

Fabiano Teixeira Lana

A IMPROVISAÇÃO PARA TREINAMENTO DE GRUPOS DE
TRABALHO

Belo Horizonte 2010

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
ESCOLA DE BELAS ARTES
DEPARTAMENTO DE FOTOGRAFIA, TEATRO E CINEMA

Fabiano Teixeira Lana

Improvisação para Treinamento de grupos de Trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Teatro, Departamento de Fotografia, Teatro e Cinema, Escola de Belas Artes, Universidade Federal de Minas Gerais, para obtenção do Título de Licenciado em Teatro.

Orientadora: Prof^a. Rita de Cássia Santos Buarque de Gusmão

Belo Horizonte 2010

Fabiano Teixeira Lana

IMPROVISAÇÃO PARA TREINAMENTO DE GRUPOS DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Teatro, Departamento de Fotografia, Teatro e Cinema, Escola de Belas Artes, Universidade Federal de Minas Gerais, para obtenção do Título de Licenciado em Teatro.

Orientadora: Prof^a. Rita de Cássia Santos Buarque de Gusmão

Orientadora: Prof^a. Rita de Cássia Santos Buarque de Gusmão (EBA-UFMG)

Prof. Eduardo Andrade (EBA-UFMG)

Adriana Cláudia Pena

Belo Horizonte 2010

Dedicatória

*Mamãe a Papai, pela luta, pela força,
pelos reumatismos,
operações e caminhadas
e simplesmente por não desistirem nunca.*

Agradecimentos,

Agradeço a meu pais, Lúcia e Luiz.

Ao meu irmão Fábio.

A empresa AC3, Fabiana, Adriana e Hermínio e sua equipe.

Aos meus amigos, Edu Sá, Bruno Rocha, Bernardo Augusto, Matheus Siqueira, Antônio Carlos.

A Gabi Marra, pela compreensão, sorrisos, carinho.

A Kátia Marra, pela roupas de ensaio.

Aos meus amigos de curso, em especial: Ana Clara, Ana Lu, Beto Militani, Carloman Bonfim, Diogo Horta, Italo Laureano, João Filho, Leandra Silva, Marcos Coletta, Mayara Dornas, Polyana Horta, Rejane Faria, Ricardo Sabino, Sérgio Nicácio.

A Rita Gusmão, pela orientação.

Ao Tio Flávio pela força inicial.

Ao Déio pela atenção

A todos do CECOM.

RESUMO

Este trabalho buscou investigar a aplicação dos jogos de improvisação como forma de treinamento em empresas, dentro da perspectiva não formal de ensino, atuando na qualificação das relações interpessoais de grupos no meio ambiente de trabalho. Procura também analisar um novo campo de atuação para o professor de teatro, a partir de sua formação pedagógica atuando como um facilitador do treinamento de trabalhadores em empresas.

SUMÁRIO

1 – Introdução	8
2 – Improvisação	12
2.1 – Definição de Improvisação	12
2.2 – Aspectos Históricos	13
2.3 – Jogos de improvisação como técnica de trabalho de grupos	20
2.4 - Improvisação teatral e suas relações como o trabalho de grupo: Os jogos de treinamento.	21
2.5 – A Influência do aprendizado da improvisação nas relações inter-grupais.	30
3 – O professor de teatro e o facilitador do treinamento	32
3.1 – Caracterização das funções: o professor de arte e o facilitador	32
3.2 – A figura do professor-facilitador	35
4 – Experiência Docente.....	37
4.1 – Histórico	37
4.2 – Descrição do projeto	37
4.3 – Plano de Ensino	40
4.4 – Relato Avaliativo da Oficina	45
5 – Conclusão	55
6 – Referências	57
7 – Anexos	60
7.1 - Fotos.....	60
7.2 – Questionários avaliativos	62

1 – Introdução

O perfil do professor de teatro vem sendo formado ao longo dos anos pelas contribuições que a arte tem trocado com o campo pedagógico. Estes dois campos refletem sobre a prática de ensino, considerando que esta necessita de uma abordagem que possibilite a transmissão, expositiva ou construtiva, do conteúdo a ser desenvolvido. O professor adquire o controle do conteúdo teórico e prático buscando informações e tendo contato com diferentes estilos dentro da linguagem. Ao aprender a identificar nas manifestações artísticas de seus alunos os conceitos e elementos básicos da linguagem, ele cria a oportunidade de reflexão para sua prática docente e para o aprendizado dos participantes. O ambiente escolar, a bagagem cultural e as características do grupo de alunos são os elementos relevantes na escolha de como apresentar os fatores que, entrecruzados, servirão de base para a sua atuação. Pensamos que o professor deve funcionar como um agente participativo no processo de criação do aluno.

Historicamente o professor de arte não era obrigatoriamente especialista na linguagem que lecionava, pois desenvolvia

a então chamada educação artística [que] era ministrada por educadores de arte formados pelas “escolinhas de arte”, surgidas em 1948. (VIANNA, STRAZZACAPPA, 1973, p. 83)

A obrigatoriedade do ensino de arte passou a ser lei somente em 1971, obrigando à titulação do profissional em nível superior. Desde então, vimos vários debates acerca da inserção do professor de arte na educação básica que propuseram uma revisão de aspectos que são fundamentais para a formação deste educador.

Para a formação do professor de arte nas universidades foi instaurado um currículo básico, com o intuito de compor uma trajetória de aprendizado do ensino e da pesquisa, considerando inclusive que

[...] face aos novos mapas culturais e educacionais que se apresentam na atualidade, a mudança no ensino superior é a regra em voga em todos os ramos da arte, com vistas à revitalização de uma área que acompanha a história da humanidade desde sua origem. Pesquisas recentes atestam que

isso vem se processando em todo o território nacional, em consequência do avanço do conhecimento, da experiência das universidades e das exigências da legislação. (PARANAGUA, 2004, p. 63)

Diante do caráter formal e dados os desdobramentos que surgiram na sociedade no âmbito educacional e cultural, o papel do professor de arte vem sendo redefinido. O currículo básico instaurado possibilita que o professor entre em contato com conhecimentos que desenvolverão sua habilidade para lidar com as diferentes informações e percepções de seus alunos. Lidar com essas situações significa organizar o processo de ensino de acordo com a necessidade de aprendizado da linguagem e do estímulo à autonomia criativa dos alunos.

Para o desenvolvimento deste trabalho será necessário compreender o ensino não formal de teatro como possibilidade de atuação do professor. E que o modo de pensar o ensino formal do teatro pode servir de premissa para sua organização também na esfera do ensino não formal. De acordo com a INEP o ensino não formal se caracteriza por:

1. Atividades ou programas organizados fora do sistema regular de ensino, com objetivos educacionais bem definidos. 2. Qualquer atividade educacional organizada e estruturada que não corresponda exatamente à definição de "educação formal". 3. Processos de formação que acontecem fora do sistema de ensino (das escolas às universidades). 5. Tipo de educação ministrada sem se ater a uma seqüência gradual, não leva a graus nem títulos e se realiza fora do sistema de Educação Formal e em forma complementar. 6. Programa sistemático e planejado que ocorre durante um período contínuo e predeterminado de tempo. Notas: 1. A educação não-formal pode ocorrer dentro de instituições educacionais, ou fora delas, e pode atender a pessoas de todas as idades. 2. Dependendo dos contextos nacionais, pode compreender programas educacionais que ofereçam alfabetização de adultos, educação básica para crianças fora da escola, competências para a vida, competências para o trabalho e cultura em geral. 3. Os programas de educação não-formal não precisam necessariamente seguir o sistema de "escada", podem ter duração variável, e podem, ou não, conceder certificados da aprendizagem obtida. (cf. CINE 1997, UNESCO) 4. Por ser mais flexível, não segue necessariamente todas as normas e diretrizes estabelecidas pelo governo federal. É geralmente oferecida por instituições sociais governamentais e não-governamentais e resulta em formação para valores, para o trabalho e para a cidadania. (Fontes em educação. Comped, 2001). (INEP, acessado em 4/06/2010)¹

¹ www.inep.gov.br

O ensino não formal contempla uma vasta possibilidade de aplicações, planejadas para atingir objetivos diversos, e que possui uma flexibilidade maior frente ao ensino formal, que por sua vez possui uma estrutura coordenada e seqüencial. Embora ambos possuam determinações frente a fatores como idade, duração, lugar, entre outros, o grau de flexibilidade do primeiro é bem maior que a do segundo. Em ambos, sem dúvida, é necessário que o professor, ao atuar, possua planejamento de suas atividades e objetivos claros e passíveis de serem alcançados. A liberdade característica do ensino não formal não descarta a necessidade de planejamento qualitativo para a ação, pois ela deve ser pensada como forma de atingir resultados que propiciem uma atitude positiva na formação de valores, para o trabalho e para o exercício da cidadania.

Como dito anteriormente, a idéia central deste trabalho é utilizar do aprendizado pedagógico e artístico para o ensino formal e a perspectiva de atuação profissional multifacetada do professor licenciado em teatro para a prática do ensino não formal. Refletiremos aqui sobre a possibilidade de aplicação desta formação com o objetivo de desenvolver o treinamento de trabalhadores do ramo empresarial, considerando que a prática de jogos de improvisação influencia positivamente em suas relações de grupo dentro da empresa.

Encaramos como *treinamento de trabalhadores*,

Como resumem Carvalho e Nascimento (1997), o treinamento é um processo que auxilia o empregado a adquirir eficiência no seu trabalho presente ou futuro, através de apropriados hábitos de pensamento, ação, habilidades, conhecimentos e atitudes. (CAMPOS *et al*, 2004, p. 435)

E comparamos ao treinamento na linguagem teatral a partir do pensamento de Richard Schechner, que nos diz:

[o treinamento no teatro tem] cinco funções que nem sempre existem separadamente. Elas se sobrepõem. [Primeiro] o ator não é o autor primário (...), é o transmissor. E você deseja um transmissor que seja transparente, o mais claro possível. (...). A segunda função do treinamento é fazer com o ator seja capaz de [desenvolver] o processo total de comunicação de muitos canais [expressivos] que compõem um espetáculo. (...) A terceira função (...) é a preservação do conhecimento. (...) A quarta função é ajudar os atores a adquirir autoexpressão. (...). A quinta função do treinamento é a formação de grupos(...). (SCHECHNER *apud* BARBÁ, 1995, p. 247/8)

A aquisição de habilidades e competências de apreensão, reflexão e produção, são coincidentes nos campos empresarial e teatral, do ponto de vista da elaboração de ações e atitudes eficientes para o desenvolvimento de processos de aprendizado e transmissão do conhecimento no trabalho. Este aprendizado possibilita tanto ao ator quanto ao trabalhador a compreensão da necessidade de, tomada de decisões, crítica sobre o comportamento, e solução de problemas ou conflitos.

Esta proposta de reflexão surgiu nas disciplinas de improvisação, durante a trajetória do curso de graduação em licenciatura. Isto porque a sua aplicação propicia o fortalecimento das relações em grupos, a habilidade de perceber e analisar situações e agir no ritmo adequado à sua solução. Acreditamos que as necessidades de treinamento para a improvisação se assemelham às necessidades de construção de coesão em equipes ou grupos de trabalho em uma empresa, e que este campo possa ser pedagogicamente ocupado pelo professor de teatro.

2 – Improvisação

2.1 – Definição de Improvisação

A Improvisação é uma linguagem, e como tal está baseada em conceitos. Partiremos neste documento da exposição de alguns conceitos de Improvisação, que servem tanto à contextualização do documento escrito quanto à informação de seu leitor.

Quando se fala de improvisação, a tendência é pensar numa forma livre de fazer música, teatro ou dança; mas, além de suas próprias delícias, essas formas de arte são uma porta para uma experiência total na vida cotidiana. Todos nós somos improvisadores. (NACHMANOVITCH, p.27, 1990)

A partir do exercício da improvisação é possível a recuperação da liberdade de tentar e de errar, o que pode levar à reflexão sobre as atitudes e o comportamento cotidiano, possibilitando o aprendizado. A liberdade para experimentar integrada à ausência de críticas ao erro, são contribuições fundamentais para o aumento da autoestima e da autoconfiança, sentimentos básicos para o bom relacionamento interpessoal no grupo, mas também, para a assunção de que os resultados, das ações ou atitudes, podem ser modificados, se não se mostrarem satisfatórios ou adequados aos objetivos propostos. A utilização da improvisação como forma de treinamento proporciona uma circunstância de reprodução de um conjunto de recursos psicológicos utilizados no dia a dia.

Improvisação – jogar um jogo; predispor-se a solucionar um problema sem qualquer preconceito quanto à maneira de solucioná-lo; permitir que tudo no ambiente (animado ou inanimado) trabalhe para você na solução do problema; (...); uma função predominante do intuitivo; (...); é processo, em oposição a resultado; nada de invenção ou de originalidade ou de idealização; uma forma, quando entendida, possível para qualquer grupo de qualquer idade; colocar um objeto em movimento entre os jogadores como um jogo; solução de problemas em conjunto; (...); um momento nas vidas das pessoas sem que seja necessário um enredo ou estória para a comunicação; transformação; produz detalhes e relações com um todo orgânico; processo vivo; uma forma de arte; (SPOLIN, 2005, p. 341)

A improvisação pode provocar a penetração da arte na vida. [...] É ela um caminho, um elemento mediador capaz de ligar o homem comum ao mundo

da estética, não somente como apreciador, mas também como um produtor de arte (CHACRA, 1983, p.35).

A imersão na improvisação pode permitir que a experimentação proporcionada pelo jogo, ative nos indivíduos capacidades que são importantes para o mundo do trabalho: o ensaio a repetição e a velocidade de raciocínio. Tal experimentação, a partir do ensaio e repetição, permite levantar possibilidade de soluções para problemas e conseqüentemente, desenvolver estratégias a partir dessas vivências para serem transferidas para a vida diária.

Através das artes é possível desenvolver a percepção e a imaginação, apreender a realidade do meio ambiente, desenvolver a capacidade crítica, permitindo analisar a realidade percebida e desenvolver a criatividade de maneira a mudar a realidade que foi analisada. (BARBOSA, 1998, p.16)

2.2 – Aspectos Históricos

Os aspectos históricos abordados aqui foram desenvolvidos a partir do livro “Natureza e Sentido da Improvisação Teatral”, de Sandra Chacra (São Paulo: Perspectiva, 1983), que traça uma linha do tempo funcional para entender como a improvisação foi se organizando como elemento e como linguagem na arte teatral.

Embora a improvisação teatral tenha ganhado ênfase com a *commedia dell'arte*², seu princípio já se fazia presente nas raízes daquelas manifestações que hoje são reconhecidas como representacionais e/ou teatrais. Podemos dizer que as manifestações artísticas em geral parecem ser provenientes da parte improvisacional contida nos rituais religiosos dos períodos primitivos da história. Segundo os estudos científicos e antropológicos, se pensa

² A **commedia dell'arte** era, antigamente, denominada *commédia all'improvviso*, *commedia a soggetto*, *commedia di zanni*, ou na França, *comédia italiana*, *comédia das máscaras*. [...] se caracterizava pela criação coletiva dos atores, que elaboravam um espetáculo improvisando gestual ou verbalmente a partir de um *canevas* [...]. Os atores agrupados em companhias homogêneas, percorreram a Europa representando em salas alugadas, em praças públicas ou patrocinados por um príncipe; mantém forte tradição familiar e artesanal. (PAVIS, 2007, p. 61)

que os rituais eram improvisações de canto, dança e ações dramáticas, que ao longo dos anos foram se tornando encenações, a partir da representação de histórias de deuses e heróis. Podemos inclusive ver estas características, se pensarmos que

O ditirambo³ continuou sendo improvisado até o momento em que um poeta passou a escrevê-lo, sendo, então, cantado sobre um texto em verso. (CHACRA, 1983, p. 24.)

Na Grécia, os elementos cênicos foram se desenvolvendo dando forma a representações como a tragédia e a comédia, solidificando um formato semelhante ao que conhecemos como teatro hoje no ocidente, e abandonando o caráter inicial de improvisado. Contudo, algumas festas populares ainda mantiveram as características do improvisado pelos séculos seguintes e até os dias atuais.

O mimo⁴ nasceu entre o povo nas festas campesinas e seu objetivo era o de simples diversão, (...). (CHACRA, 1983 pág 26)

Em Roma o caráter popular dos espetáculos de rua, nas estalagens e tabernas, baseava-se em improvisação, e assim como as formas de encenação, como as sátiras, eram muito bem recebidas pelo gosto popular. Antes mesmo da *commédia dell' arte*, uma forma de teatro improvisado chamada de Atelana possuía características semelhantes a este movimento, que viria mais tarde.

A atelana, bastante conhecida em Roma, tem grande importância porque os atores populares que a executavam usavam máscaras e acabaram por representar papéis fixos. (CHACRA, 1983, p. 28)

³ O **ditirambo** era "[...] um canto lírico para glorificar Dionísio, interpretado e dançado por coreutas conduzidos pelo corifeu [...]" (PAVIS, 2007, p. 107)

⁴ O **mimo** conta uma história por gestos, estando a fala completamente ausente ou só servindo para a apresentação e os encadeamentos dos números. Remonta a antiguidade grega. Na tradução grega e latina, o mimo se torna uma forma popular. (PAVIS, 2007, p. 243)

Durante a Idade Média grupos itinerantes fugidos da queda de Roma ainda mantinham a mesma tradição. Em toda a Europa surgem formas teatrais improvisadas em feiras e festas, como a “Festa dos Reis, o “Carnaval” e a “Festa dos Loucos”.

No Renascimento surge a *commedia dell’ arte*. O gênero ganhou expressividade e permanece até os dias de hoje como expoente da improvisação devido ao seu valor histórico, o seu formato já dura dois séculos e meio. A improvisação de diálogos e o uso de máscaras são alguns dos aparatos usados pelos atores deste gênero, que improvisavam a partir de pequenos roteiros chamados de *Canovaccios*, que eram consultados durante os espetáculos para guiar a encenação. Os improvisadores tinham liberdade no palco, sendo que para seu ofício era imprescindível o conhecimento de diversas técnicas de cena.

Com a *commédia dell’arte*, aparece uma organização de atores especializados, graças a uma preparação técnica, mímica, vocal coreográfica, acrobática, e também, com frequência uma preparação cultural. (CHACRA, 1983, p. 30.)

A cenografia era a mesma para as várias encenações, e a qualidade do ator como improvisador aliada ao jogo de relação com a platéia eram as principais características que garantiam a qualidade dos espetáculos. A *comedia dell’arte* conseguiu agradar o povo e a aristocracia. Porém,

[...] o luxo da montagem, os truques de carpintaria, a abundância de trechos cantados e dançados tiraram da comédia o seu feitio ingênuo de espetáculo, onde o talento do ator passou a ser sufocado pela parte visual da encenação. (CHACRA, 1983 p. 30.)

O declínio da *comédia dell’ arte* fez com que a improvisação se abrigasse nas formas populares como o circo, as companhias ambulantes e o

teatro de variedades, embora com pouca representatividade. Finalmente encontrou seu valor novamente no campo do teatro como treinamento para os atores, com as técnicas de Constantin Stanislavski⁵. Pela sua característica de espontaneidade e flexibilidade, a improvisação foi usada como método para atingir a compreensão dos atores do seu sistema de trabalho e dos resultados cênicos almejados por ele. Também Vsevolod Meyerhold⁶ utilizou este recurso em seus espetáculos, como forma de motivar a reação do público, pela sua preocupação com o espectador inerte. A improvisação era usada nas produções de Meyerhold buscando o envolvimento da platéia e para fazer alusão às situações políticas e sociais na União Soviética.

De modo geral, todos os homens do teatro moderno (poderíamos citar outros nomes, além dos referidos, como Tairov, Vakhtangov, Piscator e, num certo alcance, o de Brecht) se valem da improvisação, num grau maior ou menor, seja utilizada na preparação dos seus espetáculos ou introduzida durante os mesmos. (Idem, p. 34.)

Além do teatro, a improvisação foi utilizada também na psicologia nas propostas de J.L. Moreno⁷, idealizador do Psicodrama. No “Teatro da Espontaneidade” (Stergreiftheater), criticava principalmente a característica de reprodução das formas teatrais vigentes. Tais formas, segundo Moreno, atuavam como bloqueadoras de espontaneidade pela separação palco e platéia e pelo texto pré-existente das encenações. Sua experiência com esse trabalho,

⁵ **Constantin Siergueievitch Alexeiev**, nascido em Moscou, em 5 de Janeiro de 1863 e morto em Moscou em 7 de Agosto de 1938, mais conhecido por Constantin Stanislavski, foi um ator, diretor, pedagogo e escritor russo de grande destaque entre os séculos XIX e XX. (Origem: Wikipédia, a enciclopédia livre -acesso 11/6/2010)

⁶ **Vsevolod Emilevich Meyerhold**, nascido em Penza, Rússia em 28 janeiro de 1874, e morto em 2 de fevereiro de 1940. Um grande ator e um dos mais importantes diretores e teóricos de teatro da primeira metade do século vinte. Fez parte do Teatro de Arte de Moscou. (Origem: Wikipédia, a enciclopédia livre -acesso 11/6/2010)

⁷ **Jacob Levy Moreno**. Nascido em 1889, de origem judaica, fez faculdade de medicina, clínica de psiquiatria em Viena, onde conheceu Freud. Um de seus primeiros trabalhos, foi com um grupo de prostitutas, utilizando técnicas grupais. Depois trabalhou em um campo de refugiados tirolezes, observando as interações psicológicas. Em 1912, fundou o Teatro Vienense da Espontaneidade, onde começou a formar suas idéias da Psicoterapia de Grupo e do Psicodrama. (www.homemdemello.com.br/psicologia/psicodrama.html- acesso em 11/06/2010)

dado o envolvimento do público, serviu de base para a transformação do psicodrama em um processo terapêutico.

Utilizando as noções de espontaneidade e de improvisação dramática, no “aqui-agora”, ele propõe que as próprias pessoas atuem e criem seu próprio teatro. Como consequência, o Stergreiftheater passou a ser um local de Psicodrama, trocando o objetivo teatral pelo terapêutico. (Ibidem, p. 37.)

As buscas pelo envolvimento da platéia abrem caminho para uma forma de encenação que rompe o limite palco e platéia. Surgem grupos de teatro que “convertem cada representação em verdadeiro ‘acontecimento coletivo’, que difere de acordo com a espontaneidade do momento” (CHACRA, 1983, p. 34). Este movimento aconteceu principalmente nos Estados Unidos nos anos 1960 com os Grupos Living Theatre, Open Theatre, Bread and Puppet, Firehouse Theater, Performance Group, San Francisco Mime Troup e Teatro Campesino.

Na educação, a improvisação adquire representatividade com Viola Spolin⁸ e sua técnica de jogos teatrais. Os trabalhos que desempenhara com diversos grupos de teatro improvisacional ajudaram na criação de sua metodologia, pautada em um sistema de atuação que busca o engajamento autêntico do participante a partir da improvisação. Seu objetivo é de vivenciar a descoberta e a superação de limites, construindo suas primeiras noções acerca da linguagem do teatro, estimulando a criatividade, o trabalho coletivo e o respeito no participante.

Tanto a “pessoa média” quanto a “talentosa” podem ser ensinadas a atuar no palco quando o processo de ensino é orientado no sentido de

⁸ **Viola Spolin** nasceu em 7 de novembro de 1906 e morreu em 22 de novembro de 1994. Autora e diretora de teatro, é considerada por muitos como a avó norte-americana do teatro improvisacional. Influenciou a primeira geração de artistas da improvisação, na preparação do Second City, importante grupo teatral de Chicago. (Origem: Wikipédia, a enciclopédia livre -acesso 11/6/2010)

tornar as técnicas teatrais tão intuitivas que sejam apropriadas pelo aluno. (SPOLIN, 1973, p.19)

Com a característica de apresentação de espetáculo com a participação do espectador, Augusto Boal⁹ propõe o Teatro do Oprimido, com cunho formativo político e social. Boal buscava o ensaio para a transformação da sociedade a partir da reflexão sobre os eventos que eram demonstrados no espetáculo. Nesta técnica o público é estimulado a exercitar voz ativa na mudança dos acontecimentos que são improvisados no palco, bem como a liberdade de subir ao palco e transformar a situação segundo sua perspectiva e opinião. Com esse rompimento da passividade, Boal acreditava que o espectador também seria passível de mudar sua própria realidade:

O Teatro do Oprimido, em todas as suas formas, busca sempre a transformação da sociedade no sentido da libertação dos oprimidos. É a ação em si mesmo, e é preparação para ações futuras. (BOAL, 1973, p. 19)

Mariana Muniz, em sua dissertação de doutorado, apresenta três vertentes da improvisação na segunda metade do século XX que foram influenciadas pelos grupos do século XIX:

(...) la improvisación segue tres vertientes principales: La improvisación como formación del actor; la improvisación como creación de un espectáculo y la improvisación como espectáculo em sí. (MUNIZ, 2004, p. 35.)¹⁰

⁹ **Augusto Pinto Boal** (Rio de Janeiro RJ 1931 - idem 2009). Diretor, autor e teórico. Por ser um dos únicos homens de teatro a escrever sobre sua prática, formulando teorias a respeito de seu trabalho, torna-se uma referência do teatro brasileiro. Principal liderança do Teatro de Arena de São Paulo nos anos 1960. Criador do Teatro do Oprimido, metodologia internacionalmente conhecida que alia teatro a ação social. (Origem: <http://www.itaucultural.org.br>)

¹⁰ “A improvisação segue três vertentes principais: A improvisação como formação do ator, a improvisação como criação de um espetáculo e a improvisação como espetáculo em si”. (Tradução livre)

A improvisação como ferramenta na formação do ator, busca a reação imediata os estímulos externos e internos em vista da ação outro. Na improvisação como ferramenta na construção de espetáculos, o público receberá apenas o resultado final destas, que foram utilizadas como estrutura de criação de cenas e/ou situações. No terceiro caso, na improvisação como espetáculo é utilizada a participação direta do público, cuja interação é proposta e conduzida pelo atores. Na história vemos que

Em El siglo XX, la percepción de la dirección escénica cambia radicalmente y algunos directores anandonan sus maquetas y planes de escenificación para conducir sus actores a improvisaciones, a partir de pautas más o menos concretas, que constituyan escenas contruidas a partir de la escucha y de las reacciones de um grupo de actores. (MUNIZ, 2004, p. 35)¹¹

Este breve apanhado histórico pretende embasar a percepção de que a improvisação é um elemento que está presente no teatro desde sua gênese. Ora em evidência ora ofuscada, ela permaneceu vinculada também aos eventos em sociedade, seja nas representações religiosas, como instrumento de mobilização social ou de tratamentos terapêuticos. Tal permanência e uso na sociedade se mostra tão interessante, estimulante e produtiva, que Meyerhold já propunha que ela tivesse espaço no mundo do trabalho. Suas experimentações com a improvisação visavam elevá-la a um patamar de mais importância e destaque:

Um espetáculo inteiramente extra-teatral: abolição da cena, do cenário, do figurino, que teria por conseqüência o desaparecimento do ator e da peça; a representação cederia lugar a um jogo livre de trabalhadores que, para relaxarem, consagrariam uma parte de sua folga a um jogo teatral improvisado, talvez no próprio lugar de trabalho e com um cenário inventado na hora por eles mesmos. (MEYERHOLD *apud* CONRADO, 1969, p. 143)

¹¹“ No século XX, a percepção da direção cênica muda radicalmente e alguns diretores abandonam seus modelos e planos de encenação para conduzir seus atores a improvisações a partir de padrões mais ou menos concretos, que constituíam cenas construídas a partir da escuta e das reações do grupo de atores”. (Tradução Livre)

2.3 – Jogos de improvisação como técnica de trabalho de grupos

Trabalhar em grupo proporciona relação de confiança do indivíduo frente a um desafio coletivo. A competição pode ser substituída pela cooperação, ao ser estimulado o funcionamento colaborativo das ações do grupo. A busca de solução de um problema de modo coletivo, nos diferentes níveis de interação possíveis, como duplas, trios ou grandes grupos, abre caminhos para avanços no desenvolvimento da responsabilidade e da organização do próprio grupo.

A participação e o acordo de grupo eliminam todas as tensões e exaustões da competição e abrem caminho para a harmonia. Uma atmosfera altamente competitiva cria tensão artificial, e quando a competição substitui a participação, o resultado é a ação compulsiva. (SPOLIN, 1973, p. 9)

Os objetivos de cada indivíduo se tornam a resolução do problema e não suas realizações pessoais, mais próprias aos jogos competitivos.

Um grupo bem sucedido depende da possibilidade de favorecer aos indivíduos o abandono de seus objetivos privados; (...). (COURTNEY, 1968, p. 204)

As relações de interação desenvolvidas entre os membros fazem com que o grupo crie suas próprias normas. O jogo de improvisação estimula este tipo de atuação colaborativa, e a aproximação, que é característica intrínseca de um trabalho de improvisação, a acentua. Essas normas próprias, provavelmente se tornarão regras de jogo e atuarão na estrutura do grupo, influenciando também a personalidade do indivíduo, a partir da exigência de uma atitude de cooperação.

A atividade lúdica com regras explícitas tem aspectos legislativos, executivos e judiciários, porque qualquer jogo necessita ser emoldurado por um acordo. As regras de um jogo são determinadas com base no poder que o grupo de jogadores tem de “legislar”. É esse poder “legislativo” que institui a criação de regras de conduta nas atividades. A observância às regras da atividade dá-se com o exercício do poder “executivo” dos jogadores, que procuram desenvolver ações que se enquadrem na moldura previamente negociada pelo coletivo. Quando ocorre a não observância à “legislação” que regula a atividade,

o grupo trata de exercer o poder “judiciário”, deliberando sobre a validade ou não de determinadas formas de comportamento e, assim, corrigindo as ações dos jogadores. (JAPIASSU, 2001, p. 88)

Os desafios do jogo de improviso atuam de forma a manter o interesse do jogador, que passa a observar os companheiros como parceiros para a empreitada. SPOLIN observa que tende a haver, então, uma “competição natural”.

Se quisermos continuar o jogo, a competição natural deve existir onde cada indivíduo tiver que empregar maior energia para solucionar consecutivamente problemas cada vez mais complicados. Estes podem ser solucionados, então, não as custas de uma outra pessoa, com a terrível perda emocional pessoal que o comportamento compulsivo ocasiona, mas trabalhando harmoniosamente com outros para aumentar o esforço ou trabalho de grupo. (SPOLIN, 2000, p. 10)

Tal competição não é abusiva, não parte de uma disputa onde há vencedores e perdedores. Os objetivos a serem alcançados não dependem do uso de métodos escusos. Na competição natural os indivíduos estão sendo estimulados pelos desafios impostos pelos jogos. Sua superação não significa uma vitória individual e sim do grupo que agiu coletivamente.

2.4 - Improvisação teatral e suas relações como o trabalho de grupo: Os jogos de treinamento.

O jogo é uma forma natural de grupo que propicia o envolvimento e a liberdade pessoal necessária para a experiência. (SPOLIN, 2000, p. 4)

Podemos pensar que no momento do jogo é que o indivíduo está mais apto à absorção de estímulos, porque é uma atividade socializante e promove a interação entre os participantes, a partir da busca de realização de um objetivo comum. Assim os participantes se disponibilizam para a resolução de um problema. Os estímulos gerados pelo conjunto, regras e objetivo, promovem um crescimento da capacidade pessoal do indivíduo de análise e de síntese. Ele

desenvolve a comunicação necessária para lidar com este tipo de situação e atua de forma favorável ao aproveitamento das potencialidades dos outros atuantes.

O intuito dos jogos de treinamento é fazer com que o treinando seja colocado frente a uma situação onde ele tenha que tomar decisões. Na experimentação e na vivência tem-se a oportunidade de aprender a partir de atos.

O princípio que baseia o uso de jogos em treinamento é que os participantes aprendem melhor fazendo do que lendo, ouvindo ou observando. (KIRBY, 1995, p. 15)

(...) Um jogo de treinamento pode ser definido como uma atividade estruturada de treinamento, com um objetivo de aprendizado, conteúdo ou processo diferente da consumação da atividade em si. (KIRBY, 1995, p. 16)

(...) Os jogos de treinamento são muito menos formais que os outros métodos de treinamento, permitindo a atividade física. Os participantes não ficam em lugares fixos; eles se levantam, formam subcomitês, preparam gráficos, fazem pesquisas, discutem e se descontraem de uma forma bastante parecida com seu comportamento habitual no trabalho, e bem diferente da situação de espectadores sentados num auditório. (ELGOOD, 1987, p. 5)

A partir de tais definições, podemos entender os jogos de improvisação como um tipo de jogo de treinamento. Suas características de funcionamento assemelham-se àqueles, pois permitem um exercício com metas dinâmicas de aprendizado.

Segundo Chris Elgood (1987), a natureza da aprendizagem em um jogo de treinamento pode se dar em diferentes áreas:

1. Aprender sobre situações gerenciais.
2. Aprender sobre tomada de decisões.
3. Aprender sobre o comportamento. (ELGOOD, 1987, p.1)

Um bom jogo de treinamento é capaz de gerar o envolvimento dos participantes, pela sua capacidade lúdica, competição natural, na perspectiva da proposta de SPOLIN, e dinamismo. Deve ser levado em consideração que a função dos jogos de treinamento não é estabelecer vencedores, mas mostrar a relação de possível aplicação dele no dia a dia do indivíduo.

Mais um benefício dos jogos de treinamento é a oportunidade que os participantes têm para examinar e refletir sobre seus próprios comportamentos – e de fazê-los logo em seguida, enquanto persiste a realidade, e não tenha tempo para se esquecer dos detalhes (ELGOOD, 1987, p. 7)

E nos jogos de improvisação,

(...) Por causa da natureza dos problemas de atuação, é imperativo preparar todo o equipamento sensorial, livrar-se de todos os preconceitos, interpretações e suposições, para que se possa estabelecer um contato puro e direto com o meio criado e com os objetos e pessoas dentro dele. Quando isto é aprendido dentro do teatro, produz simultaneamente o reconhecimento e contato puro e direto com o mundo exterior (SPOLIN, 2000, p. 13)

A partir destas considerações, acreditamos que a capacidade de reflexão e aplicação do que é apreendido em jogos de improvisação contempla as necessidades do treinamento de pessoas para atividades no mundo do trabalho. Tornam-se efetivas pelo caráter de reflexão sobre ações e atitudes e, portanto, alteram suas percepções sobre as tarefas e sobre si mesmo. Buscaremos então, numa análise comparativa, entrelaçar o aprendizado da improvisação com a atividade de treinamento, considerando ser este um campo de trabalho que pode se abrir para o profissional da área de ensino de teatro.

Passemos aos tipos de jogos de treinamento, numa tentativa de comparação com jogos de improvisação e com seus objetivos no aprendizado de ações colaborativas.

KYRBY (1995) aponta 11 tipos de jogos para o treinamento de pessoas para o mundo do trabalho: jogos de leilão, jogos de platéia, jogos em cadeia, jogos em círculo, jogos no centro do círculo, jogos de exclusão, jogos individuais, jogos de modelagem, jogos em pares, jogos de revezamento e jogos de troca.

Buscaremos mostrar que a grande maioria se assemelha a jogos de improvisação, seja por seu objetivo seja por sua característica de coletivização de ações.

Jogos de platéia – parte do grupo serve de platéia para alguns participantes. (KIRBY, 1987, p. 7)

Assim como SPOLIN, KIRBY afirma que a “platéia deve se tornar uma arte concreta do treinamento” (2006, p. 11). Nos jogos de treinamento ela é essencial para que haja reflexão sobre os elementos comportamentais tratados no jogo. No caso do teatro, o objetivo é semelhante, embora vise à instauração de um pensamento estético, que fica subliminar no treinamento de trabalhadores, pois o resultado almejado visa ao bem estar e à harmonia do grupo e do trabalho, considerando suas sensações, emoções e percepções. Pensamos que a instauração da platéia tem o intuito de refletir sobre os elementos coletivos que possam ser fundamentais para que haja mudanças comportamentais dentro do grupo.

Jogos em círculo – para exercícios em círculo, onde as pessoas falam ou executam uma atividade, uma por vez, o instrutor deve demonstrar e depois pedir um voluntário, que decidirá o rumo que a atividade tomará. Assim, o medo de ser o próximo é compartilhado por todos os participantes. (KIRBY, 1995, p. 30)

Jogos individuais – cada participante faz alguma coisa individualmente. O instrutor deve oferecer um modelo, logo de início. (KIRBY, 1995, p. 30)

Bem como no treinamento, o estímulo à tomada de atitudes e à assunção da responsabilidade por suas consequências no grupo, estão presentes nas atividades individuais e sequenciais que na improvisação no teatro podem ser vistas como a aquisição do “controle do comportamento” (PAVIS, 2008, p.53).

Jogos de modelagem – em que um participante tem a oportunidade de moldar, esculpir ou ordenar o grupo de alguma forma. (KIRBY, 1995, p. 30)

Jogos em pares – é uma boa ideia para incentivar as pessoas a trabalharem com alguém com que tenham tido pouco contato. (KIRBY, 1995, p. 30)

Pensamos que uma função importante destes tipos de jogos será a de oferecer ao participante a oportunidade de avaliar o grupo, imprimindo suas questões e ponto de vista às atitudes e à organização do mesmo. Na

improvisação no teatro, esta avaliação é condição essencial para compreender a autenticidade da experiência e das relações no jogo, possibilitando também, uma tomada de consciência dos pontos de vista convergentes e divergentes dos participantes. Como jogo para o treinamento de trabalhadores em geral, a improvisação faria deste modo, paralelo com a proposta de KIRBY.

Quanto aos objetivos, KIRBY (1995) pontua 27, classificados pela natureza dos seus atributos para o treinamento: aconselhamento, apresentações, assertividade, ativação, desenvolvimento de atributos, autopercepção, autorevelação, comunicação não-verbal, comunicação verbal/escrita, confiança, controle do estresse, criatividade, escuta atenta, compreensão de expectativas, habilidade de *feedback*, formação de equipes, liderança, motivação, mudança de foco de atenção, negociação, planejamento de ação, combate à sabotagem, solução de problemas, aprendizado de técnicas de apresentação, tomada de decisões, treinamento para ser instrutor, validação do treinamento.

Buscaremos perceber em alguns desses objetivos, selecionados por sua similaridade com os dos jogos de improviso, a coincidência de ação para o treinamento:

Ativador – Um ativador é uma atividade sem qualquer outro propósito que não fazer o sangue circular e recompor o grupo após um intervalo, geralmente através da movimentação física. (KIRBY, 1995, p. 47)

Antes do início de atividades teatrais, nos jogos de improvisação ou em espetáculos, é importante que o corpo seja aquecido, com o intuito de evitar a dispersão e falta de escuta para com o parceiro. Pensamos então que o ativador se assemelha a este aquecimento corporal. Os alongamentos utilizados nas práticas dos jogos podem servir no dia a dia dos funcionários, como forma de evitar lesões por esforços repetitivos comuns em ambientes de trabalho, ou ergonomia. Portanto da mesma forma que o ativador serve para iniciar um trabalho de treinamento preparando o grupo para uma atividade, o aquecimento e o alongamento preparam para a atividade teatral.

Auto-percepção – uma melhor compreensão de como uma pessoa é, e a relação entre esta percepção e a que as outras pessoas têm dela. (KIRBY, 1995, p. 48)

A exposição do indivíduo frente ao grupo, apresentando soluções durante a improvisação para a situação problema proposta, bem como de suas atitudes nos jogos, criam possibilidades reflexivas para que ele se perceba no coletivo e individualmente. Sua reflexão partirá de seu comportamento nos jogos, e com a ajuda do facilitador, poderá promover a avaliação sobre o paralelo entre o comportamento no jogo e seu comportamento diário.

Em lugar de falar sobre as diversas maneiras de se fazer coisas, os jogos oferecem aos participantes uma oportunidade para pôem em prática suas habilidades num ambiente relativamente seguro, e até experimentarem diversas opções sem o risco das consequências de fazê-los no mundo real. (KIRBY, 1995, p. 19)

Nossa primeira preocupação é encorajar a liberdade de expressão física, porque o relacionamento físico e sensorial como forma de arte abre as portas para o insight. É difícil dizer por que isso é assim, mas é certo que ocorre. Esse relacionamento mantém o ator no mundo da percepção – um ser aberto em relação ao mundo em sua volta. (SPOLIN, 2000, p. 14)

Chamou-nos atenção a proposta de KIRBY para a aplicação da comunicação não-verbal no treinamento, que traz em si uma perspectiva criativa e expressiva bastante semelhante àquela que motiva sua aplicação no aprendizado da improvisação no teatro:

Comunicação não-verbal – a maioria dos jogos neste livro pode ser usada para realçar a sensibilidade para sinais não verbais. Este é especificamente o caso dos jogos indicados, e eles podem ser úteis em programas de treinamento sobre atendimento a clientes e comunicação face-a-face. (KIRBY, 1995, p. 48)

Acreditamos que a sensibilização para a linguagem não verbal, abra caminhos sensoriais que são funcionais para a clareza de exposição de idéias, atuando com função desinibidora dos indivíduos e abrindo sua percepção

múltipla, favorecendo sua expressão corporal e vocal. Essa expressão permite que o indivíduo amplie sua autoconfiança e sua habilidade de tomar iniciativas.

Confiança – para transmitir uma compreensão das condições pré-existentes necessárias para se confiar em alguém, e o nível até onde chega essa confiança. (KIRBY, 1995, p. 48)

Escutar com atenção – é possível ensinar uma grande variedade de habilidades de escutar com atenção e de sensibilidade à comunicação não verbal através de jogos de treinamento. (KIRBY, 1995, p. 48)

Segundo MUNIZ (2004) “*El pilar fundamental de la improvisación es la escucha.*”¹². Na improvisação é imprescindível que o indivíduo tenha percepção do que está acontecendo durante a cena.

Em la improvisación la escucha es total y engloba nuestros cinco sentidos, Es necesario escuchar lo que dice el compañero, lo que hace, lo que expresa, lo que siente, etc. (MUNIZ, 2004, p. 272)¹³

A partir da habilidade de escuta desenvolvida pela improvisação, o jogador se tornará aberto a receber estímulos gerados por outros para a composição da cena, tornando-se apto a desenvolvê-la qualitativamente e com o grupo. Este aprendizado também é fundamental no mundo do trabalho, pois ao aprimorar a escuta o indivíduo tem a possibilidade de melhorar sua habilidade de comunicação nos vários níveis, seja a de se expressar com objetividade, seja a de realmente escutar tudo o que ouve, e analisar em prol da solução de seus objetivos com o grupo.

No jogo de improvisação

Todas as partes do indivíduo funcionam juntas como uma unidade de trabalho, como um pequeno todo orgânico dentro de um todo orgânico maior que é a estrutura do jogo. Dessa experiência integrada, surge o indivíduo total dentro do ambiente total, e aparece o apoio e a confiança que

¹² “O pilar fundamental da improvisação é a escuta.” Tradução Livre

¹³ “Na improvisação a escuta é total e engloba nossos cinco sentidos, é necessário escutar o que o companheiro diz, o que faz, o que expressa, o que sente, etc.”

permite ao indivíduo abrir-se e desenvolver qualquer habilidade necessária para a comunicação dentro do jogo. (SPOLIN, 2000, p. 48)

O contínuo exercício do abrir-se, de comunicar-se em vários códigos diferentes, verbais, não-verbais e corporais, dá ao indivíduo a liberdade de experimentar e de agir com espontaneidade suficiente para manter o autocontrole em situações voltadas para a solução de um problema. Esta habilidade é uma das necessidades para o

Controle do stress – [que] envolve [o] relaxamento físico ou mental (KIRBY, 1995, p. 48),

considerando que

[...] a capacidade de criar uma situação imaginativamente e de fazer o papel é uma experiência maravilhosa, é como uma espécie de descanso do cotidiano que damos ao nosso eu, ou as férias da rotina de todo dia, (BOYD *apud* SPOLIN, 2000, p.5)

e também uma situação de exercício da criatividade, que é cara aos processos do mundo do trabalho.

Criatividade – [que] se refere ao desenvolvimento da capacidade de encontrar novas idéias e conceitos, em lugar da solução de problemas práticos, embora os mesmos exercícios possam, em muitos casos, ser usados para ambos os propósitos. (KIRBY, 1995, p. 49)

Vygotsky (2001, p. 7) nos diz que “a criatividade é toda realização humana criadora de algo novo, quer se trate de reflexos de algum objeto do mundo exterior, quer de determinadas construções do cérebro ou do sentimento, que vivem e se manifestam apenas no próprio ser humano.”

A criatividade emerge da percepção espontânea da realidade do indivíduo que é então modificada dando forma à imaginação. Os contextos

culturais e sociais do indivíduo, como o mundo do trabalho, por exemplo, estabelecem um universo que será utilizado por ele como referência em sua manifestação criadora.

Para CHACRA (1983, p. 45) “a improvisação é fundada na espontaneidade, como fenômeno psicológico e estético”. Segundo SPOLIN

A espontaneidade é um momento de liberdade pessoal quando estamos frente a frente com a realidade e a vemos, a exploramos e agimos em conformidade com ela. Nessa realidade, as nossas mínimas partes funcionam como um todo orgânico. E o momento da descoberta, de experiência, de expressão criativa. (2000, p. 4)

Acrescentaríamos com COURTNEY (2003) que a espontaneidade é

a habilidade de um sujeito de enfrentar cada nova situação adequadamente. O indivíduo espontâneo é criativo na adequação de cada momento, é flexível, sabe avaliar, está atento as alternativas e representa seu papel de resposta com desembaraço. (2003, p. 98)

Sendo a espontaneidade um dos elementos necessários para a prática da improvisação, juntamos que seu uso no treinamento dos trabalhadores possibilita a liberdade de experimentação, promove o ato de criação do indivíduo.

A atmosfera do jogo promove a espontaneidade que propicia o desenvolvimento da criatividade no indivíduo e será capaz de auxiliar na

Formação de equipes – [e] [incentivá-las] a trabalharem em conjunto de maneira mais eficaz. (KIRBY, 1995, p. 50)

Analisando os princípios necessários para que uma improvisação cumpra suas funções no teatro, percebemos intersecções com as necessidades de uma equipe no mundo do trabalho: comunicação, atenção, escuta e aceitação. Na equipe

os integrantes devem estar comprometidos com o objetivo final, assim como na improvisação; em ambas se faz necessário um bom entrosamento entre os membros para sua realização, sendo que ao mesmo tempo em que a improvisação solicita, ela promove este entrosamento no seu próprio exercício. Acreditamos que as técnicas improvisacionais do teatro podem ser usadas para o treinamento no mundo do trabalho, contribuindo para que a comunicação intra-equipe se torne qualitativa e fortaleça as interações pessoais, pelas características que o jogo de improvisação fornece aos indivíduos. Estas reflexões nos fazem acreditar que a improvisação pode ser um método de treinamento com capacidade de promover a reflexão comportamental e sobre as vivências em grupos de trabalhadores de empresas. Pensamos que o domínio dos problemas nos jogos de improvisação se reflita em seguida no domínio dos problemas do trabalho.

2.5 – A Influência do aprendizado da improvisação nas relações intergrupais.

O sentido de improvisação teatral pode ser compreendido de dois modos: o primeiro é através da improvisação artística, cuja tarefa fica exclusivamente nas mãos dos atores; o segundo, é quando é executada por não-artistas, como na improvisação coletiva, na qual o público participa diretamente do espetáculo, ou aquela, cujos objetivos primordiais escapam à esfera do teatro, situando-se em outros campos, como os da educação e da psicoterapia. (CHACRA, 1983, p. 96)

Os objetivos da improvisação segundo CHACRA (1983) são “a mudança social e política, transformadora da vida e do homem” (1983, p.64). Se pensarmos que

(...) quando estamos estabelecendo uma organização de grupo para a improvisação, movimento dramático e assim por diante, estamos fornecendo às crianças um contexto de grupo especificamente estruturado, que influencia a personalidade de uma determinada maneira. (COURTNEY, 2000, p. 197),

percebemos que a improvisação permite que o indivíduo trabalhe em um ambiente seguro, pois a reciprocidade gera a atmosfera adequada para que haja julgamento multifacetado e contextualizado das situações. A cooperação emerge nos jogos, devido aos desafios que não são passíveis de solução individual.

O processo de desenvolvimento das ações cooperativas encontra na moldura dos jogos com regras o enquadramento para que o aluno possa perceber, sobretudo sensorialmente, o significado da participação do coletivo. (JAPIASSU, 2001, p. 87)

Acreditamos que um grupo envolvido em um processo de jogos de improvisação aprimora o entendimento individual de cada membro sobre o nível de cooperação necessária para seu funcionamento.

Tomando-se o conceito cotidiano de jogo, é possível promover a consolidação do conceito social de cooperação, fundamental para a instalação da atividade teatral e para o desenvolvimento do comportamento socialmente desejável. (JAPIASSU, 2001, p. 88)

3 – O professor de teatro e o facilitador do treinamento

3.1 – Caracterização das funções: o professor de arte e o facilitador

Para Ingrid Koudela (2006, p.124), diversos lugares de atuação na sociedade têm surgido para o professor de teatro: na escola, seja na sala de aula, seja nas atividades extracurriculares; na universidade; nos ambientes de lazer; no contexto social de apoio a re-inserções no convívio coletivo; no campo terapêutico; e na área empresarial. Na escola ele atua no “desenvolvimento da expressividade, favorecendo a socialização e os fatores de formação de personalidade” (2006, p. 124). A nosso ver, essa função é desenvolvida tanto no ensino curricular quanto no não formal. Para o ensino o foco é na formação e na pesquisa pedagógica sobre a prática do teatro. Nas atividades extracurriculares o profissional, em geral, está vinculado a eventos culturais. No lazer, se vincula desde “à realização de projetos de jogo e teatro com crianças e jovens até ofertas de animação para adultos em centros de férias” (2006, p. 125). No contexto social ele trabalha em projetos de socialização, prevenção e integração, comuns em instituições governamentais, religiosas e comunitárias. No contexto terapêutico a atuação se dá em hospitais, clínicas de psicologia, ONG’s ou projetos com ex-presidiários, portadores de sofrimento mental ou depressivos. Por fim, no contexto empresarial, tem como tarefas desenvolver “por um lado o treinamento de lideranças e por outro o instrumental da pedagogia do teatro para o melhoramento da comunicação ou preparação de processos de transformação complexos dentro da empresa” (2006, p.125).

Considerando que o foco desta monografia é a atividade do professor de teatro na área empresarial, no contexto do treinamento de pessoas para o trabalho em equipe, buscaremos demonstrar sua proximidade conceitual com o Facilitador, profissionais que são facilitadores dos contextos e das relações a serem desenvolvidas nos treinamentos, por isto são assim denominados na literatura da área.

O facilitador do treinamento necessita saber selecionar a metodologia que será aplicada no treinamento, assim como o professor deve fazê-lo para

seus alunos. Em ambos os casos, a metodologia deve ser funcional no sentido de potencializar o aprendizado.

Para fazer o melhor uso dos recursos humanos na situação de aprendizagem, o administrador de treinamento deve colocar os seus melhores esforços na preparação de um sistema, o qual permitirá a cada aluno maximizar sua natural capacidade de aprendizagem. (DAVIES, 1978, p. 83)

É imprescindível que o facilitador seja completamente familiarizado com a técnica a ser aplicada, é realmente importante que as regras sejam conhecidas de forma satisfatória por ele. Assim como o professor de teatro, que necessita conhecer a atuação, a encenação e a crítica, para poder desenvolver o processo de aprendizado dos alunos, o facilitador deve saber claramente os objetivos a serem alcançados e estruturar o treinamento para conseguir atingi-los. Sua elaboração deve partir de uma forma de aprendizado gradativa. Seu objetivo não é apenas fornecer os meios para o jogo, e sim promover o aprendizado da sua transposição à vida profissional.

Esta forma de atuação como facilitador frente ao aprendizado corresponde à perspectiva construtivista no ensino, onde

[...] o trabalho do professor consiste em propor ao aluno uma situação de aprendizado para que produza seus conhecimentos como resposta pessoal a uma pergunta, a uma necessidade, a uma curiosidade, fazendo-os pensar sobre sua ação, buscando respostas, pesquisando, perguntando, refazendo, comparando, desenvolvendo novos esquemas, construindo novas estruturas. (COSTA *apud* KULLOK, 2002, p. 27)

E também toca à perspectiva da Pedagogia Social, quando FREIRE (1996) pontua que a forma de condução do aprendizado para professor

[...] não é transferir conhecimentos, mas criar as possibilidades para a sua produção ou a sua construção. [...] quem forma se forma e re-forma ao formar e quem é formado forma-se e forma ao ser formado. [...] Quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende ensina ao aprender. (FREIRE, 1996, p. 25).

O professor, então, terá que “atuar e refletir com os indivíduos para conscientizar-se junto com eles das reais dificuldades da sua sociedade.”

(FREIRE, 1996, pág. 56). A educação não deve promover a passividade do indivíduo ela deve propiciar a reflexão, a mudança. Essa visão deve permear todos os envolvidos na prática de ensino.

Salientamos aqui que não pretendemos que a prática da improvisação seja apenas uma ferramenta para outras áreas de conhecimento. Vinculamos-nos à abordagem essencialista que visa à prática das linguagens artísticas como um campo de conhecimento relevante ao desenvolvimento cultural e social do educando.

O objetivo do ensino das artes, para a concepção pedagógica essencialista, não é a formação de artistas, mas o domínio, a fluência e a compreensão estética dessas complexas formas humanas de expressão que movimentam processos afetivos, cognitivos e psicomotores. (JAPIASSU, 2001, p. 30)

Acreditamos que esta abordagem do ensino possibilita que o teatro não se restrinja a pessoas que já pertencem ao meio artístico, tornando acessível a prática da linguagem teatral a todos os indivíduos e a variadas situações. A arte possui seu próprio conteúdo como área de conhecimento e serve como forma de experimentação estética para o indivíduo, contribuindo para sua formação integral. A abordagem essencialista contribui para as relações humanas, visto que a compreensão da linguagem teatral permite meios de relacionamento do educando com a sua realidade, possibilitando a expressão, a comunicação, o pensamento reflexivo e crítico.

Esclarecida a questão de que não pretendemos que a improvisação, e sua prática segundo o cânone teatral, se tornem mero veículo para outro tipo de aprendizado, queremos enfatizar que seu uso para o treinamento de trabalhadores está embasado na própria qualidade formativa desta linguagem.

Pensamos que

A consciência cultural conduz você além de você mesmo para retornar com um espírito de revisão e reconstrução. Quem sou eu não é categoria fixa, depende de quem você é, quem é o outro e onde estamos. Sem definir estas questões, é difícil definir para onde estamos indo. Estas questões *fin de siècle*, apocalípticas, são questões a respeito da identidade do ato de representação em si mesmo: quem, onde, o que, quando. (BARBOSA, 1998, p.73)

A formação estética que a linguagem teatral promove leva os indivíduos a uma melhor compreensão do mundo em que vivem, pois sua prática muda o foco de tensão, pela possibilidade de se correr riscos numa prática lúdica, e proporciona o exercício do estímulo sensorial e da percepção. O contexto de experimentação artística alia desenvolvimento psicológico com aprendizado estético, na medida em que proporciona os três elementos fundamentais para o efetivo aprendizado: Informação, Prática e Prazer (OLIVARES *apud* BOOG, 1999, p. 363).

Se quisermos que uma mudança real de comportamento e atitude ocorra e para ter certeza de que um treinamento funcionou, precisamos que, ao final, o treinando saia **sabendo, sentindo e fazendo** algumas coisas. (OLIVARES *apud* BOOG, 1999, p.363)

Um professor de teatro na função de facilitador de um processo de treinamento deve estar ciente das propostas educacionais próprias à arte, das características que contemplam sua abordagem funcional junto a trabalhadores, fortalecendo suas relações cognitivas, afetivas e psicomotoras, podendo promover o estímulo e aprendizagem necessários para que as relações pessoais sejam mais eficazes. Vemos sim, como expansão do mercado de trabalho esta possibilidade de atuação do professor de teatro como facilitador do treinamento, aplicando a improvisação, e podendo expandir esta aplicação para outros elementos da linguagem, na medida das necessidades e disponibilidade dos grupos.

3.2 – A figura do professor-facilitador

O professor é visto, então, como facilitador no processo de busca de conhecimento que deve partir do aluno. Cabe ao professor organizar e coordenar as situações de aprendizagem, adaptando suas ações às características individuais dos alunos, para desenvolver suas capacidades e habilidades intelectuais. (PCN - Ensino Fundamental - Fundamentos, 1996, <http://www.zinder.com.br/legislacao/pcn-fund.htm#PCN-Arte-acesso> 11/06/2010)

Partindo do princípio de que o objetivo do facilitador do treinamento é promover o aprendizado do que será necessário à vida profissional, apontamos mais uma vez uma similaridade com o professor, sobretudo no

aspecto da estimulação das relações interpessoais de seus educandos, considerando que

Trabalhar em equipe é, portanto, uma questão de competências e pressupõe igualmente a convicção de que a cooperação é um valor profissional. (PERRENOUD, 2000, p. 63)

Contudo,

[...] trabalhar em equipe não consiste em fazer juntos o que se poderia fazer separadamente, menos ainda em “olhar o líder ou o aluno mais hábil do grupo fazer”. (PERRENOUD, 2000, p. 63)

Segundo PERRENOUD (2000, p. 63) “o desafio didático é inventar tarefas que imponham uma verdadeira cooperação.” As práticas necessárias para que a cooperação seja estimulada devem ser instigadas “por atitudes, por regras do jogo, por uma cultura da solidariedade, da tolerância, da reciprocidade (...)” (2000, p.63). É necessário que o professor tenha a habilidade de propor para os alunos tarefas cooperativas sem que elas promovam o repúdio aos que não possuem habilidades, ou que tornem alunos apenas observadores de algum que possua maior conhecimento. Essa escolha da tarefa deve promover o beneficiamento de todos os alunos incentivando a cooperação, e tendo clareza de que

A cooperação nem sempre implica projeto comum. Mesmo quando cada professor segue seu caminho e “faz o que tem a fazer”, acontece ser de seu interesse incitar a fazer alianças, arranjos, colaborações pontuais, sem, no entanto, fazer parte duradouramente do mesmo grupo. (PERRENOUD, 2000, p. 83)

4 – Experiência Docente

4.1 – Histórico

Este projeto foi aplicado na Empresa AC3, que presta serviços na área de promoção de vendas e *merchandising*. Fundada em 1992 ela atua na promoção elaboração e operacionalização de ações de promoções de vendas, passando pela contratação de recursos humanos, sejam efetivos ou temporários. A AC3 se localiza na Rua Desembargador Barcelos, 733, no Bairro Nova Suíça, em Belo Horizonte. Foram aplicadas 12 horas de oficina durante quatro dias, totalizando 3 horas de trabalho por dia. Oito funcionários foram disponibilizados para a aplicação que se deu no período das 15h às 18h da tarde, nos dias 3, 5, 7, 10 do mês de maio.

Para a realização de um projeto como esse é necessário o contato prévio com a empresa para levantamento de dados informem quais são os temas que deverão ser tratados no decorrer do treinamento. Questões como habilidades a serem desenvolvidas, reflexões a serem estimuladas e conflitos a serem administrados. Estas informações compõem uma espécie de pré-treinamento onde o professor se prepara para encontrar-se com o grupo. Ao final do treinamento é necessária a devolução de informações por meio de um relatório acerca da aplicação da oficina para os responsáveis pelo setor na empresa.

4.2 – Descrição do projeto

Pré-treinamento

Plano de Curso

A improvisação para fortalecimento de grupos de trabalho

O uso de jogos de improvisação, com o intuito de fortalecimento de grupos de trabalho buscando aprimoramentos das relações interpessoais dos membros.

Apresentação

Este plano de curso se refere à prática como docente regente, parte integrante do trabalho de conclusão de Curso de Graduação em Teatro, modalidade Licenciatura. Ele consiste na aplicação de oficinas práticas de da improvisação teatral, tendo como ponto de partida a percepção e o aprimoramento das relações interpessoais no ambiente de trabalho. Pensa-se que ao se praticar a improvisação, o indivíduo estará exercitando sua criatividade, capacidade de comunicação e expressividade. A proposta é baseada nos objetivos dos Jogos de Treinamento, que são técnicas utilizadas para treinamento de funcionários de empresas em geral.

Justificativa

Ao analisar os princípios básicos da improvisação, podemos relacioná-los às necessidades de um grupo de trabalho: comunicação, atenção, escuta, aceitação. No grupo, os integrantes devem estar comprometidos com o objetivo, assim como na improvisação, que exige um bom entrosamento entre os membros para a realização de um bom jogo. Esses elementos podem ser usados para que a relação intra-grupal se torne qualitativa. As interações são fortalecidas pelas características do processo de aprendizagem desenvolvido nas oficinas, que poderão ser transpostos para seu dia a dia, pois as experiências refletem seu comportamento dentro de seu meio social.

Objetivo Geral

Usar dos jogos de improvisação para aprimorar as relações interpessoais dos funcionários em uma empresa.

Objetivos específicos

- Estimular a criatividade
- Trabalhar a comunicação verbal

- Estimular a confiança individual e em grupo
- Aprimorar a atenção
- Propiciar relaxamento
- Estimular a auto percepção
- Estimular a capacidade de liderança,
- Incentivar o trabalho eficaz em equipe

Metodologia

A proposta metodológica se baseia na união das propostas de jogos de treinamento e das práticas de jogos de improvisação. Os jogos utilizados contêm regras e estimulam as relações entre os membros do grupo. É importante destacar alguns parâmetros para uma execução qualitativa da metodologia empregada no projeto. Aqui cito algumas reflexões de BERNARD BLOT, registradas no livro “Educação artística: luxo ou necessidade?” (Org: Louis Porcher. São Paulo: Editora Summus, 1982). Nelas são apontadas ações a serem usadas para iniciar um processo de educação estética, que ao fim e ao cabo, é parte do ganho dos participantes trabalhadores da oficina. Para esta metodologia, duas ações serão eficazes na aplicação, a saber: “*expressão espontânea*”: ação que consiste em evitar os constrangimentos que uma atividade muito expressiva possa trazer para os alunos. É o chamado desbloqueio. Na primeira etapa da oficina, o indivíduo será instigado a trabalhar coletivamente evitando assim situações de desconforto. O aluno não ficará inibido pela cumplicidade já criada com o grupo. A platéia se faz necessária para que haja uma reflexão elaborada do exercício.

Em segundo temos a “*necessidade da reflexão*”:

É indispensável, com efeito, que toda expressão espontânea seja seguida de uma reflexão a seu respeito, reflexão que permita analisá-la, aprofundar os seus dados e, através de uma série de tomadas de consciência (uma outra forma de distanciamento, ao nível de manifestação do ser), trazer à tona as alienações que pesam sobre o indivíduo: alienações congênitas, “carências de ser”, mas também alienações sociais, econômicas, políticas, culturais. (BLOT *apud* PORCHER, 1982 p. 135)

Como forma de estimular a reflexão e a avaliação, durante o percurso dos exercícios e ao fim de cada dia de oficina será realizada uma roda de compartilhamento de opiniões. Nela serão discutidos os exercícios e seus objetivos e os alunos serão direcionados a uma reflexão de seu meio de trabalho frente aos temas tratados no dia. O indivíduo poderá analisar sua conduta nos jogos e refletir sobre quais são suas posturas tanto no jogo como na sua relação com a equipe. Ao refletir ele pode entender problemas e direcionar soluções para seu dia a dia como um integrante do grupo em que ele atua.

Avaliação

Relatório de Atividades

4.3 – Plano de Ensino

Plano de aula: Oficina 03/05/2010

Objetivo

O primeiro dia de trabalho será pautado por práticas coletivas procurando alcançar maior liberdade entre os participantes e buscando a descontração e a confiança entre os membros.

Número de Alunos:

8 (Oito)

Material necessário:

8 colchonetes

Objetivos específicos:

- Desenvolver a confiança
- Promover descontração
- Estimular a criatividade
- Fortalecer a atenção

- Desenvolver a comunicação

Atividades

Aquecimento inicial com um “Ativador”, promovendo uma mudança de rotina corporal. Em seguida caminhada no espaço¹⁴ com orientação sobre o contato visual. O exercício posterior será uma condução às cegas¹⁵ a partir de uma história contada oralmente. O hipnotismo colombiano¹⁶ será o jogo seguinte. Os dois últimos jogos serão a modelagem de estátua¹⁷ e o “presi, presi”¹⁸.

Plano de aula: Oficina 05/05/2010

Objetivo

O segundo dia de oficina tem como objetivo de trabalho a aceitação de propostas e as tomadas de decisão em circunstância de liderança.

Número de Alunos:

8 (Oito)

Material necessário:

8 colchonetes

Objetivos específicos:

¹⁴ Caminhar pelo espaço – Todos os alunos caminham pela sala tentando obter a melhor distribuição espacial possível. O contato visual é estabelecido no momento que há um encontro de indivíduos durante o deslocamento.

¹⁵ Condução às cegas – Em duplas, um aluno contará uma história improvisada enquanto o outro de olhos fechados representará a história fisicamente.

¹⁶ Hipnotismo colombiano – Em duplas ou trios, um aluno irá manter a palma da mão paralelamente na frente do rosto do parceiro e guiará somente pela movimentação de sua mão. O outro jogador por sua vez deverá manter a distância e o olhar sempre na palma da mão do condutor.

¹⁷ Modelagem de estátua – Duplas Um jogador será uma estátua que pode ser modelada pelo outro da melhor forma que o companheiro quiser.

¹⁸ Presi, Presi – O jogo é destinado para grupos a partir de seis pessoas em roda. Definem-se quem será o presi, vice, sec, e teso, os demais são números crescentes. Estabelece-se o ritmo que consiste em duas batidas com as mãos nas coxas, uma palma e um estalo de dedos. Nas duas batidas na coxa o jogador falará seu lugar na roda a cada batida (Ex.: Sec, Sec.), na palma ele dirá o verbo “chama” (chamar), e no estalo dirá outro lugar da roda (Ex.: vice). “Sec, sec, chama vice”. O vice então responderá da mesma forma, só que chamando outro jogador da roda. Se algum jogador cometer algum erro ele irá para a posição 1, alterando as posições na roda.

- Desenvolver a atenção
- Promover descontração
- Estimular a criatividade
- Praticar a aceitação
- Aprimorar a comunicação
- Compreender e analisar as relações pessoais
- Estimular a liderança

Atividades

Aquecimento inicial “Ativador”, promovendo uma mudança de rotina corporal. Em seguida será utilizado o jogo “Eu disse”¹⁹. Posteriormente será executado o jogo “1234 Bop”²⁰ destinado à manutenção da atenção. A “partitura de gestos”²¹ será o jogo seguinte. Os jogos finais serão a “história compartilhada”²² e a “contagem coletiva”²³.

Plano de aula: Oficina 07/05/2010

¹⁹Eu disse – Todos os jogadores deverão responder a uma ação se ela estiver precedida da expressão “eu disse” se não houver a expressão os jogadores não poderão executar a ação. Esse jogo será alterado. A expressão “por favor” tomará o lugar da “eu disse”

²⁰1234 Bop – Todos em círculo e um jogador ao centro, que desafiará os outros através de alguns comandos. O jogador do centro deve apontar e fazer contato visual com os que estão no círculo e dizer um comando. Os jogadores devem responder de acordo com o comando pedido. Os comandos são: Jogador do centro diz 1234 bop, o jogador apontado deve falar bop antes do jogador do centro. Jogador do centro diz somente bop, o jogador não poderá emitir nenhum som. O jogador do centro diz torradeira 12345, o jogador apontado deverá pular como se fosse a torrada e os jogadores de sua lateral deverão estender os braços em volta de seu corpo como se fossem a torradeira.

²¹ Partitura de gestos – Em duplas, um jogador irá executar um gesto que será respondido com outro gesto pelo seu parceiro a partir da motivação do primeiro. Por sua vez o terceiro gesto será estímulo do segundo, finalizando uma composição de 3 gestos, que será repetida trocando se os membros.

²²Historia compartilhada – Em grupos de quatro participantes. Um jogador contará uma história improvisada a partir de um tema sugerido pela platéia. Em determinado momento o professor irá pedir para que outro membro do grupo continue a história, até concluírem os quatro participantes.

²³Contagem coletiva – Todos em círculo. O objetivo do jogo é que o grupo consiga contar até vinte sem que combinem previamente, somente esperando o momento certo de dizer cada número.

Objetivo

O terceiro dia visa a auto percepção do indivíduo e sua relação com o coletivo.

Número de Alunos:

8 (Oito)

Material necessário:

8 colchonetes

Objetivos específicos:

- Promover descontração
- Estimular a criatividade
- Desenvolver a atenção
- Aprimorar a comunicação
- Analisar na prática o conceito de função no grupo
- Estimular a unidade coletiva
- Estimular a percepção sobre si mesmo

Atividades

Aquecimento inicial com um “Ativador”, promovendo uma mudança de rotina corporal. Para o segundo jogo será a critério dos alunos, que escolherão entre o “1234 bop” e o “presi, vice, sec e teso”. Em seguida o exercício “espelho”²⁴ será utilizado para iniciar os trabalhos de auto percepção. O exercício seguinte será a “Sombra”²⁵. Posteriormente será trabalhado o exercício de “fotos”²⁶ primeiro

²⁴Espelho – Duplas. Um jogador se posiciona na frente do outro. Um deles irá começar a propor um movimento e o outro terá que executar de forma espelhada, tentando imitá-lo da melhor forma possível.

²⁵Sombra – Todos em roda – Um jogador irá se deslocar pela roda enquanto todos observam. Após uma volta outro jogador irá segui-lo imitando seu modo de andar. Na terceira volta ele irá apenas observar o modo de como ele anda pela imitação do outro.

²⁶Fotos – Grupos de 4 jogadores – Um tema será dado por um jogador, no qual o grupo terá que

individualmente e em seguida em grupos. Utilizando de platéias. O final será com exercício de improvisação com a temática “uma festa hierárquica”²⁷ com variações para o trabalho da auto percepção. Nesse dia serão coletados depoimentos para o exercício final no último dia de oficina.

Plano de aula: Oficina 10/05/2010

Objetivo

O quarto dia de trabalho será destinado à reflexão do trabalho em grupo a partir de cenas improvisadas.

Número de Alunos:

8 (Oito)

Material necessário:

8 colchonetes

Objetivos específicos:

- Promover descontração
- Estimular a criatividade
- Aprimorar a comunicação verbal
- Compreender o conceito de função no grupo
- Estimular as relações pessoais
- Estimular o trabalho coletivo

Atividades

representá-lo de acordo com uma foto. Um primeiro jogador irá propor um elemento para a foto e em seguida os outros jogadores entrarão para continuar a compor as fotos.

²⁷Festa Hierárquica – Todos – De acordo com o total de jogadores coloca-se números pregados aleatoriamente nas costas de cada um. Sendo que o número 1 será o que possui o status mais baixo e o maior número o que possui o status mais alto. A improvisação é dada por uma festa em uma empresa onde cada um deverá descobrir seu número e posteriormente agir como seu status.

Aquecimento inicial com um “Ativador”, promovendo uma mudança de rotina corporal e de contatos. O segundo jogo será o “Zip Zap Bru”²⁸. Posteriormente eles serão separados em dois grupos será apresentada uma situação para cada grupo. Eles terão um tempo de 15 minutos para a combinação de como apresentar a situação. Ao final será aplicado um questionário para avaliação das oficinas e auto avaliação dos alunos.

4.4 – Relato Avaliativo da Oficina

Primeiro dia

O objetivo do dia era trabalhar por despertar a confiança entre os membros. Apresentei-me explicando os objetivos das oficinas, minhas intenções com o trabalho e como o desenvolvi.

Em seguida abri espaço para a apresentação dos membros, perguntei para todos se já haviam feito alguma aula de teatro, se têm o costume de ir ao teatro, ou se já fizeram alguma peça de teatro. O clima inicial transparecia um ar de incerteza, timidamente descontraído. Percebi que meu pedido para uso de roupas leves não foi atendido.

Iniciei com um alongamento como forma “Ativador”. O aquecimento foi tranquilo, percebi que não era interessante para o dia um aquecimento completo, pois estavam com roupas que impossibilitavam a flexibilidade.

Passamos para o trabalho de caminhar pelo espaço, a ênfase dada no exercício foi o contato visual, a relação do olhar nos olhos dos outros. A questão espacial não foi tratada nesta aplicação, pois o que realmente importava era o contato visual direto que a atividade proporcionava. O riso inicial foi inevitável, assim como brincadeiras dentro do exercício. Quanto a isso não fiz interferências para deixar gerar um clima mais descontraído. O exercício

²⁸ Zip, Zap, Bru – Todos – Em roda uma palma será disparada para um jogador que deverá guiá-la para outro membro na roda. Contudo para se passar a palma para os membros que estão do seu lado ele irá pronunciar a expressão Zip. Para passar para os demais ele irá pronunciar a expressão Zap e finalmente para devolver a palma ele irá usar um movimento corporal e dizer a expressão Bru.

começou a ficar mais contido os risos foram reduzindo, algumas brincadeiras ainda permaneciam. Posteriormente inseri um comando, ao bater uma palma o aluno deveria manter o contato visual com alguém e continuar se deslocando no espaço. Quando houvesse outra palma eles voltariam à caminhada normal. Às vezes os comandos não ficavam muito claros para todos, nem todos entendiam o que estava sendo passado. Foi preciso repeti-los de formas diferentes para um entendimento ideal do exercício. Depois de estabelecer o jogo de uma palma, inseri um novo comando, duas palmas indicariam que o contato visual deveria se estabelecer com duas pessoas. A novidade resultou na desconcentração novamente, com o tempo alguns se adaptaram, mas outros não conseguiram efetivamente se relacionar com esse novo desafio.

Após algumas rodadas com a alternância de contatos visuais, pedi para que estabelecessem o contato de duplas através de uma palma. Pedi a atenção de todos e expliquei o jogo seguinte, a caminhada cega. Com a caminhada cega busquei trabalhar a criatividade, confiança do que é guiado e a liderança de quem guia. Outro aspecto a ser levado em consideração é o cuidado que deve ser empregado com o próximo, para evitar choques com obstáculos ou com outros participantes. Demonstrei o exercício e deixei que escolhessem quem começaria. Esse exercício foi bastante interessante, pelo fato que todos entraram no jogo. Algumas pessoas que contavam a história se adiantaram na conclusão da mesma sem que eu houvesse dado o comando de finalizar. Os que terminavam antes, eu pedia para que aguardassem observando os outros membros. Fiz variações de duplas e com o tempo eles começaram a aproveitar melhor a história que estavam contando. Um fator que impossibilitou um pouco a entrada no jogo por alguns participantes foi não querer sentar-se no chão. O espaço utilizado era um terraço.

Passado esse exercício voltei com a caminhada pelo espaço como método de condução continuada do trabalho, o exercício seguinte foi o hipnotismo colombiano. Com este exercício procurei trabalhar a comunicação não verbal, bem como a confiança de quem é conduzido com o condutor. Comecei o exercício com duplas, houve um bom envolvimento dos participantes, assim como um bom desenvolvimento de propostas ao longo do exercício. As duplas foram trocadas mais duas vezes dando oportunidade de maior interação com o grupo. Durante o exercício fui pontuando os aspectos

relacionados a condução e os cuidados de como propor desafios. Depois o jogo foi ampliado, agora com três pessoas, um condutor e dois conduzidos. O envolvimento foi bem alto, foram formados três trios, participei para que fosse possível uma divisão igualitária. Da mesma forma que o anterior, a dinâmica de movimentação foi bastante rica. Fui ao longo do exercício pontuando aspectos relacionados aos cuidados que devem se ter com o próximo e como conduzir de forma clara, pois agora são duas pessoas no jogo. Alternei os condutores de modo que todos no trio pudessem conduzir.

Para o trabalho seguinte retomei a caminhada, reuni novamente duplas, e dei a modelagem de estátua. Esse exercício serviu como base para o de foto que será executado posteriormente. O objetivo é criar maior liberdade entre os membros a partir do contato físico. Por fim formei uma roda, onde foi executado o jogo presi vice sec e teso, nesse momento o envolvimento foi total, tanto que todos jogaram com entusiasmo. O jogo se estabeleceu bem. Busquei nesse jogo trabalhar a atenção dos alunos. A dinâmica de mudança de cargo foi encarada com bastante humor pelos participantes.

Por fim pedi para que sentássemos em roda para discutir a oficina. Algumas reflexões foram bastante interessantes. Nesse momento fui fazendo pontes mais significativas entre o trabalho do grupo e os jogos que foram trabalhados. Alguns participantes começaram a comentar o exercício presi vice sec e teso, pontuando aspectos superficiais do jogo, comecei a provocá-los para o uso dentro do meio de trabalho. Após a provocação eles conseguiram levantar o aspecto da atenção, nesse momento aproveitei para mostrar a necessidade dela no trabalho pontuando suas aplicações no grupo e no ambiente de trabalho. Comecei a instigar sobre as outras práticas. Um dos alunos levantou o seguinte aspecto sobre o jogo da história as cegas: “O jogo da história que contava de olho fechado, pra mim era o que mais representou a confiança, porque a gente tá de olho fechado e não sabe o que tá acontecendo, tem tanta coisa junta, que tem que confiar no outro pra não bater em ninguém, nem na parede, e a pessoa que conta também tem que ficar atenta pra não acontecer nada de ruim com a outra” Pontuei que a confiança se estabelece também com cuidado com o outro. Com relação a outros jogos a caminhada pelo espaço suscitou boas reflexões também. Alguns pontuaram suas dificuldades principalmente em olhar nos olhos das pessoas, que não tem o costume dessa

prática no dia a dia. Um aluno afirmou: “tenho muita dificuldade de olhar nos olhos dos outros, mas ai quando eu fui fazendo, eu fui acostumando a olhar nos olhos dos outros e também com os outros que estavam me olhando” Pontuei que, aliado a esse contato visual, trabalhamos a comunicação eficiente, pois estabelecemos um contato visual direto, abrindo espaço para uma comunicação eficiente dada pela desinibição frente a outras pessoas.

Reflexão do dia

As reflexões levantadas pelos alunos me fizeram ver que os exercícios utilizados funcionaram dentro dos propósitos abordados na pesquisa. Inclusive percebi que os mais tímidos ao final da oficina se sentiram abertos para dar a opinião, diferente do começo, onde apresentaram uma fala mais contida. A tensão inicial foi diluída ao longo da oficina. Acredito que essa mudança se deu pela prática lúdica que os jogos proporcionam. Senti que tive um pouco de dificuldade na transposição de alguns conceitos. Tentei na medida em que eles foram falando sobre os exercícios, ajudar nas pontes com suas relações dentro da empresa. Assim acredito que eles foram refletindo melhor sobre cada aspecto trabalhado no dia.

Segundo dia

Senti que o grupo chegou com mais empolgação para o segundo dia. Apliquei um bom aquecimento pela abertura que o grupo me demonstrou no começo. Nesse momento eles começaram a falar da necessidade de se exercitarem, aproveitei para reiterar a importância de um alongamento para evitar lesões por esforços repetitivos, e pontuei que os alongamentos utilizados ali servem para eles no dia a dia de trabalho.

Em seguida, para primeira atividade, apliquei o jogo 1234 bop. O jogo se desenvolveu bem e serviu para a descontração e atenção do grupo. No começo vários risos permearam a atividade. Com o tempo eles foram se acostumando e pude aumentar a dificuldade do jogo com novos elementos. O envolvimento com o jogo foi excelente, descontraído, mas sempre mantendo o caráter de atenção dos membros.

O jogo seguinte foi uma adaptação do eu disse. O comando de “eu disse” passou a ser “por favor”. Após alguns comandos deleguei a liderança para outro membro do grupo, fiz isso até que todos pudessem exercer a condução. Durante a liderança, várias pessoas começaram a dar ordens sucessivas o que levava a extenuação dos participantes. Poucos conseguiram perceber o comando abusivo, não demonstrando cuidado com propostas e sua relação com as possibilidades de cada um. Ao término levantei o questionamento de como foi a liderança de cada um. Alguns refletiram levando em conta o aspecto de uso consciente dos comandos. Como todos foram comandados esse reflexo foi sentido bem entre todos e salientou a liderança consciente que era o objetivo do jogo.

O próximo jogo foi a partituras de gestos, nesse jogo procurei pontuar a reflexão de como é a resposta frente a um pedido, percebendo como você reage a certo estímulo. As duplas foram trocadas de forma que cada um tivesse criado reações diferentes com cada um. Depois na reflexão abri para questionar como são nossas reações frente a desafios, pedidos, brincadeiras. Assim o exercício trabalhou a reflexão de como são nossas aceitações diárias.

Posteriormente comecei a explicação da história continuada. Eles foram separados em grupos de quatro. Os primeiros contaram uma história coletiva onde os objetivos eram escutar com atenção e a aceitação. Para o primeiro grupo não dei as indicações com relação a aceitação e escuta que são fundamentais para que a história dê certo. Meu objetivo era ter como contrastar com as outras histórias que seriam contadas depois. Após uma explicação do conceito, o segundo grupo conseguiu realizar melhor a história. Com os novos conceitos assimilados os grupos se alternaram contando as histórias mais qualitativas. Finalizado o exercício, eles refletiram sobre a questão de ouvir o outro, de escutar com atenção e aceitar a opinião do próximo. Por fim o jogo final foi a contagem de números, com o objetivo de mostrar que é preciso esperar a vez do outro para expor sua opinião.

Reflexão do dia

No dia percebi que os alunos chegaram mais empolgados, estavam mais abertos as propostas e se divertiram muito mais que no primeiro dia.

Percebi que as reflexões foram mais qualitativas nesse dia. Algumas reflexões a cerca da aceitação promoveram diferentes pontos de vista. A seguinte reflexão foi levantada: “Entra também muito a questão de você entender o outro, que às vezes a pessoa está cansada e não sei o quê... As vezes a pessoa chega para trabalhar no dia e não é um dia bom aquele, ela não está bem, não é com o colega, e a gente tem que respeitar a situação do outro, entender.” A outra conclusão surgiu em reação a primeira: “Até que ponto e como entender a pessoa, não é para trazer os problemas pessoais para dentro da relação e ficar tratando todo mundo mal.” Pontuei que as relações devem ser claras e que há também a possibilidade de aceitar aquela situação, desde que a pessoa com problema não seja agressiva, tornando as relações frágeis. Outro aluno pontuou a questão da liderança: “Ser líder não é mandar nas pessoas, o papel de um líder não é o papel de um chefe, o líder ele não comanda, ele pede. Não é porque você é um líder que você tem que mandar na pessoa, mesmo que você tenha autoridade sobre ela. Outra questão é a flexibilidade de lidar com as pessoas. A outra é saber ouvir, tem que saber como a pessoa está ou não, para saber se ela pode executar uma tarefa.” Outro aspecto levantado foi a disponibilidade frente aos problemas, algo como uma atuação intuitiva frente a uma necessidade: “A pessoa tem que ter a disponibilidade de ver que o jardim está seco e sem pedir né, pegar a mangueira, por 15 minutinhos.” Por fim o grupo concluiu que se deve ter uma flexibilidade dentro das necessidades nas relações que atendam não só o grupo mas a produtividade dentro da empresa.

Terceiro Dia

No terceiro dia a motivação frente a oficina persistiu. Alguns membros vieram com roupas mais confortáveis o que facilitou o trabalho de aquecimento. A proposta do dia foi a auto percepção. Após o alongamento perguntei para o grupo qual jogo entre o 1234 bop ou presi, presi eles queriam que fosse utilizado para obtermos a energia do grupo para o trabalho. A escolha foi o 1234 bop que se mostrou um jogo interessante pela interação que ele proporcionou a este grupo.

Em seguida retomei a caminhada pelo espaço, formamos duplas para aplicação do jogo do espelho. Houve uma boa recepção do jogo, e alternância

dos imitados e das duplas. Retornei a caminhada após o exercício e instaurei o comando de uma palma formaríamos uma roda. Feita a roda eu descrevi o exercício sombra, onde deveria ser imitado o andar do outro. O exercício começou bem e cada pessoa teve a oportunidade de imitar e ser imitado. Um aspecto interessante é que alguns iam para uma imitação exagerada do outro, acentuando um aspecto mais perceptível do modo de andar do outro de forma teatralizada. Inclusive incluíram gestos e manias corporais que o outro executa no dia a dia. Com esses dois exercícios busquei levantar a sensação de se ver na visão do outro, e sua percepção de como ele é visto pelo outro.

Retornei a caminhada pelo espaço e instaurei o seguinte comando, um membro iria falar uma palavra e os outros iriam representá-la fisicamente de forma estática assim que ouvissem o som de uma palma. Após formei dois grupos de quatro pessoas, e apliquei o trabalho de fotos pautado na coletividade, onde cada um era responsável por um elemento dando entendimento ao todo. Procurei com esse exercício incentivar o trabalho em equipe e a reflexão de que o trabalho de cada um é importante para o todo.

O jogo final foi a festa hierárquica e sua variação. Expliquei as regras, pedi para que fizessem uma fila e ficassem de olhos fechados. Coloquei então os números em cada um e fiz o papel de mestre de cerimônias. O exercício fluiu muito bem. Alguns pegaram objetos que estavam ao alcance para servir de copos e garrafas e começaram a agir de acordo com o número de cada um. Em seguida fiz a variação do exercício, em vez de números coloquei o nome dos membros e trocando suas identidades. Expliquei que o foco agora era descobrir quem era o outro através de pistas que iriam se dando de acordo com as relações de cada um. Da mesma forma que os exercícios anteriores, muitos adotaram uma representação exagerada. O exercício foi bastante proveitoso para a percepção de cada um em meio ao grupo.

Por fim distribuí papel e caneta e pedi para que escrevessem situações de membros de um grupo que foram prejudiciais para eles em algum momento de suas vidas, não se restringindo apenas a empresa que trabalham. Informei que podiam escrever de forma anônima que nenhum momento iria expor a letra para evitar identificações. Pedi para que colocasse em um saco plástico que coloquei sobre a mesa para garantir o sigilo.

Reflexão do dia

Percebi que a reflexão sobre o se observar foi mais difícil para os membros. As opiniões foram bem divididas. Alguns membros falaram que não foram bem representados pelo o outro. Outros já levantaram a relação do aspecto exagerado que emergiu, refletindo em cima de suas percepções. Levantei que muito de nossa percepção sobre nós mesmos vem acompanhado do olhar do outro. Mas que esse exercício de reflexão é fundamental para que percebam os próprios comportamentos dentro do grupo. A reflexão do jogo de fotos se deu sobre o papel que cada um deve desempenhar para que tudo funcione no grupo. Nos jogos finais foi levantado um aspecto em relação a hierarquia contida no jogo, os que ficaram nas posições mais baixas levantaram que a posição foi muito incomoda pois ficaram o tempo todo sendo maltratados pelos outros. Procurei pontuar que as diferenças hierárquicas se não tratadas com cuidados podem promover insatisfação em várias pessoas e comprometer o trabalho no grupo.

Quarto dia

O último dia de oficina começou com um pequeno atraso devido a ausência de um membro, que estava executando uma tarefa da empresa fora. Comecei então o alongamento passando para o jogo Zip, Zap, Bru. O jogo foi bem aceito pelo grupo com boa participação de todos. Inicialmente o jogo começou em um clima de descontração dado pela novidade, mas posteriormente propiciou bons momentos de concentração, apesar de ainda permanecer instável em alguns momentos. Para evitar a desatenção, propus que cada hora que alguém errasse no jogo iríamos todos trocar de lugar na roda. O membro que estava ausente chegou durante o exercício e após uma rápida explicação ele se integrou ao grupo. O jogo possui características que propiciam a atenção e o contato com o outro, visto que ele exige que o movimento seja claro em direção ao indivíduo que deseja mandar a palma.

Após o término do exercício, trouxe duas situações escolhidas nos depoimentos do grupo. Elas foram adaptadas para o uso na oficina mantendo sua essência. As duas situações foram:

Um funcionário trabalhava em um grupo sempre atuando em conjunto na solução dos problemas e mantendo um bom relacionamento com todos. Porém um dia ele é promovido e começa a ter atitudes diferentes por estar em um cargo de maior confiança, comprometendo a união do grupo.

Todos estão trabalhando quando chega o chefe. Com uma cara mal humorada ele começa a tratar com falta de paciência e educação todos os que precisam falar com ele, seja no telefone ou pessoalmente.

Dividi então o grupo em dois grupos de quatro membros, passei as situações para eles e deixei que criassem a vontade durante o período de 15 minutos. Ao observar os dois grupos um começou a produzir um espaço mais elaborado, utilizando dos objetos que estavam a disposição no ambiente. O outro fez apenas uma reunião inicial, combinaram algumas coisas e se deram por satisfeitos. Tentei instigá-los a tentar esboçar um pouco da cena, mas um integrante me disse que estava tudo sobre controle, que já haviam conversado o suficiente e que na hora iriam executar direito. Eu tentei mais uma vez expondo que seria interessante que eles pudessem experimentar antes para encontrar falhas, mas insistiram em sua posição. Fui então acompanhar o outro grupo que estava criando mais abertamente. As explorações deles foram bem proveitosas, experimentaram um momento de criação e obtiveram resultados interessantes na organização. Alguns conceitos foram resgatados por alguns membros, como o momento certo de cada membro falar que foi essencial para a improvisação e para a organização do grupo durante o trabalho. Terminado o tempo para criação convidei primeiro o grupo que trabalhou menos para apresentar. O segundo grupo serviu de platéia nesse momento. A apresentação foi bem realizada, mas um pouco confusa. A cena apresentada consistia em mostrar três momentos de uma história, o primeiro mostrando a relação harmoniosa entre os funcionários de uma empresa. No segundo momento um dos funcionários é escolhido como chefe. No terceiro momento ele começa a apresentar um comportamento agressivo com os outros companheiros de trabalho. Após a apresentação da cena abri para uma discussão para a platéia com relação ao problema apresentado, eles refletiram buscando soluções possíveis para a cena. Então perguntei se alguém gostaria de entrar na cena com o intuito de mudar o desfecho da mesma. Um aluno se prontificou. Perguntei de qual ponto ele gostaria que retornasse, ele me indicou e começaram novamente a cena. Em sua proposta

ele tentou mudar o método de escolha a partir de uma votação de quem seria a pessoa a subir de cargo. Abri a discussão para a platéia que por sua vez disse que isso não resolveria o problema, pois os outros indicaram justamente o que seria promovido. Além de agora terem uma responsabilidade na escolha do líder. Perguntei se alguém queria tentar outra solução, o mesmo aluno pediu pra propor outra. Em sua nova tentativa ele ocupou o lugar de um dos companheiros de trabalho e tentou resolver a situação através do diálogo. Essa solução agradou os demais participantes que viram nessa possibilidade a forma ideal para a solução do problema.

O segundo grupo apresentou uma forma mais elaborada de criação, principalmente no sentido de organização. Eles apresentaram uma cena que fugiu da idéia inicial da situação pedida. A cena feita por eles foi de um faxineiro, que era despedido devido suas ações extravagantes, atrapalhadas e pouco comuns, por um chefe que não aparecia na empresa há meses. Após a apresentação, perguntei para a platéia sobre a cena, eles levantaram o aspecto de autoritarismo do chefe e as ações do faxineiro. Levantaram que os demais funcionários que estavam em cena pouco fizeram para ajudar o faxineiro. Perguntei se alguém gostaria de ocupar o lugar de algum membro, um aluno optou por ocupar o lugar de um dos funcionários que foi o responsável por atender a vontade do chefe. Ele argumentou que era possível dar uma segunda chance, que era um homem extravagante, mas honesto. E que seria ideal um treinamento para que ele pudesse se adequar as normas da empresa. Perguntei se a solução encontrada agradava a todos, eles disseram que sim. Por fim discutimos as ações do dia. Eles levantaram que o método é bom para discutir algumas situações que acontecem no meio deles.

Para o fechamento apliquei um questionário que visava uma avaliação das oficinas bem como os conhecimentos adquiridos e a percepção de cada um no processo.

5 – Conclusão

A partir da abordagem essencialista, podemos entender que o teatro desenvolve uma formação ampla, contudo, que não visa somente a profissionalização de atores, mas também a qualidade do aprendizado voltado às relações humanas. O professor licenciado em teatro é apto a trabalhar tais relações, pois estas são características inerentes à atividade conceitual e prática na área. Durante a sua formação o professor de teatro tem contato com diversas metodologias e reflexões acerca do papel do teatro na sociedade e sua responsabilidade com o processo de ensino e aprendizagem humanista e estética.

Dentro dessa perspectiva acreditamos que o professor de teatro, usando dos conhecimentos adquiridos durante sua formação, possua qualidade técnica e pedagógica para atuar no mundo do trabalho, lançando mão do arsenal de possibilidades da linguagem teatral, e podendo funcionar como um facilitador do aprendizado, seja da interação entre qualidades, seja do uso de informações para a solução de problemas dos grupos. Consequentemente, pela sua formação acadêmica, pode atuar como um agente facilitador do treinamento, baseado nas práticas de ensino voltadas ao aprendizado e expressão dos indivíduos, desenvolvendo a percepção do campo comportamental e ambiental nas suas relações.

Salientamos que o objetivo da prática de treinamento não é só capacitar o profissional para a melhor habilidade técnica, embora certamente esta venha a ser um reflexo da melhoria de sua capacitação. Segundo os autores consultados o treinamento visa também ampliar sua consciência de si mesmo, na medida em que o indivíduo e o coletivo percebem a necessidade de agir de forma qualitativa, estimulados e informados pela experiência em grupo e pelos ensaios promovidos pelas práticas utilizadas. Pensamos que o papel do treinamento é promover para o indivíduo reflexão e possibilidade de mudanças pessoais e em seu meio, por meio de ações práticas. Com a participação da linguagem teatral estas práticas se tornarão lúdicas e prazerosas.

Durante minha prática docente percebi que o uso dos jogos de improvisação teatral promoveu a descontração dos indivíduos e a reflexão sobre suas atitudes e habilidades, abrindo caminhos para uma maior interação entre eles. Com a possibilidade de exposição de suas personalidades através do exercício da

criatividade e da autoexpressão, os indivíduos se sentem em um ambiente propício, se dão liberdade para se manifestar frente a problemas coletivos de relacionamentos e refletem, a partir dos jogos, sobre suas relações em seu dia a dia. Pude perceber que essa abertura promoveu a interação e reflexão dos membros em torno de suas questões e habilidades, tornando efetivo o lugar da prática da improvisação teatral como facilitadora do treinamento no campo comportamental e interpessoal.

Na medida em que a aplicação dos jogos teatrais é atividade profissional que requer formação específica, pode-se concluir que essa abertura foi propiciada pela atuação do professor de teatro como facilitador. Os aprendizados adquiridos durante a formação em licenciatura permitiram minha atuação como um agente que intermediou as reflexões sobre as ações e os jogos. Isso possibilitou também a análise qualitativa das respostas do grupo frente a desafios e situações problema, propondo novos conhecimentos, ou resgatando valores humanistas que podem se perder na rotina do mundo do trabalho.

Acredito que a capacidade de liberação e descontração que o teatro proporciona possam ser instrumentos capazes de promover uma melhor qualidade de relações, e também de vida, para trabalhadores. Já a sensibilização estética desenvolvida no decorrer das praticas teatrais, de improvisação e as demais, potencializam a experiência criativa em outras áreas por estimular flexibilidade, a fluência, a originalidade, e a elaboração do pensamento, processos básicos da criatividade.

Acredito que seja possível uma ampliação dessa pesquisa procurando desenvolver o papel do professor de teatro dentro do ramo empresarial como um agente responsável por proporcionar aos funcionários momentos de liberdade criativa e reflexão. Vejo que essa possibilidade pode se estender para o profissional de teatro, possibilitando que este passe a ocupar um cargo efetivo em empresas, de pequeno, médio e de grande porte, para desenvolver projetos que visem o bem estar e a qualificação dos trabalhadores.

6 – Referências

BARBOSA, Ana Mae. **Tópicos Utópicos**. Belo Horizonte: C/ Arte, 1998.

BOOG, Gustavo G. **Manual de treinamento e desenvolvimento ABTD**. 3 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 1999.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara, *et all.* **Avaliação do Sistema de Treinamento e Desenvolvimento em Empresas Paulistas de Médio e Grande Porte**. *In: Psicologia: Reflexão e Crítica*, 2004, 17(3), (pp.435-446). Universidade São Francisco, Itatiba/SP. <http://www.scielo.br/pdf/prc/v17n3/a15v17n3.pdf> - Acesso em 05/07/2010.

CONGRESSO BRASILEIRO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM ARTES CÊNICAS: 4.: 2007, **Anais do IV Congresso Brasileiro de Pesquisa e Pós-Graduação em Artes Cênicas** Belo Horizonte, MG; Universidade Federal de Minas Gerais; Associação Brasileira de Pesquisa e Pós-Graduação em Artes Cênicas. Anais. Belo Horizonte: Fapi, 2007.

CHACRA, Sandra. **A natureza e sentido da improvisação teatral**. 2. ed. São Paulo: Perspectiva, 1983.

COURTNEY, Richard. **Jogo Teatro & Pensamento**. [tradução Karen Astrid Müller e Silvana Garcia]. 2 ed. SP; Perspectiva, 2003.

ELGOOD, Chris. **Manual de jogos de treinamento** [tradução e adaptação: Jose Henrique Lamensdorf]. São Paulo: SIAMAR, 1987.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia. Saberes necessários à prática educativa**. 11ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

JAPIASSU, Ricardo. **Metodologia do Ensino do Teatro**. Campinas: Papyrus, 2001.

KIRBY, Andy. **150 jogos de treinamento** [tradução e adaptação: Jose Henrique Lamensdorf]. São Paulo: T & D Editora, 1995.

MUNIZ, Mariana. **La improvisación como espectáculo: principales experiencias y técnicas aplicadas a la formación del actor-improvisador**. Tese Doutoral. Alcalá: 2004.

NACHMANOVITCH, Stephen. **Ser criativo: o poder da improvisação na vida e na arte**. São Paulo: Summus editorial, 1990

PARÂMETROS Curriculares Nacionais: **Arte**. Secretaria de Educação Fundamental. Brasília: MEC/SEF, 1998

PAVIS, Patrice. **A Análise dos espetáculos: teatro, mímica, dança, dança-teatro, cinema**. [tradução Sérgio Sálvia Coelho]. 2 ed. SP: Perspectiva, 2008.

PAVIS, Patrice. **Dicionário de Teatro** [tradução Maria Lúcia Pereira, J. Guinsburg, Rachel Araújo de Batista Fuser, Eudynir Fraga e Nanci Fernandes]. 3 ed. SP: Perspectiva, 2007.

PERRENOUD, Philippe; ALESSANDRINI, Cristina Dias; RAMOS, Patrícia Chittoni. **10 novas competências para ensinar: convite à viagem**. Porto Alegre: Artmed, 2000.

SANTANA, Arão Paranaguá de. **Teatro e formação de professores**. São Luís: EDUFMA, 2000.

SPOLIN,Viola. **Improvisação para o Teatro**. Tradução: Ingrid Koudela e Eduardo José de Almeida Amos. São Paulo: Perspectiva, 2003.

VIGOTSKY, L. S.. **A construção do pensamento e da linguagem**: [tradução Paulo Bezerra]. Sao Paulo: Martins Fontes, 2001.

CONRADO, Aldomar. **O teatro de Meyerhold**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1969.

DAVIES, Ivor K. **A organização do treinamento**. [tradução Miguel Antonio de Almeida Gabriel e Hsu Yuet Ping]. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1978.

DAYAL, Ishwar. **Gerência de treinamento: texto, casos e exercícios de simulação** [tradução Helio Magalhães de Mendonça]. Rio de Janeiro: LTC, 1974.

FRITZEN, Celdon; MOREIRA, Janine. **Educação e arte: as linguagens artísticas na formação humana**. Campinas: Papirus, 2008.

KULLOK, Maisa Gomes Brandão. **Relação professor aluno: Contribuição prática pedagógica**. Maceió: EDUFAL, 2002.

MINICUCCI, Agostinho. **Técnicas do trabalho de grupo: condução de reuniões, entrevista e estudo dirigido, mesa-redonda e estudo de casos, simpósio e conferencia, organização de congressos**. São Paulo: Atlas, 1987.

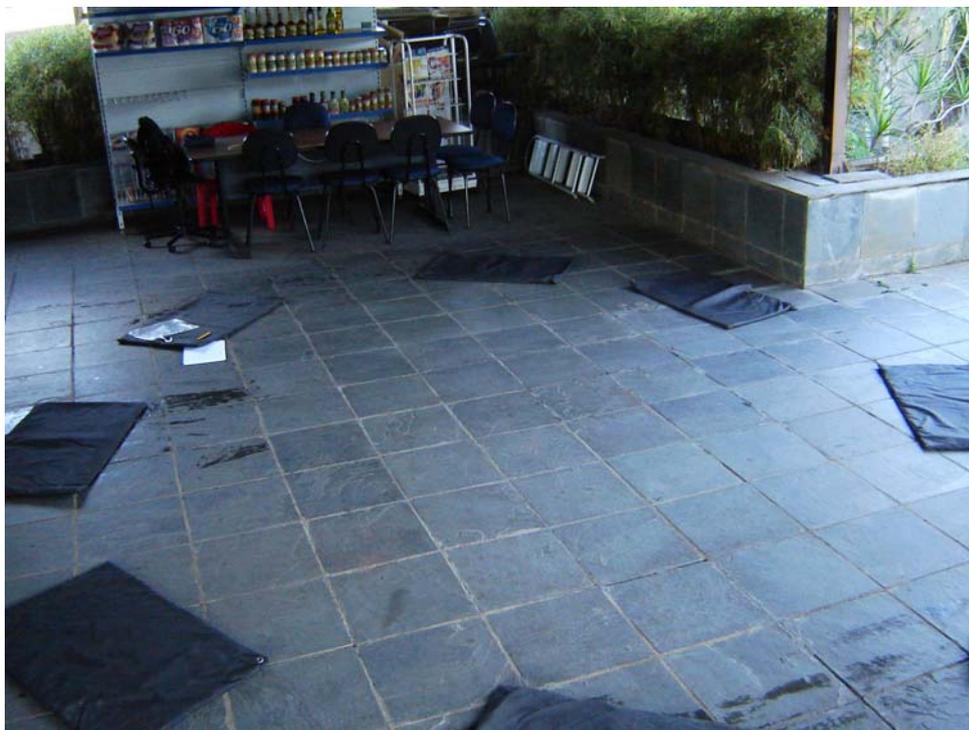
PORCHER, Louis. **Educação artística: luxo ou necessidade?** [tradução Yan Michalski]. 2.ed. São Paulo: Summus Editorial, 1982

RIBEIRO, José Mauro Barbosa. **Trajetória e políticas para o ensino de artes no Brasil: anais do XV Confaeb**. Brasília: Ministério da Educação, 2009

SERRA, Floriano. **Jogos e simulações para treinamento e seleção na empresa moderna**. Rio de Janeiro: Tecnoprint, Edições de Ouro, 1979

7 – Anexos

7.1 - Fotos



Espaço cedido para a oficina



Alunos executando o Jogo 1234 bop



Alunos no exercício de fotos



Alunos durante a caminhada

7.2 – Questionários avaliativos

1- Escolha a melhor opção na escala no que se refere ao método de treinamento a partir de jogos usados no Teatro.

Cansativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	estimulante
Ineficaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	eficaz
Simples	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	complicado
Fácil	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	difícil
Longo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	curto
Maçante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	interessante
Útil	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	inútil
Extraordinário	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	comum
Comum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	não usual
Excitante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	calmo

2- Você considera que a prática de treinamento a partir de jogos de improvisação contribui para um melhor relacionamento em seu grupo de trabalho?

Com certeza. As práticas feitas no treinamento contribuí diretamente com o que convivemos no dia a dia.

3- O que a prática proporcionou para você? E para o grupo?

O modo de lidar com as pessoas, de uma forma mais amigável e com menos stress.

3- Você foi capaz de identificar atos que você faz, que são prejudiciais para o grupo? É capaz de mudá-los?

Sim, sim. Com certeza a partir dos jogos podemos ter uma ideia clara de nossa convivência e a partir da mudar algumas atitudes.

4- Em uma palavra descreva o que representou para você o trabalho realizado com os jogos de improviso.

Simpatia

1- Escolha a melhor opção na escala no que se refere ao método de treinamento a partir de jogos usados no Teatro.

Cansativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	estimulante
Ineficaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	eficaz
Simple	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	complicado
Fácil	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	difícil
Longo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	curto
Maçante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	interessante
Útil	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	inútil
Extraordinário	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	comum
Comum	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	não usual
Excitante	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	calmo

2- Você considera que a prática de treinamento a partir de jogos de improvisação contribui para um melhor relacionamento em seu grupo de trabalho?

sim - tem um contato Extra profissional com o grupo.

3- O que a prática proporcionou para você? E para o grupo?

Uma descontração e uma motivação no trabalho de dia a dia. maior relacionamento interpessoal com o grupo.

3- Você foi capaz de identificar atos que você faz, que são prejudiciais para o grupo? É capaz de mudá-los?

Sim.

4- Em uma palavra descreva o que representou para você o trabalho realizado com os jogos de improviso.

ALEGRIA.

1- Escolha a melhor opção na escala no que se refere ao método de treinamento a partir de jogos usados no Teatro.

Cansativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	estimulante
Ineficaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	eficaz
Simple	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	complicado
Fácil	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	difícil
Longo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	curto
Maçante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	interessante
Útil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	inútil
Extraordinário	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	comum
Comum	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	não usual
Excitante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	calmo

2- Você considera que a prática de treinamento a partir de jogos de improvisação contribui para um melhor relacionamento em seu grupo de trabalho?

sim. Porso dizer que a partir desses jogos, parece que ficamos mais interessados.

3- O que a prática proporcionou para você? E para o grupo?

Introspectivo no grupo.

3- Você foi capaz de identificar atos que você faz, que são prejudiciais para o grupo? É capaz de mudá-los?

nao vejo prejudica.

4- Em uma palavra descreva o que representou para você o trabalho realizado com os jogos de improviso.

União.

1- Escolha a melhor opção na escala no que se refere ao método de treinamento a partir de jogos usados no Teatro.

Cansativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	estimulante
Ineficaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	eficaz
Simples	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	complicado
Fácil	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	difícil
Longo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	curto
Maçante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	interessante
Útil	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	inútil
Extraordinário	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	comum
Comum	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	não usual
Excitante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	calmo

2- Você considera que a prática de treinamento a partir de jogos de improvisação contribui para um melhor relacionamento em seu grupo de trabalho?

Sim

3- O que a prática proporcionou para você? E para o grupo?

Mais união entre a equipe

3- Você foi capaz de identificar atos que você faz, que são prejudiciais para o grupo? É capaz de mudá-los?

Sim. Com o tempo da para a pessoa mudar

4- Em uma palavra descreva o que representou para você o trabalho realizado com os jogos de improviso.

Alegria

1- Escolha a melhor opção na escala no que se refere ao método de treinamento a partir de jogos usados no Teatro.

Cansativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	estimulante
Ineficaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	eficaz
Simples	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	complicado
Fácil	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	difícil
Longo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	curto
Maçante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	interessante
Útil	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	inútil
Extraordinário	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	comum
Comum	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	não usual
Excitante	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	calmo

2- Você considera que a prática de treinamento a partir de jogos de improvisação contribui para um melhor relacionamento em seu grupo de trabalho?

Sim

3- O que a prática proporcionou para você? E para o grupo?

APROXIMAÇÃO

3- Você foi capaz de identificar atos que você faz, que são prejudiciais para o grupo? É capaz de mudá-los?

com fazer ouvir +

4- Em uma palavra descreva o que representou para você o trabalho realizado com os jogos de improviso.

muito bom

1- Escolha a melhor opção na escala no que se refere ao método de treinamento a partir de jogos usados no Teatro.

Cansativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	estimulante
Ineficaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	eficaz
Simple	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	complicado
Fácil	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	difícil
Longo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	curto
Maçante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	interessante
Útil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	inútil
Extraordinário	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	comum
Comum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	não usual
Excitante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	calmo

2- Você considera que a prática de treinamento a partir de jogos de improvisação contribui para um melhor relacionamento em seu grupo de trabalho?

sim

3- O que a prática proporcionou para você? E para o grupo?

Interação entre o grupo. Conhecer mais sobre o outro. Perda da timidez.

3- Você foi capaz de identificar atos que você faz, que são prejudiciais para o grupo? É capaz de mudá-los?

sim - vou dar o melhor de mim p/ mudar.

4- Em uma palavra descreva o que representou para você o trabalho realizado com os jogos de improviso.

cooperação

1- Escolha a melhor opção na escala no que se refere ao método de treinamento a partir de jogos usados no Teatro.

Cansativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	estimulante
Ineficaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	eficaz
Simples	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	complicado
Fácil	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	difícil
Longo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	curto
Maçante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	interessante
Útil	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	inútil
Extraordinário	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	comum
Comum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	não usual
Excitante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	calmo

2- Você considera que a prática de treinamento a partir de jogos de improvisação contribui para um melhor relacionamento em seu grupo de trabalho?

Ainda e cada P/ falar

3- O que a prática proporcionou para você? E para o grupo?

Para mim foi divertido e para o grupo deu P/ expor alguns problemas dentro da empresa.

3- Você foi capaz de identificar atos que você faz, que são prejudiciais para o grupo? É capaz de mudá-los?

Não. Acho que meus hábitos são bem aceitos por todos.

4- Em uma palavra descreva o que representou para você o trabalho realizado com os jogos de improviso.

DIVERTIDO

1- Escolha a melhor opção na escala no que se refere ao método de treinamento a partir de jogos usados no Teatro.

Cansativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	estimulante
Ineficaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	eficaz
Simples	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	complicado
Fácil	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	difícil
Longo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	curto
Maçante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	interessante
Útil	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	inútil
Extraordinário	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	comum
Comum	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	não usual
Excitante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	calmo

2- Você considera que a prática de treinamento a partir de jogos de improvisação contribui para um melhor relacionamento em seu grupo de trabalho?

Sim.

3- O que a prática proporcionou para você? E para o grupo?

Para mim um desenvolvimento de ideias, e para o grupo um melhor relacionamento, um tempo que juntos foram de retiro.

3- Você foi capaz de identificar atos que você faz, que são prejudiciais para o grupo? É capaz de mudá-los?

Sim Com Cortes.

4- Em uma palavra descreva o que representou para você o trabalho realizado com os jogos de improviso.

Consciência