

American World University  
United States of America  
Latin American Division

# **Dinâmicas de Grupo: Teoria e Prática**

**Group Dynamics: Theory and Practice**



**Artemis Nogueira Castro**

Professora Doutora em Educação a Distância



1ª Edição - 2009  
Rio de Janeiro/Brasil



Copyright by © 2009

**Grupo Palestra Editora**

---

**DINÂMICAS DE GRUPO: TEORIA E PRÁTICA.**

Todos os direitos autorais reservados. Registro e Depósito Legal na Fundação Biblioteca Nacional, conforme Lei nº 10.994 de 14 de Dezembro de 2004.

Proibida a reprodução parcial ou integral desta obra, sem autorização escrita da SOCENS, sob pena das leis vigentes.

Autorizada pela SOCENS - Sociedade de Cultura, Esporte e Ensino de Nível Superior, através de documento legal, reprodução e divulgação desta obra pela American World University/USA - Latin American Division, para fins pedagógicos.

---

**AWU - AMERICAN WORLD UNIVERSITY/USA**

**Latin American Division**

**Escritório Central de Representação**

- ✓ Rua Monsenhor Jerônimo, 736/744 - Engenho de Dentro
- ✓ CEP. 20.730-110 - Rio de Janeiro/RJ - Brasil
- ✓ **Phone/Fax:** 00 55 (21) 3276-3744
- ✓ **Site:** [www.awu.com.br](http://www.awu.com.br)
- ✓ **E-mail:** [awu@awu.com.br](mailto:awu@awu.com.br)

**Group Dynamics: Theory and Practice.**

**FICHA BIBLIOGRÁFICA**

CIP-BRASIL. CATALOGAÇÃO-NA-FONTE  
SINDICATO NACIONAL DOS EDITORES DE LIVROS, RJ

C35d

Castro, Artemis Nogueira, 1943-

Dinâmicas de Grupo / Artemis Nogueira Castro. - Rio de Janeiro : GPS, 2009.



## Dinâmicas de Grupo: Teoria e Prática

### ARTEMIS NOGUEIRA CASTRO

- Graduada em Letras - (FEFIS/RJ)
- Mestre em Educação - (UFRJ)
- Doutora em Educação a Distância - (AWU/USA)
- Capacitação Profissional em Ensino a Distância (IPAE/RJ)

### EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

- Coordenadora de Pós-Graduação – FEFIS/RJ;
- Coordenadora de Pós-Graduação – FEU/RJ
- Coordenadora de Projetos Especiais – FERP/RJ
- Docente de Ensino Superior – Letras (Graduação)
- Docente de Ensino Superior – Educação (Graduação e Pós-Graduação Lato Sensu)
- Orientadora de Trabalhos Monográficos (Graduação e Pós-Graduação Lato Sensu)
- Elaboradora de Projetos Pedagógicos de Graduação e Pós-Graduação Lato Sensu
- Elaboradora de Materiais Didáticos para as Modalidades Presencial e a Distância dos Ensinos Básico e Superior (Graduação e Pós-Graduação)
- Diretora Acadêmica da AWU/LAD/USA.

### ***Mensagem***

*Antes de iniciar seu estudo sobre Dinâmicas de Grupo,  
pense sobre isto:*

***Leitura - caminho certo para  
Evoluir cultural e profissionalmente; é a  
Rota segura para o seu sucesso pleno.***

***Líder silencioso, que nos  
Indica trilhas a percorrer;  
Veleja conosco pelos mares da curiosidade;  
Responde as nossas dúvidas e nos leva a  
Outras, num eterno contínuo...***

**Artemis Nogueira Castro**



## IMPORTANTE SABER



Olá! Eu sou a Carinha Amiga! Eu o(a) ajudarei ao longo dos Capítulos deste livro, dando-lhe sugestões, esclarecendo alguns pontos, enfim, seremos Colegas de Estudo e Pesquisa, ok?



Todas as vezes que uma leitura tiver que ser indicada, lá estará o **Livro-Ícone** para enriquecer a **bibliografia desta disciplina**.



O **Computador-Ícone** indicará os endereços virtuais a serem acessados para pesquisa complementar ao texto deste livro.



A **Caneta-Ícone** aparecerá sempre que **Tarefas** forem propostas como forma de fixação/aprofundamento dos conteúdos estudados.



Já deu para perceber que Você estará sempre acompanhado(a), não é mesmo?  
Ah, não se esqueça da **Tutoria da AWU/LAD/USA** - estamos aqui para ajudá-lo(a) a estudar.  
Até mais !



## SUMÁRIO

CAPÍTULOS/CONTEÚDOS	PÁGINAS
INTRODUÇÃO .....	07
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>O Cotidiano e as Relações Interpessoais.</b> .....	09
Psicologia das Relações Humanas. ....	11
Grupo X Conflitos .....	11
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>Criação &amp; Criadores: Dinâmicas de Grupo &amp; Teóricos.</b> .....	13
Freud e a Teoria Psicanalítica .....	13
Kurt Lewin x Teoria dos Conflitos .....	14
Wallon e as Situações de Conflito .....	15
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>Dinâmicas de Grupo - Breve Histórico.</b> .....	19
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>Inteligências Múltiplas - Noções Básicas</b> .....	23
As Emoções e os Sentimentos Humanos. ....	23
Inteligência. ....	25
O Cérebro, COmportamentos e Habilidades .....	26
Os Lados do Cérebro ↔ Inteligências Múltiplas.....	27
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>As Dinâmicas de Grupo na Prática.</b> .....	35
Dinâmicas de Grupo → Procedimentos de Utilização .....	35
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	51



Utilize este espaço para anotações e pesquisas.



## INTRODUÇÃO

Este livro destina-se, especialmente, aos alunos dos cursos ministrados a distância, pela American World University/Divisão América Latina – AWU/LAD.

Teve-se a preocupação de elaborá-lo através da linguagem dialógica – o professor em constante conversa com o aluno – leitor, que está distante. Desta forma, é como se Você (Aluno – leitor) e eu estivéssemos estudando e conversando juntos, presencialmente, a distância.

No seu **Dinâmicas de Grupo**, Você encontrará os seguintes assuntos, distribuídos em cinco capítulos : (I) O Cotidiano e as Relações Interpessoais; (II) Criação e Criadores: Dinâmicas de Grupo e Teóricos; (III) Dinâmicas de Grupo – Breve Histórico; (IV) Inteligências Múltiplas – Noções Básicas; e (V) Dinâmicas de Grupo na Prática.

Nos cinco capítulos do livro, Você terá a fundamentação teórica, assim como os aspectos práticos. O capítulo V traz uma coletânea de dinâmicas, que podem ser aplicadas em escolas ou em âmbito empresarial. Além disso, Você tem uma grande quantidade de **Tarefas** ✍ que devem ser resolvidas/elaboradas, para que sua aprendizagem seja plena. E como um **plus**, Você tem as **Sugestões de Leitura**, para aprofundamento de estudos e consultas constantes.

Reitero aqui **a importância da leitura** no seu e em qualquer curso – quem lê, além de estar atualizado, fala, argumenta, escreve melhor e com desenvoltura. Experimente e constate, Você mesmo, os resultados. Vale a pena, com certeza.

Bom estudo, muita leitura e sucesso!



Oi! Que tal Você usar este espaço para planejar seus estudos de Dinâmicas de Grupo?  
Faça um cronograma de tarefas, leituras etc.





## CAPÍTULO I

### O COTIDIANO E AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

*As Dinâmicas de Grupo (DG) são bastante utilizadas por Professores Psicólogos, Dinamizadores, Profissionais de Recursos Humanos etc. Sua ação pedagógica e terapêutica tem sido comprovada, desde os primórdios do seu uso. Mas, como surgiram e se desenvolveram? Existem estudos específicos sobre as DG? Quando e como utilizá-las? Bem, todas as respostas Você encontrará ao longo dos capítulos deste livro, certo?*

#### O Cotidiano e as Relações Interpessoais

O homem, na qualidade de ser social, desenvolve suas habilidades e competências em contato direto com seus pares; deste convívio, obviamente, surgem os conflitos, as divergências, as competições tanto as leais quanto as desleais.

COTRIM (2003), assim descreve as **relações interpessoais ou sociais**, desde as épocas mais remotas:

Das primeiras comunidades às sociedades civilizadas, as **relações sociais** sofreram grandes mudanças.

Nas primeiras comunidades as **relações sociais** baseavam-se nos **laços de parentesco**, nos usos e costumes comuns, **na cooperação** entre os membros do grupo (...)

Nas sociedades civilizadas quase todos esses elementos se modificaram. **A cooperação** foi substituída pela **competição social** (...) O acúmulo desigual de bens materiais pelos indivíduos passou a diferenciar as pessoas, surgindo então relações de poder entre ricos e pobres. (p. 31)

É neste contexto de conflitos e de competição que o homem contemporâneo desenvolve suas habilidades e competências, e as expressa verbalmente ou não. Estas vias de expressão é que dão material de estudo aos pesquisadores sobre as relações inter e intra-pessoais.

O que vem a ser uma HABILIDADE SOCIAL?

A HABILIDADE SOCIAL de um indivíduo pode ser definida como um conjunto de comportamentos que o levam a conviver em sociedade de forma positiva, resultando num relacionamento social sem maiores conflitos ou problemas. Pode-se citar como **Habilidades**



Pierre Weil, caracteriza assim a relação humana: onde há dois sujeitos, lá estarão os problemas de relacionamento.

**Sociais importantes:**

- ✓ Motivação    ✓ Liderança    ✓ Criatividade;
- ✓ Controle Emocional    ✓ Comunicação;
- ✓ Predisposição à Cooperação e à Competição;
- ✓ Auto-Estima.

Das habilidades supra citadas, a **AUTO-ESTIMA** se apresenta como o alicerce, que faz com que o indivíduo encare todos os desafios cotidianos com confiança. Ela é fator de desenvolvimento e ajustamento social de ser humano, colocando-o emocionalmente positivo, face ao cotidiano e suas complexidades.

**Leitura Sugerida:**

PRETTE A. D. **Psicologia das Relações Interpessoais** RJ: Vozes, 2002.

✓ **Objeto das Dinâmicas de Grupo.**

O **objeto das dinâmicas de grupo** é o **HOMEM**, observado à luz das relações sociais e interpessoais.

✓ **Objetivo das Dinâmicas de Grupo (DG).**

O **objetivo das DG** é a observação do **HOMEM** em contexto social.

A partir destas observações é que tanto os profissionais da área de educação quanto os de saúde, podem selecionar dinâmicas **PREVENTIVAS** e/ou **CURATIVAS** para um indivíduo ou grupo, com características similares.

**Conceituando:**

**Grupo:** ✓ Certo número de pessoas reunidas;  
 ✓ Pequena associação;  
 ✓ Ajuntamento.  
 Do germ. Krupps.



Esta é uma simples conceituação, que **não** caracteriza um grupo, para fins do nosso estudo.

Em sociedade, caracteriza-se um **GRUPO** quando as **PESSOAS**: a) interagem; b) trocam conhecimentos e experiências; c) influenciam e sofrem influência dos outros componentes; d) há conhecimento, mesmo que distante, entre seus membros etc.

Podemos considerar que existe um verdadeiro **GRUPO**, quando for possível observar entre os seus componentes:

- a. a existência do sentimento de cooperação coletiva;
- b. respeito ao outro – idéias, religião, comportamento;
- c. trabalho cooperativo entre seus membros;
- d. busca de objetivos pré-determinados, coletivamente.

Após esta breve parada para a resolução da tarefa, é tempo de retomarmos nossa conversa sobre **GRUPO**, não é?

Todos os profissionais que trabalham diretamente com **GRUPOS** precisam ter conhecimentos básicos quanto as condições psicológicas que envolvem o indivíduo, quando em convívio social – seja em família,

**Tarefa:**

- a) Elabore um conceito seu de **GRUPO**.
- b) Pesquise na Internet, pelo menos três conceitos de **GRUPO** e três de **DINÂMICA** de **GRUPO**.
- c) Você pertence a algum **GRUPO**? Por quê? De que tipo?



seja no trabalho ou locais religiosos. É por isso que cabe a nós, profissionais, estarmos atentos aos estudos mais recentes da Psicologia das Relações Humanas.

## Psicologia das Relações Humanas

É uma área da Psicologia que tem como objetivo de estudo do comportamento social do ser humano, suas ações e reações diante dos problemas de convivência em diferentes contextos; os aspectos de ajustamento ou de desvio dos padrões grupais etc.

**Os GRUPOS** através dos tempos, tem sido uma necessidade vivencial e convencial do ser humano. Pensemos juntos: como poderia um só indivíduo desenvolver suas tarefas mais pesadas e complexas sem o auxílio do(s) outro(s)? É a partir desta percepção que os grupos, tribos ou qualquer outro nome que se dê à junção de seres humanos em convívio, começaram a se formar e, com o passar do tempo, a se organizar em tribos, sociedades etc. Mas não é nosso objetivo o estudo histórico do aparecimento e organização dos grupos no mundo. O que nos cabe aqui, é pura e tão somente, compreender como lidar com o ser humano, que no nosso caso, serão, em especial os funcionários e os alunos, conforme o tipo de atividade que desenvolvamos.



### Tarefa:

Elabore um quadro, em que Você incluirá as definições de: Psicologia das Relações Humanas; Psicologia Social e Psicologia Transpessoal; os OBJETOS e os OBJETIVOS de estudo de cada uma delas. Siga o modelo abaixo:

PESQUISA COMPLEMENTAR ao TEXTO em ESTUDO			
Psicologia das Relações Humanas	Definições (duas)	Objeto	Objetivo de estudo
Psicologia Social			
Psicologia Transpessoal			
Psicologia Educacional			

## Grupo x Conflitos

Em meio aos problemas cotidianos surgidos entre os componentes dos grupos, apresentam-se como mais importantes os CONFLITOS e as FRUSTRAÇÕES.

Vamos examinar as conceituações destes dois termos?

### CONFLITO

- embate de pessoas que lutam por algo ou alguém;
- alteração;
- pendência; choque de opiniões.

Sempre que houver idéias, opiniões, condutas opostas entre os componentes de um grupo, lá estará presente o CONFLITO.

**O Conflito** pode ser classificado como causa de desequilíbrio das relações entre os componentes de um grupo? Nem sempre. Será ponto ou elemento de desequilíbrio



se o **conflito** não for bem **resolvido** por seus membros. Quando estes encaram e discutem aberta e francamente estes pontos de discordância, de antagonismo, procurando a resolução única para isto, o **conflito** pode ensejar o crescimento do grupo, através das vivências e experiências compartilhadas.

Os CONFLITOS caracterizam-se serem uma espécie de via de deflagração de reações emocionais. Estas reações podem ser desde a **ansiedade** à **angústia** mais profunda.

Quer um exemplo? Tomemos como exemplo um **ambiente escolar**. Neste contexto, os CONFLITOS com maior incidência tem origem em problemas como:

- falhas na comunicação ALUNO ↔ PROFESSORES ↔ PROFISSIONAIS de EDUCAÇÃO ↔ COMUNIDADE;
- ausência de atividades de um programa de EDUCAÇÃO CONTINUADA para professores e profissionais da educação (acadêmicos e administrativos);
- planejamentos inadequados ao GRUPO (→ alunos);
- resistência a mudança no contexto da escola, tanto no aspecto acadêmico como no administrativo.

Todos estes fatores desencadeados (a/d) fazem com que os **conflitos** se proliferem e as reações emocionais aflorem. Por isso, é que devemos tentar, sempre que algum conflito seja percebido, parar e discutir com o grupo o que se pode fazer para resolvê-lo e seguir crescendo como seres humanos ajustados e felizes.

**FRUSTRAÇÃO**

→ Ato ou efeito de frustrar;

**FRUSTRAR**

→ Enganar a expectativa de alguém ou de si mesmo;  
→ Falhar.

Tanto a **frustração** quanto o **conflito** devem ser tratado de modo a não causar danos profundos aos sujeitos do grupo. O que se pode e se deve praticar nestes casos é a utilização de **estratégias preventivas**. Antes que a **doença grupal** se instale definitivamente, tome as seguintes providências junto ao grupo em questão:

- ✓ defina OBJETIVOS COMUNS a serem alcançados pelo grupo, cooperativamente;
- ✓ estabeleça pontos de MOTIVAÇÃO de trabalho;
- ✓ combine uma CONDUTA de relevância; o respeito ao outro e às suas idéias;
- ✓ contrate a **discussão**, sempre que houver pontos de conflitos, tentando, através desta, o crescimento do grupo;
- ✓ Outros pontos que Você julgar eficazes.

**Lembretes Importantes:**

- Não deixe de resolver as tarefas propostas ao longo dos capítulos deste livro; elas o auxiliarão bastante quando for elaborar os artigos científicos da disciplina (ACD1 e ACD2).
- Todo material coletado para a execução das tarefas deverá ficar arquivado para consulta a qualquer momento.
- Leia bastante; a cada final de capítulo são sugeridas leituras complementares. Selecione o tema que lhe for mais útil e leia, leia sempre.

**Leituras Complementares****Sugeridas:**

VINY MATA e Cols. **Aprendendo a partir do Conflito**. RS: Artmed, 2003.  
MACHADO ET Allii, **Gente em Conflito**. SP: 1º Ed. Ática, 2004.  
CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. SP: 3ª Ed. Campus, 2008.  
FOWLER, Alan. **Resolvendo Conflitos**. SP: Ed. Nobel,



## CAPÍTULO II

### CRIAÇÃO & CRIADORES: DINÂMICAS DE GRUPO & TEÓRICOS

*Agora que Você já está familiarizado com os contextos de utilização das Dinâmicas de Grupo, que tal estudarmos as suas origens? Vamos trabalhar os tópicos relativos à **Criação** (→ Dinâmicas de Grupo) e seus **Criadores** (Pesquisadores – Teóricos). Preparado?*

Muitos pesquisadores famosos se ocuparam do estudo e da observação do comportamento do indivíduo em relação aos contextos grupais. Lembra que no capítulo 1 conversamos a respeito dos CONFLITOS GRUPAIS? Pois bem: um dos aspectos mais enfatizados pelos teóricos que estudaremos é exatamente o CONFLITO.

#### 1 SIGMUND FREUD (1856 - 1939)

- **Sigmund Freud**

- ✓ Psiquiatra suíço.
- ✓ Desenvolveu a PSICANÁLISE
- ✓ Base de seus estudos em PSICANÁLISE: as causas, o desenvolvimento e o tratamento dos CONFLITOS.
- ✓ A PREVENÇÃO também faz parte da **Teoria Psicanalítica**.

**PSICANÁLISE** → Sistema especial de tratamento de doenças nervosas.  
→ O objetivo da Psicanálise é descobrir o objeto do pensamento do paciente através da pesquisa e avaliação de seu passado moral e mental e do conceito que ele faz de si mesmo.  
→ Aplicação destes conhecimentos à cura do paciente.  
→ PSICANÁLISE = Estudo ou Ciência do Inconsciente

- **Teoria Psicanalítica**

**Hipótese Básica:** Conflito que existe entre o IDEAL (o prazeroso) e o REAL (o que nos é imposto).

**O CONFLITO** centra-se no choque de forças internas x externas e nas normas socioculturais impostas pelo contexto de atuação do indivíduo.

**Examine este exemplo:**

Uma criança chega à sua casa feliz porque aprendeu a fazer desenhos.



Seu IDEAL, sair pintando as paredes, móveis da casa etc.

Seu REAL, vem do “NÃO PODE”, dos adultos que a rodeiam (pais, professores etc).

O que temos aí, são as normas impostas pelo contexto social – não rabiscar paredes, móveis etc!

- **Freud e a Educação**

Para Freud, a Educação exerce um papel importantíssimo em relação à formação dos Alunos. Ela poderá influenciar seu **comportamento** social de forma positiva ou negativa. Será positiva, à medida que orientar e prevenir os conflitos individuais para que os grupos também possam fluir em seu interrelacionamento. Será **negativa**, quando ocorrer os desequilíbrios e não se conseguir promover ações criativas. Estas ações minimizam as tendências e influências negativas do contexto social e auxiliam no fortalecimento da personalidade do indivíduo.

## 2

### KURT LEWIN (1890 - 1947)

- **Kurt Lewin**

- ✓ Psicólogo alemão ✓ Pesquisador social.
- ✓ Assim como Freud, direcionou seus estudos em torno dos **Conflitos Humanos**.
- ✓ Para desenvolver seus estudos, analisou o comportamento de grupos diferentes.
- ✓ **Base da Teoria de Lewin:**  
Segundo Kurt Lewin (1944), o indivíduo está em constante **estado de alerta**, objetivando resolver/superar **conflitos**, que tanto podem ser banais, quanto complexos. De acordo com o teórico, o CONFLITO pode ser definido como o embate entre FORÇAS ou VALÊNCIAS opostas e de intensidade idênticas.
- ✓ **Ligando pontos:**  
É através do conhecimento destes tópicos que o profissional que trabalha com Recursos Humanos, tem melhores condições de atuação e de orientação ao(s) grupo(s) sob sua responsabilidade. Ele saberá **como** resolver os **conflitos** e aproveitá-los como veículos de auto-análise e de crescimento dos indivíduos, membros dos grupos.



Tarefa:

Pesquise sobre:

- a) A Teoria Psicanalítica, desenvolvida por Freud e suas aplicações práticas ao ensino;
- b) A Teoria de Kurt Lewin.

**3 HENRY WALLON (1879 - 1962)****• Henry Wallon**

- ✓ Psicólogo Francês.
- ✓ Estudos também baseados na observação dos CONFLITOS e CRISES da Criança.
- ✓ **CONFLITOS** → situações de construção paulatina da personalidade individual infantil.

**✓ Base do estudo de Wallon:**

Wallon fundamentou sua teoria, considerando a criança como um ser biológico – social, que com o passar do tempo, e aos poucos, vai se tornando um ser sócio-cognitivo.

Para Wallon, as reações da criança por ele considerada como físicas e geneticamente sociais, as RESPOSTAS ficam no nível **emocional**, amadurecendo à medida em que o contexto social dela exige padrões de respostas menos emocionais.

Em relação à prática na escola, a teoria de Wallon considera o desenvolvimento intelectual de cada sujeito (= criança) como um **meio** para torná-la um **ser integral**.

**✓ O Professor x Momentos de Conflito e Crise**

O Professor, Coordenador, Supervisor, como líder e orientador de grupos, não deve, segundo Wallon, intervir em **situações de clímax do conflito**. Deverá aguardar e só depois, tentar levar, de forma racional, a criança, aluno ou funcionário, a analisar o comportamento emocional apresentado.

**Wallon e as Situações de Conflito**

Segundo Wallon, o CONFLITO surge com bastante frequência, de **duas** formas: a) em situações de CRISE de OPOSIÇÃO e b) em DINÂMICAS CONTURBADAS ou TURBULENTAS. (= comumente chamada de INDISCIPLINA).

**As situações de crise de oposição** são, às vezes, confundidas pelo Professor ou Profissional de Recursos Humanos como falta de respeito do Aluno ou Funcionário ao ter um comportamento de oposição. Nesta situação, cabe ao Profissional separar e reconhecer o que é a expressão de opinião oposta do desrespeito, e agir adequadamente, no momento certo, utilizando-se do exame analítico da situação com o grupo ou mesmo com aquele que, individualmente, esta se “destacando” do grupo. Bom senso, equilíbrio, são as palavras-chave para estes momentos.

**As situações de dinâmicas conturbadas ou turbulentas** são caracterizadas pela agitação total, pelo choque entre a postura rígida do Professor e a atitude inquieta dos alunos ou funcionários.

**Tarefa:**

Complete seus estudos, através das tarefas propostas:

- a) Elabore um conceito **seu** de indisciplina.
- b) De um exemplo de **conflito** vivenciado por Você, na Escola ou Empresa. Descreva-o, explicando **como** foi solucionado.
- c) Você solucionaria o Conflito do item 2, da mesma forma? Por que sim? Por que não?

**Webgrafia sugerida:**

Você encontrará muita coisa interessante sobre os tópicos até aqui estudados, nos seguintes **endereços virtuais**:

- ✓ [www.cnetroeducacional.com.br](http://www.cnetroeducacional.com.br)
- ✓ [www.rh.com.br](http://www.rh.com.br)
- ✓ [www.campogrupal.com/dinamic.html](http://www.campogrupal.com/dinamic.html)
- ✓ [www.psiqweb.med.br/persona/freud.html](http://www.psiqweb.med.br/persona/freud.html)
- ✓ [www.cobra.pages.com.br](http://www.cobra.pages.com.br)

- **Motivação** – ela se caracteriza por:
  - ✓ Ser analisável e deduzível, através do comportamento do indivíduo;
  - ✓ Explicar os porquês de nossas opções cotidianas;
  - ✓ Se apresentar, também, como elemento responsável pela presença ou ausência de esforços e persistência para o alcance do(s) objetivo(s);
  - ✓ Levar o indivíduo a saber evitar as experiências negativas e a lutar pelas positivas.
  - ✓ Ser direcionada pelas emoções pessoais.
- **Contextualizando:**
  - a) Um Aluno ou Funcionário extrovertido, comunicativo.
  - b) Um Aluno ou Funcionário introvertido, calado.

Qual dos dois está motivado? Qual dos dois está desmotivado? A resposta virá somente através as características individuais de comportamento. Pode acontecer de ambos estarem motivados ou o oposto.

Como já lhe foi dito, somente o estudo do comportamento de cada um nós, dará as respostas que buscamos, neste contexto.

## MOTIVAÇÃO

CLASSIFICAÇÃO	CARACTERÍSTICAS/EXEMPLO
MOTIVAÇÃO DIRETA	<p>→ Quando a necessidade do indivíduo é suprida através da ação.</p> <p><b>Ex.:</b> Comer quando se está com fome.</p>
MOTIVAÇÃO INDIRETA	<p>→ Quando a ação supre um objetivo secundário, que por seu turno, pode vir a satisfazer a necessidade do sujeito.</p> <p><b>Ex.:</b> Estudar para passar em um concurso e ter condições de comprar um carro.</p>

**Tarefas:**

Pesquise sobre:

- 1) Pesquise outros exemplos de motivação direta e indireta (dois de cada, no mínimo).
- 2) Defina, com suas palavras a MOTIVAÇÃO.



**FATORES MOTIVACIONAIS**

CLASSIFICAÇÃO	CARACTERÍSTICAS/ EXEMPLO
<b>FATORES EXTRÍNSECOS</b>	<p>→ Também conhecidos como Fatores Externos.</p> <p>→ Quando o indivíduo direciona sua ação, tendo como base as normas e padrões sociais.</p> <p><b>Ex.:</b> A criança não fala palavrões, para agradar aos pais.</p> <p>O funcionário é cortez com seus superiores, pois é isso que o contexto profissional espera dele ou ainda que o Regimento Interno da empresa estabelece.</p>
<b>FATORES INTRÍNSECOS</b>	<p>→ Também chamados de Fatores Internos.</p> <p>→ É conhecida/considerada por muitos profissionais como a <b>verdadeira motivação</b>.</p> <p><b>Ex.:</b> Característica dos indivíduos que agem com consciência em prol do seu e do bem comum; não necessitam de ordens ou normas. São <b>indivíduos auto-motivados</b>.</p>

Você já conhece os **fatores motivacionais** que influenciam as ações de cada indivíduo em relação a si mesmo e ao contexto social em que atua e vive.

Vejam, agora, um outro item que está diretamente ligado à motivação – a **necessidade**. Para facilitar nosso estudo, vamos adotar o conceito de necessidade aceito por grande parte dos teóricos.

**NECESSIDADE**

Tudo quanto faz o ser humano se comportar de forma específica. A necessidade é um dos fatores dinâmicos da vida humana que direcionam as ações. Juntamente com a motivação e os interesses, a necessidade faz parte destas forças propulsoras que regem nosso cotidiano.

Interessante estudarmos a **Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas**, criada por Abraham Maslow.

**MASLOW**

- ✓ Abraham Maslow – psicólogo humanista americano.
- ✓ Estabeleceu a importância das necessidades ao longo do processo de formação do homem.
- ✓ A Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas está dividida em uma ESCALA de VALOR, as de nível mais baixo e as de nível mais alto.
- ✓ As de nível baixo precisam ser supridas primeiramente, para as de nível mais alto comecem a aflorar.
- ✓ Maslow dividiu as necessidades em cinco níveis: Filosóficas; de Proteção; Sociais; de Estima ou Respeito e de Auto – Realização.



### As NECESSIDADES e sua HIERARQUIA, segundo ABRAHAM MASLOW

NECESSIDADES (NÍVEIS)	IDENTIFICAÇÃO
<b>I. Filosóficas</b>	→ são as necessidades básicas do ser humano: o alimento; ar; repouso; proteção; sexo.
<b>II. De Proteção</b>	→ são as <b>necessidades</b> tanto <b>físicas</b> quanto <b>psicológicas</b> , envolvendo a PROTEÇÃO ou SEGURANÇA; e os ambientes (familiar, escolar, profissional).
<b>III. Sociais</b>	→ são as necessidades características da conquista do ser social: as de troca afetiva e até de amor.
<b>IV. De Estima ou Respeito</b>	→ Temos aqui dois sub-grupos: <b>a) necessidade de independência</b> de liberdade e de auto-confiança na relação indivíduo « mundo. <b>b) necessidade de ser reconhecido</b> ou reputação.
<b>V. De Auto-Realização</b>	→ é a necessidade da constante busca pelo alcance pleno de talentos e competências ou auto-desenvolvimento.

#### Lembrete

- ✓ Todas as necessidades são igualmente importantes.
- ✓ É impossível chegar-se ao mais alto nível de necessidades, sem que as necessidades hierarquicamente anteriores sejam satisfeitas e o ser humano esteja em equilíbrio.

**Exemplo:** As **necessidades sócias** se manifestam no comportamento do sujeito, quando as necessidades fisiológicas e as de proteção são satisfeitas.

Após estudar com atenção este capítulo, Você poderá enriquecer seus conhecimentos, assistindo aos filmes aqui indicados. Utilize a **ficha** específica do seu livro de Didática; ela o ajudará a assistir aos filmes e a identificar os pontos-chave de cada um deles, ok?

**a) Sociedade dos Poetas Mortos** – observe, em especial, as relações Professor ↔ Aluno x Motivação.

**b) Gladiador** → Motivação: como ela é apresentada/ desenvolvida no filme?

**c) Mentres Perigosas**

**c<sub>1</sub>) Gênio Indomável**

Análise de conflitos



#### Leituras Sugeridas:

CURY, J. Pais Brilhantes, Professores Fascinantes. SP: Sextante, 1ª Ed., 2004.

PEREIRA, M. J. Henry Wallon, uma Concepção Dialética do Desenvolvimento Infantil. RJ: Vozes, 1ª. Ed., 2001.

VIGOTSKY, L. S. A Formação Social da Mente. SP: Martins Fontes, 1ª Ed., 2000.



## CAPÍTULO III

### DINÂMICAS DE GRUPO - BREVE HISTÓRICO

*Nesta parte do capítulo estudaremos as origens da Dinâmica de Grupo, seus precursores e destaques (teóricos). Vamos ao nosso estudo?*

#### 1

#### De onde surgiu a dinâmica de grupo?

A Dinâmica de Grupo tem sua origem na Psicologia Social, que objetiva estudar todos os aspectos comportamentais relacionados aos micro e macro grupos.

A Psicologia Social se ocupa do estudo de contextos como: a) surgimento dos grupos, sejam pequenos, sejam grandes; b) como estes grupos se formam e se estruturam; c) os aspectos harmônicos (coesão) e os desarmônicos (conflitos); d) o crescimento dos grupos etc.

As principais **linhas de pesquisa** da Psicologia Social:

- a. Estudo da natureza dos grupos;
- b. As leis que norteiam o grupo, de sua formação ao seu desenvolvimento;
- c. Estudo/observação das relações dos indivíduos no grupo, como: sujeito ↔ grupo; grupo ↔ grupo; Grupo ↔ instituições.

**As Dinâmicas de Grupo** se originaram, pois, da PSICOLOGIA SOCIAL.

#### 2

#### Qual os objetivos norteadores da pesquisa das dinâmicas de grupo?

**A DINÂMICA de GRUPO** tem como norteadores de suas pesquisas os **objetivos**:

- a. Compreender, identificar os comportamentos dos grupos, tanto na relação interna (micro) quanto na relação externa (macro);
- b. Prever comportamentos, através destes estudos de identificação/compreensão dos fenômenos relacionais humanos;
- c. Estimular as relações entre os seres humanos, através do conhecimento oriundo dos itens a e b;
- d. Desenvolver as relações interpessoais, utilizando-se de técnicas e trabalhos grupais variados.



### 3

#### Quem foi o precursor dos estudos da dinâmica de grupo?

O Precursor dos estudos da dinâmica de grupo foi o psicólogo social alemão **Kurt Lewin**, surgindo as dinâmicas de grupo de seus estudos.

Os primeiros trabalhos de pesquisa de Kurt Lewin tiveram como **tema, a boa liderança**. Para realizá-los, Lewin se utilizou da **pesquisa experimental**.

A que resultado chegou o estudo de Lewin?

Em 1940, Lewin demonstrou que: o indivíduo que participa de atividades grupais com liderança tipicamente democrática, a sua produtividade é maior. Outros aspectos positivos encontrados por Lewin: o nível de satisfação cresce; melhoram as relações entre os membros dos grupos; capacita o grupo a desenvolver tarefas **com e sem liderança**, caracterizando o caráter autônomo de comportamento grupal.

### 4

#### Outros aspectos importantes do trabalho de Lewin

- ✓ Criou e desenvolveu a **Teoria de Campo Psicológico**;
- ✓ Desta teoria se originaram os Estudos DOS GRUPOS;
- ✓ Criou o técnica para trabalhar os variados problemas de conflito;
- ✓ Chamou atenção do mundo científico para a importância da relação indivíduo ↔ ambiente;
- ✓ Estudou, também e com destaque, a motivação e a personalidade humanas.
- ✓ Aplicou a Psicologia Gestaltista em seus estudos sobre os fenômenos que envolvem os grupos.
- ✓ Criou o modelo para **Pesquisa-Ação**.
- ✓ Previsão/Prevenção de conflitos: através da percepção do **espaço social**.



#### Pesquisa - Ação

Propõe-se a pesquisar as relações no interior do grupo. Utiliza a pesquisa em pequenos grupos, o que facilita o entendimento do macro grupo.

### 5

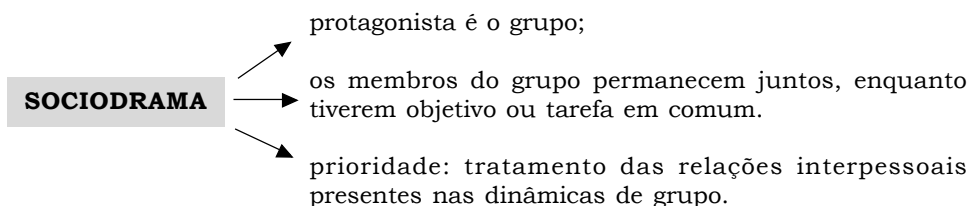
#### As pesquisas sobre Grupos – nomes de destaque

- **MORENO, Jacoc Levy.** (1889 – 1974)
  - ✓ Sociólogo e Psicólogo Romeno;
  - ✓ Desenvolveu a Sociatria;
  - ✓ **Sociatria:** terapêutica das relações sociais.
  - ✓ Métodos usados em Sociatria: Sociodrama; Psicodrama e Psicoterapia de Grupo.

#### PSICODRAMA

tratamento aplicável tanto individualmente quanto em grupos, através de situações dramatizadas;

nestas dramatizações, o papel do protagonista tanto pode ser um membro do grupo quanto do próprio grupo.



✓ **Objetivos** do Sociodrama, Psicodrama e Psicoterapia de Grupo:

**Descobrir  
Melhorar  
Usar** } diversos meios que possam promover a comunicação nos grupos, de forma espontânea.

• **BERNE, Eric.**

✓ É de autoria de Berne a **Teoria da Análise Transacional**.

**ANÁLISE TRANSACIONAL  
METODOLOGIA**

↓

Exame sistematizado das informações dos diferentes níveis de inter-relações.

↓

Responsabilização pelos atos cometidos (auto-avaliação), tanto os presentes quanto os futuros.



**Tarefas:**

- 1) Estabeleça a diferença entre Sociodrama e Psicodrama.
- 3) Pesquise outros aspectos das Teorias de Lewin e Berne. Dê exemplos, que ilustrem os tópicos selecionados por Você.
- 5) Pesquise sobre a metodologia da Análise Transacional.



**Leituras Sugeridas**

MACEDO, L. Pelty & PASSOS. **Aprendendo Através de Jogos e Situações - Problema**. RS: Artmed, 1ª Ed., 2002.  
SAMPAIO, Getúlio Pinto. **As Relações Humanas em Destaque**. SP: Ed., Nobel, 2ª Ed., 2005.  
ERVILHA, A. J. Limão. **Liderando Equipes Para Otimizar Resultados**. SP: Ed. Nobel, 2ª Ed., 2006.

Ao finalizar este capítulo, aí ficam as sugestões de leituras muito interessantes que, por certo, irão lhe dar aprofundamento em seus estudos e agregar valor à sua formação profissional. Até mais!



Utilize este espaço para anotar suas dúvidas e as soluções destas; itens importantes do Capítulo; tópicos a serem trabalhados e/ou citados em seus ACDs etc..



## CAPÍTULO IV

### INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS - NOÇÕES BÁSICAS

*Este capítulo é dedicado ao estudo dos elementos constitutivos da estrutura emocional do ser humano e das características de suas aptidões – destaque, assim como as atividades apropriadas ao seu maior e melhor desenvolvimento. Que tal começarmos imediatamente?*

Todo profissional que lida diretamente com grupos, sejam eles empresarias ou discentes, deve conhecer as bases estruturais do comportamento humano para lidar mais facilmente com eles, orientando-os corretamente, transformando-os em pessoas totalmente sociáveis, cooperativas, solidárias, participativas. Entre estes profissionais estão os professores, os supervisores de recursos humanos nas empresas; oficinares; palestrantes; coordenadores; diretores; psicólogos; orientadores, supervisores educacionais etc.

#### As Emoções e os Sentimentos Humanos

Como podemos definir emoções e sentimentos?

Inicialmente, devemos ter consciência de que as **emoções** são as sementes, que darão vida aos **sentimentos**. Como acontece a **EMOÇÃO**? Ilustremos com um exemplo bem simples:

Situação inesperada (agradável ou desagradável) → ruptura do equilíbrio afetivo, de pequena duração → influencia o funcionamento orgânico e tira a capacidade de raciocínio isento, coerente, claro → aí está uma **pessoa emocionada**.

Sem qualquer intuito conotativo, diz-se que **EMOÇÃO** é comoção; abalo; impressão.

#### Sentimentos Humanos

**COSTA** (2004), conceitua os **sentimentos humanos** como:

(...) estados afetivos mais duráveis, mais duráveis, mais atenuados que as emoções em sua intensidade vivencial. O termo sentimento significa perceber através dos sentidos. **Kurt Schneider** conceitua o **sentimento** como estados do eu que não podem ser controlados pela vontade e que são provocados por nossas representações, pelos estímulos procedentes do mundo exterior ou por alterações sobrevindas do interior do organismo. (p. 88)



FERNANDES et al. (1999), definem SENTIMENTO:

- ✓ Aptidão para receber impressões;
- ✓ Sensibilidade para manifestar emoções/ impressões;
- ✓ **Modalidades de Sentimento:**
- ✓ Amor/ Ódio/ Paixão/ Pesar/ Desgosto/ Felicidade/ Presságio etc.

**Limiar Emocional** – é aquele ponto em que o indivíduo está prestes a perder o controle de suas reações. É se estar às margens de um poço profundo – se não reagirmos e nos afastamos, cairemos neste poço emocional, de onde é problemático sair. Cada pessoa tem o seu estágio – limite e é este detalhe que as diferencia. Aprender a lidar com este ponto emocional – limítrofe, entre controle ↔ descontrole, é missão de todos nós.

Lidar com as emoções é um exercício; a vida produz emoções e sentimentos positivos – que devem ser por nós cultivados e preservados como jóias espirituais, que nos fazem crescer; os negativos, por sua vez, devem ser enfrentados e anulados. Leia esta passagem que tem tudo a ver com a nossa conversa:

“Existe um lixo emocional: ele é produzido nas usinas do pensamento. São dores que já passaram, e agora não têm mais utilidade. São precauções que foram importantes no passado – mas de nada servem no presente.

O guerreiro (= ser humano) também possui lembranças, mas consegue separar o que é útil do que é desnecessário: ele joga fora o seu lixo emocional.” (Paulo Coelho – **O Manual do Guerreiro da Luz**, p. 143).

E Você, como lida com o seu **lixo emocional**? Se não tem estratégias para isto, que tal seguir os conselhos contidos nas palavras de Paulo Coelho? É bem coerente e como disse anteriormente; lidar com emoções é uma questão de exercício em que a gente vai separando em vasilhames, o que devemos guardar, do que vai ser colocado no **lixão emocional** de nossas existências. Na verdade, todo aquele que:

“(…) pratica um poderoso exercício de crescimento interior: presta atenção em coisas que faz automaticamente como respirar, piscar os olhos, ou reparar nos objetivos a sua volta. Faz isto quando se sente confuso. Assim, liberta-se das tensões, deixa a sua intuição trabalhar com mais liberdade – sem a interferência de seus medos e desejos. Certos problemas que pareciam ser insolúveis terminam sendo resolvidos, certas dores que julgava insuperáveis se dissiparam sem esforço. Quando precisa enfrentar uma situação difícil, usa esta técnica.” (idem p. 119).


Tarefa:



Como Você lida com as suas emoções? Usa alguma técnica especial para enfrentar o seu ponto – limítrofe? Descreva-a. Como Você lida com o seu lixo emocional? Em caso de dúvidas, releia o texto.





Elementos Positivos da Estrutura Emocional do Indivíduo	
Elemento	Características
<b>1</b> <b>Comunicação Pessoal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ São elementos indispensáveis ao bom comunicador:               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ser hábil ao falar, tratar com as pessoas;</li> <li>✓ utilizar adequadamente as expressões faciais, o olhar para concordar, pedir ajuda etc.</li> <li>✓ ser um bom ouvinte;</li> <li>✓ ser capaz de auxiliar os outros.</li> </ul> </li> </ul>
<b>2</b> <b>Unificação Grupal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Para que aconteça a UNIÃO em sociedade, é preciso:               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ superar as diferenças;</li> <li>✓ o coletivo seja mais importante do que o individual;</li> <li>✓ juntar habilidades, competências e forças para o alcance de um objetivo único.</li> </ul>               Ex.: Guerras/ Crises Mundiais/ Catástrofes etc.             </li> </ul>
<b>3</b> <b>Tomadas de Decisão</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ O indivíduo só tomará decisões acertadas se ...               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ as conexões emocionais estiverem em equilíbrio, sem qualquer tipo de dano;</li> <li>✓ em caso de haver lesões nestas conexões, o indivíduo <b>não</b> será capaz de tomar qualquer decisão, por simples que seja.</li> </ul> </li> </ul>
<b>4</b> <b>Controle do Ponto Limítrofe das Emoções</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Todo indivíduo precisa auto-conhecer-se para controlar as emoções e manter-se fora do ponto limítrofe = a sua saúde física e mental, sua qualidade de vida, dependem do desenvolvimento desta habilidade.</li> </ul>
<b>5</b> <b>Instinto de Sobrevivência</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ As emoções humanas são “sinalizadoras”, isto é, nos avisam quando estamos inseguros, em perigo, otimistas demais etc: à medida em que os sinais de alarme “soam”, o indivíduo é impelido a agir, a tomar decisões cabíveis. Ex.: Ao se ter medo, procura-se proteção, segurança; se estamos tristes ou envergonhados, procuremos um local de fuga, de refúgio etc.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ E Você como lida com estes cinco elementos?</li> <li>✓ Situe os cinco elementos em seu cotidiano.</li> </ul> <p>Estas são as suas <b>TAREFAS</b> </p>	

## INTELIGÊNCIA

Como Você a definiria? Pense e anote a sua conclusão. Depois, compare-a com as que iremos analisar a seguir, combinados?

FERREIRA et al definem **inteligência** como ...

- ✓ “Ato, habilidade de compreender, de conhecer, de interpretar;
- ✓ Capacidade de percepção clara e fácil.”



Gardner (1994) considera a inteligência como um “espectro de competências.” A visão de Gardner nos mostra a inteligência como se fosse um objeto com muitas faces, que podem ser aperfeiçoadas durante a vida. É deste ponto de vista que surge a **Teoria das Múltiplas Inteligências**.

**Pense nisto:** Você se preocupa em oferecer a seus Alunos, funcionários e pares, as oportunidades para o desenvolvimento do espectro de suas competências?

Gardner (1983), citado por Ballesteros – Alvarez (2004),

estabeleceu critérios que permitem identificar se um talento constitui, de fato, uma inteligência. Cada um desses talentos deve possuir, para receber o título de inteligência, uma característica evolutiva, ser observável em grupos específicos de população, ser localizável no cérebro e dispor de um sistema representativo ou simbólico.

Apesar de todos nós possuímos a totalidade dessas inteligências, cada um acaba revelando um especial e particular modo de fazer, o que proporciona combinações e utilizações pessoais e particulares (...) [p. 10].

Fechando o raciocínio sobre Inteligência(s) sob ótica de Gardner, devemos enfatizar que seus estudos chegaram à conclusão de que em geral, todos os indivíduos...

(...) possuem uma ampla gama de inteligências, mais ainda, Gardner propôs uma definição de **inteligência renovada** e muito mais pragmática; é por isso que define inteligência como sendo a capacidade para: resolver problemas cotidianos, diagnosticar novos problemas a resolver; criar alternativas valiosas no próprio âmbito cultural. (Idem, ibidem; p. 10)

<b>INTELIGÊNCIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ linguagem comum, falada por um grupo social;</li> <li>✓ esta linguagem sofre, por sua vez, a influência da cultura deste grupo;</li> <li>✓ é ferramenta com a qual estamos “equipados” desde o nascimento; através dela (inteligência), podemos aprender, criar, resolver problemas diversos etc.</li> </ul>
<b>INTELIGÊNCIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ origina-se de <b>inter</b> (entre) e <b>legere</b> (escolher), do latim;</li> <li>✓ são inteligentes – os indivíduos que tem a facilidade de compreender o que os cerca e optar pelo que de melhor apresentam.</li> </ul>

### O Cérebro, comportamentos e habilidades

Estudos contemporâneos revelaram que o cérebro humano está dividido em duas partes – **lado direito e lado esquerdo**; cada pessoa apresenta um dos lados mais desenvolvido do que o outro, originando comportamentos e habilidades afins para cada um dos lados. ANTUNES (1996) aconselha: “se o lado do seu cérebro mais desenvolvido



é este (=direito) treine bastante seu lado esquerdo” e vice-versa (p. 70). Veja como saber qual dos lados do seu cérebro é o mais desenvolvido. Confira as suas habilidades, comportamentos e competências:

I. LADO DIREITO DO CÉREBRO		
Competências	Comportamento	Habilidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidade manual;</li> <li>• Percepção de coisas e ações ao seu redor;</li> <li>• Compartilha conhecimento, percepções.</li> <li>• Facilidade de memorização,</li> <li>• Facilidade em resolver problemas de biologia e matemática.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tem raciocínio lógico;</li> <li>✓ Cauteloso, às vezes tímido;</li> <li>✓ Adepto da teoria de São Tomé – ver para crer;</li> <li>✓ Convive, para depois acreditar no próximo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidade analítica;</li> <li>• Facilidade em classificação;</li> <li>• Gosto e hábito de comprovação de seus saberes.</li> </ul>

II. LADO ESQUERDO DO CÉREBRO		
Competências	Comportamento	Habilidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• É hábil em desenhos, caricaturas e pinturas;</li> <li>• É bom elaborador de histórias e casos diversos;</li> <li>• Gosta de história, geografia e ciências;</li> <li>• Capacidade de combinar cores;</li> <li>• Hábil em combinar peças de roupas diferentes;</li> <li>• Sensível à música.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Refletir e pensar – seus pontos fortes.</li> <li>✓ Crédulo: confia no próximo com facilidade;</li> <li>✓ Adepto de aventuras, do desafio, do novo;</li> <li>✓ Intuitivo;</li> <li>✓ Caracteriza-se pelo slogan “se creio, eu vejo”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tem preguiça de buscar conhecimento;</li> <li>• Compreensão fácil;</li> <li>• Necessidades de concentração para chegar à análise de algo;</li> <li>• É bom no pensar, sintetizar e comparar.</li> </ul>

**Nota:** Quadros I e II adaptados de: ANTUNES, Celso. **A grande jogada**. RJ: Vozes; 11<sup>a</sup> ed., 2004, págs. 70 – 1.

### Os lados do Cérebro ↔ Inteligências Múltiplas

As competências, habilidades e comportamentos resumidos nos quadros I e II estão diretamente ligados às Inteligências Múltiplas, de Howard Gardner. Dissemos anteriormente que se Você tem o seu lado esquerdo do cérebro mais desenvolvido, terá que se empenhar para desenvolver o lado direito, através de treinamento continuado. Para que tal aconteça, analise o quadro III a seguir, que correlaciona o lado do cérebro às inteligências e o para quê será usado. Você vai desenvolvê-las um pouco mais.



### III. LADOS DO CÉREBRO ↔ INTELIGÊNCIAS

Lado Direito do Cérebro	Lado Esquerdo do Cérebro
INTELIGÊNCIA / Para quê	INTELIGÊNCIA / Para quê
<b>❶ LINGÜÍSTICA</b> <b>Para:</b> ler/ compreender/ analisar textos em geral.	<b>❶ LINGÜÍSTICA</b> <b>Para:</b> Ler/entender figuras de linguagem (→ metáforas, por ex.).
<b>❷ LÓGICO - MATEMÁTICA</b> <b>Para:</b> usar signos matemáticos e/ou geométricos; expressar-se através deles.	<b>❷ VISUAL - ESPACIAL</b> <b>Para:</b> alcançar a orientação de espaço em nível individual; perceber formas distintas, mesmo as menos usuais.
<b>❸ CORPORAL - CINESTÉSICA</b> <b>Para:</b> executar atividades corporais com facilidade; executar mímicas/ exercícios físicos (esportes em geral); dançar.	<b>❸ MUSICAL</b> <b>Para:</b> desenvolver a capacidade auditiva na percepção/ reconhecimento de sons, intensidade, ritmo; tom; diferenciar os sons naturais, conforme suas características.
<b>❹ NATURALISTA</b> <b>Para:</b> aprender a conhecer, a “sentir” a natureza, em todo o seu esplendor;	<b>❹ PICTÓRICA</b> <b>Para:</b> desenvolver/aperfeiçoar o traço (→ graça/leveza/beleza); aumentar a percepção de formas, cores, nuances etc.

Vamos conversar um pouco mais sobre as Inteligências Múltiplas, suas características – chave, perfil dos que a(s) possuem e aplicações na prática. Preparado?

#### 1. INTELIGÊNCIA LÓGICO – MATEMÁTICA – (ILM)

<b>Competências - Base</b>	✓ resolver situações e problemas, que exijam que se tenha encadeamento lógico de idéias e argumentos; raciocínio lógico; compreensão e interpretação de enunciados, para chegar à sua solução.
<b>Perfil de seus Portadores</b>	✓ matemáticos, cientistas, engenheiros, físicos, advogados e outros, que utilizem, não somente os cálculos matemáticos, mas principalmente, o raciocínio lógico.
<b>Atividades de Aplicação e Desenvolvimento da ILM.</b>	✓ Problemas de ordenamento e lógica: passos para a execução de um projeto, de uma pesquisa ou planejamento; ✓ Fornecer um planejamento com as etapas fora de ordem, para que as pessoas as identifiquem na seqüência lógica; ✓ Trabalhar com mensagens cifradas; ✓ Utilização de códigos numéricos correspondentes à palavras ou expressões etc.



## 2. INTELIGÊNCIA VERBAL – LINGUÍSTICA – (IVL)

<b>Competências - Base</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ comunicar-se coerente e corretamente tanto verbalmente, como no uso da língua escrita;</li> <li>✓ a competência desta inteligência pode ser mais facilmente identificada através da expressão verbal; no entanto, aqueles que têm habilidades e domínio da expressão escrita, também são incluídos como portadores da IVL.</li> </ul>
<b>Perfil de seus Portadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Escritores; Professores; Políticos; Oradores; Advogados.</li> <li>✓ Todos os que, não pertencendo às classes anteriormente citadas, têm habilidade de expressão oral e/ou escrita.</li> </ul>
<b>Atividades de Aplicação e Desenvolvimento da IVL.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Utilização de <b>Poesias</b> para: criação de outras, a partir da poesia – modelo; criação de histórias em torno do tema da poesia etc;</li> <li>✓ Elaboração de discursos de cunho político, com apresentação oral dos autores;</li> <li>✓ elaboração de editais de jornais e revistas; resenhas esportivas etc.</li> </ul>

## 3. INTELIGÊNCIA VERBAL – ESPACIAL – (IVE)

<b>Competências - Base</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ demonstrar percepção e domínio da noção de localização e de espaço;</li> <li>✓ percepção de detalhes, de minúcias visuais;</li> <li>✓ ver e assistir com “olhos de ver”</li> </ul>
<b>Perfil de seus Portadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ arquitetos; navegadores; cirurgiões; aviadores; geógrafos; escultores; desenhistas etc.</li> </ul>
<b>Atividades de Aplicação e Desenvolvimento da IVE.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ simular mudanças de ambientes, através da criação de mapas simples ou um roteiro de como realizá-las, sem transtornos;</li> <li>✓ observação de quadros de ambientes naturais para o desenvolvimento da percepção visual;</li> <li>✓ utilização de filmes e seus aspectos viso-significativos como “closes” intencionais, expressões faciais e corporais utilizadas para fins específicos;</li> <li>✓ criação de peças (artes plásticas) como quadros e esculturas (percepção/ observação/ criação visual).</li> </ul>

## 4. INTELIGÊNCIA CORPORAL – CINESTÉSICA – (ICC)

<b>Competências - Base</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ capacidade de expressar-se através do corpo;</li> <li>✓ ter coordenação e ritmo;</li> <li>✓ ter equilíbrio, movimentos precisos e estéticos, em atividades físicas;</li> <li>✓ demonstrar aptidão para atividades como: dança; digitação; atletismo; atividades circenses etc.</li> </ul>
----------------------------	--



<b>Perfil de seus Portadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ atletas; mímicos; bailarinos; dançarinos; artistas circenses; professores de dança, de artes cênicas; de balé; de ginástica etc.</li> </ul>
<b>Atividades de Aplicação e Desenvolvimento da IVE.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ exercícios de relaxamento – os movimentos do <b>tai chi chuan</b> são ideais – pesquise e selecione-os.</li> <li>✓ Exercícios de dramatização ou role-playing. Você pode tornar reais as situações profissionais, como estar numa empresa, num banco, num <b>fast food</b>, num teatro etc.</li> <li>✓ Visitas supervisionadas – leve seus alunos ou funcionários a uma biblioteca/laboratório/fórum, enfim, um local onde Você poderá mostrar-lhes o como, o quando e o para quê funcionam.</li> </ul>

### 5. INTELIGÊNCIA CORPORAL – CINESTÉSICA – (IM)

<b>Competências - Base</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ apresentar sensibilidade musical: percepção dos sons e suas combinações; reconhecimento dos gêneros musicais etc;</li> <li>✓ interpretar pela análise e/ou pelo canto;</li> <li>✓ ler, escrever músicas;</li> <li>✓ compor paródias, a partir de uma letra – base ou a partir de um tema “encaixando-o” na trilha sonora já existente;</li> <li>✓ vincular uma música a uma certa época de vida; homenagear pessoas com músicas – SENSIBILIDADE MUSICAL.</li> </ul>
<b>Perfil de seus Portadores da IM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ músicos de todos os gêneros musicais; compositores populares e clássicos; aqueles que não estão nestas classes, mas possuem <b>sensibilidade musical</b>; “músicos de ouvido” etc.</li> </ul>
<b>Atividades de Aplicação e Desenvolvimento da IM.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Exercícios, envolvendo: reconhecimento e estabelecimento de características dos gêneros musicais;</li> <li>✓ análise e crítica de letras musicais; utilizar vocabulário musical;</li> <li>✓ exercício de “como ouço musica” – criação e uso individual;</li> <li>✓ para que e quando ouço música – “este é o meu jeito”;</li> <li>✓ música x sensações que despertam em mim;</li> <li>✓ pesquisar música em torno de um <b>tema</b>, analisando-as a partir de um roteiro.</li> </ul>

Como Você deve ter observado quanta ajuda o professor ou o profissional de recursos humanos pode dar para formar funcionários melhor capacitados, cientes de suas competências e carências e melhor – como mantê-las em nível de qualidade. Você, como profissional, deve primeiro auto-conhecer-se, para melhor atuar junto a seus comandados. Portanto, a palavra de ordem é: **Estudo**. E estudo aqui significa leitura, pesquisa e prática contínuos. Não se esqueça disto.



## 6. INTELIGÊNCIA INTERPESSOAL – (II)

<b>Competências - Base</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ compreender, orientar e auxiliar as pessoas em diversas situações.</li> <li>✓ estabelecer e manter relações familiares e profissionais baseadas no entendimento e no compartilhar bons e maus momentos.</li> <li>✓ ter sensibilidade e percepção do outro.</li> </ul>
<b>Perfil de seus Portadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ indivíduos com habilidades de convívio social marcantes e bem definidas: líderes de diversas seitas religiosas; políticos (ainda existem alguns...); assistentes sociais; pessoas que desenvolvem trabalhos voluntários; professores; pessoas que são verdadeiramente amigas etc.</li> </ul>
<b>Atividades de Aplicação e Desenvolvimento da II</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ utilização de situações problema – um grupo procura solucioná-las e outro observa, anota e ao final, relata como perceberam a execução dos exercícios; debates são possíveis, também.</li> <li>✓ situações – problema com roteiro – direcionador, do tipo: <b>como</b> resolver? <b>qual</b> a sequência das ações para a solução? <b>o que</b> se pode mudar?</li> <li>✓ organização de Códigos Comportamentais elaborados por funcionários e/ou alunos.</li> <li>✓ <b>tarefas cooperativas</b> – não há o melhor nem o pior – existem pessoas trabalhando juntas, em torno de um objetivo comum: o crescimento pessoal e intelectual de todos.</li> </ul>



Tarefa:

Você faz parte de um **grupo cooperativo**. Estabeleça 5 (**cinco**) regras, que serão seguidas por seus componentes, objetivando o crescimento educacional - pessoal de todos e o fortalecimento da Inteligência Interpessoal, também.

## 7. INTELIGÊNCIA INTRAPESSOAL – (II<sub>intr</sub>)

<b>Competências - Base</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ capacidade de auto-conhecer-se: de auto-avaliar-se, de procurar realização pessoal e profissional;</li> <li>✓ ter discernimento e extrair ensinamentos de experiências pessoais; ter auto-estima;</li> <li>✓ procurar o entendimento do sentido de seu papel social;</li> <li>✓ direcionar sua vida através de valores, pré-estabelecidos por seu auto-conhecimento etc.</li> </ul>
<b>Perfil de seus Portadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ todos os indivíduos tem em menor ou maior intensidade, <b>algumas</b> das competências anteriormente descritas; elas não se apresentam, todas, num mesmo indivíduo.</li> <li>✓ <b>Ex.:</b> Paulo tem alto grau de auto-estima; porém, não sabe se auto-avaliar; não se conhece totalmente...</li> </ul>



<b>Atividades de Aplicação e Desenvolvimento da INtr</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ trabalhos cooperativos e corporativos, com normas de ética organizadas pelos componentes do grupo.</li> <li>✓ projetos de auto-aprendizagem, com metas estabelecidas individualmente.</li> <li>✓ atividades de auto-motivação: eu te elogio, tu me elogias, nós nos elogiamos... através de exercício escrito, de preferência.</li> <li>✓ Agenda ou diário individual – registros de realizações, falhas, lutas, tristezas e alegrias...</li> </ul>
--	--

8. INTELIGÊNCIA NATURALISTA – (IN)	
<b>Competências - Base</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ descobrir, através dos sentidos, do poder de observação, as coisas, as pessoas, a natureza, que estão ao nosso redor;</li> <li>✓ adaptar-se à metodologia investigativo-científica;</li> <li>✓ ter percepção, observação, ativas;</li> <li>✓ saber questionar, buscar soluções;</li> <li>✓ usar, cientificamente, o binômio corpo ↔ mente.</li> </ul>
<b>Perfil de seus Portadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ biólogos; geógrafos; ecologistas; botânicos; zoólogos; entomologistas e todos aqueles que apresentam acentuado interesse pela preservação da natureza e de todos os seus componentes;</li> <li>✓ artistas, que tenham sua obra vinculada à natureza (classificação de Gardner).</li> </ul>
<b>Atividades de Aplicação e Desenvolvimento da IN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ desenvolver os temas de oficinas, aulas, cursos de atualização etc, utilizando roteiro investigativo → para quê ...? o quê? como...? onde...? para quem? com quê/quem? quando...? para onde? de onde...?</li> <li>✓ propor atividades que exijam observação, tendo como instrumentos auxiliares os guias de visita, roteiros de observação e/ou entrevista, de cunho naturalista; diário de observações etc.</li> </ul>

**Tarefa:**

Após o estudo das Inteligências Múltiplas, de Howard Gardner e a Inteligência Emocional, de Daniel Goleman, faça uma auto-avaliação e identifique que tipo(s) de inteligências são mais marcantes em Você. Justifique, a partir da base teórica que lhe fornecemos e outras fontes, caso queira.





## INTELIGÊNCIA EMOCIONAL – (IE)

Autor: Daniel Goleman

Livro: **Inteligência Emocional** – 1995.

- ♦ **Competências – Base:** Para Goleman (1995), um portador de inteligência emocional é todo aquele que tem a...

“capacidade de motivar-se e persistir diante de frustrações; controlar impulsos e adiar a satisfação; regular o próprio estado de espírito e impedir que a aplicação inovada a capacidade de pensar, criar empatia e esperar.” (p. 46)

- ♦ **A Inteligência Emocional** se concretiza quando o indivíduo consegue perceber o outro e ter empatia. Se a ligarmos às **Inteligências Múltiplas**, de Gardner, poderíamos dizer que a inteligência emocional depende de que o indivíduo tenha as inteligências pessoais – inter e intra – atuando, equilibradamente.

- ♦ **Inteligência Emocional:** vínculo entre sentimento ↔ caráter ↔ valores morais.

Ao final deste capítulo, deixo-lhe sugestões de leituras, que lhe serão bastante úteis:



### Leituras Sugeridas:

GARDNER, Howard. **Inteligências Múltiplas: A teoria na prática**. RS: Artmed; 1995.

\_\_\_\_\_. **Inteligência – Um Conceito Reformulado**. RJ: Ed. Objetiva; 1999.

\_\_\_\_\_. **A Nova Ciência da Mente. Uma história da resolução cognitiva**. SP: Edusp; 2003.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional – A Teoria Revolucionária que Redefine o que é Ser Inteligente**. SP: Ed. Objetiva; 2001



Que tal fazer um esquema ou resumo do Capítulo IV, que Você acabou de estudar? Vai lhe ajudar a reforçar alguns pontos e a esclarecer outros. Portanto, comece a sua

tarefa , ok?



## CAPÍTULO V

### AS DINÂMICAS DE GRUPO NA PRÁTICA

Selecionamos para Você uma coletânea de DINÂMICAS, que tanto podem ser utilizadas em empresas quanto em salas de aula e outros locais em que este tipo de atividade seja necessário.

Importante ressaltar que:

- Você deverá avaliar, cuidadosamente, a aplicação da dinâmica, em relação ao **conteúdo**; ao **número de participantes do grupo**; ao **tempo disponível** para o desenvolvimento das etapas da dinâmica e seu fecho; aos **objetivos** a serem alcançados;
- Você deverá, também, providenciar todo o material necessário ao desenvolvimento da dinâmica, quando necessário e com antecedência;
- Não esqueça de que, **quanto melhor planejada, maior será a probabilidade de sucesso e atingimento dos objetivos** pré fixados.
- Nunca utilize uma dinâmica para **preencher um espaço de tempo**! A lógica nos aponta para o total fracasso e perda de tempo, quando isso ocorre.
- Outras dinâmicas podem e devem ser selecionadas por Você. Use as indicações bibliográficas oferecidas neste livro e pesquise na Internet. Bom trabalho e sucesso!

#### Dinâmicas de Grupo → Procedimentos de Utilização

Todas as Dinâmicas aqui apresentadas podem ter as seguintes seções explicativas de utilização: **a)** Notas Básicas; **b)** Descrição; **c)** Aplicações; **d)** Objetivos da Utilização; **e)** Procedimentos pré-utilização; **f)** Outras, que forem necessárias.

#### DINÂMICAS DE GRUPO

##### ★ PHILIPS 66 ou DISCUSSÃO 6/6.

#### 1. Notas Básicas

- Método desenvolvido por J. D. Philips;
  - Esta Dinâmica divide o GRUPO, geralmente GRANDE, em grupos de **6** (seis) pessoas cada um;
    - Daí, o nome **Philips 66**.



## 2. Descrição

- O Grupo é dividido em MINI GRUPOS de SEIS componentes;
  - As tarefas de cada MINI GRUPO são subdivididas para que sejam cumpridas nos SEIS minutos;
  - Em caso de as TAREFAS serem muito COMPLEXAS as etapas podem ser desenvolvidas em **duas** etapas de 6 (seis) minutos. Esta decisão deve ser bastante analisada durante o PLANEJAMENTO.

## 3. Aplicações/Objetivos de Utilização na Empresa ou Escola.

- Você utiliza o Philips 66, entre outras coisas, para:
  - ✓ Promover a integração dos membros de um grupo grande e/ou entre grupos;
  - ✓ Coletar sugestões, críticas etc, sobre temas variados;
  - ✓ Através da integração dos membros do grupão, construir uma atmosfera de aprendizagem cooperativo-significativa;
  - ✓ Dar ao grupo oportunidades de desenvolver o senso de responsabilidade, quando da execução das tarefas e da administração do tempo disponível;
  - ✓ Buscar o CONSENSO sobre um projeto, programa, tema etc;
  - ✓ Discutir um TEMA sob vários enfoques, em curto tempo;
  - ✓ Aumentar a comunicabilidade entre os membros do GRUPÃO, ao mesmo tempo em que se observa o desenvolvimento.
  - ✓ Outros, que Você, em suas vivências, vai encontrar e juntá-los a estes, ok?

## 4. Planejando a Dinâmica

Você, Professor ou Dinamizador, deverá providenciar **antes** da aplicação da dinâmica:

- ✓ Cópias do texto para os participantes;
- ✓ Preparar questionamentos a serem lançados aos grupos;
- ✓ Outros itens que julgar necessários.



Aproveite esta dinâmica para dissolver **grupos fechados**, sejam de alunos, sejam de funcionários.

## 5. A dinâmica, na prática

### Procedimentos:

- ✓ Dividir o GRUPÃO em grupos de 6 (seis) membros.
- ✓ Explicar as regras de desenvolvimento da dinâmica.
- ✓ Cada MINI GRUPO deverá ter um RELATOR e um REDATOR.
- ✓ Ao terminar a 1ª tarefa de seis minutos, dê números aos seus participantes de 1 a 6. A partir da 2ª tarefa, ter-se-á todos de nº 1; todos de nº 2... até 6.
- ✓ Os RELATORES de cada MINI GRUPO, relatam aos membros de seus novos grupos, as conclusões, a que chegaram seus grupos de origem.
- ✓ **Um RELATÓRIO** deverá ser elaborado por Relatores e Redatores, apresentando-o ao grupo reunido no mesmo dia ou em data a ser estabelecida por Você – Dinamizador ou Professor.
- ✓ Não se esqueça de que **as etapas devem ser rigorosamente cronometradas**.
- ✓ O tempo deve ser administrado pelos grupos, para um melhor aproveitamento desta dinâmica.
- ✓ **Não há prorrogações, em hipótese alguma.**



## ★ LEITURA DIRIGIDA

### 1. NOÇÕES BÁSICAS

- Dinâmica utilizada para exame detalhado de um TEMA.
  - Através da Leitura Dirigida, consegue-se romper a resistência que alunos e funcionários tem diante de leituras informativas e/ou formativas.
    - É uma leitura realizada coletivamente e acompanhada pelo COORDENADOR (→ Professor, Oficinador; Dinamizador etc).
    - LEITURA: feita individualmente pelos Membros do Grupo.

### 2. OBJETIVOS da DINÂMICA

- ✓ Propiciar a interpretação e estudo MINUCIOSOS de um conteúdo novo; de legislação específica; de projetos; de regimentos etc.
- ✓ Observar a participação dos membros do grupo, através de seus comentários e contribuições durante a dinâmica.
- ✓ Promover **ajuda indireta** entre os membros do grupo, pois enquanto um comenta, contribui e é complementado pelo Coordenador, os demais observam e aprendem.
- ✓ Fornecer ao COORDENADOR elementos de Avaliação do Grupo.

### 3. A DINÂMICA na PRÁTICA

- ✓ Distribuir cópias do texto para todos os Membros do Grupo;
- ✓ Dispor os Membros do Grupo em Círculo, para fins de estudo leitura e discussão;
- ✓ Expor ao Membros do Grupo o TEMA, em suas linhas gerais.
- ✓ Estabelecer um período de tempo suficiente para a leitura minuciosa do texto;
- ✓ O tempo estabelecido **não deve ser estendido (\*)**;
- ✓ Após a Leitura, lance questões; peça comentários sobre trechos significativos etc;
- ✓ O COORDENADOR deve intervir sempre que algum conceito ou interpretação errônea surgir, sem expor a pessoa que o emite, ao ridículo ou constrangimento;
- ✓ Ao final, com o auxílio dos Membros do Grupo, o Coordenador, poderá esquematizar tudo quanto de importante foi dito/esclarecido.

(\*) A obediência ao tempo estabelecido é muito importante, pois educa os indivíduos (membros do grupo) a se adequar e agilizar sua atuação em tarefas e na vida profissional. Mesmo que a atividade não seja completada no primeiro exercício, com o tempo e a manutenção da disciplina cronológica de execução, os indivíduos vão se acostumando e se adequando, até atingirem a meta, que é desenvolver determinado trabalho no tempo pré-estabelecido por eles mesmos ou por seus superiores hierárquicos.



## ★ PAINEL INTEGRADO

### 1. NOÇÕES BÁSICAS

- Dinâmica trabalhada com GRUPOS NUMEROSOS.
  - O Painel Integrado é considerado como uma **Variação** da Dinâmica de Fracionamento.
    - Somente aplicado em lugares amplos: os sub-grupos são dispostos em círculos.

### 2. OBJETIVOS da DINÂMICA

- ✓ Promover a Comunicação e a Convivência entre os Membros do Grupão.
- ✓ Propiciar condições de estudo minucioso de Leis, Projetos, Regulamentos etc.
- ✓ Oportunizar o conhecimento de cada integrante do Grupão.
- ✓ Possibilitar a participação cooperativa entre os integrantes do Grupão.
- ✓ Diminuir ou extinguir o distanciamento interpessoal no Grupão.
- ✓ Aprofundar estudos e conhecimentos sobre um TEMA, através da discussão das variadas visões sobre o mesmo, emitidas pelos sub-grupos.

### 3. PROCEDIMENTOS (o Antes e o Durante a Dinâmica)

**A  
N  
T  
E  
S**

Faça um Planejamento cuidadoso, incluindo: a) nº de integrantes da dinâmica; b) materiais necessários; c) tarefas/ questões a serem propostas; d) tempo a ser destinado para cada uma das etapas; e) objetivos e o que se espera do grupo.

**D  
U  
R  
A  
N  
T  
E**

- ✓ Forme sub-grupos, a partir do Grupão.
- ✓ Dê aos integrantes **todas** as informações necessárias (vide o ANTES):  
**Funcionamento:**
  - os sub-grupos serão reestruturados a cada etapa da dinâmica.
  - as reestruturações grupais servirão para que cada sub-grupo tome conhecimento das idéias dos demais.
  - cada sub-grupo deverá ter um RELATOR, que informará aos outros sub-grupos sobre as conclusões.
  - **Todos os integrantes do grupão devem fazer anotações durante as atividades e passá-las aos outros**, quando necessário.

**A  
P  
O  
S**

- ✓ Ao final, Você (Professor, Dinamizador) fará um resumo das conclusões e abre para discussão e consenso final.
- ✓ Elaboração de um **Relatório Geral**, pós-painel, sob a responsabilidade dos Relatores. Avaliação final feita por Você, Professor/Dinamizador e comunicada ao Grupão.

Aprendizagem Cooperativo Significativa



Diz-se que a aprendizagem é cooperativa quando os membros de um grupo compartilham conhecimentos e vivências, gerando uma aprendizagem **significativa**, pois é imediatamente incorporada à vida prática daquele que aprendeu. Daí, **Aprendizagem Cooperativo Significativa**.



## ★ GRUPO de COCHICHO, ZUM – ZUM, FACE à FACE

### 1. NOÇÕES BÁSICAS

- Dinâmica INFORMAL.
  - As duplas discutem ou tentam responder as tarefas, **COCHICHANDO**.
    - Não há movimentação física dos participantes.
    - Trabalha-se com, no máximo, 50 (cinquenta) pessoas.
    - Pode ser usada como atividade **“quebra de gelo”** do grupo.

### 2. OBJETIVOS da DINÂMICA

- ✓ Acompanhar o desempenho individual de alunos ou funcionários em relação ao grupo;
- ✓ Possibilitar a participação individual durante toda a dinâmica;
- ✓ Trabalhar um TEMA em curto período de tempo;
- ✓ Propiciar a aproximação entre os membros do grupo ou turma.

### 3. PROCEDIMENTOS de APLICAÇÃO

- Ao utilizar esta Dinâmica, o Professor/ Oficinador Coordenador, deverá:
- ✓ Dividir o grupo em DUPLAS, que irão, através do COCHICHO, resolver a(s) tarefa(s) proposta(s);
  - ✓ Estabelecer o TEMPO destinado a cada uma das tarefas; **ênfatize que não haverá prorrogações**;
  - ✓ Distribuir a(s) tarefa(s), que pode(m) ser: pergunta(s); uma discussão breve etc.
  - ✓ Explicar às DUPLAS que: **a)** após o COCHICHO – ESTUDO, um dos componentes de cada dupla exporá o que a dupla compreendeu/ sugeriu/discordou etc; **b)** estabelecer a ordem de apresentação dos relatores; c) ênfatize que as exposições são objetivas e diretas, não sendo permitidos excessos.

- Importante:**
- ✓ Observe o desempenho das duplas e de seus relatores;
  - ✓ Não deixe nenhum relato sem um breve comentário seu (**após todas as apresentações, de preferência**). Para isso, Você deverá fazer breves anotações, para não esquecer de detalhes.



## ★ TEMPESTADE DE IDÉIAS OU BRAINSTORMING

### 1. NOÇÕES BÁSICAS

- É uma dinâmica que leva à **SOLUÇÃO DE PROBLEMAS**;
  - Não há limites para as contribuições individuais no Brainstorming;
    - O grupo reúne-se para: gerar idéias; estimular a criatividade, pela participação espontânea de seus participantes etc;
    - A espontaneidade não pode ser cerceada, para não bloquear os insights dos participantes.
    - Não há CENSURA ou AUTO – CENSURA.

### 2. OBJETIVOS da DINÂMICA

- São alguns dos **objetivos** da utilização do **Brainstorming ou Tempestade de Idéias**:
  - ✓ Propiciar situações de desenvolvimento da criatividade individual e grupal;
  - ✓ Aprofundar conhecimentos sobre um Tema, através do debate breve e sem censuras;
  - ✓ Dissolver bloqueios individuais e grupais;
  - ✓ Estimular o aparecimento/ desenvolvimento de lideranças e talentos;
  - ✓ Outros que a(s) sua(s) necessidade(s) como profissional lhe apontar(em).

### 3. APLICAÇÕES

- Você pode utilizar também a dinâmica para:
  - ✓ Provocar a pesquisa de idéias novas e criativas, propostas e sugestões sobre um TEMA;
  - ✓ Quebrar o gelo entre os membros do grupo;
  - ✓ Incentivar o desenvolvimento do trabalho cooperativo entre os Membros do grupo.

### 4. A TEMPESTADE de IDEIAS, na prática.

- Antes do início da Dinâmica, estabeleça as regras da atividade:
  - ✓ **NÃO** há espaço para críticas, réplicas, comentários de quaisquer espécies;
  - ✓ Cada participante deve expor sua IDÉIA/OPINIÃO em voz alta;
  - ✓ A dinâmica é de COOPERAÇÃO – cada um expõe seu ponto de vista para SOMAR;
  - ✓ A atmosfera deve ser alegre e descontraída no grupo;
  - ✓ **NÃO** há CENSURA, AUTO – CENSURA ou CRÍTICA.

- Você, Professor, Coordenador, Oficinador poderá, **durante** a dinâmica, fazer **breves anotações** sobre o que foi exposto, sugerido, criado etc.

**Ao final da Dinâmica**, Você e o Grupo poderão analisar as contribuições e partir para outras etapas de estudo.

Não se esqueça de que as idéias e sugestões, que não forem eleitas pelo grupo – cabe a Você, como Líder, achar uma forma de valorizá-las, como incentivo a seus autores.

Os resultados desta Dinâmica deverão ser avaliados, levando em conta a faixa etária, conhecimento do grupo, preparo da pré-dinâmica (leituras, pesquisas, exercícios etc) feitas pelo grupo etc.





## ★ ARGUMENTO & RACÍOCÍNIO

### 1. NOÇÕES BÁSICAS

- Dinâmica apropriada para utilização APÓS a exibição de filmes; pesquisa sobre um tema ou após a assistência a espetáculos e palestras.
  - Aspectos **não** explorados nas atividades citadas ou oriundos delas, podem ser **geradores** desta atividade grupal.
  - Ainda pode ser utilizada no estudo de Temas de difícil aceitação e/ou assimilação por parte dos componentes do grupo.

### 2. OBJETIVOS da DINÂMICA

- A utilização desta Dinâmica pode propiciar aos participantes:
  - ✓ desenvolver o raciocínio rápido e lógico;
  - ✓ desenvolver a habilidade de argumentar e contra-argumentar;
  - ✓ melhorar as expressões oral e escrita;
  - ✓ levar os participantes ao **equilíbrio**, com auto confiança em demasia ou baixa auto-estima.

### 3. APLICAÇÕES DA DINÂMICA

- ARGUMENTO & RACÍOCÍNIO é aconselhável como atividade de:
  - ✓ reforço comportamental, em que opiniões são contestadas, mas não repudiadas **antes** de uma discussão inteligente, com espaço (=TEMPO) para **argumentação** e **contra-argumentação**;
  - ✓ ênfase do respeito ao outro, tempo em que se aprende a ouvir primeiro, para depois argumentar etc.

### 4. PROCEDIMENTOS

- Peça a colaboração de 7 (sete) componentes;  
O sétimo será o MODERADOR.
- **Como funcionará o debate:**  
Um grupo defende uma idéia (tese) e o outro a contesta.  
Os grupos terão o tempo de exposição de idéias (pós e contras) determinado por Você – Professor, Supervisor etc.
- Uma outra rodada, de contra - argumentação, é desenvolvida com as mesmas regras.
- O Grupo (excluídos os sete componentes da atividade) deve ter direito de opinar a favor ou contra as idéias expressas pelos colegas dos micro-grupos. Você, Professor, deverá ordenar esta etapa, cronometrando, também a participação de todos.
- Caberá ao MODERADOR a apresentação de uma SÍNTESE FINAL, como fechamento da Dinâmica.
- Você, Professor, poderá fazer adendos e observações, que deverão ser incorporados à SÍNTESE pelo MODERADOR.
- Cópias da SÍNTESE devem ser disponibilizadas a todo o grupo.
- As etapas **não** devem ultrapassar o tempo de execução, em hipótese alguma.



## ★ QUEM SABE, VOCÊ SABE?

### 1. NOÇÕES BÁSICAS

- Aplicável em grupos de 10 (dez) a 30 (trinta) componentes;
  - Possibilita REVISÕES;
    - É trabalhada através de QUESTIONAMENTOS OU FRASES GERADORAS.

### 2. OBJETIVOS da DINÂMICA

- ✓ Trabalhar com um grande número de itens de conteúdo, em faixa exígua de tempo;
- ✓ Observar/avaliar o desempenho individual dos participantes;
- ✓ Proporcionar oportunidades de: a) manter o interesse do grupo; b) aprofundar conhecimentos já adquiridos e c) agilizar o raciocínio dos participantes;
- ✓ Avaliar o grau de conhecimento do grupo sobre determinado(s) TEMA(S) ou CONTEÚDO(S).

### 3. A DINÂMICA NA PRÁTICA

#### • PROCEDIMENTOS:

- ✓ Carteiras ou cadeiras dispostas em fileiras, em frente umas das outras;
- ✓ Grupo dividido em **dois** sub-grupos: um será o QUESTIONADOR e o outro RESPONDEDOR;
- ✓ Esta é uma dinâmica de encadeamento de idéias, **não permitindo respostas longas; estas devem ser objetivas e concisas;**
- ✓ Da esquerda para a direita, comece as atividades:
  - um membro pergunta e o colega em frente responde.
  - a segunda dupla continua, a partir da primeira resposta dada. A dinâmica segue até que os dois últimos participantes atuem.
  - Não há intervalos entre as participações das duplas.
  - O grupão deve estar o tempo todo atento, pois as suas questões serão originadas das respostas dadas.
  - Se houver tempo, numa segunda fase, as funções dos sub-grupos são invertidas – o Questionador passa a Responder e este a Questionador.
- ✓ A Dinâmica deve ser encerrada com uma CONCLUSÃO breve por Você – Professor/Coordenador.



## ★ SEMINÁRIO

### 1. NOÇÕES BÁSICAS

- Dinâmica realizada em uma ou mais etapas, pré-estabelecidas, entre Professor/ Coordenador e Participantes.
  - Os grupos devem ser pequenos → quatro participantes, é o ideal.
    - Pesquisa AUTÔNOMA sobre um TEMA, em diversas fontes.
      - O Grupo recebe **orientações** de estudo e execução da pesquisa.
        - O Grupo **não recebe** informações prontas, já estruturadas.
          - O Grupo é responsável pelas Conclusões/ Resultados do Seminário apresentado.
            - A colaboração recíproca deve ser utilizada pelos membros do grupo. (APRENDIZAGEM COOPERATIVA)

### 2. OBJETIVOS da DINÂMICA

- ✓ Estudar, em grupo, variadas obras sobre um TEMA;
- ✓ Possibilitar a troca de experiências entre os componentes do grupo formados;
- ✓ Estimular o levantamento de questões; resolução de problemas e estudos de casos sobre um TEMA;
- ✓ Estimular a formação de Consenso Geral, relativo a determinado TEMA ou CONTEÚDO;
- ✓ Criar oportunidades de conclusões grupais e individuais;
- ✓ Incentivar o ESTUDO – PESQUISA.

### 3. APLICAÇÕES DA DINÂMICA

- A Dinâmica de SEMINÁRIOS é aconselhável para:
  - ✓ o aproveitamento de interesses discentes e/ou profissionais;
  - ✓ a busca da aprendizagem significativa e participação cooperativa dos componentes do grupo;
  - ✓ a utilização em grupos com **Nível de Conhecimento não – dispare.**
  - ✓ o desenvolvimento das habilidades de criticar; sugerir; avaliar; solucionar etc;
  - ✓ a INICIAÇÃO CIENTÍFICA, na Graduação;
  - ✓ a PESQUISA, na Pós-Graduação;
  - ✓ Interesse pelo Estudo – Leitura, nos Ensinos Fundamental e Médio.

### 4. A DINÂMICA NA PRÁTICA

É aconselhável que Você, Professor, Coordenador, Dinamizador, divida a Dinâmica de SEMINÁRIO em três etapas;

#### 1º - Etapa

- ✓ Constituição dos Grupos;
- ✓ Estabelecer Calendário das Etapas
- ✓ Estabelecer o(s) Tema(s) e o(s) Objetivo(s) a serem alcançados pelos grupos;



- ✓ Fornecer **Fontes\*** de Pesquisa, **nunca** Informações prontas aos membros dos grupos. Se quiser, pode fornecer roteiros e outros documentos necessários à pesquisa.

## 2º - Etapa

- Os grupos apresentam ao Professor, Coordenador, a **versão preliminar** da apresentação oral e escrita da pesquisa.
- Feitos os ajustes, os grupos desenvolvem a 3º etapa.



### Fontes:

- Bibliografia;
- Webgrafia;
- Videografia.

## 3º - Etapa

- Preparo dos materiais da apresentação dos seminários pelos grupos.
- Apresentação do Seminário (hora e datas pré-fixadas – 1º etapa)
- Fechamento: Comentários do Professor, Coordenador, sobre as performances dos grupos.
- Um Relato-Resumo e Auto-Avaliações dos membros do grupo farão parte de um documento escrito, que será entregue pelos grupos ao Professor, juntamente com os documentos complementares, que foram utilizados no Seminário.

Estes Relatos-Resumos devem ser trocados pelos grupos, para que todos tenham o material de pesquisa completo. (**incluir na 1ª etapa**)

## ★ VENDENDO IDÉIAS – UMA DINÂMICA de COMPETIÇÃO

### 1. NOÇÕES BÁSICAS

- Dinâmica de simples execução.
  - Apropriada para **textos breves**, mas que contenham conceitos/idéias, que possam ser **compradas, defendidas** e, ao mesmo tempo, **contestadas**.
    - **Exemplo:** Notícia veiculada na imprensa comenta sobre lei municipal do Rio de Janeiro, que proíbe a venda de bebidas alcoólicas nos bares próximos ao estádio, duas horas antes e duas horas após a realização de jogos, no Estádio do Maracanã.

### 2. OBJETIVOS da DINÂMICA

- ✓ Possibilitar o desenvolvimento do Raciocínio Lógico, da Argumentação e da Contra – Argumentação bem fundamentadas;
- ✓ Ensejar o desenvolvimento da expressão oral; a extinção da inibição ao falar em público;
- ✓ Possibilitar a troca de opiniões;
- ✓ Promover o respeito às idéias alheias entre os participantes.



### 3. A DINÂMICA NA PRÁTICA

#### 1º - Etapa

- ✓ Escolha de um texto adequado à Dinâmica – não se esqueça de que o TEXTO deve ser BREVE e ao mesmo tempo, apropriado para um bom debate.

#### 2º - Etapa

- ✓ No dia da aplicação da DINÂMICA:
- ✓ Distribua as cópias para que os participantes leiam individualmente e se posicionem **a favor** ou **contra**.
- ✓ Estabeleça **tempo** para a leitura.

#### 3º - Etapa

- ✓ Divida o grupo em mini – grupos dos **pró** e dos **contra** às idéias expressas no texto.
- ✓ Os grupos deverão VENDER SUAS IDÉIAS formadas, a partir da leitura e discussão sobre o texto.
- ✓ O Professor, Supervisor ou Dinamizador será o MODERADOR e, ao mesmo tempo, o JUÍZ da Competição.
- ✓ Vencerá o grupo que melhor VENDER sua opinião, seja ela A FAVOR ou CONTRA à do autor do texto.

### 4. APLICAÇÕES DA DINÂMICA

**Vendendo Idéias** é uma dinâmica que pode ter as seguintes aplicações:

- ✓ em sala de aula, para desenvolver os objetivos já descritos;
- ✓ em seleção e recrutamento de recursos humanos (neste caso, o ponto de interesse é o **indivíduo**);
- ✓ em cursos de capacitação e atualização;
- ✓ em tratamentos psicológicos de desinibição, com pequenos grupos ou em duplas;
- ✓ outras aplicações, que as suas necessidades profissionais lhe ditarem.

### 5. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

O profissional que aplicar esta dinâmica deve ter como principais **critérios de avaliação**:

- ✓ O entendimento global do texto pelo grupo ou indivíduo;
- ✓ A coerência de seu posicionamento, seja ele pró ou contra as idéias do autor do texto;
- ✓ A objetividade da exposição de idéias etc.
- ✓ Estes e outros critérios devem ser expostos aos participantes **antes** da dinâmica.



## ★ LEITURAS e... LEITURAS!

### 1. NOÇÕES BÁSICAS

- Esta Dinâmica é muito utilizada como **quebra – gelo**, desinibindo os participantes;
  - Aconselhável em grupos até 30 (trinta) participantes;
    - É veículo para o desenvolvimento da expressão oral dos participantes.

### 2. OBJETIVOS da DINÂMICA

- ✓ Desinibir participantes com esta característica;
- ✓ Quebrar gelo entre os participantes do grupo;
- ✓ Desenvolver a habilidade de leitura interpretada;
- ✓ Outros que Você estabelecer, a partir de suas necessidades profissionais.

### 3. APLICAÇÕES DA DINÂMICA

- ✓ Em aulas de língua portuguesa, literatura, psicologia etc, como veículo de sensibilização, de interpretação grupal e/ou individual.
- ✓ Em cursos diversos de capacitação/atualização/seleção, como via de observação da capacidade de adaptação, atuação em público, desinibição etc.

### 4. A DINÂMICA NA PRÁTICA

- **Antes da Aplicação da Dinâmica**
  - ✓ Selecione trechos de textos, músicas, poesia, de acordo com os objetivos, que Você estabeleceu;
  - ✓ Selecione as formas como os participantes deverão ler/interpretar os trechos selecionados;
  - ✓ Providencie cópias destes trechos para todos os participantes;
  - ✓ Explique ao grupo **como** deverão desenvolver a dinâmica.

**Exemplo:** Leituras e ... Leituras

- ✓ **Trecho Selecionado:** “A Correnteza do rio,  
Vai levando aquela flor...” (Djavan)
- ✓ Os grupos deverão ler/interpretar o trecho das seguintes formas: **a)** com voz lírica; **b)** como um rock; **c)** com muita suavidade; **d)** de forma depressiva etc.
- ✓ **Palavras e Expressões:** **I** – Bem – vindos! **II** – Céu azul, azul...
- ✓ Os grupos deverão ler a expressão:
  - ① com a alegria de reencontrar velhos amigos;
  - ② com formalidade diplomática;
  - ③ com a obrigação de saudar um parente não querido etc.
- ✓ Em relação à expressão: **II** - Céu azul, azul...

Os grupos deverão lê-la: como robôs; como bêbados; como idosos; tristemente, chorando; com alegria etc.

**Nota:** As possibilidades são infinitas; cabe a Você selecionar o material adequado aos objetivos traçados. Ah! Não se esqueça de que também

*continua...*



continuação.

cabe a Você, demonstrar aos participantes o **como** executar tarefa, sempre que estas não forem desenvolvidas corretamente. (\*)

### Lembrete (\*)

Professor/Dinamizador/Coordenador/Supervisor:

Quando se estabelece uma tarefa ou prática a um Aluno, Funcionário, Trainee, é necessário que Você **saiba fazer** o que está incluindo em cada tarefa → ler corretamente e de várias formas é um bom exemplo. Pense nisso e aperfeiçoe-se.

## ★ HISTÓRIA INSTANTÂNEO - COLETIVA

### 1. NOÇÕES BÁSICAS

- Dinâmica com tempo reduzido de execução – 2 (dois) minutos, no máximo, para cada grupo de participantes.
  - Utilizada para o desenvolvimento da agilidade de criação dos participantes.

### 2. OBJETIVOS da DINÂMICA

- ✓ Desenvolvimento do raciocínio rápido e coerente, da criatividade;
- ✓ Promover a utilização do tempo de forma correta e coerente pelos participantes;
- ✓ Outros, a serem estabelecidos por suas necessidades profissionais, ao aplicar esta dinâmica.

### 3. A DINÂMICA NA PRÁTICA

- ✓ Forneça aos participantes todas as informações sobre a dinâmica – seus objetos; os critérios de avaliação; o tempo de que disporão para o desenvolvimento da dinâmica; divisão dos grupos.
- ✓ Se preferir, Você pode dar um exemplo ao grupo.
- ✓ **Funcionamento da dinâmica:**

#### Grupo 1.

**Participante 1:** Inicia com uma frase inacabada Ex.: O Amor é sentimento complexo...

**Participante 2:** Entra com outra frase coerente com a primeira e que vá formando uma história.

**Participante 3:** continua de onde parou o Participante 2, até o último componente.

Terminado o tempo, a história ficará completa ou não...

- ✓ As histórias instantâneas deverão ser gravadas ou copiadas por um dos componentes do grande grupo, especialmente selecionado para a tarefa.
- ✓ Após a participação de todos os grupos, cabe ao Professor, Coordenador ou Dinamizador comentar a performance de cada grupo, considerando:  
**a)** a utilização do tempo ; e **b)** criatividade da história criada, mesmo que algumas estejam inacabadas.



## ★ QUEREMOS SABER MAIS!

### 1. NOÇÕES BÁSICAS

- Dinâmica a ser utilizada como motivação ao estudo de um novo conteúdo ou tema.
  - Veículo de aprofundamento de conhecimentos sobre um tema, através do levantamento dos tópicos mais importantes e/ou relevantes pelo grupo.

### 2. OBJETIVOS da DINÂMICA

- ✓ Aprofundar os conhecimentos do grupo sobre um tema, através do levantamento dos pontos de interesse por seus componentes;
- ✓ Levar o grupo à pesquisa em variadas fontes;
- ✓ Criar o hábito do estudo – pesquisa entre participantes;
- ✓ Outros, conforme a aplicação que Você estabelecer para a dinâmica.

### 3. A DINÂMICA NA PRÁTICA

- ✓ Esta DINÂMICA pode ser desenvolvida em duas **etapas**:

#### 1º - Etapa :

- ✓ O TEMA é apresentado de forma sintética pelo Professor/Dinamizador.
- ✓ O Grupo, durante a apresentação, tem a função de anotar **questões – chave** (= queremos saber mais!);
- ✓ O Professor/Dinamizador coloca no quadro algumas questões – chave, previamente preparadas e acrescenta as do grupo.
- ✓ A seguir, fornece outras fontes de pesquisa ao grupo, para que aprofundem seus conhecimentos.

#### 2º - Etapa:

- ✓ Após a pesquisa, os grupos apresentam suas descobertas e conclusões, de forma sintética, através de seus **relatores**.
- ✓ Ao Professor/Dinamizador, caberá complementar itens que julgar necessários, ao final das apresentações.

#### Importante:

Todos os grupos deverão produzir suas descobertas/conclusões na **versão escrita e disponibilizá-las aos outros grupos**. Isto propicia a formação de trabalho cooperativo entre os membros do grupo/turma.





### ***Continue Lendo!***

Ao concluirmos os cinco Capítulos propostos como estrutura deste livro, devo lhe lembrar dois pontos importantes, originados da sua leitura cuidadosa. Embora seja um livro bem conciso, **Dinâmicas de Grupo: Teoria e Prática**, pode lhe dar oportunidades de aprofundamento de estudo e pesquisa, que muito vão lhe valer em sua vida profissional. Quer exemplos? Aí vão eles:

1. Através das **Tarefas**, Você terá o direcionamento para aprofundar-se na fundamentação teórica sobre Dinâmicas de Grupo e mais – ter idéias práticas, quanto ao aproveitamento profissional das mesmas;
2. Tanto a **bibliografia**, quanto a **webgrafia**, se consultadas e estudadas, lhe darão oportunidades de ampliar o número de dinâmicas aqui apresentadas, o que multiplicará o conteúdo que Você estudou, através dos cinco Capítulos deste livro.

Em síntese, se Você juntar todo o conteúdo das **tarefas propostas e elaboradas** por Você, o seu capital cognitivo-intelectual será infinitamente maior, não tenha dúvidas disto! Pense e decida-se.

Muito sucesso pessoal e profissional, antecedido, é lógico, de muito estudo e leitura!



## Uma mensagem para Você

Chegamos ao final do nosso livro. Espero que Você e todos os outros que lerem/ utilizarem possam alcançar resultados positivos, tanto como estudantes, quanto como profissionais.

Deixo-lhe uma mensagem que, quem sabe, pode se transformar em sua profissão de fé?

"Para o guerreiro (= **Você**), não existe amor impossível. Ele não deixa se intimidar pelo silêncio, pela indiferença pela rejeição. Sabe que - atrás da máscara de gelo que as pessoas usam - existe um coração de fogo. Por isso, o guerreiro (= **Você**) arrisca mais que os outros. Busca incessantemente o amor de alguém - mesmo que isto signifique escutar muitas vezes a palavra "não", voltar para a casa derrotado, sentir-se rejeitado de corpo e alma. Um guerreiro (= **Você**) não se deixa assustar quando busca o que precisa. Sem amor, ele não é nada."  
(Paulo Coelho: **Manual do Guerreiro da Luz**; p.76)

**Obs:** A inclusão de (=Você) no texto, é nossa.

*Até mais! Muito sucesso e luz, ao longo de sua vida.*

*Artemis Nogueira Castro*



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Celso. **A Grande Jogada. Manual Construtivista de Como Estudar**. RJ: Vozes, 11ª Ed., 2004.

BALLESTERO-ALVAREZ, M. Esmeralda. **Exercitando as inteligências Múltiplas – Dinâmicas de Grupo Fáceis e Rápidas para o Ensino Superior**. SP: Papirus Editora, 1ª Ed., 2004.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. SP: 3ª Ed. Campus, 2008.

CURY, J. **Pais Brilhantes, Professores Fascinantes**. SP: Sextante. 1ª Ed., 2004.

ERVILHA, A. J. Limão. **Liderando Equipes Para Otimizar Resultados**. SP: Ed. Nobel, 2ª Ed., 2006.

FOWLER, Alan. **Resolvendo Conflitos**. SP: Ed. Nobel, s/d

GARDNER, Howard. **Inteligências Múltiplas: A teoria na prática**. RS: Artmed; 1995.

GOLEMAM, Daniel. **Inteligência Emocional – A Teoria Revolucionária que Redefine o que é Ser Inteligente**. SP: Ed. Objetiva; 2001.

MACEDO, L. Pely & PASSOS. **Aprendendo Através de Jogos e Situações – Problema**. RS: Artmed, 1ª Ed., 2002.

MACHADO et alii. **Gente em Conflito**. SP: 1º Ed. Ática, 2004.

MARTINEAUD, Sophie & ENGELHART, Dominique. **Teste Sua Inteligência Emocional**. RJ: Ediouro, 2ª Ed., 1998.

MATA, Viny e Cols. **Aprendendo a partir do Conflito**. RS: Artmed, 2003.

PRETTE A. D. **Psicologia das Relações Interpessoais** RJ: Vozes, 2002.

SAMPAIO, Getúlio Pinto. **As Relações Humanas em Destaque**. SP: Ed., Nobel, 2ª Ed., 2005.

VIGOTSKY, L. S. **A Formação Social da Mente**. SP: Martins Fontes, 1ª Ed., 2000.