Agricultura Social para Idosos

Módulo 2.2
Competências interpessoais quando trabalhamos com pessoas idosas

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Estrutura do módulo

Introdução

Este módulo fornecerá uma compreensão acerca das competências interpessoais e a importância da gestão de conflitos, permitindo que o formando reflita sobre o seu impacto quando os agricultores sociais trabalham com idosos.

Objetivos de aprendizagem

- Reconhecer e reflectir acerca da importância da inteligência emocional;
- Identificar e distinguir diferentes tipos de competências interpessoais;
- Reconhecer a importância da gestão de conflitos na abordagem da agricultura social com grupos alvo de idosos;
- Identificar diferentes estilos pessoais de gestão de conflitos;
- Reconhecer a importância em utilizar estratégias específicas de cooperação/negociação pelos agricultores sociais;
- Adotar um estilo eficaz de resolução de conflitos, baseado na cooperação/negociação;
- Compreender a necessidade de aplicação de competências interpessoais e estratégias por parte dos agricultores sociais, visando a redução de conflitos e fomentando uma attitude cooperativa com as pessoas idosas.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Índice

1 Competências interpessoais requeridas para os agricultores sociais que trabalham com pessoas idosas

2 Facilitar a boa governança e a gestão de conflitos

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

1 Competências interpessoais requeridas para os agricultores sociais que trabalham com pessoas idosas

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

© Meves Hof

O que é uma competência interpessoal?

Fonte:
https://www.ismartrecruit.com/upload/blog/main_image/How_soft_skills_can_be_developed_at_the_workplace.jpg

“Competências interpessoais são traços de caráter e habilidades interpessoais que caracterizam o relacionamento de uma pessoa com outras pessoas. No local de trabalho, as competências interpessoais são consideradas um complemento às competências técnicas, que se referem ao conhecimento e às competências ocupacionais de uma pessoa.”

(Will Kenton, 2022)

“As habilidades das pessoas para comunicar umas com as outras e trabalharem bem em conjunto”

(Cambridge Business English Dictionary)

“As competências interpessoais representam um conjunto de diferentes habilidades, traços de personalidade e atributos que são frequentemente necessários para o sucesso numa determinada função. Elas podem ser melhor descritas como traços pessoais que moldam o modo como se trabalha e interage com os outros.”

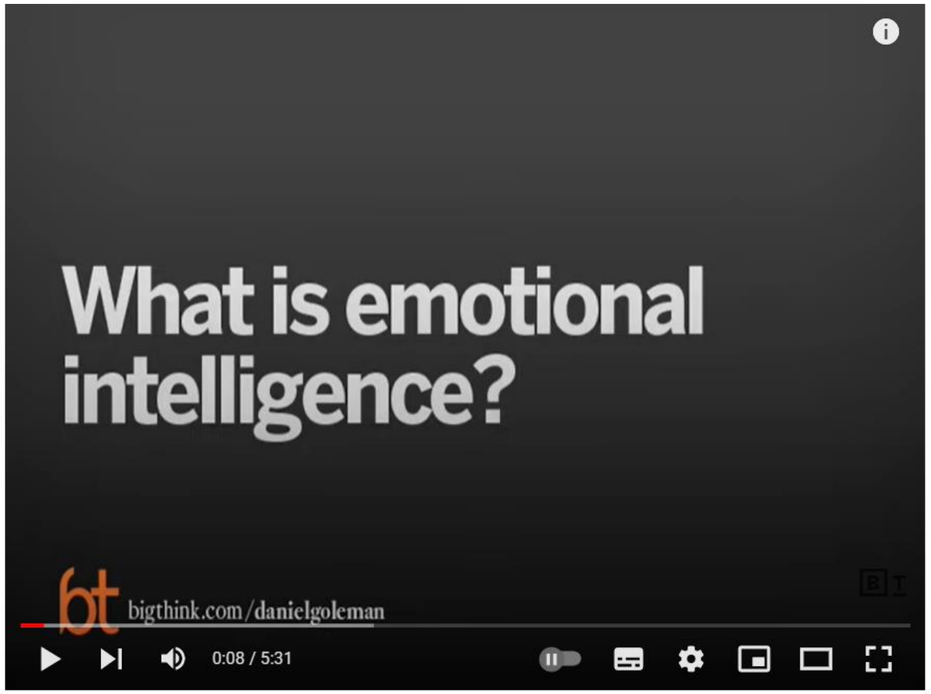
https://www.clevry.com/en/resources/soft-skills/what-are-soft-skills/

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Inteligência Emocional

“A capacidade de uma pessoa gerir os seus sentimentos para que esses sentimentos sejam expressos de forma adequada e eficaz.”
(Daniel Goleman)

- **Autoconsciência**
- **Autorregulação**
- **Motivação**
- **Empatia**
- **Competências sociais**



Daniel Goleman Introduces Emotional Intelligence | Big Think

Visualizar AQUI

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Competências interpessoais

As nossas relações pessoais e profissionais podem ser totalmente diferentes se aprendermos a gerir as nossas emoções e as emoções dos outros.

Desta forma, há um conjunto de competências interpessoais que os agricultores sociais devem considerar quando trabalham com pessoas idosas.

- Comunicação
- Empatia / Escuta ativa
- Adaptabilidade / Flexibilidade
- Gestão de conflitos
- Trabalho em equipa

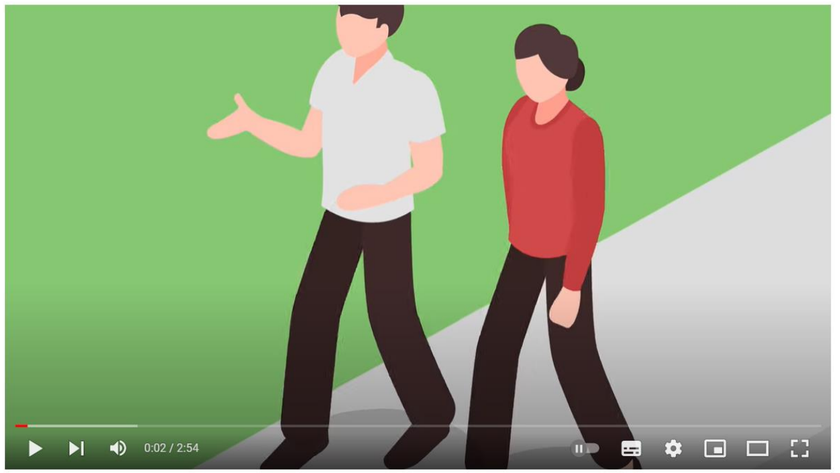
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Competências de comunicação

O agricultor social deverá:

- Ser um bom ouvinte, praticando a escuta ativa;
- Prestar atenção ao que os idosos estão a dizer;
- Reformular o que os idosos dizem, quando a clarificação é necessária;
- Abordar diretamente um assunto e ser claro no processo de comunicação;
- Utilizar o contacto visual quando está a comunicar com os idosos;
- Respeitar as opiniões dos outros e tentar compreender o seu ponto de vista.

Fonte:
https://www.thebalancemoney.com/thmb/mp-WRJBs_fry0YhoayDf9fc4dFM=/1500x0/filters:no_upscale():max_bytes(150000):strip_icc()/communication-skills-list-2063779_FINAL1-5b60d4a9c9e77c00251d3de9.png



Communicating with Older Adults

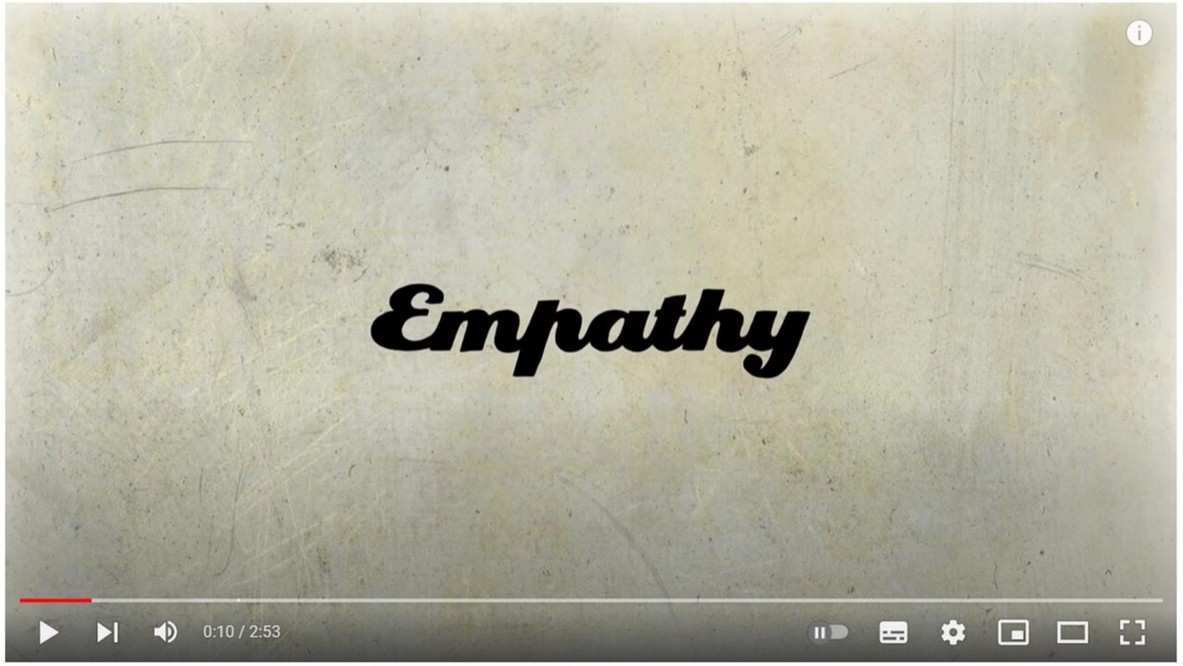
Visualizar AQUI

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Empatia / Escuta ativa

O agricultor social deverá:

- Olhar para quem está a falar;
- Dizer “sim” e acenar com a cabeça para que a outra pessoa perceba que ele/ela está a ser ouvido/a;
- Não interromper;
- Compreender o ponto de vista do outro antes de responder ou dar uma opinião;
- Fazer perguntas quando estiver em dúvida;
- Explorar a força do silêncio.



Brené Brown on Empathy

Visualizar AQUI

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Adaptabilidade/Flexibilidade

O agricultor social deverá:

- Experimentar coisas novas, de maneiras diferentes, para ajudar os idosos;
- Lidar com as mudanças de maneira positiva para reduzir o “stress”;
- Ter a capacidade de resolver problemas e eventos inesperados;
- Planear o trabalho na quinta, mas ter opções alternativas.

Créditos: Jevtic

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Trabalho em equipa

O agricultor social deverá:

- Acordar objetivos claros com os idosos, para que estes possam entendê-los e comprometerem-se com eles;
- Ser solidário para que os idosos se sintam à vontade para dizer o que pensam e correr riscos;
- Promover a aprendizagem a partir da exeperência;
- Desenvolver e manter boas relações com os idosos;
- Liderar e motivá-los.

5 Tips For Effective Teamwork

Visualizar AQUI

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Gestão de conflitos

A gestão positiva de conflitos pode estar associada a diferentes comportamentos e estratégias.

Os conflitos devem ser tratados abertamente e geridos de forma eficaz. É necessário

- ✓ **Diagnosticar a natureza do conflito;**
- ✓ **Envover-se na abordagem;**
- ✓ **Escutar ativamente;**
- ✓ **Resolver o problema.**

<u>Alguns exemplos</u>:

- **Discordar respeitosamente com alguém;**
- **Saber quando desacelerar as coisas e pensar em algo antes de falar.**

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

2 Facilitar a boa governança e a gestão de conflitos

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

© CEAV – Centro de Educação Ambiental de Vale de Cambra

Estilos pessoais na gestão de conflitos

Evitamento

Acomodação / Conformismo

Confronto

Competição

Compromisso

Cooperação / Negociação

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Evitamento

Características principais:

- Abordagem passiva (não assertiva), de não cooperação (non-assertive).
- Recuar face a uma situação de conflito real ou potencial.
- Ignorar, negar ou fugir do conflito, não contactando os outros ou não confrontando os seus interesses.
- Colocar os problemas em suspenso.
- Utilizado quando: o assunto não é importante; não há perspetiva de ganhar o conflito; se necessita de tempo para obter informações ou quando o conflito pode ser desvantajoso.

Fonte: https://www.istockphoto.com/pt/ilustra%C3%A7%C3%B5es/conflict-avoidance

Efeitos principais:

- Não resolve o problema.
- Não lida com a causa real do problema.
- Deixar que os outros resolvam o conflito, ou com o passar do tempo este é esquecido, ou regressa mais forte.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Acomodação / Conformismo

Características principais:

- Abordagem passiva (não assertiva), mas cooperativa.
- Enfatiza os pontos de acordo, em detrimento dos pontos de desacordo.
- Uma parte tende a ceder e apaziguar a situação, chegando a colocar as necessidades e os interesses da outra parte acima dos seus.
- Resolve os pontos menores de discordância, deixando os problemas maiores para depois.

Fonte: https://www.elnortedecastilla.es/opinion/doble-cara-conformismo-20210714195204-nt.html

Efeitos principais:

- Proporciona apenas uma solução de curto prazo (acalma o conflito).
- Não lida com a causa real do problema.
- Mantém um clima favorável à cooperação.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Confronto

Características principais:

- Trata o conflito através de uma abordagem frontal.
- Trata o conflito como um problema a ser resolvido, examinando alternativas.
- Requer uma atitude de “dar e receber”, assim como um diálogo aberto.

Fonte: https://www.boundaries.me/confront

Efeitos principais:

Proporciona uma solução definitiva, ganho-ganho.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Competição

Fonte: https://www.hcamag.com/au/news/opinion-and-best-practice/reaping-the-rewards-of-workplace-competition/171188

Características principais:

- Abordagem não cooperativa, mais agressiva e autoritária, em que a pessoa defende os seus próprios interesses negligenciando os dos outros e o seu impacto.
- Atitude de dominação (utiliza jogos de poder e força a submissão).
- Utilizado quando há necessidade de tomar uma decisão rápida ou impopular.
- Uma das partes ganha à custa da outra. Oferece apenas situações ganho-perda .

Efeitos principais:

- Pode criar ressentimentos que podem surgir mais tarde.
- Não lida com a causa real do conflito.
- Pode levar a outra parte a aceitar a culpa por um problema qualquer.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Compromisso

Fonte: https://stock.adobe.com/pt/search?k=commitment&asset_id=376890158

Características principais:

- Misto de assertividade e cooperação.
- Procura negociar soluções que tragam algum grau de satisfação a todas as partes envolvidas.
- Uma das partes desiste de alguns pontos ou itens.
- Geralmente utilizada em disputas laborais (objetivos exclusivos).
- Útil quando há necessidade de se atingir soluções temporárias para assuntos complexos.

Efeitos principais:

- Proporciona uma solução de compromisso, que pode não satisfazer ninguém.
- Distribuição de resultados entre ambas as partes (satisfação parcial).
- Pode acarretar alguns problemas adicionais (cada parte abdica de algo).

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Cooperação / Negociação

Fonte: https://www.vectorstock.com/royalty-free-vector/concept-teamwork-cooperation-partne-vector-27016095

Características principais:

- Abordagem assertive e cooperativa.
- Incorpora diversos pontos de vista e interesses, olhando de diferentes perspetivas, procurando conciliar as diferenças e resolver o conflito.
- Contempla as necessidades e interesses de ambas as partes, levando ao consenso, entendimento e compromisso.
- Encara o conflito como desafio e opta pela comunicação aberta.

Efeitos principais:

- Proporciona um resultado benéfico ou aceitável para ambas as partes e que minimiza as perdas para todos.
- Proporciona uma solução de longo prazo ganho-ganho.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Cooperação / Negociação

A negociação é o estilo pessoal de gestão de conflitos que aparece frequentemente associado a resultados mais satisfatórios.

Desta forma, a utilização de técnicas e estratégias específicas de resolução de conflitos pelos agricultores sociais pode levar a uma atitude cooperativa nos outros (p. ex. idosos), potenciando o trabalho em parceria.

Source: https://www.instituto-camoes.pt/outras-informacoes/index.php?option=com_content&view=article&id=14945

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

TUS

ADRIMAG
ASSOCIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO RURAL INTEGRADO DAS SERRAS DO MONTEMURO, ARADA E GRALHEIRA

BIOTEHNIŠKI CENTER NAKLO

Eberswalde University for Sustainable Development

ELO
European Landowners' Organization

HOF UND LEBEN

mozaik
društvo za socialno vključenost

SOUTH KERRY DEVELOPMENT PARTNERSHIP CLG.