

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA - MEC
FUNDAÇÃO MOVIMENTO BRASILEIRO DE ALFABETIZAÇÃO - MOBRAL
DEPARTAMENTO DE OPERAÇÕES - DEOPE
DEPARTAMENTO TÉCNICO EDUCACIONAL - DEEST

SUBSÍDIOS PARA CAPACITAÇÃO NO MOBRAL

Outubro - 1985

SUBSÍDIOS PARA CAPACITAÇÃO NO MOBRAL

1. Introdução

2. Objeto geral do documento

3. Metodologia da capacitação

4. Diretrizes Operacionais da capacitação

5. Avaliação da capacitação

6. Operacionalização da capacitação

6.1. Considerações gerais

6.2. Nível de equipe interna da COORD

6.2.1. Linha de ação

6.2.2. Principais ações e modalidades de capacitação

6.2.3. Sugestão de conteúdos

6.3. Nível de SUSUG - SE e SA

6.3.1. Linhas de ação

6.3.2. Principais ações e modalidades de capacitação

6.3.3. Sugestão de conteúdos

6.4. Nível de professores

6.4.1. Linhas de ação

6.4.2. Sugestões de conteúdos

6.4.3. Considerações quanto à seleção de professores e modalidades de capacitação

6.4.4. Considerações quanto aos capacitadores

6.4.5. Recursos para capacitação de professores

6.4.6. Considerações quanto à avaliação

6.4.7. Outras considerações quanto à capacitação de professores

6.5. Nível de COMUN

6.5.1. Linhas de ação

6.5.2. Principais ações e modalidades de capacitação

6.5.3. Sugestões de conteúdos

1. INTRODUÇÃO

O documento "Educação para todos caminho para mudança" aponta a Educação como uma ação que deve ser eminentemente democrática. Considera fundamental a universalização da Educação Básica que remete a questão da expansão do Ensino Básico com qualidade.

Este tem sido um permanente desafio para o Sistema Educacional Brasileiro - a expansão das oportunidades educacionais sem deterioração da qualidade do ensino.

Coerente com tal desafio a proposta educativa do MOBRAL, hoje, busca resgatar, essencialmente a qualidade das ações educativas desenvolvidas o que nos leva, necessariamente, à reflexão sobre a capacitação dos agentes educativos da Instituição.

O ponto fundamental desta reflexão diz respeito ao fato de que a capacitação no MOBRAL não tem se constituído num processo, mas sim em momentos frequentes, porém estanques de "treinamento", muito mais voltados à preparação para uma atuação imediata, perdendo-se assim a perspectiva de qualificação profissional sistemática e progressiva.

Em função de não ter se constituído a capacitação num processo, também não se contou com um acompanhamento sistemático e uma avaliação que permitisse corrigir o curso das ações de capacitação. Sabe-se que, na prática de atuação do órgão, alguns fatores impeditivos contribuíram para agravar as dificuldades na área de capacitação, como a rotatividade dos agentes, o pouco tempo destinado aos momentos de capacitação - já que a baixa remuneração desses agentes não permite sua exclusividade no trabalho - além da falta de preparação adequada de parte dos capacitadores - supervisores em sua maioria - que não tiveram, continuamente, um processo de preparação. Especificamente, no caso dos agentes dos programas, não foram eles vistos como clientes da Educação de Adultos desenvolvida pelo MOBRAL e, portanto, não lhes foi ofertado um programa de capacitação gradual, processual, que pudesse atender à sua necessidade de escolarização, como também, de formação para o desempenho profissional.

Em que pese a importância dada à capacitação como processo, é necessária uma postura crítica frente a esta questão - isto é, a capacitação, mesmo enquanto processo, não é o único componente fundamental para superar os problemas relativos à garantia da qualidade do trabalho educativo; e, sim, um dos insumos necessários para se desenvolver um processo educativo de melhor qualidade.

2 0
Principios
Motivador

Para que a posição aqui apresentada possa se tornar uma realidade há que se ultrapassar antigos obstáculos e estabelecer e promover uma nova política de capacitação na Instituição, respaldadas nos documentos "Educação para todos caminho para a mudança" - maio de 1985, MEC e "Pensamento e Ação do MOBREAL" - agosto de 1985.

Propõe-se, então, uma política de capacitação que caracterize uma mudança na natureza dessa ação, revertendo-a de "momentos de treinamento" para um processo de qualificação do pessoal técnico. Impõe-se, assim o estabelecimento de diretrizes de capacitação para a Instituição, que alinhe um corpo de idéias, no sentido de orientar as Coordenação na elaboração e desenvolvimento dos seus próprios planos de capacitação, ao mesmo tempo que orientem globalmente as ações de capacitação da Instituição,

Para que os diversos planos de capacitação possam responder às necessidades da Instituição, em seus diferentes níveis, é imprescindível que contemplem conteúdos básicos gerais e que admitam as especificidades inerentes aos diversos níveis que compõem a rede operacional do MOBREAL, em seus diferentes contextos.

Este documento - Subsídios para a capacitação do MOBREAL - tem como objetivo dar uma orientação inicial para a elaboração dos planos de capacitação das COORD. Uma vez enriquecido pela incorporação das propostas e demandas de campo e pelas necessidades de capacitação do próprio MOBREAL Central, resultará no Plano de Capacitação para a ação educativa do MOBREAL.

O que se propõe é que os planos de capacitação, nos diversos níveis, constituam um todo orgânico que pode ser apresentado da seguinte forma:

- Plano Nacional de Capacitação
 - . capacitação da equipe técnica do órgão central;
 - . ações de apoio à elaboração e execução dos planos estaduais.

- Plano Estadual de Capacitação
 - . capacitação da equipe técnica da COORD;
 - . capacitação do SUSUG;
 - . ações de apoio à elaboração e execução dos planos municipais de capacitação.

- Plano Municipal de Capacitação
 - . capacitação dos membros da COMUN;
 - . capacitação dos professores.

O conjunto de planos deve ser visto como instrumento que garanta a unidade teórico-metodológica institucional, dentro do quadro de ações diversificadas de cada Estado.

Por isso, a elaboração dos planos de capacitação, nos vários níveis deverá considerar as linhas de ação definidas nos seguintes documentos:

- Educação para Todos - caminho para mudança - MEC
- Pensamento e Ação do MOBREAL - MOBREAL
- Princípios Norteadores da Ação do MOBREAL - MOBREAL
- Plano de Ação da Coordenação - MOBREAL/COORD

Faz-se ainda necessário delimitar o âmbito em que se desenvolverá a política de capacitação e, para tanto, há que se retornar às normas estabelecidas para o Departamento de Operações que especificam como competências básicas à capacitação:

"coordenar e executar o processo de capacitação de técnicos/agentes em nível de Coordenação Estadual/Territorial, a partir dos subsídios recebidos pelo Departamento de Estudos Educacionais".

e

"analisar conteúdos que possam subsidiar a elaboração de propostas e projetos de capacitação no campo".

Nesse sentido o objeto da ação a que se refere este documento é a capacitação, voltada para o pessoal de Coordenação, SUSUG, COMUN, professores e técnicos do DEOPE.

Finalmente, é importante ressaltar que a prioridade para 1986, no tocante aos grupos a serem atendidos está voltada para os Supervisores — enquanto "capacitadores" e para os professores dos programas — alfabetizadores e professores.

2. OBJETIVO GERAL

- Subsidiar a COORD na promoção de um processo de aperfeiçoamento dos elementos envolvidos na ação educativa da Instituição, em nível de campo — COORD, SUSUG, COMUN(*) e Professores dos Programas com a finalidade de buscar uma melhor qualidade do trabalho.

(*) Neste documento, as referências feitas às COMUN incluem as Células Básicas, ambas unidades administrativas locais do MOBREAL.

A concretização deste objetivo, implica em:

- . assessoria às COORD na elaboração e desenvolvimento de seus planos de capacitação;
- . coordenação e acompanhamento do processo de capacitação das COORD;
- . execução de ações de capacitação nas COORD, previstas nos planos dos diferentes níveis.

3. METODOLOGIA DA CAPACITAÇÃO

A proposta educativa da Instituição, a partir do ano de 1986, terá as seguintes características principais:

- a existência de conteúdos mínimos educacionais equivalentes às quatro primeiras séries do primeiro grau, a serem desenvolvidos em módulos seqüenciados;
- adoção de uma metodologia que favoreça o desenvolvimento dos conteúdos mínimos, em correspondência com as peculiaridades locais e interesse dos alunos em auxílio aos seus esforços de compreensão da realidade e de participação social;
- o estímulo à participação de grupos locais na formulação, desenvolvimento e avaliação das propostas educativas, tendo em vista a adequação destas às peculiaridades locais, bem como a autonomia do município na gestão das ações.

A escolha da metodologia de capacitação coerente com os princípios que orientam a proposta educativa da Instituição e que, ao mesmo tempo, seja capaz de concretizar uma política de capacitação como a que ora se apresenta - capacitação como um processo de qualificação é absolutamente essencial para que haja uma modificação qualitativa no desenvolvimento das ações educativas do MOBREAL.

Acredita-se que, para desenvolvimento da competência técnica e da

compreensão política do mundo, o processo de capacitação deva propiciar a vivência e o exercício desses aspectos. Assim, a metodologia de tal proposta de capacitação deve considerar que:

- . o conhecimento se constrói num espaço de comunicação dialógica, que garante e estimula o pensamento crítico e reflexivo;
- . a produção do novo conhecimento se opera a partir da experiência de cada um e de todos reelaborada à luz de aportes teórico-conceituais;
- . o aperfeiçoamento do saber (conhecimentos e técnicas) e o aprofundamento do julgar (reflexão para a escolha) são ocorrem com a participação.

É preciso que os limites e possibilidades de um trabalho reflexivo e participativo sejam percebidos no exercício de um processo reflexivo e participativo, tanto mais que os técnicos são "multiplicadores" desse tipo de processo. Como poderiam eles (técnicos de todos os níveis), agentes educativos de uma proposta de mudança, estimular a reflexão e a crítica, quando não têm incorporadas a reflexão e a crítica; abrir mão do repassar conhecimentos, se não vivem e valorizam a prática de produção coletiva de conhecimentos; desenvolver um modo de educação para e pela participação, quando não se inscrevem numa prática participante?

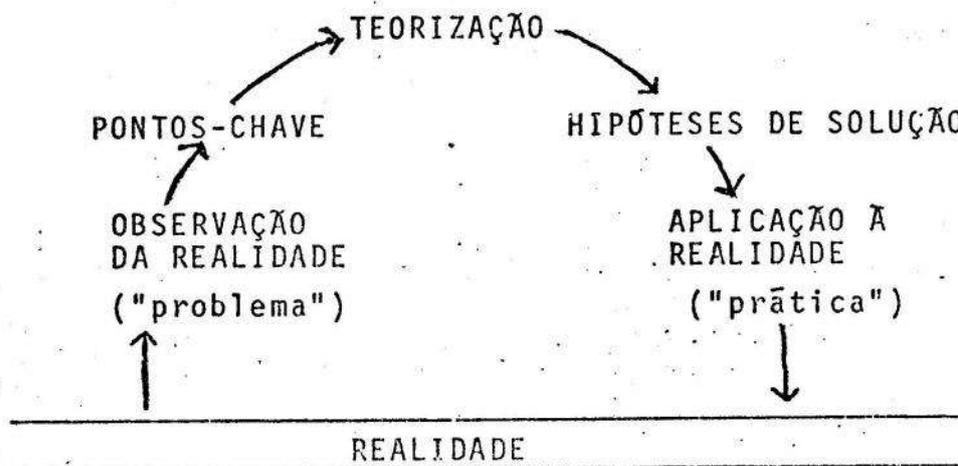
Daí, propor-se para o desenvolvimento das ações de capacitação uma metodologia pautada na "Pedagogia da Problemática" (também conhecida como "educação problematizadora", que parte das seguintes idéias:(1)

- . "uma pessoa só conhece bem algo quando o transforma, transformando-se ela também no processo;
- . a solução de problemas implica na participação ativa e no diálogo constante entre coordenadores e participantes. A aprendizagem é concebida como a resposta do participante ao desafio de uma situação-problema;
- . a aprendizagem torna-se uma pesquisa em que o participante passa de uma visão "sincrética" ou global do problema a uma visão "analítica" do mesmo — através de sua teorização — para chegar a uma "síntese" provisória, que equivale à compreensão da estrutura do problema. Desta compreensão formulam-se "hipóteses de solução" que obrigam a

(1) Carmen Perrota e Ely Pereira. Projeto de estudo, conjunto de técnicos da Instituição sobre a prática da Educação Básica não-formal.

uma seleção das soluções mais viáveis. A síntese tem continuidade na práxis, isto é, na atividade transformadora da realidade". (2)

Em esquema, tem-se:



Ao viabilizar-se tal metodologia em atividades de capacitação pretende-se que o ponto de partida e também o de chegada sejam a prática profissional e o contexto-social no qual ela se inscreve, iniciando-se o processo de produção de conhecimento pela observação direta dessa realidade, ou pela observação indireta, através de recursos tais como estudo de caso, relatos, meios audiovisuais etc. É este momento que se constitui como uma leitura "sincrética". Daí passa-se à problematização dessa realidade, procurando-se captar os pontos verdadeiramente importantes e significativos — pontos-chave — sobre os quais se deve centrar a reflexão. Esta análise, desenvolvida sob o enfoque das diferentes ciências humanas e sociais, é a mediação teórica que, ao questionar o porquê dos fatos e ao buscar desvendar as relações existentes entre eles e a totalidade social, permite o aprofundamento da compreensão da realidade, relendo-a, agora, à luz dos princípios teóricos que a explicam.

A teorização, nesta metodologia, poderá, inclusive, ser desenvolvida pelos próprios participantes, com base no seu saber, num movimento de investigação do real; e é isso que propicia uma verdadeira produção de conhecimento a partir da relação teoria-prática, ao invés

(2) Juan D. Diaz Bordenave e Adair Martins Pereira. Estratégias de Ensino-Aprendizagem - citação com adaptações.

da tentativa de encaixar numa teoria dada a prática vivida. Nessa relação teoria-prática, constrói-se, então, um conhecimento mais preciso da realidade, o que leva à formulação de hipóteses alternativas de ação, onde a criatividade e a invenção são estimuladas pela própria complexificação da prática. Finalmente, confrontadas as alternativas possíveis com os limites inerentes à realidade, podem ser selecionadas aquelas alternativas que respondem a uma ação mais pertinente e viável. E tem-se a prática reelaborada. Cabe ainda reforçar a natureza participativa dessa "pedagogia problematizadora" que implica não só a produção coletiva do conhecimento como também o conduzir, administrar e avaliar de modo participativo esse processo de construção. Assim, desenvolve-se um trabalho em que coordenadores e participantes são agentes e sujeitos do processo educativo, ainda que os coordenadores atuem também como facilitadores desse processo.(3)

4. DIRETRIZES OPERACIONAIS DA CAPACITAÇÃO

Em atendimento à política de capacitação proposta, estabelecemos as seguintes diretrizes operacionais:

- . atuação nas modalidades de capacitação direta e indireta;
- . formação de equipes de treinadores em nível de MOBRAL Central e, possivelmente, também a nível de COORD;
- . elaboração de documentos (manuais e publicações) que apoiem as ações de capacitação em todos os níveis — especificamente voltados para o SUSUG e COMUN — com base em resultados de pesquisa e estudos promovidos e que possam ser incorporados aos conteúdos de capacitação;
- . instituição de certificação para as atividades de capacitação, sempre que possível;
- . utilização de recursos diversificados — inclusive audiovisuais — existentes na Instituição em apoio às ações de capacitação;
- . relacionamento sistemático com o DEOPE/DICOP para coletar as informações necessárias ao diagnóstico dos problemas de capacitação e ao acompanhamento das ações de capacitação;

(3) Carmen Perrota e Ely Pereira. Projeto de estudo conjunto de técnicos da Instituição sobre a prática da Educação Básica não-formal.

- . relacionamento com o DEEST buscando subsídios de avaliação e conteúdos para as ações educativas, assim como com o DEOPE/DITEC em relação aos aspectos de capacitação inerentes aos projetos;
- . relacionamento sistemático com as Coordenações com a finalidade de contribuir para a formulação do Plano de Capacitação da COORD e sua execução.

As ações de capacitação desenvolvidas pelo Órgão Central, em relação às COORD, terão origem em solicitações das próprias COORD, ou em iniciativas do Órgão Central relativas as suas atribuições de difusão das diretrizes gerais da proposta educativa da Instituição.

Do mesmo modo, as ações de capacitação desenvolvidas pela COORD, em relação às COMUN e professores, terão origem em demandas do campo, ou nas iniciativas das próprias COORD consideradas necessárias à melhoria da qualidade das ações educativas da Instituição.

Em relação às modalidades direta e indireta de capacitação é importante que se esclareça como estão sendo entendidas. Para o MOBREAL Central/DEOPE/DICAP é considerada modalidade de capacitação direta a que ocorrer por meio da presença de técnicos do MOBREAL Central, quer esta aconteça nos momentos solicitados pelas COORD, ou naqueles promovidos pelo órgão central. Constituirá modalidade de capacitação indireta aquela em que o MOBREAL Central apenas fornecer subsídios. Poderão incluir textos, publicações periódicas, indicações bibliográficas etc.

Tais modalidades de capacitação não podem ser encaradas como ações isoladas, mas sim devem ser vistas como complementares, sob pena de se perder a perspectiva da capacitação enquanto processo sistemático e progressivo.

Dessa maneira, os Planos de Capacitação da COORD devem prever a adequada articulação entre essas modalidades.

Convém ainda considerar o envolvimento de técnicos de outras instituições, em nível de consultoria, nesse processo de capacitação, bem como prever também a participação em cursos promovidos pelo MOBREAL e outras entidades cujos programas estejam relacionados à prática educativa da Instituição.

Finalmente, é importante assinalar que o processo de capacitação deverá incorporar conteúdos básicos gerais, no sentido de se garantir a unidade teórico-metodológica da proposta institucional. Por outro lado, esse processo deve assumir formas próprias a cada COORD, de acordo com suas características de trabalho, da equipe técnica e sobretudo em função das peculiaridades de cada contexto estadual/local.

5. AVALIAÇÃO DA CAPACITAÇÃO

Ao se considerar a capacitação como um processo, organizado e progressivo, alteram-se significativamente a concepção e a execução das ações de capacitação; altera-se também, necessariamente, a concepção e desenvolvimento das ações de avaliação desse processo. Numa capacitação-processo, sequenciada e progressiva, cada momento depende do anterior e vai interferir no seguinte e a avaliação de cada um desses momentos de capacitação é fundamental para o planejamento e execução dos seguintes; em outras palavras, a avaliação ganha, aqui, um relevo maior que o habitual.

Algumas reflexões conceituais são importantes para que sejam estabelecidas referências que orientem a prática de avaliação dentro da capacitação.

*1. abstração
do processo*
Em primeiro lugar, a avaliação é, ela mesma, um processo; é algo desenvolvido ao longo de todo o tempo em que se desenrola a ação, acompanhando cada uma de suas etapas, com fases interligadas e complementares.

Em segundo lugar, avaliar implica em julgamento, em atribuição de valor, que possibilita a escolha entre alternativas. Para que tal julgamento seja o mais objetivo e verdadeiro possível, deve estar embasado em uma série de dados e informações, tanto de natureza qualitativa como quantitativa.

Ainda, a avaliação não é um fim em si mesma. Ela só tem sentido na medida em que orienta e reorienta o planejamento e a execução das ações, no caso, ações de capacitação.

Finalmente, vale ressaltar a coerência que deve existir entre o processo de avaliação e o processo maior de capacitação no qual ela se insere; se o processo de capacitação tem que ser, necessariamente, participativa.

Devemos ainda considerar que as avaliações de capacitação, em geral, têm se restringido a uma verificação das impressões do participante acerca do processo vivenciado. Ressente-se a falta de informações mais precisas sobre o aproveitamento efetivo ocorrido.

Desse modo, recomenda-se que, nas propostas de capacitação, sejam adotados procedimentos que possibilitem avaliar:

a) o processo de capacitação, como um todo: concepção, implementação, operacionalização e resultados;

b) aspectos parciais do processo de capacitação, como por exemplo:

- a programação (conteúdos, organicidade) e sua relação entre as necessidades dos participantes;
- intencionalidade (objetivos cognitivos e comportamentais);
- didática (recursos institucionais e procedimentos);
- condições (local, horário);

c) aspectos relativos à consecução dos objetivos:

- durante a capacitação:
 - . a apropriação pelos participantes, no nível cognitivo, dos conteúdos da programação;
 - . a mudança de comportamento dos participantes verificada no decorrer da capacitação;
- na prática educativa do professor, quanto:
 - . à operacionalização, na prática educativa, dos princípios metodológicos e das técnicas adequadas;
 - . ao domínio dos conteúdos (relativos aos mínimos educacionais e à realidade local).

Finalmente, cabe ressaltar que a avaliação, em todas as suas modalidades e recursos, deve ser prevista no próprio momento da elaboração do Plano Estadual Capacitação, sob pena de perder o seu sentido, que é o de orientar, a cada passo, o processo de capacitação. Caberá ao DEEST/DIAVA prestar o apoio técnico necessário à avaliação das propostas de capacitação desenvolvidas nos vários níveis da Instituição.

6. OPERACIONALIZAÇÃO DA CAPACITAÇÃO

6.1. Considerações gerais

A operacionalização das ações de capacitação para 1986 prevê os seguintes momentos de trabalho:

- encaminhamento às COORD deste documento como subsídio para a elaboração dos Planos Estaduais de Capacitação;
- análise, por parte do DEOPE/DICAP, das necessidades de capacitação indicadas pelas COORD, nos seus respectivos planos;
- elaboração do Plano Nacional de Capacitação para a ação educativa do MOBREAL, a partir do documento "Subsídios para a Capacitação no

MOBRAL" e dos Planos Estaduais de Capacitação;

- estabelecimento, de comum acordo com as COORD, das prioridades e modalidades/período de atendimento às demandas de capacitação;
- formação e preparação da equipe de capacitadores, no MOBRAL Central;
- implementação e desenvolvimento dos planos;
- acompanhamento do desenvolvimento do plano de cada COORD;
- avaliação dos planos, em cada nível, durante e ao final de sua execução.

As orientações básicas de capacitação, segundo a visão do MOBRAL Central, que devem servir de referência às COORD para a elaboração de seu Plano Estadual de Capacitação, serão a seguir apresentadas, por níveis.

6.2. Nível de equipe interna de COORD.

6.2.1. Linhas de Ação

O MOBRAL sempre esteve preocupado com o problema de capacitação de seu pessoal. No entanto, esta capacitação adquiriu uma tonalidade "emergencial" o que fez com que se trabalhasse fundamentalmente com "momentos de treinamento" voltados para uma atuação imediata.

Uma reflexão sobre o pessoal técnico do MOBRAL, no momento em que se busca uma alteração qualitativa na atuação educacional da Instituição, conduz necessariamente à conclusão de que é preciso, também, uma mudança qualitativa na preparação desses profissionais.

É evidente que o MOBRAL não pode se propor a desenvolver uma formação de profissionais, substituindo as agências educacionais que têm tal objetivo. No entanto, deve a Instituição se preocupar com tal formação buscando, em todos os níveis, modos de propiciar estas oportunidades a seus técnicos.

Porém, é possível, especificamente a nível de COORD, por meio de uma capacitação processual mais organizada, progressiva e voltada para a ação do MOBRAL em campo, qualificar as equipes técnicas para capacitar outras equipes e planejar, acompanhar e avaliar o trabalho educativo, de modo a conseguir resultados qualitativos melhores.

Assim, ao elaborar seu Plano Estadual de Capacitação, é importante que a COORD reflita sobre o nível técnico de sua equipe interna, responsável pelo andamento de toda a ação educativa na UF e também pela capacitação do SUSUG e desenvolva uma estratégia específica para a capacitação desse grupo, dentro das condições concretas de sua

realidade.

Para operacionalizar tais idéias, foram delineadas as linhas de ação abaixo:

- promover a incorporação da nova visão de capacitação e passagem da sua prática até então realizada por "treinamentos para atuação imediata" para uma linha de qualificação progressiva de seu pessoal;
- Formular e executar um Plano Estadual de Capacitação que deverá ser acompanhado e avaliado de modo a permitir correções no curso das ações propostas;
- formar equipes de treinamento e promover o seu preparo para capacitação do SUSUG em primeira instância, das COMUN (Encontros) e de professores (quando necessário);
- promover a realização de encontros de equipes técnicas das COORD;
- participar de encontros regionais e nacionais, coordenados pelo MOBREAL Central;
- apresentar ao MOBREAL Central as demandas específicas de capacitação que requeiram a sua presença na COORD (modalidade direta);
- subsidiar as equipes com materiais técnicos (modalidade indireta) vinculados ao Plano de Capacitação.

6.2.2. Principais ações e modalidades de capacitação

- Modalidade direta, envolvendo MOBREAL Central e equipe da COORD
 - . Encontros regionais de equipes técnicas;
 - . momentos de capacitação, para atendimento à demandas específicas da COORD ou a iniciativas do MOBREAL Central.
- Modalidade indireta, envolvendo a equipe da COORD
 - . Seminários, cursos, palestras, círculos de estudo, com ou sem consultoria externa, promovidos pela própria COORD ou por outras entidades;
 - . reuniões técnicas sistemáticas;
 - . capacitação em serviço.

- Modalidade indireta, envolvendo MOBRAL Central e equipe de COORD
- . elaboração e envio de textos diversos, quer em atendimento às demandas da COORD, quer suprimindo necessidades percebidas pelo MOBRAL Central.

Ao definir suas prioridades e ações em relação à capacitação da equipe técnica interna, é importante que as COORD tomem como referências:

- . as ações sugeridas por este documento;
- . as necessidades específicas de seus técnicos, sua formação e experiência.
- . a própria proposta educativa da COORD;
- . a organização interna e as relações de trabalho existentes na Coordenação;

Com a finalidade de facilitar a elaboração do Plano Estadual de Capacitação, na parte que se refere à equipe técnica interna da COORD, apresenta-se a seguir um quadro sistematizador da disponibilidade do MOBRAL Central/DEOPE para cooperar tecnicamente com as Coordenações.

Ações	Época	Conteúdos	Modalidade
1. Capacitação 1º Módulo e PEI	A partir de 9/12	. aspectos técnicos e administrativos . atuação didático-pedagógica	. direta
2. Atendimento a demandas e necessidades específicas	ao longo do ano	. PEI, PRÉ, Educação Básica . metodologia, técnicas e recursos de capacitação . outros conteúdos necessários	. direta e indireta
3. Encontros regionais de equipes técnicas	1º semestre	. o papel das equipes técnicas . enriquecimento de experiências em relação à Educação Básica	. direta
4. Capacitação 2º e 3º Módulos	final 1º semestre ou 2º semestre	. aspectos técnicos e administrativos . atuação didático-pedagógica	. direta

6.2.3. Sugestões de conteúdo

Para este nível (equipe técnica da COORD), foram a seguir apresentados conteúdos de caráter geral mais relacionados à compreensão política do mundo. Estes conteúdos, devido à sua importância, são propostos também para os demais níveis - SUSUG, COMUN e Professores. O trabalho com eles deverá ser diferenciado considerando as exigências do desempenho das diferentes funções. Estes temas são considerados fundamentais, podendo ser acrescidos de outros que a COORD julgar adequados.

Conteúdos Gerais

- A Educação
 - . aspectos filosóficos, históricos e conceituais;
 - . situação atual da educação brasileira.
- A Educação Básica como instrumento de desenvolvimento da cidadania.
- O papel da Escola na construção de uma sociedade democrática.
- Temas conjunturais - temas atuais de interesse nacional. Por exemplo: constituinte, reforma agrária, implantação, dívida externa e outros.
- Temas institucionais
 - . informações básicas sobre o MOBRAL - histórico, programas, estrutura, recursos;
 - . diretrizes político-institucionais, abrangência e prioridades das ações educativas.
- A proposta educativa institucional - Educação Básica - Módulos 1, 2 e 3, Pré-Escolar, PEI, em seus aspectos:
 - . conceituais
 - . didático-pedagógicos
 - . metodológicos
 - . administrativos
- Metodologia, técnicas e recursos de capacitação
 - . a capacitação no MOBRAL
 - . participação dos elementos envolvidos na capacitação, na definição, desenvolvimento e avaliação das propostas de capacitação
 - . programas de reposição de escolaridade e de formação em magistério.

- A mobilização no MOBRAL
 - . antecedentes
 - . planejamento participativo como processo educativo - participação dos grupos locais na formulação, desenvolvimento e avaliação das propostas educativas.
- Características do município, região e estado.
- Orientações para análise da realidade local, tendo em vista a adequação da ação educativa ao contexto e aos interesses dos alunos em seus esforços de compreensão da realidade e de participação social.

6.3. Nível de SUSUG - SE e SA

6.3.1. Linhas de Ação

Ao serem definidas linhas de ação voltadas para a capacitação do SUSUG é preciso que se reflita sobre o papel fundamental dos Supervisores na busca de qualidade da ação educativa. São eles que lidam continuamente com os professores e que são responsáveis por sua capacitação, bem como acompanham o desenvolvimento do trabalho, realimentando o planejamento ao mesmo tempo que interferem de imediato na ação, para corrigi-la ou aperfeiçoá-la.

São eles ainda que mantêm um relacionamento constante com as COMUN. Em outras palavras, dos supervisores depende em grande parte a existência da ação educativa do MOBRAL, efetiva e de qualidade.

Avulta aqui o problema da competência técnica dos supervisores. A Instituição tem investido, significativos recursos e esforços em capacitação, mas até que ponto tem se preocupado de modo particular com a "capacitação dos capacitadores"? Na rotina do cotidiano, no roldão de atividades, diante das freqüentes saídas de supervisores e entrada de novos elementos que atenção tem sido dispensada a este grupo de profissionais, em relação a sua capacitação?

Por tais razões, as diretrizes de capacitação em 1986 enfatizam como prioridades o atendimento ao SUSUG e aos professores. Por essas mesmas razões é fundamental que, dentro de seu Plano Estadual de Capacitação, as COORD tenham como preocupação básica um trabalho numa linha de qualificação progressiva de seus supervisores para o desempenho profissional que se espera deles.

As linhas de ação abaixo procuram concretizar, operacionalmente, as intenções de mudança qualitativa da capacitação, expressas neste documento:

- promover o aperfeiçoamento do supervisor como profissional (linha de qualificação), buscando, sempre que possível, a certificação;
- estabelecer conteúdos básicos flexíveis que aperfeiçoem o desempenho da função supervisora e permitam a inserção de conteúdos locais que atendam às especificidades;
- elaborar documentos de orientação para a ação do supervisor que atualizem os preceitos dessa ação;
- promover, através da modalidade indireta, um fluxo de documentos que aprofunde questões de ordem técnica relativas à ação supervisora, em consonância com o Plano Estadual de Capacitação proposto;
- promover a realização de encontros de supervisores a nível estadual e/ou regional;
- promover a melhoria qualitativa das reuniões mensais de SUSUG, quer através da modalidade direta ou indireta.

6.3.2. Principais ações e modalidade de capacitação

- Modalidade direta, envolvendo MOBRAL Central, COORD, SUSUG
 - . encontros regionais de SE;
 - . encontros de SA (apenas para as COORD que não participaram de encontros em 1985);
 - . reuniões mensais com participação do MOBRAL Central;
 - . momentos de capacitação, para atendimento às demandas específicas, com a participação do MOBRAL Central.
- Modalidade direta, envolvendo COORD, SUSUG
 - . capacitação em serviço;
 - . reuniões mensais;
 - . seminários/cursos/palestras, com ou sem consultoria externa, promovidos pelo MOBRAL ou outras entidades.
- Modalidade indireta, envolvendo MOBRAL Central, COORD, SUSUG
 - . envio de textos diversos de caráter geral e de atendimento às demandas específicas;
 - . elaboração e envio de fascículos contendo orientações básicas sobre a função supervisora no MOBRAL.

- Modalidade indireta, envolvendo COORD, SUSUG
. a ser definido, a critério das COORD.

No estabelecimento de suas prioridades, as COORD devem considerar a necessidade maior - relacionada com o redirecionamento do órgão - que é a capacitação do SUSUG para implantação (capacitação de agentes) acompanhamento, avaliação da proposta de Educação Básica.

Visando subsidiar as COORD na elaboração do seu Plano de Capacitação do SUSUG, apresenta-se a seguir, um quadro que sistematiza a disponibilidade do MOBREAL Central/DEOPE de cooperar tecnicamente e de forma diversificada com as COORD neste processo.

Ações	Epoca	Conteúdos	Modalidade
1. Capacitação do 1º Módulo de Educação Básica	2ª quinzena de dez. a fev./86	<ul style="list-style-type: none"> - A proposta de Educação Básica <ul style="list-style-type: none"> . Aspectos pedagógicos e administrativos. . Ação supervisora na proposta educativa (1º módulo). 	Direta
2. Atendimento às demandas específicas	Ao longo do ano	<ul style="list-style-type: none"> - PEI/PRE/Educação Básica (reciclagem). <ul style="list-style-type: none"> . Aspectos pedagógicos e operacionais. . A Ação supervisora nos programas. 	Direta
	Ao longo do ano	- Idem	Indireta
3. Reuniões Mensais	Ao longo do ano	- A ação supervisora - conteúdos específicos (fascículos)	Direta
	Ao longo do ano	- Idem	Indireta
4. Encontros de supervisores (SA) - DF/ES/RJ-N/RJ-S/MG-N/MG-S/SP/PR/SC/RS/MS/MT/GO	1º semestre	- O papel da supervisão no atual contexto político/institucional	Direta
5. Encontro Regional de SE	2º semestre	- O papel do SE	Direta
6. Capacitação do 2º e 3º Módulos de Educação Básica	Final do 1º semestre e 2º semestre	<ul style="list-style-type: none"> - Aspectos pedagógicos e administrativos. - Ação supervisora na proposta educativa (2º e 3º módulo). 	Direta

6.3.3. Sugestão de conteúdos

Os conteúdos estabelecidos neste documento são básicos e relacionados à ação supervisora. A esses deverão ser incorporados outros que se fizerem necessários e que venham ao encontro das especificidades de cada COORD.

Conteúdos Básicos:

a) Gerais, conforme item 6.2.3.

b) Específicos

→ 0 que são os cont. específicos

- Supervisão em Educação:

. fundamentação teórica:

- .. concepção;
- .. dimensões;
- .. função.

- Supervisão no MOBRAL/Aspectos Operacionais:

. organização e estrutura: níveis de supervisão e respectivas atribuições, funcionamento da rede, fluxos de informação e realimentação.

- A Ação Supervisora na Proposta Educativa Institucional:

. a atuação do supervisor na:

- .. mobilização;
- .. capacitação;
- .. execução da ação educativa propriamente dita;
- .. acompanhamento;
- .. avaliação;
- .. sustentação e reforço das estruturas municipais.

6.4. Nível de Professores

6.4.1. Linhas de Ação

A concepção geral de capacitação, como um dos processos fundamentais para a viabilização de uma proposta educativa, destaca a importância da qualificação do professor.

Isto se deve ao fato de que ele está em contato direto e contínuo com a população para a qual os programas educacionais são destinados. Assim, é no professor que está concentrada a perspectiva de realização do processo educativo, na medida em que, através de sua ação, as idéias e intenções contidas em um projeto podem vir a se concretizar na prática.

Para que o professor corresponda ao nível de expectativa relacionado à sua atuação, ele tem que ser apoiado, permanentemente, por um processo de capacitação que não se esgote em momentos específicos. Este processo de capacitação compreenderá também toda realimentação decorrente das dificuldades encontradas pelo professor em seu dia-a-dia de trabalho com os alunos.

Para que a capacitação do professor seja um dos instrumentos viabilizadores da proposta da Coordenação, ela deverá considerar a proposta educativa da Instituição, a realidade de cada município e a capacidade operacional dessa Coordenação.

6.4.2. Sugestões de Conteúdos

Os conteúdos a seguir sugeridos, tal como nos outros níveis, são considerados conteúdos básicos, podendo, portanto, ser acrescidos de outros que as pessoas envolvidas na capacitação considerem necessários.

a) Conteúdos gerais

Conforme item 6.2.3.

b) Conteúdos específicos

Os conteúdos específicos, neste nível, consistem num detalhamento da proposta educativa institucional trabalhada no item conteúdos gerais (6.2.3.)

Este detalhamento é apresentado a seguir em relação a cada programa do MOBREAL.

b. 1 - Educação Básica

- . A proposta modular; características de cada módulo;
- . características do jovem e do adulto;
- . o processo de ensino-aprendizagem; etapas, dificuldades que poderão ser encontradas pelo jovem e pelo adulto;
- . professor; seu papel diante da proposta educativa e do aluno;
- . o trabalho com grupos específicos; como trabalhar com classes heterogêneas;
- . a Supervisão, seus objetivos; relação entre o supervisor e o professor.

Além desses conteúdos, cada um dos módulos do Programa de Educação Básica deverá ser detalhadamente trabalhado, observando-se os seguintes aspectos:

- . características do módulo;
- . conteúdos do módulo (mínimo e pleno);
- . metodologia preconizada pelo MOBRAL para trabalho com o módulo;
- . orientações didáticas específicas para o tratamento dos conteúdos de cada área de estudos;
- . material didático básico; componentes e características de cada um;
- . utilização do material didático básico no decorrer do trabalho com o módulo;
- . material complementar; e sua utilização;
- . planejamento das ações educativas relacionadas aos conteúdos, procedimentos didáticos, material básico e complementar;
- . avaliação do desempenho do aluno; formas de avaliar; elaboração de textos e registro de resultados;
- . aspectos administrativos; instrumentais de controle e seu preenchimento; calendário de capacitação; referenciais para ajudas de manutenção e gratificação etc.

b.2 - Educação Integrada - PEI

- . aspecto legal do PEI;
- . objetivos;
- . duração e funcionamento;
- . inserção do jovem e do adulto aluno do PEI no contexto sócio-político;

- . o papel do professor do PEI;
- . conteúdos do programa (mínimo e pleno);
- . orientações didáticas relacionadas ao conteúdo das áreas de estudo;
- . a metodologia preconizada pelo MOBRAL;
- . o material didático básico; componentes e sua utilização;
- . o material complementar; e sua utilização;
- . o planejamento das ações educativas relacionado aos objetivos, conteúdos, procedimentos didáticos, material básico e complementar;
- . o trabalho com grupos específicos; como trabalhar classes heterogêneas;
- . avaliação do desempenho do aluno; funções da avaliação; formas de avaliar; elaboração de testes e registro de resultados;
- . aspectos administrativos; instrumentais de controle e seu preenchimento; calendário de capacitação, referenciais para ajudas de manutenção e gratificação etc;
- . supervisão; seus objetivos; relação entre o supervisor e o professor.

b.3 - Prê-Escolar

- A atuação do MOBRAL no programa Prê-Escolar
 - . o programa e seus objetivos.
- Educação e suas representações
 - . formas de educação, o papel do monitor como educador;
 - . os conceitos de educação e o papel do monitor.
- Funções e objetivos da Prê-Escola.
- Conhecendo a criança - perfil da criança com a qual se vai trabalhar.
- A formação do pensamento lógico na criança
 - . a importância da experiência com os objetos para o desenvolvimento da criança.
- A criança e os movimentos
 - . tipos de movimentos que a criança realiza;
 - . as ações da criança ao nascer, as modificações que vão aparecendo de 0 a 6 anos.

- Preparação e arrumação da Unidade para o trabalho
 - . alternativas de arrumação da unidade nas possíveis situações encontradas (salas de aula, galpões, igreja etc).
- Adaptação das crianças à Unidade
 - . primeiros dias de aula.
- Dinâmica do trabalho do monitor
 - . manejo dos grupos de crianças em diferentes situações.
- A criança e a comunicação
 - . o significado e a importância da comunicação;
 - . formas de comunicação;
 - .. expressão corporal;
 - .. recreação;
 - .. história;
 - .. desenho;
 - .. música.
- A criança, a socialização e a afetividade
 - . a criança e sua comunidade, no que se refere à socialização; como os adultos agem com as crianças e elas entre si e qual a atividade do monitor em relação à criança nestas situações.
- Materiais necessários para o desenvolvimento das atividades na Pré-Escola
 - . material complementar;
 - . sucata.

6.4.3. Considerações quanto à seleção de professores e modalidades de capacitação

Quem serão os professores? Como e quando serão desenvolvidas as várias situações de capacitação?

Estas questões são tão interligadas que devem ser pensadas concomitantemente, tendo em vista a grande preocupação com a melhoria de qualidade das ações educativas do MOBRRAL. Estes aspectos já devem estar presentes no recrutamento de elementos e na seleção dos professores.

Para essa seleção deverão ser observados, com mais rigor, os critérios estabelecidos pela instituição, dizendo respeito a:

- . percepção política do mundo;

- . grau de escolaridade;
- . experiência de magistério;
- . tempo de atuação no MOBRAL;
- . avaliação do desempenho como professor do MOBRAL;
- . disponibilidade de tempo em relação ao trabalho de classe e às situações de capacitação.

Após essa primeira seleção deverá ser delineado o perfil dos elementos selecionados no sentido de agrupá-los, tendo em vista a necessidade de se buscar formas alternativas de capacitação adequadas às características de cada grupo.

Estes agrupamentos podem ser constituídos por:

- . elementos com 2º grau completo e formação ou experiência em magistério;
- . elementos com o mínimo de 1º grau completo, experiência e bom desempenho em programas do MOBRAL;
- . elementos sem experiência em magistério, com o 1º grau completo e professores do MOBRAL com 1º grau incompleto;
- . e outros que a COORD julgar necessário.

A partir desses agrupamentos sugere-se três linhas de capacitação:

a) Capacitação para atuação imediata nos programas

Diante das características específicas de cada grupo de elementos a serem capacitados, ressalta-se a necessidade de um atendimento diferenciado em termos de seleção e abordagem de conteúdos, carga horária, procedimentos didáticos etc.

Como referência, apresenta-se a seguir um quadro relativo à capacitação inicial para os professores de Educação Básica.

Características dos elementos selecionados	Carga horária	Seleção de conteúdos e abordagem	Observação
Elementos com o 2º grau completo e formação ou experiência em magistério.	40 horas a 60 horas	Conteúdos gerais de Educação Básica e os específicos relativos à proposta modular.	Em uma etapa inicial.
Elementos com o mínimo de 1º grau completo e experiência e bom desempenho em programas do MOBREAL.	60 horas a 80 horas	Conteúdos gerais e específicos relacionados aos aspectos pedagógicos.	Em uma ou duas etapas de acordo com as experiências do grupo e disponibilidade de tempo dos participantes.
Elementos sem experiência em magistério com o 1º grau completo e professores do MOBREAL com o 1º grau incompleto.	80 horas a 100 horas	Conteúdos gerais e específicos relacionados aos aspectos pedagógicos, vivenciando situações de classe que envolvam o estudo de conteúdos mínimos.	Em duas ou mais etapas de acordo com as experiências e disponibilidade de tempo do grupo.

Essas alternativas serão melhor viabilizadas através da concentração de agentes em pólos, aumentando, assim, a possibilidade de organização de turmas mais homogêneas.

No caso de não se conseguir esta homogeneidade, a capacitação deverá alternar momentos de trabalho conjunto, com o atendimento a subgrupos, orientados por elementos qualificados que poderão ser do SUSUG, da Comissão Municipal ou do próprio grupo.

Uma outra alternativa será a de se cumprir uma carga horária comum a todos os participantes e o prolongamento de carga horária com os elementos que necessitarem de um atendimento específico, seja nos aspectos pedagógicos, seja no estudo de conteúdos mínimos das áreas de estudo.

A capacitação inicial dos professores de Educação Integrada e do Prê-Escolar deverá ter como referência uma carga horária de 40 horas em que deverão ser abordados os conteúdos gerais e específicos de cada programa.

b) Capacitação para posterior atuação nos programas

O MOBRAL, pela abrangência de sua ação, vê-se diante de situações em que, grupos de pessoas carentes de Educação Básica deixam de ser atendidas, por não se contar com elementos locais que preencham os requisitos mínimos necessários ao exercício da função de professor. Diante dessas situações, prevê-se uma preparação básica de pessoas para participarem posteriormente da capacitação de professores para atuarem nos programas do MOBRAL.

Essa capacitação preliminar poderá ser realizada através de monitoria direta e indireta, em um período de 4 a 5 meses.

Em anexo, dois projetos como subsídios para elaboração de planos, nessa linha de capacitação.

c) Formação do professor leigo

Tendo em vista que a maioria dos professores do MOBRAL não possui cursos de magistério, recomenda-se, informá-los e encaminhá-los para os cursos de formação de professores leigos.

Esses cursos - Projeto Logos II; Projeto Lumen; Projeto Hapront etc. - são realizados pelas Secretarias de Educação, através de sistemática de ensino à distância.

Caberá à Coordenação uma negociação prévia com as entidades promotoras desses cursos, a nível estadual e a nível local.

Em qualquer das alternativas de capacitação apresentadas poder-se-á recorrer a duas modalidades de capacitação relacionadas a diferentes situações.

- Capacitação Direta

- . ao se iniciar o trabalho com uma proposta nova, como é o caso da proposta de Educação Básica do MOBRAL, que deve envolver todos os professores que irão atuar na mesma;

- . no início de convênio de um programa que vem se desenvolvendo há mais tempo, como é o caso do PEI e do Pré-Escolar;

- . durante o desenvolvimento dos programas através das realimentações periódicas aos grupos. Nesta situação devem ser esclarecidas as dúvidas e as dificuldades surgidas no trabalho diário. Além disso poderão ser abordados assuntos que venham a aprofundar e complementar os conteúdos já trabalhados anteriormente, numa linha de continuidade do processo de capacitação

. após as visitas às classes, no momento da supervisão pedagógica. Esta realimentação é individual e o seu conteúdo deve ter como base as dificuldades manifestadas pelo professor e as observações do supervisor durante a aula assistida.

- Capacitação Indireta

. envio da revista "Agente" acompanhada de orientações quanto à exploração de seus conteúdos;

. envio de apostilas ou correspondência com conteúdos que atendam às necessidades do conjunto de professor ou de grupos específicos. Recomenda-se a retomada dos conteúdos desses documentos nas realimentações periódicas através da capacitação direta.

6.4.4. Considerações quanto aos capacitadores

Este aspecto deve merecer uma atenção especial da Coordenação considerando ser o capacitador o elemento-chave na qualificação do professor. Esta qualificação será uma das condições básicas para o bom desempenho desse professor no desenvolvimento das ações educativas. Consequentemente, o aluno que contar com um professor bem capacitado terá possibilidades de um melhor aproveitamento em seu processo de aprendizagem.

O capacitador, portanto, deve estar ou ser qualificado, em um processo contínuo, voltado, principalmente, para os aspectos pedagógicos e domínio dos conteúdos gerais e específicos de cada programa.

Além disso, deverá conhecer e interpretar a realidade local e as características do grupo com o qual irá trabalhar para:

. adotar alternativas de capacitação de acordo com a situação encontrada;

. aproveitar as experiências dos participantes e os recursos disponíveis à comunidade;

. dimensionar o grau de profundidade necessário à abordagem dos conteúdos;

. utilizar procedimentos didáticos adequados na abordagem dos conteúdos;

. estimular a participação do grupo nas várias situações de capacitação.

6.4.5. Recursos para capacitação de professores

a) Materiais

Além dos materiais produzidos pelo MOBRAL Central, outros materiais poderão ser utilizados no processo de capacitação:

- . artigos, reportagens de jornais e revistas;
- . depoimentos atuais sobre assuntos educacionais;
- . materiais produzidos pela Coordenação ou pelo capacitador;
- . registros de experiências de outras Coordenações, de supervisores e de professores;
- . livros com conteúdos específicos etc.

b) Financeiros

Quanto a este aspecto, a construção de um plano de capacitação deverá observar as orientações gerais e os parâmetros financeiros estabelecidos para todo o MOBRAL, tendo em vista o processo de planejamento.

Estas orientações e parâmetros são divulgadas ao conjunto da instituição através de reuniões de Coordenadores, assistência técnica do MOBRAL Central, Circulares do Presidente, Secretária Executiva e ASPLA etc.

6.4.6. Considerações quanto à avaliação

A avaliação poderá voltar-se basicamente para o desempenho do professor e dos alunos.

a) Quanto à avaliação do desempenho do professor poderão ser observados determinados aspectos como:

- Durante as ações de capacitação
 - . o interesse e a participação, seja nas atividades conjuntas, seja nos trabalhos de grupo;
 - . a atuação das situações práticas vivenciadas;
 - . a incorporação dos conteúdos gerais, dos específicos de cada programa e dos conteúdos mínimos da Educação Básica;
 - . a mudança de comportamento no decorrer das ações.

Para essa avaliação, poderão ser utilizados instrumentais, dinâmicas de grupo etc. de acordo com a especificidade de cada situação.

- Durante a ação educativa junto aos alunos
 - . a relação professor-aluno, vivenciando em sala de aula práticas democráticas; *o que são práticas democráticas*
 - . a operacionalização dos princípios metodológicos;
 - . a reconstrução do saber sistematizado com base no resgate do saber popular;
 - . a criatividade nas diversas situações de trabalho de classe;
 - . a utilização do material didático básico e complementar;
 - . a utilização de procedimentos didáticos adequados aos conteúdos trabalhados;
 - . o atendimento aos diferentes ritmos de aprendizagem dos alunos;
 - . as formas de avaliações de aprendizagem;
 - . a produtividade no final dos módulos;
 - . a frequência dos alunos;
 - . etc.

b) Quanto à avaliação do desempenho do aluno, poderão ser considerados alguns indicadores, tais como:

- Durante o desenvolvimento das ações
 - . a frequência dos alunos;
 - . o índice de evasão e suas causas;
 - . a instrumentalização dos alunos em relação aos conteúdos mínimos, à compreensão política do mundo e quanto à reelaboração do saber popular;
 - . o grau de participação nas atividades de classe;
 - . o desenvolvimento do pensamento crítico, face à análise de sua realidade;
 - . a mudança de comportamento operada durante o processo;
 - . etc.
- No final dos módulos ou programas
 - . o nível de aprendizagem em relação aos conteúdos mínimos e à percepção política do mundo;
 - . mudanças de comportamento operadas em relação ao início do processo;
 - . o interesse dos alunos na continuidade dos estudos;
 - . o índice de produtividade do grupo;
 - . etc.

A avaliação do desempenho dos alunos poderá ser feita através da observação em situações de classe, análise dos cadernos de atividades e dos testes aplicados no decorrer do processo e em seu final.

Vale ressaltar que a avaliação do desempenho do professor em sala de aula e a do aluno podem ser feitas concomitantes e interdependentes, uma vez que uma fornece subsídios para a outra.

6.4.7. Outras considerações quanto à capacitação de professores

Diante das reflexões até então propostas, o processo de capacitação de professores deve ser desenvolvido a partir de três premissas básicas:

- . a capacitação é em si mesma, um processo educativo entre adultos e, como tal, deve preservar os mesmos princípios previstos na proposta de Educação Básica do MOBREAL;
- . a capacitação do professor deve privilegiar a dimensão pedagógica dos programas, os conteúdos a serem desenvolvidos e a ampliação de sua percepção política do mundo, com vistas à crescente qualificação para o exercício de suas funções;
- . a capacitação deve ser planejada de modo global, a fim de situá-la e privilegiá-la no conjunto dos procedimentos que viabilizam uma proposta educativa.

6.5. Nível de COMUN

Sendo a COMUN a unidade operativa básica, responsável pela execução das ações educativas em nível municipal, é necessário que o processo de capacitação em questão, resgate algumas de suas funções, dentre as quais:

- o seu caráter aglutinador das representações locais (associações, grupos locais, sindicatos etc) e mobilizador da população no sentido de tornar a "educação básica uma demanda social explícita", Educação para todos caminho para mudança - MEC 1985;
- a sua função mediadora - representa os interesses e necessidades da população junto ao MOBREAL e Prefeitura, como também representa a Instituição junto à comunidade local;
- o seu papel executor da ação educativa do ponto de vista administrativo, e do técnico-pedagógico.

No decorrer dos anos foi se acentuando uma defasagem entre as exigências de execução da Instituição e a real capacidade operativa das COMUN. Como consequência, o corpo de supervisores foi assumindo gradativamente, as funções executivas das COMUN, o que redundou num círculo vicioso - quanto mais o supervisor executava, menos condições tinha de desenvolver a supervisão administrativo-pedagógica, até mesmo em relação à própria COMUN, que se retraiu quanto ao desempenho de suas funções.

Daí o conceito que foi se generalizando de que "as COMUN são inoperantes" e então talvez não fosse produtivo o investimento de tempo e recursos para a sua preparação. Isto pode ser constatado pela pouca atenção dispensada nos últimos anos às COMUN pelo próprio MOBREAL Central.

Frente à posição atual defendida pelo MEC, onde a participação dos diversos segmentos da sociedade é fundamental para viabilização da Educação Básica, torna-se imprescindível o envolvimento da COMUN, enquanto organismo local do MOBREAL, não só como participante, mas também como catalizadora desse processo.

Por outro lado, frente à posição atual da Instituição no sentido de enfatizar a qualidade das ações educativas por ela desenvolvidas, emerge a importância do desempenho adequado das COMUN e a consequente liberação do supervisor para o exercício do seu verdadeiro papel. Em suma, é o momento de recuperar a atenção dispensada às COMUN, principalmente através de uma capacitação contínua, adequada, progressiva que a prepare tecnicamente para o seu trabalho, revitalizando-as também quanto a um compromisso com a população e com sociedade.

Essa questão passa necessariamente pela atualização desses organismos quanto à nova realidade sócio-política do país.

O tratamento especial nessa área de capacitação estará vinculado à escolha dos municípios considerados prioritários para o desenvolvimento da ação educativa a serem selecionados pela COORD.

6.5.1. Linhas de Ação

- trabalho sistemático das COORD com as Comissões Municipais em atendimento à política de qualificação progressiva do pessoal da COMUN;

- assessoramento pelas COORD às COMUN, na elaboração de seu plano municipal de capacitação;
- estabelecimento de conteúdos básicos essenciais ao desempenho do papel da COMUN e ao mesmo tempo flexíveis, que permitam a inserção de conteúdos locais;
- articulação do Plano de Capacitação das COMUN com o Plano Municipal de Educação, em atendimento a diretriz institucional de reforço às estruturas municipais de educação;
- desenvolvimento de uma estratégia específica de capacitação para aquelas COMUN (10%) que farão parte do "grupo de amostragem".

6.5.2. Principais ações e modalidades de capacitação

- modalidade direta, com envolvimento do MOBREAL Central, equipe da COORD, SUSUG;
 - . encontros de COMUN. No caso dos municípios prioritários poderá haver envolvimento do MOBREAL Central, quando necessário;
 - . produção de meios e recursos áudio-visuais como apoio ao processo de capacitação.
- modalidade direta, com envolvimento da COORD e SUSUG
 - . encontros de COMUN - quer estaduais que regionais;
 - . reuniões de capacitação específica em atendimento a demandas quer das COMUN, quer das necessidades da própria COORD;
 - . capacitação em serviço - esta é uma atribuição básica do SUSUG devendo caracterizar-se como um rotina de trabalho do supervisor e da própria COMUN;
 - . participação da COMUN em Seminário, círculo de estudo, palestras etc que se desenvolvam na região.
- modalidade indireta, envolvendo MOBREAL Central e equipe da COORD
 - . elaboração e envio de textos relativos às funções e desempenho da COMUN;
 - . elaboração e envio de textos diversos relativos às ações educativas desenvolvidas pela Instituição;
 - . produção de meios e recursos áudio-visuais como apoio ao processo de capacitação.

- modalidade indireta, com a participação da COORD e SUSUG
- . elaboração e envio de textos atendendo às suas necessidades e/ou a demandas específicas das COMUN.

A seguir, apresenta-se um quadro sistematizando as disponibilidades do MOBREAL Central/DEOPE, para cooperar com as COORD no processo de capacitação das COMUN.

Ações	Época	Tipo de colaboração	Modalidade
1. Encontros de COMUN	Ao longo do ano	. Assessoramento à COORD ou participação direta.	. Capacitação direta.
2. Elaboração e envio de textos relativos à função da COMUN	Ao longo do ano	-	. Capacitação indireta.
3. Elaboração e envio de textos relativos às ações educativas	Ao longo do ano	-	. Capacitação indireta.
4. Produção ou aproveitamento de AV ou VI	Ao longo do ano	-	. Capacitação indireta.

6.5.3. Sugestões de Conteúdos

Os conteúdos apresentados neste ítem são considerados indispensáveis para um melhor desempenho técnico e administrativo da COMUN.

Para tanto, deve se levar em conta as finalidades da COMUN, suas características e o contexto sócio político em que ela se insere. Por isso mesmo os temas aqui apresentados devem ser acrescidos e adaptados às necessidades diagnosticadas em cada COMUN.

a) Conteúdos Gerais

- conforme item 6.2.3.

b) Conteúdos Específicos

- informações básicas sobre o MOBREAL no município (visão histórica)