

Encontros marcados: agendados, vividos, construídos

Georgia Vassimon¹

Resumo: O presente artigo aborda como é possível criar espaços de convívio e diálogo nas instituições, famílias e organizações. Para tanto apresenta conceitos presentes no psicodrama socioeducativo ou pedagógico que se fazem fundamentais para uma concepção e execução de projetos de intervenção voltados ao aprimoramento das ações das pessoas de um determinado grupo. Para o sucesso da realização dessas intervenções este artigo foca que é a qualidade do primeiro encontro.

Palavras Chave: psicodrama, socioeducativo, educação, instituições.

Scheduled meetings: appointments, lived, constructed

Abstract: This article approaches the process of creating spaces of convivence and dialogues within institutions, families and organizations. For that to happen, it presents concepts that belong to social-educative and pedagogic psychodrama; concepts that are fundamental to create and execute intervention projects targeted to enhancing activities of specific groups. The success of these interventions are based on the quality of the first encounter.

Keywords: psychodrama, social-educative, institutions, education.

Criar espaços de convívio e diálogo nas instituições, famílias e organizações, não é tarefa fácil, ainda mais quando somos o outro, o que chega e traz um olhar externo, incomodador.

Nesse aspecto insere-se o propósito deste artigo, o de apresentar elementos presentes na interação do psicodramatista socioeducativo ou pedagógico com a instituição solicitante numa fase de concepção dos projetos de intervenção voltados ao aprimoramento das ações e das pessoas de determinado grupo.

Pretendemos ao longo do texto introduzir alguns conceitos que se articulam com o fazer do psicodramatista de forma a criar uma imagem que o auxilie no exercício desse trabalho conjunto com as instituições em geral.

Assim, o criar imagem ou metáfora é ponto essencial nessa tarefa, como nos diz Sylvio Horta, a propósito das características de um bom professor:

Parece-me que seu talento como professor está centrado na capacidade que Tomás de Aquino denomina cogitativa: faculdade que faz a ponte entre o abstrato e o concreto (e o concreto é logo “encarnado”): por mais elevadas e difíceis que sejam as ideias filosóficas de que se trate (...) sempre encontra a metáfora certa e a ideia abstrata é apresentada aos alunos encarnada”. (Horta, in Lauand 2007, p.9)

¹. Mestranda PPGE Metodista / Coord. Psicopedagogia Sedes Sapientiae. geovas@terra.com.br

Como, por exemplo, em recente mesa redonda (do I Encontro Cemoroc Educação: Os Orientes), a propósito da necessidade de o professor trazer o abstrato para o plano do concreto e valer-se de metáforas, veio à baila o tema do (abstrato) desapego. Esse tema “desce” ao concreto quando pensamos nas mudanças de casa: o que devo conservar; do que devo me desfazer? Há gente que guarda, por décadas, trastes que vão de aparelhos velhos de celular a livros que já não interessam ou móveis que eram do tempo em que os filhos ainda moravam com eles... Os exemplos nos colocam com questões cotidianas, que podem estar em diferentes contextos e com mais ou menos amplitude. Mostram-nos a enorme importância do “aqui e agora”. E a metáfora é fornecida pela jangada, na famosa história de Buda: uma vez utilizada a jangada, não devemos carregá-la nas costas...

Em nossa experiência, ao longo de anos na realização de intervenções em várias instituições – empresas privadas, organizações não governamentais, órgãos públicos, escolas, famílias dentre outras – pudemos refletir sobre o papel do psicodrama e verificar que nem sempre o interesse pelo bem estar das pessoas ou dos grupos é preocupação primeira. Em muitas delas, outras coisas estão em jogo: relações de poder, ter mais lucro, metas de produtividade, preferências por metodologias, entre outras.

Consideramos que: “O psicodrama pedagógico trabalha a co-responsabilidade e a co-participação, buscando soluções no âmbito individual e de equipe.” (Drummond e Souza, 2008, p.17). Nesse sentido, geralmente o trabalho com essa metodologia prevê uma dupla (diretor e ego auxiliar) e um grupo. E tem sempre pessoas variadas envolvidas. Na constituição desse grupo, dessa parceria é importante um contrato inicial bem consensuado, onde diretor, ego e o grupo estejam de acordo com as regras do jogo e que possa de tempos em tempos ser revisto para ser avaliado e restabelecido. Vale aqui agradecer a todos com quem trabalhamos, em especial ao Neco (Antonio Carlos Brasiliense Carneiro), sempre um parceiro de execução e diálogo.

Quando somos chamados nos adentramos em desejos e expectativas, explícitos e implícitos. Vislumbramos como negociar com o não dito, com a linguagem não verbal e também refletimos sobre quanto cada instituição consegue enxergar das suas condições. O que se deve explicitar, como fazer vínculos e construir um cenário comum, levando-se em conta todo esse universo que se abre ao nosso trabalho?

O contato

Geralmente a instituição procura um profissional com expertise em temas relacionados à pessoa e ao relacionamento humano. Faz isso quando identifica nos diversos incidentes, manifestações estranhas aos seus anseios tanto quanto à forma de operar quanto aos resultados alcançados. O paradoxo do primeiro contato é que, em geral, o porta-voz da instituição procura revelar as histórias e características da organização em que trabalha ou vive, mas não aborda a situação problema. Como contar para o outro o que está mal na própria casa? Como cuidar do que não pode ser revelado?

É nesse contexto que precisamos estar atentos na conversa para que flua o melhor de cada um. O diagrama abaixo nos apoia nesse sentido, nos ajuda a manter o foco e levar em conta os sentires e reflexões que possam aparecer.

Natureza do Fazer	Temas a serem tocados	Dicas Operativas
Colocar-se em deriva	Narrativa e movimento	Por que me chamas?
Fazer juntos (acoplamento de olhares distintos)	As dores	O que sentes? O que pensas?
Ver (consciência)	Os desejos	O que escuto e vejo...
	O pedido	O que estou disposto...

É comum que o interlocutor ao narrar o que acredita serem as ‘sombras’ da instituição se coloque como observador da situação problema. Nessa ótica o especialista é convocado para resolver o que parece estar errado – o grupo tem problemas, as pessoas têm problemas, a interação de fulano e ciclano está assim ou assado... Em geral o que ocorre é uma narrativa com um único ponto de vista e que culpa alguém ou algo que está atrapalhando o andamento da instituição.

“Como se sabe, as características da língua transcendem o âmbito da mera comunicação e influenciam decisivamente o próprio modo de ver o mundo, condicionando de forma fundamental a cultura e todas as suas manifestações.” (Lauand, 2006, p.158)

Acolher esse relato inicial é fundamental para que se possa criar um espaço de confiança e diálogo. Considera-se que nesse encontro inicial uma das pessoas é parte da instituição, contrata e tem objetivos. A outra parte é a contratada para esse mesma finalidade.

Assim ouvir o ‘texto integral’ trazido pelo porta-voz da instituição num contexto de primeiro encontro, sem julgamentos, insere a conversa para além das diferenças: duas pessoas (ou grupos) com suas visões, crenças e práticas bastante distintas e diversas com o desafio de trabalharem juntas com a intenção de colocar luz no que não anda bem.

Para se adentrar nas instituições, famílias ou organizações para construir projetos de intervenção é preciso estar aberto ao diálogos, é poder lidar com as diferenças, exige encontros de culturas distintas e singulares. Torna-se interessante o reconhecimento mútuo, muita conversa e presença efetiva. Exercício de construir junto um caminho, levando-se em conta o lugar de cada um, lembrando que estamos fora e não nos cabe julgar, mas construir pontes entre os envolvidos e nós, logo nesse primeiro momento.

Não é incomum, por exemplo, identificarmos na solicitação da instituição, família ou organização o desejo de contratar um facilitador que venha a conduzir determinadas ‘atividades’ já imaginadas, uma vez que já têm o diagnóstico do problema e também a solução. O que é distinto da proposta de convidar alguém para ampliar o entendimento do que está ocorrendo e se lançar na aventura de gerar um projeto no fazer coletivo.

Neste contato, o equilíbrio entre a honestidade e o respeito do psicodramatista são considerados para depositar nas conversações todos os sentimentos e pensamentos de forma construtiva, sem ceder espaço ou impor suas ideias. O que é exercício central.

Entendemos que todas as interações nessa fase de contrato da instituição com o psicodramatista, antes da intervenção propriamente dita, tem já um caráter transformador, pois dois mundos devem se mesclar e gerar novos olhares e entendimentos que colocarão a instituição em um novo local. Há um desenrolar de efeitos dos diálogos de preparação que movem a todos para novos pontos de vista.

O respeito mencionado se refere à reverência que se deve prestar a toda história da instituição. Sua dinâmica interna própria está em funcionamento com aspectos favorecedores e desfavorecedores, fruto de experiências de sucesso e de dor, vividas por seus membros no fazer a que se propõe. Se por um lado, sabemos que para melhorar a efetividade do grupo em questão é preciso alterar algo próprio do operar da instituição é fato também que sua existência se deve justamente à dinâmica atual em funcionamento, ainda que efeitos negativos tenham sido detectados.

O que se leva em conta é alguém estar vendo algo que ocorre na instituição e que lhe é prejudicial, mas quer conservar a sua organização. Encontra-se desperto por uma manifestação significativa, desejos de uma intervenção específica e que venha garantir uma melhor ordenação interna e a conquista de bons resultados.

Nesse intento, diálogo respeitoso e honesto se sustenta pela indagação direta para que a narrativa surja, clara e abrangente, permitindo o entendimento do momento e do movimento da organização. A imagem que o psicodramatista compõe do contexto da instituição deve ser manifestado como um espelho para que um texto comum seja explicitado. Por ele o psicodramatista localiza aspectos significativos da história que mobiliza a solicitação do trabalho fazendo perguntas: *“Qual é o pedido da instituição? O que se quer conservar? Quais os pontos a melhorar na sua visão?”*

“Um ser humano flui normalmente em seu viver num espaço de coerências estruturais sensoriais e relacionais. Suas interações o orientam momento a momento ao bem-estar psíquico-corporal, embora possa viver também, transitoriamente, às vezes por muito tempo, em espaços de mal-estar. Se não desaparecem, terminam com o seu viver. É preciso possibilitar que esse ser humano seja fortemente movido pela curiosidade, quando se faz perguntas do tipo: *“O que é o viver que morre? Como surge a existência?, Qual é o ser de todas as coisas?”* (Ximena e Maturana, 2007, p.29)

Depois do contato, o fazer.

Na sociedade o individualismo é supervalorizado e o coletivo controlador. Nessa ótica, Perrenoud nos diz que há vários fatores em jogo: a preservação das tradições, dos valores, da ordem das coisas, assim como de forma pragmática, a continuidade do funcionamento das organizações, dos privilégios, do poder dos que dominam. Ficam aqui algumas indagações acerca de como se dar conta e mudar a ordem das coisas, como dissolver as dicotomias, os antagonismos entre pessoa e sociedade, unidade e diversidade, dependência e autonomia, invariância e mudança, abertura e fechamento, harmonia e conflito, igualdade e diferença.

Nas diferentes instituições estas são preocupações recorrentes: como lidar com a diversidade interna, os ritmos, entendimento, sexo, cultura, religião, etc. E com a comunicação, a avaliação, o *feed-back*, o desenvolvimento humano, com as equipes, times, grupos. E também como ter foco, desenvolver líderes, gestores. Temos assim um painel de questões importantes. Trilhas a percorrer.

Nas intervenções vividas fica visível a necessidade de trabalhar com as idealizações das organizações e das pessoas que as operam. É pois, preciso aproximá-las do real sem perder os ideais, os sonhos e as perspectivas realmente viáveis.

O Psicodrama Socioeducativo é uma metodologia de ação. Um jeito específico de olhar o homem: ser criativo e espontâneo com mais possibilidades de transformação. Seus instrumentos - o grupo, a direção, o ego auxiliar, as técnicas

facilitadoras de expressão - proporcionam um espaço de interferência. Nele as questões apontadas podem ser vividas, examinadas e reconstruídas por todos. Ele ajuda a lidar com as diferenças, singularidades, dores e prazeres do cotidiano das organizações. Traz uma metodologia que considera e valoriza os diversos papéis das pessoas, o contexto onde estão inseridas, as políticas que orientam o seu o fazer. Essa possibilidade de ver o encontro dando zoom, levando-se em conta a micro estrutura e a macro é preciosa para o contato com as diferentes instituições e organizações públicas ou privadas.

Poder construir um evento, um curso, uma atividade costurando os textos dos envolvidos é como fazer uma colcha de retalhos, com cuidado, para que não se percam desejos e que o todo possa ser criativo dentro do possível.

Ampliar a percepção e a interlocução entre os diversos sujeitos de modo a encontrar elo comum entre eles, entre o fazer coletivo e o individual, possibilita cada vez mais a consciência das questões bem como das transformações de cada grupo. Nesse processo ouvem a demanda, fazem parte da montagem do cenário e sobretudo um projeto de intervenção.

É sempre a partir da linguagem que se pode aproximar a conversa. Daí se considerar também os aspectos físicos: o material (interno ou externo ao ambiente? - haverá *power-point*, *data-show*, vídeo?). O espaço é organizado em “u”, ou em roda. Nele todos se vêem e são vistos. Ou estão de cara para a cena, o que facilita.

Vale ressaltar que nada fluirá se não considerarmos de onde o grupo parte. Assim, não precisamos romper conservas, mas sim dissolvê-las ou aceitá-las sem precisar decepar nenhuma forma ou estrutura. Vamos trabalhar com o grupo, com as pessoas e não apesar delas ou por elas. Vamos trabalhar com o grupo, com as pessoas e não apesar delas ou por elas. Se é com elas, diria Chico César na canção:

*“E cada um de nós é um a sós,
E uma só pessoa somos nós”.*

Ao olharmos o psicodrama como uma metodologia de trabalho para a aplicação em grupos humanos, executamos um recorte para encontrar a ação nuclear do psicodramatista. Podemos nos encontrar com a ideia de que psicodramatizar é promover a criação de contextos para o encontro de pessoas no conversar reflexivo, num explorar de conteúdos e formas relacionadas às interações humanas.

“A filosofia sustentadora nos traz a concepção do homem no mundo e a metodologia que concretiza o caminho para esse pensar sobre o homem diante do ensino/aprendizagem sobre o mundo. Na prática psicodramática é a base nos fatos (fenômenos) que acontecem no cotidiano que se faz a reflexão grupal para que o coordenador (com olhar mais distanciado dos problemas) e o grupo (com olhar interno da situação) possam melhorar e potencializar o próprio cotidiano.”(Drummond e Souza, 2008,p.21).

Considerações finais

A importância de nos darmos conta do como fazemos o que fazemos é poder falar dos encontros com as outras pessoas e instituições sem tantas expectativas, que o trabalho a ser realizado apesar de agendado, marcado, depende do quando todos estão se co-responsabilizando para o diálogo, para o fazer juntos, para o se olhar e ser visto. Como lidamos com as dores, as mazelas, os erros, os acertos, as possibilidades de

todos os envolvidos, para que assim possamos escolher por onde navegar, em que direção, que vento... Em fim estaremos no mesmo barco não cabem julgamentos e sim lanternas que coloquem luz nos temas escolhidos, ampliando ou criando espaços de conversa.

Referências bibliográficas

Drummond, Jocelia, **Sociodrama nas Organizações**, São Paulo: Ágora, 2008

Lauand, Jean **Filosofia, Linguagem, Arte e Educação**, São Paulo: ESDC, 2007.

Maturana Romesín, Humberto e Dávila Yáñez, Ximena **Habitar Humano em seis ensaios de Biología-Cultural**, São Paulo:Palas Athena,2009.

Recebido para publicação em 11-12-11; aceito em 10-01-12