

A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO EM GRUPO

91

A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO EM GRUPO

MONOGRAFIA APRESENTADA EM CUMPRIMENTO AO REQUISITO PARCIAL PARA CONCLUSÃO DO CURSO DE LICENCIATURA PLENA EM PEDAGOGIA.

RIO DE JANEIRO

UNI-RIO

1991

" O ADULTO PODE, SEM PERIGO, SER  
TRATADO COMO UMA CRIANÇA. O IN  
VERSO PODE SER UMA CATÁSTROFE."

( SIR BAURINGTON WARD)

ESTA MONOGRAFIA É  
DEDICADA A ESTER,  
CÍCERO, SELMA E ÂN  
GELA COSTA.

AGRADEÇO A ORIENTA  
ÇÃO DA PROFESSORA  
MARIA DA PENHA BAS  
TOS MENDES.

## S U M Á R I O

INTRODUÇÃO

CAPÍTULO I - PRINCÍPIOS DO TRABALHO EM GRUPO

CAPÍTULO II - DIFERENÇAS INDIVIDUAIS E MECANISMOS  
DE AJUSTAMENTO

CAPÍTULO III - ESPAÇO FÍSICO X TRABALHO GRUPAL

CAPÍTULO IV - TIPOS CARACTERÍSTICOS DE PARTI-  
CIPANTES

CAPÍTULO V - DIFICULDADES DO TRABALHO EM GRUPO

CAPÍTULO VI - LIDERANÇA DO PROFESSOR

ANEXOS

CONCLUSÃO

SUGESTÕES

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SINOPSE

O TRABALHO DE GRUPO REALIZADO EM SALA DE AULA; SEUS OBSTÁCULOS E A FUNÇÃO DO PROFESSOR.

## I N T R O D U Ç Ã O

O objetivo desta monografia é apresentar a importância do trabalho em grupo em sala de aula, suas dificuldades e o papel do professor.

O grupo faz parte de nossas vidas desde que nascemos. Logo após o contato com a família, encontramos a escola como elemento fundamental para a formação da personalidade. Ao promover o ensino socializado como prática escolar, a escola fortalece o espírito de grupo; leva o educando a coordenar seus esforços com os demais colegas desta forma, socializando-o; leva o aluno a apreciar as necessidades coletivas acima das caprichosas exigências individuais e o conduz a uma disciplina de comportamento que o conduzirá a cooperar na ordem social e na formação de sua cidadania.

No entanto, é necessário que o professor compreenda as diferenças e as dificuldades pessoais que aparecem durante o trabalho em equipe.

É sua função aplainá-las, procurando a valorização e a aceitação de cada membro do grupo.

Para isto é necessária a compreensão da sua própria problemática a fim de não transpô-la para o trabalho que está sendo realizado. Importante se torna o estudo do espaço físico, pois este é também um fator de comunicação.



O trabalho em grupo não consiste em agrupamento de indivíduos, mas envolve a compreensão da dinâmica que se desenvolve quando duas ou mais pessoas se encontram próximas.

## C A P Í T U L O I

### PRINCÍPIOS DO TRABALHO EM GRUPO

"O trabalho em grupo se baseia no conceito de que o homem é um ser social, que depende, em grande parte, do próximo para desenvolver, na prática, as suas possibilidades."(NÉRICI, s/d)

O trabalho em grupo é baseado nos seguintes princípios : os indivíduos apresentam necessidades humanas que só se satisfazem através do grupo; o convívio em equipe influi no comportamento do cidadão, possibilitando desenvolvimento e "reparos" necessários.

Segundo Nérici(s/d), os grupos podem ser primários e secundários. Nos primários, os seus membros realizam um processo de interação direta, sob os efeitos de liames afetivos, íntimos e pessoais, como é o caso das relações entre os membros de uma família, de um grupo de amigos, dos alunos, de uma classe. Nos secundários, ao contrário, as relações são impessoais, formais, não-afetivas. Conseqüentemente, a comunicação entre os membros ocorre, de modo geral, de forma indireta.

Podemos dizer, portanto, que uma equipe de estudo é, na sua essência, um grupo primário, pois os seus componentes encontram-se num ambiente de interação direta.

Segundo Nérici(s/d), as características de um grupo são as seguintes:

1- LIGAÇÃO DEFINÍVEL - Um conjunto de duas ou mais pessoas é facilmente identificável através de sigla, título ou quali-

ficação;

2- CONVIVÊNCIA DE GRUPO - Os membros pensam em termos de equipe, uma identificação consciente uns com os outros;

3- SENTIDO DE PARTICIPAÇÃO NOS MESMOS PROPÓSITOS - os componentes apresentam objetivos e ideais idênticos;

4- INTERDEPENDÊNCIA NA SATISFAÇÃO DE NECESSIDADES - os participantes precisam do auxílio mútuo a fim de atingirem as suas metas;

5- INTERAÇÃO - os indivíduos comunicam-se e influenciam-se reciprocamente;

6- HABILIDADE PARA ATUAR DE MANEIRA UNIFICADA - o grupo é capaz de comportar-se como um só organismo;

O método de trabalho em equipe consiste no estudo de uma unidade de programa ou na realização de uma tarefa qualquer, por 2 ou mais alunos, a fim de desenvolverem trocas, nas quais se reconheça a contribuição de cada um dos membros, e se forme um espírito de equipe. O educando é levado a trabalhar segundo as suas possibilidades e preferências, contribuindo para a realização de uma tarefa comum, em interação com o grupo. Esta técnica permite, também, atenuar o individualismo existente, que tanto promove o sentimento de incapacidade e narcisismo.

Glyn Morris(s/d) afirma que os grupos de estudo apresentam as seguintes vantagens:

- 1- ajudam o desenvolvimento pessoal dos participantes;
- 2- incentivam o sentimento de participação mútua;
- 3- aumentam os conhecimentos e a capacidade profissional;
- 4- estimulam a circulação de idéias, informação e sugestões;
- 5- promovem a iniciativa;
- 6- conseguem maiores recursos para solução de problemas.

Quanto à formação dos grupos, o professor pode orientar os alunos, permitindo um número de 2 a 6 integrantes na equipe. A divisão da turma em equipes pode ocorrer por imposição ou sugestão do mestre, por livre iniciativa dos alunos ou por orientação do sociograma. O grupo poderá ter um relator, que deverá ser escolhido para cada tarefa ou estudo. Os grupos formam-se em três oportunidades, a saber: no princípio do ano, no princípio de uma unidade ou para estudo de certos problemas. Os que se formam no início do ano podem ser chamados de permanentes, e os que se formam no início de cada unidade ou para realização de certas tarefas, transitórios ou temporários.

A indicação dos temas de trabalho pode realizar-se das seguintes formas:

- 1- os temas são oferecidos à escolha dos grupos;
- 2- os grupos sugerem os temas de trabalho;
- 3- os temas são escolhidos em comum acordo entre professor e equipes;

4- o professor apresenta uma série de temas que devem ser trabalhados obrigatoriamente, com a ordem de escolha a critério dos grupos.

A divisão do trabalho, dentro do grupo, pode obedecer a duas modalidades:

1- os componentes estudam, separadamente, a tarefa atribuída ao grupo. A seguir, eles se reúnem e vão discutir o que foi estudado. É neste momento que o relator vai recolhendo dados para a elaboração do trabalho, para uma apresentação à classe, posteriormente;

2- o coordenador divide o tema entre os participantes do grupo. Depois, todos se reúnem e cada um apresenta os resultados de seus estudos, que sofrem discussão, ao mesmo tempo em que o relator vai recolhendo dados para a redução unificada dos estudos de todos os membros, para posterior apresentação à classe.

Quando todos os grupos estudam o mesmo tema, alguns itens devem ser seguidos, tais como: apresentação motivadora do tema, indicando as fontes de informação; elaboração do roteiro de trabalho pelo professor ou alunos; estudo do roteiro dentro de cada equipe; apresentação de estudo efetuada, para a classe, pelo relator de um dos grupos, seguida de debate; apreciação do professor do que foi apresentado; ampliação da aprendizagem com base nas deficiências constatadas e assistência especial para os alunos, os grupos de alunos que revelarem maiores dificuldades.

Segundo Gibb(s/d), os trabalhos em grupo devem obedecer a oito princípios básicos, para que a aprendizagem em equipe se realize satisfatoriamente.

1- AMBIENTE - O local deve ser apropriado.

2- INTIMIDAÇÕES - A redução de tensões é indispensável para um bom trabalho.

3- LIDERANÇA - Todo grupo requer uma ação de liderança para levar avante satisfatoriamente os seus trabalhos, mas ela deve estar distribuída entre todos os seus membros, a fim de permitir melhor participação de todos.

4- OBJETIVOS - Os objetivos devem ser formulados com a participação dos membros.

5- FLEXIBILIDADE - Uma vez estabelecidos os objetivos, devem ser escolhidos os procedimentos para alcançá-los. Estabelecidas as normas de ação, estas podem variar, desde que as circunstâncias p aconselhem.

6- CONSENSO - O grupo deve procurar estabelecer um tipo de comunicação livre e espontânea, que evite antagonismo ou formação de grupinhos.

7- COMPREENSÃO DO PROCESSO - A equipe precisa aprender a distinguir o conteúdo do assunto tratado e os processos em desenvolvimento de tensões, competições, frustrações, inibições etc.

8- AVALIAÇÃO CONTÍNUA - O grupo deve fazer avaliações freqüentes para saber até que ponto a equipe está satisfeita com

o trabalho e se as metas têm sido ou não alcançadas.

Quanto à melhoria dos trabalhos, segundo Nérici(s/d), poderia ser utilizada uma ficha, que seria preenchida por todos os participantes de uma sessão e sem assinatura. Anexo nº 1.

A auto-análise em relação ao comportamento interno do grupo, pode ser apreciada pela ficha contida no anexo nº 2. Esta ficha se destina a apressar a conscientização do aluno no que tange à sua atuação na equipe.

Com relação à nota a ser atribuída a cada aluno, aos estudos de uma unidade ou tarefa e ao comportamento manifestado durante esses trabalhos, tudo indica que o processo mais aconselhável seja o seguinte:

1- o professor realize uma prova de verificação de aprendizagem com base na unidade estudada ou tarefa executada;

2- o grupo atribui nota aos seus membros com base em uma ficha (anexo nº 3).

3- Obtidas essas duas notas, tirar-se-ia a média aritmética delas, resultando a nota final a ser considerada para o feito de promoção.

## C A P Í T U L O II

### DIFERENÇAS INDIVIDUAIS E MECANISMOS DE AJUSTAMENTO

Segundo Guthrie e Powers (1950), a hereditariedade e o meio ambiente são importantes para a formação das diferenças individuais. A classificação das diferenças pode ser exaustiva, incluindo-se estatisticamente, dados sobre idade, sexo, raça, desenvolvimento neurológico etc. Estudando-se esta questão sob o ponto de vista escolar, podemos considerar as seguintes diferenças: físicas, mentais, sociais, emocionais.

1- DIFERENÇAS FÍSICAS - Entre as crianças normais, a estrutura física pode ser vista como uma questão pedagógica importante. A infância e a adolescência são períodos desestruturados e instáveis. A criança, por valorizar a estrutura física, estimula as associações e competições.

2- DIFERENÇAS MENTAIS - As diferenças mentais apresentam-se com um destaque maior, pois envolvem adequação ao nível de escolaridade.

3- DIFERENÇAS SOCIAIS - Um número limitado de características físicas e mentais é predeterminado pela hereditariedade, não estando, portanto, ao controle da criança, dos pais ou dos professores. As diferenças sociais entre crianças, entretanto, são o resultado de experiências e circunstâncias. A escola pode



ser o lugar apropriado para minimizar as diferenças e desenvolver os ajustamentos.

4- DIFERENÇAS EMOCIONAIS - Os distúrbios emocionais que surgem das dificuldades intelectuais e sociais são, às vezes, fatores dominantes no desenvolvimento da criança. Desta forma, atualmente, a escola tem dado maior atenção para os problemas emocionais e como esses atuam na aprendizagem.

#### A IMPORTÂNCIA DA AUTO-COMPREENSÃO EM GRUPO

O ser humano, no desejo de tornar-se mais autêntico em suas comunicações, deveria, inicialmente, preparar-se para a aceitação incondicional de si e do outro, praticando assim a auto-empatia e a alo-empatia simultaneamente.

Mailhiot (1970) afirma que "cada ser humano tem direito à sua intimidade e deve se considerar perfeitamente livre de nela deixar penetrar quem ele quiser. A transparência dos outros não pode ser ou permanecer autêntica se estas fronteiras à comunicação não são reconhecidas e respeitadas." Isto significa que no interior de um mesmo grupo, um membro pode tornar-se transparente e autêntico com todos, ao mesmo tempo que estabelece e conserva relações privilegiadas com alguns. Para o indivíduo tornar-se transparente ao outro, deve despojar-se de seus mitos e de seus estereótipos, libertar-se de seus preconceitos, renunciar a atitudes obstinadas e defensivas a respeito do outro. Observa-se, portanto, que a transparência é elemento fundamental em qualquer grupo de es

tudo, pois, além de proporcionar um "nível superior no aprendizado da autenticidade", favorece a empatia entre membros da equipe.

A empatia exige que o ser humano tenha-se tornado capaz de colocar-se no lugar do outro. A objetivação do outro cresce ao mesmo tempo que a de si: a partir do momento em que alguém se objetiva com respeito às imagens que apresenta eu projeta ao outro, torna-se capaz de se questionar e de objetivar-se em relação às próprias imagens que tem de si mesmo, e, depois, de colocar-se à procura e descoberta de seu eu autêntico. Esta capacidade de tornar-se e de permanecer lúcido sobre as imagens que os outros fazem de si chama-se auto-empatia.

Mailhiot(1970) ressalta que esses dois tipos de empatia são aprendizagens distintas; os indivíduos os adquirem de modo complementar ou isolado. Há pessoas que se mostram incapazes de aprender a objetivar-se a respeito deles mesmos e se comprazem nas imagens desvalorizantes de si mesmos, por mecanismos de auto-depreciação ou, ao contrário, nas imagens de auto-glorificação. A alo-empatia sensibiliza a pessoa para o que acontece em termos de interações entre os membros de um grupo, tornando-o consciente das atrações ou das repulsas que se manifestam entre eles. O indivíduo capaz de alo-empatia chega a perceber objetivamente os tipos de relações interpessoais que se iniciam e se estabelecem entre os membros, e a descobrir que membros se aceitam, os que se rejeitam e aqueles que se percebem isolados ou ignorados no grupo.

Para ser fiel, esta imagem do grupo não deve ser estática, mas sempre questionada e corresponder a cada um dos momentos de crescimento do grupo, enfim, das fases da evolução das relações interpessoais entre os membros. Assim, a alo-empatia permite que

o indivíduo participe e intervenha no grupo de modo a favorecer o grupo, sua integração, seu crescimento e sua criatividade. Quando o professor está atento para o que ocorre na equipe, as fontes de bloqueio e de filtragem podem ser identificados exatamente e eliminados de modo eficiente.

Segundo Klein (1965), devemos examinar algumas das raízes da necessidade de auto-expressão, a fim de responder a perguntas como: "por que o indivíduo precisa do grupo? Por que um membro se dedica ao comportamento auto-expressivo, quando a realização cooperativa de uma tarefa não o exige? Resumidamente, a resposta seria que o indivíduo aprendeu a esperar do grupo uma afirmação do seu valor como pessoa e que o comportamento auto-expressivo, isto é, aquele que surge de seus próprios sentimentos ~~de~~ não das exigências da tarefa, provoca essa afirmação satisfatória.

Três generalizações inter-relacionadas resumem a significação social da participação num grupo, em nossa cultura. O indivíduo precisa ter segurança de que o grupo o considera; conquistada comportando-se de modo aceitável ao grupo; e, quando age assim, dá aos outros a mesma segurança de valor individual que deles obtém.

A expectativa de satisfação com a participação em grupo surge, em grande parte, do contato do indivíduo com a família. Antes de ter consciência de si mesmo, dependendo ainda totalmente dos outros, ele e os demais já são interdependentes para a satisfação de necessidades fisiológicas, sociais e emocionais. É na família que se adquire consciência de ser uma pessoa apreciada; as ga-

rantias de apreciação são trocadas entre indivíduos.

Klein (1965) ressalta que a auto-expressão na família é "a expressão de certo tipo de eu - o eu socializado - aprovado e recompensado." É a expressão de idéias aprovadas pela família, que afirma seu próprio valor e o daqueles a quem se dirige. E, em última análise, é a presença dessas idéias que fortalece a família como grupo social.

#### MECANISMOS DE AJUSTAMENTO

No campo educativo, a influência do grupo sobre o indivíduo se manifesta em diversos aspectos relacionados com a aprendizagem individual e a vida emocional. Segundo Homans (1971), a capacidade para a vida em grupo se aprende, dentro dos grupos; se estes não são sadios, a aprendizagem será prejudicada. Desta forma, o clima ou estilo de vida da equipe pode ter uma influência importante sobre a personalidade de seus integrantes; quando há orientação adequada aos membros, pode-se ter pessoas com espírito cooperativo.

Para o professor, é importante observar como se realiza a dinâmica interna do comportamento grupal, isto é, as forças que surgem do indivíduo e aquelas que resultam das reações mútuas entre membros e entre estes e o grupo como um todo, a fim de compreender o comportamento do educando. Os ajustamentos aos bloqueios, segundo Alcântara (1973), funcionam como válvulas de escape mental para os fracassos e frustrações, restabelecendo um novo equilíbrio para alcançar seus objetivos.

Entre as formas mais comuns desses mecanismos de ajustamento, encontramos:

a) AGRESSÃO - manifesta-se em gestos ou palavras, e, até mesmo, em violência física;

b) COMPENSAÇÃO - o indivíduo desvia suas energias para outros interesses, procurando ajustar-se compensando a frustração sofrida;

c) RACIONALIZAÇÃO - ao encontrar dificuldades para atingir o objetivo, o indivíduo, inconscientemente, se convence de que não era aquilo que desejava;

d) PROJEÇÃO - o indivíduo transfere a outro o sentimento de sua própria inadequação;

e) CONVERSÃO - é a transformação da energia física em um sintoma ou queixa de doença durante ou após uma frustração;

f) NEGATIVISMO - o indivíduo frustrado responde negativamente a todas as alternativas;

Os ajustamentos não são, necessariamente, bons ou maus. À medida que os indivíduos se tornam mais práticos para identificar os fatores que causam os bloqueios e frustrações, aprendem a escolher conscientemente os tipos de ajustamento desejados, aplicando-os inteligentemente, o que produzirá satisfação pessoal e maior rendimento grupal. Estes mecanismos só são prejudiciais, quando usados em excesso e permanentemente.

## C A P Í T U L O III

### ESPAÇO FÍSICO X TRABALHO GRUPAL

Os psicólogos sociais interessados em determinar os fatores principais que influenciam o comportamento do grupo, procuraram determinar as regras de relacionamento em equipes. Este campo de estudo veio a ser conhecido por Dinâmica de Grupo. Uma das maiores preocupações foi, segundo Wheldall(1976), estudar a estrutura das equipes, procurando estabelecer a eficiência relativa e a satisfação dos membros.

Segundo Gibb (1969), o grupo deve atuar dentro de ambiente físico favorável, cômodo e adequado ao tipo de trabalho a ser desenvolvido, uma vez que esse ambiente ajuda a formar a "atmosfera do grupo, favorável ou não a um trabalho produtivo." O local não deve ser demasiadamente grande, nem pequeno com relação ao grupo; os componentes precisam ter condições de comunicação fácil e direta.

A distribuição adequada das carteiras em sala é fundamental para os alunos atingirem os seus objetivos em equipe. Para que isso ocorra, é necessário que as escolas repensem sobre a estrutura física e o mobiliário das mesmas. As mesas e cadeiras deveriam ser móveis e, se possível, com protetores de feltro para atenuar o "barulho" proveniente da movimentação dos alunos em sala.

## AS TÉCNICAS GRUPAIS

A dinâmica de grupos propõe melhorar as relações humanas, põe à disposição do docente uma série de técnicas grupais, como instrumentos capazes de organizar um melhor relacionamento, permitindo que os educandos aprendam a comunicar-se.

Existem muitas técnicas grupais: algumas bem padronizadas e tradicionais, outras dependendo da criatividade de quem as aplicar. O docente deve estar ciente das possibilidades e limitações dessas diferentes técnicas, em função da índole do grupo e dos seus objetivos. Tal escolha deverá considerar principalmente os seguintes fatores:

1- OBJETIVOS PRETENDIDOS - Há técnicas que se utilizam quando se deseja promover, por exemplo:

- a) intercâmbio de idéias (Discussão Dirigida);
- b) treinamento em tomada de decisões (Estado Maior);
- c) compreensão vivencial de situações (Role-playing);
- d) descoberta de conhecimentos (Entrevista);
- e) participação total (Phillips 66)
- f) desenvolvimento de criatividade (Torvelinho de Idéias);
- g) capacidade de análise (Estudo de Casos);
- h) integração total (Painel Integrado).

2- MATURIDADE DO GRUPO - As técnicas devem ser aplicadas de acordo com o progresso do grupo. Para os grupos novos, que não estão ainda treinados na atividade grupal, convém começar por técnicas mais simples (Cochicho, Phillips 66).

3- TAMANHO DO GRUPO - A atuação dos grupos depende em grande parte do seu tamanho. Em grupos pequenos (até 15 ou 20 pessoas) consegue-se maior coesão, as relações são mais estreitas e a interação é mais fácil de se obter.

4- AMBIENTE FÍSICO - Este é um fator que influi bastante na escolha da técnica. Existem técnicas que exigem a utilização de elementos auxiliares; quadro-negro, mesas, cartazes, cenários etc. Podem requerer, também, um local amplo, para permitir a atuação de grandes grupos. A disponibilidade desses elementos representa uma primeira indicação para o docente na seleção das técnicas.

5- CAPACIDADE DO CONDUTOR - O emprego das técnicas grupais exige treinamento e experiência por parte do condutor, a quem se recomenda:

- a) começar pelas técnicas mais simples (exemplo: Phillips 66);
- b) selecionar técnicas compatíveis com suas próprias atitudes e possibilidades;
- c) ter bom conhecimento do grupo;
- d) conhecer o mecanismo da técnica, atuando com prudência e entusiasmo.

#### AS REDES DE COMUNICAÇÃO

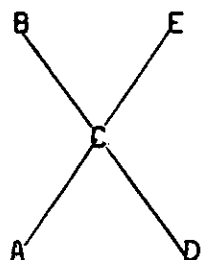
Ward(1974) afirma que, de um modo geral, tem-se reconhecido a estrutura de grupo como um fator importante na regulamentação



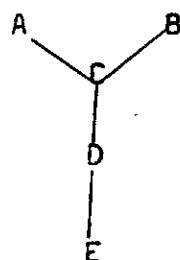
ção do comportamento social. Menos claro, porém é especificar que características estruturais particulares são importantes, e para os diferentes aspectos do comportamento social. Um passo notável para o esclarecimento destas relações veio logo depois da II Guerra Mundial, quando Alex Bavelas(1950) desenvolveu formulações matemáticas para muitas das características conceituais da estrutura de grupo, que foram inicialmente identificadas por Kurt Lewin(s/d). Poucos anos depois, Bavelas(1950) publicou um artigo que ilustrou como algumas destas noções matemáticas poderiam ser relacionadas a resultados de pesquisas empíricas sobre comportamento de grupo. Este artigo de Bavelas(1950), juntamente com um estudo muito relacionado de Leavitt(1951), iniciou uma explosão de pesquisas subsequentes que focalizaram as "redes de comunicação" dentro do grupo. O termo "rede de comunicação" refere-se a um sistema de canais de comunicação altamente restrito, que é imposto a um grupo de experimentador.

Leavitt(1951) estudou grupos de 5 homens organizados dentro de quatro redes de comunicação diferentes: círculo, cadeia, Y, estrela. Veja a figura a seguir:

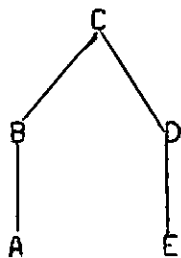
REDES DE COMUNICAÇÃO ESTUDADAS POR LEAVITT(1951)



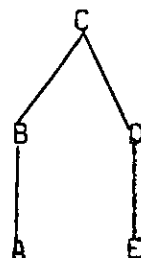
ESTRELA



"Y"



CADEIA



CÍRCULO

No estudo de Leavitt (1951) todos os canais de comunicação eram duplos, que permitiam que as mensagens escritas fossem passadas para frente e para trás, através deles. Na estrela mostrada, por exemplo, o elemento C é capaz de se comunicar diretamente com os elementos A, B, D e E, e todos são capazes de se comunicar diretamente com ele. Entretanto, eles não podem se comunicar uns com os outros sem primeiro passarem suas mensagens através do elemento C, porque não há canais de comunicação que liguem diretamente todos os elementos.

As quatro redes apresentam algumas características em comum. Uma das características é o fato de que todas elas exigem a reunião e a integração do material de tarefas para a solução dos problemas. Um problema típico desta natureza é aquele em que se dá, inicialmente, a cada elemento, uma parte da informação da tarefa necessária para resolver o problema por ele mesmo. Um elemento de qualquer uma das quatro redes, uma vez que obteve a solução para determinada questão, é capaz de comunicar a solução anterior para os outros elementos. Uma outra característica estrutural que as redes têm em comum é o número mínimo de mensagens escritas, que teoricamente é necessário para atingir uma solução correta.

Segundo Ward (1974), a igualdade dos elementos com relação à "centralidade" é uma das características estruturais nas quais as redes diferem em grau. Por exemplo, no extremo oposto desta dimensão estão a estrela e o círculo. Na estrela, o elemento C é o mais central na rede do que os outros quatro elementos.

Em contraste, todos os elementos do círculo são igualmente centrais. Assim, a estrela possui uma estrutura relativamente centralizada e "autocrática", enquanto o círculo se caracteriza por uma organização descentralizada e "democrática".

No experimento de Leavitt(1951), cada grupo de cinco homens foi designado para uma das quatro redes. Os elementos do grupo não podiam ver uns aos outros, sendo permitida a comunicação somente através das mensagens escritas. No início do ensaio dava-se a cada indivíduo um cartão no qual apareciam cinco símbolos. Apenas um símbolo era comum aos cinco cartões.

A tarefa constava em determinar que símbolo eles tinham em comum nos cartões, por meio de mensagens escritas, que eram permitidas enviar uns aos outros, através de canais de comunicações pré-estabelecidos. Uma série diferente de cartões foi usada em cada um dos 15 ensaios de experimento. Foram obtidas 3 medidas de desempenho em cada ensaio: número de segundos exigidos para atingir uma solução, número de mensagens para atingir uma solução, e número de erros cometidos. No final do experimento, os indivíduos completaram questionários, nos quais indicaram se houve líder em seu grupo e, em caso afirmativo, o líder deveria ser identificado. Os sujeitos indicaram também sua satisfação com o seu próprio trabalho individual e com o seu grupo como um todo.

Leavitt(1951) encontrou grandes diferenças entre as quatro redes, na medida de desempenho, emergência de liderança e satisfação do grupo. Com relação à eficiência na solução de problemas, a ordem é a seguinte: a estrela geralmente apresenta um melhor desempenho, seguida por Y, cadeia e círculo. A estrela exige

menos mensagens para resolver os problemas do que o círculo.

Finalmente, menos erros finais foram cometidos na estrela do que no círculo, embora no círculo se tenha descoberto e corrigido uma maior porcentagem de erros iniciais do que na estrela.

Resumindo, Ward(1974) observa que Leavitt(1951) verificou que a estrela, altamente centralizada, comparada com o círculo "democrático", desempenhou mais eficientemente a tarefa de solução de problema e teve mais vezes um líder definido; mas que seus participantes, em média, ficaram menos satisfeitos com seu próprio trabalho. É interessante notar que as concepções de regimes totalitários e democráticos envolvem muitas destas diferenças, embora não haja necessariamente relação entre o comportamento dos grupos de cinco homens e as sociedades maiores.

Uma grande variedade de inovações foi introduzida nas pesquisas posteriores sobre redes de comunicação. Estas incluem, principalmente, variações na estrutura das redes, tamanho do grupo, quantidade de "barulho" nos canais de comunicação, complexidade de tarefa, tipos de personalidade dos membros, e assim por diante. Esta literatura foi revista, em detalhe, por Glamzer e Glaser (1951), Shaw(1964), e Collins e Raven(1969). Os principais resultados podem ser resumidos de uma maneira muito geral, como se segue. Embora os resultados de Leavitt(1951) com relação à satisfação geralmente tenham se apresentado sólidos, o desempenho do grupo apresentou resultados conflitantes.

Geralmente a estrela apresenta um desempenho mais efici-

enté do que o círculo quando se trata de tarefa simples e de grupo bem estruturado. Entretanto, em tarefas complexas e em grupos menos estruturados, o círculo têm um desempenho mais eficiente do que a estrela.

A administração escolar precisa distinguir silêncio passivo e barulho criador, produzido pelo trabalho em grupo. Em equipe, os alunos têm liberdade para discutir e expor suas opiniões, assim, automaticamente, pode haver tumulto aparente, porém construtivo.

## CAPÍTULO IV

### TIPOS CARACTERÍSTICOS DE PARTICIPANTES

#### 1) O ETERNO PERGUNTADOR

ATUAÇÃO DO PARTICIPANTE - Pergunta para atrepalhar; deseja saber sua opinião; deseja que você apóie o ponto de vista dele.



ATITUDE DO LÍDER - Devolver a pergunta ao grupo; não tomar partido; manter-se neutro.

#### 2) O SABE-TUDO

ATUAÇÃO DO PARTICIPANTE - Quer exibir-se; quer impor sua opinião; às vezes está bem informado, mas outras vezes é simplesmente um tágarela, convencido de saber tudo.



ATITUDE DO LÍDER - Dar uma função para que fale; evitar que domine o grupo; levar o grupo a julgar suas objeções; interrompê-lo dizendo: "É um detalhe interessante, mas vamos ver o que os colegas pensam disso. Lançar uma pergunta difícil para limitá-lo.

### 3) O TAGARELA

ATUAÇÃO DO PARTICIPANTE - Fala de tudo e sem parar, exceto do assunto em questão; cansa, em geral, os interlocutores.



ATITUDE DO LÍDER - Cortar delicadamente o "discurso" que faz, dizendo que sua observação é interessante, retornando ao assunto através de uma pergunta.

### 4) O DO CONTRA

ATUAÇÃO DO PARTICIPANTE - Gosta de discutir e de dar o contra sempre, mas às vezes, é um bom sujeito, descontrolado, revoltado talvez por dificuldades pessoais.





ATITUDE DO LÍDER - Acalmá-lo; não deixar que o grupo se excite; procurar tratar de outro assunto; dizer-lhe que os problemas individuais serão resolvidos, depois, em particular; dar mérito a alguma de suas observações.

#### 5) O MUDO VOLUNTÁRIO

ATUAÇÃO DO PARTICIPANTE - Não se interessa por coisa alguma; considera-se acima das questões discutidas, achando-as simples demais, ou sente-se incapaz de abordá-las por considerá-las muito elevadas.



ATITUDE DO LÍDER - Buscar sua participação através de um assunto que ele saiba. Se é do tipo "superior", peça sua opinião, indicando o valor que o grupo dá à sua experiência, mas não exagerar para que o grupo não se ressinta. Dar destaque na primeira vez que falar.

#### 6) O TÍMIDO

ATUAÇÃO DO PARTICIPANTE - Não tem coragem ou habilidade para expressar suas idéias. Teme a crítica e o julgamento "duro" dos outros. Necessita de ajuda.



ATITUDE DO LÍDER - Fazer-lhe perguntas fáceis; fazer com que o grupo valorize sua participação.

7) O OBSTINADO (IDÉIA FIXA)

ATUAÇÃO DO PARTICIPANTE - Ignora sistematicamente o ponto de vista alheio; não cede; nada quer aprender com os outros.



ATITUDE DO LÍDER - Passe o seu ponto de vista para o grupo. Conduza-o a compreender que a maioria está certa; peça para aceitar, por um instante o ponto de vista do grupo.

8) O LEGAL

ATUAÇÃO DO PARTICIPANTE - Sempre pronto a ajudar; seguro de si mesmo; não foge às dificuldades; encara-as esportivamente ; sabe aceitar os colegas como são; recebe sem melindres as críticas que lhe fazem.



ATITUDE DO LÍDER - Usá-lo em momentos oportunos; não exagerar sua participação.

9) O HOMEM DOS APARTES

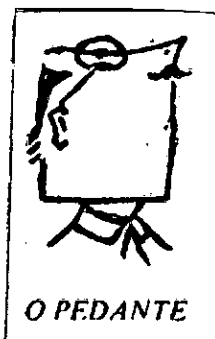
ATUAÇÃO DO PARTICIPANTE - É dispersivo, distrai os outros; pede apartes para falar do assunto sem acrescentar nenhuma coisa ou foge do assunto.



ATITUDE DO LÍDER - Fazer-lhe uma pergunta direta sobre o que está sendo discutido.

10) O PEDANTE

ATUAÇÃO DO PARTICIPANTE - Trata o grupo com altivez; não se integra nele; critica duramente os outros e se coloca num pedestal.



ATITUDE DO LÍDER - Não ferir sua suscetibilidade; não criticá-lo. Use a técnica duvidosa: sim ... mas ... Concordar , mas depois ponderar, conduzindo-o à reflexão.

11) O ABERTO

ATUAÇÃO DO PARTICIPANTE - Não se faz de rogado para manifestar sua opinião; diz o que pensa; é bem-humorado, fala com simplicidade e se torna simpático a todos.



ATITUDE DO LÍDER - Usá-lo quando houver tensão no grupo.

12) O INTROVERTIDO

ATUAÇÃO DO PARTICIPANTE - É naturalmente modesto; é prudente e reservado.



ATITUDE DO LÍDER - Procure integrá-lo lentamente, sem que ele perceba.

## C A P Í T U L O V

### DIFICULDADES DO TRABALHO EM GRUPO

A personalidade humana se desenvolve de acordo com o potencial de características que o indivíduo traz ao nascer e aquelas que adquire no ambiente.

Ao entrar na escola, o educando depara-se com várias pessoas, de diferentes heranças biopsicológicas. O aluno convive com colegas cujas origens, comportamentos, idéias, reações, aspirações, virtudes, vícios e valores são os mais diversos. Diante deste ambiente tão diversificado, o aluno pode, conseqüentemente, ser obrigado a enfrentar algumas dificuldades no trabalho em grupo, tais como: timidez, disputa pela liderança; conflito e desentendimento entre famílias (desaprovação da amizade); o espaço físico impróprio e dificuldades para enfrentar a própria liderança.

**TIMIDEZ** - O indivíduo considerado tímido é rotulado, geralmente, como um ser inseguro, incapaz de iniciativas construtivas, inovadoras e ousadas. Por não exporem os conhecimentos adquiridos, suas idéias não são absorvidas, logo a sua participação não costuma ser valorizada na equipe, embora algumas vezes sejam possuídores de um bom potencial.

**DISPUTA PELA LIDERANÇA** - A observação de alguns grupos nos leva a verificar que alguns membros, ao sentirem-se deslocados diante da superioridade de seus líderes, podem provocar uma

desestruturação do conjunto, promovendo disputas pela liderança , mascarando, desta forma, a própria incapacidade.

CONFLITO E DESENTENDIMENTO ENTRE FAMÍLIAS - Quando as famílias desaprovam a amizade com alguns membros do grupo, cria-se uma dificuldade de socialização dentro do conjunto, prejudicando a unidade e o rendimento do trabalho. O aluno sente-se frustrado e reprimido por não poder formar uma equipe a partir de afinidades comuns, assim parte para atitudes individualistas, o que proporciona uma ruptura da estabilidade grupal.

LIDERANÇA E SUAS DIFICULDADES - A escolha do assunto a ser trabalhado é de fundamental importância. Ao ser forçado a desenvolver um tema cujo interesse é mínimo ou inexistente, a criatividade do indivíduo, assim como a do grupo, é desestimulada. Desse modo, o resultado pode ser uma exposição superficial com pouca ou nenhuma originalidade. O domínio crescente de alguns membros no grupo, usando de autoritarismo, intimidando ou menosprezando os demais participantes, provoca o desinteresse dos componentes pelo trabalho e uma revolta geral.

No entanto, também a simples presença de um líder considerado "aplicado, inteligente, estudioso e extrovertido" pode prejudicar o relacionamento entre os seus membros, pois estes começam a desvalorizar as suas próprias idéias e contribuições, esperando as sugestões do líder.

Quando o líder centraliza o trabalho, não há troca de idéias, discussões, divisão de tarefas, enfim, o grupo apresenta um trabalho superficial, sem originalidades. Alguns membros, ao perceberem posteriormente que estão sem função no grupo, e que o líder não consegue dividir tarefas entre os seus componentes, partem para críticas destrutivas, a fim de "mascarar" a sua frustração.

Além dos conflitos e dificuldades internas, as interfe-  
rências externas também prejudicam o rendimento do trabalho. Infe-  
lizmente, muitas escolas consideram os ruídos provenientes destas  
atividades como desordem, falta de disciplina ou falta de controle  
por parte do mestre. Desta forma, o professor sente-se, muitas ve  
zes, obrigado a não explorar esta atividade enriquecedora da rela-  
ção ensino-aprendizagem.



## C A P Í T U L O VI

### LIDERANÇA DO PROFESSOR

Ao ser formado um grupo, surge de imediato um líder para direcionar os interesses de seus membros. A presença de um líder é fundamental, pois como diz Gibb(1969), "A liderança é uma função do sistema social. Mas acima de tudo é função dessas duas em interação". Weldall(1976) afirma que "os líderes têm poder e prestígio", já que "dirigir um grupo implica mudança de comportamento dos membros do grupo, separada e coletivamente.

O professor, ao liderar uma grande equipe, uma turma, conduz os membros à aprendizagem, havendo ainda modelação do comportamento desejado. Segundo Nérici(s/d), o mestre deve possuir "requisitos de equilíbrio e de penetração psicológica para estimular o desenvolvimento das possibilidades de todos os membros e fazer com que eles mesmos conduzam o grupo."

Ao promover o estudo em grupo, o professor muda o seu comportamento tradicional de aula expositiva, para assumir outra técnica de ensino. Serão preocupações primordiais: criar responsabilidades de ouvir; estimular a falar no momento oportuno; utilizar diferentes técnicas de trabalho em grupo; estabelecer planos de finidos de trabalho; desenvolver o sentimento de grupo; ensinar a pensar reflexivamente; ensinar a escutar de forma compreensiva, crítica e tolerante; desenvolver capacidade de cooperação, inter -

câmbio, responsabilidade, autonomia e criatividade; superar temores e inibições; atenuar tensões com o fortalecimento do sentimento de segurança.

#### PAPEL DO PROFESSOR NO ESTUDO EM GRUPO

O estudo em grupo, para ser eficientemente executado, requer que o professor:

- 1) conheça o mínimo sobre as bases teóricas da dinâmica de grupo, a fim de compreender o desenvolvimento dos trabalhos e efetuar adaptações necessárias;
- 2) conheça a estrutura do grupo, suas possibilidades e dificuldades;
- 3) tenha objetivos bem definidos e em circunstâncias precisas;
- 4) proporcione um ambiente de cordialidade, tolerância e compreensão, para que haja liberdade e espontaneidade;
- 5) estimule a participação dos membros do grupo;

É aconselhável que os grupos se formem por si, porque os formados pelo professor raramente alcançam o espírito de conjunto. Os melhores grupos são estruturados em torno da estima, do respeito mútuo, de interesses comuns e por livre iniciativa dos alunos, com alguma interferência por parte do mestre, quando este tem objetivos definidos para fazer estas alterações.

## CRITÉRIOS PARA FORMAÇÃO DE EQUIPES

Geralmente, os alunos adotam algumas razões para a formação de suas equipes:

- 1) afinidade pessoal;
- 2) interesses, gostos e preferências comuns;
- 3) conhecimentos comuns;
- 4) mesma faixa etária;
- 5) proximidade do local de residência.

Embora não seja conveniente, Nérici(s/d) afirma que o professor pode intervir no grupo, discretamente, em certas situações, tais como:

- 1) quando não há divisão de trabalho, sobrecarregando um ou dois componentes;
- 2) quando há autoritarismo por parte de alguns alunos e tentativa de monopolizar-se o grupo;
- 3) quando as decisões forem parciais, para favorecimento de alguns membros;
- 4) quando a formação do grupo for demasiadamente uniforme, só com alunos inteligentes, fracos, dominadores, passivos, preguiçosos etc;
- 5) quando a equipe for muito numerosa ou reduzida;
- 6) quando houver pressão para exclusão de determinado componente.

Ao intervir na formação do grupo, o professor poderá adotar alguns critérios como:

- 1) segundo a ordem alfabética (a menos recomendada);
- 2) segundo aptidões, gostos e interesse, que pode ocasionar um bom trabalho;
- 3) segundo domicílio dos alunos, quando o trabalho é para ser realizado em casa - isso pode favorecer os encontros e novos relacionamentos.

Para facilitar o seu trabalho, o professor, em alguns casos, pode usar o sociograma, técnica criada por Moreno (1953), para estudar e avaliar a estrutura de grupos, em termos da natureza das relações entre os membros. A técnica baseia-se em formular perguntas a cada membro da equipe; estas questões, preferivelmente uma ou duas, devem versar sobre com quem gostaria de trabalhar objetivos, tais como: atividades recreativas e de estudo. Nérici (s/d) constata que um colega pode ser escolhido para uma atividade recreativa e recusado para uma sessão de estudo. Desta forma, pode-se organizar atividades paralelas.

#### GRUPAMENTO DOS ALUNOS

Ao afirmar que o número de elementos na equipe deve variar de 2 a 6, Nérici (s/d) apresenta uma série de fatores que podem interferir nesta questão:

- 1) o número de alunos em uma classe;
- 2) a faixa etária dos alunos - os mais novos costumam reunir-se em grupos de 5 a 6; os mais velhos, em grupos de 2 a 5;

- 3) a disciplina - certas disciplinas comportam trabalhos com maior número de alunos do que outras, como é o caso de Música e Educação Física;
- 4) a natureza da atividade - trabalhos em laboratório geralmente exigem menos participantes de um grupo, ao passo que em visitas e excursões as equipes podem ser maiores.

Finalmente, Nérici(s/d) conclui que, pedagogicamente, o número ideal de participantes seria de 3 ou 4, mas ressalta que, levando-se em conta o número médio das classes, o número viável é de 3 a 6.

#### DIFICULDADES ESPECÍFICAS DE ALUNOS PARA A FORMAÇÃO DE GRUPOS

1) O professor deve estar alerta, principalmente, para os alunos de 9 a 11 anos que costumam agrupar-se por amizade, afinidades; sendo assim, torna-se um pouco difícil e constrangedor recusar algumas sugestões e idéias dos seus membros. E, por outro lado, quando os amigos fazem observações pertinentes, mas somente razoáveis, estas são supervalorizadas e consideradas fundamentais. Assim, não havendo críticas, o trabalho é construído com muitas falhas e irregularidades.

2) A supervalorização de determinado membro da equipe ("o aplicado, inteligente, estudioso, extrovertido") pelo professor ou colegas pode prejudicar o relacionamento do grupo, pois suas sugestões e idéias serão consideradas basicamente pelo fator pessoal, carisma, amizade - o que não é primordial e característico no trabalho grupal. Desta forma, os membros podem sentir-se

desmotivados e envergonhados, para qualquer tipo de contribuição que possa concorrer com as do líder. Por outro lado, alguns indivíduos preferem beneficiar-se desta situação, esperando que o "inteligente e extrovertido" direcione a atividade.

3) O tempo destinado aos trabalhos é outro tópico importante. Os alunos, para se dedicarem aos estudos em equipe, devem ter um horário razoável para os encontros, divisão de tarefas, discussão, exposição de idéias e críticas. Os indivíduos de 4ª série, turmas observadas neste trabalho, por exemplo, requerem um tempo maior em sala, visto que são iniciantes, portanto, inexperientes nessas atividades.

4) O espaço físico apropriado para estruturação e sistematização do que será visto é outro fator crucial para um bom trabalho. Havendo lugar inadequado, os membros sentir-se-ão impacientes, irritados e desestimulados, até mesmo, para comparecerem às reuniões.

5) A seleção do tema para estudo em grupo deve ser feita em comum acordo entre professor e aluno, a fim de não desmotivar a turma, provocando o desinteresse pelo trabalho. Ao ser obrigado a realizar uma atividade que não lhe agrada, o aluno, geralmente, procura livrar-se rapidamente, não preocupando-se com o resultado. Conseqüentemente, o objetivo não é alcançado e professor e alunos sentem-se frustrados.

Réalmente, há alguns assuntos que podem parecer desagradáveis, mas necessários. Lembrando-se sempre do axioma: não há assuntos desinteressantes, há pessoas desinteressadas. Neste caso, pode-se usar técnicas de incentivação, estimulando o interesse dos

alunos, como por exemplo: aula expositiva com uma abordagem sus  
cinta sobre o assunto, slides, filmes, cartazes, excursões, pales-  
tras e, posteriormente, o trabalho em grupo, com a formulação de  
perguntas críticas ou avaliativas sobre o assunto.

ANEXO Nº 1

APRECIACÃO DE UMA SESSÃO DE ESTUDO

GRUPO: .....

TAREFA: .....

DATA DA SESSÃO: .....

1) O que achou da sessão, no seu conjunto?

PÉSSIMA..... REGULAR..... BOA.....

MUITO BOA..... ÓTIMA.....

2) O plano de trabalho estava:

PÉSSIMO..... REGULAR..... ÓTIMA.....

MUITO BOM..... BOM.....

3) Os trabalhos se desenvolveram:

INSATISFATORIAMENTE.....

SATISFATORIAMENTE.....

MAIS OU MENOS.....

4) Quais os pontos fortes da sessão?

.....

5) Quais os pontos fracos da sessão?

.....

6) Que sugere para melhorar os trabalhos?

.....



ANEXO Nº 2

FICHA DE AUTO-ANÁLISE

NOME: .....

CURSO: ..... SÉRIE: .....

GRUPOS: ..... DATA: .....

SITUAÇÕES	SEM- PRE	GERAL- MENTE	ÀS VEZES	NUN- CA	NÃO SEI
1) Termino as tarefas que me são confiadas?					
2) Esforço-me por trabalhar com todos os meus colegas?					
3) Procuro compreender novas idéias que me são sugeridas pelos colegas?					
4) Procuro não aceitar novos encargos do grupo?					
5) Compartilho os meus conhecimentos com meus colegas?					
6) Ajudo a estabelecer planos de trabalho?					
7) Sigo os planos traçados pelo grupo?					
8) Trabalho satisfeito para o grupo?					
9) Cedo quando reconheço que não tenho razão?					

SITUAÇÕES	SEM PRÉ	GERAL MENTE	ÀS VEZES	NUM CA	NÃO SEI
10) Respeito o direito dos meus colegas?					
11) Procuro explorar o trabalho de meus colegas?					
12) Penso nas dificuldades que meus colegas podem estar passando?					
13) Trato a todos com boas maneiras?					
14) Escuto com atenção quando se dirigem a mim?					
15) Procuro cooperar no grupo?					
16) Devolvo os materiais que me são em prestados?					
17) Agradeço a ajuda recebida?					
18) Procuro trabalhar sem perturbar os outros?					
19) Estou pronto a prestar ajuda a meus colegas, quando necessária?					

ANEXO Nº 3

FICHA DE AVALIAÇÃO

GRUPO: .....

ALUNO: .....

UNIDADE CONSIDERADA OU TAREFA

EXECUTADA: .....

PERÍODO DE TRABALHOS: ....

ASPECTOS	PESOS	NOTAS	PESOS E NOTAS	MÉDIA PONDERADA
ASSIDUIDADE	1			
PARTICIPAÇÃO	2			
INTERESSE	2			
COLABORAÇÃO EFETIVA	5			
	10			

## C O N C L U S ã O

1) O ser humano desenvolve a maioria de suas atividades em colaboração com outros, integrando grupos. Em particular, no campo educativo.

2) O docente deve ter a convicção de que é fundamental a capacidade de cada um para o esforço cooperativo e o intercâmbio de idéias.

3) Na escola, a influência do grupo sobre a pessoa se manifesta em diversos aspectos relacionados com a aprendizagem individual e a vida emocional.

4) O professor, por ser um elemento indispensável na técnica de trabalho em grupo, deve ter um mínimo de conhecimento sobre as bases teóricas da dinâmica, para compreender o desenvolvimento e efetuar adaptações, quando necessárias.

5) O ensino em grupo pode atenuar o individualismo que impera nas práticas da maioria das escolas e da própria sociedade. O individualismo contribui para exacerbar as tendências egoístas, sentimento de incapacidade ou valor pessoal exagerado.

6) O estudo em equipe deve ser incentivado, para que os alunos apreciem a cooperação e não se entreguem a competições abusivas. No entanto, não deve anular-se o estudo individual.

7) A escola precisa esforçar-se a fim de oferecer ao aluno oportunidades de práticas socializadas e individuais.

## SUGESTÕES

- 1) O professor deveria ter acesso a grupos de encontro, que lhe permitisse uma melhor auto-compreensão, a fim de não se projetar nos seus alunos.
- 2) Organização de seminários, que difundam a importância e os procedimentos do trabalho em grupo.
- 3) Participação de administradores e diretores em jornadas que mostrem as dificuldades do trabalho em grupo para os alunos, quando o ambiente escolar não está preparado para esta atividade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) ALCÂNTARA, Alcides de - A dinâmica de grupos e sua importância no ensino. 2ª ed., Rio de Janeiro, SENAI, 1973.
- 2) FERRY, G. - A prática do trabalho em grupo. Porto Alegre, Globo, 1974.
- 3) GUTHRIE & POWERS, F. - Educational Psychology. New York, The Ronald Press Company, 1950.
- 4) KLEIN, Josephine - O trabalho de grupo: psicologia social da discussão e decisão. Rio de Janeiro, Zahar, 1965.
- 5) LUFT, J. - Introdução à dinâmica de grupos. Lisboa, Moraes, 1970.
- 6) MAILHIOT, Géralde Bernard - Dinâmica e gênese dos grupos. São Paulo, Livraria Duas Cidades, 1970.
- 7) MAUICO, G. - Psicanálise e Educação. Lisboa, Moraes, 1968.
- 8) MINICUCCI, A. - Dinâmica de grupo. São Paulo, Atlas, 1984.
- 9) MOSCOVICI, F. - Laboratório de sensibilidade. Rio de Janeiro, Getúlio Vargas, 1965.

- 10) NÉRICI, I. - Introdução à Didática Geral. Rio de Janeiro, Editora Científica, s/d.
- 11) VÉDAL, F. - Problem solving. - São Paulo, Bestseller 1973.
- 12) WARD, Charles D. - Psicologia social experimental: manual de laboratório. São Paulo, EPU, EDUSP, 1974.
- 13) WHELLDALL, Kelvin - Comportamento social: problemas fundamentais e importância social. Rio de Janeiro, Zahar. 1976.