

RIO GRANDE DO NORTE

SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO E CULTURA  
ALFABETIZAÇÃO DE ADULTOS

2º Curso de Treinamento de Monitores (pela equipe do SEC da Universidade do Recife).

Educação de Adultos e Educação de Grupos

Professor Jomard Muniz

(Início incompreensível).

Mas lançar mão de outros dados, como por exemplo o livro aqui do professor José Artur Rios - A educação dos grupos e fazer uma síntese pessoal sobre este problema de dinâmica de grupo.

Vou precisar realmente me movimentar e gostaria que vocês ajudassem e me dessem oportunidade de não somente me levantar 22 vezes como alguém observou ontem, mas pelo menos eu me levantar hoje umas 64 vezes.

Agora depende de vocês. Estejam absolutamente à vontade.

Vamos começar abordando o problema do debate como sinônimo - de discussão e mostrando a importância desse debate ou dessa discussão - para a educação de adultos.

É esse o nosso tema - importância da discussão ou de debate na educação de adultos, para que se realize uma educação de adultos. Isso alias eu já insinuava ontem respondendo a uma das perguntas que me foi feita, depois daquela exposição improvisada.

Mas, hoje eu gostaria aqui de reafirmar o seguinte: Não existe educação de adultos em abstrato. Não existe uma educação de adultos com generalidades, com homens ideais. Existe uma educação de adultos a partir de situações concretas de vida.

Toda a educação de adultos deve estar fundamentada numa educação de grupos. São adultos que estão reunidos por interesses, por afinidades, por determinados objetivos, em torno de algumas motivações. Então eles se constituem como grupos. Ou grupos naturais ou grupos que se vão constituindo a partir da realização de um círculo de cultura. Numa determinada comunidade, pessoas que se conheciam mais ou menos de vista ou pessoas que não tinham a menor aproximação, por ocasião desse círculo de cultura que vai se realizar naquela comunidade, naquele bairro, estas pessoas que mal se conheciam ou que se desconheciam vão ter oportunidade de se constituir em grupo, se organizarem em torno de uma determinada motivação que será o círculo de cultura. E serão portanto que a educação de adultos é uma educação de grupos. E por isso uma expressão que me parece realmente muito bonita, é esta expressão dinâmica de grupo. E educação de adultos, na verdade é isto. Educação de adultos é dinâmica de grupos. Porque a dinâmica de grupo justamente mostra que o coordenador do debate ou se nós quisermos chamar ainda em termos tradicionais, o professor, ele não é apenas aquele que vai ensinar. Mas ele terá também - muita coisa ou quase tudo a aprender, com os participantes do grupo.

Então a dinâmica de grupo revela isto, esta nova concepção pedagógica. Uma educação mais dinâmica, mais ativa, mais objetiva, mais real, mais concreta. Precisaríamos definir o debate, a discussão como elemento chave da educação de adultos, que por sua vez é educação de grupos, ou dinâmica de grupos mas nós precisamos ter como ponto de partida, para a orientação do nosso pensamento agora, uma conceituação do que seja debate, do que seja discussão. O que isto significa, o que esta palavra debate representa. Em geral nós não temos muito costume de debater. Nós temos costume de arengar, de fazer perguntas às vezes agressivas ou de exibir conhecimentos que a gente tenha. Há pessoas que vão a conferências unicamente para exibir o conhecimento que a pessoa tem e desafiar

o conferencista. E' claro que isto aqui não haverá de modo algum.

Mas, tudo isto para mostrar que nós não temos propriamente uma experiência de debate, uma experiência de dinâmica de grupo. Toda a nossa formação escolar, tanto na escola primária como na escola média - foi profundamente individualista. De uma educação, de um ensino mútuo - de individuo para individuo. Muito pouco se fez em materia de ver a turma como um grupo, e um grupo dinâmico. A nossa escola brasileira não deu oportunidades até hoje, de que se visse a partir de um debate, de uma discussão que um pensamento se forme como diz aqui: a discussão é a tentativa, por parte de um grupo de pensar junto, reflexivamente. O debate, então é isto, é a criação de um pensamento em conjunto. Isto é o que é importante do debate e da discussão. Para mostrar que o pensamento não é uma atividade meramente individual. Não é somente de um sujeito trancado num gabinete ou o pensamento solitario. Mas o pensamento em ação, pensamento de grupo. O pensamento se tem raízes individuais, não podemos negar isto, mas estas raízes individuais são talvez menos fortes do que as raízes sociais do pensamento.

Eu chamaria a atenção de vocês para que estudassem um pouco, lessem sobre a importância de uma disciplina que de uns anos para cá vem sendo estudada muito na Europa e que se chama sociologia do Conhecimento. Justamente para mostrar que é uma ilusão quem pensa que a nossa experiência de pensar é uma experiência de pensar individual. Mas a partir da linguagem que nós utilizamos essa linguagem é marcadamente social. Esta linguagem não é linguagem de cada um, ou de uma só pessoa é a linguagem que reflete realmente todo o grupo, toda uma classe, toda a formação de um grupo. A importância portanto, do debate na discussão é mostrar que a experiência do pensamento, o ato do pensamento não é um ato meramente individual. Ele é individual e social ao mesmo tempo. A nossa experiência do pensamento é uma experiência de pensar individual e socialmente. E' importante que se vejam as diferenças individuais. As conotações de personalidade de cada um. Se não nos não fariamos educação, evidentemente. Se a gente não atende as exigências vocacionais, as exigências de cada pessoa humana com pessoa humana. Mas esta pessoa humana não está vista abstratamente, não está isolada. Essa pessoa humana é pessoa como membro de uma sociedade. E' uma pessoa num todo, e uma pessoa como ser de relação com outras pessoas.

Por isso então, o pensamento de cada um de nós, ninguém se iluda, é um pensamento também de todos nós. O pensamento de cada um, o pensamento de um grupo e também o pensamento social.

E' o pensamento de todos. De todos, é claro, não generalizem do demais, mas de um grupo pelo menos.

A importância do debate, da discussão, portanto está nisso. Em mostrar a um determinado grupo (resistência, principalmente numa educação individualista como foi a nossa) que não somente o pensamento individual e social e social mas que através do debate e da discussão o grupo está fazendo a criação de um pensamento. A criação do pensamento em grupo.

Quando se começa então a conversar, quando se começa a dar o pinião, ou de todo o mundo tem sempre uma opinião a dar sobre qualquer assunto, o que o coordenador de um círculo de cultura deve fazer é colocar as pessoas de tal modo a vontade para que as pessoas externem suas opiniões. Uma opinião que pode ser falsa ou verdadeira, equivocada, superficial, profunda, mas que todo o mundo tem uma opinião.

Pode haver uma pessoa que por temperamento seja mais fácil de externar, outra que seja mais inibida. Mas, independente disto, quer dizer, quando se consegue vencer essas resistências iniciais de temperamento e se colocam as pessoas de um grupo a vontade, evidentemente, todo o mundo tem uma opinião a dar. E a importância do coordenador de debate será a de dar condições para que todos sintam que dando opinião, aquela opinião será interessante para o grupo todo. E' interessante na medida em que a opinião de um é completada pela opinião de outro. Essa opinião de um estará sendo experimentada pela opinião do outro, estará -

sendo criticada, analisada por outro e no fim não teremos o pensamento nem de Pedro, nem de Paulo, nem de Antônio. Mas teremos o pensamento de um grupo, onde cada um deu a parte de sua colaboração.

Quando então nós falamos que se pode criar pensamento em grupo, a gente ainda está usando a palavra num sentido muito amplo, mas a gente tem que ver, como estes trechos aí mostram que há grupos pequenos e há grupos grandes. Aqui realmente é um grupo grande. Para usar uma técnica de debate com vocês, este grupo seria grande. Então o que a gente pode fazer para um grupo como o de vocês, e o que pretendo fazer aqui, uma conferência-discussão, que não deixa de ser um trabalho de grupo. Há uma determinada exposição, se apresenta um determinado pensamento e depois se coloca o grupo, de tal modo, se dá condições para que o grupo possa perguntar, para indagar, para pedir esclarecimentos e possa discordar também. Porque há conferencista que não permite interferência. Ele se fecha de uma maneira tal que inibe. Embora a gente sinta que ele está dizendo barbaridades, não consegue intervir.

Existem grupos pequenos e grupos grandes. Vocês nos grupos de cultura idealizados e realizados pelo professor Paulo Freire, dentro do seu sistema novo de educação de adultos, vocês já sabem quantas pessoas devem ter - 20. O ideal é 20 pessoas. Aqui, como nós temos quase o dobro já não se poderia fazer, usar a mesma técnica.

Com um grupo de 20, a gente pode fazer realmente o que a gente chama um debate dirigido, um círculo de cultura, um estudo em grupo, um grupo de cultura. É claro que a gente não pode jogar estas expressões para eles. Mas é isto que está se fazendo na verdade. Ao passo que para grupos grandes a gente poderia fazer um simpório, um seminário ou uma conferência-discussão como pretendo realizar hoje.

Esse processo da discussão em grupo, que nós vamos pensar a partir de agora, em grupos pequenos, este grupo de 20 pessoas, no máximo 25. Todo o nosso pensamento agora vai ser em torno desse grupo pequeno. Então como é que nós vamos dar condições para os participantes do grupo?

1º - Eles devem ficar à vontade. Para isto é preciso que haja uma aproximação entre as pessoas. Elas não começam a dar opinião nem antes haver um mínimo de conhecimento, um mínimo de aproximação. Logo - caberá ao coordenador de debate conhecer cada pessoa, pelo menos pelo seu nome. Quer dizer, ter um tratamento assim, antes de enfrentar o grupo como conjunto, haver a fase de um tratamento individual, de reconhecimento de pessoas pelo seu nome, pelo seu trabalho, onde mora. Isso já é um meio de aproximação do coordenador com os participantes do grupo. A partir dessa aproximação, desse reconhecimento de pessoas, os participantes do grupo já vão se sentindo mais à vontade. À medida que eles ficam à vontade ficam espontâneos, mais livres, sentem que podem dar opinião, que as opiniões deles são ouvidas pelo coordenador. Porque as vezes o coordenador diz estar certo, dem opinião. Mas quando a pessoa fala o coordenador acha bobagem e não se interessa passando para outro.

É importante não somente deixar o adulto que nós temos diante de nós à vontade, em condições de opinar e depois valorizar a opinião dele. Mesmo se a gente acha e sabe que é uma opinião errada. Mas a opinião é dele. A partir da experiência que ele tem não pode ter outra opinião senão aquela. Então nos temos que ouvir eo ponto de partida é - este a valorização daquela opinião que a gente sabe que esta errada.

Olhem bem os momentos: - o camarada sentiu-se à vontade; - depois ele começou a opinar, - ele foi ouvido nas opiniões; - ele vai então experimentando também, que outros, os outros participantes do grupo tem opinião que podem ser as mesmas dele e podem não ser, há opiniões diversas; - diante das opiniões diversas vamos saber qual é a opinião verdadeira, vamos analisar essas opiniões e por isso em debate (o sentido da criação do pensamento está aqui). Vamos analisar estas opiniões, a partir de um pensamento que está sendo construído.

Cada participante do grupo vai sentir que aquele momento do círculo de cultura é um momento que se tira dele uma atitude reflexiva.

Ele agora sente que tem uma opinião a dar mas não é qualquer opinião. Não é só abrir a boca e falar. Mas veja bem, depois que ele foi preparado, depois que ele ficou a vontade, depois que ele foi valorizado na sua opinião e depois que ele sentiu a diversidade de opinião de um grupo, ele vai sentir também agora a necessidade de se concentrar, de pensar antes de dizer, antes de se exprimir; tudo isto já é um processo de racionalidade. O grupo não usará essa expressão mas vocês como coordenadores do grupo saberão. A medida que o camarada dá a opinião dele, já começa a fazer esforço para justificar a opinião dele. A medida em que ele se exprime e procura ouvir a opinião do outro como sendo opinião completamente diferente da dele, mas procura ouvir e confrontar as duas opiniões a dele e a do outro ou as dos outros. Vejam como agora isto, dinâmica de grupo já. É um momento de racionalidade, mas vocês vejam é um momento de reflexão porque o participante do grupo sente que pode, que deve opinar, que a opinião dele é valiosa. Mas não é simplesmente falar. Ele deve refletir, meditar, dizer aquilo com sinceridade, acreditando no que está dizendo. A partir deste momento, quando há confronto de opinião o coordenador sente que o grupo já está assumindo uma atitude reflexiva, uma atitude racional, uma atitude de pensamento mais consciente, mais concentrado, um esforço de pensamento. Vejam bem, todo um processo de dinâmica, É muito importante salientar isto, este esforço de racionalidade não é um esforço frio, realizado pelo homem. Não é uma inteligência abstrata que está sendo desenvolvida. Mas que esta racionalidade está sobretudo revelando aquele impulso criador do homem a que me referi ontem. É importante valorizar neste pensamento do grupo não somente o esforço de racionalidade ou de reflexão mas este sentido de racionalidade ou reflexão junto ao que nos chamaríamos o impulso, ou com a emoção.

Então há dinâmica de grupo quando estes dois elementos se sintetizam. O elemento reflexivo, racional e o elemento do impulso, no verdadeiro sentido da palavra, quer dizer, dessa emoção, dessa energia, desse dinamismo interior que vai brotar espontaneamente de cada um participante do grupo. O que me constrange mais é uma discussão puramente intelectual, onde as pessoas estão discutindo apenas idéias e umas idéias não são vividas. Isto seria um plano de reflexão, puramente racionalizada. Nos não diríamos nem reflexão. Diríamos racionalização excessiva. Quando um grupo de intelectuais, professores universitários se encontram, às vezes, cada um já sabe que tem uma opinião completamente diferente da do outro (estou dando exemplo assim logo absurdo). Um grupo de professores universitários auto-suficientes, se reúnem num departamento de universidade e eles sabem que têm opinião completamente diferentes da do outro e vão para aquela reunião, já com a intenção de não alterar de modo algum a opinião que tem. Trava-se um debate no plano racional que eu chamo de racional, racionalizador. É a reflexão fria. É a discussão de idéias por idéias, sem nenhum sentido humano, vivenciado, concreto. Esses homens até hoje não fizeram nada, realmente. Por isso a gente pretende que nessa dinâmica de grupo haja o que? - Reflexão e emoção. Isto vocês podem ler na 4ª frase, na 1ª página. "O procedimento desejável nas discussões é o que leva ao tratamento ponderado e criador dos problemas humanos. Esse procedimento pode e deve conformar-se às exigências da racionalidade e ao mesmo tempo manter a energia, o estímulo e o sentimento da emoção". Acharia bom, realmente, grifar isto. Estas exigências da racionalidade e ao mesmo tempo a energia, o estímulo e o sentimento da emoção. Se vocês conseguissem realizar debates muito interessantes, muito motivadores mas num plano só de idéias, seria um absurdo. Seria alguma coisa de infecundo e improdutivo totalmente. E seria uma frustração para todos, em última instância.

A importância também da discussão do ponto de vista pedagógico, agora. Porque estes problemas que abordei até este momento são problemas que não ficam limitados a uma esfera: apenas de conhecimento. São problemas duma esfera humana, num sentido mais amplo. Todo esse sentido do debate ou da discussão enquanto esse debate é criador de um pensamento em grupo, nós sentimos isso como uma exigência vital, como uma exigência vital como exigência da própria realização do homem, em sociedade.

Agora, vamos abordar nesta frase seguinte, que eu peço para que vocês leiam também, o ponto de vista especial do conhecimento. Esta frase então diz: "O conhecimento adquirido pela discussão é guardado por mais tempo. E é dominado de tal forma que pode ser utilizado de modo prático com mais eficiência". Vejam agora a importância no campo estrito do conhecimento dessa discussão. Por que o conhecimento adquirido na discussão é guardado por mais tempo? - Eu não sei se vocês têm a experiência, mas quando nós fazemos um debate em grupo, e neste debate os membros não vêm com ideias pre-concebidas, embora já soubessem por uma constatação realista e pelo conhecimento de pessoas que haveriam atritos naquela discussão, possivelmente. Que as discussões iriam divergir. Mas ninguém estaria ali com a petulância de impor uma opinião, com auto-suficiência de achar que somente ele tem a verdade. E ninguém iria com esta predisposição negativa de que não mudaria de opinião de modo algum. Não sei se vocês já tiveram a oportunidade de presenciar e participar de um grupo assim, onde as pessoas não carregam sem nenhum desses defeitos. Fosse para a discussão realisticamente sabendo as diferenças individuais de opiniões, de temperamentos, de ideologias, até. Mas, quando as pessoas estão interessadas, positivamente. Não somente interessadas, porque a palavra interesse está muito comprometida mas eu diria, as pessoas estão empenhadas, totalmente. Não é debate somente de ideias, mas é uma discussão de vida. São problemas humanos que estão sendo encarados, são problemas de um grupo que luta pela sua própria sobrevivência como grupo. Então este debate, os próprios atritos que surgem, as próprias dificuldades e as conclusões a que se chegam, realmente ficam guardados na gente. A gente se lembra sempre deles. Muito mais do que um livro que a gente faça em casa, anotando, fazendo fichas e fazendo comentários até. Porque depois, a experiência que a gente tem, de artigo que a gente escreveu e um ano depois não se lembrar de modo algum o que escreveu naquele artigo. Ao passo que a discussão através de um grupo, onde todos os elementos, estão empenhados na solução de problemas humanos, isto não se esquece de modo algum.

Até agora fizemos uma conceituação do que seja debate, do que seja discussão, para que a gente sinta a importância disso e se justifique esse debate, essa discussão como sendo uma forma legítima de trabalhar com adultos. De fazer isto que se chama educação de adultos ou dinâmica de grupo. Nós poderíamos agora fazer objetivamente uma apresentação como seriam as fases de trabalho em um grupo pequeno.

Vamos encarar determinadas condições absolutamente necessárias para que a dinâmica de grupo se realize.

1º - condições ambientais - me refiro não somente a ambiente físico mas também a uma ambiência psico-sociológica.

É preciso localizar este grupo em um lugar. Seja numa sala, seja ao ar livre. Mas a localização do grupo é a ambiência física. Se a sala é apertada como vamos utilizar o espaço reduzido? Se o espaço é grande? Uma sala muito grande pode constituir problema tão grave quanto uma de espaço reduzido. Todo este problema de localização de espacialidade, a geografia do grupo, temos que considerar. Primeiro é preciso que o grupo tenha um mínimo de condições favoráveis para funcionar. Que o ambiente onde o grupo vai funcionar não seja um ambiente ruidoso que vá dispersar a atenção dos participantes do grupo. Isto entra também como condição de ambiente físico. Que não haja barulho, que não haja ruídos. Ruídos que prejudiquem. Não digo assim, silêncio absoluto como mais ou menos esse daqui.

Depois, do ponto de vista da ambiência psicológica e social o grupo deve estar localizado, deve haver uma correspondência entre a ambiência física e a psicológica-social. Se vocês pegassem o povo das Quintas e trouxessem para aqui, seria uma condição física talvez muito melhor do que a dele. Mas porque esse ambiente físico é melhor estaria em contradição com a ambiência psicológica e social deles. Eles se iniciariam mais aqui.

O ambiente físico deve corresponder àquele clima social que eles vivem, realmente. Para que o grupo se constitua naturalmente e não artificialmente. Além disso, como condições de ambiente psicossocial eu lembraria aquilo que eu disse no começo - o entozamento entre as pessoas, quer dizer, dar condições, para que as pessoas se conheçam, se chamem pelo seu próprio nome, para que saibam que fulano trabalha em tal lugar, mora ali. Tudo isto faz parte de um ambiente psicossocial. A identificação do coordenador do grupo com os membros daquele grupo. Não vamos dizer que será uma identificação absoluta, porque nós sabemos que nunca será a partir mesmo desta distância de classes que é muito grande. E também não vamos encarar esta identificação como sentimentalismo. "Eu gosto muito do povo" e ficar nesta atitude paternalista, simplória ou assistencialista. Mas será uma identificação a partir dos problemas do povo. Será uma identificação real, a partir da compreensão devida dos problemas das necessidades daquele grupo. Se não ha esta identificação todo o trabalho será artificial. O camarada pode chegar com as melhores técnicas, usando flanelógrafos, havidias copios, cinema e tudo o mais, mas se o povo sente que aquele camarada é um estranho ao seu grupo, se o povo sente na figura do coordenador um estranho, embora chegue ali oferecendo muitas novidades para eles, eles podem até se desinteressar pelas novidades que ele, o coordenador, apresenta. Mas se não sente a identificação do coordenador com as necessidades do grupo, o trabalho não terá sentido, repercussão, não haverá dinâmica de grupo, nem aprendizagem, nem educação propriamente dita.

Lembraria também a vocês que paradoxalmente se fala muito em círculo de cultura. Mas o círculo de cultura funciona em forma de círculo? - Não. Então é uma metáfora. Não é um círculo de cultura.

Para haver esta comunicação é bom olhar as pessoas na face. As cadeiras devem estar arrumadas realmente em círculo. O coordenador deve ficar no mesmo pé de igualdade dos outros. Pode ser também organizado assim ou assim.



O importante seria isto: que as pessoas se olhassem face a face. Que houvesse esta aproximação física que é tão boa. Não pode haver nenhuma aproximação psicológica sem que haja a aproximação física, mínima, mas pelo menos mínima.

Os próprios participantes vão arrumar a sala. Eles já vão se interessar. Esta variação também, círculo, semi-círculo, triângulo, motiva. A própria ambiência que se forma já é uma motivação.

Estas são as condições preliminares: condições de ambiente físico, psicológico e social.

Lembraria agora a vocês uma preparação psicológica, ou determinadas recomendações que devem ser feitas ao grupo. Ora particularmente, o coordenador se dirigindo a cada um no momento em que cada um foi se inscrever, ou em grupo. Na medida em que os participantes forem sendo alfabetizados essas recomendações podem ser escritas e colocadas como cartazes, nas paredes, ou como fichas de um flanelógrafo.

Após aquela fase preliminar de condições físicas, psicológicas e sociais, fazendo parte ainda dessas condições de entozamento, destas facilidades de comunicação humana, algumas recomendações que fôsem dadas para o grupo todo. Agora passo a ler algumas recomendações que estão aqui no livro do Professor Rios, e vocês vão sentir que essas

recomendações não podem ter um significado apenas de uma concessão que se faz ao grupo ou alguma coisa que se faz simplesmente posta ou que é forçada, jogada artificialmente ao grupo. Tudo isto, que vou ler vocês vão observar que estas recomendações não podem funcionar se o coordenador se vira para o grupo e diz: "Vocês falem francamente". Se ele diz apenas isso, se na atitude humana dele ele não revela, não confirma isto, é claro que não será ouvido e não será atendido no seu apelo.

As recomendações devem surgir (antes já houve aquela fase inicial de preparação, e de formação de determinado ambiente) essas recomendações devem surgir numa 2ª fase, como que exigidas pelo próprio grupo. Isso que é importante. Depois do entrosamento inicial, depois que condições físicas, psicológicas e sociais foram organizadas, não de modo absoluto, mas começaram a se organizar. Depois daquela primeira fase onde o grupo começou a tomar uma forma, onde se inicia o processo de dinâmica de grupo, vejam bem, isto, estas recomendações serão como que exigências do grupo para que o grupo trabalhe. Para que aquelas conferências, aqueles encontros sejam produtivos. Para que eles sintam que há um significado e aqueles debates, aquelas opiniões se ordenam a partir do próprio constituinte e dinamizando-se essas recomendações vão surgir. O coordenador não vai impor de modo algum.

Vou ler as 10 recomendações e acho que o sentido delas já mostrei quando expliquei o que é discussão, o que é debate.

1ª fale francamente;

2ª Ouça cuidadosamente o que os outros dizem.

3ª Fique sentado durante todo o tempo; (esta recomendação tem alguma coisa de imposição militar; a gente tem que ver isto de maneira dinâmica, se o camarada tem uma necessidade ou quer se levantar - ou quer olhar o mundo, receber mais ar, deve ter a liberdade de pedir licença e sair do grupo).

4ª Nunca interrompa quem estiver com a palavra; (nós costumamos tanto a aprender isto!)

5ª Não monopolize a discussão. (é outra recomendação tremenda essa, pois quem monopoliza a discussão é inconsciente, ele não sabe que está monopolizando a discussão. Depois nós veremos como é que o coordenador pode contornar esses tipos que monopolizam. Depois de uma série de debates quando o grupo já está amadurecendo como grupo, ele já pode ver aquilo escrito e é claro que se está como um cartaz na parede ele olha, toma consciência de que está falando, discursando demais, que está monopolizando a discussão.

6ª Não fuja da reunião (nesse sentido de não ficar calado, apático ou indiferente. É a pior atitude de quem está fisicamente presente mas psiquicamente ausente.

7ª Se discorda de alguma coisa diga. Porque o grupo é dinâmico e é para que se fale realmente.

8ª Não deixe sua observação para depois. Quando você tem alguma coisa para dizer para observar, não deixe sua observação para depois. Ouça a opinião mas depois de a opinião se você tem. Não fique pensando que pode ser que seja bobagem, vou deixar que todo mundo fale para depois falar.

9ª Traga perguntas para reunião. Se aquele determinado tema foi escolhido pelo grupo. Então vocês devem trazer perguntas para a reunião.

10ª Leve problemas do grupo para casa. É como que uma continuação da 9ª. Isto para mostrar relação entre círculo de cultura e a vida que o camarada leva.

Agora que a gente sabe o que é discussão, importância da discussão, do debate para educação de adultos, que nós vimos as condições ambientais, que nós vimos essas recomendações, passaremos para a parte mais difícil que seria a realização do debate. As técnicas de realizar esse debate. É claro que numa exposição como esta, desde o começo já estou falando em técnica de debate. Mas, por uma questão de método é bom que a gente agora insista, retorne a determinados pontos que abordamos no começo.

Sobre estas técnicas de debate vocês encontram nos trechos - que distribuí umas sugestões muito boas, embora estes testes sejam realmente um tanto intelectualizador, e pela própria natureza, do livro mesmo, que não trata do problema de uma educação popular, ele não está falando do debate para uma educação popular. Ele está falando do debate em nível universitário ou em nível de altas empresas.

Vocês precisam fazer o que? Transformar esta linguagem que está aí em uma linguagem mais acessível ao povo. Mais vivenciada por - vocês mesmos.

O que nós temos aqui é ele chama: Fases do pensamento reflexivo.

Porque é ele diz se a discussão ou se o debate é a criação do pensamento em grupo, é a formação de um pensamento em conjunto, esse - pensamento tem determinadas fases e estas fases do pensamento nós vamos ter técnicas para encaminhar estas fases.

Vamos abordar as principais fases. Isto não quer dizer que estas fases sejam cumpridas em cada sessão, em cada reunião que vocês - fazem. Pode haver uma reunião que só realize a primeira fase. Ele fala em 5 fases. Nós poderemos passar várias reuniões para realizar somente uma das fases.

Leiam por obséquio. Fases do pensamento reflexivo para vocês verem como seria impossível esgotar numa reunião todas essas fases.

Ele vai mostrar que a discussão deve ter uma lógica. Deve - ter um sentido. O grupo vai, embora inicialmente possam haver opiniões desordenadas, porque não há este hábito de pensar em grupo especialmente por falta de hábito, de traquejo, desta técnica. Não por ser analfabeto. O pensamento cu as reuniões tendem a ser um pouco desordenadas. Às vezes há somente 2 ou 3 pessoas mais desembaraçadas de falar. Os - outros ficam calados. O que isto é um grande perigo, muito aceitável - numa reunião mas se aquilo vai se prolongando, em todas as reuniões será terrível pois significa que estes 3 que podem ser os líderes verdadeiros, estão monopolizando o grupo. O importante é que todos tenham a sua vez, todos tenham a oportunidade de falar.

Então vamos ver a conquista dessa lógica, a conquista desta ordenação do pensamento em grupo, quais são as fases dessa lógica que - vai sendo conquistada aos poucos, não de uma vez só. Não por um passe de magia.

As fases são:

- a) A definição e delimitação do problema.
- b) A análise do problema;
- c) Sugestão de hipóteses ou soluções;
- d) Desenvolvimento raciocinado, avaliação das hipóteses ou soluções;
- e) Verificação posterior.

Poderíamos fazer um esquema mais simples.

Primeiro, diríamos que há um problema central. A palavra - problema é uma palavra já antipática. Ninguém vai dizer que "há um problema" isto é linguagem acadêmica, universitária.

Nós diríamos assim:

Há um assunto de interesse de todo o grupo. Então esse assunto central, todos estão querendo falar ou desejando externar opinião em torno desse assunto.

Esse autor mostra que estes problemas centrais, como todo o problema humano é muito vasto. É ilimitado como são ilimitadas as possibilidades humanas. É preciso que a partir daquele grupo com o qual nos estamos trabalhando, que a gente procure delimitar esse assunto central. Isto seria o primeiro momento, o momento da delimitação. Um assunto central pode ser abordado de vários aspectos. Então vamos delimi

tar o aspecto que o grupo está querendo abordar. A partir disto o que ele chama aqui a definição, a delimitação do aspecto central, a partir deste momento já está havendo a dinâmica de grupo, pois cada um está dizendo: eu penso que isto é isto, ou aquilo. Por exemplo: solado (uma das fichas). O que é solado, qual a importância, o que significa - solado para o grupo?

A partir do grupo a gente procuraria delimitar o assunto. Ver o que é que o grupo pensa, qual o significado que aquele assunto tem para o grupo e a delimitação do problema.

Depois começamos a analisar. Durante o processo de análise estão sendo apresentadas hipóteses e soluções para o problema e para o assunto.

O tema ficou configurado, ficou delimitado. O tema é este. O sentido que o assunto tem para o grupo é este. Vamos agora dar esclarecimentos, a partir deste. Porque o tema poderia ser amplíssimo. Então nos contornamos o tema. Vamos agora analisá-lo, esclarecê-lo.

Lançamos hipóteses, tentamos soluções. Todas as sugestões em torno deste tema que está aqui delimitado.

Depois de lançadas todas as hipóteses, de acordo com a vivência, a experiência de cada um, vamos agora partir para verificar ou criticar estas hipóteses e soluções. Acho que assim reduziríamos as 5 fases para três.

Quando o grupo, inclusive já estivesse de tal forma treinado, habituado a debater, ele poderia depois de uma série de debates, de reuniões em torno daquele assunto, ele poderia no fim fazer uma análise de toda a discussão. Quanto tempo perdemos analisando aquilo, o tempo que gastamos. Poderíamos ter sido mais rápidos, talvez. Isto já seria um trabalho de criticar o desenvolvimento daquele trabalho.

Queria apenas dar exemplo para vocês de como ele mostrará aqui e como poderíamos adaptar isto para uma linguagem mais quotidiana.

Ele fala - definição e delimitação do problema. Ele faz algumas perguntas que vão exprimir o sentido desta fase. O sentido desta primeira fase está contido nestas três perguntas aqui, 1, 2 e 3 da página 2. Vocês vejam então como é que ele procura, de acordo com o raciocínio dele, para um público já culto, mais ou menos culto, letrado, falar: 1. Qual o problema; 2. Quais os seus limites; 3. Qual o sentido das palavras usadas para formular o problema. Evidentemente - nos não iríamos nunca falar desta maneira. Nós diríamos: Qual é o assunto, de que é que vocês gostam mais, o que está interessando mais a vocês dentro deste assunto?

Se a partir daquela palavra geradora, palavra mais vivida, com conotação existencial mais forte, também - o que esta palavra significa para vocês? Qual o interesse que vocês tem por isso?

#### b. Análise do Problema

Ele distingue - diagnóstico da dificuldade.

1. "Qual o status quo em relação ao problema?" Qual a experiência vivida por vocês (perguntariamos nós) Qual é a realidade disto, como é que vocês vivem isto? O que vocês viram sobre isto? Vocês ouviram falar o que? Qual a impressão que vocês tem disto? A impressão, a experiência que o grupo tem, a realidade que ele tem disto e o "status quo".

2. Descoberta dos critérios ou padrões de valores. É claro que não podemos usar estas palavras: padrões de valores. Mas vejam, a pergunta c, a última linha dessa segunda página - "Quais os valores que estão atuando?" Quando nos vemos aquele assunto, sabemos que é assunto de interesse e perguntamos porque vocês se interessam por isto? O interesse que vocês tem é um interesse de cada um? É ligado somente ao trabalho que vocês realizam ou é ligado a família? São valores individuais e valores sociais. O interesse do grupo é apenas de in

divíduos, de determinados indivíduos ou é interêsse social. Esta forma de como esta realidade está sendo desejada.

Vimos: o assunto é êste. Temos êste assunto. Qual a realidade dêste assunto? Qual a sua realidade? Ou qual a sua experiência?

Para o esclarecimento do assunto a gente quer saber a realidade, a experiência que cada um tem naquele assunto e depois, como essa realidade, (eu vou agora transformar numa maneira mais fácil, eu acho) como essa realidade é desejada. Se é de um modo apenas egoístico, ou se é individual e social ao mesmo tempo. Êste modo de ser desejado é o modo de como a pessoa está valorizando esta realidade.

A maneira de eu desejar algo é a maneira como eu valorizo algo.

Se eu desejo de modo imediato é um valor imediato. Se desejo a longo prazo é um valor que vai requerer um estudo, um trabalho maior uma concentração, um esforço maior.

Haveria tôda uma gradação de desejos individuais, de desejos sociais, de desejos puramente egoístas, de desejos próximos, imediatos, de desejos remotos, a curto e a longo prazo. Tudo isto é a valoração.

A partir disto é que vamos vendo as possíveis soluções, quer dizer, as hipóteses de que eu falava antes. Como resolveríamos essa situação? Essa situação é experimentada, é desejada e como conseguiríamos? Como essa realidade é mudada ou é conquistada?

Há uma continuidade nestas perguntas.

Primeiro, êste assunto surgiu de uma experiência. Depois essa experiência é desejada, é valorizada. Depois, como essa realidade é mudada, é conquistada.

Já vou procurar agora lançar hipóteses e tentar soluções, quer dizer, conseguir me apropriar dela. Ou num plano somente individual, ou num plano individual e social. Para eu me apropriar dela, ou para conquista-la, ou determinada situação que nós achamos que está errada, então vamos consertar esta situação, vamos encontrar uma solução para ela. Tudo isto, achar que uma situação está errada já é uma maneira de experimentar, de desejar, de ver que está errado, de desejar mudar e agora, como nos mudamos? Lançando hipóteses, apresentando soluções e finalmente verificando, dentro de várias hipóteses que o grupo lançou qual a mais eficiente, a mais adequada, a melhor.

Seria o último momento.

Quer dizer além da fase de lançar as hipóteses teríamos a de quais são as hipóteses que são confirmadas. Já é atuação do grupo.

Gostaria de terminar colocando alguns problemas ainda em relação ao debate dirigido e a atitude do coordenador, atitude de cada um de vocês diante de um círculo de cultura.

Na realização do debate, como será a atitude do coordenador? Problemas que vocês vão ter no círculo de cultura.

Para conseguir a primeira fase que é a delimitação do problema, descobrir qual o assunto central, a motivação mais importante para o grupo, ele tem que formular uma pergunta clara ao grupo. Então o debate só se inicia a partir de uma pergunta. De uma sugestão. Ele tem que indagar algo do grupo. Agora ele tem que indagar na medida das possibilidades do grupo. Ele vai perguntar usando a linguagem que o grupo vai entender. Ele vai dar margem para que na sua própria pergunta haja uma motivação para uma resposta. Vocês tem que ir para o círculo com uma pergunta elaborada antes.

Vocês começam a despertar o interêsse do grupo e a exigir do grupo uma delimitação do problema.

1º - Formular uma pergunta clara ao grupo. Concordo com Artur Rios quando ele diz que não é aconselhável formular perguntas dire-

tamente às pessoas, nos primeiros contatos. Ele faz o seguinte. Ele lança pergunta para o grupo todo e vê na fisionomia da pessoa qual a que está mais interessada em falar então ele deve se aproximar da pessoa e dizer: dê a sua opinião, o que você está pensando disto?

Depois vocês têm que atender para o seguinte: Quando se lança uma pergunta, mesmo clara para o grupo, é preciso que haja um minuto para que o grupo sinta a pergunta. Pode ser lançada de dois modos.

A pessoa fala. É natural que nas primeiras reuniões fale baixo, fale timidamente.

Depois que as pessoas começam a falar, a intervir, a responder, naturalmente no grupo vai haver aquele de falar mais. Os que tentam monopolizar. Por facilidade de expressão ou porque estão habituados a falar, a discursar nas reuniões deles, nas associações de bairro. Então eles vão tentar falar muito.

Cabe ao coordenador, com toda a habilidade, aproveitar uma pausa para dizer - muito boa a sua opinião, você está pensando isto. Vamos ver agora o que o fulano está pensando sobre a sua opinião? O que vocês acham da opinião de fulano? Vocês concordam? Por que? Qual foi sua experiência? Você tem alguma história a contar sobre isto?

Se vocês querem conseguir a participação do grupo o ponto chave é este. Vocês pedirem que eles contem a história. Vocês já viram um caso semelhante a este? Um fato igual a este?

Aquêle que tentava monopolizar sente que os outros também tinham opinião a dar.

Depois o coordenador do grupo que está exercendo a função de liderança pode sentir que o grupo está tratando do assunto mas de uma maneira que não está atingindo determinados pontos principais do assunto. O líder ou coordenador não vai dizer claramente. Mas pode contar também uma história. Depois que ele ouviu varias histórias sentiu que determinado problema que é importantíssimo para compreensão daquele assunto, não foi abordado ali. Ele diz: Já me contaram uma história ... aí conta o que ele ache e pede a opinião do grupo sobre aquilo.

Vocês não devem nunca dar opinião pois eles podem aceitar a opinião sem analisá-la porque se trata de uma pessoa alfabetizada, mais culta, etc. Vocês devem procurar sondar e fazer com que aquela opinião que vocês tem surja no grupo. O grupo chega aquele acordo.

Falei na palavra líder e gostaria de chamar a atenção do seguinte: O coordenador do grupo deve ter uma liderança. Agora esta liderança que significará esta capacidade de identificação com os problemas reais do grupo, não pensem que liderança é somente quando o camarada é simpático fisicamente ou porque sabe falar bem. Os dotes físicos é claro que ajudam a pessoa mas quantas pessoas são bonitas fisicamente e são terrivelmente antipáticas e sem nenhuma condição de liderança. Outros são inteligentes e profundamente antipáticos e não conseguem ser líderes.

Quando o coordenador do grupo procura realizar esta liderança seria esta espontaneidade, este entrosamento, esta vivência dos problemas do grupo, esta identificação como expliquei antes. Então ele é líder na medida em que se identifica com os problemas reais do grupo. Mas ele deve ter a consciência muito aguda de que ele é um líder mas é um líder de fora. Não pertence naturalmente aquele grupo. E ele será verdadeiramente líder na medida em que ele reconhecer, procurar aproveitar os líderes naturais do grupo. Isto é que é importante. Os que são melhor ouvidos, mais acatados devem ser atingidos para que através deles seja atingido o grupo todo.

Esta consciência de que uma liderança de fora não deve nunca pretender sobrepujar a liderança interna do proprio grupo.

É importantíssimo que haja o desenrolar do debate. Mas, o adulto é sempre uma pessoa ocupada, não somente ocupada mas preocupada também, e o adulto deseja muita objetividade nas suas ações. Então para cumprir esta necessidade de ser objetivo, é preciso que em cada reunião se chegue a conclusões. Que o líder tire conclusões, conclusões que partiram do grupo.

Tirar conclusões significa ordenar o pensamento. São as opiniões que foram surgindo, mas outras opiniões dadas depois foram melhores. Ele vai levar o grupo a sentir qual a melhor hipótese lançada. Qual foi a melhor tentativa de solução para compreensão daquele assunto. Que se tire uma conclusão final.

Os livros que falam em geral para letrados dizem: O coordenador deverá escrever no quadro-negro estas conclusões. Mas como se trata de grupo analfabeto o coordenador tira as conclusões oralmente. Ele leva o grupo a tirar conclusões e sintetiza, resume oralmente. A medida que o grupo vai se alfabetizando ele pode aproveitar as próprias conclusões e através das conclusões vão sendo escritas. Ele vai ensinando os participantes do grupo a resumir o seu próprio pensamento.

NATAL, 15.6.63

-/Lg.

\*\*\* \* \*\*\*