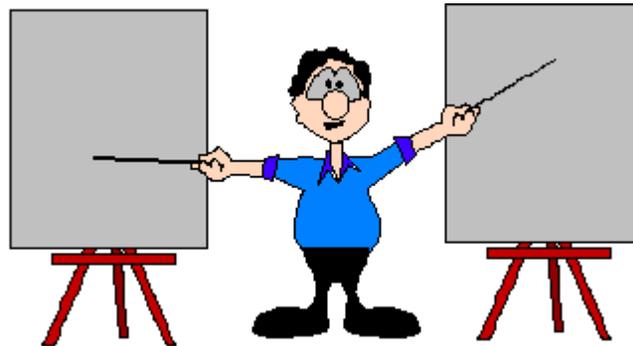




UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA - UDESC  
NÚCLEO DE TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE EMERGÊNCIAS - CETREM

# CURSO DE CAPACITAÇÃO PARA INSTRUTORES - CPI

## TRABALHO PRELIMINAR



**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA

PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PARA DESASTRES

## TRABALHO PRELIMINAR

*“O ensino é efetivo na medida em que consegue realizar os objetivos a que se propõe”.*

Robert C. Mager

Este trabalho foi inicialmente desenvolvido para atender as necessidades de treinamento de órgãos envolvidos em atividades relacionadas com emergências e desastres e, devido seu sucesso e similitude, estendido a outras áreas da atividade humana, procurando discutir problemas de treinamento / capacitação e suas possíveis soluções. Enfatiza a utilidade de elaborar - antes de empreender qualquer atividade - objetivos específicos, observáveis e mensuráveis.

Oferece informações sobre a finalidade do Curso de Capacitação para Instrutores - CPI e resume seus conteúdos. O questionário que se encontra ao final permite ao leitor avaliar o aproveitamento da leitura. As respostas serão analisadas após o início do Curso.

O mundo moderno está a exigir novos tipos de atividades técnicas e profissionais que reúnem um número importante de ações com diversos graus de especificidade. O desempenho dessas atividades requer uma capacitação equiparável à que alcançam aqueles que devem dedicar-se a outras áreas da ocupação humana, mas onde já existem programas bem definidos de treinamento. Assim, para que esses novos profissionais possam atingir resultados satisfatórios, devem ser considerados vários fatores que influenciam na sua ação.

Dentre esses fatores existem alguns, muito importantes, relacionados com enfoques sobre o ensino e a aprendizagem.

Não são recomendáveis os métodos tradicionais nos quais o mestre ou professor impõe informação até a saturação. Depois, aplica um exame fiscalizador, cheio de surpresas como perguntas sobre conhecimentos secundários, pouco importantes ou “notas de rodapé”.

Outro aspecto a considerar é que as necessidades e motivações das crianças e jovens são muito diferentes das dos adultos; assim sendo, os enfoques para a capacitação também devem ser diversos.

O adulto leva consigo uma grande quantidade de experiências, crenças, habilidades e conhecimentos bem ou mal aprendidos, que condicionam sua atitude e são a base de sua conduta. É comum que ele simplesmente não admita um conceito, a não ser que tenha provas de sua veracidade e se possível ter participado de seu “descobrimento”, associando idéias e argumentando.

Em nossas atividades, encontramos muitas pessoas que não podem dedicar muito tempo de seu trabalho e que necessitam conhecimentos para pô-los em prática imediatamente. Para consolidar as habilidades e conhecimentos empíricos que essas pessoas possuem e transmitir-lhes outros novos, é necessário o uso de uma estratégia metodológica minuciosamente traçada.

Se aceitarmos que a capacitação projeta mudanças de conduta, então é possível compreender que deva ser realizada de maneira profissional e cuidadosa.

No nosso campo de trabalho, muitas pessoas possuem prática e conhecimentos muito valiosos para aqueles que devem iniciar-se nessa atividade.

Essas pessoas podem contribuir para a formação de grupos qualificados e é possível que algumas já o estejam fazendo.

Mas essas mesmas pessoas estarão em condições de um bom desempenho como instrutores para o grupo anteriormente mencionado?

Por outro lado, estão claramente definidas as condutas que se deseja sejam adquiridas por aqueles que se envolvem na capacitação? Estão sendo alcançadas as mudanças de conduta desejadas? Estas perguntas requerem respostas satisfatórias que não dêem lugar a dúvida a respeito dos objetivos desejados.

Há necessidade de capacitar em uma área para a qual o ensino sistemático não previu escolas. Há pessoas que possuem grande parte dos conhecimentos necessários, mas têm que ser preparadas para que possam compartilhá-los com outras. Além disso, deve ser escolhido um método que se adapte às condições antes mencionadas.

É lógico e conveniente aproveitar este potencial de conteúdos, presente em algumas pessoas, fazendo que possam transmitir para capacitar a outras. É importante que essa transmissão de conhecimentos e habilidades se faça de maneira eficiente. Por isso o primeiro passo para satisfazer essa necessidade é oferecer um Curso de Capacitação para Instrutores - CPI.

Por outro lado, os instrutores assim formados serão multiplicadores dos cursos e outros eventos existentes, bem como dos que se desenvolvam no futuro.

Retornando às perguntas anteriormente formuladas, é preciso explicar qual é o horizonte que motiva os organizadores do CPI. É apresentar o resumo global da intenção que se almeja ao encarar um programa de capacitação, um curso, um seminário ou outro evento.

O propósito do CPI é proporcionar aos participantes uma metodologia que os ajude a melhorar suas habilidades e/ou capacidades como instrutores.

Esta finalidade pode ser dividida em partes específicas, observáveis e mensuráveis, claramente redigidas. Essas partes são os objetivos. Neles se descreve não apenas a intenção de fazer, assim como a ação que o participante será capaz de realizar, quando, sob que condições, quanto, em quanto tempo ou de qual qualidade.

O objetivo é a expressão do resultado que se quer obter. Responde à pergunta: onde vou? Em capacitação, é a descrição de uma conduta determinada que o participante deve adquirir e demonstrar.

Se a capacitação não consegue mudar a conduta, não é efetiva. E mais, pode ser prejudicial quando muda a conduta numa direção não desejada. No campo do ensino-aprendizagem, conduta é qualquer atividade observável realizada pelo participante. Conduta final é a que desejamos que o participante demonstre ao terminar a lição, a unidade ou o curso.

Através da conduta final, o participante demonstrará as habilidades e conhecimentos adquiridos. Neste documento, considera-se habilidade como sinônimo de destreza e se refere à capacidade para executar atividades operacionais.

Foi dito que no objetivo se incluem detalhes de quantidade, qualidade e tempo, todos componentes que fazem a definição de um padrão de rendimento. O padrão de rendimento é um critério, norma ou pauta de desempenho para avaliar a conduta final do participante.

O padrão de rendimento aceitável é o desempenho que a norma indica para considerar atingida a conduta determinada no objetivo.

Um objetivo reúne os seguintes componentes:

- descrição da conduta final desejada (ação);
- descrição do ambiente físico e social em que se demonstra essa conduta (condição); e
- um padrão de rendimento aceitável (norma).

Os objetivos são importantes porque permitem:

- saber o que deverá fazer, conhecer, aprender ou manejar o participante, para que o instrutor possa escolher os métodos, modos, técnicas, instrumentos ou ferramentas para ajudá-lo a conseguir;

- ao participante - distinguir entre o importante e o acessório, controlar seu progresso na aprendizagem e saber o que deverá fazer ao finalizar a capacitação.
- averiguar se o atingido era realmente o desejado.
- tanto o instrutor quanto o participante - conhecer o grau de êxito alcançado por ambos no processo de capacitação.

Os objetivos são realmente úteis para a capacitação, quando estão bem enunciados e claramente redigidos. Ao enunciar um objetivo, é condição indispensável que o instrutor tenha muito claro quais capacidades necessita obter o participante, quais condições e com quais critérios se saberá se foram atingidos. Ao escrevê-los, devem ser utilizados vocábulos que não dêem lugar a mais de uma interpretação e uma redação que reflita exatamente o que se deseja atingir.

Um objetivo, bem enunciado e redigido, é aquele que transmite ao leitor a finalidade da capacitação, tal como foi concebida.

A redação dos objetivos é de singular importância. Isto é demonstrado por alguns objetivos que somente são lidos em publicações referentes à atividades educacionais.

É comum recorrer-se a fórmulas como as seguintes: “conhecer a produção poética de Carlos Drumond de Andrade”; ou “entender o jogo como método de ensino”; ou “compreender o perigo de gases emanados de um incêndio”. Em nenhum desses exemplos é possível observar o que o participante fará para demonstrar que “conhece” ou “aprecia”.

Poderia ser redigido:

- assinalar as obras poéticas que pertencem a Carlos Drumond de Andrade numa relação de obras de autores latino-americanos;
- descrever as características que tornam útil o jogo como método de ensino;
- nominar três dos principais gases de um incêndio e descrever as conseqüências de sua inalação.

Quando as ações são expressas desta maneira, o instrutor, o participante e o avaliador, têm a mesma idéia sobre o que deve fazer o participante para demonstrar que atingiu o objetivo.

Gerlach e Sullivan, na publicação citada ao final deste trabalho, propõem seis condutas básicas que, em capacitação, incluem a maioria das ações que podem ser executada na área cognitiva:

### **Área Cognitiva:**

- indicar: marcar, assinalar, selecionar;
- nominar: numerar, listar;
- descrever: explicar, definir, dizer que ocorre, quando . . . ;
- confeccionar: desenhar, elaborar, preparar;
- ordenar: classificar, colocar em sequência;
- demonstrar: fazer para mostrar como se faz.

Na área de destrezas operacionais, é menos provável a utilização de palavras que possam dar margem a mais de uma interpretação. É grande a quantidade de verbos que podem indicar ações.

### **Área Operacional:**

- Armar, desarmar, construir, unir ajustar, traçar, pintar, arrancar, deter, extinguir, desobstruir, resgatar, reanimar.

Os objetivos têm um estreito vínculo com a avaliação. O objetivo estabelece uma ação observável, as condições sobre as quais se executa e o padrão de rendimento aceitável. Avaliar é comparar, mediante uma prova ou exame, a ação que o participante desempenha, com o modelo estabelecido e emitir um juízo baseado nessa comparação. Ou seja, nos objetivos encontram-se todos os elementos necessários para elaborar uma prova coerente com a conduta final que se espera do participante.

Redigidos os objetivos e elaborada a prova, o instrutor estará em condições de escolher os métodos a utilizar. Em capacitação, método é o conjunto de procedimentos orientados para atingir os objetivos do processo ensino-aprendizagem.

No CPI enfatiza-se o Método de Ensino Interativo - MEI, porque considera-se como mais adequado a seus objetivos e ao grupo para o qual está dirigido. Ele se adapta bem às exigências da educação de adultos, ao favorecer a participação permanente e uma realimentação contínua.

Mas o método, por si só, não constitui a garantia de um ensino eficaz; para isto, necessita ser revitalizado e dinamizado pela personalidade do instrutor, seus conhecimentos, sua motivação, sua energia, sua habilidade e sua dedicação. Todas estas qualidades podem ser enriquecidas e ampliadas pelo estudo e pela prática. Quem pretende capacitar, tem que esmerar-se para estabelecer uma relação

instrutor-participante na qual o intercâmbio de entendimento inclua a relação dos participantes entre si.

Para ter sucesso, o instrutor deve atualizar-se em comunicação e oratória. Tem a obrigação de dedicar tempo à preparação e à apresentação das aulas; isto requer conhecimentos sobre a elaboração e seleção de materiais, tais como meios audiovisuais, exercícios, documentos para distribuir e elementos para demonstração. Deve saber como revisar, manter e utilizar os equipamentos: álbum seriado, papelógrafo, retroprojetor, projetor de slides, quadro de giz e preparar a sala de aula, distribuir mesas e cadeiras, com atenção para a eletricidade, equipamentos, iluminação, acústica, ventilação e temperatura.

Em outras atividades que o instrutor deve cumprir antes da apresentação, uma é a de comprovar o domínio dos conteúdos, a seqüência da apresentação e realizar um ensaio de apresentação.

Deve ainda praticar a modulação da voz de maneira tal que, à frente dos participantes, seja audível para todos, adequada para enfatizar os pontos importantes e que não seja maçante.

Os participantes gostam que os instrutores usem uma linguagem simples, com orações curtas e claras, expressando idéias de maneira agradável. É importante tomar cuidado com os gestos porque dizem mais do que as palavras, assim como a maneira de vestir-se e de movimentar-se. Da mesma forma, os participantes devem ser sempre encarados nos olhos, suas perguntas ouvidas atentamente e levados em consideração os seus apartes e participações como forma de confirmar acertos e corrigir erros.

É conveniente o uso de meios audiovisuais para uma boa comunicação. Eles devem ser um apoio da capacitação e não uma excessiva quantidade de informação numa folha de álbum seriado, transparências ou slides, as quais nem a mais rica inteligência pode decifrar, nem o mais eloqüente orador pode justificar. Poucas palavras, ou melhor, um gráfico simples, podem servir para representar idéias. Alguns dos meios exigem equipamentos adequados. O instrutor deve conhecer bem o equipamento que vai usar, seu manejo, bem como os problemas mais simples que possam ocorrer e como solucioná-los.

Chegado o momento da avaliação, o instrutor deve fazer uma aplicação e interpretação dos resultados das provas. Esses resultados, além de verificar se os objetivos foram atingidos pelos participantes, são a realimentação necessária para consolidar a aula, curso ou outra atividade educativa.

Uma das formas de melhorar o desempenho, é capacitar. Para uma capacitação efetiva, é necessário:

- convicção enquanto necessidade de capacitar;

- objetivos específicos, alcançáveis, observáveis e mensuráveis, claramente redigidos;
- conteúdos pertinentes e de suficiente qualidade;
- método participativo com realimentação contínua;
- avaliação do atingimento dos objetivos; e
- instrutores que dominem a dinâmica desses pontos.

O Curso de Capacitação para Instrutores - CPI, forma pessoas que compartilham essas idéias e o compromisso de repasse para seus semelhantes, contribuindo para o êxito de quem trabalha em qualquer atividade de cunho social.

## **BIBLIOGRAFIA**

GERLACH, V.S.; SULLIVAN, H.J. **Constructing statement of outcomes**. Englewood, California. 1967.

MAGER, R.F. **A formulação dos objetivos de ensino**. Globo. 2a ed. Porto Alegre, 1978.

MAGER, R.F. **Medindo os objetivos de ensino**. Globo, Porto Alegre, 1977.

USAID/OFDA. **Curso de capacitation para Instructores**. San José. Costa Rica. 1993.

UDESC/CETREM-SUL. **Curso de capacitação didática para docentes**. UDESC. Florianópolis, SC. 1995.

### **Adaptado pela:**

Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC  
Núcleo de Treinamento para Prevenção de Emergências Sul - CETREM  
Florianópolis - SC

## QUESTIONÁRIO DO TRABALHO PRELIMINAR

As respostas a estas perguntas encontram-se no texto anexo. Este questionário, devidamente respondido, deverá ser entregue ao coordenador do Curso quando solicitado, por ocasião do início das aulas.

### 1. Defina os seguintes conceitos:

Conduta: \_\_\_\_\_

Conduta final: \_\_\_\_\_

Padrão de rendimento: \_\_\_\_\_

Padrão de rendimento aceitável: \_\_\_\_\_

Habilidade: \_\_\_\_\_

Objetivo: \_\_\_\_\_

### 2. O que é um objetivo bem enunciado e bem redigido?

---

---

---

---

---

---

### 3. Quais são os três componentes de um objetivo?

---

---

---



