

**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
UNISULVIRTUAL**

MÁRCIA MARIA DE BRITO COSTA

ROSANE RAGAZZI MORAES

**EDUCAÇÃO: competência essencial do aprendizado
das pessoas e das organizações**

Maceió

2008

MÁRCIA MARIA DE BRITO COSTA

ROSANE RAGAZZI MORAES

**EDUCAÇÃO: competência essencial do aprendizado
das pessoas e das organizações**

Trabalho de Conclusão de Prática apresentado ao Curso de Graduação Programa Especial de Formação Pedagógica para Formadores de Educação Profissional – Pólo: Alagoas, da Universidade do Sul de Santa Catarina - *Campus* Unisul Virtual, como requisito parcial à obtenção do grau de licenciado em Formação Pedagógica para Formadores de Educação Profissional.

Tutor: Patrícia Meneguel

Maceió

2008

Ficha Catalográfica

C8233e

Costa, Márcia Maria de Brito

Educação: competência essencial do aprendizado das pessoas e das organizações / Márcia Maria de Brito Costa e Rosane Ragazzi Moraes. – 2008.

63 f.

Trabalho de Conclusão de Prática (Graduação em Programa Especial de Formação Pedagógica para Formadores de Educação Profissional)- Universidade do Sul de Santa Catarina. Maceió, 2008.

1. Aprendizagem. 2. Competências. 3. Comportamento aluno-Professor. I. Moraes, Rosane Ragazzi. II. Título.

Catálogo elaborada por Pascale Malinconico – CRB4/1157

Dedicamos este trabalho a Deus que com sua força nos permitiu fazer esta jornada e as nossas famílias, esposos e filhos que nos acompanharam neste especial momento de nossas vidas.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a todos que contribuíram para a realização deste trabalho, principalmente aos professores participantes deste projeto. A Pascale Malinconico, bibliotecária que muito nos auxiliou com os aspectos normativos e a nossa tutora Patrícia Meneguel que sempre solícita, se dispôs a transmitir seus conhecimentos e estímulos a nossa conquista.

RESUMO

Trata da importância das escolhas pelos professores por metodologias e práticas de sala de aula que sejam compatíveis com os conteúdos a serem ministrados e como estas são capazes de incentivar a aprendizagem dos alunos. Outro ponto tratado neste trabalho refere-se à inclusão dos temas comportamentais como disciplinas transversais nos cursos regulares do SENAI de Alagoas, pois estes acarretariam o desenvolvimento das atitudes, alicerce para o desenvolvimento das competências profissionais. Aliado as competências, ressalta-se a relevância da família, escola e aluno para uma relação que deseja alcançar o sucesso com a realização dos resultados esperados de forma a buscar o investimento na qualidade da sua relação. Ainda neste contexto, destaca-se também a essência da aprendizagem organizacional, que obrigatoriamente passa pelo crescimento pessoal e auto desenvolvimento na busca pela empregabilidade.

Palavras Chave: Aprendizagem. Competências. Comportamental. Aluno. Professor.

ABSTRACT

This paper deals with the importance of choices by teachers in methods and practices of the classroom that are compatible with the content being taught and how they are able to stimulate students' learning. Another item in this paper refers to the inclusion of behavioral issues as cross disciplines in regular courses of SENAI in Alagoas, because they lead to the development of attitudes, foundation for the development of professional skills. Allied skills, emphasizes is the importance of family, school and student for a relationship we want to achieve success with the achievement of expected results in order to get the investment in the quality of their relationship. In this context, there is also the essence of organizational learning, which necessarily includes the personal growth and self development in the search for employability.

Keywords: Learning. Abilities. Mannering. Pupil. Teacher.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	METODOLOGIAS NA SALA DE AULA: COMO INTERFEREM NO PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM	10
2.2	OBJETIVOS	11
2.2.1	Objetivo geral	11
2.2.2	Objetivos específicos	11
2.3	JUSTIFICATIVA	11
2.4	METODOLOGIA	13
2.5	RELATÓRIO DE PESQUISA	14
2.6	CONSIDERAÇÕES FINAIS: RELATÓRIO DE PESQUISA	16
3	A IMPORTÂNCIA DA ADOÇÃO DOS CONTEÚDOS COMPORTAMENTAIS COMO TEMA TRANSVERSAL NOS CURSOS DO SENAI ALAGOAS	18
3.1	PROJETO DE INTERVENÇÃO	18
3.2	OBJETIVOS	18
3.2.1	Objetivo geral	18
3.2.2	Objetivos específicos	19
3.3	JUSTIFICATIVA	19
3.4	QUADRO TEÓRICO DE REFERÊNCIA	19
3.5	METODOLOGIA	20
3.6	PLANOS DE AULA	21
3.7	CRONOGRAMA	24
3.8	ANÁLISE DOS RESULTADOS	24
3.9	CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
4	ARTIGOS CIENTÍFICOS	26
5	CONCLUSÃO	39
	REFERÊNCIAS	41
	ANEXOS	43

1 INTRODUÇÃO

A cada dia mais alunos queixam-se da qualidade das aulas ministradas nas escolas. A principal queixa refere-se não ao conteúdo do professor, mas a sua didática de sala de aula. Os docentes esqueceram de desenvolver uma outra habilidade, a da comunicação em sala de aula. A comunicação visual, através de projetos e aulas visualmente estimulantes e também métodos para aprimorar seus conteúdos que os tornassem desafiadores para os alunos.

Neste intento, este trabalho foi desenvolvido em três capítulos. No primeiro capítulo foi destacado que, tornar uma aula interessante é o primeiro passo, o segundo é torná-la importante para o desenvolvimento do aluno na formação da sua personalidade.

A partir da referida idéia, o segundo capítulo foi subsidiado por uma pesquisa, que permitiu verificar a importância dos temas comportamentais para a formação dos alunos do SENAI Alagoas e a relação destes conhecimentos com a sua empregabilidade no mercado de trabalho local. Partindo da premissa que o SENAI desenvolve seus programas de cursos com o enfoque das competências, os temas comportamentais se posicionam como base da pirâmide, ou seja, as atitudes, responsáveis pela maioria dos desligamentos nas organizações.

No terceiro capítulo dois artigos realizados individualmente, explicitaram a experiência teórica e prática das autoras. No primeiro artigo ressaltou-se que trabalhar em equipe é indispensável para que o ensino-aprendizagem seja eficaz, pois o trabalho só estaria completo se a escola e os professores também encontrassem um canal de comunicação com as famílias dos alunos. Não podemos excluí-las deste processo. A escola não poderá realizar um bom trabalho sem o apoio da família e por sua vez a família que não sabe o que a escola pensa sobre o desenvolvimento do aluno não será capaz de contribuir para estes resultados.

Com relação ao segundo artigo, percebe-se que as empresas buscam pessoas bem capacitadas, com habilidades para inserção no mercado de trabalho e que saibam reconhecer as oportunidades quando estas surgirem. Para que as empresas tornem-se competitivas no mercado de atuação é preciso que sua força de trabalho esteja alinhada a seus objetivos de crescimento. Crescimento este que não será capaz de existir sem um

aprendizado de ambas as partes e uma profunda compreensão da importância de continuar aprendendo e se capacitando tanto com os conteúdos técnicos como comportamentais, pois o homem é um ser integrado e como tal deve ser enxergado.

2 METODOLOGIAS NA SALA DE AULA: COMO INTERFEREM NO PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM

O presente trabalho de conclusão de prática tem por objetivo sugerir metodologias didático-pedagógicas que possam estar contribuindo para um processo de aprendizado mais eficiente, objetivando a melhoria contínua no exercício profissional dos professores do Centro de Formação Profissional Gustavo Paiva.

Nesta intenção, o referido trabalho foi desenvolvido a partir de dois métodos: pesquisa bibliográfica, onde os autores escolhidos para a fundamentação teórica foram: Mario Kaplún, Paulo Freire, Moacir Gadotti e Lev S. Vygotsky, e pesquisa participante, no próprio Centro de Formação Profissional, supracitado, localizado em Maceió – Alagoas. A mesma foi composta por um questionário, conforme modelo em anexo, aplicado com uma amostragem dos docentes e posteriormente analisado estatisticamente.

Nesta lógica foram ordenados dois capítulos. No primeiro, tratamos do histórico da instituição em referência, destacando desde a sua criação quando ainda era uma Delegacia subordinada ao Departamento Regional de Pernambuco, da 2ª Região. Sua emancipação sendo extremamente relevante para disseminar o conhecimento na área industrial, até os nossos dias, com seus projetos inovadores, qualificando e requalificando quem almeja um ensino de qualidade que atende as exigências do mercado.

No segundo capítulo, adentramos particularmente no nosso objeto de estudo, ou seja, as metodologias na sala de aula, analisando como elas interferem no processo de ensino aprendizagem.

Para tanto, utilizamos como subsídio um questionário que nos propiciou dados pertinentes para o nosso estudo constatando a necessidade de aprofundar o assunto. Tal necessidade desencadeou num projeto de intervenção, e constou de um curso para os professores envolvidos sobre metodologias de sala de aula e a correta utilização dos recursos disponíveis na unidade. O projeto contou ainda com o apoio individual a cada

um dos professores e a elaboração de um planejamento pessoal de métodos de trabalho, devidamente explicitado neste capítulo.

2.2 OBJETIVOS

2.2.1 Objetivo geral

Sugerir metodologias didático-pedagógicas que possam estar contribuindo para um processo de aprendizado mais eficiente.

2.2.2 Objetivos específicos

- Verificar a relação da metodologia utilizada e a produção do processo de aprendizagem;
- Identificar as metodologias e sua relação na mediação professor/aluno em sala de aula;
- Averiguar o quanto às metodologias podem influenciar no desenvolvimento das competências;
- Apresentar sugestões de metodologias para serem implementadas pelos docentes desta unidade.

2.3 JUSTIFICATIVA

Quanto a justificativa, consideramos que no decorrer da prática profissional, muitas vezes o docente desconhece metodologias alternativas de promoção da

aprendizagem. Observamos ainda, cursos onde os alunos não interagem entre si, formando pequenos grupos onde a troca de experiências não é contemplada no decorrer da aprendizagem e professores engessados na área de conforto, onde qualquer modificação tanto na postura dos alunos como na rotina estabelecida é sinônimo de retrabalho.

Vigotsky (1988) aponta que o aluno não é tão somente o sujeito da aprendizagem, mas, aquele que aprende junto ao outro o que o seu grupo social produz. Portanto, a importância de se trabalhar as metodologias em sala de aula alinhadas ao desenvolvimento sócio-emocional do indivíduo, é um facilitador de aprendizagem. Valorizar as relações interpessoais no ambiente de ensino, também resultam de diferentes resultados no processo ensino-aprendizagem.

O grande desafio consiste em promover nos docentes a possibilidade de enxergarem as novas metodologias como forma de promover o desenvolvimento seu e de seus alunos onde sua participação passa a ter um caráter mais ativo, onde não basta mais apenas o conteúdo específico, mas também suas habilidades e atitudes como um agente de promoção de desenvolvimento e aprendizagem.

A pesquisa foi realizada nas dependências do Centro de Formação Profissional Gustavo Paiva, em Maceió – AL, no ano de 2008. Qual motivo da pesquisa? Quebrar paradigmas metodológicos, apresentar novas formas de prática no ensino e contribuir para o melhor desempenho dos docentes desta unidade refletindo assim no desempenho dos alunos e nos objetivos pedagógicos da formação por competências.

Por que algumas aulas podem ser tão interessantes mesmo com um conteúdo que não desperte interesse dos alunos? Por que algumas aulas são vistas como prazerosas e outras como castigo? O que fazem esses docentes de especial para conseguirem mais do que atenção dos alunos? Nossos docentes estão preparados para atuar de forma a mediar o processo de ensino/aprendizagem com base no novo perfil profissional? Como são estruturadas suas metodologias de sala de aula? Acompanham a inovação pedagógica? As utilizações dos meios didáticos favorecem a aprendizagem ou esgotam os alunos?

Segundo Gadotti (1995),

[o] papel da escola, que era de transmitir conhecimentos porque era um dos poucos espaços do saber elaborado, nesse momento, diante desses novos espaços de informação, a escola e o professor passam a ter uma outra característica que é a de gerenciar, de dar sentido ao conhecimento e a

escolher o conhecimento, já que a sociedade está impregnada de informação pelos jornais.

Outro fator que permeia a prática educacional é a comunicação, no que Kaplun (1983) destaca a importância de construir uma educação comunicativa capaz de entender a completa relação entre a aprendizagem e a comunicação. Defende uma comunicação diferenciada, vibrante e que desperte o interesse do interlocutor.

O presente estudo teve como referenciais metodológicos, a pesquisa bibliográfica, a pesquisa documental e, por fim, a pesquisa de observação no próprio Centro de Formação.

O estudo das teorias de Freire, Vigotsky, Gadotti e Mario Kaplún, possibilitaram, assim, um conhecimento teórico que serviu como alicerce para a elaboração de conceitos que envolvem a prática educativa de sala de aula.

Assim sendo, justifica-se a pesquisa, pois propiciará subsídios para a melhoria contínua de nossos professores.

2.4 METODOLOGIA

O projeto foi desenvolvido a partir de dois métodos: pesquisa bibliográfica, onde os autores escolhidos para a fundamentação teórica são Mario Kaplun, Paulo Freire, Moacir Gadotti e Lev S. Vygotsky, e pesquisa exploratória no próprio Centro de Formação Profissional Gustavo Paiva, localizado em Maceió – Alagoas. A mesma foi composta por um questionário, conforme modelo em anexo, aplicado com uma amostragem dos docentes e posteriormente foi analisado estatisticamente.

População e amostra

O Centro de Formação Profissional Gustavo Paiva (CFP-GP), tem 60 docentes, sendo que a nossa amostragem contemplou 12 docentes, que equivale a um total de 20%.

Instrumentos de coleta de dados

O instrumento utilizado para pesquisa foi o questionário com dez perguntas pertinentes as metodologias e recursos utilizados pelos docentes desta unidade escolar. O universo compreendeu um total de 12 questionários respondidos equivalendo a 20% do total de docentes deste centro, cujos dados subsidiaram nossos objetivos de pesquisa.

2.5 RELATÓRIO DE PESQUISA

Em relação às abordagens metodológicas utilizadas pelos docentes do CFP-GP.

Metodologia preferencialmente utilizada nas aulas

Dos 12 docentes que responderam o questionário (20% do total de docentes), um (8%) disse que utiliza aula expositiva; seis (50%) disseram que utilizam aulas expositivas com realização de exercícios da apostila e cinco (42%) disseram que utilizam aulas expositivas, exercícios e dinâmica de grupo.

Recursos utilizados

Nos resultados obtidos quanto a utilização do vídeo e da dinâmica de grupo como recursos preferenciais de sala de aula, constatou-se os resultados de 75% para ambos referenciais aos recursos menos utilizados na prática diária.

O quadro branco e a apostila obtiveram 91% e 83% respectivamente para os recursos com melhores aceitações e utilizações dentro da prática de sala de aula.

Capacitações em metodologias de trabalho em sala de aula

Quanto a esta questão, oito (66,6%), responderam que já participaram de capacitações e quatro (33,3%), disseram que não participaram.

Solicitação de capacitações em metodologias de trabalho em sala de aula

Dez docentes responderam que sim = 83,3% e dois responderam que não = 26,7%.

Como os docentes consideram as suas aulas

Um docente respondeu que considera muito boa = 8,3% e 11 responderam que consideram boas = 91,6%

Avaliação dos alunos quanto a metodologia utilizada

Todos os docentes (100%), responderam que seus alunos avaliam as metodologias utilizadas como boas.

Maior dificuldade em sala de aula

Os docentes responderam o seguinte:

- Nível da turma - dois docentes = 8,33%
- Falta de conhecimento de multimídia – dois docentes = 16,66%
- Prender a atenção - um docente = 8,33%
- Não tem dificuldade – um docente = 8,33%
- Usar quadro branco para desenho - um docente = 8,33%
- Distribuição de equipamento para os alunos – um docente = 8,33%
- Materiais de consumo - um docente = 8,33%
- Encontrar dinâmicas – um docente = 8,33%
- Não responderam - três docentes = 25%

Adoção de novas metodologias como ferramenta para enriquecer suas aulas, considerando na ordem de um para pouco, dois para médio e três para forte

Um docente considera pouco importante a adoção de novas metodologias = 8,33%

Dois docentes consideram de média importância a adoção de novas metodologias = 16,66%

Nove docentes consideram muito importantes a adoção de novas metodologias = 75%

Tipo de metodologia que gostariam de ter acesso e/ou conhecimento

Técnica (ligada diretamente) – cinco docentes = 41,66%

Sem escolha definida – cinco = 41,66%

Dinâmica e jogos dirigidos – dois docentes = 16,66%

Tipo de recurso que gostariam de ter acesso e/ou conhecimento

Atualizada – um docente = 8,33%

Técnico – cinco docentes = 41,66

Meios didáticos – cinco docentes = 41,66

Artístico – um docente = 8,33%

2.6 CONSIDERAÇÕES FINAIS: RELATÓRIO DE PESQUISA

Podemos concluir que mesmo com as respostas supracitadas, encontramos algumas contradições; 42% disseram que utilizam aulas expositivas, exercícios e dinâmica de grupo. No entanto, a preferência da dinâmica de grupo como ferramenta para ser utilizada na prática de sala de aula foi classificada em 75% como recurso menos utilizado. Deixando claro a dualidade, a falta de informação e conhecimento a respeito da mesma. Somente 16,66% disseram ter interesse por adquirir maiores conhecimentos nesta metodologia.

A maioria dos docentes 41,66%, respondeu que considera metodologias técnicas como a mais necessária para obter-se conhecimentos e os mesmos 41,66% se disseram indecisos sobre quais seriam as metodologias que gostariam de ter acesso a maiores informações.

Quanto aos recursos que gostariam de obter mais conhecimentos, os meios didáticos e os técnicos pontuaram 41,66% respectivamente, deixando claro que as metodologias de caráter técnico, ou seja, aquelas que estão diretamente ligadas ao conteúdo prático do curso ainda são a preferência dos docentes e os meios didáticos, (entenda-se: os recursos multimídia), mesmo sendo o recurso mais utilizado nas práticas de ensino ainda detém uma significativa parcela de docentes que não domina sua técnica de manuseio e construção das aulas. Levando a entender que apesar da preferência da utilização do mesmo, o recurso é utilizado de forma inadequada, não garantindo assim os resultados esperados.

Desta forma, sentimos necessidade de elaborar um projeto de intervenção, objetivando subsidiar os nossos professores com informações pertinentes para suas práticas pedagógicas.

3 A IMPORTÂNCIA DA ADOÇÃO DOS CONTEÚDOS COMPORTAMENTAIS COMO TEMA TRANSVERSAL NOS CURSOS DO SENAI ALAGOAS

3.1 PROJETO DE INTERVENÇÃO

Durante a elaboração do planejamento das aulas, uma das maiores preocupações refletia que o conteúdo fosse pertinente às necessidades dos professores. Atender suas necessidades e expectativas eram fatores primordiais nos nossos objetivos. O curso foi composto de aulas expositivas para apresentação do conteúdo, mas acima de tudo, foi privilegiada a participação dos presentes, com suas experiências, dúvidas e contribuições.

O processo de aprendizagem se torna muito mais interessante quando conduzido para uma linha que valorize a contextualização do ensino. Oferecer oportunidades para que as pessoas se coloquem, oferece um aprendizado pautado em experiências tornando-o rico e capaz de alcançar os resultados esperados.

A formação do professor perpassa por uma visão pessoal do profissional, imbuído na capacidade de continuar aprendendo e no seu contínuo desenvolvimento pessoal e profissional.

Outro fator que consideramos, foi no tocante a utilização dos meios educacionais, haja vista que a correta utilização destes não pressupõe uma aula de qualidade. Os projetos pedagógicos devem ser alinhados com a prática dos recursos. Os alunos devem entender qual a relação entre o meio utilizado e o conteúdo ensinado. Para isso, a formação do professor deve ser norteadada para que seu planejamento contemple a conjugação de ambos: conteúdo e recurso.

3.2 OBJETIVOS

3.2.1 Objetivo geral

Compreender a importância dos conteúdos comportamentais como tema transversal nos cursos do SENAI Alagoas.

3.2.2 Objetivos específicos

- Apresentar os conteúdos comportamentais e sua importância na formação profissional;
- Avaliar os impactos e ações da ausência de tais conteúdos na grade curricular;
- Levantar junto as organizações e aos professores as principais necessidades apresentadas aos profissionais da indústria.

3.3 JUSTIFICATIVA

Baseado na proposta do ensino por competências, o perfil do aluno é influenciado pelo desenvolvimento das atitudes, permeando e determinando a empregabilidade destes. No mercado, é sabido que ao contratar uma força de trabalho se priorizam os conhecimentos (o que fazer) e as habilidades (como fazer), no entanto o que determina a permanência de um indivíduo neste mercado são suas atitudes, ou seja, o comportamento apresentado e a forma como este relaciona-se com seu meio.

Ressaltamos a importância do investimento nas atitudes compostas nos treinamentos comportamentais, pois estas visariam desenvolver nos alunos e futuros trabalhadores mais do que competências, seria sua força na empregabilidade neste pequeno e acirrado mercado de trabalho da indústria no Estado de Alagoas

3.4 QUADRO TEÓRICO DE REFERÊNCIA

O referencial teórico de nossa pesquisa partiu dos estudos de Idalberto Chiavenato, e também pelos seguintes autores: Philippe Perrenoud, Celso Antunes, Celso Vasconcelos e Maria Inês Fellipe. Chiavenato (1999) com seus estudos sobre Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações, no qual ele trata já no prefácio “da importância do fator humano em plena Era da Informação”. Um estudioso que trabalha, numa interação entre teoria e prática, salientando que o mercado de trabalho cada vez mais busca profissionais que sabem fazer e sabem ser.

Perrenoud (2000), destaca a necessidade de ensinar novas competências, numa dupla construção, ou seja, professores e alunos em um envolvimento mútuo na busca por conhecimentos e práticas inovadoras, numa luta contínua contra o fracasso escolar, desenvolvendo a cidadania, recorrendo à pesquisa e a prática reflexiva. Fellipe (2007), Vasconcelos (2003) e Antunes (2001), reforçam o conceito de que a criatividade e o desenvolvimento de competências devam andar alinhados ao planejamento do professor. Tal iniciativa resultaria num novo modelo de pensar e processar o conhecimento, tornando a aprendizagem útil e aplicável na vida.

3.5 METODOLOGIA

O projeto de intervenção constou de um curso para os professores envolvidos sobre metodologias de sala de aula e a correta utilização dos recursos disponíveis na unidade. O projeto contou ainda com o apoio individual a cada um dos professores e a elaboração de um planejamento pessoal de métodos de trabalho. A seguir destacaremos cada uma destas etapas.

Elaboração dos planos personalizados

Esta etapa do processo consistiu no apoio pessoal a cada um dos professores participantes do nosso projeto. Foi destinado a cada professor duas horas de apoio a

elaboração e supervisão de atividades de sala de aula e agendado durante o mês de junho individualmente como segue a programação.

Ei-la:

Professores	Atividades	Horas	Data
Professor 1	Apoio a atividades de grupo e recursos multimídias.	2h	02/06 manhã
Professor 2	Apoio a atividades de grupo e recursos multimídias.	2h	02/06 tarde
Professor 3	Apoio a atividades de grupo e recursos multimídias.	2h	03/06 manhã
Professor 4	Apoio a atividades de grupo e recursos multimídias.	2h	03/06 tarde
Professor 5	Apoio a atividades de grupo e recursos multimídias.	2h	04/06 manhã
Professor 6	Apoio a atividades de grupo.	2h	04/06 tarde
Professor 7	Apoio a atividades de grupo.	2h	04/06 tarde
Professor 8	Avaliação do acompanhamento	2h	17/06 tarde

As duas horas restantes ficaram destinadas a avaliação e acompanhamento dos resultados obtidos com a intervenção a partir da observação de uma atividade dirigida por um dos professores do projeto.

Professor	Atividade	Avaliação
Professor 8	Mini curso sobre Tombamento e Armazenagem de publicações para estagiários da biblioteca com a utilização de atividades simuladas, recursos áudio visuais e elaboração de apostila com roteiro da atividade.	Dominou as técnicas de elaboração de materiais instrucionais e desenvolveu a contextualização do conteúdo com exercícios práticos, garantindo a participação dos presentes assim como seu interesse e assimilação na aprendizagem.

3.6 PLANOS DE AULA

Aula 01 - Dia 26/05/2008	8 às 12 horas	Centro de Formação	Sala NIT¹	Equipe Executora
-------------------------------------	----------------------	-------------------------------	-----------------------------	-----------------------------

Tema da aula	Objetivos	Conteúdos	Atividades	Recursos Utilizados	Avaliação
Metodologias na sala de aula: como interferem no ensino-aprendizagem.	Explicar as técnicas e métodos a serem utilizados em sala de aula objetivando uma aula mais eficiente.	Atitudes necessárias a obtenção de melhores resultados em sala de aula; - Postura do professor.	- Aulas expositivas; - Dinâmicas de grupo visando a observação de comportamentos; - Exercícios auto avaliativos.	- Multimídia, computador, quadro branco e textos.	- Formativa: observação quanto à participação em sala e nos exercícios propostos.

Aula 02 - Dia 27/05/2008	8 às 12 horas	Centro de Formação	Sala NIT	Equipe Executora
-------------------------------------	----------------------	-------------------------------	-----------------	-----------------------------

Tema da aula	Objetivos	Conteúdos	Atividades	Recursos Utilizados	Avaliação
Comunicação em sala de aula.	Expandir os conceitos e abrangência da comunicação como ferramenta do processo ensino-aprendizagem.	- Linguagem verbal e não verbal; - O feedback em aula; - A avaliação dos conhecimentos adquiridos.	- Dinâmicas de grupo; - Jogos estruturados; - Aula expositiva; - Vídeo.	- Material para dinâmica e jogos; - Multimídia; - DVD.	- Formativa através da participação nas atividades propostas.

Aula 03 - Dia 28/05/2008	8 às 12 horas	Centro de Formação	Sala NIT	Equipe Executora
-------------------------------------	----------------------	-------------------------------	-----------------	-----------------------------

Tema da aula	Objetivos	Conteúdos	Atividades	Recursos Utilizados	Avaliação
As técnicas facilitadoras de aprendizagem e a diferença	- Apresentar aos participantes as técnicas voltadas para	- Conceituação e diferenciação das técnicas de trabalhos	- elaboração e aplicação de uma técnica voltada para fixação da	- Papel, quadro, multimídia, canetas coloridas.	- Apresentação e escolha da técnica

¹ NIT (Núcleo de Informação Tecnológica).

nos resultados obtidos com sua aplicação.	aprendizagem e como desenvolvê-las nas suas rotinas de trabalho.	grupais; - elaboração, escolha e aplicação de uma técnica.	aprendizagem.		utilizada: resultados esperados e feedback do grupo.
---	--	---	---------------	--	--

Aula 04 - Dia 29/05/2008	8 às 12 horas	Centro de Formação	Sala NIT	Equipe Executora
-------------------------------------	----------------------	-------------------------------	-----------------	-----------------------------

Tema da aula	Objetivos	Conteúdos	Atividades	Recursos Utilizados	Avaliação
- Aplicação do processo criativo nas atividades profissionais do professor; - Metodologia aplicada e organização da exposição;	- Apresentar conceitos sobre criatividade e inseri-los na elaboração das aulas usando a diversidade como aliada; - Reforçar as regras para elaboração de materiais audiovisuais.	-Criatividade: conceitos e como aproveitá-la em suas aulas; - Como elaborar um material áudio-visual sem cometer erros que podem torná-lo cansativo.	- Trabalho sobre processos criativos: aproveitando a criatividade dos alunos em favor deles e seu; - Elaboração de material áudio visual.	-Multimídia; - Quadro branco; - Flip Chart.	- Formativa através da participação nas atividades propostas.

Aula 05 - Dia 30/05/2008	8 às 12 horas	Centro de Formação	Sala NIT	Equipe Executora
-------------------------------------	----------------------	-------------------------------	-----------------	-----------------------------

Tema da aula	Objetivos	Conteúdos	Atividades	Recursos Utilizados	Avaliação
Dinâmicas de grupo e jogos estruturados para aprendizagem.	- Desenvolver nos participantes o interesse e a habilidade para trabalharem com dinâmicas de grupo e jogos estruturados no ambiente de aprendizagem.	- Diferença entre dinâmica e jogos; - Como, quando e porque aplicá-los; - Os resultados obtidos; - Fechando um trabalho, o CAV.	- Aula expositiva; - Aplicação de uma dinâmica e um jogo para observarem a diferença; - Aplicação de fechamentos nas atividades e apresentando o CAV.	- Multimídia; - Quadro branco; - Meta plan; -Textos.	- Apresentação e escolha da técnica utilizada: resultados esperados e feedback do grupo.

3.7 CRONOGRAMA

ATIVIDADE	CARGA HORÁRIA	LOCAL DE REALIZAÇÃO	PERÍODO
Curso	20 Horas	Centro de Formação	26 a 30 de maio 2008
Palestra	4 Horas	Centro de Formação	04 de junho de 2008
Elaboração dos planos personalizados para professores do projeto	14 Horas	Centro de Formação	09 e 10 de junho de 2008
Avaliação do acompanhamento de um professor do projeto.	2 Horas	Centro de Formação	17 de Junho de 2008

3.8 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos apontam os conteúdos comportamentais como de grande valia na formação profissional do aluno, uma vez que estes nivelariam o conhecimento educacional sobre as atitudes, subsidiando os professores nos seus próprios conteúdos, favorecendo o aprendizado dos alunos.

3.9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando surgem problemas de ordem comportamental em sala de aula, tanto atrapalha o rendimento deste, como dos demais alunos em sala. Além do que, se o comportamento não for trabalhado de forma correta, este pode continuar a apresentá-lo no ambiente de trabalho, refletindo os resultados na baixa empregabilidade.

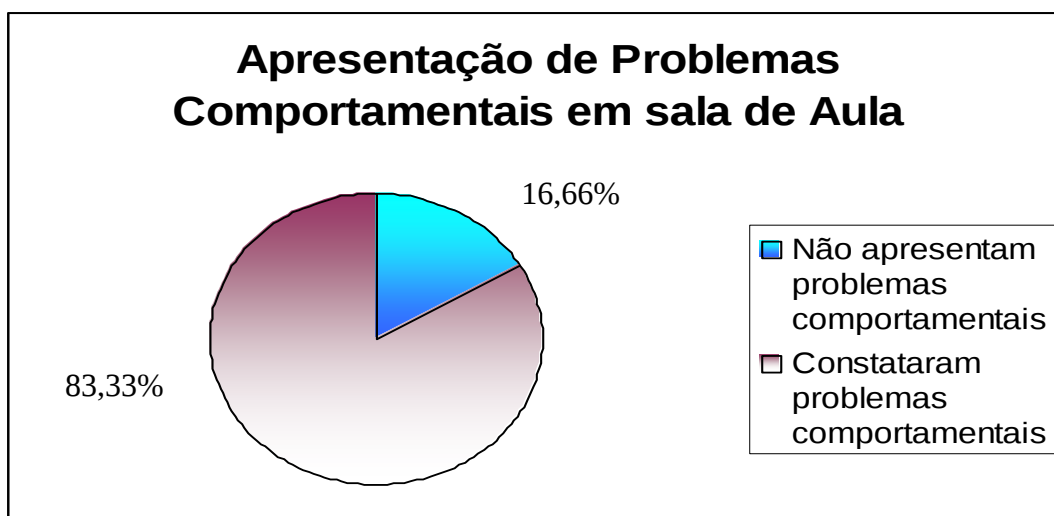


Gráfico 1 – Percentual de apresentação de problemas comportamentais em sala de aula.

4 ARTIGOS CIENTÍFICOS

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: UM DIFERENCIAL COMPETITIVO PARA AS ORGANIZAÇÕES

Outubro 2008

Rosane Ragazzi Moraes
Universidade do Sul de Santa Catarina
rosane@al.senai.br

Resumo

O presente artigo tem como objetivo de estudo as práticas que incentivam a aprendizagem individual e organizacional, assim como a sua importância no desenvolvimento de novas competências e habilidades profissionais. Este artigo também destaca a importância dos temas comportamentais na formação do profissional e de que forma esta formação pode fazer a diferença na sua empregabilidade. Também destaca a importância das organizações investirem no capital intelectual, uma vez que seu diferencial competitivo se dará a partir da preparação e da qualidade das pessoas que estiverem envolvidas no seu processo.

Palavras Chave: *Aprendizagem. Competências e comportamental.*

Abstract

This article aims to study the practices that encourage individual and organizational learning, as well as its importance in the development of new skills and career skills. This article also highlights the importance of behavioral issues in the training of professional and how this training can make a difference in their employability. It also

highlights the importance of the organizations invest in intellectual capital, since its differential will be competitive from the preparation and the quality of people that are involved in the process.

Keywords: Learning. Abilities. Mannering.

Introdução

No decorrer dos tempos, vimos uma crescente evolução das tecnologias, dos sistemas de informação onde o próprio homem mudou. Hoje não se fala mais em ações locais e sim em ações globais. O mundo cresceu e com ele as necessidades também se modificaram e se sofisticaram. O novo mundo corporativo e educacional mudou, passamos da tradicional visão do ensino-aprendizagem, onde o professor achava que ensinava e os alunos achavam que aprendiam (ou não). Hoje o que se fala são em competências. O aluno e o profissional devem se desenvolver num âmbito muito maior do que unicamente a busca pelo conhecimento técnico, como antes já bastaria. É sobre essa vertente, extremamente determinante que esse artigo vem buscar algumas considerações. Se o mundo mudou, se o homem mudou, porque os investimentos em educação e desenvolvimento de pessoas, principalmente no referente às competências comportamentais ainda não são tão valorizadas como deveriam ser? O que falta para alunos, professores e gestores é a visualização dessa essencial ferramenta de desenvolvimento humano e porque não dizer, facilitadora de resultados. A formação profissional é outro estágio que requer atenção ao desenvolvimento das competências comportamentais, pois a preparação para o mercado de trabalho prevê que a força de trabalho esteja preparada para assumir os desafios e enfrentar as diversidades de forma criativa sem, no entanto perder a competitividade neste mesmo mercado.

1 Educação e desenvolvimento nas organizações

A educação é uma ferramenta imprescindível para o ciclo de aprendizagem e crescimento organizacional. A educação e o desenvolvimento de pessoas através do próprio termo, atualizado a partir da reformulação do conceito de Administração de recursos humanos, e que hoje evoluiu para o conceito de Gestão de Pessoas, passou de treinamento para um referencial mais amplo – Educação e Desenvolvimento.

No entanto, mesmo com a correta reformulação, ainda persistem os antigos problemas. Educar pessoas nas organizações está vinculado a dois referenciais: custos e investimentos. As dificuldades muitas vezes são dos próprios envolvidos com as escolhas das capacitações. Não se realiza um levantamento de necessidades fieis às condições da organização. A realidade não é mensurada do ponto de vista a buscar os resultados do “não capacitar” e sim apenas os custos inerentes ao processo de educar as pessoas.

A cultura organizacional surge muitas vezes frágil e despreparada não conseguindo enxergar a importância de tal prática e suas conseqüências no resultado final. Com isso, a educação das pessoas nas organizações passou a ocupar um papel secundário e visto como oneroso à gestão.

2 Aprendizagem nas organizações

No atual cenário globalizado, para que as organizações atinjam uma condição de estabilidade no mercado é necessário que esta adapte sua capacidade de aprender e mudar. Segundo Oliveira (1995), a mudança tecnológica impõe um novo ritmo as atividades humanas e organizacionais e aprender a dominar tais tecnologias exigem um esforço individual, grupal e organizacional de aprendizagem. O que não for aprendido permanecerá desconhecido.

O ato de aprender e realizar deixam de ser uma ação isolada para pertencer a uma ação integradora e a capacidade produtiva de uma organização estará obrigatoriamente vinculada ao potencial de sua força de trabalho. Quanto mais produtiva uma organização, mais focada na aprendizagem se apresenta.

O conhecimento e a aprendizagem é que determinam a posição socioeconômica de indivíduos e organizações. As empresas devem se transformar em organizações de aprendizagem, continuamente adaptando suas ferramentas de gestão e as habilidades de seus colaboradores para acomodar novas tecnologias e captar novas oportunidades. FIALHO (2006. 49)

Olhando pelo lado do desenvolvimento das competências, os indivíduos ainda têm muito que aprender. Numa sociedade empresarial onde a capacitação tecnológica fica à margem do processo produtivo, o desenvolvimento do comportamento não faz parte da realidade. E o que vemos são pessoas que por vezes mesmo com a capacidade técnica não se estabilizam nos postos de trabalho pela deficiência nas suas atitudes. SENGE (1990), renomado pesquisador organizacional, enfatiza a importância das *Cinco Disciplinas* para que as organizações estejam continuamente em processo de aprendizagem e uma das características apresentadas dentro destas disciplinas, é justamente o *Trabalho de Equipe*. Uma competência comportamental que pode ser desenvolvida se a organização assim desejar. SENGE (1990) coloca também que o principal enfoque das organizações estará na imagem de pessoas e grupos trabalhando para melhorar a inteligência, a criatividade e a capacidade organizacional. Portanto, como obter o melhor das pessoas se não houver um investimento no seu crescimento pessoal? A inadequação do comportamento ainda é o grande desafio das organizações. Pessoal bem capacitado tecnicamente, sem no entanto conseguir cumprir prazos ou superar desafios pela incapacidade de trocar informações, relacionar-se com seu vizinho de setor, criando verdadeiras ilhas de isolamento e competitividade dentro das próprias organizações.

3 Aprendizado e educação profissional

A aprendizagem cada vez mais se torna imprescindível para as pessoas e para as organizações. A qualificação profissional atinge o desafio de preparar as pessoas para um mercado de trabalho em constantes modificações tanto conceituais como tecnológicos.

A necessidade por uma busca quase constante por uma educação inclusiva trata-se da diferença entre a oportunidade ou não pela empregabilidade.

Atualmente um diploma de nível superior torna-se um pré-requisito para a segurança econômica e a conquista de melhores posições sociais. Além disso, com a base de conhecimento crescendo exponencialmente e ampliando-se em vários campos, junto ao aumento da expectativa de vida da população, a necessidade de se criar oportunidades de recapacitação profissional se tornará ainda mais significativa. Mesmo aqueles profissionais altamente qualificados logo descobrirão que a sua empregabilidade dependerá da educação contínua. FIALHO (2006. 122)

Em uma sociedade que cada vez mais baseia-se no conceito de conhecimentos e competências, estar preparado para a valorização do capital humano e principalmente perceber o quanto as pessoas são parte integrante do desenvolvimento do potencial competitivo das organizações torna a percepção pela educação, qualificação e aperfeiçoamento contínuo o grande diferencial tanto entre gestores organizacionais como também para o indivíduo que entende a importância do auto investimento para seu próprio desenvolvimento e condição competitiva no mercado.

4 Conclusão

O professor é um incentivador da aprendizagem. Neste novo cenário de aprendizagem organizacional este papel é muitas vezes desempenhado pelos próprios colaboradores, que responsáveis pela disseminação do conhecimento entram para a sala de treinamento com a tarefa de ensinar aos demais colegas da organização. É uma realidade desafiadora que os colaboradores estão dispostos a enfrentar. No entanto é preciso que possuam instrumentos que facilitem este processo, uma vez que geralmente a docência não fazia parte do plano de carreira.

A importância dos temas comportamentais na formação do profissional. Como uma organização pode garantir sua competitividade se esta não têm pessoas emocionalmente prontas para trabalharem na busca da superação e melhoria contínua no dia-a-dia das organizações. O investimento em temas e conteúdos comportamentais

ofereceriam a alternativa de crescimento pessoal e profissional, uma vez que estas pessoas encontrariam mais chances de empregabilidade e permanência neste mercado.

Quando pensamos nestes dois aspectos: aprendizagem e competências nos remetemos ao conceito de ambiência, muito buscado e desejado por diversas organizações; que nada mais é do que a prática de um bom ambiente de trabalho, onde as pessoas conheçam suas funções, relacionem-se umas com as outras, se respeitem e acima de tudo entendam que compartilhar é a melhor estratégia que uma organização pode ter para crescer e se tornar líder de seu segmento. A própria educação profissional, nosso principal objeto de estudo, apresenta características atuais que diferenciam-se completamente do mundo de três anos atrás. A constante modificação do mundo faz com que as pessoas precisem desempenhar um papel de auto regulamentador das suas próprias necessidades e com isso, atuar de forma concisa e interligada com as necessidades do mercado sob o risco de ficar fora deste.

Portanto, mais uma vez a necessidade de empresas e programas de desenvolvimento de pessoas que contemplem o tanto o desenvolvimento emocional e comportamental como o desenvolvimento das necessidades tecnológicas, uma vez que só assim os objetivos e metas serão alcançados de forma produtiva e efetiva, tornando tanto a organização como o indivíduo competitivo para o mercado de atuação.

TRABALHANDO EM EQUIPE, A TRILOGIA DO SUCESSO:

família/escola/aluno

Setembro 2008

Márcia Maria de Brito Costa

Centro de Formação Profissional – Gustavo Paiva – SENAI – AL.

marciam@al.senai.br

Resumo

O presente artigo tem o objetivo de ressaltar a importância do trabalho em equipe, visto que no processo educacional a trilogia família/escola/aluno tem um compromisso de cooperação para a manutenção da qualidade do ensino e da aprendizagem. A referida cooperação necessita estar pautada em um novo olhar para a educação. A escola e seu corpo funcional precisam estar atentos para a formação de seus alunos. Tal atenção não pode ter a finalidade de “passar” adiante para uma nova série ou simplesmente descartar “alunos problemas” que não seguem as regras do bom comportamento e não se adequam ao sistema, pois se assim fizerem estarão perdendo a oportunidade de despertar nos alunos o interesse pelo aprendizado eficaz e de resgatar aqueles que se perdem no caminho sem o desenvolvimento pleno de suas capacidades, pela falta do compromisso do trabalho em equipe dos atores que fazem a educação neste país. Portanto, unir forças e trabalhar conjuntamente, utilizando o princípio da empatia é o que destacaremos neste artigo, objetivando a efetividade do ensino-aprendizagem.

Palavras Chave: Cooperação. Trabalho em equipe. Empatia.

Abstract

The present article has the objective to stand out the importance of the work in team, since in the educational process the trilogy school/teacher/pupil has a commitment of

cooperation for the maintenance of the quality of education and the learning. The related cooperation needs to be ruled in a new to look at for the education. The school and its functional body need to be intent for the formation of its pupils. Such attention cannot have the purpose “to pass ahead” to a new series or simply to discard “pupils problems” that do not follow the rules of the good behavior and not they adjust to the system, therefore if thus to make will be losing the chance of awaking in the pupils the interest for the efficient learning and rescuing those that if they lose in the way without the full development of its capacities, for the lack of the commitment of the work in team of the actors who make the education in this country. Therefore, to join forces and to work jointly, using the beginning of the empathy is what we will detach in this article, objectifying the effectiveness of the teach-learning.

Words Key: Cooperation. Work in team. Empaty.

1 Introdução

Desde os primórdios, o homem vive em contato com grupos, sejam eles: família, escola, trabalho, religião, etc., e necessita destes para sua sobrevivência. Sabemos que não são ilhas e que buscam ao longo dos séculos a união das diferenças, para o trabalho em conjunto. Mas o que faz um homem social é a qualidade das relações que ele é capaz de promover com estes grupos.

O primeiro grupo que temos contato ao nascer é o primário ou grupo familiar, que dependendo das relações nele alicerçada, evoluímos ou não. Outro grupo considerado secundário, no qual se passa uma boa parte do tempo antes da inserção no mercado de trabalho e até inserido nele, é a escola. Família/Escola/Aluno formam a trilogia para o desenvolvimento das habilidades cognitivas e afetivas.

Para Vigotsky (1991),

...as habilidades cognitivas e as formas de estruturar o pensamento do indivíduo não são determinadas por fatores congênitos. São, isto sim, resultado das atividades praticadas de acordo com os hábitos sociais da cultura em que o indivíduo se desenvolve.

Assim sendo, o tema em questão é extremamente importante no cenário educacional, pois os profissionais da área (diretores, coordenadores, professores) necessitam interagir, trocar informações, socializar experiências, juntamente com seus alunos, enfatizando o trabalho em equipe. Tal trabalho só poderá ser possível num clima de cooperação plena, onde todos os atores falem a mesma linguagem, busquem soluções, utilizem o princípio da empatia e os louros sejam divididos para o bem comum.

2 A Relação Escola x Família

A família, referência de modelo do aluno exerce forte influência nas suas atitudes e padrões de comportamento, assim como o grupo social que este escolheu fazer parte. A escola é responsável por um período de quatro horas de permanência do indivíduo e o mundo externo pelas outras vinte horas. Como fazer com que essas quatro horas sejam significativas para o aluno? Como despertar o interesse deste? Ou melhor, como ser mais interessante que o mundo externo? Essas são questões levantadas por educadores e, essenciais na busca por uma aprendizagem significativa nas escolas.

Os alunos, muitas vezes, têm na escola um espaço para cumprir uma obrigação e a escola não o vê como um cliente, mas sim como um usuário. Nesta relação temos a família que poderia ter um papel de destaque, algumas são negligenciadas a só ser incluída nesta relação quando surgem os problemas e a grande maioria é negligente. Para que exista de fato uma qualidade na relação entre escola e aluno é preciso que a família faça parte desta relação. Não apenas nos momentos de conflito de ambas as partes, mas principalmente na busca da construção de uma relação de parceria e trocas.

O grupo primário, ou seja, a família tem um espaço extremamente importante, pois é através de nossa inserção neste grupo que passamos a conhecer valores em comum e a termos relações de solidariedade. O referido espaço tem funções que nenhum outro grupo supre, tais como: assistência, promoção de valores, educação, proteção aos seus membros e, sobretudo, lugar de encontro de gêneros e gerações.

Atualmente têm-se, segundo Kaslow apud Szymanski (2001, p. 10), nove tipos de composição familiar, dificultando ainda mais a intenção do trabalho em conjunto, visto que o modelo de família nuclear se constitui em mais um modelo e não “o modelo”. Vejamos os tipos:

- 1 “família nuclear, incluindo duas gerações, com filhos biológicos;
- 2 famílias extensas, incluindo três ou quatro gerações;
- 3 famílias adotivas temporárias (Foster);
- 4 famílias adotivas, que podem ser bi-raciais ou multiculturais;
- 5 casais;
- 6 famílias monoparentais, chefiadas por pai ou mãe;
- 7 casais homossexuais com ou sem crianças;
- 8 famílias reconstituídas depois do divórcio;
- 9 várias pessoas vivendo juntas, sem laços legais, mas com forte compromisso mútuo”. (KASLOW, 2001, p. 37).

As transformações sofridas no grupo primário, denominado inicialmente de família nuclear. Repercutem na escola, pois esta muitas vezes é responsabilizada pela criação e educação de seus alunos, sobrecarregando todo o corpo funcional e em especial o professor, que mantém uma relação corpo-a-corpo com o aluno que traz para dentro da escola sua história de vida, sonhos, desejos, vontades, tribulações, agressões que necessitam ser interpretadas e ressignificadas.

“As trocas afetivas na família imprimem marcas que as pessoas carregam a vida toda, definindo direções no modo de ser com os outros afetivamente e no modo de agir com as pessoas”. (SZYMANSKI, 2002, p. 12)

Portanto, escola e os diversos tipos de famílias, na atual conjuntura têm um grande desafio, o de formar cidadãos questionadores, formadores de opiniões subsidiados pelos pilares da ética: responsabilidade, honestidade e livre arbítrio, em um mundo em constante transformação. Tais transformações afetam diretamente as famílias e conseqüentemente a escola. Se um dos segmentos apresentados se omitir, obviamente que todos saem perdendo. O que se precisa é encontrar saídas para fazer do espaço

escolar um local interessante e a família necessita fazer parte dele, pois não existe outro caminho para a transformação do fazer e do ser, senão pelas vias do conhecimento.

2 A escola e as competências profissionais do professor para a manutenção da qualidade do ensino em sala de aula

O corpo funcional da escola e em especial o professor, diante da dinâmica transformação do mundo globalizado, onde para obter informação sobre qualquer assunto, basta apertar teclas, tem a desgastante missão de estar à frente apresentando novidades e identificando situações que podem interferir no processo de ensino-aprendizagem. Contudo, verificamos que a geração que ai estar tem a informação, mas não tem o conhecimento.

A internet transformou-se em uma porta aberta para o mundo da informação. Entretanto, não tem o poder de alimentar os sonhos que Sócrates sonhava em sua maiêutica. A gestação das idéias requer um mestre disponível. Partícipe e cúmplice. Instigador e apoiador. Amigo, enfim”. (CHALITA, 2008, p. 19)

O desafio do professor que também tem seus dilemas é trabalhar informação e conhecimento simultaneamente, subsidiado pela escola em que estar inserido e nas competências que lhe são inerentes.

Perrenoud (2000), em seus estudos destaca dez competências necessárias para o dia-a-dia do professor. Dentre elas, ressaltamos cinco.

Ei-las:

- 1 Envolver os alunos em suas aprendizagens e em seu trabalho;
- 2 Informar e envolver os pais;
- 3 Trabalhar em equipe;
- 4 Participar da administração da escola;
- 5 Administrar a sua própria formação contínua.

As referidas competências envolvem a trilogia família/escola/aluno, de forma que todos, utilizando a tríade: ação – reflexão – ação, encontrem soluções para os conflitos inter e intrapessoais, visando um crescimento da instituição e de todos os

atores que dela fazem parte. Para tanto necessitam também refletir sobre os princípios básicos da UNESCO, quais sejam: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser. Há que se ter um olhar para além do aparente, em especial na ação mediadora do professor com o aluno, com sua família e com seus pares.

Em 2007, ao desenvolver um projeto de ensino com alguns alunos de aprendizagem do Curso de Edificações que ficaram com conceito “D”, percebeu-se alguns aspectos o principal foi que, apesar do empenho e auxílio da coordenação da área envolvida, não tivemos êxito com um deles, que resistindo, não acompanhava os demais e portanto não atingindo os resultados desejáveis.

Buscando integrar este aluno e com o apoio da coordenação, decidiu-se por conhecer o aluno indo com ele até a sua casa, que fica em um bairro um pouco distante da nossa escola. A integração iniciou-se pelo trajeto de ônibus, ele assustado e não acreditando no que estava acontecendo e por outro lado a preocupação em ser despistada por ele. Contudo, o destino foi alcançado. Sua família recebeu muito bem, mas como não era hábito os professores irem até lá, perguntaram preocupados o que tinha acontecido. Foi explicado que o motivo de estar ali era para que juntos encontrássemos uma solução para auxiliar o filho. O pai falou que estava desempregado, embora estivesse aguardando chamados das empresas que tinha feito entrevista e por isso parou a construção da casa que era composta apenas de dois cômodos, uma sala pequena de multiuso (espaço para uma beliche e no canto uma pia que servia para preparar as refeições), tudo muito apertado.

Porém, através deste contato foi percebido o quanto o aluno era cercado de afeto. Sua mãe, muito cuidadosa, explicou que ele nunca faltava às aulas, e de fato ele não tinha falta no diário de classe, nem na escola regular que freqüentava todas as tardes e que no momento ele estava apresentando um comportamento que era uma resposta ao que ele estava vivenciando. Foi informado que a coordenação da escola resolveu dar mais uma chance e assim firmou-se um acordo juntamente com ele, para que o quadro fosse revertido apesar dos problemas e assim iniciou-se um trabalho em equipe. Com o apoio da família e a nova chance, o aluno conseguiu reverter a situação, conseguiu conceito “B” e este ano está concluindo o estágio em uma construtora. O pai retornou ao mercado de trabalho, também no ramo de construção civil e com as economias deu continuidade à construção da casa.

A referida experiência foi um estímulo para que a equipe saísse da zona de conforto e avançasse “para águas mais profundas”, com a certeza do dever cumprido e iniciando outras, quando necessário. Infelizmente nem sempre temos sucesso, pois a resistência da família e até do próprio aluno, apesar de muitas tentativas, não é suficiente e poderemos perdê-lo para sempre, como aconteceu com um aluno de aprendizagem do ano passado de forma trágica.

3 Conclusão

Diante do exposto, verificamos que trabalhar em equipe é essencial para que as responsabilidades sejam compartilhadas, pois o ato de ensinar, não se restringe as paredes da escola, ele vai além destas. Os alunos, em sua grande maioria, não percebem o estudo como uma ação prazerosa, visto que em sua trajetória escolar se depara com um mundo que não respeita suas diferenças individuais e suas dificuldades. “Educar é dar ao indivíduo condições de construir o conhecimento ao longo da vida, de acordo com suas potencialidades e características pessoais”. (CELIDÔNIO, 2001, p. 85)

Montaigne (1980) foi muito feliz ao afirmar que, “Não é uma alma nem um corpo que se formam, é um ser humano. Não se deve separar uma coisa da outra”.

Assim sendo, a escola e seus funcionários precisam estar atentos para formação que desejam para seus alunos. Tal atenção tem que valorizar o inaudível, a história de vida destes alunos, suas características pessoais, envolvendo a família, informando-a que a escola não é um depósito de educar mecanicamente e estaticamente, seu processo de aprendizagem é ativo e necessita de todos para dar certo. Não podemos mais culpabilizar este ou aquele pelos fracassos, necessitamos subsidiados pela empatia, unirmos forças e encontrar saídas para encantar nossos alunos para o aprendizado contínuo e resgatar aqueles que estão se perdendo e se lançando em um mundo sem volta. Precisamos acreditar que a escola é uma esperança, seja ela formal ou profissionalizante.

5 CONCLUSÃO

O homem é um ser em contínuo desenvolvimento, apesar de não ser um a novidade ainda se encontra muita resistência e desinformação tanto por parte das estruturas escolares e aí que se entenda estruturas escolares pelo complexo formado por escolas e professores como pelas próprias organizações que muitas vezes esperam que o jovem entre no mercado de trabalho completamente formado e com suas competências estabelecidas.

O que buscamos mostrar foi como é importante que os canais de reconhecimento deste processo de formação do trabalhador seja entendido por todos, inclusive pelo próprio interessado, no caso o trabalhador que por sua vez insiste em não sair da sua área de conforto e fica a espera de que alguém fique responsável pelo seu crescimento profissional.

As pessoas não recebem nas escolas a educação que necessitam para manter-se no mercado de trabalho. A pró-atividade não é ensinada e nem estimulada. As pessoas ficam a espera de milagres que venham resolver suas vidas e essa é uma situação que nos dias de hoje estão se tornando cada vez mais raras.

As competências comportamentais aliadas a uma formação profissional com enfoque nos conhecimentos e habilidades proporcionariam ao educando um real aumento de suas possibilidades no mercado, uma vez que forneceria a formação que muitas vezes é negligenciada pela família e reforçada pelos grupos de convívio.

Para um mercado cada vez mais específico e exigente, precisamos de uma força de trabalho que retribua as expectativas de capacidade técnica e interesse no aprendizado contínuo, mas também precisamos saber que esta é uma via de mão dupla que deve ser percorrida tanto pelo trabalhador como pelas organizações, traduzido nos investimentos e programas para o desenvolvimento de seus funcionários. A educação é o caminho para a competitividade das organizações e da empregabilidade para o trabalhador.

REFERÊNCIAS

- CELIDÔNIO, Regina Fortes. Trilogia inevitável: família – aprendizagem – escola. In: BORBA, S. C. et al. **A paixão do ensinar/aprender: construindo os fundamentos psicopedagógicos da educação**. Maceió: NEAD, 2001.
- CHALITA, Gabriel. O bom humor do professor. **Profissão Mestre**, Curitiba, ano 9, n. 104, maio 2008.
- FIALHO, Francisco Antonio Pereira. **Gestão do conhecimento e aprendizagem: as estratégias competitivas da sociedade pós-industrial**. Florianópolis: Visual Books, 2006.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 27. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.
- GADOTTI, Moacir; FREIRE, Paulo; GUIMARÃES, Sérgio. **Pedagogia: diálogo e conflito**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 1995.
- KAPLÚN, Mario. De medios y fines en comunicación educativa. **Chasqui: Revista Latinoamericana de Comunicación**, v. 58, jun. 1997. Disponível em: <<http://chasqui.comunica.org/kaplun.htm>>. Acesso em: 23 out. 2008.
- _____. Hacia nuevas estrategias de comunicación en la educación de adultos. Santiago (Chile): OREALC/UNESCO, 1983.
- KASLOW, Florence W. Families and family psychology at the millennium: intersecting crossroads. **American Psychologist**, v. 56, n. 1, p. 37-46, Jan 2001.
- MONTAIGNE, Michel. **Ensaio**. São Paulo: Abril Cultural, 1980.
- OLIVEIRA, João Batista Araújo. **Tornando sua empresa inteligente**. Rio de Janeiro, SENAI/DN, 1995.
- PIAGET, J. **Psicologia e pedagogia**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1975.
- PINHEIRO, B. M.; GONÇALVES, M. H. **O Processo ensino-aprendizagem**. Rio de Janeiro: SENAC Nacional, 2001.

PERRENOUD, Philippe. **10 novas competências para ensinar**. Porto Alegre: Artmed, 2000.

RAUEN, Fábio José. **Roteiros de investigação científica**. Tubarão: Unisul, 2002.

ROMÃO, José; GADOTTI, Moacir. **Educação de jovens e adultos**: teoria, prática e proposta. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

SENGE, P. M. **Quinta disciplina**: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem. 14. ed. São Paulo: Best Seller, 1990.

SHOR, Ira; FREIRE, Paulo. **Medo e ousadia**: o cotidiano do professor. Rio de Janeiro. Paz e Terra, 1986.

SZYMANSKI, H. **A relação família/escola**: perspectivas e desafios. Brasília: Plano, 2001.

_____. Viver em família como experiência de cuidado mútuo: desafios de um mundo em mudança. **Revista Serviço Social e Sociedade**, São Paulo n. 71, 2002.

THURBIN, Patrick J. **Learning organization**: implementando a organização aprendiz. São Paulo: IMAN.1995.

VYGOTSKY, Leontiev Luria. **Linguagem, desenvolvimento e aprendizagem**. São Paulo: Ícone, 1988.

_____. **Pensamento e Linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

_____. **Psicologia e pedagogia**. Lisboa: Estampa, 1977.

YIN, R. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ANEXOS

ANEXO A – QUESTIONÁRIO APLICADOS COM OS DOCENTES

QUESTIONÁRIO – DOCENTES

O presente questionário está sendo realizado como parte integrante do Curso de Formação Pedagógica para Formadores da Educação profissional e tem o objetivo de obter o cenário atual de abordagens metodológicas utilizadas pelos docentes desta unidade. Contamos com a sua colaboração.

Obrigada!

1 - Qual a metodologia preferencialmente utilizada por você nas suas aulas?

- ☐ expositiva
- ☐ expositiva com realização de exercícios da apostila
- ☐ expositiva, exercícios e dinâmica de grupo
- ☐ outra: _____

2 - Quais recursos você utiliza? Enumere na ordem de sua preferência. (1 para maior e 4 para menor).

- ☐ vídeos
- ☐ quadro branco
- ☐ apostila
- ☐ dinâmicas de grupo

3 - Você já participou de capacitações em metodologias de trabalho em sala de aula?

- ☐ sim
- ☐ não

4 - Você já solicitou?

- ☐ sim
- ☐ não

5 - Como você considera suas aulas?

- ☐ muito boas
- ☐ boas
- ☐ pesadas
- ☐ cansativas

6 - Como você acha que seus alunos avaliam sua metodologia?

() excelente

() boa

() regular

() deveria realizar aulas diferentes

7 - Qual sua maior dificuldade em sala de aula?

8 - Você considera na ordem de 1 pouco, 2 médio e 3 forte, a adoção de novas metodologias como ferramenta necessária para enriquecer suas aulas?

()

9 - Que tipo de metodologia você gostaria de ter acesso e/ou conhecimento?

10 – Que tipo de recurso você gostaria de ter acesso e/ou conhecimento?

ANEXO B – APOSTILA DO CURSO METODOLOGIAS PARA SALA DE AULA

CURSO : METODOLOGIAS PARA SALA DE AULA

Márcia Brito e Rosane Ragazzi

A Parábola de Kuan Tzu

Kuan Tzu, filósofo chinês que viveu no século III a.c., já expunha seus pensamentos e suas preocupações com o futuro e a autonomia do homem. O que realmente deve ser nosso objetivo maior é o desejo de ajudar o outro a crescer e a encontrar seu caminho, tornando-o cada vez mais capaz e auto-suficiente.

“Se você pretende plantar para um ano, semeie o grão! Se você pretende plantar para uma década, plante uma árvore! Se você, porém pretende plantar para toda a vida, eduque o homem!

Se você der a um homem um peixe, ele se alimentará uma vez. Se, no entanto, você o ensinar a pescar, ele se alimentará a vida inteira!”.

“Sejam bem vindos e que os conhecimentos aqui adquiridos agreguem valores as suas vidas e que no futuro eles possam fazer a diferença”.

INTRODUÇÃO

A capacitação de profissionais com habilidades para facilitar e multiplicar conhecimentos se faz de grande necessidade e importância no contexto contemporâneo organizacional. O aprimoramento e a soma de competências estimulam e contribuem para o sucesso e desenvolvimento dos profissionais e da própria organização.

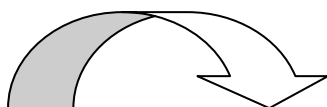
I – O NOVO MUNDO DO TRABALHO E A ATRIBUIÇÃO DO PROFESSOR:

São grandes e profundas as transformações que o mundo do trabalho vem recebendo. A globalização e a crescente busca da produtividade modificaram por completo antigos conceitos. Até bem pouco tempo atrás, o que se objetivava na formação de um profissional, era o desenvolvimento de habilidades técnicas, pois era isso o que esperava-se dele, o saber-fazer. Com a revolução da globalização e as cadeias produtivas cada vez mais competitivas, a modernidade obrigou o mesmo profissional do saber-fazer a conhecer algo mais. Já não basta ser qualificado, é preciso desenvolver habilidades que juntas somarão um novo conceito, o da **competência**.

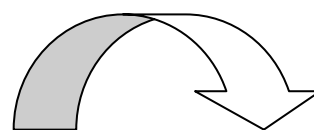
A competência tem um conceito mais amplo e é constituída ao longo da nossa vida. Ao desenvolvermos habilidades, aumentamos nossa competência. É esse o perfil do profissional atual, é este que as empresas procuram. Alguém que não se satisfaça com a qualificação e que desenvolva habilidades e construa competências.

COMPETÊNCIA

- conhecimento;
- valores;
- habilidades



- atitudes;
- ações



- desempenho eficiente e eficaz

Competências do professor:

- ☐ Profissional
- ☐ Social
- ☐ Comunicativa
- ☐ Metodológica
- ☐ Reflexiva

Conhecimento e Paradigmas

A mudança de paradigmas apresenta novo enfoque na busca pelo crescimento profissional (Qualificação). São eles:

PARADIGMAS (DE ANTES)	PARADIGMAS (AGORA)
A importância focava para os conteúdos, ou seja criar e desenvolver uma habilidade;	A importância foca as competências a serem desenvolvidas e estimuladas;
Valorizava o saber-fazer	Valoriza os saberes (saber-saber, saber- fazer e saber –ser)

Mudar um paradigma significa abrir mão da área de conforto e estar pronto para enfrentar mudanças. Porque é tão difícil lidar com eles? Porque a mudança nem sempre é tranquila ou pacífica. Muitas vezes o que vemos são profissionais apresentarem grande resistência ao processo de mudança, mesmo que esta mudança seja para seu benefício. O motivo? MEDO. O medo bloqueia a perseverança e a capacidade de análise. Renunciar ao que já se está acostumado e lançar-se na busca pelo novo ainda é encarado como desbravamento ou impulso de coragem.

Ao multiplicarmos um conhecimento, devemos estar preparados para as resistências, a rigidez de pensamentos e a necessidade de alguns treinandos de deixar tudo do jeito que está. Só o conhecimento será capaz de quebrar as barreiras, portanto, estude esteja preparado para romper velhos paradigmas.

II - ATITUDES NECESSÁRIAS À OBTENÇÃO DE MELHORES RESULTADOS EM SALA DE AULA

O papel do professor é facilitar o processo de aprendizagem e de decisão do grupo. Mediante sua regência, os participantes reagem por si mesmos às atividades onde sua atribuição passa a de se ocupar em criar condições para que isso ocorra (LANZEL, 1983).

O professor tem duas atribuições fundamentais: Primeiro deve criar condições nas quais os participantes possam aprender de uma maneira ótima e participar do processo de discussão. Para que isso ocorra, deverá selecionar os métodos a serem utilizados a partir dos objetivos previamente traçados. Deve estabelecer um plano de trabalho, desenvolvendo os diversos passos para um repasse de conteúdos. O Planejamento é a palavra chave para o sucesso ou fracasso de qualquer atividade.

O segundo passo deve acompanhar o grupo no processo de aprendizagem, motivá-lo e aumentar sua participação no decorrer das atividades. Portanto, são regras de ouro para se facilitar um processo de aprendizagem:

- ☐ Procurar facilitar a assimilação do conteúdo
- ☐ Facilitar o desempenho individual dos participantes;
- ☐ Desenvolver uma crescente franqueza e espontaneidade da comunicação no grupo

CUIDADOS!!!

Temas muito longos: podem proporcionar a dissociação da atenção dos participantes. Os bocejos, a movimentação crescente e as conversas paralelas são sinais visíveis de indicação da situação problema;

Atenção diferenciada: quando a atenção fica focada em um só participante, o grupo pode se distanciar;

Atenção generalizada: quando a atenção fica focada no geral, pode-se perder o interesse dos participantes por não terem seus objetivos alcançados.

O ideal é a habilidade de mediar essas situações, não deixando que uma ou outra se sobreponha as demais.

III - CÓDIGOS DE ÉTICA E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E COMUNICAÇÃO E SALA DE AULA:

Nos últimos tempos se existe uma palavra que “tomou força” foi ética. Ser ético passou a constituir uma referência dos nossos limites, é a fronteira entre o fazer o certo e o errado. Mas o que vem a ser ética? No Dicionário Aurélio, destacamos a seguinte definição: “Estudo dos juízos de apreciação referentes à conduta humana, suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, seja relativamente a determinada sociedade, seja de modo absoluto”. Mas no nosso dia-a-dia, como vivemos a ética? Ponderamos três pilares para ética, são eles:

- Responsabilidade: para admitirmos nossa participação nos fatos;
- Honestidade: para fazermos as colocações corretas na hora certa;
- Livre arbítrio: o caminho que escolhemos para nós e o que impetramos ao outro.

Não se visualiza um comportamento ético, sem estes pilares como valores pessoais. Como alguns comportamentos são capazes de arranharem a concepção de Ética sem que nos dêsemos conta do fato? Quantas vezes não ligamos para o desperdício que causamos, por saber que não foi pago por nós? A desatenção com horários, a dificuldade da cooperação no trabalho, a resistência em aceitar novos modelos, que sempre teimam em nos tirar da “feliz” zona de conforto.

Neste ponto chegamos aos paradigmas, que estabelecem nossas fronteiras e limites, impondo um modelo de atuação, que nem sempre está de acordo com um comportamento ético. A pergunta que fazemos é: Porque é tão difícil quebrar um paradigma? Por que a mudança pode representar uma ameaça. As idéias novas interrompem a rotina e criam incertezas. Mas muitas vezes o que precisamos para viver eticamente, é quebrar alguns paradigmas e abraçar um novo.

O multiplicador de conhecimentos precisa estar atento para alguns valores do grupo que necessariamente podem não ser iguais aos seus. O respeito pela opinião do outro, as diferenças individuais que surgirão no decorrer dos trabalhos, são alguns exemplos que irão conviver com facilitadores e multiplicadores num grupo.

O Grupo

Paulo Cavalcante de Moura

O grupo é assim
Gente que é gente
E que não sabe que os outros são gente
Como a gente
Com um lado bom e outro ruim

No grupo tem de tudo
Botocudo e tupiniquim
Tem falador e tem mudo
Mas ninguém igual a mim

Tem doutores e tem tímido
Agressivos e dominadores
Tem mãe e tem filhos
Tem até mascarados

E o grupo vai girando
Mudando a vida da gente
O calado sai falando
O pessimista contente

O grupo é como a vida
Mal se entra, já vamos indo
Quem ri acaba chorando
Quem chora, acaba sorrindo.

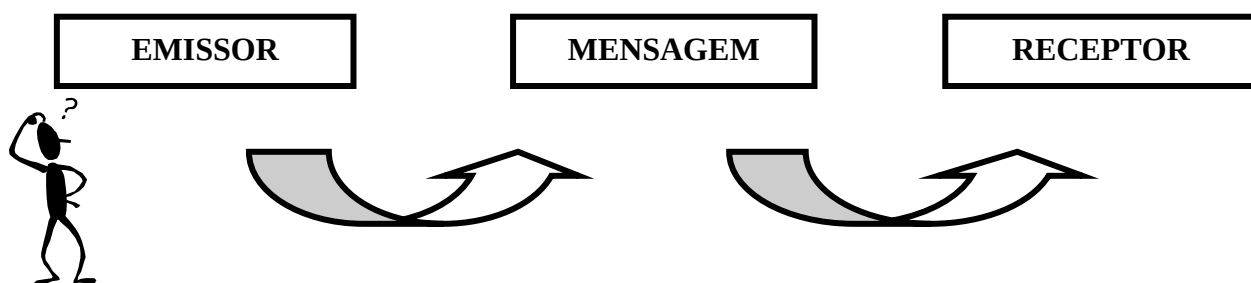
Uma coisa a gente aprende,
Que o outro é como eu,
Chora e ri, ama e sente,
Mas quase tudo depende da gente.

Que grupo danado! Que vivência atroz!
O eu e o tu se atacam.
Mas depois eles se amam
Em benefício de nós

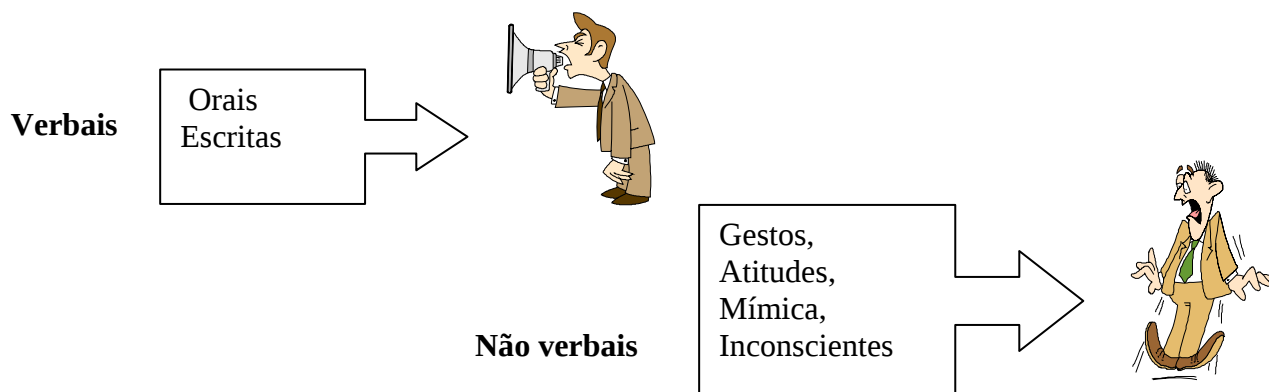
A COMUNICAÇÃO E FEEDBACK

A palavra “comunicação”, vem do latim e significa **communicare**, que significa “partilhar”, “repartir”. Podemos afirmar que para haver comunicação é preciso que exista uma troca. Troca de conhecimentos, idéias e experiências. E para que esta troca seja eficaz é preciso que exista um mecanismo pronto para absorver as informações. Durante todo o processo de ensino-aprendizagem, o fenômeno da comunicação estará presente. Basicamente, a comunicação pode se dar ao nível intrapessoal (eu); interpessoal (duas ou mais pessoas); intragrupal (no próprio grupo) e intergrupar (grupo externo). Não importa o nível em que o processo de comunicação se dê, é o conhecimento deste processo que permite aperfeiçoar a comunicação.

Componentes do Processo de Comunicação



A COMUNICAÇÃO CLASSIFICA-SE EM



Estudos realizados afirmam que 55% da comunicação deve-se a linguagem corporal, 38% ao tom de voz e somente 7% ao conteúdo da apresentação. A seguir listamos alguns cuidados para um Facilitador /Multiplicador de grupos relativos a comunicação:

APARÊNCIA: As pessoas formam sua impressão sobre as outras em menos de 10 segundos. Portanto, o Facilitador deve adequar a sua aparência ao público e ao tipo de apresentação que irá desenvolver.

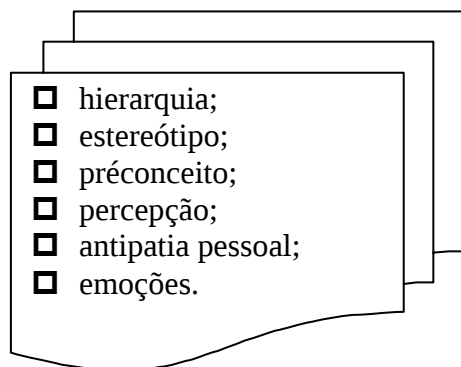
CONTATO VISUAL: O olhar nos olhos dos participantes, dar a entender que notou sua presença, é importante, pois revela o interesse do facilitador pelo grupo. Se o grupo for numeroso, divida mentalmente o grupo em quatro e detenha-se em todos os quadrantes.

POSTURA: A postura corporal como já foi dito, linguagem não verbal é indicadora do estado emocional do facilitador. A seguir algumas dicas importantes quanto a postura do professor:

- 1 Sentir os pés firmemente e próximos um do outro;
- 2 Tórax ereto
- 3 Ombros alinhados;
- 4 Olhar para todos;
- 5 Respirar calmamente antes de começar sua explanação;
- 6 Não colocar as mãos nos bolsos;
- 7 Evitar a rigidez postural;
- 8 Não se sente em mesas;
- 9 Não se apóie;
- 10 Não faça o seu corpo de pendulo;
- 11 Não use gírias;
- 12 Cuidado com o uso de linguagem técnica para público não técnico;
- 13 Não grite, não fale baixo demais;
- 14 Não segure objetos ou brinque com estes;

Barreiras nas comunicações

- São ruídos que impedem a mensagem de chegar ao receptor. Podem ser:



Mas para que o processo de comunicação aconteça, é preciso “saber ouvir”, pois este exige um esforço educativo, afinal somos muito mais acostumados a falar e só

ouvimos o que julgamos ser do nosso interesse. Lembre-se: “A natureza deu-nos dois ouvidos e uma só boca”.

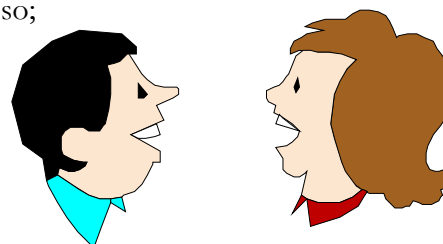
Para que uma mensagem seja bem compreendida observe estas regras:

Sente-se ou fique de frente quando alguém lhe falar;
 Olhe para quem está falando;
 Não julgue pela aparência;
 Fale em tom de voz firme, porém no volume adequado;
 Não fale baixo demais;
 Nunca grite;
 Não utilize termos técnicos com terceiros;
 Não use gírias ou palavrões;
 Evite antigos jargões;
 Não confie na memória, anote tudo o que estiver sendo resolvido.

FEEDBACK

Feedback é dar e receber retorno das informações sobre nossa atuação em uma determinada situação. O seu uso é importante no processo ensino-aprendizagem, porém é preciso saber usá-lo. Caso o contrário, o efeito é inverso ao desejado.

Assegure-se de que quer ajudar e não mostrar-se superior;
 Vá direto ao assunto, não crie expectativas;
 Descreva a situação claramente, não avalie e evite julgamentos;
 Visualize o problema;
 Não foque o comportamento;
 Não o faça dirigido a pessoa em si ,
 Mas sim ao processo;



IV - TÉCNICAS DE TREINAMENTO E SEU PAPEL COMO ELEMENTO FACILITADOR DA APRENDIZAGEM

Para que o facilitador / multiplicador atinja seus objetivos, é preciso que antes de tudo entenda que ver o todo faz a diferença. Desenvolver a visão sistêmica, onde o ambiente, o tempo, o grupo, os objetivos e o conteúdo, devem ser levados em

consideração, pois integram o macro-ambiente e são capazes de produzirem interferências nos resultados do treinamento. O primeiro passo é entender que para cada tipo de aprendizagem um tipo de técnica se adequará melhor. A escolha da técnica deve seguir cuidados para buscar a que mais se adapte as condições do treinamento. Busque otimizar ao treinando a oportunidade de participar e fazer o que lhe será exigido depois e por fim, se adequar ao espaço temporal. Outro critério, é buscar a adequação da técnica ao tipo de aprendizagem como descrito a seguir:

Tipos de aprendizagem	Técnicas
1- De sinais	1- Demonstração (ensino no trabalho)
2- Estímulo – Resposta	2- Demonstração e instrução programada.
3- De cadeias: Operacionais e verbais	3- Demonstração e instrução programada, simulação e dramatização.
4- Associações verbais	4- Simulação e dramatização
5- De discriminações múltiplas	5- Estudo de caso, demonstração, resolução de problemas e dramatização.
6-De conceito	6- Instrução programada, painéis, jogos, pesquisa dirigida e exposições.
7- De princípios	7- Pesquisa dirigida, Instrução programada, painéis, jogos, pesquisa dirigida e exposições.
8- De resolução de problemas	8- Estudo de caso, jogos, painéis, leitura dirigida, instrução programada.

ASPECTOS QUE DEVEM SER CONSIDERADOS NA ESCOLHA DA TÉCNICA PELO PROFESSOR:

- Nº de treinandos;
- Grau de escolaridade;
- Nível socio-cultural;
- Experiência;
- Personalidade do grupo;
- Necessidades e expectativas do grupo;
- Vivência em treinamento pelo grupo.

Cuidados do professor na escolha da técnica:

- Conhecimento da técnica escolhida;
- Instalações e uso dos equipamentos;
- Diversificar os materiais a serem utilizados no processo;
- Conforto;
- Interferências internas e externas;
- Tempo;
- Relação custo/benefício.

TÉCNICAS PARA GRUPOS PEQUENOS

1 AUDIÊNCIA DE COMISSÃO

Um ou mais indivíduos são expostos a perguntas com o objetivo de obter-se informações/aprendizado. É uma espécie de diálogo, onde a troca de informações se dá de forma direta.

2 BRAINSTORMING OU TEMPESTADE MENTAL

Incentiva e motiva a livre participação de todos na promoção de idéias. Acontece em três fases:

- 1 Apresentação do problema;
- 2 Exposição das idéias;
- 3 Seleção das idéias.

3 DISCUSSÃO CIRCULAR

Trabalho grupal objetiva a comunicação do grupo. O assunto é apresentado e todos os participantes um por vez fazem sua apreciação. Não há interrupção e cabe ao facilitador o fechamento da discussão

4 ESTUDO DE CASO

Parte de uma situação real. O objetivo não deve ser esquecido. Desenvolve-se em três partes:

- 1 Apresentação da situação;
- 2 Análise pelo grupo;
- 3 Resolução do caso.

5 GRUPO DE VERBALIZAÇÃO E GRUPO DE OBSERVAÇÃO – GV, GO

Estimula o trabalho grupal, induz a participação, observa aspectos de motivação, liderança e comunicação. Consiste em dividir o grupo em dois (GV e GO), sendo:

GV – discute e apresenta o tema ao GO;

GO – observa o trabalho do GV, solicita mais esclarecimentos e complementa idéias.

Cabe ao facilitador observar os dois grupos e avaliar a qualidade das informações, e caso o GO deixe lacunas refazer a pergunta ao grupo. Também cabe ao facilitador o fechamento da técnica.

6 WORKSHOP

Estas oficinas destinam-se ao aprendizado prático, seu conteúdo é centrado na ação. Os conhecimentos são aplicados na prática.

7 DRAMATIZAÇÃO OU ROLE-PLAYNG

Estipula-se papéis a serem desempenhados (representados) em uma situação simulada. Boa para a observação de atitudes e tomada de decisões.

8 JOGOS E SIMULAÇÕES

Simula-se uma situação-problema e procura-se por soluções reais e possíveis de realização.

9 BATATA QUENTE

Prepara-se com antecedência perguntas sobre o conteúdo e com todos os participantes em círculo, faz-se passar de por cada pessoa um objeto e cabe ao professor o comando de parar. O Contemplado deve responder a pergunta. Excelente método de fixação e revisão de conteúdos.

10 QUEBRA CABEÇAS DE CONCEITOS:

Preparam-se vários jogos com conceitos sobre o tema /disciplina estudada e com o grupo dividido promove-se uma competição sobre quem monta os mesmos mais rapidamente e de forma correta. Os quebra cabeças devem ser impressos divididos em duas cores. EX:



Competências referem-se ao

conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes.

1 EU SEI E VOCÊ?

Coloca-se uma pergunta no quadro e oferece o pilot a quem quiser responder. A mecânica desta dinâmica refere-se a que a pessoa que vier seguinte pode modificar o que a anterior escreveu, conforme o que ela achar mais correto. Nesta técnica os conceitos são elaborados, e fixados na tentativa de reflexão e conhecimento sobre o assunto.

2 AUTÓDROMO

São elaboradas perguntas com alternativas a livre escolha. A turma é separada em pequenos grupos e cada grupo corta 2 papeletas com V e F cada uma respectivamente.

Cada grupo coloca seu nome nas papeletas. Conforme as perguntas vão sendo feitas cada grupo discute sua resposta e entrega a papeleta correspondente ao professor que ao corrigi-la marca os pontos de cada equipe. Excelente para revisão, avaliação de conteúdos e conhecimentos adquiridos.

TÉCNICAS PARA GRUPOS GRANDES

1 SEMINÁRIO

Planejado para investigar, buscar informações pelos treinandos e fornecer conhecimentos pelo facilitador.

2 DEMONSTRAÇÃO

É o ver para crer. Comprovação prática de algum princípio teórico. Melhor aplicável em atividades de trabalhos manuais e/ou físicos.

3 EXPOSIÇÃO

Caracteriza-se pela apresentação oral. Valorizada quando acompanhada de recursos audio-visuais. Cabe ao facilitador o cuidado para não tornar monótona a explanação.

4 MÉTODO DO META-PLAN

Divide-se a turma em sub-grupos e cada grupo promove sua discussão, procurando apresentar aos demais sua conclusão. O método é bastante didático e trabalha com fichas coloridas e oferece grande mobilidade para os participantes contribuírem com suas colocações, mesmo os que possuem maior dificuldade de expressão.

V - DOCUMENTOS GRÁFICOS:

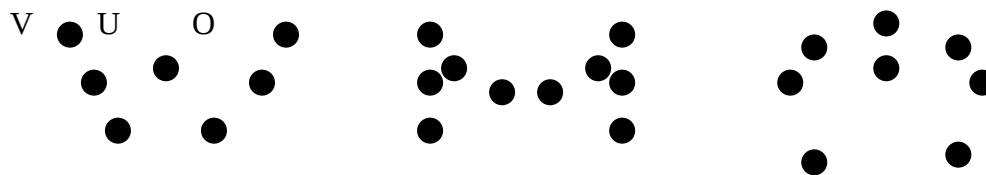
Os documentos gráficos, cartazes, diagramas, desenhos tem a vantagem de chamar a atenção dos participantes, mas é preciso alguns cuidados, quanto a harmonia, contraste e equilíbrio na elaboração destes. As cores também afetam a percepção de um documento. A seguir algumas sugestões de utilização destas:

Cor de fundo	Cor das letras ou símbolos utilizados
Preto	Dourado, branco, prata, verde e azul claro
Branco	Vermelho, verde, azul, preto, roxo, marrom
Vermelho	Verde, branco, amarelo
Azul claro	Preto e marrom

VI - AMBIENTE FÍSICO

O ambiente físico ou as condições de execução de uma multiplicação de conteúdos, afetam positiva ou negativamente o grupo. Esse ambiente é determinado pela iluminação, ventilação, disposição das cadeiras tamanho do local e número de pessoas participantes.

A melhor forma de sentar é em “V” ou em “U” ou mesmo em circular, onde cada participante pode ver os outros e ser visto por estes.



BIBLIOGRAFIA

BOEDLER, Christine. **Curso de métodos e técnicas para moderadores:** a PNL como metodologia na formação de moderadores.

FIALHO, Francisco Antonio Pereira. **Gestão do conhecimento e aprendizagem:** as estratégias competitivas da sociedade pós-industrial. Florianópolis: Visual Books, 2006.

GARDNER, Haward. **Inteligências múltiplas:** a teoria na prática. Porto Alegre: Artes Médicas.

OLIVEIRA, João Batista Araújo. **Tornando sua empresa inteligente.** Rio de Janeiro, SENAI/DN, 1995.

SENGE, P. M. **Quinta disciplina:** arte, teoria e prática da organização de aprendizagem. 14. ed. São Paulo: Best Seller, 1990.

THURBIN, Patrick J. **Learning organization:** implementando a organização aprendiz. São Paulo: IMAN, 1995.

WIEL, Pierre; TOMPAKOW, Roland. **O corpo fala:** a linguagem silenciosa da comunicação não verbal. 43. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1986.

ANEXO C – PESQUISA SOBRE A IMPORTÂNCIA DOS CONTEÚDOS COMPORTAMENTAIS NA GRADE CURRICULAR

1- Estudo de caso

Em recente diálogo com uma gestora da área de RH representante de uma empresa parceira de grande porte, nos foi evidenciado que as empresas integrantes do círculo da qualidade e optantes pela certificação ISO 9000, tem obrigatoriedade de trabalhar com perfil de competências. Sabe-se que para ingresso no mercado de trabalho exigem-se comprovantes documentais e comprobatórios dos conhecimentos e através de práticas comprova-se a execução das tarefas. No entanto, as atitudes não são fáceis de serem detectadas num curto espaço de tempo, no caso, o destinado a seleção de pessoas. O que se vê é a admissão de pessoas com potencial profissional e o desligamento por inadequação comportamental. Segundo a gestora, dificuldade de trabalho em equipe, cumprir regras, horários e obrigações da empresa como uso de EPI são situações regulares. Como você professor pode intervir nestas situações na sua rotina de sala de aula objetivando a formação do perfil profissional do aluno? Apresente suas sugestões.

2- Questionário

O presente questionário tem como objetivo verificar a importância dos conteúdos comportamentais e a necessidade de incluí-los na grade curricular dos cursos do SENAI/AL.

Obrigada por colaborar! O resultado subsidiará o nosso projeto de pesquisa da UNISUL.

1. Você considera importante os conteúdos comportamentais?

- () Sim
- () Não
- () As vezes

2. Você trabalha com a metodologia por competências?

- () Sim
- () Não
- () As vezes

3. As atitudes são trabalhadas?

- () Sim
- () Não
- () As vezes

4. Os cursos ministrados por sua área inclui conteúdos comportamentais?

- () Sim
- () Não

- () As vezes
5. Você já observou em sua sala de aula problemas de postura ou de relacionamento?
- () Sim
() Não
() As vezes
6. Com relação aos problemas citados, se a sua resposta for sim, você considerou a sua intervenção positiva, por quê?
- () Sim
() Não
-
-

3- Síntese do questionário

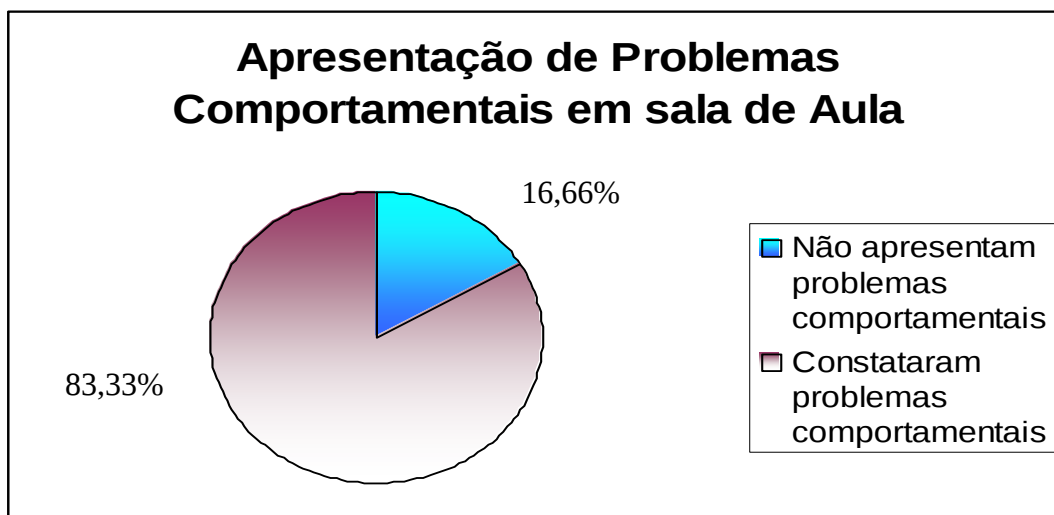
- 1- 100% consideram importantes os conteúdos comportamentais;
- 2- 8,3% não trabalham com metodologia por competência contra 91,6% que trabalham.
- 3- 16,66% responderam que as atitudes não são trabalhadas, 25% disseram que as vezes são trabalhadas e 58,3% disseram que são trabalhadas.
- 4- 50% disseram que os cursos da área incluem conteúdos comportamentais e 25% as vezes e 25% disseram que estes não estão incluídos.
- 5- 83,3% disseram que já observaram problemas comportamentais em seus cursos e 16,6% colocam que nunca foram observados.
- 6- Em relação ao tipo de problema observado obtemos:
 - Nenhum tipo de problema; 16,66%
 - Um não gostaria de comentá-lo: 8,3%
 - Um procura trabalhar as atitudes durante o curso:8,3%
 - Um acredita que os problemas sejam de ordem familiar:8,3%
 - Um não respondeu: 8,3%
 - Um colocou a dificuldade de trabalhar os conteúdos comportamentais: 8,3%
 - Um segue o que a coordenação indica: 8,3%
 - Quatro sugerem comportamentos inadequados e absenteísmo: 33,3%

4- Conclusão

Podemos concluir através dos resultados obtidos que os conteúdos comportamentais são de grande valia na formação profissional do aluno, uma vez que estes nivelariam o conhecimento educacional sobre as atitudes, subsidiando os professores nos seus próprios conteúdos, favorecendo o aprendizado dos alunos.

Quando surgem problemas de ordem comportamental em sala de aula, tanto atrapalha o rendimento deste como dos demais alunos em sala. Além do que, se o comportamento não for trabalhado de forma correta, este pode continuar a apresentá-lo no ambiente de trabalho, refletindo os resultados de baixa empregabilidade.

Finalizando, notamos que mesmo percebendo o problema, os docentes não encontram-se aptos à trabalhá-los e quando notados, são atribuídos a causas diversas, eximindo-se da responsabilidade por esta formação.



ANEXO D – SEGUNDO QUESTIONÁRIO APLICADO COM PROFESSORES

Questionário II

UNISUL- Universidade do Sul de Santa Catarina

Programa Especial de Formação Pedagógica para Formadores da Educação Profissional

Alunas: Márcia Maria de Brito Costa e Rosane Ragazzi Moraes

TCC-II – A importância dos conteúdos comportamentais como disciplinas transversais aos cursos da instituição.

Caro professor você é nosso parceiro nesta jornada, contamos com seu apoio e experiência para enriquecer nosso trabalho. Obrigada!

Levantamento de Necessidades

1- Quais as maiores necessidades comportamentais observadas nos alunos?

2- Quais conteúdos você julga serem pertinentes a serem contemplados junto aos alunos para sua formação profissional?

3- Outras considerações:

Conclusão do Plano de Ação

<u>Quais as maiores Necessidades</u>	<u>Quais conteúdos seriam importantes</u>	<u>Outras considerações</u>
Reforço nas disciplinas básicas	Reforço nos temas de segurança e qualidade	Retorno do inspetor de disciplina
Ausência de regras/disciplina	Cidadania, educação e RI	Conhecimento prévio sobre o curso
Falta de auto estima	Comportamentais, responsabilidade	Aprofundamentos nos temas

Interesse, organização	Voltados a profissão	Aplicação dos cont.transversais
------------------------	----------------------	---------------------------------

Conclusão

- Necessidades de *conhecimentos* nas disciplinas básicas e na profissão pretendida;
- Necessidades *comportamentais* visando a disciplina no curso, relacionamento interpessoal e postura profissional;
- Maior investimento nos *conteúdos transversais* (meio ambiente, saúde e higiene, postura profissional).