



# 83 Jogos

## Psicológicos

PARA A DINÂMICA DE GRUPOS

---

UM MANUAL PARA PSICÓLOGOS,  
PROFESSORES, ANIMADORES SOCIOCULTURAIS

ao cuidado de Sabina Manes

## I. O GRUPO E A PSICOLOGIA HUMANISTA

Este manual tem por objetivo fornecer alguns instrumentos que possam facilitar a dinâmica de grupo. O grupo primário ou pequeno grupo, composto por um número de participantes que varia entre os 8 e os 25 membros, é um contexto psicossocial rico em estímulos e em potencialidades. É particularmente indicado para favorecer o desenvolvimento de alguns processos psicológicos, tais como o crescimento pessoal, o amadurecimento e a aprendizagem. O manual faz referência à psicologia humanista enriquecida por outros modelos de intervenção terapêutica.

Os jogos propostos no manual são, por isso, uma seleção de técnicas de intervenção pertencentes a diferentes correntes terapêuticas, mais ricas e criativas, como por exemplo, a terapia da Gestalt, a terapia Rogeriana, a Análise Transacional, a Bioenergética, a Psicomotricidade, elaboradas ou completamente reinventadas na perspectiva da dinâmica de grupo. Utilizam-se também técnicas de psicodrama, técnicas de relaxamento, técnicas de fantasia orientada, jogos de comunicação não verbal e de movimento criativo, como necessária integração de alguns aspectos fundamentais dos jogos psicológicos.

Os grupos experienciais e os jogos psicológicos baseiam-se, sobretudo, no chamado “potencial humano”, isto é, naquelas dimensões consideradas entre as mais significativas e típicas da experiência humana, a saber: a liberdade, a vontade, a criatividade e a sociabilidade.

Nos últimos anos, o trabalho de grupo no âmbito social, escolar e psicoterapêutico tem-se afirmado e, por isso, estamos em crer que esta técnica, também em Portugal, conhecerá um desenvolvimento cada vez maior no campo da formação, da seleção de pessoal e da psicoterapia.

## 2. OS JOGOS PSICOLÓGICOS EM GRUPO

O objetivo fundamental dos jogos psicológicos em grupo é o de proporcionar aos participantes uma experiência particular de aprendizagem. Os jogos fornecem um nível base de estimulação capaz de ativar processos que permitem a tomada de consciência das dimensões intrapsíquicas e relacionais do funcionamento humano, e facilitam a aquisição de novos modos de pensar, sentir e relacionar-se com os outros.

Em situação de grupo, para utilizar a experimentação ativa e para estimular a emotividade, é possível recorrer, por exemplo, à dramatização e ao movimento, técnicas que facilitam a criação de um clima afetivo-emotivo.

As regras de execução dos jogos que iremos apresentar são necessárias para alcançar dois objetivos: consentir o desenvolvimento do jogo e facilitar o contacto com as temáticas que o jogo propõe. Deste modo, as pessoas que participam na dinâmica de grupo encontram um ambiente favorável onde podem reduzir as próprias defesas, explorar e tomar consciência de aspetos que lhes dizem respeito. Tais regras permitem a experimentação e aquisição de novas atitudes e comportamentos no contexto protegido do pequeno grupo.

Em grupo é possível, então, trabalhar e estimular, contemporaneamente e de maneira peculiar, três dimensões do funcionamento psicológico humano: a dimensão emotivo-afetiva, a dimensão cognitiva e a dimensão experiencial.

A própria estrutura de cada um dos jogos psicológicos, oferece condições que favorecem a ativação de processos dinâmicos dentro do grupo:

- algumas *regras e prescrições* que orientam o comportamento dos participantes;
- um *espaço lúdico* no seio do qual os membros do grupo fazem experiência de relacionamento interpessoal;
- um *simulacro da realidade*, que permite ao animador relevar temáticas importantes relativas à vida do grupo e de cada um dos membros;
- uma *garantia de segurança* para o participante: o animador propõe jogos que não estimulem excessiva ansiedade.

A visão antropológica subjacente à elaboração dos vários jogos psicológicos é a da psicologia humanista. Para desenvolver os jogos são necessárias algumas competências psicológicas básicas que podem ser adquiridas através do exercício prático das propostas do manual e mediante a leitura de bibliografia adequada.

Por exemplo, em alguns jogos utilizam-se métodos projetivos que podem ajudar o participante a tomar consciência das suas recordações, dos seus sentimentos, desejos, das suas ideias e esperanças. Há jogos que utilizam o exagero de um determinado comportamento com o objetivo de evidenciar as consequências pessoais e/ou sociais do mesmo. Outros jogos introduzem situações de conflito no grupo: os participantes são convidados a exprimir agressividade ou, então, a agir de modo oposto ao habitual, de maneira a alargarem o campo do próprio comportamento. A técnica da mudança de papel (“*role taking*”) permite a observação da situação em jogo, a partir de uma perspetiva psicológica diferente, consentindo, deste modo, o desenvolvimento de uma atitude de maior compreensão para com os outros membros. Outros jogos utilizam a técnica da identificação, através da qual os participantes podem entrar em contacto com aspetos menos conhecidos da própria pessoa ou da pessoa dos outros participantes.

Alguns jogos utilizam a repetição de diferentes estilos comunicativos e permitem a experimentação das consequências que tais estilos provocam. Outros jogos, que utilizam técnicas

psicocorpóreas, favorecem a percepção e a tomada de consciência da unidade mente-corpo, para além de serem muito úteis com participantes que tenham dificuldades de expressão verbal ou que utilizam a expressão verbal de modo defensivo. Por fim, há exercícios que permitem descobrir quais as modalidades de comportamento mais eficazes na dinâmica de grupo.

É necessário avaliar atentamente o momento adequado para propor um determinado jogo: há jogos que são adequados para a fase inicial e outros mais indicados para a fase conclusiva do trabalho de grupo.

### 3. ASPETOS TÉCNICOS DO TRABALHO COM GRUPOS

Este capítulo tem como objetivo fornecer aos leitores algumas informações acerca dos aspetos técnicos e teóricos do trabalho com grupos.

Quando se começa a trabalhar com um grupo de pessoas, o primeiro problema a enfrentar é o da composição do grupo enquanto tal. Há muitas experiências em que o grupo é uma entidade definida logo à partida: o grupo da sala de aula, os colegas de trabalho de um determinado sector, os candidatos ao lugar de..., os membros de uma comunidade terapêutica. Pelo contrário, noutras experiências como, por exemplo, as de âmbito social ou psicoterapêutico, a primeira tarefa a desenvolver é a da composição do grupo.

#### 3.1. *A composição do grupo*

Uma grande parte do êxito ou do insucesso no trabalho com grupos depende do fator composição, isto é, da disponibilidade dos participantes para este género de atividades e das suas características pessoais. Por este motivo, o animador, antes de dar início ao trabalho, deverá efetuar uma entrevista preliminar com cada um dos possíveis participantes.

A entrevista pode recolher muitas informações relacionadas com o grau de motivação dos candidatos e com a oportunidade de efetuar uma experiência deste tipo. O animador deve avaliar as características do sujeito e apreciar em que medida a sua presença possa ser estimulante para o grupo, ou em que medida este último o possa acolher positivamente.

No que diz respeito à composição do grupo, a maioria dos especialistas concorda com o critério que sugere um equilíbrio entre a homogeneidade e heterogeneidade. Uma regra que se tem revelado útil é a chamada regra da “arca de Noé”, isto é, uma seleção equilibrada dos membros do grupo. O animador deverá ter em conta fatores como o sexo, a idade, o quociente intelectual, as características da personalidade de cada participante e, nos grupos de terapia, o tipo de patologia apresentado.

Salvo devidas exceções, avaliadas pelo animador, nenhum membro do grupo deve aparecer demasiado isolado (por exemplo, o único com poucas habilitações literárias, a única pessoa com mais de quarenta anos, o único homossexual, etc.), já que possíveis episódios de marginalização poderiam fazer desse indivíduo um eventual “bode expiatório”. É necessário, portanto, que o grupo seja equilibrado e representativo. Alguns tipos de pessoas são, geralmente, pouco adequadas para este tipo de atividade: por exemplo, pessoas com personalidade fortemente paranoica, indivíduos psicóticos, antissociais, muito rígidos que nas interações com o grupo tenderiam a negar sistematicamente a comunicação dos outros membros.

Pelo contrário, a experiência nos grupos de psicoterapia é particularmente indicada para pessoas com tendências para a somatização, já que podem exprimir o próprio conflito no seio do grupo em vez de o manifestar através do corpo. O trabalho em grupo é útil também para sujeitos com vivências de inadequação e de inferioridade, pois podem ser ajudados, por parte dos membros do grupo, a identificar a origem pessoal dos seus problemas. Por fim, é também útil, para indivíduos que apresentam

perturbações narcisísticas de integração, constituindo o grupo, neste caso, uma boa base de coesão que os pode ajudar a alcançar uma melhor visão de si próprios e da própria história.

O grupo psicoterapêutico é geralmente formado por oito a dez pessoas, no máximo quinze, divididas, possivelmente de maneira igual, entre homens e mulheres. A este número de participantes juntam-se o animador e um eventual observador. O trabalho de grupo em âmbito hospitalar, nas comunidades terapêuticas e noutros contextos constitui uma exceção a esta regra, já que são grupos que nascem em situações particulares e que, portanto, devem dar resposta a exigências específicas.

Concluindo, é importante ter presente, contemporaneamente, as exigências do indivíduo e as exigências do grupo, pois o tempo de evolução e de amadurecimento do grupo não coincidem necessariamente com o ritmo de mudança das pessoas que o compõem. Os indivíduos e o grupo permanecem duas entidades diferentes, regidos por “leis” autónomas. a tarefa do animador será a de facilitar os processos individuais e os processos do grupo de modo a favorecer a sua harmonização.

### *3.2. As fantasias iniciais acerca do grupo*

É interessante notar como, inicialmente, os participantes no trabalho de grupo, sobretudo se é a primeira vez que se encontram, tenham a tendência a perceber o grupo como uma entidade muito compacta em relação à qual sentem uma certa hostilidade. É claro que não partilham da visão organizada e perspectivada do animador. Todavia, com o início dos trabalhos, os membros do grupo começam a mudar rapidamente as suas percepções iniciais. A situação de grupo começa a suscitar curiosidade e segurança, dando aos participantes a possibilidade de jogarem “às escondidas”, de não se exporem demasiado ou de se manterem livremente à parte, de perscrutar e espiar o animador no desempenho do seu papel. Outras vezes,

pelo contrário, a situação de grupo cria uma certa ansiedade: os membros percebem o grupo como fonte de insídias ou como um conjunto demasiado numeroso de concorrentes.

Nos grupos de psicoterapia, por vezes, notam-se modalidades ambíguas: o participante, com frequência, pensa que a terapia de grupo é menos eficaz do que a relação a dois com o seu terapeuta, na cura e resolução dos seus problemas. Neste caso, o participante experimenta o grupo como uma perda de tempo ou como uma atividade menos envolvente e pouco exigente. Pelo contrário, para outros sujeitos, a terapia de grupo é uma atividade que evoca problemáticas fortemente suscitadoras de ansiedade.

Ora, já que a sessão de terapia de grupo é mais económica do que a terapia individual, não é difícil imaginar que muitas pessoas acabem por se convencer que é também menos eficaz.

### 3.3. *Frequência, duração e local dos encontros*

Os encontros podem variar quanto a frequência e duração. De maneira geral, para os grupos que não possuem características de trabalho intensivo, um encontro por semana pode considerar-se suficiente. No entanto, os grupos específicos, como os de âmbito hospitalar e as comunidades terapêuticas, necessitam de uma maior frequência, por exemplo, três vezes por semana. A duração de uma sessão pode variar entre uma hora e meia a duas horas, tendo em consideração o facto de que o grupo necessita, pelo menos, de meia hora para “aquecer”.

O local dos encontros deve ser tranquilo e reservado. Uma sala adequada para o trabalho de grupo não deve oferecer ocasiões de distração, deve ser suficientemente grande, mas não dispersiva, acolhedora, com mobiliário simples e discreto. Se for oportuno, pode ser utilizada uma sala diferente daquela em que os participantes se encontram habitualmente para desempenharem outro tipo de trabalhos. Por exemplo, uma sala diferente da sala de reuniões, para o grupo de *training* de uma empresa; uma sala específica para as atividades de grupo e não as enfermarias

do hospital, etc. Em suma, um local que seja percebido por todos como o espaço dedicado ao trabalho de grupo.

As cadeiras, simples e cómodas, devem ser dispostas em círculo, de maneira a que todos possam ver e serem vistos por todos. São preferíveis cadeiras de fácil manuseamento pois, quando necessário, devem ser arrumadas e deixar espaço livre para os jogos de *movimento corpóreo*. Este tipo de jogos coloca ao animador alguns problemas de organização: o ideal seria uma sala com soalho de madeira, porém, pode ser suficiente uma sala alcatifada. Não esquecer que para os exercícios de psicomotricidade são úteis tapetes ou mantas.

Graças à disposição das cadeiras, os participantes poderão notar eventuais ausências de um ou outro membro do grupo. As cadeiras vazias serão um bom estímulo para que o animador convide os membros do grupo a exprimirem-se acerca das fantasias, observações e impressões que o facto provoca.

Cada participante pode sentar-se no lugar que quiser. As mudanças de lugar de uma sessão para a outra podem ser sinal de uma mudança de atitude, por exemplo, mudar de uma cadeira próxima da entrada da sala para uma outra mais interna ou, então, nunca sair da mesma posição, quer seja próxima ou distante da do animador, etc.

### 3.4. Os jogos na escola

Muitos dos jogos que aqui se propõem são adequados para trabalhar com pré-adolescentes, adolescentes e jovens e podem ser realizados em âmbito escolar. Os professores têm muitas vezes de lidar com a apatia, a agressividade, a instabilidade e a enorme emotividade típicas da idade evolutiva.

No processo de aprendizagem existe uma notável interação entre as componentes cognitiva e afetiva do funcionamento psicológico. O professor que possui competências e instrumentos adequados será capaz de promover o bem-estar psicoemotivo dos seus alunos, sobretudo, daqueles considerados *difíceis*.

Os jogos permitem aos alunos a aquisição da capacidade de se apreciarem mais positiva e realisticamente e facilitam o instaurar-se de relações interpessoais corretas e gratificantes.

O professor escolhe uma sala pouco mobilada ou completamente vazia. Se tal não for possível, é suficiente encostar os bancos à parede e deixar um espaço livre no meio da sala onde se dispõem as cadeiras em círculo. O animador senta-se com o grupo. É importante que na sala não estejam presentes pessoas estranhas às atividades que se vão desenvolver, porque tal presença pode criar um clima artificial e de pouca sinceridade no grupo de alunos. Os encontros podem ter uma frequência bissemanal e a duração de uma hora.

Inicialmente, alguns dos participantes podem reagir às propostas do animador através de piadas ou perturbando a atenção do grupo. É uma resposta defensiva, típica de quem não está habituado a um trabalho deste género. Neste caso, o animador procura não só motivar os participantes comunicando-lhes que quem quiser não é obrigado a participar nos jogos, mas também convidando-os a permanecer na sala.

O animador deverá evitar críticas e comentários negativos. Nos casos em que o animador dos jogos é o professor, este deverá prestar muita atenção ao seu modo de interação com os participantes e questionar-se a si próprio se o seu estilo de ensino e o seu estilo de animação vão numa linha de continuidade ou não. Comentários do tipo «És sempre o mesmo», «se os teus pais soubessem disso...», «tu sim, que és capaz!», «não sejas estúpido!», é claro que propõem um tipo de relação educativa muito discutível na sala de aula, mas mais ainda nas atividades do grupo.

Nos jogos psicológicos, é importante ajudar os participantes a atuarem “como se”, ou seja, deve-se fazer *como se* estivessem a comer, *como se* estivessem a dormir, *como se* estivessem a bater, etc. Deste modo, evita-se o *acting out* das emoções e dos sentimentos.

No final de cada jogo, é útil propor aos membros do grupo que verbalizem o que experimentaram antes, durante e depois do exercício. É importante, também, convidá-los a respeitar as comunicações uns dos outros.

Este tipo de trabalho entusiasma os alunos e, após os primeiros encontros, eles próprios vão aprender e elaborar modalidades de comportamento congruentes com os objetivos do encontro, ao mesmo tempo que ficarão na expectativa do próximo encontro.

### 3.5. *O relacionamento entre os participantes dentro e fora do grupo*

Logo no início do trabalho é fundamental fornecer algumas informações aos membros do grupo: chamar a atenção para a pontualidade, para a regularidade de participação nos encontros e para a discricção relativa aos conteúdos das sessões. De facto, em relação a este último aspeto, não é conveniente que os participantes falem dos conteúdos dos encontros com pessoas fora do grupo, sobretudo se o grupo é de cariz psicoterapêutico. Cada participante tem direito a manter no segredo do grupo temas e problemáticas que lhe dizem respeito. Além do mais, semelhante atitude pode ter consequências negativas no desenrolar do processo de grupo, já que pode levar a uma “dispersão” de reflexões, pensamentos e emoções extremamente úteis para o trabalho de grupo. Para evitar esta situação sugere-se aos participantes que tragam todo o tipo de situações *para dentro do grupo*. Estimulados deste modo, os participantes não hesitarão em comunicar ao grupo a situação que eventualmente possa ter acontecido.

No que diz respeito ao relacionamento entre os membros do grupo vale a mesma regra: os participantes devem abster-se de qualquer relacionamento fora das sessões de grupo, sobretudo se pertencem a um grupo psicoterapêutico. Esta regra, na prática é frequentemente transgredida, por isso, é útil recordar aos

participantes que tudo aquilo que de significativo acontece *fora* do grupo deve ser trazido para *dentro* do grupo.

Tudo o que acontece no seio do grupo influencia cada um dos seus membros, ainda que possa não ser notado. Por exemplo, o abandono das sessões por parte de um dos participantes tem consequências negativas sobre o andamento do trabalho. Por este motivo, o animador deve salientar tais situações e fazer delas objeto de discussão por parte do grupo.

Se, por acaso, o abandono de um ou mais dos participantes acontece na fase inicial do trabalho de grupo, a relevância deste facto é particularmente forte. A maioria dos especialistas explicam o facto identificando algumas causas, tais como:

- a) escolha errada dos participantes;
- b) seleção desequilibrada dos participantes;
- c) má preparação dos participantes;
- d) má condução do grupo por parte do animador.

### 3.6. O papel do animador

O líder é inteiramente responsável pela criação e convocatória do grupo. A sua oferta de um serviço de ajuda representa a razão de ser da sua atividade. No início do trabalho de grupo, o animador é chamado a exercer uma função de vigilância sobre o andamento do grupo de maneira a prevenir eventuais atritos que surjam entre os membros. Na fase inicial do grupo, o animador representa a principal força de coesão do grupo, já que os participantes estabelecem interações recíprocas baseadas na sua própria relação com o animador.

O mesmo não acontece na psicoterapia individual. Neste caso, o terapeuta é o único e direto agente de mudança terapêutica. No trabalho com grupos, o animador tem uma função muito mais indireta. Os fatores que influenciam o resultado do trabalho de grupo e a utilidade que cada membro pode usufruir,

não provêm do animador mas, principalmente, das atitudes dos participantes. Atitudes de aceitação, apoio e esperança, a experiência de partilhar vivências e comportamentos altruístas, a avaliação e a aprendizagem que os participantes proporcionam uns aos outros, são fatores muito mais influentes no resultado final do trabalho de grupo. A tarefa do animador consiste, então, em facilitar e consentir o desenvolvimento máximo destes fatores que favorecem a coesão do grupo e criam uma atmosfera ideal para a comunicação recíproca.

Giovanni Boria, no seu manual para grupos de psicodrama, afirma que: «Entre os membros do grupo devem circular energias, conhecimentos e emoções recíprocas [...]. O diretor do psicodrama intervém, sobretudo, para facilitar [...], para fazer vir ao de cima sentimentos de confiança, desejo de intimidade e coragem para representar papéis desconhecidos ou temidos, pressuposto fundamental para penetrar na experiência psicodramática. O diretor realiza tudo isto mediante uma presença ativa e propositiva, estimulante e espontânea, uma presença que procura evitar o surgir e o difundir da ansiedade no seio de grupo [...]. Ele ajuda o grupo, explicitamente, a imergir em sentimentos de polaridade positiva que libertam a espontaneidade e o desejo de expansão afetiva [...]. O grupo de psicodrama configura-se, por isso, como uma realidade *sui generis*, ou seja, uma situação que privilegia o bem-estar [...].»<sup>1</sup>

O animador deve reconhecer e ajudar a superar aqueles fatores que, não tardando a aparecer, pré-anunciam a dissolução do grupo. Eis alguns desses fatores: membros que chegam continuamente atrasados, as ausências, a formação de subgrupos, o desmembramento derivado da socialização fora dos encontros, a criação de “bodes expiatórios”, etc. Estas situações que ameaçam a continuidade das atividades do grupo devem ser debeladas e elaboradas pelo animador e pelo grupo, sobretudo na

---

<sup>1</sup> BORIA, G. (1983). *Tele. Manuale di psicodramma classico*. Milão: Angeli, pp. 190-191.

fase inicial dos trabalhos. Numa fase mais avançada do grupo, os próprios membros serão capazes de as reconhecer e superar.

Com o passar do tempo, o grupo criará *normas internas* e modelos de comportamento implícitos, que exigem a adesão de todos os membros. Tais regras constituem um importante elemento de observação para o animador já que os membros do grupo tenderão a avaliar os comportamentos com base no que “deve” ou “não deve” ser feito no seio do grupo. Por vezes, as normas internas não ajudam o grupo a desenvolver-se. Pelo contrário, fixam-no em objetivos que se revelam nefastos para as atividades. É tarefa do animador avaliar cuidadosamente esta fase do grupo, de forma a permitir aos participantes a possibilidade de elaborar e fixar normas adequadas aos objetivos do trabalho, as quais, uma vez estabelecidas, só muito dificilmente deverão ser mudadas.

As *normas* que se estabelecem dentro de um grupo são valores que se exprimem em termos comportamentais. Os participantes tendem a aceitá-las, na medida em que as avaliam adequadas às exigências pessoais e do grupo, promotoras de coesão e capazes de reforçar os comportamentos pretendidos.

Tomando como exemplo as normas que estabelecem a produtividade de um membro no contexto do local de trabalho, as normas que regulam o comportamento de um grupo de adolescentes, ou as normas internas de uma sala de hospital que estabelecem a conduta dos pacientes e do pessoal médico, podemos dizer que mudar tais regras requer uma notável quantidade de tempo e uma rotação das componentes do grupo.

### 3.7. O processo de grupo

Na continuidade das atividades, vão-se apresentando muitos indícios e oportunidades que favorecem o processo e orientam o grupo para os objetivos do trabalho. O animador deve prestar atenção não só às temáticas que abertamente se debatem e comunicam no seio do grupo, mas também àquelas que ficam latentes e que, por vezes, são mais esclarecedoras do que as outras.

Por exemplo, a ausência temporária de um dos membros pode fornecer ao grupo pistas de reflexão muito úteis: o grupo mudou, como é que o grupo mudou, que tipo de interações/sentimentos mudaram? Enquanto se convidam os participantes a pensar sobre a ausência de um membro, é uma boa regra notar também estes aspetos latentes.

É também fundamental observar os afetos, as omissões, a competição, etc. O grupo que nunca se refere ao sexo ou ao dinheiro, o membro que nunca é atacado ou apoiado, o participante que aconselha e dá sugestões somente às mulheres (ou somente aos homens), o grupo que nunca enfrenta ou interroga o animador... Todas estas omissões fazem parte do processo de grupo.

Por vezes, o animador, para compreender o processo, tem de se basear nas mensagens não verbais dos participantes: Sinais de preguiça, de vivacidade, de interesse ou desagregação, podem ser facilmente notados na postura e nos movimentos das pessoas. Existe toda uma série de atitudes e posturas que são sinais evidentes de mal-estar, por exemplo, um participante, ou vários, boceja, olha continuamente para o relógio, não despe o sobretudo, entra e sai da sala de uma certa maneira, fuma durante os encontros, etc.

Os problemas imediatos provocados pela interação dos membros do grupo devem ser discutidos e elaborados no grupo. É importante notar que, ainda que se esteja a falar de uma temática que diga respeito ao passado ou ao futuro de uma pessoa, o animador solicita aos membros do grupo o debate como se pertencesse ao momento presente. A ação, no seio do grupo, é centrada no “aqui e agora”. Se a problemática levantada por uma pessoa, numa determinada sessão, tem ligação com aspetos do passado ou do futuro, quer o sujeito quer o grupo poderão experimentar as suas capacidades de lidarem eficazmente com ela na sessão imediatamente a seguir.

Se o conflito ficar esclarecido, compreendido ou simplesmente reduzido, mais tarde a experiência da realidade na situação concreta, confirmará o progresso.

### 3.8. *O primeiro encontro do grupo*

O primeiro encontro do grupo é um momento fundamental para cada um dos participantes e para o futuro andamento do trabalho. Já referimos algumas das expectativas e dos sentimentos que, no início da experiência, caracterizam os participantes e também sublinhámos a importância de estabelecer normas internas.

Cada um dos membros traz consigo as suas próprias experiências anteriores de vida em grupo, de relacionamento interpessoal e de vivência na família de origem. Tais experiências vão influenciar a sua maneira de se comportar, de perceber os outros membros e o grupo no seu conjunto.

Frequentemente, nos encontros de abertura, os participantes podem ficar prisioneiros de estereótipos e modelos de comportamento dos quais, mais tarde, terão dificuldade de se libertar.

Logo no primeiro encontro, é importante que o animador exprima solicitude, interesse, empatia e seja capaz de criar sintonia com o grupo. Para isso, é fundamental que se prepare antes do encontro, que seja capaz de comunicar ao grupo o seu modo de trabalhar, que seja capaz de suscitar confiança e tenha esclarecido quais os objetivos que deseja alcançar. Se o líder não estiver motivado é muito difícil que os participantes o estejam.

Algumas regras importantes para o animador: utilizar uma linguagem simples, formular frases breves, procurar perceber quais as expectativas que as pessoas têm em relação à experiência de grupo, comunicar calor e interesse, favorecer a união entre os membros. Nos primeiros encontros, é particularmente importante utilizar jogos que suscitem confiança e rompam o “gelo” inicial.

### 3.9. *Fases do processo de grupo*

Uma criança, no seu crescimento, percorre diferentes fases de desenvolvimento biológico, emocional e intelectual. Também o grupo tem de enfrentar várias fases de desenvolvimento facilmente identificáveis. Com a maior parte dos especialistas da

matéria, partilhamos a convicção de que o desenvolvimento dos grupos depende de uma série de fatores, tais como a cultura, as expectativas, as experiências precoces, o estilo de animação, etc. Fazendo referência a diferentes autores, identificamos três fases de desenvolvimento de um grupo: a fase de *orientação*, a fase de *conflito* e a fase de *colaboração*.

*Fase de orientação.* Nesta fase do grupo, os participantes observam-se uns aos outros e prestam atenção ao animador. Raramente arriscam expor as próprias ideias e impressões. As inferências produzidas pela observação recíproca são fortemente influenciadas pelas experiências anteriores dos participantes. Cada um deles elabora uma ideia do grupo correspondente às categorias já experimentadas anteriormente, o chamado *guião de vida*. Sentem-se como se estivessem no primeiro dia de aulas: inseguros, algo agressivos, desconfiados, respondem de maneira pouco natural e procuram dar aos outros uma determinada imagem de si próprios. Somente com o passar do tempo, os participantes conseguirão “aquecer” o clima do grupo, já que, no início, tendem a utilizar o *controlo* como modalidade de relação privilegiada. O animador, com um bom trabalho inicial, pode favorecer a diminuição do controlo e o emergir da individualidade dos participantes.

*Fase do conflito.* Nesta segunda fase, os participantes já se conhecem melhor e esclareceram algumas normas internas. É o momento das “experiências”: cada um procura sondar as possibilidades que o grupo oferece, o espaço que o grupo e o animador concedem às iniciativas pessoais. Quando os membros começam a manifestar iniciativa pessoal querem ter mais influência no grupo. Por vezes, as reações do grupo são críticas e manifestam irritação e agressividade. Convém que o animador não impeça a manifestação destes sentimentos, ainda que tenha que estar atento para gerir com eficácia a agressividade do grupo e não permitir que ela assumia características

destrutivas. Nesta fase é importante delimitar os papéis, as atitudes e recordar a utilidade das regras. É importante que não se formem subgrupos. Os participantes vão continuar a lutar para adquirir maior poder no grupo ou então para se defender dos ataques. É muito importante que nesta fase os participantes comecem a tomar consciência das próprias tendências destrutivas.

*Fase da colaboração.* Os participantes, após terem exprimido e elaborado os sentimentos agressivos, hostis e de competição, no contexto protegido do grupo, podem, nesta terceira fase, recolher energias e orientá-las para um objetivo diferente, integrando os sentimentos negativos a um outro nível. A comunicação torna-se mais aberta, surgem novos sentimentos que podem ser objeto de interação no seio do grupo. Agora, já há mais espaço e liberdade para a individualidade e para a iniciativa pessoal. O grupo tornou-se um “espaço” atraente no qual se podem investir energias positivas, estima, calor humano e amizade. Eventuais regressões à fase anterior são debeladas rapidamente, porque o grupo apercebe-se que a hostilidade exagerada tem consequências muito negativas para todos.

O animador encoraja as pessoas que exprimem sentimentos positivos, a comunicação fica mais livre e os participantes empenham-se numa colaboração crescente.

Os participantes, lentamente, começam a saber gerir os mecanismos psicológicos que atuam no grupo e em cada um deles. Abrem-se ao grupo novas perspetivas e novas maneiras de interagir, já não concentradas na *procura* – aquilo que o grupo pode dar a cada um, mas na *oferta* – aquilo que cada um pode dar ao grupo. Provavelmente, entre os participantes, acontece uma nova distribuição de papéis. O relacionamento torna-se mais profundo. Observam-se com muito mais cuidado os mecanismos psicológicos do grupo. Por fim, todos procuram elaborar a conclusão da experiência.

*Giancarlo Santoni*



# Índice

Introdução .....	5
1. O grupo e a psicologia humanista.....	5
2. Os jogos psicológicos em grupo .....	6
3. Aspectos técnicos do trabalho com grupos.....	8

## Jogos para desenvolver a comunicação e a autoconsciência

1. Autoapresentação .....	25
2. Autoretrato .....	27
3. Gostaria que tu.....	29
4. O encontro.....	31
5. Como é que me veem... E eu, como é que me vejo? .....	33
6. O palco .....	35
7. A centopeia.....	37
8. Os “olhos da mente” .....	39
9. Jogo dos conjuntos.....	40
10. O meu retrato .....	42
11. Variações coloridas.....	44
12. E tu, que animal és? .....	46
13. A conquista do centro.....	48
14. O relaxamento.....	50
15. Era uma vez.....	52
16. Revelações em família .....	54
17. Animais na floresta.....	56
18. Procura-se emprego .....	58
19. O ciclo da vida .....	61
20. Desenha o teu sonho .....	64
21. A personagem dos desenhos animados .....	66
22. O presente de Natal.....	68
23. A zona de penumbra.....	70
24. O romance da minha vida .....	72
25. A carta de amor .....	74
26. A batata quente.....	76

27. A mão do amor .....	77
28. Agora vais ouvi-las! .....	79
29. Os partidos políticos .....	81
30. Desenha as palavras .....	83
31. Mudo de vida .....	85

### Jogos para desenvolver a perceção e a criatividade

32. Manchas .....	89
33. O golfinho curioso.....	92
34. O dia da nuvem.....	94
35. O ponto.....	96
36. O meu nome.....	98
37. Doce e amargo .....	99
38. Preposições e advérbios .....	100
39. A sala do olfato.....	101
40. A minha viagem com... ..	103
41. Inventar uma fábula.....	104
42. O tato.....	106

### Jogos para desenvolver a assertividade

43. Exprime-te com os olhos .....	109
44. Comunicar através do corpo .....	111
45. Reconhecer as emoções “aqui e agora” .....	113
46. Reconhece como te exprimes globalmente.....	115
47. A tua postura na relação com os outros.....	117
48. Expressar-se e escutar .....	119
49. Aquilo que realmente queres.....	121
50. Transforma a negação em afirmação.....	123
51. Exprime-te nas situações de dificuldade.....	125
52. Entra na conversa.....	127
53. Bloquear as invasões do outro .....	129
54. Exprime desconfiança .....	131

55. Reagir às críticas .....	133
56. Opõe-te ao poder.....	135

### Jogos para desenvolver o movimento e a expressão corporal

57. A respiração.....	139
58. Lança e... deixa ir.....	142
59. O diálogo gestual .....	144
60. Bate as mãos comigo .....	145
61. Gestualidade.....	147
62. Seguir o líder.....	149
63. Corpo e música .....	151
64. Os donos do espaço.....	153
65. Rastejar na escuridão .....	155
66. As estátuas.....	157
67. A minha estabilidade .....	159
68. O pião.....	161
69 Toca.....	163
70. O cego e o guia .....	165
71. O berço.....	167
72. Ativo-passivo .....	169
73. Movimenta-te de olhos fechados... e vem comigo.....	171
74. Cair e agarrar.....	173
75. Lutar com lealdade.....	175
76. O grito de guerra .....	177
77. As tribos .....	178
78. A careta.....	180
79. Se eu fosse água .....	182
80. Contacto visual.....	184
81. À flor da pele.....	186
82. Na tua pele .....	188
83. O mapa das relações.....	190

Índice.....	193
-------------	-----