

**ARTIGO**  
**DESENVOLVIMENTO HUMANO**

**DO ENSINO À**  
**APRENDIZAGEM – DA**  
**INFORMAÇÃO AO**  
**CONHECIMENTO**

## DO ENSINO À APRENDIZAGEM – DA INFORMAÇÃO AO CONHECIMENTO

Há muito tempo participei de um Curso TWI - Training Within Industry (Módulo Ensino Correto do Trabalho) que tinha uma mensagem forte: "Se o aprendiz não aprendeu, foi o instrutor que não ensinou." Pode ser transportado para os dias atuais? Com certeza. A verdade é que todos nós que atuamos com ensino temos uma grande responsabilidade com o aprendizado das pessoas que participam dos nossos cursos.

Ministrar aulas (ensinar) é uma MISSÃO e não apenas mais uma ATIVIDADE em nossa vida. Isto é mais forte se considerarmos o caso do treinamento no local de trabalho On The Job Training. Nós educadores, instrutores, apresentadores, professores somos a referência. É, muitas vezes, em nós que os participantes se espelham. Eles precisam muito da nossa ajuda para que o ensino se transforme em aprendizagem e a informação em conhecimento. Mas isso não acontece por acaso. Na vida, as coisas boas que acontecem devem ser planejadas, assim como as coisas ruins ocorrem muitas vezes por falta de planejamento.

Um bom aprendizado, qualquer que seja a modalidade depende basicamente de sete variáveis: Participante, Metodologia, Material, Apresentador, Conteúdo, Equipamento e Ambiente. Se uma destas falhar, o resultado ficará comprometido. Quanto ao instrutor, ele pode influenciar em algumas variáveis: criar condições para motivação do Participante; interagir para tornar o Ambiente agradável; preparar um bom Material, aplicar um Metodologia adequada e ajustar o Conteúdo à necessidade do aprendizado.

Por outro lado, o sucesso também depende de quem contrata e de quem participa. Uma das grandes falhas de quem contrata é querer resultado na hora, ou seja, só pensa no imediatismo. Esquece que a ação de treinamento não é fórum para a resolução de problemas, mas sim de capacitação de pessoas. Normalmente quer milagre. Não valoriza os quatro F's do ensino: Filosofia, Fundamento, Formato e Ferramenta. Sem uma boa filosofia e bons fundamentos, qualquer ensino fica inconsistente.

Pelo lado do participante, ele precisa de tempo e humildade para aprender, mesmo aquilo que ele já sabe, ou pensa que sabe. Vale destacar uma frase de Kenneth Blanchard "infelizmente as empresas investem muito tempo e dinheiro para trazer coisas novas, mas dão poucas oportunidades para as pessoas praticarem o que aprenderam". A partir desta frase podemos afirmar que "saber e não usar é não saber".

Antes de planejar qualquer ação de capacitação deve-se considerar que o ensino aprendizagem a ser viabilizado é para adultos e não para crianças. Isto é tão importante ser considerado que temos dois conceitos relevantes: Pedagogia com foco na educação de crianças e Andragogia com foco na capacitação de adultos. O adulto difere da criança porque ele já trás uma bagagem através da sua experiência de vida, ao contrário da criança que não tem bagagem. Outra questão é que o adulto quer aplicação e resultado a curto prazo, ao contrário da criança que pode esperar. Desta forma, o centro deve ser o aluno e não o professor.

Quem for ensinar adulto nunca deve se esquecer disto. Voltando ao "TWI" - Ensino Correto do Trabalho, a aplicação é feita seguindo os quatro passos tradicionais:

- **Preparação:** prepare o treinando para aquilo que será ensinado, motivando-o através da ênfase aos benefícios que terá na sua vida pessoal e profissional;
- **Apresentação:** apresente com cuidado e com detalhes o conteúdo a ser ensinado de forma que ele saiba por que fazer e por que não fazer;

## DO ENSINO À APRENDIZAGEM – DA INFORMAÇÃO AO CONHECIMENTO

- **Aplicação:** faça com que o aprendiz pratique o que o instrutor acabou de ensinar, repetindo todos os detalhes que lhe foi passado. Intervenha, se necessário;
- **Avaliação:** acompanhe o aprendiz realizando o que lhe foi ensinado, sozinho e sem a interferência do instrutor. Ele somente estará preparado se passar por esta fase.

Quanto ao treinamento em sala de aula, de nada vale um bom planejamento se na hora da apresentação o Instrutor não estiver atento aos seis passos da apresentação:

- **Motivação:** É a preocupação em despertar o interesse no que será apresentado. Lembre-se de dar "sal" e mostrar a relevância para a vida deles;
- **Comunicação:** É a preocupação em adequar a linguagem de forma que os participantes ouçam e entendam. Lembre-se de falar a linguagem do participante;
- **Informação:** É a forma como apresentamos a informação. Lembre-se do o que, por quê e como e, também, dos ganchos;
- **Compreensão:** É a verificação do quanto os participantes absorveram os conceitos apresentados. Lembre-se de fazer perguntas dirigidas e pedir exemplos;
- **Prática:** É o momento onde os participantes colocarão em prática todos os conceitos e técnicas apresentadas. Lembre-se de usar casos didáticos e reais, quando aplicáveis;
- **Retorno:** É o momento de dar ciência ao participante sobre seu próprio desenvolvimento (feedback). Lembre-se que a partir deste ponto o participante deve estar preparado.

Estes seis passos devem ser encarados como um processo de ensino aprendizagem e deverá estar presente em todos os momentos da nossa apresentação ou treinamento, quer seja em sala de aula ou no local de trabalho. Finalmente vai uma questão: como dominar o nervosismo do começo da apresentação? Não se preocupe, pois ele, infelizmente, faz parte de toda apresentação. Por mais experiência e domínio do assunto por parte do apresentador, ele também terá que trabalhar o controle do seu emocional no ato da sua apresentação. Aí vão algumas dicas: práticas de exercícios de respiração, relaxamento, pensamento positivo, massagens, postura adequada ou exercícios físicos muito contribuem para o equilíbrio das pessoas. BOA SORTE E BOM ENSINO!

**José Luiz Basso** – Formação em Engenharia Industrial Mecânica, Pós Graduação em Administração da Produção e Mestrado em Controladoria e Contabilidade Estratégica. Diretor Consultor da Basso's & Associados Consultoria e Treinamento. Artigo escrito em março de 2001 e revisitado em setembro de 2011.