

A FORMAÇÃO E O FORMADOR: NOÇÕES, FUNÇÕES E REALIZAÇÃO



A formação e o formador: Noções, funções e realização destina-se aos formadores em circo social e tem por objetivo acompanhá-los dentro de suas funções. Além do conteúdo temático que compõe os 14 módulos deste guia, as páginas seguintes reúnem um certo número de elementos específicos à função de formador e ao *Programa de Formação básica em circo social do Cirque du Soleil*. A primeira parte deste texto apresenta noções gerais do processo de formação que se aplicam bem ao contexto de circo social. A segunda parte dá uma visão geral das três grandes funções do formador, ou seja, a função de professor, de facilitador e de modelo. Finalmente, a última parte, mais prática que teórica, trata das diferentes etapas que marcam a realização de uma formação em circo social, do planejamento à entrega do relatório final.



1. ALGUMAS NOÇÕES DE FORMAÇÃO

CARACTERÍSTICAS DO PARTICIPANTE E PRINCÍPIOS DA FORMAÇÃO

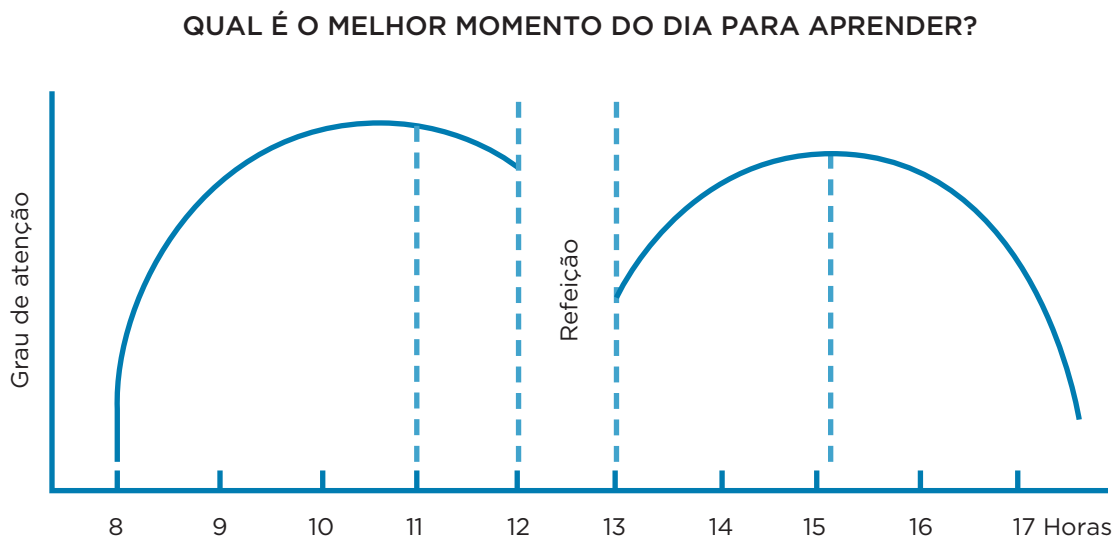
Várias características distinguem o aluno adulto, no caso desta formação os participantes das formações de circo social, dos jovens. E visto que os adultos aprendem de uma maneira específica, o formador deve respeitar alguns princípios para que a formação seja bem-sucedida.

CARACTERÍSTICAS	PRINCÍPIOS DE FORMAÇÃO
<p>O participante já tem experiências de trabalho. O participante tem diferentes experiências de vida e de trabalho que o fazem uma pessoa “madura”. Ele representa um valor agregado para o grupo e tem consciência disso. Ele estabelece, assim, relações entre suas experiências e o conteúdo abordado durante a formação.</p>	<p>Aproveitar esta experiência de trabalho e enriquecê-la. O formador deve levar em consideração a experiência do participante e valorizar seus conhecimentos para que o grupo todos tire proveito.</p>
<p>O participante dá importância à hierarquia. Em razão de seu estatuto social, o participante se considera superior ou inferior aos outros.</p>	<p>Tratar os alunos em função de suas capacidades, e não em função de seu estatuto social. O formador deve tratar todos os participantes da mesma maneira. Ele não deve levar em consideração nem o estatuto social, nem o título dos participantes, pois todos os participantes podem contribuir para o enriquecimento da formação.</p>
<p>O participante não vê a necessidade de participar da formação. Em razão de sua experiência, o participante duvida das vantagens que ele pode tirar da formação. Ele também parece um pouco reticente às noções ou métodos propostos pelo formador.</p>	<p>Fazer com que ele entenda porque está ali. O formador deve valorizar as aprendizagens e habilidades adquiridas pelo participante durante a formação. Ele pode implicar mais o participante em questão, por exemplo, propondo-lhe fazer uma animação ou uma atividade.</p>
<p>O participante está impaciente para testar os conhecimentos. Devido a seus conhecimentos anteriores, o participante deseja colocar em prática imediatamente o que ele aprendeu. Rapidamente, ele se cansa das explicações e das apresentações teóricas.</p>	<p>Prever períodos de aplicação prática dos conhecimentos. O formador deve permitir que o participante pratique o que ele aprendeu, prevendo ocasiões para testar os conhecimentos ao longo da formação.</p>
<p>O participante tem outras preocupações. O participante, às vezes, tem outras coisas em mente durante a formação. Assim, ele está fisicamente presente na sessão, mas sua mente está em outro lugar.</p>	<p>Captar e manter a atenção dos participantes. O formador deve cuidar da captação e manutenção da atenção dos participantes, envolvendo os conhecimentos de cada um e estimulando a participação ativa.</p>
<p>Os participantes aprendem de maneiras diferentes. Os participantes integram as aprendizagens de maneiras diferentes. Alguns são mais visuais ou auditivos, outros mais receptivos a ensinamentos teóricos ou práticos. Além disso, os participantes aprendem em ritmos diferentes.</p>	<p>Variar os métodos. O formador deve adaptar seus métodos educativos em função do grupo usando técnicas variadas visando captar a atenção e estimular todos os tipos de alunos. Caso necessário, o formador deve repetir e reformular o conteúdo abordado para favorecer a integração das aprendizagens por todos os participantes.</p>
<p>O participante deseja desenvolver sua rede. Considerando que a formação é um momento privilegiado para os participantes se encontrarem com os membros de outras instituições, vários dentre eles desejam trocar ideias e desenvolver relações uns com os outros.</p>	<p>Planejar momentos consagrados às discussões. O formador deve ter em mente esta necessidade e propor momentos formais (jogos de apresentação, discussões sobre as práticas) e informais (almoço em grupo, happy hour, etc.) que permitam que os participantes se conheçam melhor e estabeleçam relações.</p>



NÍVEL DE ATENÇÃO E DE CONCENTRAÇÃO DURANTE UM DIA DE FORMAÇÃO

A figura abaixo ilustra a variação do nível de atenção e de concentração dos participantes durante um dia de formação. Relativamente baixo no início do dia, esse nível aumenta lentamente e atinge o ápice no segundo terço da manhã. Na volta do almoço, o nível de atenção diminuiu substancialmente. Durante as discussões e atividades, esse nível retomará vigor até o meio da tarde, onde um novo ápice é atingido. Em seguida, esse nível novamente diminui progressivamente até o final do dia de formação.



Princípios de formação

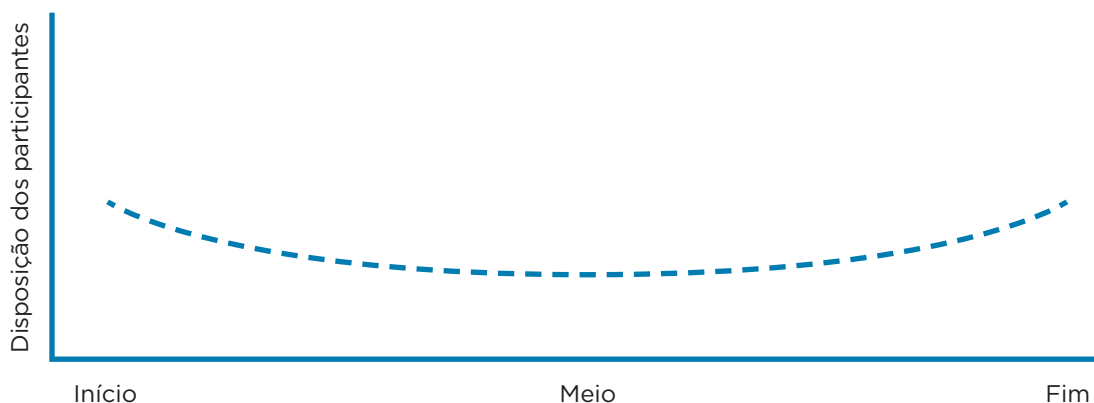
- Não iniciar o período de formação com conteúdos complexos ou atividades exigentes demais. Seguindo essa mesma linha, deve-se terminar o dia com atividades que exijam menos concentração por parte dos participantes.
- Os momentos em que o nível de concentração atingir o ápice são propícios para abordar conteúdos mais exigentes, animar discussões de grupo ou concluir as temáticas abordadas.
- Os períodos anteriores ou imediatamente posteriores às refeições devem, de preferência, ser compostos de atividades ou de jogos em grupo.
- Não tentar tratar um grande número de temáticas em um mesmo dia. Limitar-se a dois ou três grandes temas por dia.



DISPOSIÇÃO DOS PARTICIPANTES DURANTE UMA SEMANA DE FORMAÇÃO

A figura abaixo ilustra o grau de motivação dos participantes durante uma semana de formação. Normalmente, o estado de espírito dos participantes é elevado no início da formação. Ele diminui progressivamente até o meio da semana, onde o nível de motivação atinge o ponto mais baixo. Em seguida, o estado de espírito dos participantes volta a aumentar pouco a pouco para, ao final da semana de formação, retornar a um nível semelhante ao do início da semana.

QUAL É A MOTIVAÇÃO DOS PARTICIPANTES DURANTE UMA FORMAÇÃO?



Princípios de formação

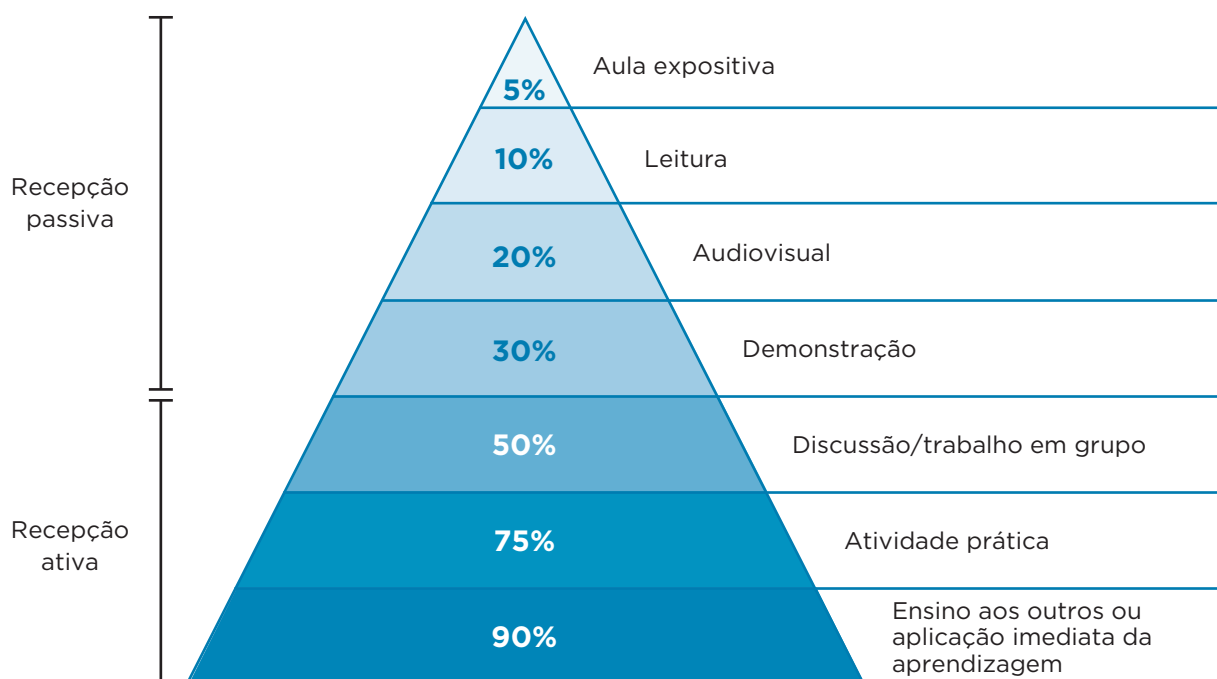
- O formador deve estar atento à evolução do grau de motivação do grupo durante toda a formação e adaptar suas intervenções e suas animações em consequência.
- Usar a técnica do reforço positivo (encorajamento) a fim de manter os participantes bem dispostos.
- Durante períodos onde a motivação estiver mais baixa, o formador deve favorecer atividades que suscitem mais o interesse dos participantes (atelês, jogos educativos, discussões, etc.)



CAPACIDADE DE APRENDIZAGEM E ABSORÇÃO

A pirâmide de aprendizagem abaixo ilustra o nível de absorção do conteúdo em função dos métodos educativos empregados pelo formador. De maneira geral, podemos dizer que quanto mais uma formação utilizar métodos educativos variados, mais significativo será o nível de absorção das aprendizagens tiradas dessa formação.

PIRÂMIDE DE APRENDIZAGEM
Taxa de absorção do conteúdo, em função dos métodos educativos empregados



Princípios de formação

- Para maximizar a transferência de conhecimentos, o formador deve utilizar métodos educativos apropriados que suscitem a participação e os sentidos dos alunos.
- Quanto mais longo for o programa de formação, mais o formador deve recorrer a técnicas variadas para suscitar a aprendizagem, principalmente durante períodos nos quais a concentração e a motivação estão mais baixas (meio da semana, início do dia, volta do almoço, etc.).
- Os métodos educativos que suscitam a participação ativa e a aplicação prática são os mais eficazes para garantir a absorção das aprendizagens.



2. O CICLO DE APRENDIZAGEM EXPERIENCIAL

A aprendizagem experiencial é a metodologia pedagógica privilegiada pelo *Programa de Formação de Circo Social do Cirque du Soleil* visto que ela utiliza amplamente a participação ativa. A partir de experiências passadas ou vivenciadas durante a formação, os participantes aprendem a trocar ideias em grupo agindo, através de jogos e de projetos criativos. Eles também aprendem a refletir sobre a aplicação concreta das aprendizagens em seus projetos respectivos. Solicitando, ao mesmo tempo, os sentidos e a plena participação dos alunos, a aprendizagem experiencial garante, assim, uma absorção máxima dos conteúdos abordados na formação.

As atividades propostas em cada módulo deste guia são articuladas ao redor das quatro etapas do ciclo de aprendizagem experiencial.

O ciclo de aprendizagem experiencial contém quatro etapas: experiência, observação, integração e aplicação. Cada etapa responde às diferentes maneiras de aprender das pessoas. Algumas têm necessidade de sentir coisas, de ser tocada emocionalmente, outras preferem observar, refletir, analisar ou se questionar; outras, finalmente, aprendem melhor na ação. Incluindo todas essas etapas na aprendizagem, garante-se que cada pessoa encontrará sentido em alguma delas.



1. EXPERIÊNCIA: *Aconteceu alguma coisa!*

O formador faz o aluno vivenciar uma experiência ou lhe pede para lembrar uma experiência vivida. Essa experiência é uma situação que desperta os sentidos e toca ativa e pessoalmente o participante. Por exemplo, pode tratar-se de uma representação, de um estudo de caso ou da visualização de um vídeo. A atividade deve estimular e manter o seu interesse durante todo o ciclo de aprendizagem. A atividade gera dados que servem de pontos de fixação para reflexões posteriores.



2. OBSERVAÇÃO: *O que aconteceu?*

A observação constitui a segunda etapa do ciclo de aprendizagem. Trata-se de um momento de discussões sobre as observações feitas durante a experiência. Esta etapa da atividade visa desenvolver nos participantes a habilidade de identificar os fatos nos quais eles basearão a sua leitura dos acontecimentos.

Pode acontecer que atribuamos rapidamente demais uma intenção ou um sentimento a um gesto ou a uma atitude. A pessoa está com nojo ou está simplesmente fazendo uma careta? Nesse exemplo, é preciso começar por ver a careta, em seguida, em um segundo momento, tentar interpretar o seu significado. A careta pode expressar nojo, dor, desaprovação ou mesmo desprezo. A observação permite aos participantes examinar o máximo de elementos fatuais pertinentes possível, a partir dos quais eles analisarão a experiência que vivenciaram.

A fim de maximizar a coleta de informações, o formador pode fazer perguntas como:

- O que vocês observaram?
- O que vocês viram ou ouviram?
- Quem fez observações semelhantes?
- O que mais vocês observaram?

A observação da linguagem não verbal é uma habilidade muito importante, ao mesmo tempo nas relações interpessoais, em ação social e em situações de aprendizagem. Além disso, ela serve muito bem no contexto do circo social, por exemplo, durante atividades de criação de personagens ou para a aprendizagem de um movimento determinado ligado a uma técnica de circo.





3. INTEGRAÇÃO: *Por que isso aconteceu?*

A terceira etapa do ciclo de aprendizagem, a integração, permite continuar a reflexão iniciada pela observação. A integração é a metodologia que leva os alunos a identificar as causas e as consequências da experiência vivenciada, a formular perguntas e a tirar conclusões. Ela permite aos participantes comparar as suas reflexões com as de seus colegas e ressaltar uma síntese. A partir dessa síntese, o grupo pode definir critérios que facilitem a compreensão do fenômeno, como os elementos que favorecem ou que atrapalham a aprendizagem.

Para levantar tais reflexões, o formador pode fazer perguntas que explorem o sentido, as relações ou as conclusões, como:

- Como podemos explicar o que aconteceu?
- Em quê isso foi bom ou ruim?
- Como as coisas teriam sido diferentes ou melhores? Por quê?
- O que isso significa para vocês?
- Por que isso era importante?
- Em quê esses elementos são interligados?
- Quais conclusões podemos tirar?
- Quais princípios isso ilustra?
- De maneira geral, o que isso sugere a respeito de...? Por quê?



4. APLICAÇÃO: *Qual é a relação disso com a minha prática?*

A atividade de aplicação constitui a última etapa do ciclo de aprendizagem. A aplicação deve permitir aos educandos transferir os conhecimentos, as competências e as atitudes que decorrem da reflexão realizada em grupo para o seu contexto de trabalho ou sua vida pessoal. Eles podem, assim, colocar em prática as suas conclusões ou prever a aplicação em um contexto real. É possível usar a criatividade do grupo para identificar soluções inovadoras ou ações não convencionais que possam ser aplicadas aos problemas encontrados.

Para facilitar a metodologia, o formador pode perguntar:

- Qual é a utilidade desses conhecimentos, dessas competências e dessas atitudes em seu trabalho?
E em sua vida pessoal?
- Quais são as possibilidades de aplicação?
- Como podemos facilitar a aplicação?



O CICLO DE APRENDIZAGEM EXPERIENCIAL



3. AS FUNÇÕES DO FORMADOR

Durante uma formação em circo social, o formador assume três funções: professor, facilitador e modelo.

A FUNÇÃO DE PROFESSOR

A função de professor é exercida pelo formador quando ele comunica os conhecimentos teóricos e transmite sua experiência. Em geral, nas formações mais tradicionais, esta função ocupa um lugar de grande importância. No caso do Programa de Formação em circo social do Cirque du Soleil, o recurso à aprendizagem experiencial modifica o equilíbrio entre as funções do formador. Assim, mesmo se ele deve demonstrar um grande conhecimento do conteúdo, o formador é chamado a relegar, nos momentos principais, a função de professor em prol da de facilitador. É principalmente facilitando a livre expressão e acompanhando as discussões que o formador contribui para a transmissão do conhecimento. Guiado pelas orientações do formador, os participantes separam assim, peça por peça, como em uma colcha de retalhos, as aprendizagens vindas das experiências e das discussões. É na última etapa desse diálogo que o formador veste seu uniforme de professor. Dessa forma, ele possui a função de dar um sentido a essa colcha de retalhos, unindo as peças do diálogo em uma síntese límpida e acrescentando, caso necessário, novos elementos ou conteúdos teóricos à obra final. Mais precisamente, nessa função, o formador deverá:

Transmitir os conhecimentos

- Dominar a matéria a abordar;
- Estruturar a apresentação segundo uma ordem lógica;
- Usar uma linguagem simples e adaptada aos participantes;
- Ressaltar as mensagens principais de cada temática.

Captar e manter a atenção dos participantes

- Ilustrar as aprendizagens com a ajuda de exemplos adaptados à realidade dos participantes;
- Manter um contato visual e variar as metodologias educativas (suporte audiovisual, demonstrações, etc.);
- Recorrer aos conhecimentos e à experiência do grupo.

Certificar-se da compreensão dos participantes

- Estar atento à linguagem não verbal;
- Suscitar dúvidas;
- Verificar a compreensão pedindo que os participantes resumam, reformulem ou dêem exemplos.

A FUNÇÃO DE FACILITADOR

A função de facilitador é exercida pelo formador quando ele estimula as discussões e organiza os debates para que as experiências de uns sejam vantajosas para os outros. No caso do *Programa de Formação de Circo Social do Cirque du Soleil*, o formador age mais como facilitador do que como expert. Ele deve dominar a arte de fazer a pergunta certa no momento certo para que os instrutores e educadores de circo social vivenciem ou compartilhem uma experiência, observem, reflitam, dialoguem e tirem lições desta experiência a fim de integrá-las em sua prática. Sendo assim, a função de facilitador que o formador assume é, neste caso, essencial para que os objetivos sejam atingidos. Mais precisamente, nesta função, o formador deverá:



Esclarecer o CONTEÚDO

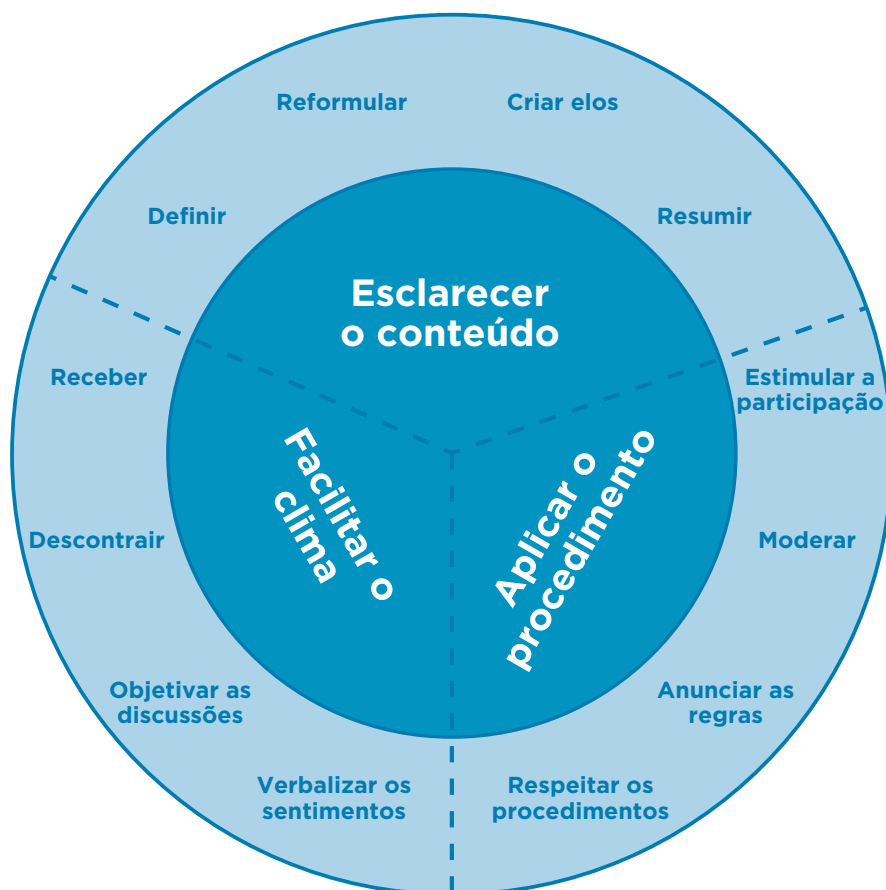
- Precisar os conceitos e a terminologia específica da pedagogia;
- Reformular as intervenções para torná-las mais claras;
- Criar elos entre as ideias e as opiniões expressas;
- Resumir as discussões.

Aplicar o PROCEDIMENTO

- Estimular a participação de todos;
- Sensibilizar quanto aos procedimentos (desenvolvimento, horário, etc.);
- Anunciar as regras para a participação verbal.

Criar um CLIMA SOCIOEMOTIVO apropriado

- Receber as pessoas, suas ideias, suas dúvidas;
- Descontrair o ambiente;
- Objetivar as discussões e os conflitos ressaltando os fatos e não as pessoas;
- Verbalizar seus sentimentos e permitir que os alunos verbalizem seus sentimentos quando o clima ficar tenso.



A FUNÇÃO DE MODELO

A função de modelo é assumida o tempo todo pelo formador. Nessa função, ele busca demonstrar qualidades humanas exemplares, desenvolver uma relação positiva com os participantes e oferecer uma representação concreta da animação em tandem. O formador também busca personificar os valores e as práticas que ele pretende promover durante a formação, assim como as da instituição para a qual ele trabalha. Mais precisamente, o formador deverá:

Demonstrar qualidades humanas exemplares

- Demonstrar uma ética pessoal e profissional rigorosa;
- Ser uma fonte de inspiração para os participantes;
- Demonstrar transparência, humildade e autocrítica;
- Demonstrar dinamismo e entusiasmo;
- Demonstrar humor e a capacidade de rir de si mesmo.

Desenvolver uma relação positiva com os participantes

- Ouvir os participantes e receber suas ideias e dúvidas;
- Testemunhar sua confiança no outro e em sua capacidade de aprender;
- Reconhecer os talentos, as competências e os progressos dos participantes;
- Estar disponível;
- Ser sensível e adaptar-se à particularidade de cada grupo.

Oferecer uma representação concreta da animação em tandem social-circo

- Ilustrar as vantagens do trabalho em complementaridade, artes circenses e ação social, que caracterizam esta metodologia;
- Trabalhar de maneira harmônica com seus coformadores;
- Reconhecer as forças e os limites de cada um;
- Fazer concessões;
- Integrar-se e cooperar em sua equipe e trazer uma contribuição eficaz.

Personificar os valores e as práticas próprias do circo social

- Conhecer a instituição para a qual ele trabalha e estar consciente que ele representa, através de suas palavras e gestos, essa instituição;
- Apropriar-se dos fundamentos e valores da metodologia em circo social e ser um exemplo da aplicação desses valores;
- Demonstrar coerência entre suas palavras e ações.



4. DESENVOLVIMENTO DE UMA FORMAÇÃO

Durante uma formação em circo social, o mandato dos formadores se divide em três etapas: planejamento, realização e avaliação.

1. PLANEJAMENTO

Uma formação em circo social não se improvisa, pelo contrário, ela precisa de um planejamento rigoroso. O desenvolvimento da oficina deve ser estabelecido de maneira precisa, em termos de conteúdo e horário. Além disso, as responsabilidades incumbidas a cada um dos formadores devem ser estabelecidas claramente. A etapa de planejamento é a ocasião dos formadores aprenderem a se conhecer, a compartilhar suas visões e seus objetivos, e a começar a construir a indispensável coesão que deve uni-los durante a formação.

Planejar os OBJETIVOS

- Quais são os objetivos da formação?
- Quais são os objetivos de cada uma das temáticas abordadas?
- Quais são as expectativas dos participantes e das instituições parceiras sobre a formação como um todo?
- Como formador, você tem objetivos pessoais que deseja realizar?

Planejar o CONTEÚDO

- **Consultar os documentos pertinentes para a formação**
 - Guia do Formador;
 - Caderno do participante;
 - Informações sobre o perfil dos participantes;
 - Informações sobre o histórico das formações em circo social no território onde a formação é oferecida;
 - Outros documentos visuais e audiovisuais.
- **Precisar sua compreensão**
 - Apropriar-se das noções pedagógicas do programa de formação;
 - Consultar os pares e os organizadores da formação.
- **Elaborar o conteúdo das temáticas a serem abordadas**
 - Destacar os objetivos e as mensagens importantes de cada temática;
 - Selecionar as atividades temáticas pertinentes;
 - Além das atividades temáticas, prever jogos em grupo, como os jogos energizantes, jogos de confiança e técnicas de circo;
- **Adaptar o conteúdo à realidade dos participantes**
 - Documentar-se sobre a cultura local e sobre o parceiro para adaptar o conteúdo em consequência;
 - Encontrar exemplos pertinentes à imagem das preocupações locais com o intuito de relacionar melhor o conteúdo abordado com a realidade dos participantes.
 - Prever as dúvidas e as objeções eventuais dos participantes;

Planejar a LOGÍSTICA

- Adaptar o desenvolvimento da formação aos desafios e às necessidades específicas dos participantes e do local de formação;
- Preparar o calendário da semana, os documentos logísticos e a lista do material necessário para a formação;
- Visitar os locais da formação, quando possível.



2. REALIZAÇÃO

Assim que a formação estiver planejada, ela pode, finalmente, ser iniciada. É o momento para os formadores assumirem as funções de professor, facilitador e modelo. Os formadores que completaram rigorosamente seu planejamento não devem nunca perder de vista a necessidade de adaptar o conteúdo da formação às necessidades dos participantes. Assim, é importante demonstrar flexibilidade, abertura e criatividade. Eles também devem questionar regularmente esse planejamento e fazer ajustes quando necessário.

Receber os participantes e preparar o ambiente

- Buscar estabelecer, logo no início, um contato com os participantes;
- Suscitar o interesse dos participantes começando a formação com jogos que favoreçam a dinâmica de grupo;
- Expor os objetivos da formação e trocar ideias com os participantes com respeito a suas expectativas;
- Escolher um momento no primeiro dia para transmitir informações logísticas aos participantes: horário, organização das refeições e pausas, regras de base (utilização de câmeras, celular, etc.).

Transmitir e animar conteúdos temáticos

- Escutar e observar os participantes a fim de ajustar o conteúdo e o ritmo ao contexto da formação e à dinâmica de grupo;
- Esta etapa requer, especificamente, as funções de professor e facilitador. Como referência, consultar as páginas X a X deste documento;
- Para os formadores que recorrem à aprendizagem experiencial (experiência, observação, integração, aplicação), consultar a página X deste documento.

Conclusão da formação

- Pedir para os participantes resumirem as temáticas abordadas durante a formação. O formador completa a discussão não esquecendo de mencionar os elementos omissos e concluindo-a com uma síntese final. Uma atividade pode ser proposta para realizar a conclusão;
- Verificar a realização dos objetivos fixados no início da formação e avaliar se as expectativas dos participantes foram atingidas.

3. AVALIAÇÃO

Após a formação, os formadores devem avaliar a satisfação dos participantes, autoavaliar-se e redigir um relatório final. A avaliação é uma etapa essencial a qualquer formação. Ela compõe um processo contínuo de melhoria das competências dos formadores e da qualidade da formação.

Avaliar a satisfação dos participantes

- Os formadores preveem um certo tempo no final da formação para os participantes preencherem o questionário de avaliação da satisfação;
- Esta etapa consiste em obter retroações dos participantes com respeito à formação. Estas informações permitirão identificar pistas de melhoria no que diz respeito à organização, conteúdo e animação;
- Esta última etapa não deve ser percebida pelos formadores unicamente como uma avaliação de seu desempenho. A avaliação permite, também, assegurar que os objetivos da formação foram atingidos.

Autoavaliar-se

- A autoavaliação consiste em analisar criticamente o seu próprio trabalho. É um momento para os formadores refletirem e trocarem ideias sobre seus pontos fortes e fracos;
- A qualidade da autoavaliação depende da honestidade e da capacidade de introspeção dos formadores. Uma autoavaliação bem-sucedida permitirá que os formadores identifiquem suas lacunas e as estratégias a serem estabelecidas para melhorá-las;
- Quando a formação for realizada por mais de um formador, recomendamos que esta etapa seja realizada em equipe. Essa prática reforça o processo de autoavaliação e permite concluir de maneira enriquecedora a colaboração que os une durante a formação;
- A criação de uma grade de autoavaliação permite sistematizar a autoavaliação, além de garantir a discussão entre formadores sobre todas as facetas de seu trabalho.

Redigir um relatório final

Após a formação, o formador deve redigir um relatório e transmiti-lo aos coordenadores responsáveis pela formação. Esse relatório trata sobre:

- **Participantes:** origem e número de participantes, grau de motivação, capacidade de aprendizagem, clima de grupo, graus de participação;
- **Temáticas:** nível de satisfação dos participantes, sequência e tempo consagrado às temáticas, comentários sobre a pertinência e a seleção das atividades, recomendações de melhorias;
- **Organização geral da formação:** qualidade do apoio oferecido pelo parceiro local, condição dos locais e do equipamento disponível, tempo consagrado ao conteúdo da formação;
- **Recomendações ou sugestões para uma futura formação.**

