

VIII-020 – PROCESSO DE FORMAÇÃO DE EDUCADORES EM PROJETO DE EDUCAÇÃO AMBIENTAL

Natália Rick⁽¹⁾

Aluna de Graduação em Tecnologia em Saneamento Ambiental pela Faculdade de Tecnologia - UNICAMP.

Marta Siviero Guilherme Pires⁽²⁾

Professora Doutora da Faculdade de Tecnologia - UNICAMP

Luísa Andréia Gachet Barbosa⁽³⁾

Professora Doutora da Faculdade de Tecnologia - UNICAMP

Rosa Cristina Cecche Lintz⁽⁴⁾

Professora Doutora da Faculdade de Tecnologia - UNICAMP

Lubienska Cristina Lucas Jaquiê Ribeiro⁽⁵⁾

Professora Doutora da Faculdade de Tecnologia - UNICAMP

Endereço⁽¹⁾: Rua Cruz e Sousa, 403 - Vila Liberdade – Jundiaí – SP – CEP: 13.215-200 – Brasil – Tel: +55 (11) 4521-3785 – Cel: (11) 98066-0787 – e-mail: runicamp@yahoo.com.br

RESUMO

A Educação Ambiental tem sido apresentada como uma modalidade da educação preocupada com as ações e resultados de problemas ambientais. Nesse sentido, desde a Conferência de Estocolmo (ONU,1972), a Educação Ambiental foi reconhecida como instrumento de decisão para promover as mudanças na humanidade, tendo como objetivo sua orientação à inspiração necessária para preservar e melhorar a qualidade do ambiente. A Educação Ambiental deve promover o desenvolvimento de hábitos sensatos; conservação ambiental e respeito à natureza, a partir do cotidiano de vida da escola e da sociedade em conjunto. Atualmente, o papel da escola remonta à construção da sociedade democrática e, por isso, deve capacitar os indivíduos, através de postura crítica, dialética e de conteúdo relacionado diretamente à realidade, para promoção e desenvolvimento da conscientização. Portanto, faz-se necessário um processo de formação a aqueles que se dispuser a tornarem-se um agente transformador, recebendo capacitação para lidar com problemas adversos, alternativas multi-interativas para esclarecer-se e transpassar o conhecimento a si favorecido. Através de ferramentas como questionário, dinâmicas e palestra motivacional, o monitor de educação ambiental receberá a devida capacitação para melhor conduzir e aperfeiçoar seu desempenho em aula. Reunindo as informações do questionário e tomando o resultado como ponto de partida, as dinâmicas e palestras foram estabelecidas e aplicadas com êxito. Os monitores participantes do processo de capacitação notaram uma melhora no trabalho em equipe, com mais segurança ao interagirem com seus alunos.

PALAVRAS-CHAVE: Educação Ambiental, Processo de Formação, Capacitação.

INTRODUÇÃO

Para o desenvolvimento do grupo de trabalho, foi importante propor que a relação do trabalho, fosse coerente com os princípios de todos e instigasse as criações que cada um pode oferecer. A liderança é uma questão fundamental nessas relações de trabalho, uma vez que os liderados identificam o estilo de liderança como um fator desencadeador dos conflitos laborais, porém também observando a construção de ambientes críticos e sábios agregando ao desenvolvimento cíclico e o potencial transformador da geração Y, relacionando a persuasão positiva ao ritmo e as necessidades do meio ao redor em que interativamente compõe a informação e o entendimento do mundo, agindo diretamente com reflexos significativos e características críticas à manifestações de opinião que construam condições de capazes de prover pela realidade do meio ambiente.

Surgiu, dessa forma, uma nova alternativa de atuar na educação e o desenvolvimento dos monitores do Projeto Ecoedu Ambiental, no que diz respeito ao melhor entrosamento desses participantes com a sociedade, neste caso, crianças portadoras de necessidades especiais que apresentam situação de alta vulnerabilidade social no município, tendo em vista um trabalho contínuo de extensão universitária, utilizando como princípios a inclusão social e a educação ambiental, contribuindo para que pessoas se sintam indivíduos pertencentes à sociedade.

Hoje, a liderança é entendida como um traço de personalidade, isto é, dependendo exclusivamente de características pessoais e inatas do sujeito. Atualmente, entende-se que uma atitude de liderança depende da aprendizagem social do indivíduo e, por isso mesmo, pode ser treinada/aperfeiçoada para que ocorra tal desenvolvimento.

O processo de formação tem o desafio construir uma sociedade educada e educando ambientalmente para a sustentabilidade, envolve a promoção de mudanças que permeiem o cotidiano de todos os indivíduos e instituições. Nesse sentido, a concepção pedagógica da educação ambiental objetiva a articulação das ações educativas voltadas às atividades de proteção, recuperação e melhoria socioambiental, potencializando o papel da educação para as necessárias e inadiáveis mudanças culturais e sociais de uma transição societária em direção à sustentabilidade.

Visando a formar educadores ambientais e não modo de ser e estar no mundo que qualifiquem as pessoas numa pré-concepção do que seja ambientalmente educado, o objetivo é promover os educadores ambientais à aptidão de interagir e repassar princípios da Educação Ambiental.

MATERIAIS E MÉTODOS

A proposta da metodologia é tornar a capacitação dos educadores algo agradável e interessante, fazendo com que seu aprendizado seja potencializado pelo fator da interação dinâmica dessa metodologia.

No processo de formação desenvolvido algumas atividades para a capacitação do grupo focado usando dinâmicas retiradas de livro, envolvendo um treinamento motivacional a partir das dinâmicas de grupo, filme, vídeos sobre o meio ambiente, de palestras e textos reflexivos e motivacionais.

ATIVIDADES

Um processo de educação ambiental visa formar educadoras(es) ambientais e não modos de ser e estar no mundo que qualifiquem as pessoas numa pré-concepção do que seja ambientalmente educado. O objetivo não é adequar o comportamento das(os) educandas(os) a um padrão pré-existente, definido externamente como sendo ambiental ou politicamente superior. O conteúdo das mudanças de procedimento, atitude, comportamento, opção política, escolhas enquanto consumidor ou produtor, as modificações tecnológicas, deve ser definido com ou pelas(os) educandas(os), imersos em seu contexto cultural, político, ambiental (ProFEA, 2006).

Nesse processo de formação, foram desenvolvidas algumas atividades para a capacitação do grupo focado usando dinâmicas retiradas do livro da autora Regina Bratfisch Simionato, envolvendo um treinamento motivacional a partir das dinâmicas de grupo, filme, vídeos de palestras.

As atividades desenvolvidas nesse projeto levam os participantes a uma reflexão pessoal de suas vidas e atitudes. As atividades constituem-se em dinâmicas práticas que são desenvolvidas com o auxílio e cooperação de todos os envolvidos.

Uma das dinâmicas leva aos participantes o pensamento de que muitas vezes, as escolhas e atitudes são rotuladas como loucuras para algumas pessoas. De certa forma, esse ouvinte acaba abandonando sonhos e oportunidades e tendo como consequências sentimentos de frustração e ansiedade. E esta dinâmica conduz essa reflexão. Nessa atividade, os participantes contam sobre atitudes pessoais e em seguida abrem um debate onde podem expressar seus sentimentos com os colegas e de cada atitude “louca”.

Há também dinâmicas onde a interação física entre os participantes estimula o comportamento lúdico e a exteriorização da alegria, relembram a importância do carinho, da atenção, do toque acolhedor e afetivo e da manifestação de apoio que devemos conservar para com as pessoas com as quais vivemos, discutimos o papel da liderança e a importância em um grupo e da harmonização entre seus componentes.

Durante outros exercícios, houve o equilíbrio da autoestima da equipe, discussões sobre a importância do respeito às características de cada pessoa, para que seja promovido o bom funcionamento de um grupo, ressaltando que todas as pessoas têm coisas boas para repartir com as outras e lembrar que não podemos, ainda

que atropelados pelo corre-corre diário, deixar de observar isso, prestar atenção na autoimagem, conscientizando-se de que o marketing pessoal está diretamente relacionado à manifestação das características pessoais, entender o como um conjunto de características que compõe cada um de nós, como a nossa vitrine, passando muitas vezes a ser o diferencial para a possibilidade da obtenção de sucesso, tanto no âmbito pessoal quanto no profissional.

Quando chegou o momento da despedida do grupo, tentou-se passar uma mensagem positiva, lembrando a importância do afeto, de um abraço amigo, principalmente nas situações importantes da vida, reforçando o clima de mudança proposto durante o treinamento realizado no projeto de formação, uma vez que o grupo vivenciou situações em conjunto com o objetivo principal de resgatar valores que estavam adormecidos

RESULTADOS

Durante o início das dinâmicas, os participantes geralmente se encontravam um pouco dispersos e ansiosos, dificultando a fala e introdução das atividades a serem propostas. Mesmo com a agitação, foi possível ouvir e entender o que era para ser feito de forma clara. Durante as dinâmicas, alguns participantes acabavam perdendo a atenção, falavam em voz alta ou manuseavam seus celulares. Em virtude deste comportamento, era pedido que voltassem sua concentração para o exercício e se dedicassem a atividade.

Em alguns momentos, pode-se observar que os comentários entre os colegas do grupo acabavam sendo interpretados como brincadeiras, mas também surgiram comentários de incentivo às ações tomadas. Em determinadas situações, onde os participantes deveriam expor seus comentários, alguns prontamente se dispunham a se identificar e explicar sobre algum momento da sua vida. Os colegas ouviam o que o participante dizia, e se posicionavam, com opiniões positivas, sobre ela ter o poder de escolher, e julgar o que seria melhor para sua vida sem haver interferência de outras pessoas.

Com as frases de incentivos dos colegas que surgiam nas atividades, pode-se mostrar que todos podem contribuir para, não só o estímulo do encorajamento, mas para o crescimento das pessoas do seu convívio, incentivando e estimulando cada pessoa, deixando de lado as diferenças, conservando a crítica construtiva e aceitando-a também, perceber a particularidade das pessoas e respeitar suas escolhas.

Ao longo do tempo, e com a realização das dinâmicas, percebeu-se que os participantes eram muito diferentes entre si, mas possuíam algo em comum, a capacidade de tomar decisões. Tentou-se aproveitar as diferenças para somar conhecimento, e mostrar que quando se age de forma a buscar o melhor para si, não cabe ficar se culpando, caso a decisão não tenha sido a melhor, mas saber que quando uma decisão sai errada, todos têm capacidade de se encorajar e recomeçar, seja qual ponto estiver.

Em determinados momentos, os participantes eram questionados se sentiam-se motivados e estimulados em suas vidas, e todos disseram que simplesmente traçam os objetivos pessoais e buscam de alguma forma alcançar. Contudo, quando isso se reverte ao grupo, acreditam perder um pouco essa capacidade.

Em maio de 2012, o grupo de educadores esteve presente para a participação da dinâmica e foram telespectadores de três vídeos: Um sobre palestra de motivação Daniel Godri, no qual é relatado atitudes de funcionários que não são motivados e dificilmente serão destaques nas empresas, e dá dicas de como melhorar atitudes e comportamentos.

Ao final do vídeo, os participantes foram questionados se sentiam-se motivados e estimulados em suas vidas, e todos disseram que simplesmente traçam os objetivos pessoais e buscam de alguma forma alcançar. Contudo, quando isso se reverte ao grupo, acreditam perder um pouco essa capacidade.

Na última atividade realizada, os participantes puderam lembrar as importâncias e objetivos do afeto, abraço e carinho com as pessoas que convivem diariamente.

A dinâmica foi tranquila e agradável, na qual todos gostaram de executá-la, entendendo que a despedida desse treinamento só faria os refletir do acolhimento e de uma postura mais disposta às intenções boas dos outros.

A atividade se encerrou com chave de ouro e com o claro entendimento que estariam sempre abertos para novos desafios e acontecimentos.

ANÁLISE COM OS MONITORES

Várias questões foram apresentadas aos monitores para identificar o perfil do participante e ver sua visão com relação a si e ao grupo, elas podem ser identificadas nas figuras de 1 a 15.

De acordo com o questionário foi possível perceber que a maioria dos monitores são bolsistas, mas mesmo assim percebe-se uma boa participação de voluntários no projeto (figura 1). Tendo cinquenta por cento dos monitores já trabalhado em outro projeto ou ONG (figura 2). Todos acreditam não ter problemas para trabalhar em equipe (figura 3).

De acordo com o questionário 50% dos monitores buscaram o projeto pela proposta do mesmo, enquanto, 25% participam por causa da bolsa e os outros 25% participam por outros motivos (figura 4).

Observa-se que os que participam a mais tempo conhecem bem o projeto enquanto os que entraram a pouco ainda estão se adaptando. O perfil dos monitores muda bastante dependendo do motivo que o fez participar do projeto. Se ele é bolsista ele é calmo e sem criatividade, quanto aquele que buscou o projeto através do voluntariado ele é na sua maioria é participativo e impaciente e o que buscou o projeto pela proposta é paciente mas inflexível (figuras 5 e 6).

Todos de alguma forma gostam de atividades voltada para as artes. E acreditam na evolução do projeto. Comprometimento e empenho é o que eles pretendem oferecer ao projeto (figuras 7, 8 e 9).

Os 50% acreditam que falta empenho por parte dos monitores e continuam no projeto por gosto e não por obrigação (figuras 11 e 12).

Todos querem melhorar sua atuação junto ao grupo e (figuras 13 e 14).

Pelo que se pode observar é necessário a participação ativa de todos e algumas melhorias físicas da sala do laboratório para que o grupo possa ser mais ativo.

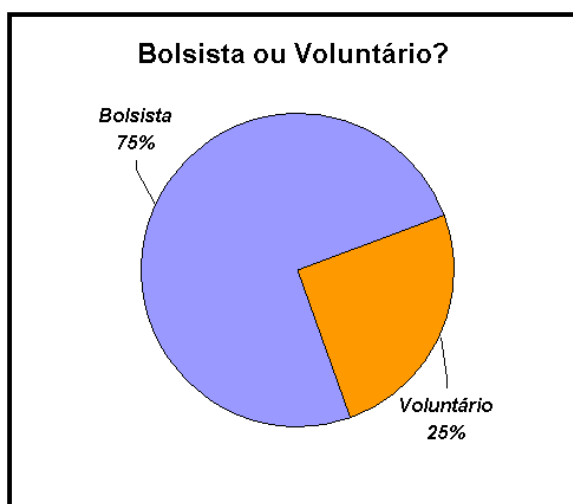


Figura 1. Tipo de monitor.



Figura 2. Envolvimentos em projetos.

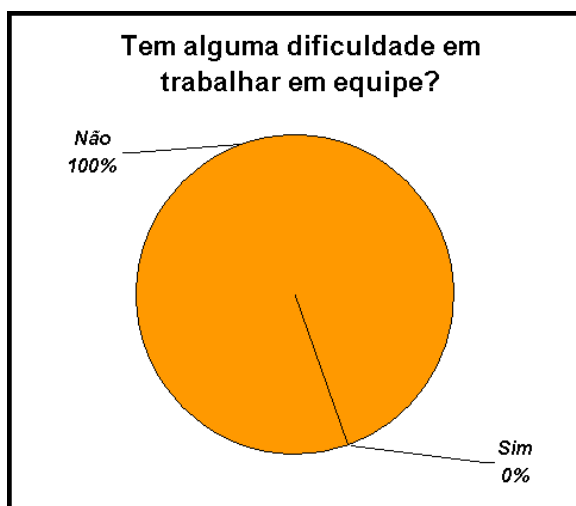


Figura 3. Dificuldade em trabalhar em equipe.

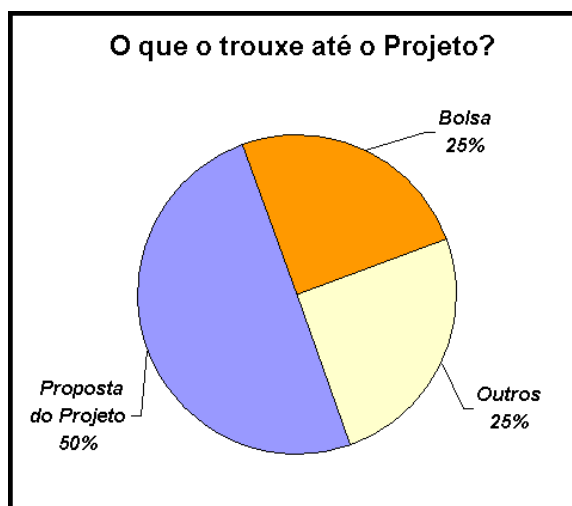


Figura 4. Como se envolveu ao Projeto.

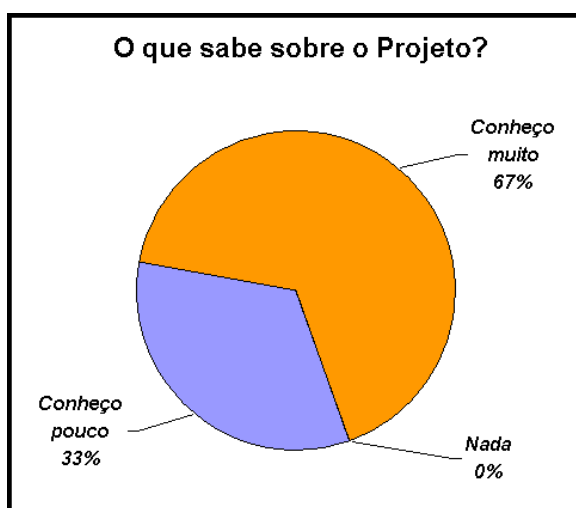


Figura 5. Sobre o Projeto.

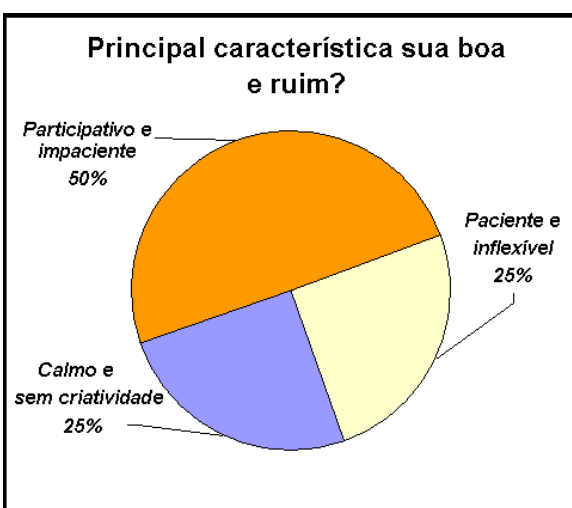


Figura 6. Característica do monitor.



Figura 7. Atividade que gosta.



Figura 8. Expectativa do monitor.



Figura 9. Expectativa do Projeto.

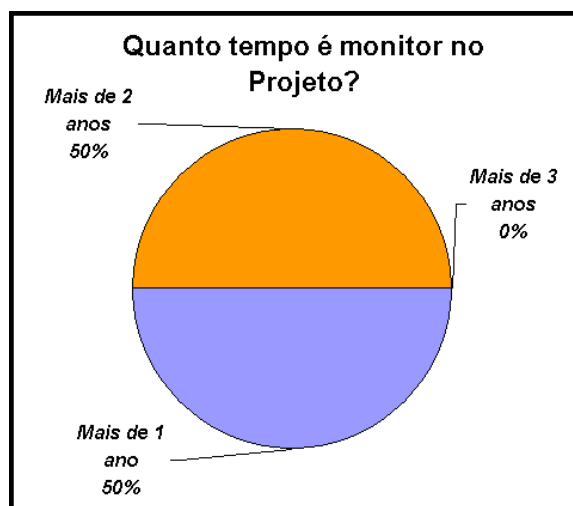


Figura 10. Tempo de experiência no Projeto.

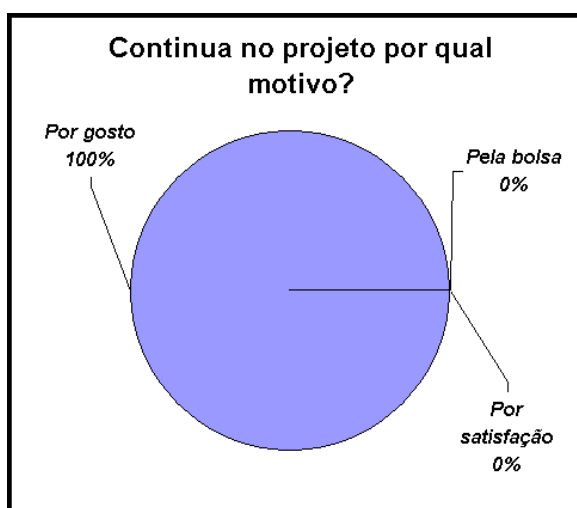


Figura 11. Motivo da continuação no Projeto.



Figura 12. Melhorias no Projeto vistas pelo monitor.

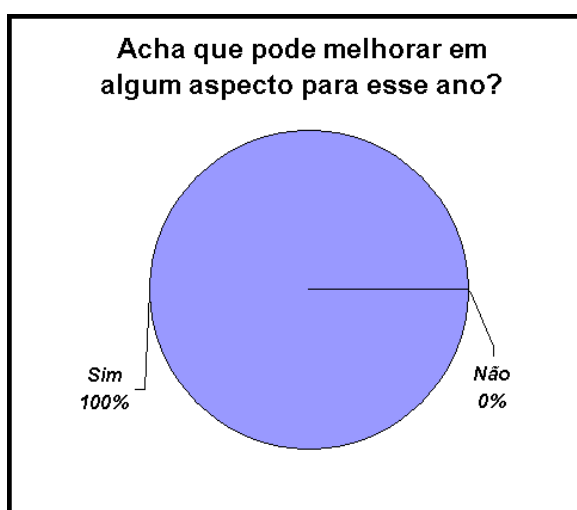


Figura 13. Aspectos para melhoria.

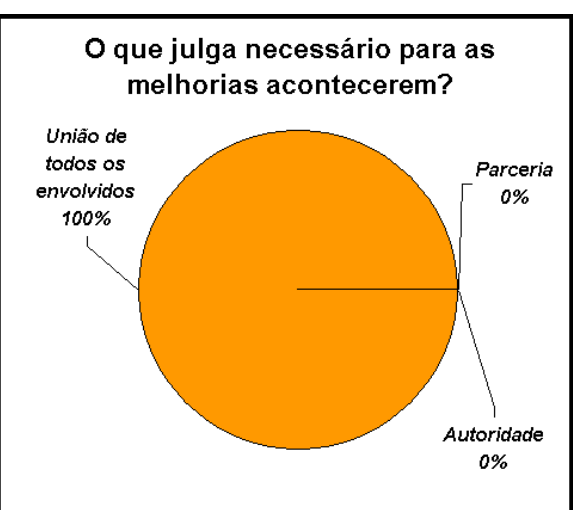


Figura 14. Necessidade de melhorias.

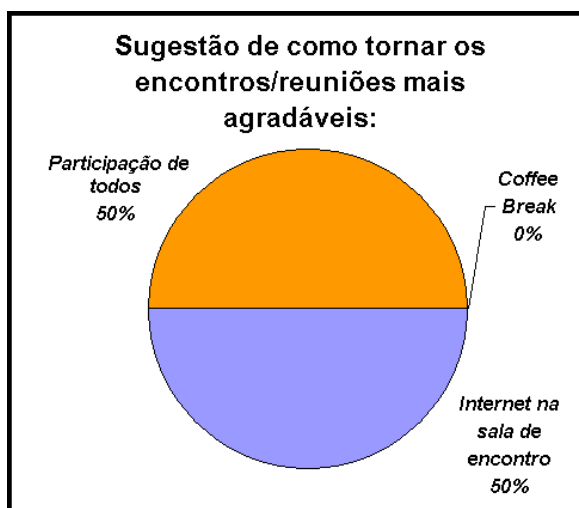


Figura 15. Sugestões para encontros.

Com estas informações pode-se visualizar um panorama das características dos monitores, necessidades e melhorias envolvendo o projeto e sugestões.

CONCLUSÕES

Pode-se concluir através do trabalho realizado que, a disposição dos monitores trouxe uma riqueza de conteúdo ainda pouco explorada em relação ao processo de capacitação envolvendo cada elemento da Educação Ambiental.

Percebeu-se que com a melhoria dos encontros e a maior atenção atribuída aos monitores do Projeto de Educação Ambiental todos puderam ser auxiliados e beneficiados.

A falta de capacitação, conhecimento sobre assuntos tratados durante os encontros com os alunos e até o pouco vínculo afetivo entre os monitores acarreta no pouco contato e troca de diálogo, vindo a ser um grande problema a ser enfrentado, uma vez que formam um grupo de apoio e auxílio a crianças portadoras de necessidades especiais.

Em virtude do processo de formação, a preservação de um trabalho sadio e eficaz sendo ele dentro da educação ambiental tornou-se um elemento básico para o desenvolvimento no grupo como um todo.

Pode-se extrair de aprendizado que mesmo com todas as dificuldades vividas no cotidiano desses monitores, eles se propuseram a enfrentar o desafio de se desenvolverem individualmente e coletivamente, notando entre si a melhora no entrosamento do grupo e por se sentirem confiantes e seguros de suas ações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. SIMIONATO, R.B. Dinâmicas de Grupo para Treinamento Motivacional. 7ª Edição. Campinas, 2009.
2. ProFEA. Programa Nacional de Formação de Educadoras(es) Ambientais. Disponível em: < http://www.cdcc.sc.usp.br/CESCAR/Material_Didatico/ProFEA.pdf > Acesso em: 02 de julho de 2012.
3. CARVALHO, I.C.de M. Qual educação ambiental? Elementos para um debate sobre educação ambiental e extensão rural. Agroecol. e Desenv. Rur. Sustent., Porto Alegre, v.2, n.2, abr./jun.2001.
4. DANIEL GODRI. Motivação. Disponível em: < <http://www.youtube.com/watch?v=gO6oRSjUPbc> > Acesso em: 18 de julho de 2012.
5. EDUCAÇÃO AMBIENTAL. 5 ações que você pode fazer - Educação Ambiental. Disponível em: < <http://www.youtube.com/watch?v=Lfqv62K-Bxs> > Acesso em: 18 de julho de 2012.
6. MEIO AMBIENTE. Carta escrita no ano 2070. Disponível em: < <http://www.youtube.com/watch?feature=endscreen&NR=1&v=jUpVH-hjcd0> > Acesso em: 18 de julho de 2012.
7. GADOTTI, M. - Pedagogia da terra - São Paulo: Fundação Peirópolis, p. 11, 2000.

8. CONFERÊNCIA das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. Agenda 21. 2. ed. Brasília: Senado Federal, p. 533-534, 1997.
9. ESTEVES, L.M.C. A educação ambiental como ferramenta na inserção de deficientes intelectuais na sociedade. 2009 Trabalho de conclusão de curso (Graduação) – Faculdade de Educação, Universidade de Campinas, Limeira – SP
10. KENDRICK, S; KENDRICK, A; Sherwood Batist Church. Desafiando Gigantes [Filme-vídeo]. Albany Georgia, Inc, 2006. 1 DVD, 111 min. color. son.