

Mediação transformativa

uma estratégia para mediar conflitos

Definição

Criada por Barush Busch e Joseph Folger, especialistas em negociação e comunicação, a mediação transformativa visa situar a resolução do conflito em sua origem. Assim, o acordo é visto como uma possibilidade, e não finalidade, pois **o foco está em trabalhar os interesses e as necessidades dos envolvidos.**

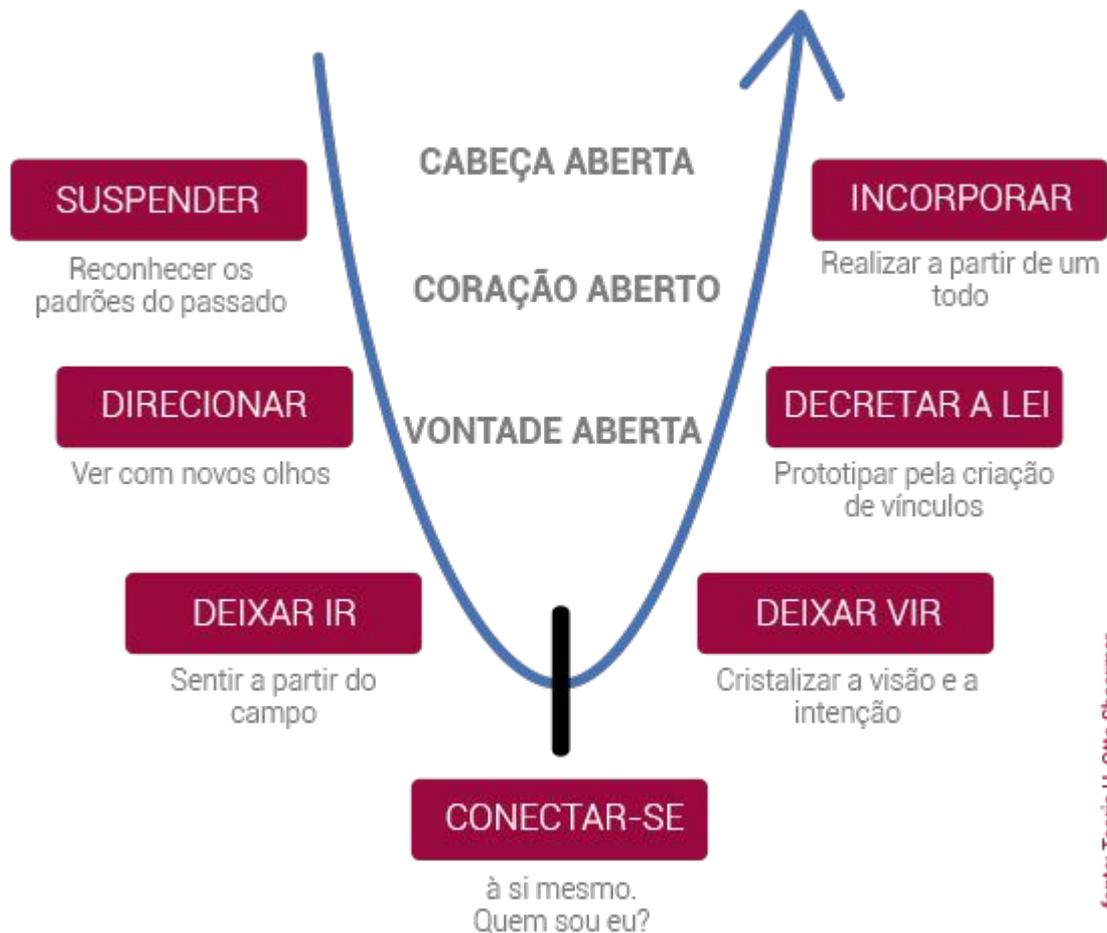
A sua forma em U é explicada pelo caráter visual de descida e subida dessa jornada dividida em três etapas que são cíclicas:

1. descida do U e conectar-se com o 'sentir' enquanto livra-se de todos os seus filtros, questionando seus padrões de mentalidade e observando a realidade sem pré-julgamentos;
2. fundo do U, para conectar-se com o 'estar presente', descobrindo a si mesmo, suas visões e propósitos;
3. subida do U, que está conectada à realização, dando forma real às ideias que surgiram no processo.

Mediação transformativa em U

A mediação transformativa em U é uma concepção inovadora, que utiliza abordagens e técnicas buscam a expressão autêntica dos indivíduos, possibilitando novas formas de envolvimento na estrutura de uma organização e favorece as relações interpessoais ali estabelecidas.

“É um método prático e ferramental para apoiar indivíduos, grupos e organizações a conduzirem processos de transformação e inovação profunda a partir de habilidades como o autoconhecimento, a escuta profunda, a observação precisa, e o diálogo autêntico e assertivo. No início do século XX, Rudolf Steiner introduziu o U como um caminho de evolução, transformação e inovação. Inspirado por este modelo de pensamento, Friedrich Glasl propõe um modelo em U para descrever o processo de desenvolvimento e resolução de conflitos organizacionais, levando a ideia para o mundo das organizações”. (Barroso, M.)



fonte: Teoria U Otto Scharmer

Mediação transformativa em U

A partir desta estrutura proposta, algumas condições mínimas são necessárias para a realização da mediação transformativa em U,

1

Oferecer um ambiente seguro, possibilitando a expressão autêntica e escuta, trazendo à tona **diferentes pontos de vista, percepções, observações**

2

Possibilitar o aprofundamento das questões, reconhecimento os **sentimentos** envolvidos

3

Identificar as **próprias necessidades** e das **necessidades dos outros**

4

Criar espaço para a escuta do que cada envolvido gostaria de pedir e apresentar o que tem a oferecer . Ouvir quais as dificuldades e desafios para cumprir com o acordado

5

Definir **acordos e elaborar um plano de ação** para, em conjunto, lidar com a situação de conflito, seus desafios e construção de **novas formas de convivência** (mais colaborativa, criativa e consciente).

Mediação transformativa em U

Em cada etapa, algumas perguntas podem potencializar a mediação:

- 1 O que aconteceu?**
 - O que você pensa sobre o ocorrido?
 - Como você vê/avalia a situação?
 - Qual seu ponto de vista?
 - Qual sua percepção?
- 2 Como você se sente?**
 - Que emoções esta situação despertou em você?
 - Explique essa sensação?
 - Como você está se sentindo?
 - Que sentimentos essa situação despertou em você?
- 3 Do que você precisa?**
 - O que está faltando para você se sentir melhor?
 - Qual é a sua necessidade?
 - O que podemos fazer para atender suas necessidades?
- 4 O que você gostaria de pedir?**
 - Como você avalia seu pedido?
 - O que você oferece?
 - Quais condições você tem hoje cumprir o que ofereceu?
 - Como podemos apoiar você nesta tarefa?
- 5 Qual o plano de ação mais adequado?**
 - Quais as ações são importantes para mudar a situação atual?
 - Quando? Quem? Como vamos fazer as mudanças?
 - Quais acordos são necessários?
 - Em que momento colocaremos as ações em prática?

O que os conflitos exigem de nós?

Mediar conflitos requer que estabeleçamos conversas genuínas, baseadas no respeito e na confiança, elementos essenciais para promover diálogo, aprendizado, criação e compartilhamento. Para tanto, quem realiza a mediação precisa:

- estar presente
- ter empatia
- estar preparado
- ter autoconhecimento
- confiar no processo
- comunicar-se de forma não violenta
- ser cuidadoso no uso das técnicas e procedimentos
- ter escuta ativa
- intencionalidade clara
- reconhecimento e aceitação das diferenças
- ausência de expectativa
- cuidar da saúde mental
- compreender que a mediação é um processo

Referências Bibliográficas

1. Mediação transformativa: como funciona?. In: <https://www.direitoprofissional.com/mediacao-transformativa/>
2. Estratégias para mediar conflitos na escola.. In: <https://vivescer.org.br/estrategias-para-medar-conflitos/>
3. Teoria U: o que é, quem criou e quais são as suas etapas? In: <https://blog.randon.com.br/teoria-u/>
4. Conflitos Organizacionais. In: <https://mediadoresorganizacionais.com.br/formacao-de-mediadores-organizacionais/>
5. Teoria U: um caminho de transformação e inovação autêntica para nosso tempo. In: <https://ecosocial.com.br/teoria-u-um-caminho-de-transformacao-e-inovacao-autentica-para-nosso-tempo/>
6. A Teoria U e as duas opções das organizações: optar pela Ausência ou pela Presença. In: <https://hazeshift.com.br/teoria-u-presenca/>