

COESÃO NO CONTEXTO DA CRIAÇÃO CÊNICA: DESAFIOS E CAMINHOS PARA O CONJUNTO CRIADOR

COHESIÓN EN EL CONTEXTO DE LA CREACIÓN ESCÉNICA: DESAFÍOS Y CAMINOS PARA EL CONJUNTO CREADOR

Lara Barbosa Couto

Atriz, pesquisadora e professora. Doutora pelo Programa de Pós Graduação em Artes Cênicas da UFBA. Mestra pelo Programa de Pós Graduação em Artes Cênicas da UFBA. Professora do Curso de Artes Cênicas Universidade de Vila Velha.

laracoutolc@gmail.com ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-6154-1498>

RESUMO:

Este artigo discute a coesão no intuito de refletir aspectos do funcionamento de coletivos artísticos, grupos teatrais e turmas de graduação em Artes Cênicas. Considera a noção de coesão como tendência para a unidade de um grupo na busca de objetivos comuns. O trabalho discorre sobre a influência da coesão social e coesão de tarefa no processo de criação, questionando fatores que podem contribuir para reforçar a atração de grupo. Se a coesão de tarefa influencia de maneira enfática o processo em si, a coesão social colabora no suporte emocional dos artistas envolvidos, contribui para melhorar a qualidade do ambiente e alimenta sentimentos positivos sobre o grupo.

Palavras-chave: *Coesão grupal. Artes Cênicas. Processos de Criação.*

RESUMEN:

El artículo parte de estudios sobre la cohesión para discutir aspectos sobre los colectivos artísticos y clases de graduación en Artes Escénicas. Se parte de la noción de cohesión como tendencia a la confianza y unidad en la búsqueda de objetivos comunes, que no sólo engloba las

individualidades, sino también el grupo como entidad. Se discute la influencia de la cohesión social y de tareas sobre la creación, cuestionando factores que refuerzan la cohesión. Si la cohesión de tareas influye de manera enfática sobre el proceso, la cohesión social favorece el soporte emocional, contribuye a mejorar la calidad del entorno y alimentar sentimientos positivos en relación al grupo.

Palabras clave: *Cohesión grupal. Artes escénicas. Procesos de creación.*

Artigo submetido em: 15/09/2017
Aceito para publicação em: 28/02/2018

A coesão grupal é um assunto frequentemente discutido no âmbito da psicologia social, comportamental e esportiva. Nesta última, é crescente a quantidade de pesquisas que procuram melhor compreender a relação entre coesão e desempenho dentro de esportes coletivos, como vôlei, futsal, dentre outros. Este artigo parte de estudos desta natureza para refletir aspectos relacionados à coesão dentro do funcionamento de coletivos artísticos, grupos teatrais e turmas de graduação dentro das Artes Cênicas. Serão apresentadas também observações advindas da pesquisa aplicada¹, da observação de dinâmicas grupais dentro de cursos de graduação em Artes Cênicas² e do acompanhamento de grupos teatrais do Espírito Santo³. O principal ponto de interesse é o de elucidar a respeito de estratégias para reforçar a coesão dentro de grupos de criação, tendo em vista, sobretudo, dinâmicas ancoradas em práticas de cooperação e interdependência entre os seus membros.

De acordo com Broto (1999), a prática da cooperação está relacionada à ampliação do foco durante o direcionamento de uma atividade. Quando se joga cooperativamente, ocorre um alargamento da realidade ficcional e das possibilidades do próprio jogo, que pode ser usado como espaço para o desenvolvimento de habilidades de relacionamento (BROTTO, 1999).

Na aprendizagem cooperativa, o conhecimento pode ser visto como um construtor social (CAMPOS; SANTORO; BORGES; SANTOS, 2003). Tais dinâmicas permitem o desenvolvimento do indivíduo dentro da área artística, mas também fortalecem a coletividade como potência extra individual. Além de possibilitar diferentes níveis de expressividade, o jogo cênico cooperativo tende a fomentar o desenvolvimento físico, cognitivo, afetivo, social e moral do indivíduo. Assim, para além do amadurecimento de habilidades artísticas, práticas que fomentam a cooperação e reforçam a coesão grupal influenciam no rendimento dos coletivos e na sua interação social.

A coesão seria, de acordo com os estudos de Carron, Widmeyer e Brawley (apud GOMES, HERNANDEZ, 1985, p. 245) “um processo dinâmico que está refletido na tendência de um grupo para a confiança e unidade na busca de suas metas e objetivos”. Em outras palavras, a ideia de coesão está relacionada à motivação dos participantes em aderir e permanecer num grupo (CARRON, 2002, 2005), sendo este um fator que favorece a união, assim como a satisfação de seus integrantes.

Um grupo coeso, portanto, seria aquele no qual os seus integrantes atuam de maneira articulada tendo em vista um objetivo comum. A seleção Holandesa da Copa de 1974, por exemplo, tornou-se célebre pela aparente coesão entre seus jogadores. Comentando o desempenho da equipe, Odir Cunha afirmou que era “[...] tão solidário que o time parecia um ser único, com seus jogadores movendo-se simultaneamente como um cardume, como células do mesmo organismo” (CUNHA, 2010). Assim, além da reunião de esforços em prol do funcionamento do grupo, a coesão também estaria relacionada à forma com a qual os integrantes se comportam e integram as ações no sentido de conferir à equipe uma unidade (TUTKO, RICHARDS, 1984).

Construir uma coesão demanda a mobilização de recursos pessoais tendo em vista, não os interesses individuais, mas um melhor desempenho do coletivo. Para Rioux e Chappuis (1979), o fortalecimento da coesão demanda um esforço reflexivo do grupo em realização das suas ações. Em virtude disso, a coesão

pode ser considerada um processo contínuo de construção, que solicita constante avaliação do rendimento coletivo, assim como atitudes para reforçar a interação entre seus membros.

Na área teatral, Michael Chekhov (2010) refletiu sobre aspectos relativos à coesão quando discutiu a questão do conjunto criador. Para autor, deveria fazer parte do treinamento de ator o desenvolvimento de habilidades de socialização que possibilitassem ao artista identificar e colaborar com os impulsos criativos de seus companheiros:

Um ensemble, um conjunto improvisador, vive num constante processo de dar e receber. Uma pequena indicação de um parceiro – um olhar, uma pausa, uma entonação nova e inesperada, um movimento, um suspiro ou mesmo uma mudança quase imperceptível de ritmo – pode converter-se num impulso criativo, num convite [...] (CHEKHOV, 2010, p. 49).

Segundo o autor, *o sentimento de ensemble* seria a habilidade de perceber e se deixar afetar pelas diferentes qualidades individuais existentes no conjunto criador. O grupo, portanto, é entendido como uma reunião de individualidades com características particulares que interagem de maneira harmônica, mas que não constitui uma massa homogênea. A preparação tática no futebol segue o mesmo caminho, visto que pretende “[...] enfatizar as características e potencialidades dos jogadores, coordená-las e harmonizá-las” (LEAL, J. C., 2000, p. 102).

A reflexão em torno da coesão engloba não apenas as individualidades que compõem uma equipe, como também o grupo como entidade e as percepções que seus integrantes fazem dele. Na esfera individual, a coesão pode estar relacionada à atração que um grupo exerce sobre cada um dos seus integrantes a partir da necessidade de cumprir uma tarefa (atração individual pelo grupo-tarefa) assim como pode se dar pela afinidade entre seus participantes (atração individual pelo grupo-social). Do ponto de vista coletivo, é possível refletir tanto sobre a integração do conjunto no cumprimento das obrigações (integração grupal-tarefa) quanto sobre a aderência dentro da interação pessoal (integração grupal-social), sendo que:

A integração grupal representa a intimidade, similaridade e união dentro do grupo como um todo. A atração individual pelo grupo representa as motivações que influenciam o indivíduo a permanecer no grupo, ou seja, uma mistura de sentimentos individuais dos membros a respeito do grupo, seu envolvimento com seu papel pessoal e envolvimento com outros membros do grupo (GOMES, HERDANDEZ, 2002, p. 141)

Dito de outra maneira, os estudos em torno da coesão apresentam uma distinção entre a esfera individual e grupal assim como distinguem os processos motivados pelas tarefas daqueles que são reforçados pela interação social. Estes quatro aspectos (individual, grupal, tarefa e relação social) coexistem dentro experiência em coletivo e influenciam de diversas maneiras o processo de adesão.

A aderência de um indivíduo a um grupo está atrelada à atratividade que esse coletivo exerce sobre o sujeito. Um maior ou menor grau de atração depende de diversos fatores: ambientais, individuais, de liderança e resultados obtidos (CARRON, 2002, 2005).

Os fatores relacionados ao ambiente de trabalho são aqueles referentes às condições nas quais se estabelecem as atividades, os incentivos dados aos integrantes para a realização das tarefas. Um bom ambiente funciona como um fator que mobiliza a integração entre os sujeitos. Tal perspectiva aponta para a importância de se pensar as condições do espaço de criação dentro do contexto das Artes Cênicas como um possível potencializador das relações interpessoais que nele se estabelecem. Este é um ponto digno de nota especialmente considerando equipes que funcionam sob uma liderança, a citar algumas companhias teatrais e turmas de formação artística. Para além do planejamento das ações artísticas a serem realizadas, contribui para o funcionamento do conjunto uma avaliação constante de aspectos que permeiam a sua rotina, por exemplo: as instalações, frequência dos encontros, tempo de duração, dentre outros fatores.

A própria liderança constitui um ponto que interfere na coesão, de modo que as características dos líderes de um grupo podem reforçar ou desestimular a integração entre seus membros. São traços de personalidade que exercem influência sobre os indivíduos de maneira subjetiva, de modo que é complexo elencar quais

atitudes tendem a fomentar a coesão. O holandês Rinus Michels, por exemplo, eleito o melhor técnico de futebol do século XX, era um líder altamente disciplinador. Conhecido entre os jogadores como O General, o técnico conduzia o treinamento da equipe de maneira focada na realização das tarefas, deixando pouco espaço no ambiente de trabalho para o desenvolvimento de divergências pessoais entre seus jogadores. Por outro lado, compensava o rigor do treinamento flexibilizando as condições de concentração (ou seja, de convívio). Sua estratégia de liderança alternava momentos de disciplina com outros de extroversão, permitindo que seus atletas pudessem receber visitas, fazer festas e promover atividades de sociabilização.

Pra Cartwright e Zander (1975), o conceito de liderança está relacionado à prática de ações voltadas para um melhor rendimento do grupo, através do qual uma ou mais pessoas se destacam no direcionamento dos companheiros, seja no comprimento de tarefas ou na melhora da socialização entre os integrantes:

A compreensão de que um grupo possa conter vários líderes nos remete à diferenciação apontada por CARTWRIGHT e ZANDER (1967) de variados tipos de líderes. Alguns deles são os líderes de opinião, aqueles capazes de influenciar as crenças e atitudes dos outros, os líderes socioemocionais, aqueles que possuem habilidades e recursos necessários para fazer com que os outros se sintam bem e satisfeitos com a participação no grupo, e, por fim, os líderes que estabelecem os objetivos pela sua facilidade em converter os interesses pessoais em objetivos de grupo. Dentro da comissão técnica, por exemplo, a liderança socioemocional, a de opinião e a da tarefa são desempenhadas por pessoas distintas, do mesmo modo como ocorre entre o grupo de atletas. Ou seja, enquanto um jogador se destaca por influenciar nas atitudes dos demais jogadores, outro toma a frente no estabelecimento dos objetivos do grupo e outro ainda proporciona um bom ambiente, fazendo com que todos se sintam bem e satisfeitos por fazer parte dele. (CASTELLANI, 2012, p. 435)

No campo das Artes Cênicas, o papel da liderança aparece frequentemente na figura do diretor, coreógrafo ou do professor. Isso não impede, entretanto, que o grupo eleja os seus próprios líderes, sejam os referentes ao desenvolvimento das tarefas, ou aqueles que oferecem suporte emocional ou estimulam a interação entre os participantes. As características de personalidade valorizadas na lide-

rança variam de acordo com o tipo de influência exercida sobre o grupo. Os líderes socioemocionais costumam ser figuras carismáticas e amistosas, que mobilizam afetivamente seus companheiros e ajudam a construir um ambiente de trabalho positivo. Já os líderes de tarefa frequentemente são artistas mais experientes, que contribuem para o direcionamento do grupo, influenciando diretamente no desempenho coletivo.

Outro aspecto que contribui no fortalecimento da coesão é a obtenção de bons desempenhos. Um bom rendimento por parte dos integrantes tende a se converter num estímulo que aprofunda ainda mais a interação, incentivando o grupo a seguir concentrado na superação das dificuldades do processo e no cumprimento das atividades necessárias. Este é um ponto relevante sobretudo àqueles que desempenham funções como a de direção ou docência, uma vez que chama a atenção para a importância do reforço positivo como estratégia de fomento à coesão. Uma avaliação positiva, na qual o *feedback* é dado de maneira amistosa, tende a contribuir para a construção de um ambiente de trabalho afável dentro do qual o integrante se sente mais à vontade para correr riscos na experimentação. Trata-se da diferença entre uma avaliação que foca nas falhas do processo daquelas que miram nas possibilidades de acerto ainda a serem descobertas/desenvolvidas.

Mais adiante, conforme o grupo consegue superar suas dificuldades iniciais, o bom desenvolvimento da atividade criadora tende a alimentar o sentimento de pertencimento ao coletivo e o prazer de cooperar. O bom desempenho contribui para reforçar uma percepção positiva a respeito do grupo, aumentando sua atratividade.

Por último, interfere diretamente na coesão aspectos de ordem individual, questões relacionadas à forma subjetiva com a qual cada integrante interage com os demais e a forma como ele se enxerga dentro do grupo. O relacionamento interpessoal e o processo de inclusão dependem de qualidades relativas ao coletivo

(se ele possui características como receptividade, solidariedade, tolerância), mas também de características do indivíduo na sua interação, assim como a percepção que o integrante faz do grupo e de si mesmo.

Muitas vezes, a ausência de uma atitude proativa está relacionada a dificuldades de socialização e inclusão ao grupo. O rendimento individual, portanto, é comprometido em virtude de um receio de como seu comportamento será recebido pelo coletivo. O indivíduo termina por se autocensurar com medo de ser ridicularizado ou diminuído pelos seus companheiros. A autocensura sinaliza não apenas a forma como o indivíduo percebe o grupo, mas também aponta para fragilidades relacionadas ao autoconceito.

O autoconceito pode ser compreendido como a concepção que o indivíduo possui a respeito de si próprio e o juízo de valor que faz de si. Shrauger e Shoeneman (1979) afirmam que a construção do autoconceito é atravessada por um processo de espelhamento, no qual o sujeito se questiona sobre a forma como os outros o enxergam. Ele constitui uma elaboração hipotética, ou seja, a construção de uma autoimagem a partir de impressões que o indivíduo nutre de si mesmo e de aspectos relacionados à maneira como ele supõe ser reconhecido pelas pessoas que o cercam.

Os estudos de Tamayo (1985) consideram o autoconceito um aspecto em constante transformação dentro da vivência do sujeito, podendo se modificar a depender da qualidade dos *feedbacks* que um indivíduo recebe. Se uma pessoa recebe avaliações positivas a respeito do seu desempenho, tende a melhorar a percepção que faz de si. Da mesma maneira, comentários negativos tendem a exercer influência desfavorável sobre o sujeito. Esse processo depende também da credibilidade e importância que o indivíduo atribui a essas pessoas. Quanto maior o status conferido a uma pessoa ou grupo, maior sua influência sobre o autoconceito, de forma que a opinião pode ter importância maior ou menor a depender de quem a profere.

Se um integrante possui alta atratividade em relação ao grupo no qual se insere e por ele nutre admiração e confiança, os conteúdos gerados dentro da experiência (assim como as avaliações dos desempenhos gerais e individuais) tendem a exercer maior influência dentro do seu processo de formação humana e profissional. Nesse caso, o autoconceito é fortalecido durante a interação. No entanto, se o participante apresenta dificuldades de integração por que compreende que seu desempenho é inferior ao de seus colegas, é provável que ele se sinta hesitante de compartilhar suas ideias ou de se expor publicamente, temendo justamente uma recepção hostil. A aderência, aqui, fica comprometida em virtude de uma autoestima fragilizada, o que faz com que o próprio indivíduo desacredite de seu potencial.

Outras vezes, o integrante não adere ao grupo por nutrir uma percepção negativa de seus membros ou do líder. Os comentários, nesse contexto, costumam afetar com menor intensidade o autoconceito daquele que os recebe, uma vez que ele não confere legitimidade à fonte e não reconhece sua autoridade na construção de uma opinião. Esse é um dos exemplos mais desafiadores na gestão dos grupos ou no ensino do teatro, uma vez que o aluno/ator não se sente motivado a desenvolver o seu potencial dentro do espaço de trabalho e apresenta grandes resistências à condução do diretor/professor e ao grupo. Ele desqualifica o processo de criação na medida em que confere ao grupo (ou ao líder) um status inferior àquele que atribui a si próprio. Trata-se de uma relação propensa ao surgimento de conflitos entre os integrantes, uma vez que o grupo tende a interpretar o sujeito que não se identifica como um antagonista no processo, ou seja, alguém que não trabalha pelo desenvolvimento e bem-estar geral. Como dissolver a tensão torna-se um ponto importante dentro da dinâmica de trabalho, uma vez que o agravamento da resistência e oposição podem fazer do ambiente de trabalho um lugar hostil.

Ainda a respeito da presença de uma relação opositiva dentro da dinâmica em equipe, vale comentar os casos nos quais a resistência não expressa uma objeção pessoal aos integrantes do coletivo. Algumas vezes ela reflete uma reação ao direcionamento dado às atividades. No exemplo teatral, pode ser uma

falta de identificação com a proposta cênica, com o espetáculo em processo, ou com o discurso que está sendo vinculado à obra. A ausência de motivação refere-se, assim, ao desinteresse mais pela produção teatral do que pelas relações sociais estabelecidas no trabalho. Nesses casos, a dificuldade do desempenho tem uma relação menos direta com a questão do autoconceito no que se refere à sua autoimagem de ator. Ele não se sente superior ou inferior ao grupo, nem resistente às indicações e comentários que pode vir a receber. O aspecto fundamental é justamente a falta de motivação e ânimo em relação à proposta de criação. Em alguns desses casos, a ausência de identificação pelo trabalho é amenizada pelo sentimento de pertencimento ao grupo, assim como pelo senso de responsabilidade com ele. A coesão social ajuda a dar suporte para o indivíduo continuar engajado na realização das tarefas, ainda que elas em si não lhes sejam motivadoras. Nesse contexto, o fortalecimento da coesão do grupo pode ser um fator significativo para manter o estudante motivado, já que o desenvolvimento das tarefas não parece ser o suficiente para mantê-lo empenhado na sua realização.

As atividades socializantes também tendem a beneficiar o desenvolvimento do processo artístico. Elas favorecem o vínculo afetivo entre os integrantes com o grupo, fazendo com que o coletivo se converta também num espaço de desenvolvimento de emoções e sentimentos. Nos momentos de extroversão, os participantes podem se conhecer melhor e interagir de maneira livre e espontânea, motivados especialmente pelo desejo de apreciar a companhia uns dos outros. Tais momentos ajudam a reforçar a sensação de pertencimento e, por consequência, de adesão ao grupo. Dentro da rotina de trabalho, os comentários e críticas ditos e recebidos entre os integrantes tendem a obter maior receptividade quando existe um vínculo afetivo entre as partes. Da mesma maneira, as dinâmicas de apoio e cooperação parecem ser mais consistentes quando existem sentimentos de afeto e respeito que atravessam o relacionamento dos integrantes do grupo. Programas como ir à praia, cinema, piqueniques ou a prática de esportes coletivos contribuem na consolidação dos grupos de trabalho, aumentando a intimidade entre os atores. Conforme estreitam os vínculos

afetivos e se conhecem com maior profundidade, os participantes de um grupo tendem a se tornar mais sensíveis e empáticos às necessidades uns dos outros. Tornam-se mais perceptivos a respeito das dificuldades ou fragilidades que possuem seus companheiros. Esse é um aspecto significativo no processo de resolução de conflitos, pois facilita que o indivíduo compreenda as necessidades do outro.

Carron, Hausenblas e Eyes (2005) consideram a coesão um fator que favorece a união, potencializa o alcance dos objetivos comuns, assim como a satisfação afetiva de seus integrantes. Dessa maneira, o grupo tende a se tornar mais coeso quanto mais conseguir identificar e atender as necessidades individuais. O afeto contribui na consolidação da coesão, destacando a importância da socialização para o desenvolvimento do grupo. Este é um ponto problemático especialmente dentro de equipes grandes, sendo comum que um grupo numeroso se reorganize em unidades sociais menores, formadas de acordo com as afinidades entre os participantes que a constituem.

São vulgarmente chamadas de *panelinhas* os subgrupos que reúnem apenas alguns integrantes de um coletivo, arranjos sociais muitas vezes motivados por questões como compatibilidade de ideias, amizade, empatia ou facilidade de trabalho. As *panelinhas*, constituem espaços reduzidos de socialização, estruturas que são alimentadas por relações de afeto e dinâmicas que ultrapassam as necessidades do trabalho. Muitas vezes, são justamente os sentimentos de afeição, amizade e amor dentro do grupo que consolidam a relação de pertencimento a uma organização.

Ao se pensar estratégias para intensificar a coesão grupal, é importante reconhecer as características do coletivo e suas possíveis subdivisões. Assim, é possível propor procedimentos que, de maneira convidativa, reforcem a interação entre membros de subgrupos diferentes. Trata-se de um esforço em diminuir as fronteiras das subdivisões para construir uma relação do grupo como todo. Este desafio torna-se maior conforme o tamanho do grupo, de modo que o fomento à coesão tende a ser mais laborioso se a quantidade de participantes de um único

coletivo é maior. Nesse caso, as estratégias normalmente solicitam maior tempo para o desenvolvimento da experiência, tempo este que se pode prolongar para além da rotina de criação, envolvendo atividades para intensificar o convívio e o desenvolvimento de afinidades pessoais.

Apresentam bons resultados estratégias que reforçam a coesão dividindo aleatoriamente o grupo em equipes menores na realização de atividades com baixo teor de cobrança. Por haver uma menor pressão em torno da apresentação de resultados, as subequipes costumam mostrar melhor qualidade de interação, assim como dinâmicas de cooperação e apoio mútuo. Ao contrário, quando a tarefa a ser realizada é considerada de grande importância, comumente os seus membros demonstram insatisfações por serem separados daqueles companheiros por quem já possuem uma relação de trabalho ou confiança.

A respeito da coesão social, Cratty (1984) comenta que os laços de amizade funcionam como um fator relacionado à coesão grupal. No entanto, o autor chama a atenção para o fato de que nem sempre a camaradagem implica num desempenho melhor. Gomes e Hernandez concordam com tal afirmação, quando sinaliza que “alta coesão social pode prejudicar o desempenho da equipe, porque os membros do time podem sacrificar seus objetivos individuais para manter padrões de amizade” (GOMES, HERNANDEZ, 2002, p.142)

Faz-se, portanto, necessário dar um direcionamento inteligente às relações de afeto, canalizando as dinâmicas de cooperação e solidariedade na obtenção dos objetivos propostos. Uma rotina disciplinada de treinamento e ensaio contribui nesse sentido, de modo que a atratividade que o grupo exerce sobre os seus indivíduos é aproveitada como combustível para reforçar a coesão no desenvolvimento de suas atividades.

Indo mais fundo nas observações de Gomes e Hernandez é possível considerar que a coesão social não constitui um aspecto determinante para potencializar o rendimento de um grupo. Dentro de algumas equipes esportivas, por exemplo, uma interação de má qualidade entre os jogadores pode não interferir no desem-

penho da equipe (WEINBERG, GOULD,1996). O mesmo se pode afirmar a respeito de organizações artísticas temporárias, onde a necessidade de realização de um único projeto envolve a reunião de indivíduos que não nutrem necessariamente laços afetivos uns pelos outros. Algumas vezes, tais elencos agrupam pessoas que, inclusive, possuem adversidades no nível pessoal, mas que não deixam as animosidades interferirem na realização das funções.

Quando a coesão é motivada pelo comprometimento na realização das tarefas, os integrantes de um coletivo são encorajados a organizar seus impulsos pessoais tendo em vista um melhor desenvolvimento do grupo como um todo. Esse é um tipo de coesão que interfere de maneira mais incisiva sobre os resultados do processo criativo, influenciando inclusive na velocidade com a qual problemas são solucionados e os conteúdos são gerados dentro da criação. Em outras palavras, a coesão de tarefa se refere à integração do grupo focada no trabalho, privilegiando o rendimento e um trabalho de maior qualidade.

Uma possível forma de desenvolver a coesão de tarefa dentro de um coletivo artístico é através da proposição de jogos ou atividades voltadas para a percepção grupal e aperfeiçoamento do foco. O foco é um ponto discutido por Viola Spolin (2007) e seria um fator de grande importância na superação dos problemas e desafios dentro de um jogo. Para a autora, o foco seria a qualidade que articula os membros de um coletivo em torno da superação de uma dificuldade, é o que canaliza os recursos pessoais para o jogo e reúne diferentes esforços na superação dos obstáculos:

Permanecer com o foco gera a energia (o poder) necessária para jogar que é então canalizada e escoada através de uma dada estrutura (forma) do jogo para configurar o evento teatral. O esforço em permanecer com o foco e a incerteza sobre o resultado diminui preconceitos, cria apoio mútuo e gera envolvimento orgânico com o jogo. (SPOLIN, 2007, p. 32)

Spolin (2007) chama a atenção para a dupla natureza do foco, seu caráter individual e coletivo. Por um lado, o foco existe dentro do jogo no condicionamento da atenção de cada um dos seus participantes, sendo, de certa maneira, uma habilidade a ser desenvolvida individualmente. Por outro lado, existe numa esfera

coletiva, na medida em que a organização “grupo” funciona de maneira focada. O foco como qualidade grupal está justamente relacionado à sua coesão e permite uma maior tomada de conhecimento a respeito do jogo e maior compreensão do desempenho individual em face ao coletivo.

Aquecimentos baseados em atividades grupais com alta exigência de concentração e interação podem ser usados como medida para aperfeiçoar a coesão de tarefa e preparar o grupo para o momento da criação. A interferência do instrutor também pode atuar nesse sentido, convocando os participantes a permanecerem focados durante toda a atividade. Spolin também comenta sobre a importância do instrutor, afirmando que “a instrução deve guiar os jogadores em direção ao foco, gerando interação, movimento, transformação” (SPOLIN, 2007, p.33). Outra questão ainda abordada pela autora se refere ao reconhecimento do instrutor como um companheiro de jogo e, portanto, de equipe. É um aspecto que destaca a relação do condutor do processo (professor, diretor, coreógrafo) dentro do grupo, sendo ele também sujeito a ser integrado na construção da coesão grupal. O condutor, que também pode ser considerado um tipo de líder, não precisa necessariamente se colocar como indivíduo deslocado do funcionamento do grupo, mas como companheiro: figura que propõe estratégias para a superação das dificuldades, orienta os processos de autoavaliação, oferece suporte técnico e/ou emocional quando se faz necessário.

Discutir a coesão dentro do funcionamento de coletivos artísticos contribui para pensar a respeito de procedimentos de criação e formação, assim como para refletir a própria gestão desses grupos. Se a coesão de tarefa influencia de maneira mais enfática o processo em si, a coesão social colabora para dar suporte afetivo e emocional aos artistas envolvidos durante a realização dos trabalhos. Ela contribui para melhorar a qualidade do ambiente de criação, para alimentar sentimentos positivos em relação ao grupo e reforçar o desejo de permanecer integrado. O fortalecimento dessas duas modalidades dentro do desenvolvimento das atividades de criação poderia ajudar a diversos grupos e coletivos artísticos na manutenção de uma boa qualidade de produção, mas também de relacionamento entre seus integrantes.

REFERÊNCIAS

- BROTTO, Fábio Utozi. Jogos cooperativos: o jogo e o esporte como um exercício de convivência. 1999. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação Física, Campinas, 1999.
- CAMPOS, F.C.A.; SANTORO, F.M.; BORGES, M.R.S., SANTOS, N. Cooperação e aprendizagem on-line. Rio de Janeiro: Editorial DP&A, 2003
- CARRON A. V.; BRAY, S. R.; EYS, M. A. Team cohesion and team success in sport. *Journal of Sports Science*, v.20, p.119-126, 2002.
- CARRON A. V.; HAUSENBLAS, H. A.; EYS, M. A. *Group Dynamics in Sport*. Morgantown, WV: Fitness Information Technology, 2005.
- CARRON, A.; WIDMEYER, W.; BRAWLEY, L. The Development of instrument to assess cohesion in sport teams: The Group Environment. Questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, v. 7, p. 244-267, 1985.
- CARTWRIGHT, D.; ZANDER, A. Dinâmica de grupo. Pesquisa e teoria. São Paulo: EPU, v. 1, 1975.
- CASTELLANI, Rafael Moreno. A liderança e coesão grupal no futebol profissional: o pesquisador fora do jogo. *Revista Brasileira de Educação Física Esporte*, São Paulo, v.26, jul./set. 2012, p. p.431-345.
- CHEKHOV, Michael. Para o ator. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2010.
- CRATTY, B. J. Psicologia do esporte. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1984.
- CUNHA, Odir. Festival Laranja Mecânica. Veja como surgiu o Carrossel Holandês com seu "futebol total". Blog do Odir, 08 jul. 2010. Disponível em: <http://blogdoodir.com.br/2010/07/festival-laranja-mecanica-veja-como-surgiu-o-carrossel-holandes-com-seu-%E2%80%9Cfutebol-total%E2%80%9D/>. Acesso em: 11 set. 2016.
- GOMES, M. M.; HERDANDEZ, J. A. Coesão grupal, ansiedade pré-competitiva e o resultado dos jogos em equipes de futsal. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*, Campinas, v. 24, set. 2002, p. 139-150.
- LEAL, Júlio C. Futebol: arte e ofício. Rio de Janeiro: Sprint, 2000.
- RIOUX, G.; CHAPPUIS, R. Cohesión del equipo. Paris: Minón, 1979.
- SHRAUGER, J. S., e SCHOENEMAN, T. J. Symbolic Interaccionist view of self- -concept: through tlie looking glass darkly, *Psychological Bulletin*, 86 (3), 1979, p. 549-573.
- TAMAYO, A. Relação entre o autoconceito e a avaliação percebida de um parceiro significativo, *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 37(1), 1985, p. 88-96.
- TUTKO, T. A.; RICHARDS J. W. *Psicología del entrenamiento desportivo*. Boston: Allyn and Bacon, 1984.

WEINBERG, R. S.; GOULD, D. Fundamentos de psicología del deporte y el ejercicio físico. Barcelona: Ariel Psicologia, 1996.

SPOLIN, Viola. Jogos teatrais na sala de aula: um manual para o professor. São Paulo: Perspectiva, 2007.

pós:

NOTAS

- 1 A autora desenvolveu estudo de doutorado voltado para a investigação de procedimentos voltados para práticas cooperativas e valorização da coletividade, resultando na tese *Um Carrossel Holandês no jogo da cena: A partilha de personagens como procedimento na investigação de poéticas artísticas da coletividade* (COUTO, 2017)
- 2 A autora leciona no curso de Licenciatura em Artes Cênicas da Universidade Vila Velha – ES.
- 3 Grupo Vs. Melindres e Aessos Núcleo.