

CADERNOS DA FRENTE CULTURAL

O TRABALHO DE GRUPO



REPÚBLICA POPULAR DE ANGOLA



CONSELHO NACIONAL DE CULTURA

LUCIO LARA

Cadernos da Frente Cultural

1ª Série

Nº 2

O TRABALHO DE GRUPO

O terceiro plenário do Comité Central do Movimento Popular de Libertação de Angola - MPLA, traçou as linhas de orientação para o desenvolvimento da política cultural no nosso país.

O Conselho Nacional de Cultura, organismo governamental a quem incumbe a execução da orientação dimanada daquele órgão superior do MPLA, entende ser de importância sobrelevada a participação das organizações de massas, militares e juvenis na realização de todo um programa de valorização da Cultura Nacional.

A FRENTE CULTURAL é uma decisiva trincheira de combate, porquanto aqui o combate é mais lento, mais difícil e de subtileza extraordinária.

Também na FRENTE CULTURAL o inimigo ataca o povo Angolano e nesta frente também se constrói e consolida a independência Nacional.

O M.P.L.A. tem uma larga e profunda experiência de luta no domínio da Cultura que é necessário aproveitar e enriquecer.

Mas nenhum combate se efectiva vitoriosamente sem organização. *Necessário se torna que no seio dos estudantes, da juventude, das forças armadas, das organizações de mulheres e trabalhadores se criem as BRIGADAS DA FRENTE CULTURAL.*

Estas BRIGADAS para além de dinamizar a actividade no domínio das exibições artísticas, criação de conjuntos musicais e grupos de teatro, devem sobretudo dedicar-se ao estudo e pesquisa de:

- a) folclore
- b) etnografia
- c) arqueologia
- d) história
- e) literatura oral
- f) biónicas
- g) e outros estudos que os grupos, sobre o terreno, verifiquem possíveis e de interesse.

No sentido de traçar linhas orientadoras da metodologia a utilizar, o Conselho Nacional de Cultura editará uma série de cadernos que serão igualmente um instrumento de trabalho.

O TRABALHO DE GRUPO

Qualquer equipa de trabalho pressupõe um núcleo coordenador. Depende das tarefas e do número de pessoas que constituem a equipa, mas num grupo com menos de dez pessoas, o núcleo coordenador pode ser constituído por uma pessoa.

QUAIS SÃO AS FUNÇÕES DO COORDENADOR?

1º — A sua função é essencialmente de animação de grupo de trabalho. Consiste em abrir perspectivas para um trabalho que o grupo pode decidir concretizar. Como se trata de um trabalho colectivo, todas as sugestões são democraticamente discutidas. Permite-se assim

discutir o programa de acção sugerido (ordem de trabalhos).

Deve-se mesmo encorajar os membros a tomarem decisões sobre novas sugestões.

— O coordenador deve, em seguida propor métodos de trabalho definidos. Discutido este ponto deve assentar-se o seguinte: se o programa e os temas devem ser discutidos com o máximo de abertura, o mesmo não acontece com o processo, isto é, o método. Uma certa rigidez nos métodos de trabalho é imprescindível para o bom andamento do grupo.

Assim, por exemplo, a disciplina, a propriedade de palavra, a pontualidade, a concretização de tarefas têm que ser asseguradas. Caso contrário a equipa falhará. A coordenação tem aqui um trabalho importantíssimo:

1.º — Propostas de sumários.

2.º — Coordenação de trabalho feito.

3.º — Fichas técnicas entregues previamente para preparação da reunião seguinte.

4.º — Evitar os alongamentos de discursatas inúteis.

5.º — Vigiar a disciplina e a pontualidade.

6.º — Assegurar os horários e os lugares das reuniões.

7.º — Constituir uma mesa de redacção sobre o que se discute e anotar as principais conclusões.

Como dar vida a um grupo?

Duas características fundamentais vitalizam e fazem a coesão de um grupo:

1.º — Uma perspectiva clara e comum de trabalho.

2.º — A concretização desse trabalho.

No trabalho de grupo devem ter-se em conta os seguintes pontos, que constituem o diagnóstico, sempre que queremos analisar, melhorar ou rectificar uma colectividade:

1 — Perspectivas de trabalho

2 — Coesão de Grupo

3 — Articulação harmónica e coordenação em função do crescimento do grupo

4 — Realização e controle crítico dos objectivos atingidos.

1. Perspectivas de trabalho

Trata-se do problema da Estratégia ou dos princípios que orientam o trabalho de grupo.

Esta estratégia, para ser eficaz, terá que planificar e articular correctamente os objectivos, a curto, a médio e a longo prazo.

O grupo não se pode restringir apenas a um programa de tarefas muito limitadas, nem cair também em definição de princípios vagos. Orientando criticamente o programa das tarefas em função das directrizes gerais, podem melhorar-se as perspectivas, tanto estratégicas como tácticas. Queremos dizer com isto que, ao tratarmos da orientação de grupo, não podemos emitir pontos de vista utópicos, nem apenas tarefas restritas sem uma orientação prévia. O sentido mais correcto de resol-

ver esta aparente contradição consiste em articularmos o nosso trabalho de uma forma dialéctica: dar sempre uma perspectiva global e estratégica mas, ao mesmo tempo, tomando em conta a situação concreta e os meios de acção de que dispomos, propor tarefas susceptíveis de serem realizadas.

Levando sempre em conta as nossas forças e medindo de uma forma justa as dificuldades que se opõem ao projecto geral da nossa acção, avancemos objectivos tácticos que multipliquem as nossas forças diminuindo, simultâneamente, as dificuldades que vamos encontrando.

2. Coesão de grupo

Corresponde aos meios humanos criados no grupo e que são um elemento importante para levar a cabo os objectivos a que se propõe o grupo; contribuem para a coesão do grupo o clima afectivo e os métodos de trabalho. O clima afectivo ou o espírito de corpo é a relação estreita que os indivíduos do grupo vão adquirindo, pelo trabalho prático que vão fazendo e pela afinidade de perspectivas que assumem.

Fazem parte da coesão de grupo os problemas relacionados com a coordenação e a autoridade ou direcção. A autoridade no seio do grupo é um elemento de estrutura decisivo. Mas quando se trata de uma imposição arbitrária, origina fraccionamentos e subgrupos.

3. Articulação harmónica e coordenação em função do crescimento do grupo.

Neste ponto exprimem-se os problemas que acabamos de referir (autoridade e controle) em relação ao natural crescimento de grupo. Esta fase de crescimento provoca crises no seio do colectivo pois trata-se da passagem de um grupo restrito com funções intercaladas para a complexificação orgânica de divisão de funções e tarefas.

O grupo, que é afinal um embrião multifuncional, passa a ser uma organização. Novos problemas de coesão se vêm a pôr, sobretudo pela chegada de novos elementos e pela dispersão do controle na medida em que novas tarefas se vieram impor ao trabalho de grupo.

4. Realização e controle crítico dos objectivos atingidos.

Neste ponto trata-se de realizar objectivos propostos e ter capacidade crítica de os avaliar de modo a rectificá-los, quando necessário, e, ao mesmo tempo, poder imprimir um ritmo de acções ou objectivos a atingir que interessem aos planos gerais estabelecidos e que sejam susceptíveis de ser realizados segundo o potencial humano e os meios materiais do grupo.

Como estabelecer o controlo?

São necessárias reuniões frequentes a fim de abrir novas perspectivas e enriquecer o significado do trabalho a realizar. Serão assim reuniões de controlo e crítica geral do trabalho efectuado.

Estas reuniões de controlo e crítica geral não substituem o controlo e a crítica regular em cada reunião.

O controlo e a crítica devem ter como finalidade essencial a rectificação dos métodos de trabalho.

QUAIS SÃO AS FUNÇÕES DE UMA EQUIPA DE TRABALHO?

1.º – *constituir uma documentação, a mais vasta possível.*

A pesquisa pode fazer-se em vários locais, simultaneamente, pois a especialização na documentação pode distribuir-se por um ou dois membros, neste ou naquele trabalho. Esta documentação adquirida por indivíduos separadamente, torna-se material colectivo pela exposição de cada investigação particular ao grupo.

2.º – *constituir um centro de reflexão.*

A discussão colectiva de um tema, provoca uma clarificação maior, pois várias ópticas se expressam de um modo dialéctico.

Dados diferentes, informações diversas, vários horizontes de experiência proporcionam um maior esclarecimento sobre o tema.

3.º – *enriquecimento e aperfeiçoamento social do trabalho colectivo.*

Este tema é demasiado evidente, para se discutir. Diremos apenas que o grupo experimenta a solidariedade e a responsabilidade. Cria as relações de seriedade pela objectividade e o sentido de pertencer a um núcleo colectivo em que cada um tem deveres e responsabilidades.

O aperfeiçoamento deve ser um estímulo. Este estímulo deve ser bem sentido pelo animador ou núcleo coordenador, que no trabalho de grupo tem também um papel pedagógico a desempenhar: uma crítica fraterna e a inovação ou aperfeiçoamento de novos métodos de trabalho.

A preparação a dar aos responsáveis é uma das mais importantes tarefas a executar por parte de um coordenador. É uma tarefa que merece o máximo de atenção. Dirigentes insubstituíveis não são dirigentes. A grande qualidade de um dirigente é a de formar novos dirigentes capazes de prosseguirem a actividade.

A escolha de responsáveis capazes é uma tarefa que exige perspicácia. Se queremos lançar uma actividade, se queremos concretizar uma ideia que julgamos justa e correcta, temos que escolher os mais capazes e os mais activos. Os melhores devem conseguir arrastar primeiramente os medianamente activos. E depois, numa acção bem dirigida arrastarão os menos activos e com menos experiência.

Falamos de trabalho de grupo, mas é evidente que o trabalho de grupo não substitui o trabalho individual. Pelo contrário: um bom trabalho de grupo exige um esforço individual que venha enriquecer o trabalho colectivo.

O trabalho intelectual exige um espírito racionalizador e deve ser em função das directrizes desse pensamento que se devem procurar condições de método e de organização que contribuam para um maior rendimento de trabalho. Entre as qualidades essenciais está a

criação de um método de investigação. Os resumos e a crítica às leituras feitas são uma forma imprescindível do trabalho intelectual.

Procurar munir-se de dicionários ou enciclopédias da matéria de estudo de modo a termos um perfeito conhecimento do ABC das coisas. Evoluindo no conhecimento devemos articular os factos de uma forma histórica procurando entrecocar as várias teses e tentando discernir as posições mais correctas. Procurando sempre resumir os conhecimentos através de esquemas, ideias chaves, acarretando o máximo de documentação para ilustrar determinado problema. A organização do estudo é um ponto também importante:

A criação de ficheiros, de recortes, de bibliografias, é de um incalculável interesse para a investigação sobre um assunto.

Equipados de uma máquina fotográfica, diapositivos, registos em gravador, dossiers de recortes e gráficos, pode-se constituir uma documentação importante.

A disciplina individual ajuda a impor um ritmo de trabalho.

A planificação do trabalho faz-se através da elaboração minuciosa de um plano onde se marcam os horários das semanas ou até mesmo dos meses.

Sugestões técnicas para a racionalização do trabalho intelectual.

Utilizar um ficheiro com fichas de duas cores. Nas fichas de uma determinada cor anotar-se-ão as citações

mais características e nas outras resumem-se em teses curtas as ideias gerais de um livro, fazendo ao mesmo tempo análises críticas.

A elaboração de fichas ou de notas de leitura ou mesmo notas de reunião obedece a uma série de requisitos fundamentais:

- 1) Deve escrever-se a referência: o livro, o autor, a edição, data, ou local de reunião e qual o conferencista.
 - 2) Fixar uma dimensão certa para as fichas.
 - 3) Estabelecer margens:
 - no lado direito colocar as observações, críticas, intervenções.
 - no lado esquerdo marcar o título dos temas ou as ideias discutidas.
 - 4) Não escrever na parte de trás das fichas. Podem assim completar-se mais tarde.
 - 5) As fichas devem ser numeradas.
 - 6) Tomar nota apenas do mais importante:
 - as ideias essenciais.
 - os argumentos a favor e contra determinada tese ou ideia.
- Bibliografia.

ANTÓNIO JACINTO RODRIGUES



CONSELHO NACIONAL DE CULTURA

ARQUIVO L. LARA



REPÚBLICA POPULAR DE ANGOLA

PP-01199.002