

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM PLANEJAMENTO DO
ENSINO E AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM**

PROPOSTA DE CAPACITAÇÃO PARA EDUCADORES SOCIAIS

EVELINE MENDES OLIVEIRA

FORTALEZA –CEARÁ

2003

EVELINE MENDES OLIVEIRA

PROPOSTA DE CAPACITAÇÃO PARA EDUCADORES SOCIAIS

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Planejamento de Ensino e Avaliação de Aprendizagem da Universidade Federal do Ceará como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Especialista em Educação.

FORTALEZA - CE

2003

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Especialização em Planejamento de Ensino e Avaliação da Aprendizagem da Universidade Federal do Ceará como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Especialista em Educação.

A citação de qualquer trecho desta monografia é permitida, desde que seja feita de conformidade com as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e da ética científica

Eveline Mendes Oliveira

MONOGRAFIA APROVADA EM: _____ / _____ / _____

Profª Ms. Neide Fernandes Monteiro Veras
Orientadora

AGRADECIMENTOS

- A Deus pela vida com todas as suas adversidades, elementos de cognição da fé;
- A meus pais, pelos constantes incentivos ao estudo;
- A incansável professora Neide Fernandes Monteiro Veras que, pacientemente, e, sempre com muita dedicação e maestria, sob disciplinar os arroubos desta aprendiz na elaboração deste trabalho;
- Aos profissionais da Fundação da Criança e da Família Cidadã - FUNCI, pela compreensão e ajuda na realização deste trabalho, em especial aos educadores sociais pela sua eterna luta de educar as crianças e adolescentes engajadas nos projetos;
- A todas as crianças e adolescentes, razão inequívoca da dedicação deste trabalho.

SUMÁRIO

RESUMO	06
1 INTRODUÇÃO	07
2 REFERENCIAL TEÓRICO	09
2.1 Conceito de educação, ensino, aprendizagem	09
2.2 LDB, Níveis e modalidades de educação	10
2.3 Histórico de Treinamento e Desenvolvimento (T&D)	11
2.4 Conceito de Treinamento e Desenvolvimento (T&D)	13
2.5 Aprendizagem	16
2.6 Treinamento numa abordagem sistêmica	17
2.7 Tipos e Modalidades de Treinamento	27
2.8 Educador Social	31
3 METODOLOGIA	33
4 ANÁLISE DA REALIDADE	34
CONCLUSÕES	43
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45

RESUMO

Este trabalho resulta de uma pesquisa realizada na Fundação da Criança e da Família Cidadã - FUNCI ,durante o ano de 2003,com a finalidade de fundamentar uma proposta de capacitação para essa instituição. A FUNCI tem como missão: “Exercer uma Ação sócio-pedagógica mobilizadora, educativa e preventiva junto às famílias, priorizando as crianças e adolescentes em situação de risco pessoal e social, no sentido de resgatar a auto-estima e fortalecer o exercício da cidadania, em parceria com OGs, ONGs e Sociedade Civil.” Responsável pelo atendimento ao das crianças e adolescentes do Município de Fortaleza. Ao lado disso a instituição dispõe de programas e projetos.A proposta de capacitação esta fundamentada na teoria A proposta de capacitação esta fundamentada na teoria de Treinamento&Desenvolvimento de Chiavenato, que tem a finalidade de possibilitar um conhecimento mais profundo dos aspectos históricos da capacitação no mundo, como também Costa que conceitua o trabalho do educador na ação e reflexão. Ao lado disso a instituição dispõe de um corpo técnico para aplicação dessa teoria uma vez que possuem uma equipe responsável pela capacitação dos educadores sociais chamada de Ação sócio-pedagógica composta de quatro pedagogos.Foram investigados os seguintes aspectos:estrutura física da instituição,corpo técnico de profissionais,documentos rotinas diárias de trabalho.O uso de conhecimentos teóricos durante a nossa intervenção e os resultados do processo investigativo possibilitaram a elaboração de reflexões teóricas para uma proposta de capacitação.Assim,tivemos a oportunidade de superar a dicotomia entre teoria/e prática significando um aprofundamento da nossa formação profissional.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho resulta de uma pesquisa realizada na Fundação da Criança e da Família Cidadã - FUNCI, durante o ano de 2003, com a finalidade de fundamentar uma proposta para capacitação dos educadores sociais.

A FUNCI tem como missão: “Exercer uma Ação sócio-pedagógica mobilizadora, educativa e preventiva junto às famílias, priorizando as crianças e adolescentes em situação de risco pessoal e social, no sentido de resgatar a auto-estima e fortalecer o exercício da cidadania, em parceria com OGs, ONGs e Sociedade Civil.” Responsável pelo atendimento ao das crianças e adolescentes do Município de Fortaleza.

Nosso interesse por esse tema surgiu durante o desenvolvimento dos trabalhos de capacitação com os educadores na instituição visando a melhoria do planejamento das práticas educativas nas oficinas sócio-pedagógicas.

Assim, sendo apresentamos uma proposta de capacitação que poderá se tornar uma referência para os profissionais que trabalham nesta instituição, o que irá melhorar a qualidade de vida das crianças e adolescentes que freqüentam os projetos e programas da fundação.

A proposta de capacitação esta fundamentada na teoria de Treinamento&Desenvolvimento de Chiavenato, que tem a finalidade de possibilitar um conhecimento mais profundo dos aspectos históricos da capacitação no mundo, como também Costa que conceitua o trabalho do educador na ação e reflexão. Ao lado disso a instituição dispõe de um corpo técnico para aplicação dessa teoria uma vez que possuem uma equipe responsável pela capacitação dos educadores sociais chamada de Ação sócio-pedagógica composta de quatro pedagogos.

Para fundamentar esta proposta foram investigados os seguintes aspectos: estrutura física da instituição, corpo técnico de profissionais, documentos rotinas diárias de trabalho. Além disso, fizemos uma observação detalhada dos procedimentos dos educadores juntos as crianças e adolescentes.

O uso de conhecimentos teóricos durante a nossa intervenção e os resultados do processo investigativo possibilitaram a elaboração da proposta de capacitação que será encaminhada a FUNCI. Nestes dois momentos tivemos a oportunidade de superar a dicotomia entre teoria/e prática o que significou um aprofundamento da nossa formação profissional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Conceito de Educação, Ensino, Aprendizagem

Neste referencial teórico, explicitaremos os conceitos de Educação , Ensino, Aprendizagem e Treinamento&Desenvolvimento (T&D). Além disso, enfocaremos a legislação LDB (lei de Diretrizes e Bases) nº 9394/96.

Brandão (1988) afirma que não há um único modelo de educação pois o modo de estruturação e organização da sociedade direciona as práticas educativas. Não existe educação apenas na escola, no ensino escolar ou com professores o povo determina sua forma de educação.

Segundo Libâneo (1992) a educação é um fenômeno social e universal, necessário ao funcionamento de uma sociedade. Que ocorre também, pela influência do meio social dos indivíduos e através de instituições específicas.

Caracteriza as influências educativas em não-intencional e intencional. A educação não-intencional ou informal refere-se ao conhecimento aprendido no meio ambiente do indivíduo. A educação intencional refere-se ao conhecimento previamente planejado e com definições já propostas e definidas como a educação escolar e extra-escolar.

As práticas educativas citadas acima não funcionam isoladas mas entrelaçadas. Quem determina os objetivos do processo educativo é a sociedade na qual o indivíduo esta enserido.

O ensino pode ser definido como um determinante social. É subordinado aos objetivos e exigências da sociedade, que cria

condições metodológicas para a transmissão e assimilação de conhecimentos, visando a compreensão dos problemas sociais de forma crítica.

O ensino corresponde às condições para a realização da instrução que é a formação intelectual e o desenvolvimento das capacidades cognitivas a partir de determinados domínios de conhecimentos sistematizados.

Para Libâneo (1992) a aprendizagem divide-se em dois tipos a aprendizagem casual e a organizada. A aprendizagem casual consiste na interação entre as pessoas e o meio ambiente em que vivem. Enquanto, a aprendizagem organizada acontece de forma específica para o aprendizado de determinados conhecimentos, habilidades, normas de convivência social, sendo responsabilidade do ensino.

A aprendizagem escolar consiste na assimilação de alguns conhecimentos que são organizados e orientados no processo de ensino.

A escola tem intencionalidade e consciência dos objetivos que deve cumprir. Entretanto, é impossível na sociedade atual, com o progresso dos conhecimentos científicos e de várias influências educativas, a participação efetiva dos indivíduos e grupos nas decisões que permeiam a sociedade sem a educação intencional e sistematizada promovida pela educação escolar.

Conforme a nova LDB nº 9394/96 na divisão de responsabilidades com relação à educação escolar os Municípios oferecerão com prioridade o ensino fundamental, seguida da educação infantil. Somente atuara no ensino médio e superior quando atender plenamente suas competências (ensino fundamental e médio). Ficando o Estado para priorizar o ensino médio e exercer ação supletiva em relação ao ensino fundamental.

2.2 LDB - Níveis e modalidades de educação

Segundo a LDB nº 9394/96 a concepção de educação ultrapassa os muros da escola, apoiando-se no princípio da valorização da experiência

extra-escolar. Reconhecendo a vinculação da educação com o trabalho e as práticas educativas.

Assim, o aluno pode ser inscrito em uma determinada série independente de sua escolarização anterior, mediante uma avaliação feita pela escola. Comprovando o reconhecimento pela educação escolar da valorização do saber pela experiência.

A nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação estabelece dois grandes níveis de educação escolar: a educação básica, que compreende a educação infantil, o ensino fundamental e o ensino médio; e a educação superior. A outra terminologia classificada como modalidade pode localizar-se nos diferentes níveis da educação escolar. As modalidades são: educação de jovens e adultos, educação profissional e educação especial.

2.3 Histórico de Treinamento e Desenvolvimento (T&D)

O investimento na capacitação profissional deu-se no início do trabalho industrial, séc. XVIII, a parti do momento que os trabalhadores não sabiam operar o “sistema de fábricas”, comprometendo a eficácia dos resultados. Essa importância se da pela necessidade da relação entre competência e otimização de resultados, já presentes no “sistema de fábricas”, na qual a competência profissional é essencial para a eficácia empresarial.

Com o crescimento do trabalho industrializado , a parti de 1880, o treinamento começa a ser sistematizado para atender determinadas demandas. “Sua articulação como algo racional foi a garantia da atualização dos trabalhadores em suas habilidades, da diminuição de seus erros e da ampliação de sua capacidade para realizar outras tarefas, condições necessárias numa empresa que rapidamente diferenciava seu perfil ocupacional” (BOOG, 1994, p.17 e 18)

Por razões da sistematização, a formação profissional generalizou-se como uma necessidade não apenas da fábrica mas da sociedade, e novas idéias surgiram, no mundo todo.

A empresa e a escola integram-se a favor da formação profissional, Essa iniciativa é observada primeiramente em “(...) College of Engineering que, em 1900, introduziu um sistema de cooperação entre a empresa e a escola para enriquecer o treinamento dos trabalhadores.” (BOOG, 1994, p.18). Dessa forma o estudante ia para a escola em um determinado horário, trabalhava num período semelhante na fábrica, voltava à escola para uma terceira etapa, e concluía sua formação com o estágio na fábrica. Onde provavelmente permaneceria como empregado. Podemos concluir que, nos anos 20, o treinamento já era uma instituição tradicional, que evoluiu qualitativamente.

A partir de 1930, o treinamento ganhava um novo conceito como atividade administrativa, passando a ser parte integrante da estratégia empresarial e não apenas uma questão operacional. Com uma nova concepção faz-se necessárias teorias científicas a respeito de habilitação e aprendizagem profissional, que será exigido das ciências comportamentais. Muitas experiências e teorias foram resultados desse esforço.

Nos anos 70, por razões da competitividade e da rápida evolução tecnológica, a eficiência dos negócios depende mais da contínua atualização e aprendizagem do que dos cargos de gerência. Assim, a formação profissional deu um avanço qualitativo por ser uma alternativa aos gerentes para a eficácia. Por essa razão os programas de formação e atualização tornam-se essenciais para o sucesso nos negócios.

Dessa forma, podemos considerar que “(...) a capacitação profissional foi-se diferenciando de um elemento técnico para um elemento estratégico na articulação dos negócios, como convém à condição ontológica do ser humano.” (BOOG, 1994, p.19)

O desenvolvimento profissional é o principal desafio da condição humana para o administrador, já que a orientação profissional do trabalhador para o desenvolvimento de ações necessárias a produção, tem levar em consideração o projeto de vida de cada sujeito. Esse desafio caracteriza a condição ontológica do ser humano já que é um ser indeterminado que não possui programações pré-definidas.

O ser humano tem como destino criar seu próprio projeto de vida, que é realizado por meio do amor e do trabalho. Criar um destino para si mesmo é um desafio. Pelas estruturas ideológicas do mundo exterior, os sujeitos podem construir projetos de vida que não são necessariamente escolhas suas.

O modelo industrial de trabalho instituiu a relação entre o ser humano e o trabalho que dificulta exercer o seu potencial de atividade laboriosa na realização de sua condição ontológica. Esse modelo gerou a revolução mais profunda e generalizada da era moderna.

O investimento na capacitação humana surge a partir do momento que há uma gradual evolução dos trabalhadores que passam de agrupamentos, para mecanização e daí para linha de montagem.

O processo de industrialização vetou o trabalhador de suas potencialidades de criar e realizar seu próprio destino. Desconsiderando-o de sua condição de sujeito, desequilibrando-o com a natureza e nas escolhas de suas próprias necessidades.

A tarefa das linhas de montagem afastou o ser humano do seu próprio destino, indo de encontro a sua condição ontológica. Nesse caso a capacitação profissional que visa a eficiência/eficácia, não é suficiente para atingir os objetivos que as empresas necessitam.

2.4 Conceito de Treinamento e Desenvolvimento (T&D)

A conceituação de treinamento é muito variada. Para alguns treinamentos é apenas um modo de desenvolver a força de trabalho. Para outros é a forma de melhorar o desempenho do cargo equilibrando com o desenvolvimento intelectual pela educação geral. Entretanto, para alguns autores referem-se a uma área chamada desenvolvimento, que se divide em educação e treinamento para (CHIAVENATO, 1981, p.154) é "(...) o treinamento significa o preparo da pessoa para o cargo, enquanto o propósito

da *educação* é o de preparar a pessoa para o ambiente dentro ou fora do seu trabalho.”

A educação profissional é a educação institucionalizada, que tem como objetivo preparar o homem para a vida profissional. Possui três aspectos:

- Preparar o homem para uma profissão: Formação Profissional;
- Adaptar o homem para uma função: Treinamento;
- Aperfeiçoar o homem para uma carreira: Aperfeiçoamento ou Desenvolvimento Profissional.

A educação institucionalizada ou não promove a formação profissional, que tem como objetivo preparar e formar o homem para executar uma profissão no mercado de trabalho. É chamada educação profissional que pode ocorrer nas escolas ou nas empresas.

O desenvolvimento profissional é a educação direcionada a ampliar, desenvolver e aperfeiçoar o homem para o crescimento profissional em uma carreira específica ou para se tornar mais eficiente e produtivo no seu cargo. O objetivo é tornar o conhecimento útil não apenas para o cargo atual, mas sim para o imprevisível. É conhecido como Desenvolvimento de Recursos Humanos.

Treinamento é a educação institucionalizada ou não, que determina alguns exercícios para a adaptação do homem a uma função ou execução de tarefas específicas. Objetiva preparar o homem para um determinado cargo. Visa uma rápida adaptação do homem ao trabalho.

O treinamento é como um processo educacional de curto prazo que são aprendidos conhecimentos e habilidades técnicas a um objetivo, enquanto, o desenvolvimento é um processo educacional de longo prazo, no qual, o aprendizado de conhecimento para o homem é destinado a propósitos genéricos.

Treinamento e Desenvolvimento se diferenciam em quatro aspectos:

- a) o que “é aprendido”;

- b) “como” é aprendido;
- c) “como” a aprendizagem ocorre;
- d) “quando” a aprendizagem ocorre” (CHIAVENATO, 1981, p.157).

O treinamento refere-se a técnica empregada, enquanto o desenvolvimento esta preocupado com os conceitos educacionais.

Treinamento é a **transmissão de conhecimentos** específicos para um fim determinado no trabalho, **atitudes** frente às tarefas e **desenvolvimento de habilidades**. Toda e qualquer tarefa envolve estes três aspectos.

Os propósitos do treinamento caracterizam quatro tipos de mudanças:

- transmissão de informações: dividir informações com os treinandos que geralmente são amplas sobre o trabalho;
- desenvolvimento de habilidades: são as habilidades e conhecimento do cargo ocupado ou de possíveis mudanças futuras;
- desenvolvimento ou modificação de atitudes: quando determinadas atitudes são negativas havendo uma mudança para atitudes mais favoráveis entre as pessoas e,
- desenvolvimento do nível conceptual: destinar o treinamento para estimular um alto nível de abstração;

O treinamento diferencia-se da educação pelos objetivos propostos, já que o treinamento tem no ensino de habilidades particulares determinados fins específicos, enquanto, a educação pensa o desenvolvimento do ser de uma forma global nos níveis cognitivo, social, pessoal e espiritual.

Dessa forma, o treinamento empresarial objetiva:

- preparar pessoas para executarem tarefas específicas na empresa;
- proporcionar o desenvolvimento pessoal contínuo para execução de suas tarefas atuais como para o futuro e,

- mudar a atitude das pessoas para que haja um clima agradável entre os empregados, aumentando a motivação e que possam ter mais aceitação às técnicas vindas da supervisão e gerência.

O treinamento é um processo de enriquecimento de habilidades. Habilidade motora é o grau de proficiência em uma tarefa específica. O treinamento é direcionado a habilidades específicas para aumentar a eficiência dessa habilidade sobre uma tarefa específica ou grupo de tarefas.

Há três classes de habilidades aplicadas no contexto organizacional:

- habilidade motora: útil na manipulação do ambiente físico;
- habilidade cognitiva: aquisição de padrões de atitudes e crenças e,
- habilidades interpessoais: o relacionamento humano positivo dentro dos processos sociais.

Todo e qualquer treinamento há uma relação entre instrução e aprendizagem. A instrução é o ensino organizado de alguma tarefa ou atividade. Aprendizagem pressupõe a incorporação do que foi ensinado, na instrução, que possa fazer parte do comportamento do indivíduo. Concluímos que aprender é modificar o comportamento conforme ao que foi instruído.

2.5 Aprendizagem

O treinamento é uma intenção específica com a finalidade de promover aprendizagem.

A aprendizagem faz com que as experiências aumentem a capacidade do treinado, levando-o a modificar o ambiente, e a posterior modificação do comportamento.

A aprendizagem nos treinamentos deve enfatizar:

- o autodesenvolvimento do participante. A relação instrutor-treinando deve ser de autodesenvolvimento auto-responsabilidade;
- o treinando deve ser conscientizado de suas próprias atitudes e comportamento para que possa modificá-las, deve ser reeducado;
- a reeducação se dá pela aprendizagem que ocorre em relações interpessoais, de pequenos grupos. A aprendizagem tenta tirar o máximo proveito dessas relações para criar condições dos seres humanos aprenderem uns com os outros;
- a reeducação humana compreende o cognitivo, mas também a aprendizagem emocional e aceitação plena;
- o desenvolvimento de um indivíduo (ou de uma organização) acontece quando ele se torna consciente de si e aceita a si mesmo;
- a auto-responsabilidade, auto-estima e auto-aceitação vão aumentando a capacidade do participante compreender melhor os outros como os estimar, e
- a reeducação realça mais as mudanças nos valores do que a aquisição de habilidades. O desenvolvimento dos valores básicos tende a elevar o desenvolvimento de habilidades apropriadas, o que não acontece proporcionalmente via aquisição dos valores básicos.

2.6 Treinamento numa Abordagem Sistêmica

O treinamento é um ato intencional que fornecerá meios que viabilizam a aprendizagem. Aprendizagem surge dentro do indivíduo como o resultado dos seus esforços. Como aprendizagem faz parte da vida de todos os indivíduos uma vez que esta presente no seu cotidiano, o treinamento vai orientar planejamento e anteriormente as experiências dessa aprendizagem, para desenvolverem mais rapidamente seus conhecimentos e também atitudes e habilidades.

Dessa forma, o treinamento segue uma seqüência contínua, em que estão presentes as seguintes fases: fase de preparo, fase de organização e fase de ação. O treinamento não tem início ou fim, mais sim avaliações que irão regula-lo.

As necessidades específicas de treinamento surgem a parti de problemas, que são descobertos e identificados por indivíduos ou grupos. As etapas são:

- 1º) levantamento das necessidades específicas de treinamento;
- 2º) escolha do melhor método para aplicação da instrução, para as pessoas aumentarem seus conhecimentos e habilidades;
- 3º) os princípios de aprendizagem auxiliarão na escolha de métodos de instrução e na elaboração e execução do programa de treinamento;
- 4º) continua a coleta de material e dados para a instrução;
- 5º) execução do treinamento e posterior:
- 6º) avaliação dos resultados para determinar a direção do seu rendimento, e
- 7º) deve haver resumidamente um relatório de treinamento, cuja finalidade é detectar as informações úteis e necessárias para decisões de futuros treinamentos.

O ciclo de treinamento divide-se em 12 etapas:

- 1º) Determinação das necessidades do treinamento;
- 2º) Análise das tarefas do cargo;
- 3º) Avaliação dos treinamentos;
- 4º) Definição do programa;
- 5º) Preparação do orçamento;
- 6º) Determinação do custo e benefícios;
- 7º) Obtenção de aceitação;

- 8º) Organização do sistema de treinamento;
- 9º) Administração do sistema;
- 10º) Avaliação dos resultados;
- 11º) Relatório de resultados;
- 12º) Revisão ou suspensão.

Para que aconteça um treinamento há o envolvimento das seguintes necessidades: Levantamento de necessidades e diagnósticos;; Planejamento do treinamento; Execução do treinamento; Avaliação dos resultados, as quais serão explicitadas a seguir:

1º) Levantamento de necessidades e diagnósticos

Primeiramente, é necessário fazer três considerações:

- a) Quais as necessidades do treinamento?Quais os objetivos?.
- b) Qual o conteúdo e método de treinamento a serem aplicados?
- c)Como deverão ser avaliados os resultados do treinamento?
(CHIAVENATO, 1981, p. 167)”.

Com relação à primeira consideração, os objetivos do treinamento devem se voltar para aperfeiçoar a pessoa para que desempenhem corretamente seu cargo atual, como proporcionar condições que favoreçam ocupar cargos mais complexos no futuro. O treinamento é um processo sem fim por considerar que as diferenças entre o nível de eficiência atual e o nível de eficiência serem mutantes. A necessidade de treinamento advém da diferença entre os objetivos de uma organização e a realização atual e real desses objetivos.

O levantamento das necessidades de treinamento estão divididas em três níveis de análise:

- a) Análise Organizacional;
- b) Análise dos Recursos Humanos;
- c) Análise de Operações e Tarefas.

Todo treinamento deve levar em consideração os cargos para os quais as pessoas devem ser treinadas.

As técnicas para a determinação das necessidades de treinamento são:

- a) Observação;
- b) Solicitações da gerência;
- c) Entrevistas;
- d) Conferências de grupo;
- e) Análise de cargos ou de atividades;
- f) Questionário de pesquisas;
- g) Testes ou exames;
- h) Avaliação de mérito ou execução;
- i) Registros de pessoal;
- j) Relatórios da empresa ou de produção;
- k) Planejamento organizacional a longo prazo.

A análise das necessidades de treinamento pode ser efetuada a parti de algumas informações, como por exemplo:

- Observação;
- Solicitação de supervisores e gerentes;
- Entrevistas com supervisores e gerentes;
- Reuniões interdepartamentais;
- Questionários;
- Exame de empregados;
- Modificação do trabalho;
- Entrevistas de saída;

- Avaliação do desempenho.

Uma programação para treinamento deve se fundamentar nos seguintes aspectos que devem ser analisados durante o levantamento:

- 1º) Qual a necessidade?.
- 2º) Onde foi assinalada em primeiro lugar?
- 3º) Ocorre em outra área ou setor?
- 4º) Qual a sua causa?
- 5º) É parte de uma necessidade maior?
- 6º) Como resolvê-la: em separado ou combinada com outras?
- 7º) É preciso alguma providência inicial, antes de resolve-la?
- 8º) A necessidade é imediata? Qual a sua prioridade em relação a demais?
- 9º) A necessidade é permanente ou temporária?
- 10º) Quantas pessoas e quantos serviços serão atingidos?
- 11º) Qual o tempo disponível para o treinamento?
- 12º) Qual o custo provável do treinamento?
- 13º) Quem irá executar o treinamento? (CHIAVENATO, 1981. p. 183).

Já feito o levantamento e a determinação das necessidades de treinamento, segue a etapa seguinte que é a programação. Para a elaboração de uma programação de treinamento alguns aspectos precisam ser considerados como:

- 1º) Definição dos objetivos do treinamento”;
- 2º) Estabelecimento de critérios de medidas para avaliar o treinamento;
- 3º) Desenvolvimento do conteúdo do treinamento;
- 4º) Definição de métodos e materiais de treinamento;
- 5º) Integração do programa de treinamento e dos treinandos.
(CHIAVENATO, 1981, p.185).

2º) Planejamento do Treinamento

Os programas de treinamento precisam de um planejamento que tenha:

- 1º Abordar uma necessidade por vez;
- 2º Clareza da definição do objetivo do treinamento;
- 3º Divisão do trabalho em módulos, pacotes ou ciclos;
- 4º Determinação do conteúdo levando em consideração aspectos quantitativos e qualitativos de informações;
- 5º Escolha dos métodos de treinamento;
- 6º Definição dos recursos para implantação do treinamento;
- 7º Definição da população-alvo considerando:
 - Número de pessoas
 - Disponibilidade de tempo
 - Grau de habilidade, conhecimentos e tipo de atitudes
 - Características pessoais de comportamento.
- 8º Local que acontecerá o treinamento;
- 9º Época, horário e ocasião mais propícios ao treinamento;
- 10º Custo-benefício do programa;
- 11º Avaliação dos resultados com posterior modificação do programa beneficiando a melhoria.

O programa do treinamento deve ter cinco objetivos básicos:

- Desenvolvimento de habilidades manipulativas para realizar trabalhos práticos;
- Capacidade mental favorável para o desenvolvimento do conhecimento e posterior desempenho do trabalho;
- Hábitos de trabalho que permita o progresso do aprendiz;
- Desenvolvimento de algumas habilidades morais e cívicas;
- Capacidade de tomar decisões frente aos problemas.

Para que os objetivos sejam atingidos seis perguntas são fundamentais nesse momento:

- 1º. O que deve ser ensinado?
- 2º. Quem deve aprender?
- 3º. Quando deve ser ensinado?
- 4º. Onde deve ser ensinado?
- 5º. Como se deve ensinar?
- 6º. Quem deve ensinar? (CHIAVENATO, 1981, p.188 e 189).

O planejamento do treinamento depende diretamente do diagnóstico das necessidades.

Alguns pontos a respeito do planejamento em treinamento precisam ser levados em conta:

- Visão clara dos objetivos;
- Primeiro planejar o geral depois o particular;
- Entregar o planejamento aos responsáveis;
- No plano deve haver as seguintes perguntas: Por quê? O quê? Quem? Onde? Como? Quando?;
- Planejar necessidades futuras;
- Aproveitar planos anteriores;
- Criar um plano simples e providenciar controles e padronização;
- Avaliar o custo do plano;
- Coordenar o plano com os demais; e
- “vender” o plano antes de colocá-lo em prática.

Com o planejamento já determinado a próxima etapa será a escolha das técnicas a serem utilizadas no programa de treinamento objetivando uma auto-aprendizagem com menor tempo e dinheiro possível.

As técnicas de aprendizagem mais comuns são:

- 1º. Técnicas de treinamento orientadas para o conteúdo: transmissão de conhecimento ou informações;
- 2º. Técnicas de treinamento orientadas para o processo: objetiva mudança de comportamento, desenvolvimento da consciência de si e dos outros, como aperfeiçoar suas habilidades interpessoais;
- 3º. Técnicas de treinamento mistas: prevê a transmissão de informações com posterior mudança de atitudes.

Algumas características são importantes para a escolha das técnicas que serão empregadas no treinamento como:

- 1º Comportamento que se quer atingir, por exemplo: habilidades motoras, conceitos, atitudes, etc.
- 2º Número de participantes;
- 3º Capacidade cognitiva dos participantes;
- 4º Diferenças individuais entre os participantes;
- 5º O custo para a aplicabilidade do treinamento;
- 6º Princípios de aprendizagem que são motivação, oportunidade para a prática, reforço, conhecimento dos resultados, significação e superaprendizagem.

Os métodos de instrução que podem ser usados em treinamento são:[

- **Treinamento Individual:**

- 1º. Treinamento em tarefa – ensinar um trabalho específico ou várias atividades, como também mudança tecnológica.
- 2º. Acompanhamento – Quando o indivíduo precisar fazer mudanças específicas e ampliar seus conhecimentos.

3º. Ampliação do cargo – prepara o indivíduo para mudança de cargo paulatinamente.

4º. Ajustes para o desenvolvimento – ajudar o indivíduo a planejar novas carreiras.

- **Treinamento em Grupo:**

1º. Conferências – mudanças de atitudes e posterior resolução de problemas específicos;

2º. Método do caso – estimular a resolução de problemas e ampliação de conhecimento;

3º. Processo de incidente – ampliar conhecimento para níveis baixo de supervisão;

4º. Role-playing – mudar atitudes a parti das relações interpessoais;

5º. Leituras – apresentar um assunto novo e extenso em curto espaço de tempo;

6º. Buzz Groups – estimular os participantes quando a leitura é utilizada;

7º. Discussões em painel – transmitir informações técnicas ou facilitar mudança de atitudes

8º. Treinamento vertical – quando níveis hierárquicos de função têm oportunidade de passar pelas mesmas fases de mudança de atitudes ou resolução de problemas.

3º) Execução do Treinamento

Com os objetivos estabelecidos mediante o diagnóstico e elaboração do programa fica faltando apenas à execução, coloca-lo em prática.

Como material de treinamento podem ser usados os recursos visuais, auditivos e audiovisuais.

O sucesso na execução dependerá de :

1. Adequação do programa de treinamento às necessidades da organização;
2. Qualidade do material apresentado;
3. Cooperação dos dirigentes;
4. Qualidade e preparo dos instrutores.

4º) Avaliação dos Resultados

A avaliação de um treinamento vai referir-se a sua eficiência. Deve considerar dois fatores:

1. Verificar se o treinamento proporcionou mudanças no comportamento dos empregados;
2. Apresentar se os resultados do treinamento têm relação com as metas da empresa.

As áreas a serem avaliadas são:

1. Propósitos e objetivos;
2. Práticas, desempenho e método;
3. Programas.

2.7 TIPOS E MODALIDADES DE TREINAMENTO

Não levando em consideração as técnicas de treinamento podemos classifica-las em:

1. Treinamento de indução ou de integração.
2. Treinamento depois do ingresso no trabalho.
 - 2.1. Treinamento no local de trabalho (em serviço)
 - 2.2. treinamento fora do local de trabalho (fora de serviço)

- **Treinamento de indução e integração**

Proporciona a adaptação do empregado ao novo ambiente de trabalho, para que possa sentir-se que é parte da organização.

O novo empregado receberá informações corretas a respeito da organização da empresa e do trabalho que deverá executar.

- **Treinamento depois do Ingresso no Trabalho**

Sempre em uma organização haverá treinamento constante, entretanto, faz-se necessário uma programação geral que desperte o interesse do empregado e da empresa.

- **Treinamento no Local de Trabalho**

Acontece quando o treinamento executa tarefas envolvidas na produção no próprio local de trabalho.

Como modalidade podemos apontar a mais comum que é o **empregado na qualidade de aprendiz (ou ajudante)**, para que depois de um determinado tempo ele tenha aprendido o trabalho. Não há um planejamento sistematizado.

Temos também o **rodízio**, na qual o empregado passará por vários cargos e haverá um planejamento prévio oportunizando uma melhor

aprendizagem. Receberá várias orientações por onde passar, mas terá um responsável pelo treinamento global.

O treinamento tendo o supervisor como instrutor deverá considerar:

- Quem deve ser treinado
- Como deve ser treinado
- Quando deve ser treinado
- Em que deve ser treinado

• **Treinamento Fora do Local de Trabalho**

O treinamento acontece em salas de aula ou locais específicos para essa atividade. Não é diretamente relacionada ao trabalho, porém complementa o treinamento em serviço.

As modalidades para esse treinamento são:

- Treinamento vestibular – quando o treinando executa o trabalho em um ambiente estruturado para simulação do que venha realizar. Há várias oportunidades de praticar e repetir às atividades.
- Aulas expositivas – repasse de informações para os aprendizes sem trocas de idéias ou experiências.
- Filmes, televisão e diapositivos – filmes. vídeo ..., na qual a linguagem verbal esta associada à imagem, os resultados positivos são melhores que com as aulas expositivas. Entretanto, não há muita interação entre instrutor e treinando. O trabalho deve ser desenvolvido segundo as teorias da aprendizagem.
- Discussão em grupo – precisa de um planejamento com objetivos específicos. Indicado para criar ou modificar atitudes. O treinador

precisa ser imparcial no comando das discussões sem dar respostas ou apontar discussões no debate, precisa das condições para que os treinandos cheguem a solução.

- Estudos de caso – os treinandos darão soluções para determinadas situações problemas apresentadas para posterior discussão no grupo. Por não existir uma única solução irá proporcionar, com a discussão das soluções, uma maior flexibilidade frente aos problemas.

- Dramatização (Role-playing) – proporciona ao treinando sentir a opinião e sentimento dos outros, já que irão representar papéis em um determinado caso. O instrutor precisa orientar adequadamente e antecipadamente o grupo para evitar o descaso na solução de determinado problema em prol do ato de interpretá-lo.

- Simulação – é uma técnica de treinamento usada para pessoas que operam veículos e motor, máquinas e equipamentos etc. A simulação inbasket é uma técnica de lápis e papel em que o treinando irá substituir a tarefa que era do gerente, para executá-la sem ajuda de ninguém.

Um tipo de simulação mais recente é o jogo de empresas (business games). Os jogos simulam problemas que são divididos em partes, para que os participantes tomem decisões. As decisões descobertas poderão ser utilizadas no futuro.

Instrução programada – baseada na teoria da aprendizagem do estímulo-reforço. As características são:

1. O conteúdo é apresentado seqüencialmente;
2. cada seqüência seguida corresponde a uma resposta (resultado) pela participação ativa;

3. A resposta correta é apresentada para haver em seguida um reforço positivo pela resposta apresentada;
4. As seqüências apresentadas em forma de quadros seguem em ordem de dificuldade;
5. É possível observar os problemas de cada indivíduo a parti das respostas dadas;
6. O ensino é individualizado por considerar cada pessoa trabalhando no seu ritmo.

A instrução programada é apresenta em formas de textos em que são apresentadas as respostas de forma seqüenciada.

Baseia-se nos seguintes princípios:

- Princípio das pequenas doses – o conteúdo é apresentado aos poucos;
- Princípio da resposta ativa – o participante escolhe uma resposta para cada pergunta;
- Princípio da avaliação imediata – o treinante corrige a sua resposta para saber a veracidade da mesma;
- Princípio da velocidade própria – cada um tem seu ritmo de aprendizagem;
- Princípio da verificação da aprendizagem – avaliação do programa visando uma perfeição.

Esse método pode ser utilizado por qualquer tipo de treinamento. Pode dispensar o instrutor tendo o treinando condições de aprender por conta própria.

Os métodos podem ser usados isoladamente ou combinados, porém obedecendo a uma programação prévia e tendo em vista um objetivo específico.

Como objetivos a serem alcançados podemos citar:

- 1º) Adquirir conhecimento – pela memorização estimulando para receber, procurar e selecionar os estímulos cognoscitivos;
- 2º) Relacionar os conhecimentos – integrando e ampliando de forma crítica o conhecimento;
- 3º) Aplicação dos conhecimentos adquiridos no trabalho – pela análise dos conhecimentos que serão utilizados em diferentes contextos do trabalho.
- 4º) Adquirir e desenvolver habilidades – exercício de adquirir novos hábitos.
- 5º) Desenvolver atitudes – modificar comportamentos não adquiridos ainda no trabalho, através de vivências pelo contato com problemas.

2.8 PAPEL DO EDUCADOR SOCIAL

Segundo Costa (1999) o trabalho do educador implica na ação e reflexão, na qual o fazer é desalienado, e o pensamento crítico é voltado para a ação transformadora. Dessa forma, podemos delinear o papel do educador que desempenha um trabalho com crianças e adolescentes em situação de risco pessoal e social.

Costa (1999) o educador deve ser um dirigente. Não deve simplesmente adotar uma postura autoritária e arbitrária, mas sim perceber o movimento dos fatos e acontecimentos para tomar as medidas cabíveis. Para tal atitude o educador precisa construir essa inteligência no processo educativo.

O educador deve ser um organizador do seu conhecimento para um progressivo aperfeiçoamento, se necessário, mudanças de postura no trabalho. O educador deve ter uma postura democrática em sua ação educativa, na qual o educando estará sempre avaliando-o criticamente. O compromisso assumido pelo educador é com o educando, por isso é primordial levar em consideração o ponto de vista e interesses sociais deles. Dessa forma, faz-se necessário o educador ouvir o que o educando tem a dizer de uma forma aberta e democrática.

O educador deve ser um criador de acontecimentos. A organização da ação educativa baseasse em dois momentos: o normativo e o processual. O momento normativo diz respeito ao funcionamento das atividades, enquanto, o momento processual refere-se a dinâmica de surgimento e desenvolvimento das atividades, isto é, atuação do educador na criação de acontecimento.

A parti da criação dos acontecimentos é que o educador imprime o caráter, define a identidade, a especificidade do processo por ele orientado. A legitimidade e credibilidade do educador perante os educandos, surgem do curso dos acontecimentos que ele foi capaz de engendrar. “(...) Sem legitimidade, credibilidade e autoridade, dificilmente o diálogo educador-educando resultará numa influência construtiva do educador sobre o educando e vice-versa.” (COSTA, 1999, p.64)

3 METODOLOGIA

A metodologia pode ser classificada como uma pesquisa de campo desenvolvida na FUNCI tendo sido investigados os aspectos institucional, o desempenho dos profissionais nas oficinas sócio-pedagógicas. Para tanto aplicamos os seguintes instrumentos de pesquisa: análise documental, observação e intervenção. A análise documental nos forneceu os seguintes dados: históricos, localização e finalidade da instituição; aspectos legais e repercussões sociais. Durante a observação procuramos identificar se as proposições contidas na legislação estavam sendo aplicadas às crianças e adolescentes nos projetos. Na fase de intervenção procuramos aplicar nossos conhecimentos técnico-pedagógico no trabalho junto aos educadores sociais visando à ação e reflexão da prática educativa.

4 ANÁLISE DA REALIDADE DO SISTEMA DE ATENÇÃO A CRIANÇAS E ADOLESCENTES EM SITUAÇÃO DE RISCO

4.1 Descrição da Instituição

Em virtude do crescimento demográfico desordenado e da má distribuição de renda da cidade de Fortaleza encontra-se no quadro de proliferação da miséria, da fome e do desemprego.

As condições subumanas suscitaram novas reflexões e intervenções, que em 1993, a parti da pesquisa “Cenário de Ambigüidades” foi possível conhecer a realidade de Fortaleza referente a crianças e adolescentes em situação de rua.

A pesquisa foi realizada em 170 locais, e constatou-se que 5.962 crianças e adolescentes estavam nas ruas, freqüentando semáforos, praças e etc. Foram caracterizados 184 meninos e meninas moradores de rua. Nesse contexto foi criada a Fundação da Criança da Cidade – FUNCI, através da Lei nº 7.488 de 30 de dezembro de 1993.

Com a ampliação de seus objetivos e atividades, através da Lei 8.389, de 14 de dezembro de 1999, a entidade passou a chamar-se Fundação da Criança e da Família Cidadã – FUNCI, incluindo a família de Fortaleza no desenvolvimento dos trabalhos.

A instituição FUNCI tem como missão: “Exercer uma Ação sócio-pedagógica mobilizadora, educativa e preventiva junto às famílias, priorizando as crianças e adolescentes em situação de risco pessoal e social, no sentido de resgatar a auto-estima e fortalecer o exercício da cidadania, em parceria com OGs, ONGs e Sociedade Civil.”

4.2 Ações da FUNCI

A Fundação da Criança e da Família Cidadã - FUNCI executa seu trabalho através de programas e projetos, tais como:

4.2.1 Programa de Proteção e Abrigo: desenvolve um trabalho na área de proteção e abrigo a crianças e adolescentes em situação de exclusão ou risco pessoal e social;

Os projetos que se enquadram nesse programa são:

4.2.1.1 Projeto da Rua para a Cidadania: tem como objetivo realizar uma abordagem sócio-pedagógica com crianças e adolescentes que vivem nas ruas e logradouros públicos, visando o resgate da auto-estima e os vínculos familiares.

O desenvolvimento das atividades acontece de uma forma lúdica para aproximação e conquista, seguida de uma programação sócio-pedagógica, visitas de sensibilização familiar e engajamento das crianças e adolescentes em projetos sociais. O projeto funciona no Casarão da Criança sendo realizada a abordagem das crianças e adolescentes pelos educadores sociais nas principais ruas e terminais de ônibus de Fortaleza.

4.2.1.2 Projeto República da Criança da Cidade: o trabalho é realizado em duas casas que funcionam como abrigos um masculino e um feminino. Objetiva abrigar em caráter de transitoriedade crianças e adolescentes que se encontram com vínculos familiares rompidos ou fragilizados ou que vivenciam situação de violência, maus tratos, exploração e abuso sexual ou negligência familiar, visando reintegrá-los às suas famílias.

Neste projeto são realizadas oficinas sócio-pedagógicas e encaminhamento das crianças e adolescentes para projetos sociais, de esporte e educação profissionalizante.

4.2.1.3 Projeto Sentinela: Visa o atendimento social especializado às crianças e adolescentes, vítimas de abuso e exploração sexual, como a seus familiares. O projeto é desenvolvido em uma casa que tem caráter de abrigo provisório.

4.2.2 Programa de Formação Sócio-pedagógico: realiza um trabalho preventivo e educativo junto às crianças e adolescentes no intuito de resgatar a auto-estima, o exercício da cidadania, o retorno e permanência da criança e do adolescente junto à família, à escola e à comunidade.

Os projetos são:

4.2.2.1 Projeto Crescer com Arte: possibilitar através da arte o resgate da auto-estima, identidade social e cidadania às crianças e adolescentes em situação de risco pessoal e social.

Desenvolve atividades por meio de oficinas de música, dança, teatro, teatro de bonecos e artes visuais, compreendendo a arte como prática pedagógica e elemento socializador. O projeto possui três unidades localizadas primeiramente em um Centro de Cidadania da SER II (Secretária Executiva Regional), uma casa no centro da cidade e uma unidade na usina de reciclagem de lixo do Bairro Jangurussu. Todas as unidades atendem adolescentes e apenas a unidade do bairro do Jangurussu atende crianças e adolescentes.

4.2.2.2 Projeto Semear Adolescente: desenvolve um trabalho voltado para a temática ambiental, através de oficinas educativas, para o despertar

das potencialidades culturais, educacionais e desportivas. Localiza-se em um prédio da SER II (Secretária Executiva Regional)

- 4.2.2.3 Projeto Semear Criança: visa resgatar a infância pela ludopedagogia, buscando resgatar os laços familiares fragilizados. Possui duas unidades uma no Centro de Cidade Evandro Ayres de Moura SER IV (Secretária Executiva Regional) e outra com parceria com o clube da Petrobrás no Bairro da Praia do Futuro.
 - 4.2.2.4 Projeto Agente Jovem de Desenvolvimento Social e Humano: objetiva capacitar jovens na faixa etária de 15 a 17 anos, para atuarem em suas comunidades como agentes multiplicadores de informações e conhecimentos. O projeto é desenvolvido no espaço da juventude localizado na Av. Heráclito Graça.
 - 4.2.2.5 Projeto Adolescente Cidadão: vai permitir a formação educacional e profissional de adolescentes de 16 a 18 anos, na qual são ofertados cursos que promovam o empreendedorismo e o protagonismo juvenil. O projeto é desenvolvido nos próprios Centros de Cidadania.
- 4.2.3 Programa de Fortalecimento da Família: visa promover o fortalecimento dos vínculos familiares, suscitando uma nova cultura afetiva, pelo resgate dos valores humanos.
- 4.2.3.1 Projeto Família Cidadã: atende famílias que se encontram na linha de pobreza cujas crianças e adolescentes encontram-se em situação de risco ou exclusão social, recebem um benefício (bolsa-família) para que possam ter condições de auto-sustentação, objetivando a sua autonomia e emancipação sócio-econômica. O projeto funciona no casarão da criança unidade descentralizada.

- 4.2.3.2 Projeto Formação Social da Família: desenvolve um trabalho junto às famílias, através de oficinas de caráter informativo, vivencial e reflexivo, resgatando os valores humanos e o exercício da cidadania. As oficinas são realizadas em escolas públicas e nos Centros de Cidadania.
- 4.2.4 Programa de Educação Política e Cidadania: tem por finalidade contribuir para a difusão dos direitos e responsabilidades do cidadão, de modo a fomentar um processo de educação comunitária e participativa.
- 4.2.4.1 Projeto Agente de Cidadania: visa estruturar, organizar e executar um sistema articulado de atendimento de demanda aos serviços de apoio psico-social, cultural e jurídico às famílias e à comunidade através de informações e orientações. A equipe é composta de pessoas da comunidade “Agente de Cidadania”, psicólogos, advogados e assistentes sociais. É realizado nos próprios Centros de Cidadania.
- 4.2.4.2 Centro de Cidadania: espaço público que proporciona o atendimento à população com ampla rede de serviços e informações, através, de ações sócio-educativas, para a promoção da cidadania.
- 4.2.4.3 Projeto Centro da Juventude: facilitará ao jovem o acesso às informações e aos serviços de educação, arte, cultura, lazer e trabalho, tornando-o sujeito ativo do processo de construção da cidadania. Funciona no espaço da juventude unidade descentralizada.
- 4.2.4.4 Diagnóstico e Mobilização Social: realizar estudos, subsidiar pesquisas e coletar informações no município, de suas ações realizadas para a efetivação das políticas públicas. Localiza-se no próprio Parque da Criança no prédio do Centro de Assistência.

4.3 Unidades Descentralizadas

4.3.1 Centro de Assistência à Criança e à Família: objetiva dar acesso aos serviços de assistência psico-social e jurídico.

4.3.2 Casarão da Criança da Cidade: espaço público disponibilizado à prestação de serviços na área da criança e do adolescente. Possui dois núcleos de atendimento:

- NÚCLEO DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO SISTÊMICO – NUAPSI

Presta atendimento psicoterápico individual e/ou grupal á crianças e adolescentes vítimas de violência doméstica, usuário de drogas e portadores de distúrbios de comportamento.

- NÚCLEO DE PREVENÇÃO AO USO INDEVIDO DE DROGAS – NUPRED

Trabalha a prevenção através de oficinas de sensibilização ao uso indevido de drogas com crianças e adolescentes, como capacitações de professores na rede oficial de ensino e líderes comunitários, para a atuação como multiplicadores.

4.3.3 Espaço da Juventude:

Proporciona ao jovem o envolvimento em questões públicas pela gestão participativa. São disponibilizados serviços de atendimento psicológico, social e jurídico, como também oficinas de formação social.

4.4 Oficinas sócio-pedagógicas

As oficinas sócio-pedagógicas realizadas nos projetos da FUNCI com crianças, adolescentes e famílias, visando o desenvolvimento do trabalho sócio-educativo é realizada pelos educadores sociais em cada unidade.

Os projetos dividem suas turmas em crianças com idade de 7 a 12 anos, e adolescentes de 13 a 17 anos. São no máximo cinquenta crianças

ou adolescentes por turno divididos em dois grupos de 25 participantes. Em cada unidade há dois educadores que trabalham nos turnos manhã e tarde.

A seleção dos educadores sociais que trabalham na FUNCI se dá, primeiramente, na análise de currículo, em seguida uma dinâmica de grupo, na qual, o candidato será escolhido conforme o seu desempenho na solução das situações problemas apresentadas, como boa expressão verbal e a identificação com crianças e adolescentes.

Entretanto, a escolaridade dos educadores sociais vai do ensino médio ao curso superior. Alguns que possuem o ensino médio tem algum tipo de experiência de trabalho com crianças e adolescentes, em outras OGs ou ONGs; ou tem experiência em trabalhos voluntários em igrejas ou instituições religiosas ou comunitárias; e também quem nunca trabalhou com crianças ou adolescentes, isto é, não possuem experiência.

Os profissionais de nível superior em sua maioria são do curso de pedagogia em regime especial ou pedagogia sem regime especial, porém também há profissionais do serviço social, sociologia, filosofia e fonoaudiologia.

Os coordenadores responsáveis pelos projetos e acompanhamento das oficinas em sua maioria são profissionais do serviço social, mas também há pedagogos, sociólogo, psicólogo, contabilista, turismólogo e advogado.

As oficinas organizam-se em:

- Oficina de Desenvolvimento Humano
- Oficina de DST'S/AIDS
- Oficinas de Bem com a Vida/Drogas

O conteúdo programático das oficinas e módulos a serem desenvolvidos foram elaborados por uma equipe técnica multidisciplinar, que são:

1º. Oficina: Desenvolvimento Humano

I – Módulo: Subjetividade

- Identidade
- Auto-estima
- Percepção do outro e do mundo

II – Módulo: Afetividade

- Tipos de família
- Relações interpessoais
- Violência doméstica

III – Módulo: Cidadania

- LOAS – ECA
- Conselhos
- Direitos Trabalhistas
- Direitos do Consumidor
- Constituição Federal

IV – Módulo: Educação Ambiental

- Ecossistema
- Leis de proteção ambiental
- Poluição
- Reciclagem de lixo

2º Oficina: DST'S/AIDS

V – Módulo: Sexualidade

- Corpo Humano
- Prevenção
- Tipos de relações sexuais
- Planejamento familiar
- DST'S/AIDS

- Mitos e tabus
- HIV

3º oficina: De Bem com a Vida/Drogas

VI – Módulo: Drogas

- Conceito
- Relações pai e filhos
- Tipos de drogas
- Efeitos e causas
- Mídia e drogas

As oficinas sócio-pedagógicas visam o desenvolvimento da potencialidade de crianças, adolescentes e família, facilitando o acesso às informações e conhecimento tornando-os sujeitos ativos do processo de construção da cidadania.

CONCLUSÕES

Enfoco, neste item, as aprendizagens significativas ocorridas durante a pesquisa, como conseqüência da escrita da monografia.

A criança e o adolescente que são envolvidos em atividades laboriais inadequadas, ou seja, várias situações de risco como prostituição e tráfico de drogas, na qual, são decisivos, negativamente, para que permaneçam na rua . Possuem os vínculos familiares fragilizados chegando muitas vezes a rompesse.

Assim, o retorno à família, à escola e à comunidade torna-se árduo. Por essa razão, nos projetos da Fundação da Criança e da Família Cidadã - FUNCI há as oficinas sócio-pedagógicas de formação e desenvolvimento humano, DST'S/AIDS e drogas, que visam o desenvolvimento da potencialidade de crianças, adolescentes e família, facilitando o acesso às informações e conhecimento tornando-os sujeitos ativos do processo de construção da cidadania, objetivando fortalecer os laços familiares fragilizados.

Muitas dessas crianças e adolescentes não conseguem manter vínculos afetivos, tendo como conseqüências futuras prejuízos no comportamento como também na auto-estima que será essencial para seus relacionamentos com o outro e com o mundo em geral.

O conteúdo programático das oficinas precisa ser melhor definido para as necessidades da clientela atendida, como também ser elaborada por uma equipe multidisciplinar para em seguida pensar uma proposta de capacitação para os educadores sociais.

Entendo que a formação de “educadoras sociais” seria uma das bases para o pensar de um trabalho pedagógico com crianças e adolescentes

em situação de risco pessoal e social. Vindo em seguida a elaboração de uma proposta de capacitação pedagógica permanente, que vise a transformação das práticas educativas.

A proposta de capacitação permanente teve ter como objetivo desenvolver a discussão e reflexão dessas práticas educativas para que haja transformações, elaboração e criação de novos conhecimentos. Entretanto, só ocorreria a partir da ação e reflexão da prática docente.

Uma proposta de capacitação poderia ter como reflexões iniciais: o diagnóstico, planejamento (objetivos, programação, seleção de conteúdos, seleção de métodos e técnicas, seleção de recursos, avaliação e cronograma de atividades), execução (cuidados com a infra-estrutura) e avaliação (avaliação de reações, avaliação de aprendizado, avaliação de comportamento e avaliação de resultados).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BONFIM, David – *Pedagogia no treinamento: correntes pedagógicas no treinamento empresarial* – Rio de Janeiro, Qualitymark, 1998

BOOG, Gustavo G.(coord) – *Manual de treinamento e desenvolvimento ABTD* - São Paulo, Makron Books, 1994.

BRANDÃO, Carlos Rodrigues – *O que é educação?*- 22º ed. Brasiliense, 1988.

COSTA, Antonio Carlos Gomes da – *Aventura Pedagógica: caminhos e descaminhos de uma Ação Sócio-pedagógica educativa* – , Belo Horizonte, Modus Faciendi, 1999, p.130.

CHIAVENATO, Idalberto – *Administração de recursos humanos* -, São Paulo, Atlas, 1981, vol 03.

DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO – Lei Federal nº 9.394/96 de 20 de dezembro de 1996.

ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE – Lei Federal N.º 8.069 de 13 de julho 1990.

LIBÂNEO, José Carlos – *Didática* – , São Paulo, Cortez, 1992.