

Trabalho de Grupo - Estratēgias das COEST/COTER



Preposições:

- 1) Relatar a estratégia estabelecida para o 2º semestre de 1980 procurando seguir o esquema apresentado.
- 2) Extrair pontos comuns das estratégias analisadas.
- 3) Destacar aspectos específicos referentes as estratégias de cada COEST/COTER.
- 4) Apresentar sugestões e solicitações a Coordenação do SUSUG para auxiliar na consecução das estratégias.

Distribuições dos grupos

- A - AC, AP, RO, RR
- B - MA, PI, SC, RS, PE, MG-S
- C - CE, BA, MG-N, SP, PR, GO
- D - AM, AL, SE, MT, MS, PA
- E - ES, RJ, COMET, DF, RN, PB

ESTRATÉGIA DAS COEST/COTER

Considerar dois aspectos:

A) Administrativo

- . reorganização da rede de supervisores - qual(is) a alternativa(s) serão adotadas para atendimento aos municípios? Permanece a reorganização atual? Que critérios direcionarão essa reorganização?

B) Técnicos

1. diagnóstico de campo - como o trabalho de campo será analisado/interpretado e comunicado de modo que cada nível do SUSUG participe de sua elaboração e possa subsidiar o planejamento do MOBREAL?
2. planejamento e avaliação - como cada nível planejará e avaliará o trabalho e em que momentos?
3. capacitação (SE/ST, SA e ENSUG) - como será desenvolvido este outro componente em relação a cada um dos níveis do Subsistema? Que modalidades de reuniões serão implantadas ou implementadas? Que metodologias, recursos serão utilizados? Qual a periodicidade?
4. Acompanhamento direto e indireto aos diferentes níveis - como será viabilizado este componente em relação aos SE/ST, aos SA e aos ENSUG? Que critérios serão adotados para concretização de uma modalidade e outra?

EXPECTATIVAS

Aspectos relacionados à Organização como um todo

BRAL
INDEXADO
N.º _____

- N. Inoperância da COMUN
- N. Inatividade dos Postos Comunitários
- N. ^{gestão} Redefinição das funções dos elementos da COMUN
- N. Atualização do Documento Básico
- N. Redefinição mais precisa dos princípios e objetivos da Organização
- S. Distribuição dos recursos financeiros para atendimento às necessidades bases
- S. Melhoria do replanejamento
 - Objetivos da Instituição x Objetivos políticos x objetivos (PRESI) pretendidos pela Comunidade
- S. Função e tarefas da COMUN (gestão)
- S. Princípios da Instituição (SEEXEC)
- N. Reestruturação da COMUN N
- S. Compatibilizar os instrumentos de controle a nível de gestão (GEFOR)
- S. Condições, possibilidades e limitações da supervisão no nível comunitário (Estudo das atribuições)
 - Análise dos Programas do Trabalho mais assumido pelo SUSUB, por quê.
- S. Análise de planejamento (integração dos Programas) ASSOP

Aspectos relacionados à parte administrativa do SUSUB

- N.º elevado de municípios para cada SA
- Revisão da política de pessoal do SUSUB
- Aumento do percentual de contratação CGT para o SA
- Situação funcional do SA
- Aumento do n.º de elementos do SUSUB
- Inutilidade do quadro do SUSUB
- 5. Processo de seleção de pessoal para o SUSUB (~~627444~~)
- 5. Remuneração do SA (~~RA~~)

Aspectos relacionados à parte técnica do SUSUB

- S. Instrumental que viabilize conhecimento profundo do supervisor e a abordagem de instituições/Comunidade
- S. Planejamento integrado (ASSOP)
 - Atracção do supervisor na consecução dos objetivos propostos (aspectos positivos e negativos do acompanhamento/avaliação) (SUSUB - acompanhamento)
- N. Avaliação da ação do SUSUB na Ação Comunitária
- S. Estudos técnicos sobre conceitos de necessidades reais
- S. Posicionamento do SUSUB frente a Ação Comunitária
- S. Equacionamento das atividades do SUSUB frente a Ação Comunitária
- S. Aspectos que caracterizam a supervisão na Ação Comunitária
 - Redefinição do SUSUB frente a Ação Comunitária
- S. Posicionamento dos supervisores como Agentes Comunitários
- S. ? Definição do papel de cada nível de supervisão (SE/SA/ENSOB)
- ? Como exercer a função de equilíbrio
- Como estabelecer a ponte entre os conhecimentos adquiridos (teoria) e a realidade do campo
- ? Aprofundamento em conteúdos de Ação Comunitária
- ? Supervisão em Ação Comunitária
- S. Relatório do SUSUB face a nova linha de trabalho
- S. A Capacitação do SUSUB na " " " "(que é)
- Instrumental para conjunto visando a otimização da Ação Comunitária
- Redefinição do papel do AR e do SM
- S. Função do Coordenador Adjunto *Laetina*
- Atracção do supervisor em Ação Comunitária (diagnóstico, planejamento, acompanhamento, avaliação e reorientação)
- SUSUB em atendimento a demanda em termos de planejamento e replanejamento
- S. O papel do supervisor como agente externo
- S. Avaliação técnica no contexto de Ação Comunitária

2º DIA: OBJETIVOS DA A.C.
DIAGNÓSTICO
PLANEJAMENTO

Trabalho de Grupo: Objetivos da Supervisão em
AÇÃO COMUNITÁRIA

Proposições:

1) Analise a proposta de reformulação dos Objetivos da Supervisão em Ação Comunitária procurando verificar:

- a suficiência e abrangência dos objetivos propostos;
- linguagem;
- pertinência e adequação.

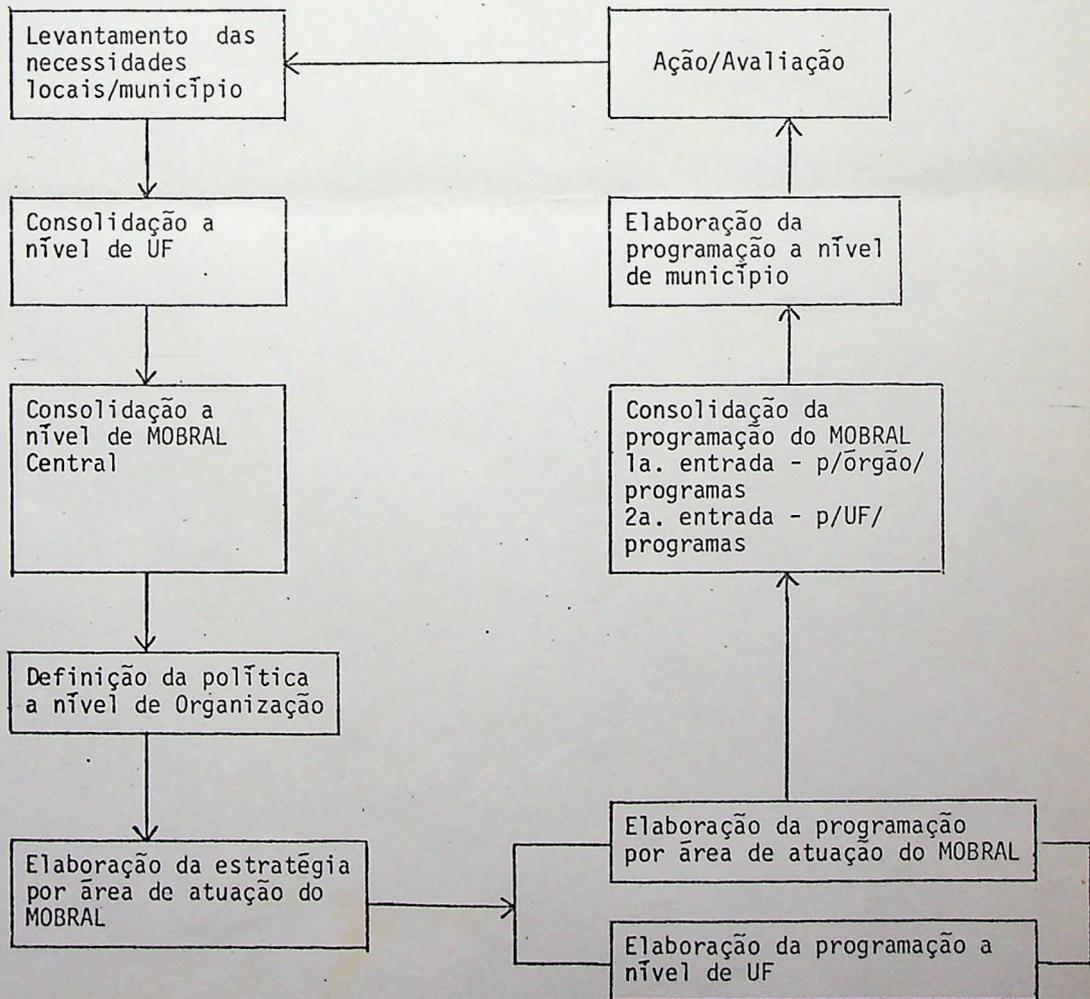
2) Apresente sugestões que venham a aperfeiçoar a formulação dos objetivos.

Para 1981 será desenvolvido um processo de planejamento que terá como tônica o "ouvir" e o "atender" às necessidades da base, dentro do enfoque de ação comunitária.

Isto significa que a Organização procurará desenvolver o trabalho considerando:

- seu âmbito de ação (as diferentes ofertas/programas frente a uma realidade orçamentária);
- a integração, cada vez mais intensiva, com entidades que possam cobrir as demais necessidades da comunidade.

Assim, ter-se-á o seguinte fluxo de informações básicas para a definição da política global da organização e, conseqüentemente, sua ação.



Entenda-se que este fluxo será um contínuo e que representará, no decorrer do exercício, reajustes de planejamento em função da avaliação do desenvolvimento da ação.

Segue-se o detalhamento do fluxo:

a) Levantamento das necessidades locais/a nível de município

De acordo com o roteiro (anexo 1), deverão ser feitas as sondagens junto às comunidades, através das Comissões Municipais.

Caberá ao SA:

- orientar a COMUN na realização e consolidação deste levantamento (proposta municipal);
- consolidá-lo a nível de área local (anexo 2).

Observação

1. Acredita-se que, neste 1º ano de implantação do fluxo de planejamento partindo da base, não seja possível realizá-lo, da forma proposta, na totalidade dos municípios. Assim, sugere-se que a Coordenação Estadual/Territorial apresente um planejamento da seguinte maneira:

- nos municípios onde for possível, conforme o fluxo proposto;
- nos demais municípios, a Coordenação apresentará a proposta ou indicará uma forma plausível de levá-la a termo.

É necessário, entretanto, que na proposta global da UF fique evidenciado o planejamento realmente elaborado a nível de município e o planejamento baseado em estimativas feitas pela COEST/COTER.

2. A elaboração do roteiro para a sondagem das necessidades a nível municipal será feita juntamente com os órgãos do MOBRAL Central.

Este roteiro deverá conter, dentre outras informações:

- dados quantitativos (metas), por áreas;
- indicadores de prioridade;
- instruções para seu preenchimento

Nestas instruções, será indicada para a COMUN a forma de coletar as informações e junto a que clientela/grupos. Dir-se-á, ainda, que caberá à Comissão Municipal estimar as metas quantitativas, com base nas informações coletadas.

b) Consolidação a nível de UF

De posse do material coletado pelo SA, caberá ao SE consolidá-lo a nível de área estadual (ainda por município). A Coordenação deverá, posteriormente, transformá-lo em proposta estadual/territorial, por programas/projetos, de acordo com o formulário (anexo 3).

c) Consolidação a nível de MOBRAL Central

A nível de MOBRAL Central, o material oriundo das Coordenações será trabalhado e transformado em matrizes (anexo 4), a fim de que se possa obter uma posição dos programas, verificando sua ênfase no contexto global.

d) Definição da política a nível de Organização

Com base nas matrizes, acima referidas, cada área do MOBRAL Central proporá a política a ser perseguida no ano de 1981, por programa. A ASSOP consolidará o material proveniente das Gerências/Centro e encaminhará à Direção Superior a proposta global, para decisão.

e) 1. Elaboração das estratégias por área de atuação

Uma vez definida a política global do MOBRAL, por programa, caberá a cada área detalhá-la, a fim de transformá-la em passos operativos. Neste momento, as metas serão apresentadas, por UF, representando um somatório das solicitações oriundas dos municípios.

e) 2. Definição dos tetos orçamentários

Em função das estratégias, serão realizados os cálculos que terão por base as metas dos diversos programas (número de pessoas envolvidas). Neste momento já será verificado o peso de cada programa.

Tendo em vista a expectativa da receita e as despesas fixas da organização para 1981, verificar-se-á a disponibilidade de recursos para o desenvolvimento dos programas.

De acordo com o peso (maior-menor incidência dos programas no contexto MOBRAL), serão distribuídos, na mesma proporção, os recursos financeiros.

f) Elaboração da programação físico-financeira por Gerências/Centro/Assessorias (MOBRAL Central) e por Coordenações/Agências

A programação físico-financeira será elaborada no formulário próprio (anexo 5) por projeto/atividade, concomitantemente a nível de MOBRAL Central e de COEST/COTER, tendo por base a política/estratégia da Organização e os parâmetros orçamentários.

g) Consolidação da programação do MOBRAL

Para efeitos de consolidação, as COEST/COTER deverão transpor os dados da programação físico-financeira detalhada por projeto/atividade para o formulário próprio (anexo 6) e enviá-lo ao MOBRAL Central/ASSOP.

A Assessoria consolidará a programação físico-financeira das Gerências/Centro/Assessorias retirando as informações diretamente do formulário - anexo 5 e, com relação às Coordenações, do formulário - anexo 6, compondo, assim, a programação geral do MOBRAL.

h) Elaboração da programação a nível de município

A programação a nível de município já estará esboçada pelo levantamento das necessidades locais (item a), dado desencadeador do processo de planejamento.

Entretanto, a limitação dos tetos orçamentários influirá diretamente nessa programação, sendo necessário um reajuste do levantamento inicial (que já deverá conter um escalonamento de prioridades).

DIA 20

9:00	Capacitação dos supervisores	Exposição Debate	Projeto de capacitação	Coord. SUSUG
10:45	I N T E R V A L O	-	-	-
11:00	Capacitação dos supervisores	Exposição		GETRE
12:00	A L M O Ç O	-	-	-
14:00	Capacitação dos supervisores	Trabalho de grupo	Proposição	Gerentes e Coord. Adjuntos
16:00	I N T E R V A L O	-	-	-
16:15	Capacitação dos supervisores	Plenário	-	Gerentes Coord. Adjuntos
18:00	Avaliação e síntese do dia	-	-	Grupos de Adjuntos

3º DIA: Capacitação
Painel: ÁREAS - FIM

TEMA: CAPACITAÇÃO DOS SUPERVISORES

Roteiro para Gerentes/Superintendente para o trabalho em grupo com os Adjuntos.

- Política da Gerência/Superintendência para o 2º Semestre/80

- abordagem comunitária

- programas/projetos/atividades prioritárias

- capacitação dos RH (conteúdos, sistemática e recursos)

. Gerências

. SUSUG

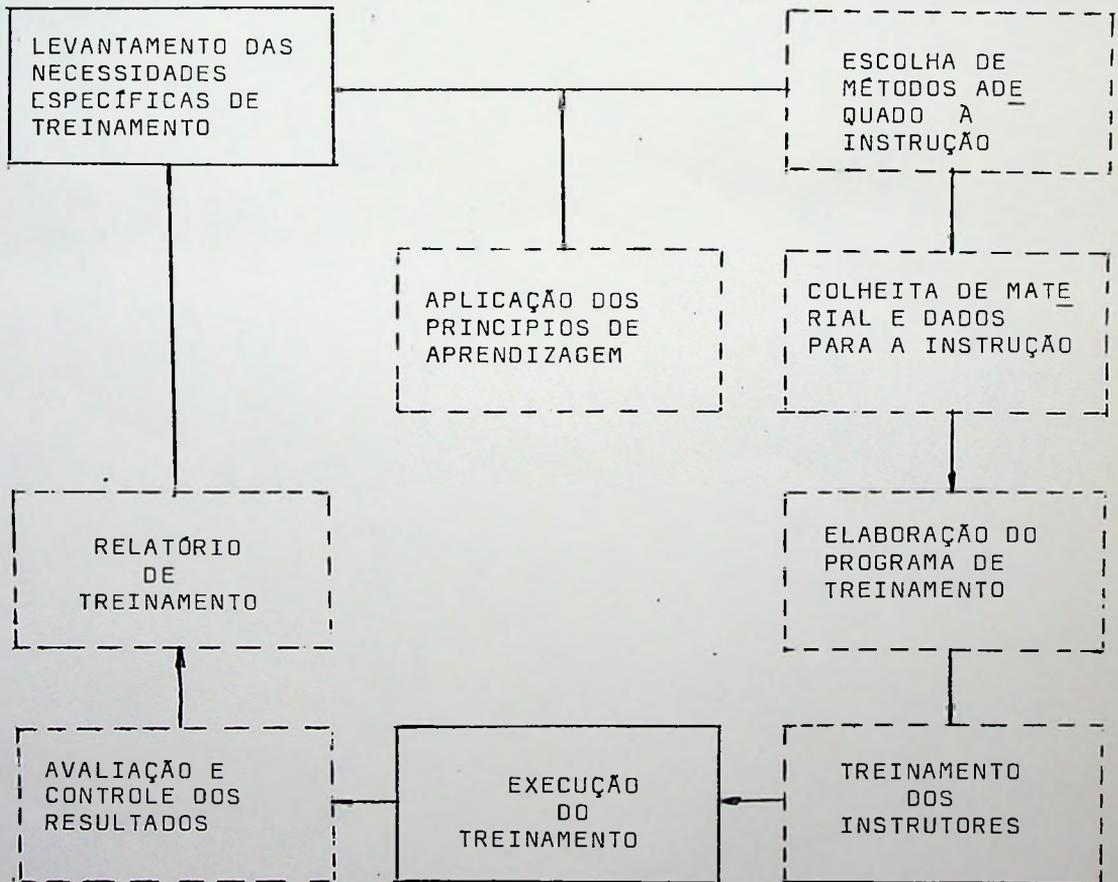
. Encarregados, monitores, alfabetizadores etc.

“TREINAMENTO É O PROCESSO EDUCACIONAL, APLICADO DE MANEIRA SISTEMÁTICA E ORGANIZADA, ATRAVÉS DO QUAL AS PESSOAS APRENDEM CONHECIMENTOS, ATITUDES E HABILIDADES, EM FUNÇÃO DE OBJETIVOS DEFINIDOS.”

CICLO DE TREINAMENTO

Neste ciclo de treinamento estão presentes as 4 atividades básicas de treinamento quais sejam:

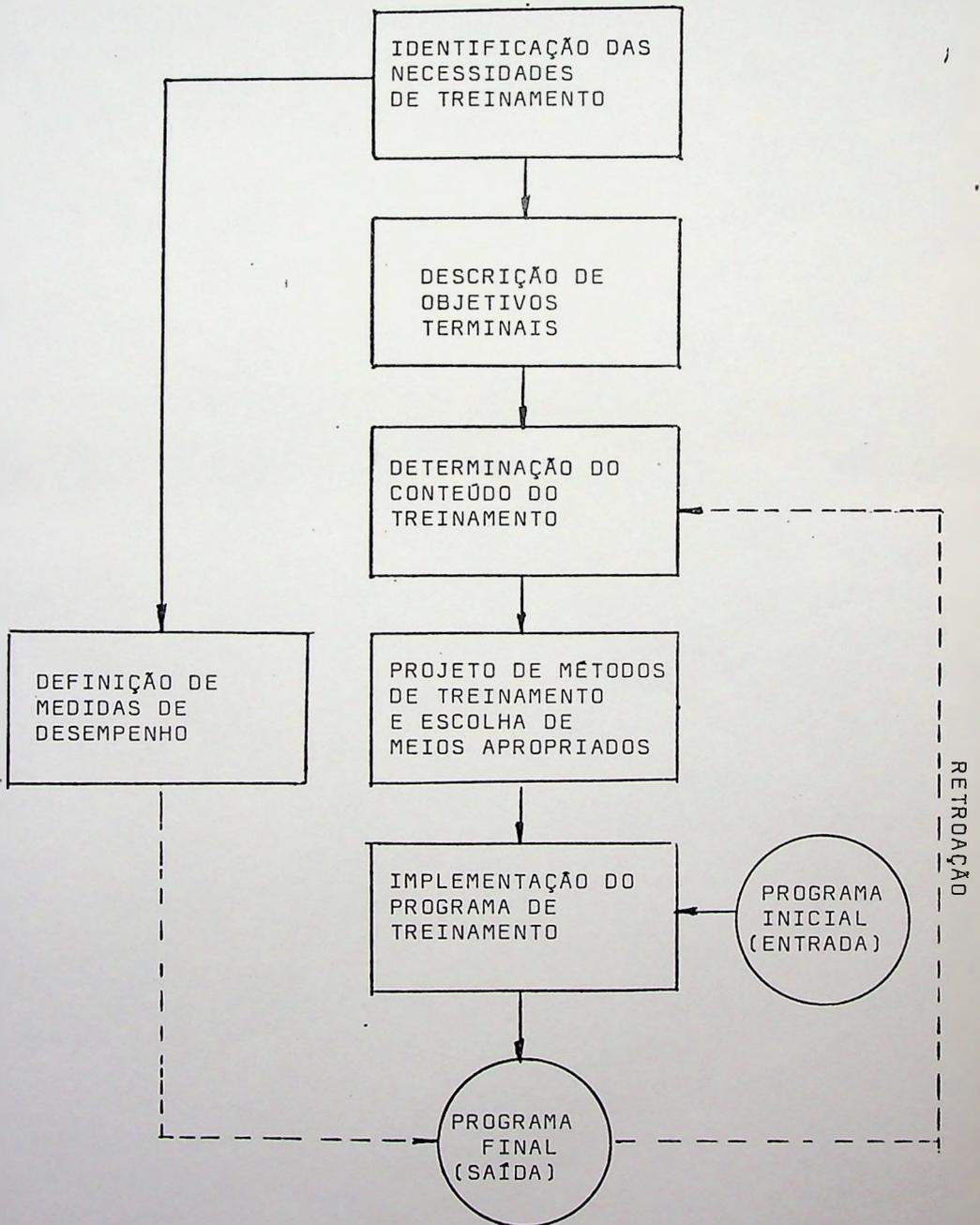
- 1 - Levantamento de Necessidades e Diagnóstico
- 2 - Planejamento do Treinamento
- 3 - Execução do Treinamento
- 4 - Avaliação dos Resultados



LEVANTAR NECESSIDADES DE TREINAMENTO IMPLICA EM:

- . ANALISAR A ORGANIZAÇÃO
- . ANALISAR AS OPERAÇÕES OU AS TAREFAS
- . ANALISAR O INDIVÍDUO

FLUXOGRAMA DE PREPARAÇÃO DE ATIVIDADES DE TREINAMENTO



UM OBJETIVO TEM DE ESPECIFICAR:

- . COMPORTAMENTO FINAL: O QUE O TREINANDO SERÁ CAPAZ DE FAZER, AO FINAL DO TREINAMENTO.
- . CONDIÇÕES: AS CIRCUNSTÂNCIAS SOB AS QUAIS SE ESPERA QUE O COMPORTAMENTO FINAL VENHA OCORRER.
- . NÍVEL MÍNIMO DE DESEMPENHO: A QUANTIDADE E A QUALIDADE DO COMPORTAMENTO FINAL QUE O INSTRUTOR ACEITARÁ COMO UMA EVIDÊNCIA DE QUE O TREINANDO ADQUIRIU O COMPORTAMENTO.

Roteiro do Acut para o trabalho em grupo.

1. NOVO MOBREAL - AÇÃO COMUM - AÇÃO COMUNITÁRIA
 - 1.1 Os pressupostos e o Cultural
 - 1.2 Núcleo específico
Núcleo comum
 - 1.3 Como trabalhar o núcleo específico
 - 1.4 Como trabalhar o núcleo comum

2. III Plano Setorial de Educação, Cultura e Desporto - 1980/1985
 - 2.1 Concepção fundamental
Considerações
 - 2.2 Linhas prioritárias nacionais:
 - . Educação no meio rural
 - . Educação nas periferias urbanas
 - . Desenvolvimento cultural
 - . Valorização dos recursos humanos
 - 2.2.1 Instrumentos essenciais:
 - 1º) Planejamento e modernização técnico-administrativa:
 - . esforço no planejamento descentralizado
 - . tecnologia aplicada à educação, cultura e desporto
 - . aplicação maximizada e redistribuída de recursos.
 - 2º) Sistema de captação e alocação de recursos
 - 2.3 Linhas complementares:
 - . na esfera da cultura
 - . o esforço do desenvolvimento cultural
 - . objetivos do programa de desenvolvimento cultural
 - . na esfera do desporto.

3. POLÍTICA REGIONAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO
 - . planejamento participativo
 - . comparecimento ativo das comunidades
 - . enfoque regional do planejamento da cultura e do desporto.

3.1 Desenvolvimento cultural:

a) estratégias comuns:

- . integração das propostas fundamentais rural/urbano
- . características culturais locais
- . o traço cultural comunitário.

b) estratégias específicas:

REGIÃO NORDESTE:

- . centros integrados de cultura
- . intercâmbio entre comunidades rurais e urbanas
- . atividades culturais em ginásios e escolas
- . turismo cultural
- . acervos, museus, perfil cultural

REGIÃO SUDESTE:

- . levantamento de indicadores culturais (preservação e defesa da cultura regional e planejamento cultural)

REGIÃO SUL:

- . incentivo à produção, divulgação e ao consumo de bens culturais, a partir de valores próprios das comunidades
- . produção de roteiros culturais (para consumo de bens culturais)

REGIÃO CENTRO-OESTE:

- . organização do acervo cultural
- . perfil cultural
- . escola - uma agência de desenvolvimento cultural
- . interiorização da universidade
- . desenvolvimento da prática de educação física, desporto e lazer.

3.2 Valorização dos recursos humanos:

a) estratégias comuns:

- . prioridades ligadas ao desempenho

b) cada região.

3.3 Planejamento e modernização técnico-administrativa:

a) estratégias comuns:

A participação é buscada em 3 níveis:

- . ao nível do planejador e dos agentes administrativos
- . ao nível institucional
- . a partir das comunidades interessadas.

b) estratégias específicas:

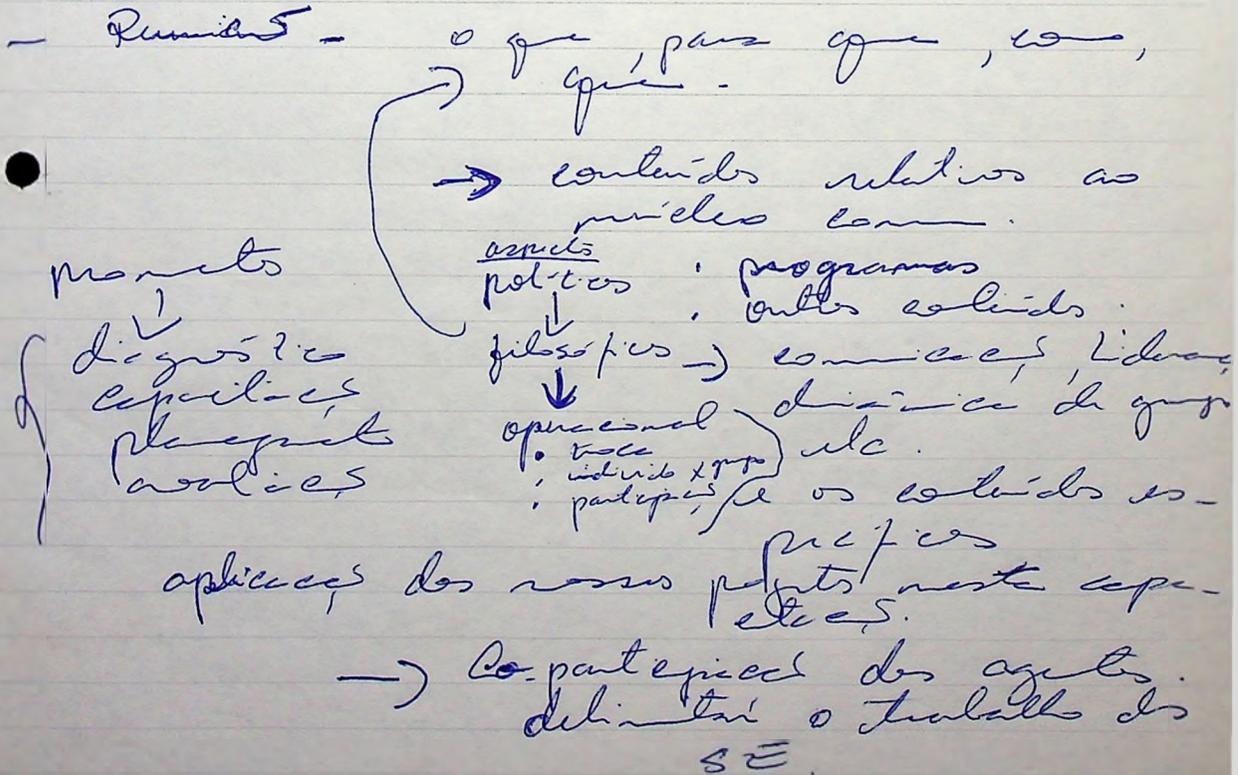
4. ESTRATÉGIAS DO CULTURAL/ESTUDO COMPARATIVO

3º dia - Capacitacao

+ trabalhos com artigos
+ trabalhos com artigos

- Kit, auto-instruções, cartões, audió visual, contos de ENSINO, trabalhos dos adjuntos, projeto 9.4, contos de adjunto

- a capacitacao feita por cada nível
- a equipe necessária.
- aplicar os nos descobertos deste trabalho, auxiliando os co o serviço de materiais.
- o coordenador adjunto através dos instrumentos - materiais e momentos.



as reuniões de preparação
- momento de estudo

- os treinamentos introdutórios e
em séries.

revisão
dos conteúdos
deste ano

● Sugestões do grupo e ideias ao
Projeto de EIVSUO

- a 1ª correspondência uma espécie
de quebra gelo.

— / —

^{revisão}
- dar alguns inputs sobre treinamentos
donde p/ receberem os dados de
balanço de competências.

● - este inputate em relação ao
entre ady. e GETRE no sentido
de trocar ideias sobre treinamentos
nos níveis, métodos de

- com este trabalho feito de forma
didática para nós que podemos
extrair alguns p/ o
trabalho de Perspectivas

- material que a GETRE vai
distribuir.

Sincretismo

- 1h. e meia p/ o almoço
e 1h. eq.

- as pessoas
- o resultado do trabalho de grupo p/ nomear
- as questões dos grupos novos

4º dia
 atividades:

- os resultados do trabalho dos grupos serem entregues a de

Assistência Técnica

- voltar ao estado
- ser feita para os novos p/ o início
- antes do encontro, durante e depois do encontro - 15 dias.
- pode ser realizada p/ qualquer um dos momentos; pré-parece, o encontro propriamente dito, etc.
- no momento de planejamento de custo e prioritário.
- no momento de preparação e prioritário.

Levantamentos das linhas gerais que nortearão e ~~tra~~ o Programa de Profissão ~~realização~~

Volta-se mais a ~~o~~ Petra:

preocupação de ^{desenvolvimento} Petra no setor primário na zona rural. Cursos ligados a área de saúde e produção artesanal sem deixar de atender outras alternativas propostas pela comunidade.

adequação da carga horária às possibilidades da clientela, contando que se cumpra as 40 hs.

Para a zona rural haverá abertura ~~do~~ para o mesmo instrutor desenvolver até dois cursos num mesmo convênio com cursos diferentes ou do mesmo tipo

Em situações excepcionais e devidamente justificada poderão ser realizados cursos com menos de 10 cursistas.

Disposição da Cepro de reforçar ~~tra~~ o relacionamento com Entidades Estaduais.

Foi verificada a viabilidade de ^{execução} ~~classe~~ ^{de} ~~trabalho~~ com Programas Culturais, com a tecnologia da Escassez e Programa Pedagógico e P.E.S.

Todas as vezes que surgirem questões que fogem às normas estabelecidas, não devem ser rejeitadas, mas sim analisadas e discutidas p/ as possíveis soluções.

É importante na área de Profissionalização, se ter uma visão de macro, não devendo portanto de se incluir a possibilidade de trabalhos com indivíduos.

A Funcionalidade do Programa existe quando ele se aproxima das propostas de desenvolvimento econômico das regiões

A profissionalização pode acontecer dentro de uma proposta de trabalho na linha de ação comunitária, como de uma atividade profissional pode acontecer um trabalho na linha

Será elaborado um projeto de feiras de profissionalização para a comercialização de produtos que poderão inclusive ser confeccionados em cursos do Petra ou outros cursos específicos.

É importante buscar a atuação conjunta com grupos já existentes na comunidade.

Importante também é haver a localização de grupos de produção artesanal, principalmente porque ~~haveria~~ está havendo interesse neste aspecto a nível nacional.

Rosa - gerente Gepro

Pará

RS

MG/S

MT.

4º DIA: ACOMPANHAMENTO
DIRETO E INDIRETO
• FUNÇÃO DO ADJUNTO

Trabalho de grupo

Participantes - CEARÁ
PERNAMBUCO
RIO GRANDE DO NORTE
SANTA CATARINA

2250 (2
02 1125
05
10

- Retirar os dados referentes ao SE/ST e SA, tendo em vista a existência dos mesmos na GEHUM, permanecendo apenas os dados referentes ao ENSUG.

• Preparação das Reuniões Mensais

• Acharmos positivo o acréscimo do item: Planejamento do trabalho de supervisão porque vai oportunizar uma realimentação imediata ao Adjunto bem como o Super Central se situar no trabalho que está sendo desenvolvido.

Com relação a todos os outros itens. Tudo OK.

X X

• Observação: Tempo insuficiente para a realização do trabalho não permitindo uma análise mais profunda, bem como uma reflexão com maior profundidade, prejudicando assim essa análise.

Grupo de Artistas

Relatório Padrão

Grupo: PI / SE / ES / BA / DF

O relatório deverá seguir um roteiro, elaborado pela coordenação do SUSOG, ficando a sua forma a critério de cada Coadj.

• Sugerimos ainda que cada Coadj. estabeleça o seu período, de acordo com a sua realidade, não ultrapassando um trimestre.

O quadro nº 3.3. deverá ser substituído por uma análise sintetizada, pela Coest, dimensionando a ação do SUSOG em relação ao planejamento da coordenação para o período.

Proposta de reformulação do RP do SUSUG.

1. Complementar à frente do item 2 - SE/SA.
2. Em relação ao item - Preparação das Reuniões Mensais conforme a folha de "Informações Necessárias" - questionamos se atividades desenvolvidas nao envolve planejamento da COEST/COTER para o trabalho em campo do SA e também o planejamento do trabalho de supervisores? Ou se são 3 itens específicos?
3. O item 3.1.2 - da pag. 3 - do antigo RP - dispensável - sendo substituída pela programação das reuniões mensais - observando o cabeçalho.
4. O item 3.1.3 - dispensável - as informações desejáveis poderão estar em "Outras atividades desenvolvidas", ou em capacitação, ou mesmo no item 1 - Preparação das Reuniões.
5. O item 3.3 - consideramos dispensável também. Em termos do trabalho do SA, esta vista poderá ser vista no Diagnóstico do Estado.
6. Capacitação - Fica mais prático, o assunto antecedendo à forma utilizada, considerando que esta forma se refere à sistemática adotada.

Ver as observações no item 4.2 - referentes à qualificação dos E'NSUG, DA COMUN e de outros elementos da Comunidade

7. As avaliações da reunião mensal, do SE/SA poderão ser tratadas no item considerações gerais

Marie Augusta,
um grande abraço.

Conforme lhe prometi, seguem as informações desejadas.

Estou também na luta. Fezi pela manhã, D. Nilde e eu conversamos sobre o Encontro. Fei um bom bate-papo.

● O SUSUG (SE) chega dia 27 com muita novidade. Estou me organizando para o trabalho.

Sobre o 9.4 informe-me, visto que no Encontro não tivemos o tempo disponível.

Um abraço a toda equipe do SUSUG e um especial a você.

Leonor

MG/NORTE

25/08/80

Trabalho de grupo.

Assunto: Análise de R.P.

Participantes: Pará / Paraná / Amazonas / MS (Mato Grosso Sul).

Vide observações na cópia de instrumental anexo.

MEC
MOBRAL

ESTADO/TERRITÓRIO: _____

RELATÓRIO PADRÃO DO SUSUG

PERÍODO: ___/___/___ A ___/___/___

1.

Nº DE SUPERVISORES EXISTENTE		
SE/ST	SA	ENSUG

Ok

2. MUDANÇA DE SUPERVISORES

NÍVEL	POLO	ENTRADA		SAÍDA		TEMPO DE PERMANÊNCIA
		NOME	ORIGEM	NOME	MOTIVO	

3. ATIVIDADES REALIZADAS PELO SUSUG

3.1. COORDENADOR ADJUNTO

3.1.1 PREPARAÇÃO DAS REUNIÕES MENSAIS

Reunião

ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

PARTICIPANTES (CARGO E Nº)

~~PRIORIDADES DA COEST/COTER ESTABELECIDAS PARA O PERÍODO~~

Retirar esta observação

DN REUNIO

3.1.2. REALIZAÇÃO DAS REUNIOES MENSIS DO SUSUG

Obs: Anexo o Programa de Encontro contendo todos os dados deste quadro.

PERÍODO: _____

CARGA HORÁRIA DAS REUNIOES: _____

LOCAL: _____

Nº DE PARTICIPANTES: SE SA ST AGENTES OUTROS

ASSUNTOS/ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

SISTEMÁTICA

DURAÇÃO

RESPONSÁVEL

- AVALIAÇÃO DA REUNIO MENSAL

Obs: Incluir na avaliação dados referentes as dificuldades encontradas e aos problemas detectados desde a preparação do encontro

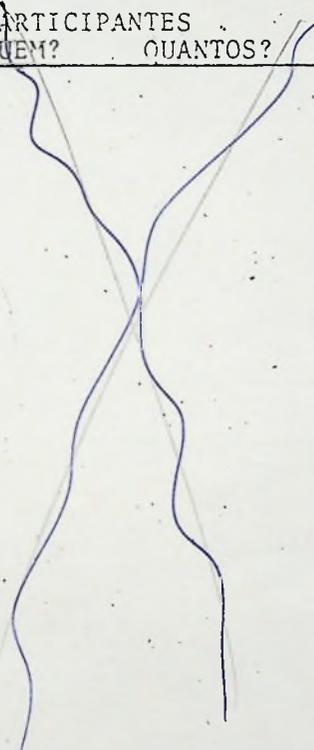
3.1.3 - Acompanhamento direto do Adjunto aos Supervisores

~~REALIZACOES DO COORDENADOR ADJUNTO RELATIVAS A COORDENACAO DO SUSUC E A SUPERVISAO AOS TRABALHOS REALIZADOS PELOS SE/ST~~

	ATIVIDADES DESENVOLVIDAS	PARTICIPANTES	AVALIACAO DOS RESULTADOS
COEST			
CRMP0			

3.2 - Atividades do SE

~~3.2 SUPERVISOR ESTADUAL
SUPERVISÃO AO TRABALHO DO SA E DA COMUN~~

ATIVIDADES DESENVOLVIDAS GM CAMPO	Nº DE SE	PARTICIPANTES QUEM? QUANTOS?	AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS DO TRABALHO
			

~~- AVALIAÇÃO GLOBAL DO TRABALHO DOS SE~~

3.3: SUPERVISOR DE ÁREA/SUPERVISOR TERRITORIAL
SUPERVISÃO AO TRABALHO DO MOBRAL NOS MUNICÍPIOS

A T I V I D A D E S	Nº DE MUNICÍPIOS	Nº DE SA/ST	O B S E R V A Ç Õ E S
<p><i>COMUN</i></p> <p>01. PLANEJAMENTO DO TRABALHO COM A COMUN</p>			
<p>02. TREINAMENTO E ORIENTAÇÃO DA COMUN</p>			
<p>03. REESTRUTURAÇÃO DA COMUN</p>			
<p>04. APLICAÇÃO E FECHAMENTO DO PDM</p>			
<p>05. REUNIÃO/CONTATO COM PREFEITOS/ ENTIDADES/LÍDERES COMUNITÁRIOS/ ETC</p>			
<p><i>ENTIDADES</i></p> <p>06. MOBILIZAÇÃO/SUSTENTAÇÃO PARA O PAF</p>			
<p>07. TREINAMENTO E/OU REUNIÃO COM ALFABETIZADORES</p>			
<p>08. VISITA ÀS CLASSES DO PAF</p>			
<p>09. IMPLANTAÇÃO E/OU ACOMPANHAMENTO DO PROGRAMA DE AUTODIDATISMO</p>			
<p><i>GRUPOS</i></p> <p>10. TREINAMENTO/REUNIÃO COM REPEI E PROFESSORES DO PEI</p>			
<p>11. VISITA ÀS CLASSES DO PEI</p>			
<p><i>OUTROS (ESPECIFICAR)</i></p> <p>12. VISITA AOS POSTOS CULTURAIS</p>			

A T I V I D A D E S	Nº DE MUNICÍPIOS	Nº DE SA/ST	O B S E R V A Ç O E S
13. ACOMPANHAMENTO DAS ATIVIDADES DOS POSTOS CULTURAIS			
14. MOBILIDADE: PREPARAÇÃO MUNICÍPIO/ACOMPANHAMENTO.			
15. IMPLANTAÇÃO/ACOMPANHAMENTO DOS BE			
16. PLANEJAMENTO/ACIONAMENTO DE CURSOS POR INICIATIVA LOCAL.			
17. PREPARAÇÃO/ACOMPANHAMENTO DO PETRA			
18. MOBILIZAÇÃO PARA O PES			
19. TREINAMENTO/REUNIÃO COM ENPES/MONITORES DO PES			
20. SUPERVISÃO AOS GRUPOS DO PES			
21. IMPLANTAÇÃO/ACOMPANHAMENTO CAMPANHA VER LER VIVER			
22. ACIONAMENTO CAMPANHA ESPORTE PARA TODOS			
23. IMPLANTAÇÃO/ACOMPANHAMENTO TECNOLOGIA DA ESCASSEZ			
24. ACOMPANHAMENTO/ACIONAMENTO DAS PRESTAÇÕES DE CONTAS			
25. ACIONAMENTO/ENVIO DOS INSTRUMENTAIS DE CONTROLE			

A T I V I D A D E S	Nº DE MUNICÍPIOS	Nº DE SA/ST	O B S E R V A Ç Õ E S
26. TRABALHO DE ESCRITÓRIO, ORGANIZAÇÃO DE ARQUIVO, CONTROLE DA DISTRIBUIÇÃO E DO ESTOQUE DE MATERIAL DIDÁTICO			
27. OUTRAS (ESPECIFICAR)			

OK

4. CAPACITAÇÃO DESENVOLVIDA

4.1. QUALIFICAÇÃO DOS SE/ST E PARA O TRABALHO DO MOBRAL

Obs: Excluir os momentos relacionados a reunião mensal

NÍVEL	FORMA UTILIZADA	ASSUNTO	MATERIAL DE APOIO	Nº DE PARTICIPANTES	RESPONSÁVEL	AVALIAÇÃO
SE						
SA/ST						

OK

4.2. QUALIFICAÇÃO DOS ENSUG, DA COMUN E DE OUTROS ELEMENTOS DA COMUNIDADE

NÍVEL	FORMA UTILIZADA	ASSUNTO	MATERIAL DE APOIO	Nº DE PARTICIPANTES	RESPONSÁVEL	AVALIAÇÃO
ENSUG						
COMUN E OUTROS						

5. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O SUSUG

6. SOLICITAÇÕES À COORDENAÇÃO DO SUSUG

COORDENADOR ADJUNTO: _____

COORDENADOR ESTADUAL/TERRITORIAL: _____

DATA: ____/____/____

MEC
MOERAL
ESTADO/TERRITÓRIO: _____

RELATÓRIO PADRÃO DO SUSUG
PERÍODO: ___/___/___ A ___/___/___

1.

Nº DE SUPERVISORES EXISTENTE		
SE/ST	SA	ENSUG

2. MUDANÇA DE SUPERVISORES *SE/SA*.

NÍVEL	POLO	ENTRADA		SAÍDA		
		NOME	ORIGEM	NOME	MOTIVO	TEMPO DE PERMANÊNCIA

3. ATIVIDADES REALIZADAS PELO SUSUG

3.1. COORDENADOR ADJUNTO

3.1.1 PREPARAÇÃO DAS REUNIÕES MENSAIS

ATIVIDADES DESENVOLVIDAS	<i>Sistematica</i>	<i>duracao</i> <i>Responsavel</i> PARTICIPANTES (CARGO E Nº)
<i>Envolvendo o planejamento da COEST-COTER e o planejamento do trabalho de supervisao.</i>		

- PRIORIDADES DA COEST/COTER ESTABELECIDAS PARA O PERÍODO

3.1.2. REALIZAÇÃO DAS REUNIÕES MENSAIS DO SUSUG

PERÍODO: _____
LOCAL: _____

CARGA HORÁRIA DAS REUNIÕES: _____
Nº DE PARTICIPANTES: SE SA ST AGENTES OUTROS

ASSUNTOS/ATIVIDADES DESENVOLVIDAS	SISTEMÁTICA	DURAÇÃO	RESPONSÁVEL

- AVALIAÇÃO DA REUNIÃO MENSAL

3.1.3. REALIZAÇÕES DO COORDENADOR ADJUNTO RELATIVAS À COORDENAÇÃO DO SUSUG E À SUPERVISÃO AOS TRABALHOS REALIZADOS PELOS SE/ST

(dispensável)

ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

PARTICIPANTES

AValiação DOS RESULTADOS

ATIVIDADES DESENVOLVIDAS	PARTICIPANTES	AValiação DOS RESULTADOS

3.2. SUPERVISOR ESTADUAL
SUPERVISÃO AO TRABALHO DO SA E DA COMUN.

ATIVIDADES DESENVOLVIDAS	Nº DE SE	PARTICIPANTES QUEM? QUANTOS?	AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS
		<i>(dados estimados)</i>	

- AVALIAÇÃO GLOBAL DO TRABALHO DOS SE

entra em considerações gerais

democrática

3.3 SUPERVISOR DE ÁREA/SUPERVISOR TERRITORIAL
SUPERVISÃO AO TRABALHO DO MOBRAL NOS MUNICÍPIOS

A T I V I D A D E S	Nº DE MUNICÍPIOS	Nº DE SA/ST	O B S E R V A Ç Õ E S
01. PLANEJAMENTO DO TRABALHO COM A COMUN			
02. TREINAMENTO E ORIENTAÇÃO DA COMUN			
03. REESTRUTURAÇÃO DA COMUN			
04. APLICAÇÃO E FECHAMENTO DO PDM			
05. REUNIÃO/CONTATO COM PREFEITOS/ ENTIDADES/LÍDERES COMUNITÁRIOS/ ETC			
06. MOBILIZAÇÃO/SUSTENTAÇÃO PARA O PAF			
07. TREINAMENTO E/OU REUNIÃO COM ALFABETIZADORES			
08. VISITA ÀS CLASSES DO PAF			
09. IMPLANTAÇÃO E/OU ACOMPANHAMENTO DO PROGRAMA DE AUTODIDATISMO			
10. TREINAMENTO/REUNIÃO COM REPEI E PROFESSORES DO PEI			
11. VISITA ÀS CLASSES DO PEI			
12. IMPLANTAÇÃO DOS POSTOS CULTURAIS			

A T I V I D A D E S	Nº DE MUNICÍPIOS	Nº DE SA/ST	O B S E R V A Ç Õ E S
13. ACOMPANHAMENTO DAS ATIVIDADES DOS POSTOS CULTURAIS			<i>desnecessário.</i>
14. MOBRALTECA: PREPARAÇÃO MUNICÍPIO/ACOMPANHAMENTO.			
15. IMPLANTAÇÃO/ACOMPANHAMENTO DOS BE			
16. PLANEJAMENTO/ACIONAMENTO DE CURSOS POR INICIATIVA LOCAL.			
17. PREPARAÇÃO/ACOMPANHAMENTO DO PETRA			
18. MOBILIZAÇÃO PARA O PES			
19. TREINAMENTO/REUNIÃO COM ENPES/MONITORES DO PES			
20. SUPERVISÃO AOS GRUPOS DO PES			
21. IMPLANTAÇÃO/ACOMPANHAMENTO CAMPANHA VER LER VIVER			
22. ACIONAMENTO CAMPANHA ESPORTE PARA TODOS			
23. IMPLANTAÇÃO/ACOMPANHAMENTO TECNOLOGIA DA ESCASSEZ			
24. ACOMPANHAMENTO/ACIONAMENTO DAS PRESTAÇÕES DE CONTAS			
25. ACIONAMENTO/ENVIO DOS INSTRUMENTAIS DE CONTROLE			

A T I V I D A D E S	Nº DE MUNICÍPIOS	Nº DE SA/ST	O B S E R V A Ç Õ E S
26. TRABALHO DE ESCRITÓRIO, ORGANIZAÇÃO DE ARQUIVO, CONTROLE DA DISTRIBUIÇÃO E DO ESTOQUE DE MATERIAL DIDÁTICO			
27. OUTRAS (ESPECIFICAR)			

4. CAPACITAÇÃO DESENVOLVIDA

4.1. QUALIFICAÇÃO DOS SE/ST E PARA O TRABALHO DO MOBIL

NÍVEL	FORMA UTILIZADA	ASSUNTO	MATERIAL DE APOIO	Nº DE PARTICIPANTES	RESPONSÁVEL	AVALIAÇÃO
SE						
SA/ST						

4.2. QUALIFICAÇÃO DOS ENSUG, DA COMUN E DE OUTROS ELEMENTOS DA COMUNIDADE

NÍVEL	FORMA UTILIZADA	ASSUNTO	MATERIAL DE APOIO	Nº DE PARTI CIPANTES	RESPONSÁVEL	AVALIAÇÃO
ENSUG COMUN e outros	<p>Muito difícilmente ocorre uma qualificação específica da COMUN, considerando que os elementos do escritório são os diversos encarregados dos programas. O repasse de uma correspondência por ex. é feito com todos estes elementos e não com ENSUG separadamente.</p>					
COMUN E OUTROS	<p>/ / / / / /</p>					

5. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O SUSUG (nestas considerações, estariam inclusas todas as avaliações; - da reunião mensal, do trabalho do SUSUG SE/SA)

Handwritten lines for notes under item 5.

6. SOLICITAÇÕES À COORDENAÇÃO DO SUSUG

Handwritten lines for notes under item 6.

COORDENADOR ADJUNTO: _____

COORDENADOR ESTADUAL/TERRITORIAL: _____

DATA: ___/___/___

DIA 21

9:00	Acompanhamento direto e indireto	Exposição Debate	-	Coord. SUSUG Adjuntos
10:45	I N T E R V A L O	-	-	-
11:00	Relatório padrão	Trabalho de grupo	Modelo relatório	Coord. Adjuntos
12:30	A L M O Ç O	-	-	-
14:30	Função do adjunto	Reunião ^{Reunião} individual ^{de instrum.} trabalho de grupo	Texto Proposição	Coord. Adjuntos GEFOR / AESPE / MARTINE
16:00	I N T E R V A L O			
16:15	Função do Adjunto	Plenário	-	Coord. Adjunto GEFOR / AESPE / MARTINE
18:30	Avaliação e síntese do dia	-	-	Grupos Adjuntos

CERTIFICADO AOS SUPERVISORES

Situação das COEST/COTER - resultado do levantamento efetuado em maio de 1980.

Introdução

Em 1978, como conclusão do Encontro Anual de Supervisão, foi criado e distribuído para todas as Coordenações um modelo padronizado de certificado aos Supervisores juntamente com o texto do projeto que o instituiu e orientava seu preenchimento.

A quantidade de certificados enviada para cada Coordenação foi calculada de modo a permitir a concessão dos mesmos aos SE, SA, ST por um período de 3 (três) anos.

Passados os dois primeiros anos sentimos necessidade de conhecer que tratamento foi dado aos certificados visando sobretudo replanejar a impressão de novos certificados para os anos vindouros, caso tivessem resultado em estímulo positivo.

Para tal encaminhamos as Coordenações, em abril de 1980, um pequeno questionário de coleta de informações, cujos resultados obtidos passaremos a descrever.

Das 27 Coordenações a que nos dirigimos recebemos 24 respostas. Deixaram de prestar informações as COEST Paraná e Rio Grande do Norte e a COTER Roraima.

Resultados

A 1ª. pergunta formulada referiu-se ao recebimento dos certificados em 1978. Como resposta tomamos conhecimento que 2 (duas) Coordenações - Bahia e MatoGrosso do Norte - não receberam esse material.

RECEBERAM OS CERTIFICADOS	Nº COEST/COTER	%
SIM	22	92
NÃO	2	8
TOTAL:	24	100

Em seguida interessou-nos saber se os Supervisores haviam recebido os certificados e a que períodos corresponderam.

Os resultados foram os seguintes:

. quanto ao recebimento

SUPERVISORES RECEBERAM OS CERTIFICADOS	Nº COEST/COTER	%
SIM	17	71
NÃO	3	12
SÕ OS QUE SAIRAM	4	17
TOTAL:	24	100

. quanto à época

ANOS CORRESPONDENTES	f	%	MOTIVO
1978 e 1979	10	48	-
sõ 1978	6	28	Não completaram o preenchimento dos Certificados 79, mas a entrega já foi programada.
sõ 1979	1	5	Não dispunham dos dados referentes a 1978
referente ao pe ríodo que traba lharam	4	19	-
TOTAL:	21	100	

A análise dessas informações nos indicou que apenas a COEST Pernambuco não distribuiu os certificados apesar de os terem recebido. Os dois outros informantes (BA e MT) não distribuíram por não terem recebido.

O restante das Coordenações encontra-se atrasado na concessão dos certificados. Menos da metade (10) fizeram a entrega referente a 1978 e 1979. Em 6 (seis) Coordenações a entrega referente a 1979 já estava sendo preparada. Somente a COEST/GO fez a entrega apenas referente a 1979 por não conseguir reconstituir os dados relativos ao ano anterior.

Vale destacar o engano na interpretação das orientações sobre a distribuição dos certificados. A idéia original é da concessão ser relativa a cada ano decorrido na função de supervisor. No caso do supervisor se desligar antes do final do ano (época própria para ser realizada a entrega) receberia seu certificado até o mês em que atuou na função.

Ocorreu que 4 (quatro) Coordenações - AL - SE - RO - PI - compreenderam que os certificados sã seriam dados aos supervisores que deixassem o trabalho do MOBREAL ou seja no momento de seu desligamento.

Para tanto serã necessãrio reorientar ou mesmo se discutir que alternativas pretendem adotar doravante, qual sejam: concessão anual a todo o grupo ou concessão individual aos supervisores que deixam o MOBREAL.

Interessou-nos ainda saber se as Coordenações possuãam certificados em branco para fazer a entrega relativa a 1980.

Das 24 Coordenações Estaduais/Territoriais 15 possuem certificados para conceder aos supervisores, relativos ao ano em curso. As 9 (nove) COEST restantes necessitam receber nova remessa desse material para dar continuidade às concessões já feitas ou para iniciar a distribuição (caso da Bahia e Mato Grosso do Norte).

Somando as quantidades necessãrias indicadas por estas COEST tem-se um total de 430 certificados assim distribuídos: BA-120; SC-60; MA, MT, GO-50 cada; PB-40; CE-30; DF-20; SP-10.

Considerando que a remessa inicial de certificados foi calculada de modo a permitir a distribuição dos certificados por três anos consecutivos, foi necessãrio, saber dos Coordenadores Adjuntos se deverãamos continuar encaminhando este tipo de comprovante aos supervisores. As respostas mostram que são unãnimes no que diz respeito à continuidade da concessão dos certificados sendo que um deles opinou para que a entrega sã se faça quando o supervisor se desligar da função e 8 (oito) Coordenadores Adjuntos opinaram sobre a necessidade de reformular o modelo atual.

Analisando o conjunto de sugestões e observaões feitas no final do questionãrio vemos que algumas delas dizem respeito a esta reformulaão. São elas:

- Ampliar o espaço para o item projetos desenvolvidos.
- Acrescentar espaço para indicar a carga horãria dos treinamentos.
- Acrescentar a coluna de conteũdo e carga horãria de cada atividade funcional realizada pelos supervisores.

- Constar no verso apenas:

Treinamentos recebidos - carga horária

Treinamentos ministrados

Projetos desenvolvidos

Atividades realizadas (visitas de supervisão, reuniões realizadas etc).

- Constar no verso apenas os cursos ou treinamentos recebidos durante o ano.

- Deixar o verso do certificado em branco para que o preenchimento seja de acordo com as necessidades de cada UF.

Outras sugestões são:

- criar outro modelo para os ENSUG (3)

- estabelecer um prêmio para ser sorteado (como por ex. uma viagem a outra Coordenação) visando estimular os supervisores (2).

Conclusões

O presente levantamento atingiu plenamente seus objetivos já que permitiu à Coordenação do SUSUG conhecer o tratamento dispensado aos certificados.

Os resultados revelaram que duas Coordenações não receberam o material quando de sua distribuição e, ao mesmo tempo, não fizeram nenhum tipo de reclamação ao MOBREAL Central. Outras não tinham processado o preenchimento dos certificados para fazer a entrega, tendo sido alertadas para tal quando receberam o questionário de coleta de informações.

Destacam-se ainda as Coordenações que não compreenderam a proposta de concessão anual dos certificados a todos os supervisores em exercício na função e portanto só distribuíram aos que deixaram o MOBREAL.

Todas as Coordenações são favoráveis a entrega de certificados de estímulo aos supervisores e acham que este procedimento deve ser mantido.

A causa apontada para o atraso na entrega dos certificados diz respeito às dificuldades no preenchimento do verso onde são

explicitadas as atividades desenvolvidas pelos supervisores no período a que os certificados se referem.

Para resolver tal problema um grupo de Coordenadores Adjuntos sugere a modificação no modelo do certificado, o que para nós não acarretará maiores problemas já que teremos que proceder a uma nova impressão visto não possuímos estoque de certificados.

Nossa tarefa posterior a este levantamento será então analisar mais detidamente as sugestões para reformulação do modelo atual, elaborar a minuta do novo certificado e submetê-lo à aprovação dos Coordenadores Adjuntos.

Poderemos também voltar a discutir ou mesmo deixar a cargo de cada Coordenação o estabelecimento da época para proceder a entrega do certificado: no final de cada ano ou quando o supervisor se desligar de função.

PROPOSTA PARA REFORMULAÇÃO DO RELATÓRIO PADRÃO

O Relatório Padrão se constitui em instrumento básico, por parte da Coordenação do SUSUG, para o acompanhamento indireto das atividades de supervisão em desenvolvimento em cada COEST/COTER.

O modelo atual vem sendo utilizado há aproximadamente dois anos e representa o resultado das sugestões/observações apresentadas pelos Adjuntos por ocasião do Encontro Anual/77.

Entretanto, acreditamos ser este o momento oportuno para se apresentar uma proposta para sua reformulação.

Esta só poderá se concretizar, porém, na medida em que cada Coordenador Adjunto também apresente suas contribuições e, num trabalho conjunto, possamos então montar um novo modelo. Torna-se necessário que este atenda a dois aspectos:

- a necessidade que a Coordenação do SUSUG tem de obter do campo informações primordiais para poder analisar, acompanhar e realimentar o trabalho desenvolvido na área da supervisão; e
- a necessidade que os Coordenadores Adjuntos tem de colocar outros dados considerados importantes e que deverão ser analisados a nível de COEST/COTER e repassados à Coordenação do SUSUG.

Portanto é importante que o Relatório Padrão retrate o trabalho do Subsistema em seus diferentes níveis-Adjunto, SE/ST, SA- especificando como as suas atividades estão sendo desenvolvidas e atendendo aos dois aspectos citados anteriormente.

Com vistas ao estudo em grupo a ser realizado para apresentar essa nova proposta de modelo destacamos as informações que consideramos necessárias para processar um acompanhamento indireto eficiente e uma realimentação adequada, compatível com a realidade de trabalho do Subsistema em cada COEST/COTER.

Assim sendo o trabalho de grupo deve ser feito segundo os seguintes pontos:

1- Analisar o conteúdo das informações, listadas em anexo, onde está registrado o que identificamos como imprescindível para o nosso acompanhamento.

2- Propor as modificações/alterações, que julgar necessárias, enriquecendo ou substituindo as que foram apresentadas.

3- Sugerir outras informações que considerar pertinentes.

4- Apresentar uma forma de compatibilizar as informações e o registro das mesmas.

Observações: Para consulta anexamos o modelo de instrumental em uso.

INFORMAÇÕES NECESSÁRIAS

A) Dados quanto à lotação do SUSUG e referentes a saída (motivos, tempo de permanência...) e entrada de supervisores (origem...)

B) O trabalho do Coordenador Adjunto

1) Preparação das Reuniões Mensais

- . atividades desenvolvidas/participantes/dificuldades e problemas detectados
- . planejamento da COEST/COTER para o trabalho em campo dos SA
- . planejamento do trabalho de supervisão

2) Realização das Reuniões Mensais

- . programação desenvolvida (atividades, sistemática, duração, responsável)
- . avaliação da Reunião Mensal (síntese das opiniões do SA, SE/ST, Adjunto)

3) Capacitação do SE

- . forma utilizada, assunto, material de apoio, participantes (quantos), responsável, avaliação

4) Capacitação do SA (quando ocorrer fora da Reunião/Encontro Mensal)

- . forma utilizada, assunto, material de apoio, participantes (quantos ?), responsável, avaliação

5) Outras atividades desenvolvidas

- . por ex: acompanhamento direto ao SE e/ou ao SA em campo, elaboração de documento etc.

C) O trabalho do SE

- . atividades desenvolvidas, número de SE, participantes (quem ? quantos ?), avaliação dos resultados.

- . avaliação do trabalho dos SE

D) O trabalho do SA nos municípios

- . atividades desenvolvidas pelos SA
- . abrangência das atividades desenvolvidas pelos SA
- . avaliação do trabalho dos SA

E) Considerações gerais sobre o SUSUG

I - INTRODUÇÃO

O Programa Tecnologia da Escassez, surgido como consequência natural da expansão do MOBRAL na sua área de atuação - Educação - vem comprovando um poder muito grande de grupalização e em grande parte das suas atividades se identificam seus objetivos com os das comunidades, na medida em que são adequados às realidades locais e tem base no know-how da clientela. Ele tem servido como veículo à ação comunitária e ao processo educativo, como fator de mobilização e de envolvimento comunitário. Sua linha de atuação é estruturada de forma a facilitar e incentivar a participação das comunidades.

Estas comunidades são as beneficiárias e também as responsáveis pela implantação e desenvolvimento do programa, que deve corresponder às suas expectativas e vir ao encontro da busca de soluções para suas necessidades.

Neste período de implantação, o Tecnologia, um Programa que apenas se iniciou, vem se empenhando continuamente para intensificar e aprofundar sua linha de ação num processo constante de renovação, dinamização e objetividade de atuação.

Diversificação e adequação são duas constantes que permitem o atendimento à clientela do MOBRAL, visando não apenas oferecer-lhes soluções aos seus problemas como também induzi-los a utilizar os recursos do seu mundo mediato para a solução de problemas concretos do seu dia a dia.

II - PROJETOS PRIORITÁRIOS

Como consequência da necessidade constante de amplexar e consolidar o Tecnologia da Escassez, a GETEC tem os seguintes projetos prioritários:

1. Projeto de Assistência às COEST/COTER. Nesta abordagem é importante:

- a) Promover a intensificação nas relações existentes entre as Coordenações e a GETEC, buscando aprimorar o ato de veicular informações que contribuam para manter constantes a funcionalidade do programa.
- b) Evitar pontos de estrangulamento. Deve existir uma constante troca de informações, que permita uma orientação sistemática às COEST/COTER. Por outro lado procurando favorecer a continuidade e coerência nas orientações a serem oferecidas. Ênfase deve ser colocada na possibilidade de um fluxo contínuo de realimentação do campo e das COEST/COTER em direção à GETEC.
- c) Chegar a um relacionamento equilibrado visando a integração dos objetivos do Tecnologia da Escassez com os demais programas do MOBRAL, a consecução dos seus objetivos próprios e, sobretudo, atender aos objetivos das comunidades.
- d) Enfatizar a evolução e adequação na assistência técnica, acompanhando o Programa, orientando-se por aquelas diretrizes que melhor se adaptem a cada região/UF/realidades locais.

2. Projetos de atendimento localizados:

- a) Enfatizar na medida do possível o atendimento regionalizado.
- b) Desenvolver projetos a partir de informações oriundas das próprias comunidades e suas necessidades específicas.
- c) Estabelecimento de 27 áreas específicas, uma em cada Unidade da Federação.
- d) Desenvolver conteúdos/atividades e estratégias que permitam ao Tecnologia da Escassez atendimentos localizados. Isto é, problemas/situações específicas das comunidades.

III - ATIVIDADES PRIORITÁRIAS

Visando a realimentação e dinamização constante do Programa, é importante que se ampliem e diversifiquem suas atividades. Como prioritárias ressaltamos:

1. Diversificação dos veículos de divulgação. Isto implicará numa extensão do programa em termos de alcance.

2. Formação de embriões cooperativos. É possível que certas comunidades não disponham sempre das ferramentas de trabalho adequadas, por mais simples que sejam. Talvez até por não fazerem parte de sua tradição. Poderiam ser criados estoques destas ferramentas nas comunidades, para uso coletivo.

Estes estoques ficariam em local determinado pela própria comunidade que se beneficiará de seu uso.

Dentro da abordagem comunitária, esta poderá ser uma das contribuições do programa, criando um embrião de cooperativismo através deste conjunto de ferramentas. Sua concretização se beneficiará de técnicas do Programa.

3. Incentivar as atividades ligadas ao Programa, já implantadas ou em vias de implantação em campo.
4. Aumentar o nível de divulgação e das técnicas em campo. Para tal é necessário:
 - a) Coletar as necessidades das comunidades que sejam relacionadas ao Programa de Tecnologia.
 - b) Coletar o que já existe em termos de tradição, técnicas populares, etc.
 - c) Investigar os recursos de que dispõe as comunidades.
 - d) Sensibilizar a população para participar do Programa.
 - e) Mobilizar grupos, pessoas e instituições que contribuirão para fazer a diagnose das condições de vida na região.
 - f) Promover a participação de toda a comunidade através de um processo progressivo de divulgação e mobilização adequadas. A divulgação deve acompanhar de perto a mobilização.

IV — ABORDAGEM COMUNITÁRIA

1. Como já foi evidenciado em diversas Coordenações, o Programa Tecnologia da Escassez, tem características altamente mobilizadoras. Não será portanto extraordinária a formação de grupos de Ação Comunitária a partir de suas atividades.

2. Dada a própria natureza e os objetivos do Programa, deve ser consolidada a troca de conhecimentos entre os responsáveis - em qualquer nível - por sua divulgação e implantação e as comunidades.
3. Esforços deverão concentrar-se para que haja maior conhecimento de uma tecnologia popular que não implique em choques culturais para a comunidade.

TRABALHO DE GRUPO: FUNÇÃO DO COORDENADOR ADJUNTO

PROPOSIÇÃO

ANALISE O TEXTO DE APOIO E FAÇA AS CONSIDERAÇÕES CABÍVEIS

EM RELAÇÃO A CADA ITEM.

PRESENT

Solution of word

SUSUJ word

~~Auxiliary of Condition~~

Number of Paupers

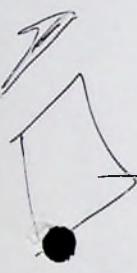
(1)

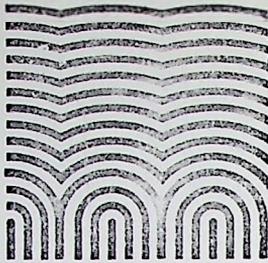
(2)

(3)

⋮

FUTURO





*organizar na
parte do
relatório do
adjunto.*

APRESENTAÇÃO

A partir de um estudo mais apurado das atribuições do Coordenador-Adjunto, normatizadas pelo MOBRAL, pudemos observar ausência de atribuições que pressupomos estejam sendo desenvolvidas atualmente.

Sendo assim, procuramos estudar uma forma de adequá-las à realidade hoje existente. Para tanto foi elaborado quadro de levantamento das características dos interrelacionamentos dos Coordenadores-Adjuntos do MOBRAL cuja finalidade última é a detecção das atividades desenvolvidas por cada Coordenador-Adjunto no seu ambiente de trabalho.

-Esse quadro foi dividido em 3 (três) etapas, a saber:

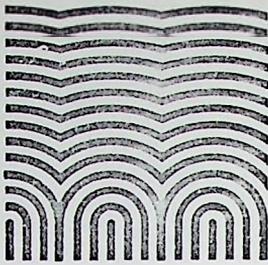
- 1- Quanto ao aspecto de funções;
- 2- Quanto ao nível de vinculação;
- 3- Quanto a forma de envolvimento.

Destes 3 (três) itens, apenas o primeiro requer maiores esclarecimentos:

O documento, em sua 1ª. etapa, tem como objetivo apresentar de maneira uniformizada as 5 (cinco) funções básicas da Administração que caracteriza a forma de envolvimento do Coordenador Adjuntos nos trabalhos desenvolvidos na Coordenação:

Planejamento
Organização
Controle
Coordenação
Comando

Planejamento: entende-se por planejamento a previsão, definição e



preparação de quaisquer procedimentos que visem possibilitar o atingimento dos objetivos a serem alcançados.

Organização: entende-se por Organização a determinação e o relacionamento entre vários fatores para a realização de um plano, entendido como sendo um conjunto lógico dos objetivos e dos respectivos meios.

Controle: entende-se por Controle a verificação da manutenção dos padrões pré-estabelecidos para a execução das atividades. Através dele é que poderemos corrigir as anomalias e fornecer subsídios para a fixação de novos padrões de execução.

Coordenação: entende-se por Coordenação o ato de fazer com que haja um perfeito relacionamento entre as várias tarefas ligadas a uma ou mais atividades, dando condições para o atingimento dos objetivos propostos.

Comando: entende-se por Comando a direção relativa à realização das fases programadas.

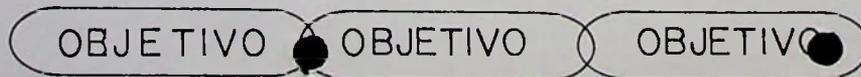
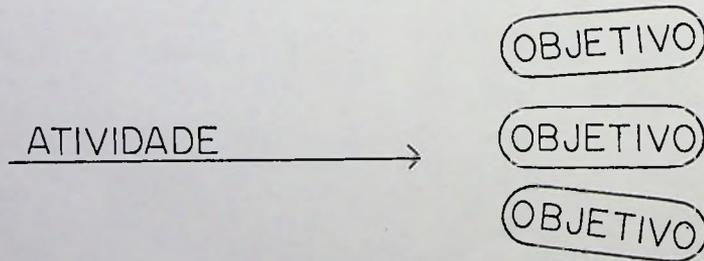
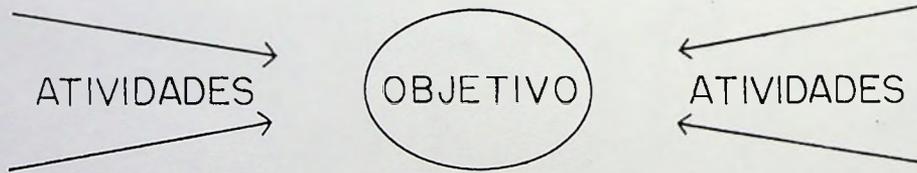
5º DIA: Pl. Escolas
Painel: Áreas - meio

9:00	Aspectos administrativos da Coordenação	Debate	-	Gerente Meio/SEXAD
10:45	I N T E R V A L O	-	-	-
11:00	Análise do doc. supervisão em Ação Comunitária	Trabalho de grupo	Documento	Coord. Adjuntos
12.30	A L M O Ç O			
14:30	Doc. supervisão em Ação Comunitária	Plenário	-	Coord. Adjuntos
16:00	I N T E R V A L O		-	
16.15	Avaliação do Encontro	Trabalho de Grupo Plenário	-	Coord. Adjuntos
17:00	Encerramento			SEXEC

NB. A programação do dia iniciou mais cedo (8:00 horas) para apresentação do Pré-escolar pela AESPE de Alair de Almeida Ramos.

INTEGRAÇÃO
(GLOBALIZAÇÃO)

- OBJETIVOS
- CONTEÚDOS
- AÇÃO



EXTENSÃO
(ABRANGÊNCIA)

COMPREENSÃO
(ESPECIFICIDADE)

CONHECIMENTO
DA REALIDADE

EQUIPE NACIONAL

PLANEJAMENTO

COORD. ADJUNTO

EXECUÇÃO:
ACOMPANHAMENTO

SUPERV. ESTADUAL

AVALIAÇÃO

SUPERV. ÁREA/TERRIT.

ENCAR. SUPERV. GLOBAL

QUANTO MAIOR A EXTENSÃO, MENOR A COMPREENSÃO

(E VICE-VERSA)

PAINEL INTEGRADO

- . Análise do documento: Supervisão em Ação Comunitária
- . Proposição: Quais as observações, sugestões e questionamentos a fazer sobre o documento: Supervisão em Ação Comunitária.

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES/1980

ITENS	1		2		3		4		5		S/R		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos					1	4	11	41	15	55			27	100
02. atendeu às suas expectativas pessoais					2	7	11	41	14	52			27	100
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada					3	11	8	30	15	55	1	4	27	100
04. aos conteúdos abordados					2	7	8	30	17	63			27	100
05. à exposição dos temas					5	18	14	52	8	30			27	100
06. à documentação distribuída					4	15	9	33	14	52			27	100
07. aos trabalhos de grupo					1	4	8	30	18	66			27	100
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.					1	4	5	18	21	78			27	100
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho					1	4	5	18	21	78			27	100
10. à utilização do tempo			4	15	2	7	9	33	12	45			27	100
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas					2	7	7	26	18	67			27	100
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas								12	44	15	56		27	100
13. a sua contribuição aos trabalhos					3	11	14	52	10	37			27	100

I T E N S	1		2		3		4		5		S/R		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. a produtividade do Encontro							16	59	9	33	2	8	27	100
15. o seu nível de aprendizagem							21	78	6	22			27	100
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.					2	7	15	56	10	37			27	100
17. a equipe de coordenação do Encontro							3	11	24	89			27	100
18. o Encontro como um todo							11	41	15	55	1	4	27	100

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

Pouco tempo para explorar todos os conteúdos (9)	Realizar outros encontros/Regionais ou não (5) Exposição pela manhã e TG a tarde (2)
Parabéns equipe do SUSUG (coesa)(5)	Horas vagas durante o Encontro (2)
Participação das Gerências (5)	Respeitar os intervalos
Encontro válido e bom (3)	Direcionar mais as perguntas para debate
Pouca objetividade palestra Getre(3)	Utilizar sempre hotéis centrais
Mais tempo para o Doc.Sup.em AC (2)	Enviar a programação antes do encontro
Postura do MOBRAL/Central(troca)(2)	Realizar intercambio de Adjuntos
Destaque ao painel da área meio(2)	Intensificar Assist. Técnica
Grande integração COEST -MOBRAL/C	Presença dos Adjuntos no Encontro de Coord.
Instrumental da Gefor difícil de preencher	SUSUG solicite os Adj. quando estes sileciarem Encontros Anuais com a mesma sistemática
Desnecessária Exposição GETEC	Encontros de SE
Excelentes os conteúdos abordados	Que sempre estejam presentes os gerentes
Excelentes as técnicas de grupo	
Época de encontro oportuna	
Pouco objetiva exposição GETEC	

Não fizeram observações/Sugestões (4)

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

I T E N S	1		2		3		4		5		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos									X					
02. atendeu às suas expectativas pessoais									X					
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada							X							
04. aos conteúdos abordados									X					
05. à exposição dos temas									X					
06. à documentação distribuída									X					
07. aos trabalhos de grupo									X					
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.									X					
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho									X					
10. à utilização do tempo									X					
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas									X					
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas									X					
13. a sua contribuição aos trabalhos									X					

ITENS	1		2		3		4		5		NTO		SR	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. a produtividade do Encontro							X							
15. o seu nível de aprendizagem							X							
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.									X					
17. a equipe de coordenação do Encontro									X					
18. o Encontro como um todo									X					

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

A metodologia utilizada embora não atingindo ponto 5, reconhecemos que ocorre por conta do tempo disponível

Sugerimos que haja sempre nos Encontros um tempo livre à manhã ou tarde.

ITENS	1		2		3		4		5		NTO		SR	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14. a produtividade do Encontro									X					
15. o seu nível de aprendizagem							X							
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.							X							
17. a equipe de coordenação do Encontro									X					
18. o Encontro como um todo									X					

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

- Encontro regional e/ou por semelhança de Coest., no início do próximo ano.
- Que os participantes tenham oportunidade de algumas hora vagas em um determinado dia, para sair um pouco/compras etc.
- Parabéns a Coord. do SCSOG e sua equipe pelo tratamento, atenção, cortesia e preocupação com os Adjuntos.

/asa.

ITENS	1		2		3		4		5		NTO		SR	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14. a produtividade do Encontro									X					
15. o seu nível de aprendizagem							X							
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.							X							
17. a equipe de coordenação do Encontro									X					
18. o Encontro como um todo									X					

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

Realização de Encontro Regionais e intercâmbio entre as Adjuntas para o enriquecimento das atividades desenvolvidas pelo adjunto.

Desenvolver os Encontros futuros sempre na linha de trabalho, quando o maior aperfeiçoamento do Subsistema.

Que as Assistentes técnicas sejam mais constantes, principalmente neste momento de transição.

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

I T E M S	1		2		3		4		5		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos									X					
02. atendeu às suas expectativas pessoais									X					
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada									X					
04. aos conteúdos abordados									X					
05. à exposição dos temas							X							
06. à documentação distribuída									X					
07. aos trabalhos de grupo							X							
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.									X					
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho									X					
10. à utilização do tempo							X							
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas									X					
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas									X					
13. a sua contribuição aos trabalhos							X							

ITENS	1		2		3		4		5		NTO		SR	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. a produtividade do Encontro									X					
15. o seu nível de aprendizagem							X							
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.									X					
17. a equipe de coordenação do Encontro									X					
18. o Encontro como um todo									X					

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

Para continuidade de capacitação que sejam organizado Encontro Regional que favoreçam a realimentação da nova linha da organização.

/asa.

ITENS	1		2		3		4		5		NTD		SF	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. a produtividade do Encontro									X					
15. o seu nível de aprendizagem							X							
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.							X							
17. a equipe de coordenação do Encontro									X					
18. o Encontro como um todo									X					

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

X
 Enviar a programação antes do encontro, assim possibilitará aos participantes estudarem e analisarem os assuntos para melhor discutir ou explorar os temas propostos.

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

ITENS	1.		2.		3.		4.		5.		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos									X					
02. atendeu às suas expectativas pessoais									X					
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada									X					
04. aos conteúdos abordados									X					
05. à exposição dos temas								X						
06. à documentação distribuída									X					
07. aos trabalhos de grupo								X						
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.									X					
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho									X					
10. à utilização do tempo							X							
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas									X					
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas									X					
13. a sua contribuição aos trabalhos							X							

I T E N S	1		2		3		4		5		NTD		SR	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14. a produtividade do Encontro									X					
15. o seu nível de aprendizagem							X							
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.									X					
17. a equipe de coordenação do Encontro									X					
18. o Encontro como um todo									X					

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

- Que sejam organizados em outros momentos Encontros Regionais procurando melhor consolidar a Ação Comunitária.

- Que os Encontros sejam sempre realizados em hotéis centrais para que os participantes tenham oportunidades para fazer compras.

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

ITENS	1		2		3		4		5		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos							X							
02. atendeu às suas expectativas pessoais									X					
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada							X							
04. aos conteúdos abordados									X					
05. à exposição dos temas									X					
06. à documentação distribuída							X							
07. aos trabalhos de grupo									X					
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.									X					
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho									X					
10. à utilização do tempo			X											
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas							X							
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas							X							
13. a sua contribuição aos trabalhos									X					

ITENS	1		2		3		4		5		NTO		SR	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14. a produtividade do Encontro							X							
15. o seu nível de aprendizagem									X					
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.							X							
17. a equipe de coordenação do Encontro							X							
18. o Encontro como um todo									X					

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

- QUE OS TEMAS - PARTE TEÓRICO - EM OUTROS ENCONTROS FICAVEM SEMPRE NA PARTE DA MANHÃ ENQUANTO AS DISCUSSÕES - PAINÉIS FOSSEM À TARDE POIS NO RETORNO O GRUPO JÁ ESTÁ CANSADO SENDO MAIS DIFÍCIL A CONCENTRAÇÃO

- HAVER + CONTROLE DO TEMPO PARA SE RESPEITAR OS INTERVALOS - POIS MESMO SENDO TUDO TÃO IMPORTANTE E BEM DINÂMICO O GRUPO FICOU MUITO CANSADO E ÀS VEZES DISPERSAVA OU NÃO RESPONDIA COMO PODERIA

- EM ALGUMAS OCASIÕES AMARRAR OU DIRECIONAR AS PERGUNTAS PARA DEBATES PARA SER EVITADO REPETI-

/asa. COEJ CANSATIVAS QUE SE TORNAM ENFADONHAS

A PARTE DE TREINAMENTO (GETRE) DEIXOU MUITO A DESEJAR - MUITA TEORIA, E POUCA APLICABILIDADE TALVEZ TAMBÉM PELA FORMA APRESENTADA LIDA ---

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

ITENS	1		2		3		4		5		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos									x					
02. atendeu às suas expectativas pessoais									x					
<u>Nã consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que impor - tância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada									x					
04. aos conteúdos abordados								x						
05. à exposição dos temas									x					
06. à documentação distribuída					x									
07. aos trabalhos de grupo									x					
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.									x					
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho								x						
10. à utilização do tempo			x											
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas									x					
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas									x					
13. a sua contribuição aos trabalhos								x						

ITENS	1		2		3		4		5		NTO		SR	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14. a produtividade do Encontro									X					
15. o seu nível de aprendizagem							X							
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.									X					
17. a equipe de coordenação do Encontro									X					
18. o Encontro como um todo									X					

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

HOUVE MUITOS CONTEÚDOS PARA TEMPO LIMITADO.
 ESTE ENCONTRO DEVE SER REALIZADO NO
 MÍNIMO EM 15 DIAS.
 PARABÉNS PELA COESÃO DA EQUIPE DO SUSUG.
 ISTO FOI RETRATADO AO LONGO DO ENCONTRO.
 CREMOS QUE AS FALHAS INDEPENDEM DESSA
 EQUIPE EFICIENTE E MARAVILHOSA!

/asa.

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

I T E N S	1		2		3		4		5		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos							X							
02. atendeu às suas expectativas pessoais							X							
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada									X					
04. aos conteúdos abordados									X					
05. à exposição dos temas									X					
06. à documentação distribuída									X					
07. aos trabalhos de grupo							X							
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.									X					
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho									X					
10. à utilização do tempo							X							
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas									X					
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas							X							
13. a sua contribuição aos trabalhos							X							

ITENS	1		2		3		4		5		NTD		SR	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14. a produtividade do Encontro							X							
15. o seu nível de aprendizagem							X							
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.							X							
17. a equipe de coordenação do Encontro									X					
18. o Encontro como um todo							X							

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

O encontro foi bom e procurarei utilizar o máximo possível, tudo que aprendi através deste treinamento. O momento é de reflexão e arrancada para ação daí podemos melhor verificar o quanto foi importante ou levantar de terminados pontos para buscar realimentações.

— Que outros encontros sejam realizados, pois precisamos estar mais ligados a fim de melhor desempenhar nosso papel.

/asa.

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

I T E M S	1		2		3		4		5		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos					X									
02. atendeu às suas expectativas pessoais					X									
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada							X							
04. aos conteúdos abordados							X							
05. à exposição dos temas							X							
06. à documentação distribuída							X							
07. aos trabalhos de grupo								X						
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.							X							
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho							X							
10. à utilização do tempo			X											
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas					X									
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas							X							
13. a sua contribuição aos trabalhos							X							

ITENS	1		2		3		4		5		NTD		SR	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14. a produtividade do Encontro														
15. o seu nível de aprendizagem							X							
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.							X							
17. a equipe de coordenação do Encontro									X					
18. o Encontro como um todo							X							

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

QUE AS EXPOSIÇÕES FOSSEM FEITAS SEMPRE NA PARTE DA MANHÃ E AS DISCUSSÕES E T.G A TARDE.

/asa.

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

I T E N S	1		2		3		4		5		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos							X							
02. atendeu às suas expectativas pessoais							X							
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada									X					
04. aos conteúdos abordados									X					
05. à exposição dos temas							X							
06. à documentação distribuída									X					
07. aos trabalhos de grupo									X					
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.									X					
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho									X					
10. à utilização do tempo							X							
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas									X					
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas							X							
13. a sua contribuição aos trabalhos									X					

ITENS	1		2		3		4		5		NTD		SR	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. a produtividade do Encontro							X							
15. o seu nível de aprendizagem									X					
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.							X							
17. a equipe de coordenação do Encontro									X					
18. o Encontro como um todo							X							

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

O tempo foi muito bem aproveitado, contudo a grande carga de conteúdos impediu alguma produtividade 100%.

A impossibilidade de ampliar o quadro de SUSVC por ora é realmente lamentável, justamente num momento em que os SA são imprescindíveis.

O papel dos area meio foi excelente, claro, objetivo, podendo atribuir grande parte deste êxito à técnica de coleta das perguntas.

/asa.

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

ITENS	1		2		3		4		5		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos							X							
02. atendeu às suas expectativas pessoais							X							
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada									X					
04. aos conteúdos abordados									X					
05. à exposição dos temas							X							
06. à documentação distribuída									X					
07. aos trabalhos de grupo									X					
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.									X					
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho									X					
10. à utilização do tempo							X							
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas									X					
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas									X					
13. a sua contribuição aos trabalhos									X					

ITENS	1		2		3		4		5		NTO		SR	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. a produtividade do Encontro														
15. o seu nível de aprendizagem														
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.									X					
17. a equipe de coordenação do Encontro									X					
18. o Encontro como um todo									X					

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

- Com relação ao tempo, foi bem utilizado, entretanto, houve uma sobrecarga muito grande.
- Importantíssima a participação dos Gerentes, embora nem todos tenham permanecido todo o tempo do Encontro.
- A postura assumida pelo MOBACAL CENTRAL (Gerentes SUSUB, SEXE, etc) quinoto muito a opinião dos Adjuntos, coerente portanto com a proposta de A.C.
- Parabéns para a equipe do SUSUB pela realização desse Encontro

/asa.

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

I T E M S	1.		2.		3.		4.		5.		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos							X							
02. atendeu às suas expectativas pessoais					X									
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada									X					
04. aos conteúdos abordados									X					
05. à exposição dos temas							X							
06. à documentação distribuída									X					
07. aos trabalhos de grupo									X					
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.									X					
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho									X					
10. à utilização do tempo					X									
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas									X					
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas									X					
13. a sua contribuição aos trabalhos							X							

ITENS	1		2		3		4		5		NTO		SR	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14. a produtividade do Encontro							X							
15. o seu nível de aprendizagem							X							
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.					X									
17. a equipe de coordenação do Encontro									X					
18. o Encontro como um todo							X							

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

- Exposições de temas - a orientação para preenchimento da ficha instrumental da GGTCC deveria ter sido discutida, pois ficou com um pouco perdido para preenchê-la. A GGTCC deveria ter sido mais objetiva em sua explanação. A lógica da Escala, em particular, não deveria ter um tempo destinado a outros assuntos (ex. o trabalho com o Dinamático, Relatório Trabalho).
- Conteúdo abordado - excelente em sua maioria
- Utilização do tempo - achamos que o tempo para o Encontro deveria ser maior, talvez incluindo o trabalho sendo em vista o número e a importância dos temas.
- Técnicas de dinâmica de grupo - foram ótimas, tiveram oportunidade de trabalhar com quase todos os representantes.
- Quanto à possibilidade de aplicar... - A concepção atribuído prende-se ao fato da nova forma de trabalho, e não, quanto à compreensão.

/asa.

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

ITENS	1		2		3		4		5		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos									X					
02. atendeu às suas expectativas pessoais									X					
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada													X	
04. aos conteúdos abordados									X					
05. à exposição dos temas							X							
06. à documentação distribuída							X							
07. aos trabalhos de grupo							X							
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.									X					
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho									X					
10. à utilização do tempo									X					
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas									X					
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas									X					
13. a sua contribuição aos trabalhos									X					

ITENS	1		2		3		4		5		NTO		SR	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14. a produtividade do Encontro							X							
15. o seu nível de aprendizagem							X							
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.									X					
17. a equipe de coordenação do Encontro									X					
18. o Encontro como um todo														

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

o fator tempo contribuiu para que a produtividade nas discussões alcançado o desejado.
 Muitos conteúdos ocorrendo uma carga bastante principalmente para os novos.
 o mais importante no encontro foi a troca tanto por parte da equipe do MOBRAF central como das COEST.
 O Painel da Área Meio foi ótimo, possível
 foi uma visão global

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

ITENS	1.		2.		3.		4.		5.		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos								X						
02. atendeu às suas expectativas pessoais											X			
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada								X						
04. aos conteúdos abordados								Y						
05. à exposição dos temas								X						
06. à documentação distribuída								X						
07. aos trabalhos de grupo								X						
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.											X			
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho											X			
10. à utilização do tempo											X			
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas											X			
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas											X			
13. a sua contribuição aos trabalhos								X						

ITENS	1		2		3		4		5		NTO		SR	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. a produtividade do Encontro								x						
15. o seu nível de aprendizagem								x						
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.								x						
17. a equipe de coordenação do Encontro								x			x			
18. o Encontro como um todo								x						

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

*Como 1º encontro acad. foi muito
valioso.*

/asa.

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

ITENS	1		2		3		4		5		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos									X					
02. atendeu às suas expectativas pessoais									X					
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada								X						
04. aos conteúdos abordados								X						
05. à exposição dos temas								X						
06. à documentação distribuída								X						
07. aos trabalhos de grupo								X						
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.								X						
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho								X						
10. à utilização do tempo								X						
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas														
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas								X						
13. a sua contribuição aos trabalhos								X						
								X						

ITENS	1		2		3		4		5		NTQ		SR	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14. a produtividade do Encontro									X					
15. o seu nível de aprendizagem									X					
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.							X							
17. a equipe de coordenação do Encontro									X					
18. o Encontro como um todo									X					

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

O encontro foi muito importante e principalmente muito sério, tornando um extraordinário interesse por parte de todos os adjuntos.

Acredito que a organização precisa disso: renovação e atualizações periódicas.

Está de parabéns a equipe do Ensus e direção do MORMPE.

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

I T E M S	1		2		3		4		5		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos							X							
02. atendeu às suas expectativas pessoais							X							
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada									X					
04. aos conteúdos abordados							X							
05. à exposição dos temas					X									
06. à documentação distribuída							X							
07. aos trabalhos de grupo									X					
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.							X		X					
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho									X					
10. à utilização do tempo					X				X					
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas									X					
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas							X							
13. a sua contribuição aos trabalhos							X							

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

I T E N S	1		2		3		4		5		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos							X							
02. atendeu às suas expectativas pessoais							X							
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada					X									
04. aos conteúdos abordados					X									
05. à exposição dos temas					X									
06. à documentação distribuída							X							
07. aos trabalhos de grupo									X					
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.									X					
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho									X					
10. à utilização do tempo									X					
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas							X							
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas							X							
13. a sua contribuição aos trabalhos									X					

I T E N S	1		2		3		4		5		NTO		SR	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14. a produtividade do Encontro							X							
15. o seu nível de aprendizagem							X							
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.							X							
17. a equipe de coordenação do Encontro							X							
18. o Encontro como um todo							X							

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

/asa.

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

ITENS	1.		2.		3.		4.		5.		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos							X							
02. atendeu às suas expectativas pessoais							X							
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada					X									
04. aos conteúdos abordados					X									
05. à exposição dos temas					X									
06. à documentação distribuída					X									
07. aos trabalhos de grupo									X					
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.									X					
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho									X					
10. à utilização do tempo									X					
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas							X							
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas							X							
13. a sua contribuição aos trabalhos							X							

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

I T E N S	1.		2		3		4		5		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos										✓				
02. atendeu às suas expectativas pessoais										✓				
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada										✓				
04. aos conteúdos abordados										✓				
05. à exposição dos temas										✓				
06. à documentação distribuída										✓				
07. aos trabalhos de grupo										✓				
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.										✓				
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho										✓				
10. à utilização do tempo										✓				
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas										✓				
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas										✓				
13. a sua contribuição aos trabalhos										✓				

ITENS	1		2		3		4		5		NTQ		SR	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14. a produtividade do Encontro														
15. o seu nível de aprendizagem														
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.														
17. a equipe de coordenação do Encontro														
18. o Encontro como um todo														

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

O encontro foi muito bom. O assunto trata de interesse e necessário neste momento para a nova estrutura da organização, devido ao novo cenário global e toda a coordenação.

Muito positiva a presença da Gerência que já não acontece nos outros encontros, havendo possibilidade de maior esclarecimento e troca por parte da mesma.

O planejamento muito bom por parte da equipe da Coord. do SUSUG.

/asa.

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

I T E N S	1		2		3		4		5		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos							X							
02. atendeu às suas expectativas pessoais							X							
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada									X					
04. aos conteúdos abordados									X					
05. à exposição dos temas					X									
06. à documentação distribuída							X							
07. aos trabalhos de grupo									X					
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.									X					
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho									X					
10. à utilização do tempo					X									
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas							X							
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas									X					
13. a sua contribuição aos trabalhos							X							

ITENS	1		2		3		4		5		NTO		SR	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14. a produtividade do Encontro							X							
15. o seu nível de aprendizagem							X							
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.							X							
17. a equipe de coordenação do Encontro									X					
18. o Encontro como um todo									X					

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

- Que haja uma solicitação maior do Super Central nos momentos em que os Adjuntos silenciaram nas Coes. e

- Que os Encontros sejam anuais e esta sistemática de trabalho seja mantida Ela é bastante produtiva e enriquecedora.

- Que seja realizado muito em breve um Encontro com os SE.

- Que sempre estejam presentes os novos Super-tes todos os meses do MOBRR.

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

ITENS	1.		2.		3.		4.		5.		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos									X					
02. atendeu às suas expectativas pessoais									X					
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada										X				
04. aos conteúdos abordados								X						
05. à exposição dos temas							X							
06. à documentação distribuída										X				
07. aos trabalhos de grupo										X				
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.										X				
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho										X				
10. à utilização do tempo					X									
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas										X				
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas								X						
13. a sua contribuição aos trabalhos										X				

ITENS	1		2		3		4		5		NTD		SR	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. a produtividade do Encontro							X							
15. o seu nível de aprendizagem									X					
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.									X					
17. a equipe de coordenação do Encontro									X					
18. o Encontro como um todo									X					

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

- 1- EM REFERÊNCIA AO ITEM 05 A RESTRIÇÃO APOENSA A GGTCC E GGTRE, AUC PODERIA TER SIDO MAIS PARTICIPATIVO E OBJETIVO
- 2- PELA VOLUME DE PARTICIPAÇÃO DOS TEMAS O ENCONTRO DEVERIA TER SE PROLONGADO POR MAIS UM DIA, DANDO OPORTUNIDADE DE ASSIMILAÇÃO E MAIS ENRIQUECIMENTO DURANTE OS TRABALHOS.
- 3- EMPORTE MUITISSIMO A UTILIZAÇÃO DEMONSTRADA PELOS GERENTES, NA SUSCITAÇÃO E COORDENAÇÃO COM A PRESENÇA EM MUITOS MOMENTOS DURANTE O ENCONTRO.
- 4- O PERÍODO DE REALIZAÇÃO DO ENCONTRO FOI MUITO OPORTUNO
- 5- SUGERIMOS QUE O ENCONTRO DE COORDENAÇÃO DEVERIA SEJA PLANEJADO UM MOMENTO COM A PRESENÇA DO ADJUNTO PARA SEREM ABERTOS MUITOS PONTOS QUE FICAM EM ASA. DECIDIDOS NESTE ENCONTRO E PARA QUE ENDA VEZ MAIS O ADJUNTO SEJA VISTO COMO RESPONSÁVEL NO PROCESSO DE COORDENAÇÃO A RESPEITO DO NÍVEL DE ESTADO.

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

ITENS	1		2		3		4		5		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos							X							
02. atendeu às suas expectativas pessoais							X							
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada									X					
04. aos conteúdos abordados									X					
05. à exposição dos temas							X							
06. à documentação distribuída									X					
07. aos trabalhos de grupo									X					
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.									X					
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho									X					
10. à utilização do tempo									X					
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas									X					
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas									X					
13. a sua contribuição aos trabalhos							X							

ITENS	1		2		3		4		5		NTQ		SR	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14. a produtividade do Encontro							X							
15. o seu nível de aprendizagem							X							
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.							X							
17. a equipe de coordenação do Encontro									X					
18. o Encontro como um todo									X					

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

O encontro foi maravilhoso.
A distribuição das equipes por região foi excelente, que deu a investigação.
O local do encontro proporcionou as condições e aproveitamento melhor da oportunidade do Rio.
Sugerimos que os próximos encontros sejam abertos do as expostas acima.
O tempo foi pouco tendo em vista os conteúdos, todos importantes e necessários.
Parabenizamos a equipe do SUSEL por mais este trabalho.

/asa.

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

I T E M S	1		2		3		4		5		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos									X					
02. atendeu às suas expectativas pessoais							X							
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada							X							
04. aos conteúdos abordados							X							
05. à exposição dos temas							X							
06. à documentação distribuída									X					
07. aos trabalhos de grupo							X							
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.									X					
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho									X					
10. à utilização do tempo			X											
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas					X									
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas									X					
13. a sua contribuição aos trabalhos									X					

ITENS	1		2		3		4		5		NTD		SR	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14. a produtividade do Encontro														
15. o seu nível de aprendizagem							X							
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.									X					
17. a equipe de coordenação do Encontro							X							
18. o Encontro como um todo							X							

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

- A MÁ UTILIZAÇÃO DO TEMPO, PREJUDICOU EM MUITO ALGUNS DOS TEMAS, E PRINCIPALMENTE * O RELATIVO A SUPERVISÃO EM ACMD COMUNITÁRIA.

- NA PROGRAMAÇÃO COMO UM TODO, ~~ALGUNS~~ OS CONTEÚDOS ~~FORAM~~ ESTAVAM A EXIGIR MAIOR TEMPO.

/asa.

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

I T E N S	1		2		3		4		5		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos							X							
02. atendeu às suas expectativas pessoais							X							
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada							X							
04. aos conteúdos abordados									X					
05. à exposição dos temas							X							
06. à documentação distribuída					X									
07. aos trabalhos de grupo					X									
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.					X									
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho					X									
10. à utilização do tempo					X									
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas							X							
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas							X							
13. a sua contribuição aos trabalhos							X							

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

I T E N S	1		2		3		4		5		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos										X				
02. atendeu às suas expectativas pessoais							X							
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada					X									
04. aos conteúdos abordados							X							
05. à exposição dos temas					X									
06. à documentação distribuída							X							
07. aos trabalhos de grupo									X					
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.									X					
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho									X					
10. à utilização do tempo					X									
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas									X					
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas							X							
13. a sua contribuição aos trabalhos							X							

I T E N S	1		2		3		4		5		NTQ		SR	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14. a produtividade do Encontro							X							
15. o seu nível de aprendizagem							X							
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.					X									
17. a equipe de coordenação do Encontro									X					
18. o Encontro como um todo							X							

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

/asa.

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ENCONTRO ANUAL DE SUPERVISORES

ITENS	1		2		3		4		5		NTO		S/R	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Em que medida o Encontro.														
01. atingiu aos objetivos propostos									X					
02. atendeu às suas expectativas pessoais									X					
<u>Na consecução dos objetivos propostos pelo Encontro que importância você atribui.</u>														
03. à metodologia utilizada							X							
04. aos conteúdos abordados									X					
05. à exposição dos temas							X							
06. à documentação distribuída									X					
07. aos trabalhos de grupo									X					
08. ao relacionamento entre as pessoas envolvidas no Encontro.							X							
09. ao relacionamento entre as pessoas nos grupos de trabalho									X					
10. à utilização do tempo							X							
<u>Como você avalia</u>														
11. as técnicas de dinâmica de grupo utilizadas									X					
12. o interesse despertado pelas atividades desenvolvidas									X					
13. a sua contribuição aos trabalhos									X					

ITENS	1		2		3		4		5		NTO		SR	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. a produtividade do Encontro									X					
15. o seu nível de aprendizagem									X					
16. a possibilidade de aplicar, em situação de trabalho, o aprendido durante o Encontro.									X					
17. a equipe de coordenação do Encontro									X					
18. o Encontro como um todo									X					

OBSERVAÇÕES/SUGESTÕES

O Tempo é que não foi suficiente para uma maior discussão e aprofundamento nos trabalhos em função da diversidade dos conteúdos apresentados.

A sede do saber é insaciável.
Quanto a análise do Doc. de Supervisão em Ação Comunitária pelos grupos foi prejudicado por ser no final do Encontro e pelo cansaço de alguns elementos. Haveria necessidade de maior reflexão.

A presença dos Gerentes (FIM e Meio) foi importante para todo o grupo como apoio e respeito ao trabalho do SUSUG

Nossa vida é andar no meio rural
Pra ver divulgado o NOVO MOBRAZ
Corremos de norte a sul
Felizes, sem reclamar
chamando a população
Pra dos Programas participar
Nem sol, nem chuva

Impedem a missão

Vamos seguindo em frente
Com entusiasmo no coração

Ah, Ah, Ah, Ah

Implementando a nossa ação

Nossa vida é lutar na Coordenação

Pra concretizar a integração

SUSUG e Agente juntos

Fazendo a programação

Ouvindo a Comunidade

É ~~para~~ pensar tudo sua decisão

PES, PRODAC, Profissionalização

Todos terão sentido

Se promoverem participação

Ah, Ah, Ah, Ah

É o objetivo de nossa Ação.

Musica para saudação aos novos Adjuntas
(musica de Roberto Carlos: Milhão de amigos)

I
Queremos sempre ter mais amigos
Para um SUSUG mais forte e unido
Só não queremos ficar sozinhas
• Queremos sempre lutar bem juntos
Pelo ideal de um novo global

Sejam bem vindas ao SUSUG } Bis.
De nosso grupo participar }

II
• Da Margaret esperamos força
Das Rosarios montanhas de fé
Judith e Vania tragam dinamismo
Com a Laís e ^{esclareça} ~~pra~~ juntas crescermos.
Fortalecendo nosso SUSUG.
Também contamos com Ailton e João

ANA MARIA

Calada mais atuante
Ana Maria se porta
Fecha com chave de ouro
o que o SUSUG comporta

Queremos enfatizar
e agradecer também
o carinhoso apoio
da Getre que nos convém

Das Gerências nos lembramos
na hora da despedida
gratíssimos todos estamos
com grande emoção sentida

Marília e Rosa O'Shea
Agradecemos a presença
Os adjuntos registram
a vocês a sua crença

Ao caríssimo Presidente
A quem chamamos Arlindo
Obrigado, até logo
Muito em breve estamos indo

Só mais um pedido são
Ao SUSUG vamos fazer
Um certificadozinho
Pra no currículo valer

Do Rio nos despedimos
Como quem quer chorar
Adeus, colegas, a Coest
Nos pede para voltar

NÁDIA

Equilíbrio meus amigos
Não é mole podem crer
quantidade - qualidade
pra dá certo é um sofrer
juntar povo, objetivo
é uma grande habilidade
que em Nádia é pra valer!

MARIA AUGUSTA

A Lourinha do SUSUG
é imensa equilibrista
põe em mesa eficiência
e humor a toda vista

GURJÃO

Grande profissional
Gurjão, cearense amiga
em suas orientações
há carinho e há fibra

MÁRCIA

Marcinha a todo momento
mostra como equilibrar
conteúdos com ternura
amando e se fazendo amar

ZÉ LUIS

Bendito entre as mulheres
Zé Luis vai muito além
Profissionalmente falando
e humanizando também

" A FLOR TESTEMUNHA SILENCIOSAMENTE QUE HÁ MAIS
FELICIDADE EM DAR QUE EM RECEBER " .

(ZUIW)

" MENSAGEM PARA REFLEXÃO "A VIDA CONTINUA "

- * Quando eu era criança, sonhei crescer rápido para subir o morro e tocar as estrelas! O tempo andou e vi que isso era impossível ... Deslumbrado, fitava o horizonte romanticamente debruçado sobre o mar. Depois descobri que era mentira, ilusão ótica de analfabeto na geografia das paisagens ...
- * Sonhei tantos castelos, no ar. Uma vida cor-de-rosa, como as capas de revistas coloridas, como os filmes americanos da minha infância e adolescência. O vento da realidade derrubou noventa por cento dos meus sonhos bons, ingênuos, imaturos.
- * Sonhei amar intensamente a vida, caminhando ' de mãos dadas com almas amigas , cantando ' hinos de fraternidade universal. Amadureci, no sacolejo do longo itinerário , cortando de luzes e sombras, de altos e baixos, de avanços e recuos, de bondades e egoísmos . Via a maldade triunfando sobre o bem, a covardia expulsando a coragem, o desânimo tripudiando sobre a perseverança.
- * Vi os homens de perto, de muito perto. Estou ligeiramente triste, mas não ressentido, definitivamente amargurado. Como a vida continua, é preciso reabastecer o entusiasmo, recobrar' o sorriso a cada volta do caminho. Perdidos ' horizontes, estrelas inacessíveis não devem matar nossa preciosa alegria de viver. Talentos de homens, esbanjando em vaidades e mesquinhas, não devem sufocar o potencial' de idealismos limpos. Arsenais de guerra, ameaçando morte e destruição, não devem assassinar nossos anseios de paz.

- * É mister continuar acreditando contra tudo e contra todos. É preciso esperar, mesmo que seja contra toda esperança. Viver de contínuas esperanças, machuca, rouba o fôlego, montanha acima. Mas, viver órfão de esperanças, é pior ainda. É suicídio lento, morte aos pedacinhos.
- * Ureio nos homens, porque a vida contínua, porque ainda há clarabóias de esperança, dentro da noite. Esperança que chora no olhar apagando do engraxate e do rico esvaziando o décimo copo de uísque. Esperança que leio nas entrelinhas das manchetes de sangue do noticiário, na trepidação das ruas tontas de gente apressada, na atmosfera envenenada das metrôlopes poluídas, superpovoadas.
- * Gostaria de ser algo inteiro, sadio, acabado. Gostaria de calar as máguas que sinto, silenciar as dores que pungem e as revoltas que gritam, porque o ódio destronou o amor. Vida sem amor é um vaso sem flores, no fundo da sala...
- * Ajuda-me, irmão, a reflorir os vasos tristonhos, os vasos sem flores. Ajuda-me a plantar um pouco de verde nos arranha-céus cinzentos de nossas cidades sem alma, de nossas almas sem verde.
- * Ajuda-me, irmão, a distribuir as migalhas de bondade, do perdão e da candura, que Cristo deixou cair de sua mesa farta, aberta a todos os corações feridos e sedentis. Ajuda-me a reencontrar o sentido exato dos valores primeiros, das tarefas essenciais. A desesperança não deve sentar-se à nossa mesa. Ajuda-me, irmão, a retemperar energias gastas, a reconstruir sonhos felidos, a acionar talentos inaproveitados, neste mundo marcado pelo signo da insegurança, da rebeldia e da perplexidade.

PORQUE A VIDA CONTINUA.... não vale a pena enchamá-la de lágrimas derrotistas...

" Se choras por ter perdido o SOL, talvez as lágrimas não te permitirão ver as estrelas".

2. O MOBREAL JÁ LHE PROPICIOU TREINAMENTO LIGADO A SUA FUNÇÃO ATUAL?

SIM

NÃO

Nome do Curso

O Curso contribuiu para facilitar o desempenho de seu trabalho?

SIM

NÃO

Aumento de produtividade

Curso deficiente

Melhoria de qualidade

Sem relação direta com o trabalho

Aquisição de conhecimentos

Redução de Erros

Interrupção do curso

Nome do Curso

O Curso contribuiu para facilitar o desempenho de seu trabalho?

SIM

NÃO

Aumento de produtividade

Curso deficiente

Melhoria de qualidade

Sem relação direta com o trabalho

Aquisição de conhecimentos

Redução de Erros

Interrupção do curso

Nome do Curso

O Curso contribuiu para facilitar o desempenho de seu trabalho?

SIM

NÃO

Aumento de produtividade

Curso deficiente

Melhoria de qualidade

Sem relação direta com o trabalho

Aquisição de conhecimentos

Redução de Erros

Interrupção do curso

4. ASSINALE O QUE O LEVOU A SENTIR ESTA NECESSIDADE E JUSTIFIQUE

Admissão recente no cargo ou função

Transferência de setor

Transferência de função dentro do setor

Desconhecimento da tarefa

Implantação de novos métodos e/ou processos de trabalho
Especifique _____

Aquisição de novos equipamentos. Cite-os _____

Aquisição de novos conhecimentos

Relacionamento com pessoal e/ou chefia

5. COMO O TREINAMENTO PODERIA AUXILIÁ-LO PARA MINIMIZAR A NECESSIDADE DETECTADA?

6. OBSERVAÇÕES COMPLEMENTARES

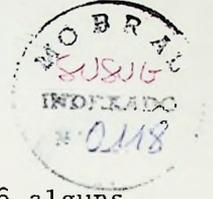
DATA ____/____/19 ____

ASSINATURA SERVIDOR _____

ASSINATURA DA CHEFIA _____



Rio de Janeiro, 028 de novembro de 1980



Prezado Supervisor,

Na 4a. Correspondência/1979, discutimos com você alguns problemas relacionados à Ética profissional. Gostaríamos de retomar esse tema, procurando aprofundar alguns pontos já analisados nessa correspondência e abordar outros, ainda não explorados.

Você deve se recordar que nos havíamos referido à "crise moral" de nosso tempo, caracterizada pela decadência de muitos valores morais tradicionais e, pela não substituição destes por novos valores adaptados à época atual. Hoje vivemos um período de transição e, possivelmente, ainda por muito tempo seremos a "geração das tentativas" - segunda a expressão de Jean Fourastié.

Vivemos em um tempo de incertezas, onde a dúvida se transformou em um método de descoberta. O Dogmatismo, ou seja, o apego ferrenho aos dogmas ou verdades admitidas sem questionamento, cedeu lugar a uma postura de investigação, de procura incessante de uma verdade não mais considerada como algo absoluto, imutável.

O papel que você deve desempenhar como supervisor em um trabalho de Educação Comunitária, certamente tem muito a ver com essa postura de investigação, de experimentação metódica, característica do pensamento científico contemporâneo. Enquanto Agente externo intervindo num processo de Ação Comunitária, sua postura deve ser de escuta, de troca, de uma busca constante, incansável e criativa.

O Supervisor do MOBRAL, assim como todo "trabalhador social" enfrenta, no seu dia a dia, uma série de problemas de natureza social e ética. Uns são predominantemente de ordem pessoal, outros de ordem profissional. Porém, todos se ligam a uma mesma pessoa, você, que terá, inclusive, que saber fazer, no momento certo, a distinção entre essas duas dimensões, de modo a não permitir desvios de uma esfera para outra.

Na primeira carta sobre Ética profissional nos referimos à relação, muitas vezes conflituosa, que o Supervisor mantém nos seus frequentes contatos com pessoas pertencentes aos mais diversos níveis sociais e seguidoras de princípios morais bem distintos. É preciso que esteja muito seguro para que

- possa ouvir a todos, respeitá-los, mas sem perder sua própria identidade.

Enquanto profissional, a postura a ser assumida pelo supervisor pode ser considerada sob dois ângulos: a de sua posição diante dos grupos com os quais trabalha mais diretamente e a de sua posição diante das Autoridades (prefeito, etc.) e Entidades.

No primeiro caso, o supervisor deve se engajar no trabalho desses grupos. Não ao ponto de substituir seus próprios integrantes na execução de tarefas. Mas tem o dever de orientá-los, fornecer-lhes informações úteis, proporcionar-lhes ocasiões de capacitação, ajudá-los nos momentos mais cruciais de diagnóstico, planejamento e avaliação. É a chamada troca de conhecimentos.

Em outras palavras, por mais "externo" que seja seu "agenciamento" ao trabalho dos grupos de ação comunitária, o supervisor não pode deixar de se comprometer, de se responsabilizar pela sorte desses grupos.

Em relação à Autoridades e Entidades sua posição deverá ser bastante diferente. O supervisor deve ter cuidado para não se envolver, tomar partido de uma Entidade em prejuízo da outra. O mesmo se aplica com relação a Autoridades. Precisa evitar também o seu comprometimento com Religiões e Igrejas, quando estiver no exercício de suas funções. Enfim, deve buscar sempre uma atitude de quem está a serviço de todos, vigilante e fiel aos propósitos da Organização à qual pertence.

Gostaríamos de chamar a atenção sobre dois dos deveres do Supervisor contidas no código de Ética citado na nossa 4a. Correspondência/79. Trata-se dos deveres de informação e o de sigilo profissional.

O problema da informação está intimamente ligado a um outro que é considerado o ponto central da ética social contemporânea: a tomada de decisão em sociedade.

A tomada de decisão no âmbito social, por sua vez, é um dos pontos-chave de toda teoria e filosofia política por estar situado no cerne do problema da representatividade política, da democracia.

Para dar um exemplo: uma determinada pessoa "decidiu" embelezar uma praça pública. Várias perguntas podem ser feitas. Quem



delegou poderes a essa pessoa para decidir em seu nome? Que canais foram montados para que os cidadãos possam participar nesse processo de delegação/tomada de decisão?

Toda decisão é um ato moral, porque toda decisão implica em uma opção por parte de quem a toma. Isto se deve ao fato de que as informações que servem de base para as decisões nunca chegam a ser completas. Mesmo porque o próprio ato de procurar informação é fruto de uma opção.

"Faz parte da condição humana tomar decisões no escuro, comprometendo na opção a sua personalidade. Sendo assim, a reflexão moral é aquela reflexão que tende a tornar uma opção - que a natureza humana realiza de maneira instintiva, impulsiva, espontânea - tão consciente quanto possível". (1)

Na prática, o processo de tomada de decisão é afetado por duas grandes limitações: a falta de informações e o apego apaixonado a uma espécie de "idéia fixa" que impede a obtenção de outras idéias e limita a opção a uma única direção. Essa "idéia fixa" tem ainda o efeito de suprimir o medo e todo desejo de uma informação mais completa. A definição de "paixão" serve muito bem para designar essa "idéia fixa".

Paixão é o "movimento da alma em direção ao prazer ou ao sofrimento (...) que invade todo o coração e tudo a si subordina" (Littre) - É como diz o ditado popular: "A paixão cega".

O problema contemporâneo da tomada de decisão é o de conseguir com que o homem se eleve mais um grau na consciência dos fatores que nela interferem, a fim de torná-la mais adequada à realidade. Isto exige uma luta constante contra as tendências espontâneas do instinto e da paixão que bloqueiam a informação à mais rude das percepções.

Como evoluir de um estágio de decisões instintivas ou apaixonadas para um estágio de decisões racionais? Como orientar os grupos e pessoas com os quais trabalhamos para tanto? Não se pode realizar um trabalho profundo de Educação Comunitária sem cuidar desse aspecto.

É muito importante também não confundir "paixão" ("idéia fixa", fanatismo...) com "entusiasmo", fator tão importante

Uma decisão refletida, racional, implica em uma informação não só sobre os objetivos, mas também sobre os efeitos e conseqüências desses objetivos. Finalmente, deve incidir sobre os meios, porque os meios que se usam para alcançar um objetivo não têm, geralmente, como única conseqüência o objetivo pretendido, mas têm conseqüências próprias e que são, freqüentemente, muito diferentes daquelas que determinaram a sua escolha enquanto meios.

Por exemplo: Certo grupo de Ação Comunitária resolveu construir, em mutirão, um pequeno açude com a finalidade de suprir a falta de água, muito comum na região. Como local, foi escolhido um terreno desocupado, existente nas proximidades do vilarejo.

Os participantes do grupo, reforçados por outros habitantes da localidade, de imediato, se lançaram ao trabalho, com muito entusiasmo. O supervisor pegou na enxada e na pá, junto com os demais participantes do mutirão.

O trabalho teve de ser interrompido, dias depois, por causa de um sério obstáculo: apareceu o proprietário do terreno, habitante da Capital, avisado por terceiros da ocupação do local.

O problema indispsôs o grupo e o supervisor com o prefeito do município e outras autoridades, levando, inclusive, à dissolução do próprio grupo de Ação Comunitária.

Este caso pode ilustrar "como" a negligência no estudo dos meios de uma atividade pode vir a prejudicar o atendimento de seus objetivos. A decisão de construção do açude foi precipitada, faltando-lhe informações imprescindíveis à consecução de seus objetivos.

Um fato como este, aparentemente simples, demonstrou um traumatismo bastante grave ocorrido com uma determinada comunidade. Quem trabalha no âmbito do social sabe o quanto uma comunidade frustrada em um de seus empreendimentos torna-se descrente e resistente.

O trabalho com comunidades é algo de muita responsabilidade, que deve ser encarado com toda seriedade. Por isso deve ser pautado nos princípios éticos que se relacionem a todo trabalho social.



No exemplo acima, vimos que faltou ao grupo uma informação indispensável para o correto desenvolvimento de seu trabalho. Essa falta se constitui num verdadeiro problema de ética social e profissional. O supervisor tinha a obrigação de orientar o grupo, no sentido de não iniciar um trabalho sem o prévio exame dos meios a serem utilizados na consecução de seus objetivos e das possíveis conseqüências da utilização desses meios.

Afinal, a afirmação de que "os fins justificam os meios" é totalmente contrária à ética social, pelo menos na perspectiva da filosofia adotada por nossa Instituição.

"A história mostra-nos milhares de tentativas abortadas que, em vez de criarem os amanhãs que contam (fins), não deixaram senão exações e morticínios (meios). A Moral proíbe que se faça chorar o presente com a promessa de fazer cantar o futuro". (1)

O problema de informação - conhecimento da realidade - no trabalho social deve ser considerado segundo três variáveis: a quantidade, o tempo e o custo.

Que informações são necessárias para uma tomada de decisão racional? Eis a questão!...

Um médico, por exemplo, antes de se decidir por uma operação cirúrgica, realiza uma série de investigações.

Procura saber da história orgânica do paciente, solicita exames da laboratório, analisa radiografias, etc. Quase que não há limites para esse diagnóstico. A cada dia aparecem novas descobertas, novas maneiras de diagnosticar. Existem até clínicas especializadas nessa questão.

Mas há os limites do tempo e do custo. Se passar tempo demais em diagnósticos o doente corre o risco de morrer. E poucos têm recursos para arcar com diagnósticos mais complexos e sofisticados.

Assim, a questão prática é essa: qual o número de informações necessárias para uma tomada de decisão suficientemente segura?

Uma regra bastante prática que se poderia adotar na questão do custo das informações é a de que ele não deve ultrapassar nem as disponibilidades econômicas do sujeito, nem o valor econômico do objeto.

No trabalho social há uma quantidade de informações que se poderiam obter, mas que são excessivamente caras e demoradas (pesquisas, sondagens de opinião, etc.). E, nem sempre são indispensáveis à realização de um bom trabalho. O purismo muitas vezes atrapalha. Mas há algumas informações indispensáveis. No exemplo da construção de açude, seria necessário saber a quem pertenciam as terras antes de iniciar a operação.

Portanto, para uma correta avaliação do problema ético relativo à informação, seria útil realizar uma tipologia de decisões segundo os prazos e os custos possíveis, determinando assim os níveis de conhecimento e consciência que elas permitem.

Assim, existem casos em que a decisão tem de ser imediata. Aí, as informações são captadas concomitantemente com a própria ação, deixando pouca margem para a reflexão.

Nestes casos, as opções dependem unicamente do "instinto" ou, se o prazo for um pouco maior, de reflexos conscientes mas muito elementares. Para esses casos servem aqueles princípios adquiridos e transformados em códigos ou dogmas.

Finalmente, existem os casos em que é possível tomar uma série de informações (mais ou menos numerosas) e uma certa reflexão sobre elas. É no desenvolvimento de tomada de decisões desse tipo que se realiza e cresce a vida moral. Um bom planejamento do trabalho favorece muito a existência de situações desse último tipo.

Não poderíamos terminar essa carta sem tocar num outro assunto - talvez não tão complexo como o que acabamos de discutir, mas de igual importância - o sigilo (segredo) profissional.

Começemos por um exemplo: Na reunião de um Conselho Comunitário, em meio à discussão sobre os problemas do Município, foram feitos comentários sobre algumas falhas da administração municipal e mesmo sobre a vida pessoal de alguém. O supervisor, presente à reunião, escutou tudo calado. Posteriormente, em contato



com outrem, fez alusões às críticas feitas durante a reunião. A pessoa agradeceu-lhe o gesto de amizade e prometeu cuidar para que o supervisor tivesse melhores condições de trabalho.

Aqui estamos diante de um caso flagrante de quebra de sigilo profissional. Mesmo que o resultado tenha sido positivo, não se justifica o comportamento do supervisor. Assim como os médicos, os advogados, os sacerdotes, o supervisor está sujeito à regra do segredo profissional. Segundo essa regra, nada do que venha a ferir a reputação das pessoas, ou diga respeito à sua conduta e convicções particulares deve ser transmitido a quem quer que seja.

O sigilo deve ser tanto mais intenso e abrangente quanto maior forem a importância e o grau de individualidade que comportar o caso.

O supervisor, enquanto agente educador de grupos e comunidades, deve ainda cuidar para que haja, em torno de si, um clima de respeito mútuo e de comunicação verdadeira. Nada pior, num ambiente de trabalho, que a existência de uma "rede de intrigas" ou de comunicações subterrâneas.

Em caso de existir esses fenômenos independentemente da ação do supervisor, este deve procurar não se deixar envolver, recusando-se firmemente a dar ouvidos a toda notícia que não advier, através dos canais competentes de comunicação. Só assim evitará que o mal se alastre e o contamine.

Como medidas de caráter educativo, deve dinamizar e aperfeiçoar os canais de comunicação existentes, além de promover ocasiões de encontro entre as pessoas, através de reuniões, interfaces, entrevistas coletivas, etc.

Prezado Supervisor, o reexame dessas questões põe em evidência, mais uma vez, as dificuldades e a grandeza da função que você

exerce. Procure ser digno dela e estará contribuindo para a transformação de nosso país em uma sociedade mais justa e mais feliz.

Com um abraço de toda a Equipe da Coordenação do SUSUG,

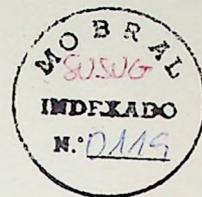
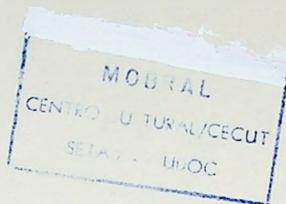
Nádia Rodrigues da Silva

Nádia Rodrigues da Silva
Coordenadora do SUSUG

Bibliografia: (1) FOURASTIÉ, Jean. "Para uma Moral prospectiva".
Moraes Editora, 1968.

(2) KISNERMAN, Natalio. "Ética para o Serviço
Social". Vozes, 1976.

/rnb/



Prezado ENSUG,

É com grande prazer que voltamos a escrever para você em 1980.

Nossa intenção é dar continuidade a esta troca de correspondência que perdura por dois anos. As cartas nos aproximam fazendo-nos sentir sempre unidos em torno de um ideal: A Educação dos Adolescentes e Adultos.

Neste primeiro momento, gostaríamos de ressaltar, mais uma vez, a importância do seu papel junto às comunidades no sentido de conhecer seus problemas e necessidades, bem como o grau de motivação que você possui para levar avante o trabalho que vem realizando na luta pela erradicação do analfabetismo e também pela implantação da Educação Permanente no seu município.

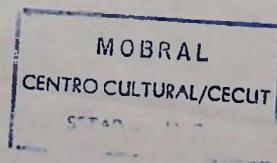
A propósito, gostaríamos de lembrar-lhe que, por ocasião do Censo, o IBGE recruta elementos para a sua realização. Essas pessoas recebem treinamento adequado e são retribuídas financeiramente pelo trabalho executado.

A nosso ver, é uma ocasião magnífica para que você ENSUG, bem como alfabetizadores e outros elementos do MOB RAL, se interessem por essa participação, tendo em vista que, pelas características do Censo, os seus colaboradores têm oportunidade de um convívio mais profundo com a comunidade, do qual resultará melhor percepção de suas condições e necessidades.

Todos esses elementos certamente reforçarão o conhecimento de que você já desfruta, no que se refere a comunidade com a qual trabalha, dando-lhe portanto, maior segurança sobre o modo de desenvolver a ação do MOB RAL.

Queremos ainda reforçar a importância de seus conhecimentos e de informações necessárias quanto aos nossos programas/projetos, como também, os relacionados a sua função de Encarregado da Supervisão a fim de exercê-la eficientemente. Sabemos que, na medida em que realizamos um bom trabalho, sentimo-nos cada vez mais gratificados e estimulados a prosseguir em busca de melhores resultados para a ação do MOB RAL.

Para tanto achamos necessário que você sempre procure realizar da melhor maneira possível suas tarefas no que diz respeito principalmente ao acompanhamento do Programa de Alfabetização





Funcional para o qual toda a atenção deve ser dispensada neste 1º semestre. São várias as atividades que você realiza e cada uma delas tem um peso significativo. Por exemplo: visita às classes. É uma tarefa primordial, uma vez que objetiva analisar o processo educativo e realimentar o Alfabetizador para que ele possa desempenhar melhor o seu trabalho.

Outra atividade seria sua participação junto à COMUM para mobilizar as Entidades e líderes da comunidade para que se engajem no PAF, estimulando a participação dos alunos, auxiliando na obtenção de recursos para melhor funcionamento das classes. E ainda, a troca de experiência com os alfabetizadores, ajudando-os no sentido de minimizar as dúvidas apresentadas e auxiliá-los na descoberta de soluções para reduzir as dificuldades que encontram no desenvolvimento dos trabalhos de classe.

Sendo assim, no ano que se inicia, daremos um reforço ao Programa de Alfabetização Funcional e é preciso que todos neste momento participem ativamente dessa tarefa, dedicando todo o seu esforço para que possamos atingir nossos objetivos.

Acreditamos no seu desempenho. Aproveitamos para exprimir votos de um bom trabalho e desejamos que você consiga ótimos resultados durante este ano.

Cordialmente,

Marcia Mendes
p/ pela Equipe do SUSUG



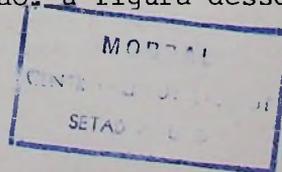
Em de fevereiro de 1980

Supervisor,

A figura do supervisor é sempre ligada a uma espécie de vida que dedica às coisas. Vida no sentido de entusiasmo e amor. É como se, de palavras, de normas, de processos tirasse uma essência que tem a ver com pessoa. É uma convivência com o que se realiza. Com o que acontece. Com o que se alcança. E nisso, cada pessoa e seu mundo. Você sabe que é assim. Seu trabalho é um caminho e nele parece que tudo é sensível, que há estímulos para cada decepção, que há recomeços para cada parada, que há acertos para cada esforço. E tudo vibra, é a impressão que dá. Tudo fala de perto. Porque muitos se encontram e lutam. Porque muitos lutam e conseguem. Porque muitos tentam sempre. Isso tem a ver com comunidade, de que muito se fala e principalmente se precisa viver. É estarem muitas pessoas, acima de tudo, à volta de um amor. E esse amor tem desdobramentos e criações. E ele pode ser um trabalho de fé. Faz parte disso o supervisor. Do mapa social da comunidade, ruas, grupos, histórias, sonhos e lutas. Envolvido, parte de um quadro de cultura, com sua sensibilidade e seu valor. Dando forças a um trabalho de todos. Doando e recebendo, no imperceptível processo que é o maior da vida e onde a educação tem sua fonte e sua verdade. Promovendo aproximações e sendo uma delas. Participando.

Sempre cabe muito ao supervisor na Educação. No MOBRAL ou fora dele. E são muitas as expectativas a seu respeito. Quem conhece supervisão, seus longos trajetos, sabe que o supervisor é o alicerce de muita coisa que acontece. Ele dá garantias de realização. Ou grandes esperanças. Confiam nele, outros e todos. Porque ele diz presente à chamada, e vai e procura chegar. Nem sempre como quer, mas como o obstáculo permite. Quem conhece Supervisão, seus longos trajetos, sabe mais. Sabe o que há de devoção e sacrifício no que o supervisor faz. No seu se debruçar. Às vezes, incompreensões. Às vezes, recompensas. Mas sempre um indisfarçável orgulho de ser supervisor. Uma repetida vocação.

Falam muito, na organização moderna, seja ela de Educação ou não, no papel do supervisor. Seu desempenho é considerado influente nos resultados. Ele é parcela viva da produtividade. E as metas são definidas contando com ele. Acontece, porém, que sempre que não é trabalho de Educação, a figura desse



supervisor parece fria. Está acima, não está ao lado. Perde em humanismo, mesmo que ganhe em capacitação. Porque Educação, e muito o MOBRAL, tem vínculos com o que de mais tocante há na alma de cada um. Com o que é desejo, às vezes encoberto, latente, puro, de ser mais e seguir um pouco mais adiante. Com o que romantiza as ações do homem, e sem o que a vida fica uma circunstância e não um direito concedido. Com o que cada um possui para dar, na sua própria criação de bens.

Parece que, no MOBRAL, a Alfabetização diz muito do que se está falando. Como oferta de dons do espírito. Como conquista do universo que existe para viver no lugar de cada um, no quarteirão, ali, e na presença que cada um é. Como motivação para si e para o resto.

Por isso, no momento em que o MOBRAL, mais uma vez vive intensamente a Alfabetização, tudo leva a crer que pode contar com o supervisor. Por um aprendizado de profissional. Por seu entendimento humano. Por sua tradição.

A cada um que vai trabalhar em Alfabetização é preciso alguma coisa muito interior. Um crédito de que está sendo parte de um processo ligado à existência, ao conhecer, ao sentir. Porque alfabetizar, num consenso atual, tem pouco de exercício de um método e muito de experiência integradora ao mundo que está dentro e fora de nós. E o supervisor, cremos firmemente, é digno de compartilhar desse trabalho.

Você, supervisor, sabe melhor que ninguém sobre sua jornada. Há dias em que o esforço parece grande. E a causa perde por instantes sua grandeza. São dias de todos nós, em que a gente tem que recriar ânimos para continuar. São até razões de vida, do que se passa, do que se sofre. No trabalho não se é outra pessoa. E, por vezes, a pessoa não está muito bem. Coisas de dentro, que marcam. Sempre vem, porém, um laço com a vida de volta, a que chama, a que traz sentidos. E, então, reorganizados, parece que seguimos.

O trabalho é, na vasta literatura moderna de Administração, a forma mais efetiva de auto-realização que a criatura humana tem.

Dizem isso autores consagrados, embora cada um de nós tenha o direito de ser diferente. Mas a auto-realização parece

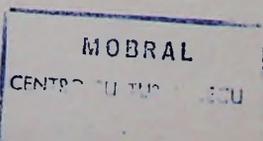


ser necessária para completar a vida. A Sociologia do Trabalho, como ciência, fala, cada vez mais, de trabalho motivador. Não sabemos, para cada um, qual será. Acontece, porém, que se ele pode se confundir com ideal e assim ser mais que uma tarefa, temos mais chance de ficar motivados. Algum trabalho onde você se coloca, ao qual você se empresta com o que tem de melhor. Onde você possa até buscar compensações para aspectos outros da vida. E isso existe, a gente fazer opções conscientes. Temos mesmo que ter projetos alternativos para viver. Trocar de finalidades. Substituir. Ninguém tem como dar interesse ao outro por alguma coisa. Ele está na medida do valor que isso ou aquilo tem para você. Não estamos falando agora em compromisso e responsabilidade. Estamos tentando ver seu trabalho como fator humano de realização. De participação, também, num contexto onde você é importante. E você precisa sentir essa importância. Mais, tem direito a ela.

Representa muito, sempre, como estamos realizando um trabalho. E se tivermos uma concepção profunda disso, representa muito o que estamos dando a ele e o que ele está nos dando. Por sutil que pareça, uma situação está muito presa a outra, e em ambas nós podemos influir. O estado de espírito, o ânimo, a vontade configuram, por vezes, em grande parte, as justificativas das coisas. Vemos melhor quando sentimos que vale a pena. E você sabe que seu trabalho vale. Não há projeto técnico que prescindia de pessoas engajadas. Que acreditam. Que desejam realizar. Que se esforçam. Que se entusiasma com os resultados. Isso parece que é assumir uma idéia, uma proposta, uma causa. Como no caso do MOBRAL e da Alfabetização. O homem como que precisa ser voluntário do trabalho que é sua obrigação. E só assim esse trabalho será um acontecimento feliz.

Há uma nova concepção de Educação. Não tão nova que já não seja muito lida e ouvida. Não mais uma soma de ensino que não se liga à realidade exterior e interior do indivíduo. Serão todos, através dela, educandos de si mesmos, de sua vida, de seu mundo, de seu tempo, indo para qualquer lugar e para amanhã. Sendo e passando a ser. E felizes, tanto quanto possível. A Educação que oferece oportunidades para esse aprendizado não é simples. Mas muitos acreditam nela.

Se você refletir sobre o trabalho do MOBRAL e o seu trabalho, verá que é esse exatamente o nosso enfoque de Educação, e ela é a Educação Permanente. Com as diversas propostas do conhecimento integrado numa ação educativa. Com a convicção



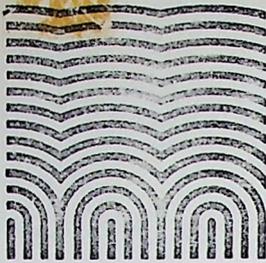
de que o homem pode sempre crescer e assim aprimorar seu quadro de vida, marcando seu lugar na sociedade. Nela, a ação alfabetizadora é vinculada ao sócio-desenvolvimento do país. E o homem alfabetizado participa, em melhor nível, do trabalho organizado e seus produtos. Alfabetização que se articula com o fim social da economia, e, então, é um processo de circulação de bens do povo para o povo.

A sociedade vai tendo novas configurações e adotando outros valores. Há uma tendência a não encarar com elitismo as diferentes profissões que constroem o país para o desenvolvimento. O importante é que o profissional esteja capacitado para um desempenho ótimo. E até para fazer opções de outros. Na era da tecnologia que já começou, o operário será, segundo os que prevêem para além de 2000, o operário do computador. E trabalhando com um campo de informática que abrirá mil especializações. Será um mundo complexo no qual o homem terá que ter condições de fazer uma conjugação sem grandes lesões interiores. As tentativas terão que ter começado muito antes. E justamente pela Educação.

Já que você, Supervisor, está nesse cenário, é preciso que pense sobre isso. Sobre a grandeza da luta pela grandeza da causa. Sobre a Educação como a melhor estratégia de um país. E sobre a alfabetização, na Educação do homem. Aí, então, verá que você faz parte da grande empresa que é a Educação, que visa à plenitude desse homem e de sua pátria.

Com um abraço.

Marcia Maria Julia Mendes
Pela Equipe do SUSUG



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
FUNDAÇÃO MOVIMENTO BRASILEIRO DE ALFABETIZAÇÃO -
MOBRAL

Rio de Janeiro, 10 de dezembro de 1980

Aos Supervisores do MOBRAF



que em 1980 dedicaram grande parte de seu tempo, de sua competência e entusiasmo à missão do trabalho em prol da Educação das populações mais carentes,

a Coordenação do SUSUG envia seus agradecimentos pelo trabalho desenvolvido no ano que se encerra, esperando contar, cada vez mais, com sua prestimosa colaboração.

Para festejar a data máxima da Cristandade e desejar felicidades nas festividades do Natal enviamos até você a ORAÇÃO DOS SUPERVISORES, de autoria de Lúcia Soares Ferreira, SA da Coordenação de Minas Gerais ~~em~~ *Sul*.

Com um abraço

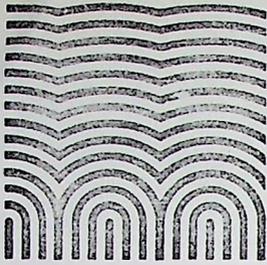
da equipe do SUSUG

Márcia Rodrigues

*Maria Luíza Teixeira
pé bem firme.*

Maria Gujão Marques

Marcia Maria Julia Mendes



ORAÇÃO DOS SUPERVISORES

SENHOR:

Nossos passos vão pisar caminhos
Que nos levarão ao encontro da realidade
Que eles tenham a firmeza dos caminhos certos
E a coragem das longas caminhadas.

E QUE TU ESTEJAS, SENHOR, EM TODOS OS CAMINHOS

Nossas mãos se estenderão em gestos
Que envolverão carências, ausências, descrenças e ansiedade
Que elas tenham gesto preciso para ser resposta
Construindo esperança, otimismo e amor - sendo verdade -

Nossa presença vai cobrir distâncias
Que serão de um todo a construir
Que sejamos capazes de edificar a nossa parte
Num gesto de mãos dadas sem reservas
No ideal de construir - realidade
Transformando ansiedades em presenças
E amando sempre nosso gesto de servir

SENHOR:

Tu nos deste o caminho
Agora
Segue à nossa frente
Para que nunca nos esqueçamos
Como, quando e por onde ir

Lúcia Soares Ferreira



mobral

TRANSPARENCIAS

ACOMPANHAMENTO DIRETO E INDIRETO
PROCEDIMENTO BÁSICO QUE CONTRIBUI
PARA

O APERFEIÇOAMENTO DO
SUPERVISOR / SUPERVISIONADO

A CONSECUCÃO
DOS OBJETIVOS

ATENDIMENTO AOS
SUPERVISIONADOS

ACOMPANHAMENTO DIRETO
Realidade do município
Situação dos Programas / Projetos
Participação dos grupos
Comportamento do supervisor
/supervisionado

ACOMPANHAMENTO INDIRETO
Clareza e objetividade de informações
Dinâmica do trabalho
Atuação do supervisionado

REUNIÕES MENSAS

PRINCIPAIS COMPONENTES DO PROCESSO DE SUPERVISÃO

Interação Técnico -
Administrativa dos
diferentes níveis de
supervisão

Atendimento aos
supervisionados; acom
panhamento direto e
indireto

Qualificação, Orientação
e Realimentação

Avaliação do trabalho
e do desempenho do
supervisor

Planejamento do
trabalho de
supervisão

CONCEITO DE
AÇÃO COMUNITÁRIA

Ampliação da
participação social

CONCEITO DE
SUPERVISÃO

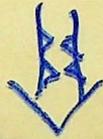
trabalho educativo
visando operacionalizar
as propostas de ação

OBJETIVO GERAL DO SUSUG

Contribuir para o alcance do obje
tivo do Mobral qual seja: implemen
tar a educação comunitária centrada
na ação comunitária

FLUXO DE INTERRELACIONAMENTO

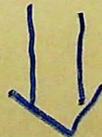
COORD. ADJUNTO



SE/ST



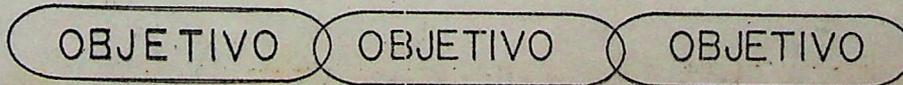
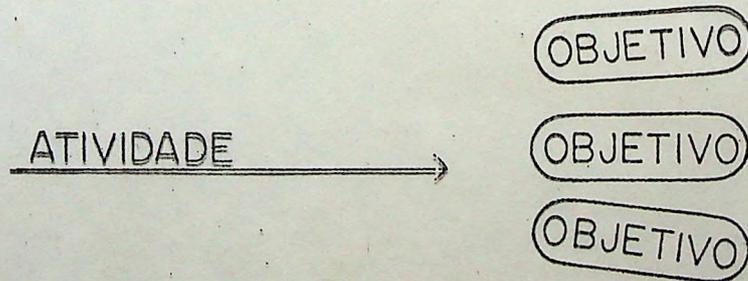
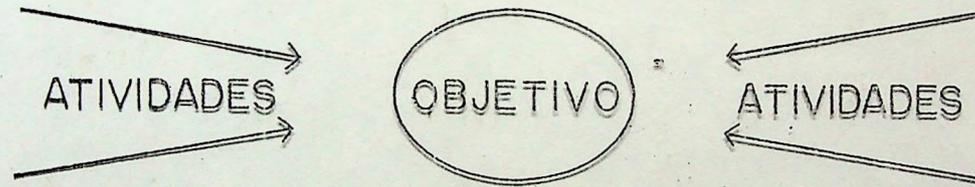
SA



ENSUB

INTEGRAÇÃO
(GLOBALIZAÇÃO)

- OBJETIVOS
- CONTEÚDOS
- AÇÃO



EXTENSÃO
(ABRANGÊNCIA)

COMPREENSÃO
(ESPECIFICIDADE)

CONHECIMENTO
DA REALIDADE

EQUIPE NACIONAL

PLANEJAMENTO

COORD. ADJUNTO

EXECUÇÃO:
ACOMPANHAMENTO

SUPERV. ESTADUAL

SUPERV. ÁREA/TERRIT.

AVALIAÇÃO

ENGAR. SUPERV. GLOBAL

QUANTO MAIOR A EXTENSÃO, MENOR A COMPREENSÃO

(E VICE-VERSA)

EQUILIBRAÇÃO

QUANTIDADE

QUALIDADE

DESCENTRALIZAÇÃO

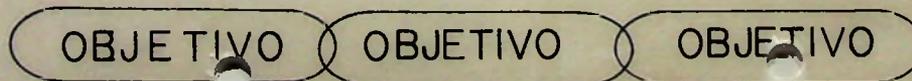
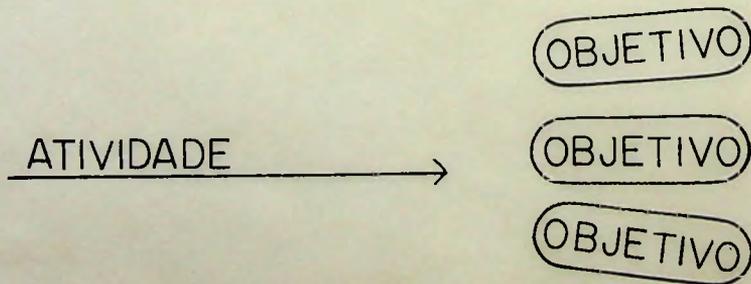
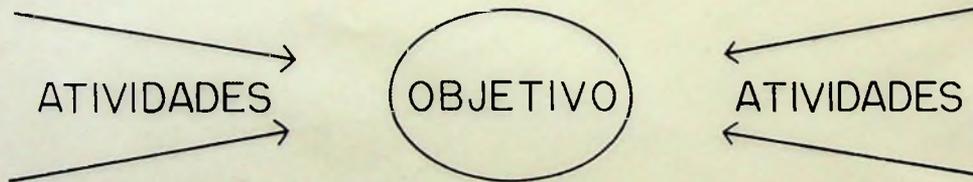
UNIDADE DE
OBJETIVOS

ASPIRAÇÕES DA
POPULAÇÃO

OBJETIVOS LIMITES
E POSSIBILIDADES
DA INSTITUIÇÃO

INTEGRAÇÃO (GLOBALIZAÇÃO)

- OBJETIVOS
- CONTEÚDOS
- AÇÃO



ACOMPANHAMENTO DIRETO E INDIRETO
PROCEDIMENTO BÁSICO QUE CONTRIBUI
PARA

O APERFEIÇOAMENTO DO
SUPERVISOR / SUPERVISIONADO

A CONSECUCÃO
DOS OBJETIVOS

```
graph LR; A((ATENDIMENTO AOS SUPERVISIONADOS)) --- B[ACOMPANHAMENTO DIRETO]; A --- C[ACOMPANHAMENTO INDIRETO]; A --- D[REUNIÕES MENSAIS];
```

ATENDIMENTO AOS SUPERVISIONADOS

ACOMPANHAMENTO DIRETO
Realidade do município
Situação dos Programas / Projetos
Participação dos grupos
Comportamento do supervisor /supervisionado

ACOMPANHAMENTO INDIRETO
Clareza e objetividade de informações
Dinâmica do trabalho
Atuação do supervisionado

REUNIÕES MENSAIS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DA SUPERVISÃO EM AÇÃO COMUNITÁRIA

Revitalização da estrutura do MOBRAL

Capacitação dos recursos humanos

Acompanhamento da ação

Engajamento de pessoas e grupos

Envolvimento de entidades

Formação , ou fortalecimento de representações locais

Avaliação da prática educativa

CONCEITO DE
AÇÃO COMUNITÁRIA

Ampliação da
participação social

CONCEITO DE
SUPERVISÃO

trabalho educativo
visando operacionalizar
as propostas de ação

OBJETIVO GERAL DO SUSUG

Contribuir para o alcance do obje
tivo do **Mobral** qual seja: implemen
tar a educação comunitária centrada
na ação comunitária