

# Uma experiência didática

Moema Miranda de Siqueira \*

1. Introdução; 2. Hipóteses de trabalho; 3. Etapas de experiência; 4. Conclusões.

## 1. INTRODUÇÃO

O que me levou a realizar este trabalho foi principalmente a crença de que um dos problemas mais sérios que hoje preocupa o meio universitário mineiro, e talvez brasileiro, é a ausência de preparação didática de seus professores. A forma tradicional de ingresso na carreira de magistério, até há pouco, dispensava qualquer conhecimento ou treino anterior na arte de dar aulas. Seleccionados quase sempre dentre os melhores alunos de suas turmas, o jovem professor começava a lecionar, na maioria das vezes, sem nenhuma noção de técnica didática. Isto gerou e tem gerado conflitos, angústias e frustrações que tornam prementes uma solução. A não ser a pequena minoria da Faculdade de Filosofia que recebe um *background* no curso de licenciatura, o grosso dos professores universitários desdobra-se em leituras auto-orientadas e tentativas, nem sempre bem sucedidas, para conseguir transmitir o que sabe. É verdade que os modernos meios de comunicação de massa já lhes fizeram saber que o método tradicional de aulas teóricas está superado; que devemos transformar o aluno em estudante, aumen-

\* Professora-assistente de história econômica geral e formação econômica do Brasil, da Universidade de Minas Gerais.

tando seu espírito crítico e sua imaginação criadora, enquanto se combate o dogmatismo. Também os recursos audiovisuais muito têm ajudado. E, na ânsia de se modernizar, de “ser prá frente”, o pobre professor debate-se entre a adoção de novas técnicas didáticas, de que às vezes apenas ouviu falar por alto, e a crescente apatia de seus alunos.

Sabemos todos que é moda o seminário, o painel, a “philip 6 a 6” e outras técnicas mais sofisticadas. Mas não podemos esquecer que o estudante universitário brasileiro em sua grande maioria trabalha fora e quando muito dispõe de duas horas diárias para se dedicar ao estudo além do horário das aulas.

Estas técnicas supõem a preparação prévia do assunto pelo grupo, caso contrário as mesmas fracassarão. E é o que, infelizmente, vemos com frequência. E o aluno vai desacreditando das propagadas novas técnicas pedagógicas, que aparentemente criariam a motivação para o saber, que o professor busca com ansiedade transmitir-lhe.

Ao tentar esta experiência quis principalmente testar algumas delas, avaliando-as periodicamente.

É lógico que os resultados a que cheguei referem-se a um grupo específico, mas acredito que possamos inferir algumas conclusões válidas, com certa generalidade, para todo o ensino brasileiro.

## 2. HIPÓTESES DE TRABALHO

Meus grupos de referência foram inicialmente duas turmas do 2.º ano do Curso de Ciências Sociais (A e B) da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFMG.

Parti do pressuposto de que realmente a moderna pedagogia tem razão e de que devemos transformar o *aluno* em *estudante*. Quis portanto testar a hipótese de que o rendimento das duas turmas seria diferente caso a uma fossem aplicadas técnicas modernas de ensino (seminários, discussões em grupos etc.) e à outra o tradicional método das aulas teóricas.

Assim, a primeira providência foi testar o nível das duas turmas no que se referia à minha matéria, para avaliar se não havia discrepância significativa entre elas neste particular. Sem prevenir, apliquei um teste de múltipla escolha aos alunos. O resultado foi estatisticamente semelhante para as duas turmas.

No entanto, fui obrigada a abandonar, pouco depois, esta hipótese inicial por várias razões: a) a turma que deveria receber apenas aulas teóricas ressentiu-se e começou a criar um clima pouco favorável, o que já é um dado a ser considerado na adoção de técnicas novas; b) certas partes do programa sempre foram dadas sob formas não expositivas, por exemplo com filmes, e preferi usar o mesmo esquema nas duas turmas. Assim, reformulei minhas hipóteses e procurei apenas verificar a validade de algumas técnicas de grupo, hoje tão propaladas no caso daquelas turmas.

Meu grupo de referência passou a ser então especialmente a turma B.

### 3. ETAPAS DE EXPERIÊNCIA

Como George Beal, Joe Bohlen e J. Neil Raudabaugh (*Liderança e dinâmica de grupo*. Rio, Zahar ed., 1962) tanto lembram, o sucesso do trabalho em grupo depende em grande parte do conhecimento profundo dos participantes acerca do próprio grupo. Seus membros devem saber com clareza os objetivos do grupo, conhecer as restrições, as áreas de atrito, os pontos favoráveis a serem desenvolvidos e o modo de funcionamento do mesmo. Para tanto, as primeiras sessões foram dedicadas ao maior conhecimento do grupo.

A primeira técnica escolhida para ser testada foi o psicodrama, ou dramatização, como chamam Beal e colegas. Isto pelo elevado poder de motivação que exerce e que era importante nesta parte da experiência. Além do mais, para o objetivo do conhecimento do grupo ela se presta admiravelmente.

Foi escolhido ao acaso, e de improviso, um aluno que deveria representar o papel de um professor de história, com a maior

convicção e da melhor forma possível, dando uma aula, a qual os alunos julgariam ser má. Um determinado subgrupo, quatro alunos, fez o papel dos alunos que estavam assistindo a má aula do professor e suas reações à mesma. O resto da turma foi subdividida em duas, uma parte avaliando a atuação do professor e outra a atuação dos alunos-atores.

Por esta técnica foi possível ao grupo um grande passo em seu autoconhecimento. Orientados por mim, ao findar a representação, puderam concluir que consideravam como valores negativos, para um professor, qualquer forma de coerção (inclusive exigir silêncio e fazer chamada) e uma posição ideológica conservadora e tradicionalista. No entanto, muito ciosos de seus direitos, acreditavam que não tinham qualquer obrigação para com aquele considerado um mau professor.

Esta técnica serviu para criar a motivação primeira de que necessitavam no trabalho.

Na segunda sessão, iniciando já o programa da cadeira, tentei um estudo dirigido em grupo. Subdividida democraticamente, à turma foi distribuído um texto básico e formuladas perguntas diferentes para cada grupo, de forma a que todo o texto fosse visto, cada parte por um grupo. No prazo de uma hora deveriam encontrar a resposta à pergunta formulada e redigi-la por escrito, sob a forma de relatório. Depois deste prazo, lidos e comentados os relatórios, toda a turma tomaria conhecimento dos pontos básicos do texto completo. Uma unidade ou subunidade do programa teria sido estudada sem aula teórica.

Foi feita a avaliação, por escrito e por grupo, desta nova técnica. Obteve-se o seguinte consenso: Reunião boa; Pontos fortes: texto bom, boa participação, interesse e motivação grandes; Pontos fracos: grupos grandes, ausência de conhecimentos anteriores considerados necessários à boa compreensão do texto; Sugestões: grupos menores, pré-conhecimento do texto.

Baseada nas sugestões do parecer precedente, na terceira sessão subdividi os grupos anteriores, sendo seis o número máximo de

membros de cada novo subgrupo, e marquei com antecedência o texto a ser discutido para que fosse lido previamente.

A avaliação desta sessão mostrou que realmente a subdivisão foi boa, aumentando a participação e o rendimento. Mas quase ninguém havia lido previamente o texto, apesar da sugestão ter partido deles e sentir-se grande motivação senão para a matéria pelo menos para a experiência.

Na sessão seguinte foi escolhido um observador para cada grupo, que elaborou o sociograma dos mesmos, baseado no gráfico de interação.

Continuamos avaliando cada sessão e testando novas técnicas. Algumas vezes, experimentamos a formulação de perguntas sem texto à mão, para que o grupo pensasse sobre elas e visse o que sabia ou poderia descobrir a respeito. A técnica de "6 a 6" foi várias vezes usada desta maneira, com ótimos resultados. A medida que as respostas eram dadas, o professor ia corrigindo ou complementando, dando assim uma velada aula teórica.

Também as avaliações foram mudando, tornando-se mais profundas, embora ainda objetivas. Procuramos estimar não só o progresso do grupo no programa da disciplina mas também no seu funcionamento, na atmosfera, na participação e integração de seus membros, na criatividade e na objetividade.

Notei que qualquer técnica muito repetida perdia em rendimento e o grupo parecia menos motivado. Mesmo a avaliação teve de ser suspensa algumas sessões, por estar-se tornando rotineira e fazendo com que o grupo não a considerasse com tanta seriedade.

Em várias sessões fizemos o *feedback* tanto da apresentação de algum grupo como de suas análises.

Quando não havia disponibilidade de texto básico para ser discutido entre os alunos, era solicitada a preparação prévia do assunto. Verifiquei, de uma maneira geral, que nessas oportunidades a participação caía, ficando quase sempre restrita a poucos membros de cada grupo.

Parte do programa foi ministrada com filmes e *slides*, fazendo-se debates posteriores. O rendimento foi menor do que nas partes discutidas com textos básicos.

A parte final do curso foi dada com seminários e painéis. Três ou quatro estudantes escolhiam o assunto e preparavam-no previamente para apresentá-lo à turma. Teoricamente, esta deveria também prepará-lo para discutir com os responsáveis. Apesar do elevado gabarito da maioria das sessões, muito bem preparadas pelos seus responsáveis, a participação caiu verticalmente. Transformaram-se em aulas teóricas dadas pelos que preparavam o tema e assistidas com desinteresse pelo resto da turma. Nos pareceres alegaram falta de didática para expor o assunto como a principal razão do desinteresse. Acredito ser insuficiente para explicar o fato, pois que, como foi dito, muitos foram de alto nível. Talvez esta técnica, por ser mais freqüentemente usada, já não exerça a mesma motivação que outras. Ou mesmo o cansaço de fim de ano aliado à proximidade das provas também tenha influído.

#### 4. CONCLUSÕES

Como as técnicas foram avaliadas uma por uma, acredito que possamos inferir algumas conclusões desta experiência mais ou menos generalizadoras:

a) a primeira providência que o professor interessado em técnicas de trabalho em grupo deve tomar é motivar o grupo para isto e fazê-lo se conhecer melhor;

b) não há uma norma rígida sobre qual a melhor técnica para trabalho em grupo. Deverão ser testadas algumas delas até que se encontre aquela que o grupo aceita melhor;

c) mesmo a melhor técnica perde em qualidade quando se repete muitas vezes, caindo na rotina. Para um bom rendimento de trabalho em grupo é necessário estar-se em contínua renovação. A criatividade é a mola mestra do sucesso do trabalho em grupo. Na medida do possível ela deve ser transferida aos próprios mem-

bros. Mas o coordenador (no caso o professor) deve sempre estimulá-la;

d) à primeira vista, pode parecer que ao professor será muito mais fácil fazer o grupo trabalhar do que dar aulas teóricas. Contudo, para que esse tipo de atividade funcione bem, o professor deverá preparar convenientemente cada sessão, procurando desenvolver os aspectos favoráveis à motivação, criatividade e participação. E isto lhe dará trabalho!;

e) as avaliações podem-se converter em excelente meio de progresso do trabalho em grupo. Identificando os pontos fracos de cada sessão e sugerindo inovações, têm-se condições de tornar mais objetivas as reuniões;

f) as sessões que são avaliadas para nota de curso, em geral, rendem mais;

g) o fator tempo é também importante. O tempo destinado ao debate de um assunto nunca deve ser demasiado, o que poderá levar o grupo a cair em rendimento. Também não poderá ser muito escasso, pois o grupo pode desistir da discussão alegando falta de tempo disponível. As chamadas aulas duplas (dois períodos de 50 minutos) são ideais para o tipo de debate com relatório. Um período é destinado à discussão e outro à elaboração e exposição dos relatórios;

h) não se pode esquecer a ambiência de cada grupo ao tentar aplicar-lhe uma técnica nova. A pouca disponibilidade de tempo para estudo fora do horário de aulas é um dado importante. Provavelmente, os alunos de ciências biológicas têm uma disponibilidade maior que os de ciências humanas, já que em geral os cursos do primeiro ramo exigem tempo integral, o que não ocorre com os do segundo, levando a que grande parte dos que o procuram sejam estudantes que trabalham no horário não ocupado pelas aulas. Para os segundos, portanto, as técnicas que supõem um preparo prévio do tema fora do horário de aula têm mais chance de fracassar; e,

i) deve-se levar em conta as disponibilidades bibliográficas (volumes das obras necessárias existentes na biblioteca da escola, horário de funcionamento da mesma, preço dos livros indispensáveis etc.) e administrativas (pessoal e material para colocar os textos básicos à disposição dos alunos).

Anexo, alguns modelos de folha de avaliação de reuniões.

### AVALIAÇÃO N.º

#### ASSUNTO:

1. O que o grupo achou desta reunião? (MARQUE)  
Ruim — Medíocre — Boa — Ótima — Excelente —
2. O planejamento desta reunião foi:  
Suficiente — Muito pouco — Demasiado —
3. O programa total depende dos membros:  
Em demasia — O suficiente — Pouco demais —
4. Quais as idéias mais importantes que aprendeu nesta sessão?  
.....
5. Quais os aperfeiçoamentos que sugere para tornar mais eficiente a próxima reunião?  
.....

(Não é preciso assinar)

### AVALIAÇÃO N.º

#### ASSUNTO:

1. O que o grupo achou desta reunião? (MARQUE)  
Ruim — Medíocre — Boa — Ótima — Excelente —

2. Esta técnica em relação às anteriores parece-lhe:  
Melhor — Igual — Pior —
3. O grupo progrediu nos aspectos abaixo? (MARQUE)  
Participação — Objetividade — Consenso — Criatividade —
4. O grupo faria algumas destas sugestões para melhorar a próxima reunião? (MARQUE)  
Diminuir os grupos — Nova técnica — Maior flexibilidade — Grupos permanentes — Tempo menor — Tempo maior — Assunto mais especificado —

AVALIAÇÃO N.º                      GRAU DE UTILIZAÇÃO DA DINÂMICA  
INTERNA DO GRUPO

ASSUNTO:

O grupo atingiu os itens abaixo de maneira:

1. Fins (meios e objetivos): ótimo — bom — medíocre —
2. Atmosfera ou clima: ótimo — bom — medíocre —
3. Comunicações: ótima — boa — medíocre —
4. Participação: ótima — boa — medíocre —
5. Capacidade de relações humanas: ótima — boa — medíocre —
6. Controle social: ótimo — bom — medíocre —
7. Definição de papéis: ótimo — bom — medíocre —

N.B. Se o rendimento do grupo de uma maneira geral não foi bom, levantar alguma hipótese explicativa:

.....

1. Fins (metas e objetivos):

Foi avaliação do grupo: objetiva:  
 subjetiva:

2. Ocorreram críticas derivadas de tensões pessoais não solucionadas?

Sim:

Não:

3. Houve troca de informações e espírito de equipe?

Sim:

Não:

4. O que você sugeriria para o grupo melhorar sua função avaliadora?

.....

**REEMBOLSO POSTAL**

**OBSERVAÇÃO IMPORTANTE:**

A fim de simplificar e tornar mais rápido o envio de pedidos de publicações da Fundação Getulio Vargas, sugerimos o uso do reembolso postal, que beneficiará principalmente às pessoas residentes em locais afastados dos grandes centros. Assim, na ausência, em sua cidade, de representantes credenciados ou livrarias especializadas, dirija-se diretamente pelo reembolso ao

**SERVIÇO DE PUBLICAÇÕES**

PRAIA DE BOTAFOGO, 188 — CAIXA POSTAL, 21.120, ZC-05,  
 RIO DE JANEIRO — GB.