

# Formação do Piloto Policial

**Autores:** RICARDO GAMBARONI, Mestrando em Tecnologia  
CEETEPS, São Paulo, ricardo.gambaroni@ig.com.br  
Prof. Dr. ALFREDO COLENCI JR.  
CEETEPS, São Paulo

## Resumo:

O trabalho apresentado: FORMAÇÃO DO PILOTO POLICIAL tem por objetivos analisar a formação do piloto de helicópteros da Polícia Militar do Estado de São Paulo, em um ambiente de inovação tecnológica, formação de competências e gestão organizacional. Revisa conceitos relacionados com tais fatores e os analisa dentro da ótica específica da formação de pessoal engajado em operação de equipamentos de alta tecnologia e complexidade, em ambiente de intensa atividade psicofísica, sujeitos a rápida demanda de decisões, dentro de exigências de gerenciamento de risco, face às necessidades inerentes à segurança de voo.

**Palavras-chave:** Formação, Piloto Policial, Formação de Competências, Gestão Organizacional.

## 1. Introdução

A aviação é uma área de conhecimento humano que sempre traz à mente a idéia de inovações tecnológicas e a conquista de novos desafios. Tal imagem tem sua base em uma centena de anos de busca de novas soluções e técnicas, arduamente conquistadas, que mudaram a face do mundo.

Na chamada Aviação Policial tal quadro não poderia ser diferente. Desde o surgimento da Aviação Policial no Estado de São Paulo, em 17 de dezembro de 1913, com a criação da Escola de Aviação da Força Pública, a aviação policial do Estado de São Paulo é marcada pelo pioneirismo, uso de recursos tecnológicos sofisticados e inovação visando o cumprimento de suas missões com eficácia (CANAVÓ, 1978).

Com o surgimento de versões eficientes do helicóptero, ainda na década de 1940, esta ferramenta foi rapidamente vislumbrada como um eficiente meio de auxílio às missões policiais. Apenas dois anos após ter sido homologado para operação comercial, o helicóptero já era utilizado como veículo policial pelo Departamento de Polícia da Cidade de Nova York, que, em 30 de setembro de 1948, iniciou suas operações com um helicóptero Bell 47B. Essa eficiente forma de emprego do helicóptero em auxílio às missões policiais e de salvamento, espalhou-se por todo o mundo, sendo hoje seu uso considerado imprescindível a uma Polícia moderna e eficiente (LIMA, 1994).

Na fase recente da Aviação Policial no Estado de São Paulo foi criado o GRPAe, Grupamento de Radiopatrulha Aéreo, herdeiro das tradições da Aviação da Força Pública, o qual se utiliza de diversos equipamentos de missão, como os equipamentos de gerenciamento de missão dotados de mapas móveis. Tais equipamentos pertencem a uma família de sistemas avançados de navegação que aumentam o alerta situacional das tripulações, além de simplificar e otimizar o gerenciamento das missões. Mostra a posição atual da aeronave, velocidade, rota e dados de navegação em um mapa colorido detalhado, com informação dinâmica adicional da elevação do terreno (FALCONI, 2003).

Dessa forma, verifica-se que o grau de complexidade envolvido em uma cabine de pilotagem de uma moderna aeronave policial extrapola os limites do

conhecimento técnico do voo e envolve o uso de recursos eletrônicos voltados para a realização das diferentes missões atribuídas. Hoje, as aeronaves policiais mais adequadas e equipadas dependem de complexos sistemas, envolvendo não só a pilotagem como também para o gerenciamento de complexos sistemas, exigindo que seus tripulantes mantenham a todo tempo um alto nível de alerta situacional e segurança de voo, sem perder o foco do cumprimento das diversas missões a eles atribuídas.

Tais fatos fazem com que a Gestão da Tecnologia seja uma necessidade premente para a organização policial, a fim de manter-se tanto quanto possível no estado da arte no que se refere ao domínio e uso dos equipamentos. Para tanto, há que se planejar estrategicamente a ação de formação de pessoal de forma a permitir uma capacitação adequada de seus recursos humanos, visando a aplicação competente e otimização no uso de tais recursos tecnológicos, com o objetivo de realizar uma ação socialmente produtiva: a busca da segurança pública e a conseqüente paz social.

## **2. Objetivos**

O objetivo do presente artigo é analisar o processo de treinamento do piloto policial em face das demandas tecnológicas do equipamento e missão a ser realizada, bem como verificar a aplicação desse modelo em outras áreas do conhecimento.

Para tal, é estudada a evolução, monitoramento, processo de decisão na aquisição, disponibilização e uso da tecnologia no policiamento com emprego de aeronaves, bem como a formação do pessoal que vai operar tais equipamentos e gerenciar os processos, focando seu campo de investigação no Grupamento de Radiopatrulha Aérea da Polícia Militar do Estado de São Paulo, mas sem deixar de buscar elementos comparativos com outras polícias aéreas nacionais e internacionais, de forma a permitir que a técnica do benchmark produza comparações que permitam a evolução da presente realidade tecnológica, visando a otimização dos recursos e de suas aplicações.

## **3. Contexto Teórico de Atuação:**

Os conceitos de competência, formação de competências, gestão organizacional e gestão da inovação devem ser discutidos e implantados em um programa de formação de pilotos, a fim de que os objetivos educacionais sejam amplamente alcançados.

Competência é um conceito que não é facilmente definível, variando sobremaneira na evolução da Psicologia da Aprendizagem. Entretanto, sempre está associado a uma performance superior, mas diferenciado do conceito de habilidades e conhecimentos, embora seja uma integração de ambos, sendo o que se costuma referir como saber e saber fazer.

Hrimech (1998, p.220) cita que “a competência descreve a capacidade de um indivíduo para desempenhar determinadas tarefas com celeridade, precisão e eficácia”.

Ser competente é ser capaz de, diante de uma situação complexa e tendo em vista as finalidades buscadas:

- identificar os pontos importantes que ela apresenta;
- mobilizar recursos disponíveis (conhecimentos – saber -; habilidades – saber fazer); atitudes, valores – saber ser e conviver);
- articular esses recursos em vista dos pontos identificados; e

- tomar a melhor decisão; fazer o encaminhamento mais adequado (SALGADO, 2003).

A competência tem por características a capacidade de mobilizar conhecimentos, valores e decisões para agir de modo pertinente em uma determinada situação. Ser competente significa dominar conhecimentos e saber mobilizá-los, aplicando-os de modo pertinente à situação, tendo capacidade de tomar decisões.

É lógico que tal condição não pode ser dissociada da experiência, pois a competência é construída na prática. É, além do saber, o saber fazer. Com base no que foi visto, verifica-se que a Competência não se limita a estoque de conhecimentos, nem está limitado à tarefa. Competência é a inteligência prática para situações que se apóiam sobre os conhecimentos adquiridos e os transformam conforme a complexidade das situações. Não é um estado nem se reduz a um conhecimento ou know-how específico.

Segundo Le Boterf (1995), a competência, um elemento sempre contextualizado, é o cruzamento de três eixos, formados por:

- O Sujeito (sua biografia e socialização);
- Experiência profissional;
- Formação educacional.

Esses elementos, que compõem um processo e não um estado, implicam em saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades num contexto profissional determinado

Assim, no conceito de educar por competência, deve verificar-se a forma de como as informações são trabalhadas, atribuindo-lhes um significado contextualizado, ligado à vida profissional e ao aspecto social. Desta forma seu significado assume um sentido mais amplo, definindo a competência como fonte de valor não somente para o indivíduo mas como para a organização em que está inserido e também para a sociedade em geral.

A competência coletiva requer mais qualidades que a competência individual, pois ela necessita de um pacto implícito, informal, que somente a experiência comum permite desenvolver. É por isso que ela é mais efetiva em pequenas unidades de trabalho, onde o funcionamento por ajuste é mais fácil de ser aplicado.

Gerar a evolução da competência no conjunto das pessoas que formam a empresa, mas também em cada pessoa individualmente considerada, por intermédio de suas predisposições de formação, por exemplo. Ela deverá assim encontrar sua posição real dentro da estratégia e dos processos de decisão.

A competência coletiva é cada vez mais procurada nas empresas. Em efeito, o contexto atual as põe a funcionar no modo de pequenas unidades com responsabilidades e competências estendidas, fazendo com que o objetivo seja o de serem mais flexíveis e reativas. Nesse quadro, onde a equipe é responsabilizada e julgada pelos resultados e não mais pelos procedimentos, a competência deve ser coletiva.

A pessoa que progride nos estudos, cada vez mais longos e aprofundados, tem mais chance, através das preferências de sua formação, de possuir todas ou pelo menos uma boa parte das qualidades requisitadas pela competência. A organização pode contribuir criando estruturas favoráveis a tais emergências de competência coletiva através de facilitadores dos processos de educação continuada.

A competência, sendo uma construção, evolui constantemente durante o processo de aprendizado e evolução da carreira do profissional. Em aviação, uma

atividade que conjuga habilidades cognitivas complexas e alto grau de conhecimento teórico e capacidade de reagir a diferentes estímulos, tal afirmação também é verdadeira.

Têm-se como especialista o indivíduo que domina de forma perfeita um conhecimento específico, no qual detém um vasto saber, altamente contextualizado, propiciando uma aptidão para juízos de valor em sua área considerados de alto nível. A performance superior que define e classifica um sujeito como especialista baseia-se em um vasto cabedal de saberes teóricos ou conceituais mas também da integração destes através de saberes processuais bem organizados e interligados.

Esse saber é formado através da experiência prática, que completa e integra o saber por ele recebido na formação, seja ela formal ou informal. Apresenta também um saber condicional rico e preciso. Por saber condicional entende-se o saber que especifica as condições de aplicação do saber teórico. Assim, o especialista sabe adequar a situação fática do mundo real ao procedimento de sua área de atuação que lhe seja pertinente e adequado.

Possui ainda um saber processual desenvolvido, sendo este o saber que incide sobre os processos e regras que se aplicam aos conceitos, visando os objetivos que deseja atingir. Não basta ao especialista saber o que fazer mas também o como fazê-lo.

Não seria completa a definição de especialista se essa não apontasse também, como fator definidor dessa classe superior dentro da estrutura cognitiva, a forma pela qual o especialista organiza e articula o saber. O traço mais distintivo do especialista não é a quantidade do saber que ele possui, mas sim a forma como esse saber é organizado. Esse posicionamento integra-se na definição do especialista como também na capacidade superior da mente humana no que se refere ao número de sinapses entre os diferentes neurônios em contraposição ao volume do cérebro. Assim, a pessoa dotada de maior inteligência é apontada como aquela que possui maior integração entre os neurônios em contraposição ao volume total destes.

A capacidade do especialista em construir estruturas e dela criar processos é o que lhe dá a capacidade rápida e precisa de encontrar soluções, formando esquemas hierarquicamente organizados e mais sofisticados e completos dos que os criados pelo profissional competente, porém não especialista. O especialista raciocina de forma global, reconhecendo a prioridade de cada uma das facetas do problema apresentado e atuando com rapidez, flexibilidade e fluidez.

Isto faz com que a capacidade de resolução de problemas seja o traço característico da alta capacidade do especialista. Justamente tal questão é o ponto mais importante e recorrentemente estudado do caráter do especialista, justamente porque é ao especialista que se recorre quando se deseja a solução de um problema complexo.

A especialização, segundo Himech (1998), apesar de estar potencialmente ao alcance de todos que possuam capacidades normais de aprendizagem e raciocínio, necessita de uma experiência prolongada e regular da pessoa, permitindo não somente o contato contínuo com o objeto da especialização, como também um grau evolutivo no sentido do aumento de sua complexidade, de forma a aumentar as variantes.

Com base nisso foram propostos estádios de evolução de uma pessoa no caminho da especialização, com as seguintes denominações: Profano, Aprendiz,

Principiante, Debutante, Experimentado, Competente, Especialista, Excepcional ou Gênio.

As estratégias utilizadas pelo especialista, seja baseada em outras fontes (professores, pares, cursos, manuais) seja baseada nas próprias experiências, são muito importantes para o desenvolvimento de um programa de treinamento voltado para a especialização. Contudo, a acumulação de experiências, por si só, não traz a especialização para o indivíduo. É necessário o surgimento de novas exigências, como quando o indivíduo defronta-se com novas situações, mais desafiadoras, propiciando sua transformação progressiva.

Dentre as estratégias mais importantes neste contexto está a autorregulação, presente nas atitudes cognitivas dos especialistas mas ausente na dos debutantes.

Outro aspecto diferencial, talvez esse o mais importante de todos, que faz o especialista diferir do principiante é sua capacidade de metacognição. A metacognição é a capacidade de o indivíduo reconhecer sua própria capacidade cognitiva, aptidões e conhecimentos. Juntamente com a capacidade de autorregulação, a metacognição faz com que o especialista mantenha-se no limite superior da capacidade de resolução de problemas.

Todos esses fatores fazem com que as estratégias cognitivas e metacognitivas possam ser traçadas, fazendo uso de mecanismos que permitam um eficiente processo de formação de especialistas, sem prescindir das ferramentas da motivação e interesse.

Entretanto, dentro de um mundo complexo e globalizado, os profissionais necessitam ser criativos, autônomos e flexíveis. É mais importante para o profissional, para a empresa e para a sociedade que ele tenha essas características do que possuir uma vasta e restrita capacidade em sua área específica, limitado e focado em seu mundo particular.

Um importante pensamento, que complementa todo esse quadro de competência, voltado para o que deve ser o trabalhador do Século XXI foi tratado em uma parte do Relatório Jacques Delors (DELORS, 1998), no texto denominado "Os Quatro Pilares da Educação".

Os Quatro Pilares da Educação para o século XXI nos levam a uma reflexão sobre a necessidade de trabalharmos valores e competências no aluno, para que ele aprenda durante toda a vida e não somente na escola. O texto da UNESCO, que deve ser estudado, analisado e refletido por todo educador, em qualquer nível, apresenta como resumo os seguintes pontos, denominados de pilares: Aprender a ser; Aprender a conviver; Aprender a aprender e Aprender a fazer. E é nesse contexto que deve ser entendido o conceito de competência, seja ela profissional ou voltada para as amplas demandas da vida em sociedade: deve ser portadora de equilíbrio e compreensão holística dos problemas e da realidade em que a pessoa está inserida, dando condições de realização em todos os níveis e de uma vida plena.

#### **4. Gestão Organizacional e Monitoramento Tecnológico**

Um fator fundamental dentro de uma gestão organizacional voltada para a tecnologia é o processo de investimento em inteligência, em seu sentido mais amplo. Para ser competitiva, a organização deve investir em inteligência. O gerenciamento do capital dos recursos humanos tem um papel preponderante face à boa gestão do capital financeiro ou tecnológico da empresa. A prioridade não é mais voltada para o potencial industrial ou para as despesas de pesquisa e desenvolvimento mas para a gestão das competências.

Ganham importância em uma boa gestão a polivalência, a polifuncionalidade e também a capacidade de cooperação da pessoa. Muitas vezes essas exigências são mal recebidas pelas pessoas, que crêem não estar à altura das demandas. A isso se deve combater com um estado individual de busca pelo aprendizado constante, uma realidade já entendida e compreendida por muitos.

A função da administração dos recursos humanos se valoriza e desenvolve, constituindo-se em variáveis estratégicas de desenvolvimento das organizações.

As organizações dos dias atuais devem compreender que o saber é o recurso mais importante. Dos fatores de produção tradicional, o saber encontra-se em posição predominante, ficando o capital e o trabalho em um segundo plano. Isso se deve ao fato de que a economia encontra-se numa fase que leva em conta a performance global, o que conduz as organizações a considerar o conhecimento como um portfólio de competências a serem valorizadas.

As organizações, dessa forma, devem desenvolver o profissionalismo e não efetuar um mero controle sobre a execução das tarefas.

### **5. Gestão de Inovação**

Toda organização tem de crescer, progredir, adaptar-se às mudanças do ambiente e da tecnologia. Para viver num mundo onde os períodos de mudança, que no passado eram medidas em gerações e hoje em anos, meses ou mesmo dias, deve haver uma estratégia voltada para a busca constante da inovação. Manter-se no estado-da-arte não é uma opção, é uma necessidade.

A aviação policial não está fora deste quadro. Deve ser estabelecida uma estratégia focada para a inovação e busca de tecnologias que, aplicadas com acerto, melhorem o desempenho, reduzam custos ou ambos. Tecnologia e inovação são fatores estratégicos.

A palavra estratégia possui diferentes interpretações. No foco em questão tem-se estratégia como modo de indicar alguma coisa importante ou indispensável para alcançar um objetivo futuro ou transcendente. Isso significa a exploração do futuro num horizonte de tempo a longo prazo, indicando o que deve ser feito para estabelecer um rumo no processo de mudanças a longo prazo.

### **6. Formação do Piloto Policial**

As instituições de hoje não devem, como no passado, fornecer instrução, mas sim, de uma forma mais ampla, produzir conhecimento e aprendizagem. Essa mudança implica a necessidade de um novo tipo de professor, bem como de um novo tipo de estudante (BARR, TAGG, 1995, p.13).

Esse conceito de organização é sob alguns aspectos revolucionário e futurístico, sob outros, já existe e deve ser incentivado.

As bases para essa mudança de comportamento da instituição já existem e tem por base a andragogia, cujos princípios devem ser compreendidos e incorporados no processo de aprendizado.

Alguns desses princípios ajudam a explicar o processo na medida em que adultos motivados tem o desejo e a tendência no sentido da auto-orientação na busca de seus objetivos educacionais, embora às vezes dependam de orientação.

Suas experiências prévias trazem recursos ricos para o processo de aprendizado, bem como aprendem mais efetivamente através de situações em que coloquem essas experiências em prática na solução de problemas.

Além disso, adultos motivados e experientes são conscientes de suas necessidades de aprendizado para a solução dos problemas encontrados no seu dia a dia profissional, bem como estão ávidos por colocar esses conhecimentos em prática.

Assim, ao pensar e estruturar um curso voltado para a formação do piloto policial verifica-se necessidade de criar mecanismos que permitam que o estudante persiga seus objetivos e busque suas próprias respostas, em um currículo flexível e rico.

Esse ambiente necessita fortemente do uso de tecnologias e ferramentas de aprendizado à distância, fazendo com que os instrutores, bem como os alunos, estejam familiarizados com tecnologias de informação.

Na formação do piloto policial há diversas habilidades que são requeridas, como a capacidade de manipulação de sistemas informatizados, trabalho em rede e uso dos potenciais do cyberspace. Além disso, como ocorrerá em seu ambiente de trabalho, deverão ser capazes de trabalhar com vastas fontes de informação e comunicarem-se eficientemente e colaborativamente com outros, explorando o potencial das informações recebidas.

Como resultado disso, a orientar o currículo necessário, deverão compreender princípios de TI e conectividade, ser capazes de organizar, analisar e sintetizar informações, possuindo habilidades comunicativas, linguagem e raciocínio matemáticos e espaciais. Isso faz com que o currículo dê ênfase não somente a ciências exatas mas também às ciências humanas e sociais.

Devem ser então dotados de informação e conhecimento suficientes para a tarefa, serem treinados para a solução de problemas e no uso da criatividade para alcançar os objetivos. Isso faz com que devam dominar e utilizar habilidades metacognitivas.

Atuando em um mundo conectado digitalmente e dinâmico, devem ter domínio do uso de tais ferramentas informatizadas na busca de informações e capacidades de atenção focada e direcionada para trabalhar em ambiente com vários estímulos visuais e auditivos, verbais e não verbais.

Psicologicamente, deverão ser aptos a lidar com frustrações e stress, sendo capazes de manterem-se calmos e com raciocínio claro em situações de excessiva carga de informação.

Não poderão ser esquecidos do currículo matérias referentes à liderança e comportamento ético, com o estudo de lógica, retórica e pensamento crítico.

Trabalhando com uma estrutura de Tecnologia de Informação que será capaz de fornecer a uma grande parte da população conectividade global de alta capacidade a baixos custos, havendo acesso a isso através de equipamentos compactos e portáteis, que integrarão capacidade de transmissão e recepção de voz, imagem e informação. Essas capacidades gerarão um enorme potencial de busca de informações em tempo real, ao qual deverão todos os integrantes do processo estar capacitados a utilizar e explorar todo seu potencial.

No campo da instrução isso permitirá videoconferências e treinamento integrado em bases distantes, simulações de vôo realistas que permitam interagir diversos pilotos e tripulantes, com graus de dificuldade variáveis e que permitam inserir dados e condicionantes como meteorologia, falhas mecânicas, etc. Isso gerará como resultado que o treinamento aproximar-se-á do verificado em situações reais e permitirá grande economia de tempo e recursos. Como exemplo pode ser citado o uso dos novos e complexos simuladores de vôo, como o mostrado na figura a seguir, que reproduzem com exatidão o comportamento de

uma aeronave real em um ambiente de realidade virtual que se aproxima em muito da realidade que o piloto ira encontrar em suas missões.

Tais equipamentos, devido ao seu nível de sofisticação, custam mais do que as aeronaves que irão ser voadas. Contudo, permitem simulações de procedimentos extremos, tais quais emergências e situações operacionais em que o gerenciamento risco não seria tolerável para a realização de simulação com a aeronave real.

Os novos simuladores apresentam ambiente que reproduz com exatidão o que será visto e vivido na situação de missão real, reproduzindo em ambiente controlado e seguro, todos os riscos da missão.

## **7. Material e Métodos**

Para o desenvolvimento da pesquisa, objeto deste artigo, será utilizado o método hipotético-dedutivo, com suporte em pesquisas bibliográficas a fontes nacionais e estrangeiras, e levantamento de campo com consultas a organizações policiais e de defesa civil internacionais, bem como entrevistas a operadores e profissionais da área de formação de pessoal aeronavegante. Será adotada metodologia de pesquisa empírica por tratar-se da avaliação e estudo de uma realidade determinada e focada na Aviação Policial brasileira, particularmente a paulista.

Com esse intuito, estão sendo pesquisados os processos de treinamento adotados pela Força Aérea e Exército Brasileiros, Polícias Inglesa e Americana. Os recortes temporal e espacial da pesquisa se restringiram ao período dos anos 1990 até hoje e às aviações policiais paulista, americana e inglesa, escolhidas pela sua representatividade no panorama mundial.

## **8. Resultados e Considerações Finais**

Verificou-se com a pesquisa decorrente do presente trabalho que os efetivos dedicados ao uso de aeronaves para atendimento de missões policiais e aeromédicas no decurso das próximas duas décadas deverão ser dotados de conhecimentos muito mais especializados que hoje.

Já estando em um período em que a terceira onda da informação já está bem arraigada, com novas tecnologias à disposição, novos conceitos operacionais desenvolvidos com a experiência e novas e mais adaptadas estruturas organizacionais, os policiais desse período deverão também ser igualmente capazes. Os policiais deverão estar não somente confortáveis com o uso de equipamentos de alta tecnologia, mas também saber lidar com diversidade de situações, possuir alto grau de iniciativa.

Como resultado, a Polícia deverá dar uma ênfase maior na educação e treinamento de seus quadros, a fim de dar aos policiais que operarão os sistemas o melhor aprendizado possível, através de um esforço para fazê-los tão produtivos quanto possível em um curto espaço de tempo e da forma mais econômica possível.

Para atingir esses objetivos o Policiamento Aéreo deverá desenvolver ambientes de aprendizado adaptativos e integrados, baseados em algumas premissas:

- o pessoal envolvido no processo de aprendizado, bem como seus papéis e responsabilidades altamente mutáveis;
- os objetivos e metas mutáveis dos programas de educação e treinamento;



- os novos conhecimentos, habilidades e competências requeridas por uma cada vez mais intensa era da informação; e

- uma rápida sucessão de sistemas de tecnologia da informação, como por exemplo redes globais de alta capacidade, bancos de dados com alta capacidade, programas avançados e sistemas de realidade virtual.

A educação e o treinamento, contudo, só dependerão do uso de tecnologia avançada em parte, pois o elemento humano continuará sendo o elemento crucial na integração e exploração de todo o potencial disponível de TI.

A integração de tecnologia na educação e treinamento das tripulações policiais aéreas serão a chave mestra do processo, superando barreiras de tempo e espaço, pois se utilizarão de diferentes mídias, de forma a permitir que os alunos sejam alcançados onde estiverem, de forma adaptada as suas necessidades individuais.

O uso de tecnologia para a criação de sistemas de simulação realistas permitirão um desenvolvimento dos processos de treinamento que irão acelerar a tomada de decisões. Treinando em menor tempo e com menor custos os policiais operadores de sistemas embarcados de última tecnologia.

## **9. Conclusões**

A missão principal do treinamento para o Piloto Policial é o de potencializar ao máximo o principal fator de sucesso na missão de combate ao crime e salvamento – o potencial humano. Mesmo no século XXI e em plena era da informação, ainda é o ser humano o ponto central de todo investimento para a realização da missão policial aérea.

As constantes mudanças de cenário fazem com que o piloto policial competentemente treinado e com educação formal à altura das demandas possa enfrentar os desafios que o futuro impõe.

A educação policial (aérea), nesse sentido, refere-se à maneira correta, eficaz e eficiente do uso da plataforma aérea para o combate ao crime e realização de missões de segurança pública e salvamento. Trata dos aspectos de metacognição e autoregulação.

Nos próximos anos, provavelmente, a missão da educação e treinamento será essencialmente a mesma, exceto pela maior dependência da informação, a ponto dela ser considerada o centro de gravidade da missão policial.

E quais serão as características do piloto policial que poderão ser transformadas em objetivos para a educação e o treinamento?

- Primeiramente, deverão ser comprometidos com os objetivos, missões e valores da missão a que se propõem;

- Deverão ser pessoas com recursos cognitivos amplos e capazes da resolução criativa de problemas, em atuação individual ou coletiva;

- Deverão atingir nível de proficiência na atividade que desempenham;

- Deverão, além disso, acompanhar as rápidas mudanças do ambiente operacional e rapidamente adaptarem-se a ele, estando dispostos a assumir riscos calculados;

- Mais ainda, deverão ser sedentos de novas descobertas, novos equipamentos e no desenvolvimento de soluções inovativas para os problemas que se antepuserem à realização da missão policial aérea;

Finalmente, esses profissionais deverão ter um bom nível de educação formal e terem adquirido o hábito da educação continuada.

Tais características desejáveis, quando transformadas em objetivos para o processo de aprendizado, serão o elemento de medida do sucesso da educação e treinamento no futuro.

### Referências Bibliográficas

BARR, Robert B., TAGG, John. **From Teaching to Learning**. Change, Basic Books, Inc. Nova Iorque, Estados Unidos, supl. 1522. Novembro/Dezembro de 1995.

CANAVÓ FILHO, José, OLIVEIRA MELO, Edilberto de. **Polícia Militar – Asas e Glórias de São Paulo**, 2ª.ed., São Paulo, 1978.

DELORS, Jaques. **Educação: Um Tesouro a Descobrir**. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI. Cap. 4. Os quatro pilares da educação. Brasília, MEC, Unesco, 1998.

FALCONI, Carlos Eduardo. **Aplicação de Sistemas Geográficos de Informação e Transmissão de Dados no Gerenciamento e Otimização de Recursos Táticos Aéreos**. Monografia (Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais) – Centro de Aperfeiçoamento e Estudos Superiores, Polícia Militar do Estado de São Paulo, 2003.

FLEURY, Maria Tereza Leme, FLEURY, Afonso. **Construindo o Conceito de Competência**. RAC – Revista de Administração Contemporânea, Edição Especial 2001:183-196.

HRIMECH, Mohamed. **O Desenvolvimento da Especialização no Adulto: Papéis da Motivação, da Metacognição e da Auto-regulação**. In: DANIS, Cláudia, SOLAR, Claudie. Aprendizagem e Desenvolvimento dos Adultos, Instituto Piaget, 1998.

LE BOTERF, G. **De la Compétence – Essai sur un Attracteur Étrange**. Les Éditions d'Organizations. Paris, 4ª Edição, 1995. Fiche de lecture, In: [http://www.unige.ch/fapse/SSE/groups/life/Le Boteref De la compétence Essai sur un attracteur étrange.htm](http://www.unige.ch/fapse/SSE/groups/life/Le_Boteref_De_la_compétence_Essai_sur_un_attracteur_étrange.htm), acesso em 19 de setembro de 2007.

LIMA, Otacilio Soares de. **Implantação de um Sistema de Policiamento Aéreo Preventivo**. Monografia (Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais) – Centro de Aperfeiçoamento e Estudos Superiores, Polícia Militar do Estado de São Paulo, 1994.

SALGADO, Maria Umbelina Caiafa. Currículo por Competências e Novas Práticas Pedagógicas. Roteiro de Apresentação 2. In: **Cursos Superiores de Tecnologia: Aspectos Conceituais e Operacionais**. Conferência. – Braston Hotel São Paulo, São Paulo, 1 a 3 de julho de 2003.