

I N D I C E

APRESENTAÇÃO

FUNDAMENTOS DA SOCIOMETRIA

1. INTRODUÇÃO
2. TEORIA DA ESPONTANEIDADE E DA CREATIVIDADE
3. APLICAÇÃO DESTAS TEORIAS A AÇÃO EDUCATIVA

TÉCNICAS SOCIOMÉTRICAS

1. INTRODUÇÃO
2. TERMOS E CONVENÇÕES
3. TESTE SOCIOMÉTRICO
 - 3.1. Conceito
 - 3.2. Tipos
 - 3.3. Aplicação
 - 3.4. Interpretação
 - 3.5. Recomendações
4. SOCIODRAMA
5. PSICODRAMA

CONCLUSÃO

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FUNDAMENTOS DA SOCIOMETRIA

1. INTRODUÇÃO

Interessado no estudo dos grupos, J.L. Moreno, cria a SOCIOMETRIA. Apesar ~~de~~^{de} achar que a Sociometria não é obra de um só indivíduo, podemos atribuir-lhe este título, porque foi ele quem sistematizou muitos conceitos e criou as técnicas sociométricas. Para ele, a Sociometria é o "estudo matemático das características psicológicas das populações" (1) ou o "estudo da evolução e da organização dos grupos e da posição que nêles ocupam os indivíduos" (2). Conforme estas definições, o que interessa para o autor, no estudo sociométrico, é o indivíduo, enquanto membro de um grupo, e a estrutura social desse grupo.

2. TEORIA DA ESPONTANEIDADE E DA CREATIVIDADE

"As pedras angulares do sistema sociométrico são os conceitos universais de espontaneidade e de criatividade" (3). A espontaneidade e a criatividade revelam mecanismos que se integram e juntos fundamentam a ação do homem. Todo indivíduo tem um certo grau ~~de~~ de criatividade ~~e~~ de espontaneidade, que se manifesta em todas as suas ações.

Há pessoas que têm criatividade, mas faltam-lhes espontaneidade. Outras possuem espontaneidade, mas não têm criatividade. Sem a criatividade, os objetos criados não têm conteúdo original. O desenvolvimento de uma cultura, por exemplo, depende dela. Sem a criatividade, a espontaneidade se torna vazia e, às vezes, estéril. Por outro lado, é a espontaneidade que dá vida à criatividade. É ela que, diante de uma situação diferente e inédita, leva o indivíduo a realizar algo de uma forma mais ou menos satisfatória (4).

Pergunta-se, então, como se realiza o ato de criação? Que fazer para que êle seja fecundo? Partindo das colocações anteriores, pode-se dizer que isso só é conseguido quando há uma tal interação entre criatividade e espontaneidade, que se vençam os bloqueios. A criatividade, impulsionada pela espontaneidade, é movida a alcançar o "alvo a ser atingido" (*). Com efeito, é a espontaneidade que faz com que a criação seja atualizada, passe de potência a ato.

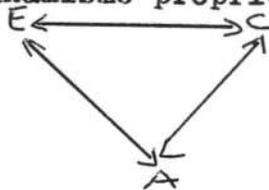
Pode acontecer, também, que um indivíduo seja suficientemente espontâneo, possua um alto grau de criatividade, mas por causa de um bloqueio qualquer não consiga alcançar o alvo, ou melhor, dificilmente chegue a criar algo original.

O processo básico de interação pode ser simplificado da seguinte forma:

A espontaneidade desperta a criatividade E → C

A criatividade responde à espontaneidade E ← C

Desta interação nasce um dinamismo próprio para o alvo a ser atingido (A)



(*) (Corresponde, aproximadamente, ao que em *Frédéric de la Sociométrie* se chama "mode le fixé").

objetivo

A atividade criadora resulta, normalmente, da integração de criatividade, espontaneidade, processo de liberação e alvo a ser atingido. Para que os 2 primeiros elementos entrem em ação, é necessário a presença deste terceiro elemento (processo de liberação), pois, do contrário, o alvo a ser atingido ou objetivo não seria alcançado.

3. APLICAÇÃO DESTAS TEORIAS A AÇÃO EDUCATIVA

Em uma tentativa de aplicar as teorias de Moreno ao campo educativo, poder-se-ia dividir, em um primeiro estudo, as pessoas em 4 grupos:

1º. Aquelas que têm um alto grau de espontaneidade e de criatividade e que ~~conseguem~~ conseguem liberá-las, chegando a alcançar os alvos. Neste caso, a pessoa sente-se como sujeito, como ser criador e muito mais facilmente atinge um certo ajustamento.

2º. Aquelas que têm criatividade e espontaneidade, mas não conseguem alcançar o alvo por não conseguirem liberá-las. Neste grupo está incluída uma quantidade de pessoas bem maior do que se pode pensar. Grande é o número dos que não criam nada de original, por não terem consciência de suas potencialidades.

3º. Aquelas que são muito espontâneas, mas às quais falta criatividade. Constituem um grande problema quando não têm consciência de suas limitações. Em geral, são superficiais e apresentam grande dificuldade de concentração e de penetração. Por não terem muito senso crítico, satisfazem-se com qualquer coisa. Falta consistência aos alvos por elas atingidos.

4º. Aquelas que têm grande grau de criatividade, mas às quais falta espontaneidade. Querem criar, muitas vezes, mas não o conseguem. Há um verdadeiro bloqueio e, por isso, não chegam a exteriorizar e concretizar suas idéias.

Para o trabalho educativo e, de maneira especial para o trabalho do MEB, interessa que sejam analisados um pouco mais os três últimos grupos, pois é nêles que se enquadram, ou podem ser enquadrados, a maioria dos homens.

A função do educador, em qualquer nível de ensino, em um trabalho de educação sistemática ou assistemática, é a de auxiliar o processo de liberação. Junto àqueles que têm criatividade e espontaneidade, mas não conseguem alcançar o alvo a ser atingido, sua função é de catalizador e de impulsionador. Muitas vêzes, o educador precisa e deve lançar mãos de métodos e técnicas mais diversos para conseguir que o educando atualize suas potencialidades.

Há, ainda, pessoas que têm criatividade e espontaneidade, mas não conseguem atualizá-las, devido ao meio em que vivem ou em consequência de certas experiências negativas e de vivências anteriores. O educador jamais pode esquecer toda essa bagagem que cada educando traz consigo.

Por exemplo, Paul Claudel só pôde produzir "O Anúncio feito à Maria", por ter nascido na França e conhecido a Catedral de Notre Dame.

Com relação ao 3º grupo - os que têm alto grau de espontaneidade e pouca ou quase nenhuma criatividade - o trabalho do educador deve ser o de levá-los a entender que, em seu caso, o importante é serem ajustados. Para isso, precisam aceitar certos padrões reais de sua natureza e não sonhar com coisas que estão além de suas possibilidades.

No que diz respeito ao último grupo - os que têm capacidade criadora, mas falta-lhes espontaneidade - é preciso analisar se, realmente, a pessoa não a tem ou se isto é originado por um sentimento qualquer de insegurança, de timidez, de inferioridade. Em todo caso, o papel de educador é o de criar condições para que a pessoa consiga, com um esforço pessoal, ir superando essa limitação.

No MEB, principalmente nos treinamentos, a função dos trei-
nadores é, sobretudo, de auxiliar do processo de liberação, de ca-
 talizador das possibilidades que os treinandos trazem consigo e
 que, por não terem consciência ou por razões várias, não ^{sejam} são ca-
 pazes de concretizá-las.

Há pessoas que, nos primeiros dias de treinamento, sentem
 grande dificuldade em se expressar, em fazer um juízo de valor
 sobre qualquer assunto apresentado, modificando, no entanto, seu
 comportamento, depois de uma semana. Descobrem-se ou começam a
 se descobrir. Na medida em que tomam conhecimento da realidade,
 da necessidade e das possibilidades de uma ação transformadora e
 dos meios que o Movimento dispõe para realizar esta ação, o pou-
 co ou o muito de criatividade e de espontaneidade tende a se a-
 tualizar. Nesse instante, há uma verdadeira transformação: a
 pessoa se descobre como um ser capaz de criar. Muitos objetivos
 visados, a partir daí, começam aos poucos a ser não apenas dese-
 jos ou sonhos que se perdem em um grande vácuo, mas uma realida-
 de.

Isto mostra a importância das teorias de Moreno para se
 compreender melhor certos comportamentos do indivíduo no grupo,
 assim como as razões pelas quais certas pessoas, que têm maior
 grau de criatividade e pouca espontaneidade, são absorvidas ou li-
 deradas por outras que, embora tendo menor grau de criatividade,
 são mais espontâneas. É importante ter isto presente quando se
 utiliza^{as} as técnicas sociométricas, principalmente, durante a apli-
 cação do sociodrama e na interpretação do teste sociométrico.

TÉCNICAS SOCIOMÉTRICAS

1. INTRODUÇÃO

As técnicas sociométricas permitem obter um maior conhecimento e uma melhor compreensão do grupo e do indivíduo. ~~1º o teste sociométrico, que é mais uma técnica de levantamento do grupo e da estruturação interpessoal das relações dentro dele; 2º o sociodrama, que é mais uma técnica psicopedagógica e 3º o psicodrama que é, essencialmente, uma técnica terapêutica.~~

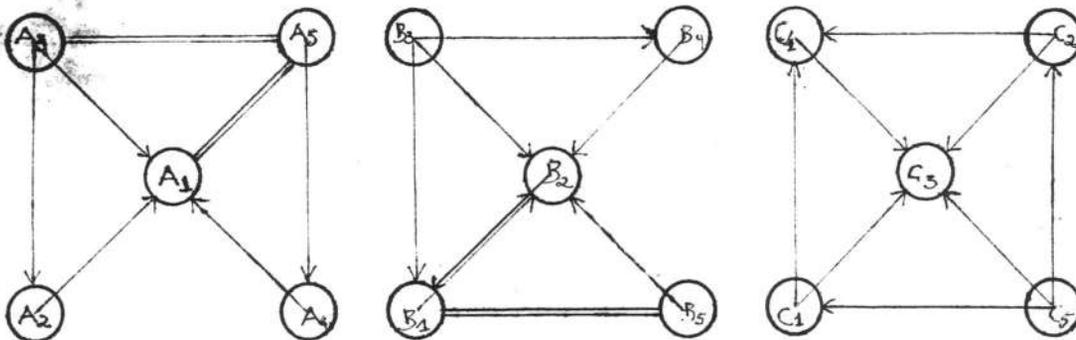
Veremos, introdutoriamente, os termos e convenções utilizados pela sociometria e, a seguir, estudaremos as técnicas sociométricas: ~~teste sociométrico, sociodrama e psicodrama.~~

2. TERMOS E CONVENÇÕES

A sociometria emprega uma linguagem própria. A fim de evitar confusões em torno de alguns termos, apresentaremos os principais, utilizados freqüentemente na interpretação das técnicas sociométricas.

Para facilitar, tomaremos, como exemplo, pequenos grupos

A, B e C, de 5 elementos cada um e tendo como líderes A_1 , B_2 , e C_3 , respectivamente.



Como mostra o gráfico, cada grupo gira em torno de um líder. Esse tipo de relação é comumente denominado de átomo social. Logo, o átomo social é o conjunto de relações, positivas, negativas ou de indiferença, existentes entre diversos indivíduos do mesmo grupo. O conjunto de relações entre os átomos sociais dá-se o nome de rêde sociométrica. O átomo social é apenas uma parcela desse conjunto maior.

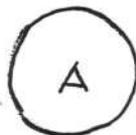
Tomemos, como exemplo, uma Equipe Local de MEB. Nela, poderemos encontrar vários tipos de átomos sociais que, por sua vez, formam uma rêde sociométrica. } adapt

Por outro lado, se considerarmos não apenas uma Equipe Local, mas o MEB de um Estado, constituído de várias Equipes Locais, teremos não só átomos sociais reunidos em uma rêde sociométrica, mas o que Moreno denomina de Geografia Sociométrica. } adapt

Completando essa colocação, daremos as convenções mais usadas na Sociometria:

- um traço vermelho com uma seta representa a atração de um indivíduo por outro.
- ←→ um traço vermelho com duas setas ^{ou dois traços vermelhos} significa atração mútua.
- ====

- um traço preto com uma seta significa rejeição.
- ↔ um traço preto com duas setas ^{ou 2 traços pretos} significa rejeição mútua.
- ← - - - → um traço pontilhado, com duas setas, ^{ou dois traços pretos} significa indiferença mútua.

 circunferência em vermelho, com indicação no interior, significa que A é do sexo feminino.

 triângulo vermelho, com indicação no interior, significa que A é do sexo masculino.

 circunferência pontilhada, em preto, representa um indivíduo do sexo feminino, participando indiretamente do grupo.

 triângulo pontilhado, em preto, representa um indivíduo, do sexo masculino, participando indiretamente do grupo.

 elementos do sexo feminino, estranhos ao grupo que ^{se} está ~~se~~ estruturando, são representados por duas circunferências.

 elementos do sexo masculino, estranhos ao grupo que ^{se} está ~~se~~ estruturando, são representados por dois triângulos.

É importante salientar, contudo, que outros símbolos poderão ser criados, segundo as necessidades e os fatores que entram ^{em} no estudo do grupo.

3. TESTE SOCIOMÉTRICO

3.1. Conceito

O teste sociométrico é uma técnica usada para se fazer o levantamento da estrutura das relações entre os indivíduos no grupo e dos grupos entre si, apresentando o dinamismo e condicionamentos próprios de cada grupo. "Ele estuda as estruturas sociais à luz de escolhas e rejeições que se manifestam no seio do grupo" (5). O teste sociométrico tem, como objetivo, de terminar o grau de aceitação dos indivíduos no grupo, as relações existentes entre eles, os padrões de aceitação e de conhecimento da estrutura do grupo (6).

Através desse teste, pode-se conhecer melhor:

- a posição de cada indivíduo no grupo: se ele é líder, se está isolado, se foi muito rejeitado etc.;
- a posição que cada indivíduo pensa ocupar no grupo;
- a estrutura interna do grupo, através das escolhas, rejeições, escolhas mútuas, rejeições mútuas etc.

Pode-se compreender melhor, também, a dinâmica interna do grupo e ver como ela pode ser modificada, segundo interesses e preocupações.

Por exemplo, uma pessoa pode ser escolhida como líder de um grupo, quando se tratar de formar equipes de estudos e não gozar da mesma posição quando se referir a outras atividades e situações.

3.2 Tipos

O teste sociométrico pode ser dividido em dois tipos: teste de projeção sociométrica e teste de percepção sociométrica.

O teste de projeção sociométrica ~~é aquele, comumente, utilizado nos testes de grupo.~~ Baseia-se em escolhas e rejeições feitas pelos participantes do grupo. O teste de percepção sociométrica resulta da visão que cada indivíduo tem de sua posição dentro do grupo. Se quisermos simplificar, poderemos dizer que o teste de percepção sociométrica é o ^{inverso} do teste de projeção. Com outras palavras, "o teste de percepção sociométrica fornece, em relação a cada indivíduo, a maneira pela qual o próprio indivíduo se percebe e é percebido pelo grupo" (P).

Seja qual fôr o tipo de teste sociométrico, é importante ter presente que ~~ele~~ deve ser considerado apenas como uma técnica auxiliar. Precisa e deve ser completado com outras técnicas que possam fornecer elementos sôbre as mesmas pessoas. Os resultados do teste sociométrico devem ser sempre cotejados com o de outros testes, observações e entrevistas.

3.3 Aplicação

A aplicação do teste é muito simples. Pode ser individual e coletiva. A aplicação demora 20 ou 30 minutos. Quando se trata de uma turma que já se conhece há mais tempo, pode ser aplicado até em 15 minutos, dependendo das perguntas e do número de componentes do grupo. Quando o grupo fôr constituído por mais de 30 pessoas e com pouco tempo de convivência, como acontece geralmente nos treinamentos do MEB, é sempre bom reservar, no mínimo, 30 minutos para a aplicação.

O material necessário é lápis e papel. Para evitar dificuldades e perda de tempo, é bom que a pessoa encarregada forneça o papel. Se fôr possível, facilitará bastante se as perguntas forem datilografadas ou mimeografadas, com antecedência, na fôlha a ser fornecida, deixando espaço em branco para as respostas.

3.3.1 Quanto à forma aplicação, a mais simples consiste em pedir ao grupo para indicar, por escrito, com quem prefere associar-se para formar uma equipe ou realizar alguma atividade, assim como quais são as pessoas que acha que gostariam de associar-se consigo.

Exemplo de algumas questões para o:

1º Teste de projeção sociométrica

. Escolha, entre os ^{colegas} treinandos, as pessoas com as quais você gostaria de trabalhar nos próximos dias do treinamento. Faça as escolhas por ordem de preferência.

. Entre os ^{colegas} treinandos, quem escolheria para fazer, juntamente com você, ^o estudo de ^{da} área? Faça as escolhas por preferência.

Pode-se utilizar os mesmos pontos para saber quais as pessoas que não seriam escolhidas. Neste caso, as perguntas seriam:

. Escolha, entre os ^{colega} treinandos, as pessoas com as quais você não gostaria de trabalhar nos próximos dias do treinamento.

. Entre os ^{colega} treinandos, quem você não escolheria para fazer, juntamente com você, o estudo da ^{da} área?

2º Teste de percepção sociométrica

. Na sua opinião, quais os ^{colega} treinandos que escolheriam você para trabalhar nos próximos dias?

. Quais os ^{colega} treinandos que escolheriam você para fazer o estudo de ^{da} área?

Ao lado desta forma de aplicação do teste sociométrico, G. Bastin apresenta mais três, que classifica como variantes do teste sociométrico:

. Método das comparações pares - "Consiste em apresentar, a cada sujeito, todos os outros membros do grupo por pares e mandar que escolha os pares que prefere". Este método, embora seja interessante e tenha suas vantagens, não é possível ser aplicado em um treinamento do MEB, porque exige muito tempo para a aplicação e para a interpretação.

. Método ordinal - Cada pessoa recebe uma lista com todos os nomes do grupo, que vai numerando, por ordem de preferência. Este teste tem duas vantagens: 1ª. quando se trata de um grupo em que nem todos se conhecem pelo nome; 2ª. diminui a resistência que algumas pessoas apresentam em escrever os nomes.

. Método da escala de estimacão - A apresentação destas escalas varia segundo os objetivos que se tem. Pode-se, por exemplo, apresentar a cada componente do grupo uma lista de todos os companheiros e pedir-lhe para responder à pergunta: quem você gostaria de ter como companheiro de trabalho? Para responder, é suficiente traçar uma cruz em uma das 5 colunas que figuram à direita da lista de nomes. As escolhas mais intensas na coluna direita, as outras serão repartidas nas colunas intermediárias, segundo o desejo da pessoa testada. Em cima das colunas pode-se indicar, por exemplo: sempre, freqüentemente, às vezes, raramente e nunca (18).

3.3.2 Aspectos importantes que devem ser levados em consideração na aplicação do teste sociométrico:

. O grupo deve ter confiança na pessoa que vai aplicar o teste.

Na aplicação, deve-se incentivar a espontaneidade e a sinceridade, tanto nas escolhas, como nas rejeições.

. Quando o grupo for muito grande, é conveniente limitar o número de escolhas e rejeições que cada pessoa poderá fa-

zer. Em um grupo de mais de 30 pessoas, por exemplo, pode-se determinar cinco (5) como o número máximo para escolhas e rejeições.

. Nos grupos de adolescentes ou de adultos é sempre bom explicar o objetivo da aplicação, assim como avisar que as respostas não serão divulgadas. É conveniente que nem mesmo o número total de escolhas e de rejeições seja revelado. Isto pode ser fundamental para que haja verdadeira espontaneidade nas escolhas e nas rejeições.

. Quando se pede para indicar as pessoas, por ordem de preferência, é bom que se dê liberdade para, nos casos de dúvida, as indicações serem feitas como sendo do mesmo grau de intensidade.

. Para um melhor conhecimento do grupo e de seus componentes, pode-se pedir, também, que sejam explicados os motivos das escolhas e das rejeições. Em caso de haver resistência por parte de alguma pessoa, quem está aplicando o teste deve estimulá-la a responder, mas nunca forçá-la.

. A aplicação deve ser feita em uma situação de calma. É contraindicado aplicar o teste sociométrico em uma hora que o grupo esteja vivendo qualquer problema muito explosivo ou no meio de uma discussão muito acalorada.

. As perguntas devem ser redigidas em linguagem simples, clara e concisa. Na medida do possível, deve-se evitar os "se", no início das questões.

3.4 Interpretação

○ Sociograma

Á interpretação do teste sociométrico chama-se de sociograma. O sociograma permite mostrar a posição de cada indivíduo no grupo e as interrelações existentes entre todos os componentes do mesmo. Comumente, os indivíduos são apresentados por meio de convenções, como foi visto antes. Em sua apresentação mais simples, o sociograma se compõe de símbolos que representam atrações, rejeições ou indiferenças.

Para facilitar a compreensão, darei ^{um} exemplo de teste sociométrico é a respectiva interpretação. Este teste foi aplicado em uma turma de 16 alunos, a fim de organizar os grupos que se encarregariam de preparar a festa de formatura. As questões eram:

- 1º Quem você escolheria para formar a comissão organizadora da festa de formatura?
- 2º Quem você não escolheria para formar a comissão organizadora da festa de formatura?

O resultado do teste, apresentado no mapa resumo, foi o seguinte:

Escolhas

Danny da festa
a ordem de escolha
ou rejeição.

NOME DE QUEM ESCOLHEU	NOME DA PESSOA ESCOLHIDA															
	AP	AA	CL	CS	LR	MA	MAO	MCA	MCL	MCS	MD	MCR	MH	MS	TC	VM
AP																
AA																
CL																
CS																
LR																
MA																
MAO																
MCA																
MCL																
MCS																
MD																
MCR																
MH																
MS																
TC																
VM																
TOTAL	7	7	3	4	1	3	8	2	4	7	3	4	0	5	3	3

Rejeições

NOME DE QUEM REJEITA	NOME DA PESSOA REJEITADA															
	AP	AA	CL	CS	LR	MA	MAO	MCA	MCL	MCS	MD	MCR	MH	MS	TC	VM
AP																
AA																
CL																
CS																
LR																
MA																
MAO																
MCA																
MCL																
MCS																
MD																
MCR																
MH																
MS																
TC																
VM																
TOTAL	1			4		4							3			

Convenções

0	escolhas	-	círculo	com	1mm	de	raio
1	escolha	-	"	"	3mm	"	"
2	escolhas	-	"	"	6mm	"	"
3	"	-	"	"	9mm	"	"
4	"	-	"	"	12mm	"	"
5	"	-	"	"	15mm	"	"
7	"	-	"	"	21mm	"	"
8	"	-	"	"	24mm	"	"

1	rejeição	círculo	duplo	com	3mm	de	raio
3	rejeições	"	"	"	9mm	"	"
4	"	"	"	"	12mm	"	"

→ escolha

==== escolha mútua

→ rejeição emitida

Numa primeira tentativa de interpretação desse sociograma, observam-se dados importantes:

1º. A turma apresenta-se dividida em dois grandes grupos: um em torno de MAO e AA e outro em torno de MCS e AP. Há três elementos que estão ligados tanto a um grupo, quanto a outro: MCL, MD, MH.

2º. MAO que obteve 8 escolhas e que ^é considerado líder, rejeita AP que obteve 7 escolhas e que pode ser considerada também.

3º. Os líderes AP e MCS escolheram-se mutuamente, assim como MAO e AA.

4º. MH não foi escolhida nenhuma vez e rejeitou três colegas. Isso mostra que, além de sua falta de integração no grupo (trata-se de uma aluna nova no colégio), ^{apresenta} ~~há~~ outros problemas.

5º: Há 19 pares de atração, ou seja, 19 alunas que se escolheram mutuamente.

AP - CS	AA - MCR	MA - MCS
AP - MA	AA - TC	MAO - MD
AP - MCS	CL - CS	MAO - TC
AP - MS	CL - MCS	MCL - MCR
AA - MAO	CL - MS	MCS - MS
AA - MCA	CS - MA	MCV - MCR

6º. Há sete (7) triângulos de atração:

MCS - MA - AP	MAO - AA - MCR
MA - AP - CS	MCA - AA - MCR
MCS - MA - CS	MAO - AA - TC
CL - CS - MS	

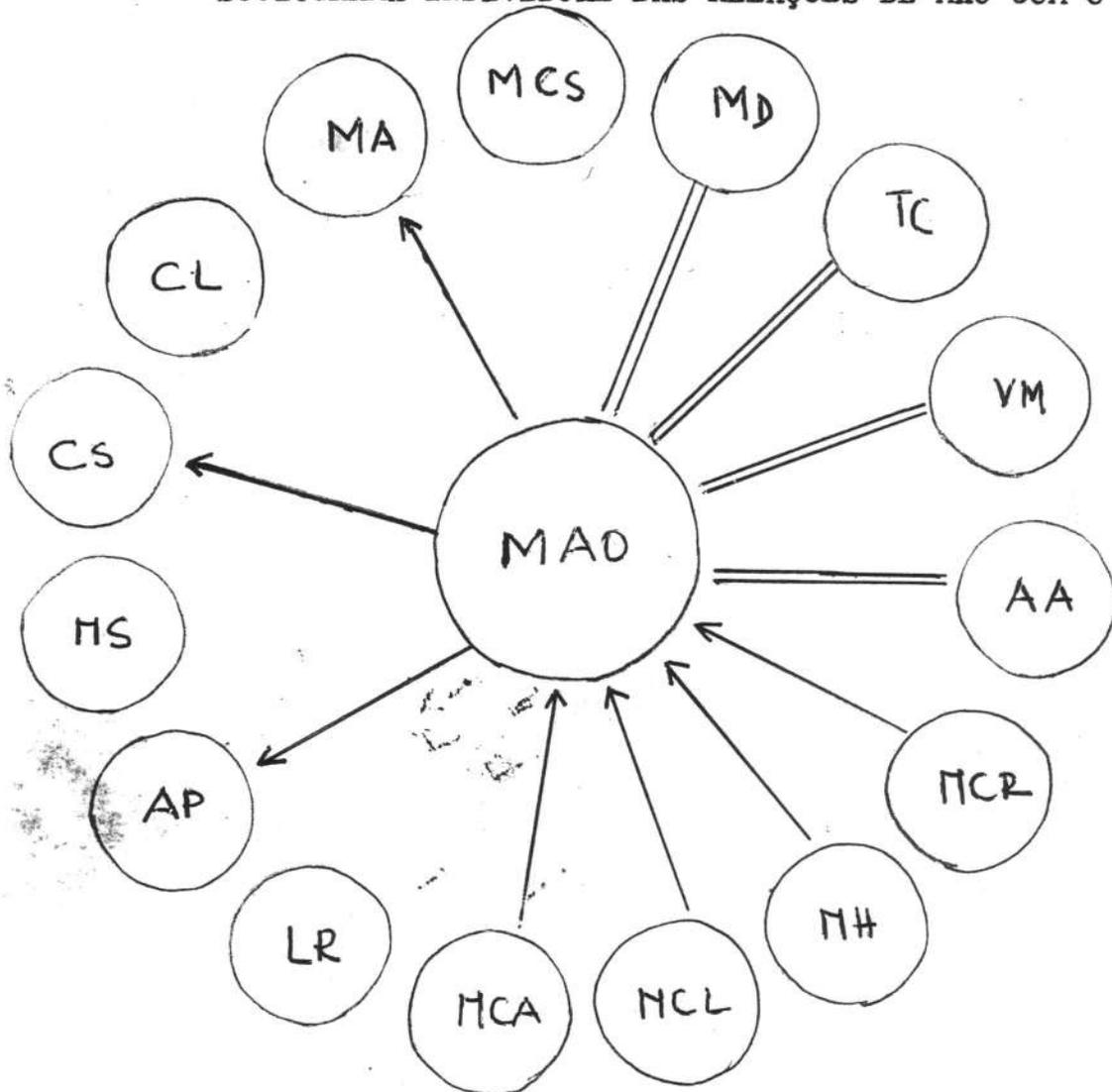
7º. Há um quadrado de atração: MCS - MA - CS - CL

8º. Há um pentágono de atração: CL - CS - MCS - AP - MA

9º. É muito importante, uma vez feito o sociograma, localizar ^{em} os triângulos, quadrados e pentágonos de atração, a fim de poder determinar melhor os sub-grupos existentes.

10º. Não houve ~~nenhum~~ ^{algum} caso de rejeição mútua, o que já é um dado positivo para o trabalho de integração dos indivíduos e dos grupos.

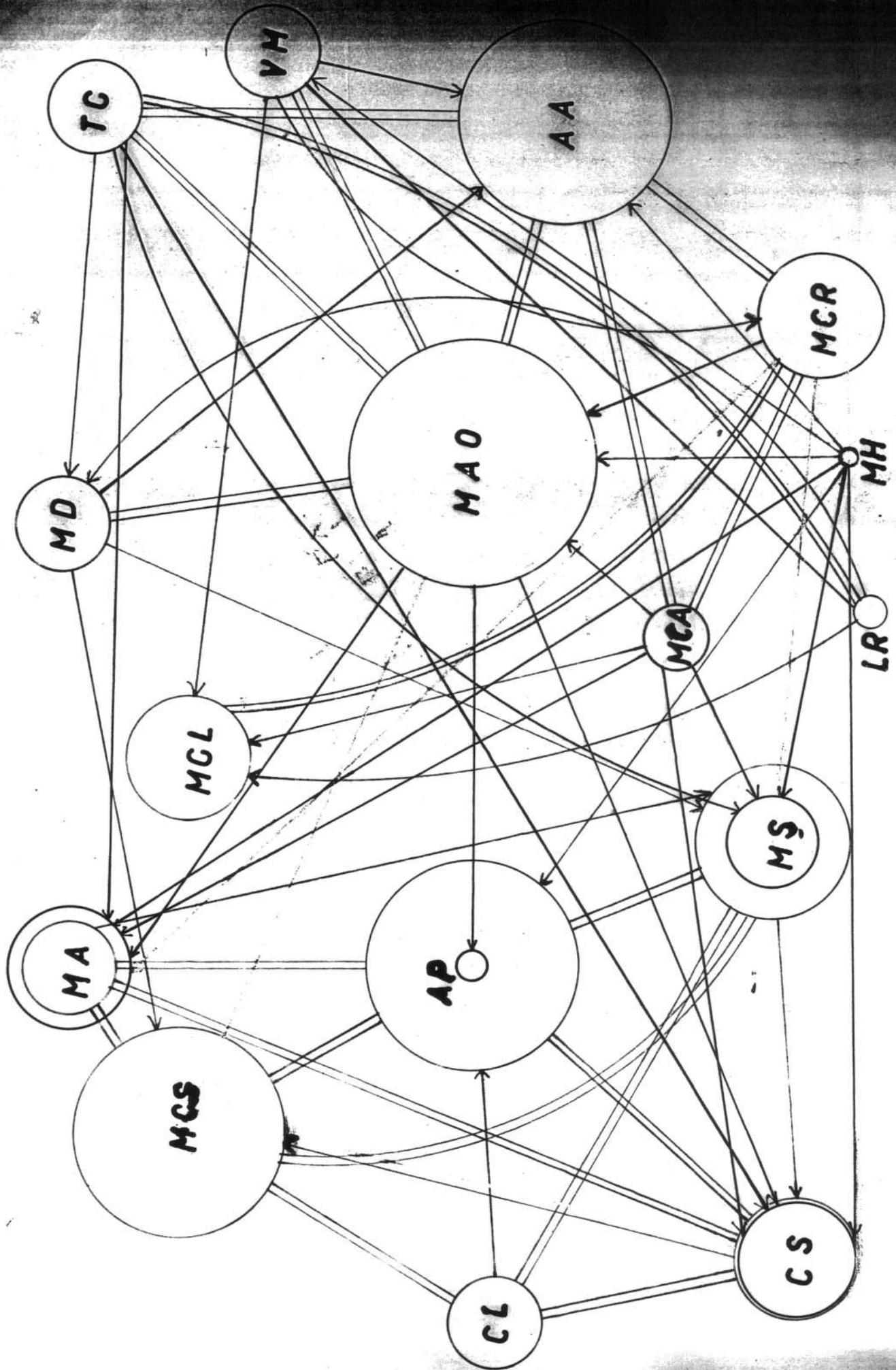
SOCIOGRAMA INDIVIDUAL DAS RELAÇÕES DE MAO COM O GRUPO



O sociograma individual representa o indivíduo e todas as relações com os demais componentes do grupo. Este tipo de sociograma é importante quando se quer visualizar melhor a posição de um indivíduo dentro do grupo.

Para se fazer o sociograma individual, coloca-se no centro, o indivíduo que se quer representar e, ao redor, os demais componentes do grupo. Em seguida, estabelece-se uma convenção para os tipos de relação. No exemplo acima, foram utilizadas as seguintes convenções:

- escolha emitida, recebida
- ==> escolha emitida e recebida
- ← rejeição emitida



3.5 Recomendações

Com o objetivo de ajudar aos que pretendem utilizar esta técnica, apresentarei, a seguir, questões que devem ser respondidas por quem vai aplicá-la. Por efeito puramente didático, ~~dividirei~~ ^{vão divididas} estas questões em dois grupos:

1º. Para antes da aplicação:

- . Tenho claro o que pretendo com as perguntas?
- . O grupo confia em mim?
- . Quantas pessoas vão responder ao teste? é preciso limitar o número de perguntas? qual o limite?
- . As respostas serão dadas por ordem de intensidade ou não?
- . Providenciei o material necessário?
- . Quantos estão ausentes? êstes serão incluídos no grupo, podendo ser escolhidos pelos colegas ou não? êles responderão o teste depois?

2º. Para depois da aplicação:

- . O sociograma demonstrou o que o grupo apresentava?
- . Quais as causas de algumas pessoas serem rejeitadas?
- . Por que X, que se apresenta tão amigo(a) de Y, não o escolheu (ou mesmo rejeitou-o)?
- . Por que Z ficou isolado do resto do grupo?
- . Quais as causas das rejeições: problemas de temperamento? rivalidades? preconceitos de raça? religião? econômicas? etc.
- . Os líderes apresentados no sociograma realmente têm qualidades de liderança? Há problemas entre os vários líderes? Por quê?

Estas questões e muitas outras podem ser fundamentais para um conhecimento mais profundo do grupo posteriormente. No caso do MEB, é importante que elas sejam estudadas por toda a equipe que orienta o treinamento e não só pela pessoa que aplicou o teste.

4. SOCIODRAMA

O sociodrama é uma técnica ~~psicopedagógica~~ que serve para orientar os dinamismos e as relações entre os grupos e as pessoas, possibilitando uma integração, eficiência e produção dos mesmos. O sociodrama desenvolve a capacidade de trabalho em grupo, por meio de um trabalho de auto-educação da pessoa e do próprio grupo, que contribui com sua ação educativa própria para liberação da espontaneidade e criatividade de cada participante.

Não se deve confundir sociodrama com dramatização. A dramatização é uma técnica puramente pedagógica, enquanto o sociodrama é uma técnica psicopedagógica. Na dramatização, o que importa é somente o conteúdo das discussões, enquanto o sociodrama vai além disto.

Quando o grupo já fez o teste sociométrico, é sempre bom que a escolha das pessoas que vão participar do sociodrama seja feita a partir dos resultados obtidos no sociograma. E, para evitar situações desagradáveis e problemas maiores, o coordenador nunca deve permitir que sejam encenadas situações ou casos pessoais do grupo ou de alguma pessoa que faz parte do mesmo.

Na realização de um sociodrama, várias etapas têm que ser percorridas. Destacaremos sobretudo três, que são, a nosso ver, as mais importantes. Sem essas etapas, o sociodrama poderia fracassar. São elas:

- 1ª Escolha do tema - É importante que o coordenador

escolha, com antecedência, o tema e discuta com quem vai representá-lo. Não é preciso que haja ensaios ou preparação por parte dos atôres. É importante que o tema traduza uma situação real.

2ª Integração do papel - Embora não haja necessidade da encenação ser preparada, é importante que aqueles que vão representar o tema vivam realmente seu papel, do contrário, dificilmente, o auditório ou o público penetrará no tema ou ficará motivado pela problemática encenada.

3ª Avaliação - Para nós, é a fase mais importante do sociodrama. A avaliação poderá ser feita pelo coordenador ou ele poderá convidar um participante para fazê-la, completando, apenas, alguns aspectos esquecidos ou aclarando outros. No caso dela ser feita por um participante, isto ajudará ao coordenador verificar se o assunto encenado foi compreendido, realmente. É essencial que cada representação seja avaliada. Por isso, é necessário reservar tempo para a discussão, assim como para uma segunda apresentação e para a reavaliação (se fôr o caso).

Na avaliação do sociodrama, é fundamental que se esclareçam tôdas as dúvidas e que se faça uma análise sôbre o comportamento dos personagens que os atôres encarnam. Esta fase do sociodrama poderá levar não apenas a um conhecimento teórico, desencarnado do assunto estudado, mas também a um conhecimento vivencial do assunto e dos problemas apresentados, através de uma participação ativa.

Tratando-se de um grupo com pessoas inibidas ou inseguras, o coordenador tem que funcionar na avaliação como o auxiliar do processo de liberação. É nessa fase, sobretudo, que ele precisa ser mais que um simples coordenador, precisa ser um educador.

Nos treinamentos do MEB, tem-se usado muito o sociodrama como uma técnica auxiliar. Os resultados têm sido muito bons, sobretudo, nas partes práticas (supervisão, radicação de escolas etc.) Muitas pessoas, que pouco se manifestam quando são utilizadas outras técnicas de trabalho, se mostram bastante desinibidas em um sociodrama.

5. PSICODRAMA

O psicodrama é uma técnica que leva o indivíduo a representar fases ou problemas de sua vida, que êle, normalmente, não falaria para qualquer pessoa. O sujeito é capaz de se expandir, o que, muitas vezes, não faz na vida real. Seu mundo real e o da fantasia não entram em choque, mas, ao contrário, participam na mais longa espera do mundo psicodramático. No psicodrama, as pessoas atuam sob o domínio das relações interpessoais levados por seus dinamismos profundos. Esta técnica visa mais um tratamento do indivíduo que o estudo dos grupos em si. Só deve ser aplicada por um psicólogo e, quando for possível, um acompanhamento do sujeito. Trata-se de uma técnica, atualmente, aperfeiçoada e integrada por outras técnicas, como é o caso da psicoterapia de grupo. Por êsse motivo, essa técnica, puramente terapêutica, nunca foi e não deve ser aplicada em treinamentos do MFB.

CONCLUSÃO

O estudo da sociometria contribuiu não só para ~~uma~~ melhor compreensão da estrutura, organização e dinâmica dos grupos e dos indivíduos no grupo, mas também, através das teorias da criatividade e espontaneidade, pode-se entender melhor que toda ação humana resulta da integração desses 2 elementos.

A aplicação das técnicas sociométricas (teste sociométrico e sociodrama) têm sido de grande importância para o MEB, sobretudo, nos treinamentos de supervisores. Atualmente, reconhece-se a importância de sua aplicação em todo trabalho de ^{Animação} ~~Educa-~~ ^{Popular} ~~ção de Base~~, uma vez que este trabalho visa a integração de indivíduos em grupos e a interação entre diversos grupos de uma mesma comunidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. MORENO, J.L.: Fondements de la Sociométrie, Paris, Presses Universitaires de France, 1954, pg. 22 ² ¹
2. " " Sociometria y Psicodrama, Buenos Aires, Ed. Deucalión, 1954, ~~24~~ ² ¹
3. " " Fondements de la Sociométrie, Paris, Presses Universitaires de France, 1954, pg. 15. ² ¹
4. " " Idem, idem, pg. 16/18
5. " " Idem, idem, pg. 42
6. BEAL, G.M.; BOHLEN, J.M. e RAUDABAUCH, J.N.: Liderança e Dinâmica de Grupo, Rio de Janeiro, Ed. Zahar, 1963, cap. VII, pg. 277 ² ¹
7. DANNY, J.A.: O Teste Sociométrico, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1965, pg. 18.
8. BASTIN, G. : Les techniques sociométriques, ~~de par Danny, José Alves, op. cit., pg. 24~~ ^{P.U.F. Paris 1947. 15, t}