, de forma compartilhada, empática, sem julgamentos e com o objetivo de agregar e fortalecer as ideias.

A definição de Tom Atlee (s/d) pode ser vista no site da Escola de Diálogo. “Nem toda conversação é Diálogo. Diálogo é a investigação conjunta na direção de mais compreensão, conexão ou possibilidades. Qualquer comunicação que caiba nesta definição, considero Diálogo; se não cabe, não é Diálogo.”

“O Diálogo é uma forma de fazer circular sentidos e significados. Isso quer dizer que quando o praticamos, a palavra liga em vez de separar. Reúne em vez de dividir. Assim, o Diálogo não é um instrumento que busca levar as pessoas a defender e manter suas

posições, como acontece na discussão e no debate. Ao contrário, sua prática está voltada para estabelecer e fortalecer vínculos e ligações, e para a formação de redes; para ajudar a identificar, explicitar e compreender os pressupostos que dificultam o desenvolvimento das relações. Daí o nome de “redes de conversação”, proposto para as experiências de reflexão conjunta, geração de ideias, educação mútua e produção compartilhada de significados.” (<http://escoladedialogo.com.br>)

Durante a oficina, os diálogos foram, algumas vezes, mais dirigidos pelas facilitadoras, com orientações e/ou perguntas que deram direcionamento ao diálogo estabelecido. Em outras vezes, o diálogo foi mais espontâneo e livre, com abertura total para que os participantes se colocassem.

“O Diálogo é, por excelência, o processo através do qual identificamos e questionamos ideias e posições cristalizadas — os pressupostos sobre os quais se apoiam os nossos julgamentos, escolhas, preferências, ações. O Diálogo é mais do que uma técnica: é uma maneira de conduzir conversações que traz uma nova visão de mundo, de relacionamentos e de processos. Ao mesmo tempo, retoma práticas ancestrais de contato e de integração de grupos.” (<http://escoladedialogo.com.br>)

“O Diálogo busca suprir uma lacuna profunda das conversações da nossa civilização atual. Aprendemos a pensar, e conseqüentemente a falar, competitivamente, cartesianamente, de maneira narcisística, sem verdadeiramente incluir a subjetividade e o “Outro” que é diferente de nós. Julgamos, e assim afastamo-nos radicalmente da empatia e da compaixão. A nossa fala é usada mais para separar do que para unir. A riqueza do Diálogo consiste em ser uma conversação que tem como característica aproximar pessoas, grupos, fortalecer os vínculos a partir da experiência autêntica.” (<http://escoladedialogo.com.br>)

O quadro a seguir mostra as Rodas de Diálogo utilizadas na vivência.

Quadro 4 – Rodas de Diálogo utilizadas na Oficina de Cooperação Diver.

Roda de Diálogo	Metodologia	Objetivo
Roda do Crachá	Formam-se duplas. É proposto a cada dupla que se imaginem como grandes amigos que não se viam há tempos. São convidados a contar para o outro alguma situação que	Conectar e apresentar os participantes a partir da confecção dos crachás. Também, focar no tema da

Roda de Diálogo	Metodologia	Objetivo
	vivenciaram que foi muito divertida. Depois, com todos em roda, cada um apresenta o outro com quem conversou e conta sobre o momento descrito. O nome da pessoa, mais o sentimento vivenciado durante o momento de diversão, são escritos no crachá de cada um.	vivência: diversão.
Roda Dedo Verde	Três integrantes da Comunidade Dedo Verde foram convidadas a sentarem no centro da roda, uma de costas para a outra. Os demais participantes da oficina foram convidados a fazerem perguntas sobre a comunidade e escolher quem responderia. A qualquer momento, qualquer um dos ouvintes podia falar “corta” e quem estivesse respondendo deveria parar de responder e a pessoa seguinte deveria continuar.	Ser uma forma dinâmica, divertida e em conjunto de apresentar a Comunidade Dedo Verde, que gentilmente ofereceu o espaço para a oficina.
Entrevista Apreciativa	Em duplas, os participantes recebem três perguntas apreciativas. Cada um faz as perguntas ao outro e ouve as respostas, sem falar nada, exercitando a escuta. Inverte-se e quem estava ouvindo, passa a falar. Com a roda aberta, depois, cada um conta aos demais o que mais lhe marcou e apreciou com relação ao outro.	Conhecer e apreciar o outro, reconhecer suas qualidades e fortalecer os laços do grupo. Exercitar a escuta ativa e a atenção ao outro.
Partilha	Em roda, após alguma atividade ou ao final de um período, os participantes são convidados a falarem sobre seus sentimentos, aprendizados e opiniões. As partilhas podem ser conduzidas pelas facilitadoras, por meio de perguntas, tempo e fala determinadas, ou podem ser livres.	Trocar impressões e pontos de vista. Verificar a compreensão individual dos participantes em cada ocasião. Fortalecer os aprendizados do grupo.
Compartilhar Soluções	A quinta prática da Pedagogia da Cooperação requer o compartilhamento de soluções como-uns. O grupo, já de posse das soluções pensadas, apresenta-as em roda. As soluções são apresentadas por meio de cartazes e falas.	Compartilhar todas as soluções como-uns (5ª etapa da Pedagogia da Cooperação) pensadas ao grupo e dar encaminhamento aos projetos (6ª etapa).

Elaboração: Autores, 2017.

3.3.4 Co-Criações

Chamamos aqui de Co-Criações os processos vividos em que o grupo criou, elaborou ou formulou resultados de forma conjunta, ou seja, com a participação de todos, para um mesmo fim. Co-criar significa criar em conjunto.

A quinta etapa da Pedagogia da Cooperação, “Reunir Soluções Como-uns”, propõe exatamente isso. Com as alianças e parcerias do grupo fortalecidas e, a partir das inquietações colocadas pelo grupo, segue-se para a fase de criar, juntos, as possíveis soluções. É o momento de co-criação em que, juntos, o grupo busca pelas respostas das inquietações anteriormente levantadas, fazendo a colheita de todas as ideias, sugestões, comentários e propostas de cada um.

Além da fase de reunião das soluções, o grupo co-criou também em outros momentos da vivência, sempre que, em grupo, elaborava-se algo, tal como inquietações, respostas, desenhos, frases, danças, projetos e etc.

O quadro a seguir mostra os momentos de Co-Criação vivenciados na oficina.

Quadro 5 – Metodologias de Co-Criação utilizadas na Oficina de Cooperação Diver.

Metodologias de Co-Criação	Metodologia	Objetivo
Confecção dos Crachás	Os participantes são convidados a confeccionar um crachá para sua identificação. São disponibilizados os materiais necessários e, ao som de uma música, cada um escreve no crachá seu apelido (como gosta de ser chamado) e um sentimento relacionado a diversão (o que sente enquanto se diverte).	Possibilitar que cada um possa se apresentar e identificar perante o grupo. Também, para que todos saibam como chamar os demais.
Com-Trato	Consta da segunda prática proposta pela Pedagogia da Cooperação. Em pequenos grupos, os participantes são convidados a escreverem o que é preciso ter/acontecer na oficina para que se sintam bem (necessidades e desejos). As listas são compartilhadas e se juntam formando uma única lista de tópicos essenciais ao bem do grupo. O cartaz com o Com-trato é exposto na parede durante toda a oficina. Os facilitadores explicam que é responsabilidade de cada um honrar com o Com-trato do grupo.	Criar um contrato em que todos se comprometam com o bem-estar do grupo. Fazer cada um se sentir responsável pelo bem do outro, do grupo e pelo seu próprio bem, enquanto estão juntos naquela vivência.

Metodologias de Co-Criação	Metodologia	Objetivo
Inquietações	Consta da terceira prática proposta pela Pedagogia da Cooperação. Os participantes são convidados a, individualmente, escrever todas as suas dúvidas a respeito do tema (aqui, cooperação com diversão). Depois, caminham pelo espaço lendo suas questões em voz alta. Juntam-se em duplas e escolher três questões em conjunto. Juntam-se a outra dupla e escolhem duas questões. Depois, as questões escolhidas são dadas para um outro grupo ao qual cabe decidir por uma delas. As últimas indagações escolhidas (uma por cada grupo) são as perguntas que nortearão a oficina.	Fazer os participantes refletirem sobre o tema proposto e compartilhar sua dúvida com o outro. Assim, levantar as principais inquietações referentes ao tema a ser tratado na oficina.
Dança do Esquisito	Ao som de uma música bem animada, todos são convidados a dançarem de forma mais “esquisita” possível, ou seja, descontraída, solta, sem padrões e totalmente espontânea. Convidam-se os participantes para que façam os movimentos que quiserem com o corpo.	Descontrair, energizar, dar risada, divertir, fazer os participantes se soltarem e serem eles mesmos naquele momento, exercitando a quebra de padrões.
World Café	Processo participativo de Co-criação já consagrado, um dos temas de estudo da pós graduação. Nesta metodologia, os participantes buscam respostas (soluções) às inquietações listadas, reunindo-se em mesas com comidas e bebidas. Em cada mesa há uma pergunta como tema. Os participantes conversam a respeito da pergunta, buscando soluções e trazendo o que pensam, enquanto comem a vontade. Ao sinal do facilitador, trocam de mesa. Uma pessoa se mantém na mesa, recebe os novos participantes e contextualiza o que foi conversado. Os novos integrantes da mesa contribuem trazendo novos pontos de vista. É possível fazer outras rodadas, sempre mantendo uma pessoa na mesa. Na última rodada, é solicitado que o grupo do momento sintetize o que foi discutido sobre o tema e encontre uma solução a ser exposta.	Encontrar soluções comuns (quinta prática da Pedagogia da Cooperação), de forma conjunta, leve e espontânea, para as inquietações do grupo a respeito do tema

Metodologias de Co-Criação	Metodologia	Objetivo
Elaboração de Projetos	Consta da sexta prática proposta pela Pedagogia da Cooperação. Após a elaboração das soluções comuns a partir das inquietações, os participantes são convidados a escolherem uma solução. Assim, cada solução ganha um grupo. Cada grupo cuida de uma solução e elabora um projeto (o que, como, quando, por que, quem e etc) para colocá-la em prática.	Co-criar projetos a partir das soluções encontradas, visando o exercício prático da solução.
Apresentação dos Projetos no Passado	Com os projetos escritos em cartazes, é o momento de apresentá-los aos demais. Para isso, é feita uma troca e cada cartaz vai para outro grupo. O grupo recebe o cartaz e, apenas com o que está colocado nele (sem poder conversar com o grupo que o elaborou) prepara uma apresentação do projeto. Esta apresentação deve ser no passado (como se já tivesse acontecido) e deve narrar um grande sucesso, de forma espetacular. Os participantes podem fazer uso de adereços (máscaras, lenços, chapéus, fantasias, brinquedos, tecidos e etc) disponibilizados.	Compartilhar os projetos de cooperação encontrados de forma divertida e visualizando o sucesso (como já ocorrido) da prática. Inspiradas pela metodologia do <i>Dragon Dreaming</i> ³ , a visualização do projeto no passado, com sucesso, traz engajamento os participantes.

Elaboração: Autores, 2017.

Aqui, diante das metodologias de co-criações utilizadas, merece destaque a metodologia do **World Café**. O World Café é uma metodologia que acredita que todo o conhecimento e a sabedoria que se precisa já está presente entre os participantes e que essa inteligência vai emergir quando o sistema se conectar a si próprio de forma criativa. O World Café proporciona essa forma.

Segundo o *site* Cocriar – Práticas Colaborativas:

“O Word Café é um processo participativo aparentemente simples que tem uma fenomenal capacidade de trabalhar a diversidade e complexidade no grupo fazendo emergir a inteligência coletiva. Trata-se de um processo de diálogo em grupos, que pode levar de algumas horas a alguns dias, nos quais participantes se dividem em diversas mesas, e conversam em torno de uma pergunta central. O processo é organizado de forma que as

³ *Dragon Dreaming* é um sistema integrado para a realização de projetos criativos, colaborativos e sustentáveis. Consagrado por Jhon Croft, a metodologia parte de um sonho do grupo para o então planejamento e a realização de um projeto em conjunto. Ver www.dragondreaming.org.

peessoas circulem entre os diversos grupos e conversas, conectando e polinizando as ideias, tornando visível a inteligência e a sabedoria do coletivo. Ao final do processo (ou ao longo do mesmo, caso seja necessário) faz-se uma colheita das percepções e aprendizados coletivos. A enorme interação entre os participantes e os relacionamentos complexos e não lineares podem trazer impressionantes resultados sistêmicos e emergentes.”

O World Café se dá através de um convite para que cada um participe e dê a sua contribuição, através de suas experiências. Em um espaço hospitaleiro e com um anfitrião acolhedor que faz com que todos possam participar, que toda ideia é válida e complementar e que desencadeia para uma grande ideia coletiva.

O World Café nos reapresenta a um mundo no qual as pessoas se congregam naturalmente porque querem estar juntas adotando o modelo antigo da boa conversa, no qual não sentimos medo de parecermos ridículos trazendo nossas ideias, em um mundo que não seremos julgados, separados, classificados ou estereotipados, mas sim seremos inseridos em um mundo de boa vontade, livre de artificialidade.

Um mundo que nos surpreende com o saber que cada um carrega dentro de si, onde aprendemos que a sabedoria que precisamos para resolver nossos desafios está em uma boa roda de conversa, quando estamos em conjunto e aberto para nós e para o outro. Embora esse mundo tenha sido esquecido por nós, ele nunca deixou de existir.

“Por vários anos, David Isaacs, co-criador do processo do World Café, disse que nosso trabalho é lembrar desse mundo, que não precisamos criá-lo.”
(Brown, 2007)

O processo já foi utilizado em inúmeras culturas, entre grupos de diferentes idades e para finalidades diversas em muitas organizações e comunidades e não importa quem são, onde e quando, o processo é efetivo e funciona, porque as pessoas querem soluções e se tornam fortemente criativas, interessadas, compreensivas quando estão envolvidas em conversas significativas a respeito das questões incomum.

3.3.5 Indicadores

Ao longo da vivência fizemos uso de algumas ferramentas para mensurar alguns indicadores da Pedagogia da Cooperação e para obtermos dados que nos levassem a responder a questão chave da pesquisa: “Como as sete práticas da Pedagogia da Cooperação podem contribuir para que haja cooperação com diversão?”

Para isso, tínhamos que entender como os participantes enxergavam a cooperação, a diversão e a contribuição da Pedagogia da Cooperação para a diversão em processos cooperativos.

Assim, para que fosse possível avaliar se o percurso vivenciado na oficina proporcionou cooperação com diversão, elaboramos alguns instrumentos para levantar e mensurar indicadores. O quadro a seguir mostra estes instrumentos utilizados na vivência.

Quadro 6 – Instrumentos para medir indicadores utilizadas na Oficina de Cooperação Diver.

Instrumento para medir indicadores	O que é	Metodologia	Objetivo
Divertômetro	Cartaz em formato de termômetro afixado na parede durante toda a vivência, com espaço para as pessoas colarem <i>post-its</i> .	São disponíveis <i>post-its</i> e canetas e, a qualquer momento, os participantes podem se manifestar. São convidados a colocar <i>post-its</i> indicando momentos UAU- que tenham sido muito divertidos; NHE- que foram indiferentes e AFF- que não foram nada divertidos.	O grupo ir acompanhando e registrando o nível de diversão do dia de forma lúdica. Entender o que foi divertido e o que não foi divertido para os participantes.
Mãos da Cooperação	Folha de papel com o contorno de duas mãos impressas.	É solicitado aos participantes que em uma mão seja descrito o que consideram Cooperação e na outra mão, o consideram Diversão.	Colher o conceito que cada participante tem da Cooperação e da Diversão, ao final do segundo dia da oficina. Refletir que cooperar com diversão está nas mãos de todos.
Baralho Diver	Conjunto de quatro cartas de baralho, uma de cada naipe e cada naipe representando um	Cada pessoa recebe um conjunto de cartas, com os quatro indicadores representados. É solicitado que deem um	Apresentar os indicadores DIVER aos participantes e colher de forma quantitativa e qualitativa a visão dos

Instrumento para medir indicadores	O que é	Metodologia	Objetivo
	dos quatro indicadores DIVER da Pedagogia da Cooperação: Espadas – Divertido, Copas – Divergente, Ouros – Diverdade e Paus – DIVER.	valor (nota) de 0 a 10 para cada carta (indicador) de acordo com o vivenciado até então (final do segundo dia) e no centro da carta justifique esse valor.	participantes até o momento do percurso. Entender o quanto estava sendo divertido, divergente, diverdade e Diver até o momento.
Avaliação Diver	Matriz criada por Brotto (2016) para avaliar a existência de cada indicador DIVER no processo. Ela contém situações que indicam o Divertido, o Divergente, o Diverdade e o Diver, com espaços para notas (Potencial de Cooperação)	Cada um recebe uma folha com a matriz impressa e, baseando-se na ocorrência ou não de cada indicador durante a oficina, coloca um valor (nota) em cada item, valorando os indicadores.	Indicação final (ao final do terceiro dia da oficina) de como os participantes qualificam a oficina em relação à existência dos quatro indicadores DIVER de cooperação. Obtenção de uma nota final para cada indicador e uma nota geral para o potencial de cooperação da oficina.
Conceituação Final dos Participantes	Folha questionando o que é Cooperação com Diversão.	Cada participante recebe, ao final da oficina, a folha e responde o que, após a vivência completa, ele considera ser Cooperação com Diversão.	Levantar, após toda a vivência, qual o conceito que os participantes levam sobre Cooperação com Diversão.

Elaboração: Autores, 2017.

As ferramentas para obtenção de indicadores podem ser vistas no **Anexo II** desta monografia.

3.3.6 Outras Metodologias Utilizadas

Além das Danças Circulares, Jogos Cooperativos, Rodas de Diálogo, momentos de Co-criação e de obtenção de Indicadores, tivemos momentos de apresentações espontâneas de talentos dos participantes, momentos de falas explicativas sobre o processo e sobre a Pedagogia da Cooperação e momentos de Celebração em conjunto.

O quadro a seguir mostra estas outras metodologias utilizadas na vivência.

Quadro 7 – Outras Metodologias utilizadas na Oficina de Cooperação Diver.

Outras Metodologias	Como foi	Objetivo
Apresentações de Talentos	Em alguns momentos da oficina abrimos espaço para os participantes manifestarem seus talentos. Houve apresentação de dança contemporânea, facilitação de dança circular, apresentação de leitura dramática, imitações de personagens, apresentação de músicas tocadas em instrumentos e cantadas e, até, regência de coral. Em alguns momentos houve o convite para as manifestações, em outros, ocorreu de forma espontânea.	Criar sinergia entre as pessoas, acolher cada um no seu jeito e na sua arte, abrir espaço para todos e para o coletivo, deixar emergir o potencial de cada um, tornando o processo mais divertido, democrático e cooperativo.
Falas explicativas	Em alguns momentos, em roda, expusemos um pouco da teoria sobre a Pedagogia da Cooperação aos participantes. Falamos sobre as Sete Práticas, sobre os pilares da pedagogia entre outros conceitos importantes para o avanço do processo.	Proporcionar mais compreensão, por parte dos participantes, do processo da Pedagogia da Cooperação, do avanço nas sete práticas e dos nossos objetivos ali em conjunto.
Celebração	Em diversos momentos ao longo da vivência celebramos o que estava sendo vivido e conquistado. Os momentos de partilhas, as danças, as risadas, abraços e lanche em conjunto eram formas de celebrar. Especificamente o “Hei-hei-ho-ho” (ritual indígena em que todos pulam juntos em círculo enquanto dizem algo específico, aqui gritamos “juntos”) ao final do segundo dia, e a exibição de vídeo com fotos de toda a vivência, no final do terceiro dia, foram momentos de muita celebração em grupo.	Exercitar o celebrar em comunidade. Comemorar e festejar as conquistas realizadas. Compõe a sétima prática da Pedagogia da Cooperação, em que se propõe que cada um celebre sendo quem se é plenamente.

Elaboração: Autores, 2017.

3.4 A OFICINA DE COOPERAÇÃO DIVER

A seguir, descrevemos como se deu cada um dos três dias da oficina, neste momento, de forma estritamente descritiva, sem análises, avaliações e considerações sobre o ocorrido.

3.4.1 Dia 19 de Maio - 1º dia: “CO”

O primeiro dia da oficina foi voltado para o exercício da 1ª e 2ª prática da Pedagogia da Cooperação: o **Com-tato (conectar)** e o **Com-trato (cuidar)**.

O grupo foi recepcionado na Comunidade Dedo Verde. Neste primeiro momento, enquanto as pessoas chegavam, oferecemos um lanche para recepcioná-los e para que pudessem conversar informalmente e começassem a se conhecer. Havia também um cartaz com os dizeres “**Como estou Chegando**” em que todos foram convidados a registrar como estavam se sentindo naquele momento.

Para o início da etapa do **Com-tato**, todos os presentes foram convidados a se sentarem em círculo. Assim, demos início à vivência com uma breve apresentação do nosso grupo de pesquisa, do objetivo da oficina e da sua necessidade como base para a conclusão da pós-graduação em Pedagogia da Cooperação, além do agradecimento pela disponibilidade de todos. Falou-se, também, sobre o centro e sobre a organização do grupo em roda.

Enquanto isso, alguns participantes ainda estavam chegando. Por ter sido uma sexta-feira de chuva, a oficina iniciou com atraso para que desse tempo de mais pessoas chegarem. Ainda assim, alguns participantes foram chegando ao longo das primeiras atividades.

Em seguida, disponibilizamos material, como cartolinas, barbante e canetas coloridas, no centro da roda para que todos confeccionassem seus crachás de identificação, que ficaria no pescoço de cada um ao longo de toda a oficina. Convidamos os participantes para que escrevessem em seus crachás como gostariam de serem chamados (nome e/ou apelido) e como se sentem quando estão se divertindo, proporcionando, neste momento, uma primeira reflexão sobre o sentimento de “diversão”. O resultado de alguns crachás (nome mais sentimento) pode ser visto no **Anexo III**.

Adentrando-se mais profundamente no momento do Com-tato, os participantes foram convidados a participar da dinâmica **Caminhar com Desafios**. Enquanto as pessoas caminhavam pela sala, deveriam cumprir alguns desafios simples como bater palma, pular, cumprimentar, se assustar, etc... que variava de acordo com as instruções dadas. Foi um modo descontraído de estabelecermos os primeiros contatos olhando e percebendo o outro.

Finalizamos a dinâmica quando as pessoas estavam se cumprimentando, em duplas. A partir destas duplas partiu-se para a atividade seguinte que consistia em

imaginar que essa última pessoa que havia cumprimentado era um grande amigo de longa data que não se viam há um tempo. Neste encontro de “amigos”, as duplas foram convidadas a conversarem. A ideia era contar ao amigo sobre o seu crachá (como você se sente quando está se divertindo) e sobre um momento (real) em que tinha se divertido muito.

Na sequência, nos reunimos novamente em roda e abrimos a conversa para a **Roda do Crachá**. Neste momento, cada um apresentou brevemente “seu velho amigo” a partir do crachá, compartilhando com o grupo o nome da pessoa, o sentimento de diversão e relatando um momento que tenha sido divertido para ela. Complementando esta partilha, nós, facilitadoras, também compartilhamos com o grupo momentos de diversão memoráveis e vividos durante a pós em Pedagogia da Cooperação.

Figura 7 – Caminhada com Desafios, no primeiro dia da vivência.



Fonte: Autores, 2017.

Figura 8 – Roda de Crachás, no primeiro dia da vivência.



Fonte: Autores, 2017.

Após esse momento de apresentação dos participantes, o grupo foi convidado a dançar uma música em dança circular conduzida por uma das integrantes da Comunidade Dedo Verde. Depois, a roda se abriu para a apresentação da comunidade, que gentilmente cedia o espaço para o grupo e que era motivo de curiosidade de alguns participantes. Além de uma de nós (facilitadoras do grupo de pesquisa), mais duas participantes da oficina eram moradoras da Comunidade.

Assim, os participantes foram convidados a participarem de uma **Roda de**

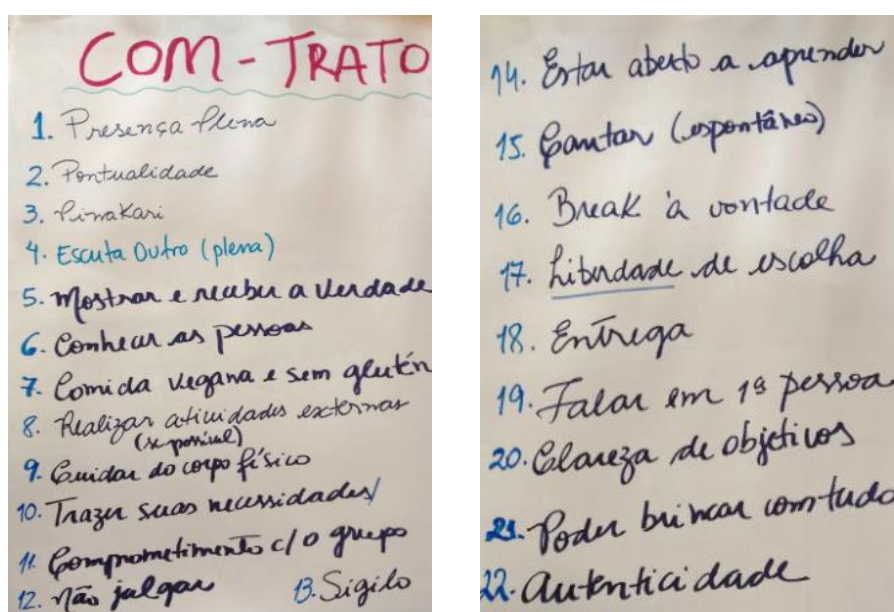
Conversa sobre a Dedo Verde, onde puderam fazer perguntas para as integrantes da Comunidade. Foi feita dinâmica de pergunta e resposta de tal forma que uma das integrantes da comunidade iniciava a resposta a uma pergunta feita e outra integrante da comunidade dava continuidade a resposta. Finalizando-se a etapa do Com-tato do primeiro dia, houve intervalo e mais uma dança circular.

Retornando do intervalo, seguimos para a fase de estabelecimento de **Com-trato** entre o grupo. Assim, propusemos aos presentes que refletissem sobre a seguinte questão: “O que é necessário ter neste espaço e com este grupo, que faça com que se sintam bem durante o tempo que estivermos reunidos?”

“Tão importante como os “pedidos” em si, é valorizar a pessoa que faz o pedido. É ela que está pedindo para ser reconhecida e atendida. Inclua e valorize todos os “pedidos”, sem julgamento de certo e errado, bom e mau, mesmo aqueles que parecem “não ter nada a ver””. (Brotto, 2016).

Enquanto os participantes traziam as suas necessidades, escrevíamos as em uma cartolina na parede, para que todos pudessem visualizar todas as necessidades do grupo. A figura a seguir mostra os pedidos / necessidades acordadas pelo grupo no Com-trato.

Figura 9 – Com-Trato.



Fonte: Autores, 2017.

Enquanto tentávamos finalizar a elaboração do Com-trato, começou um

processo de indagações por parte do grupo de participantes voluntários, que começou a indagar os objetivos da oficina.

Em determinado momento, uma participante com necessidades especiais de acolhimento, pediu a palavra e começou a questionar o objetivo do Com-trato com irritação e desconforto. Não se sentindo contemplada com o retorno da facilitadora que estava à frente, se levantou, e disse que havia se enganado com relação ao objetivo da oficina.

Declarou ter sido diagnosticada recentemente com “Síndrome de Asperger”⁴, e disse que desde que chegou sentiu muita dificuldade em se aproximar das pessoas e de se relacionar. Convidada por sua professora de música, uma senhora que também fazia parte do grupo, ela disse ter pensado que poderia trazer seu instrumento musical para tocar e propor atividades que gostaria de vivenciar na oficina. Fez-se um silêncio desconfortável. As duas facilitadoras que tentavam conduzir a vivência ainda insistiram para a participante permanecer na oficina, mas ela escolheu ir embora.

A facilitadora inicialmente responsável pela vivência do Com-trato a acompanhou até o portão externo, para tentar acalmá-la. Enquanto isso, no espaço da oficina, a professora de música da participante explicou que ela era realmente uma pessoa de difícil relacionamento interpessoal e que o melhor a fazer era deixá-la partir. Disse ainda que não sabia sobre o recente diagnóstico da síndrome e que havia convidado a aluna porque achou que seria uma boa oportunidade de integração para ela.

Muito frustrados com o ocorrido, as facilitadoras e os participantes, que ainda mal se conheciam, levantavam seus pontos de vista sobre o corrido e debatiam sobre a síndrome, sobre os sentimentos da participante, sobre suas atitudes agressivas com os demais participantes e, claro, sobre sua escolha de abandonar a oficina.

Estava programada a alimentação do **Divertômetro** e a celebração do com-

⁴ A Síndrome de Asperger é um estado do espectro autista, geralmente com maior adaptação funcional. Trata-se de um transtorno de desenvolvimento que afeta a capacidade de se socializar e de se comunicar com eficiência. Pessoas com essa condição podem ser desajeitadas em interações sociais e ter interesse em saber tudo sobre tópicos específicos (www.gstatic.com/healthricherkp/pdf/asperger_syndrome_pt_BR.pdf).

trato com o grito de **Hei-Hei Ho-Ho**. Entretanto, como o contrato não foi concluído e o coletivo julgou não haver clima para preencherem o Divertômetro, optamos por finalizar o primeiro dia em roda, todos de mãos dadas, enviando boas energias para a participante que optou por sair da oficina.

3.4.2 Dia 20 de Maio - 2º dia: “OPERA”

O segundo dia da oficina foi voltado para o exercício da 3ª e 4ª prática da Pedagogia da Cooperação: o compartilhamento de **In-quieta-ações (compartilhar)** e o fortalecimento de **Alianças e Parcerias (confiar)**. Como objetivo do dia, tínhamos: ir além das primeiras impressões e ver e ouvir mais do que está exposto. Ousar compartilhar o que há de mais verdadeiro em cada um.

No início do dia, novamente o com-tato teve que ser reestabelecido entre os participantes. O fato de que alguns dos participantes não estiveram presentes no dia anterior, aliado a demais acontecimentos do primeiro dia (como a saída de uma das participantes), o reestabelecimento do com-tato no início do segundo dia foi fundamental para o andamento das ações.

Já em um novo local que acolhia o grupo (Espaço Flowmakers), novamente deu-se início à oficina com as boas vindas aos participantes, com recepção no novo espaço. Os participantes que chegavam eram convidados a ofertarem-se do lanche (desta vez trazido pelos próprios participantes), a munirem-se de seus crachás e, no seu tempo, preencherem o cartaz **Como Estou Chegando** do dia.

Já convidando a todos para se agruparem em círculo e ao redor do centro, o com-tato seguiu com uma dança circular. Na sequência, seguimos para a atividade das **Bexigas ao Alto**. Nesta atividade, cada participante foi convidado a encher uma bexiga e a escrever nela seu nome e um “super poder” seu, fazendo-os refletir sobre para o que ele é chamado, solicitado pelas outras pessoas e amigos, qual é a sua habilidade.

Assim feito, com a música, todos começaram a jogar as bexigas para o alto, de forma aleatória. As bexigas foram sendo jogadas e a dica dada foi que a tarefa dos “super heróis” era não deixar nenhuma bexiga cair no chão. Passado o tempo da música, cada um parou com uma nova bexiga nas mãos. Novamente em círculo,

algumas vozes compartilharam com o grupo como foi a dinâmica: *“Deu calor”, “Um por todos e todos por um”, “Deu pra ver a estratégia, alguns do lado, outros por cima para não deixar as bexigas caírem”*.

Seguindo, cada um foi falando seu nome e seu super poder ao grupo, chamando o próximo a falar de acordo com o nome que tinha em mãos na bexiga, formando uma corrente de potencialidades do grupo. Foi uma forma lúdica e colorida de vivenciar a conexão das pessoas naquela manhã.

Complementando o momento de com-tato do dia, diferente do que havíamos planejado, decidimos na hora emendar a dinâmica das bexigas com a dinâmica da **Linha do Meio**. Ainda com as bexigas em mãos, os participantes foram convidados a imaginarem uma linha dividindo a sala ao meio. Conforme as falas da facilitadora, as pessoas se dirigiam para um ou outro lado da linha.

A primeira fala foi: “quem tem aflição de estourar bexigas fica deste lado da linha, quem não tem, fica deste outro lado”. As bexigas foram estouradas pelos participantes e seguiu-se com outras indicações, onde os participantes se posicionavam de um lado ou de outro. Várias características das pessoas puderam ser conhecidas neste momento pelo grupo, como por exemplo: quem tinha filhos ou não, quem gostava de esportes ou não, quais tipos de esportes, quais *hobbies*, gostos de comida e etc.

Finalizando a etapa do com-tato do sábado, convidamos as pessoas a se sentarem e fizemos breve explanação sobre as Sete Práticas da Pedagogia da Cooperação que estávamos vivenciando, visto que este tema tinha sido apresentado ao grupo de voluntários no convite enviado e que permeava a questão da Cooperação com Diversão.

Com o com-tato reestabelecido e fortalecido entre o grupo, optamos por não revisitar o com-trato para evitar as situações do dia anterior e manter o clima leve para darmos continuidade para o restante do processo. Seguimos para a etapa das **In-quieta-ações**.

Entrando na parte de compartilhar inquietações, iniciou-se com a brincadeira do **Puxquê**. Esta é uma atividade dinâmica e que se desenrola apenas através de

perguntas. Por demandar bastante atenção, é uma forma de trazer todos para se concentrar no presente e as perguntas auxiliam na introdução da fase de inquietações no qual o objetivo é levantar todas as questões, sem dar nenhuma resposta.

Figura 10 – Dinâmica das “Bexigas ao Alto”, no segundo dia da vivência.



Fonte: Autores, 2017.

Figura 11 – Alongamento coletivo antes do “Puxquê”, no segundo dia da vivência.



Fonte: Autores, 2017.

Na sequência, convidamos o grupo a escrever suas inquietações sobre o tema da oficina: Cooperação com Diversão. Começaram a escrita individualmente, com cada um colocando no papel todas as dúvidas com relação a este tema. Pedimos que caminhassem pelo espaço lendo as perguntas em voz alta. Depois, os convidamos para que se juntassem em duplas e depois em quartetos e fossem avaliando quais perguntas eram as mais significativas para o grupo, fazendo-se o exercício de retirar ou sintetizar as perguntas, até se ter quatro grupos, cada um com uma pergunta apenas.

As quatro perguntas finais que, por terem sido filtradas em processo coletivo e, portanto, validadas pelo grupo, foram:

- **Metodologicamente, como trazer soluções coletivas que reflitam as vontades individuais?**
- **Como aplicar a Cooperação no dia-a-dia estando imerso em um mundo tão competitivo e individualista?**
- **Como conseguir Cooperação com Diversão no mundo do trabalho?**
- **Como trazer as 7 práticas para os relacionamentos pessoais e**

profissionais?

Figura 12 – Grupo colocando suas In-quietações, no segundo dia da vivência.



Fonte: Autores, 2017.

Figura 13 – In-quietações do grupo no centro da roda, no segundo dia da vivência.



Fonte: Autores, 2017.

Com as perguntas no papel, colocadas no centro da roda, ainda com o intuito que compreendessem, no corpo, que, dentro da Pedagogia da Cooperação, as respostas não vêm logo em seguida das perguntas, foi realizado o jogo **Respostas Atrasadas** no qual, em trios, uma pessoa deveria responder as perguntas das duas outras, porém com uma pergunta de atraso. Foi feito um exemplo entre as facilitadoras para que o grupo compreendesse a brincadeira e, ao final, foi aberto para partilha do que tinham aprendido desta atividade.

A saída para o almoço e o retorno do mesmo foi marcado por atividades trazidas pelos próprios participantes (**Apresentação de Talentos**). Houve uma dança circular para sair (Dança Alma) e apresentação musical no retorno (Músicas de Luz).

A tarde entramos na fase das **Alianças e Parcerias**, com as atividades voltadas para o confiar e fortalecer alianças entre o grupo. A atividade proposta foi de apreciação com escuta ativa, com a chamada **Entrevista Apreciativa**. Em pares, as pessoas eram convidadas a responder perguntas, porém, enquanto uma falava, a outra deveria apenas ouvir com bastante atenção e presença, sem julgamentos ou comentários.

Logo após, a roda foi aberta para as duplas contarem para o grupo maior o que tinham ouvido (desde que, com autorização do parceiro) e o que a atividade os

fez sentir, sendo um momento importante de partilha. Algumas pessoas relataram que não se sentiam a vontade para compartilhar a fala do colega a todos, outros, porém, relataram que estavam gostando de conhecer melhor o outro e falar sobre ele.

Até todas as duplas falarem, demandou-se bastante tempo. O grupo relatou estar cansado e, como proposta dos próprios participantes, houve troca de lugar na roda, objetivando trazer mais energia para as pessoas. Também objetivando maior energia ao grupo neste momento, uma das participantes sugeriu que fizéssemos massagem coletiva. Em roda, um massageou as costas do outro.

Figura 14 – Partilha depois da “Entrevista Apreciativa”, no segundo dia da vivência.



Fonte: Autores, 2017.

Figura 15 – Todos reunidos ao final da entrevista apreciativa, no segundo dia da vivência.



Fonte: Autores, 2017.

Depois de exercitar e refletir a importância da escuta, a atividade planejada era o Amigo Secreto em Desenho, no qual eles teriam que desenhar um ao outro. Entretanto, devido ao cansaço demonstrado na atividade anterior, nós (as facilitadoras) nos reunimos rapidamente num “vestiário” (conversa a parte para se falar sobre o processo) e resolvemos por alterar a atividade para algo mais dinâmico e jogamos o jogo **Eu gosto tanto de você...**, uma atividade que proporcionou mais (re)conhecimento entre o grupo e contribuiu para fortalecer os laços de forma divertida.

Fizemos um intervalo, para lanche, banheiro e conversações importantes. Na sequência, propusemos uma dança diferente para o retorno do intervalo. Ao invés de dança circular, foi proposta a **Dança do Esquisito**, onde, ao som de uma música

bem alegre, convidamos os participantes a dançarem livremente, ocupando o espaço e se soltando, podendo ser você mesmo, mesmo que esquisito. Pudemos dançar, extravasar e fazer qualquer tipo de movimento, que, em outras situação, seria muito esquisito. Alguns participantes se soltaram, outros, não quiseram dançar.

Para iniciar o encerramento do dia, foram trazido as **Mãos da Cooperação** e o **Baralho Diver**, nossas ferramentas para mensurar alguns indicadores. Conforme já dito anteriormente, estas ferramentas proporcionaram meios de levantar o que cada participante entendia por cooperação e por diversão até aquele instante e de explicar os **Indicadores DIVER** de forma lúdica, para que eles pudessem apontar o quanto cada indicador se fazia presente e porque desta percepção.

Figura 16 – Jogo “Eu gosto tanto de você”, no segundo dia da vivência.



Fonte: Autores, 2017.

Figura 17 – Obtendo indicadores: resultados do Baralho Diver e das Mãos da Cooperação, no segundo dia da vivência.



Fonte: Autores, 2017.

Entre uma atividade e outra, uma participante resolveu compartilhar com o grupo o seu talento musical e nos apresentou o “Pragodinhos”, samba tocado no violão falando do bem e do amor. Envolto pela energia do amor, da música e da espontaneidade, convidamos os demais participantes que apresentassem, também, algum talento naquele momento.

Uma das participantes, professora de música, dividiu o grupo em dois e criou um coral, com diferentes vozes fazendo diferentes sons e formando um conjunto harmônico, que chamamos de “Musicooperação”. No final desta etapa, ainda houve participantes imitando personagens, sons estranhos, linguagens específicas e etc, demonstrando descontração e alegria. Ainda, um dos participantes, conduziu **Dança**

Circular com as músicas *Life Gods* e *Will you be there*.

Para encerramento e celebração do dia, propusemos uma última **Roda de Diálogo** com o grupo. Eles puderam falar de forma livre e espontânea sobre como estava sendo o processo até então, como forma de partilha. Vários participantes apontaram o que gostaram e aprenderam. Houve indicação de aspectos do dia anterior que continuava forte para algumas pessoas, como a saída de uma das participantes.

Deixamos fluir por algum tempo, até que um participante pediu um **Pinakarri**⁵. Após o minuto de silêncio que a ação propõe, alguns participantes do grupo se manifestaram contra o Pinakari, considerando que ele tenha sido desrespeitador com a pessoa que falava antes. A conversa seguiu para tom polêmico e começou a perder o sentimento de empatia que deve haver em um diálogo.

Visto também que nosso tempo estava no limite, tomamos a voz e indicamos que as questões polêmicas levantadas na roda estavam presentes nas inquietações e que seriam trabalhadas no dia seguinte. Perguntamos se as pessoas se sentiam contempladas com aquela pergunta, que abriria espaço para tratamento daquele tema com mais atenção. Ao concordarem que sim, resolvemos por encerrar a roda.

Para celebrar o dia e a entrega de todos, foi feito, em roda e de mãos dadas, o grito em grupo do **Hei-Hei Ho-Ho**. É muitos abraços foram trocados antes do grupo ir embora.

Ficamos somente nós no espaço e, mesmo ao tardar do dia e cansadas que estávamos, começamos a compartilhar como tinha sido o segundo dia da vivência. Trocamos sensações e impressões e começamos a divagar sobre a execução do dia seguinte. Em determinado momento, uma de nós também pediu o Pinakarri e, novamente, após o silêncio, algumas de nós se manifestaram de forma contrária ao pedido, entendendo que houve corte da fala da outra pessoa e que o silêncio era muito mais uma necessidade individual do que do grupo.

⁵ Pinakarri é palavra Aborígine (Austrália) para “escuta mais profunda”. É utilizado na metodologia do *Dragon Dreaming* e foi proposto na oficina. Cada participante pode chamar um Pinakarri a qualquer momento, tocando um sino. Todos param o que estão dizendo ou fazendo e permanecem em silêncio por aproximadamente 30 segundos. É critério individual o quão profundamente cada um vai relaxar, mas é importante que todos permaneçam em silêncio por um momento (*Guia Prático Dragon Dreaming*, 2014).

Conversamos, mas (também devido ao cansaço físico) ainda assim, novamente o dia foi encerrado com clima polêmico e com dúvidas com relação ao uso da ferramenta Pinakari.

3.4.3 Dia 21 de Maio - 3º dia: “AÇÃO”

Por fim, o terceiro dia da vivência foi voltado para o exercício das 5ª, 6ª e 7ª práticas da Pedagogia da Cooperação: criar **Soluções Como-uns (Cocriar)**, criar **Projetos de Cooperação (Cultivar)** e **VenSer (Celebrar)**. Como objetivo do dia, tínhamos: colocar a mão na massa. Fazer o melhor uso possível da riqueza encontrada no grupo para descobrir a potência da cooperação.

O grupo, já mais conhecido e conectado, novamente se encontrou e novo com-tato foi estabelecido. Novamente foi ofertado lanche coletivo trazido pelos participantes, preenchido o cartaz de como estou chegando e os crachás foram pendurados nos pescoços. A música “Trem Bala” embalou uma dança circular, acalentando e trazendo todos para a roda, inclusive os que chegavam naquele momento. Algumas pessoas presentes no primeiro e segundo dia já não puderam comparecer neste terceiro dia.

Seguiu-se com o jogo **Caórdico**, no qual o grupo deveria passar bolas em uma determinada ordem, sob algumas circunstâncias determinadas. O objetivo era conectar mais, fortalecer a confiança um no outro, trazer para o presente e refletir sobre a necessidade de prestar atenção um aos outros para poder o trabalho em grupo sair.

Voltando a fortalecer alianças, foi realizada a vivência da **Máquina Fotográfica** no qual, em duplas, uma pessoa deveria ser a máquina e a outra o fotógrafo. Este deveria conduzir aquela pela espaço e registrar fotos. Depois de todos viverem os dois papéis foi aberto um espaço para compartilharem o que sentiram e aprenderam. Um dos objetivos desta dinâmica é reconhecer e valorizar o ponto de vista do outro, aspecto muito importante na etapa seguinte que é a de co-criar soluções para as inquietações anteriormente postas pelo grupo. Houve **partilha** sobre as impressões do grupo.

Figura 18 – Jogo “Caórdico”, no terceiro dia da vivência.



Fonte: Autores, 2017.

Figura 19 – Jogo “Máquina Fotográfica”, no terceiro dia da vivência.



Fonte: Autores, 2017.

Com as alianças fortalecidas, seguiu-se para a etapa de **Co-criar Soluções Como-uns**. Assim, foi proposta a metodologia de co-criação **World Café**. A partir da organização do espaço com mesas e oferta de lanche em cada mesa, o grupo passou o restante da manhã trocando ideias e co-criando possibilidades de soluções para as quatro questões pensadas no dia anterior.

Ao final do processo, tínhamos um cartaz para cada questão e para cada grupo, com diversas soluções colocadas. Finalizamos com o jogo **Carro Velho**, para trazer novamente movimento ao corpo e descontração, após um momento de maior reflexão.

Figura 20 – Pequenos grupos de co-criação no “World Café”, no terceiro dia da vivência.



Fonte: Autores, 2017.

Figura 21 – “Carro Velho”, no terceiro dia da vivência.



Fonte: Autores, 2017.

O retorno do almoço foi marcado por grupo tocando espontaneamente instrumentos (violão e percussão) e cantando e mais presentes artísticos espontâneos do grupo, com apresentação de dança contemporânea e leitura dramática de texto.

Na sequência, finalizando a etapa de soluções, pedimos a cada grupo que escolhesse apenas uma solução por questão e apresentassem as soluções aos demais. As soluções pensadas e escolhidas a partir de cada pergunta foram:

- Metodologicamente, como trazer soluções coletivas que reflitam as vontades individuais? → **"SER O AGENTE DE MUDANÇAS: empatia, entender as necessidades e expectativas do grupo e cuidar da comunicação (escuta empática e olhar atento)";**
- Como aplicar a Cooperação no dia-a-dia estando imerso em um mundo tão competitivo e individualista? → **Através da Sociocracia - Estabelecer um com-trato - Para encontrar um sonho comum;**
- Como conseguir Cooperação com Diversão no mundo do trabalho? → **Criar espaços e momentos em que sejam praticadas atividades em grupo, para atingir um objetivo comum, garantindo momentos de concentração e momentos de descontração (diversão);**
- Como trazer as 7 práticas para os relacionamentos pessoais e profissionais? → **Aperfeiçoamento da comunicação e ação coerente.**

Figura 22 – Manifestações artísticas espontâneas dos participantes.



Fonte: Autores, 2017.

Figura 23 – Apresentação das Soluções dos grupos.



Fonte: Autores, 2017.

Iniciando a etapa de criação de **Projetos de Cooperação**, o grupo se dividiu para cultivar os projetos a partir das soluções encontradas. Pedimos que, de forma aleatória, eles escolhessem as soluções e formassem novos subgrupos para trabalhar cada solução. Neste momento, o grupo, em conjunto, optou por não trabalhar com uma das quatro soluções: “*Através da Sociocracia - Estabelecer um com-trato - Para encontrar um sonho comum*”. Ficamos, assim, com três soluções.

Assim, demos um determinado tempo para que os projetos surgissem. Pedimos que eles pensassem em “o que”, “como”, “quando”, “quem” e “com quais recursos” cada projeto aconteceria. Falamos que era o momento de fazer nascer as ideias, como filhos, que colocamos no mundo. Ao final do processo, cada grupo exibiu a sua cartolina com a “descrição” do projeto.

E então os projetos de cooperação criados foram:

- **VEM-SER:** *Uma plataforma com canais físico e digital com o objetivo de promover a transformação de indivíduos e organizações por meio das sete práticas da cooperação;*
- **COMÉRCIO DE PRODUTOS ORGÂNICOS:** *compreender e construir uma cultura de orgânicos; levantamento das críticas, sentimentos, necessidades e sugestões do grupo; identificar como cada funcionário se identifica e atua no processo; e desenvolver as estratégias para gerar confiança e participação;*
- **EMPODERA-SER:** *Vivência de Comunicação Consciente.*

Houve certa dificuldade dos grupos para a construção dos projetos e surgiu a dúvida se fariam projetos reais ou hipotéticos. Alguns grupos tiveram dificuldade de pensar em algo mais concreto, que pudesse ser real e aplicado realmente na prática.

Figura 24 – Uma das Soluções co-criadas em grupo: Ser o Agente de Mudanças.

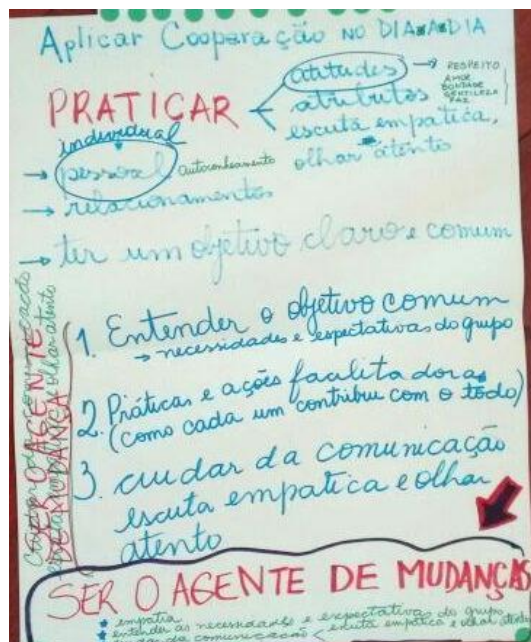


Figura 25 – Projeto criado por um dos grupos, a partir da Solução: Vem-Ser.

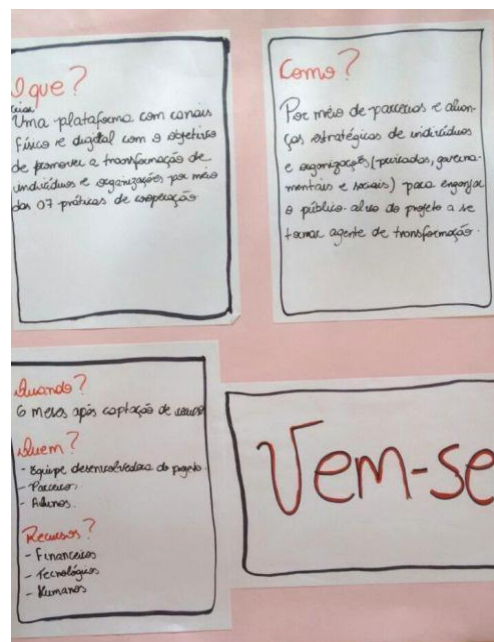


Figura 26 – Uma das Soluções co-criadas em grupo: Aperfeiçoamento da Comunicação e Ação Coerente.

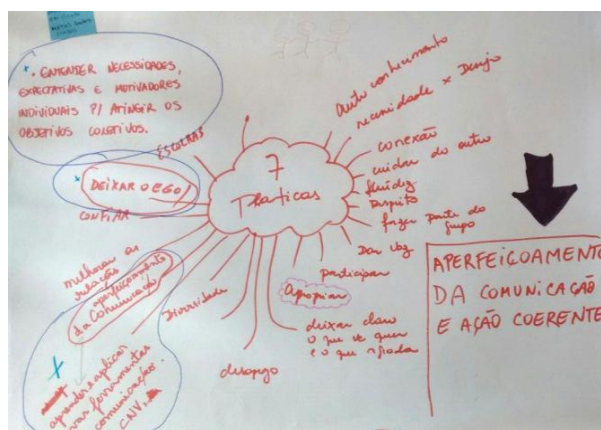


Figura 27 – Projeto criado por um dos grupos, a partir da Solução: Empodera-Ser – Vivência de Comunicação Consciente.



Fonte: Autores, 2017.

Para apresentar as produções feitas e celebrá-las, o convite foi de, exercitando o desapego, um grupo **apresentar o projeto** de outro grupo, agora assumindo como seu, como se esta já tivesse acontecido com sucesso (no passado) e da maneira mais espetacular possível. Novamente fizemos analogia aos filhos, dizendo que o filho parido precisava agora do nosso desapego para ganhar novos voos. Os grupos rapidamente trocaram os projetos e trabalharam na elaboração das

apresentações. Entregamos diversos adereços e fantasias a eles, para que pudessem usar a criatividade como quisessem.

Passado apenas cinco minutos, os grupos estavam prontos para as apresentações. As apresentações foram todas cênicas. Fizeram uso dos adereços e soltaram a imaginação para interpretar os projetos elaborados por outros grupos.

Houve apresentação de um programa de televisão narrando o sucesso de um evento cooperativo, houve produtores de produtos orgânicos mais satisfeitos a partir do uso de um aplicativo cooperativo e houve, também, um grupo de amigos conversando sobre uma vivência de comunicação consciente. Todas as apresentações foram muito engraçadas, divertidas e trouxeram muitas risadas de todo o grupo.

O quadro abaixo sintetiza as inquietações, soluções e projetos elaborados pelo grupo, assim como o resultado da apresentação dos projetos feita no passado.

Quadro 8 – Inquietações, Soluções, Projetos de Cooperação e Apresentação Final.

1) Inquietações	2) Soluções Co-criadas	3) Projetos de Cooperação	4) Apresentação Final
Metodologia: de muitas questões individualmente até chegar em quatro questões apenas, em grupo.	Metodologia: a partir das questões, desenvolvido o World Café para se chegar em diversas soluções em grupo (ainda muitas soluções). Depois, escolha de apenas uma solução por questão.	Metodologia: formação de grupos - cada pessoa na solução que mais a chamava atenção. Escrita do Projeto. Troca de grupo para apresentação do Projeto no passado.	Metodologia: apresentação dos projetos no passado. Apresentação de cenas lúdicas com o uso de adereços diversos.
Metodologicamente, como trazer soluções coletivas que reflitam as vontades individuais?	SER O AGENTE DE MUDANÇAS - empatia - entender as necessidades e expectativas do grupo - cuidar da comunicação (escuta empática e olhar atento)	VEM-SER: Uma plataforma com canais físico e digital com o objetivo de promover a transformação de indivíduos e organizações por meio das sete práticas de cooperação.	Programa de televisão narrava o acontecimento de lançamento da plataforma.
Como aplicar a Cooperação no dia-a-dia estando imerso em um mundo tão competitivo e individualista?	Através da Sociocracia - Estabelecer um com-trato - Para encontrar um sonho comum	<i>Esta solução foi descartada pelo grupo, em consenso, na hora da elaboração dos projetos</i>	—
Como conseguir Cooperação com Diversão no mundo do trabalho?	Criar espaços e momentos em que sejam praticadas atividades em grupo, para atingir um objetivo comum, garantindo momentos de	COMÉRCIO DE PRODUTOS ORGÂNICOS: compreender e construir uma cultura de orgânicos;	Produtores orgânicos mais satisfeitos.

1) Inquietações	2) Soluções Co-criadas	3) Projetos de Cooperação	4) Apresentação Final
	concentração e momentos de descontração (diversão).	levantamento das críticas, sentimentos, necessidades e sugestões do grupo; identificar como cada funcionário se identifica e atua no processo; e desenvolver as estratégias para gerar confiança e participação.	
Como trazer as 7 práticas para os relacionamentos pessoais e profissionais?	Aperfeiçoamento da comunicação e ação coerente.	EMPODERA-SER: Vivência de Comunicação Consciente	Grupo de amigos conversaram na mesa de bar sobre uma vivência de comunicação consciente que tinham realizado. Estavam muito satisfeitos e indicando para os outros amigos.

Fonte: Autores, 2017.

Elaboração: Autores, 2017.

Figura 28 – Apresentação de grupo – Programa de televisão narrava o acontecimento de lançamento da plataforma.



Fonte: Autores, 2017.

Figura 29 – Apresentação de grupo – Grupo de amigos conversaram na mesa de bar sobre uma vivência de comunicação consciente.



Fonte: Autores, 2017.

Figura 30 – Apresentação de grupo – Produtores orgânicos mais satisfeitos.



Fonte: Autores, 2017.

Figura 31 – Plateia assistindo às apresentações.



Fonte: Autores, 2017.

Seguindo a sequência do dia, aplicamos as últimas ferramentas para obtenção de indicadores DIVER: a **Matriz da Pedagogia da Cooperação** e a pergunta final **O que é Cooperação com Diversão**, para sabermos o que cada um, ao fim da experiência vivenciada, acreditava ser cooperação com diversão.

Para fechamento do dia e, também, da oficina, realizamos mais uma **Roda de Diálogo** apreciativa no qual o intuito era todos falarem o que estavam levando da oficina e como estavam saindo, enquanto os demais deveriam apenas ouvir com atenção, sem julgamentos. Utilizamos o **Bastão da Fala**⁶ onde cada um pedia a voz quando queria fazer suas considerações sobre o dia.

A maioria das pessoas relatou aprendizados e pontos positivos da vivência, como o convívio, a cooperação, as atividades vividas e etc. Algumas pessoas relataram algumas reflexões sobre a diversão e quando o processo foi divertido ou não. Uma das participantes relatou que sentiu decepção em alguns momentos da oficina e achou que algumas atividades não tiveram sentido.

Para a celebração final, elaboramos um vídeo produzido com materiais escritos pelos participantes ao longo da oficina e fotos das várias etapas. Exibimos o vídeo a todo, como forma de presenteá-los e agradece-los. Deste modo, todos puderam contemplar o caminho percorrido até ali. Ao final de toda a vivência, celebramos entre a gente esta etapa VenSida.

⁶ Chamamos de Bastão de Fala qualquer objeto que é passado de mão em mão para indicar quem tem a voz. Quando a pessoa está com ele em mãos, pode falar, enquanto os demais apenas a escutam.

Figura 32 – Grupo todo reunido ao final da oficina assistindo ao vídeo de celebração.



Fonte: Autores, 2017.

Figura 33 – MA PA DE Minas ao final da etapa VenSida.



Fonte: Autores, 2017.

Após todo o processo vivido nos três dias e tendo se passado pelas sete práticas da Pedagogia da Cooperação, partimos para as muitas reflexões individuais e coletivas, para a obtenção de resultados importantes para esta pesquisa e, principalmente, muitos aprendizados, conforme descrevemos a seguir.

4 RESULTADOS OBTIDOS

A partir de tudo o que foi vivenciado, analisado e discutido, antes, durante e depois da Oficina de Cooperação Diver, o Grupo de Pesquisa pôde fazer considerações importantes a respeito das sete Práticas da Pedagogia da Cooperação e como elas puderam, ou não, proporcionar cooperação com diversão no contexto desta pesquisa.

Vale considerar que o Grupo de Pesquisa também aplicou as práticas consigo mesmo, a partir do que também é possível refletir e analisar a aplicabilidade e os resultados das metodologias, tal como quando foram mais ou menos aplicadas e o que puderam proporcionar ou resultar.

Dividimos estes resultados em Análise dos Indicadores, onde mostramos o que obtivemos a partir das ferramentas propostas; Reflexões, onde fizemos considerações importantes sobre acontecimentos, métodos, aprendizados e resultados; e por fim, temos os Tesouros Encontrados, onde apresentamos nossas principais lições aprendidas, que foram conquistadas pelo MA-PA-DE-Minas como grandes tesouros.

4.1 ANÁLISE DOS INDICADORES

4.1.1 Divertômetro

Esta ferramenta era para ser apresentada no final do primeiro dia e dar autonomia para que os participantes fizessem uso dela ao longo de todo processo, sem a necessidade de precisar de paradas na programação para alimentar o termômetro.

Devido ao imprevisto do primeiro dia durante a atividade do Com-trato que levou o clima a ficar carregado, a apresentação desta ferramenta foi feita muito rápida e de forma incompleta, devido à parte do grupo considerar inadequado para o momento.

Acreditando na importância do divertômetro, este seria reapresentado no final dia seguinte, porém, houve outros contratempos no grupo, e por isso, evitou-se mais uma vez.

Todavia, como ele havia sido apresentado, mesmo que brevemente, no primeiro dia, e ficou exposto ao longo da aplicação, alguns participantes se interessaram e contribuíram com suas visões.

A colheita final do divertômetro aponta para 27 registros: sendo 19 de momentos divertidos; 4 indiferentes e outros 4 sem diversão (podem ter sido enfadonhos, desagradáveis, entediantes).

Os momentos que trouxeram diversão reforçam questões de relacionamento: novas amizades, boa escuta, respeito, cumplicidade, amor, harmonia, cooperação. E algumas atividades também foram ressaltadas como divertidas: os momentos de músicas e de danças; as apresentações de talentos individuais; a dinâmica da fotografia por proporcionar ver com um novo olhar e também a co-criação de projetos. Além disso, a importância em se falar da ferramenta e a fluidez do time DIVER também foi ressaltado.

Estes pontos colocados como positivos indicam que para haver diversão deve haver um bom relacionamento entre as pessoas e que a diversão pode ocorrer tanto em momentos corporais, como nos emocionais e nos mentais.

Os pontos indiferentes apontados indicam pontos que alguém sentiu falta que trabalhássemos mais como a questão da escuta em si e da finalização do contrato; porém, isto não é visto como algo totalmente negativo; e sim como algo que poderia ter sido feito de uma outra maneira segundo a percepção destas pessoas. Outro participante se sentiu um pouco incomodado com o barulho da rua e da chuva e outro afirmou que “vamos indo”.

Em relação aos pontos negativos apontados, houve: referência a gestão do diálogo com a integrante que se retirou na sexta-feira; o fato de o lanche trazido pelos participantes ter muito glúten; alguns momentos de quebra de ritmo (que não foi descrito quais) e planos desfeitos. Estas quatro manifestações revelam situações onde a diversão não ocorreu.

Como o divertômetro não foi devidamente apresentado, a sua utilização foi mais restrita, não é possível, através dele, analisar de forma geral o quanto, onde e como a diversão esteve ou não presente. Entretanto, é possível ter uma visão fragmentada do processo. Dentro desta visão que foi apresentada, os momentos de

diversão estiveram mais presentes.

4.1.2 Mãos da Cooperação

Foi solicitado que os participantes respondessem o que eles entendiam por “cooperação” e o por “diversão”, em cada uma das mãozinhas.

Na mão da “cooperação” esteve bastante presente a ideia explícita de agir junto a alguém. Metade das respostas traz uma necessidade de haver um objetivo, expectativa, meta ou bem maior que seja comum a todos os envolvidos. Cinco respostas reforçam este objetivo comum com o fato de a solução para se alcançar esta meta seja co-criada por todos.

A necessidade de ajudar, dar apoio e cuidar do outro se encontra presente em quatro respostas. Empatia e acolhimento, assim como o precisar haver uma integração e conexão entre as pessoas envolvidas, foi manifestada em quatro descrições. Escuta, presença, compartilhar, apreciação das habilidades de cada um e o objetivo fazer sentido e ter o acordo de todos, agir com o coração; foram aspectos que compuseram algumas das conceituações.

Ainda foi citado a vivência, a não necessidade de haver ganhador/perdedor, o respeito, o desapego, olhar, a diversidade, a necessidade de haver confiança e disposição. Um dos conceitos traz que o propósito a ser cooperado pode ser de terceiros.

Os conceitos trazidos pelos participantes refletem, em sua maioria, a noção que Terry Orlick chama de **cooperação não competitiva** que tem como motivação principal: *“alcançar um objetivo que necessita de trabalho conjunto e partilha. A cooperação com os outros é um meio para se alcançar um objetivo mutuamente desejado, e que também é compartilhado.”*

Já a definição de um dos envolvidos: “Ajudar alguém ou um grupo a atingir o seu propósito. Ato de coração.” avança para um comportamento que Terry chama de **auxílio cooperativo**, que tem sua base em um comportamento mais humanista-altruísta, pois sua motivação está em *“ajudar os outros a atingir seu objetivo. A cooperação e a ajuda são um fim em si mesmo, em vez de um meio para se atingir um fim. Satisfação em ajudar outras pessoas a alcançar seus objetivos.”*

Nota-se que as quatro virtudes valorizadas na Pedagogia da Cooperação são citadas: **desapego, integridade, plena atenção e abertura para compartilhar**. Porém aparecem em poucas definições.

Brotto (2016) ressalta que:

“Antes de entrar em campo para praticar a cooperação é necessário verificar se cada pessoa e o grupo como um todo está apto para isso. Nesse ponto, é preciso verificar se todos estão conscientes da importância do exercício permanente das 4 Pequenas Virtudes: Desapego, Integridade, Plena Atenção e Abertura para Compartilhar.”

O fato de estes pontos pouco terem sido citados pode indicar que o grupo não estava tão consciente deles e, portanto, fosse necessário ter trabalhado mais essas virtudes no início, deixando-as mais claras e acordadas e menos subentendidas e impostas ou supostas como inerentes.

Ao serem convidados a conceituarem “Diversão”, os termos que se referem à felicidade, risadas e alegria se encontram bastante presentes. Em seguida, vem a ideia de leveza, não ter preocupações, sentir-se descontraído, sem medo de errar, em paz e relaxado.

Quatro pessoas explicitam o fato de não haver julgamentos ou não haver preocupação com julgamentos. O não se preocupar com o que outros vão pensar, traz também uma liberdade que permite ser quem se é, com espontaneidade e fazendo uma conexão com a alma, permitindo se sentir pleno, puro. Outra característica lembrada por seis participantes é a presença, o se focar e viver o momento.

Alguns trazem a importância de compartilhar esse momento com o outro de forma inclusiva e que ambos se divirtam. Enquanto houve pessoas que relacionaram que diversão tem a ver com brincadeira, outras enfatizam que é possível se divertir de outras formas. É encontrado diversão na beleza, na vida, no amor e na colheita. Foram trazidas algumas situações que refletem em diversão para alguém: curtir o ar livre, fazer amigos, trocar experiências, se alimentar de conteúdo e/ou emoções; em suma, fazer o que se gosta.


A descrição feita pelos participantes contemplou alguns pontos do indicador

Divertido, segundo Brotto, que inclui o riso, a espontaneidade, a sensação de leveza, descontração; bem como a integridade de poder ser quem se é, ser inteiro e ser puro sem receios de julgamentos, o que reflete um ambiente tranquilo e de contentamento. Apenas não foi ressaltado que a diversão pode ocorrer mesmo em momentos desafiadores.


4.1.3 Baralho Diver


Este instrumento foi criado para dar ludicidade à coleta de dados referente aos quatro indicadores DIVER (virtudes da Pedagogia da Cooperação). Foi feita uma analogia relacionando cada indicador a um naipe do baralho comum e entregue uma carta de cada naipe para que preenchessem com suas avaliações. Primeiramente com um número de 1-10, que representasse o quanto consideravam que aquele indicador da carta havia estado presente até aquele momento.


No centro da carta, foi solicitado que justificassem por escrito a pontuação. Neste dia, 17 pessoas estavam presentes e responderam ao instrumento. Os resultados são mostrados a seguir.

Indicador	DIVERTido
Naipe	 <i>Espadas: A espada para viver com integridade e espontaneidade as aventuras e desafios da vida.</i>
Valor médio:	8,6
Justificativa	<p>As justificativas dadas pelos participantes apontam que houve uma divergência no grupo em relação a este aspecto. Uma parte diz ter se divertido em quase todas as situações ou mesmo em ser uma constância; elogia a proposta em si e a condução da equipe, alega que o ambiente estava propício trazendo momentos de alegria, boas risadas e diversão; fala em alegria pueril; encontra diversão ao ver a colaboração do grupo e em conhecer novas pessoas; e em se sentir contemplada.</p> <p>Outra parte, entretanto, pondera e relata não ter conseguido se entregar por inteiro, então não se sentiu leve; julga ter acontecido poucos momentos de total descontração. Houve quem apontasse que algumas atividades exigiam um grau de entrega maior, diante o grupo como um todo e que isto não a deixou confortável. E também quem</p>

	<p>compreendesse que manter a descontração em alta quando se opta por trabalhar com o autoconhecimento e emoções é um desafio.</p> <p>Esta atividade foi realizada na tarde do segundo dia de aplicação e os momentos citados como divertidos foram as danças, jogo “eu gosto tanto de você”, atividades de integração e momentos em roda.</p>
--	--

Indicador	DIVERgente
Naípe	 Copas: prestar plena atenção com o coração aberto para reconhecer e aceitar o próximo.
Valor médio:	8,1
Justificativa	<p>Este quesito levantou bastante o ocorrido no primeiro dia. Houve quem enxergasse pelo ponto negativo que foi perdido uma participante em virtude de suas diferenças; enquanto quem reconheceu que houve escuta, tentativa de acolhimento e foi respeitada a escolha da participante em sair. Houve ainda quem compreendeu o acontecido como um aprendizado de aceitação.</p> <p>Foi percebido que mesmo com as possíveis tensões, todas as experiências foram valorizadas. Esse ocorrido fez-se perceber o quanto somos Diver-Gentes e o desafio de se integrar nessas diferenças que acabou também se tornando um exercício para todos os presentes.</p> <p>Reconheceu-se que houve diferenças de opiniões em algumas atividades e também que foi um exercício para aprender e estar aberto com o outro em sua diversidade. A escuta, a plena atenção ao outro foi visto como sinal de respeito e esteve presente na oficina.</p> <p>Houve ainda quem tenha sentido falta de uma atividade que potencializasse a riqueza das diferentes visões e atitudes e quem achou que as diferentes opiniões dos participantes poderiam ter sido mais exploradas através de perguntas.</p> <p>Também se percebeu um avanço neste indicador do primeiro para o segundo dia e que o fato de as pessoas se conhecerem um pouco mais, provavelmente colaborou para isto.</p> <p>A abertura para a mostra de talentos de diferentes pessoas foi apontado como uma atividade para apresentar e valorizar as diferenças.</p>

Indicador	DIVERdade
Naipes	 <i>Ouros</i> : desapegar-se dos seus valores, tesouros e ouros para o outro e para acolher os valores, tesouros e ouros do próximo.
Valor médio:	8,6
Justificativa	<p>As respostas indicam que para haver uma plena verdade, uma conexão verdadeira, é necessária uma construção de confiança que necessita de tempo. Entretanto, reconhece-se que os exercícios propostos promoveram o desapego e foram um convite interessante para este exercício de retirar as máscaras.</p> <p>Enquanto houve participante que no início sentiu mais dificuldade por estar se ambientando, disse que depois foi possível se entregar mais para ouvir e se abrir; houve quem não estava em um bom momento pessoal e teve mais dificuldades e disposição para compartilhar suas emoções e verdades. Teve também quem já veio aberto à proposta mesmo sem saber ao certo o que se esperava e quem se sentiu acolhido para estar presente e entregue.</p> <p>Foi relatado que aconteceram trocas importantes, as pessoas foram honestas e livres para expor seus sentimentos. Houve respeito, abertura e acolhimento. Alguns participantes disseram que as próprias atividades trouxeram essa necessidade de tirar as máscaras e se abrir.</p> <p>Não se sentir julgada e confiar foram aspectos também levantados neste quesito. E ainda foi justificado que mesmo em momentos em que as pessoas estavam cansadas ou o tema estava muito delicado, era discutido um meio de todos participarem.</p>

Indicador	DIVER
Naipes	 <i>Paus</i> : abertura para compartilhar e aprofundar relações e experiências, criando raízes, fortalecendo laços e gerando flores e frutos.
Valor médio:	8,6
Justificativa	<p>Em relação a este quesito, houve quem disse que o grupo teve total êxito e outras pessoas que divergiram desta visão.</p> <p>Apesar de alguns participantes levantarem que foi um processo leve, verdadeiro, descontraído e respeitoso, de compartilhar como ato de amor, de sentir segurança, de haver muita vontade e fazer muito sentido; foi relatado, também, que houve mais partilha do que aprofundamento ou</p>

	<p>que sentiram que o aprofundamento estava ocorrendo aos poucos, começando a tocar mais profundamente na alma.</p> <p>Alguns participantes relataram não se sentirem conectados com o grupo ou que perceberam que alguns estavam mais ausentes, não criando uma cumplicidade com o grupo e que essas pessoas não queriam aprofundar relações e experiências. Houve um reconhecimento de alguém que, em virtude de seu momento, não se sentia aberta para compartilhar e que teve ainda mais dificuldade por não compreender o objetivo da atividade.</p> <p>Os momentos mais profundos apontados foram os das atividades que tinham espaço para partilhas, e que oportunizou reflexões e aprofundamentos. Um exemplo de não aprofundamento citado foi o contrato que não foi devidamente discutido e finalizado.</p> <p>Enquanto alguém disse que as facilitadoras conseguiram envolver o grupo na responsabilidade pelo sucesso da oficina, outra pessoa sugeriu que fosse trazido mais para o grupo tal responsabilidade.</p>
--	--

Ao analisar os indicadores DIVER do segundo dia, é possível reconhecer um equilíbrio entre os quatro pontos, com uma pequena diferença do item divergente avaliado com uma aceitação de 8,1 para os demais que tiveram uma aceitação de 8,6; dentro de uma escala de 1 a 10.

Os valores altos indicam que os pontos positivos se sobressaíram aos negativos. Entretanto, as justificativas apresentadas refletem uma turma heterogênea na qual alguns se demonstraram interessados e incluídos no processo e outros não.

Não houve uma entrega de todos para que fosse possível o sentimento do grupo como sendo um. Não foi encontrado algo que “colasse” ou conectasse a todos. O fato de ser um grupo que não se conhecia e que não estava tão consciente do objetivo da oficina não contribuiu para se estabelecer uma confiança que permitisse a entrega total, com integridade, desapego e a abertura para compartilhar. E o evento ocorrido no primeiro dia também contribuiu para muitas reflexões pessoais e coletivas sobre a importância da plena atenção e da inclusão das diferenças e seus desafios.

4.1.4 Matriz de Avaliação DIVER- Potencial de Cooperação

No final do terceiro dia, foi aplicada a Matriz de Avaliação DIVER. De acordo com as respostas das 14 pessoas presentes neste dia, o **potencial de cooperação** geral foi de **87%**. Observando separadamente cada bloco de Indicadores DIVER é possível quantificar o potencial de cooperação exercido em cada um deles: **DIVERdade - 78%; DIVERtido - 91%; DIVER-Gente - 92%; DIVER - 86%.**

O resultado geral desta avaliação se aproxima bastante do dia anterior. Entretanto, observando os valores de cada bloco de indicadores é possível notar uma variação quantitativa. Enquanto no segundo dia DIVER-Gente havia sido o indicador com 81%, neste, ele é o mais presente, com 92%. O que pode mostrar que na primeira avaliação, a nota foi mais baixa por terem pontuado o lado negativo da ocorrência de um episódio marcante de divergência e diversidade. Já no terceiro dia, com a avaliação mais objetiva, e trazendo os pontos positivos dessas diferenças, pode-se olhar de um outro ponto de vista e reconhecer o valor que as diferenças podem oportunizar.

No terceiro dia, DIVERdade (78%) e DIVER (86%) foram os dois indicadores que não aumentaram a sua pontuação em relação ao dia anterior. O DIVER manteve o mesmo índice numérico do dia anterior. DIVERdade, entretanto, teve uma queda de 8%. Pode-se notar uma ligação entre os pontos que menos ocorreram nesses dois blocos.

Para ser DIVER era necessário que em diferentes momentos existissem partilhas genuínas, tocantes e profundas que permitisse elevar o nível de cumplicidade no grupo; é preciso estar aberto para compartilhar. Entretanto, o bloco DIVERdade mostrou que os participantes tiveram alguma dificuldade em se desapegar e se abrir por inteiro trazendo emoções como tristeza, angústia, medo e raiva e serem verdadeiramente aceitas.

Também tiveram receio de se expor e compartilhar suas experiências pessoais. Tiveram essa dificuldade de se desapegar e se abrir mesmo havendo empatia, compaixão, acolhimento e cumplicidade, demonstrado pela maioria dos participantes. Essas constatações estão de acordo, principalmente com o que já havia sido exposto na avaliação anterior no item DIVER, em que algumas pessoas não se sentiam à vontade em se abrir e aprofundar experiências e relações.

O bloco DIVERtido teve uma pontuação maior no terceiro dia (91% ao invés de 86%) e mostra que apesar de alguns momentos tensos, o grupo considera que a maior parte de oficina houve uma sensação de leveza, descontração, uma atmosfera de contentamento e tranquilidade e que o riso e a espontaneidade também estiveram presente na maior parte do tempo.

4.1.5 Conceituação Final dos Participantes

A última pergunta feita ao grupo teve por objetivo conhecer o conceito que cada um tinha de *Cooperação com Diversão* após os três dias de oficina.

O mais marcante das definições de cooperação com diversão está no fato de ter pessoas que se juntam com um objetivo em comum; respeitando as individualidades de cada um, seus ritmos, emoções e características; demonstrando atenção e interesse pelo outro; em um ambiente harmônico, que traga alegria, prazer, felicidade; que haja uma atmosfera de amorosa e afetiva; que traga segurança e confiança; permitindo a espontaneidade de cada um, de modo que se sintam leves, tranquilos, inteiros e presentes. Podendo ser através de brincadeiras e atividades lúdicas ou não.

A co-criação, participação de todos, o sentir-se parte, espaço para a criatividade de cada um, a importância da abertura e da escuta, do desapego, de não haver julgamentos; foram todos aspectos mencionados. Também houve quem entendesse que deva ser algo informal e livre e sem necessidade de se alcançar um resultado específico. Quem argumenta que é mais fácil se alcançar a cooperação com diversão quando fazemos algo que gostamos e quando aprendemos a olhar o lado bom das coisas. E que é possível saber se foi cooperativo e divertido quando há a vontade de voltar e fazer mais.

As quatro pequenas virtudes: desapego, plena atenção, integridade e abertura para compartilhar, apesar de terem sido trabalhadas um pouco na oficina, continuaram pouco explícitas. Porém, questões ligadas à inclusão do outro e respeito a sua individualidade ficaram mais evidentes nesta descrição, podendo ser considerado um ponto de atenção e aprendizado proporcionado pela oficina.

4.2 ALGUMAS REFLEXÕES

As reflexões e análises serão comentadas a seguir de acordo com os

assuntos que o Grupo de Pesquisa julgou mais relevante e/ou que tiveram maior destaque, tal como questões que permearam as práticas aplicadas e demonstraram relevância junto à aplicabilidade da Pedagogia da Cooperação.

4.2.1 Estabelecendo Com-tato

Da etapa do Com-tato ficou como lição aprendida a importância de uma divulgação clara, e de um reforço também claro, do objetivo do encontro / vivência (no caso, atrelado ao objetivo da pesquisa) para que todos encontrassem “algo em comum” para se conectarem.

O grupo de pesquisa entendeu, ao final do processo, que, desde o início da oficina, faltou um alinhamento geral sobre qual era o objetivo ali, tanto do grupo de pesquisa, como do grupo de voluntários participantes. Essa desconexão prejudicou o com-tato entre as pessoas, já que, enquanto aguardavam entender o objetivo proposto, não estavam livres e abertas para a conexão.

Outro ponto importante destacado depois pelo grupo foi sobre o primeiro momento da oficina, quando as facilitadoras chamaram todos para compor a roda. Devido à preocupação com o tempo e em respeito aos que já estavam presentes, a facilitadora começou a falar e a apresentar a oficina antes mesmo que todos estivessem na roda, indo contra ao procedimento de “iniciar juntos”. Isso demonstra a ansiedade e a desconexão do grupo de facilitadoras naquele momento e justifica parte da falta de entendimento do objetivo da oficina pelo grupo de participantes voluntários.

A primeira fala de boas-vindas, com a apresentação do Grupo de Pesquisa e explicação do objetivo da oficina aos participantes, foi feita em meio a um ambiente de dispersão, todos em pé, com pessoas em movimento, umas chegando e outras voltando do lanche e toaletes. Não pudemos ali perceber a relevância de um entendimento claro dos participantes a respeito da jornada que faríamos juntos a partir daquele momento, muito menos abrimos oportunidades para o esclarecimento de dúvidas. Foi dito tudo muito rapidamente e, em seguida, já passamos para a próxima atividade.

Vale destacar, também, que ainda na fase de com-tato, houve a dinâmica de apresentação da Comunidade Dedo Verde (espaço que nos acolhia). Neste

momento foi dada ênfase a explicar os propósitos da comunidade e os participantes puderam tirar dúvidas. Depois, entendendo o todo vivenciado, ficou evidente a necessidade naquele momento de se falar dos propósitos da oficina / pesquisa e não da Dedo Verde.

Ainda sobre a fase de com-tato, relata-se também como lição aprendida, a forma como foi utilizado o cartaz “Como estou Chegando” no início de cada dia. O cartaz ficava afixado na parede, perto da entrada, e os participantes puderam escrever como estavam chegando. Foi visto que, embora exposto, o cartaz não foi comentado em conjunto e as colocações das pessoas pareceram perder o sentido, uma vez que não foi falado verbalmente como estavam se sentindo ao chegarem.

Talvez para o momento de com-tato seja mais significativa a abertura em roda para cada um se expressar verbalmente do que a escrita em cartaz. Neste sentido, o cartaz não parece ter proporcionado conexão entre os participantes. Inclusive, na roda de diálogo final do terceiro dia, uma participante relatou que achava que não fazia sentido as colocações deles lá, já que em nenhum momento as facilitadoras se remeteram a isso. A participante relatou sentimento de desrespeito.

Também sobre o com-tato, é importante destacar a grande importância que teve o reestabelecimento de com-tato do grupo de facilitadoras/pesquisadoras em alguns momentos, assim como a falta de com-tato entre elas prejudicou o andamento das ações, em outros momentos. No primeiro dia de vivência, o grupo de pesquisa não estava conectado o suficiente, o que se percebeu como um dos motivos para a falta de clareza da oficina aos participantes e tudo o que isso gerou, conforme já relatado.

Após as situações ocorridas neste primeiro dia, quando os participantes voluntários já haviam ido embora, o grupo de pesquisa se deparou com o clima pesado que estava diante dos acontecidos e da saída de uma das participantes. Havia um sentimento de frustração. Assim, percebeu-se a desconexão entre as facilitadoras como uma das questões chave que suscitou em todos os acontecimentos.

Assim, o grupo se reuniu e restabeleceu o com-tato. Todas se olharam, falaram de seus sentimentos e impressões. Falaram do que acharam bom ou ruim e

sobre como cada uma poderia melhorar. Com o com-tato restabelecido, o segundo dia de oficina seguiu muito mais fácil e fluido, inclusive com relação à facilitação das atividades.

Por fim, vale destacar que diversos jogos cooperativos e danças circulares foram essenciais para o estabelecimento e reestabelecimento de com-tato em diversos momentos da vivência, tal como nos retornos de intervalos e início de um novo dia.

Dinâmicas como a “Caminhada com Desafios”, “Bexigas ao Alto”, “Linha do Meio”, “Caórdico” e “Roda de Crachás” fizeram sucesso entre os participantes, pois o grupo demonstrou conexão e alegria e os participantes relataram questões positivas que remetem, inclusive, à diversão.

4.2.2 Com-trato ou Sem-trato

Da fase de estabelecimento de com-trato ficou como reflexão a necessidade de um alinhamento prévio entre o grupo de pesquisa a respeito do que seria sugerido, ao grupo maior, como demandas pré estabelecidas do com-trato. Para nós, as facilitadoras, também não estava claro e acordado que tipo de “necessidade” realmente deveria entrar no com-trato. Assim, algumas necessidades citadas por algumas pessoas do grupo pareceram, aos olhos de outros, como necessidades muito pessoais (desejos) e que por isso não poderiam estar ali.

Não estava claro a todos que tipo de necessidades deveriam entrar, assim como não estava claro o objetivo do grupo ali (como já citado), tornado mais complicado, ainda, tentar pensar nas necessidades para se estar ali. Assim, fica clara a importância de uma melhor divulgação e de um reforço, também claro, do objetivo da pesquisa para que todos saibam o objetivo do grupo e a partir disso possam refletir sobre as necessidades do grupo.

As faltas de clareza e objetivos e a nossa desconexão (facilitadoras) veio à tona no momento do com-trato e gerou momentos difíceis e de muito aprendizado. Uma facilitadora se incomodou com os pedidos que um dos participantes fez e interviu na facilitação da parceira. Esta intervenção foi de tal forma invasiva, que a facilitadora que deveria estar à frente da aplicação do com-trato não teve mais espaço para continuar e resolveu sair da frente da facilitação.

Na sequência, ocorreu uma situação de grande relevância para o grupo como um todo e para a oficina em si: a saída de uma das integrantes. Ela não se sentiu incluída com o processo e, atrelado a sua síndrome, disse não ser “a maioria” e preferiu se retirar. A partir disso, veio a tona o tema “inclusão”. Como fazer o momento do com-trato inclusivo para todos? Como proporcionar inclusão mesmo diante de situações adversas em que o participante jamais se sentirá incluído?

Também ficou muito claro, uma vez que não conseguimos concluir a etapa do com-trato no primeiro dia de oficina conforme o previsto, que geramos no grupo uma expectativa que não foi atendida, por não termos retomado o tema pendente no início do segundo dia. Ao invés de com-trato, seguimos “sem-trato”. Não estávamos devidamente apropriadas desta prática e da eventual complexidade que ela poderia alcançar.

Analisando a oficina, nos demos conta de que o que nos impediu de seguir nossa intuição e atender a real demanda que o grupo nos fazia de forma implícita, e em alguns casos também explicitamente, foi o nosso “apego” ao plano que havíamos desenhado para a oficina e ao desejo de conduzir os participantes à jornada das sete práticas da Pedagogia da Cooperação, chegando até a etapa do “VenSer”.

4.2.3 A hora certa das In-quieta-ações

Da fase das in-quieta-ações fica a lição aprendida de que as questões e dúvidas do grupo podem vir em outro momento, não necessariamente depois do com-trato. A ordem das práticas da Pedagogia da Cooperação não precisa ser rígida. Esta fase pode vir antes.

No caso da oficina vivenciada ficou claro, depois, para nós que as dúvidas do grupo de participantes deveriam ter aparecido antes, até mesmo porque o grupo não estava com entendimento claro do que estavam fazendo ali. Foi dado espaço para as dúvidas sobre a Comunidade Dedo Verde e não para as dúvidas sobre a oficina.

Na fase de com-trato o grupo começou a colocar suas dúvidas, mas optamos por seguir na elaboração do com-trato e pouca atenção foi dada às inquietações que afligiam os participantes naquele momento.

4.2.4 Uso da ferramenta “Pinakarri”

No final do segundo dia, sábado, houve abertura para partilhas, em uma roda de diálogo. O convite feito foi para que algumas vozes trouxessem o que havia ficado de mais forte naquele dia. A maioria das falas trouxe apreciações, apontaram para atividades e o que aprenderam com elas ou qual foi o sentimento que trouxeram. Foi possível recapitular muitos passos que foram vivenciados e colher mais aprendizagens.

A partir das primeiras falas que trouxeram o ocorrido no dia anterior (saída de uma das participantes) e como o sentimento decorrido disto se propagava para o sábado, a roda começou a se desvirtuar do seu objetivo. Ao invés de trazer um ponto do dia (sábado) que fosse mais forte, algumas pessoas começaram analisar o ocorrido na sexta-feira, a querer justificar atitudes suas ou da participante que saiu e a discursar sobre a necessidade do acolhimento.

Um dos integrantes que não estava se sentindo contemplado pelo caminho que a conversa na roda tomou, pediu um Pinakarri. O grupo fez o minuto de silêncio, mas no retorno alguns participantes voltaram a debater o caso do dia anterior e sentiram o Pinakarri como uma falta de respeito, assumindo que quem tocou queria calar a pessoa que estava falando.

De acordo com Croft (2010), o Pinakarri deve ser utilizado com indivíduos que são totalmente engajados com a sua intenção na outra pessoa:

“Pinakarri ocorre quando todos os indivíduos são totalmente engajados com a sua intenção na outra pessoa, tentando ver e entender através ‘do andar de seus mocassins’ ou ‘ver com os seus olhos’. Os povos aborígenes Mandjilidjara Martu do Grande Deserto Arenoso da Austrália Ocidental chamam de ‘Pinakarri’ a este processo de escuta profunda, sendo uma parte importante de sua cultura. É muito diferente da escuta cotidiana à qual estamos acostumados, onde enquanto escutamos com a metade de um ouvido, já estamos preparando internamente a resposta. O Pinakarri exige que seja silenciada a voz individual interna da mente, e a doação de uma empatia profunda, tanto para si mesmo como para o outro. Aqui, muitas vezes a insistência em um período de silêncio de 20 a 30 segundos pode ajudar.”

Para estar totalmente engajado na outra pessoa é preciso que o grupo esteja coeso, conectado e seguindo juntos para um mesmo ponto e esta não era a realidade do grupo de aplicação que tinha acabado de se conhecer e ainda não possuíam clareza e acordo de objetivo comum.

Por estas características e por um não aprofundamento na explicação do uso e do intuito da ferramenta, sua utilização neste momento de conflito, causou diferenças de interpretações e gerou sentimentos negativos. Ao invés de uma escuta profunda e de potencialização do que está sendo dito e vivido (empatia profunda), o Pinakarri foi entendido como um sinal de exclusão.

“O propósito por trás desta prática é sobrepor alguns aspectos do comportamento humano. Por um lado o Pinakarri ajuda as pessoas que estão no momento em conflito ao tentarem ultrapassar barreiras internas. Nós tendemos a nos fixar mais e mais a um ponto de vista quanto mais outra argumente contra ele. E frequentemente não faz nenhuma diferença se a outra pessoa pode estar certa. Ao efetuarmos rápidas pausas de Pinakarri nós temos a chance de ‘esfriarmos’ e então olharmos a discussão que acontece com um ponto de vista mais neutro.” (Guia Prático Dragon Dreaming)

O propósito do Pinakarri não foi alcançado e a discussão continuou. Em busca de retornar ao objetivo original, a equipe pediu a voz e valorizou todas as diferentes falas explicando que apesar de serem diversas, elas não se excluem. Não há um posicionamento válido e outro não. Um posicionamento é legítimo e o outro também.

Buscou-se honrar todas as falas e voltar para o objetivo inicial, porém o grupo manteve-se na discussão com algumas pessoas defendendo que era uma necessidade do grupo cuidar deste ponto que tinha abalado as pessoas. Nesta defesa, houve manifestação contrária de quem não se reconhecia nesta necessidade e, portanto, não se sentia parte do grupo. Este momento o conflito se acentuou e as falas começaram a mudar o tom e se tornar agressivas. Foi necessária a intervenção das facilitadoras para explicitar que nenhuma fala deveria ser levada para o pessoal. Que ninguém deveria se ofender, pois a fala do outro diz respeito apenas a ele.

No dia seguinte, quando a roda de diálogo foi proposta novamente, compreendendo que a maturidade do grupo não estava consolidada para o uso do

Pinakarri e, para evitar que situação semelhante acontecesse, foi feito uso do bastão da fala, todos apenas ouviam enquanto alguma pessoa falava.

Também no final do segundo dia, quando apenas nós, as facilitadoras, conversávamos e partilhávamos as experiências e houve uso da ferramenta do Pinakarri, novamente houve sentimento de exclusão. Após o silêncio, algumas de nós se manifestaram de forma contrária ao pedido, entendendo que houve corte da fala da outra pessoa e que o silêncio era muito mais uma necessidade individual do que do grupo, portanto havia sido inoportuno.

Entendemos que, mais uma vez, o grupo (mesmo o grupo de pesquisa) não estava maduro o suficiente para a aplicação da ferramenta. O Pinakarri deve significar empatia profunda e potencializar o que está sendo dito, por meio do silêncio. Não deve ser entendido como um “calar a boca” e nem deve gerar expectativas de uma explicação. Quem pede deve ter maturidade de entender a necessidade de silêncio do grupo. Os demais que recebem também devem ter maturidade para respeitar a necessidade do silêncio e não desvirtuar seu entendimento.

Ficou claro que o grupo não estava coeso e maduro o suficiente para o uso de uma ferramenta tão delicada. O grupo se conhecia há muito pouco tempo. Porém, as divergências geradas pelo uso do Pinakarri nos trouxeram reflexões importantes, de novo, sobre o sentimento de inclusão e exclusão. Os Pinakarris pedidos geraram sentimento de exclusão por parte de quem falava. Por sua vez, quando não aceito, geraram sentimento de exclusão também por parte de quem pediu. Isso nos mostra como todos precisam se sentir incluídos para estar bem. O sentimento de exclusão torna o processo enfadonho, triste e não divertido.

4.2.5 Apresentação de Talentos

Uma das formas de celebrar o VenSer e de SerVir ao grupo que foi bastante apreciada por todos foram as apresentações de talentos. Estas atividades não estavam no planejamento da oficina. Surgiram como uma necessidade do grupo já expressa no Com-Trato e que foi naturalmente se integrando e constituindo a vivência.

No início, as apresentações foram a convite das facilitadoras quando estas já

conheciam ou perceberam algum talento. Depois, os próprios participantes foram solicitando algum espaço para poder trazer para o grupo o seu melhor. Houve quem ensinasse danças circulares, apresentação de música, de “pragodinho”, ballet do amor, leitura cênica, conversa na “língua do i”, dublagem, facilitação de coral e etc...

Este espaço construído no coletivo foi bastante valorizado, pois permitia que cada um trouxesse a sua verdade, através do que gosta de fazer. Foram momentos de bastante diversão, pois, por ser algo que gostavam de fazer, por ser sua verdade, quem se apresentava estava ali por inteiro e feliz. Já quem assistia, era contagiado por esse amor que emanava de quem se apresentava.

Além de ter sido uma forma de celebrar o VenSer, as apresentações traziam a humanidade e a individualidade de cada um, aproximando e conectando o grupo e fortalecendo as suas alianças. Entendemos como esses espaços foram essenciais para o sucesso da oficina e como tornou todo o processo mais divertido. Houve sentimento de inclusão e respeito as diversidades.

4.2.6 Entendendo os papéis na hora da facilitação

A partir da aplicação da vivência, tornou-se evidente que a integração e alinhamento entre o grupo de facilitadores, antes, durante e após a condução das atividades, é fator determinante para o envolvimento dos participantes nas propostas apresentadas e, conseqüentemente, para o alcance dos objetivos da oficina. Nos referimos aqui inclusive aos conceitos de “luz”, “cor” e “sombra”, trazidos pela Pedagogia da Cooperação. Chama-se “luz” aquele que está à frente da facilitação, “sombra” os que se colocam como apoio direto e prático ao facilitador “luz” e “cor”, o facilitador que está no papel de identificar mais intuitivamente o “clima” do grupo, bem como seus comportamentos e necessidades não tão evidentes.

Somente após o término das atividades do primeiro dia, sexta-feira a noite, nos demos conta de que havíamos iniciado a vivência do primeiro dia sem o devido alinhamento entre o grupo. As demandas práticas de organização e produção do encontro, incluindo materiais de apoio, equipamento de som, harmonização do espaço e até o lanche que seria servido para recepcionar os participantes, nos desviaram do alinhamento mais relevante, focado na condução da atividade em si pelas facilitadoras, bem como definições dos papéis de apoio “luz, sombra e cor” em cada etapa da vivência. Percebemos que este estado também foi provocado por um

alto nível de ansiedade e expectativa com relação à aplicação da vivência do TCC.

Este desvio de atenção, resultou em uma grande desconexão entre o grupo de facilitadoras durante as vivências do primeiro dia. Nos demos conta de que não fomos capazes de atuar como um grupo. Estávamos cada uma focada apenas em sua própria atuação e na condução da atividade na qual estaríamos no papel de “luz”, ou seja, protagonizando a facilitação. Este desalinhamento entre o grupo gerou um desequilíbrio na facilitação, principalmente em duas questões.

A primeira foi a falta de atenção à necessidade de apoio (fosse de ordem prática ou emocional, ambas igualmente importantes) durante a facilitação da parceira no papel de “luz”, nos momentos em ela mais necessitava. E a segunda questão foram intervenções na facilitação da colega, de forma precipitada ou indevida, atrapalhando sua linha de raciocínio ou desestabilizando sua condução. Ambas as questões aconteceram de forma evidente no primeiro dia de facilitação.

Acreditamos ainda que o desconforto com a saída de uma das participantes do grupo nos despertou para uma necessidade de pausa e realinhamento na condução da oficina, que ocorreu por meio de uma reunião a noite, ao final do primeiro dia.

4.2.7 A importância dos vestiários

Graças ao primeiro “vestiário”, ou reunião de bastidores ao final do primeiro dia, pudemos realizar um grande realinhamento e nos preparar para o segundo dia de aplicação das vivências. Por meio do “vestiário”, pudemos entrar em contato com nossas emoções e nos acolhermos umas às outras. Pudemos observar a falta de alinhamento e diálogo entre a equipe durante a aplicação das vivências e refazer os acordos, tais como, nos olharmos mais uma às outras durante a facilitação, para identificarmos necessidades de apoio e nos mantermos conectadas com o caminhar dos participantes. Este alinhamento foi determinante para o fortalecimento do grupo e para uma facilitação muito mais fluida e alinhada no segundo dia de aplicação da vivência.

No segundo dia de aplicação da vivência tivemos um outro momento de “vestiário” que nos comprovou a importância desta prática para o processo de facilitação em grupo. A próxima atividade prevista, apesar de muito lúdica e leve,

implicaria em que os participantes permanecessem sentados e concentrados. Durante a pausa para o lanche, as facilitadoras que haviam acabado de atuar como “sombra” e “cor”, solicitaram um “vestiário” de última hora e compartilharam as suas percepções com relação à necessidade de propor uma atividade mais corporal e interativa aos participantes naquele momento. Acolhemos as sugestões e a vivência aplicada foi um sucesso, tendo sido inclusive uma das mais bem avaliadas.

4.2.8 Começando com 20h de focalização

Nunca havíamos facilitado uma oficina juntas antes e, portanto, não nos conhecíamos efetivamente como profissionais atuantes nesta área até o momento da aplicação da vivência da pesquisa. Podemos dizer que fomos para a facilitação da oficina “no escuro”.

Neste contexto, embasadas em exercícios experimentados durante a pós graduação, no planejamento que fizemos e na expectativa de multiplicar algo que se aproximasse ao máximo do que havíamos vivenciado em um ano e meio, mergulhamos com toda nossa coragem e vontade em uma jornada de 20h seguidas, que começou na sexta-feira às 19h e terminou no domingo às 18h, com os 23 integrantes do Grupo Voluntário de Aplicação.

Esta escolha pelas 20h seguidas foi feita visando uma maior adesão do Grupo Voluntário, considerando a rotina característica dos paulistanos, e a sua indisponibilidade de tempo.

Olhando para essa escolha hoje, e para a dificuldade do grupo em honrar com os acordos de facilitação (papéis de luz, cor e sombra), acreditamos que o processo teria sido mais orgânico e prazeroso se tivéssemos começado com 3 ou 4 horas por semana de facilitação. Desta forma, poderíamos ir ajustando as parcerias entre as quatro integrantes, em encontros de “vestiários” mais tranquilos, ao longo das semanas entre uma facilitação e outra.

Em nosso caso, identificamos que as 20h seguidas não nos deu o tempo que precisávamos para elaborar e ajustar os desafios e conflitos entre o grupo, de forma saudável e efetiva, porque tínhamos como prioridade as demandas do grupo maior, que estava a nossa espera, para a condução da oficina, conforme havia sido proposto.

4.2.9 Pilares Básicos

Ao longo do processo também nos ficou evidente a necessidade de cuidarmos de “Pilares Básicos” que dão sustentabilidade a vivência em grupo. Como lição aprendida, pudemos observar e sentir como questões básicas de cuidado com o ser humano são essenciais para que as práticas da Pedagogia da Cooperação possam ser desenvolvidas.

Pilares como cuidados com o físico e com o emocional dos participantes (grupo de pesquisa ou de voluntários) são fundamentais para que o grupo se sustente, permaneça atento e possa avançar para questões mentais.

“A teoria da Pirâmide da Hierarquia de Necessidades de Maslow explica como os indivíduos são movidos a ter ações que façam suprir as suas necessidades, através de uma ordem pré-estabelecida, indo desde as mais básicas até as mais complexas (das biológicas até as psicológicas). A teoria da Pirâmide de Maslow foi criada em meados da década de 50. Nela as necessidades do ser humano são divididas em cinco partes, sendo elas: 1) Necessidades fisiológicas básicas; 2) Necessidades de segurança; 3) Necessidades sociais; 4) Necessidades de autoestima; e 5) Necessidades de auto-realização.” (www.novaescolademarketing.com.br)

“Essas necessidades também foram organizadas em formato de pirâmide e assim organizadas para funcionar como etapas dependentes, onde é necessário, impreterivelmente, suprir as necessidades do nível anterior e mais básicas para só então suprir as necessidades que estão nos níveis acima e ir “subindo” até chegar ao topo da pirâmide.” (www.novaescolademarketing.com.br)

Entendemos que a Pedagogia da Cooperação atua nos terceiro, quarto e quinto degrau da Pirâmide Maslow, ou seja, nas necessidades sociais, de autoestima e auto realização das pessoas, ativando aspectos relacionados a emoção dos indivíduos, ao viver em comunidade, aos relacionamentos interpessoais, às relações de confiança e etc. Porém, entende-se que para se atingir estes níveis mais altos por meio da Pedagogia da Cooperação, os níveis “1” e “2” devem estar supridos.

Durante a vivência, a cooperação do grupo fez suprir as necessidades de alimentação (bebida e alimento trazidos pelo grupo) e, também, de infraestrutura e bem estar no ambiente. Porém, com relação ao descanso físico e emocional do grupo, entendemos que houve lacunas importantes.

A falta de tempo para descanso (devido às 20 horas em três dias seguidos) e a ansiedade (vivida pelo grupo de pesquisa, devido à aplicação) afetaram as necessidades fisiológicas básicas e de segurança do grupo. Desta forma, entendemos que níveis de compreensão, cumplicidade e espírito de grupo (propostos pela Pedagogia da Cooperação) foram prejudicados em alguns momentos, assim como o exercício da cooperação e da diversão.

“Como a Pirâmide da Hierarquia de Necessidades de Maslow propõe etapas dependentes e co-relacionadas, para atingir este último patamar se faz necessário que os outros “degraus” da pirâmide (as necessidades fisiológicas básicas, as necessidades de segurança, as necessidades sociais e as necessidades de autoestima) tenham sido satisfeitos. Caso alguma das necessidades anteriores à necessidade de auto-realização regredam, o indivíduo tende a regredir em seu nível de satisfação e motivação em relação à vida.”
(www.novaescolademarketing.com.br)

4.3 OS TESOUROS ENCONTRADOS

A partir dos resultados dos indicadores e, principalmente, de nossas reflexões sobre a aplicação da Oficina de Cooperação DIVER, chegamos a quatro grandes **Tesouros** em forma de aprendizados, que levaremos para nossas vidas e trajetórias profissionais.

A reflexão sobre estes tesouros não só nos permitiu responder a grande pergunta chave desta pesquisa, como nos trouxe bagagem para o exercício prático da Pedagogia da Cooperação, de forma muito mais consciente, madura e responsável.

Esta experiência nos possibilitou nos conhecermos melhor como pessoas e profissionais, a partir desta seara tão desafiadora que é a do facilitador.

Apresentamos a seguir nossos quatro grandes tesouros.

Quadro 9 – Quatro tesouros encontrados pelo MA-PA-DE-Minas

	1º Tesouro – Um por todos e todos por um
	2º Tesouro – Planejar para desapegar
	3º Tesouro – Facilitação na “arena”
	4º Tesouro - A "maioria" não inclui

Elaboração: Autores, 2017.

4.3.1 1º Tesouro – Um por todos e todos por um

“Os participantes entendem, acima de tudo, os facilitadores, e não o conteúdo proposto”.

Claudio Thebas

Conforme a frase acima do artista *clown*, facilitador e co-orientador do grupo, Claudio Thebas, o “clima” de confiança e apoio entre as facilitadoras durante a aplicação das vivências se manifesta no processo com o grupo de participantes.

Conforme já relatado nas reflexões que fizemos, um dos pontos altos do alinhamento entre as facilitadoras foi a **condução do “vestiário”**, ou encontro de bastidores, que as facilitadoras fizeram após o primeiro dia da oficina, num momento de grande vulnerabilidade do grupo.

Uma condução desalinhada da etapa do Com-trato e a saída da participante da oficina no meio de sua aplicação gerou desconforto em todo o grupo. Mesmo cansadas e frustradas por conta deste imprevisto, havia no grupo, uma necessidade muito grande de retomar o equilíbrio e procurar compreender o que havia acontecido.

A partir daí, foi possível vivenciarmos juntas momentos muito verdadeiros, de

desabafos e escuta atenta, que tratavam desde os sentimentos de cada uma até os desafios durante os momentos de facilitação e os consequentes impactos no processo do Grupo Voluntário de Aplicação. Houve perdão aos descuidos cometidos, apoio mútuo e empatia. Finalmente, o encontro foi finalizado com a retomada dos acordos de facilitação necessários para uma condução bem diferente do grupo no segundo dia.

O segundo ponto alto vivido pelo Grupo de Pesquisa, foi um outro “vestiário” que ocorreu no segundo dia da oficina. Em um momento de intervalo, as facilitadoras que estavam no apoio da vivência anterior, chamaram um “vestiário” emergencial. Neste encontro, identificaram que o grupo estava precisando se movimentar, e que precisávamos propor algo mais dinâmico.

Naquele momento, apesar de gostarem muito da atividade prevista, as duas facilitadoras que não haviam identificado a necessidade trazida, confiaram nas parceiras e, juntas, definiram uma atividade mais apropriada à necessidade do grupo. O resultado da escolha pela troca da atividade, o jogo “Eu gosto tanto de você...” foi um dos pontos mais altos da jornada da oficina.

O terceiro ponto alto de integração entre as facilitadoras foi a sensação de “virada do jogo” e de celebração após o término do segundo dia. Percebemos que o realinhamento da equipe e a atenção aos nossos acordos de parceria durante a facilitação (luz, cor e sombra) no segundo dia havia nos possibilitado resgatar a condução da oficina e elevar a vibração do grupo, resultando na construção de vínculos verdadeiros para grande parte dos participantes.

Outro ponto alto ocorreu no terceiro dia pela manhã, quando duas de nós estavam ainda muito abaladas emocionalmente por conta do conflito ocorrido no caso do Pinakrri, no dia anterior. Neste momento, realizamos uma meditação de harmonização entre o grupo. Novamente demos as mãos, retomamos o estado de presença e intencionamos o cuidado mútuo como prioridade durante aquele dia, em detrimento às atividades previstas no planejamento da oficina.

O conflito ainda não estava completamente solucionado, mas o **alinhamento consciente entre as quatro parceiras** de jornada foi determinante para que o grupo, bem ou não tão bem assim, conseguisse cruzar a linha de chegada juntas.

Também se destaca aqui neste tesouro os desafios que encontramos para o nosso alinhamento durante a oficina. Entendemos que as **20 horas seguidas** de aplicação da vivência foi um ponto não favorável ao nosso alinhamento.

Olhando para essa escolha e, também, para a dificuldade do grupo em honrar com os acordos de facilitação (papéis de luz, cor e sombra), acreditamos que o processo teria sido mais orgânico e prazeroso se tivéssemos começado com 3 ou 4 horas por semana de facilitação. Desta forma, teríamos mais tempo para ajustar os desafios e conflitos e nos unir por meio do diálogo para gerar empatia e alinhamento na conduta da vivência (mais tempo para os vestiários).

Outro ponto forte da vivência, que nos trouxe este tesouro, foi identificarmos a importância da **preparação do grupo** antes da focalização. Iniciamos a vivência na sexta-feira à noite, sem nos alinharmos adequadamente, principalmente com relação ao nosso estado emocional, integração e acordos (papéis de luz, cor e sombra).

Nos preocupamos muito com questões práticas (lanche, espaço, roupas que usaríamos e etc) e deixamos que nosso caos interno nos dominasse e perdêssemos o foco do que era fundamental na preparação para a focalização. Não trouxemos nosso estado de **plena atenção** para aquele momento, deixando de intencionar para fora daquele espaço os pensamentos relacionados ao passado e as inúmeras expectativas com relação à oficina, que povoavam nossas mentes.

Assim, a soma de nosso descuido com a preparação e alinhamento entre nós, atrelada a saída de uma das participantes na sexta-feira, resultou num primeiro dia de oficina com alguma cooperação, com diversão e um grande sentimento de frustração.

Um dos mais importantes aprendizados deste tópico foi o de que divergir de algum ponto da focalização do parceiro, por mais relevante que este ponto possa parecer, jamais pode implicar numa intervenção desrespeitosa ou indevida na sua facilitação, já que a confiança e a harmonia vivenciada entre as facilitadoras é fator determinante para o sucesso da jornada de cooperação do grupo como um todo.

Outro aprendizado importante que tivemos ainda com relação a este tesouro foi com relação ao afastamento de uma das facilitadoras, a partir de meados do segundo dia, para a preparação do vídeo de celebração final, contendo os registros

dos melhores momentos da oficina. Esta facilitadora precisou se ausentar bastante da interação com o grupo para se concentrar na elaboração da apresentação, o que gerou uma desconexão dela com o processo de caminhada do grupo.

Pudemos concluir, a partir desta experiência, que a cada entrada e saída do “campo” de facilitação que se está construindo junto a um grupo, se faz necessário um realinhamento, tanto no que diz respeito ao estado de presença e plena atenção, quanto na interação com os demais facilitadores.

4.3.2 2º Tesouro – Planejar para desapegar

“O controle impede que a gente se encontre com o outro”

José Pacheco

O segundo grande tesouro adquirido foi a compreensão de que o apego ao planejamento realizado previamente pode impedir que o grupo viva um processo efetivamente Diver. O fato de não desapegarmos do cronograma previamente estabelecido fez com que, mesmo diante dos contratempos no momento do estabelecimento do com-trato, não o retomamos no segundo dia e seguimos, portanto, “sem-trato”.

Uma vez que não conseguimos concluir a etapa do Com-trato no primeiro dia de oficina, conforme o previsto, geramos no grupo uma expectativa que não foi atendida, por não termos retomado o tema pendente no início do segundo dia.

Analisando a oficina, nos demos conta de que o que nos impediu de seguir nossa intuição e atender a real demanda que o grupo nos fazia de forma implícita, e em alguns casos também explicitamente, foi o nosso “apego” ao plano que havíamos desenhado e ao desejo de conduzir os participantes à jornada das sete práticas da Pedagogia da Cooperação.

Este processo nos mostrou que dentro do prazo previsto para a etapa do Com-trato, não seria possível finalizá-la. Mostrou ainda que ela seria muito mais desafiadora do que poderíamos imaginar. No momento da jornada, porém, o desejo de realizar as sete práticas e de cumprir o plano previsto dentro das 20 horas, falou mais alto para nós. Decidimos, por fim, seguir a oficina “Sem-trato”.

As consequências desta escolha foram uma **fragilidade nas quatro virtudes**

(desapego, integridade, plena atenção e abertura para compartilhar), bases que sustentam a Pedagogia da Cooperação, durante todo o restante da jornada.

4.3.3 3º Tesouro – Facilitação na “arena”

“A vulnerabilidade nos aproxima como seres humanos”

Rodrigo GSA

O terceiro tesouro conquistado a partir da aplicação deste trabalho talvez tenha sido o mais difícil e sutil de ser percebido. Ele só foi encontrado com a contribuição do olhar do orientador e do coorientador do Grupo de Pesquisa, Cambises e Thebas, respectivamente, no período de análise pós oficina.

Este aprendizado trata da capacidade das facilitadoras de se colocarem diante do processo de cooperação com o máximo de **verdade e transparência** possível, para que possam se conectar, se integrar e se vincular ao grupo com mais efetividade. Identificamos duas principais posturas que, depois, avaliamos como essenciais para a construção do “campo” da cooperação.

A primeira delas é a consciência da humildade que precisamos exercitar durante a facilitação para que possamos nos permitir cometer “erros” ou simplesmente “não saber o que fazer” diante do grupo de participantes e, diante disso, identificarmos um lugar de conforto com esta situação. Esta consciência passa por assumirmos a nossa humanidade, nos apresentarmos como “iguais” diante de todos os participantes e a estarmos dispostas a aprender e crescer juntos.

Trata-se de compreendermos que o fato de estarmos propondo a experiência de um novo percurso a um grupo não nos faz, em nenhuma instância, mais sábios ou superiores a eles. Para que esta consciência esteja presente, porém, é preciso quebrarmos alguns paradigmas. Um deles está na crença de que os sentimentos mais profundos dos facilitadores (sejam positivos ou negativos) com relação ao processo de facilitação, só podem ser compartilhados na “coxia” (ou bastidores). E que no “palco” (espaço da focalização) só devem ser apresentadas as certezas e as verdades necessárias ao grande grupo.

A segunda postura, diretamente relacionada à primeira, trata da consciência de que a cooperação acontece quando os facilitadores e participantes são capazes

de tornarem-se **um só grupo**. Independentemente dos papéis que se propõem a exercer no processo, os facilitadores devem buscar esta conexão, no qual todos ganham ou todos perdem, juntos. Enxergar um campo além do superficial, no qual não existem “eles”, e sim, “nós”, onde é possível compartilhar valores, acordos, propósitos e intenções.

Seguindo a metáfora acima, neste caso, não há coxias, palcos e muito menos plateia, mas sim uma grande “arena” onde todos são protagonistas de um espetáculo que está sendo co-criado simultaneamente por todos, aqui e agora.

Analisando nossa jornada na Oficina de Cooperação Diver, com a ajuda dos nossos orientadores, identificamos num primeiro momento, que tivemos dificuldade de nos perceber efetivamente como um só grupo, um só corpo na jornada da cooperação. E que a ausência desta consciência e deste olhar nos impediu de mergulharmos no processo como poderíamos. Simplesmente não pudemos perceber o quão implicadas no processo estávamos e de que forma nossas atitudes e condução estavam influenciando as escolhas dos participantes o tempo todo e de que forma poderíamos fazer diferente para criar uma verdadeira parceria.

Na fase do Com-trato, quando todas as necessidades do grupo emergiram, observamos que um dos fatores que nos impediu de “desapegar” do plano e nos entregar ao processo que pulsava no grande grupo, foi o receio de trazer nossas vulnerabilidades, assumir nossos erros, expor nossas dúvidas e receios.

Não soubemos **compartilhar** com o grande grupo **nossas incertezas** e mais, não soubemos abrir o espaço a eles para que nos ajudassem a ver que rumo tomar. A decisão de não voltar no com-trato foi apenas nossa (das facilitadoras). Não tivemos a postura de pedir a ajuda do grupo, diante do desafio do primeiro dia, para juntos encontrarmos um caminho confortável e que fizesse sentido para todos.

4.3.4 4º Tesouro - A "maioria" não inclui

“Amar é um anseio biológico que nos faz aceitar o outro ao nosso lado sem razão, com todas as suas diferenças, sem exigências, pois não lhe negaríamos a responsabilidade”.

Maturana

O quarto aprendizado essencial de nossa caminhada foi a importância de garantir que **todos (sem exceção) sintam-se incluídos** no grupo e no processo de cooperação. A partir da nossa experiência, para que isso fosse possível, foi fundamental que cada um se sentisse confortável para ser quem se é, e tivesse espaço para ser espontâneo e autêntico e, ainda sim, se percebesse aceito pelo grupo.

Percebemos que esta é uma premissa para a construção da confiança e dos primeiros vínculos entre o grupo, necessários à criação do ambiente cooperativo e colaborativo. Identificamos ainda que, quando há a possibilidade de reconhecimento e validação da expressão de cada um, a abertura e a disponibilidade para a cooperação tornam-se ainda maiores.

O retorno dos participantes com base nos indicadores aplicados, durante e após a vivência, nos mostraram que um dos momentos considerados mais altos e DIVER da oficina foi quando os participantes solicitaram espaços para trazer suas **expressões artísticas espontâneas** (música, danças, imitações de personagens e poesias), e todas elas foram acolhidas e validadas pelas facilitadoras e por todo o grupo. Percebeu-se uma potencialização das proximidades do grupo nestes momentos.

Por outro lado, em um dos momentos de partilha, quando houve o uso da ferramenta Pinakarri de forma equivocada e sua ação foi interpretada negativamente por alguns integrantes do grupo, houve sentimento de exclusão, tanto por parte de quem pediu quanto por parte de quem recebeu o Pinakarri. A ação foi entendida como uma tentativa de interromper ou impedir a expressão de alguém. Entendemos este acontecimento também como um exemplo da importância do cuidado com a livre expressão e acolhimento dos olhares e pontos de vista de cada um.

Também quando da saída de uma das integrantes do grupo, logo no primeiro dia, o sentimento explicitado por ela foi de exclusão. Ao tentarmos chegar em acordos na elaboração do contrato, acabamos por usar a palavra “maioria” e foi quando a integrante (com a Síndrome de Asperger) não se sentiu incluída, entendendo que faz parte da minoria, e resolveu se retirar da oficina.

Assim, entendemos que todos precisam se sentir parte do grupo, podendo ser quem se é, na sua verdade e na sua integridade. Só assim haverá sentimento de inclusão e só assim haverá sentimento de cooperação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho partiu da premissa do potencial da cooperação e da diversão, e buscou refletir sobre como a Pedagogia da Cooperação pode fomentar estes aspectos.

Ao optar pelos indicadores de cooperatividade DIVER, assumimos que a diversão faz parte da cooperação. Ele é um dos referenciais para avaliar se a cooperação proporcionada/existente é integral.

Na avaliação realizada entre os 14 participantes que estavam presentes ao final da oficina, utilizando a ferramenta Diver; houve um retorno positivo de 91% demonstrando que a diversão foi um fator presente em boa parte da vivência. O quesito DIVERgente também teve uma avaliação elevada de 92%. Já os demais indicadores tiveram menos presente de acordo com o grupo. DIVER recebeu 86% enquanto o DIVERdade foi avaliado em 78% demonstrando que as maiores dificuldades do grupo foram se desapegar para poder se abrir para compartilhar. Essas dificuldades refletem os momentos que, nós como facilitadoras, sentimos mais tensos e que trouxeram além de muitos desafios, também aprendizados.

Analisando toda a trajetória percorrida em busca de cooperação com diversão através das 7 práticas podemos fazer uma analogia com a cama elástica. Esta é formada por pilares que sustentam uma base. Em nossa pesquisa, validamos que os pilares são as quatro virtudes: plena atenção, desapego, abertura para compartilhar e integridade. Cada virtude é a essência de um dos indicadores DIVER e são fundamentais, são pré-requisitos para que haja cooperação. São elas que sustentam um campo propício para que aconteça cooperação de forma integral: sendo DIVERtido, mas também DIVERdade, DIVERgente e DIVER.

Essa validação se fez em nosso trabalho através das nossas vivências e os aprendizados que elas nos trouxeram, através dos tesouros que encontramos que percebemos ser as próprias virtudes:

O primeiro tesouro, **um por todos e todos por um**, demonstra a necessidade de **termos plena atenção** com todos. **Planejar para desapegar** é estarmos ciente de que o **desapego** de ideias e planos é necessário para darmos voz à necessidade do grupo. **Facilitação na arena** traz a necessidade da **abertura para compartilhar**, fazendo do processo coletivo e não o restringindo às facilitadoras. E a **“maioria” não inclui** mostra que ter a sua **integridade** respeitada é o único modo de se sentir

parte.

Entendemos a base de nossa cama elástica como o processo, o caminho escolhido para se trabalhar. Em nosso estudo, decidimos usar as 7 práticas da pedagogia da cooperação. Enquanto os pilares precisam ser fortes para sustentar o campo e permitir a cooperação; a base da cama elástica, o processo a ser sustentado, não pode ser rígido; ele precisa ser flexível para poder acolher o grupo e impulsioná-lo. Ao escolher as 7 práticas da pedagogia da cooperação; ser flexível é compreender que apesar de ter uma ordem didática, as práticas se correlacionam e não devem ser fixas, devem seguir as necessidades do grupo.

Dentro desta analogia, a cooperação seria o salto. Quanto mais firme são os pilares e mais flexível seja o processo; maior é o salto possível; maior é o nível de cooperação e, com isso, a diversão e os demais indicadores.

Se a base não estiver fortalecida, alguma das virtudes estiver mais fraca; ou o processo estiver muito rígido, ainda assim, é possível que haja cooperação porém em outro nível. Nestes casos, o salto seria mais baixo; bem como os indicadores.

Em nossa prática, podemos dizer que se os princípios do desapego e da abertura para compartilhar estivessem mais fortalecidos, o salto da cooperação que foi de 86% teria ido ainda mais alto.

A partir desta análise, é possível concluir que no âmbito organizacional a cooperação com diversão também é possível desde que respeitando os pilares levantados: plena atenção do líder com os liderados e entre os envolvidos; desapego para se chegar a um plano de ações que faça sentido para a equipe de trabalho; abertura para compartilhar tornando o processo aberto e com uma comunicação clara; e integridade aproveitando o potencial de cada colaborador para que ele esteja ali inteiro, como quem ele é, sentindo-se valorizado e incluído com isso.

Ao conseguir juntar todos esses elementos, é possível acontecer cooperação com diversão no trabalho. As sete práticas da pedagogia da Cooperação aparece como um meio que contribui para esta cooperação com diversão, pois possibilita a aproximação entre as pessoas e entre elas e o objetivo do trabalho através do contato. O com-trato deixa claro o que cada um espera e precisa para que o trabalho seja desenvolvido. As in-quieta-ações trazem a tona os elementos que precisam ser trabalhados. Fortalecer alianças e parcerias faz com que as pessoas se reconheçam e sejam um grupo mais conectado e unido, com suas habilidades

potencializadas. Encontrar soluções junta o que cada um sabe e traz o conhecimento do coletivo. Co-criar projetos faz com que a construção e a execução dos trabalhos sejam de responsabilidades de todos. Celebrar o VenSer traz a comemoração da conquista e os resultados trabalhados em equipe, reconhecendo e valorizando todos os envolvidos.

As sete práticas da Pedagogia da Cooperação podem permitir que o trabalho seja divertido, porém, apenas se forem vividas com as 4 virtudes: plena atenção, desapego, abertura para compartilhar e integridade. Se estas virtudes estiverem presentes, terá um campo propício para que a cooperação aconteça e além de ela ser DIVERtida, seja também DIVERdade, DIVERgente e DIVER.

6 REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BROTTO, Fábio Otuzi. **Pedagogia da Cooperação: para um mundo onde todos podem VenSer**. Pós-graduação em Pedagogia da Cooperação & Metodologias Cooperativas – UNIP, São Paulo, v. 4.4, 2016. No prelo.

BROTTO, Fábio. **Se competir é importante, o fundamental é cooperar**. Ed. Renovada/Projeto Cooperação, 1997 – 170 p.

BROWN, Juanita e ISAAC, David. **O world café: dando forma ao nosso futuro por meio de conversações significativas e estratégicas**. 2005. Primeira edição do Brasil em 2007.

DANA, Bill e PETER, Lawrence J.

GARCIA, Beatriz. **Conviver com os outros e com a natureza**.

ILHARDO, Joseph. Assumindo riscos para crescer. 2002.

MATURANA, Humberto R. e VERDEN-ZÖLLER, Gerda. **Amar e brincar: fundamentos esquecidos do humano**. São Paulo: Palas Athena, 2004. 266 p.

MORTEN, Hansen T. **Colaboração: o segredo dos grandes líderes para evitar armadilhas, promover a união e conseguir excelentes resultados**. Tradução de Collaboration. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. 203 p.

ORLICK, Terry. **Vencendo a competição**. Tradução Fernando José Guimarães Martins. São Paulo: Círculo do Livro S.A, 1978. 211p.

PEROZZO, Sérgio. **Ainda e sempre psicodrama**.

YERKES, Leslie. **Produtividade Divertida: criando lugares onde as pessoas adoram**. São Paulo: Matrix Editora, 2011.

Sites:

BROTTO, Fábio Otuzi. **A Pedagogia da Cooperação: Construindo um Mundo onde Todos podem VenSer!** Florianópolis. Disponível em: < <http://www.projetocooperacao.com.br/publicacoes/a-pedagogia-da-cooperacao-construindo-um-mundo-onde-todos-podem-venser/> > . Acesso em 18 jun. 2017.

Cocria Práticas Colaborativas. **World Café**. Disponível em <<http://cocriar.com.br/biblioteca/metodologias/world-cafe/>> Acesso em 26 jun. 2017.

Dança Circular.com.br. **O que é: conheça um pouco da história da Dança Circular Sagrada, seu desenvolvimento e benefícios.** Disponível em < <http://www.dancacircular.com.br/oque.asp> > Acesso em 26 jun. 2017.

Diversão. Disponível em < origemdapalavra.com.br/site/palavras/diversao/ > Acesso em 26 jun. 2017.

Diversão. Disponível em < www.priberam.pt/diversao/ > Acesso em 26 jun. 2017.

Escola de Diálogo de São Paulo. **Sobre o diálogo.** Disponível em < <http://www.escoladedialogo.com.br/dialogo.asp?id=2> > Acesso em 27 jul. 2017.

G1. **39% dos profissionais brasileiros se dizem felizes no trabalho, diz pesquisa.** São Paulo, out. 2015. Disponível em: < <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/10/39-dos-profissionais-brasileiros-se-dizem-felizes-no-trabalho-diz-pesquisa.html> > . Acesso em: 15 jun. 2017.

Guia Prático Dragon Dreaming - Uma Introdução Sobre como Tornar seus sonhos em Realidade Através do Amor em Ação. Versão 2.0, Janeiro de 2014. Disponível em <https://infinitumarteacoes.files.wordpress.com/2016/04/guia-prc3a1tico-dragon-dreaming-v02.pdf> > Acesso em novembro de 2017.

RODRIGUES, Vivian. **Diversão no trabalho aumenta resultados.** Disponível em: < <http://caputconsultoria.com.br/artigos176-diversao-no-trabalho-aumenta-resultados/> > . Acesso em: 15 jun. 2017.

7 ANEXOS

Anexo I – Fichas de Inscrição e E-mails enviados

Quadro I - Compilado (resumo) das fichas de inscrição preenchidas.

Qual é seu nome completo?	Qual é a sua formação (ensino superior, técnico e etc)?	Você está trabalhando? Trabalha com o que?	Como ficou sabendo desta oficina?	O que você espera desta oficina (expectativas)?
Rodrigo Viana Curty	Superior Completo	Produtora de vídeo	Convidado pela Patrícia Curty	Aprendizado, ensinamento e networking
Gomér Gonzaga	psicóloga	Psicóloga e Coach	Rodrigo Curty	Conhecimento
Fabiana Gutierrez	Publicidade	Sou empreendedora social	Indicação amigo	Conhecer um pouco mais de técnicas e metodologia e compartilhar experiências. Trabalho com educação lúdica.
André Carvalho de Freitas	Superior - Administração de Empresas	Sim. Tenho uma consultoria de Coaching	Indicação - Gomér Gonzaga	Tenho experimentado e estudado algumas técnicas e vivências colaborativas e achei o tema bem apropriado. Acredito que possa aprender alguns conteúdos e aprofundar outros, levando o aprendizado para o contexto organizacional.
Katia Campagnol da Lapa	Psicóloga	Trabalho em uma ONG	Amigos	Conhecimento, experiência, contato com pessoas
Vivian Amarante	Arquitetura	Com despertar de propósito. E facilitadora de Cultura de Paz	Através de uma amiga - Gomér Gonzaga	Ferramentas para trabalhar em grupo
Rosiani Carla Baron Telles	Química com pós em psicodrama	Sim. Professora	Quando participei do curso O Facilitador Brincante	Aprender mais jogos e brincadeiras
Daniele Silva Caitano	Psicóloga	Sim, trabalho em um grupo terapêutico para crianças na USP e atendo em consultório particular.	Por amigas	Passar horas animadas nas trocas com o grupo e aprender no corpo sobre Pedagogia da Cooperação.
Marta durante	Mestre em educação	Sim, diretora de escola do 2º ao 9º ano	Comunidade Dedo Verde e e-mail	Liderança com diversão
Liliana Beccaro Marchetti	Psicóloga Clínica e Hospitalar e Psicoterapeuta individual, casal e família	Com psicologia: pessoas e grupos	Noutra oficina: O facilitador Brincante	Aprender
Silvia Schuster	Ensino superior	sim. Sou professora de educação musical	Vocês me mandaram email.	Me divertir muito, rir muito, e ter novas idéias para trabalhar com meus alunos.

Qual é seu nome completo?	Qual é a sua formação (ensino superior, técnico e etc)?	Você está trabalhando? Trabalha com o que?	Como ficou sabendo desta oficina?	O que você espera desta oficina (expectativas)?
		e flauta doce		
Waldir Hernandez	Sou Fotógrafo e Biólogo (especialista em drogas)	Professor do Colégio Badeirantes	A Profa. Rosiani comentou muito bem.	Brincar e me divertir em grupo
Christophe Vincent	superior	Dança Circular, CNV, atendimento individual, Kasâlâ	moro na Comunidade Dedo Verde	descobrir práticas e pessoas (criar rede)
Margareth Martins Miranda	Pós em Jogos Cooperativos SP 2012	Sim. Yoga e formação de aprendizagens para educadores	No LEC	Vivenciar, aprender e relembrar
Mário Guilherme Borelli Magalhães	Pós graduado	Trabalho na área de Produtos da Rede (antiga Redecard).		Compartilhar, aprender e criar novos significados para práticas colaborativas.
Monique Cardoso de Araújo	Psicologia	Psicologia	Amigos	Estou curiosa
Lucio Camargo Monteiro	Pedagogo	Escola	Amigos	Sem expectativa
Camila Carla de Freitas	Graduação em Ciências Biológicas com mestrado em Ecologia	Estou trabalhando fora da minha área focal de atuação. Estou trabalhando em um mercadinho de produtos orgânicos.	A Marina Prathes é uma grande amiga. Tenho acompanhado seu processo no curso de Pedagogia da Cooperação e ela me contou da oficina.	Espero ter contato com mais metodologia de integração e mobilização de grupos, que é justamente a vertente com a qual eu pretendo voltar à trabalhar.
Carolina Hanashiro	Superior (mestrado)	Sim, comunicação	Email de uma amiga (Marina)	Uma experiência muito boa para conhecer algo novo e melhorar a relação com os outros
Marília de Moraes Benini	Biblioteconomia	Não formalmente.	Através da minha irmã, Marina	Compreender mais acerca da Pedagogia da Cooperação
Monica de Carvalho	Educação Física, Danças Circulares, Yoga	Educadora física, focalizadora de Danças Circulares e professora de yoga e pilates	moro na Comunidade Dedo Verde	Aprender práticas e ferramentas cooperativas que me ajudem no meu desenvolvimento pessoal e profissional. E que contribuam com as minhas relações nas comunidades em que estou inserida.
Marina de Martino Roberto	Pedagogia, Arte Terapia e Comunicação, Não Violenta	Pedagoga, facilitadora de CNV (Comunicação Não Violenta)	moro na Comunidade Dedo Verde	Aprender práticas e ferramentas cooperativas que potencializem as minhas vivências de comunicação Não Violenta
Freddi	Médico	—	—	—

Elaboração: Autores, 2017.

E-mails enviados ao grupo voluntário de participantes antes da oficina.

E-mail enviado aos inscritos em 03 de maio de 2017, após o encerramento das inscrições.



Olá, Daniele! Seja muito bem-vinda à **Oficina de Cooperação Diver!**

Este é um e-mail de confirmação da sua inscrição. Estamos muito felizes com seu interesse e disponibilidade em participar desta aventura conosco!

Nosso percurso terá como fio condutor as 7 práticas da Pedagogia da Cooperação e metodologias colaborativas estudadas e vivenciadas em nosso curso de pós-graduação, que concluiremos no mês de agosto deste ano.

Além de nos divertirmos juntos, nosso propósito é o de vivenciarmos uma experiência rica, que ofereça novos caminhos e inspirações aos participantes, para que ousem promover mais cooperação nos diversos contextos de suas vidas!

Importante! Tivemos que Mudar o local da oficina! Devido à grande procura, o espaço que havíamos programado inicialmente ficou pequeno, e partimos em busca de um novo local, que acomodasse melhor a todos, e viabilizasse as atividades que planejamos realizar com o grupo. **Felizmente, encontramos dois novos espaços, bem aconchegantes e também de fácil acesso, próximos a metrô.**

Então, fica assim:

19.05 - sexta-feira - das 19h às 22h

Local.: Comunidade Dedo Verde - Comunidade urbana que atua no despertar da verdade de cada um por meio da vida em união, para a construção de um mundo melhor.

Endereço: Rua Mauro, 400 - Saúde - à 8 min. a pé do metrô Saúde

Site: <https://www.comunidadededoverde.com/>

20.05 - sábado - das 09h às 18h

21.05 - domingo - das 09h às 18h

Local.: Espaço Flowmakers

Endereço: Rua Pedroso de Moraes, 89, sala 5, Pinheiros - à 10 min. à pé do metrô Fradique Coutinho.

Site: <http://www.flowmakers.com.br/>

Para o novo local de sábado e domingo, teremos um custo de manutenção, que consideramos justo e acessível. Uma vez que a aplicação das 20h de oficina será gratuita, optamos por propor um rateio deste custo entre todos os participantes, que ficará em **R\$ 15,00 para cada um**, durante todo o final de semana. Desse modo, garantimos a participação de todos os interessados! Acreditamos que este seja um valor confortável e nos beneficiará com mais recursos para a nossa jornada.

Acessibilidade ao local.: Importante ressaltar que para chegar no novo espaço do final de semana, há dois lances de escadas e não há opção de elevador.

Não queremos que estas mudanças sejam o empecilho para a sua participação. Então, caso a ajuda de custo ou a acessibilidade seja um problema para você, ao entrar em contato com a gente, nos comunique e juntos procuraremos uma alternativa que torne possível a sua participação.

Pedido: Para sabermos que você recebeu este e-mail e está de acordo com as novas condições da nossa oficina, pedimos que mande uma resposta para nós, confirmando se você continua dentro ou nos informando no que podemos te ajudar para seguirmos juntos.

Sua participação é muito importante para nós! Contamos com você!

Fique ligada neste nosso canal! Em breve enviaremos mais informações sobre os preparativos da nossa oficina!

Gratas!

Um grande abraço e até breve,
Dé, Ninha, Marina e Pat

E-mail enviado aos inscitos em 15 de maio de 2017, alguns dias antes da oficina.



Olá queridos “aventureiros” da oficina de Cooperação com Diversão! Esperamos que estejam todos bem.

Estaremos juntos a partir desta **sexta-feira** e estamos na maior animação para encontrá-los e iniciarmos nossa jornada!

Agradecemos desde já a presença e o apoio de cada um de vocês a este rico processo de pesquisa e experimentação da cooperação, que nosso trabalho de TCC está nos promovendo.

Gostaríamos de lembrá-los de que estaremos construindo juntos nossa oficina, que esperamos ser super DIVER para todos nós! ;-)

RETOMANDO OS LOCAIS DOS ENCONTROS:

19/05 (sexta-feira) - Comunidade Dedo Verde

Endereço: Rua Mauro, 400 - Saúde - (à 8 min. a pé do metrô Saúde)

Horário: das 19h às 22h

Obs.: Solicitamos que leve neste dia sua ajuda de custo de espaço, no valor de R\$ 15,00, em dinheiro, já que o local não disponibiliza de máquina de cartão de débito ou crédito.

Boas-vindas! Haverá um lanche gostoso oferecido por nós. Chegue cedo para desfrutar! ;-)

20 e 21.05 (sábado e domingo) - Espaço Flowmakers

Endereço: Rua Pedrosa de Moraes, 89, sala 5, Pinheiros - à 10 min. à pé do metrô Fradique Coutinho.

Horários: 20.05 - sábado - das 09h às 18h

21.05 - domingo - das 09h às 18h

Obs.: No final de semana, sugerimos que **cada participante traga um prato e/ ou bebida**, para compartilharmos nos intervalos das manhãs e tardes.

Fiquem à vontade para trazerem o que desejam degustar!

CONFIRMA NOSSA PROGRAMAÇÃO:

19.05 – sexta-feira CO – CONECTAR E CUIDAR

Dia de experimentar atividades acompanhados de pessoas novas e de reconhecer o potencial de estarmos juntos!

20.05 – sábado OPERA – COMPARTILHAR E CONFIAR

Dia de irmos além das primeiras impressões e vermos e ouvirmos mais do que está exposto. Ousar compartilhar o que há de mais verdadeiro em nós.

21.05 – domingo AÇÃO – COCRIAR, CULTIVAR E CELEBRAR

Dia de colocar a mão na massa! Fazer o melhor uso possível da riqueza encontrada no grupo para descobrir a potência da cooperação.

JÁ ESTAMOS CONECTADOS! ;-)

Esse é o nosso canal e em breve enviaremos as últimas informações sobre os preparativos da nossa oficina!

Qualquer dúvida, nos contatem por aqui ou também pelo whats (11) 9497-24277 Pat.

Gratas pela atenção!

Um grande abraço a todos e até muito breve,

Grupo de TCC

Débora, Ninha, Marina e Pat

E-mail enviado aos inscritos em 18 de maio de 2017, um dia antes da oficina.



Olá queridos, tudo bem?

Falta só 1 dia para o nosso tão esperado encontro e gostaríamos de orientá-los sobre os últimos detalhes:

- Venham com roupas leves e sapatos confortáveis.
- Tragam sua garrafinha ou caneca para tomar água.
- Não esqueçam dos R\$15,00 para contribuir com o custo de manutenção do Espaço Flowmakers (agradecemos se puderem levar dinheiro trocado;)
- Recomendamos que cheguem a ambos os locais no horário combinado, para desacelerar o ritmo da cidade

Esperamos vocês!

19.05 - sexta-feira - das 19h às 22h

Local: Comunidade Dedo Verde

Entrada: porta lateral, descer as escada e entrar na 1ª sala `a esquerda

Endereço: Rua Mauro, 400 - Saúde - à 8 min. a pé do metrô Saúde

Site: <https://www.comunidadededoverde.com/>

20.05 - sábado - das 09h às 18h

21.05 - domingo - das 09h às 18h

Local.: Espaço Flowmakers

Entrada: tocar campainha, confirmar o nome e a entrada será liberada. É só subir os 2 lances de escada e a porta estará aberta.

Endereço: Rua Pedroso de Moraes, 89, sala 5, Pinheiros - à 10 min. à pé do metrô Fradique Coutinho.

Site: <http://www.flowmakers.com.br/>

Iniciaremos as atividades no horário!

Até amanhã!

Dé, Marina, Nina e Pat

E-mail enviado aos inscritos em 25 de maio de 2017, alguns dias depois da oficina.



Caros participantes da Oficina Cooperação com Diversão,

Gostaríamos de **agradecer a sua presença** nesta experiência tão significativa e valiosa para nós.

Foram momentos extremamente preciosos que, muito além de servirem de material para nossa pesquisa da pós-graduação, contribuíram para enriquecer e influenciar as nossas histórias de vida.

Honramos muito cada palavra, olhar e atitude que foram trazidos à oficina a partir da sua verdade. E, com a mesma intensidade, agradecemos o apoio, à paciência, às críticas e sugestões, expressões artísticas, incentivos e reconhecimentos à nossa atuação como facilitadoras durante a oficina. Todas as suas contribuições foram fundamentais para que possamos, a partir de agora, dar continuidade a nossa jornada cooperativa de um novo lugar, mais conscientes de nós mesmas, de nossos potenciais e limitações, e dos desafios e prazeres proporcionados pela arte de se relacionar no coletivo.

Graças ao apoio de cada um de vocês, também nos sentimos hoje mais apropriadas para nos aprofundarmos nos temas "cooperação" e "diversão" e mergulharmos ainda mais fundo nesta pesquisa que, desde o início, nos despertou tanto interesse e curiosidade.

Permanecemos abertas a trocas e insights que vocês desejarem compartilhar conosco após a oficina.

Pergunta sobre trocas de e-mails:

Muitos de vocês nos solicitaram o compartilhamento do mailing dos participantes, para que possam dar continuidade às trocas que se iniciaram durante a oficina. Caso seja a favor desta troca, solicitamos que, **por favor, retorne este e-mail autorizando a divulgação do seu endereço de e-mail aos demais participantes da oficina.** Entenderemos que aqueles que **não** retornarem, **não** desejam ter seus emails compartilhados.

Achados e perdidos:

Encontramos uma malha de lã azul tamanho P e um anel prateado em cima da geladeira que acreditamos ser de vocês! Aguardamos a manifestação dos seus respectivos donos! 😊

Materiais produzidos durante a oficina:

Enviaremos em breve os materiais produzidos que ficamos de compartilhar com vocês após a oficina.

Apresentação final do projeto:

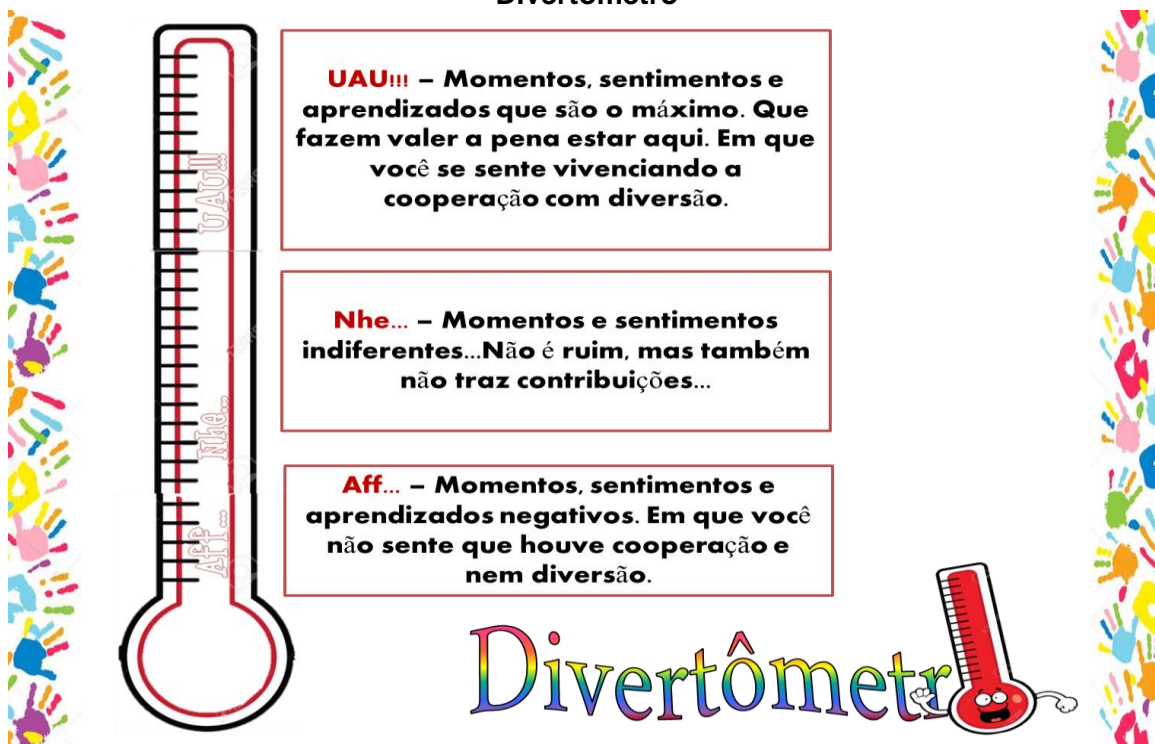
Nosso projeto de TCC será apresentado no mês de agosto deste ano. Enviaremos o convite a todos assim que soubermos a data da nossa apresentação.

Mais uma vez, somos imensamente gratas a TODOS vocês!

Um grande abraço com carinho,
Dé, Marina, Nina e Pat

Anexo II - Ferramentas para obtenção de indicadores

Divertômetro



Mãos da Cooperação



Baralho Diver



DIVERdade

Desapego.
Estar presente e entregar sem máscaras. Aberto para compartilhar seus tesouros: suas histórias, emoções e verdades. Disposto a ouvir com acolhimento e com empatia a verdade alheia...

DIVERtido

Integridade.
Sentir-se leve, tranquilo e descontraído ao longo do processo. Espontaneidade e risos mesmo em momentos desafiadores.

DIVER

Abertura para Compartilhar.
Aprofundar as relações e partilhar as experiências com cumplicidade. Possibilitar que o grupo sinta-se responsável pelo sucesso do encontro, vivenciando os acordos e aprendizados na prática.

DIVERgente

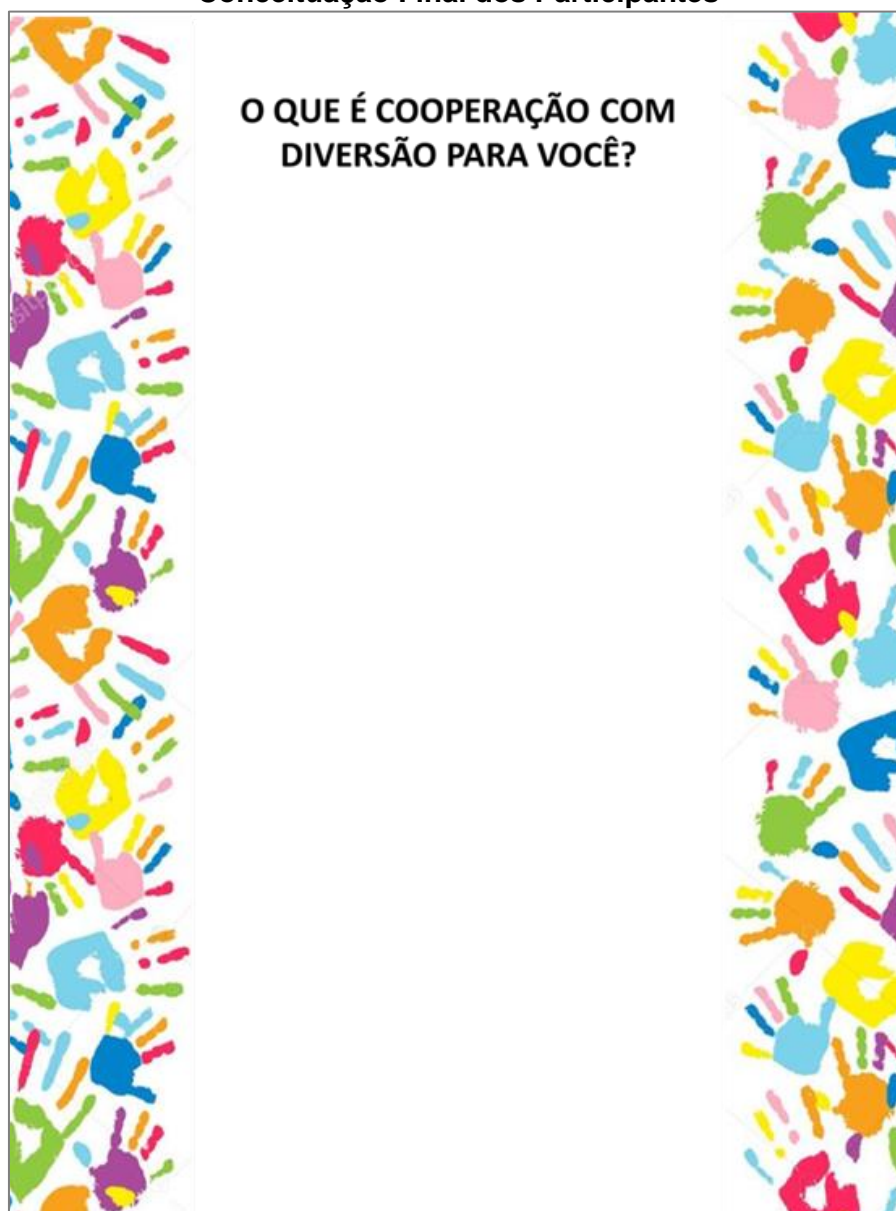
Plena Atenção. Respeitar a individualidade de cada um. Trabalhar com as diferenças. Identificar as riquezas e a potência do encontro das visões e atitudes divergentes.

Matriz de Avaliação Diver



Por favor, dê sua opinião sobre os Indicadores DIVER de Cooperatividade!

Indicador 1: DIVERdade	Não ocorreu	Ocorreu às vezes	Ocorreu muitas vezes
1. Os participantes compartilharam experiências pessoais sem receio de se expor.			
2. Empatia, compaixão, acolhimento e cumplicidade foram atitudes demonstradas pela maioria dos participantes.			
3. Emoções como tristeza, angústia, medo, raiva e até ódio puderam se manifestar e foram verdadeiramente aceitas.			
Indicador 2: DIVERtido	Não ocorreu	Ocorreu às vezes	Ocorreu muitas vezes
4. O riso e a espontaneidade estiveram presentes, mesmo em momentos desafiadores.			
5. Houve uma sensação de leveza e descontração no ambiente.			
6. Uma atmosfera de contentamento e tranquilidade marcou o encontro.			
Indicador 3: DI-VER-Gente	Não ocorreu	Ocorreu às vezes	Ocorreu muitas vezes
7. Pessoas de diferentes características realizaram atividades conjuntas e sem discriminação.			
8. Surgiram novas aprendizagens e insights a partir de visões, atitudes e comportamentos divergentes.			
9. A não participação de um (ou mais) participante em eventuais atividades e/ou momentos, foi respeitada e honrada pelo grupo.			
Indicador 4: "DIVER"	Não ocorreu	Ocorreu às vezes	Ocorreu muitas vezes
10. O Grupo e a Focalização colaboraram no desenvolvimento das atividades, sugerindo ideias para a sua melhoria.			
11. Em diferentes momentos existiram partilhas genuínas, tocantes e profundas que permitiram elevar o nível de cumplicidade no grupo.			
12. O Grupo e cada participante assumiu responsabilidade pelo sucesso do encontro e pela implementação das aprendizagens no cotidiano.			

Conceituação Final dos Participantes

Anexo III – Crachás – Como você se sente quando se diverte?

Anexo IV – Música e vídeo de Celebração Final



Oficina de Cooperação DIVER

Descobridoras das Sete Práticas

Grupo MaPa De Minas- Unibulição

Uma pós assim nos guia
Trazendo mestres da cooperação
Com suas metodologias
Nos ensinam os caminhos pra chegar lá

Um ano e meio de aventuras
Em uma grande Unibulição
Facilitando um novo mundo
Quero alcançar minha transformação

Pois bem, chegamos!
Para Vem-Ser com Diversão
Só que não foi bem assim...
Descobridoras de tesouros
Cooperar queremos!

Uma é "luz"; a outra é "sombra";
Quando for "cor"; eu vou te apoiar
Só com cuidado e confiança
Estamos prontas pra facilitar

Vamos Com-tato e Com-trato
As 7 Práticas quero aplicar
Mas eis que o grupo nos alerta
Braços abertos pra desapegar

Refrão

Partimos pra nossa jornada
Todos juntos numa só embarcação
Se tropeçamos no caminho
Só a verdade nos trará a solução

Mais um tesouro conquistado
A minoria sempre vem para somar
Sentir-se parte, incluída
É necessário para cooperar!

Refrão

Integridade e desapego
Abertura pra compartilhar
Plena atenção a todo instante
Nas 7 Práticas vou viajar!

4 virtudes são as bases
Para o campo que vai se formar
Com muita flexibilidade
Um salto DIVER nós podemos dar!

Refrão



Paródia da Música "Descobridor dos Sete Mares" de Tim Maia. A letra representa a jornada do MA-PA-DE-Minas e todas as nossas conquistas nesta aventura.

QR code do vídeo síntese da pesquisa com a paródia Descobridoras das Sete Práticas de trilha sonora.