

**Embrapa**

*Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária  
Centro de Pesquisa Agropecuária dos Tabuleiros Costeiros  
Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento*

ISSN 1678-1953

Agosto, 2007

## ***Documentos 109***

### **Formação de Multiplicadores - *Orientações Pedagógicas***

José Carlos Caires

Aracaju, SE  
2007

Disponível em: <http://www.cpatc.embrapa.br>

**Embrapa Tabuleiros Costeiros**

Av. Beira Mar, 3250, Aracaju, SE, CEP 49025-040  
Caixa Postal 44  
Fone: (79) 4009-1300  
Fax: (79) 4009-1369  
[www.cpatc.embrapa.br](http://www.cpatc.embrapa.br)  
[sac@cpatc.embrapa.br](mailto:sac@cpatc.embrapa.br)

**Comitê Local de Publicações**

Presidente: Edson Diogo Tavares  
Secretária-Executiva: Maria Ester Gonçalves Moura  
Membros: Emanuel Richard Carvalho Donald, José Henrique de Albuquerque Rangel, Julio Roberto Araujo de Amorim, Ronaldo Souza Resende, Joana Maria Santos Ferreira

Supervisora editorial: Raquel Fernandes de Araújo Rodrigues  
Normalização bibliográfica: Josete Cunha Melo  
Tratamento de ilustrações: João Henrique Bomfim Gomes  
Edição eletrônica: João Henrique Bomfim Gomes  
**1ª edição**

**Todos os direitos reservados.**

A reprodução não-autorizada desta publicação, no todo ou em parte, constitui violação dos direitos autorais (Lei no 9.610).

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Embrapa Tabuleiros Costeiros

---

Caires, José Carlos

Formação de Multiplicadores: Orientações Pedagógicas / José Carlos Caires. - Aracaju : Embrapa Tabuleiros Costeiros, 2007.

21 p. : il. color. - (Documentos / Embrapa Tabuleiros Costeiros, 109)

Disponível em <http://www.cpatc.embrapa.br> ISBN 1678-1953

1. Educação. 2. Multiplicador - Educação. I. Título. II. Série.

CDD 370  
© Embrapa 2007

---

# **Autor**

**José Carlos Caires**  
**Analista da Embrapa Tabuleiros Costeiros/UEP Rio**  
**Largo-AL**

## Sumário

<b>Objetivos</b> .....	07
<b>Formulação de Objetivos</b> .....	08
<b>Conteúdo</b> .....	10
<b>Estratégias</b> .....	10
<b>Técnica Didática</b> .....	10
<b>Técnica Expositiva (Aula Expositiva)</b> .....	11
<b>Estudo Dirigido</b> .....	12
<b>Debate e Discussão Dirigida</b> .....	12
<b>O Cochicho</b> .....	12
<b>Painel Aberto e Painel Integrado</b> .....	13
<b>Grupo de Verbalização e de Observação (GV - GO)</b> .....	14
<b>Dramatização</b> .....	15

<b>Estudo de Caso</b> .....	15
<b>Jogos e Simulações</b> .....	16
<b>Recursos Auxiliares</b> .....	17
<b>Quadro Negro</b> .....	18
<b>Cartaz</b> .....	18
<b>Albúm Seriado</b> .....	19
<b>Transparências</b> .....	19
<b>Textos</b> .....	19

# Formação de Multiplicadores

## *Orientações Pedagógicas*

*José Carlos Caires*

### Objetivos

Em termos amplos, objetivos são proposições que descrevem o(s) resultado(s) a ser (em) obtido (s) por meio de uma ou mais ações.

Numa situação de aprendizagem, os objetivos podem ser conceituados como: ***Definições operacionais das mudanças de comportamento que se espera produzir nos aprendizes – pessoas envolvidas no processo ensino/aprendizagem.***

Estabelecer, com exatidão, os objetivos que se pretendem atingir, mediante qualquer atividade pedagógica, é tarefa difícil, mas de suma importância para o controle do processo ensino/aprendizagem, uma vez que tal processo apresenta as seguintes vantagens:

- Sinaliza o multiplicador para as tarefas didáticas a serem desenvolvidas.
- Valida o conteúdo do programa desenvolvido.
- Justifica a escolha dos recursos didáticos facilitadores da aprendizagem.
- Serve como ponto de referência para medir os resultados finais das atividades realizadas.

Para a situação de aprendizagem, os objetivos podem ser definidos em duas dimensões:

**Objetivo global ou educacional** – Caracterizam-se por representar uma síntese de todos os comportamentos que gradativamente foram sendo adquiridos no decorrer do processo ensino/aprendizagem. Por isso, são comumente denomi-

nados objetivos finais, objetivos abrangentes, etc., e aparecem descritos no planejamento das atividades que caracterizam o programa, curso ou atividade.

**Objetivo específico ou instrucional** – Caracterizam-se por uma maior especificação e operacionalização dos objetivos educacionais. São proposições específicas sobre as mudanças que deverão ocorrer nos comportamentos dos aprendizes, e que serão atingidas, gradativamente, no decorrer do processo ensino/aprendizagem.

## Formulação de Objetivos

Segundo Robert F. Mager, a formulação de um objetivo instrucional deve incluir três componentes:

- Comportamento terminal desejado;
- Condições em que o comportamento deve ocorrer;
- Padrão de rendimento mínimo.

**Comportamento terminal desejado** – É a definição do que o aprendiz será capaz de fazer, se o treinamento for bem-sucedido. É necessário que o comportamento final seja especificado em termos de ação observável. Há palavras com sentido específico, cujo conteúdo ou mensagem é clara e inconfundível; existem outras com conotações ambíguas (passíveis de diversas interpretações). Exemplos: Lista 1 e 2.

Palavras com diversas interpretações  
*Sentido mais vago*

Palavras com menos interpretações  
*Sentido mais exato*

Compreender	<b>Identificar</b>
Saber	<b>Diferenciar, discriminar</b>
Entender	<b>Relacionar</b>
Apreciar	<b>Resolver</b>
Desenvolver	<b>Enumerar</b>
Conhecer	<b>Criticar</b>
Adquirir	<b>Provar</b>
Aperfeiçoar	<b>Justificar</b>
Avaliar	<b>Estabelecer diferença</b>
Reconhecer	<b>Citar, dizer</b>
Lembrar	<b>Escrever</b>

<b>Perceber</b>	<b>Encontrar</b>
<b>Estar ciente de</b>	<b>Demonstrar</b>
<b>Aprender</b>	<b>Expressar</b>
	<b>Escolher</b>
	<b>Operar</b>

Se atentarmos um pouco mais para as listas de verbos, veremos que a diferença entre elas está no fato de que a Lista 1 descreve coisas que acontecem na mente do aprendiz. Logo, não são observáveis, enquanto na Lista 2, as palavras indicam ação e podem ser observadas.

Quanto mais claramente forem definidos os objetivos, mais fácil será verificar se eles foram alcançados ao final do programa de treinamento.

**Condições importantes sob as quais a conduta esperada deve ocorrer –** Deve-se considerar quais instrumentos ou meios serão oferecidos ao treinando, para auxiliá-lo na demonstração de que ele adquiriu o comportamento esperado. Da mesma forma, será necessária a identificação das restrições ou limitações que lhe serão impostas. Exemplos.

*Fornecida uma lista de...*

*Sem o auxílio de...*

*Num laboratório...*

*Com base num teste...*

Padrão de rendimento mínimo aceitável – É a determinação da quantidade e da qualidade do comportamento final que o instrutor aceitará como evidência de que o treinando adquiriu o comportamento. Exemplos:

- Correr 100 m rasos em 14 segundos.
- Descrever, no mínimo, duas regras do jogo de tênis.

Para se analisar a formulação de um objetivo, o multiplicador poderá utilizar algumas perguntas, tais como:

- a) Ao final da situação de aprendizagem, o que é que o treinando deverá ser capaz de realizar? (comportamento final).
- b) Sob que condições o treinando deve demonstrar tal comportamento? (condições).
- c) Qual o rendimento mínimo esperado para evidenciar que o treinando alcançou



uma aprendizagem satisfatória? (padrão de desempenho).

## Conteúdo

***Conteúdo programático é a matéria-prima a ser utilizada para consecução dos bjetivos instrucionais. É o conjunto de conhecimentos hierarquizados que serão transmitidos aos treinandos.***

A seleção do conteúdo a ser desenvolvido deve:

- Estar relacionada com os objetivos instrucionais estabelecidos no plano, ou seja, os aspectos considerados indispensáveis devem ser desenvolvidos para que os treinandos adquiram os comportamentos fixados.
- Proporcionar experiências úteis para o desempenho dos treinandos em seus respectivos ambientes de trabalho.
- Estar de acordo com o nível de desenvolvimento dos treinandos e contribuir para um desenvolvimento ainda maior.
- Ser adequado aos interesses e às experiências anteriores dos treinandos.
- Ser organizado de forma seqüencial (do mais simples para o mais complexo) e hierárquica (uma etapa deve ser pré-requisito para a seguinte).
- Estar de acordo com a carga horária disponível.

## Estratégias

***Estratégia instrucional é o conjunto de procedimentos (técnicas e recursos) que visam engajar o treinando em situações capazes de estimular a aprendizagem.***

As estratégias devem estar adequadas aos objetivos, conteúdo e treinandos, proporcionando experiências de aprendizagem que favorecem as mudanças comportamentais.

## Técnica Didática

***É a maneira pela qual a matéria é apresentada aos treinandos.***

Ao aplicar uma técnica didática, o multiplicador deve lembrar-se de que nenhuma técnica é boa por si só. Ela o será, na medida em que for adequada ao assunto a ser desenvolvido, ao multiplicador (orientador da aprendizagem) e aos

treinandos (agentes do processo de aprendizagem).

## **Técnica expositiva (aula expositiva)**

A técnica expositiva consiste na apresentação oral de um tema logicamente estruturado. Para tornar-se mais eficiente, a exposição requer o uso de outros recursos didáticos, não dispensando a fluência e boa expressão verbal, conhecimento do assunto tratado e capacidade de síntese.

Sendo a linguagem oral o principal instrumento da técnica expositiva, ela requer uma série de cuidados, para que a ação da técnica seja mais eficiente:

- **Timbre e tom de voz** – Devem ser adequados ao tamanho e à acústica do local de exposição.
- **Pronúncia** – Palavras mal pronunciadas dificultam a apreensão da mensagem.
- **Ritmo de exposição** – O ritmo desejável deve ser aquele que permita ao treinando captar adequadamente a mensagem, refletir bem sobre ela, tomar notas quando necessário e fazer perguntas.
- **Linguagem** – Deve ser simples, direta e constituída de vocabulário conhecido pelos treinandos.

Por mais interessante que seja uma exposição, a atenção de ouvinte não poderá conservar-se concentrada nela por longo tempo.

O multiplicador deve estar atento e cercar-se de cuidados para tornar a aula dinâmica, como por exemplo:

- Conhecer as necessidades dos treinandos, para adequar os dados a serem apresentados.
- Estabelecer, com clareza, os objetivos da exposição.
- Explorar as vivências dos treinandos para enriquecer ou comprovar a exposição.
- Suscitar dúvidas continuamente.
- Apresentar gravuras, gráficos, painéis ou slides, que melhor ilustrem a exposição.
- Usar álbum seriado, um excelente recurso para auxiliar a exposição.
- Efetuar recapitulações periodicamente e, no final de cada exposição, fazer um pequeno resumo (síntese) do assunto em questão, sempre que possível

com a cooperação dos treinandos.

## **Estudo Dirigido**

A técnica do estudo dirigido consiste em levar o treinando – individualmente ou em grupo – a estudar um tema ou uma unidade, na extensão e na profundidade desejadas pelo multiplicador, com base em roteiro elaborado por ele.

A forma grupal do estudo dirigido pode apresentar duas versões:

- Todos os grupos estudando o mesmo tema, com base no mesmo roteiro.
- Cada grupo estudando temas diferentes ou parte de um mesmo tema, logicamente, com roteiros diferentes.

Sempre que solicitado, o multiplicador deve auxiliar os treinandos em suas dúvidas, nunca lhes respondendo as questões e problemas propostos, mas dirigindo seu raciocínio para a resposta correta.

A elaboração de um estudo dirigido deve ser feita com o objetivo de mobilizar o pensamento do treinando, permitindo que ele chegue realmente a construir os conceitos por meio de sua própria atividade.

## **Debate e Discussão Dirigida**

*Consiste na discussão de um tema por um pequeno grupo, sob a estimulação do multiplicador.*

Formam-se grupos de 5 a 8 elementos, para melhor aproveitamento da discussão. Após escolher o tema, o multiplicador fornecerá o material de informação (apostilas e outras fontes) aos membros do grupo e elaborará as questões que orientarão a discussão.

No início da aula, o multiplicador apresentará o tema e as normas do trabalho. A seguir, formulará a primeira questão e estimulará a participação. Procurará manter o debate dentro do esquema previsto, distribuindo o uso da palavra, preocupando-se com a atividade dos membros do grupo, etc.

## **O Cochicho**

*Consiste no trabalho de todo um grupo dividido em pares que conversam baixo, entre si.*

Proposta a questão, o multiplicador estabelecerá que os elementos se

agrupem aos pares e passem a discutir, informalmente, o tema. Por acordo mútuo, um dos dois elementos será escolhido, para expor ao grupo as conclusões a que ambos chegaram. O objetivo é criar o máximo de oportunidade para a participação individual, conservando a informalidade do ambiente.

### Painel Aberto

*Consiste na discussão de um tema por vários subgrupos (de 4 a 5 elementos).*

O multiplicador dividirá a classe em pequenos grupos. Cada grupo deverá eleger um coordenador e um relator. O multiplicador dará um tema que deverá ser discutido pelos grupos num período de 15 minutos. Os relatores anotarão as conclusões. Em seguida, irão à frente da classe apresentar as conclusões dos seus grupos. Essas conclusões serão anotadas por um secretário, que fará a sùmula do trabalho dos grupos.

### Painel Integrado

Compreende a discussão de um tema por vários subgrupos, com posterior troca metódica dos elementos. Todos os grupos devem ter o mesmo número de elementos (de 4 a 5).

Os participantes dos grupos são numerados em seqüência de 1 a 4, 1 a 5, etc, conforme a Fig. 1. Por sua vez, o multiplicador proporá um tema a ser debatido

Cada elemento deve responsabilizar-se pela coordenação e pela redação das conclusões (15 minutos). Após essa primeira etapa, o multiplicador deve solicitar a formação de novos grupos, unindo os elementos de numeração idêntica.

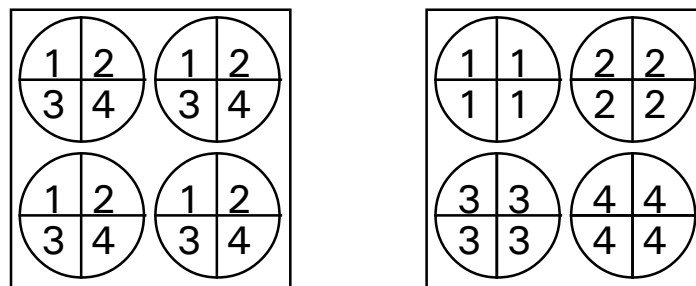


Fig. 1 . Subgrupos com elementos enumerados de 1 a 4.

O mesmo tema será novamente debatido com as novas colaborações, durante um período de 15 minutos. Para cada grupo, deve ser escolhido um relator que fará a apresentação das conclusões finais. Caberá ao multiplicador coordenar a discussão e sintetizar os trabalhos.

*Nota: o multiplicador pode propor temas diferentes, mas relacionados a cada grupo.*

### **Grupo de Verbalização e Grupo de Observação: (GV – GO)**

O multiplicador deve dividir a classe em subgrupos (de 4 a 5) para a discussão de um tema (grupo de estudo com consulta a apostilas, etc). É uma preparação prévia para o trabalho a ser desenvolvido. Essa etapa é optativa, podendo ser dispensada, caso os treinandos estejam bem preparados quanto ao assunto a ser discutido.

**GV e GO** – Parte da classe será disposta em círculo, no centro da sala de aula. (No caso de haver 20 treinandos, pode-se formar grupo de dez elementos). Este é o grupo de verbalização (GV).

Os outros treinandos formarão um círculo maior, ao redor do (GV). Este é o grupo de observação (GO). Deve haver uma certa distância entre os dois grupos, para que um não interfira no trabalho do outro.

A função do GV é discutir o tema, baseado na preparação anterior. Deve-se escolher um coordenador. Somente o GV fala e discute durante um tempo determinado pelo instrutor. Deve haver a participação de todos os elementos.

A função do GO e do multiplicador é observar o trabalho do GV. Eles devem avaliar o desenvolvimento da discussão (conteúdo) e o comportamento do grupo (participação). O GO não fala em hipótese alguma, somente observa.

O multiplicador poderá passar bilhetes para o GO, chamando atenção para aspectos importantes da discussão ou do comportamento dos treinandos do GV.

Terminado o tempo de discussão do GV, o multiplicador pedirá que seus membros façam uma auto-avaliação. O GO também fará uma avaliação do trabalho.

O passo seguinte será a inversão dos grupos, reiniciando-se, assim, todo o processo. Ao final, baseado em suas anotações durante as discussões, o

multiplicador fará a síntese do trabalho.

## **Dramatização**

Consiste na representação de situações reais de vida, com o propósito de:

- Levar o treinando a perceber melhor a situação, sua própria atuação e a reação dos outros elementos envolvidos.
- Criar condições para que os treinandos transfiram as informações recebidas para uma situação de aplicação prática.
- Favorecer a integração grupal.

Essa técnica leva dois ou mais treinandos a representarem uma cena (real ou hipotética), cada qual desempenhando um papel de forma espontânea. No decorrer da dramatização, é importante levar os treinandos a inverterem seus papéis, facilitando, assim, a compreensão da atitude do outro.

Com o grupo, o multiplicador proporá o tema a ser dramatizado. Os treinandos não receberão instruções especiais para a representação, a não ser a de que deverão procurar interpretar – o mais espontaneamente possível – o tema escolhido para a referida encenação.

A dramatização deve demorar o tempo suficiente para a apresentação dos dados da discussão. É preciso que haja controle de duração ou timing (se possível com uso de cronômetro), para que a encenação não demore demais e perca sua objetividade.

Após a representação, caberá ao multiplicador abrir e coordenar os debates, explorando todos os pontos significativos para a consecução dos objetivos propostos para a técnica.

## **Estudo de Caso**

A técnica de estudo de caso consiste no exame de problemas que permitem várias possibilidades de solução. Esses problemas são apresentados em forma de texto e geralmente descrevem situações reais de trabalho dos treinandos, exigindo a aplicação prática dos aspectos teóricos abordados.

O multiplicador deve estar preparado para a variedade de interpretações que poderão ser levantadas pelos treinandos, sendo, portanto, necessário um conhecimento profundo do caso a ser apresentado, e dos objetivos que ele quer atingir.

A principal função do multiplicador é a de orientar a discussão, cabendo

aos treinandos a tarefa de avaliar a situação, fazer julgamentos, propor soluções e comparar os seus pontos de vista com os de outros. A técnica de estudo de caso pode ser aplicada individualmente ou em grupo, sendo mais eficiente a forma grupal, na medida em que permite maior troca de experiências.

## **Jogos e Simulações**

Jogo é qualquer situação de interação (conflito ou cooperação) entre partes que ocorra num sistema real ou simulado de trabalho.

A simulação consiste na representação de uma situação da vida real na qual os participantes aplicam seus novos conhecimentos e habilidades, e recebem, de imediato, o feedback do seu comportamento.

Analisando-se os dois conceitos, conclui-se que o termo jogo é mais amplo e genérico, incluindo simulações e exercícios não simulados.

No jogo, o aprendizado é pessoal, tendo em vista que o auto-envolvimento é elevado. Além disso, há aceleração da aprendizagem, uma vez que a seqüência de acontecimentos da vida real – que geralmente demanda dias ou meses para ser aprendida – pode ser simulada em minutos ou horas.

O emprego de jogos e simulações permite ao treinando:

- Aplicar seu aprendizado anterior.
- Estar sempre ativo, participando e interagindo com outros elementos.
- Aumentar sua capacidade de análise, na medida em que faz julgamentos e sofre as conseqüências delas.
- Ampliar a percepção do seu próprio comportamento, assim como o dos outros.
- Praticar e aperfeiçoar suas habilidades de relações humanas, suas habilidades de perceber as necessidades e interesses dos outros, e, a seguir, levá-los, em consideração.
- Obter um feedback imediato, isto é, o treinando é capaz de ver as conseqüências de suas ações e, de acordo com elas, modificar seu comportamento.

Um elemento essencial do jogo é a discussão. É na análise e discussão, e não no resultado em si, que a maior parte do aprendizado acontece.

Nesse momento, os participantes e o multiplicador podem compartilhar o que experimentaram durante o jogo, como por exemplo, seus sentimentos para com os outros e para com os novos conceitos, habilidades e procedimentos que

lhes foi pedido que aplicassem. Assim, a discussão é sempre realista – tem-se evidências diretas de como o participante atuou.

O trabalho do multiplicador é estimular a discussão, conservá-la significativa (relevante para a maioria dos participantes), criar e manter um clima agradável, onde observações referentes à situação de qualquer participante sejam emitidas e recebidas num espírito de ajuda mútua. Ao invés de dar as respostas, deve dar oportunidade aos participantes de oferecerem sugestões e descobrirem soluções por eles mesmos.

É importante lembrar que as questões menos estruturadas são menos diretivas e suscitam maior discussão entre os participantes do que as mais estruturadas, que influenciam muito mais as respostas dos treinandos.

Concluindo, pode-se afirmar que jogos e simulações não devem ser vistos como um fim em si mesmos, mas como oportunidade de os treinandos aplicarem, analisarem e discutirem as habilidades que eles adquiriram.

## Recursos Auxiliares

***Recursos Auxiliares são instrumentos que complementam as técnicas didáticas, permitindo aos treinandos experiências sensoriais que facilitam a sua aprendizagem.***

Ao utilizar um recurso auxiliar, o multiplicador nunca deve considerá-lo como um fim em si mesmo, mas como um meio para facilitar a aprendizagem, devendo estar adequado a quem aprende, ao que se ensina e a quem ensina.

Sendo significativos e bem explorados, os recursos auxiliam a consecução dos objetivos propostos, e ao efetuar a seleção destes meios, o multiplicador deve considerar os seguintes pontos:

- Características dos treinandos.
- Conteúdo do programa.
- Disponibilidade de recursos existentes no local em que o treinamento será efetuado.
- Carga horária prevista.
- Técnicas utilizadas.
- Sua experiência com relação ao recurso.

Exemplos de recursos que podem ser utilizados:



## Quadro-negro

É um recurso funcional de fácil utilização e que apresenta as seguintes vantagens:

- Não requer equipamentos especiais.
- As emendas e alterações nos assuntos apresentados são facilmente feitas, não prejudicando em nada, o material em si.
- É versátil, podendo ser utilizado com diferentes técnicas, complementando outros recursos.
- Permite grande participação da classe.
- Atinge visualmente toda a classe ao mesmo tempo.
- Atende a um grande número de necessidades nas diversas disciplinas: fixação de conceitos, exercícios e síntese.

Ao usar o quadro-negro, o multiplicador deve pôr em prática algumas técnicas para alcançar o máximo de eficácia:

- Escrever somente o necessário e nos momentos oportunos.
- Ao escrever, não dar as costas para a classe.
- Escrever de modo legível e organizar corretamente o material.
- Escrever bastante alto, para que todos possam ler.
- Apagar os elementos desnecessários.

## Cartaz

É um recurso visual para a comunicação rápida de uma mensagem, exigindo, por isso, um desempenho simples, bem claro e um texto curto.

Um bom cartaz deve:

- Ser atraente e de fácil compreensão.
- Transmitir uma mensagem de forma definida.
- Relacionar-se com necessidades imediatas do treinando.
- Conter poucos detalhes.

Um cartaz pode ser utilizado para despertar interesse e para informar.

## Álbum Seriado

É um recurso visual que possibilita a apresentação progressiva de um assunto, a um grupo de indivíduos. Pela interdependência de suas páginas, permite melhor organização da exposição e condiciona o rumo a ser tomado pelo multiplicador, evitando dispersão ou confusão. Proporciona ainda síntese ao assunto e facilita a fixação dos pontos essenciais, despertando e mantendo a atenção dos treinandos.

## Transparências

São folhas de acetato impressas com texto ou imagem inanimada, que são projetadas em projetor especial (retroprojetor), como recurso pedagógico para ilustrar ou enriquecer o discurso verbal de comunicadores (professores, palestrantes e multiplicadores).

Vantagens das transparências para o multiplicador:

- Como toda imagem projetada, têm o poder de prender a atenção.
- Prestam-se tanto à projeção em cores quanto em preto e branco (P&B).
- Qualquer coisa que se pode riscar, desenhar, escrever, datilografar ou fotografar numa transparência, pode ser claramente projetada na tela, por meio do retroprojetor.
- São de fácil elaboração.

Apresentadas em camadas sucessivas, mostram, aos treinandos, etapas progressivas de desenvolvimento, seqüência e cortes de um determinado assunto.

O fato de manusear o retroprojetor na frente da sala de aula, permite ao multiplicador manter contato visual direto com os treinandos durante o tempo de projeção.

## Textos

São recursos auxiliares mais utilizados, pois permitem a transmissão de maior número de informações, em menor período de tempo.

Quando o multiplicador utiliza textos para enriquecer o conteúdo de sua aula, deve lembrar-se de que esse recurso constitui o embasamento teórico do curso. Portanto, devem ser explorados, para levar o treinando a apreender e extrapolar os conceitos neles existentes. Para isso, há necessidade de se adotar técnicas que permitam maior discussão dos tópicos.

Geralmente, os textos introduzem, complementam e aprofundam temas, na medida em que são apresentados numa seqüência lógica. Permitem, também, a cada treinando, caminhar de acordo com seu próprio ritmo de aprendizagem.

Ao elaborar ou selecionar textos, o multiplicador deve considerar:

- A realidade do treinando, a fim de possibilitar a aplicação dos conceitos aprendidos.
- Os objetivos a que se propõe o treinamento.
- O nível cultural dos treinandos, para que o vocabulário utilizado e o assunto a ser desenvolvido sejam de fácil compreensão.
- A forma de apresentação do texto, ressaltando os tópicos principais, apresentando quadros explicativos, o que permite maior compreensão e retenção.

## Referências Bibliográficas

- ELY, Neiva Helena. Dimensões da biblioteca escolar no ensino fundamental. **Revista ACB**, Santa Catarina, v. 8/9, p. 46, 2003/2004.
- FREIRE, Isa Maria. O processo de reativação do Núcleo Temático da Seca. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 32, n. 3, set./dez. 2003. Disponível em: < <http://www.scielo.br/scielo.php> >. Acesso em: 03 maio 2006.
- SOUZA, Maria Aparecida Rodrigues de. Vilaverde: um espaço além das quatro paredes. **Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Campinas, v. n. 1, p. 152-164, jul./dez. 2005.
- ESTUDOS Interdisciplinares de Comunidades e Ecologia Social. **Educação ambiental**. [s.l]: 2005.
- PIAGET, Jean. Fundamentos científicos para a educação de amanhã. In: PIAGET, Jean. **Educar para o futuro**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1974.
- FURTER, Pierre. **Educação permanente a desenvolvimento cultural**. Petropolis: Vozes, 1974.
- MAGER, Robert. **Objetivos para o ensino efetivo**. Rio de Janeiro: SENAI, 1973.
- ROGERS, Carl R. **Liberdade para aprender**. Belo Horizonte: Interlivros, 1973.
- BRUNER, Jerome. **O processo da educação**. São Paulo: Nacional, 1973. 87 p.
- BLOOM, Benjamin S. et al. **Taxionomia de objetivos educacionais: domínio afetivo**. Porto Alegre: Globo, 1972.