



POR MAGALI CABRAL

COMO ESTIMULAR O PENSAMENTO CRIATIVO E MELHORAR AS RELAÇÕES SOCIAIS

Nesta seção você conhecerá com mais detalhes alguns processos, ferramentas e metodologias que podem ser usados em espaços de aprendizagem, em empresas etc. São abordagens já consagradas e todas com pelo menos dois objetivos comuns: melhorar as relações sociais e estimular o pensamento criativo.

Design Thinking

Origem – O Design Thinking é oriundo do campo do Design, onde tradicionalmente atuam profissionais formados em escolas de Arquitetura e de Desenho Industrial. Dessas áreas costumam sair pessoas inovadoras, porque são treinadas para lidar com informações ambíguas, para prototipar e para colocar o ser humano sempre no centro de seus projetos (um engenheiro, por exemplo, põe no centro um objeto).

Segundo o professor da FGV-Eaespp Wilson Nobre, o Design ganhou projeção quando as empresas perceberam que os *designers* conseguiam inovar de forma radical. Eles desenvolveram metodologia e modelo mental

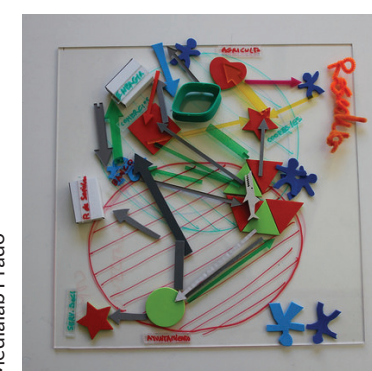
para lidar com situações que não estão definidas, ou que não têm uma especificação clara. Esse modo de ser e pensar dos *designers* foi chamado de Design Thinking. “Se eu puder ensinar alunos e profissionais a pensar como um *designer*, as empresas onde eles estiverem se tornarão inovadoras.”

Aplicação – Novos modelos de negócio, como Uber, Waze, Easy Taxi etc., são frutos de estratégias do Design. A Apple é uma empresa de Design, que, primeiramente, pesquisa o que as pessoas gostam, o que é bonito e o que é prático. A esses conceitos ela, então, insere no computador, e não o contrário.

Aplicação na área de formação – Trabalhar a perspectiva de fazer o *design* de um processo educativo (uma escola, um novo método, um curso) mais inovador, interativo e lúdico. Como o

designer não necessariamente possui as competências das diversas disciplinas, professores estão sendo treinados em Design Thinking para desenvolver cursos inovadores.

Práticas comuns ao *designer thinking*



Medialab Prado

Colocar o ser humano no centro dos projetos;

Dialogar por imagens: o visual tem uma qualidade muito maior para troca de significados do que palavras;

Ser colaborativo: no Design

Thinking tudo é feito em grupo. Para um projeto formam-se times ecléticos (com visões diversas sobre a mesma coisa);

Ser divergente/convergente: quando recebe a encomenda de um projeto, o primeiro passo é se afastar um pouco e tentar entender o que de fato as pessoas estão precisando. Não há preocupação em um primeiro momento em entregar resultado, mas em ampliar perspectivas. Isso é feito por meio de divergências ao que está sendo proposto. Feito isso, surgem novas perspectivas e é hora de convergir para as respostas;

Prototipar: todo o passo a passo de um *designer* é feito a partir da prototipação até convergir ao produto final que se tenta oferecer.

Thinking Environment
<p>Origem: A abordagem baseou-se inicialmente nos estudos da professora e escritora americana Nancy Kline, que trata da forma como se desenvolviam os pensamentos das pessoas durante reuniões em grupo. Usando estudos de neurociência e psicologia, ela chegou à proposição de que na sociedade ocidental as pessoas têm muita dificuldade em deixar que os pensamentos fluam de maneira harmônica e proveitosa.</p>
<p>Objetivo: Criar ambientes propícios para que fluam bons pensamentos que contribuam para uma conversa produtiva e dirigida ao resultado.</p>
<p>Aplicação: Nancy Kline desenvolveu uma ferramenta – chamada 10 Passos – para ajudar na aplicação do Thinking Environment. Por exemplo, um dos passos, o da <i>igualdade</i>, assume que as pessoas têm o mesmo direito a fazer uso da palavra, o que melhora muito a possibilidade de todos poderem contribuir na conversa. É comum, principalmente na sociedade latina, algumas pessoas mais eloquentes monopolizarem a conversa e, com isso, subtrair do outro a possibilidade de também trazer uma contribuição. “A pessoa que também quer falar fica esperando uma brecha e, enquanto isso, deixa de acompanhar o pensamento do outro”, explica Nobre. “Vira uma reunião de vários monólogos.”</p>
<p>Outro passo, o da apreciação, ensina que, quando se consegue fazer uma apreciação sincera ao outro, cria-se um forte vínculo social que derruba algumas das barreiras de medo das relações sociais. A pessoa se sente mais à vontade, perde a inibição e deixa de se roteger do outro que eventualmente poderia interpretá-la de maneira inadequada.</p>
<p>Os demais passos são <i>perguntas instigantes</i> (pode fazer a diferença na reunião), <i>atenção</i> (a qualidade da atenção do ouvinte e seu interesse genuíno naquilo que ouve determinam a qualidade do pensamento de quem fala), calma (a calma cria; a urgência destrói), <i>encorajamento</i>, <i>sentimentos</i>, <i>informação</i>, <i>diversidade e localização</i>.</p>
<p>Para obter mais detalhes sobre os 10 Passos, acesse aqui.</p>

World Café
<p>Abordagem de conversação em grupo que se propõe a estimular a criatividade das pessoas por meio da interação e, com isso, trazer inteligência coletiva à tona.</p>
<p>Origem: O método foi criado por Juanita Brown e David Isaacs e aplicado pela primeira vez em 1995, na Califórnia (EUA). Isaacs é presidente e Brown é conselheira da Clearing Communications, uma empresa de estratégia organizacional e de comunicações.</p>
<p>Para o autor do livro <i>Educação Fora da Caixa</i>, Alex Bretas, uma das premissas básicas do World Café é que todos trazem conhecimento para compartilhar.</p>

“Cada um traz consigo seu leque de histórias, perspectivas, sonhos, ideias e sabedorias. Nesse sentido, o Café torna possível quebrar a lógica *broadcasting* do ‘um para muitos’ (*caso das palestras e das salas de aula tradicionais*) e enfatizar a visão sistêmica, por meio de conversas baseadas na horizontalidade e na colaboração.”

Prática: As 7 principais recomendações para a montagem de um World Café:

Definir o motivo da reunião e o resultado que se espera alcançar. Com base nisso, escolher as pessoas que devem ser parte da conversa e, só então, o tema e as perguntas;

Criar um ambiente acolhedor. Os participantes precisam sentir-se confortáveis e autoconfiantes para apresentar e ouvir ideias de um modo criativo. Em geral, a disposição é de grupos de quatro ou cinco pessoas em mesas-redondas no estilo de um Café. Todos devem ser encorajados a escrever, desenhar e rabiscar as ideias em cartolinas, post-its ou nas próprias toalhas de mesa;

É fundamental elaborar perguntas que estimulem os participantes a se engajarem em conversas significativas. Dessas respostas é que surge o conhecimento. Dependendo dos objetivos do encontro e do tempo disponível, explorar uma única pergunta pode ser suficiente. O mais importante é que as perguntas sejam relevantes em relação à preocupação do grupo.

Estimular a contribuição de todos em rodadas de conversa de 20 a 30 minutos. Mais do que participar, é importante acolher aqueles que querem contribuir ativamente com ideias e perspectivas. Basta ouvi-los.

Possibilitar a circulação entre as mesas para haver contato entre as pessoas. Uma das características do World Café é a chamada “polinização cruzada”, em que as pessoas trocam de mesa, fazendo uma conexão entre as ideias.

A qualidade da escuta talvez seja o fator mais importante para determinar o sucesso de um Café.

Na última etapa, chamada de “colheita”, o grupo reúne-se em um grande círculo para tentar tornar “visível” o todo das discussões. Antes, porém, alguns minutos devem ser destinados a uma reflexão silenciosa sobre padrões, temas e questões mais profundas experimentadas nas conversas em grupo a serem compartilhadas com o grupo maior. Aos anfitriões, recomenda-se que disponham de um método de “capturar essa colheita” - trabalhar com registros gráficos é o mais indicado.

Aplicação: Para Alex Bretas, o potencial de engajamento de um World Café é enorme. “À medida que os participantes trocam de mesa, é como se a distância entre eles diminuísse. Funciona como uma metáfora de nossas conversas cotidianas, que se cruzam formando redes de interação em escalas cada vez maiores. Não utilize o World Café se sua intenção for ‘transmitir’ conhecimento ao grupo. Nesse caso, recorra a uma palestra ou a uma aula”.

Open Space
<p>O Open Space Technology, ou Tecnologia do Espaço Aberto, é um formato criativo de reuniões em que qualquer coletivo pode se auto-organizar para interagir em torno de um tema - é ótimo para tratar de assuntos urgentes e complexos que despertem a diversidade de pontos de vista.</p>

Origem: O consultor organizacional Harrison Owen desenvolveu essa metodologia em meados dos anos 1980 ao perceber que, nos simpósios em formato tradicional (*com apresentação de papers, painéis etc.*) que costumava organizar, os momentos mais criativos aconteciam nas rodas formadas no coffee break.

Ele refletiu: “A sabedoria moderna está ofuscando algo que já sabíamos e já experimentávamos desde o início dos tempos. Uma das mais antigas práticas do *Homo sapiens* era a roda de conversa em torno da fogueira sem nenhuma coordenação central”.

O simpósio seguinte já foi totalmente diferente. Ele aboliu as agendas, os comitês de planejamento, as comissões de gestão etc. Tudo que os participantes precisavam saber era o tema, data e horário do início e previsão de conclusão dos trabalhos. Owen sentou-se com os 85 participantes formando um círculo e, para espanto de todos, 2h30 depois, a agenda – organização de uma oficina de três dias – estava totalmente planejada nos menores detalhes.

O segredo, segundo Alex Bretas, está na própria simplicidade. “Ao eliminar as regras impostas e abrir espaço para o que emerge do grupo, o método ajuda a tornar visível a complexidade das organizações.”

Um Open Space sempre deve ter um tema central de interesse de todos os participantes, geralmente orientado para uma ação (*um novo projeto, por exemplo*). Depois de reunidos em círculo é que a pauta é criada. Diversas conversas ocorrem simultaneamente e podem tratar de assuntos distintos, desde que mantendo uma conexão com o tema proposto.

O Open Space é guiado por quatro princípios:

As pessoas que vierem são as pessoas certas - abra mão da expectativa em relação a quem deve vir à reunião.

A hora que começar é a hora certa para começar - abra mão das expectativas quanto ao horário de início das sessões, pois as coisas acontecem quando estão prontas para acontecer.

O que acontecer é a única coisa que poderia ter acontecido - abra mão da expectativa sobre como as interações devem acontecer e para onde a conversa deve fluir.

Quando acabar, acabou: abra mão da expectativa sobre quando deve terminar uma conversa. Se terminar antes é porque tudo já foi tratado; caso a interação se estenda, talvez seja realmente necessário.

Lei dos 2 pés: O Open Space é regido pela chamada “lei dos 2 pés”, que reforça a responsabilidade de cada um para com seu próprio aprendizado e abre a roda para quem quiser se movimentar. “A ideia é que as pessoas participem do que realmente têm vontade, podendo sair de uma conversa sempre que entenderem que não estão fazendo a diferença ali”, explica Bretas.

Essa movimentação permite a figura das “abelhas” -participantes que levam informações de um grupo a outro - e das “borboletas”, que optam por não participar de nenhum grupo. “Às vezes, o encontro entre duas ou mais borboletas pode acabar inaugurando uma nova conversa”, afirma. Um Open Space pode durar duas horas ou vários dias.

Pedagogia da Cooperação
<p>Enquanto a sociedade segue privilegiando uma lógica competitiva, a Pedagogia da Cooperação vem propor processos de ensino orientados por culturas mais colaborativas. A abordagem facilita a solução de conflitos e o alcance de objetivos de maneira sustentável e agradável e pode ser aplicada em empresas, escolas, governos, comunidades, ONGs, famílias etc.</p>

Das virtudes que permeiam a Pedagogia da Cooperação, a facilitadora de processos de aprendizagem e colaboradora da Escola Schumacher Brasil e do Instituto Singularidades, Denise Curi, destaca quatro: o desapego (somos todos mestres e aprendizes), a integridade, a plena atenção e a abertura para compartilhar.

Origem: O método começou a ser aplicado no Brasil na década de 1990, na área de educação física. Alguns educadores, entre eles Fábio Brotto, buscavam transformar a postura competitiva, geralmente associada às práticas esportivas, e promover uma nova maneira de jogar. Para eles, jogos cooperativos apresentavam uma estrutura alternativa, em que os participantes jogam com – e não contra – os outros.

Os pilares que sustentam a Pedagogia da Cooperação, segundo Denise Curi, podem ser resumidos em:

1. Princípios: da “*Co-Existência*” – a compreensão de que somos interdependentes; da “*Com-Vivência*” – o reconhecimento do outro; da *Cooperação* – a confiança e o respeito mútuo; e o da “*Comum-Unidade*” – o ambiente para cultivar o espírito de grupo.

2. Procedimentos: indicam um jeito de fazer. Por exemplo, os encontros acontecem em círculo (num círculo todos se vêem e somos todos iguais) e todo círculo tem um centro (que representa o que é essencial para o grupo e, ao mesmo tempo, nos lembra da existência de algo comum entre nós); começar sempre do mais simples para o mais complexo; ser mestre e aprendiz; começar e terminar juntos; utilizar a “ensinagem” cooperativa.

3. Processos: as metodologias colaborativas empregadas, por exemplo Jogos Cooperativos; Danças Circulares, o Diálogo, o World Café, o Open Space, entre outros.

4. Sete Práticas: Fazer “*Com-Tato*” – promover a integração, aproximação, reunir as pessoas para começarem juntas e se reconhecerem; Estabelecer “*Com-Trato*” – estabelecer acordos de cooperação e de “*Com-Vivência*”; Compartilhar “*In-quieta-ações*” – compartilhar perguntas, dúvidas, incertezas sobre o tema; Fortalecer alianças e parcerias – estimular as habilidades de relacionamento colaborativo, desenvolvendo a autonomia, a parceria, a confiança, o respeito mútuo; Reunir soluções “*Como-uns*” – fazer a colheita de todas as ideias, sugestões, dicas, *insights*, mantendo um ambiente de livre circulação, sem julgamentos; *Projetos de Cooperação* – transferir para o dia a dia a prática das soluções encontradas; *Celebrar o “VenSer”* – reconhecer e Celebrar cada passo da caminhada, das aprendizagens individuais e em grupo que foram conseguidas.

Teatro Social da Presença

Origem: O método surgiu há cerca de dez anos quando Otto Scharmer, o criador da Teoria U, conheceu a educadora e bailarina com tradição budista **Arawana Hayashi**. Scharmer sentia falta da comunicação por expressão corporal em sua Teoria U. Assim, Hayashi aportou todos os seus estudos sobre linguagem corporal à pesquisa do grupo do Massachusetts Institute of Technology (MIT). O curso de Teoria U traz uma série de quatro práticas – relacionais, mentais, individuais e sociais. Esta última é feita na forma de teatro e conduzida por Hayashi, que a batizou de Teatro Social da Presença. Conheça mais assistindo ao vídeo:



Práticas: Decerta forma são as mesmas aplicadas no teatro. Segundo ela, teatro é “o local da expressão de uma história sobre um quadro social”. No teatro, esse quadro social não precisa ser explicado. Basta enxergá-lo. A palavra “presença” refere-se à necessidade de que as pessoas estejam de fato presentes na história: abrir os ouvidos, abrir a intuição e perceber o futuro.

Aplicação:



Cucchiaio

Primeira fase

Faz-se uma espécie de meditação com o corpo; movimentos para deixar o corpo livre, para experimentar o corpo como ele é, sem nenhum julgamento. Aprende-se nesse processo a pôr toda a atenção no corpo a fim de entendê-lo. Aos poucos vai se vencendo o ruído mental que bloqueia movimentos e a mente e o corpo vão entrando em sintonia.

Segunda fase

Expressar-se com a linguagem corporal. Alguns movimentos representam verbos (estar sentado, estar deitado, estar ajoelhado, estar em pé, estar andando e estar virando). Para cada verbo há um movimento e, com o tempo, é possível construir uma frase inteira só com o uso de movimentos. Os movimentos passam a ser a linguagem e é possível conversar através deles.

Terceira fase

Há um exercício chamado *stuck* (trava) que usa a linguagem do corpo para pedir ajuda social às outras pessoas. O grupo faz movimentos corporais de libertação para ajudar a pessoa com “problema” a encontrar uma saída para si. Não tem mímica e ninguém emite uma palavra.

Quarta fase

Aplica-se um mapa do sistema social que está em questão e atribui-se alguns papéis (como no teatro) referentes ao problema que se quer solucionar. Por exemplo, para estudar o que se passa com o sistema educacional de uma universidade. Definem-se quem são os *stakeholders* e todos são convidados a formar o Teatro Social da Presença. Cada um assume o personagem de um *stakeholder* e diz qualquer frase que vier à cabeça relativa ao papel que vai desempenhar. Feito isso, forma-se um cenário: sem nenhuma palavra, as pessoas buscam um movimento de maior conforto em relação ao que ela está representando e que, em tese, não é sustentável. Esses movimentos vão acontecendo um em relação ao outro. As posições dentro da sala vão criando um novo cenário, que logo traduzirá o que está acontecendo com aquele sistema educacional que se está pesquisando. Há um grupo de observadores. Quando os movimentos se estabilizam, as pessoas dizem uma nova frase sobre o que está sentindo naquele momento. Depois que os “atores” falam, o grupo que assistiu também toma a palavra. Essas falas é que reproduzirão tudo o que está acontecendo naquele universo que se está pesquisando.