

## 5. Grupos



## 5.1. Aprendizagem Cooperativa

Vale a pena começar por dizer, tal como afirma Johnson e Johnson (citado por Freitas e Freitas, 1999, pág. 19), que "não há tipo de grupo ideal. O que determina a produtividade de um grupo não é quem são os seus membros, mas em que medida trabalham bem juntos. Pode haver ocasiões em que se formam grupos homogéneos para ensinar determinados *skills* ou para atingir objectivos de aprendizagem. Contudo, há geralmente vantagens na constituição de grupos heterogéneos, com formandos de diversos contextos, competências, experiências e interesses. Por exemplo:

1. os formandos são expostos a uma variedade de ideias, a múltiplas perspectivas e a diferentes métodos de resolução de problemas;
2. os formandos geram mais desequilíbrio cognitivo, o que estimula a aprendizagem, a criatividade e o desenvolvimento cognitivo e social;
3. os formandos envolvem-se em pensamento mais elaborado, dão e recebem mais explicações e envolvem-se em mais frequente tomada de perspectiva ao discutirem os materiais, tudo isso aumentando a profundidade, a compreensão e a qualidade do raciocínio e o rigor da retenção a longo termo."

Este conjunto de pressupostos é decisivo para que melhor se possa entender a problemática, o interesse e o alcance da aprendizagem cooperativa, que não é sinónimo de trabalho de grupo nem deve ser confundida com tal.

Todos os formadores já terão experimentado, numa fase ou outra do seu percurso profissional, o que habitualmente se chama "trabalho de grupo". Mas, num número importante de casos, aquilo que, provavelmente, terão feito foi juntar alguns formandos e atribuir-lhes uma tarefa ou tema para resolverem em grupo. Raros terão sido os casos em que definiram as condições em que tal tarefa se deve desenvolver e, como tal, acabaram por, sem querer, entregar ao acaso as possibilidades do trabalho se revelar útil e profícuo.

Algo substancialmente diferente é quando, de forma estratégica, se define com rigor um conjunto de regras e se motiva os formandos para o seu respeito e cumprimento, assegurando dessa forma que os resultados sejam os melhores.

O consenso quanto à eficácia acrescida do trabalho em grupo é já antigo e de longa data. No entanto, foi apenas no início da segunda metade do século XX que surgiu um movimento em algumas universidades norte-americanas a conceber, defender e divulgar um conjunto de técnicas destinadas a intervir em pequenos grupos e que ficou conhecido, genericamente, como aprendizagem cooperativa.

Este movimento da aprendizagem cooperativa (conceito que, actualmente, cobre um número bastante vasto de estratégias) acabou por desenvolver-se mais como uma prática que se foi provando eficaz e interessante do que, propriamente, como resultado de uma teoria genericamente aceite.

No entanto, há características que são transversais a todas as preocupações de aprendizagem cooperativa e que procuraremos descrever nas páginas seguintes.

### Aprendizagem cooperativa: ideias-chave

1. Cooperação é uma estrutura de interacções desenhada com o fim de facilitar o cumprimento de um objectivo ou de um produto final.
2. Aprendizagem cooperativa ou colaborativa é um processo onde os membros do grupo ajudam e confiam uns nos outros para atingir um objectivo acordado.
3. A aprendizagem cooperativa é interactiva. Cada membro do grupo:
  - desenvolve e partilha um objectivo comum;
  - partilha a sua compreensão do problema no que diz respeito às questões, aos *insights* e às soluções encontradas;
  - trabalha para compreender as questões, os *insights* e as soluções dos outros;
  - permite ao outro falar e contribuir e considera as suas contribuições;
  - é responsável pelos outros, e os outros são responsáveis por ele;
  - depende dos outros, e os outros dependem dele.

4. A aprendizagem cooperativa, para se revelar eficaz, deve respeitar as seguintes condições:

**a) INTERDEPENDÊNCIA POSITIVA**

Ocorre interdependência positiva quando os ganhos dos indivíduos e da equipa se correlacionam positivamente. A equipa tem, por isso, de se organizar fazendo sentir a todos que o seu trabalho tem de ser útil, não só para eles próprios, mas, sobretudo, para a equipa. Os elementos do grupo, para poderem atingir os objectivos, são obrigados a confiar uns nos outros. Se assim for, é menos provável que haja, como é costume, quem trabalhe e quem apenas veja trabalhar. Todos os elementos do grupo têm tarefas destinadas e são responsáveis por elas. Se algum dos membros não cumprir com o que está estabelecido, todo o grupo sofre as consequências.

**b) RESPONSABILIZAÇÃO PESSOAL**

Todos os formandos do grupo são responsabilizados por efectuar a sua parte do trabalho e pelas aprendizagens definidas para esse grupo. Não se trata de conseguir, no final do trabalho, que o grupo aprenda mais, mas que isso aconteça com todos e cada um dos seus membros. Isto implica que haja lugar a avaliações individuais e ainda a que o grupo saiba que a avaliação do mesmo é também resultado dessas avaliações individuais. Se assim for, há mais probabilidades de que seja o próprio grupo a assegurar que todos os elementos atingiram os objectivos de aprendizagem. Para esse efeito, vale a pena que o formador tenha alguns cuidados de base. Freitas e Freitas (1999, p.29) sugerem alguns:

- "Formar grupos pequenos.
- Realizar testes/avaliações individuais.
- Colocar questões orais ou solicitar a demonstração de certas competências a elementos do grupo, ao acaso.
- Acompanhar sistematicamente o trabalho dos grupos.
- Promover, em cada grupo, a existência de um verificador de aprendizagem, o qual deve fazer perguntas para que cada membro demonstre que compreendeu e aprendeu."


**c) INTERACÇÃO FACE-A-FACE**

Embora algum do trabalho de grupo possa ser dividido e levado a cabo individualmente, uma outra parte deve ser realizada interactivamente, com os membros do grupo a proporcionarem-se mutuamente feedback, a questionarem os raciocínios e conclusões uns dos outros e, talvez mais importante ainda, ensinando-se e encorajando-se. Há três etapas para que isso possa acontecer: 1) desenvolver o espírito de grupo (só pode cooperar quem se conhece e aceita - ver 5.2 Actividades de Grupo); 2) promover a interdependência positiva; 3) assegurar a interacção, acompanhando o grupo e reforçando positivamente os bons resultados neste aspecto.

**d) USO APROPRIADO DE CAPACIDADES INTERPESSOAIS**

Para além dos conteúdos a trabalhar na formação, os formandos deverão ser ajudados a desenvolver competências sociais. Daí que sejam encorajados e ajudados a resolver os problemas de relacionamento que possam surgir (surgirão, por certo), sendo necessário, para o efeito, que desenvolvam competências ao nível de liderança, tomada de decisão, comunicação assertiva, gestão de conflitos.

**e) AVALIAÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO EM GRUPO**

Os membros do grupo definem objectivos e, periodicamente, devem avaliar o que conseguiram fazer bem enquanto grupo e identificar alterações que lhes permitam aumentar a eficácia no futuro. Devem mesmo habituar-se a avaliar permanentemente, por forma a poderem (re)organizar, avaliando, no quotidiano, o trabalho (ver, como exemplo,  Projecto - autoavaliação). Trata-se, afinal, de assegurar duas funções: 1) identificar e descrever as acções que foram úteis e as inúteis; 2) decidir que acções devem ter continuidade e quais as que devem ser mudadas. Cabe ao formador ajudar a identificar os parâmetros em função dos quais esta avaliação reguladora deve ser realizada (ver 7.1 Avaliação das Aprendizagens).

## Como criar um bom grupo de aprendizagem?

- As actividades em grupo começam com o formação destinada a melhor compreender o funcionamento e os processos grupais. O formador deve começar por facilitar a discussão e sugerir alternativas, sem impor soluções ao grupo, especialmente àqueles que apresentam dificuldade de trabalhar em conjunto.
- Os grupos devem ser constituídos com três a cinco pessoas, uma vez que grupos maiores terão dificuldade em assegurar o envolvimento de todos.
- A formação dos grupos deve ser da responsabilidade do formador, uma vez que estes grupos, assim constituídos, funcionam melhor do que os grupos que se formam por si mesmos.
- Uma vez que a aprendizagem é influenciada positivamente com a diversidade de perspectivas e experiências, cada grupo deve ser constituído de forma a ver representados níveis diferentes e diversificados de competências, formação, experiência. Desse modo, há mais opções para a resolução dos problemas e mais minúcia nos detalhes a serem considerados.
- Os elementos dos grupos devem ser progressivamente consciencializados de que cada indivíduo é responsável, não apenas por dar força ao grupo, mas também por ajudar os outros a entender a fonte das suas forças.
- Uma regra básica de funcionamento é a seguinte: cada membro que está em desvantagem ou não se sinta confortável com a maioria deve ser encorajado e fortalecido pro-activamente a dar a sua contribuição.
- Cada membro do grupo está comprometido com os objectivos definidos pelo grupo.
- De forma a poder-se analisar quem contribui, pode haver lugar a avaliações confidenciais entre pares.
- Os grupos têm o direito de excluir um membro não cooperativo ou não participante se tiverem sido tentadas e experimentadas todas as medidas necessárias com vista à sua integração efectiva (a pessoa excluída terá, então, que encontrar outro grupo que a aceite).
- Os indivíduos podem sair do grupo se acharem que estão a fazer a maior parte do trabalho e que recolhem pouca ajuda dos outros (em geral, essas pessoas encontram facilmente um outro grupo que acolha os seus contributos).
- Deve haver princípios e responsabilidades operacionais compartilhados, definidos e concordados por cada um dos membros. De entre outros, os compromissos assumidos por todos de:
  - participar, preparar e chegar a tempo às reuniões;
  - manter discussões e desacordos focados nos temas, evitando críticas pessoais;
  - assumir as responsabilidades decorrentes da divisão de tarefas e executar aquelas por que se fica incumbido, contribuindo, assim, para que o grupo atinja os objectivos. Os membros do grupo devem sentir-se livres para, nos casos em que se sentem pouco preparados para realizar as tarefas que lhes couberam ou que entendem haver alguém que as poderia executar melhor, pedir ajuda, formação ou mesmo desistir e assumir uma tarefa diferente.

## Em jeito de conclusão

Tal como havíamos afirmado de início, aprendizagem cooperativa é bem mais do que colocar formandos a trabalhar em grupo.

São já vários os estudos a comprovar a eficácia desta técnica na formação e na educação, em particular quando comparada com a formação tradicional e são várias as razões que justificam essa eficácia.

Desde logo, o facto de a aprendizagem cooperativa implicar metodologias activas; ora é hoje que, mais do que ver ou ouvir, os indivíduos em formação devem estar activos para aprenderem mais e melhor (ver 2.4 Método Activo).

Para além disso, a cooperação promove a aprendizagem de diversos modos: os formandos mais fracos sentem-se menos tentados a abandonar a formação quando enfrentam obstáculos. Os formandos mais fortes e preparados acabam por beneficiar do facto de terem necessidade de explicar e clarificar os temas aos mais fracos.

Uma outra vantagem tem a ver com o facto de o grau de cumprimento dos prazos ser superior ao obtido aquando de acções de formação mais individualizadas, sendo a principal explicação o facto de os formandos em sistema de aprendizagem cooperativa saberem que os colegas dependem do seu trabalho.

Há, no entanto, obstáculos à sua passagem à prática que é conveniente ter presente.

O primeiro tem a ver com o formador e com o facto de este ter necessidade de sair do conforto e da segurança das metodologias pedagógicas mais centradas na sua pessoa e que lhe permite total controlo sobre o processo e os formandos (ver 2.1 Método Expositivo). Tem de saber lidar com a insegurança que decorre da curva de aprendizagem desta abordagem e que pode dar origem, nos primeiros momentos, a alguns erros e a menor eficácia.

Pode também acontecer que a resistência seja dos próprios formandos, situação que é desagradável, em particular para aqueles formadores que são bons comunicadores e que se têm dado bem como esse tipo de abordagem.

No entanto, as vantagens ultrapassam em muito as eventuais limitações. Os formadores que tiverem em linha de conta os princípios da aprendizagem cooperativa na concepção/planificação das suas formações e que souberem resistir a estas resistências/dificuldades iniciais acabarão por retirar benefícios em devido tempo.

### Sites a consultar

[www.ncsu.edu/felder-public/Cooperative\\_Learning.html](http://www.ncsu.edu/felder-public/Cooperative_Learning.html)  
[http://pt.wikipedia.org/wiki/Aprendizagem\\_cooperativa](http://pt.wikipedia.org/wiki/Aprendizagem_cooperativa)  
<http://home.capecod.net/~tpanitz/>

## 5.2. Actividades de grupo

---

### A ASSASSINA

#### Tempo

Cerca de 30 a 40 minutos

#### Situações de utilização

Aquecimento de um grupo.

#### Objectivos

Concentração, divertimento e contacto visual.

#### Material

Baralho de cartas no número igual ao número de formandos que contenha a dama de espadas.

#### Local

Sala de formação normal.

#### Modo de desenvolvimento

Os jogadores sentam-se em círculo e recebem uma carta cada um. Identificam-na e escondem-na. De seguida, olham uns para os outros. A Dama de Espadas é uma assassina. Se o jogador que a tem piscar o olho, esperam-se uns segundos, atira-se a carta que tínhamos de início para o meio do círculo e diz-se "morri", não se falando mais até ao fim do jogo. Se alguém julga saber quem é o assassino, diz "eu acuso x". Se se enganar, atira a carta para o meio do círculo e diz "suicidei-me". O jogo acaba quando se souber quem é o assassino.

### A REGRA DO JOGO

#### Tempo

Cerca de 40 minutos

#### Objectivos

Interacção de grupo, dinamização da imaginação e ginástica mental, divertimento e conhecimento mútuo.

#### Modo de desenvolvimento

Fazer uma roda. Alguém sai da sala e os restantes membros do grupo escolhem uma regra. Quando a pessoa regressar, deve descobrir a regra combinada, fazendo perguntas aos membros do grupo acerca deles próprios.

Uma boa regra para começar: responda às perguntas como se fossem a pessoa à vossa direita ou então, todas as mulheres dizem a verdade, todos os rapazes mentem (as respostas devem ser ou verdadeiras ou ao contrário da verdade) ou ainda, olhar para o tecto no início de cada resposta.

As regras podem ser fáceis ou difíceis de descobrir, de acordo com as idades e a experiência. Podem ser visuais (coçar a cabeça antes de responder) ou estruturais (cada resposta começa com a letra do alfabeto que se segue à da 1ª palavra da resposta anterior). Quando se descobre a regra, a última pessoa a responder sai, então, da sala e passa a ser ela quem tentará descobrir a regra seguinte.

### A EFICIÊNCIA DO TRABALHO EM GRUPO

#### Objectivos

Desenvolver a agilidade mental e a capacidade de raciocínio através do trabalho em conjunto e no menor período de tempo.

#### Material

Papel e canetas.

#### Modo de desenvolvimento

Todo o grupo deverá resolver, o mais rapidamente possível, os seguintes problemas:

## TAREFA A:

Quatro pares divertem-se juntos, à noite. Os seus nomes são: Isabel, Joana, Maria, Ana, Henrique, Pedro, Luís e Rogério. A certa altura podemos constatar que:

- a mulher de Henrique não dança com o marido, mas com o de Isabel;
- Ana e Rogério não dançam;
- Pedro toca trompete, acompanhado ao piano por Maria;
- Ana não é mulher de Pedro.

Quem é a mulher de Rogério?

## TAREFA B:

A seguir a um assalto, os empregados de um banco descrevem o assaltante.

- Segundo o porteiro, o assaltante era alto, de olhos azuis e vestia uma gabardina e um chapéu;
- Segundo o caixa, o assaltante era baixo, de olhos negros e vestia uma gabardina e um chapéu;
- Segundo a secretária, o assaltante era de estatura média, tinha olhos verdes e vestia um sobretudo e um chapéu;
- Segundo o director, era alto, de olhos cinzentos e vestia uma gabardina, não usando chapéu.

Qual a figura do assaltante, sabendo que cada uma das testemunhas descreve somente um pormenor com exactidão?

## ELEVADAS ESPERANÇAS, MEDOS PROFUNDOS

### Objectivos

Identificar Esperanças e Medos através da escrita.

Interagir espontaneamente com outros membros do grupo.

Praticar competências empáticas pelo escutar de um companheiro/par.

Diminuir o sentimento de isolamento pelo dar e receber *feedback* com membros do grupo.

Aumentar a empatia para com outros membros pela explicação da folha de trabalho.

### Materiais

Cópia do "Elevadas Esperanças/Medos Profundos".

Canetas ou lápis.

### Modo de desenvolvimento

Os membros do grupo trabalham independentemente na identificação das suas maiores esperanças e dos seus mais profundos medos solicitados na folha de trabalho. De seguida, são criadas díades (grupos de dois formandos), no âmbito das quais cada par discute e analisa as folhas de trabalho e seus conteúdos. Após esta tarefa, em grande grupo (em círculo), cada membro explica o que foi escrito pelo/pela colega de trabalho. O feedback deve ser encorajado.

### INSTRUÇÕES

Entregue cópias das folhas de trabalho a cada elemento do grupo e instrua-os no sentido de pensarem acerca das suas maiores esperanças e dos seus mais profundos medos/receios. Diga ao grupo para identificar as suas esperanças e medos na folha de trabalho escrevendo cada item nos espaços que estão em branco. Após todos terem terminado a tarefa, divida o grupo aos pares, ou por selecção aleatória ou por selecção criteriosa. Por exemplo, se algum sujeito teve querelas com outro, use o exercício para ultrapassar diferenças; porém, se avaliar que um dos elementos desta díade pode usar a situação para expor e humilhar o colega, não a concretize. Instrua os pares no sentido de partilharem o material escrito das suas folhas de trabalho um com o outro. Instrua ainda cada elemento na exploração do trabalho do par.

Esta fase terminada, chame todos os pares para o círculo do grande grupo. Encoraje o *feedback* do grupo, embora as questões e comentários devam ser direccionados ao apresentador e não ao autor. Após terminar a apresentação, explique que o autor tem, nesse momento, a oportunidade de comentar o quanto o apresentador compreendeu o que escreveu. Então chame o próximo membro imediatamente ao lado.

### CONCLUSÃO

Conclua a sessão com alguns comentários acerca do seguinte:

- A banalidade das esperanças e medos expressos
- A importância da compreensão da perspectiva do outro (empatia)

Comentário do autor

Este exercício trabalha dois processos muito importantes: 1) o sentido de pertença ao grupo é promovido quando as esperanças e medos são partilhados; 2) as competências de empatia são praticadas quando os membros da díade apresentam a folha de trabalho do/a seu/sua parceiro/a.

Esperanças elevadas / Medos profundos

Esperanças	1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____
Medos	1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____

PESCANDO UM PENSAMENTO

Objectivos

Realizar um *self-disclosure* pelo completar de frases incompletas ao longo da duração da sessão  
Aumentar a auto-consciência pelo completar das frases que lhe calharem de forma espontânea e em grupo.

Materiais

Frases incompletas (cortadas das fotocópias em anexo)  
Cesto, caixa ou outro contentor

Modo de desenvolvimento

As fotocópias de frases incompletas são cortadas, dobradas e colocadas num cesto ou outro contentor no centro do círculo do grupo. Cada membro do grupo tem a sua vez de "pescar" escolhendo um papel dobrado do cesto. O membro volta ao seu lugar e lê a frase em voz alta, completando-a nas suas próprias palavras. A discussão segue-se a cada resposta até que o facilitador determine que chegou o tempo de "pescar" mais uma frase.

INSTRUÇÕES

Quando se trata de públicos mais jovens (exemplo: adolescentes), estes, em geral, respondem favoravelmente a um sentido do dramático. Daí que se torne divertido utilizar este conhecimento para acrescentar algo interessante ao cesto das frases. Poderá colocar uma cadeira no cimo de uma mesa no meio do grupo para elevar o cesto, por exemplo; ou pode colocar o cesto no chão e cobri-lo com um pano azul que representa água e então iniciar a "pesca". Pode também decorar o cesto das frases e passá-lo de membro em membro. Deixe a sua imaginação e energia serem os seus guias.



O desafio do líder é o de gerar uma discussão em torno das respostas dadas. O *timing* é importante porque, embora a discussão e espontaneidade sejam o ideal, você precisa assegurar-se que todos os participantes têm a sua vez de "pescar". Tente obter *feedback* ou promover a discussão colocando questões ao grupo após o completar por alguém de uma frase. Poderá inquirir, "Como se sente acerca disto, Antónia?" ou "Teresa, está surpresa com a resposta do Fernando?" ou "Que tal uma reacção da vossa parte à resposta da Emília?"

O estilo terapêutico do formador determina o modo como o material é usado.

## PESCANDO UM PENSAMENTO

### Frases Incompletas

(Copie, corte pelo pontilhado e dobre)

✂ O meu maior medo é...

✂ Quando os outros me fazem sentir em baixo...

✂ Quando eu mais desconfio dos outros é quando...

✂ Zango-me quando alguém...

✂ Uma coisa que eu francamente não gosto em mim é...

✂ Eu sinto-me triste quando...

✂ Gostaria que os meus pais soubessem...

✂ Gostaria que a pessoa com quem casarei...

✂ Quando gosto de alguém que não gosta de mim...

✂ Se tivesse que me rotular de passivo/a ou agressivo/a eu...

✂ A coisa mais difícil em ser (homem/mulher) é...

✂ Uso o tipo de roupas que uso porque...

✂ Uma coisa que gosto acerca de estar neste grupo é...

✂ Quando as outras pessoas agem comigo como os meus pais fazem, eu...

✂ Uma das minhas mais dolorosas memórias de infância é...

✂ Uma das minhas memórias mais dolorosas é...

✂ Um dos traços de carácter que mais gosto em mim é...

✂ A pessoa deste grupo com a qual me sinto mais seguro/a é... porque...

✂ Quando alguém de quem gosto não está de acordo comigo, eu...

✂ Eu gosto de...

✂ O tempo mais feliz...

✂ Na escola...

✂ Eu falhei...

✂ Eu preciso...

✂ Sou o/a melhor quando...

✂ Detesto...

✂ Este lugar...

✂ O único problema...

✂ Secretamente...

✂ Dançar...

✂ Não consigo entender porque...

✂ Levo a minha avante quando...

✂ A melhor coisa que poderia acontecer à minha família seria...

✂ A melhor coisa que poderia acontecer-me...

✂ Uma das coisas mais difíceis para mim...

✂ Quando me defendo as pessoas...

✂ Se pudesse mudar algo em mim...

✂ Uma das coisas que mais admiro nos outros é... porque...

✂ O que preciso das outras pessoas é...

## 5.3. Formar grupos

### Saber constituir grupos

---

Sendo certo que o trabalho em grupo é, consensualmente, visto como produtivo e mediador de construções participadas do conhecimento, o que significa que desenvolve, para além do saber, dimensões como o *saber-estar*, *saber-saber*, *fazer-saber*, *saber-comunicar*, etc, também não é menos verdade que o simples facto de indivíduos em formação serem colocados em grupo e verem-lhes atribuídas tarefas ou temas, não é factor, por si só, suficiente para que os bons resultados surjam.

Torna-se necessário que o formador assuma uma postura algo mais activa definindo, preferencialmente em conjunto com os formandos, as condições necessárias ao bom funcionamento do grupo, e velando pelo seu respeito e cumprimento.

Foi na segunda metade do século XX que este assunto assumiu foros de protagonismo, com alguns autores e pensadores norte-americanos a conceberem, sugerirem e divulgarem um conjunto de sugestões para uma mais fácil e eficaz intervenção de formadores em pequenos grupos de trabalho pedagógico e que ficou conhecido como Aprendizagem Cooperativa (ver 5.1 Aprendizagem Cooperativa).

Entretanto, deixamos-lhe ficar sugestões, para situações menos estruturadas de trabalho de grupo, onde se revele importante criar pequenos grupos para fazer face a pequenas situações em pequenos períodos de tempo. Em suma, deixamos-lhe um conjunto de sugestões que lhe permitirão criar grupos de forma rápida e eficaz e estar preparado para, ao longo da formação, variar a sua composição e tamanho.

### Técnicas para formar grupos

#### 1. Cartões de grupo

Saiba quantas pessoas vão estar na formação e determine o número de grupos de que vai necessitar para cada uma das actividades (o número de elementos pode variar de actividade para actividade). Codifique os grupos usando um símbolo (cor, imagem, naipe do baralho de cartas, um número, etc.). Ao acaso, distribua esses símbolos pelo material que é fornecido aos participantes. Quando quiser realizar uma actividade de grupo, peça aos participantes que se juntem em função do símbolo (poderá mesmo ter uma área da sala reservada para cada grupo). Desse modo, as pessoas reunir-se-ão rapidamente e sem confusão.

#### 2. Puzzles

Compre puzzles (ou crie os seus próprios puzzles). Separe as peças e dê a cada participante uma peça do puzzle. Quando for necessário dar início à actividade de grupo, os participantes deverão juntar-se de forma a formar a imagem.

#### 3. Guloseimas

Compre rebuçados ou chocolates de sabores ou marcas diferentes (tantos sabores ou marcas quantos os grupos que quer constituir e num total equivalente ao número de participantes) e distribua-os pela assistência. Quando se tratar da actividade de grupo, as pessoas juntar-se-ão em função da marca ou do sabor.

#### 4. Brinquedos

Escolha brinquedos com base em temas comuns para as indicações aos grupos. Por exemplo, o tema dos transportes exigiria que levasse para o respectivo grupo um carro, um avião, um barco e um comboio. Peça aos participantes que retirem o brinquedo de uma caixa ou de um saco e que se juntem pela afinidade temática.