

MARIA SCHEJBAL

A hand is shown from the bottom right, reaching upwards towards a large, flowing piece of blue fabric. The fabric is translucent and billowing, surrounded by other pieces of red and green fabric. The background is a bright blue sky with soft, orange-tinted clouds, suggesting a sunset or sunrise. The overall mood is one of aspiration and creative freedom.

AO ENCONTRO DA CRIATIVIDADE



Este livro foi preparado e publicado com o apoio financeiro da União Europeia (Aprendizagem ao Longo da Vida, Grundtvig), no âmbito do projecto "Psicodrama no Contexto Educacional" (www.potens.com.pl).

A informação contida nesta publicação (comunicação) vincula exclusivamente o autor, não sendo a Comissão responsável pela utilização que dela possa ser feita.



www.cyaea.org.cy



www.psihodrama.ro



Sociedade Portuguesa de Inovação

www.spi.pt



www.est.iq.pl



www.teatrgrodzki.pl

www.potens.com.pl

POTENS – Psicodrama no Contexto Educacional

Este livro foi originalmente escrito em Polaco. Posteriormente foi publicado em 5 línguas – Polaco, Inglês, Romeno, Grego e Português.

Tradução de Polaco para Inglês: Andrew McGuire
Tradução de Inglês para Romeno: Laura Budiu
Tradução de Inglês para Grego: Maria Saranti
Tradução de Inglês para Português: Adriana Abreu

Capa e design: Krzysztof Tusiewicz
Fotos: Krzysztof Tusiewicz e Tomasz Zieliński
Esta publicação integra também diversos materiais desenvolvidos pelos participantes dos workshops piloto do projecto.

Copyright: Potens Project Partners
Formatação de texto: Anna Maśka
Impressão: Zakład Introligatorsko-Drukarski Stowarzyszenia Teatr Grodzki
Zakład Aktywności Zawodowej

Edição

Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne Teatr Grodzki
Ul. S. Sempołowskiej 13, 43-300 Bielsko-Biała, www.teatrgrodzki.pl
Bielsko-Biała, 2010

ISBN: 978-83-926612-7-6

Maria Schejbal

AO ENCONTRO DA CRIATIVIDADE

INTRODUÇÃO

Quero começar com uma reflexão pessoal. Há quinze anos atrás, a minha aventura começou quando trabalhei com jovens toxicodependentes em grupos de teatro. Para mim, foi o primeiro contacto com estes jovens e a minha primeira experiência de voluntariado. No Centro Católico para a Reabilitação e Ensino em Bielsko-Biała decidi criar e liderar um grupo de teatro. Iniciei um ambicioso projecto artístico e educacional sozinha e sem a preparação necessária. Como rapidamente descobri, os meus estudos em teatro foram pouco úteis para esta nova tarefa. Para o primeiro workshop, preparei um guião – uma dúzia de páginas com todos os detalhes da encenação que eu gostaria de criar. Desejei que procedêssemos imediatamente à criação do espectáculo, contando, como é óbvio, com vários problemas e dificuldades. Porém, a realidade excedeu as minhas expectativas... O método habitual de trabalhar um espectáculo, com a leitura e análise inicial de textos, a repetição cansativa e a afinação de cenas individuais, não funcionava neste ambiente. O grupo tinha, em primeiro lugar, que ser entendido, “controlado” e encorajado a trabalhar em conjunto. Antes de poder concretizar os meus sonhos teatrais, tive que confrontar, “cara-a-cara”, a suspeição, a falta de confiança, o desânimo e a agressividade e resistência dos jovens actores. Tive também que lidar com a sua própria incerteza e falta de experiência.

O que me ajudou foi distanciar-me da abordagem tradicional, utilizando novos recursos, jogos, exercícios e métodos mais interactivos e menos convencionais, que ajudam à integração do grupo. Assim, foi possível criar o primeiro espectáculo, seguido de muitas outras produções, apresentações e eventos que resistiram ao encontro com o público. Os participantes eram co-criadores activos em todos estes projectos artísticos e não apenas sujeitos a actuar passivamente de acordo com as minhas ideias de encenação. Durante vários anos, a minha necessidade de ir além do contexto meramente teatral e educacional fez-se acompanhar por experiências e pesquisas relacionadas com o comportamento de grupos particularmente afectados pelas suas próprias experiências dramáticas. Trabalhar constantemente em espectáculos não permite resolver conflitos e situações difíceis em grupos. Eu não possuía experiência em terapia nem conhecimentos de técnicas para ajudar a ultrapassar o medo, a frustração, a passividade e a activar e motivar os participantes. Por um mero acaso, cruzei-me com a formação em psicodrama, que se mostrou ser uma experiência clarificadora e providenciou-me novas ferramentas e novas abordagens para as tarefas educativas. O meu primeiro contacto com o psicodrama – um curso de

3 anos no Instituto Polaco de Psicodrama em Cracóvia – resultou também na implementação de iniciativas internacionais, desenvolvidas no âmbito dos programas europeus Grundtvig.

O projecto “Psicodrama no Contexto Educacional” (Outubro de 2008 – Setembro de 2010) foi implementado por um consórcio de cinco organizações provenientes da Polónia, Roménia, Portugal e Chipre. A parceria foi constituída pelas seguintes organizações: Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne Teatr Grodzki, Biala, Polónia, (autor e coordenador de projecto); a Societatea de Psihodrama “Jacob Levy Moreno”, Cluj-Napoca, Roménia; Cyprus Adult Education Association, Latsia, Chipre; a Sociedade Portuguesa de Inovação, Porto, Portugal; e o Placówka Kształcenia Ustawicznego EST, Wadowice, Polónia.

A primeira fase do projecto foi dedicada à consideração da possibilidade de implementar o psicodrama na educação, em particular, de desenvolver e implementar um programa piloto constituído por workshops que reunissem especialistas em psicodrama, sociodrama, dramaterapia e educação de adultos. O projecto criou uma plataforma de cooperação entre estas áreas e permitiu a discussão internacional sobre a pertinência do uso de técnicas do psicodrama nos programas educacionais. Adicionalmente, foi atribuída uma atenção especial aos chamados grupos “sensíveis”. Esta publicação representa a tentativa de recolher e sintetizar as experiências mais importantes, frutuosas e criativas do projecto, focando em particular as actividades, técnicas e cenários utilizados nos workshops.

Este manual é complementado pelas filmagens em DVD realizadas por Krzysztof Tusiewicz, que ilustram as actividades realizadas nos workshops implementados em todos os países parceiros



A estrutura desta publicação integra quatro blocos temáticos. No primeiro, são apresentadas as condições e as regras para a utilização segura e eficiente do psicodrama e disciplinas relacionadas na educação de adultos. Uma parte importante deste capítulo corresponde à introdução de conceitos chave na área do psicodrama, sociodrama e dramaterapia. Este capítulo, “Fundamentos Teóricos”, refere-se ao documento elaborado pelo parceiro Romeno tendo por base os relatórios e resultados de toda a equipa de projecto (versão integral disponível em inglês através da página www.potens.com.pl). O capítulo seguinte, “Contextos”, dedica-se a caracterizar genericamente os educadores e formadores que trabalham com adultos, reportando-se às necessidades, problemas e desafios que surgem aquando da liderança do grupo e do contacto com pessoas provenientes

dos grupos “sensíveis”. O terceiro capítulo, “Aquecimento e Técnicas de Sociometria”, contém uma descrição de vários exercícios para facilitar a integração da equipa e motivar os elementos do grupo a participarem nas actividades e explorarem as suas capacidades criativas. Finalmente, o capítulo “Cenários Educativos” consiste numa selecção de boas práticas e num conjunto de ideias para a implementação de cursos recorrendo a métodos personalizados e criativos.

Esta publicação é o resultado da cooperação de uma equipa de especialistas internacionais que trabalham nas áreas do psicodrama, sociodrama, dramaterapia e educação de adultos. A formulação de teorias metodológicas, os relatórios detalhados das sessões dos workshops, assim como a atenção significativa dos educadores e formadores foi o ponto de partida do meu trabalho para esta publicação. Quero agradecer a todos os envolvidos no processo de documentação dos workshops e na reflexão dos resultados obtidos. O trabalho pioneiro deste projecto foi desenvolvido por um grupo constituído pelas seguintes pessoas: Éva Varró, Maria Roth, Sorina Bumbuluț, Horațiu Nil Albin, Júlia Szigeti (Roménia), Roulla Demetriou e Klitos Symeonides (Chipre), José Luís Mesquita, Ana Leal e Sara Brandão (Portugal), assim como Anna Bielańska, Igor Hanuszkiewicz, Piotr e Justyna Kostuchowski, Anna Wróbel e Aleksander Schejbal (Polónia). De grande importância para o desenvolvimento desta publicação foram também os relatórios dos participantes dos workshops nos vários países parceiros. Estes trouxeram contributos valiosos relativamente à aplicação das ideias, técnicas e novas abordagens para o trabalho educacional em contextos específicos, no âmbito de vários programas escolares e formativos.

Com a autorização dos parceiros de projecto, esta publicação é dedicada ao meu grupo de psicodrama (Ana, Beata, Bozena, Dorota, Ela, Joanna, Kasia, Magda, Margaret, Monica e Zuzi) e aos Romanos (Instituto Polaco de Psicodrama – Nível I Metodologia Psicodramática de Moreno), Cracóvia 2006 – 2008).

Maria Schejbal





Fundamentos Teóricos

A tarefa mais importante deste projecto foi a análise da aplicação do psicodrama, sociodrama e dramaterapia na educação de adultos. Os aspectos comuns destas áreas foram testados em todos os países parceiros e aplicados a vários níveis – investigação (análise de textos originais, entrevistas com educadores e terapeutas, implementação de um inquérito), desenvolvimento e implementação de projectos-piloto para educadores que trabalham com adultos, e na aplicação subsequente da aprendizagem em vários grupos de adultos. O objectivo foi avaliar se os métodos que têm vindo a ser utilizados na terapia, com ligação ao potencial de criatividade de cada pessoa, podem contribuir para a diversificação e para a melhoria do campo de estudo já bastante compreendido que é a educação de adultos. De extrema importância foi também a resposta à questão sobre a influência das técnicas de psicodrama ao nível das competências básicas adquiridas pelos participantes: expressão criativa, independência na aprendizagem e competências sociais.

Os resultados da cooperação entre os parceiros foram apresentados no documento “Guidelines on Psychodrama use in Adult Education [Linhas de orientação para o uso do Psicodrama na Educação de Adultos]”, disponível em formato integral na página do projecto (www.potens.com.pl). Este capítulo apresenta um conjunto de conceitos e teorias que constituem a base teórica para as actividades, ideias educacionais e cenários utilizados no âmbito do projecto e descritos em maior detalhe nos capítulos seguintes.

Definições

O programa dos workshops piloto, para todos os países parceiros, consistiu sobretudo em actividades práticas tendo a teoria um papel secundário. Surgiu principalmente como o resultado das convicções dos peritos em psicodrama, sociodrama e dramaterapia, que afirmam que entre os aspectos mais importantes para a compreensão destes fenómenos se encontram: o empenho, a experiência em actuar em palco, o conhecimento do grupo e a experiência directa. No entanto, os participantes do projecto afirmaram que os elementos teóricos aprendidos na formação foram muito relevantes.

A introdução teórica é importante uma vez que todas as coisas que descobri eram completamente novas para mim.

Tenho que admitir, por vezes simpatizo tanto com a aprendizagem prática que perco o distanciamento e não consigo perceber exactamente o que se está a passar. É por isso que a teoria é necessária.

Uma breve introdução aos principais conceitos sobre a temática do projecto não poderá providenciar uma imagem completa dos métodos aplicados em psicodrama, sociodrama e dramaterapia. Aqueles que estiverem interessados num conhecimento mais aprofundado sobre estas áreas deverão analisar a literatura que se encontra disponível em várias línguas. Existem inúmeros itens na secção da bibliografia que poderão ser úteis para educadores e formadores (sobretudo publicações em inglês). Um suplemento importante para definições é o DVD do projecto que contém, entre outros, o workshop de psicodrama gravado durante as sessões implementadas na Roménia. Este workshop em particular proporciona uma perspectiva única sobre o trabalho do protagonista (a pessoa que está a analisar o seu problema num cenário), que é normalmente testemunhado apenas pelos membros do grupo. Os outros vídeos são também suplementos importantes e ilustram a “fundamentação teórica”, permitindo-nos visualizar aquilo que não pode ser descrito por palavras. Os capítulos seguintes da publicação clarificam as definições e focam alguns exemplos concretos, recorrendo a casos que ocorreram durante as sessões.



Psicodrama: é um método psicoterapêutico e apoia o desenvolvimento pessoal, proporcionando uma possibilidade única de apresentar experiências, problemas, dificuldades e conflitos internos na forma da dramatização. No palco psicodramático – “aqui e agora” – as memórias de eventos concretos são apresentadas, assim como dramas íntimos, fantasias e sonhos, mas também cenários de situações que poderão ocorrer no futuro. As apresentações no palco psicodramático podem ser quer situações semelhantes às que já ocorreram na vida real quer um tipo de metodologia para apresentar estados e processos mentais. Os papéis e os sentimentos das diferentes personagens que são importantes para o protagonista são interpretados por vários membros do grupo, escolhidos pelo protagonista. Diferentes objectos e acessórios poderão também ser utilizados nas peças.

A técnica básica aplicada em psicodrama é a Inversão de Papéis. Esta técnica permite ao protagonista interpretar diferentes personagens, enquanto actua no palco psicodramático e dá voz própria aos cenários. Depois, as palavras e o comportamento do protagonista são repetidos por uma pessoa que interpre-

ta um papel concreto, assumindo-se que esta pessoa desempenha o papel de "Ego-Auxiliar". A realidade teatral do psicodrama desenrola-se sempre de acordo com o cenário criado pelo protagonista.

Algumas das outras técnicas de psicodrama incluem o Desempenho de Papéis ou Role Playing (a representação de várias personagens e do seu comportamento em diferentes situações), a Técnica do Duplo (os membros do grupo falam em nome do protagonista, fornecendo pistas que ele pode achar adequadas ou não à sua situação, aceitando-as ou rejeitando-as) e a Técnica do Espelho (que introduzindo o substituto do protagonista no palco psicodramático, permite ao protagonista distanciar-se e visualizar a situação de uma perspectiva distante).

A estrutura do psicodrama inclui três etapas principais, incluindo aquecimento, actividades e encerramento, e baseia-se na partilha de sentimentos entre o grupo. Em maior detalhe, a última etapa envolve partilha (os participantes falam sobre as emoções e experiências que resultaram do seu desempenho na peça), feedback sobre o papel (as pessoas que interpretaram papéis específicos falam sobre os sentimentos e emoções que desenvolveram durante a peça) e feedback sobre a identidade (os membros do grupo falam sobre a experiência de interpretar o protagonista ou outra personagem qualquer durante a peça).

O criador do psicodrama é **Jacob Levy Moreno** (1889 – 1974), um psiquiatra e psicoterapeuta romeno, e as suas ideias têm vindo a ser implementadas e praticadas por muitos terapeutas de várias partes do mundo. Na sua teoria, Moreno atribui um papel de destaque ao significado e ao valor da experiência de grupo. Ele defende a ideia de que cada homem cresce e desenvolve-se num grupo, o qual possui uma força de interacção única proveniente da dinâmica interna e dos processos dinâmicos que ocorrem no grupo. Um grupo é como um espelho onde toda a gente pode ver o seu próprio reflexo.

Baseado em: Anna Bielańska "Teatr, który leczy" [O teatro que cura]", Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego [[Publicação da Universidade Jaguelônica], 2005 and Peter Felix Kellermann, "Focus on Psychodrama. The Therapeutic Aspects of Psychodrama" [Análise ao Psicodrama. Aspectos Terapêuticos do Psicodrama]", Editado por Jessica Kingsley Publishers 1992

Sociodrama: é um método muito semelhante ao psicodrama. Possui a mesma estrutura fundamental, cobrindo as três etapas de trabalho. A principal diferença entre os dois métodos consiste no facto de o psicodrama lidar sobretudo com as causas pessoais dos problemas e de o sociodrama procurar perceber a origem

nas raízes colectivas que foram formatadas ou desformatadas. As principais razões para aplicar o sociodrama incluem as seguintes: compreender a situação social, aprofundar o conhecimento dos participantes no que diz respeito aos papéis que moldam a situação (os papéis que eles e outras pessoas desempenham) e a experiência de catarse através da expressão de emoções associadas a um determinado objecto.

Baseado em: "The Handbook of Psychodrama [Manual de Psicodrama]", Editado por Marcia Karp, Paul Holmes e Kate Bradshaw Tavon, Routledge, 1998

Dramaterapia: é um ramo da arteterapia que usa intencionalmente uma dada forma de arte e o processo criativo com fins terapêuticos específicos. Os métodos utilizados na dramaterapia vão desde mitos, actuação em palco, movimento, personificação, desenho, discurso, reportório de papéis, simbolismo e metáforas. A combinação da terapia com as actividades criativas permite ao terapeuta, bem como ao paciente, participar activamente no processo. O elemento básico para a dramaterapia é a improvisação, onde não existem guiões previamente preparados nem são utilizados cenários. As actividades correspondem às necessidades do grupo, concentrando-se no "aqui e agora". O processo da dramaterapia é remanescente das produções em palco. O grupo fornece a temática do espectáculo e o conhecimento, a experiência e as competências do terapeuta servem de suporte técnico. Não se trata de ser um bom actor, mas sim de utilizar os meios artísticos em prol do próprio desenvolvimento. Os requisitos do processo incluem a abertura e o estabelecimento de uma relação com aquela parte da nossa personalidade que nós consideramos fraca ou doente. Mais do que resolver problemas, a dramaterapia visa tornar o diálogo interno possível, através da utilização da própria imaginação e criatividade. Nós ganhamos a coragem de iniciar um extraordinário percurso descrito como a "Jornada do Herói", previamente iniciado por Joseph Campbell, antropologista e teólogo americano. Na dramaterapia, o terapeuta é como Hermes: ele move-se suavemente entre mundos: o consciente, o subconsciente e o momento actual. Frequentemente, ele é também o director, o mensageiro, o traidor, o espectador e o crítico. O terapeuta não cura nem diz ao paciente o que este deve fazer e como viver a sua vida. O próprio drama possui um poder de cura.

Baseado em: Roulla Demetriou, Arteri Magazine, no 4, 2007, Chipre

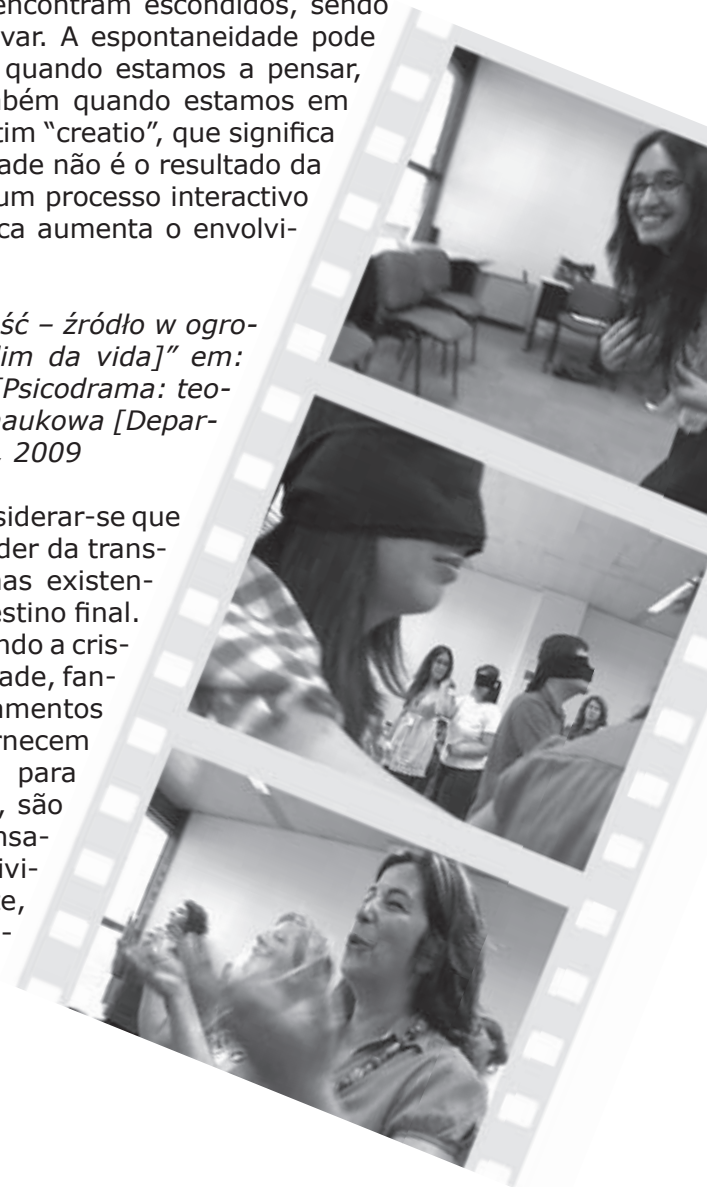
Espontaneidade e criatividade: de acordo com Moreno, são dois conceitos simbióticos – um não pode existir sem o outro. Moreno descreve a espontaneidade como o processo gradual de abertura através da influência da intuição

e imaginação. O termo “espontaneidade” provém do Latim “sponte”, que significa por vontade própria e é referente à livre vontade de cada um. A espontaneidade é a chave para a criatividade e para a vitalidade. É uma das fontes da alegria intensa e a essência dos aspectos mais autênticos do “eu”. De acordo com a perspectiva de Moreno, o homem possui vastos recursos para a espontaneidade, que se encontram escondidos, sendo o treino necessário para os libertar e activar. A espontaneidade pode estar presente em diferentes momentos: quando estamos a pensar, a actuar, a sentir alguma coisa, mas também quando estamos em repouso. O termo “criatividade” vem do Latim “creatio”, que significa criação. De acordo com Moreno, a criatividade não é o resultado da intenção ou do planeamento, mas sim de um processo interactivo de improvisação, no qual a actividade física aumenta o envolvimento intelectual.

Baseado em: Anna Bielańska, „Kreatywność – źródło w ogrodzie życia [Criatividade: a fonte do jardim da vida]” em: „Psychodrama. Elementy teorii i praktyki [Psicodrama: teoria e prática]”, Anna Bielańska, redakcja naukowa [Departamento de Edições Científicas], ENETEIA, 2009

Criatividade: em maior detalhe, pode considerar-se que a criatividade é uma energia que tem o poder da transformação; introduz novas coisas às formas existentes. É um processo, uma jornada, não o destino final. A criatividade deve ser promovida, prevenindo a cristalização. Requer imaginação, espontaneidade, fantasia e sonhos, pensamentos e pós-pensamentos e admiração. A imaginação e a fantasia fornecem as ideias, acreditáveis ou inacreditáveis, para a criatividade. Para as tornar verdadeiras, são necessários os pensamentos e os pós-pensamentos e graças à espontaneidade a criatividade mantém-se viva e prolífica. Finalmente, o poder da admiração, permite-nos perceber a beleza de tudo o que nos rodeia.

Baseado em: Roulla Demetriou, Arteri Magazine, no 4, 2007, Chipre



Teoria dos Papéis: um papel pode ser definido como uma forma actual e tangível que o self assume. Um papel funciona num determinado contexto e tempo e é uma reacção a uma situação que envolve também outras pessoas. As experiências passadas de uma dada pessoa e os padrões culturais de uma sociedade influenciam a sua forma. Assim, cada papel contém um aspecto pessoal e cultural. Os papéis são um dos aspectos chave do psicodrama de Moreno. Na sua perspectiva, cada um de nós possui um reportório de papéis, sendo que estes papéis cooperam si. A cada papel corresponde um anti-papel, que se encontra geralmente escondido e inactivo. Os papéis podem ser observados, desenvolvidos e praticados, permitindo-nos mudá-los de acordo com a nossa vontade. O oposto à espontaneidade e à criatividade é a “conserva cultural”, que corresponde a esquemas comuns e padronizados para o comportamento e desempenho de papéis, correspondendo à máscara que usamos no dia-a-dia. Moreno estava profundamente convencido que o homem pode procurar sempre novas formas de se expressar, isto é, novos papéis. Ele pode também desempenhar papéis “antigos” de uma nova forma. Um bom exemplo desta situação é o trabalho de um professor, no âmbito do qual ele pode copiar os seus padrões antigos ou procurar ideias inovadoras para aplicar ao processo de ensino e aprendizagem.

Baseado em: Anna Bielańska, „Role i ich znaczenie [Papéis e seus significados]” em: „Psychodrama. Elementy teorii i praktyki [Psicodrama: teoria e prática]”, Anna Bielańska, redakcja naukowa [Departamento de Edições Científicas], ENETEIA, 2009

Psicodrama na Educação

O documento “Linhas de orientação para o uso do Psicodrama na Educação de Adultos” foi criado na sequência do projecto, reunindo várias teses relevantes, baseadas tanto em reflexões teóricas como em experiências provenientes do projecto-piloto. Este documento sinaliza as diversas vantagens que resultam da ligação criativa das duas áreas, mas alerta também para os perigos associados ao uso de técnicas de psicodrama por pessoas que não estão devidamente preparadas.

- O Psicodrama, como uma técnica de grupo, pode criar condições apropriadas para o desenvolvimento de um processo educacional, facilitando a construção de um ambiente de confiança e de segurança e reforçando a coesão do grupo. Estes são os factores que ajudam a ultrapassar os medos e as dificuldades associados aos desafios do projecto educativo ou formativo, beneficiando também o contacto entre os educadores e outros membros do grupo.

- O psicodrama foca o valor da acomodação durante o processo de aprendizagem, através do desenvolvimento da espontaneidade e criatividade. Permite também restaurar o equilíbrio entre a assimilação e a acomodação aquando da aquisição de conhecimento. Os termos “assimilação” e “acomodação” referem-se à teoria de desenvolvimento cognitivo de Jean Piaget, um psicólogo suíço. Afirmando-se como um epistemólogo, Piaget defendeu que, em etapas concretas da sua vida, homem possui estruturas cognitivas específicas, denominadas “esquemas cognitivos”. A realidade é avaliada e experienciada através destes esquemas, de acordo com os processos de assimilação e acomodação. A assimilação tem como objectivo conformar a realidade observada aos esquemas cognitivos existentes, sem os modificar. Complementarmente, no processo de acomodação existem algumas modificações dos esquemas para os adaptar à observação. Por outras palavras, a assimilação corresponde à compreensão de um determinado fenómeno utilizando o conjunto de estruturas já estabelecidas enquanto a acomodação diz respeito à reconstrução dessas estruturas pelo sujeito quando este se depara com objectos cognitivos novos e incompreensíveis.
- O psicodrama oferece ferramentas práticas que podem ser aplicadas na área da educação, que para a obtenção de competências, quer para a modificação de atitudes. Neste contexto, competência corresponde à capacidade de implementar o conhecimento que se possui e atitude (referente ao educando ou formando) corresponde tanto às emoções, crenças e preconceitos, valores e expectativas, como ao modo como estes elementos influenciam as relações com o educador e formador, com o grupo e com todo o processo educacional.
- A aplicação dos métodos do psicodrama não pode significar uma simples implementação de procedimentos e técnicas (por assimilação) na medida em que exige uma abordagem responsável, criativa e única relativamente à construção de relações pessoais e grupais. O psicodrama não é apenas uma técnica, é uma relação entre o educador e educando, correspondendo a um contrato especial. Alcançar efectivamente os objectivos educacionais definidos depende sobretudo das competências profissionais do educador. Todas as técnicas podem ser utilizadas de uma forma criativa e eficiente, ou de uma forma contraproducente e até mesmo prejudicial. Assim, o resultado da aplicação das técnicas de psicodrama depende sobretudo da forma como o educador entende o seu papel enquanto profissional (as suas limitações e desafios), as necessidades e motivações dos participantes e o objectivo da intervenção do psicodrama numa dada situação. Antes de mais, é importante reconhecer que para ensinar é necessário em deter as competências interpessoais fundamentais, sendo expectável que o psicodrama contribua

para o seu desenvolvimento, para aprofundar o conhecimento sobre si próprio e para ajudar a melhor compreender as necessidades dos participantes.

- Todas as técnicas de psicodrama podem ser úteis para o processo educacional, mas para as utilizar de modo eficiente, o educador tem de possuir as competências necessárias. As competências só podem ser adquiridas através de uma formação completa na metodologia do psicodrama. Este projecto-piloto, conduzido por profissionais, incluiu a apresentação de várias técnicas de psicodrama, sociodrama e dramaterapia e envolveu o trabalho do protagonista nas sessões de supervisão. No entanto, na sua prática profissional, os participantes dos workshops aplicaram sobretudo exercícios sociométricos e de aquecimento, assim como vários jogos de papéis. A inexistência de uma preparação fiável, ou seja a ausência de uma formação completa em psicodrama, impede a aplicação segura e eficaz de outras técnicas, podendo causar bloqueios, resistências e até mesmo prejudicar os participantes do processo educacional. Cada acção que extrapola o contrato educacional ameaça entrar em esferas íntimas da personalidade, o que é particularmente arriscado quando se trabalha com grupos, em particular com os denominados grupos "sensíveis".
- A análise das dificuldades que os educadores enfrentam quando trabalham com adultos mostra que o psicodrama pode ser-lhes útil em vários ramos da sua prática profissional. Poderá tornar-se a chave para uma melhor compreensão das suas competências profissionais e uma área de experimentação de várias técnicas e métodos de trabalho. No contexto educacional, as prioridades constantes remetem para a necessidade de procurar formas novas e inovadoras de transferir o conhecimento e de apoiar o desenvolvimento dos educandos. O psicodrama é também importante na construção de parcerias com os educandos (contacto adulto-adulto) e na criação de condições favoráveis ao trabalho em equipa. De salientar que o psicodrama centra-se na importância dos mecanismos que gerem os processos grupais. O papel do psicodrama na supervisão é muito importante e valioso, já que garante a produtividade e a segurança do trabalho em grupo, particularmente relevante para aqueles que requerem uma atenção especial.

Resumindo as reflexões supramencionadas, é necessário reforçar a ideia de que a aplicação do psicodrama, sociodrama e psicodrama na educação poderá promover e melhorar o trabalho em grupo, não esquecendo que a mesma pode apresentar também várias ameaças, em particular numa situação em que o educador não possua o conhecimento, as competências ou experiência necessárias.





Contextos

As actividades educativas têm sempre as suas raízes em contextos específicos e não podem ser separadas do processo de grupo, o qual depende das experiências, problemas, histórias e emoções de todos os que compõem o grupo, incluindo educadores e educandos. Neste contexto, os educadores fazem mais do que ensinar e os educandos fazem mais do que aprender ou adquirir conhecimentos e competências práticas. O processo educacional agrupa pessoas com diferentes necessidades, hábitos e maneiras de ser, sendo expectável que o professor se responsabilize por implementar o projecto educativo planeado e por monitorizar o grupo. Esta é uma tarefa muito difícil e onerosa, especialmente em contextos considerados “sensíveis”, por exemplo trabalhar com públicos socialmente excluídos ou em risco de exclusão. Os participantes do projecto-piloto evocaram repetidamente as situações difíceis e dramáticas da sua própria experiência profissional, no âmbito das quais o contexto das actividades educativas determinou a qualidade e eficácia do processo de aprendizagem. As áreas mais referidas nos diferentes workshops incluíram os problemas pessoais, os problemas com o grupo e os problemas com a instituição foram e, por esse motivo, serão analisadas em maior detalhe.

Durante as minhas visitas a cada grupo dos workshops tive a oportunidade de, por um lado, participar activamente nas sessões e experienciar as dinâmicas dos processos de grupos e, por outro lado, conduzir entrevistas com os líderes e participantes dos workshops. O conteúdo deste capítulo é composto por algumas situações e fenómenos que observei e seleccionei. Em maior detalhe, este capítulo está focado no educador e nos desafios de trabalhar com um grupo, especialmente um grupo de adultos. Utilizando partes da descrição detalhada dos workshops e da participação dos indivíduos irei demonstrar o quão importante é a experiência dos educadores e formadores em psicodrama, sociodrama e dramaterapia. Irei também salientar a oportunidade criada aos educadores de adultos, permitindo-lhes ver o seu trabalho de uma nova perspectiva, através de uma reflexão profunda e da sua avaliação aos outros membros do grupo. Através de uma análise meticolosa de fragmentos das sessões quero proporcionar ao leitor uma experiência mais íntima do fenómeno do psicodrama, que só poderá conhecer e perceber como um todo, encontrando-se no palco do psicodrama.

Treino de Competências

Workshop no Chipre, Larnaca: 27-28 Junho 2009

Líder (Dramaterapia): Roulla Demetriou, Educador: Klitos Symeonides

O primeiro dia do workshop permitiu-nos presenciar uma experiência importante, através do trabalho sobre o tema do perfeccionismo e sobre sermos perfeitos ou imperfeitos. Observámos vários fenómenos no seio da equipa (incluindo apoio, ataque, liderança) e todos eles foram abordados através de exercícios e actividades relacionados com símbolos, imagens e associações livres. A líder realizou também trabalho intenso com o corpo, o que é extremamente importante em dramaterapia, uma vez que fomenta a expressão privada de auto-controlo e apoiada em fontes escondidas de criatividade e espontaneidade.

A actividade seguinte do workshop promoveu o movimento dinâmico. Duas peças de tecido foram unidas para criar um círculo e todos os participantes agarram-no com ambas as mãos enquanto realizam movimentos dinâmicos, movendo-se em diferentes direcções. Foi como uma dança com um duelo à mistura. No decorrer desta actividade, estivemos literalmente juntos e as acções de uma pessoa determinaram o movimento dos restantes elementos. A sessão durou cerca de meia hora, alternando entre intenso e médio. Surgiram sempre novas ideias à medida que os participantes interagiram. Entretanto, a líder parou a actividade para questionar os participantes sobre a impressão que estavam a ter relativamente à actividade e pedir-lhes que avaliassem a forma como viam, por um lado, o seu papel e, por outro lado, o papel dos outros elementos no jogo. Um dos participantes, o elemento "X", salientou que nem todos estavam envolvidos de forma igual e que seria melhor se houvesse mais iniciativa por parte dos participantes menos activos. Então, a líder encorajou o participante a atingir este objectivo sendo ele próprio mais activo e influenciando a atitude e comportamento dos outros.

...Voltando ao jogo. Depois da interrupção, X assumiu o papel de dinamizador da actividade e, de forma dinâmica, encorajou todos participantes a serem mais activos, dirigindo-se a cada pessoa pelo seu nome, dando instruções e sendo assertivo. A velocidade aumentou claramente, mas a certa altura o participante Y recusa-se a continuar com o exercício, referindo estar cansado e sentir mal-estar. O participante Y sentou-se e pararam todas as outras actividades. Um dos participantes sugeriu que o participante Y devia sair do grupo por alguns momentos para descansar, mas Y discordou. Mostrando a sua oposição à sugestão, o participante Y revelou-se insatisfeito e inflexível na reacção.

A líder parou o exercício, todos os elementos do grupo se sentaram e promoveu-se uma análise à situação. Nessa altura todos tentaram responder à questão de como cada um se sentia, reflectindo sobre o que aconteceu no grupo, sobre a atitude do dinamizador e sobre qual poderia ser a solução do problema. Destacaram-se duas propostas. Alguns elementos sugeriram que o dinamizador devia dirigir-se ao participante, dedicando-lhe o seu tempo e atenção enquanto o grupo continuava com o exercício. Outros foram a favor de uma solução que permitisse ao participante Y manter-se no grupo, mesmo com um papel passivo. A líder propôs ao grupo o improvisado dos dois cenários, repetindo a situação inicial, na qual um dos participantes devia interromper a sessão. No primeiro cenário, o dinamizador e o participante Y reuniram-se separados do grupo, que continuou a trabalhar. Nesta situação, o caos imperou. O participante Y sentiu-se rejeitado e comportou-se agressivamente, recusando-se a cooperar e sentando-se no canto. Os outros participantes tentaram continuar, mas interromperam o exercício. O dinamizador propôs então que todos se sentassem e convidassem o participante Y a ocupar o lugar ao centro. Quando o participante Y se recusou, o dinamizador perguntou se alguém queria sentar-se no centro. Um participante voluntariou-se e Y juntou-se a ele espontaneamente. Os restantes, ainda sentados, começaram a movimentar-se e continuaram o exercício. Aos poucos, a acção tornou-se mais dinâmica e, eventualmente, todo o grupo aderiu.

A líder interrompeu o jogo e convidou todos os participantes a discutir os dois cenários improvisados. Os participantes discutiram o que sentiram em cada cenário, esclarecendo o que experienciaram ao desempenhar os vários papéis e partilhando o modo como perceberam o processo do grupo. Foram partilhadas opiniões sobre o comportamento e as reacções dos outros.

Y: Primeiro, senti muita raiva em relação ao dinamizador. Ele gritava para mim e dizia-me para ser mais activo. Pensei que lhe devia mostrar do que sou capaz e ele iria arrepender-se. Quando finalmente suavizei a minha atitude e ganhei coragem para o admitir, senti que tinha uma forte posição no grupo e que a poderia usar de alguma forma. Decidi ver até quão longe podia ir e como utilizar a minha vantagem contra o dinamizador, o qual, claramente, não tinha nenhuma noção do que estava a fazer. A única ameaça que vi foi de outro participante que sugeriu que eu deveria ser excluído do grupo por um momento. Com o primeiro cenário senti-me realmente rejeitado, separado do dinamizador e de todo o grupo por uma parede invisível e eu não queria ter nada com eles. Na segunda versão do jogo sentia-me inseguro, não sabia como me comportar, mas quando outro participante se voluntariou para sentar no centro a convite do dinamizador,

senti um grande alívio – para mim foi uma saída "honrada" da situação e senti uma grande ligação com todo o grupo.

X: Inicialmente, a situação provocou em mim um sentimento de caos e confusão, que se intensificou com a repetição do primeiro cenário. Quando abandonei o grupo, e tentei lidar com o participante rebelde, senti-me muito mal e com um nó no estômago. A segunda situação permitiu-me recuperar o meu equilíbrio. Senti-me como um verdadeiro dinamizador, estava calmo, controlava o grupo e tirei partido do que aconteceu de uma forma construtiva.

Os restantes participantes falaram primeiro sobre a confusão e incerteza causada pelo comportamento de X e pela necessidade do dinamizador resolver o conflito. A grande maioria explicou o mal-estar que sentiu em relação ao dinamizador quando ele saiu. Alguns, pelo contrário, elogiaram-no por atender as necessidades de um elemento que necessita de uma atenção especial.

A líder envolveu todos os participantes num exercício que à partida parecia meramente uma actividade de aquecimento físico. Na verdade, permitiu a criação de um espaço no qual os fenómenos e comportamentos típicos de um grupo foram revelados. Os participantes tiveram uma oportunidade única de testar as suas próprias ideias sobre a resolução de conflitos e treinar diferentes cenários. Isto permitiu-lhes confrontar as suas ideias e perspectivas com a realidade, num contexto seguro. Igualmente importante foi a segunda parte da sessão, no âmbito da qual se promoveu a discussão de todo o exercício e se deram a conhecer os sentimentos e pontos de vista dos restantes membros do grupo.

No Palco do Psicodrama

Workshop na Roménia, Cluj-Napoca: 9-10 Maio 2009

Líderes (Psicodrama): Éva Varró, Sorina Bumbuluț

Educadora: Maria Roth

Considerando o workshop da Roménia, esta foi a primeira sessão em que os líderes, para além das actividades de integração e aquecimento, dedicaram mais tempo aos problemas relacionados com as experiências profissionais dos participantes. Analisando as relações mantidas com as pessoas a quem prestam cuidados, os membros do grupo sentiram a necessidade de evocar várias situações que, apesar de terem ocorrido no passado, ainda eram sentidas como difíceis e problemáticas. O psicodrama proporciona uma oportunidade única de visitar o passado, na medida em que permite a dramatização em palco, evocando pessoas, emoções, objectos

e todos os aspectos de uma dada situação da história da personagem principal, isto é, do “protagonista”. Graças à inversão de papéis, uma técnica básica do psicodrama, o protagonista tem a oportunidade de se tornar na personagem que foi evocada, falando com a voz da personagem e vendo-se a si próprio através dos olhos da personagem.

Um dos participantes, o elemento X, mostrou interesse em trabalhar uma situação que ocorreu com um grupo de pessoas mais velhas que frequentam regularmente o centro onde trabalha. O grupo sob os cuidados do participante X juntam-se neste centro para ler, discutir, participar em várias actividades educativas, realizar exercícios leves e, de vez em quando, participar em excursões. Durante uma das excursões, em que X era o único acompanhante, um membro do grupo, Y, perdeu temporariamente controlo de uma das funções fisiológicas, o que gerou reacções negativas por parte dos outros membros do grupo. X sugeriu que Y fosse até casa trocar de roupa a casa e levou-o. No entanto, depois de estar em casa Y não quis tornar a participar na actividade e nunca mais apareceu no grupo. X visitou-o mais tarde e falou com a família sobre o assunto, mas nada mudou a situação. Em confissão, Y falou da experiência traumática que o impedia de regressar ao grupo e dos pensamentos suicidas.

O líder propôs que este evento fosse repetido numa cena psicodramática no sentido de se perceberem melhor os processos de grupo. Assim, X arranjou o espaço para o jogo e seleccionou um dos seus colegas para representar Y, atribuindo os papéis a diferentes pessoa que desempenharam um papel activo no evento. A cada personagem chamada ao palco foi atribuída uma característica por X, por exemplo, “Dizes sempre o que pensas e depois pedes desculpa” ou “Tu és o líder do grupo e todos te respeitam”. O jogo começou com a inversão de papéis, ou seja, X assumiu o papel de Y e tornava-se então a personagem principal em cena. Consequentemente, Y tomou a cadeira de X.

X (como um homem velho que se encontra em dificuldades): *É de mim. É de mim que falam. Alguém devia ajudar-me. Quero desaparecer. Não quero tornar a voltar. Isto aconteceu quando eu estava sozinho. Tomo medicamentos, mas não ajuda. Como saio disto? Tenho aqui amigos. Mas não me importa se os perco. O que deve Y pensar de mim? Ela é tão nova. Ela não devia de ter que lidar com este tipo de trabalhos. Eu não digo aos meus filhos o que se está a passar, é muito embaraçoso. Repugnante. Desde que a minha mulher morreu que não quero viver.... E agora isto. Eu deveria ajudar esta rapariga de alguma forma, reduzir o peso do que aconteceu, devia ter trazido alguma roupa.*

Os outros participantes juntam-se ao jogo, improvisando de acordo com os comportamentos e atitudes que lhes foram atribuídas.

Em seguida inverteram-se os papéis. X e Y trocaram de lugar e X chorou quando o líder lhe perguntou como se sentiu no papel de Y. Relembrando a situação, X falou do sentimento de desespero que sobreveio quando não conseguia encontrar uma solução. O líder iniciou então a técnica do espelho. No âmbito desta técnica, os restantes elementos podiam falar no papel do protagonista, encontrando-se atrás dele, com as mãos nos ombros dele.

Os líderes e os participantes falaram tanto no papel de X como no papel de Y:

- *Não quero que eles se riam de mim. Quero que me respeitem* (Y).
- *Tenho receio de que se for agora, não torno a voltar* (Y).
- *Ou perco-o ou perco o grupo* (X).
- *Está tudo fora de controlo* (Y).
- *Sinto-me tal como ele. Desamparado e com receio de ser criticado independentemente do que faça* (X).
- *O meu trabalho é absurdo* (X).

O jogo termina com a partilha de várias experiências que os participantes recordam da sua vida, associando-as à situação do protagonista. Esta fase, geralmente a última em psicodrama, é chamada de partilha.

- *Senti-me inexperiente como terapeuta. No grupo existia uma rapariga nova – uma histérica. As reacções dela eram tão chocantes que acabei por chamar o médico.*
- *Trabalhei com um grupo de crianças. Algumas eram provenientes de famílias onde a higiene é um problema. Foi muito difícil para mim.*
- *No meu grupo de jovens havia uma pessoa deficiente e ela nunca conseguia dar uma resposta adequada. Outros riam-se dela e eu não sabia o que fazer. Tive uma conversa com as duas pessoas mais agressivas e perguntei-lhes se a pessoa deficiente deveria ser excluída do grupo. Isso ajudou.*
- *Num grupo havia a vítima "típica", constantemente sujeita a escárnio e perseguição. Por vezes, durante o curso, a vítima era atacada. Tentei tomar controlo da situação, mas ela não foi capaz de aguentar a pressão e saiu. Depois, não sabia o que fazer, não podia estar em dois sítios ao mesmo tempo. Felizmente um dos presentes tomou a iniciativa de ir falar com a rapariga ridicularizada. Quando voltaram, consegui falar com o grupo e a situação ficou sob controlo.*

De acordo com a estrutura adoptada para os jogos de psicodrama, os outros participantes também partilham as suas experiências no âmbito do cenário em que desempenharam papéis auxiliares, fornecendo feedback sobre os papéis

representados. Nesta ocasião em concreto, e por falta de tempo, os líderes pediram apenas à pessoa que interpretou Y que desse a sua opinião. Assim, Y referiu a grande dificuldade em entrar na personagem e depois sair, isto é, libertar-se dos fortes sentimentos de humilhação, pânico, desespero, vergonha e sofrimento. No dia seguinte o líder lembrou as emoções difíceis causadas pelo jogo. Iniciou a sessão procurando "tomar o pulso" do grupo, isto é, recolhendo informação sobre o bem-estar dos diferentes elementos. O participante que interpretou Y falou da pesada carga emocional que sentiu na noite anterior. Tentou lidar com a situação, foi dar um passeio e falou com um amigo. O protagonista também partilhou a dificuldade dos sentimentos. Saiu com um sentimento de culpa, peso da responsabilidade e perguntando-se se o que aconteceu pode ser resolvido. Os líderes realçaram como é importante perceber que trabalhar com grupos difíceis é muito cansativo e stressante, sendo absolutamente necessário encontrar formas de libertar as difíceis emoções desenvolvidas.

Líder: Não tens que te sentir culpado pelo que aconteceu. Coisas como estas acontecem. Ontem recebeste muitos "sinais" de outras pessoas que experienciaram situações semelhantes durante a "partilha". Tens um supervisor? Alguém que ajude?

X: Não. Os meus colegas dizem que não me consigo distanciar, que ponho demasiada emoção no meu trabalho. Disseram também que a minha solução foi inapropriada.

Líder: O que podes fazer no nosso grupo? De certeza que te podemos ajudar a não te sentires sozinha com os teus problemas. Mas pode acontecer que neste grupo não se encontre uma solução para os teus problemas. Pergunto-me porque te sentes culpada? Qual a causa para isso?

O líder encorajou todos os participantes a falarem sobre isso, a partilhar experiências.

– A minha primeira reacção foi rir. Foi uma reacção defensiva porque o que eu queria realmente era chorar. Também trabalho com pessoas mais velhas e poderia acontecer no meu grupo. Pergunto-me o que teria feito?

– Ontem não tive coragem de falar das minhas experiências. Já passei por uma situação semelhante. Não tenho oportunidade de discutir os meus problemas com ninguém no trabalho. Estas reuniões aqui são a única possibilidade.

– Nunca pensei que pudesse interpretar alguém que admiro, entrar na sua "pele". É uma experiência muito valiosa.

– Supervisão é muito importante. Interpretar alguma pessoa que recebe cuidados permite-nos compreender como é estar do lado dela.

Um aspecto muito importante desta experiência de grupo foi a capacidade de identificar necessidades e pontos de vista das pessoas a quem os participantes prestam cuidados. O conhecimento adquirido desta forma é muito valioso para trabalhar com grupos sensíveis e com necessidades especiais. Os líderes das sessões salientaram este facto.

A Necessidade de Supervisão

Workshop na Polónia, Bielsko-Biala: 28-29 Março 2009

Líder (Psicodrama): Igor Hanuszkiewicz

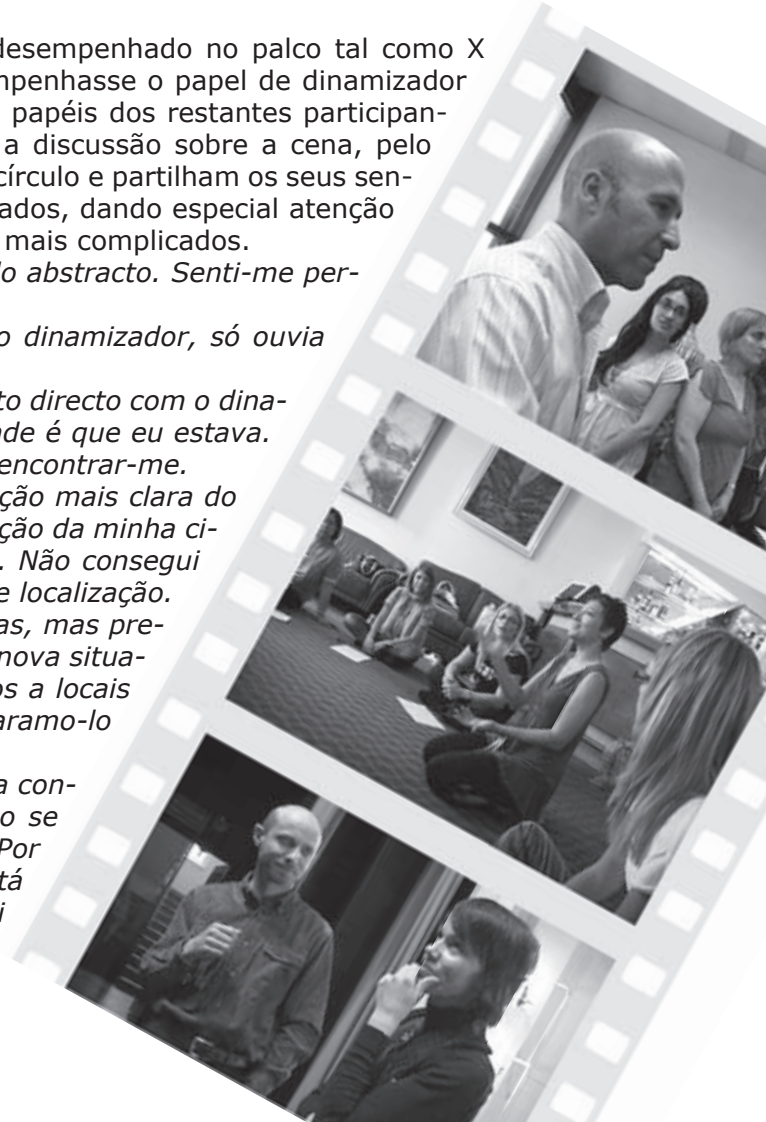
Educador: Peter Kostuchowski

O segundo dia do workshop estava reservado para a supervisão, isto é, para a análise das actividades realizadas pelos participantes nos seus próprios grupos de formação. Algumas pessoas tentaram utilizar as técnicas apresentadas nas sessões anteriores, ligadas à sociometria e à integração de grupos, mas surgiram várias dúvidas e questões. Uma das técnicas de sociometria mais simples prende-se com a construção de um mapa, que inclui diversas variáveis. A construção deste mapa com um novo grupo começa normalmente com a identificação dos locais de onde provêm ou vivem os participantes. O líder marca, de alguma forma, um espaço imaginário para o jogo, fornecendo aos participantes indicadores, por exemplo, dois lenços ou outros objectos posicionados em zonas opostas da sala e funcionando como referências de localização: norte e sul. Os participantes são convidados a encontrar o seu local de acordo com as referências dadas pelo líder. Por exemplo, "a cidade onde nasceram". Os participantes tomam as posições apropriadas, dizem o nome da cidade e ajustam as suas posições relativamente aos outros. Podem também definir o local de forma mais específica, recordando detalhes no sentido de providenciar aos outros uma melhor visão do sítio que estão a representar. A mudança do critério de localização (por exemplo, "onde vive actualmente", "onde gostaria de estar", "onde se sente mais em casa") conduz a uma mudança na configuração do mapa. Esta forma de entendimento mútuo entre os participantes é muito diferente das formas de apresentação tradicionais, uma vez que todos os participantes são imediatamente envolvidos na acção, interagem directamente e estabelecem contacto. Os mapas resultantes podem ser muito diferentes dependendo dos objectivos do líder e os critérios podem incluir diferentes esferas da vida, incluindo a familiar, a profissional, a das competências ou interesses, entre outras. A quantidade da informação pessoal também varia com os diferentes tipos de mapa.

Um dos participantes, o elemento X, descreveu um curso que implementou para 30 participantes de um abrigo. Os elementos deste workshop específico eram adultos de duas cidades, tinham várias idades, diferentes níveis intelectuais e alguns tinham algum tipo de deficiência. As sessões do curso tinham como objectivo preparar os participantes para o emprego, despertar a sua motivação, e encorajar a integração em equipa. Como primeira actividade, X propôs a criação de mapas baseados em dois critérios – “onde vives?” e “onde queres estar?” “Fecha os olhos e imagina este lugar de sonho”.

O líder propôs que o cenário fosse desempenhado no palco tal como X o descrevera, sugerindo que X desempenhasse o papel de dinamizador e os restantes membros do grupo os papéis dos restantes participantes. Com a conclusão, promoveu-se a discussão sobre a cena, pelo que os participantes se sentaram em círculo e partilham os seus sentimentos sobre os papéis desempenhados, dando especial atenção aos aspectos que tornaram os papéis mais complicados.

- *Este espaço pareceu-me demasiado abstracto. Senti-me perdido.*
- *Não tinha nenhum contacto com o dinamizador, só ouvia instruções.*
- *O que mais me ajudou foi o contacto directo com o dinamizador, quando me perguntou onde é que eu estava. Esta abordagem pessoal ajudou a encontrar-me.*
- *Senti a necessidade de uma definição mais clara do espaço, uma explicação da localização da minha cidade e onde se encontrava o mar. Não consegui encontrar nenhuma referências de localização.*
- *Para mim as instruções foram claras, mas precisava de uma maior introdução à nova situação: escolhemos o caminho, vamos a locais que queremos encontrar e preparamo-lo de uma forma teatral.*
- *A forma como o dinamizador falava conosco parecia-me que falava como se fôssemos crianças e não adultos. Por isso, pensei porque é que ela nos está a tratar assim? Depois comecei a pensar como trato os meus alunos.*



- *Senti-me perdido. Mas a certa altura o dinamizador veio ter comigo e ajudou-me, o que foi bom.*
- *Foi uma pena que não foi possível para toda a gente dizer o que sentiam no seu local de sonho. Senti a falta disso.*
- *Senti-me constantemente inseguro, não podia trabalhar estando no espaço. Definir metas e direcções com palavras apenas não foi suficiente para mim. Se tivesse sido planeado com diferentes objectivos teria sido mais fácil.*
- *Não fazia ideia onde estava, mas segui o grupo e tinha a certeza que alguém me iria ajudar.*
- *Não queria fechar os olhos porque me iria sentir ameaçado.*

O formador perguntou a X qual foi o feedback dos seus colegas e questionou se o mesmo poderia ser útil no seu trabalho. X chamou então a atenção para várias questões que ela considerava muito importantes.

X: O que vocês tinham dito sobre como me dirigir aos participantes fez-me parar e pensar. É realmente difícil para mim trabalhar com a heterogeneidade ao nível das capacidades intelectuais. Como falar de uma maneira que todos compreendam, sem parecer condescendente para com os mais inteligentes? Percebi também que o contexto do jogo apresenta um detalhe interessante: Eu não tenho que ser tão sério o tempo todo. O meu problema é o elevado ritmo contínuo de nova formação, uma correria permanente. Não há tempo para ouvir claramente e considerar devidamente as coisas... Mas esse tempo deve estar disponível. O tempo de pausa, para questionar cada indivíduo.

A discussão sobre o cenário continua...

- *O objectivo do exercício de integração realmente foi alcançado? Provavelmente não, porque não houve tempo para partilhar sentimentos e dar-nos a conhecer uns aos outros.*
- *São necessárias orientações claras para aqueles que apresentam capacidades intelectuais mais baixas. Nesta situação, podiam fornecer-se, por exemplo, alguns indicadores visuais, através de cartazes ou letreiros.*
- *Como os participantes representavam apenas dois lugares, poderíamos ter criado mapas detalhados desses dois lugares. Ambos os grupos podiam visitar e mostrar uns aos outros esses dois lugares. Assim a integração seria mais completa.*
- *Tenho uma nota técnica. Seria útil ter restringido o espaço disponível para o mapa. Perdemos-nos nesta grande sala e foi difícil calcular distâncias.*
- *O líder podia ter utilizado os mais capazes para ajudar os menos capazes.*
- *Mas essa solução também tem o aspecto negativo, uma vez que incentivava a divisão.*

- *Para mim foi importante poder falar com pessoas de todo o cenário, ajudou-me a optar.*
- *Eu acho que deveria ter havido um resumo e discussão de todo o exercício. O exercício terminou, e não houve mais nada.*

O líder e o participante X resumiram a sessão de supervisão.

X: *Eu reconheço em mim uma falta de abertura a novos métodos. Tenho medo deles, não sou criativo. Eu pensei, por exemplo, que essas pessoas podiam ser divididas de acordo com outras categorias, talvez pela sua profissão: aqueles que trabalham na lavanderia, aqueles que trabalham na cozinha, etc. Mas eu receava que eles não tivessem nada para falar nesses grupos.*

Líder: *As pessoas vão falar certamente pois a situação é baseada no conhecimento mútuo. Nem tudo tem de ser estruturado. Por outro lado, a estrutura é importante, por isso é que vocês podem dar instruções específicas, isto é, ajudar a conversa com tópicos específicos.*

X: *Eu estou com medo de um desastre.*

Líder: *Veremos isso no nosso grupo. Como cada um de nós se sente na estrutura e perante a ameaça de um desastre.*

Mais tarde nesta mesma sessão, a técnica dos mapas foi analisada por um segundo participante, que trabalha com jovens com problemas de dependência de drogas. A sua experiência tinha mostrado que uma pergunta aparentemente inocente sobre a cidade natal de uma pessoa podia evocar conotações muito profundas.

O resumo da sessão trouxe muitas informações importantes e valiosas. Os participantes discutiram as diferentes formas de utilização deste método na educação e também os possíveis riscos e consequências imprevisíveis.

- *Pode parecer que o mapa é apenas para diversão, mas esta actividade revelou muitos problemas importantes e profundos. Precisamos ter cuidado com o que isso pode causar nas pessoas em questão.*
- *Muito pode depender do estabelecimento de critérios firmes. Em primeiro lugar "Porque foi criado o exercício?" "O que era destinado a atingir?" O educador/formador deve estar ciente do que está a fazer. Se o objectivo é a formação e educação, não devemos torná-lo em terapia. Precisamos de estar conscientes dos limites que definimos.*
- *O ponto de partida determina o desenrolar do exercício. Há uma enorme diferença entre as questões "Onde é que mora?" e "Onde fica a casa da sua família?" A segunda questão, cria, de imediato, muitas associações que podem ser difíceis, dolorosas e marcantes.*

- *O mapa pode ser realmente eficaz em vários contextos educativos. Por exemplo, quando ensinamos a geografia, podemos definir vários parâmetros como: "Onde vive a sua família?", "Para onde é que os seus amigos têm viajado?", etc.*
- *O mapa também pode ser utilizado em actividades criativas. Nós somos o mapa, tornamo-nos nele, e criamos a sua forma. É algo completamente diferente para os padrões actuais para actividades educativas.*

Problemas de comunicação

Workshop em Portugal, Porto: 10 Outubro 2009

Líder (Psicodrama e Sociodrama): José Luís Mesquita

Educadora: Ana Leal

A sessão fez parte da última fase da formação, dedicada à construção de cenários educacionais pelos próprios participantes. Trabalhando em pares, o grupo tinha como tarefa utilizar técnicas dramáticas que aprenderam durante o curso, ilustrando as situações normais e os problemas das suas experiências profissionais. Uma das propostas baseava-se no relacionamento dos educadores com as suas entidades patronais. Por vezes esses relacionamentos são difíceis e afectam claramente o nível de trabalho com o grupo. Os educadores raramente têm influência na escolha dos participantes das equipas com que vão trabalhar. A sua tarefa é elaborar um programa específico e obter os melhores resultados para os seus educandos. Trata-se muitas vezes de um tratamento instrumental, no qual não há lugar para a análise das competências e limitações pessoais. Este tratamento gera falta de coesão entre a equipa de instrutores e o empregador e tem repercussões no processo de ensino e nos seus resultados. Portanto, na condução da sessão, X e Y apresentaram um conjunto de exercícios e actividades centrados no modo como nos comunicamos com os outros e na capacidade de expressar as necessidades e objecções, incluindo a expressão de desagrado face às regras impostas pela instituição.

O workshop começou com um aquecimento físico. Os participantes vaguearam pela sala em direcções diferentes, enquanto seguiram as instruções que lhes foram fornecidas. Em primeiro lugar, deviam evitar o contacto visual com os restantes participantes, olhando apenas para as paredes e para o chão. Depois, deviam olhar nos olhos das pessoa com quem se cruzavam. Na etapa seguinte do estabelecimento de contacto veio o aperto de mão, o mais rápido possível e ao maior número possível de pessoas. No final, num ritmo mais tranquilo, todos deviam cumprimentam-se, apertando as mãos e trocando palavras simpáticas e breves.

Os participantes sentaram-se todos num círculo para partilhar impressões. Os líderes perguntaram então a todos os participantes como se sentiram com as instruções de olhar para o chão e evitar o contacto com os outros. Para a maioria das pessoas, essa experiência foi muito desconfortável, estranha e pouco natural. Tirando partido da grande área disponível para se movimentarem, o segundo exercício permitiu a compreensão recíproca entre as pessoas no grupo. Disponibilizaram-se "post-its" a todos os elementos do grupo. Sugeriu-se aos participantes que anotassem nos "post-its" perguntas específicas a colocar a uma determinada pessoa do grupo e que colassem as notas adesivas nas costas desse/a participante. Com esta aproximação, a técnica permitia facilitar a proximidade física entre as pessoas comparativamente aos encontros cara-a-cara. Concluída esta fase inicial, todos os elementos do grupo se sentaram num círculo e leram as perguntas. Para cada participante foi permitido um momento para reflectir sobre as respostas. No decurso da técnica, as questões colocadas revelaram-se muito diversas, incluindo as seguintes: "Como se sente, olhando para o mar num dia de verão?", "Que cores reflectem o seu estado de espírito?", "De que é que tem mais medo?", "O que nos gostaria de dizer?". Cada participante teve a sua vez para responder e começou com uma breve introdução. A natureza de entretenimento da actividade permitiu que os participantes fizessem perguntas que podiam ser difíceis de responder directamente, o que fez com que o entrevistado tivesse a possibilidade de assumir um papel importante no grupo, salientando e partilhando aspectos importantes.

Durante o exercício muitos dos participantes revelaram uma clara necessidade de falar sobre eles próprios, revelando os diferentes aspectos da sua personalidade para mostrar algo que era, até ao momento, desconhecido. Esta partilha foi uma experiência muito importante para os educadores de adultos, na medida em que no seu trabalho tendem a ajudar, apoiar e orientar mas muitas vezes não têm a oportunidade de serem ouvidos. De salientar que a escolha do momento para o início das actividades foi instrumental, uma vez que os participantes começavam a conhecer-se bem e o nível de confiança entre eles vinha a evoluir. Mas no caso de se tratar de um grupo no qual o tempo para a integração tivesse sido menor, poderiam utilizar-se questões mais convencionais e distantes para atingir o objectivo do exercício: criar oportunidades dentro de um ambiente amigável para falar sobre as coisas que não são normalmente discutidas espontaneamente.

O exercício seguinte correspondeu a um trabalho individual e recorreu a diversos materiais para publicidade. Em maior pormenor, o exercício consistiu um cartaz feito de duas caixas de cartão, juntamente com pedaços de corda de modo a ser pendurado no pescoço para criar um "anúncio vivo". Uma vez que o tema para os

cartazes devia reflectir a mensagem dos participantes à sua entidade patronal, todos os participantes puderam expressar as suas próprias opiniões e comunicá-las livremente. Os materiais disponíveis incluíram jornais, revistas, marcadores, tesouras, cola e clipes e o grupo trabalhou numa grande mesa. Os diferentes cartazes foram compostos por palavras, imagens e cores e quando finalizados foram colocados pelos participantes. Então, os líderes organizaram o espaço e referiu que a tarefa consistiria um protesto improvisado, como uma manifestação de rua. Sequencialmente, as acções espontâneas começaram e os participantes protestaram, de início separadamente, com um grito ocasional aqui e ali, mas depois foram reunindo-se em grupo e começaram a trabalhar juntos, cantando um slogan escolhido. Em seguida emergiu a confusão geral, típica de muitos protestos de rua, onde imperam as emoções.

No final, aquando da discussão sobre a actividade, pediu-se aos participantes que expressam-se os sentimentos gerados pela situação improvisada. A maioria das pessoas falou sobre as dificuldades de representar o papel de um manifestante de rua. Os líderes sublinharam então a importância de trabalhar em harmonia com as nossas próprias opiniões, mas salientou os riscos envolvidos com a adopção de novas abordagens opostas ou diferentes à nossa natureza, referindo-se em particular à eventual ineficácia destas novas abordagens. Também foram discutidos os cartazes criados. Cada participante apresentou o seu cartaz e explicou o seu significado. As obras revelaram-se muito diferentes e foram associadas a diferentes níveis de sucesso, uma vez que, de acordo com o grupo, a grande acumulação de símbolos, texto ou ornamentos obscureceu muitas vezes a mensagem. Houve um reconhecimento geral relativamente ao maior impacto gerado pelos cartazes com símbolos expressivos.

Esta sessão foi estruturada numa sequência lógica e focou várias questões relacionadas com a comunicação, permitindo aos participantes revelar as suas necessidades e inibições. Permitiu também experienciar, em palco, uma situação de confrontação com a entidade patronal. Nos momentos de partilha, todos os participantes tiveram oportunidade de falar sobre as suas experiências na prática profissional, o que não se cingiu a partilhar aspectos associados à relação com as instituições, abrangendo o contexto mais amplo da expressão das suas perspectivas e crenças. No final do exercício tornou-se claro que, para os participantes, o simples facto de se abordar o tema foi muito importante porque para a maioria dos educadores esta questão corresponde a uma das maiores dificuldades da sua vida profissional.









Aquecimentos e Técnicas de Sociometria

O início do trabalho de grupo é um momento muito importante para a formação da nova equipa e para as sessões subsequentes. Um bom ponto de partida para fortalecer a adesão dos membros de novo grupo pode ser a criação de um contrato de grupo, no âmbito do qual se determinam as regras básicas que reúnem o consenso de todos os participantes. Este tipo de acordo colectivo, oral ou escrito, relativo à adesão individual às normas estabelecidas (como a pontualidade, o respeito mútuo, o cumprimento das tarefas), possui uma força específica, quase mágica, que influencia e reforça o vínculo do grupo. Ao mesmo tempo, este contrato funciona como um ponto de referência na resolução de problemas e de situações conflituosas.

A utilidade da fase de aquecimento no trabalho educacional foi enfatizada por todos os especialistas que participaram do programa, que sublinharam ainda a necessidade de adaptar os exercícios de aquecimento aos objectivos das sessões, à situação do grupo e à dinâmica do processo educacional. Desta forma, defendem que é relevante investir algum tempo e esforço na preparação de um programa especial de aquecimento, particularmente no campo da educação informal no âmbito do qual à maior tendência para contactar com grupos que têm de ser motivados e incentivados a proceder a novos desafios. A função mais importante do aquecimento é estimular as capacidades do grupo e preparar a equipa para cumprir as tarefas com que serão confrontados. Em maior detalhe, quando o aquecimento envolve movimento é também chamado de aquecimento físico inicial, o que define com muita precisão o seu papel no processo de trabalho em grupo. Para os participantes, é uma oportunidade para estabelecer relações comuns, mas também uma possibilidade de alterar a estrutura convencional das sessões. Por outro lado, vários são os exercícios de aquecimento que procuram funcionar como uma espécie de metáfora e símbolo, permitindo ao educador obter algum feedback valioso, descobrir mais sobre o estado de espírito e disponibilidade dos elementos para as actividades evitando perguntas directas, e avaliar as necessidades reais e fenómenos problemáticos dentro do grupo. Complementarmente, estes exercícios permitem trazer para o jogo, os processos de criatividade e impulsividade, que são fundamentais para o processo educacional. Isto acontece porque os exercícios permitem que os participantes enfrentam tarefas específicas

que muitas vezes são novas e surpreendentes para eles. Estes desafios exigem, muitas vezes, respostas directas e activas, mas também a coragem e a capacidade de superar a timidez ou medo. Neste contexto será relevante salientar que o uso dos exercícios de aquecimento tanto pode revelar-se um método eficaz para incentivar as pessoas a agir como pode ser um instrumento que causa resistência. Convém assim realçar que nem sempre os exercícios de aquecimento são aprovados, compreendidos e aceites por todos os grupos. Pode acontecer, a título de exemplo, que os participantes vejam estas formas de acção como pueris, desajustadas às suas necessidades e, em alguns casos, mesmo inapropriadas para o contexto dos grupos educativos. Desta forma, o educador deve estar preparado para estas reacções e deve monitorizar as respostas do grupo com muito cuidado, avaliando qual a forma e o momento certo para a introdução destes exercícios, que podem ser vistos como pouco convencionais. Se o educador optar por forçar a implementação de um plano previsto para a integração do grupo através de exercícios de aquecimento, poderá estar a gerar reacções indesejadas e produzir resultados totalmente distintos dos esperados.

Face ao exposto, poderá ser interessante citar uma parte de um dos relatórios da pesquisa realizada pela parceria sobre as principais relações entre psicodrama e educação de adultos. Este documento em particular foi preparado pelo parceiro EST e o excerto em questão diz respeito à reflexão da importância dos exercícios de aquecimento em programas educacionais.

A questão central permanece: os exercícios de aquecimento integram-se perfeitamente nas sessões dos programas educacionais ou não passam de joguinhos e brincadeiras. Um exemplo convincente que aborda esta questão pode ser retirado de um curso de comunicação inter-cultural, dirigido a engenheiros informáticos de várias nacionalidades. Esperando o início da sessão, os participantes aquecem de várias maneiras: conversam em pequenos grupos, dialogam, brincam com os seus computadores portáteis. Entretanto, o formador dá início à sessão e apresenta vários brinquedos, incluindo ursos de peluche, "teletubbies", bonecas Barbie e Ken, gatinhos e outros menos conhecidos. Entrega cada um dos brinquedos especificamente a determinadas pessoas. A única indicação dada pelo formador consiste em sugerir aos participantes que utilizem os brinquedos para se apresentarem ao grupo. O resultado obtido foi o seguinte: o Ken e um dos gatinhos saíram da sala para fumar um cigarro e continuar o aquecimento no corredor. Os elementos que permaneceram na sala (um teletubbie divertido, um dinossauro envergonhado e os restantes) tentam comunicar. Face ao descrito, será esta uma boa maneira de aquecer o grupo? Tratou-se do início de um teste de impulsividade ou do início da formação? Qual era o objectivo afinal? Existirão

exemplos de situações em que estes aquecimentos tenham funcionado bem em sessões específicas, apresentando-se como uma parte natural da metodologia?

Antes de mais será importantes sublinhar a inexistência de receitas simples para formas eficazes e eficientes de controlar o grupo. Assim, não é possível estabelecer uma lista de exercícios de aquecimento que funcionam bem para um determinado grupo e objectivo hipotético. Cada situação é diferente e por isso cada grupo requer uma abordagem individual. Para contornar esta dificuldade, o educador só pode considerar como aspectos decisivos a sua criatividade, impulsividade, plasticidade e capacidade de registar o que acontece "aqui" e "agora". Correndo o risco, listam-se abaixo vários exemplos de exercícios de aquecimento nos quais se procuram apontar funções específicas e eventuais contextos de aplicação.

Complementarmente aos exercícios de aquecimento, outras técnicas utilizadas na preparação da equipa para as tarefas da sessão incluem a sociometria. Em maior detalhe, será importante referir que embora as técnicas sociométricas sejam fundamentalmente usadas para estudar as relações dentro do grupo (estando ligadas à integração do grupo e à criação de um ambiente seguro e amigável para a cooperação efectiva), muitas vezes são também um método interessante para aquecer o grupo. Tal como nos exercícios de aquecimento, também na aplicação das técnicas sociométricas é necessário considerar a possibilidade de existirem dificuldades e resistências.

De acordo com a definição de Moreno, a essência da sociometria corresponde ao insight relativamente à organização e à estrutura de um grupo no qual determinadas pessoas têm um espaço definido. Na sociometria, esta compreensão e auto-conhecimento do grupo ocorre ao mesmo tempo que se intensificam os relacionamentos. De forma geral, a sociometria permite revelar as relações entre os membros do grupo, incluindo as escondidas, desvendando os aspectos partilhados e distintos entre os diferentes elementos. Dada a sua natureza, a socio-



metria pode ser uma ferramenta muito útil para melhorar o trabalho em equipa no interior do grupo, podendo ser usado em diferentes áreas, incluindo a terapêutica, a educacional e a profissional. Assumindo a perspectiva de Moreno na qual um homem é perspectivado como uma "rede de ligações" que nunca funciona como uma unidade, é possível reconhecer que a sociometria se refere à dimensão mais elementar da realidade do ser humano.

Exercícios de aquecimento

O aquecimento foi uma componente importante do programa de trabalho de todos os workshops. Nos 4 grupos, os diferentes elementos tiveram a oportunidade de se tornarem líderes, conduzindo os exercícios de aquecimento, quer de participarem nos exercícios propostos. Os jogos e as actividades apresentadas neste capítulo são exemplos de vários métodos de revitalização, estimulação e integração dos membros do grupo. Muitos dos exercícios foram usados nos 4 grupos de trabalho, assumindo várias formas e reunindo diferentes níveis de cooperação. As descrições abaixo são, por isso, uma compilação das diferentes versões do mesmo exercício.

Será importante salientar que as descrições fornecidas deverão ser utilizadas como fonte de inspiração para novas ideias, sendo que a sua implementação deverá ser explorada em maior detalhe, juntamente com o grupo.

Os exercícios e os jogos de aquecimento são instrumentos muito úteis no processo de integração do grupo, reduzindo a tensão dos elementos. Eles permitem que o educador se aperceba antecipadamente das necessidades dos participantes, que geralmente trazem consigo medos, incertezas e ideias pré-feitas diferentes. O contexto de jogo permite que os participantes sintam segurança e confiança, o que os ajuda a contar com o líder e a pensar em "nós" em vez de em "mim". O aquecimento envolve muitas vezes o trabalho em pares ou em pequenos grupos e permite treinar capacidades valiosas e desejáveis. É muito difícil, para muitas pessoas, funcionar em equipa e cooperar com os outros. Através de jogos no aquecimento, eles aprendem as regras de cooperação.

Klitos Symeonides (Workshop no Chipre)



Saudações

O educador pede aos participantes para se cumprimentarem de uma maneira diferente do que habitualmente fazem. A tarefa é simples: cumprimentar uma pessoa com os pés, depois com os joelhos, com os quadris, com os ombros e, finalmente, com a cabeça. Há muito movimento e diversão neste exercício, as surgindo gradualmente formas mais sofisticadas de cumprimento. No geral, os participantes comportam-se de forma livre e espontânea, procurando diversas maneiras para estabelecer relações. Todos eles têm a oportunidade de se conhecer uns aos outros sob a forma de contacto directo. O jogo exige que os seus jogadores quebrem a sua resistência à proximidade física (o que para muitas pessoas é um grande problema), mas ao mesmo tempo estabelece limites de segurança. Assim, todos os participantes têm a capacidade de controlar o modo como se relacionam com os restantes elementos do grupo. À semelhança de outras actividades que exigem movimento, também este exercício é mais adequado para aplicar em situações em que o educador pretende aumentar a energia do grupo.

Nomes

Neste exercício a tarefa dos participantes é olhar atentamente para as suas próprias características, capacidades e competências profissionais, através da análise de seus próprios nomes. Todos escrevem palavras que comecem com as respectivas letras de seus nomes, criando uma pequena auto-apresentação. Por exemplo: "Adam - altruísta, distinto, activo, melancólico" Também é permitido inventar palavras, neologismos que caracterizam especificamente a personalidade de cada um. Em seguida, cada um dos participantes faz a sua própria apresentação usando as palavras que escreveu e explicando os seus significados nos diferentes contextos de vida e ocupações profissionais. Numa versão diferente deste exercício, os participantes vagueiam pela sala inteira e apresentam-se aos restantes participantes usando as palavras que escreveram, e só depois é que analisam as palavras eleitas, num grande círculo. Outra forma de efectuar este exercício é baseada na construção de uma sentença lógica das respectivas letras ou nomes. Por exemplo: "Adam - adora meditação profunda e abstracta". O objectivo do jogo é reflectir sobre os pontos fortes e fracos do próprio carácter através do jogo de palavras, brincando com o significado e associações. Um complemento interessante para as auto-apresentações pode derivar das informações fornecidas pelos diferentes membros do grupo. Neste caso, todos os participantes devem explicar se concordam ou discordam com as características fornecidas pelo seu autor. Esta actividade pode ser útil em várias fases do trabalho de grupo e não só apenas no início, quando ajuda os participantes

a conhecerem-se mutuamente e a superarem o “medo do palco”. Em muitos contextos educacionais este exercício pode encorajar os participantes a procurar novas e criativas ideias e soluções.

Espaço

Os participantes caminham por toda a sala, procurando um lugar com o qual, segundo eles, as emoções pessoais estão ligadas. Devem então parar no lugar onde, de acordo com a sugestão do educador, se sintam ou livres, seguros, alegres e confortáveis ou inseguros, ansiosos e temerosos. No final, todos os participantes falam brevemente sobre as suas emoções. Existem diferentes variações desta técnica, salientando-se a sua importância para o aumento do conhecimento e familiaridade com o espaço no qual o grupo está a agir. Uma das alternativas pode ser, por exemplo, pedir aos participantes que escolham um local, um espaço que considerem intrigantes, e que levem o resto do grupo a conhecê-lo, explicando a sua escolha.

Papel complementar

Os participantes trabalham em pares. Um deles, agindo como o líder, começa uma sequência de movimentos. A tarefa do seu parceiro é completar a sequência da sua própria maneira. Depois de um tempo, eles trocam de papéis. O exercício não é uma repetição ou imitação dos movimentos entre os dois elementos, mas sim a tentativa de encontrar o complemento ao movimento inicial. Tal como um puzzle, cada pessoa tem que encontrar uma maneira de se adaptar e ter uma ideia para "inserir" a peça que falta. Apesar de parece muito fácil à partida, este exercício é, na verdade, um grande desafio, uma vez que é extremamente difícil adivinhar quais são as verdadeiras intenções do líder, perceber as suas expressões, gestos, acções e, posteriormente, propor uma própria conclusão, lógica e coerente. No fecho do exercício, o educador sugere que os elementos dos pares comparando os seus pontos de vista e apontando as semelhanças e diferenças na linguagem corporal e na interpretação dos gestos. Este jogo é excelente para o treino da comunicação interpessoal, tornando os participantes conscientes da complexidade e riqueza das formas de transmissão de informação, mensagens e conhecimento. Dada a sua natureza, este exercício tem um lugar importante nos exercícios de movimento.

Sim - Não

O objectivo deste exercício é confrontar, pelo que no seu decurso, é expectável que ocorra um “choque” directo entre opiniões e argumentos contrários. Os participantes formam pares e conduzem uma conversa restrita a apenas duas palavras: um



deles só pode dizer "sim" e o outro só pode dizer 'não'. Através do exercício espera-se que os participantes consigam testar e aprofundar as relações, a balança do poder e a capacidade de comunicar e persuadir. Portanto, esta é uma actividade que foca o teste de diferentes formas de comunicação que permitem libertar ou bloquear emoções diversas. Como um elemento adicional na "conversa", pode ser introduzido o contacto físico, no âmbito do qual se espera que os participantes se enfrentam usando apenas as mãos. Também é possível realizar este exercício em grupo, dividindo-o em duas equipas opostas.

Meteorologia

O educador pede a cada um dos participantes para descreverem o seu estado de humor na forma de uma previsão de tempo (por exemplo: "Está um dia nublado, com aguaceiros. A pressão e a temperatura são baixa. Existe uma possibilidade de aparecimento do sol na parte da tarde"). Os participantes descrevem os seus sentimentos usando esta metáfora e apresentam os acontecimentos meteorológicos que, segundo eles, melhor ilustram a forma como se sentem. Têm pouco tempo para preparar a apresentação e escolher acessórios e por isso devem começar a actividade com base no improviso, sob o comando dos líderes. No decurso da actividade, os participantes interagem, partilhando sentimentos e usando os acessórios para mediar as suas descrições. Os acessórios são, desta forma, um elemento importante do jogo (por exemplo, os lenços multicoloridos são ideais para este exercício porque podem ser usados para representar a forma e movimento). Esta actividade promove a integração do grupo, desenvolvendo a imaginação dos participantes e da criatividade nas respostas.

Confiança

Este exercício consiste numa prova da confiança mútua entre os membros do grupo. Metade da equipa deixa a sala onde a sessão está a decorrer e, entretanto, o resto do grupo prepara o espaço para a actividade, posicionando os vários objectos e obstáculos em toda a sala. Quando o cenário está preparado o líder chama para o interior da sala os restantes elementos do grupo, que se encontram agora com olhos vendados. Entram na sala individualmente e a cada um é atribuído um único guia. A pessoa de olhos vendados coloca a mão no ombro do guia e, em seguida, é conduzido com segurança ao redor de toda a sala. Aqui e ali, os guias trocam e conduzem outros elementos de olhos vendados. No final do exercício, os participantes descrevem as suas experiências no grupo (no papel de guia e no papel vendado) e criam uma estátua para representar as emoções geradas pela actividade. O exercício pode ser complementado, pedindo-se a cada participante que se junte a outras estátuas que representem sentimentos



parecidos. Nesta altura, constroem-se estátuas de grupo que integram as diferentes perspectivas num único símbolo.

O aquecimento é muito valioso e aconselhável, ajudando e ensinando a «quebrar o gelo». Ao mesmo tempo que permite criar uma boa atmosfera, os exercícios de aquecimento animam todo o grupo e cada elemento individual, aproximando as pessoas e integrando-as na equipa. Estes exercícios criam uma oportunidade para o contacto directo e físico, através do toque. De forma geral, o aquecimento aumenta a confiança e torna as relações de grupo mais fortes.

Os exercícios devem ser escolhidos criteriosamente, de acordo com as características do grupo e o objectivo das sessões. Antes de mais, o aquecimento tem que ter uma finalidade. Assim, trata-se de um conjunto de exercícios que, por um lado, nos preparam e mobilizam para uma determinada tarefa (como no desporto) e, por outro lado, se configuram com um elemento crucial para a aprendizagem das regras e competências que serão necessárias nas fases seguintes do trabalho. Dependendo da imaginação do líder e as necessidades do grupo, os exercícios de aquecimento podem ser modificados e melhorados.

Piotr Kostuchowski (Workshop na Polónia)

Animais

O líder prepara pequenos papéis com os nomes de vários animais, em duas cópias. Os papéis são então distribuídos entre os participantes, que devem encontrar o segundo representante da mesma espécie. A dificuldade é que todos eles têm que fechar os olhos, e encontrar-se uns aos outros apenas pelo som desse animal (os cães ladram, as galinhas cacarejam, os gatos miam). Enquanto circulam pela sala, todos têm que manter as mãos levantadas para a frente, como medida de segurança. Esta actividade é muito interessante para aplicar em situações em que o grupo ficou cansado na sequência de um prolongado esforço cognitivo: é um exercício refrescante, que dá energia trava a estagnação.

Opostos

Tal como no exercício anterior, também nesta actividade a tarefa de cada participante é encontrar um parceiro com base no conteúdo das cartas que lhes foram dadas pelo líder. Desta vez, porém, a ideia é encontrar a pessoa que é o seu oposto. Por exemplo: Um ladrão e um polícia, um aluno e um professor, um médico e um paciente. Os participantes deslocam-se por todo o espaço, representando o papel que lhes foi destinado. Tentam compreender os papéis uns dos

outros através do comportamento, expressões faciais e gestos característicos. Todos os participantes se devem esforçar por representar da melhor forma o papel da sua personagem, facilitando o reconhecimento por parte do grupo.



Dia Normal

Cada um dos participantes deve escolher um espaço específico na sala. O objectivo deste exercício é dramatizar as actividades que normalmente cada participante faz em momentos diferentes do seu dia-a-dia. Todos participam no jogo simultaneamente, mas cada um ao seu ritmo. O líder indica que horas são, começando às cinco ou seis horas da manhã. Nesta altura do dia a maior parte das pessoas está a dormir, alguns passeiam o cão e outros estão a beber um café. Por volta das 7 horas da manhã algumas pessoas estão a escovar os dentes, enquanto outras se dirigem para o trabalho (a pé ou em viatura própria). O tempo assinalado pelo líder vai avançando duas ou três horas de cada vez e o exercício termina por volta da 1 hora da tarde. O líder pode interromper o exercício a qualquer momento e pedir a alguns participantes para lhe explicarem os detalhes das acções que estão a realizar. No decorrer da actividade, os participantes aprendem mais uns sobre os outros e descobrem hábitos e rotinas semelhantes e dissemelhantes.

A Floresta Encantada

A actividade começa com os participantes a caminharem pela sala à medida que o líder vai descrevendo a mudança contínua de cenários: "Estão a andar na relva..., na areia..., na lama..., através da floresta..., seguindo por um íngreme caminho rochoso..., ao lado do leito de um rio..., por cima de neve profunda, etc.". Cada um dos participantes tenta encontrar sua própria maneira de se mover nesses cenários imaginários. Passado algum tempo, o líder indica aos participantes que todos chegaram a um vale mágico e sofreram um encantamento. Primeiro tornam-se crianças com 5 anos, brincando; depois, adolescentes que se encontram na escola ou na cidade; posteriormente, jovens adultos confrontados com decisões importantes e escolhas a fazer; mais tarde, adultos com maturidade; e, por fim, idosos reformados. A tarefa dos participantes é a improvisar os papéis, de acordo com a idade, bem como interagir e construir relações. Esta actividade ajuda a integrar o grupo, facilitando aos participantes um contacto mais próximo e ensinando-os a expressar sentimentos, necessidades e impulsos.

Caminhar

Os participantes posicionam-se em duas filas, uma em frente da outra, criando um caminho simbólico que deverá ser atravessado por um voluntário. A sua ta-

refa é contar uma história, qualquer uma, durante a caminhada. À medida que vai passando pelos restantes participantes, o voluntário vai recebendo de cada um, na sua vez, uma palavra nova que ele deve incorporar na história que está a contar. A necessidade de tomar em consideração novos temas e sugestões e, ao mesmo tempo, manter a lógica da história, exige criatividade, flexibilidade, imaginação e concentração.

Mãos

Os participantes formam um círculo e, sentados, mantêm os seus braços esticados e cruzados alternadamente: mão X, mão Y, mão Z, mão Y, mão Z, mão V, etc. O bater rítmico no chão, pela batida das mãos, começa. Uma mão bate após a outra, no sentido dos ponteiros do relógio. Duas batidas com a mesma mão indicam uma mudança de direcção. Outros movimentos adicionais podem ser introduzidos (por exemplo, três batidas implicam que os participantes saltem três mãos, mantendo a mesma direcção), mas será importante ter em consideração que tornam o jogo mais difícil. O exercício integra fortemente o grupo e melhora a concentração.

Máquina

A tarefa consiste em construir, sem a ajuda de acessórios, uma máquina multi-funcional, em que cada uma das partes desempenha um papel importante. O jogo começa com um voluntário que tem alguma ideia sobre o que deve ser a máquina e o resto do grupo junta-se a ele de uma maneira espontânea, formando novas ligações e funções. Qualquer tipo de movimento e som é permitido. O líder pára os exercícios no momento em que a máquina está concluída e em pleno funcionamento. O exercício pode ser utilizado no interregno de duas actividades, funcionando como um momento de pausa com introdução de movimento, mas pode também ser usado para apoiar um tema específico, preparando os participantes para o objectivo principal da sessão (por exemplo, ao construírem uma máquina a partir de peças de computador, podem discutir os enigmas tecnológicos actuais).

Objectos

Este exercício tem como objectivo principal fornecer o "aquecimento para o assunto" e faz uso da linguagem metafórica. Cada um dos participantes cria a sua própria escultura, uma representação que pode ser executada com os acessórios disponíveis na sala previamente disponibilizados pelo líder. Cada escultura deve ilustrar as ideias e conteúdos abordados na sessão. Por exemplo, durante as aulas dedicadas a Estudos Europeus, os participantes podem criar imagens simbó-

licas de um país, enfatizando os elementos idiossincráticos, as personagens e os símbolos que, segundo eles, sejam os mais representativos e importantes. Depois, cada elemento descreve o seu trabalho, explicando o significado particular dos elementos. Em seguida, o grupo analisa e avalia todo o conteúdo da sessão, juntamente com o líder. O exercício é muito interessante para os contextos educacionais, focando principalmente a imaginação e a expressão artística (captura a imaginação para fazer associações e gradualmente torna os participantes mais conscientes das questões abordadas durante as sessões).

Técnicas de Sociometria

Como referido previamente, as técnicas sociométricas visam consciencializar os participantes sobre a natureza complexa das relações entre o grupo. Mútuas e multi-dimensionais, estas relações estão ligadas com as características da personalidade, sentimentos e crenças dos participantes. Ao mesmo tempo, estas técnicas visam analisar as motivações e necessidades dos membros do grupo. Neste contexto, é importante salientar que o conhecimento sobre a sociometria é extremamente relevante no processo educativo e determina a eficiência do processo de aprendizagem em grupo, na medida em que o auto-conhecimento e desenvolvimento de uma maior compreensão sobre como funciona o trabalho em equipa têm uma influência inquestionável sobre a evolução de cada um dos membros da equipa e melhora a sua capacidade de cooperação.

A sociometria foi proposta como uma forma de aquecimento, permitindo que os participantes ficassem a conhecer-se rápida e livre. Serviu também como uma introdução aos métodos de trabalho do psicodrama, que assume uma forma activa de auto-apresentação, ou seja, dramatização.

De forma específica, os mapas sociométricos constituem uma introdução ao tema principal das sessões, isto é: a consciência dos papéis por referência ao trabalho dos educadores. Para os membros de uma nova equipa, o mais importante é inclusão rápida do grupo e por isso recorrem a critérios como a idade e experiência de trabalho. A escolha destas categorias não é aleatória.

Maria Roth (Workshop na Roménia)

Um exemplo de uso prático da sociometria para a análise das relações entre o grupo refere-se aos exercícios que revelam as influências e conexões comuns

entre as pessoas que constituem um grupo. Estes exercícios podem ser diversos. Por exemplo, o líder pode indicar as categorias pelas quais o grupo se deve reger e, com base nesses critérios, os participantes devem agrupar-se formando "sociogramas": "A única pessoa com a qual gostava de falar sobre um projecto muito arriscado"; "A única pessoa em que gostava de confiar"; "A única pessoa com competências para gerir financeiramente o grupo". A regra, aplicável a todos os participantes é que um participante pode escolher apenas uma pessoa e depois apoiar-se no seu ombro. Surgem várias ligações, que dinamicamente se desvanecem, dependendo do tipo dos critérios.

Numa outra versão deste teste sociométrico, cada um dos participantes tem que responder às perguntas do líder, o que resulta numa fila na qual os participantes assumem diferentes posições ou numa configuração que tem como centro o líder e na qual os participantes se posicionam em diferentes distâncias relativamente ao centro. As questões podem ser diversas: "Dos elementos do grupo, qual é aquele que mais em influencia?", "Com quem me relaciono melhor?", "Que me deixou conhecê-lo/a melhor?". Da mesma forma que o exercício anterior, também neste é possível demonstrar a complexidade e multidimensionalidade das relações de grupo, envolvendo movimento e acção. Outro jogo que permite demonstrar a posição específica de um elemento no grupo consiste na apresentação das principais características da personalidade e identidade dos participantes através de três categorias: lobos solitários, lobos sociáveis e lobos líderes. Na primeira fase deste jogo, cada participante assume a categoria que, na sua opinião, o caracteriza melhor considerando quer



a sua posição no grupo como a sua posição na vida diária. A segunda etapa refere-se a reorganizar os participantes. Cada um deles reorganiza o resto do grupo de acordo com a categoria escolhida. A comparação entre os dois cenários revela informações muito interessantes e o feedback que cada participante recebe do grupo permite-lhe verificar o seu próprio comportamento e atitudes.

As técnicas sociométricas são também muito úteis em situações nas quais tem que ser tomada uma decisão em grupo. Imaginemos um cenário no qual, durante as sessões de literatura, dois formandos apresentem ideias diferentes sobre realizar uma actividade. Um dos formandos gostaria de analisar primeiro o poema e o outro queria começar por saber mais informações sobre o passado e biografia do autor. Evitando actuar como juiz, o formador propõe que o grupo chegue a uma conclusão conjunta. O grupo escolhe então dois voluntários que se devem sentar num frente-a-frente e apresentar os seus argumentos. Enquanto as duas partes defendem os seus pontos de vista, os restantes elementos do grupo devem decidir que lado apoiar, podem mudar as vezes que entenderem. Podem também escolher uma posição "intermédia" se a justificarem. Este exercício apresenta-se como método alternativo à tomada de decisão em grupo e motiva os participantes a expor as suas opiniões e a reflectir sobre um determinado assunto. De salientar ainda a importância que o movimento assume nesta técnica, permitindo o contacto directo entre os participantes e um desvio à rotina instalada.

Esta maneira informal de promover o conhecimento mútuo [referindo-se aos testes sociométricos] pode ser vista como uma forma de aquecimento, que possibilita aos participantes, por um lado, encontrarem pontos comuns e semelhanças e, por outro lado, sentirem-se mais disponíveis para cooperar nas actividades seguintes. Essa técnica pode também ser importante no contexto de tema específico. Por exemplo, o líder pode sugerir a criação de um mapa relacionado com a história de arte no âmbito do qual os critérios podem incluir a escolha de um período favorito: cubismo, expressionismo ou realismo.

Ana Leal (Workshop em Portugal)

Mapas

Os mapas correspondem à técnica sociométrica mais popular nos workshops, tendo surgido de diferentes formas em todos os grupos. Foi já fornecido um exemplo no capítulo anterior (na secção sobre "A Necessidade de Supervisão", destacando-se as dificuldades e riscos associados a estas técnicas, sobretudo e contextos onde a preparação do líder é insuficiente.

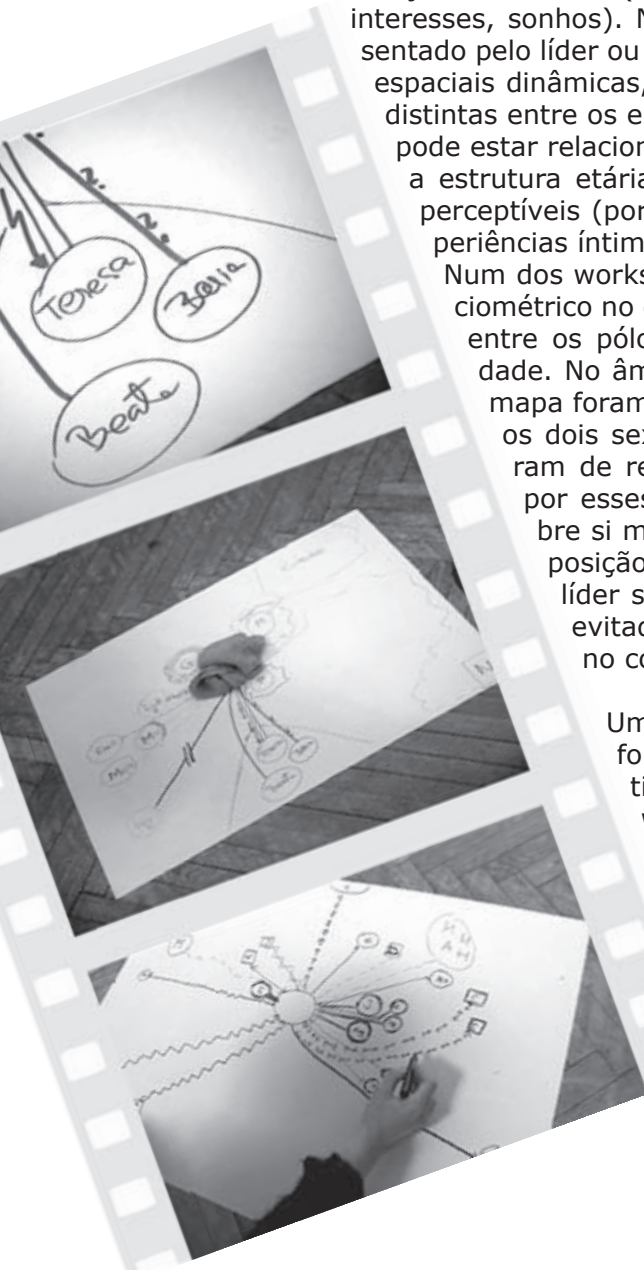
A técnica do mapa pode assumir várias formas e ser usada em muitas situações diferentes (mapas de lugares, sentimentos, necessidades, interesses, sonhos). No seu decurso, dependendo do critério apresentado pelo líder ou pelos participantes, o grupo cria configurações espaciais dinâmicas, que mostram as características partilhadas e distintas entre os elementos do grupo. Em maior detalhe, o mapa pode estar relacionado com características visíveis (por exemplo, a estrutura etária do grupo) ou pode revelar aspectos menos perceptíveis (por exemplo, as crenças pessoais, atitudes e experiências íntimas).

Num dos workshops, por exemplo, foi realizado um teste sociométrico no qual os participantes tiveram que se posicionar entre os pólos extremos da masculinidade e a feminilidade. No âmbito desta actividade, os pontos extremos do mapa foram definidos através de objectos que simbolizam os dois sexos. Então, todos os membros do grupo tiveram de reunir-se em torno do espaço que foi limitado por esses dois marcos, de acordo com as crenças sobre si mesmos e sobre os dois termos, identificando a posição que lhe melhor os caracterizava. No final, o líder salientou o facto de todos os elementos terem evitado posicionar-se nos extremos, distribuindo-se no contínuo.

Uma forma original de aplicar a sociometria no formato de um exercício de aquecimento consistiu na seguinte actividade muito apreciada nos workshops do projecto.

“Eu sou a única pessoa no grupo, que ...”

Os participantes iniciam a actividade sentando-se de forma a criar um círculo. É permitido a qualquer elemento entrar espontaneamente no círculo e terminar a frase “Eu sou a única pessoa no grupo que...”, partilhando uma experiência, capacidade ou situações de vida que, na sua opinião, o distingue do res-



to do grupo. As frases reveladas pelos participantes devem ser verdadeiras. Por exemplo: "Eu sou a única pessoa no grupo... que sabe usar andas". Se outro elemento do grupo se identificar com a frase proferida, neste caso, se outro membro do grupo também souber usar andas ou já o tenha feito no passado, deve juntar-se ao seu colega no interior do círculo. A sequência da actividade permite ao grupo perceber que os acontecimentos relatados, mesmo que especiais e aparentemente únicos, são partilhados por outros elementos. As regras do exercício não impõem qualquer número específico de apresentações. Desta forma, o jogo vai continuando até terminar de uma forma natural. Através desta actividade é dada oportunidade aos participantes de se conhecerem melhor uns aos outros, partilhando uma grande quantidade de informação nova. Ao mesmo tempo, todos podem partilhar com outras pessoas aspectos singulares. De forma complementar, o exercício poderá seguir no sentido de apoiar o grupo na decisão sobre que rumo dar às actividades da sessão: "Eu sou a única pessoa neste grupo, que gostaria de falar sobre..." ou "Eu sou a única pessoa neste grupo que está interessado em...". Neste sentido, as respostas fornecidas pelos participantes podem ajudar a identificar as necessidades e os interesses de cada membro em particular e do grupo em geral.

Apresentando-se, antes de mais, como uma técnica de integração, o mapa tem como principal vantagem a dinâmica e a revitalização que proporciona, permitindo uma fácil leitura das imagens criadas pela técnica. Por este motivo, esta foi a técnica mais utilizada pelos participantes do curso nos seus contextos educativos.

MAPA - Um exemplo prático

Cenário: um workshop, dirigido a educadores, formadores e terapeutas, dedicado à reflexão da filosofia de Edmund Husserl e das várias formas de vivenciar o tempo.

A técnica do mapa foi utilizada para iniciar uma discussão sobre os temas que durante séculos foram objecto de debates filosóficos. O espaço do primeiro mapa foi determinado por quatro pontos, aos quais foram feitas as seguintes associações: Norte (Europa), Sul (Índia), Este (Harmonia), Oeste (Crise).

Os participantes vaguearam pelo espaço e tentaram encontrar um lugar com o qual se identificavam. Cada um dos participantes teve que justificar a sua escolha. Depois, quatro diferentes significados foram atribuídos às quatro direcções: Racionalismo (Norte), Irracionalismo (Sul), a Espírito (Este), Matéria (Oeste). Foi pedido novamente aos participantes que escolhessem um único lugar, no qual se sentissem mais à vontade. Foi então dada oportunidade a cada membro para

justificarem a sua escolha. Por fim, o grupo leu alguns textos filosóficos e preparou cenas teatrais que ilustraram várias maneiras de comunicar de vivenciar o tempo.

Comentário do Educador

A ideia era utilizar os mapas com o objectivo de criar associações e experiências relacionadas com determinados termos básicos de um texto que foi escrito por Husserl. Através desta técnica foi possível introduzir novos problemas, desconhecidos, ao grupo. Verificou-se uma mudança de atitude na sessão em relação ao novo tema, o que facilitou a abertura ao conhecimento. O exercício, e em particular o momento do debate, permitiu que os participantes reflectissem sobre as suas próprias posições filosóficas e educativas.

Átomo

O átomo corresponde à imagem que representa a rede de ligações entre uma pessoa e as restantes, sendo que estas relações podem ocorrer a vários níveis (ligações interpessoais, em geral, ligações profissionais e ligações familiares, são algumas das esferas possíveis).

Para criar o átomo os participantes podem utilizar vários materiais. O mais comum é uma folha de papel (desenhado), mas pode também recorrer-se a canetas, plasticina, moedas, pedras, tijolos, etc. Cada participante faz seu próprio átomo, utilizando um código previamente explicado de símbolos. Por exemplo, figuras simbolizam os sexos (círculo para o feminino, triângulo para o masculino); linhas representam a qualidade da relação (contínuas para relações estáveis ou positivas, tracejadas para relações instáveis ou problemáticas); e setas simbolizam a direcção da relação (nos dois sentidos para relações bidireccionais e num sentido para relações unilaterais). A estrutura do átomo também pode incluir outros elementos importantes. Por exemplo, pontos de interrogação, sublinhados, negritos. A distância entre os componentes específicos do átomo também é importante e relaciona-se com a profundidade e a intimidade das relações.

No caso de se optar por um desenho, o autor do átomo coloca um símbolo que o representa no meio da folha, dando-lhe nome. Da mesma forma, anotando nomes ou iniciais, ele vai identificando as restantes pessoas no seu desenho. Uma vez terminada esta fase, os diagramas específicos são apresentados e a discussão de grupo tem início. Para o efeito, o líder pode sugerir que se coloquem todos os desenhos num espaço vazio que permita que todos os participantes vejam os diferentes diagramas. Depois, cada elemento apresenta o seu átomo aos restantes, deixando espaço para esclarecimento de alguma questão que interesse ao grupo.



Assim, podem surgir diferentes questões, incluindo perguntas relacionadas com o significado de aspectos específicos do desenho ou sobre aspectos que o próprio autor não previu inicialmente ou não teve consciência de incluir, mas que estão presentes no seu átomo. Este processo permite que cada autor recolha feedback valioso, que irá contribuir para uma melhor compreensão da sua rede de relacionamentos com as outras pessoas.

Quer se utilize o desenho ou se recorra a outros materiais para criar o átomo, o passo seguinte da actividade visa converter o átomo para uma cena. Neste contexto, os diferentes membros do grupo, escolhidos pelo autor, são utilizados para representar o seu esquema em palco. Para esta fase, o autor escolhe também alguém para o representar. Então, o líder realiza breves entrevistas com todas as personagens seleccionadas, sendo que, primeiro, o autor do átomo responde às questões colocadas e só depois os participantes representam os seus papéis, repetindo as frases e comportamento. No final do jogo, o autor reuniu um importante feedback fornecido pelos participantes que desempenharam um papel específico no seu átomo, recolhendo informação e pistas valiosas que o poderão ajudar a analisar e compreender melhor o funcionamento das suas relações, em particular, mas também os aspectos mais comuns da vida de um determinado grupo.

ÁTOMO - Um exemplo prático

Cenário: formação residencial, para assistentes sociais em início de carreira, visando o reforço das competências profissionais na área do treino de competências interpessoais.

O líder sugere aos participantes que reflectam sobre o seu ambiente profissional e sobre as relações que mantêm com os seus colegas e superiores hierárquicos. Em seguida, pede que cada um dos elementos do grupo ilustre os seus pensamentos através de um desenho utilizando a técnica do átomo. Quando todos os diagramas estão finalizados, cada elemento do grupo na sua vez apresenta o seu átomo. Surgem então muitas perguntas e algumas das apresentações geram discussão. No final, os participantes pedem para ficar com os respectivos desenhos.

Comentário do Educador

Para muitos participantes foi a primeira experiência relacionada com o desenvolvimento profissional. A apresentação desta técnica não convencional no início da formação resultou numa maior abertura e no sucesso das sessões seguintes.





Utopia

THOMAS
THOMAS
TECH

Utopia





Smooth as silk

use delivered

Sincerely yours...

HAVING A FANTASTIC TIME WHEN YOU'RE REALLY, REALLY, REALLY, REALLY GROWING



CENÁRIOS EDUCACIONAIS

A educação é uma procura contínua por novas ideias, métodos e soluções. Ensinar, motivar, fomentar paixões e interesses e apoiar o desenvolvimento pessoal são questões recorrentes para os educadores. Nas áreas da educação não-formal e do trabalho com pessoas que necessitam de incentivos adicionais para enfrentar os desafios educacionais, estas questões são particularmente importantes. A implementação dos workshops no decurso do projecto resultou num conjunto diverso de documentação, incluindo a descrição das actividades e a análise da sua utilidade na educação. Seleccionei as seguintes técnicas exploradas nos workshops na expectativa que possam inspirar e apoiar os educadores e formadores no seu trabalho com diferentes grupos e em diferentes áreas do saber e competências práticas. Cada cenário apresentado de seguida constitui um ponto de partida para a pesquisa e imaginação pessoal de cada formador. Este pode regressar aos exercícios e técnicas descritas repetidamente. Os melhores resultados são alcançados através da transformação, melhoria e adaptação destas actividades às necessidades específicas e objectivos didácticos de uma utilização particular. Por diversas vezes, os participantes dos diferentes grupos providenciaram aos líderes dos workshops óptimas ideias e sugestões. A sua iniciativa reforça o sentimento de pertença ao grupo e encoraja esforços futuros.

Máscaras

Workshop em Portugal. Líder: José Luís Mesquita

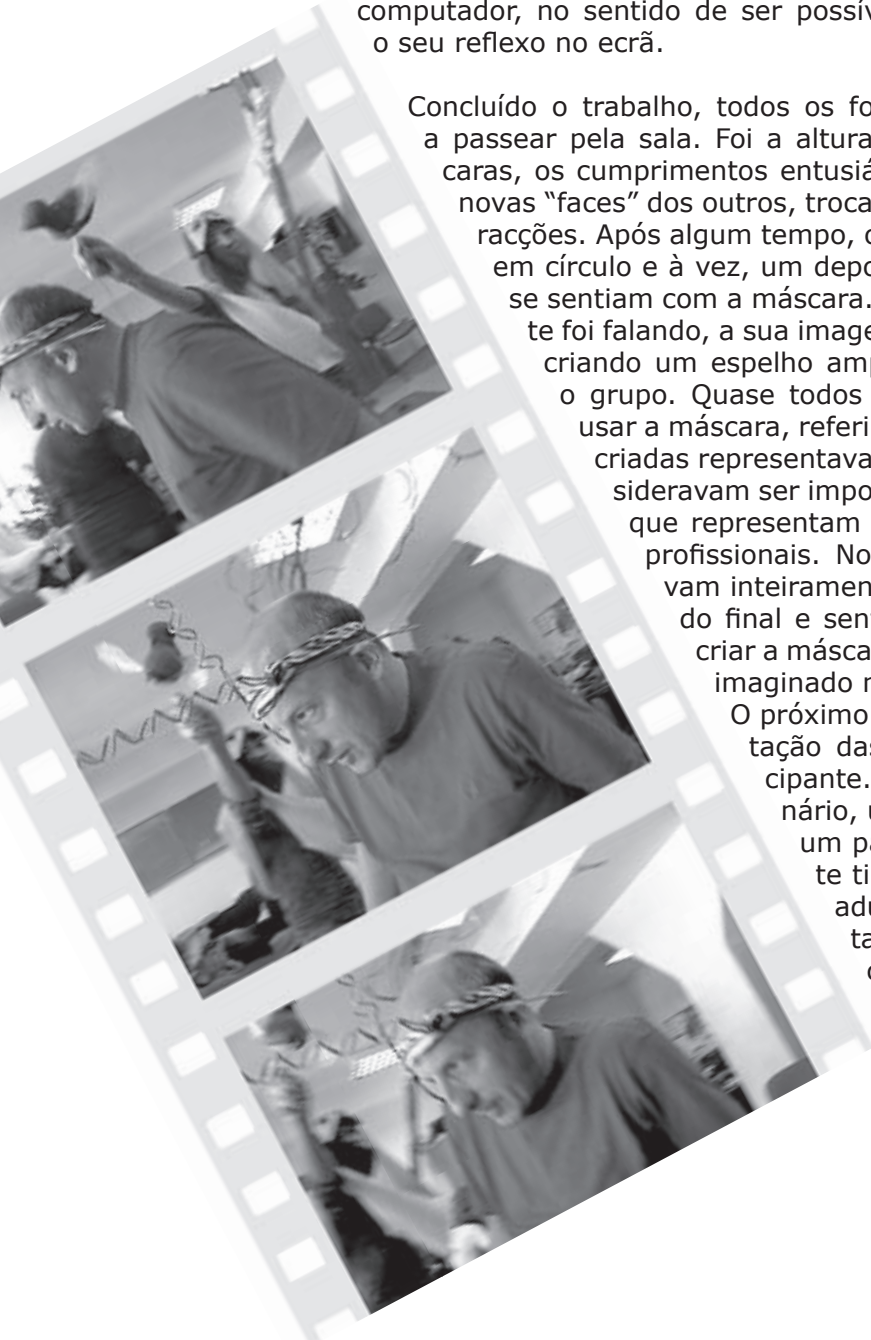


Foi disponibilizada aos participantes uma vasta gama de materiais (cartolinas, papéis coloridos e revistas, marcadores, tesouras, cola, fios, etc.). A sua tarefa consistiu em construir uma máscara que representasse o seu papel enquanto educador de adultos. Foi-lhes dado bastante tempo para executar a tarefa e os participantes trabalharam, sem pressa, sob uma ampla mesa. Falaram, ajudaram-se, discutiram as suas ideias com o líder. Lentamente, várias formas diferentes de expressão surgiram, revelando-se através do feitio, cor, textura e escolha de decoração. O líder fotografou cada um dos participantes com a sua própria máscara.

As fotografias foram tiradas através de uma câmara instalada num computador, no sentido de ser possível aos participantes verem o seu reflexo no ecrã.

Concluído o trabalho, todos os formandos foram convidados a passear pela sala. Foi a altura para o encontro das máscaras, os cumprimentos entusiásticos, o conhecimento das novas "faces" dos outros, troca de opiniões e diversas interacções. Após algum tempo, os participantes reuniram-se em círculo e à vez, um depois do outro, disseram como se sentiam com a máscara. Consoante cada participante foi falando, a sua imagem foi projectada na parede, criando um espelho ampliado, visualizado por todo o grupo. Quase todos disseram sentir-se bem ao usar a máscara, referindo que as imagens por elas criadas representavam efectivamente o que consideravam ser importante no papel de educador que representam diariamente nas suas vidas profissionais. No entanto, alguns não estavam inteiramente satisfeitos com o resultado final e sentiram que não conseguiram criar a máscara como inicialmente tinham imaginado neste ambicioso projecto.

O próximo passo consistiu na apresentação das máscaras por cada participante. No centro da sala, no cenário, uma cadeira foi coberta com um pano colorido. O seu ocupante tinha o papel de educador de adulto. Os participantes sentaram-se à vez, com a máscara colocada, e explicaram o significado das formas que criaram, analisando os seus vários elementos. Explicaram, por exemplo, a importância das cores usadas para representar



qualidades e competências úteis na educação. Em seguida, respondem a questões e comentários efectuados pelos restantes elementos do grupo. No final, tiraram a máscara e disseram como se estavam a sentir sem ela.

Após as várias apresentações, todas as máscaras foram tiradas e colocadas no chão e os participantes sentaram-se em círculo à sua volta. Então, o líder solicitou que cada participante escolhesse uma máscara que não tinha sido criada por si. Uma, que na sua opinião, se aproximasse mais ao papel de educador. Uma tarefa adicional consistiu em criar e apresentar uma cena de movimento, acompanhada por som. Esta cena deveria expressar os sentimentos associados à nova máscara. Para o efeito, foram dados aos participantes tecidos coloridos e vários instrumentos musicais, sendo que também usaram as suas próprias vozes. No final, todos os participantes referiram o porquê de terem escolhido aquela máscara em particular e explicaram o significado da sua actuação na cena.

A sessão terminou com a discussão do exercício, a clarificação dos seus objectivos e o esclarecimento de alguns aspectos que tinham suscitado dúvidas. O líder reforçou que a actividade tinha sido implementada essencialmente para se criar a imagem que representasse o "Eu" no papel de educador. Referiu também que o trabalho das máscaras foca precisamente na experimentação de papéis distintos dos assumidos nas situações reais das vidas pessoais e profissionais. A estrutura da sessão reflectiu esta diversidade: as máscaras foram usadas de diferentes maneiras, revelando continuamente novas possibilidades e surpreendendo com a sua funcionalidade. De acordo com a opinião de um dos participantes do workshop, as máscaras podem ser usadas amplamente no contexto educacional.

– Posso usar este exercício para trabalhar com diferentes grupos. Por exemplo, um dos meus grupos formativos é constituído por comerciais. Ao construírem as máscaras, eles irão aperceber-se dos diferentes papéis que existem na profissão que exercem. Em vez de uma formação teórica, posso propor uma actividade prática que envolve todo o grupo. Através de uma actividade criativa, atingiremos os mesmos resultados que atingiríamos com a apresentação de conceitos e teorias complexas. A estrutura das sessões é muito importante e esta metodologia é atractiva e interessante.

Significado

Workshop no Chipre. Líder: Roulla Demetriou

Uma das mais valiosas competências dos educadores é a sua capacidade para desenvolver o interesse e a curiosidade nos educandos. Os exercícios do workshop descrito de seguida foram implementados com o objectivo de desenvolver essa capacidade nos participantes.

Relações

A líder delimitou o espaço para o cenário usando alguns tecidos (em particular, o círculo, um adereço utilizado com o grupo em exercícios anteriores). O exercício inicia com os participantes de mãos dadas em círculo. Em seguida, ainda em círculo, foram propostos exercícios de movimento que constituem o palco para outra actividade. Dois voluntários entraram no centro, olharam-se, e deram um aperto de mãos. Os restantes elementos observaram e comentaram a cena. "O que vêem, o que lhes vêm à cabeça?" "Quem é quem?" O grupo deu diversos títulos à cena e partilhou os seus sentimentos:

- *O encontro de dois bons amigos.*
- *O início de uma conversa entre um chefe e o seu subordinado.*
- *Duas pessoas que foram apresentadas recentemente.*
- *Pessoas que têm uma atitude amigável uma para com a outra...*

Após um momento, um dos elementos saiu do círculo e outra pessoa tomou o seu lugar. O segundo participante respondeu com um novo gesto ou postura e criaram assim uma nova cena, que voltou a ser interpretada e descrita pelos outros. Cada cena sucessiva resultou em muitos comentários, alguns contraditórios, apresentando pontos de vista diversos. No final do exercício ocorreu um debate. Muitos participantes enfatizaram como esta experiência foi valiosa e reveladora e indicaram como poderia ser aplicada de um modo prático na educação. Os participantes referiram ainda a utilidade deste exercício para ultrapassar estereótipos, pensamento rígido e o uso de opiniões pré-concebidas.

Centro

O exercício seguinte teve também com intenção desvendar interpretações e significados múltiplos e procurar intencionalmente diferentes formas de entendimento das cenas. A líder colocou três objectos no cenário. No meio encontrava-se uma mesa e sobre esta um guarda-jóias. Num dos lados, virada para a mesa, estava uma cadeira. Foi pedido aos participantes que identificassem o centro do poder na cena apresentada.

As opiniões divergiram, sendo que cada explicação revelou um ponto de vista diferente:

- A cadeira ("chair") é o centro do poder uma vez que faz pensar no homem. Está relacionado com a palavra "chairman" (presidente), aquele que detém o poder.
- O guarda-jóias, porque está sobre a mesa, está exposto e chama a atenção.

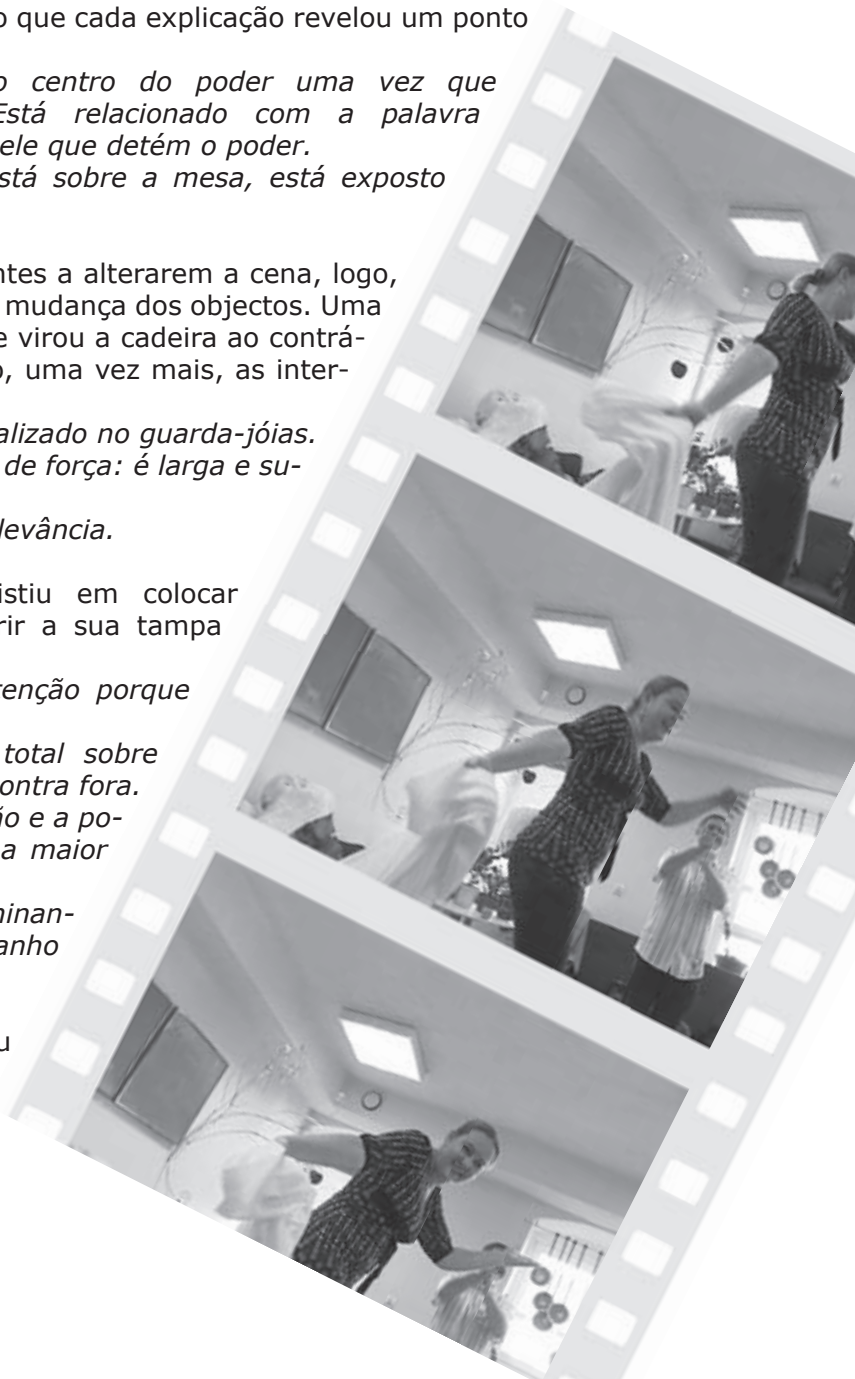
A líder convidou os participantes a alterarem a cena, logo, o centro do poder, através da mudança dos objectos. Uma das pessoas entrou na cena e virou a cadeira ao contrário. Nesta nova apresentação, uma vez mais, as interpretações variam:

- O centro do poder está localizado no guarda-jóias.
- A mesa está numa posição de força: é larga e suporta o guarda-jóias.
- A cadeira perdeu toda a relevância.

A alteração seguinte consistiu em colocar o guarda-jóias no chão, abrir a sua tampa e retirar a cadeira da cena.

- O guarda-jóias atrai a atenção porque está aberto.
- A cadeira tem controlo total sobre a cena inteira, porque se encontra fora. Com a visão global da situação e a posição de um "outsider" tem a maior força.
- A mesa está no centro, dominando o espaço com o seu tamanho e solidez.

Nesta altura a líder terminou o exercício e desmontou a cena. No encerramento da sessão, a atenção dos participantes foi direccionada para a forma do círculo, que representou



simbolicamente o eixo de todo o exercício. O workshop fechou então com os participantes em círculo, de mãos dadas (tempo para reflexão em silêncio). Ritual, celebração dos gestos e repetição de algumas acções constituíram a estrutura da sessão e criaram um ambiente distintivo. Serviram ainda para fortalecer a integração do grupo.

Ambos os exercícios se demonstraram valiosos para a educação e podem ser usados em várias actividades. Acima de tudo, trata-se de actividades que promovem o pensamento e a interpretação independente de qualquer assunto, problema ou tópico complexo de múltiplos significados e referências. Fomentam também a criatividade, entendida com a procura de novas intuições, novas soluções assim como abertura para diferentes e por vezes surpreendentes situações. Ajudam a compreender a linguagem corporal, aumentar a sensibilidade à transmissão de informação e sinais não-verbais. Constituem uma proposta para ir mais além dos métodos tradicionais de ensino e aquisição de conhecimento, e é isso que os torna tão atractivos.

CÍRCULO – Um exemplo prático

Cenário: sessões dedicadas à educação intercultural de um curso de Inglês concebido para imigrantes (diversos níveis de conhecimento da língua), desenvolvido por um Centro de Educação para Adultos.

O líder convida os participantes a sentarem-se em círculo, em detrimento do formato tradicional de uma "sala de aula". A tarefa para todo o grupo consiste em encontrar algumas palavras em Inglês que tenham sonoridade igual ou parecida noutros idiomas. Posteriormente, os participantes formam pequenos grupos e continuam o exercício. O objectivo deste exercício visa o domínio de algum vocabulário, mas também a compreensão da etimologia.

Comentário do Educador:

O formato do círculo dá aos participantes um sentimento de igualdade face aos outros membros do grupo, assim como relativamente ao educador. É crucial quando se trabalha com grupos nos quais as pessoas provêm de culturas diferentes, muitas vezes marcadas por conflitos étnicos. O círculo permite aos participantes expressarem as suas opiniões abertamente e de um modo cooperativo durante as sessões. Um elemento importante é o chamado contacto "cara-a-cara". Nesta configuração, os participantes sentem-se seguros e menos embaraçados, o que influencia positivamente o processo de aquisição de conhecimento.

Papéis

Workshop em Portugal. Líder: José Luís Mesquita

Os exercícios propostos pelo líder incluíram uma parte importante da sessão dedicada ao conceito de papel: um tópico central no psicodrama, em que a teoria do Moreno se baseia. A vertente teórica foi complementada com a prática do role playing em diversos contextos.

Oráculo

exercício refere-se à mitologia grega, no qual o oráculo era um local de diálogo entre o homem e a divindade, uma fonte de conhecimento do futuro e orientação. Os participantes desempenharam os papéis em pares, sendo que um participante assumiu a posição do oráculo e um segundo participante desempenhou o papel da pessoa que tem uma dúvida que quer ver esclarecida. Neste exercício, a função da pessoa que representa o oráculo é sintonizar-se com o problema ou situação da pessoa que se desloca até ele, tentando compreender a sua situação. Numa fase posterior, o oráculo representou duas pessoas dando diferentes respostas a uma mesma questão. O aspecto crucial a ter em atenção neste exercício, de acordo com a opinião do educador que participou nas sessões, refere-se à necessidade de um nível elevado de integração e confiança no grupo, o que permitirá evitar situações em que os participantes mais sensíveis se deixem afectar ou ofender no decurso da actividade.

Estranho: *Todos os formandos têm lugar na formação?*

Oráculo: *O que é que achas?*

Estranho: *Devo esconder as emoções na formação?*

Oráculo 1: *A autenticidade é sempre a melhor opção.*

Oráculo 2: *Há outra possibilidade e tu não estás a ver.*

O exercício é um exemplo de uma técnica educacional que envolve os participantes na troca de conhecimento e experiência de um modo prático. Pode ser também uma ferramenta única durante um exame ou como meio de passar nova informação. Uma função importante deste exercício é levar os participantes a ter em consideração diversos, e por vezes não óbvios, aspectos dos fenómenos e problemas, despertando, por um lado, a sua curiosidade e pensamento criativo e, por outro lado, mobilizando-os para interpretações mais profundas dos tópicos abordados.

Playback theatre

O "playback theatre" é uma forma de teatro de improvisação que foi criada nos Estados Unidos da América, por Jonathan Fox, que se baseia na representação imediata de histórias que são contadas pelos participantes. Cada história privada ganha a sua própria forma teatral, sem ensaios ou combinações prévias. As personagens da narrativa são desempenhadas por outros participantes e o autor da história observa a sua própria experiência e sentimentos da perspectiva do espectador, juntamente com os restantes elementos do grupo. Este exercício consiste num meio de formação por linguagem corporal, mas também por impulsividade e criatividade.

O líder propôs o tema do exercício: relações entre os educadores e as instituições para que trabalham. Então dois participantes voluntariaram-se para partilhar as suas histórias. A primeira história referiu-se a um empregador que exigia que o educador estivesse frequentemente disponível e realizasse várias tarefas adicionais, sem qualquer contrapartida financeira. O narrador descreveu a sua posição de um modo figurativo: "Sinto-me como se um vampiro estivesse a sugar-me o sangue". O tópico da segunda história foi o confronto entre as regras impostas pelo empregador e o programa educativo implementado pelo educador. Ambas as histórias foram então apresentadas em cena com o recurso a tecidos, instrumentos e outros objectos. Depois, todo o grupo discutiu as cenas. Durante a discussão, surgiram várias observações cruciais relacionadas com a predisposição do educador e a sua influência nas relações com a instituição. Graças ao desempenho em cena, os mecanismos e a lógica dos eventos tornam-se mais claros para o autor.

Como descrito, ambos os exercícios permitem a descoberta de diferentes dimensões e aspectos dos assuntos abordados, observando-os do "lado de fora", numa perspectiva distanciada. O Role playing constitui uma experiência que potencia a percepção (tanto os actores como a audiência), ajudando a compreender melhor a multi-dimensionalidade dos eventos. Aqui, uma valiosa fonte de conhecimento não está só na visão lógica das coisas, mas principalmente na experimentação directa das mesmas.

CADEIRAS

Workshop na Roménia. Líderes: Éva Varró e Horațiu Albini

Nesta sessão específica do workshop, os líderes propuseram actividades que corresponderam aos interesses do grupo, relacionadas com o tópico da discriminação e a adequabilidade das técnicas psicodramáticas nesse domínio específico. O problema da antipatia da sociedade para com a população Romani, que havia sido mencionada no trabalho de protagonista de um participante numa sessão anterior, ressurgiu no seio do grupo. Durante a discussão do assunto, foram reveladas opiniões opostas, sentimentos e atitudes. O tema principal tornou-se a avaliação do funcionamento da unidade, designadamente do educador a desempenhar o seu papel como parte de um sistema (a rede de relações, regras, hábitos, práticas e convenções que influenciam as pessoas).

O exercício iniciou com a colocação de três cadeiras no cenário. Cada uma representou uma abordagem distinta face a uma situação profissional difícil no contexto do sistema. A cadeira 1 representava a forma individual de fazer escolhas e tomar decisões, determinada pela experiência e conhecimento pessoal assim como pelas características de carácter e de personalidade. A cadeira 2 correspondia a uma atitude baseada no sistema "antigo" (correspondendo às crenças estabelecidas e estereótipos existentes na sociedade) e a cadeira 3 reflectia o "novo" sistema (correspondendo a pessoas e instituições que representam um modo de pensar, sentir e agir, diferente dos habitualmente aceites).

Os líderes encorajaram os participantes a confrontarem-se individualmente com cada um dos três elementos em cena. Neste contexto, os participantes podiam sentar-se em qualquer uma das cadeiras e então falar das motivações que os levaram a escolher aquela cadeira específica, do entendimento acerca do seu significado, incluindo a referência à relação entre a cadeira escolhida e algumas situações específicas da vida real. O contexto comum prendeu-se com a atitude da sociedade relativamente à população Romani. Iniciou-se então uma actividade muito dinâmica. Os participantes passaram de cadeira para cadeira, várias vezes, identificando os símbolos do sistema e as suas componentes, baseados na sua própria experiência. Falaram, assumiram perspectivas diferentes e depois complementaram os comentários uns dos outros. De um modo particular, surgiram imagens multicolores das três diferentes atitudes e modos de reacção baseados em características particulares. O sistema "antigo" foi marcado pela impessoalidade, discriminação, medo, uso da força, indiferença, tradição, cor-

rupção, bem-estar, desamparo, defesa contra a violência. O “novo” sistema foi caracterizado fundamentalmente pela actividade, democracia, respeito pelo próprio (e também pelos outros), lei, conhecimento de outras pessoas, prontidão para a mudança, solidariedade, abertura, empatia, desenvolvimento. Adicionalmente, os participantes nomearam algumas predisposições individuais que consideraram ser condicionadoras do seu comportamento e atitude, incluindo as seguintes: respeito pelas outras pessoas, empatia, sentimento de solidão, impotência e desamparo.

No início do exercício a maioria dos participantes escolheu o sistema “antigo”, contudo, passado algum tempo, alguns deles – também por serem influenciados pelos argumentos da outra parte – modificaram a sua perspectiva e mudaram para o “novo” sistema. Esta parte do exercício esteve associada à técnica do solilóquio, na qual os participantes se desvendam ao terem de expressar em alta voz sentimentos e pensamentos que habitualmente não expressam. No final, os participantes formaram um círculo e as actividades foram sumariadas numa discussão em grupo. Os participantes reflectiram sobre os seus próprios preconceitos e os factores do sistema que favorecem as atitudes discriminatórias.

O exercício provou ser um bom método de abordar o tópico da discriminação, sendo também uma oportunidade para uma reflexão mais profunda sobre os temas da democracia e as regras da sociedade civil. A função mágica da cadeira (ou de outro qualquer objecto simbólico que seja colocado na cena) gera dinâmicas específicas nesta actividade. Cada participante tem a oportunidade de ver os assuntos de vários ângulos, sendo que identificar-se com diferentes pontos de vista torna-se mais fácil através da mudança física de posição. Enquanto favorece a formação e a mudança de atitudes, o exercício permite também a análise e avaliação de crenças já estabelecidas. Esta partilha interactiva de conhecimento e experiências pode encontrar aplicabilidade em diversos contextos educacionais. Possui também uma vertente mobilizadora já que incentiva as pessoas a fazer perguntas e a procurar respostas.

DINÂMICAS DE GRUPO

Workshop na Polónia. Líder: Igor Hanuszkiewicz.

As dinâmicas de grupo, como o próprio nome sugere, baseiam-se na cooperação entre os vários elementos do grupo formativo. O curso e o tópico podem variar, mas o princípio mantém-se constante na improvisação e na criação espontânea de eventos e na interacção e exploração de papéis.

Galáxia

O líder convidou os participantes a criar um ambiente de grupo no qual pudessem partilhar sentimentos e emoções. A ideia consistiu em preparar a sessão para abordar a temática do conhecimento científico. Como resultado de um "brainstorming", os participantes optaram por criar uma galáxia, considerando este tema melhor para a escolha de papéis face às restantes opções (por exemplo, sistema solar). O grupo nomeou vários objectos astronómicos e discutiu brevemente sobre os mesmos, incluindo: estrela, planeta, buraco negro, asteróide, cometa, cauda do cometa, pulsares e radiação. A área de realização da actividade foi marcada por um centro galáctico, onde existia um conjunto de estrelas, simbolizado por um tecido amarelo. Então, os participantes tinham de escolher um papel para si, representando qualquer um dos objectos. Todos os participantes vaguearam pela sala para tomar a sua decisão.



O líder anunciou o início da actividade e os participantes “entraram” no seu papel. Junto do centro da galáxia, um dos participantes sentou-se sob um tecido preto, assumindo o papel de um buraco negro. Outro sentou-se sob um tecido verde fora da área da actividade, representando um planeta vivo, semelhante à Terra. Outros planetas surgiram. No espaço, os cometas moviam, constantemente, as suas caudas representadas por tecidos. Os cometas constituíam a parte mais numerosa da galáxia e os seus rastros imitavam os observados na natureza. Nessa altura, os participantes começaram a conversar uns com os outros, verificando quem era quem e o que estavam a fazer. Um dos cometas ridicularizou os planetas, criticando a sua preferência pela imobilidade e isolamento. Entretanto, um cometa caiu dentro do buraco negro devido à força da gravidade (tal como explicado pelo próprio cometa). Após uma tentativa falhada e contrariamente às leis da física, o cometa conseguiu sair do buraco negro e continuou a sua jornada pela galáxia. Como na galáxia, o cometa conheceu, interagiu e manteve-se momentaneamente junto a outros, regressando depois à sua jornada. O culminar da actividade resultou na colisão de um cometa com um dos planetas, alterando a sua localização. O desastre evocou fortes comentários por parte dos restantes objectos galácticos. O líder interrompeu a actividade, pediu aos participantes para olharem para a área da actividade e para dizerem como se sentiam na sua posição final na galáxia. O exercício terminou com a partilha, em círculo, das experiências e opiniões.

O Jardim Mágico

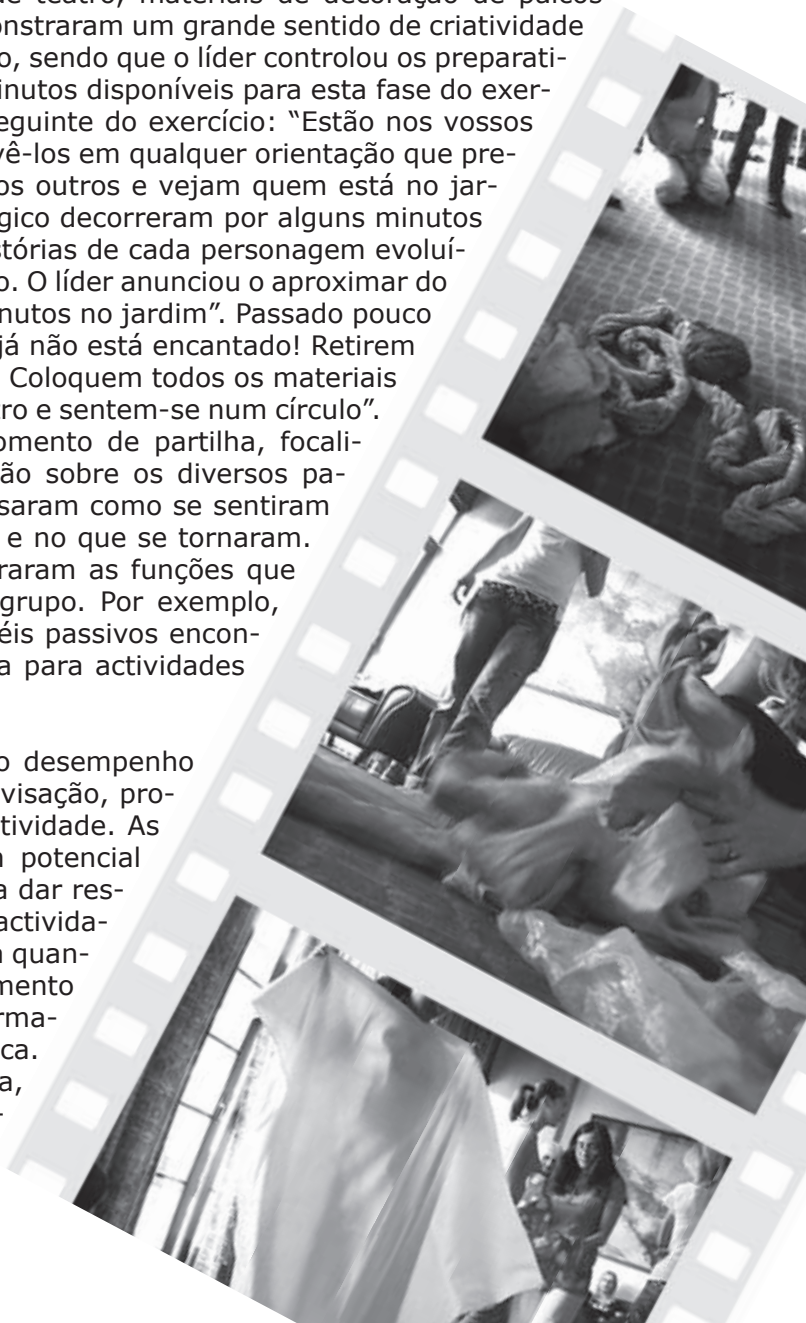
Também neste exercício a primeira actividade consistiu em proporcionar o ambiente para a sessão. O grupo decidiu representar um jardim, o que trouxe consigo muito simbolismo. A escolha de papéis, contudo, desenvolveu-se de forma diferente da distribuição descrita na galáxia. Foi o grupo quem atribuiu um papel a cada participante, considerando o conhecimento existente acerca de cada pessoa, o seu posicionamento no grupo, bem com a sua predisposição, traços particulares e necessidades. As propostas realizadas pelo grupo permitiram perceber de que modo cada pessoa era percebida pelos outros (por exemplo, como jardineiro, como abelha rainha ou como uma criança a brincar no jardim). Este exercício foi apenas introduzido numa fase do workshop em que os participantes já se conheciam bem e o grupo estava coeso.

Seguiu-se a preparação do cenário, na qual os participantes utilizaram todos materiais disponíveis na sala, verificando-se que a actividade poderia beneficiar de um cenário rico. Em maior pormenor, há que referir que a sessão decorreu numa



sala dedicada à arte-terapia, onde existia uma vasta gama de materiais, incluindo máscaras, fantoches, roupas de teatro, materiais de decoração de palcos e cachecóis. Os participantes demonstraram um grande sentido de criatividade e engenho na montagem do cenário, sendo que o líder controlou os preparativos, anunciando os dois últimos minutos disponíveis para esta fase do exercício. Foi então explicada a fase seguinte do exercício: "Estão nos vossos próprios papéis e podem desenvolvê-los em qualquer orientação que preferirem. Estabeleçam relações com os outros e vejam quem está no jardim". As actividades no jardim mágico decorreram por alguns minutos e foram muito espontâneas. As histórias de cada personagem evoluíram através da partilha e interacção. O líder anunciou o aproximar do final do exercício: "Últimos dois minutos no jardim". Passado pouco tempo, anunciou o fim: "O jardim já não está encantado! Retirem a magia, deixem os vossos papéis! Coloquem todos os materiais que usaram como figurinos no centro e sentem-se num círculo". O exercício terminou com um momento de partilha, focalizado maioritariamente na discussão sobre os diversos papéis. Assim, os participantes analisaram como se sentiram no desenvolvimento da actividade e no que se tornaram. Resultou que muitas pessoas alteraram as funções que lhes haviam sido atribuídas pelo grupo. Por exemplo, aqueles que desempenhavam papéis passivos encontraram um novo impulso e energia para actividades mais intensas.

A essência deste exercício está no desempenho de papéis que, baseados na improvisação, promovem a espontaneidade e a criatividade. As dinâmicas de grupo possuem um potencial educacional bastante elevado. Para dar resposta a diversas necessidades, a actividade pode ser usada para aumentar a quantidade de informação e entendimento que será útil no decurso da formação, recorrendo à forma dramática. Por exemplo, na primeira dinâmica, a estrutura da galáxia criada poderia ter sido analisada mais em detalhe ou reavaliada de acordo



com o ponto de vista de diferentes períodos históricos (a galáxia da antiga Grécia ou uma pintura medieval em que se apresentam esferas concêntricas azuis). Este exercício dá ainda ao participante a oportunidade para visualizar a sua função no grupo e em diferentes contextos e situações da sua vida diária. É muito natural que os participantes descubram a verdadeira natureza do seu comportamento e atitudes durante as actividades dramáticas improvisadas. Por exemplo, a selecção do papel do cometa poderá simbolizar que a pessoa é dinâmica e gosta de movimento. As dinâmicas de grupo são também valiosas para o formador, enquanto fonte de informação sobre os elementos do grupo e a relação existente entre os mesmos.

DINÂMICA DE GRUPO - Um exemplo prático

Cenário: um workshop dirigido a psiquiatras e psicólogos, realizado na conferência intitulada "Inter-consulta Psiquiátrica", visando encorajar a reflexão e uma melhor compreensão da resistência dos pacientes.

Enquanto parte do grupo, cada participante tinha a tarefa de representar a resistência dos pacientes. Forma-se um círculo. Alguns dos participantes são retirados do grupo e é-lhes dada uma nova tarefa: dramatizar "o comportamento em caso de resistência" (isto é, como combater a resistência). Cada participante tem dois minutos para realizar a tarefa. O exercício termina com a partilha de opiniões, sendo que os participantes referem as suas emoções e experiências de um modo bastante aberto e discutem sobre os métodos e estratégias que reduzem a resistência e sobre aqueles que produzem o efeito inverso.

Comentário do Educador:

O método utilizado permite aos participantes experienciar os dois lados: "a resistência" e "combater a resistência", fornecendo a base para a discussão sobre como lidar com a resistência dos pacientes. O exercício provou ser bastante eficaz, contribuindo para desenvolver o interesse e o compromisso no grupo, para levar os participantes a reflectir sobre a sua própria forma de trabalho e para integrar os vários elementos no grupo no início do exercício.

AQUÁRIO

Workshop na Roménia. Líderes: Éva Varró e Sorina Bumbuluț

O tópico abordado em toda a sessão foi a relação entre os educadores e as pessoas que, sob a sua responsabilidade, requerem um cuidado e apoios especiais. Em actividades preparatórias os participantes caracterizaram os grupos de pessoas com que habitualmente trabalham: pessoas seniores, doentes mentais, pessoas com problemas de adicção e famílias (pais com crianças). Divididos em quatro pequenos grupos os participantes discutiram as cenas que ilustravam situações típicas da relação mantida com esses grupos. Posteriormente, realizou-se a actividade que permitiu trabalhar o tópico principal, denominada “aquário”.

Os líderes solicitaram aos participantes que se dividissem em dois grupos: um que iria representar o papel de educadores e outro que iria caracterizar as pessoas sob a responsabilidade desses educadores. Os grupos formaram dois círculos, um mais pequeno que ficou no centro de outro maior. Os educadores formaram o círculo externo. Os elementos do círculo mais pequeno conduziram a discussão, partilharam as opiniões sobre os seus educadores, reclamaram e lançaram boatos. Agiram como se estivessem sozinhos na sala. Os educadores, no círculo exterior, escutaram a discussão em silêncio, sem interferir. O exercício começou com duas curtas entrevistas no âmbito das quais os líderes solicitaram aos elementos do círculo mais pequeno, um a um, para se apresentarem dizendo um nome e idade fictícios. Todos se envolveram na discussão.

– *Aqueles especialistas deviam ajudar o meu filho e chamar-me aqui. Ninguém consegue lidar com aquele rapaz.*

– *A empresa tem o dinheiro que recebeu da UE mas não me quer dar nenhum.*

– *Esta mulher que cuida sempre de mim diz que me compreende. Mas o que pode ela compreender?*

– *Eu enterrei o meu marido e os meus filhos e estas pessoas dizem que a vida é bela. Envia voluntários para jogar comigo, mas não é isso que quero.*

– *Este é único local onde me sinto seguro e as pessoas me respeitam.*

– *Não é assim tão mau, aqui não me sinto sozinho.*

– *Não compreendo todas as regras daqui. Eles criam continuamente novas regras que temos de cumprir. Eles divertem-se e riem-se no escritório, eu gostaria de fazer isso também.*

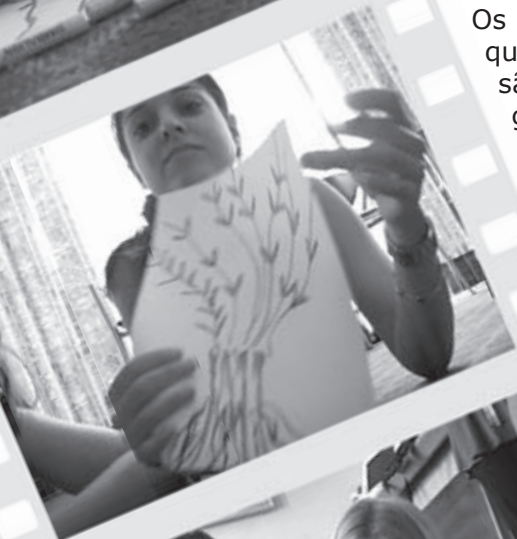
Passado algum tempo, os líderes pararam o exercício e todos os participantes mudaram de posição, ou seja, os participantes que estavam no círculo externo

a representar os educadores sentaram-se no círculo mais pequeno e vice-versa.

- *Não há como agradar a toda a gente. Se tentarmos satisfazer parcialmente as suas necessidades, já será bom o suficiente.*
- *Eles têm expectativas que não somos capazes de satisfazer. Não somos mágicos.*
- *As necessidades dos meus colegas são pequenas — comer e conviver.*
- *Talvez devêssemos importar-nos mais com a vida pessoas que estão sob a nossa responsabilidade.*
- *Chamam-nos nomes e todos se riem de nós.*
- *Não nos dizem o que pensam, aberta e honestamente, mas falam nas nossas costas.*

Os líderes terminaram o exercício e solicitaram a todos que formassem um único círculo. No resumo da discussão analisaram-se as relações entre os educadores e os grupos. Os participantes enfatizaram ter ganho maior sensibilidade sobre a influência e o impacto que exercem nas pessoas que têm sob a sua responsabilidade.

Este exercício constitui um outro exemplo da função educacional do Role playing. As mágicas e invisíveis paredes do “aquário”, através das quais é possível observar e escutar a cena improvisada, tornam exequível a obtenção de informação importante e valiosa sobre o pensamento, sentimentos, expectativas e necessidades das pessoas com que trabalham ou com quem têm algum tipo de contacto. Apesar da situação existente ser fictícia, contém experiências, sentimentos e observações efectuadas pelas pessoas que são reais. Vários pontos de vista são apontados sobre a situação, designadamente alguns inconsistentes que provocam o questionamento de ideias feitas e crenças.



PRESENTES

Workshop na Polónia. Líder: Igor Hanuszkiewicz

O líder propôs o seguinte exercício como último elo de ligação no processo de trabalho de grupo: uma forma psicodramática de despedida e, simultaneamente, a síntese de todo o ciclo. A tarefa do grupo consistiu em criar um presente original para cada um dos elementos. Assim, cada vez na sua vez, os participantes saíram da sala onde a actividade estava a decorrer e permitiam que o grupo tivesse a oportunidade de decidir qual o presente a oferecer à pessoa que aguardava do lado de fora da sala. O presente deveria ser criado em formato de vinheta (um quadro ou uma curta cena que simbolizasse uma particularidade relevante da pessoa que saiu da sala, em particular que evidenciasse o papel dessa pessoa no grupo ou algo que a pessoa pudesse necessitar naquele momento na sua vida). Primeiramente, os participantes falaram sobre a pessoa ausente, relembrando situações e momentos que tiveram lugar durante as sessões e que foram importantes, assim como as observações e/ou papéis que proferiu e/ou desempenhou. Então, tentaram criar uma forma teatral para a ideia do presente, testando-a de diversas maneiras. O líder sugeriu que a "técnica do espelho" fosse usada com o recurso com a um substituto, ou seja, um elemento do grupo que representasse as particularidades da pessoa a quem se pretendia oferecer o presente. Este procedimento foi repetido para todos os elementos do grupo. Quando a ideia da vinheta estava concluída e aprovada por todos, solicitava-se à pessoa que regressasse à sala e visse a apresentação.

Pincel

O grupo concordou por unanimidade que uma participante, para quem estavam a preparar o presente, teve um papel importante no grupo, designadamente, trazendo ordem e paz em diversas situações complicadas. Prestou também bastante atenção aos aspectos estéticos das actividades desenvolvidas e da realidade criada durante as sessões. Um dos participantes sugeriu então uma cena em que o elemento substituto pintasse novamente o grupo, conferindo-lhe uma nova e ordeira forma. A ideia surgiu como a mais original e clara. Após um curto ensaio da cena planeada, a personagem principal (a participante a quem iam entregar o presente), a protagonista, entrou cerimoniosamente na sala, onde os restantes elementos estavam sentados ou deitados em poses desleixadas, demonstrando tédio, aborrecimento e ambivalência. O substituto encontrava-se sentado num dos lados, coberto por um pano. A protagonista trocou então de posição com este e observou a cena. O substituto possuía um pincel e aproximava-se dos restantes

elementos conferindo-lhes uma nova pose através de pinceladas. A imagem de caos e ausência de harmonia deu lugar a uma outra imagem de um grupo activo e coordenado. Posteriormente, o substituto entregou o pincel à protagonista e a cena terminou em aplausos.

O carrossel de cachecóis

Em conversa sobre uma das participantes, os elementos do grupo concordaram que existiu um momento no decurso da formação em que se verificou uma mudança positiva na colega, pois somente após esse momento ela se abriu ao grupo e deixou que este a conhecesse. O grupo decidiu então demonstrar essa metamorfose de um modo simbólico, através da utilização de cachecóis. Após considerarem várias ideias, o grupo criou um círculo fechado à volta de um substituto, que se manteve ao centro segurando um conjunto de cachecóis. Passado algum tempo, o substituto ganhou vida e deu a cada um dos elementos um cachecol, sendo que de seguida, com um gesto, pôs o círculo em movimento. Os participantes seguraram os cachecóis nas mãos de braços estendidos e criaram um carrossel colorido. No final, o substituto terminou a actividade oferecendo o último cachecol à protagonista.

Este exercício pode ser útil para o cumprimento de vários intuitos, assim como tarefas educacionais. Por exemplo, pode ser usado como uma forma original e atractiva de repetir e consolidar o objectivo da formação, mas também para reforçar o uso de técnicas através da sua aplicação e utilização criativa em situações novas. Pode tomar ainda a forma de um exame, no qual a pessoa que recebe o presente tenta adivinhar o seu significado ou mensagem subliminar da cena apresentada, analisando a sua personagem e a estrutura. A acção possui, por si só, um papel integrativo e importante, reforçando os laços do grupo e, ao mesmo tempo, focalizando as necessidades individuais de cada um dos seus elementos. Poderá ser ainda aplicada numa versão simplificada, como sugerido por um dos participantes do workshop de Portugal: os participantes oferecem uns aos outros presentes (cachecóis) que simbolizam, por exemplo, paz, amor, sonhos, isto é, tudo aquilo que, na sua opinião, a pessoa ofertada mais precisa ou que mais sente falta naquele momento. O exercício pode ser relacionado com uma ocasião especial, como o Natal, que é a altura do ano em que habitualmente as pessoas oferecem presentes, ou no final de uma sessão alargada como descrito anteriormente. A actividade requer algum tempo, sendo importante que todos os participantes recebam presentes.



CAMINHO


Workshop no Chipre. Líder: Roulla Demetriou



A líder convidou simbolicamente o grupo para uma jornada ao longo do programa do workshop já realizado. O seu objectivo visava refrescar memórias e revelar todo o processo de trabalho de grupo, incluindo as mais importantes experiências e sucessos, bem como os momentos chave. Em primeiro lugar, os participantes fecharam os olhos e lembraram as várias sessões, tentando visualizar as imagens e actividades guardadas. Depois, partilharam as suas reflexões, falando todos sobre o que consideraram mais memorável. A sua tarefa consistiu em imaginar e demonstrar através de gestos e movimento, a sua participação no workshop, traçando um percurso com uma forma própria: a sua "topografia" específica. Muitos conceitos diferentes foram apresentados, incluindo subir escadas, traçar uma linha recta, conquistar as encostas de uma montanha, percorrer um labirinto.

A segunda fase do processo de reconstrução implicou que todos os participantes do workshop trabalhassem juntos. Utilizando cachecóis coloridos, foi-lhes pedido que construíssem um caminho, usando todo o espaço da sala. Tiveram que trabalhar em conjunto e concordar sobre a versão de um caminho que agradasse a todos, embora cada um possuísse os seus próprios sentimentos e impressões subjectivas. Este revelou ser um excelente exercício para o treino de competências como cooperação, compromisso e comunicação. No chão da sala surgiu uma estrada com várias curvas. A líder perguntou, repetidamente, se os participantes estavam satisfeitos com o resultado ou se pretendiam alterar ou adicionar alguma coisa. Algumas pessoas aproveitaram esta oportunidade. A tarefa seguinte para o grupo consistiu em marcar as fronteiras entre as diferentes sessões realizadas, identificando cada uma com objectos existentes na sala. Os participantes, juntamente com a líder, discutiram e lembraram o que aconteceu nas várias fases do programa e sinalizaram os exercícios e actividades que foram mais relevantes para eles. A líder encorajou o grupo a procurar criativamente os sinais e símbolos que melhor representassem o significado e a atmosfera de cada uma das sessões. As pessoas presentes em cada uma das sessões foram responsáveis por criar a representação dessa mesma sessão. Os restantes elementos observaram e escutaram, tendo a oportunidade de conhecer as actividades em que não participaram.

Quando a imagem foi finalizada, a líder pediu aos participantes que, individualmente e em silêncio, passeassem pelo caminho criado, conduzindo os seus pensamentos para as situações e experiências que tiveram maior significa-



do para si em cada uma das fases desse caminho. Depois, em pequenos grupos, prepararam-se pequenas apresentações que ilustraram cada uma das sessões do caminho. Através do movimento, som e palavras, os participantes procuraram apresentar um momento que foi particularmente representativo de cada uma das sessões, reproduzindo a atmosfera e demonstrando as suas emoções. A tarefa dos participantes incluiu ainda juntar-se aos outros elementos do grupo. Todas as actividades apresentadas foram discutidas e alguns exercícios foram rapidamente replicados, para que os elementos que não participaram nas sessões pudessem compreendê-las brevemente.

A actividade final do workshop consistiu numa ilustração simbólica da natureza da sessão através da criação de esculturas vivas. Os participantes posicionaram-se de modo a reflectir os seus sentimentos. A líder sintetizou o exercício completo.

– Esta foi a nossa jornada conjunta, onde cada um teve o seu próprio lugar e foi parte de um grupo. Hoje, observamos o que conseguimos alcançar, temos consciência do que desenvolvemos, o que nos irá ajudar no nosso trabalho.

No final, cada participante, com apenas uma palavra, expressou o que estava a sentir naquele momento, fechando de forma simbólica a jornada.

A técnica do caminho é um meio muito bom para relembrar a experiência e conhecimento que o grupo obteve durante a implementação do programa educacional ou

workshop. Pode ser também um teste para as competências práticas, dando aos participantes a oportunidade de apresentar alguns exercícios e tarefas seleccionados de um modo personalizado. A actividade tem uma estrutura multi-facetada que permite uma análise profunda dos passos individuais no processo de trabalho em grupo e consolidação do conhecimento. Uma variação deste exercício consiste em construir um caminho por cada participante. Nesta versão, verificam-se muitas variantes de uma mesma experiência educacional. Cada caminho irá focar-se no que é mais lembrado pelo participante que o constrói, sendo a repetição dos tópicos principais contribui para consolidar o conhecimento adquirido.

CAMINHO - Um exemplo prático

Cenário: sessões de planeamento individual de terapia para dependentes de álcool, drogas e jogo, realizadas num centro para adultos.

Os participantes sentam-se num círculo e o líder explica a técnica proposta. Cada pessoa, numa ordem estabelecida pelo grupo, coloca um quadrado colorido de tecido no chão para sinalizar o fim do seu caminho terapêutico. De seguida, demonstra onde consideram estar actualmente nesse percurso. Posicionados nesse ponto, analisam as concretizações alcançadas até ao momento e o quanto ainda têm de caminhar. O líder e o restante grupo encorajam cada participante na sua jornada de reflexão e concretizações, colocando questões de apoio e partilhando as suas próprias experiências. Na última parte da sessão, todos sintetizam o seu trabalho, exprimindo os sentimentos e pensamentos com que terminam a sessão.

Comentário do Educador:

Uma técnica muito útil para a motivação e a aprendizagem de uma abordagem sistemática de auto-ajuda. Dá confiança e ajuda as pessoas com baixa auto-estima a acreditar em si próprias. O grupo foi entusiasticamente envolvido nas actividades, que trouxeram imensa emoção. O Centro planeia integrar esta técnica no seu programa habitual.









SÍNTESE

A implementação de uma longa série de workshops nos quatro países parceiros constituiu um meio de formar educadores mas também uma plataforma e cooperação entre psicodramatistas e educadores. Foi debatida a possível transferência dos métodos e técnicas sugeridas pelos peritos do psicodrama, sociodrama e dramaterapia para os programas educacionais. A opinião dos educadores foi extremamente importante para validar a pertinência do programa do workshop na sua utilidade para o processo de aquisição de conhecimento e desenvolvimento multilateral dos formandos adultos. Alguns dos relatórios produzidos pelos educadores de adultos que participaram nos workshops contêm observações e comentários valiosos, que são citados por diversas vezes nesta publicação. De facto, constituem um recurso precioso em qualquer tentativa de sumariar o projecto:

As representações cénicas apelam directamente ao potencial criativo dos formandos adultos, requerendo o uso de formas visuais e da linguagem corporal. Na preparação em pequenos grupos, os participantes adquirem competências úteis, aprendem as regras do trabalho em equipa e como comunicar eficazmente com os outros.

Ana Leal

A utilização de diversos materiais no processo de criação pode ser útil para as pessoas que tiveram um novo desafio educacional há muitos anos. A arte ajuda-os a expressar pensamentos e sentimentos.

Sara Brandão

O psicodrama, a dramaterapia e o sociodrama aproximam-se claramente do mundo do teatro ao criarem uma nova realidade em estreita colaboração com outras pessoas. O palco é um meio único que permite a alguém experienciar situações com base nas suas próprias emoções e esforço criativo. As experiências e a influência directa da realidade criada no palco não podem ser substituídas por nenhum entendimento intelectual isolado. A combinação destes instrumentos nos programas educacionais pode constituir um importante factor para a promoção de dinamismo, auto-motivação para a resolução de problemas e novas respostas e a exploração de paixões e interesses.

O drama é a síntese da arte e inclui a expressão com o corpo e as palavras, os elementos de movimento e som, e a presença de um assunto cujo processo de criação e cópia se refere à vida. Através do teatro, é possível transmitir informação de

diversas maneiras, usando a colorida e rica linguagem dos símbolos, sugestões, metáforas e imagens ambíguas. No teatro, as pessoas conhecem-se num plano que é convencional, fictício, mas no entanto muito real, o que facilita o estabelecimento de relações e a revelação do potencial criativo de cada um.

O sucesso do projecto depende primeiramente na capacidade de encontrarmos um meio de fazer uso dos benefícios providenciados pela dramaterapia e o psicodrama na implementação dos programas educacionais para adultos. Estou confiante que trabalhar hoje com adultos requer a procura de novos métodos e estratégias atractivas que sejam uma alternativa aos meios de comunicação existentes.

Klitos Symeonides

O teatro é apenas uma das ideias criativas que pode ser um mecanismo eficaz para motivar os adultos a adquirir novas competências e conhecimento. Aplicadas nos programas educacionais, as suas formas e actividades providenciam um contrapeso à rotina e monotonia, surpreendendo, motivando, estimulando a experimentação e a curiosidade. A atractividade da vertente pedagógica vale por si mesmo. Isto não deverá significar não cumprir o programa, que é sempre importante. Mas, no sentido de alcançar efectivamente os seus objectivos, deve-se encontrar um caminho que leve os alunos a ter interesse nos tópicos abordados e a conhecer o trabalho do seu grupo, mobilizando-os a fazerem um esforço. Os educandos adultos têm frequentemente de ultrapassar grandes desafios para compreender as suas necessidades educativas.

No contexto da educação de adultos podemos arriscar dizer que o psicodrama pode motivar o grupo a fazer um esforço na sua aprendizagem. Pode ser usado como um método para ultrapassar velhos hábitos, formas de pensamento e juízos de valor de anos ("isto é aborrecido, não vale a pena ler"). No psicodrama, através da reflexão, pode-se conscientemente aceitar ou rejeitar o conteúdo proposto. A abertura deste espaço permite experiências fragmentadas que, em todo o caso, podem ser reformuladas para os participantes.

Piotr Kostuchowski

O conceito de caminho é uma excelente metáfora para o processo educativo, no qual tanto o grupo como as suas componentes individuais procuram chegar ao mesmo destino. Por outro lado, a essência da experiência psicodramática consiste em cada pessoa encontrar-se numa "realidade alternativa" (um dos termos chave de Moreno, revelando a possibilidade de ir mais além dos modelos

e padrões de comportamento instituídos). O uso do psicodrama na educação dá aos participantes uma oportunidade única de se descobrirem “em trânsito”, no processo de libertação dos talentos, atitudes e necessidades ocultas, reprimidas ou desconhecidas.

As técnicas psicodramáticas são bastante úteis para o trabalho de supervisão dos educadores, especialmente no seu contacto com grupos vulneráveis. Ao trocar papéis com aqueles sob o seu cuidado, os educadores ganham uma nova perspectiva e entendimento das suas acções. Tem a possibilidade de reconsiderar ideias sobre as necessidades dos alunos e o seu papel em providenciar apoio aos mesmos. A supervisão com base em técnicas do psicodrama facilita a discussão dos papéis profissionais, o conflito entre os valores profissionais e pessoais e dilemas éticos associados à esfera pessoal.

*Maria Roth
Sorina Bumbuluț
Éva Varro*

O educador, o formador, o líder e o professor, no fundo, aquele que conduz o grupo e implementa o programa educacional é uma figura chave no processo de aquisição de conhecimento e de competências dos seus aprendizes. A natureza do percurso educativo de cada participante depende, em grande medida, da coragem do educador para propor métodos de trabalho inovadores, criativos e efectivos.

Os educadores de adultos enfrentam, diariamente, muitas dificuldades e problemas no seu trabalho e precisam de apoio. A supervisão realizada pelo psicodrama possibilita a discussão de assuntos complicados, mas também a sua transposição para o cenário de actividades e experiências em palco. O psicodrama é ainda um valioso recurso para obter feedback dos elementos do grupo. Através da partilha, do feedback sobre o papel e do feedback de identificação, cada problema abordado é enquadrado num contexto mais alargado, no qual várias designações possíveis contribuem para ultrapassar o sentimento de solidão, frustração e impotência.

Desejo a todos os educadores, em especial aos participantes nos workshops realizados nos países parceiros, energia criativa, coragem e perseverança no trabalho diário, o qual é extremamente importante e necessário.

BIBLIOGRAFIA

Peter Felix Kellermann, *Focus on Psychodrama. The Therapeutic Aspects of Psychodrama*, Jessica Kingsley Publishers, London 1992

The Handbook of Psychodrama, Edited by Marcia Karp, Paul Holmes and Kate Bradshaw Tavon, Routledge, London 1998

Jacob Levy Moreno, *Who shall Survive? Foundations of Sociometry, Group Psychotherapy and Sociodrama*, Beacon House, Washington D.C. 1977

Jacob Levy Moreno, *The Theatre of Spontaneity*, Beacon House, New York 1973

René F. Marineau, *Jacob Levy Moreno 1889-1974: father of psychodrama, sociometry, and group psychotherapy*, Routledge, New York 1989

The essential Moreno: writings on psychodrama, group method, and spontaneity by Jacob Levy Moreno, Edited by Jonathan Fox, Springer Publishing Company, New York 1987

Adam Blatner, *Foundations of Psychodrama: History, Theory, and Practice*, Springer Publishing Company, New York 2008

Adam Blatner, Allee Blatner, *The Art of Play: Helping Adults Reclaim Imagination and Spontaneity*, Brunner/Mazel, New York 1997

Psychodrama Advances in Theory and Practice, Edited by Clark Baim, Jorge Burmeister, Manuela Maciel, Routledge, London/New York 2007

Adam Blatner, *Acting-in: Practical Applications of Psychodramatic Methods*, Springer Publishing Company, New York 1996

Paul Holmes, *The inner world outside: object relations theory and psychodrama*, Routledge, London & New York 1992

Adaline Starr, *Psychodrama: Rehearsal for Living*, Nelson-Hall, Chicago 1997

Mary Watkins, *Invisible Guests: The Development of Imaginal Dialogues*, Lawrence Erlbaum, Hillsdale, NJ 1986

W.R. Bion, *Experiences in Groups and Other Papers*, Routledge, London 1991

E.E. Goldman and D.S. Morrison, *Psychodrama: Experience and Process*, Kendall/Hunt Publishing Company, Dubuque, IO 1984

Tian Dayton, *The Living Stage: A Step-By-Step Guide to Psychodrama, Sociometry and Experiential Group Therapy*, Health Communications, Deerfield Beach, FL 2005

Tian Dayton, *Drama Games: Techniques for Self-Development*, Health Communications, Deerfield Beach, FL 1991

Psychodrama Since Moreno: Innovations in Theory and Practice, Edited by Paul Holmes, Marcia Karp, Michael Watson, Routledge, New York 1994

The Quintessential Zerka: Writings by Zerka Toeman Moreno on Psychodrama, Sociometry and Group Psychotherapy, Edited by Toni Horvatin and Edward Schreiber, Routledge, London & New York 2006

Jo Salas, *Improvising Real Life personal stories in playback theatre*, Kendall/Hunt Publishing Company, Dubuque, IO 1996

Jonathan Fox, *Acts of Service*, Tusitala, New York 2003

Patricia Sternberg and Antonina Garcia, *Sociodrama: Who's in Your Shoes?*, Praeger, New York 1989

Robert J. Landy, *Essays in Drama Therapy: The Double Life*, Jessica Kingsley Publishers, London 1996

Robert J. Landy, *Persona and Performance: The Meaning of Role in Drama, Therapy, and Everyday Life*, The Guilford Press, New York 1996

David Read Johnson and Renee Emunah, *Current Approaches in Drama Therapy*, Charles C. Thomas Publisher, Springfield, IL 2009

Renee Emunah, *Acting For Real: Drama Therapy Process, Technique, and Performance*, Routledge, New York 1994

Sue Jennings, *The Handbook of dramatherapy*, Routledge, London 1994

Sue Jennings, *Dramatherapy: theory and practice 3*, Routledge, London 1997

Phil Jones, *Drama as therapy: theatre as living*, Routledge, London 1996

Ron Wiener, *Creative Training: Sociodrama and Team-building*, Jessica Kingsley, London 1997

Dorothy Stock Whitaker, *Using groups to help people*, Routledge and Kegan Paul, London 2002

Psychodrama. Elementy teorii i praktyki, redakcja naukowa Anna Bielańska, ENETEIA, Warszawa 2009

Anna Bielańska, *Teatr, który leczy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2005

http://www.pife-europe.eu/index_home_eng.htm

<http://www.fepto.eu/>

<http://www.playbackschool.org/>

<http://www.blatner.com/adam/>

<http://www.psychodrama.pl/>

<http://www.sociedadeportuguesapsicodrama.com/>

<http://www.sesame-institute.org/>

<http://www.dramatherapy.net/>

<http://www.mpv-sam.com/articles>

DVD „Psicodrama no Contexto Educacional”



Workshop no Chipre



Workshop na Polónia



Workshop em Portugal



Workshop na Roménia

ORGANIZAÇÕES RESPONSÁVEIS PELO PROJECTO

Associação Artística Teatro Grodzki, Bielsko-Biała, Polónia
Autora e coordenadora do projecto. Responsável pela criação e publicação do manual e do DVD, assim como, pela organização do seminário Grundtvig "Psicodrama: construindo pontes para a Educação de Adultos", promovido em Junho, 2010 (Cracóvia, Polónia).

www.teatrgrodzki.pl



A associação desenvolve as suas actividades desde 1999, é uma entidade de caridade com um programa amplo de assistência e motivação de pessoas desfavorecidas e portadoras de deficiência, com base em abordagens criativas e artísticas. O Teatro Grodzki produziu um conjunto de livros, filmes e materiais multimédia de carácter educacional, sendo que também organiza acções de formação, conferências e seminários relacionados com as artes, a educação e a economia social, e implementa o programa de trabalho terapêutico "Tu és necessário!", assim como duas outras oficinas.

Sociedade de Psicodrama „J.L. Moreno“, Cluj-Napoca, Roménia
Responsável pelo desenvolvimento da metodologia de aplicação do psicodrama na educação de adultos.

www.psihodrama.ro



A sociedade funciona desde 1994 sendo uma organização comercial que promove formação no campo do psicodrama em muitas cidades da Roménia (desenvolvidos nos idiomas romeno e húngaro). Organiza também vários seminários e conferências internacionais sobre o psicodrama. A sociedade é membro da Federação Europeia de Organizações de Formação em Psicodrama (FEPTO).

Associação Cipriota de Educação de Adultos (CAEA), Nicósia, Chipre

Responsável pela coordenação dos programas dos workshops em todos os países parceiros.

www.cyaea.org.cy

A associação foi criada em 1982 e é uma das mais antigas organizações europeias a trabalhar no domínio da educação de adultos. A associação tem como missão a promoção da aprendizagem ao longo da vida no Chipre e o desenvolvimento de cooperação internacional nesta área. A CAEA é membro do Conselho Internacional para a Educação de Adultos assim como da Associação Europeia para a Educação de Adultos (EAEA).



Sociedade Portuguesa de Inovação, Porto, Portugal

Responsável pela criação e implementação da campanha promocional.

www.spi.pt

A organização foi criada em 1997 e desenvolve a sua actividade em três áreas: Formação, Consultadoria e Investigação e Desenvolvimento (I&D). Focaliza-se na promoção da Inovação que promova a cooperação internacional. A SPI desenvolve as suas actividades na Europa, América do Norte e Ásia.



Sociedade Portuguesa de Inovação

EST Centro de Formação ao Longo da Vida, Wadowice, Polónia

Responsável pela avaliação de todas as actividades do projecto e pela campanha promocional.

www.est.iq.pl

A EST existe desde 1994 oferecendo cursos de línguas, novas tecnologias e formação em comunicação interpessoal e intercultural, investigação e desenvolvimento de projectos e avaliação de programas educacionais. A EST trabalha activamente em parceria com muitas organizações europeias no campo da formação ao longo da vida.



ÍNDICE

Introdução	5
Capítulo I. Fundamentos Teóricos	11
Definições	11
Psicodrama na Educação	16
Capítulo II. Contextos	21
Treino de Competências	22
No Palco do Psicodrama	24
A Necessidade de Supervisão	28
Problemas de Comunicação	32
Capítulo III. Aquecimentos e Técnicas de Sociometria	39
Exercícios de Aquecimento	42
Técnicas de Sociometria	49
Capítulo IV. Cenários Educacionais	61
Máscaras	61
Significado	64
Papéis	67
Cadeiras	69
Dinâmicas de grupo	71
Aquário	75
Presentes	77
Caminho	79
Síntese	87
Bibliografia	90
Organizações responsáveis pelo projecto	93

www.potens.com.pl



Lifelong Learning Programme

