****

**Capacitação de Coaches em Conservação**

**Instruções para um Exercício na Facilitação do Desenvolvimento de Estratégias, Tempestades de Ideias, Avaliação de Estratégias (40 minutos)**

**Finalidade do Exercício:**

1. Adquirir experiência na facilitação de sessões de tempestade de ideias para alimentar o desenvolvimento de estratégias;
2. Treinar o uso de perguntas provocantes para estimular maior precisão no pensamento.

**Papeis:**

Coach/Facilitador

Co-facilitador

Membros da Equipe

**Instruções:**

1. Uma vez escolhidos os participantes, os mesmos decidirão quem vai desempenhar o papel de **Coach/facilitador** principal e quem será o **Co-facilitador** e as posições que vão ocupar na sala e decidirão de que forma eles vão garantir que toda a informação seja registrada. Os participantes vão trabalhar em pequenos grupos de 3 ou 4
2. Concentrando em apenas uma ameaça com classificação “Muito Alta” tirada da Análise Situacional, o Coach /Facilitador vai pedir a equipe para refletirem um pouco sobre a Análise Situacional e sobre quais intervenções estratégicas poderiam ser factíveis.
3. O Coach/facilitador estará estimulando a equipe para examinar intensamente os fatores que estiverem gerando aquela ameaça. Quem ganha e quem perde caso a ameaça se materialize? O que motiva os respectivos atores-chave? Onde poderia haver pontos apropriados para nossas intervenções e onda as ações fariam uma diferença?
4. O Coach/facilitador estimulará a equipe a realizar uma atividade de tempestade de ideias para ajudar na identificação de possíveis estratégias.
5. A equipe deve tentar gerar pelo menos 5 possíveis estratégias via essa técnica. Em seguido eles devem decidir, como grupo, como as possíveis estratégias seriam avaliadas. Algumas coisas para ter em mente neste momento são:
	1. Benefício – impacto positivo em potencial da implementação da estratégia
	2. Exequibilidade – já fez isto antes? Qual seria o grau de dificuldade da sua implementação?
	3. Custo – investimento total em termos de pessoal atual e novo, e fundos não contingenciados
	4. Risco
6. Depois de tudo o **Coach/Facilitador** sempre deixa os membros de a equipe ter a última palavra.
7. O **Instrutor** então pede **os pares** na oficina para oferecerem informação sobre acertos e desacertos (feedback) que observaram na atuação dos **facilitadores**.

**Dicas:**

Não esqueça do seu manual do coach com sugestões de perguntas provocativas.

Estimule a s pessoas a pensarem de forma não habitual.

Não tenha receio de deixá-los um pouco desconfortáveis ou de deslocá-los na sala ou ainda de oferecer bombons!

**Perguntas-chave a fazer:**

* As estratégias levarão ao alcance das metas?
* As estratégias são claras e sucintas a respeito daquilo que precisa ser feito?
* Você que tem em mão um conjunto de coisas com um grau de complementaridade que fará com que elas funcionem juntas?
* Todo isto está na categoria de “negócios como sempre”? Se for o caso, você acha aceitável ou você suspeita que os participantes tenham relutado em deixar suas zonas de conforto?
* Eles conseguiram identificar as coisas mais cruciais a serem avaliadas (é custo, aceito da comunidade, exequibilidade, outra coisa?)
* (Não esqueça que você dispõe de “dicas de facilitação” para ajudar a conduzir sessões de tempestade de ideias bem sucedidas)