

**Itautec**

**CENTRO DE TREINAMENTO TÉCNICO**

**TREINAMENTO DIDÁTICO**

**CT102.04.027**

## ITAUTEC INFORMÁTICA S.A.

Este documento é de propriedade de Itautec Informática S.A. Tem caráter técnico/informativo. Todos os direitos são reservados. Não pode, no todo ou em parte, ser copiado, fotocopiado, reproduzido, traduzido ou reduzido a qualquer meio eletrônico ou forma legível por máquina, sem a autorização escrita de Itautec Informática S.A. Esta se reserva por outro lado, o direito de alterar seu conteúdo e forma, sem qualquer aviso prévio.

REV.	DATA	MOTIVO	APROVAÇÃO
	/ /		
	/ /		
	/ /		
	/ /		
	/ /		
	/ /		
	/ /		
00	14/06/89		<i>Rossana</i>

# Itautec

CENTRO DE TREINAMENTO TÉCNICO  
TREINAMENTO DIDÁTICO

1	41	37	13	10	22	46	6
77	45	49	61	38	50	78	42
25	73	17	65	26	66	18	74
57	69	53	29	70	54	58	30
5	33	21	9	14	34	62	2
3	31	35	7	12	52	32	8
51	39	43	47	24	56	40	44
23	55	19	75	48	68	16	28
11	67	79	63	76	20	64	4
71	59	15	27	80	36	60	72

# Itautec

CENTRO DE TREINAMENTO TÉCNICO  
TREINAMENTO DIDÁTICO

## ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO, 1
2. O PAPEL DA DIDÁTICA NA FORMAÇÃO DE EDUCADORES, 2
3. HABILIDADE TÉCNICA DE ENSINO, 2
  - 3.1. HABILIDADE DE INTRODUÇÃO, 3
    - 3.1.1. GANHANDO ATENÇÃO, 4
    - 3.1.2. MOTIVANDO, 4
    - 3.1.3. RELACIONANDO, 4
    - 3.1.4. ESTRUTURANDO, 4
  - 3.2. HABILIDADE DE VARIAÇÃO, 5
    - 3.2.1. A PARTICIPAÇÃO DO INSTRUTOR, 5
      - 3.2.1.1. MOVIMENTOS, 5
      - 3.2.1.2. GESTOS, 5
      - 3.2.1.3. VARIAÇÃO NO PADRÃO DA EXPOSIÇÃO, 6
    - 3.2.2. ESTILO DE INTERAÇÃO INSTRUTOR-ALUNO, 6
    - 3.2.3. PAUSA, 7
  - 3.3. HABILIDADE DE QUESTIONAMENTO, 7
    - 3.3.1. UTILIZAÇÃO DADA PELO INSTRUTOR, 7
    - 3.3.2. NÍVEL DE COMPLEXIDADE, 8
  - 3.4. HABILIDADE DE REFORÇO, 8

# Itautec

CENTRO DE TREINAMENTO TÉCNICO  
TREINAMENTO DIDÁTICO

4. EDUCAÇÃO X ENSINO, 9
  
5. PROBLEMAS DAS DIFERENÇAS INDIVIDUAIS, 10
  - 5.1. A NATUREZA DAS DIFERENÇAS INDIVIDUAIS, 11
  - 5.2. COMO VERIFICAR A NATUREZA/EXTENSÃO DAS DIFERENÇAS DOS TREINANDOS, 12
  - 5.3. COMO LIDAR COM AS DIFERENÇAS DOS TREINANDOS, 12
  
6. MÉTODOS USUAIS DE TREINAMENTO, 14
  
7. DINÂMICAS DE GRUPO, 23
  
8. RECURSOS AUDIOVISUAIS, 44
  - 8.1. ELABORAÇÃO DE ORIGINAIS, 44
    - 8.1.1. PONTOS FUNDAMENTAIS, 45
  - 8.2. ORGANIZAÇÃO DA APRESENTAÇÃO, 46
  - 8.3. UTILIZAÇÃO DO RETROPROJETOR, 49
    - 8.3.1. INSTRUÇÕES PARA LIMPEZA, 51
    - 8.3.2. TÉCNICA NO USO DO RETROPROJETOR, 52
    - 8.3.3. COMO FAZER AS PROJEÇÕES, 53
    - 8.3.4. ARRANJOS IDEIAS PARA O RETROJETOR, 56
  - 8.4. DICAS PARA O USO DO QUADRO MAGNÉTICO E/OU FLIP CHART, 59

# Itautec

**CENTRO DE TREINAMENTO TÉCNICO  
TREINAMENTO DITÁTICO**

9. PLANO DE AULA, 60

10. PREPARAÇÃO DE UMA AULA, 62

## ANEXOS

A. PREPARAÇÃO DE UM CURSO (GTT), 65

B. FECHAMENTO DE CURSO (RELATÓRIO), 67

C. DICAS PARA O INSTRUTOR, 68

## CENTRO DE TREINAMENTO TÉCNICO TREINAMENTO DIDÁTICO

### 1. INTRODUÇÃO

A troca de conhecimento entre os indivíduos é algo que existe desde tempos remotos.

Dos primeiros eventos deste tipo até hoje, é observada uma preocupação por parte de quem vai transmitir conhecimento, com a forma como isto deve ser feito.

É importante que o aprendiz absorva a maior quantidade de informações possíveis. Para tanto o instrutor deve observá-lo procurando captar seus sentidos mais aguçados que, em muito, o ajudará.

Quanto maior for a quantidade de pessoas, maior será a dificuldade, pois existirão diferentes níveis de comportamento, habilidades e conhecimentos. Isto pode gerar muitas dúvidas num instrutor pouco experiente.

Este curso se propõe a passar uma série de informações, procurando ser teórico e prático o bastante, para vivenciar várias situações num ambiente de sala de aula.

## CENTRO DE TREINAMENTO TÉCNICO TREINAMENTO DIDÁTICO

### 2. O PAPEL DA DIDÁTICA NA FORMAÇÃO DE EDUCADORES

Todo o processo de formação de educadores especialistas, professores e instrutores inclui necessariamente componentes curriculares orientados para o tratamento sistemático do "que fazer" educativo, da prática pedagógica. Entre estes, a didática ocupa um lugar de destaque.

O objeto de estudo da didática é o processo de ensino-aprendizagem. Toda proposta didática está impregnada, implícita ou explicitamente, de uma ocupação do processo de ensino-aprendizagem, que está sempre presente de forma direta ou indireta, o relacionamento humano.

A didática, desde os tempos dos gregos, significa um modo de facilitar o ensino e a aprendizagem de modos de conduta desejáveis. Lá, entre os nossos ancestrais históricos, a didática foi utilizada, especialmente na transmissão de conteúdos morais desejáveis; aqui, entre nós, utilizamos a didática para a transmissão de conteúdos tanto morais como cognitivos.

O Educador, segundo a atual concepção, deve saber tratar tecnicamente os mecanismos pelos quais um indivíduo possa adquirir determinados tipos de conduta com maior facilidade. E, então, o ensino da didática passou a ser um ensino voltado para a aprendizagem dos modos de conseguir, do ponto de vista do "saber fazer", que alguma coisa seja ensinada de tal maneira que o educando aprenda com maior facilidade e, por isso, mais rapidamente.

Assim, a didática, faz do educador um intermediário entre o livro texto e o educando.

### 3. HABILIDADE TÉCNICA DE ENSINO

O ensino é reconhecidamente um processo complexo que envolve o aluno, o instrutor e o conteúdo que vai ser ensinado (aprendido).

O instrutor responsável pela organização desse processo envolve-se em atividades de demonstração, explicação, orientação, documentação, avaliação, etc.

## CENTRO DE TREINAMENTO TÉCNICO TREINAMENTO DIDÁTICO

Acreditando que tal processo possa ser analisado depois de decomposto, definimos habilidades técnicas de ensino, como componentes identificáveis desse processo.

Assim, cada habilidade é constituída de um conjunto estruturado de comportamentos de ensino, especificados e bem definidos. Naturalmente um mesmo comportamento pode ser componente de mais de uma habilidade técnica de ensino.

O micro-ensino não tem por finalidade treinar o instrutor em todas as habilidades que profissionalmente lhe seriam exigidas, focaliza especialmete as habilidades utilizadas pelo instrutor quando este está frente a frente com seus alunos, focaliza aquelas atividades das quais o Instrutor lança mão com a intenção de ajudar os seus alunos a aprender.

Habilidades de ensino são então, conjuntos de comportamentos do instrutor que, estando relacionado com a aprendizagem dos alunos, possam ser definidos operacionalmente, isto é, especificados, observados e qualificados.

As habilidades de ensino nasceram da análise do processo ensino-aprendizagem em sala de aula. Elas não se relacionam diretamente com o conteúdo específico de cada disciplina ensinada na escola, mas procuram promover uma melhor interação professor-aluno.

### **3.1. HABILIDADE DE INTRODUÇÃO**

A habilidade de introdução relaciona-se com a maneira com a qual um instrutor começa sua aula, ou inicia uma unidade dentro da aula.

No início da unidade de ensino, é tarefa do instrutor ganhar a atenção dos alunos e motivá-los para o conteúdo que ele pretende ensinar. Grande parte do sucesso de uma aula advém do uso da habilidade de introduzir o tema que será ensinado aos alunos.

Esta habilidade de introdução pode ser dividida em três partes:

## CENTRO DE TREINAMENTO TÉCNICO TREINAMENTO DIDÁTICO

### 3.1.1. **Ganhando atenção**

O instrutor usa a voz, gestos e contatos visuais, utiliza-se de auxílios audiovisuais, muda o padrão de interação instrutor aluno.

### 3.1.2. **Motivando**

O instrutor conta uma história, introduz um elemento surpresa, mostra um fenômeno concreto, e principalmente, demonstra em relação ao conteúdo apresentado uma atitude entusiasmada. O que mais desmotiva uma aula é a falta de interesse do próprio instrutor para com o assunto que ele está ensinando.

### 3.1.3. **Relacionando**

O instrutor apresenta e pede exemplos relacionados com a vida diária dos alunos; relaciona o conteúdo que está sendo apresentado com a aula anterior (ou com conteúdos já vistos pelos alunos); faz uma pequena revisão da aula anterior antes de estruturar a presente aula; compara, contrasta com coisas que os alunos já sabem.

### 3.1.4. **Estruturando**

O instrutor limita de maneira clara a tarefa que os alunos deverão fazer sobre os objetivos a que a tarefa se propõe, sugere ou faz uma série de perguntas induzindo os procedimentos de como executar uma tarefa.

## 3.2. HABILIDADE DE VARIAÇÃO

A habilidade de variação está relacionada com a capacidade do instrutor de alterar os estímulos oferecidos aos alunos durante a apresentação de um conteúdo. Ela baseia-se no fato de que a atenção dos alunos é mais intensa e se mantém durante mais tempo quando existe uma variação de estímulos. Além disso, essa habilidade está relacionada com o fato de ser o instrutor o grande "ator" dentro de uma sala de aula. Ele precisa estar consciente da utilização de sua própria pessoa como uma fonte de variação e estímulo. Esta conscientização é importante, não para limitar a sua atuação, mas ao contrário, para libertá-lo para que pense sobre os seus comportamentos e a potencialidade pessoal que pode ser aproveitada, respeitando, é claro o estilo individual que cada um tem ao dar uma aula.

Para melhor podermos analisar esta habilidade, vamos subdividi-la em três componentes: a participação do instrutor, o estilo de interação instrutor-aluno e a pausa.

### 3.2.1. A Participação do Instrutor

O instrutor deve jogar com vários fatores pessoais para que sua aula não se torne monótona, entre estes fatores podemos citar:

#### 3.2.1.1. Os movimentos

Esta habilidade consta em o instrutor se movimentar pela classe. O fato de ir até as carteiras, pode tornar os alunos mais atentos. Entretanto, deve-se tomar cuidado para não exagerar a fim de não distrair os alunos em vez de fazê-los prestar mais atenção.

#### 3.2.1.2. Gestos

Os gestos tornam a apresentação do instrutor mais expressiva muitas vezes a gesticulação do instrutor não é só desejável mas também necessária, quando precisa chamar a atenção para um determinado ponto de um esquema, de uma fórmula, de um aparelho. A combinação de voz e gestos nestes casos é imprescindível para os alunos acompanharem a explicação.

### 3.2.1.3. Variação no padrão da exposição

O instrutor varia a velocidade e o volume da voz. Varia também a maneira de falar, principalmente introduzindo perguntas.

### 3.2.2. Estilo de Interação Instrutor-Aluno

É feito para dinamizar uma exposição e a introdução da participação do aluno, que pode ser feita de três maneiras diferentes: o instrutor faz perguntas para a classe de maneira geral, faz perguntas dirigindo-se de antemão para um determinado aluno e o instrutor pode estimular a interação aluno-aluno.

### 3.2.3. Pausa

A pausa é uma figura muito usada para aumentar a atenção de quem ouve.

A pausa deve ser estimulada pois ela:

- separa blocos de informações dentro de um conteúdo estruturado.
- capta atenção promovendo uma mudança nos estímulos apresentados e conseqüentemente uma maior atenção por parte dos alunos
- causa tensão, o que acarreta uma busca de solução, pelos alunos, para aliviar a tensão.

A partir disso, é importante que o instrutor saiba dosar as pausas, não ficando aflito, "correndo" sem parar para cobrir todo o tempo da aula. A pausa também ensina.

### 3.3. HABILIDADE DE QUESTIONAMENTO

A habilidade de formular perguntas é talvez a mais complexa das habilidades desenvolvidas pelo instrutor em sala de aula, e sem dúvida a mais difícil de ser treinada.

O questionamento além de promover um desenvolvimento intelectual dos alunos, proporciona ao instrutor o feedback necessário para se certificar se aqueles estão acompanhando-o no desenvolvimento do curso.

Para facilitar o treino na habilidade de questionar vamos vê-la sobre dois aspectos:

- quanto o da utilização dada pelo instrutor
- quanto ao nível de complexidade

#### 3.3.1. Utilização dada pelo Instrutor

Podemos classificar as perguntas em:

- perguntas esclarecedoras, que são aquelas que tem por objetivo avaliar a eficácia do ensino levando o aluno a reformular aquilo que se está aprendendo.
- perguntas estimuladoras, são elaboradas visando levar o aluno a uma descoberta, a um determinado fim.
- perguntas retóricas ou sem sentido, são aquelas que não levam a parte alguma e infelizmente são as mais comuns. São geralmente feitas no início ou no fim de um assunto e nunca obtêm resposta dos alunos, ao contrário, os inibem. Exemplos típicos de perguntas desse tipo: vocês entenderam o que acabei de explicar? Quem tem dúvidas? Quem não entendeu? Vocês se lembram como expliquei na aula passada?

### 3.3.2. Nível de Complexidade

- recordação, o instrutor faz perguntas que exigem apenas a lembrança do material já estudado.
- compreensão, perguntas que testam o entendimento dos alunos.
- aplicação, dá aos alunos a oportunidade de fazerem o uso dos conhecimentos já adquiridos em novas situações.
- análise, exigem que os alunos façam deduções, organizem e expressem seus pensamentos, examinem e interpretem evidências, etc.
- sintaxe - envolvem os alunos em atividades criativas.
- avaliação - requer dos alunos um julgamento e as razões que suportam este julgamento.

### 3.4. HABILIDADE DE REFORÇO

Todas as teorias de aprendizagem mostram que o elogiar, o aceitar as idéias dos alunos, faz com que estes participem mais e apresentem melhor rendimento no trabalho em classe.

Vamos identificar a habilidade de reforçar, utilizando o reforço positivo, com os comportamentos do instrutor.

1. Elogiar seus alunos, quer verbalmente, quer por meio de gestos e acenos de cabeça.
2. Aceitar as idéias dos alunos repetindo-as, para toda classe, ou escrevendo-as no quadro.

O instrutor pode naturalmente, utilizar o reforço negativo para eliminar algum comportamento indesejável apresentado pelo aluno.

## CENTRO DE TREINAMENTO TÉCNICO TREINAMENTO DIDÁTICO

### 4. EDUCAÇÃO X ENSINO

Para o educador é muito importante definir claramente educação e ensino, pois nem sempre mediante o ensino se educa, assim como não é apenas mediante o ensino que se educa.

A educação, como sabemos, é uma palavra que corresponde tanto ao processo de educar quanto ao resultado desse processo.

Contrariando à educação - que tem sempre caráter positivo - o ensino pode referir-se a experiências positivas ou negativas.

As vezes, até, a intenção de quem ensina é boa, mas sua ineficácia técnica pode provocar uma aprendizagem errônea. Quando o instrutor ensina mal, embora com a melhor das intenções! Ao invés de ensinar a raciocinar, ensina somente fórmulas verbais, destituídas de significado para o aprendiz (que apenas tenta memorizar aquelas expressões, sem alcançar sua essência e seu sentido).

Tenta ensinar uma determinada técnica, mas a ensina com falhas. Procura formar certas atitudes, mas sua inabilidade pode gerar atitudes diametralmente opostas.

Como técnica deve ser, além de racional, acentuadamente racionalizada. Deve-se procurar obter o máximo rendimento com o mínimo esforço. Deve-se tentar alcançar os melhores resultados - em termos de aprendizagem - com um mínimo de tempo e de gastos materiais, evitando-se o desperdício em qualquer campo.

Ninguém pode ensinar propriamente nada a ninguém. O que se pode fazer é sensibilizar outra pessoa a sentir e a querer superar certos obstáculos.

Toda a aprendizagem não é mais do que o resultado do esforço de superar a si, superando obstáculos.

Ajuda-se a sensibilizar o educando, ao se tentar articular o fato novo com a sua experiência anterior e as suas necessidades presentes ou mesmo futuras, estas, em termo de previsão.

Aprender implica, segundo a área de comportamento mais atingida, em mudar formas de pensar, sentir ou agir. O comportamento humano se modifica por duas razões: por maturação ou por aprendizagem sendo que, de certo modo, a maturação condiciona toda a aprendizagem.

## CENTRO DE TREINAMENTO TÉCNICO TREINAMENTO DIDÁTICO

Um dos componentes básicos da aprendizagem é a motivação. Motivar é predispor o aluno ao que se quer ensinar, é levá-lo a participar ativamente em sala de aula ou fora dela.

Assim, motivar é levar o aluno a empenhar-se em aprender ou por ensaio e êr-ro, imitação ou reflexão.

Os propósitos da motivação consistem em despertar o interêsse, estimular o desejo de aprender e dirigir esforços para atingir metas definidas. A motivação é fator decisivo no processo da aprendizagem e não poderá haver, por parte do instrutor direção da aprendizagem se o aluno não estiver motivado, se não estiver disposto a dispender esforços.

Não há método ou técnica de ensino que dispense o esforço por parte do aluno. Motivar, em última análise é levar o educando a se aplicar ao que ele precisa aprender.

### 5. PROBLEMAS DAS DIFERENÇAS INDIVIDUAIS

Não é preciso grande reflexão, para descobrir que, fisicamente, as pessoas são diferentes uma das outras, pois, algumas são altas, outras baixas, ou então são fortes, outras débeis e assim por diante.

Agora, devemos considerar que a desigualdade nas pessoas não são somente físicas, elas também são psíquicas, e isto ocorre com a maioria delas, embora essas desigualdades não sejam tão aparentes.

Todo instrutor com experiência, sabe que, nem todos os treinandos aprendem com igual facilidade. Algumas pessoas, parece não ter nenhuma dificuldade em aprender a executar uma tarefa, ou entender um princípio ou teoria. Enquanto outras, a tarefa envolve mais que uma luta e acabam não aprendendo realmente o suficiente para tornarem-se hábeis.

Quando um instrutor não está a par dos tais problemas, e percebe que seus treinandos estão com dificuldades, ele interpreta tal situação da seguinte forma; duvidando de sua própria habilidade de ensino ou pior ainda, ele pode perder interesse pelo assunto, com a conclusão imediata que seus treinandos são incapazes.

Isto tudo gera um resultado insatisfatório tanto para os treinandos, quanto para o instrutor, a não ser que se estude medidas para corrigir essa situação e colocá-las em prática.

## CENTRO DE TREINAMENTO TÉCNICO TREINAMENTO DIDÁTICO

### 5.1. A NATUREZA DAS DIFERENÇAS INDIVIDUAIS

Os indivíduos diferem fisicamente uns dos outros e isto é bem notável, embora, às vezes seja menos fácil de detetar. No caso de gêmeos idênticos, as diferenças passam tão ligeiras que muita confusão acabam surgindo, mesmo nessas situações certas diferenças físicas distinguem um gêmeo do outro.

As diferenças físicas entre indivíduos são apresentadas de várias maneiras. Um exemplo, no atletismo, algumas pessoas mostram-se segura em seus movimentos enquanto outras não, parecem até ter dois pés esquerdos.

Nas mais sérias fases da vida, estas mesmas diferenças são evidentes. Um trabalhador executa toda sua quota de trabalho, dia após dia, enquanto um outro, igualmente consciencioso, não consegue atingir sua quota, apesar de muita dedicação. Neste segundo caso, o treinamento não vai aperfeiçoar fisicamente a execução do trabalho.

Somente uma mudança da forma adequada de emprego trará algum benefício.

Nem todos os indivíduos possuem exatamente a mesma espécie de habilidade, por exemplo um indivíduo pode ter uma ótima aptidão como técnico eletrônico e um outro tem menos habilidade na mesma área. Isto não quer dizer que, o que possui a tal aptidão, vá trabalhar com sucesso, isto mostra que ele possui essa habilidade e, se for desenvolvida vai cada vez mais ajudá-lo para o seu melhor desempenho na área.

E assim acontece com todos, ninguém nasce com o dom do conhecimento. Cada indivíduo nasce com um tipo de habilidade que vai capacitá-lo a aprender algum processo, se lhe for dado um treinamento adequado.

Existem muitas causas que interferem nas habilidades mentais das pessoas, uma importante é o meio em que ele nasceu, e com isso acaba interferindo no aproveitamento de cada um.

## **5.2. COMO VERIFICAR A NATUREZA E A EXTENSÃO DAS DIFERENÇAS DOS TREINANDOS**

O instrutor deve se dedicar a entender a natureza e a extensão das diferenças .

Familiarizar-se com os treinandos é importante pois, assim, estará conhecendo-os e compreendendo-os. O instrutor, também deve observar constantemente o seu grupo de treinandos, para sentir se os mesmos estão tendo um bom aproveitamento.

Tendo o instrutor adquirido perspicácia nas bases e potencialidades de seu grupo, ele estará na posição de considerar as várias técnicas de instrução que devem ser usadas. Um instrutor experimentado não deve encontrar dificuldades em considerar diferenças encontradas, mas, para o instrutor inexperiente, isto pode representar mais que um problema.

Muito frequentemente ele sabe somente um método de ensino e, quando este método se prova ineficiente, ele se acha numa posição difícil.

## **5.3. COMO LIDAR COM AS DIFERENÇAS DOS TREINANDOS**

Uma técnica comum é instrução em grupo. Alguns pontos referentes a esta técnica devem ser observados, por exemplo: o instrutor deverá evitar a apresentação de seu material como se estivesse discursando.

Quando o instrutor apresenta tudo o que deve e o grupo mostra-se passivo, apenas ouvindo, os resultados serão duvidosos, pois não houve participação por parte do grupo.

Falar, apenas, não é ensinar. Nesta situação alguns irão entender e outros aprederão pouca coisa ou mesmo nada. Para que a instrução seja eficiente, é necessário falar, mostrar, fazer perguntas, dinamizar sempre às aulas, pois assim os treinandos terão um bom aproveitamento, através da participação ativa. Isto é válido para treinamento prático e teórico.

O instrutor deve utilizar de recursos, como quadros, cartazes, projetor de slides, videocassete, flip-chart e outros, mais adequados ao tipo de aula, pois se utilizar de inúmeros recursos poderá ocasionar alguns atropelos para ele próprio.

## CENTRO DE TREINAMENTO TÉCNICO TREINAMENTO DIDÁTICO

Quanto a instrução individual é um outro recurso, pois permite ao instrutor dar atenção a cada treinando em particular, mas nem sempre o instrutor terá tempo de se dedicar, pessoalmente, às necessidades de todos os treinandos. Como ajuda, o instrutor deverá fornecer plano de trabalho para os treinandos, pois facilitará a supervisão por parte do instrutor e o atendimento individual não será total. É bom lembrar, que existem treinandos que precisam de uma maior assistência e aqueles que não necessitam. O instrutor deve perceber isso e lidar com estes tipos de treinandos, pois no geral todos precisam de alguma assistência. Cabe ao instrutor notar as diferenças individuais de cada treinando no decorrer do programa de treinamento.

Resumindo, não existe duas pessoas exatamente iguais, seja em habilidade física ou mental. As diferenças podem ser marcantes ou fracas, mas a presença deve ser descoberta.

As várias capacidades que um indivíduo possui são herdadas e são potencialmente capazes de serem desenvolvidas. O meio determina a extensão do desenvolvimento dessas capacidades. Um meio favorável auxilia materialmente a um indivíduo de modo que ele possa desenvolver suas capacidades.

Enquanto que um meio desfavorável diminuirá tais oportunidades.

O instrutor precisa estar atento para perceber e verificar as diferenças individuais para levar em consideração o método de ensino que deverá ser aplicado.

## 6. MÉTODOS USUAIS DE TREINAMENTO

A discussão em grupo tem sido usada em todos os tempos, pois os homens sempre precisaram tomar decisões em comum. E o fizeram após o diálogo ou a discussão em grupo vista, nesta concepção, como um diálogo estendido a mais de duas pessoas.

No intercâmbio de idéias - realizado entre duas pessoas ou entre um grupo de pessoas - há uma forma muito particular de troca, pois todos os envolvidos saem enriquecidos. Isto é, quando duas pessoas expõem uma idéia, cada qual passa a possuir duas idéias. Frequentemente, o enriquecimento é ainda maior, pois, no mais das vezes, surge uma terceira posição que constitui um passo além da formulação inicial. Pela síntese das contribuições recíprocas, as pessoas adquirem um saber e uma habilidade nova.

O diálogo, necessariamente, é um intercâmbio aberto, onde os emissores, quer concordem, quer discordem de início, estão dispostos a aprovar uma modificação das idéias dos receptores. Por outro lado, aceitam a possibilidade de virem a modificar suas próprias idéias.

Conhecedor das razões pelas quais deve empregar o trabalho em grupo, o instrutor deverá escolher as técnicas a utilizar.

Tais técnicas foram elaboradas a fim de possibilitar a pesquisa nos pequenos grupos de laboratório. Contudo, os pesquisadores e os pesquisados, geralmente ligados aos meios universitários, passaram a valer-se delas nas salas de aulas por perceberem sua valia também em situações não experimentais.

Durante o treinamento vivenciaremos algumas "técnicas de discussão em grupo" empregáveis na situação didática. Cada qual é aplicável em uma situação definida.

Há necessidades de selecionar a técnica e verificar sua adequação à situação, antes de empregá-la. O êxito obtido pela utilização de determinada técnica em dado momento pode criar o hábito de empregá-la indiscriminadamente, o que seria um lamentável erro.

A seleção de uma técnica de trabalho requer, de um lado, que sejam conhecidas suas características e finalidades e, de outro, que haja conhecimento:

- dos objetivos do grupo (obter informações, favorecer a troca de idéias, promover a aprendizagem, desenvolver o pensamento criador etc.);

## CENTRO DE TREINAMENTO TÉCNICO TREINAMENTO DIDÁTICO

- do grau de maturidade do grupo ou treino (iniciar grupos novos com técnicas de menor participação e progredir no sentido de técnicas de maior participação);
- do tamanho do grupo (grupos menores permitem emprego de técnicas mais informais e livres, enquanto que grupos grandes exigem técnicas mais formais, ou técnicas baseadas na sub-divisão em pequenos grupos;
- do ambiente físico;
- das características do meio externo;
- das características dos membros (idade, nível de instrução, interesses, expectativas);
- da habilidade do coordenador.

Ao aplicar a técnica deve-se lembrar de que nenhuma é boa em si. Ela o será na medida em que mobilizar, construtivamente, as forças presentes no grupo aja, inicialmente, com prudência, seguindo as normas estabelecidas.

O conhecimento mais acurado do grupo, das técnicas e a experiência acumulada, apontarão possíveis variações e integração de técnicas.

O importante é o que o professor quer obter. A partir da definição da meta ele encontrará a técnica eficaz.

## MÉTODOS USUAIS DE TREINAMENTO

MÉTODOS	VANTAGENS	DESVANTAGENS	APLICAÇÃO
<p><u>Exposição Dialogada</u></p> <p>Chama-se também <u>mé</u> todo das perguntas caracteriza-se por utilizar o processo indução-dedução</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leva a cada um a participar e emitir opiniões e sugestões a cerca de um assunto proposto pelo coordenador.</li> <li>- Os próprios participantes chegam as conclusões.</li> <li>- Há um envolvimento dos treinandos em todos os processos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Corre-se o risco de se fugir do tema abordado, dificultando atingir os objetivos propostos pelo coordenador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variada</li> <li>- O coordenador tem que ter habilidade para conduzir o grupo.</li> </ul>
<p><u>Estudo de Caso</u></p> <p>Consiste na apresentação para o grupo de um caso descrevendo uma situação concreta que deve ser estudada, discutida e solucionada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Podem dar excelentes resultados os casos que apresentam problemas sem uma única solução considerada perfeita.</li> <li>- O treinando é estimulado a tornar-se flexível em seus critérios para enfrentar problemas.</li> <li>- É um incentivo à busca de soluções alternativas, além de favorecer o desenvolvimento da capacidade de julgamento e até de auto-avaliação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exige intensa preparação prévia dos casos.</li> <li>- Leva muito tempo</li> <li>- Um caso pode exigir várias horas de discussão.</li> <li>- Quando o grupo tem pouca experiência torna-se ineficiente.</li> <li>- Os resultados nem sempre são fáceis de medir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deverá ser elaborado um roteiro para que os treinandos saibam exatamente o que fazer: estudar a situação, levantar problemas abordados e indicar soluções.</li> <li>- O caso pode ser relatado de forma descritiva ou dramatizada, por escrito, em fita gravada, em filme, etc.</li> </ul>

(Continua)

**CENTRO DE TREINAMENTO TÉCNICO**  
**TREINAMENTO DIDÁTICO**

Continuação

**MÉTODOS USUAIS DE TREINAMENTO**

MÉTODOS	VANTAGENS	DESVANTAGENS	APLICAÇÃO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Embora haja maior concordância do grupo quanto a alguns aspectos comuns, as interpretações individuais são sempre diversas, enriquecendo as discussões.</li> </ul>		
<p><u>Discussão em Grupo/Painel</u></p> <p>Consiste na discussão e intercâmbio de idéias e opiniões referentes a um tema de interesse comum, sob a coordenação de um líder.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estimula o treinando a pensar e participar, tornando a aprendizagem mais eficiente e duradoura.</li> <li>- Força o treinando a apoiar-se constantemente em conhecimentos e experiências passadas.</li> <li>- Possibilita a cada um, uma autoavaliação através da comparação da sua participação com a dos demais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Corre-se o risco de se fugir do tema abordado.</li> <li>- Os resultados dos trabalhos às vezes são pobres e repetitivos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variada</li> <li>- Podendo ser usada em quase todas as situações, desde que o líder tenha os objetivos da reunião perfeitamente definidos.</li> <li>- Método expositivo e em seguida dividir o grupo em subgrupos.</li> </ul>

(Continua)

Continuação

**MÉTODOS USUAIS DE TREINAMENTO**

MÉTODOS	VANTAGENS	DESVANTAGENS	APLICAÇÃO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desenvolve o espírito de equipe, quando o líder habilmente confronta o grupo com determinado assunto, provoca a ansiedade de todo o grupo, o qual reage em conjunto para resolver a situação.</li> <li>- É um método ativo que leva cada um a participar e aprender. Nele o líder não ensina; guia, dirige e orienta a aprendizagem.</li> </ul>		
<p><u>Simulação</u></p> <p>É a experiência ou ensaio, no qual se procura "reproduzir com semelhança" uma determinada situação, o que acontece ou poderia acontecer na vida real.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permite uma participação ativa do treinando no processo de ensino-aprendizagem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pode levantar problemas pessoais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cursos comportamentais, técnicas de vendas, etc.</li> <li>- O coordenador tem que ter habilidade em trabalhar os aspectos emocionais emergentes no momento.</li> </ul>

(Continua)

Continuação

MÉTODOS USUAIS DE TREINAMENTO

MÉTODOS	VANTAGENS	DESvantagens	APLICAÇÃO
<p><u>Dramatização</u></p> <p>É a vivência de um problema ou situação problemática através da representação de papéis, previamente estudados ou improvisados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permite aprender fazendo.</li> <li>- Exercita a tomada de decisões.</li> <li>- Permite grande integração entre as pessoas envolvidas.</li> <li>- Desenvolve a empatia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exige preparação adequada das situações.</li> <li>- Pode levantar problemas pessoais.</li> <li>- Pode tornar-se de difícil controle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Treinamento de chefias, recepcionistas, vigilantes.</li> <li>- Qualquer situação que implique na interação entre duas ou mais pessoas.</li> </ul>
<p><u>Auto Instrução</u></p> <p>O treinando estuda sozinho através de material impresso que pode ser entregue pessoalmente ou por correspondência</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permite atingir grande número de treinandos e nos locais mais distantes.</li> <li>- No caso de ser por correspondência, não retira o treinando do local de trabalho.</li> <li>- Pode ser estudado a qualquer hora.</li> <li>- Não exige local preparado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Não há interação professor-aluno.</li> <li>- A participação do treinando no processo de ensino-aprendizagem é passiva, uma vez que se limita a ler.</li> <li>- Não garante a aprendizagem, uma vez que não se pode verificar se o treinando executou a tarefa sozinho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informações teóricas.</li> <li>- Consultas técnicas.</li> </ul>

(Continua)

Continuação

MÉTODOS USUAIS DE TREINAMENTO

MÉTODOS	VANTAGENS	DESVANTAGENS	APLICAÇÃO
<p><u>Instrução programada</u></p> <p>É uma variação da técnica auto-instrutiva. Seu planejamento envolve princípios científicos e tecnológicos de aprendizagem, principalmente os oriundos da psicologia, teoria da comunicação.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permite ao treinando trabalhar sozinho e a progredir no seu próprio ritmo.</li> <li>- Apresenta as matérias decompostas em sequência ordenadas, sendo ensinado em cada sequência um único elemento.</li> <li>- "Avisa" o treinando da qualidade da resposta.</li> <li>- Não permite ao treinando continuar se não entender ou não aprender as doses ou sequências anteriores.</li> <li>- Adaptável às necessidades do treinando.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Custo de elaboração elevado.</li> <li>- Só pode ser elaborado por especialistas.</li> <li>- Necessidade de grande motivação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adapta-se especialmente, para passar informações teóricas ou operacionais.</li> </ul>

(Continua)

Continuação

MÉTODOS USUAIS DE TREINAMENTO

MÉTODOS	VANTAGENS	DESVANTAGENS	APLICAÇÃO
<p><u>BRAINSTOMING</u> (Tempestade de idéia)</p> <p>É um método que leva o grupo a produzir o maior número de idéias possíveis sobre um assunto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desenvolve a criatividade no grupo.</li> <li>- Facilita a formação de conceitos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quando o grupo é muito participativo dificulta a aplicação deste método, tornando-o ineficaz.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quando se pretende encontrar idéias ou soluções novas.</li> <li>- Captar a criatividade.</li> </ul> <p>OBS.: para adequada aplicação os grupos não devem ultrapassar 12 elementos.</p>
<p><u>Estágio</u></p> <p>Consiste na vivência prática dos treinandos, numa situação real de trabalho.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- É um dos meios mais ricos no processo ensino-aprendizagem pois o sujeito vivencia situações reais de trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O estagiário pode ficar sem orientação no local do estágio, e não atingir o objetivo proposto.</li> <li>- O estagiário pode ser utilizado como um funcionário, fazendo tarefas não previstas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para se tornar eficiente é necessário definir objetivos claros e específicos como: responsabilidades no estágio do treinando e do orientador.</li> <li>- Elaborar um cronograma/roteiro para que o treinando e orientador acompanhem dia-a-dia.</li> <li>- Que tipo de avaliação e/ou relatório será cobrado ao final do estágio.</li> </ul>

(Continua)

Continuação

**MÉTODOS USUAIS DE TREINAMENTO**

MÉTODOS	VANTAGENS	DESVANTAGENS	APLICAÇÃO
<p><u>Visita</u></p> <p>Consiste em entrar em contato com alguma área, onde não haja necessidade de um conhecimento profundo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conhecimento "in loco" do que foi discutido em sala de aula.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Só se torna eficaz com grupos pequenos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Essa visita deve ser acompanhada por alguém da área visitada, para explicações e dissolução de dúvidas.</li> </ul>
<p><u>Exposição</u></p> <p>Apresentação verbal e ordenada de determinado assunto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fácil utilização pelo coordenador desde de que conheça bem o assunto.</li> <li>- Adapta-se a grupos numerosos.</li> <li>- Permite apresentação de grande quantidade de informações em pouco tempo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O treinando não tem participação ativa no processo de aprendizagem, portanto não é garantida.</li> <li>- O fluxo da comunicação se processa em uma só direção, do expositor para a plateia podendo tornar-se monótono.</li> <li>- Permite pouca aprendizagem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Em temas novos para posterior discussão pelo grupo.</li> <li>- Quando em determinado tempo precisa-se expor algo de interesse para um grande auditório.</li> <li>- Em resumo de determinados assuntos já apresentados por outros métodos.</li> </ul> <p>OBS.: a utilização de meios como filmes, audiovisuais, fitas gravadas, pode favorecer a exposição, tornando-a mais dinâmica e promovendo maior participação por parte dos ouvintes</p>

## 7. DINÂMICAS DE GRUPO

Mesmo utilizando todos os recursos audio-visuais possíveis os participantes podem cair numa rotina que prejudicaria sua assimilação durante o curso.

A quebra desta rotina é necessária e sugere que o instrutor insira no curso algumas atividades que fujam o quanto possível dela.

A Dinâmica de Grupo tem esta finalidade. Sempre com o objetivo de fazer com que o aprendiz absorva a maior quantidade de informações possíveis, o instrutor usa os vários exercícios de Dinâmica de grupo para sair do curso e retornar a ele sabendo que os sentidos dos participantes foram renovados e estão prontos para uma continuidade do mesmo.

## DINÂMICA QUEBRA-GÊLO - GRUPO DE CRIATIVIDADE

### OBJETIVO

Promover o aquecimento e desinibição grupal.

### PROCESSO

O instrutor deve dividir o grupo em subgrupos um mesmo texto, contendo um problema, é apresentado a cada subgrupo.

É fixado um tempo de 15 a 20 minutos, após o qual, cada subgrupo deverá ter encontrado uma solução criativa para o problema.

Um representante de cada subgrupo fará a exposição. Se possível, deve-se eleger a melhor idéia, não só em termos de criatividade, também de viabilidade.

## HISTÓRIA DO NOME

### OBJETIVO

Promover o aquecimento e desinibição grupal.

### PROCESSO

Um a um contam ao grupo a história do próprio nome, se gosta de seu nome; se tem apelido e como prefere ser chamado no próprio grupo.

Relembrem de episódios que lhes são caros e que têm a ver com a sua própria história.

Além de ficar gravado o nome, cria-se um clima de afetividade que tende a perdurar.

Técnica não indicada para um 1º momento de treinamento. Considera-se excelente quando o grupo já tem alguns laços formados, a partir de um conhecimento prévio, o que daria abertura para a colocação de dados mais pessoais e últimos.