

# *Métodos e Técnicas Pedagógicas/Andragógicas*

*(Facilitadores das Transferências de Saberes)*

Por – Manuel Luís Cruz Bárbara



Tecto de Nuvens

**Título**

Métodos e Técnicas Pedagógicas/Andragógicas

**Edição**

Tecto de Nuvens, Edições e Artes Gráficas, Lda.  
Rua da Constituição, 814, 3º, sala 17, 4200-195 Porto  
tel/fax 225094424; [geral@tecto-de-nuvens.pt](mailto:geral@tecto-de-nuvens.pt)  
[www.tecto-de-nuvens.pt](http://www.tecto-de-nuvens.pt)

**Coordenação literária de**

Teresa Cunha  
[teresacunha@tecto-de-nuvens.pt](mailto:teresacunha@tecto-de-nuvens.pt)

**Autor**

Luís Bárbara

**Capa**

Lígia Ramos  
Florbela Anjos

**Revisão**

Tecto de Nuvens

**Concepção Gráfica**

Renata Moraes para a Tecto de Nuvens

**Paginação**

Lígia Ramos  
[ligiaramos@tecto-de-nuvens.pt](mailto:ligiaramos@tecto-de-nuvens.pt)

©Luís Bárbara

Direitos reservados segundo a legislação em vigor

ISBN: 978-989-8197-11-5

*O conteúdo literário e plástico desta obra é da inteira e exclusiva  
responsabilidade do autor.*

A gerência da Tecto de Nuvens

## ÍNDICE

Nº	Descrição	Pág.
1	Sumário	3
2	Os Métodos e as Técnicas	7
3	Os Métodos Afirmativos	11
	O Método Expositivo	13
	O Método Tutorial	16
	O Método Exercícios/Trabalhos Práticos	18
	O Método Mnemónico	20
	O Método Interrogativo	22
	O Método Formação/Ensino Programado	25
	O Método Formação / Ensino Assistido por Computador	28
	O Método Dedutivo	31
	O Método Indutivo	33
	O Método Demonstrativo	35
4	Os Métodos Activos	41
	O Método da Descoberta	42
	O Método da Autoscopia	45
	O Método das Situações de Trabalho	50
	O Método de Estudo de Caso	56
	O Método do Jogo de Papéis	62
	O Método da Simulação	69
	O Método da Dinâmica de Grupo	72
	O Método da Dinâmica de Pequenos Grupos	77
5	Bibliografia	83

## 1 - Sumário

A Formação Profissional tem vindo a assumir mais e mais relevância na sociedade do conhecimento.

De tal forma que, sabemos hoje, para nos mantermos actualizados e competitivos no mercado de trabalho, temos que efectuar aprendizagens ao longo da vida.

Na minha actividade profissional de formador tenho-me deparado, não raro, com situações em que os conteúdos programáticos a transferir para os formandos necessitam de uma reflexão na área de como os transferir. Isto é: - qual será o melhor processo que eu formador devo empregar, para que o formando produza uma aprendizagem?

Este conjunto de métodos e técnicas pretende responder num primeiro momento a essa questão, fornecendo elementos de forma estruturada que permitam ao Formador escolher de entre eles o que melhor se adapta ao contexto onde vai actuar.

Este manual, pretende assim ser um repositório de processos que facilitem a transferência dos saberes (principalmente nas áreas do fazer, ser e estar) do formador para o formando.

A estrutura do manual assenta na separação entre os dois grandes grupos de Métodos Pedagógicos/Andragógicos, a saber, Métodos Afirmativos e Métodos Activos.

Tanto num grupo como no outro, existem processos mais adequados à área da pedagogia e outros à da andragogia.

Creemos que, ao juntarmos comentários sobre a “operacionalização” em cada uma das fases da explanação dos vários métodos, contribuimos para facilitar a escolha e a construção de soluções por parte dos nossos colegas.

## 2 - Os Métodos e as Técnicas

A questão que me norteou na maior parte da minha actividade como formador foi:

Como é que aprendem os adultos?

Muitas das vezes, no final de uma formação, tinha a forte sensação de que grande parte do que tinha dito não tinha produzido qualquer efeito sobre os formandos. Estes saíam da formação com o ouvido preñado, o olho cheio, quero acreditar que com o cérebro informado, mas com o saber fazer vazio, ou quase.

O que me pediam na altura, e eu aceitava, é que despejasse saber e mais saber, bebido das últimas publicações sobre os assuntos de que tratava a formação.

Preparava numerosos acetatos, muitas vezes mal construídos, com base no último saber livresco, e projectava tudo aquilo numa tela, acrescentando muito pouco de mim. Comportava-me dentro do modelo que conhecia, o de professor, e como tal agia num contexto diferente, o da formação.

O que fazia era tornar acessível a informação sobre determinado tema a um grupo de jovens adultos, ou adultos já experientes, que pouco ou nada intervinham.

No final, aquela sensação de que pouco daquilo era utilizável.

Antes de chegar à resposta da questão que me tinha proposto, uma outra surgiu e foi respondida com mais celeridade.

O que é a Formação?

Logo um pressuposto me foi apontado por diversos autores: para que exista formação, é necessário que, no final da acção, o formando produza uma aprendizagem e, para que essa formação seja profissional, a aprendizagem deve por força de ser empregável no contexto de trabalho.

Estou convicto de que isto se passava com a maior parte dos meus colegas formadores.

Das nossas trocas de impressões informais, resultava que todos estávamos a empregar as mesmas maneiras de fazer. Líamos umas publicações sobre o estado da arte de determinada matéria, extraíamos o que notávamos como mais importante, transformávamos isto em acetatos, mais as fotocópias de uns textos, projectávamos e comentávamos uns, distribuíamos os outros e a formação estava dada.

Mas como fazer para que os formandos chegassem à aprendizagem?

Era óbvio para mim, que os formandos que compareciam nas minhas sessões de formação não produziam aprendizagem nenhuma. E tinha muito poucas expectativas, de que os saberes que eu lhes transmitia fossem utilizáveis em trabalho.

O que teria eu que lhes dar então?

Tive a fortuna de encontrar textos e autores muito esclarecedores.

Eu, como formador, tinha que produzir um saber fazer que por sua vez desencadeasse no formando o processo de aprendizagem.

Ora o saber fazer não se transmite, e aí estive o meu maior erro, o saber fazer transfere-se.

No transmitir está implicada a voz (e tudo o que ela contém, timbre, volume, altura, etc.) e pouco mais.

O transferir implica tudo: a voz, a postura, a emoção, o agir, i. é, o saber, o saber fazer o saber ser e o saber estar.

Conquanto no ensino, o saber teórico, transfere-se de acordo com o contexto; em formação, os adultos preferem assimilar só os conceitos base que lhes permitam as aprendizagens que irão empregar em contexto de trabalho.

Isto é, o adulto valoriza mais a acção.

Disto resulta que a formação profissional é: uma transferência de saber, saber fazer, saber ser e saber estar, que origina uma aprendizagem, empregavel num posto de trabalho.

Desta reflexão, derivaram duas premissas:

1. - Para fazer formação sobre um determinado tema, é necessário que o formador domine o saber fazer nele implicado.
2. - Que o formando aprenda a fazer.

Posto isto, havia que encontrar resposta para o processo de bem transferir o saber fazer, ser e estar.

Socorri-me de vários mestres que presencialmente ou pelo que publicaram, me foram permitindo fazer as aprendizagens necessárias para estruturar o presente trabalho.

Não esperem novidades se não aquelas que resultam da minha experiência.

Serei o mais claro que for capaz, escreverei o mais simples que conseguir. Todos sabemos como estas duas propostas são difíceis de efectuar.

O trabalho assenta em duas palavras-chave:

Método e  
Técnica

Proponho que se aceitem para estas palavras os seguintes conceitos:

Técnica - conjunto de procedimentos metódicos empregues para obter um determinado resultado

Método - processo racional para chegar a determinado fim (objectivo)

Operacionalmente confundem-se nos seus significados, desta forma proponho que para além de se aceitar os conceitos acima referidos, que em termos de formação profissional se tenha como bom que a utilização de um método enquadrado por um outro seja definido como técnica.

Isto é: se estiver a expor, e proferir algumas questões de controlo, não passei do método expositivo para o interrogativo. O que sucedeu é que utilizei uma técnica interrogativa durante o método expositivo.

É provável que existam formas mais elaboradas de desenvolver esta matéria, mas esta por simples afigurasse-me a indicada para a presente reflexão.

Os métodos que de seguida apresento, não pretendem ser exaustivos dos modelos que se empregam em formação, creio que são os mais comuns, são de certo métodos que utilizo com frequência, por mim próprio ou assistindo aos formandos que em mim tem depositado a confiança de permitirem que os ajude no seu caminho para formadores.

A todos eles, sem excepção, o meu muito obrigado porque com todos aprendi.

Não há novidades de maior no que se apresenta. Apenas as reflexões na coluna “Operacionalização” descreverão alguma novidade.

Nessa coluna o que se pretende é auxiliar o formador ou o interessado a preparar os vários métodos.

Os métodos que descrevo, uns mais do que outros, são apropriados para transferir os saberes (fazer, ser e estar) aos adultos. Na breve introdução que faço de cada um deles direi do que acho da sua adequação a aquele fim.

Para transferir saberes, utilizando os métodos descritos, diz-me a minha experiência, que o número máximo de formandos com que consigo ter êxito e resultados positivos é de 16 formandos. Existem no entanto métodos que permitem um número um pouco mais alargado.

Provavelmente outros, mais preparados, são capazes de conseguir resultados com um maior número de participantes... os meus parabéns.

Esta matéria não fica de forma alguma esgotada, a seu tempo tentaremos evoluir nesta experiência gratificante que é o ser formador.

## O Método Expositivo

O método expositivo, tal como o seu nome indica, centra-se numa exposição efectuada perante um grupo de ouvintes.

Pouco recomendável como método empregue em acções de formação dirigidas a adultos, é no entanto adequado para utilizar em colóquios, conferências, palestras, etc..

### O Emprego do Método Expositivo

Quando	Porquê	Operacionalização
Obsolescência da informação.	Produção de nova informação a um ritmo muito alto. E.g.: áreas tecnológicas.	Mantenha-se actualizado. Faça sempre a ponte com o nível anterior de conhecimento.
Acrescentar informações.	Ampliar ou aprofundar anteriores informações.	Faça um sumário das anteriores informações.
Responder a dúvidas. (escritas ou orais)	Utilize o método expositivo para responder a questões que lhe proponham. Outro método pode demorar a preparar. Se gastar tempo aqui pode fazer falta num outro tema que queira aprofundar.	Antecipe as dúvidas que possam surgir. Liste as questões mais frequentes.
Definir conceitos.	Se os conceitos forem de fácil aceitação e assimilação. Se é só para recordar os conceitos. Se os participantes já utilizam esses conceitos.	Se os conceitos vão contra a cultura do grupo, talvez seja melhor utilizar um método activo, e.g.: o debate.
Alteração do ritmo.	Intercalando exposição com métodos activos, consegue-se recuperar tempo.	Se está atrasado em relação ao tempo previsto para a sessão, intercale a exposição para ganhar tempo.
Apresentar um tema novo.	Anunciar os conceitos e conhecimentos base sobre um assunto que os participantes desconhecem.	Definições simples e de senso comum.
Indicações de execução.	Quando é necessário que o grupo execute uma tarefa. As indicações não devem ser dúbias.	Se o grupo lhe reconhecer autoridade para lhe ordenar uma tarefa...
Se pretende ser redundante.	A repetição ajuda à aprendizagem dos adultos. Seja redundante mas de forma criativa.	Os pregadores utilizam vários apelativos para a mesma pessoa, e.g.: Virgem Maria, Mãe de Deus, Nossa Senhora, Imaculada,...

Baixo Custo.	É um método em que os custos são relativamente baixos, tendo em conta honorários, multimédia, etc.	Se não tiver multimédia, pode sempre alugar...
--------------	--	--



Toda a sessão expositiva, requer cuidados. Sendo que o método expositivo é muito comum, deve ser utilizado principalmente em colóquios ou conferências. A sua preparação prescreve vários passos.

#### A Preparação da Exposição

Atenção a	Pode utilizar	Operacionalização
Público - Alvo.	Quem são? O que fazem? Qual será o interesse? Valores? Conhecimentos do assunto? Competências?	Estude as fichas de inscrição dos participantes.
Condições materiais.	Liste as coisas de que vai necessitar. Visite a sala antes.	Retire o púlpito, a secretária, etc., não ponha nada entre si e os participantes.
Recursos didácticos.	O que preparar antes? E.g.: Acetatos, diapositivos, CD's. Durante a apresentação? E.g.: Retroprojector, data display, etc..	Experimente TUDO antes da comunicação, e deixe as coisas o mais preparadas que puder.
Os conteúdos.	O que é que as pessoas querem ouvir? Que expectativas? Como é que lhes vai dizer ?	Não pense sozinho! Pergunte a pessoas que sejam, ou estejam próximo do grupo alvo.
A sequência.	A lógica do que vai dizer. Não avance para o 2º nível sem esclarecer bem o 1º.	Dê a ler o que escreveu! Para si a sequência é perceptível e está correcta, e para os outros?
Histórias e exemplos.	Seleccione exemplos e histórias que corroborem o que vai expor. Facilitará a atenção da assistência.	As histórias e os exemplos devem ser: Verdadeiros, vivos e vividos, (3 V's).
Faça sumários para cada tema.	Os sumários devem ser feitos tendo em conta o que expôs e os objectivos da exposição.	Seja conciso, sem deixar de dizer o que é importante.

Ao expor devemos ter em conta um processo que nos ajude a tornar claro e lógico o que dizemos. O que a seguir se descreve é uma das maneiras possíveis de construir uma exposição.

#### A utilização do Método Expositivo

Cuidados a ter	Porquê	Operacionalização
Introdução - informações abundantes e extensas.	Nem todos os participantes estarão ao mesmo nível de conhecimentos.	Qual é o estado da arte sobre o que vai falar? Desta maneira constrói-se uma base de conhecimento. Esta é uma abordagem possível na introdução da exposição.
Dos conhecimentos gerais para os especializados.	É lógico.	Os participantes devem ser conduzidos de situações já divulgadas, para outras de que se lhes quer dar conhecimento. Ligue as diferenças com as semelhanças. Contraponha.
Apresente séries de factos.	Mais do que um facto único uma sequência de factos, prende a atenção e facilita a aprendizagem.	A sequência tem que ser lógica, perceptível. Não fale depressa, empregue a redundância.
Os problemas.	Apresente os problemas. Depois o processo pelo qual chegou ao diagnóstico. A seguir os factos que ilustram o que apresentou.	Não se fique pelo processo. Os factos ilustram e dão peso ao diagnóstico, servindo-lhe de apoio e tornando-o credível.
As hipóteses de resolução.	Os participantes esperam que: identificados os problemas, e, feito o diagnóstico, que apresente soluções.	Não apresente todas as hipóteses de solução indique as três mais adequadas. Fique com uma na manga, pode ser útil para o debate.
Avaliação das hipóteses.	Apresente os prós e os contras das hipóteses. Compare os benefícios das soluções que cada uma das hipóteses permitem.	Faça por não evidenciar a hipótese/ solução que mais o atrai.
Decisão.	Diga a hipótese/solução que em seu entender é a mais adequada ao problema e ao diagnóstico feito. Confronte várias soluções.	Mantenha sempre que é em “seu entendimento”. Claro que há outros entendimentos tão legítimos como o seu. Evite guerras.
Conclua (Se estiver num colóquio).	Resuma o que disse. Apresente as razões mais importantes que o levaram a optar pela solução apresentada.	É importante concluir com impacto. Mostre-se convicto.
Conclua (Se estiver em formação).	Resuma o que disse. Faça perguntas de controlo. Os formandos resumem. Esclareça as imprecisões. Distribua bibliografia. Ligue à próxima sessão.	Durante todo o tempo: Atenção à dicção! Não leia! Passe os olhos pela audiência. Assente os pés no chão! Não ponha as mãos nos bolsos nem na cintura !