



GESTALT

Adriana Cristina Ferreira Caldana



INTRODUÇÃO

+ Somos permanentemente “bombardeados” por inúmeros estímulos ou informações do ambiente.



+ Desenvolvemos evolutivamente uma série de **mecanismos perceptivos** que nos ajudam a “filtrar” e organizar os estímulos externos.

PIONEIROS DA PSICOLOGIA DE GESTALT

+ **Max Wertheimer**, Alemanha, 1880-1943, **Kurt Kofka** e outros:

- + **Teoria da Gestalt** (configuração): estuda as relações entre percepção, pensamento, emoção e comportamento sob uma perspectiva holística.
- + Influências da física dos campos e ondas, do idealismo, da fenomenologia.
- + Influenciou estudos sobre percepção interpessoal da Psicologia Social.



Imagem:
Wikimedia commons

ALGUMAS CONCEPÇÕES

+ **O cérebro opera de forma holística**, por analogias e associações segundo princípios auto-organizadores.



- + **Critica a psicologia estruturalista de Wundt:** o elementarismo não permite entender o funcionamento mental complexo.
- + **Critica o behaviorismo:** é reducionista e ignora o conceito de consciência!

CARACTERÍSTICAS PERCEPÇÃO

- + **Percepção:** processo mental de organização e interpretação das impressões sensoriais orientado para a compreensão do ambiente.
- + refere-se à situação presente;
- + refere-se ao que está próximo e acessível aos sentidos;
- + ocorre de forma tanto voluntária, quanto involuntária;
- + abarca diversos níveis de consciência.

PROPRIEDADES E DINÂMICA PERCEPTIVA

- + **Campo.** Tendência a representarmos as sensações como um campo perceptivo total, estruturado e organizado, e não elementos isolados, dentro de uma boa-forma.
- + **Semelhança:** agrupamos elementos semelhantes.
- + **Proximidade:** aquilo que está próximo no espaço ou tempo é percebido como junto.

PERCEPÇÃO



TEMA CENTRAL DESSES ESTUDOS

+ "o que" e "como" o indivíduo percebe
influência no comportamento

estímulo - processo de percepção – resposta

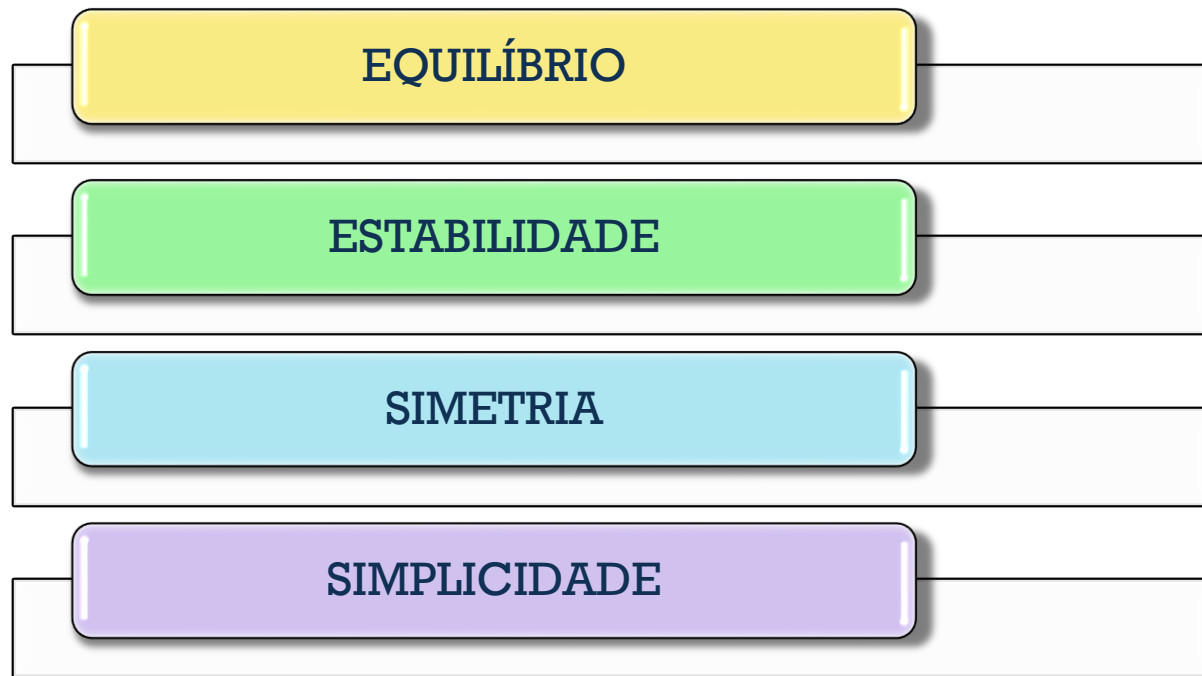
***Análise mais global: verificar as condições
que alteram a percepção dos estímulos!***

TEORIA DO ISOMORFISMO

- + Supõe uma unidade no universo: **parte** está relacionada ao **todo**.
- + Vejo parte do objeto e ocorre uma tendência da restauração do equilíbrio da forma.
- + Busca de **fechamento, simetria e regularidade**.

A BOA FORMA

+ Depende da relação clara figura-fundo



+ Se isso não ocorre temos a ilusão de ótica

SÍNTESE



- + Bordas e limites: levam a construção de modelos
- + Cérebro busca constância e simplicidade (padrões)
- + Constância perceptiva: percebemos o mesmo objeto apesar de variações
- + Construção ativa: o contexto determina a percepção do objeto
- + Modo analítico de ver: foco nas partes
- + Modo holístico de ver: percebe o todo
- + Relação entre percepção e expectativa: não enxergamos só com olhos

CAMPO PSICOLÓGICO (CONSTRUCTO = MODELO EXPLICATIVO)

TENDÊNCIA À BUSCAR A BOA-FORMA

1. proximidade
 2. fechamento
 3. boa continuação
 4. participação
 5. similaridade
- + **Insight-** compreensão imediata/ “entendimento interno” (elucidação da relação figura-fundo)

CAMPO PSICOLÓGICO

+ É o espaço vital

+ É formado pela **interação** da **pessoa** (necessidades, valores, emoções) e com o **ambiente** (fatores psicologicamente significativos para o indivíduo)

CONCEITO DE APRENDIZAGEM NA GESTALT

- + Aprendizagem: perceber relações (estruturar o campo perceptivo)
- + Pensar: compreensão do todo (insight)
- + Comportamento: compreende a integração de vários processos (passado, presente e futuro psicológicos)
- + Conceito de realidade psicológica (meio psicológico)

LEWIN E A PSICOLOGIA SOCIAL

- + **Pesquisa ação** (pesquisa participante em situações reais)
- + **Dinâmica de grupo**
 - + Comportamento do indivíduo é influenciado pelos vários grupos a que ele pertence
 - + Comportamento de grupo é diferente do comportamento de seus integrantes
 - + Análise da liderança, comunicação, coesão, etc.

APLICAÇÃO NAS EMPRESAS

- + O acesso as informações e o contexto organizacional são incorporados no campo psicológico dos indivíduos
 - + Condições de trabalho restritivas
 - + Condições de trabalho impulsionadoras
- + Importância da compreensão da cultura, da estrutura e dos processos de trabalho para estudar o comportamento organizacional.

BIBLIOGRAFIA

+ **Básica**

- + Robbins, S. Comportamento organizacional. 11. ed. São Paulo: Prentice-Hall, 2005. (a 9^a. ed., de 2002, também serve). Cap. 5

PSICOLOGIA INSTITUCIONAL E PROCESSO GRUPAL

Profa. Dra. Adriana Cristina Ferreira Caldana



INSTITUIÇÕES, ORGANIZAÇÕES E GRUPOS

- + **Instituição:** são valores ou regras sociais reproduzidas no cotidiano com estatuto de verdade;
- + **Organização:** materialização desses valores e regras - aparato que reproduz o quadro de instituições;
- + **Grupo:** é o sujeito que produz e reproduz esses valores e regras.

A CONSTRUÇÃO SOCIAL DA REALIDADE

- + Os sentidos das coisas são construídos nas nossas relações com os outros;
- + A repetição de certas práticas leva à institucionalização das mesmas.

PRESSUPOSTOS BÁSICOS DO CONSTRUCIONISMO SOCIAL

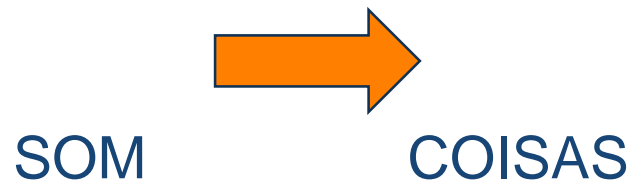
Cap 1 e 2 – Livro Gergen e Gergen
- EAD

<http://www.youtube.com/watch?v=GVVWmZASn8>

O QUE É?

- + COMO CRIAMOS SIGNIFICADO ATRAVÉS DOS PROCESSOS DE INTERAÇÃO SOCIAL
- + LINGUAGEM: SISTEMA DE SOMS E, AS VEZES, FIGURAS, PARA AS QUAIS NÓS, COLETIVAMENTE, ASSOCIAMOS SIGNIFICADO.

RELAÇÃO:





CACHORRO



BRASIL



CORES

COMIDAS

EMOÇÕES

GESTOS

**INFÂNCIA, MATERNIDADE,
HOMOSSEXUALIDADE...**

PESSOAS... e suas características

Como construção social.

1. LINGUAGEM



- a) “ Os termos pelos quais nós explicamos o mundo e a nós mesmos não são ditados pelos objetos determinados por estas explicações” .

linguagem como “representação”

X

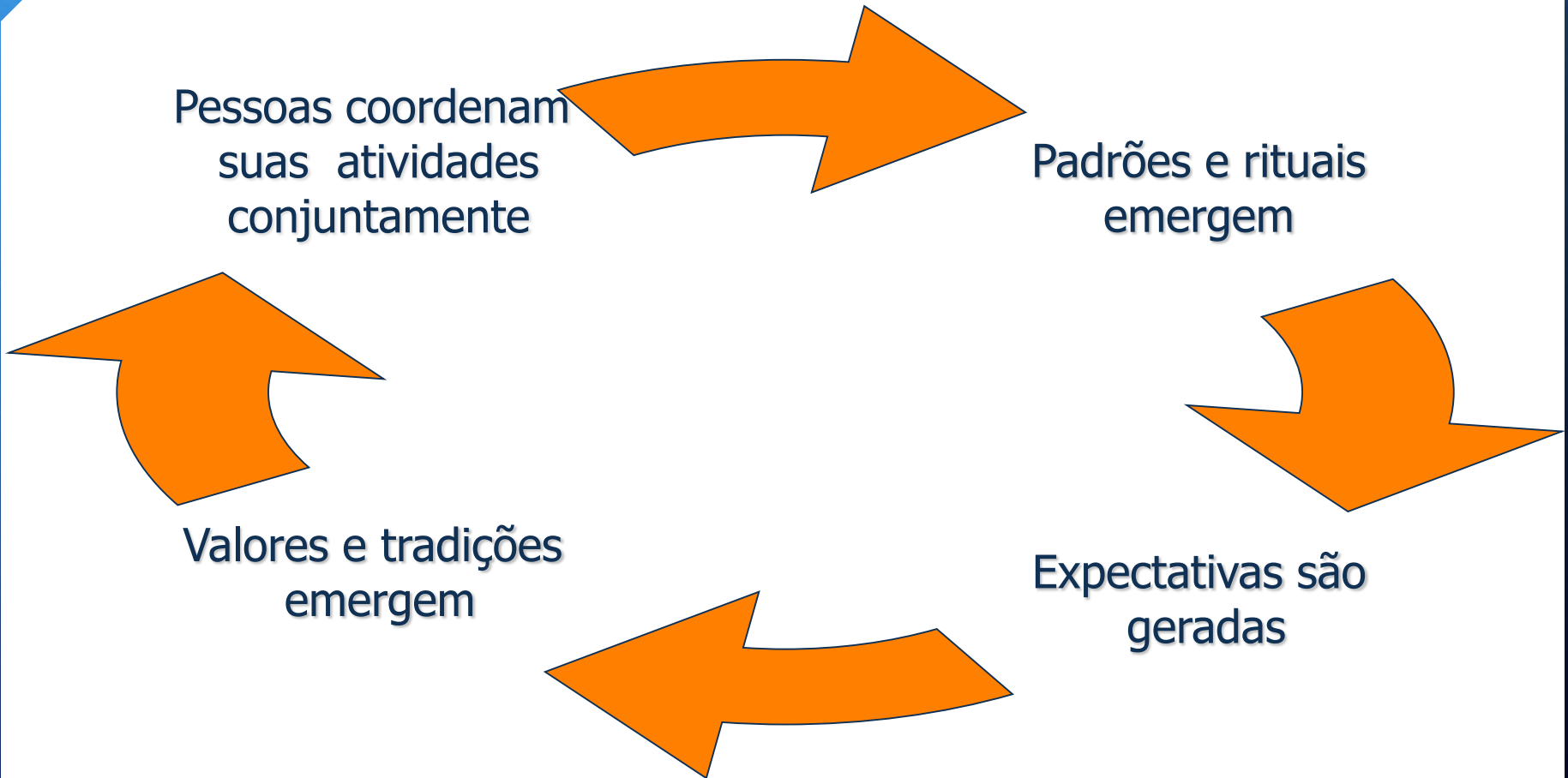
linguagem como construtora de realidades

b) “A linguagem deriva sua significação a partir das formas pelas quais funciona no interior de certos padrões de relacionamento” .

Linguagem como prática social



O PROCESSO DE PRODUÇÃO DE SENTIDOS (MCNAMEE, 2007)



c) “Nossa compreensão do mundo (e de nós mesmos) é produto das trocas historicamente situadas entre as pessoas” .

- *As descrições sobre o mundo ou as pessoas podem variar em diferentes tempos e lugares.*



d) “A forma de compreensão do mundo e de nós mesmos que prevalece e é sustentada depende dos processos sociais através dos quais essa forma de compreensão é negociada” .

e) “Julgar formas de discurso existentes é avaliar padrões de vida cultural” .

Que práticas sociais são sustentadas por determinadas descrições?



POR QUE DESCONSTRUIR?

1. Refletir sobre práticas discursivas “opressoras” , apontando que as mesmas não são “naturais” ou “verdades universais” .
1. Ampliar significados que permitam novas possibilidades de vida e relacionamento para as pessoas.

2. PRODUÇÃO DE SENTIDOS

1. FOCO NO MOMENTO INTERATIVO: AÇÃO-CONJUNTA

“É sempre no momento interativo, no contexto relacional imediato, nos limites entre o que uma pessoa fala e a outra responde, em uma zona dialógica e, portanto, de incerteza, que o sentido se produz”

(Guanaes, 2006, p.36)

3. CONSTRUCIONISMO E PSICOLOGIA

+ Questionando noções familiares:

Pensamento, memória, atenção, motivação, emoção, *self*,
personalidade, caráter, etc.

DO INDIVÍDUO AUTO-CONTIDO



À PESSOA USUÁRIA DO DISCURSO; AO SELF RELACIONAL

4. O self como construção social

Perspectivas tradicionais:

Unicidade, identidade, coerência

Construcionismo Social:

**Senso de *self* emerge nos relacionamentos.
Multiplicidade.**

- + **Noção de *Self* Narrativo** – *self* enquanto ação de falar acerca de si mesmo: natureza múltipla e flexível.
- + “Rede de identidades recíprocas”

“somos tantos selves, tantos si mesmos potenciais quanto aqueles que estão contidos nas conversações dos narradores criativos”

(Goolishian & Anderson, 1996, p.195)

As práticas baseadas no construcionismo social compartilham as seguintes características:

1. Foco no significado

Problema como construção social e relacional

Rompimento com narrativas dominantes – foco no futuro e nas potencialidades.

2. Foco no contexto e no relacionamento

Postura de não-saber / curiosidade / não julgamento.

3. Foco no “futuro” e nas potencialidades

Mudança como processo.

David Cooperrider & Diana Whitney

Case Western University, Estados Unidos.

<http://www.taosinstitute.net>

“A tarefa da liderança organizacional é criar um **alinhamento** sob formas que tornem irrelevantes as deficiências do sistema” (Peter Druker)

DO DISCURSO DO DÉFICIT

AO DISCURSO DAS POTENCIALIDADES

David Cooperrider no Conarh 2008

SOLUÇÃO DE PROBLEMAS: perspectivas tradicionais de gestão da mudança organizacional

1. Sentiram necessidade de investigação de um problema;
2. Análise das causas;
3. Análise e possíveis soluções;
4. Planejamento de ação (tratamento)
5. Presunção básica: *uma organização é um problema a ser resolvido*

SOLUÇÃO DE PROBLEMAS:

Perspectiva tradicional de mudança em que a solução de problemas está pautada na investigação do que deu errado no passado;

1. Sentimento de culpabilização dos envolvidos, que gera defensividade.
2. Processo lento, que raramente resulta em uma nova visão

INVESTIGAÇÃO APRECIATIVA

APRECIAR

Valorar, a ato de reconhecer o melhor das pessoas ou no mundo à nossa volta, afirmando as forças, sucessos e potenciais passados e presentes, perceber essas coisas que dão vida (saúde, vitalidade, excelência aos sistemas vivos)

INVESTIGAR

O ato de exploração e descoberta

Fazer perguntas, estar aberto a ver novos potenciais e possibilidades

A filosofia da Investigação Apreciativa compreende que nas organizações as pessoas se agrupam para realizar alguns **trabalhos e se comportam segundo alguns sentidos ou crenças compartilhadas nesse grupo.**

Muitas vezes, essas crenças são reificadas, constituindo-se modos rápidos de resolver algumas situações, **que impedem as pessoas de perceber e avaliar as situações a partir de outras perspectivas...**

“Em toda organização algo funciona e a mudança pode ser administrada através da identificação do que funciona e da análise de como fazer mais aquilo que funciona”

(Hammond, 1996, p.3)

Cabe a nós reconhecer, nomear e tornar isso realidade.

CICLO 4D DE AÇÃO

DISCOVERY (*Entrevista apreciativa*)

DREAM (*Sonho – como poderia ser?*)

DEVELOPMENT: DELINEAMENTO (*Planejamento / O que deveria ser*)

DOING (*construção do futuro: agindo para construção de organizações apreciativas*)

EXEMPLOS DE QUESTÕES APRECIATIVAS

1. CRIAR QUESTÕES PARA EXPLORAR UM TÓPICO

“Descreva um momento no tempo em que você percebeu que seu grupo atuou bem. Quais eram as circunstâncias nesse tempo? Descreva um momento em que você teve orgulho de ser parte desse grupo. Por que você se sentiu orgulhoso? O que você valoriza mais sobre ser membro dessa equipe ou grupo? Por quê?”

(Hammond, 1998).

A ENTREVISTA APRECIATIVA

Trabalho de grupo / pares ou pequenos grupos. Derivar lista de aspectos que tornaram a mudança possível.

Como transformar esse conhecimento em ação?

“PROVOCATIVE PROPOSITIONS”

+ FALAR SOBRE COMO PODERIA SER

(IMAGINING THE FUTURE)

TRABALHAR COM CENÁRIOS IDEALIZADOS DE
PRÁTICA:

Construir frases que construam o futuro como se ele já estivesse acontecendo.

+ Que coisas vocês precisam (como grupo):

1. *Parar de fazer?*

2. *Continuar a fazer?*

3. *Começar a fazer?*

INVESTIGAÇÃO APRECIATIVA

1. Investigando e valorizando o melhor que existe;
2. Visualização do que poderia ser
3. Dialogando sobre o que deveria ser
4. Presunção básica: *Uma organização é um mistério a ser aceito*