



# 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

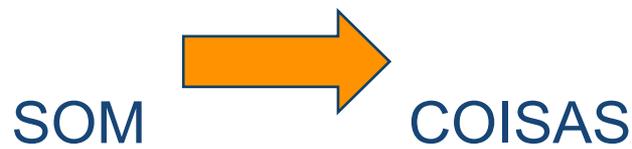
Cap 1 e 2 – Livro Gergen e Gergen  
- EAD

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

# O QUE É?

- + COMO CRIAMOS SIGNIFICADO ATRAVÉS DOS PROCESSOS DE INTERAÇÃO SOCIAL
- + LINGUAGEM: SISTEMA DE SONS 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*



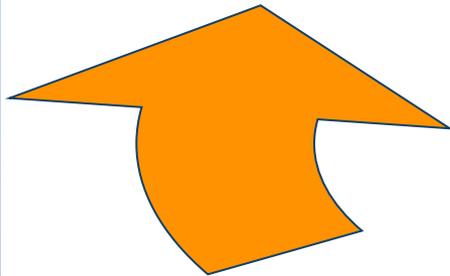
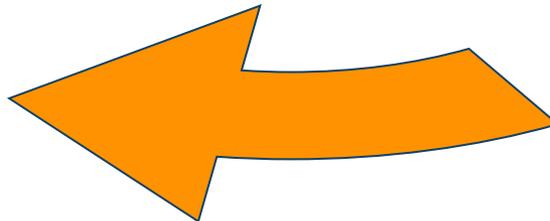
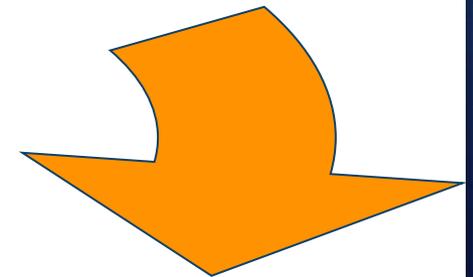
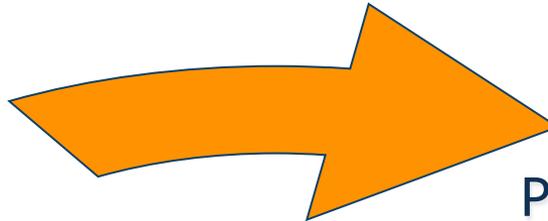
# O PROCESSO DE PRODUÇÃO DE SENTIDOS (MCNAMEE, 2007)

Pessoas coordenam  
suas atividades  
conjuntamente

Padrões e rituais  
emergem

Valores e tradições  
emergem

Expectativas são  
geradas



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?*

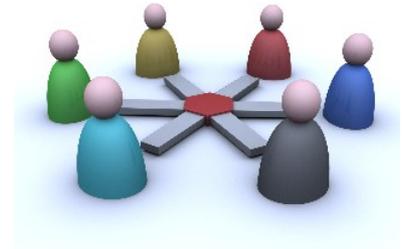


# POR QUE DESCONSTRUIR?

1. Refletir sobre práticas discursivas “opressoras”, apontando que as mesmas não são “naturais” ou “verdades universais” .
2. 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.

# + A INVESTIGAÇÃO APRECIATIVA:

Uma abordagem positiva para a  
gestão de mudanças

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 Drucker)**

**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*