

Sobre o Diálogo

David Bohm

(conversa em 1989, após um seminário, na Califórnia, transcrição e edição Phildea Fleming e James Brodsky). Resumo elaborado pela TAL - Transformação Aprendizagem e Liderança



“**Diálogo**” deriva da palavra grega *dialogos*. *Logos* é o “significado da palavra”, ou em nosso caso pensaríamos em “sentido da palavra”. E *dia* significa “através” — não significa dois. Um diálogo pode se dar entre qualquer número de pessoas, não só entre duas pessoas. Até mesmo uma pessoa pode ter uma impressão de diálogo consigo mesma, se o espírito do diálogo estiver presente. Um quadro ou imagem que esta derivação sugere é de uma sucessão de sentidos fluindo entre e através de vários de nós ou entre dois de nós. Isto torna possível um fluir de sentidos num grupo inteiro, do qual irá emergir algum sentido novo. É algo novo, que pode não ter ocorrido no ponto inicial, em absoluto. É algo criativo. E este sentido compartilhado é o “adesivo” ou “cimento” que mantém as pessoas e sociedades juntas.

Contraste-o com a palavra “**discussão**”, que tem a mesma raiz que “percussão” ou “concussão”. Realmente significa fracionar as coisas. Enfatiza a idéia de análise, onde deve haver muitos pontos de vista, e onde cada um está apresentando um diferente, analisando e fragmentando. Isto obviamente tem seu valor; mas é limitado e não nos levará muito além de nossos vários pontos de vista. A discussão é quase como um jogo de pingue-pongue, onde as pessoas estão rebatendo idéias de um para o outro e o objetivo do jogo é ganhar ou obter pontos para si próprio. Possivelmente você irá resgatar as idéias de alguém para dar suporte às suas — você pode concordar com alguma e discordar de outras — mas o ponto básico é ganhar o jogo. Este é, freqüentemente, o caso em uma discussão.

Num diálogo, entretanto, ninguém está tentando ganhar. Cada um vence se qualquer um vencer. Há um tipo diferente de espírito para ele. Num diálogo, não há tentativa de ganhar pontos ou de fazer sua visão específica prevalecer. Ao contrário, sempre que qualquer erro é descoberto da parte de qualquer um, todos ganham. É uma situação denominada ganha-ganha, enquanto o outro jogo é ganha-perde — se eu ganho, você perde. Mas um diálogo é algo mais que uma participação comum, na qual não estamos jogando um contra o outro, mas com o outro. Num diálogo todos vencem.

Certamente, grande parte do que é denominado “diálogo” não é diálogo no sentido em que estou usando a palavra. Assemelha-se mais a

discussões — ou talvez **barganhas ou negociações** — do que a diálogos. As pessoas que participam não estão realmente abertas para questionar suas **presunções** fundamentais. Estão barganhando pontos secundários, mas a problemática toda de dois sistemas diferentes não está sendo discutida seriamente, no sentido de que há toda sorte de coisas que são consideradas como não negociáveis e intocáveis.

E estas presunções são defendidas quando são desafiadas. As pessoas freqüentemente não resistem a defendê-las, e tendem a defendê-las com carga emocional. Discutiremos isto com mais detalhes mais adiante. O ponto é que temos toda sorte de presunções, não só sobre política, ou economia, ou religião, mas também sobre o que acreditamos que um indivíduo deva fazer, ou o que é a vida, e assim por diante.

Poderíamos também denominar estas presunções de “**opiniões**”. Uma opinião é uma presunção. A palavra “opinião” é usada em diversos sentidos. Pode ser a melhor presunção que se pode fazer baseado nas evidências, um tipo de opinião racional. Porém a maioria das opiniões não é dessa natureza — na maioria são **defendidas com uma forte reação**. Em outras palavras, a pessoa se identifica com elas. Estão amarradas com seu investimento no interesse — próprio — e coisas assim.

É importante notar que as opiniões diferentes que vocês têm são o resultado de pensamentos passados: todas as suas experiências, o que outras pessoas disseram, e o que não. Está tudo programado nas suas **memórias**. Vocês então podem identificar-se com aquelas opiniões e reagir para defendê-las. Mas não faz sentido fazer isto. Se a opinião estiver certa, não há necessidade para tal reação. E se estiver errada, por quê deveriam defendê-la? Se estiverem identificados com ela, entretanto, irão defendê-la. Quando sua opinião é desafiada, é como se você próprio estivesse sendo atacado.

Opiniões, então, tendem a ser vivenciadas como “**verdades**”, mesmo que elas possam apenas ser sua própria presunção e sua própria experiência. Você as recebeu de seu professor, sua família, ou de leituras, ou ainda de algum outro modo. Então, por alguma razão, você está identificado com elas, e você as defende.

Pessoas diferentes vindas de diferentes experiências têm presunções e opiniões básicas caracteristicamente diferentes. É uma **questão de cultura**. Em todas as culturas há um vasto número de opiniões e presunções que ajudam a construir essa cultura. E há também sub-culturas que são de alguma forma diferentes umas das outras segundo o grupo étnico ou a situação econômica, ou a raça, religião, ou milhares de outras coisas.

Se defendemos opiniões deste modo, não seremos capazes de manter um diálogo. E estaremos *inconscientemente* defendendo nossas opiniões. Geralmente não fazemos isso propositalmente. Às vezes podemos estar conscientes de que as estamos defendendo, mas, na maior parte das vezes, não estamos. Nós simplesmente sentimos que algo é de tal forma *verdadeiro* que não podemos deixar de tentar convencer esta pessoa tola do quanto está errada em discordar de nós...

Se nós todos tivéssemos um trabalho a fazer juntos, nós provavelmente descobriríamos que cada um teria opiniões e presunções diferentes, e assim acharíamos difícil realizar o trabalho. A temperatura poderia se elevar. De fato, há pessoas enfrentando este problema em grandes corporações. Os altos executivos podem todos ter diferentes opiniões, daí não poderem se reunir. Assim a companhia não funciona eficientemente, começa a perder dinheiro e decai.

Outros grupos, sejam religiosos, diplomáticos ou de cientistas, também estão na mesma situação. Cada um pode apegar-se a uma diferente visão da verdade, de modo que não podem se reunir. Ou podem ter interesses próprios distintos. Pressupõe-se que a ciência seja dedicada à verdade e ao fato, e a religião seja dedicada a outra espécie de verdade e ao amor. Mas o interesse próprio das pessoas e as presunções se sobrepõem. Bem, não estamos julgando estas pessoas. Algo está acontecendo, presunções e opiniões são como programas de computador nas mentes das pessoas. E estes programas se sobrepõem sobre as melhores das intenções. Produzem suas próprias intenções.

Há **vários papéis** que as pessoas adotam. Algumas pessoas adotam o papel dominante, outras adotam o papel da pessoa fraca e destituída de poder que pode ser dominada. Elas trabalham juntas, umas com as outras. Estes "papéis", que estão efetivamente baseados em presunções e opiniões, também irão interferir na operação do diálogo.

Podemos afirmar que um grupo de cerca de vinte a quarenta pessoas é quase um microcosmo de uma sociedade inteira, e que tem muitas opiniões e presunções diferentes.

É possível, então, manter um diálogo com uma pessoa ou com duas, três, ou quatro, ou vocês podem ter uma atitude de diálogo consigo mesmos, na medida em que vocês examinarem todas as opiniões sem decidir. Mas um grupo muito pequeno não funciona muito bem. Se cinco ou seis pessoas se reúnem, elas podem geralmente "adaptar-se" umas às outras de modo que não digam as coisas que inquietem umas às outras — elas obtêm uma "**adaptação** aconchegante". As pessoas podem facilmente ser muito educadas umas com as outras e evitar as questões que possam causar problemas. Num grupo maior, podemos iniciar educadamente. Após algum tempo, contudo, as pessoas raramente continuarão a evitar todas as questões que seriam problemáticas.

Assim, quando se eleva o número para cerca de vinte, algo diferente começa a acontecer. E quarenta pessoas é cerca do quanto se pode arranjar convenientemente em um círculo. Nesse tamanho de grupo, vocês começam a obter o que pode ser denominado de uma "microcultura". E então a questão da cultura — o sentido partilhado coletivamente — começa a surgir. Isto é crucial, porque o sentido partilhado coletivamente é muito poderoso.

Bem, vocês podem dizer que nosso pensamento comum em sociedade é desconexo — está indo em todas as direções — com pensamentos conflitantes e eliminando uns aos outros. Mas se as pessoas pudessem pensar juntas de uma forma conexa, haveria um poder fabuloso. Essa é a sugestão. O pensamento com tal qualidade seria conexo não só no nível que reconhecemos, mas também no **nível tácito**, no nível para o qual temos apenas uma leve sensação. Isto seria mais importante.

"Tácito" significa aquilo que não é verbalizado, que não pode ser descrito — como o conhecimento tácito requerido para dirigir uma bicicleta. É o conhecimento *real*, e pode ser conexo ou não. Estou propondo que **pensamento** — pensar — é realmente um processo tácito sutil. E o que podemos dizer explicitamente é somente uma parte muito pequena dele.

A idéia subjacente ao diálogo tem sido desenvolvida por diversas pessoas. Vem se tornando uma coisa muito comum, ou ao menos mais comum que outrora. Esta idéia parece estar crescendo na sociedade. Poderíamos dizer que o tempo está maduro para ela, e as pessoas estão começando a apanhá-la.

Bem, o modo como geralmente **iniciamos** um grupo de diálogo é **falando** sobre o diálogo: refletindo sobre ele, discutindo porque estamos fazendo isso, o que significa, e assim por diante. Não penso que seja inteligente iniciar um grupo

antes que as pessoas tenham passado por tudo isso, ao menos de algum modo.

Uma noção básica para um diálogo seria as pessoas **sentarem em círculo**. Tal disposição geométrica não favorece a ninguém; permite comunicação direta. Em princípio, o diálogo deve funcionar sem qualquer líder e sem qualquer agenda. É claro, estamos acostumados a líderes e agendas, assim se devêssemos iniciar uma reunião aqui sem um líder — começar a conversar e não ter agenda, nem propósito — penso que haveria uma boa dose de ansiedade por não saber o que fazer. Assim, uma das coisas seria **trabalhar essa ansiedade**, encará-la. De fato, sabemos por experiência que se as pessoas fizerem isso por uma hora ou duas elas se envolvem e começam a falar com maior liberdade.

Pode ser útil ter um **facilitador** para apoiar o grupo, alguém que observe por algum tempo e que expusesse o que está acontecendo de vez em quando, e coisas assim. Mas sua função é trabalhar fora de uma tarefa. Depois de um tempo, as pessoas começariam a aprender realmente a depender cada vez menos de um facilitador — ao menos essa é a idéia. Essa é a sugestão.

Há algum tempo havia um antropólogo que viveu por um longo tempo com uma tribo norte-americana. Era um grupo pequeno, de vinte a quarenta. De vez em quando essa tribo reunia-se em um círculo. Eles simplesmente conversavam e conversavam e conversavam, aparentemente sem objetivo. Não tornavam decisões. Não havia líder. E todos podiam participar. Devia haver homens sábios e mulheres sábias que eram ouvidos por mais tempo — os mais velhos — mas todos podiam falar. A reunião continuava, até que finalmente parecia parar sem nenhuma razão e o grupo se dispersava. Mesmo depois disso, todos pareciam saber o que fazer, porque eles compreenderam uns aos outros muito bem. Então eles podiam se reunir em pequenos grupos e fazer algo ou decidir coisas.

Neste grupo maior **não vamos decidir** o que fazer sobre coisa alguma. Isto é crucial. Caso contrário não seremos livres. Devemos ter um espaço vazio onde não estejamos obrigados a fazer coisa alguma, nem chegar a conclusões, nem dizer algo ou não dizer algo. É aberto e livre.

Isto é parte do que eu considero ser o diálogo — para as pessoas perceberem o que há nas mentes de cada um sem chegar a quaisquer conclusões ou julgamentos. Num diálogo temos

que examinar a questão um pouco, ponderar um pouco, senti-la.

Vou sugerir um modo como isto deveria funcionar. Presunções surgirão. E se você ouvir alguém mais que tem uma presunção que parece ultrajante para você, a resposta natural seria ficar nervoso, ou irritado, ou reagir do mesmo modo. Mas suponha que você suspende essa atividade. Isso significa que é algo em frente a você. Você não está suprimindo-o, nem executando-o, nem não está acreditando nem descreditando, você está simplesmente vendo o sentido de sua presunção com o de outra pessoa. Você pode mesmo ter desconhecido que tinha uma presunção. Foi só porque ela surgiu com uma oposição que você descobriu que você a tinha. Você pode descobrir outras presunções, mas estamos todos suspendendo-as, olhando-as, vendo o que elas significam.

A primeira coisa é **suspender todas as opiniões**. Você deve perceber suas próprias reações de hostilidade, ou o que quer que seja, e deve ver pelo modo com que as pessoas estão se comportando quais são as suas reações. Você pode descobrir, igualmente com desprazer, que poderia ir tão longe que a reunião poderia explodir, embora num grupo integrado isto seja difícil acontecer. Se as temperaturas se elevam, aqueles que não foram completamente atingidos em suas opiniões particulares devem interferir para dissipar um pouco a situação de modo que as pessoas possam olhar para ela. O ponto é mantê-la num nível onde as opiniões surjam, mas onde se possa olhar para elas.

No início as pessoas não confiarão muito umas nas outras. E conforme elas comecem a conhecer umas às outras, começam a confiar. Pode levar tempo. No princípio elas falam a respeito de questões superficiais, porque estão receosas de fazer mais, e então, gradativamente, elas aprendem a confiar umas nas outras.

O objetivo de um diálogo não é analisar coisas, ou vencer argumento, ou trocar opiniões. Ao contrário, é suspender as suas opiniões e olhar as opiniões — ouvir as opiniões do outro, suspendê-las e ver o que elas significam. Se podemos ver o que todas as opiniões significam, então *estamos partilhando um conteúdo comum*, mesmo se não concordamos inteiramente. Podemos simplesmente partilhar a apreciação dos sentidos, e fora de todas as coisas, a verdade emerge silenciosamente, sem que a tenhamos escolhido.

O conteúdo de nossa consciência é essencialmente o mesmo. De fato, um tipo de consciência é possível entre nós, uma *consciência participativa* — como de fato a consciência sempre é — mas uma que é francamente conhecida por ser participativa e que pode ser

dessa forma livremente. É uma harmonia do individual e do coletivo, no qual o todo sempre se move em direção à conexão. Finalmente, podemos começar a nos mover para além das opiniões em outra direção — uma direção tangencial — para algo novo e criativo.

Penso que algo assim é necessário para a sociedade funcionar adequadamente, e para a sociedade sobreviver. Este sentido partilhado é realmente o cimento que mantém a sociedade unida.

Bem, como vocês podem **lidar com todas as frustrações** que aparecem dentro do grupo?

Há uma razão para o diálogo. Esta razão deveria ser forte o suficiente para passarmos por toda as frustrações que aparecerem. "Isto é importante. Temos que agüentar." Tudo que é novo tem que ser explorado por algum tempo. Se as pessoas podem dividir a frustração e dividir suas presunções contraditórias diferentes, e dividir suas raivas mútuas e permanecer com elas, então vocês têm uma consciência comum. O tipo de energia que gira em torno desse nível pode também, de modo vago, ser o tipo de energia de que estamos falando para a criatividade — *uma energia sem uma razão*.

Enquanto não tenhamos 'regras' para o diálogo, podemos aprender certos princípios na medida em que prosseguimos, que podem nos ajudar, tal como o de que devemos dar lugar para cada pessoa falar. Isto acontece quando vemos a necessidade ou valor de certos procedimentos que ajudam. O facilitador pode entrar de vez em quando e comentar a respeito do que está acontecendo ou o que tudo aquilo significa.

Sensibilidade é estar apto a sentir que algo está acontecendo, sentir as súbitas diferenças e similaridades. Se temos um sentido sendo partilhado, este mantém o grupo unido. O ponto é que o amor irá embora se não pudermos nos comunicar e partilhar sentido. Entretanto, se pudermos realmente nos comunicar, então teremos companheirismo, participação, amizade, amor crescendo cada vez mais. Este seria a caminho.

E talvez no diálogo, quando temos esta alta energia de conexão, pode levar-nos além de sermos simplesmente um grupo que poderia resolver problemas sociais. Possivelmente poderia operar uma nova mudança no indivíduo e uma mudança em relação na relação com o cosmo — a idéia de ser parte de um todo e de participar dele.

Biografia:

David Bohm, 1917~1992, Wilkes-Barre, Pennsylvania, USA. Físico autor do clássico *Quantum Theory (QT)*, muito elogiado por A. Einstein. Por causa deste livro ele foi perseguido pelo McCarthismo e mudou-se para o Brasil e depois para Israel e Grã Bretanha em 1957. Em 1952 publicou a interpretação causal da QT que "abre portas para a operação criativa dos essenciais, e ainda sutis, níveis da realidade.

Fontes:

Dialogue - A Proposal' by David Bohm at <http://www.thinkingtogether.com/publications/proposal.html>

A Brief Introduction to Dialogue - by David Bohn based on Krishnamurti's understanding of Dialogue at http://kfa.org/brief_intro.htm

Glossary of Terms (Dialogue, Debate, Discussion,) at <http://www.thinkingtogether.com/glossary.html>

The MIT dialogue project at <http://learning.mit.edu/res/wp/8004.html>

Dialogic Leadership (by William Isaacs? from *The System Thinker* magazine) at <http://www.thinkingtogether.com/publications/systhink.pdf>

On Facilitation & Purpose - by Donald Factor at http://www.muc.de/~heuveldialogue/facilitation_purpose.html

On Meaning, Purpose and Exploration in Dialogue at http://muc.de/~heuveldialogue/dialogue_exploration.html

Comments on Bohm Dialogue - by Pat Styer - at http://muc.de/~heuveldialogue/pat_styer.html

Comments on Bohm Dialogue - Ken Parejko - at http://muc.de/~heuveldialogue/ken_parejko.html

Comments on Bohm Dialogue - by Donald Factor at http://www.muc.de/~heuveldialogue/don_factor.html

On Frustration and Subversion - by William van den Heuvel at http://www.muc.de/~heuveldialogue/frustration_subversion.html

The Dialogue Experiment - from Briggs, John and Peat, David at <http://www.muc.de/~heuveldialogue/experiment.html>

On Dialogue - by William van den Heuvel - at http://www.muc.de/~heuveldialogue/papers/on_dialogue.html

Dialogue and Freedom - by William van den Heuvel - at http://www.muc.de/~heuveldialogue/papers/dialogue_and_freedom.html

Dialogue and Coherence - by William van den Heuvel at http://www.muc.de/~heuveldialogue/papers/dialogue_and_coherence.html

Dialogue and Anarchy - William van den Heuvel - at http://www.muc.de/~heuveldialogue/papers/dialogue_and_anarchy.html

The Flow of Meaning - presented by William van den Heuvel at http://www.muc.de/~heuveldialogue/papers/flow_of_meaning.html

Dialogue - from DuVersity? Gurdjieff, Bennet, Systematics and the Enneagram - Soliooensiu - at <http://www.duversity.org/ideas/dialog.html>

Related to other authors:

http://www.eu2001.se/static/eng/eusummit/goteborg_pustervik.asp

http://www.goodcharacter.com/Article_3.html

<http://web.mit.edu/giving/spectrum/winter01/art-of-dialogue.html>

<http://www.hcrc.ed.ac.uk/AnnualReport95/Text/h5-www.html>

<http://www.dist.maricopa.edu/users/bleed/learn2a.htm>

<http://www.vision-nest.com/cbw/Dialogue.html>