

Programa de Formação de Coordenadores

“Só se aprende a fazer fazendo e só fazendo se sabe do quanto se é capaz”

TEXTO REFORMULADO EM MARÇO DE 2016 E ADAPTADO EM NOVEMBRO DE 2021 PARA
MODALIDADE A *DISTÂNCIA*

PROCESSO DE INTEGRAÇÃO – CIRCULISTA x GRUPO

O Coordenador “terá sucesso de acordo com a paixão que puser em cada assunto”. (W. James)

Falar de grupo e viver em grupo não é novidade para ninguém. Desde que nascemos já entramos nessa experiência. O bebê é recebido pelo grupo familiar, a criança tem sua experiência grupal na escola, e quando adulto geralmente estamos inseridos em diversos grupos. A EPB pode ser um deles. (adap. Maria Leonor Gayotto)

O circulista: quem é?



- ✓ Aquele que participa dos círculos de debates da Escola de Pais do Brasil, seja ele casado, solteiro, viúvo, separado, religioso, cuidador ou educador.
- ✓ É o sujeito a ser trabalhado pelo Coordenador.
- ✓ Quando se tratar de um casal, devemos motivar para que ambos estejam presentes, pois educar é uma tarefa a dois e não exclusiva de um deles. O ideal é que ambos participem.
- ✓ Os circulistas vêm de origens diferentes, quase sempre não se conhecem uns aos outros, trazem características próprias, qualidades, aptidões e também dificuldades. E tudo isto tem que ser trabalhado pelo Coordenador para que venham a se constituir um grupo.

Atitudes desejadas para circulista:

Como a metodologia de trabalho da Escola de Pais do Brasil se assenta numa dinâmica grupal, a atitude do circulista deve ser ativa e sempre predominando:

- ✓ Disposição → que é a capacidade de estar sempre alerta, disposto e disponível para as mais diferentes tarefas.
- ✓ Pontualidade → cada vez mais valorizada, trata-se de sinal de respeito e compromisso com os demais. Ser pontual não significa apenas chegar no horário, mas cumprir prazos com as atividades em geral.
- ✓ Aprendizagem → a determinação em aprender, estudar, pesquisar, procurar alternativas e soluções para problemas e desafios.

- ✓ **Comprometimento** → é a determinação do indivíduo de cumprir seu trabalho de maneira correta e bem planejada. É também a atitude de sempre entregar tudo o que é combinado.
- ✓ **Temperança** → que significa colocar-se sob limites e procurar assegurar o domínio da vontade sobre os instintos. Ter temperança é uma qualidade de quem modera o que faz, não age apenas pelas suas vontades e que toma decisões equilibradas. Significa ter a capacidade de medir muito bem as consequências de seus atos.
- ✓ **Altruísmo** → a palavra altruísmo foi criada pelo filósofo francês Auguste Comte, que a definiu como “o grupo de disposições que inclinam os seres humanos a se dedicar aos outros”. É a atitude de abdicar de interesses pessoais em benefício de outra pessoa ou do interesse coletivo. Pessoas altruístas conquistam a admiração e o respeito por seus atos, não por suas palavras.
- ✓ **Empatia** → é a capacidade psicológica de compreender pensamentos e emoções, procurando experimentar, de maneira objetiva e racional, os sentimentos dos outros indivíduos. É a habilidade de se colocar no lugar das pessoas, para compreender de que modo elas tomam suas decisões, não necessariamente para ajudá-las, mas para negociar melhor, por exemplo.
- ✓ **Ouvir** → é a capacidade de ouvir atenciosa e ativamente, ter paciência quando alguém expõe, mesmo quando discorda, ouvir até o fim. Ser complementar e não suplementar.

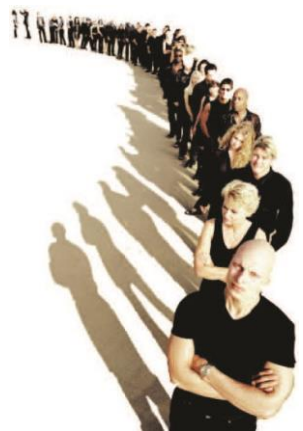


ATENÇÃO!

O coordenador deve se apresentar dando apenas seu nome e quantidade de filhos, omitindo profissão, títulos, a fim de homogeneizar o grupo. Nos Círculos de Debates, somos todos pais interessados em debater problemas de educação dos filhos.

O que é grupo?

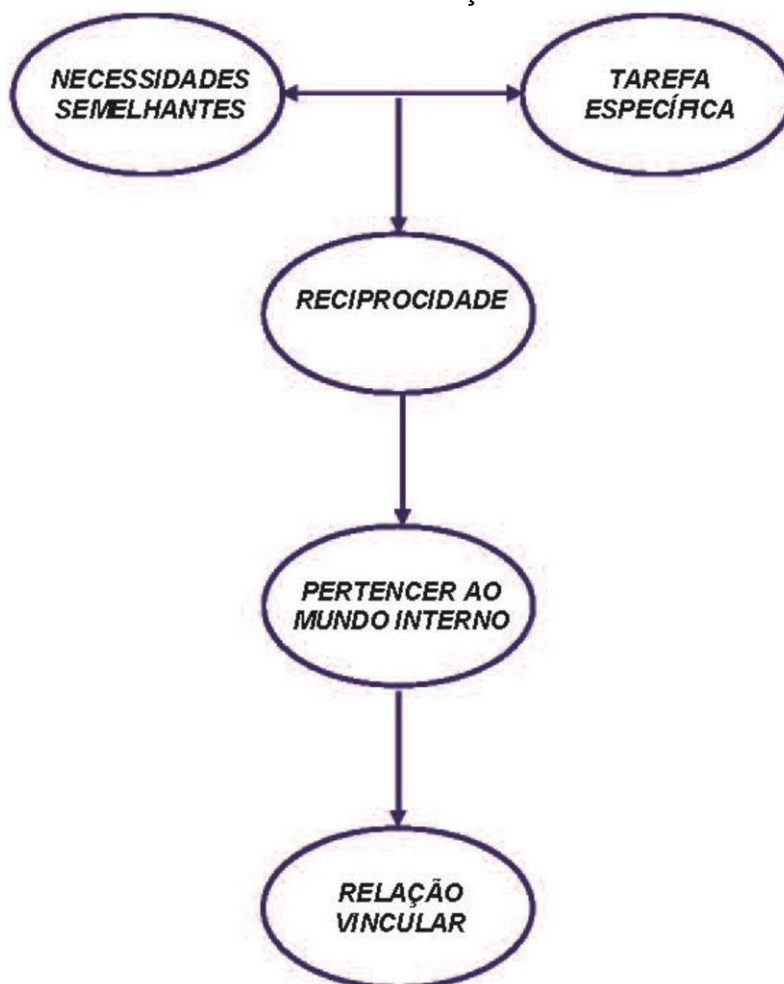
Para Sartre, o grupo se constitui como luta, superação e negação das relações alienadas, dominantes nas formas coletivas, como superação da série, isto é das relações anônimas, abstratas, genéricas. O conceito de SÉRIE, ou a condição humana anônima, refere-se ao isolamento e alienação da relação com o outro, isto é, não percebo o outro como interdependente em função de um objetivo comum, muito embora eu compartilhe com estes outros um espaço comum e um mesmo objetivo. São exemplos disto os componentes de uma fila de ônibus ou os espectadores numa sala de cinema, pois para configurar-se como grupo não basta apenas que as pessoas compartilhem um espaço, um tempo e um objetivo.



Grupo é um conceito oposto a serialidade. Para que haja o surgimento do grupo é necessário que haja o reconhecimento de necessidades e interesses comuns. Desta maneira, é reconhecida a reciprocidade até então negada na serialidade. Os outros, articulados com meus interesses, se tornaram significativos, deixaram de ser anônimos.

Na serialidade o outro é indiferente a mim. Por exemplo, se numa fila está esta ou aquela pessoa, pode-se trocá-las, uma a uma que não me faz diferença. O outro é apenas um número. No grupo não, esse outro se torna significativo, tem importância para mim e vice-versa. Estabelece-se uma relação vincular.

Segundo Pichon-Riviere pode-se falar em grupo quando um conjunto de pessoas, movidas por necessidades semelhantes, reúnem-se em torno de uma tarefa específica. No cumprimento e desenvolvimento da tarefa, deixam de ser um amontoado de indivíduos para cada um assumir-se enquanto participante de um grupo que tem um objetivo comum, exercitando sua fala, sua opinião, seu silêncio, sua identidade. Desta maneira, é reconhecida a reciprocidade até então negada na serialidade. Os outros articulados com meus interesses deixam de ser anônimos e se tornam significativos – têm importância para mim e eu sou importante para eles – estabelecendo-se uma relação vincular.



Aprofundando um pouco mais sobre processo vincular:

Do ponto de vista teórico, o vínculo tem uma estrutura psíquica complexa – sempre há uma personagem do mundo interno que interfere nas relações. E do ponto de vista prático, é um processo motivado que tem direção e sentido – tem um porquê e um para quê.

O vínculo é estabelecido quando somos internalizados pelo outro e o internalizamos também – ocorre aí uma mútua representação interna: deixamos a indiferença e o esquecimento e passamos a pensar, a falar, a nos referir, a nos interessar, a nos complementar, a nos irritar, a competir, a discordar, a invejar, admirar, a sonhar com o outro. Assim, vínculo significa relação de sentimentos (amor, ódio, desejo, temor, gratificação, frustração, tolerância, intolerância, etc).



ATENÇÃO AOS DESAFIOS DO PROCESSO VINCULAR

- ❶ Aceitar e saber lidar com as diferenças
- ❷ Compreender os fenômenos de aceitação x rejeição, simpatia x antipatia, tolerância x intolerância, etc.
- ❸ Entender as divergências e os conflitos como geradores de mudança.



Pelo grupo circulam medos e ansiedades que não podem ser negados, e sim, conhecidos e trabalhados para que não permaneçam como obstáculos à consecução dos seus objetivos.

O desejo de reconhecimento, gratificação, solidariedade ou o temor da rejeição convivem no grupo. O grupo é, portanto, uma experiência desejada porque é uma oportunidade de complementação e desenvolvimento, mas também é uma experiência temida, pois nela vem embutida ameaças

Escola de Pais e o Grupo Operativo:

Já vimos que grupos se formam com duas ou mais pessoas e que desde que nascemos fazemos parte de um grupo. E o que é grupo operativo? Como o próprio nome já diz, é aquele que produz, executa alguma coisa. Por isso, podemos dizer que a Escola de Pais do Brasil é um Grupo Operativo, pois está envolvida na ação de “ajudar pais, futuros pais e agentes educadores a formar verdadeiros cidadãos. ”

Em um grupo operativo, as pessoas se reúnem em um mesmo tempo e lugar para realizar uma tarefa comum; os participantes têm os outros no pensamento através das relações vinculares que estabelecem no grupo e vão revendo seus modelos através dos relacionamentos que vão desenvolvendo dentro do grupo.

Aprofundando e esclarecendo um pouco mais, grupo operativo:

1. É uma “ferramenta” de trabalho social que procura condições para que as mudanças ocorram no interior das pessoas, nas relações e nos grupos em que estas pessoas estão engajadas;
2. Centra sua dinâmica no “fazer” das pessoas, nas tarefas que o grupo vai realizando para atingir os objetivos comuns a que se propõem e que constituem o projeto pelo qual estão interligadas;
3. Ao centrar-se na tarefa do grupo, leva as pessoas a pensarem a ação que desenvolvem juntas e, com isto, a compreender os obstáculos que surgem à luz do que cada um é e de como as pessoas se comprometem com a ação comum.
4. Faz as pessoas, ao conviverem em grupo, internalizarem formas de pensar e de sentir dos companheiros de trabalho e também de como estes aspectos estão articulados à sua própria maneira de ser. Ao expressarem o que pensam e ao ouvirem o que os outros dizem, as pessoas vão descobrindo novas maneiras de pensar.
5. Permite que as pessoas repensem sua maneira de ser e daquilo que acreditam, assim como a forma como direcionam a vida em seu dia-a-dia, através de novas perspectivas das coisas, das pessoas e do mundo.



ATENÇÃO!

O grupo não é operativo quando as pessoas só pensam nelas próprias, esquecendo os motivos pelos quais estão juntas.

Indicadores do grupo:

Há 6 indicadores que ajudam a entender e perceber como o grupo está caminhando, se desenvolvendo. São eles: compromisso, cooperação, concentração na tarefa, comunicação, aprendizagem e clima do grupo.

O processo de integração do circulista no grupo:

Sabe-se que não há crescimento enquanto seus membros não tiverem conseguido se integrar como grupo. Para bem compreender o processo de integração, é necessário identificar suas fases e suas características.



- 1. Fase individualista** → Nesta fase, os circulistas estão preocupados com o seu problema, querem falar sobre estes, assim como solucioná-los. Responde às necessidades fundamentais dos indivíduos e é caracterizada por valores e limitações pessoais.



Qual o papel do coordenador? Dar ao grupo a certeza de que os temas escolhidos, depois de trabalhados de maneira correta, darão aos circulistas conhecimento para resolver a maior parte de suas dificuldades.

- 2. Fase de identificação** → Os componentes do grupo começam a se aproximar, formando grupinhos, segundo as afinidades que vão sendo descobertas.



Qual o papel do coordenador? Evitar que os grupos se formem sempre com as mesmas pessoas; estimular para que todos participem dos debates, mesmos os mais tímidos. Porém com cautela, para não ser uma ameaça.

Use perguntas operativas que estimulem a participação de todos e levem a reflexões. Ex: Se algum circulista disser apenas que concorda com o outro, o coordenador pode perguntar: Em tudo ou em alguma parte? Você poderia exemplificar sua opinião? De uma forma diferente, me explique seu ponto de vista.

- 3. Fase de integração** → Os participantes se sentem aceitos, queridos e respeitados, tornando sua participação mais efetiva. Nesta fase já tem o vínculo afetivo presente e o grupo se torna capaz de desenvolver com êxito a tarefa proposta e o “nós” substitui o “eu”. Há 3 sinais que indicam que o grupo chegou nesta fase:

Participação → os elementos do grupo, quando integrados, trabalham cada vez mais ativamente e com grande interesse nas tarefas propostas.

Entrosamento → Os participantes de um grupo integrado se entrosam, conversam, trocam ideias, se interessam uns pelos outros e manifestam uma alegria maior em participar e em se reencontrar.



Resistência à separação → Os participantes de um grupo integrado apresentam resistência à separação, o que se denuncia facilmente no final das reuniões quando permanecem “papeando” enquanto vão saindo, ficando muitas vezes parados, em grupos, pelos corredores ou portão do local onde se realiza o Círculo de Debates.



Qual o papel do coordenador? Reforçar a participação de todos, tendo um olhar mais cuidadoso com os tímidos, fortalecer a união do grupo, validar as sugestões e ideias.

Tipos de participantes de um grupo:

O grupo, como já vimos, é formado por pessoas com histórias, personalidades muito diferentes. Com isso, cada um se comporta de forma diferente dentro do grupo e dependendo das atitudes que os circulistas adotem, o coordenador tem que agir de forma diferente. Vejamos alguns tipos de participantes de um grupo:

1. **Cão:** O dono da verdade – Inteligente, fareja bem o assunto, mas fala demais. Faz muito barulho por pouco. Está sempre vigilante para defender suas ideias; não deixa passar nada; não cede um milímetro.



Tem razão, mas poderia ser mais flexível.



2. **Macaco:** O divertido – É festeiro, anedoteiro, espirituoso, bagunceiro, inteligente e superficial. Sempre que intervém provoca o riso. Todos esperam dele uma gracinha. Ninguém o leva a sério. Anima, mas termina irritando.

3. **Papagaio:** O falante – Fica sentado, falando por todos os poros. Comenta tudo. Tem um caso a contar a propósito de tudo que se diga. Fala alto, mas ninguém dá importância ao que ele diz. Fala por falar.



4. **Esquilo:** O acanhado – Fugidio, tímido. Fica “quebrando sozinho suas nozes”. Se o interpelam, enrubesce e se retrai. Dificilmente participa, apesar de ser interessado.

5. **Porco Espinho:** O que não coopera – Fica espinhento a propósito de tudo. Para ele não há grupo de ideias; tudo são intenções. Está, pois, sempre eriçado de espinhos para que não o engulam. Ninguém pode ajudá-lo com tantos espinhos à vista.



6. **Girafa:** O desdenhoso – Pela maneira de sentar-se e de sorrir ironicamente, vê-se que acha o grupo indigno de sua participação. Está, em sua “sabedoria”, com a cabeça muito além das fronteiras que estão discutindo.

7. **Raposa:** O sabotador – Está sempre surpreendendo o grupo com suas artimanhas. Quando quer, faz o grupo todo correr em sua perseguição. Desvia o grupo do tema sem que ninguém perceba. Torce os argumentos, embaraça o grupo. Jamais caminha em direção ao objetivo.



8. **Camaleão:** O “Maria vai com as outras” – Está de acordo com a maioria. A discussão para ele é uma oportunidade de verificar para que lado está soprando o vento. Pretende estar de acordo com todos os participantes por mais divergentes que sejam as posições tomadas.

9. **Coruja:** O compenetrado – É antípoda do papagaio. Não fala, mas presta muita atenção. Olha para cada um que intervém na discussão, mas não é para replicar. Vê-se que lamenta, mas não protesta. Toma susto quando alguém o interpela. Pede desculpas quando tem que intervir.



10. **Leão:** O líder – É o rei da reunião, o dono do assunto. Quando “urra” todos os participantes se calam. Os “ratinhos” tremem quando falam frente ao leão, mas o leão não é agressivo. Ele está tão certo de sua superioridade que pode mostrar-se tranquilo e senhor de si.



11. **Hiena:** O puxa-saco – Não tem opinião própria. Adora o leão. Aprova e ri de tudo que o leão diz, achando-o espirituoso e lembrando ao grupo o que ele pensa.

Como lidar com estes tipos de participantes de um grupo?

Claro que vai depender muito de como estes circunistas estão agindo, com que frequência têm estas atitudes, como o grupo reage diante deles, em que situações demonstram estes comportamentos, mas algumas dicas podem ajudar.

- Para os participantes que se opõem aos pontos de vista de Coordenador e/ou desejam impor suas próprias ideias (cão, girafa, raposa, leão):

- ✓ Procure descobrir o porquê desse comportamento através de conversa em particular;
- ✓ Dê nova forma às expressões deles a fim de torná-las mais aceitas;
- ✓ Transforme as afirmações em perguntas e retorne-as ao grupo;
- ✓ Reforce sua afirmação com a opinião da Escola de Pais do Brasil que é a dos grandes educadores que a compõem.
- ✓ Eleve a confiança do grupo em si mesmo, encorajando-o a comentar o que ele diz.



- Para os participantes tímidos (esquilo, coruja)

- ✓ Faça perguntas simples a eles, ou olhando para eles, para que possam responder certo. Elogie suas colaborações;
- ✓ Preste atenção toda vez que eles ameaçam falar, estimulando-os a se expressar.

- Para os participantes que falam demais (cão, macaco, papagaio)

- ✓ Não olhe para eles ao formular uma pergunta
- ✓ Ouça e elogie a contribuição de outros

- Para os participantes que não participam dos debates de forma ativa (porco-espinho, camaleão, hiena)

- ✓ Dê a eles funções como liderar um subgrupo de debate;
- ✓ Mostre a importância das suas presenças e contribuições.

E quando os problemas surgirem com a reunião em si, envolvendo todo o grupo?

Uma porção de outras situações podem acontecer durante os círculos de debates, dificultando o desenrolar do trabalho. Vamos citar algumas destas situações e o que poderá ser feito. Porém, não existe fórmula mágica! O sucesso dependerá, também, da tranquilidade e do preparo do Coordenador.

Situação 1 – Os participantes estão conversando muito, dispersando o grupo:

- ✓ Pare de falar. No silêncio que se segue, os participantes barulhentos pararão de falar;
- ✓ Fique olhando para aquele que está falando;
- ✓ Mude sua posição. Se estiver sentado, levante-se e ande. Se estiver em pé, sente-se;
 - ✓ Peça a opinião do que estava sendo dito a alguém que estiver conversando.
- ✓ O coordenador pode perguntar ao grupo “mas, onde é que estávamos mesmo?”



- ✓ **Situação 2** – Quando o grupo não fala, não participa:
 - ✓ Conte algum caso ligado ao assunto em questão;
 - ✓ Introduza alguma dinâmica de grupo que favoreça a participação;
 - ✓ Faça perguntas polêmicas / interessante a contribuição. Este recurso provoca reboição e é agradável, mas às vezes é difícil trazer o grupo de volta ao grupo, estimulando as respostas, demonstrando interesse e elogiando.

Situação 3 – Quando os participantes discutem, inadequadamente, entre si:

- ✓ Ouça um e outro. Deixe que cada um esclareça sua posição. Peça o pronunciamento do grupo quanto às duas opiniões. Dê a posição da Escola de Pais do Brasil.

NO CICLO ON-LINE

Fecha-se o microfone de todos e organiza-se a fala, pois numa plataforma *on-line* só é possível falar um de cada vez. Orienta-se, desde o primeiro dia, para manter o microfone fechado e só abrir for quando lhe concedida a palavra.



UM CONTO PARA REFLETIR – A ÁRVORE DADIVOSA

Uma árvore era companheira de brincadeiras de um menino. Cada vez que o menino a procurava, ficava encarapitado nos seus galhos, comia suas maçãs ou dormia à sua sombra e a árvore sentia-se feliz. O menino cresceu e demorou a voltar à presença da árvore.

- Venha brincar, suba em meu tronco e coma minhas maçãs.
- Já estou grande para brincar. Quero dinheiro para comprar coisas.
- Não tenho dinheiro, mas você pode vender minhas maçãs no mercado e ganhar dinheiro.

O menino colheu as maçãs e as vendeu e a árvore sentia-se feliz. Tempos depois, o menino voltou e a árvore repetiu o convite.

- *Estou muito ocupado para brincar. Necessito de uma casa para abrigar minha família* – disse o menino.

- Não tenho casa para lhe dar, mas você pode usar meus galhos para construir uma.

O menino cortou os galhos e construiu sua casa e a árvore sentia-se feliz. Muito tempo depois, o menino voltou e a árvore repetiu o convite.

- Estou velho demais para brincar, mas preciso de uma canoa para viajar.
- Não tenho canoa para lhe dar, mas você pode usar meu tronco para fazer uma.

O menino cortou o tronco, construiu uma canoa e viajou para longe e a árvore sentia-se feliz. Muitos anos depois, o menino, já ancião, voltou.

- Sinto muito, mas não tenho mais maçãs, nem galhos, nem tronco – disse a árvore.

- Não tenho mais dentes para comer maçãs, nem forças para subir em árvores. Estou muito cansado.

- Só tenho este toco para oferecer, mas é bom para sentar e descansar.

O menino sentou-se e descansou e a árvore sentia-se feliz...

PONTOS DE APRENDIZAGEM:

1. Como podemos explicar o relacionamento entre o menino e a árvore?
2. Quem parecia sair ganhando no relacionamento e por quê?
3. Você, na Escola de Pais, tem sido o menino ou a árvore?

