

ARTIGO

Contextualização da terapia de grupo – uma pequena apresentação da história e do desenvolvimento de algumas propostas de trabalhos com grupo.

Contextualization of the group therapy – a short presentation of the history and of the development of some proposals in the work with groups.

Patrícia Albuquerque Lima

RESUMO

Este artigo pretende, partindo da proposta da Dinâmica de Grupo criada pelo alemão Kurt Lewin na década de 40 nos Estados Unidos, localizar o surgimento de outras propostas que sejam condizentes com a atuação em grupos dentro de um modelo fenomenológico. A partir disto então apresentar, resumidamente, a proposta de trabalho com grupos da Gestalt-terapia e a sua evolução ao longo do tempo.

Palavras - chave: Trabalho com grupos; História; Desenvolvimento.

ABSTRACT:

Having started on Kurt Lewin's proposition for Group Dynamics in the USA in the 1940s, it is our aim to localize the emergence of other propositions regarding group activity according to a phenomenological model. Thenceforth, briefly, present a work proposition meaning Gestalt therapy groups and their evolution over the course of time.

Key words: work with groups; history and development.

Alguns modelos de atuação em grupo

A Dinâmica de Grupo em Kurt Lewin

O psicólogo alemão Kurt Lewin se propôs a estudar cientificamente as características da vida dos grupos através de inúmeros projetos de pesquisa relativos ao tema. Lewin buscou se basear na perspectiva do gestaltismo para criar um modelo de pesquisa experimental e de intervenção em grupos. O seu trabalho inicial de pesquisa influenciou, posteriormente, em propostas de intervenção grupal e de pesquisas com grupos tais como o sociodrama de Moreno e a Pesquisa-ação.

Segundo Lewin (1936):

No domínio da dinâmica de grupo, mas que em qualquer outro domínio psicológico, a teoria e a prática estão metodicamente ligadas de uma maneira que, se corretamente conduzida, pode fornecer respostas a problemas teóricos e fortalecer, ao mesmo tempo, essa aproximação racional de nossos problemas sociais práticos que é uma das exigências fundamentais de sua solução.¹ (p. 34)

Utilizava fórmulas matemáticas para quantificar e medir os fenômenos que aconteciam em um grupo. O conceito de campo tinha a utilidade de circunscrever e demarcar as fronteiras a serem consideradas em um estudo específico.

Na década de 40 do século passado, Kurt Lewin publica o primeiro artigo onde aparece o termo, dinâmica de grupo. Esta proposta surgiu ancorada na necessidade de revisão dos métodos de pesquisa experimental que vinham sendo utilizados em pesquisas na área da Psicologia Social.

Hoje em dia o termo, dinâmica de grupo, é empregado de uma forma muito mais ampla, sendo praticamente utilizado em qualquer tipo de proposta de trabalho com grupos onde uma dinâmica aconteça. Se pensarmos no significado da palavra dinâmica como a área de estudos sobre o movimento e as forças que o produzem, uma dinâmica de grupo pode ser compreendida como qualquer proposta que traga movimento dentro dos grupos e que evidencie as forças que atuam sobre os mesmos.

No entanto, devemos retomar as idéias iniciais de Lewin que partiram dos estudos da Teoria de Campo como uma aplicação de princípios da física nas ciências

¹ Tradução livre da autora

sociais. O grupo deve ser sempre estudado como inserido em um campo social mais amplo e as mudanças que ocorrem neste são sempre localizadas em um determinado tempo e espaço da existência do grupo. Portanto, para Lewin o trabalho de dinâmica de grupo não era a mera aplicação de técnicas com o objetivo de produzir mudanças no grupo, mas, algo bem mais profundo, que levasse a uma reflexão e análise de todas as interferências contextuais que se expressam nos grupos e nas instituições. A noção de contexto (o campo onde se dão os fenômenos a serem estudados) é fundamental para aqueles que pretendam atuar no modelo de Lewin. As pesquisas de Lewin sobre grupos e instituições foram sediadas, em grande parte, nos Estados Unidos em um Centro de Pesquisas em Dinâmica de Grupo que funcionava no Instituto de Tecnologia de Massachusetts.

Após seu falecimento prematuro um grupo de pesquisadores ligados a ele continuou dando prosseguimento às suas pesquisas, desenvolveram e difundiram suas propostas do modelo de trabalho com grupos conhecido como *T Groups*.

T groups

Após a morte de Lewin houve uma difusão da dinâmica de grupo pelos Estados Unidos e pela Europa. A invenção dos *T groups* (grupos de treinamento ou formação), surge deste movimento. Foram criados nos Estados Unidos com o objetivo de capacitação de pessoal. Eram grupos voltados para o treinamento de pessoal com objetivos psicopedagógicos. Esta proposta pode ser sintetizada como um tipo de grupo onde existem monitores e estagiários, buscando o treino de suas capacidades em travar relações onde, sistematicamente, acontecem reuniões abertas em que os monitores expõem aos estagiários o diagnóstico do que estão percebendo como suas dificuldades. A grande inovação desta proposta consiste na busca da “horizontalidade” na transmissão do conhecimento sendo bastante apropriada em grupos de formação de novos profissionais. As primeiras aplicações foram na área industrial, para grupos de administradores e diretores.

Os grupos de formação ou de treinamento funcionam sem ter uma tarefa inicial que não seja a própria tarefa de se voltar para os processos de funcionamento do grupo através de uma permanente autoanálise do mesmo. Com o andamento do grupo ele ganha autonomia e pode se organizar e se autogerir para cumprir algumas tarefas que surjam no próprio grupo. Sem dúvida este modelo de grupo tem sempre um caráter pedagógico, o que fica evidente diante da figura do monitor, sendo então bastante apropriado para situações onde haja uma demanda de formação.

Buscando resumir a proposta dos *T Groups*:

- Neste tipo de grupo trata-se da experiência em comum vivida dentro do mesmo, estando o grupo sob a orientação de um monitor.

- O grupo é ao mesmo tempo o sujeito e o objeto da experiência.
- O importante é o processo do grupo e não dos seus membros individuais. Regras para um *T Group*:
 - Há um horário e cronograma previsto para o funcionamento do grupo (cerca de duas horas por semana)
 - Os participantes são definidos previamente, tendo este grupo um tamanho normal entre 8/12 participantes.
 - Há um local previamente definido para o encontro do grupo.
 - A idéia é tratar das questões que dizem respeito ao grupo, logo o monitor evita que haja colocações de questões pessoais.
 - O monitor assume uma postura não-diretiva – não emite juízos de valor ou conselhos. Apenas traz contribuições do que percebe em relação ao funcionamento do grupo.
 - A sua interpretação dirige-se para aquilo que percebe no grupo ou nos relacionamentos intra-grupais.
 - De acordo com Lewin, é fundamental para a evolução do grupo que haja uma atmosfera, um clima grupal apropriado.
 - O monitor tem a função de tentar perceber os entraves que acontecem impedindo esta “atmosfera”.
 - Este modelo inicial criado nos Estados Unidos em Bethel, foi levado para a França e desenvolvido por outros autores.
 - Há duas correntes diferentes no desenvolvimento dos *T Groups*. Uma mais psicanalítica e outra mais sistêmica.

Grupos de encontro

O modelo de Grupos de Encontro foi criado pelo psicoterapeuta americano Carl Rogers, como uma proposta da busca de atuação em moldes não diretivos. O que podemos definir como não diretividade é um modelo de relação onde às relações de poder sejam as mais horizontais possíveis. Rogers acreditava que os únicos conhecimentos que podem influenciar o comportamento de alguém são aqueles que a própria pessoa descobre e se apropria, logo o papel do coordenador não é o de ensinar nada e nem de ser o dono da verdade. O Grupo de Encontro seria então um espaço propício para isso.

O modelo não-diretivo é um modelo não acabado no qual o processo do grupo vai acontecendo espontaneamente, sem um objetivo previamente definido e sem uma preocupação com resultados. A finalidade destes grupos é que as barreiras que impedem as pessoas de se desenvolverem aflorem e que as mudanças aconteçam naturalmente. A postura do coordenador do grupo (facilitador) se baseia no princípio da compreensão empática e da aceitação incondicional dos membros do grupo.

Em um modelo de escola não diretiva os objetivos da mesma voltam-se mais para os objetivos dos próprios alunos do que para objetivos impostos anteriormente

pelos professores e administradores desta. Deste modo, podemos dizer que o grupo dentro da escola tem muito mais um caráter de promover auto-formação do que de formação. Uma das metas dos grupos de encontro em escola, de acordo com Rogers (1982), é, “voltar a treinar os professores no respeito às capacidades interpessoais usando-as no estabelecimento de relações mais empáticas e de apoio com os alunos.” (p. 142). Como consequência destes grupos, Rogers testemunhou que as aulas nas escolas que passaram por este tipo de intervenção passaram a ser muito mais inovadoras e satisfatórias, tanto para o corpo docente quanto para o discente.

Fechando com as palavras de Rogers:

Assim, num grupo destes, o indivíduo acaba por se conhecer a si próprio e a cada um dos outros mais completamente do que o que lhe é possível nas relações habituais ou de trabalho. Toma conhecimento profundo dos outros membros e, do seu eu interior, o eu que, doutro modo, tende a esconder-se por detrás da fachada. A partir daí, relaciona-se melhor com outros, não só no grupo, mas também mais tarde, nas diferentes situações da vida de todos os dias. (op. cit., p. 19)

Grupos operativos

A proposta do grupo operativo é de origem argentina e criada pelo psicanalista Pichon-Rivière, sendo desenvolvida posteriormente pelos seus discípulos, tendo grande destaque à contribuição de Bleger. Estes psicanalistas ligados à escola Argentina partiram das considerações trazidas pelo psicanalista inglês, Bion, para criar um modelo de atuação em grupo bastante focado para o papel da intervenção nas instituições. Este grupo se baseava em cumprimento da tarefa, mas, sempre buscando, um olhar macro sobre a realidade, tentando explicitar as relações de poder que atravessavam as relações grupais.

Pichon-Rivière buscou novos caminhos para a Psicologia Social na metade do século passado. Sua proposta era a da adoção da epistemologia convergente como um recurso epistemológico viável. Esta nova abordagem pretendia promover uma junção de saberes distintos, sendo estes a psicanálise, a Teoria de Campo de Lewin e a teoria da interação e da comunicação da psicologia familiar e social.

Dentro desta perspectiva foi criada a proposta do grupo interativo. O que caracteriza este modelo de intervenção grupal é que este é conduzido, explicitamente, para a realização de uma tarefa, que pode ser o aprendizado, a elaboração de um diagnóstico ou até a busca da cura de determinados sintomas.

Revista IGT na Rede, v. 8, nº 15, 2011, p.216-226 DOI **10.5281/zenodo.15042489**

Disponível em <http://www.igt.psc.br/ojs> ISSN: 1807-2526

Implicitamente, este modelo de grupo atua promovendo a ruptura de determinados comportamentos estereotipados que dificultam ou impedem o aprendizado e a comunicação.

Segundo as palavras do próprio de Pichon: “Adotamos o grupo operativo como instrumento primordial de tarefa e investigação.” (in Baremlit, 1986, p. 184) Mais tarde, Pichon buscou no materialismo dialético recurso para que pudesse ser revelado os conteúdos ideológicos subjacentes ao cumprimento de tarefas em qualquer grupo.

Pichon propunha que as interações que acontecem entre os membros do grupo e dos grupos entre si fossem estudadas como vínculos. A partir disto ele desenvolve uma teoria sobre os diversos tipos de vínculos. Acreditava-se que as relações entre as pessoas se dessem como uma espiral dialética na qual, tanto o sujeito como o objeto, se influenciava mutuamente. Deste modo, na relação entre o psicanalista e os membros do grupo quando havia uma interpretação ela deflagrava uma determinada reação no grupo que era assimilada pelo psicanalista que já o conduzia para uma nova interpretação.

O andamento dos grupos operativos passaria por três momentos: a pré-tarefa, a tarefa e o projeto. A pré-tarefa é um momento no qual o grupo está paralisado diante das suas ansiedades e medos. Nesta situação muitas vezes o grupo acha que está fazendo alguma coisa em nome da tarefa, mas na verdade não está. Na passagem da pré-tarefa para a tarefa ocorre um insight no grupo que permite que este dê um salto. Quando o grupo se assume como sujeito ativo e passa a elaborar estratégias para o seu funcionamento, começam a ocorrer transformações. O projeto acontece quando o grupo ganha a possibilidade de criar táticas próprias para produzir mudança.

Pichon descreveu alguns papéis que constantemente eram assumidos pelos membros do grupo durante o processo de um grupo operativo. Os quatro papéis mais importantes são o de porta-voz, bode expiatório, líder e sabotador. Outro papel que ele dá bastante destaque é o de bobo do grupo. Ele acreditava que estes papéis seriam quase universais e funcionariam como depositários das forças que atuam se opondo à realização das tarefas do grupo. A tarefa do coordenador do grupo é exatamente buscar romper com estes papéis estereotipados, gerando novos modos de comunicação e permitindo que aconteça um real movimento de transformação.

Sociodrama e psicodrama

O sociodrama e o psicodrama são modelos de intervenção grupal desenvolvidos pelo criador do Psicodrama, J. L. Moreno. O grupo em psicodrama era um grupo com objetivos psicoterápicos, onde o foco do trabalho centrava-se nas questões emocionais dos participantes do grupo. Já o sociodrama tinha uma conotação

mais de “leitura” social, buscando dentro dos grupos um mapa dos papéis que cada membro exercia no próprio grupo e socialmente.

J. L. Moreno foi um psiquiatra romeno que ao final da I Grande Guerra Mundial dedicou-se a desenvolver uma escola de arte dramática baseada no recurso da improvisação sobre temas da realidade social e política da época. A partir das reuniões deste grupo ficaram evidentes os efeitos destes exercícios teatrais sobre o comportamento dos seus membros. O uso destas técnicas teatrais passou a ser então direcionado para um objetivo terapêutico que, segundo Moreno, estaria diretamente relacionado à obtenção de uma maior espontaneidade que o teatro traria para a vida dos seus participantes pela representação de diversos papéis dramáticos.

A cena dramática tem, então, esta função terapêutica e os recursos da improvisação teatral passaram a ser utilizados como uma técnica específica de trabalho grupal – o psicodrama propriamente dito. A partir do psicodrama Moreno cria uma nova proposta chamada de sociodrama que tinha o objetivo de intervenção em grupos maiores a fim de promover mudanças sociais mais amplas. A intervenção sociodramática se une a um método de representação gráfica da realidade do grupo que Moreno chamou de sociometria.

Segundo Lapassade:

A intervenção sociométrica nos grupos e nas instituições é, portanto, animada por uma preocupação análoga à do psicodrama: trata-se sempre de liberar a espontaneidade e a criatividade, a capacidade de inventar uma história pessoal ou uma história coletiva. Trata-se, portanto, de conhecer os grupos, não com uma finalidade exclusiva de pesquisa, mas, ao contrário, para facilitar as mudanças. (op. cit., p. 52)

O uso de técnicas psicodramáticas pode ser um grande aliado para quem procura recursos grupais voltados para a promoção da espontaneidade nos grupos. A representação dos diversos papéis sociais existentes em uma instituição e dos seus conflitos é um modo original e potente de intervir em instituições.

Os grupos na Gestalt-terapia

A fim de começarmos a pensar no trabalho com grupos dentro da abordagem da Gestalt - terapia é preciso demarcar de qual modelo de grupo fala-se em relação ao contexto histórico-cultural da época. Se formos buscar as primeiras referências a algum tipo de proposta de trabalho de grupo, dentro desta abordagem, teremos que nos remeter, necessariamente, às primeiras contribuições trazidas por Fritz

Perls nas décadas de 60 e 70 do século passado nos Estados Unidos, quando este psicoterapeuta começa a descrever um modelo de trabalho com grupos dentro do campo de atuação da abordagem gestáltica. E este modelo de trabalho grupal ganha mais força quando Perls passa a atuar em um trabalho com grandes grupos fazendo parte do staff de profissionais ligados ao Centro de Desenvolvimento do Potencial Humano no Instituto Esalen em Big Sur, na Califórnia. E o que, resumidamente, Fritz Perls trouxe como proposta para o trabalho com grupos? Partindo de um modelo teórico ainda pouco solidificado naquele momento, algumas idéias-base se fizeram presente nos seus escritos:

- Contribuições trazidas da Psicologia da Gestalt, principalmente na visão do Todo e da formação e destruição de figuras. Muitos autores posteriores a Perls destacam o papel de Kurt Lewin, que referendava o grupo dentro de uma visão de teoria de campo na qual os relacionamentos entre seus membros deveriam ser compreendidos nesta ótica, ou seja, como vetores de força em permanente interação e conseqüente transformação.
- Uma visão do grupo já enquanto um sistema, partindo de uma visão ainda rudimentar de sistema traçada pela teoria organísmica de Kurt Goldstein.
- O pensamento holístico como base filosófica e científica para se pensar os grupos humanos.
- O olhar estético para o funcionamento do grupo trazido pelas contribuições do teatro expressionista, do gosto pelas artes cultivado por Perls e também da visão do gestaltismo da Lei da Boa Forma.

Uma proposta prática de atuação no grupo onde o psicoterapeuta exercia um papel bastante centralizador e, valendo-se de técnicas, principalmente dentro do estilo hot-seat, trabalhava os membros individualmente.

Ou seja, ao mesmo tempo em que as propostas para o trabalho com grupos já começavam a situar-se dentro de um novo campo conceitual, levando em conta conceitos como o de campo, sistema, interações e transformações, a postura e as intervenções do terapeuta, levando-se em consideração o modo como Perls atuava e treinava novos terapeutas, era sem dúvida bastante incongruente com este viés teórico. Perls destacava que os membros do grupo eram permanentemente influenciáveis uns pelos outros, compondo uma nova configuração a cada momento, mas ele atuava ainda de um foco bastante diretivo e fragmentador do todo grupal. Hoje em dia, sem dúvida, só podemos compreender qualquer modelo teórico ou prático de trabalho com grupos, se nos respaldarmos na Teoria dos Sistemas, principalmente a partir da segunda cibernética e da definição de sistemas abertos. Quais são algumas características marcantes dos sistemas abertos, nos quais os seres humanos se enquadram? Sem dúvida um padrão de funcionamento de

instabilidade nos coloca em um sistema de funcionamento de flutuação e de permanente mudança. E o que gera as transformações contínuas nos sistemas? Principalmente as trocas de informações que ocorrem intra e inter grupo. As teorias construtivistas e construcionistas trazem muitas contribuições para respaldar qualquer tipo de trabalho de grupo que privilegie as trocas (informações) que ocorrem no sistema, mostrando-nos que qualquer tipo de atuação só é possível levando-se em conta a impossibilidade de lidar-se com qualquer tipo de regras de entendimento (visão determinista), e a partir disto, padrões de atuação pré-determinados.

Trabalhar com grupos, ou melhor, estar em grupo, é lidar com indeterminação, mutualidade, reconstrução, reconfiguração e principalmente com as surpresas e sustos em todos os momentos. O coordenador do grupo também é um membro integrante e participativo do grupo; é uma peça de composição do sistema.

Quando se trata, portanto, de um grupo humano, fala-se de um sistema aberto no qual as transformações operam continuamente gerando novas informações e reformando as informações iniciais.

A função do coordenador do grupo deixa de ser a de trabalhar os membros individualmente, mesmo que dentro do grupo, mas passar a considerar os fenômenos grupais como indicativos do momento do grupo e buscar uma compreensão do grupo como um TODO, que é sempre mais que a soma das suas partes individuais e, a partir disto desenvolver um olhar de “leitura grupal” e do uso de técnicas que levem a um modelo de intervenção sistêmico.

Conclusão:

A influência de Kurt Lewin no cenário das propostas de investigação e de atuação em grupos foi de fundamental importância. Podemos perceber a influência das noções de campo, contexto e da compreensão do grupo como um TODO presente em várias outras abordagens contemporâneas ou posteriores ao trabalho de Lewin.

As propostas de atuação em grupo foram bastante modificadas a partir da inspiração do pensamento sistêmico no cenário da psicologia clínica e social. A grande tendência do trabalho com grupos na atualidade é privilegiar uma leitura dos fenômenos grupais como indicativos da realidade grupal e não tanto em se basear em interpretações ou modelos de intervenções individuais dentro do contexto grupal.

REFERÊNCIAS

BAREMBLIT, G. (org.) *Grupos – Teoria e Técnica*. Rio de Janeiro: Graal, 1986.

Revista IGT na Rede, v. 8, nº 15, 2011, p.216-226 DOI [10.5281/zenodo.15042489](https://doi.org/10.5281/zenodo.15042489)

Disponível em <http://www.igt.psc.br/ojs> ISSN: 1807-2526

LAPASSADE, Georges. ***Grupos, Organizações e Instituições***. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1983.

LEWIN, K. ***Principles of Topological Psychology***. New York: McGraw-Hill, 1936.

ROGERS, C. ***Grupos de Encontro***. São Paulo: Martins Fontes, 1982.

Email para correspondência
Patrícia Lima de Albuquerque

E-mail: ticha.patricia@globo.com

Recebido em: 05/03/2011

Aprovado em: 22/09/2011