

## ***A TÉCNICA DO MICROENSINO NO APERFEIÇOAMENTO DE INSTRUTORES***

O microensino, proposta, descrita, estudada e testada por professores da Universidade de Stanford, Palo Alto, Califórnia (USA), é uma técnica de aperfeiçoamento de habilidades docentes no que tange aos comportamentos eficazes que facilitam a comunicação em sala de aula, isto é, propiciam uma interação efetiva entre instrutor-instruendo, criando excelentes condições para o atingimento dos objetivos que haviam sido propostos para uma específica situação de aprendizagem (aula). Através do microensino o instruendo terá a oportunidade de :

- Participar de uma microexperiência (aula de dez minutos), através da qual visualiza, com rapidez, sua maneira particular de desenvolver um assunto ensinado;
- Analisar seu desempenho mediante “feedback” recebido de observadores e de equipamentos de gravação (quando existentes);
- Reorganizar seus procedimentos em função do “feedback” recebido;
- Identificar os comportamentos considerados eficazes no processo de comunicação e interação em sala de aula.

Os pressupostos desta técnica focalizam o papel da comunicação no processo ensino-aprendizagem, isto é, a comunicação do fato a ser aprendido tende a ser mais eficaz, na medida em que a interação comunicador-receptor se processa de maneira espontânea em que tanto um quanto outro entendam que possuem elementos intercambiáveis para melhoria do processo.

**O processo ensino-aprendizagem se assenta em duas intenções básicas: *o desejo de ensinar e o desejo de aprender.*** Desta forma, é tão importante dominar o assunto a ser ensinado como dominar a maneira de comunicá-lo.

O cultivo de qualidades emocionais e sociais integradas às intelectuais compõem um conjunto de dinamismo. Portanto, o instrutor precisa evidenciar, através de seu comportamento, a habilidade de criar uma atmosfera favorável de ensino, através do estabelecimento de laços de simpatia e mútua aceitação. O instrutor deve expressar um comportamento que revele sua preocupação com o contexto experimental do aluno. O comportamento do instrutor deve objetivar o quanto ele esta confortável no papel de instrutor e evidenciar o alto grau de seu envolvimento na situação de ensino, em termos de aceitação do aluno.

Este “estar confortável na situação de ensino” revela-se na maneira de se apresentar: descontraído, firme, seguro, manifestada pelo todo expressivo do instrutor. Por exemplo: fisionomia alegre, descontraída, natural, tom de voz firme,

enfática, modulada, gestos simples e dinâmicos. Refletindo sobre estes comportamentos, e entre vendo a possibilidade de treinar-se e desenvolver esta habilidade de ser espontâneo, o instrutor dá-se conta que ele é realmente uma fonte de estímulos e que seu comportamento depende a condução dinâmica de interações sociais e o clima emocional do grupo. O professor é o referencial, o produtor de estímulos, não devendo passar um clima apático, desfavorável para o aluno.

### **TRABALHO EM GRUPO:**

- 1. Ler o texto individualmente.**
- 2. Elaborar uma microaula de dez minutos cujo assunto foi objeto de seu aprendizado no Curso Nacional de Polícia Comunitária.**
- 3. Apresentar sua microaula ao pequeno grupo. Desenvolver durante a aula as habilidade técnicas a seguir descritas.**
- 4. Dar mensagem de feedback, conforme folha distribuída pelo professor.**
- 5. Escolher um componente do pequeno grupo para apresentar sua microaula ao grande grupo.**

**1. HABILIDADE DE FACILITAR A COMUNICAÇÃO**

<b>EVIDÊNCIA DA HABILIDADE</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
<p>1. Apresenta expressão verbal:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- fluente</li><li>- sem afetação</li><li>- informal</li><li>- com entonação adequada</li></ul> <p>2. Usa linguagem:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- clara</li><li>- gramaticalmente correta</li></ul> <p>3. Usa gestos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- simples</li><li>- sem exageros</li><li>- distencionados</li><li>- enfáticos</li></ul> <p>4. Complementa a comunicação utilizando recursos audiovisuais:</p> <p>5. Mantém a expressão facial descontráida e natural.</p> <p>6. Seleciona um número suficiente de informações de acordo com os objetivos e as disponibilidades dos alunos.</p> <p>7. Demonstra domínio suficiente do assunto abordado.</p>	

**2. HABILIDADE DE FORMULAR PERGUNTAS.**

<b>EVIDÊNCIA DA HABILIDADE</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
<p>1. Formula as perguntas dentro do tema desenvolvido.</p> <p>2. Oferece elementos para que o aluno elabore algo a partir do que foi dito:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- expressando o entendimento</li><li>- posicionamento pessoal</li><li>- levantando dúvidas</li></ul> <p>3. Formula as perguntas de forma clara para que haja entendimento da questão.</p> <p>6. Espera o tempo suficiente para a resposta.</p> <p>7. Procura motivar o aluno a responder sem inibir ou agredir.</p> <p>8. Incentiva as respostas completas e abrangentes evitando o “sim” e o “não”.</p> <p>9. Utiliza diferentes tipos de perguntas de acordo com o objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Geral (aberta)</li><li>- Dirigida (direta)</li><li>- reversa (espelho)</li><li>- redistribuída (sondagem)</li></ul>	

**3. HABILIDADE DE PROPORCIONAR REFORÇO.**

<b>EVIDÊNCIA DA HABILIDADE</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
<p>1. <b><u>Reforço verbal:</u></b> utilização de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- “muito bom”</li><li>- “ótimo”</li><li>- “exato”</li><li>- “certo”</li><li>- “exatamente”</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>• repete a resposta ao aluno</li><li>• aproveita o que o aluno diz para a continuidade da aula</li><li>• refere-se a contribuições já dadas pelos alunos</li></ul> <p>2. <b><u>Reforço não verbal:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- assentimento com a cabeça</li><li>- expressão facial adequada</li><li>- olhar para o aluno (no olho)</li><li>- movimento em direção do aluno</li><li>- transcrição da resposta do aluno</li></ul>	

**4. HABILIDADE DE VARIAR A SITUAÇÃO-ESTIMULO.**

<b>EVIDENCIA DA HABILIDADE</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Movimenta-se no espaço com naturalidade.</li><li>2. Utiliza-se adequadamente recursos audiovisuais.</li><li>3. Chama a atenção dos alunos para:<ul style="list-style-type: none"><li>- fatos</li><li>- detalhes</li><li>- aspectos curiosos do assunto que está sendo tratado.</li></ul></li><li>4. Cita exemplos.</li><li>5. Estabelece analogia (mostrando o desconhecido através do conhecido).</li><li>6. Estabelece interação:<ul style="list-style-type: none"><li>- instrutor – aluno</li><li>- instrutor-grupo</li><li>- aluno-aluno</li><li>- aluno-grupo</li><li>- grupo-aluno</li></ul></li></ol>	

**5. HABILIDADE DE ORGANIZAR CONTEXTO.**

<b>EVIDÊNCIA A HABILIDADE</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Comunica, com clareza, os objetivos ou o assunto que pretende desenvolver.</li><li>2. Desenvolver o tema numa seqüência que permita sua compreensão.</li><li>3. Tem o poder de manter a atenção.</li><li>4. Dosa a quantidade de informação ao tempo disponível.</li><li>5. Os recursos utilizados favorecem o atingimento dos objetivos bem como facilitam a compreensão do conteúdo.</li><li>6. Os conteúdos estão adequados aos objetivos.</li><li>7. Os conteúdos despertam interesse propiciando participação dos alunos.</li></ol>	

## **DAR E RECEBER FEEDBACK**

O termo feedback, aplicado às relações interpessoais, refere-se a uma informação dada a alguém sobre seu comportamento. É um modo de informar a pessoa do como seu comportamento está sendo percebido pelos outros.

O feedback pode ser usado sempre que duas ou mais pessoas estiverem interagindo. Numa situação de grupo, é muito importante saber dar e receber feedback, pois este, se bem utilizado, é um recurso valioso para a melhoria das condições de funcionamento do grupo. Quanto maior a concordância entre os componentes do grupo com relação ao feedback dado a alguém, maior a probabilidade de esta pessoa estar, de fato, comportando-se da maneira descrita por ele.

Ao receber o feedback, quando adequado, a pessoa que o recebeu tem condições de avaliar melhor o seu comportamento no grupo, uma vez que ela é informada de alguns aspectos que até então passavam-lhe despercebidos. A partir desta avaliação, ela pode modificar seu comportamento e, com isto, contribuir mais eficientemente para o funcionamento do grupo. Assim, o feedback leva a integração maior do grupo, aumentando a satisfação dentro deste.

Para alcançar seu objetivo o feedback deve ser descritivo e avaliativo. Deve descrever os comportamentos que realmente tenham sido observados no comportamento da pessoa e a pessoa que dá o feedback não deve julgar o comportamento da outra, mas apenas informações de como ele é percebido, reduzindo, assim, a necessidade desta reagir defensivamente.

Por exemplo: alguém diz: “Você não teve uma boa participação na última reunião do grupo”. Neste caso, ela não está descrevendo o comportamento apresentado pela pessoa na aula, mas emitindo um julgamento sobre ele. Neste caso o feedback mais útil poderia ser: “Você não manifestou sua opinião quando Paulo a solicitou”.

O feedback deve se referir a fatos específicos, evitando generalizações e utilização de rótulos, referindo-se apenas as evidências. As referências devem ser feitas somente a comportamentos que estejam sobre o controle do indivíduo que recebe. Referir-se a sotaque: “seu sotaque dificulta minha compreensão do que você fala”, não vai ajudar a pessoa que recebe a informação, servindo apenas para aumentar sua ansiedade cada vez que usar a palavra.

O feedback deve ser dado em momento e local apropriado. Para tanto as pessoas devem desenvolver certa sensibilidade para fornecê-lo.

## **MENSAGEM DE FEEDBACK**

**DE:**.....

**PARA:**.....

**Visando alcançar nosso objetivo maior: “ multiplicar os ensinamentos sobre polícia comunitária”, eu preciso que você:**

**1. Faça mais..... (escreva sua mensagem no espaço abaixo).**

**2. Faça menos.....**