

MODELO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO

Fernando Nogueira Dias

INTRODUÇÃO

Como sabemos, há vários conceitos e teorias sobre o que se deve entender por desenvolvimento humano. Não é intenção deste capítulo dissertar sobre as diferentes abordagens ou fazer uma resenha das últimas investigações produzidas sobre esta matéria.

Atemo-nos por isso a aflorar algumas ideias-base do pensamento do psicólogo americano Carl Rogers (1984a) sobre a ideia de desenvolvimento humano, consubstanciada naquilo que os seus seguidores vieram a denominar *Abordagem Centrada na Pessoa*.

Há duas razões fundamentais que nos impeliram a procurar neste pensamento a matriz de referência para este trabalho sobre desenvolvimento humano. Uma diz respeito ao contacto com as obras do autor há mais de vinte anos, o que proporcionou uma certa familiaridade com o seu sistema de pensamento. A outra tem a ver com a longa formação obtida no âmbito da psicoterapia centrada na pessoa.

A segunda razão apontada pesa mais do que a primeira. Com efeito, foi possível no decurso de treze anos observar directamente os efeitos da impregnação deste modelo na vida das pessoas. Quer porque se tratou de mudanças ocorridas nas suas vidas no decurso da formação que fizeram em psicoterapia, quer porque nos foi possível observar a melhoria da qualidade de vida de pessoas que solicitaram ajuda para as suas dificuldades pessoais ou familiares, em contexto de consulta clínica ou de intervenção comunitária, a convicção da eficácia deste modelo acabou por arraigar-se ao longo do tempo.

Não se trata por isso de uma convicção baseada em actos de fé ou de esperança, que agora se pretende anunciar. Trata-se, antes, de pretender partilhar um modelo de desenvolvimento humano testado empiricamente e ensinado a muitos milhares de indivíduos, tanto em Universidades como em Sociedades Científicas sediadas em várias partes do mundo.

Mas nem sempre o sistema de princípios da *Abordagem Centrada na Pessoa* tem sido correcta e honestamente apreendido e difundido por aqueles que se dizem *rogerianos*, *não-directivos* ou *centrados*. Sobretudo no campo da educação o

oportunismo baseado no conceito de *não-directividade* tem feito mais estragos do que trazido qualquer tipo de vantagem para a educação ou para o próprio modelo.

Em virtude das perversões e dos desvios que o conceito de *não-directividade* trouxe pela mão de pseudo terapeutas ou educadores *não-directivos*, aquele conceito haveria de se esvaír como elemento identificativo do movimento *rogeriano*, para dar lugar ao de *Abordagem Centrada na Pessoa*.

A *Abordagem Centrada na Pessoa* constitui uma espécie de pano de fundo filosófico e de princípios que norteiam a intervenção no campo da psicoterapia, da educação, da liderança, da intervenção nos grupos, nas organizações, na família, em grupos de risco, etc.

Podemos dizer que, no âmbito da *Abordagem Centrada na Pessoa*, o desenvolvimento humano e as relações grupais passam essencialmente pela activação de um conjunto de atitudes por parte do *facilitador* e do desenvolvimento de uma comunicação autêntica entre os participantes de um sistema interaccional, seja ele dual, grupal, organizacional ou comunitário.

Vejam, pois, alguns princípios da *Abordagem Centrada* que constituem um modelo de desenvolvimento humano em geral e das relações grupais em particular, de acordo com a descrição que nos é feita por Gilles Amado *et al.* (1982: 124-134).

1. A PERSONALIDADE EM CARL ROGERS

1. O núcleo da personalidade humana é considerada como sendo de natureza fundamentalmente *positiva*, racional e realista.

2. O ser humano é perspectivado como tendo uma tendência inata para desenvolver as suas próprias potencialidades. A sua capacidade de desenvolvimento, ou de auto-direcção, apresenta duas dimensões que interagem uma com a outra e simultaneamente com o meio ambiente social: a *tendência actualizante* e o *sistema de auto-regulação*.

A *tendência actualizante*. O organismo tende a ir ao encontro dos seus próprios fins. Esta tendência constitui a fonte de energia e de acção, ou seja, de motivação para o ser humano.

O *sistema de auto-regulação*. Todo o ser humano está dotado de um sistema de auto-regulação que lhe permite avaliar as suas acções e experiências, em função dos seus próprios objectivos, e proceder às correcções necessárias para as acções futuras.

2. QUANDO O DESENVOLVIMENTO É ALIENADO

O desenvolvimento do ser humano não se faz de forma linear. Na busca dos fins que lhe são particulares, o ser humano defronta-se com entraves ao seu próprio desenvolvimento.

Neste sentido, o *ego* é resultado da conjugação de uma multiplicidade de factores pessoais e sociais; endógenos e exógenos ao indivíduo.

Por um lado, temos a experiência do sujeito, que lhe é intrínseca e única. Por outro, as interacções que o indivíduo tem com os outros, que lhe dão um sentido particular à sua própria experiência.

Na relação com os outros, o sujeito experiencia a valorização que eles fazem de si e acaba por interiorizar a hierarquia de valores que lhe sugerem ou impõem, como sendo os melhores ou os mais adequados para si mesmo.

Mas como o ser humano tem tendência a valorizar a sua experiência de acordo com os fins que lhe são próprios, acaba por produzir-se um desvio entre aquilo que é por si realmente experienciado e as experiências que provêm da relação com os outros.

Resultado disto, é que o sujeito em vez de seguir o seu próprio caminho, com base na experiência de si mesmo, tende a seguir o curso proposto ou imposto pelos outros, ou seja, a deixar-se guiar por eles.

O indivíduo passa, então, a ser dirigido por uma espécie de forças exteriores a si mesmo, por pessoas de quem normalmente depende, de alguma forma. Assim sendo, a percepção do mundo e da vida começa a basear-se não na sua própria experiência, mas na experiência alheia.

A via para a maturação cognitiva e afectiva consiste, de acordo com a *Abordagem Centrada na Pessoa*, em desfazer este tipo de alienação no funcionamento do ser humano. Quer dizer, consiste em refazer a estrutura valorativa do sujeito, permitindo-lhe a reconstrução do *ego*, em função da sua própria experiência.

3. A COMUNICAÇÃO AUTÊNTICA

A ideia fundamental em Carl Rogers é a de que, para que a comunicação entre os indivíduos seja autêntica deve ocorrer entre *pessoas*.

Ser pessoa, na acepção do autor, significa que o sujeito é independente, que se afirma por si próprio e se revela aos outros pela sua experiência subjectiva, não tendo por conseguinte necessidade de artificios que mascarem a sua experiência.

Quando o ser humano consegue assumir a sua diferença e a sua individualidade, revelando-se aos outros naquilo que ele propriamente é, deixa de sentir-se isolado.

A autenticidade reside para Rogers na capacidade de os homens se aproximarem uns dos outros através de uma comunicação que privilegia aquilo que é próprio de cada um, que faz parte da sua experiência pessoal.

No caso dos grupos de desenvolvimento, não é suficiente desejar que a comunicação autêntica ocorra entre os seus membros. É necessário revelar um conjunto de atitudes e pô-las em prática na relação dos indivíduos uns com os outros, sobretudo por parte do *facilitador*, como propõe Rogers: a congruência, a aceitação positiva incondicional e a empatia.

4. AS ATITUDES INTERPESSOAIS (OU DE COMUNICAÇÃO)

A empatia é, de acordo com este modelo de desenvolvimento humano, a atitude fundamental para uma verdadeira compreensão do ser humano e para uma efectiva comunicação autêntica entre pessoas.

No entanto, para que melhor possamos compreender e perceber as vantagens do seu exercício e aplicação, a seguir se procede a uma comparação com outras atitudes, propostas por Porter, que podem ocorrer nos processos interaccionais, sejam eles grupos ou não. Dizem elas respeito a: *avaliação, orientação, apoio, interpretação, exploração e compreensão*.

Estas atitudes constituem uma tipologia de intervenções verbais por parte do *facilitador* ou do líder de um grupo, após a expressão por parte de um participante de um sistema interaccional.

O objectivo da abordagem a esta tipologia de atitudes é o de tomarmos consciência de que tudo o que o *facilitador* possa proferir não deixa de ter uma ressonância especial nos outros. As palavras não são anódinas, e por isso mesmo vale a pena pensar o significado de cada uma destas atitudes no processo interaccional.

Podemos entender como atitude de comunicação uma predisposição do indivíduo para assumir determinadas orientações na dinâmica interaccional. Ou seja, é

uma predisposição permanente ou durável para agir de determinada maneira, condicionando desta forma a acção do interlocutor.

Atitude de avaliação. É uma atitude que assenta no julgamento do outro à luz de critérios lógicos, de normas ou de valores. É uma espécie de censura aos actos praticados pelo interlocutor.

Na maioria dos casos, esta atitude traduz uma reacção de defesa por parte do *facilitador* relativa a tudo o que possa ser estranho ao seu sistema de referência. O utilizador desta atitude procura substituir-se ao interlocutor mediante a imposição de um modelo, mostrando-lhe o que deve fazer ou pensar. Acaba por ser uma forma de controlo do comportamento do interlocutor.

Quanto ao participante, esta atitude pode induzir-lhe um sentimento de desnivelamento, de desigualdade ou de inferioridade. Nesta situação, ou o participante se submete ao julgamento avaliativo, na esperança de obter aprovação moral, ou a atitude de avaliação desencadeia no participante um sentimento de culpa e inibição, tendendo isto a reduzir-lhe o desejo de interacção ou a revoltar-se contra um julgamento que rejeita.

Esta atitude poderá provocar no interlocutor os seguintes efeitos: inibição, choque, revolta, tensão entre emissor e receptor, dissimulação, activação dos mecanismos de defesa e redução das capacidades de comunicação.

Atitude de orientação ou de sugestão. Esta atitude revela por parte do entrevistador ou do *facilitador* o desejo de propor algo que constitua uma solução para o problema expresso pelo participante do grupo, a qual pode apresentar-se sob a forma de uma directiva mais ou menos disfarçada.

Esta atitude revela a intenção de controlar o comportamento futuro do interlocutor, mostrando-lhe o que deve fazer e como fazer. Supõe que o *facilitador* domina os diferentes aspectos do problema e por isso se sente no direito ou no dever de propor um modelo de solução.

Por parte do participante pode sentir que tem uma solução, amparo ou protecção. Caso aceite a sugestão como boa, pode mais tarde vir a culpar o autor da mesma, por ela se ter revelado desajustada ao seu problema.

Esta atitude poderá provocar no interlocutor os seguintes efeitos: sensação de ser encaminhado ou manipulado, sensação de autoridade, dependência e reforço da dependência, tendência à contestação, redução da capacidade de comunicação.

Atitude de apoio. É uma atitude de cariz afectivo que revela interesse por parte do seu autor para com outra pessoa. Mas é uma atitude que não deixa de ser uma intenção de influência.

A atitude de apoio tem por finalidade encorajar, consular e compensar o outro, procurando tranquilizar o participante através da minimização do seu problema ou da relativização de um dos seus aspectos.

A atitude de apoio pode provocar no participante uma reacção de hostilidade por este se sentir objecto de compaixão, mas pode igualmente originar uma atitude de dependência face a novos apoios e sugestões.

Esta atitude poderá provocar no interlocutor os seguintes efeitos: tendência para o conformismo, dependência, recusa da dependência e da intenção benevolente do outro, dificuldade na análise dos problemas e manutenção do estado afectivo criado.

Atitude de interpretação. A atitude interpretativa tem por objectivo clarificar ou explicitar o que foi dito pelo participante grupal. É uma proposta por parte do *facilitador* relativa ao discurso do participante.

Trata-se de um julgamento subjectivo que o *facilitador* procura clarificar junto do seu interlocutor, relativamente às suas palavras, comportamentos ou sentimentos, colocando-o perante eles e dissecando-os.

Caso a interpretação proposta pelo *facilitador* não seja consonante com o sentimento do participante e se lhe afigure deformada, distorcida ou uma perspectiva tendenciosa, esta será sentida de forma incompreensível pelo interlocutor.

Assim sendo, o participante poderá pôr fim à sua comunicação ou responder com uma explicação defensiva, sem que isto traga uma mais valia em termos de comunicação eficaz ou de aprofundamento do assunto.

Esta atitude poderá provocar no interlocutor os seguintes efeitos: sentimento de incompreensão ou de deturpação, necessidade de rectificação, choque, desinteresse, resistência às mensagens do outro e agressividade ou depressão.

Atitude de exploração ou de pesquisa. Tem por objectivo obter mais informações julgadas necessárias para a compreensão de determinada situação.

Esta atitude orienta a comunicação para os detalhes pretendidos pelo *facilitador*. Com ela, o *facilitador* procura recolher informação que lhe permita perceber correctamente a situação traçada pelo seu interlocutor, ou obter dados indispensáveis à compreensão do problema.

Mas é uma atitude que, quando não adequada, pode ser sentida como um interrogatório e suscitar assim uma reacção de defesa à curiosidade manifestada.

Esta atitude poderá provocar no interlocutor os seguintes efeitos: aumento da capacidade de análise, interesse pelo problema ou pela situação, aumento da profundidade da comunicação e reacções hostis perante o que considera curiosidade.

Atitude de compreensão ou empática. Esta atitude corresponde na *Abordagem Centrada na Pessoa* à atitude empática. A atitude empática não significa ter pena ou ser simpático para com o interlocutor. Significa compreender o outro à luz do seu próprio quadro de referência interno.

É uma tentativa de o *facilitador* se colocar no lugar do interlocutor para melhor o compreender, como se fosse esse outro, sem no entanto perder a sua condição ou deixar de ser quem é.

Socorrendo-nos do pensamento de Rogers (1984a: 64-65), a compreensão empática diz respeito à sensibilidade que o *facilitador* deve ter para com os sentimentos e as reacções pessoais que o outro experimenta a cada momento; ao compreendê-los *de dentro*, tal como o outro os vê, e quando consegue comunicar com êxito sobre essa mesma compreensão ao outro, então dá-se a mudança.

Ou seja, quando o *facilitador* faz compreender ao seu interlocutor que o compreende sem o analisar ou julgar, este começa a desabrochar e a desenvolver-se nesse clima de compreensão.

Na atitude de compreensão o *facilitador* centra-se no seu interlocutor, tanto ao nível das palavras como dos sentimentos, procurando compreendê-lo profundamente.

Esta atitude poderá provocar no interlocutor os seguintes efeitos: Redução da tensão existente no interlocutor, aumento da capacidade de análise, aumento da racionalidade, aumento da profundidade da comunicação e maior envolvimento, compreensão do problema ou da situação e sensação de que se está a ser ouvido e respeitado.

A atitude empática, ou por outras palavras, a compreensão empática, para melhor funcionar num sistema interaccional, quer ao nível da compreensão, quer ao da comunicação autêntica, faz recurso a um outro meio fundamental: a *reformulação*.

5. A REFORMULAÇÃO NO PROCESSO COMUNICACIONAL

A reformulação é uma técnica de intervenção sobre o dito e o não dito, no âmbito de um sistema interaccional, mas que está intimamente ligada à atitude de compreensão empática.

Consiste em dizer de uma outra forma o que foi expresso pelo outro. Na reformulação, e de um modo geral, o *facilitador* repega o que foi dito, ou não dito, pelo interlocutor e *devolve-lhe* de uma forma mais concisa, ordenada e explícita.

A reformulação incide ou pode incidir sobre três dimensões da interacção: conteúdo manifesto, conteúdo latente e conteúdo não-verbal.

O conteúdo manifesto diz respeito àquilo que é dito, que é expresso pelo interlocutor, no aqui e agora. Por sua vez, o conteúdo latente refere-se àquilo que está implícito no discurso verbal ou não-verbal do interlocutor. Finalmente, o conteúdo não-verbal concerne a todas as formas de expressão humana, como posturas corporais, mímicas, olhares, gestualidade, sons vocais, silêncios e ocupação do espaço físico.

A questão fundamental da reformulação não consiste na repetição daquilo que é dito pelo outro, pois ao *facilitador* não lhe cabe o papel de caixa de ressonância daquilo que é expresso pelo participante.

Uma reformulação correcta pressupõe que o participante se reveja naquilo que foi dito, de outra forma, pelo *facilitador*. A prova de que uma reformulação foi convenientemente formulada manifesta-se usualmente em expressões por parte do interlocutor, como estas: *sim, é isso...*, *exactamente, é isso que eu sinto, é mesmo isso que eu queria dizer*.

A reformulação é, acima de tudo, um processo de verificação e uma manifestação de respeito pela pessoa humana. Por isso mesmo, a reformulação pode constituir uma técnica ao serviço da mudança e do desenvolvimento humano.

A reformulação tem sido uma técnica usada pelo psicoterapeuta formado no âmbito da *Abordagem Centrada na Pessoa*. No entanto, a reformulação empática pode igualmente ser aplicada a outros fins que não a psicoterapia. É o caso de grupos de formação profissional, educação formal, grupos de casais, reuniões comunitárias, grupos de desenvolvimento, etc.

Todavia, há que ressaltar o seguinte. A utilização da reformulação empática de forma estrita só faz realmente sentido quando aplicada à relação terapêutica. Fora disso, esta técnica de intervenção pode tornar-se num instrumento de poder sobre o interlocutor, o que realmente não faz parte dos pressupostos da *Abordagem Centrada na Pessoa*, e muito menos do desenvolvimento humano.

BIBLIOGRAFIA

Amado, Gilles (1982), *A Dinâmica da Comunicação nos Grupos*, Rio de Janeiro, Zahar Editores.

Rogers, Carl (1984a), *Tornar-se Pessoa*, Lisboa, Moraes Editores.

Rogers, Carl (1984b), *Grupos de Encontro*, Lisboa, Moraes Editores.