

*arquivar
para a
estrutura*

ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DO SUSUG

elaborado em 1978

S U M Á R I O

1. FINALIDADES DO SUSUG

2. ESTRUTURA E FUNÇÕES DO SUSUG

3. COMPETÊNCIAS DOS DIVERSOS NÍVEIS

4. ATRIBUIÇÕES DOS SUPERVISORES

5. FUNCIONAMENTO DO SUSUG

- . Relacionamentos internos a âmbito de MODRAL Central
- . Relacionamentos internos a âmbito de Coordenação Estadual

1. FINALIDADES DO SUBSISTEMA DE SUPERVISÃO GLOBAL

No planejamento de suas atividades, uma organização de Educação de Adultos deve enfatizar a preocupação de detectar as dificuldades observadas no desenvolvimento de seus programas, objetivando aprimorar sua metodologia, bem como sistematizar o processo de avaliação.

Assim o MOBRAL procurou desenvolver uma estratégia de acompanhamento aos programas adaptada a um trabalho de larga escala a nível local e a nível nacional.

Tornou-se necessário portanto o estabelecimento de um verdadeiro fluxo contínuo de controle de qualidade e orientação - o Subsistema de Supervisão Global -, com ampla abrangência, cobrindo as áreas de atividades fundamentais ao desenvolvimento dos programas e grande penetração, atingindo a cada município, uma vez que a ação do MOBRAL é descentralizada e se desenvolve fundamentalmente a nível municipal.

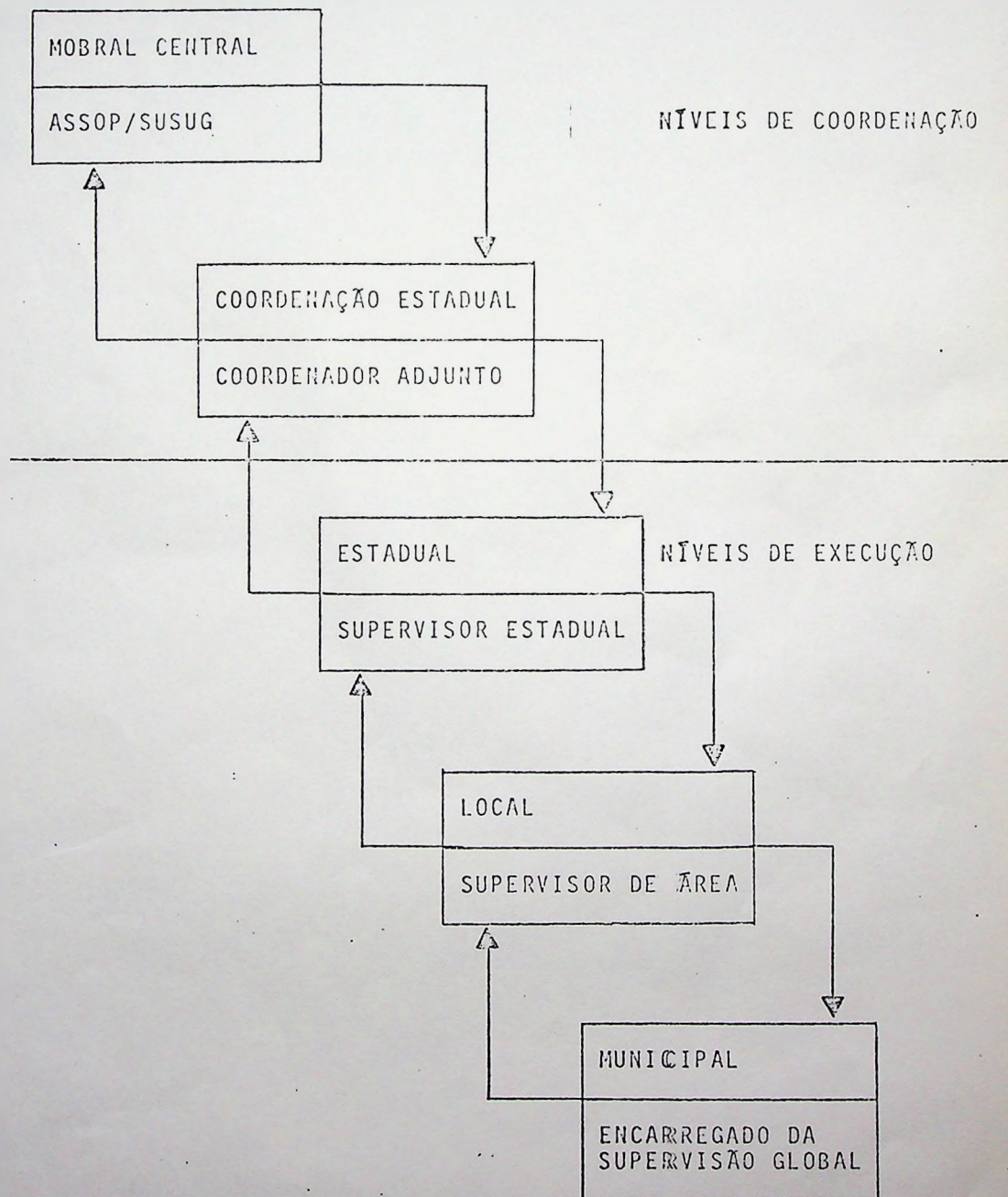
Cabe ao Subsistema de Supervisão Global contribuir para o alcance dos objetivos do MOBRAL, através do atingimento das metas estabelecidas pela Organização e da melhoria da produtividade, harmonizando o desenvolvimento quantitativo e qualitativo dos Programas.

São objetivos do Subsistema de Supervisão Global:

- ativar a participação da Comunidade nos Programas do MOBRAL;
- fortalecer a estrutura do MOBRAL reforçando as atividades da Comissão Municipal e constituindo-se num elo entre as Coordenações Estaduais/Territoriais e as Comissões Municipais;
- capacitar os recursos humanos envolvidos no trabalho do MOBRAL;
- conseguir um melhor aproveitamento de recursos humanos e materiais;
- promover o inter-relacionamento das diferentes áreas de trabalho do MOBRAL;
- orientar e coordenar as atividades das diferentes áreas de atuação do MOBRAL, no campo;
- realizar trabalho preventivo, detectando e solucionando as dificuldades antes que se transformem em problemas;
- participar do processo de avaliação do Sistema MOBRAL para assegurar sua eficiência e eficácia;
- promover realimentação permanente e imediata do Sistema MOBRAL, a cada nível; e
- participar da avaliação do processo educativo, vendo a sua contribuição ao desenvolvimento cultural e sócio-econômico da comunidade.

2. ESTRUTURA E FUNÇÕES DO SUSUG

2.1. Estrutura do Subsistema de Supervisão Global



2.2. Funções do SUSUG

. atender prioritariamente ao Programa de Alfabetização Funcional, dando ênfase especial à sua produtividade:

- atingimento das metas quantitativas;
- controle da evasão;
- melhoria da qualidade pedagógica dos programas, controle e acompanhamento dessa qualidade;

. atender, paralelamente ao PAF, aos demais Programas e Projetos que sirvam como complementação e sustentação ao Programa de Alfabetização Funcional, em relação a:

- atingimento de metas quantitativas;
- melhoria da qualidade dos programas, controle e acompanhamento dessa qualidade;
- . atender aos Programas e Projetos, que contribuam para a sedimentação do processo de educação permanente, nos Estados/ Territórios ou Municípios em vias de erradicação;
- . desenvolver procedimentos relativos às atividades de apoio, financeira e de informação que viabilizem os Programas e Projetos em execução.

3. COMPETÊNCIAS DOS DIVERSOS NÍVEIS

A Coordenação do SUSUG a nível nacional e ao Coordenador Estadual Adjunto compete:

- promover a qualificação permanente do SUSUG quanto ao processo educativo em geral e de supervisão em especial e quanto às diretrizes nacionais e estratégias estabelecidas por cada Gerência/ Centro relativas aos Programas/Projetos/Atividades;
- participar da elaboração do planejamento e estabelecer procedimentos a serem adotados pelo SUSUG de tal forma que viabilizem a compatibilização e a racionalização do trabalho de supervisão de acordo com a Estratégia Nacional da Organização;
- analisar a participação do SUSUG, na área específica de supervisão, quanto à implantação, acompanhamento, controle e avaliação dos Programas/Projetos/Atividades do MOBRAL, a fim de adotar medidas preventivas, corretivas ou dinamizadoras necessárias ao trabalho;

- acompanhar e avaliar o desempenho da rede de supervisores propondo as alterações que julgar cabíveis;
- assessorar, a Secretaria-Executiva ou ao Coordenador Estadual/Territorial, quanto aos aspectos administrativos e operacionais referentes ao Subsistema.

Aos Supervisores Estaduais/Territoriais, Supervisores de Área e Encarregados da Supervisão Global compete:

- participar da elaboração do diagnóstico da UF e planejamento do trabalho de supervisão a ser desenvolvido no Estado/Território/Município;
- realizar estudos na COEST/COTER/COMUN, para aprofundamento de temas diversos, conteúdos e objetivos dos Programas e Projetos do MOBREAL e/ou para compatibilizar instrumentais, integrar objetivos e conteúdos dos Programas e Projetos em execução, de acordo com as prioridades estabelecidas;
- atuar de forma integrada, através da compatibilização das atividades relativas aos Programas e Projetos, atendendo as prioridades estabelecidas;
- acompanhar e realimentar o trabalho a ser desenvolvido ou em desenvolvimento no Estado/Território/Município e prestar esclarecimentos à COEST/COTER/COMUN sobre a situação dos municípios face aos Programas/Projetos/Atividades em desenvolvimento;
- avaliar as atividades desenvolvidas em relação ao trabalho de supervisão aos Programas/Projetos em desenvolvimento;
- acompanhar e avaliar a atuação dos supervisionados em cada nível do Subsistema;
- propor e adotar medidas que sirvam de estímulo aos supervisionados e contribuam para revitalizar o trabalho de supervisão no Estado/Território/Município.

4. ATRIBUIÇÕES DOS SUPERVISORES (SE/ST/SA/ENSUG)

Para que as competências do SUSUG se efetivem, torna-se necessário o desenvolvimento das seguintes atribuições:

4.1. A nível Estadual e de Área:

- analisar as prioridades estabelecidas com vistas ao planejamento das atividades de implantação, acompanhamento e avaliação dos Programas/Projetos/Atividades;

- treinar/orientar os elementos envolvidos nos Programas/Projetos/Atividades a serem executados e/ou em execução;
- orientar o nível subsequente de supervisão, os diversos encarregados da COMUN e os órgãos convenientes quanto aos procedimentos a serem deslanchados nas fases de implantação, sustentação e avaliação dos diferentes Programas e Projetos desenvolvidos;
- planejar e executar junto com o ENSUG/COMUN a qualificação necessária para a clientela dos diversos Programas/Projetos;
- visitar regularmente as classes do MOBREAL e outros locais onde se desenvolvam os Programas/Projetos/Atividades, de acordo com o planejamento elaborado;
- contatar, juntamente com a COMUN, Prefeitos e Entidades a fim de solicitar apoio e prestar esclarecimentos sobre os Programas/Projetos/Atividades e procedimentos a serem adotados;
- colaborar com os elementos da COMUN na divulgação, execução das atividades relativas aos Programas e Projetos implantados ou a serem implantados;
- acompanhar e avaliar o desenvolvimento, em todos os seus aspectos, dos Programas/Projetos/Atividades em execução;

4.2. A nível Municipal

- . estabelecer, juntamente com a COMUN, um plano de trabalho para o município;
- . participar dos treinamentos, reciclagens e/ou orientações a serem dados aos demais elementos da COMUN, alfabetizadores, professores e monitores envolvidos na execução dos Programas/Projetos/Atividades em desenvolvimento no município;
- . visitar regularmente as classes e demais locais onde se desenvolvem Programas/Projetos do MOBREAL;
- . colaborar com a COMUN no envolvimento das entidades e lideranças da comunidade nos Programas/Projetos do MOBREAL em execução no município;
- . participar, juntamente com a COMUN, da divulgação dos Programas/Projetos em execução no município;
- . acompanhar e avaliar o desenvolvimento, em todos os seus aspectos dos Programas/Projetos/Atividades em execução no município;
- . avaliar a ação do MOBREAL no município a fim de detectar os pontos de estrangulamento e adotar medidas/alternativas para a solução dos mesmos.

5. FUNCIONAMENTO DO SUSUG

Para que o Subsistema de Supervisão Global realize um trabalho harmônico e condizente com as finalidades para as quais foi criado é necessário que sejam desenvolvidas ações entre os diferentes setores que, de forma direta ou indireta, estão ligados ao Subsistema de Supervisão.

No âmbito do MOBRAL Central, para que a ASSOP/Coordenação do SUSUG possa coordenar o subsistema a nível nacional, faz-se necessário que mantenha um relacionamento permanente com as Gerências e Centros. Este relacionamento expressa-se através de procedimentos tais como:

- participar da elaboração da Estratégia do MOBRAL quanto aos Programas/Projetos/Atividades, na parte referente à utilização do SUSUG, para que possa assessorar a Chefia da ASSOP na determinação:
 - . do grau e momentos de envolvimento dos supervisores nas fases de implantação, sustentação e avaliação;
 - . da forma de capacitação dos supervisores para desenvolver a ação proposta ou seja o estabelecimento da sistemática a ser adotada e os recursos a serem utilizados para qualificação dos supervisores nos Programas/Projetos/Atividades;
 - . das formas de acompanhamento e controle a serem utilizadas pelos supervisores para realimentar o órgão responsável pelos Programas/Projetos a fim de racionalizar o trabalho do SUSUG;
- encaminhar às Gerências e Centros dados colhidos nos Relatórios Mensais do SUSUG, sobre o desenvolvimento dos diversos Programas/Projetos/Atividades;
- conhecer previamente os documentos destinados especialmente ao SUSUG, no sentido de prover sua adequação e compatibilização/integração com outros documentos em utilização;
- conhecer as formas adotadas pelas Gerências/Centros para capacitação dos supervisores em sua área específica, bem como as épocas previstas para realizar esta capacitação;
- colocar à disposição das Gerências e Centros, informações quanto a:
 - . número de supervisores em cada UF e sua distribuição pelos municípios;
 - . datas de realização dos Encontros Mensais dos supervisores;
 - . resultados das avaliações dos Projetos realizados pela Coordenação do SUSUG;

- . resultados de pesquisas desenvolvidas junto aos supervisores;
- . período de férias coletivas dos supervisores;
- participar dos Encontros Anuais de Agentes, oferecendo apoio e assistência na análise e discussão de assuntos relacionados à supervisão;
- colocar, à disposição das Gerências, Centros, os serviços da Coordenação do SUSUG quando da realização de viagens de assistência técnica às COEST/COTER, para observar, recolher informações, prestar esclarecimentos etc., sobre assuntos de interesse dos respectivos órgãos.

Em contrapartida as Gerências e Centros necessitam relacionar-se com a ASSOP/Coordenação do SUSUG de forma sistemática, através sobretudo, dos seguintes procedimentos:

- informar previamente a Coordenação do SUSUG sobre os Programas/Projetos/Atividades que prevêem a utilização da rede de supervisores, especificando:
 - . o grau e os momentos de envolvimento do SUSUG, definindo claramente as atividades a serem desenvolvidas pelos supervisores;
 - . a forma de capacitação dos supervisores para desenvolver a ação proposta;
 - . as formas de acompanhamento e controle a serem utilizadas pelos supervisores;
- remeter periodicamente à Coordenação do SUSUG informações pertinentes à atuação dos supervisores nos diferentes Programas/Projetos bem como os resultados de trabalhos de campo realizados que tenham envolvido os supervisores, a fim de que esta possa complementar os dados obtidos através de seus próprios mecanismos e ter maiores condições para realizar uma efetiva avaliação do desempenho do Subsistema;
- participar do Grupo Intergerencial para estudar assuntos de qualquer natureza relativos ao Subsistema de Supervisão Global;
- encaminhar à Coordenação do SUSUG, para fins de conhecimento, publicações relacionadas ao trabalho que se desenvolve nos Estados/Territórios.

No âmbito da Coordenação Estadual/Territorial igualmente se faz necessário o estabelecimento de um relacionamento interno ordenado e objetivo de forma a possibilitar o trabalho de coordenação do Subsistema, trabalho este que precisa ser desenvolvido de forma integrada.

Deste modo os procedimentos a serem adotados pelos Coordenadores Adjuntos e Supervisores em relação as agências são:

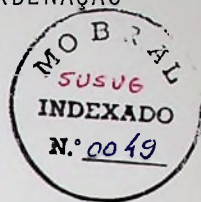
- colaborar na integração dos objetivos e conteúdos dos Programas e Projetos em desenvolvimento visando favorecer a racionalização do trabalho;
- atender às necessidades das agências quanto à implantação, acompanhamento e controle dos Programas/Projetos e Atividades nos municípios;
- garantir o acesso ao conjunto de informações colhidas pelos supervisores sobre o desenvolvimento dos Programas/Projetos e Atividades nos municípios.

As agências, por sua vez, devem ter junto aos Coordenadores Adjuntos e Supervisores os seguintes procedimentos:

- promover, em sua área específica, a qualificação dos elementos envolvidos em cada nível do Subsistema tendo em vista os Programas/Projetos e Atividades a serem deslanchados;
- acompanhar os Programas/Projetos e Atividades desenvolvidos em campo pela rede de supervisores;
- analisar com os supervisores, as avaliações relativas aos Programas/Projetos/Atividades.

Os relacionamentos internos entre ASSOP/SUSUG e Gerências e Centros e entre Coordenadores Adjuntos/Supervisores e Agências ao serem vivenciados, dão condições de correto funcionamento do Subsistema, tanto a nível de coordenação do mesmo quanto a nível de supervisão ao trabalho do MOBRAL que se realiza junto aos municípios.

PROPOSTA DA ASSOP/SUSUG PARA VIABILIZAR O TRABALHO DE COORDENAÇÃO DO SUBSISTEMA DE SUPERVISÃO GLOBAL. 1978 (Manabá)



I - Justificativa

1. É notório que para a execução de suas atividades, o MOB RAL conta sobretudo, com uma rede de supervisores que serve a toda Organização, atuando de forma global.

A administração desta rede é realizada pela Coordenação do SUSUG, competindo-lhe:

- compatibilizar a implantação dos programas dos diversos centros, gerências, assessorias e grupos especiais que utilizam a rede de supervisores do subsistema;
- analisar e compatibilizar os instrumentais propostos para utilização pelo SUSUG;
- administrar a rede de supervisores e avaliar o seu desempenho propondo as alterações que julgar cabíveis;
- promover a qualificação permanente do SUSUG.

Para operacionalizar essas atribuições, tendo em vista a consecução dos objetivos do MOB RAL a curto e médio prazo, é necessário estabelecer procedimentos junto às diferentes gerências e centros que se utilizam da rede de supervisores, objetivando racionalizar o trabalho a ser desenvolvido pela mencionada rede, e ainda possibilitar o bom desempenho concernente às atribuições da Coordenação do SUSUG/MOBRAL Central e da Coordenação Estadual/Territorial do SUSUG.

Tal atitude é justificada pelo fato da atividade de coordenação do SUSUG não se realizar de forma centralizada. Dela vêm participando os diversos órgãos que utilizam os serviços da rede de supervisão.

Julgamos imprescindível esta participação porê, a Coordenação do SUSUG necessita eficientizar o seu papel de elemento coordenador. Este papel compreende a tomada de decisão, o planejamento, o controle e a avaliação do trabalho de supervisão. E é, através do estabelecimento de normas reguladoras dos relacionamentos entre a ASSOP/SUSUG e as Gerências e Centros que será possível o desenvolvimento de uma real ação coordenada.

Essas medidas deverão propiciar uma maior produtividade do trabalho

de supervisão, e por conseguinte evitar problemas que vêm ocorrendo, como por exemplo:

- sobrecarga e má distribuição de tarefas em determinadas épocas;
- retenção excessiva e acumulada dos supervisores em treinamento, encontros etc.;
- solicitações excessivas de dados a serem coletados nos municípios, pelos supervisores.

2. O Plano Estratégico do MOBRAL em 1978 apresenta uma divisão do Brasil em três grandes grupos de estados/territórios, para os quais se pretende desenvolver diferentes linhas de trabalho.

Por outro lado prevê-se também uma significativa diversidade na aplicação de um mesmo programa, segundo as necessidades locais.

Este aumento na diversidade do ponto de vista estratégico e tático, exigirá o reforço das atividades de coordenação e assessoramento a que se propõe a ASSOP/SUSUG.

3. O Plano de Trabalho da Coordenação do SUSUG, idealizado para atender a essa necessidade, prevê:

. do ponto de vista de coordenação, exercer o papel mediador entre os diversos órgãos do MOBRAL Central quanto à utilização do Subsistema, estabelecendo e reforçando procedimentos que norteiam e direcionem o trabalho do SUSUG, de tal forma que viabilizem uma operacionalização mais racional do trabalho de supervisão;

. do ponto de vista do assessoramento, subsidiar esses órgãos quanto à elaboração de projetos/atividades na área específica da supervisão, e ainda participar da adoção de medidas preventivas, corretivas ou dinamizadoras relativas a situações diversas.

4. Diante do exposto propõe-se alguns procedimentos que operacionalizem os relacionamentos necessários entre ASSOP/SUSUG - Gerentes e Centros, no que diz respeito à utilização e qualificação do Subsistema de Supervisão.

II - Procedimentos

2.1. Da Coordenação do SUSUG em relação às Gerências:

- participar da elaboração de programas/projetos/atividades na parte referente à utilização do SUSUG, quanto:

. ao grau e momentos de envolvimento dos supervisores nas fases de implantação, sustentação e avaliação;

. à forma de capacitação dos supervisores para desenvolver a ação proposta ou seja o estabelecimento da sistemática a ser adotada e os recursos a serem utilizados para qualificação dos supervisores no referido programa/projeto/atividade;

. às formas de acompanhamento e controle a serem utilizadas pelos supervisores para realimentar o órgão responsável pelo programa/projeto a fim de racionalizar o trabalho do SUSUG;

- encaminhar às Gerências e Centros dados colhidos nos Relatórios Mensais do SUSUG, sobre o desenvolvimento dos diversos programas/projetos/atividades;

- coordenar os projetos de capacitação dos supervisores, tais como: T. GIS e Conjunto de materiais (kit), de modo que se constituam num veículo único de capacitação de acordo com a solicitação feita pelos Coordenadores Adjuntos no Encontro Anual de Supervisão/77;

- analisar documentos destinados especialmente aos supervisores, no sentido de prover sua adequação e compatibilização/integração com outros documentos em utilização;

- colocar à disposição das gerências e centros, informações quanto a:

. número de supervisores em cada UF e sua distribuição pelos municípios;

. relação nominal dos supervisores;

. datas de realização dos encontros mensais dos supervisores;

. resultados das avaliações dos projetos realizados pela Coordenação do SUSUG;

. resultados de pesquisas desenvolvidas junto aos supervisores;

. período de férias coletivas dos supervisores;

- participar dos Encontros Anuais de Agentes, oferecendo apoio e assistência na análise e discussão de assuntos relacionados à supervisão;

- colocar à disposição das gerências e centros os serviços da Coordenação do SUSUG quando da realização de viagens de assistência técnica às COEST/COTER, para observar, recolher informações, prestar esclarecimentos, etc., sobre assuntos do interesse dos respectivos órgãos.

2.2. Das Gerências e Centros em relação à Coordenação do SUSUG.

- solicitar a participação da Coordenação do SUSUG na elaboração de programas, projetos e atividades que prevêem a utilização da rede de supervisores, visando sobretudo:

- . estabelecer o grau e os momentos de envolvimento do SUSUG, definindo claramente as atividades a serem desenvolvidas pelos supervisores;

- . determinar a forma de capacitação dos supervisores para desenvolver a ação proposta;

- . estabelecer as formas de acompanhamento e controle a serem utilizadas pelos supervisores, para realimentar o órgão responsável pelo programa/projeto em desenvolvimento;

- remeter periodicamente à Coordenação do SUSUG informações pertinentes à atuação dos supervisores nos diferentes programas/projetos a fim de que esta possa complementar os dados obtidos através de seus próprios mecanismos e ter maiores condições para realizar uma efetiva avaliação do desempenho do Subsistema;

- fornecer à Coordenação do SUSUG os conteúdos específicos e considerados necessários à orientação dos supervisores, a fim de que, integrados constituam um instrumento de capacitação para o desempenho de suas atribuições;

- comunicar à Coordenação do SUSUG, os resultados de trabalhos de campo realizados que tenham envolvido os supervisores, bem como observações e dados levantados relativos ao Subsistema;

- indicar um técnico como elemento de ligação entre as Gerências e Centros e a Coordenação do SUSUG toda vez que se fizer necessário elaborar conteúdos visando a capacitação dos supervisores;

- encaminhar à Coordenação do SUSUG, para fins de conhecimento, documentos e publicações relacionadas ao trabalho que se desenvolve nos Estados/Territórios.

III - Estratégia a ser adotada pela Coordenação do SUSUG

Para viabilizar tais procedimentos precisam ser adotados mecanismos, tais como:

- 1) destinar um elemento da Coordenação do SUSUG que fique mais diretamente vinculado a cada uma das Gerências e Centros do MOBRAL Central com vistas ao estudo e à análise de programas, projetos e atividades que envolvam o SUSUG em sua operacionalização, ou seja, nos momentos de implantação, sustentação e avaliação;

2) estabelecer contatos periódicos com os grupos de supervisão ou de Assistência Técnica das diversas Gerências e Centros visando:

- discutir assuntos relacionados à atividade de supervisão e ao desempenho dos supervisores;
- solicitar serviços necessários para a Coordenação do SUSUG, a estes grupos, quando de suas viagens a estados e territórios;
- orientar especificamente quanto aos procedimentos relativos ao funcionamento do Subsistema, bem como quanto à sistemática de trabalho adotada pela Coordenação do SUSUG;

3) promover a formação de um grupo constituído por técnicos das Gerências e Centros com a finalidade de participar da confecção de materiais destinados à capacitação dos supervisores especificamente quanto aos programas e projetos em execução pelos referidos setores.

IV - Considerações finais

A partir da análise feita pelos gerentes e superintendentes sobre o documento em apreço, e estando estes de acordo com a proposta apresentada, ter-se-ão condições, após determinado período de observância dos procedimentos, de aperfeiçoá-los no sentido de obter uma crescente melhoria dos serviços da supervisão.

CONSIDERAÇÕES SOBRE O "TURN OVER" DO SUSBSISTEMA DE SUPERVISÃO GLOBAL EM 1978



INTRODUÇÃO

Toda instituição que se preocupa em realizar uma administração eficaz procura desenvolver uma política de pessoal que possibilite obter recursos humanos capazes de permitir o alcance de seus objetivos e ao mesmo tempo proporcione o aperfeiçoamento constante das pessoas que dela fazem parte.

Para o estabelecimento dessa política de pessoal é necessário que se disponha de uma série de dados que possibilitem um conhecimento das diferentes situações relacionadas a ocupação dos cargos existentes na Organização. Os estudos de "turn over" se inscrevem nesse contexto.

A Coordenação do SUSUG vem realizando estudo dessa natureza, procurando dele extrair dados que conduzam a um diagnóstico permanente da situação funcional dos supervisores, para adotar medidas que visem solucionar os problemas detectados. Nesse estudo, analisa o movimento de entradas e saídas dos SE, ST e SA, assim como procura conhecer as causas da saída e o tempo de permanência desses supervisores nos seus respectivos cargos.

1. O Índice de "turn over".

Durante o ano de 1978, 155 SA, 20 SE e 1 ST deixaram seus cargos por diversas razões que estão explicitadas no corpo deste documento. Isto corresponde a 15,9% dos SE e ST e a 19,0% dos SA existentes em todas as Unidades da Federação.

Estes são portanto os índices nacionais de "turn over" de supervisores.

Entretanto, se analisarmos os dados discriminados por regiões geográficas, vamos encontrar diferenças significativas entre cada uma delas.

Os maiores índices encontram-se na região Centro-Oeste: 29,4% dos SE e 30,6% dos SA deixaram seus cargos, nessa região.

Logo a seguir vem a região Norte, com índices de 21,0% para os SE e 20,6% para os SA.

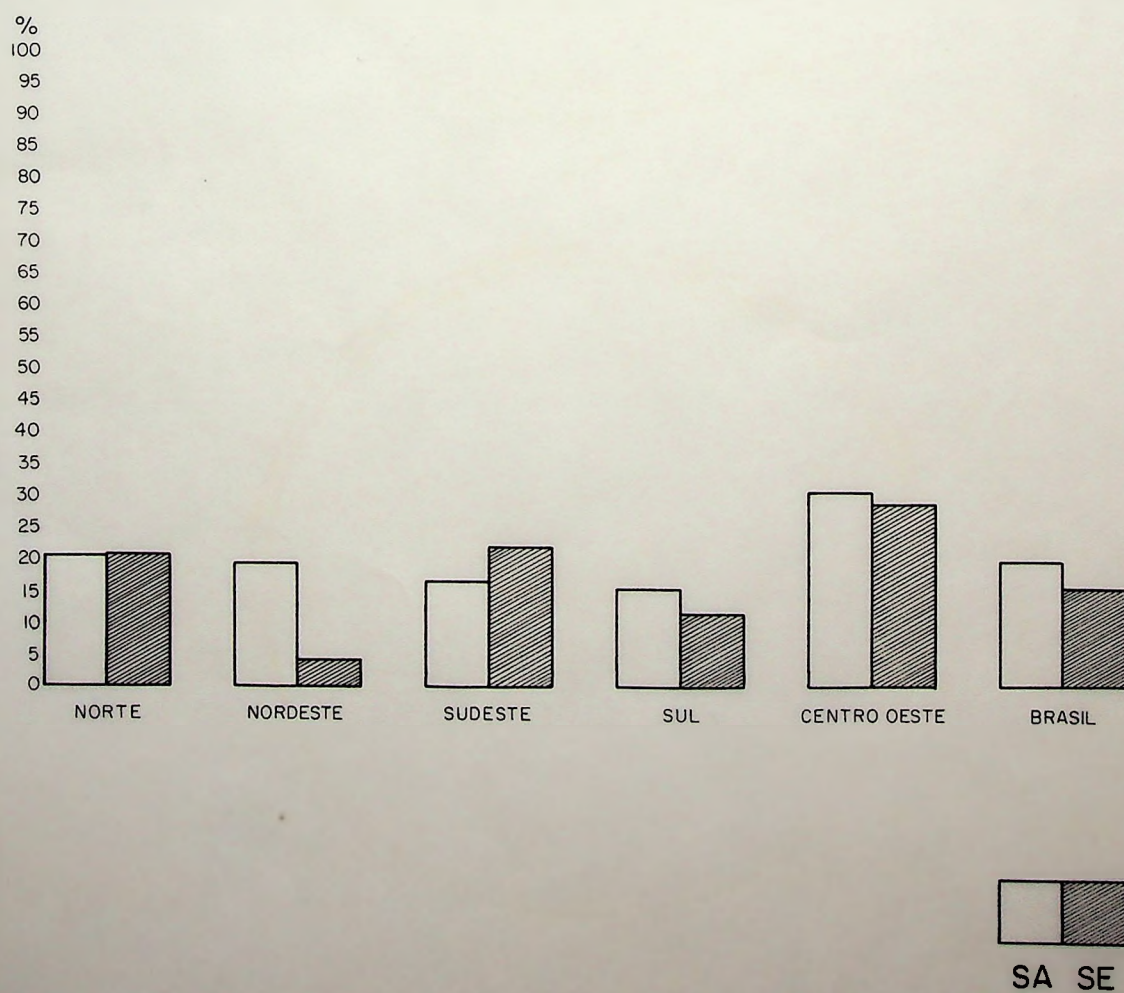
A região Nordeste apresentou o terceiro maior índice para os SA (19,7%) e o menor índice para os SE (4,7%). O contrário acontece na região Sudeste, cujos índices de "turn over" correspondem a 16,4% para os SA e a 22,2% para os SE. A região Sul, por sua vez, apresenta índices de 11,8% para os SE e a 15,8% para os SA. (Ver tabela 1 e 2)

Vale ressaltar que estes índices não representam, necessariamente, o número de pessoas que se afastou da Organização. Analisando os motivos de saída, verificamos que, do total de SA (155), de SE e ST (21), 30 (SA) e 5 (SE), respectivamente, foram promovidos ascendendo a outros cargos na própria Organização, o que vem reduzir o número efetivo de pessoas que deixaram o MOBREAL.

Recalculando-se, tem-se, como número efetivo de saídas, 125 SA e 16 SE, o que corresponde a 15,3% e 12,1% respectivamente.

" TURN OVER" SA e SE - 1978

Regiões do Brasil

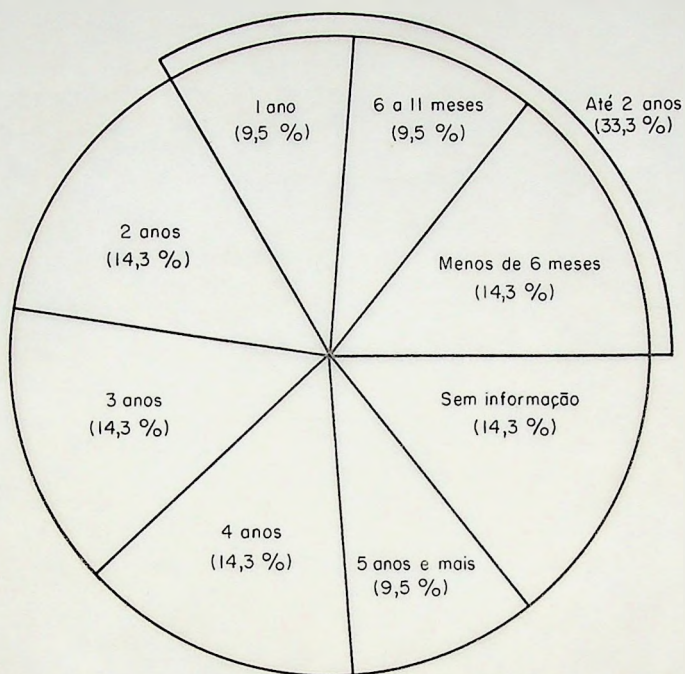


2. Tempo de Permanência na função

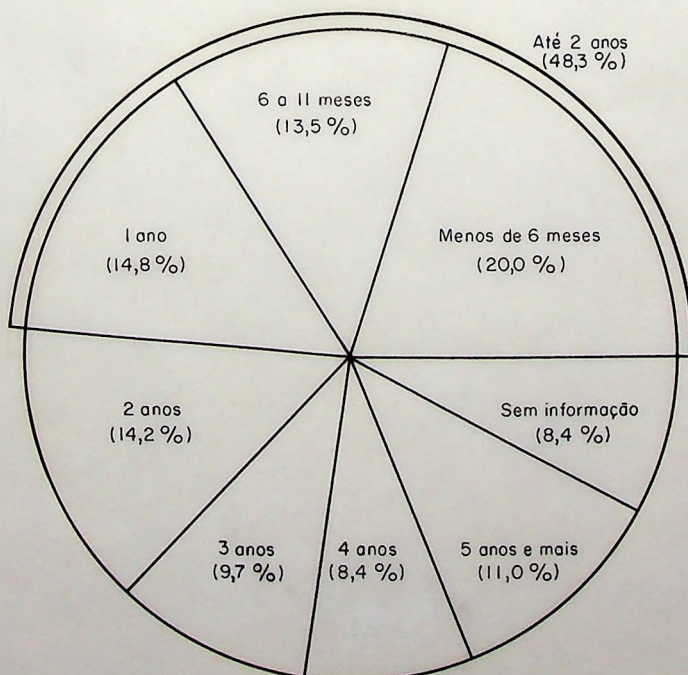
7 SE (33,3%) e 75 SA (48,3%) deixaram de exercer essas funções antes de completar 2 anos de ingresso no cargo. Saliente-se que, destes grupos, 31 SA e 3 SE exercem esses cargos por um período inferior a 6 meses.

Isto revela que um número considerável de Supervisores não ultrapassa um período maior de adaptação à função. É preciso verificar se isto não estaria sendo um efeito de um recrutamento e seleção imperfeitos. (Ver tabelas 3 e 4)

Quando comparamos os dados relativos às diferentes regiões do Brasil constatamos que este problema é mais grave nas regiões Norte e Centro-Oeste, onde respectivamente 42,9% e 50% dos SA que deixaram de exercer a função o fizeram antes de completar 1 ano de atividades. (Ver tabela 5).



SE



SA

3. Motivos de saída

Em uma pesquisa realizada em 1976, dentre os motivos alegados para a saída dos SA predominaram aqueles ligados à procura de emprego em outros lugares ou entidades. A seguir vieram: a falta de condições para o trabalho e os de ordem particular.

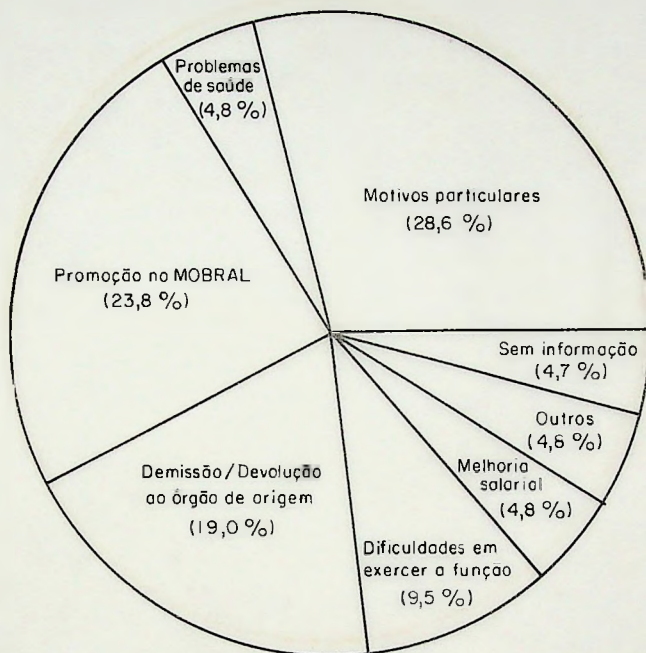
Os SE, por sua vez, deixaram de exercer esta função, sobretudo, devido a promoções de cargo dentro do próprio MOBRAL. Outros motivos foram: a oferta de melhor emprego em outra entidade e os de ordem particular.

Em 1978, tanto entre os SE (28,6%) como entre os SA (38,7%) os motivos mais alegados para o abandono de função foram os de ordem particular. Por falta de descrição destes motivos nos instrumentos de coleta, ficamos impossibilitados de relacioná-los.

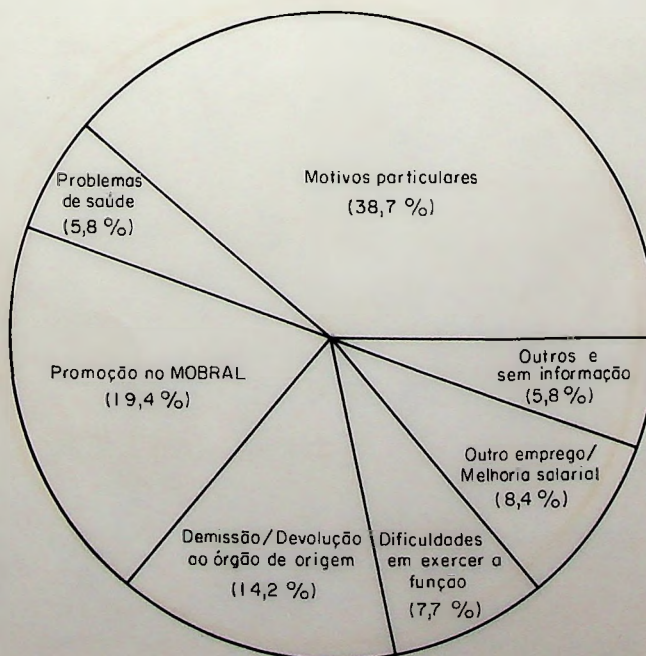
As promoções dentro do próprio MOBRAL são os motivos alegados para a mudança de cargo de 19,4% dos SA e de 23,8% dos SE.

19,0% dos SE e 14,2% dos SA que saíram do MOBRAL foram demitidos ou devolvidos a seus órgãos de origem.

Os problemas de saúde foram motivo de saída para 4,8% dos SE e 5,8% dos SA. As dificuldades em exercer a função e incompatibilidade de horário justificou a saída de 7,7% dos SA e 9,5% dos SE. (Ver tabelas 4, 5 e 6).



SE



SA

4. Conclusões

O índice de "turn over" do SUSUG, verificado em 1978, não nos parece assumir uma dimensão fora do normal. Haja vista que os motivos mais frequentes da saída do SE, ST e SA foram os de caráter particular, ou seja, aqueles ligados à vida pessoal desses supervisores.

Porém, nas regiões Norte e Centro-Oeste, o percentual de saída dos Supervisores tem-se mantido em níveis bem acima da média nacional, o que deve levar a Organização a dispensar uma atenção maior a este problema, nessas áreas.

Quanto ao tempo de permanência dos Supervisores no MOBREAL, concluímos que um cuidado maior no recrutamento, seleção e treinamento inicial poderia diminuir a quantidade dos que ingressam no Subsistema e o abandonam pouco tempo depois.

Por outro lado, deve-se intensificar o acompanhamento do Adjunto aos SE e destes aos SA, a fim de que seja possível corrigir e prevenir os problemas funcionais existentes.

Procurar-se-á ainda detalhar melhor os motivos agrupados sob a denominação de "particular" para que se possa ter um conhecimento mais aprofundado do problema, e, assim, propormos soluções viáveis.

TABELA 1

"TURN OVER" - S A

MESES: JANEIRO A DEZEMBRO/1978

UNIDADE DA FEDERAÇÃO	DOTA ÇÃO	LO TA ÇÃO	SAÍDA		TEMPO DE PERMANÊNCIA											MOTIVOS										
			Nº	% *	-6m	6m	+6m	1a	2a	3a	4a	5a	+5	SR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
AM	18	15	4	26,7	1		1	1		1					1	3										
PA	20	19	3	15,8			1	1			1				3											
AC	-	-																								
AP	-	-																								
RO	-	-																								
RR																										
REGIÃO NORTE	38	34	7	20,6	1		2	2		1	1				4	3										
MA	30	29	8	27,6	4			2	2							1	2	1		2	2					
PI	31	30	2	6,7				1					1				2									
CE	45	42	6	14,3	3			1	1	1					3		2	1								
RN	28	23	6	26,1					3	1				2			2	1		3						
PB	30	29	6	20,7			1		2	1	1	1			6											
PE	40	38	4	10,5							2	1		1	1		2	1								
AL	22	21	4	19,0	2				1	1					1	2				1						
SE	15	13	3	23,1	1					1		1				1	1			1						
BA	89	84	22	26,2	6	1	5	2	1		3	1		3	16	3	1	1			1					
R. NORDESTE	330	309	61	19,7	16	1	6	4	11	4	8	1		6	27	7	12	5		2	7	1				
ES	12	11	-	-																						
RJ	27	27	8	29,6					2	1	1			4	1		5			1					1	
MG/S	55	52	14	26,9	1			3	2	2	2	3		1	7		2			1					4	
MG/N	86	79	15	19,0	4		4	2	2			1	1	1	3	1	5	2		2	1				1	
SP	102	100	7	7,0				1		1		1	4		1			1	3						2	
R. SUDESTE	282	269	44	16,4	5		4	6	6	4	3	5	5	6	12	1	12	3	3	4	1				8	
PR	60	58	12	20,7	4		2	2	1	2		1			1	1	1	1	2	5				1		
SC	38	37	3	8,1						2		1			2		1									
RS	42	38	6	15,8				3	2		1				1			3			2					
REGIÃO SUL	140	133	21	15,8	4		2	5	3	4	1	2			4	1	2	4	2	5	2			1		
MT/S	12	12	8	66,7		2		4		1				1	7				1							
MT/N	11	10	1	10,0		1									1											
GO I	40	38	6	15,8	2		2		1	1					4					1			1			
GO II	14	12	7	58,3	3		1	2	1						1					4	1					
R. C. OESTE	77	72	22	30,6	5	3	3	6	2	2				1	13		1		1	5	1	1				
BRASIL	867	817	155	19,0	31	4	17	23	22	15	13	12	5	13	60	9	30	12	6	16	11	1	1	1	8	

* percentual calculado sobre a lotação média.

Motivos

1. Particular
2. Problemas de saúde
3. Promoção no MOBRL
4. Outro emprego

5. Devolução ao "ôrgão" de origem
6. Demissão
7. Dificuldade em exercer a função
8. Incompatibilidade de horário

9. Melhoria salarial no órgão de origem
10. Falecimento
11. Sem especificação

/ojt.

TABELA 2

"TURN OVER" - SE/ST MESES: Janeiro a Dezembro/1978

UNIDADE DA FEDERAÇÃO	DOTA- ÇÃO	LO- TA- ÇÃO	SAÍDA		TEMPO DE PERMANÊNCIA										MOTIVOS										
			Nº	%	-6m	6m	+6m	1a	2a	3a	4a	5a	+5	SR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
AM	4	4	2	50,0							2				1							1			
PA	4	4	1	25,0										1			1								
AC	3	3	-	-																					
AP	3	3	-	-																					
RO	3	3	-	-																					
RR	2	2	1	50,0	1												1								
→ REGIÃO NORTE	19	19	4	21,0	1						2			1	1		2						1		
MA	5	5	-	-																					
PI	5	5	1	20,0							1											1			
CE	8	7	1	14,3			1							1											
RN	4	4	-	-																					
PB	4	3	-	-																					
PE	7	6	-	-																					
AL	3	3	-	-																					
SE	2	2	-	-																					
BA	8	8	-	-																					
→ R. NORDESTE	46	43	2	4,7			1				1			1								1			
ES	1	1	-	-																					
RJ	6	6	3	50,0					1	2										3					
MG/S	9	8	2	25,9	1			1							2										
MG/N	10	10	3	30,0	1									2				1		1		1			
SP	12	11	-	-																					
→ R. SUDESTE	38	36	8	22,2	2			1	1	2				2	2			1		4		1			
PR	6	6	1	16,7				1									1								
SC	4	4	-	-																					
RS	7	7	1	14,3																					
→ R. SUL	17	17	2	11,8								1					1								
MT/S	2	2	-	-												2									
MT/N	2	2	2	100,0			1		1																
GO I	6	6	2	33,3						1			1											1	1
GO II	2	2	1	50,0					1								1								
DF	5	5	-	-																					
→ REG. C.OESTE	17	17	5	29,4				1	2	1		1			2	1	2							1	1
BRASIL	137	132	21	15,9	3	1	1	2	3	3	3	1	1	3	6	1	5	-	-	4	1	1	1	1	1

MOTIVOS: 1. Particular

2. Problemas de saúde

3. Promoção no MOBRAL

4. Outro emprego

5. Devolução ao "órgão" de origem

6. Demissão

7. Dificuldade em exercer a função

8. Incompatibilidade de horário

9. Melhoria salarial
no órgão de origem

10. Falecimento

11. Sem especificação

* Percentual calculado sobre a lotação média.
/ojt.

TABELA 3

TURN OVER - SA - 1978

TEMPO DE PERMANÊNCIA NA FUNÇÃO

TEMPO	F.	%
- 6 meses	31	20,0
6 a 11 meses	21	13,5
1 ano	23	14,8
2 anos	22	14,8
3 anos	15	9,7
4 anos	13	8,4
5 anos e mais	17	11,0
Sem informação	13	8,4
T O T A L	155	100,0

TABELA 4

"TURN OVER" - SE - 1978

TEMPO DE PERMANÊNCIA NA FUNÇÃO

T E M P O	f	%
- 6 meses	3	14,3
6 a 11 meses	2	9,5
1 ano	2	9,5
2 anos	3	14,3
3 anos	3	14,3
4 anos	3	14,3
5 anos e mais	2	9,5
Sem informação	3	14,3
T O T A L	21	100,0

TABELA 5

"TURN OVER" - SA - 1978

TEMPO DE PERMANÊNCIA NA FUNÇÃO x REGIÕES

REGIÕES	TEMPO		-6 meses		6 a 11m		1 ano		2 anos		3 anos		4 anos		5 anos e+		N.INFORM		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
NORTE	1	14,3	2	28,6	2	28,5	-	-	1	14,3	1	14,3	-	-	-	-	-	-	7	100,0
NORDESTE	16	26,2	7	11,5	4	6,6	11	18,0	4	6,6	8	13,1	5	8,2	6	9,8	61	100,0		
SUDESTE	5	11,4	4	9,1	6	13,6	6	13,6	4	9,1	3	6,8	10	22,8	6	13,6	44	100,0		
S	4	19,0	2	9,5	5	23,8	3	14,3		19,1	1	48,8	2	9,5	-	-	21	100,0		
CENTRO-OESTE	5	22,7	6	27,3	6	27,3	2	9,1	2	9,1	-	-	-	-	1	4,5	22	100,0		
B R A S I L	31	20,0	21	13,5	23	14,8	22	14,2	15	9,7	13	8,4	17	11,0	13	8,4	155	100,0		

70jt.

TABELA 6

"TURN OVER" - SA - 1978

MOTIVOS DE SAÍDA

M O T I V O S	F	%
1) Particulares	60	38,7
2) Problemas de Saúde	9	5,8
3) Promoção no MOBRAL	30	19,4
4) Outro emprego/melhoria salarial no órgão de origem	13	8,4
5) Demissão/devolução órgão origem	22	14,2
6) Dificuldade exercer função/incompatibil. horário	12	7,7
7) Falecimento	1	0,6
8) Sem Informação	8	5,2
T o t a l	155	100,0

TABELA 7

"TUNR OVER" - SE - 1978

M O T I V O S	F	%
1) Particulares	6	28,6
2) Problemas de Saúde	1	4,8
3) Promoção no MOBRAL	5	23,8
4) Outro emprego/melhoria salarial no órgão de origem	1	4,8
5) Demissão/devolução órgão origem	4	19,0
6) Dificuldade exercer função/incompatibil.horário	2	9,5
7) Falecimento	1	4,8
8) Sem especificação	1	4,7
T o t a l	21	100,0

/ojt.

TABELA 8

"TURN OVER - SA - 1978

MOTIVOS DE SAÍDA x REGIÕES

MOTIVOS REGIÕES	Particular		Prob. de Saúde		Prom. no MOBIL		Outro Emprego		Dev. a Org. Orig		Demissão		Dif. exerc. func		Inc. horário		Falecimento		Não Inform.		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
NORTE	4	57,1	-	-	3	42,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	100,0
NORDESTE	27	44,2	7	11,5	12	19,7	5	8,2	-	-	2	3,3	7	11,5	1	1,6					61	100,0
SUDESTE	12	27,3	1	2,3	12	27,3	3	6,8	3	6,8	4	9,1	1	2,3	-	-	-	-	8	18,1	44	100,0
SUL	4	19,0	1	4,8	2	9,5	4	19,1	2	9,5	5	23,8	2	9,5	-	-	1	4,8	-	-	21	100,0
CENTRO OESTE	13	59,1	-	-	1	4,5	1	4,5	1	4,6	5	22,7	1	4,6	-	-	-	-	-	-	22	100,0
B R A S I L	60	38,7	9	5,8	30	19,4	13	8,4	6	3,9	16	10,3	11	7,1	1	0,6	1	0,6	8	5,2	155	100,0

/ojt.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA - MEC
FUNDAÇÃO MOVIMENTO BRASILEIRO DE ALFABETIZAÇÃO - MOBRAL
ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO - ASSOP
'TURN OVER' S.A. - meses: Abril, Maio e Junho/78

U.F.	SAÍDA		TEMPO DE PERMANÊNCIA										MOTIVO (**)								
	Nº	%	-6m	6m	+6m	1a	2a	3a	4a	5a	+5a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
AC																					
AL	1	4,54					1					-	1								
AP																					
AM	1	5,55						1				1									
BA	11	12,35	5	1	2	1	1			1		7	3						1		
CE	4	8,33	1				1	2				3		1							
DF																					
GO II	1	1,85	1																	1	
GO I	2*	5,00															2				
MA	1	3,44	1															1			
MG/N	4	4,65	4									2			2						
MG/S	2*	3,63				1								1						1	
MT/N																					
MT/S																					
PB																					
PA	1	5,00				1						1									
PE	2*	5,12							1					2							
PR	3	5,08	1					1		1		1		2							
PI																					
RJ	1								1			1									
RN																					
RS																					
RO																					
RR																					
SP	4					1				3					4						
SC																					
SE																					
BRASIL	38	4,38	13	1	2	4	3	4	2	5		16	4	6	4	2	2	1	1	2	

* 1 SA não especificou o tempo de permanência

motivos (**)

- 1 - Particular
- 2 - Problemas de saúde
- 3 - Promoções MOBRAL
- 4 - Outro Emprego
- 5 - Dedução órgão origem
- 6 - Demissão
- 7 - Dificuldade Exercer a Função
- 8 - Incompatibilidade de horário
- 9 - Sem especificação

ASSOP/ojt.

"TURN OVER" SE - meses: Abril, Maio e Junho/78

U.F.	SAÍDA		TEMPO DE PERMANENCIA							MOTIVOS (**)								
	Nº	%	-6m	6m	+6m	1a	2a	3a	4a	1	2	3	4	5	6	7	8	9
AC																		
AL																		
AP																		
AM	1	25,00							1	1								
BA																		
CE	1	12,05	1							1								
DF																		
GO II	1	16,66					1						1					
GO I																		
MA																		
MG/N	2	18,18	2												2			
MG/S	1	1,23				1												1
MT/N	1	50,00				1				1								
MT/S																		
PB																		
PA	1	25										1						
PE																		
PR	1*	16,66									1							
PI	1	20,00							1							1		
RJ																		
RN																		
RS																		
RO																		
RR																		
SP																		
SC																		
SE																		
BRASIL	10	7,19	3			2	1		2	3	1	1	1	2		1		1

* não especificou tempo de permanência

motivos (**)

- 1 - Particular
- 2 - Problemas de Saúde
- 3 - Promoções MOBIL
- 4 - Outro Emprego
- 5 - Devolução Órgão Origem
- 6 - Demissão
- 7 - Dificuldade de Exercer a função
- 8 - Incompatibilidade de horário
- 9 - Sem especificação.

ASSOP/ojt.

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

"TURN OVER" /SE/SA - MESES - JANEIRO, FEVEREIRO, MARÇO/78.

U.F.	SAÍDA		SE		SA		TEMPO DE PERMANÊNCIA								MOTIVOS (*)							
	Nº	%	Nº	%	-6 _m	6 _m	+6 _m	1 _a	2 _a	3 _a	4 _a	5 _a	+5 _a	1	2	3	4	5	6	7	8	
AC			-																			
AL			2	9,09%	1		1							1	1							
AP																						
AM			3	16,66%	1			1	1							2					1	
BA			4	4,49%				1			3			4								
CE	2	25%	3	6,25%	1		1	1	2					x 2		2	xx 1					
DF	1	14,28%							1									1				
GO II			1	7,14%						1						1						
GO I			3	7,14%	2				1					2	1							
MA			1	3,44%				1											1			
MG/N			3	3,48%				3						1			2					
MG/S			5	9,09%					2	1	1	1									5	
MT/N			1	10%		1								1								
MT/S			6	50%		2		3		1				6								
PB			6	20%			1		2	1		2		6								
PA			2	10%					1			1		2								
PE			1	2,56%								1						1				
PR			-																			
PI			2	6,45%					1			1				2						
RJ			2	7,40%					1	1						2						
RN			-																			
R			5	11,90%				1	3		1			1			3			1		
RO			-																			
RR			-																			
SP			2	1,96%						1			1	1			1					
SC			3	7,89%						1	1	1		2		1						
SE			-																			
BRASIL	3	2,12%	56	6,44	5	3	3	11	15	7	6	7	1	29	2	10	7	2	1	1	6	

MOTIVOS (*)

- 1- particulares
- 2- problemas de saúde
- 3- promoção MOBRAL
- 4- outro emprego
- 5- devolução órgão origem
- 6- demissão (abandono de cargo)
- 7- dificuldade exercer a função
- 8- sem especificação

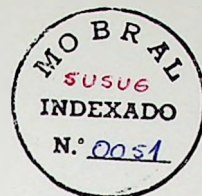
x - inclui 1 SE

xx - refere-se a saída de SE

Obs.: Os percentuais referem-se à saída X dotação de supervisores.

ASSOP/ojt.

PROPOSTA DE REESTRUTURAÇÃO DO SUSUG



1. Introdução

Em fins de 1972, a administração do MOB RAL, preocupada em melhorar a qualidade de seus programas, decidiu implantar o Subsistema de Supervisão Global. A partir da definição de suas características básicas, foi delineado o modelo que inicialmente comportou um número de 63 Supervisores Estaduais, 491 Supervisores de Área selecionados conforme normas básicas fixadas que padronizaram as condições de recrutamento e o regime administrativo dos supervisores.

O trabalho destes elementos começou a ser desenvolvido no início de 1973.

Após avaliação feita para verificar o funcionamento do Subsistema, e face ao crescimento dos programas e projetos do MOB RAL, entre uma série de medidas adotadas, houve necessidade de aumentar a rede de recursos humanos, com a seguinte dotação:

- em 1974: Supervisores Estaduais - 72
Supervisores de Área - 572
- em 1975: Supervisores Estaduais - 91
Supervisores de Área - 735
- em 1976: Supervisores Estaduais - 109
Supervisores de Área - 783
- em 1977: Supervisores Estaduais - 129
Supervisores de Área - 827

Essa decisão teve profunda e imediata repercussão na vida do Órgão: permitiu exercer um acompanhamento mais acurado de suas atividades, propiciou a manutenção de índices de conveniamento e rendimento pedagógico, deu ensejo à coleta de informações complementares às captadas pelo MOB RAL Central, sobre as características dos alunos, professores e suas condições de estudo e trabalho; possibilitou que se estabelecesse um contato mais frequente entre o MOB RAL Central, Coordenações e o trabalho de campo, facilitado este pelos Supervisores, sempre que detectam eventuais problemas.

Com o prosseguimento do trabalho do SUSUG, novas virtualidades foram sendo explicitadas, como por exemplo, sua grande capacidade de treinamento, utilizando meios modernos e alcançando, efetivamente, todo o território nacional.

Os resultados conseguidos de imediato e a curto prazo foram e estão sendo profícuos e as perspectivas que se abrem ao SUSUG são excepcionais.

2. Diagnóstico da Situação Funcional e salarial do SUSUG

O MOBREAL contava, na data de 26 de janeiro de 1978, com um contingente de 125 SE/ST e 787 SA. Estes números correspondem a 95,4% da dotação, no caso dos SE/ST, e a 94,3%, no caso dos SA. Os déficits entre dotação e lotação são considerados normais, nessa época do ano.

Após consulta a todas as COEST/COTER, obteve-se os seguintes dados relativos à situação funcional e salarial dos supervisores:

a) quanto aos SA: 72,4% dos SA são funcionários estatutários requisitados do Estado ou de Prefeituras, como pode ser observado no quadro a seguir:

QUADRO 1: Situação funcional dos SA segundo a natureza do vínculo empregatício.

Estatutários		CLT		Total	
f	%	f	%	f	%
570	72,4	206	26,2	776	98,6

N.B.: mais 11, sem identificação de vínculo.

Dos SA estatutários requisitados, 59% são com ônus para origem, e apenas 44,1% está de acordo com a recomendação inicial, por ocasião da constituição do SUSUG, de que os SA deveriam ser requisitados entre os funcionários estatutários do Estado, com ônus para a origem.

Com a dificuldade crescente em conseguir pessoal nessas condições, foi-se admitindo estatutários do Estado sem ônus, estatutários dos municípios com e sem ônus, e finalmente pessoal contratado em regime de CLT. Atualmente constata-se a existência de 63 SA, CLT na origem, cedidos ao MOBREAL, sem ônus e mesmo de 11 SA sem qualquer vínculo empregatício fixado. Estes 74 Supervisores se encontram em situação pouco segura, já que não usufruem dos benefícios da previdência social (consultar Quadro Geral apresentado a seguir).

QUADRO GERAL: SITUAÇÃO FUNCIONAL DOS SUPERVISORES : SE/ST E SA

BRASIL

	ESTATUTÁRIO								C. L.T.												
	ESTADO				MUNICÍPIO				ESTADO				MUNICÍPIO				MOBRAL				TOTAIS
	COM ÔNUS		SEM ÔNUS		COM ÔNUS		SEM ÔNUS		COM ÔNUS		SEM ÔNUS		COM ÔNUS		SEM ÔNUS		f	%			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%					
SE	51	40,8	28	22,4	3	2,4	5	4,0	12	9,6	3	2,4	4	3,2	2	1,6	17	13,6	125		
SA	347	44,1	44	5,6	117	14,9	62	7,9	1	0,1	2	0,2	131	16,6	61	7,8	11	1,4	776 + 11 (1,4%) casos extra		

TOTAL GERAL : 787

Deve-se ainda considerar que quase 23% dos SA percebem como salário apenas a gratificação que o MOBRAL lhes destina, já que nada recebem de seus órgãos de origem, como pode ser constatado no quadro abaixo:

QUADRO 2: Situação funcional e salarial dos SA, segundo a existência de ônus para o órgão de origem.

Com Ônus Para Origem		Sem ônus Para Origem		Total	
f	%	f	%	f	%
607	77,1	180	22,9	787	100,0

Os salários que os Supervisores recebem em seus órgãos de origem variam numa média de Cr\$ 837,00 a Cr\$ 2.300,00 para os requisitados do Estado, e de Cr\$ 300,00 a Cr\$ 1.700,00 para os requisitados de Prefeituras Municipais.

Por outro lado, há também muita disparidade entre as despesas com passagens, hospedagem e alimentação. Nos melhores casos, há supervisores que gastam 60% das ajudas de manutenção que recebem (SE, MT/S, ...). Mas há aqueles para quem nada sobra (AM, ...).

O problema salarial foi agravado com a aplicação da norma que estabelece o desconto de I.R. e INPS no caso em que as ajudas de manutenção ultrapassem 50% do salário. Ora, todos os SA estão neste caso, pelo fato de suas funções exigirem constantes viagens (20 por mês). É portanto, a categoria de servidores do MOBRAL mais onerada com essa medida.

b) quanto aos SE: entre os Supervisores Estaduais não se observa problemas sérios de vínculo empregatício e desníveis salariais, já que recebem em regime de complementação como os demais funcionários do MOBRAL. Assim, apesar de serem requisitados sem ônus para os órgãos de origem, segundo um percentual maior que o dos SA, isto não lhes prejudica, posto que recebem o mesmo salário dos que vêm para o MOBRAL com ônus. Além disso a Organização tem contratado, em regime de CLT, aqueles que não possuem vínculo empregatício com outro organismo, de acordo como o descrito nos quadros a seguir:

QUADRO 3: Situação funcional e salarial dos SE, segundo a natureza do vínculo empregatício.

Estatutários		CLT		Total	
f	%	f	%	f	%
87	69,6	38	30,4	125	100,0

QUADRO 4: Situação funcional e salarial dos SE, segundo a existência de ônus para o órgão de origem.

Com ônus		Sem ônus		Total	
f	%	f	%	f	%
70	56,0	38	30,4	108	86,4

N.B.: 17 são CLT MOBRL (13,6%)

Observa-se, porém, que o nível salarial dos SE tem se aproximado ano a ano ao dos SA. É que uma boa parte destes são requisitados com ônus para o órgão de origem e este salário não afeta a gratificação do MOBRL, que é fixa. Ora, os SE, recebendo salários em regime de complementação, não usufruem dessa vantagem.

Por outro lado, a diferença de 2 SMR existente entre o salário dos SE e o dos Agentes é considerada excessiva, se levarmos em consideração que o nível técnico e de responsabilidade dessas duas categorias é muito próximo, em muitos casos, equivalente.

Finalmente, considerando-se a situação funcional e salarial em que se encontram os Supervisores e as ofertas salariais para professor primário, professor secundário e extensionista da EMATER, cujo trabalho mais se assemelha ao realizado pelos supervisores do MOBRL, (consultar anexo 2), verifica-se que os SE e SA estão deixando o MOBRL em busca de melhores condições salariais e funcionais (consultar anexo 3).

3. Medidas Propostas

Mediante os aspectos já descritos que levaram a Organização a criar e manter o Subsistema de Supervisão Global e considerando a situação diagnosticada, assim como:

- a necessidade ocorrida a cada ano de aumentar quantitativamente a rede de Supervisores, para atender à crescente implantação, ampliação e sustentação dos programas/projetos;

- a necessidade de atendimento ao Plano Estratégico do MOBRAL para 78;

- a necessidade de atendimento às metas estabelecidas para o programa de alfabetização até 1980;

- a necessidade de dar continuidade ao processo de educação permanente;

- torna-se imprescindível adotar medidas que visem:

1) assegurar os recursos humanos integrantes da rede de Supervisão, já qualificados e que apresentam um bom índice de escolarização (Doc. Perfil dos Supervisores);

2) ampliar as condições de recrutamento de novos Supervisores, visando completar a dotação existente, aumentar a dotação e substituir elementos do quadro do SUSUG, quando necessário.

Estas medidas são as seguintes:

3.1 - Aumento da dotação do SUSUG - a partir de abril.

Foi realizado um estudo sobre o cálculo de dotação para o SUSUG em 1978 (consultar Documento Anexo 4), no qual são apresentadas quatro hipóteses. Considerou-se a mais indicada aquela que prevê a elevação do número de SE para 13% - defasagem observada - adotando-se a relação de 1 SE para cada 6 SA. Nesse caso, o quadro do SUSUG, teria a seguinte composição:

SE -	146
SA -	876
TOTAL -	1.022

Considerou-se esta alternativa como a mais indicada, embora sendo a que registra menor acréscimo de pessoal, por atender às solicitações das COEST/COTER e pelo fato de estar aliada a outras medidas que constituem mecanismos de revitalização do SUSUG.

3.2 - DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE SUPERVISORES POR U.F.

U.F.	Dotação/1977		Dotação Sugerida p/78		Aumento Solicitado pelas COEST/COTER		Aumento já Concedido JAN/78		Diferença a Conceder	
	SE	SA	SE	SA	SE	SA	SE	SA	SE	SA
RO	3	-	3							
RR	2	-	2							
AP	3	-	3							
AC	3	-	3							
AM	4	16	4	16						
PA	4	20	4	21 (+1)	-	-	-	-	-	1
MA	4	26	5 (+1)	30 (+4)	1	3 (3)	1	3	-	1
PI	5	31	5	31	-	-	-	-	-	-
CE	7	37	8 (+1)	44 (+7)	1	11 (3)	1	3	-	4
RN	4	28	4	30 (+2)	-	-	-	-	-	2
PB	4	30	4	30	-	-	-	-	-	-
PE	5	34	6 (+1)	38 (+4)	4 (1)	7 (4)	-	-	1	4
AL	3	22	3	22	-	-	-	-	-	-
SE	2	14	2	14	-	-	-	-	-	-
BA	8	83	11 (+3)	88 (+5)	1 (1)	-	-	-	3	5
ES	1	11	2 (+1)	11	-	-	-	-	1	-
RJ	7	28	7	28	-	-	-	-	-	-
MG/S	8	57	9 (+1)	64 (+5)	-	-	-	-	1	5
MG/N	9	77	12 (+3)	85 (+8)	3 (2)	18 (9)	-	-	3	8
SP	11	102	13 (+2)	107 (+5)	-	-	-	-	2	5
PR	6	59	8 (+2)	59	-	-	-	-	2	-
SC	4	38	5 (+1)	38	-	-	-	-	1	-
RS	6	39	7 (+1)	42 (+3)	3 (2)	-	-	-	1	3
MT	2	12	2	12	-	-	-	-	-	-
MT/N	2	10	2	10	-	-	-	-	-	-
GO ¹	6	40	6	42 (+2)	-	2 (2)	-	-	-	2
GO ²	2	13	2	14 (+1)	-	1 (1)	-	1	-	-
DF	4	-	4	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	129	827	146 (+17)	876 (+47)	18 (8)	42 (22)	2	7	15	40

NB.: Critérios adotados: Metas de AF/Produtividade/Extensão Territorial/
Nº de Municípios p. UF/ Relação nº SA para cada SE.

3.3 - Aumento Salarial - a partir de abril.

Para remediar a situação exposta no diagnóstico, propõe-se:

- reagrupar os Estados/Territórios em 3 grupos da U.F. corrigindo, assim, algumas distorções decorrentes da divisão em 5 grupos estabelecida no Quadro até então em vigor;

- que os valores da gratificação e das ajudas de manutenção dos SA somados perfaçam um total correspondente a 6 ou 7 SMR;

- aumentar de 5 para 6 SMR a gratificação fixa dos SE.

Abaixo, quadro demonstrativo dessas proposições:

Tabela de valores

- Gratificação e ajudas de manutenção: SE e SA

Hipótese 1. SA - Gratificação + Ajuda de Manutenção = 6 SMR

U.F.	GRATIFICAÇÃO SE (6 SMR)	GRATIFICAÇÃO SA	AJUDAS DE MANUTENÇÃO		OBS
			SE	SA	
Grupo I: SP/MG/RJ/DF	9.294,00	2.014,00	518,00 (x15=7.770,00)	364,00 (x20=7.280,00)	SMR- Atual 1.106,40 Maio (+ 40%) 1.548,96 6 SMR = 9.293,76
Grupo II: RS/PR/SC/ES	8.628,00	1.768,00	476,00 (x15=7.140,00)	343,00 (x20=6.860,00)	SMR- Atual 1.027,20 Maio (+40%) 1.438,08 6 SMR = 8.628,48
Grupo III: Norte/Nordeste/GO/MT	7.298,00	1.558,00	406,00 (x15=6.090,00)	287,00 (x20=5.740,00)	SMR- Atual: 868,80 Maio (+40%) 1.216,32 6 SMR = 7.297,92

NB - Juntou-se o ES - que formava sozinho um grupo salarial - ao grupo mais próximo na escala. Juntou-se o grupo correspondente aos Estados e Territórios de Região Norte - que já englobava a BA e PE - ao grupo do Nordeste.

Tabela de Valores

- Gratificação e Ajudas de Manutenção: SE e SA

Hipótese 2: SA - Gratificação + Ajuda de Manutenção = 7 SMR

U.F.	GRATIFICAÇÃO	GRATIFICAÇÃO	AJUDAS DE MANUTENÇÃO		OBS
	SE (6 SMR)	SA	SE	SA	
Grupo I	9.294,00	3.563,00	518,00 (x15=7.770,00)	364,00 (x20=7.280,00)	SMR - Atual: 1.106,40 Maio (+40%) 1.548,96 7 SMR = 10.843,00
Grupo II	8.628,00	3.207,00	476,00 (x15=7.140,00)	343,00 (x20=6.860,00)	SMR - Atual: 1.027,20 Maio (+40%) 1.438,08 7 SMR = 10.067,00
Grupo III	7.298,00	2.774,00	406,00 (x15=6.090,00)	287,00 (x20=5.740,00)	SMR - Atual: 868,80 Maio (+40%) 1.216,32 7 SMR = 8.514,00

O cálculo dos custos globais dessas propostas encontram-se no Anexo 1

3.4 - Reembolso de Passagens - a partir de abril

O reembolso, de passagens dos SA, seria efetuado quando houvesse deslocamento para trabalho fora da área:

- por ocasião dos encontros mensais do SUSUG;
- por ocasião de pique de mobilização etc.

3.5 - Vinculação funcional

Seria dada autorização para as COEST de contratar em regime CLT um contingente de até 30% da dotação do SUSUG no Estado. Esta medida se faz necessária devido ao problema cada vez mais grave, do estreitamento do campo de recrutamento de Supervisores oriundos das Secretarias Estaduais e Municipais de Educação.

Algumas Coordenações tem recusado um aumento de sua dotação do SUSUG,

apesar da necessidade desse aumento, devido à enorme dificuldade de se encontrar pessoal com um mínimo de qualificação e que as SEC e SEMEC estejam dispostos a ceder.

Esta medida possibilitaria ainda a regularização dos casos mais graves de supervisores de área que estão trabalhando sem qualquer vínculo empregatício conhecido e do caso dos supervisores contratados em regime CLT pelas Prefeituras Municipais e postos à disposição do MOBREAL sem ônus para o órgão de origem, inclusive sem ônus previdenciário.

Em ambas as situações, esses supervisores não gozam dos benefícios da Previdência Social e se encontram numa posição pouco segura do ponto de vista funcional, sobretudo nos casos em que as próprias Prefeituras não os reconhecem como seus funcionários.

30% seria um número que atenderia aos casos citados e resolveria, pelo menos em parte, o problema da limitação do campo de recrutamento de novos supervisores.

4. Conclusão

Além das medidas que foram propostas, deve-se salientar que outros procedimentos de caráter qualitativo, serão alvo de estudo subsequente, com o objetivo de aperfeiçoar as formas de qualificação do pessoal do SUSUG e revitalizar o sistema.

ANEXO I : Custos.

SITUACÃO ATUAL: SA

CR\$ 1,00

GRUPO	UF	GRATIFICAÇÃO	AJ. MANUTENÇÃO	TOTAL
I	SP/RJ/MG/DF	1.270	6.000	7.270
II	ES	1.090	5.200	6.290
III	RS/PR/SC	1.185	5.600	6.785
IV	AL/CE/MA/PI/RN/PB/SE	906	4.300	5.206
V	AC/AM/PA/PE/BA/GO/MT	1.000	4.700	5.700

CONSIDERANDO - SE

- 1) A LOTAÇÃO DE 787 SA (95,0% DA DOTAÇÃO 77)
- 2) 40% DE AUMENTO DA GRATIFICAÇÃO NO MÊS DE MAIO
- 3) 40% DE AUMENTO DA AJUDA DE MANUTENÇÃO SOBRE OS VALORES DA PORTARIA Nº 749 DE 03/06/77, NO MÊS DE MAIO

TEREMOS AS SEGUINTES DESPESAS:

REFERÊNCIA	CR\$ 1.00
JAN/ABR	19.651.628
MAI/DEZ	49.378.392
139 + 149 GRATIFICAÇÃO	2.483.838
SUB-TOTAL	71.513.858
ENCARGOS SOCIAIS DO MOBRAL	617.081
TOTAL GERAL	72.130.939

RESPOSTA 1: SA - Gratificação + Ajudas de Manutenção = 6 SMR

Grupos de UF	Gratificação	Ajudas de Manutenção	Remuneração Total	Total de SA			Despesa Mensal			Despesa no Período Jan/Mar	Despesa no Período Abr/Dez	13a. e 14a. Gratificação	Sub Total	Encargos Sociais do MDSRAL			Total Geral
				Lotação Atual	Expansão	Total	Gratificação	Ajuda de Manutenção	Remuneração Mensal					Período Jan/Mar	Período Abr/Dez	Total	
I	2.014	7.280	9.294	243	41	284	571.976	2.067.520	2.639.496	5.254.560	23.755.464	1.143.952	30.153.976	47.764	2.598.277	2.646.041	32.800.017
II	1.768	6.860	8.628	146	4	150	265.200	1.029.000	1.294.200	2.955.495	11.647.800	530.400	15.133.695	-	1.276.990	1.276.990	16.410.685
III	1.558	5.740	7.298	398	44	442	1.688.636	2.537.080	3.225.716	6.528.666	29.031.444	1.377.272	36.937.382	49.507	3.192.420	3.241.927	40.179.309
Totais				787	89	876	1.525.812	5.633.600	7.159.412	14.738.721	64.434.708	3.051.624	82.225.053	97.271	7.067.667	7.164.938	89.390.011

RESPOSTA 2: SA - Gratificação + Ajudas de Manutenção = 7 SMR

Grupos de UF	Gratificação	Ajudas de Manutenção	Remuneração Total	Total de SA			Despesa Mensal			Despesa no Período Jan/Mar	Despesa no Período Abr/Dez	13a. e 14a. Gratificação	Sub Total	Encargos Sociais do MDSRAL			Total Geral
				Lotação Atual	Expansão	Total	Gratificação	Ajuda de Manutenção	Remuneração Mensal					Período Jan/Mar	Período Abr/Dez	Total	
I	3.563	7.280	10.843	243	41	284	1.011.892	2.067.520	3.079.412	5.254.560	27.714.708	2.023.764	34.993.052	47.764	3.031.325	3.079.089	38.072.141
II	3.207	6.860	10.067	146	4	150	481.050	1.510.050	1.991.100	2.955.495	17.919.900	962.100	21.837.495	-	1.489.961	1.489.961	23.327.456
III	2.774	5.740	8.514	398	44	442	1.226.108	2.537.080	3.763.188	6.528.666	33.868.692	2.452.216	42.849.574	49.507	3.724.336	3.773.843	46.623.417
Totais				787	89	876	2.719.050	6.114.650	8.833.700	14.738.721	79.503.300	5.438.100	99.680.121	97.271	8.245.622	8.342.893	108.023.014

R E S U M O:

REFERÊNCIA	DESP.PREVISTA P/1978
SITUAÇÃO ATUAL	CR\$ 72.130.939,00
HIPÓTESE 1	CR\$ 89.390.011,00
HIPÓTESE 2	CR\$ 108.023.014,00

/acm

S I T U A Ç Ã O A T U A L : S E

CR\$ 1,00

GRUPO	UF	GRATIFICAÇÃO	AJ. MANUTENÇÃO	TOTAL
I	SP/RJ/MG/DF	5.532	6.375	11.907
II	ES	4.728	5.400	10.128
III	RS/PR/SC	5.136	5.850	10.986
IV	AL/CE/MA/PI/RN/PB/SE	3.936	4.500	8.436
V	AC/AM/PA/PE/BA/GO/MT	4.344	5.025	9.369

C O N S I D E R A N D O - S E

- 1) A LOTAÇÃO DE 125 SE
- 2) 40% DE AUMENTO DA GRATIFICAÇÃO NO MÊS DE MAIO
- 3) 40% DE AUMENTO DA AJUDA DE MANUTENÇÃO SOBRE OS VALORES DA PORTARIA Nº 747 DE 03/06/77, NO MÊS DE MAIO.

TEREMOS AS SEGUINTES DESPESAS:

REFERÊNCIA	CR\$ 1,00
AN/ABR.	5.070.420
MAI/DEZ.	14.197.256
139 + 149 GRATIFICAÇÃO	1.650.284
SUB-TOTAL	20.917.960
ENCARGOS SOCIAIS DO MOBRAL	6.254.470
TOTAL GERAL	27.172.430

REVISÃO: SE - GRATIFICAÇÃO = 6 SMR

GRUPO DE	GRATIFICAÇÃO	AJUDAS DE MANUTENÇÃO	REMUNERAÇÃO TOTAL	Nº DE SE	DESPESA MENSAL			DESPESA NO PERÍODO JAN / MARÇO	DESPESA NO PERÍODO ABR / DEZEMBRO	13º E 14º GRATIFICAÇÃO	SUB TOTAL	ENCARGOS SOCIAIS DO MODAL		TOTAL DE P. L.
					GRATIFICAÇÃO	AJ. MANUTENÇÃO	REMUNERAÇÃO MENSAL					PERÍODO JAN / MARÇO	PERÍODO ABRIL / DEZEMBRO	
I	9.294	7.770	17.064	45	418.230	349.650	767.880	1.607.445	6.910.920	836.460	9.354.825	480.626	2.066.365	11.901.816
II	8.628	7.140	15.768	22	189.816	157.080	346.896	725.076	3.122.064	379.632	4.225.772	216.798	933.497	5.077.067
III	7.238	6.030	13.268	75	576.542	481.110	1.057.652	2.220.453	9.518.868	1.153.084	12.692.405	663.915	2.846.142	16.402.461
TOTAL				142	1.184.588	987.840	2.172.428	4.552.974	19.551.652	2.369.176	26.474.002	1.361.339	5.846.004	32.681.246

R E S U M O:

REFERÊNCIA	DESP.PREVISTA P/1978
SITUAÇÃO ATUAL	CR\$ 27.172.430,00
PROPOSIÇÃO	CR\$ 33.681.345,00

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA - MEC
FUNDAÇÃO MOVIMENTO BRASILEIRO DE ALFABETIZAÇÃO - MOBIL

ANEXO 2 - QUADRO DE SALÁRIOS: Profºs: Primário, Secundário, Extensionista da EMATER

ESTADO / TERRITÓRIO	PROFESSOR PRIMÁRIO	PROFESSOR SECUNDÁRIO - 40 horas		EXTENSIONISTA DA EMATER		OUTROS / OBSERVAÇÕES
	(NORMALISTA)	LICENCIATURA PLENA	LICENCIATURA CURTA	NÍVEL MÉDIO	NÍVEL SUPERIOR	
ACRE	1.503 (20hs) 3.006 (40hs)	5.367	4.046	4.500 - 5.577	9.000	
AMAZONAS	2.100	43 hora-aula	41 hora-aula	7.887	13.145	
AMAPÁ	2.242	4.706		6.116	10.920	
PARÁ	1.000	23 hora-aula	17 hora-aula	4.195 - 6.796	8.650 - 10.502	+ 1.000 Transamazonia
PIAUI	1.025 (1 turno) 1.537 (2 turnos)	5.500	4.700	4.833		
R.G.NORTE	1.759 (40 horas)	4.801		5.085		
PARAIBA	1.053 (1 turno)	5.265	3.860	4.678	8.450	
ALAGOAS	1.404 (20 hs)	2.527		5.014	8.776	
SERGIPE	1.274	4.800		3.900	7.800	
BAHIA	1.420	5.261			9.000	
ESP. SANTO	1.675	4.828 (30 horas)			12.742	
MINAS GERAIS	1.860 - 2.326 (20hs) + 10% quinquênio	2.459 - 4.064 (20 hs) + + 10% quinquênio	4.297 - 5.372 (+ 10% quinquênio)	6.345	12.381	Supervisor 196 3.251 - 4.054
SÃO PAULO	2.706 (inicial)	39 p/aula - 44 p/aula				
PARANÁ	1.850		2.676	4.106		
R.G. SUL	2.926 (44 horas)		3.830 (44hs)		10.990	
MATO GROSSO	1.364	4.752		4.500		

U.F.	NÍVEL	ENTRADA DE SUPERVISOR	SÁIDA DE SUPERVISOR	TEMPO MÉDIO DE PERMANÊNCIA NO CARGO
		NÚMERO	NÚMERO	
AM	SA SE	11 1	12 2	3 anos
PA	SA SE	10 1	2 1	1 ano
AC	ST	- 2	- 3	1 mês
AP	ST	6	5	1 a 3 anos
RO	ST	- 4	- 3	1 ano
RR	ST	- 1	- 1	-
MA	SA SE	7 2 1 é aumento	6 1	1 a 4 anos
PI	SA SE	não enviou relatório	-	-
CE	SA SE	10 1 de aumento 2 1 de aumento	6 1	1 a 4 anos
RN	SA SE	10 1	5 -	1 a 5 anos
PB	SA SE	4 1	4 1	1 a 5 anos
PE	SA SE	9 4	3 2	1 a 4 anos
AL	SA SE	12 + 2 ampliação -	15 -	1 a 4 anos
SE	SA SE	2 1	3 1	1 ano
BA	SA SE	18 2	18 2	1 a 4 anos
ES	SA SE	5 1 é aumento -	7 -	1 a 2 anos
RJ	SA SE	nenhum dado registrado	-	-
MG/S	SA SE	36 4	33 5	2 a 4 anos 2 a 4 anos
MG/N	SA SE	29 7	25 4	1 a 3 anos
SP	SA SE	5 1	9 1	1 a 4 anos
PR	SA SE	17 3	20 3	1 a 4 anos
SC	SA SE	8 2	8 2	3 a 5 anos
RS	SA SE	4 2	5 2	1 a 3 anos
MT/S	SA SE	7 -	4 -	1 a 4 anos
MT/N	SA SE	7 4	10 4	1 ano
GO 1	SA SE	31 3	20 1	1 a 2 anos
DF	SA SE	- 4	- 4	1 a 2 anos
GO 2	SA SE	9 2	4 -	1 ano

ASSOP/ojt.

Cálculo da Dotação do SUSUG - 1978

Para elaboração do cálculo da dotação do SUSUG para 1978, partiu-se das seguintes premissas:

- . o quadro do SUSUG, em 1974, estava plenamente adequado ao volume de tarefas desenvolvidas no campo, visto que, após sua implantação em 1973, deve ter sido reajustado às reais necessidades daquele ano;

- . a variável que possibilita a análise da compatibilização do quadro do SUSUG, num dado ano, com as necessidades do MOBRAL é o "volume de atividades a serem desenvolvidas no campo", no mesmo ano. Essa variável é representada pelas metas físicas previstas para os programas/projetos/atividades, pois delas decorrem as tarefas do SUSUG;

- . no entanto, como caracterizar o volume de trabalho em função das metas físicas estabelecidas se torna muito difícil, recorreu-se a outra variável;

- . assumiu-se que o "valor orçamentário dos elementos de despesa referentes a Alfabetização Funcional e Educação Continuada e Educação Integrada", exclusive os itens de Capital, possa representar o volume de atividades em campo, para efeito de dimensionamento da quantidade de trabalho do SUSUG.

Partindo dessas premissas, foram analisados os acréscimos do quadro do SUSUG e, do valor orçamentário, a preços constantes, entre 1974 e 1977.

- . Constatou-se que, enquanto o crescimento do quadro do SUSUG foi de 48%, as despesas de campo cresceram em termos reais 34%, no mesmo período. Se o quadro do SUSUG for analisado de forma desmembrada, tem-se os seguintes acréscimos de pessoal: SA - 45% e SE - 79%. Ou seja, o crescimento do quadro do SUSUG superou o aumento do volume de trabalho, entre 1974 e 1977.

No entanto, quando se acrescenta o ano de 1978, para efeito de análise, verifica-se que o valor orçamentário crescerá 92% entre 1974 e 1978. Assim, confrontado com o quadro atual do SUSUG (hipótese de que não haja aumento do quadro em 1978), ocorrerá uma defasagem da ordem de 44% entre as exigências de campo e a dotação real do SUSUG, em 1978.

Separadamente, as defasagens serão as seguintes: 13% para SE e 47% para SA.

As tabelas abaixo fornecem os dados básicos da análise:

EVOLUÇÃO DO QUADRO DO SUSUG

A N O	Nº ABSOLUTO			ÍNDICE DE CRESCIMENTO		
	SA	SE	SOMA	SA	SE	SOMA
1974	572	72	644	100	100	100
1975	735	91	826	128	126	128
1976	783	109	892	137	151	139
1977	827	129	956	145	179	148

EVOLUÇÃO DO VALOR ORÇAMENTÁRIO DAS DESPESAS COM AF, EC e EI

A N O	Nº ABSOLUTO (1000 Cr\$)	ÍNDICE INFLAÇÃO	VALOR ORÇAMENTÁRIO (1000 Cr\$/CONSTANTE)	ÍNDICE CRESCIMENTO
1974	332.991 (+)	100	332.991	100
1975	295.705	128	231.020	69
1976	350.228	141	248.389	75
1977	624.755	140	446.253	134
1978	896.820	140 (++)	640.586	192

(+) Refere ao valor total do orçamento, visto que não foi possível discriminá-lo.

(++) Estimativa

Sendo assim, elaborou-se o estudo do aumento do número de elementos do quadro do SUSUG para 1978, com base nas hipóteses especificadas a seguir:

1a. Hipótese - elevação do quadro do SUSUG proporcionalmente à defasagem mencionada - 44%

Para essa hipótese o quadro total do SUSUG para 1978 teria a seguinte composição:

SA = 1.776
SE = 196
SOMA= 1.362

Onde os valores estão corrigidos para manter a relação de um SE para cada seis SA.

2a. Hipótese - elevação do número de SE em 13% - defasagem observada -, adotando-se a relação entre SE e SA referida na 1a. hipótese.

Nesse caso, o quadro do SUSUG teria a seguinte composição:

SE = 146
SA = 876
SOMA = 1.022

3a. Hipótese - elevação do número de SA em 47% - defasagem observada -, adotando-se a relação entre SE e SA da 1a. Hipótese.

Ou Seja,

SA = 1.216
SE = 203
SOMA = 1.419

4a. Hipótese - elevação do número de SA e SE na mesma proporção da defasagem observada.

O cálculo de hipótese conduz a:

SA = 1.216
SE = 146
SOMA = 1.362

Nesse caso, o quadro do SUSUG seria igual ao da 1a. hipótese, mas a relação SA/SE alcançaria 8,3.



INFORMAÇÕES / PARECERES / DESPACHOS

Manoel Assop.

Quanto aos itens (1) e (3), já estas
resolvidos, cf. entendimentos verbais.
Recomendar as providências, devolver
o processo.

17.02.78

Venturiano

Do SUSUB

A Chefe de ASSOP

Deverá ser enviado expediente: 1) à ASCON para
que providencie a alteração na norma de contrata-
ção do pessoal do SUSUB. 2) à GERAP/SERAP, para
que providencie a alteração da detecção de pessoal.

Em anexo: minuta dos Memos a serem
encaminhados.

Em 21.02.78 - José Luiz Diniz - pelo SUSUB.



INFORMAÇÕES / PARECERES / DESPACHOS

Sotgio (SEXEC)

Dei voto as propostas para reformulação
da SUSOG.

Rosemundo, teríamos as seguintes modificações.

1. Aumento numérico

+17 SE

+47 SA

Assim - +8 SE e +22 SA
cf. entendimentos
xp

Alguns aumentos já foram concedidos.

2. Salário

SE - parte fixa de 5SMR para 6SMR

SA - aqui temos 2 hipóteses.

a) total ganho aproximadamente 6SMR
acréscimo aproximatório $\approx$ 17 milhões

b) total ganho aproximadamente 7SMR
acréscimo aproximatório $\approx$ 36 milhões

* Consideramos SMR já com aumento de meio.

Assim na hipótese a os SA ganhariam 9500,00 e
7300,00 aproximadamente e na b de 10800 a 8500.

Fizemos apenas 3 grupos de estudos e não mais 5 grupos.

3. Vínculo empregatício

Cedo, coordenação em 1978 poderia ter
30% de SA em regime CLT. OK NRP

4. Pagamento de despesas de viagens (passagens)

Seriam pagas as despesas quando o SA
tivesse que sair de sua área de supervisão.

A sua consideração

Mazelo

17/2/78

Cálculo da Dotação do SUSUG - 1978



Para elaboração do cálculo da dotação do SUSUG para 1978, partiu-se das seguintes premissas:

. o quadro do SUSUG, em 1974, estava plenamente adequado ao volume de tarefas desenvolvidas no campo, visto que, após sua implantação em 1973, deve ter sido reajustado às reais necessidades daquele ano;

. a variável que possibilita a análise da compatibilização do quadro do SUSUG, num dado ano, com as necessidades do MOBRAL é o "volume de atividades a serem desenvolvidas no campo", no mesmo ano. Essa variável é representada pelas metas físicas previstas para os programas/projetos/atividades, pois delas decorrem as tarefas do SUSUG;

. no entanto, como caracterizar o volume de trabalho em função das metas físicas estabelecidas se torna muito difícil, recorreu-se a outra variável;

. assumiu-se que o "valor orçamentário dos elementos de despesa referentes a Alfabetização Funcional e Educação Continuada e Educação Integrada", exclusive os itens de Capital, possa representar o volume de atividades em campo, para efeito de dimensionamento da quantidade de trabalho do SUSUG.

Partindo dessas premissas, foram analisados os acréscimos do quadro do SUSUG e, do valor orçamentário, a preços constantes, entre 1974 e 1977.

Constatou-se que, enquanto o crescimento do quadro do SUSUG foi de 48%, as despesas de campo cresceram em termos reais 34%, no mesmo período. Se o quadro do SUSUG for analisado de forma desmembrada, tem-se os seguintes acréscimos de pessoal: SA - 45% e SE - 79%. Ou seja, o crescimento do quadro do SUSUG superou o aumento do volume de trabalho, entre 1974 e 1977.

No entanto, quando se acrescenta o ano de 1978, para efeito de análise, verifica-se que o valor orçamentário crescerá entre 1974 e 1978, ~~84%~~ ^{74%}. Assim, confrontado com o quadro atual do SUSUG (hipótese de que não haja aumento do quadro em 1978), ocorrerá uma defasagem da ordem de 44% entre as exigências de campo e a dotação real do SUSUG, em 1978.

Separadamente, as defasagens serão as seguintes: 13% para SE e 47% para SA.

As tabelas abaixo fornecem os dados básicos da análise:

EVOLUÇÃO DO QUADRO DO SUSUG

A N O	Nº ABSOLUTO			ÍNDICE DE CRESCIMENTO		
	S A	S E	SOMA	S A	S E	SOMA
1974	572	72	644	100	100	100
1975	735	91	826	128	126	128
1976	783	109	892	137	151	139
1977	827	129	956	145	179	148

EVOLUÇÃO DO VALOR ORÇAMENTÁRIO DAS DESPESAS COM AF, EC e EI

A N O	Nº ABSOLUTO (1000 Cr\$)	ÍNDICE INFLAÇÃO	VALOR ORÇAMENTÁRIO (1000 Cr\$/CONSTANTE	ÍNDICE CRESCIMENTO
1974	332.991	100	332.991	100
1975	295.705	128	231.020	69
1976	350.228	141	248.389	75
1977	624.755	140	446.253	134
1978	896.820	140 (+)	640.586	192

(+) Refere-se ao valor total do orçamento, visto que não foi possível discriminá-lo.

(+) Estimativa

Sendo assim, ^{elaborado - R o estudo de} ~~propor~~ aumento do número de elementos do quadro do SUSUG para 1978, com base nas hipóteses especificadas a seguir:

1a. Hipótese - elavação do quadro do SUSUG proporcionalmente à defasagem mencionada - 44%

Para essa hipótese o quadro total do SUSUG para 1978 teria a seguinte composição:

SA = 1.776
SE = 196
SOMA = 1.362

Onde os valores estão corrigidos para manter a relação de um SE para cada seis SA.

2a. Hipótese - elevação do número de SE em 13% - defasagem observada -, adotando-se a relação entre SE e SA referida na 1a. hipótese.

Nesse caso, o quadro do SUSUG teria a seguinte composição:

SE = 146
SA = 876
SOMA = 1.022

3a. Hipótese - elevação do número de SA em 47% - defasagem observada -, adotando-se a relação entre SE e SA da 1a. Hipótese.

Ou seja,

SA = 1.216
SE = 203
SOMA = 1.419

4a. Hipótese - elevação do número de SA e SE na mesma proporção da defasagem observada.

O cálculo de hipótese conduz a:

SA = 1.216
SE = 146
SOMA = 1.362

Nesse caso, o quadro do SUSUG seria igual ao da 1a. hipótese, mas a relação SA/SE alcançaria 8,3.

Diante dos resultados obtidos, a indicação recai sobre a 2ª hipótese, na medida que ela, embora sendo a que registra menor acréscimo de pessoal, atende as expectativas ^{de trabalho} do SUSUG para 1978.

- Ligar quem atende as solicitações das COEST.
- Atende a outras medidas como a de...
... de...



PLANO DE TRABALHO DO SUSUG - 1978

1. INTRODUÇÃO

Considerando a necessidade da formulação de um Plano de Trabalho do SUSUG para o ano de 1978, procurou-se estabelecer pontos fundamentais de direcionamento para esta montagem.

Logicamente, estes pontos estão relacionados às características e às linhas de ação do Subsistema. Por outro lado, tais pontos deverão ser adaptados à realidade de trabalho de cada COEST/COTER.

Ao se estabelecer, no referido plano, as Diretrizes de Trabalho tornou-se necessário conjugar as idéias emanadas do MOBRAL Central com as sugestões/solicitações advindas do campo, por ocasião do Encontro Anual de Supervisão, a fim de que o trabalho do SUSUG se desenvolva de forma integrada.

Portanto, tais Diretrizes deverão ser compatibilizadas com o "Plano Estratégico - 1978 a 1980". A política de ação do MOBRAL Central para 1978 propõe estratégias para a diversificação de programas/projetos/atividades a serem deslançados, tendo em vista dois grandes objetivos: erradicação do analfabetismo e sedimentação do processo de Educação Permanente.

2. PONTOS BÁSICOS DO PLANO DE TRABALHO DO SUSUG EM 1978

2.1. Objetivos

Em termos mais amplos, pretende-se, através de uma série de procedimentos, manter o Subsistema de Supervisão Global orientado para o desempenho de suas funções de forma sempre eficaz, a fim de que o Sistema MOBRAL possa obter continuamente, pela participação comunitária, um êxito cada vez maior quanto:

- à erradicação do analfabetismo;
- à sedimentação do processo de Educação Permanente.

Para tanto, torna-se necessário:

- Desenvolver mecanismos de capacitação dos Supervisores do Subsistema que visem o aperfeiçoamento técnico na área da supervisão, bem como o conhecimento aprofundado dos programas do MOBRAL em execução.

- Estabelecer e/ou reforçar procedimentos para o trabalho do Subsistema, que viabilizem a operacionalização de suas atividades.

- Promover oportunidades aos Supervisores do Subsistema que contribuam como estímulo para o desempenho de suas tarefas.

- Avaliar continuamente o trabalho desenvolvido, a fim de solidificar os aspectos considerados positivos e minimizar/eliminar aqueles insatisfatórios.

2.2. Diretrizes de Trabalho

O Subsistema de Supervisão Global por se constituir numa das partes fundamentais do Sistema MOBRAL, evidencia-se por suas características específicas de funcionamento. Essas características envolvem os seguintes aspectos:

- . atuação global;
- . flexibilidade de ação;
- . localização descentralizada;
- . inter-relacionamento entre os diferentes níveis;
- . abrangência nacional.

Em consonância com essas características, a Coordenação do SUSUG estabeleceu linhas de ação que englobam:

- . a coordenação; e
- . o assessoramento do trabalho.

Para efetivar estas linhas de ação é necessário planejar, executar, acompanhar e avaliar o trabalho.

Cada uma dessas linhas de ação prevê:

- . do ponto de vista de coordenação — desenvolvimento de forma indireta em relação ao campo, através da execução e do acompanhamento dos projetos/atividades específicos do Subsistema — aspecto técnico. De forma direta pretende exercer um papel mediador entre os outros setores do MOBRAL Central, quanto à utilização do Subsistema. Isto como

decorrência de o SUSUG atender a todas as áreas/programas em desenvolvimento. Por outro lado, esta linha acha-se relacionada ao aspecto administrativo, ao estabelecer/reforçar procedimentos que norteiem/direcionem o trabalho do SUSUG de forma tal, que viabilizem uma operacionalização mais racional do trabalho de supervisão;

. do ponto de vista de assessoramento — atendimento direto ou indireto em determinadas situações que necessitem da adoção de medidas preventivas, corretivas ou dinamizadoras, de acordo com a realidade.

Com base nestas explicitações, serão deslanchadas as diretrizes de trabalho para o SUSUG em 1978:

- a nível de coordenação do SUSUG;
- a nível de SUSUG/COEST/COTER.

Estas diretrizes dirão respeito aos Projetos/atividades a serem desenvolvidos nos 3 blocos de Estados/Territórios, no próximo ano, da seguinte forma:

a) REESTRUTURAÇÃO ORGANIZACIONAL DO SUSUG

- aumento numérico em relação às necessidades específicas de cada COEST/COTER;
- expansão do cargo de Assessor ao Coordenador Adjunto: bloco A (MG, PR, GO, PE, BA).

b) PROJETO DE CAPACITAÇÃO DE SUPERVISORES

- Subprojeto Montagem de conjunto de materiais (KIT) para todas as U.F.
- Subprojeto Correspondência Direta.
 - . SA - comum a todas as U.F. - mensal
 - . ENSUG (bimestral)
 - . Coordenador Adjunto (trimestral) de acordo com os 3 blocos de U.F.
- Subprojeto do Treinamento GIS, diversificado de acordo com os 3 blocos de U.F.

- Encontro Anual de Supervisão: exclusivamente para os Coordenadores Adjuntos de todas as U.F.

- Encontro Regional de Coordenadores Adjuntos, SE/ST, de acordo com os 3 blocos de U.F.

c) PROJETO DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA

- atendimento prioritário aos Estados do Bloco "A" (100%);
- Estados/Territórios dos blocos "B" e "C" (50%);
- o projeto será estendido a nível de ENSUG através de amostragem;
- Subprojeto de Treinamento diversificado, visando o atendimento aos 3 blocos e de acordo com as necessidades de cada COEST/COTER.

d) PROJETO ESTÍMULO/RECONHECIMENTO

- comum a todos os Supervisores (SE/ST/SA) de todas as U.F.

e) INSTRUMENTOS DE DIAGNÓSTICO, ACOMPANHAMENTO E CONTROLE

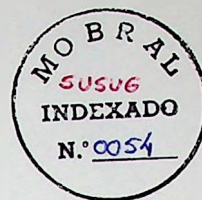
- Relatório Padrão dos Coordenadores Adjuntos.
- Manual do Supervisor (Normas de Funcionamento e EBA).
- Perfil dos SE/ST/SA: aperfeiçoamento.
- Perfil dos ENSUG.

f) DIVULGAÇÃO

- atualização do Documento 9: Subsistema de Supervisão Global;
- folheto informativo com experiências relevantes na área de supervisão realizadas nas U.F.;
- elaboração de audiovisual sobre o trabalho de supervisão.

3. RECURSOS FINANCEIROS

ESPECIFICAÇÃO	ESTIMATIVA - Cr\$
A. Reestruturação do SUSUG	
. aumento numérico de SE/SA	OBS.: Campanha
. expansão do cargo de Assessor do Coordenador Adjunto (Bloco A)	"Esporte para Todos"
	MC - manutenção
02 B. Capacitação dos Supervisores	
. Subprojeto "KIT"	110.000,00
. Subprojeto Correspondência Direta	50.000,00
. Subprojeto Treinamentos GIS	210.000,00
. Encontro Anual de Supervisão (exclusivo aos Coord. Adj.)	450.000,00
. Encontro Regional de Supervisão (Coord. Adj. e Sup. Estaduais)	1.400.000,00
. A	
01 C. Assistência técnica	312.100,00
04 D. Estímulo/Reconhecimento aos Supervisores	5.000,00
05 E. Instrumentos de Diagnóstico, Acompanhamento e Controle	27.400,00
03 F. Divulgação	
. impressão de documentos	21.900,00
. montagem de audiovisual	26.500,00
	25.000,00
T O T A L	2.616.000,00



O SUBSISTEMA DE
SUPERVISÃO GLOBAL

ASSOP/SUSUG

1978

Presidente da República

ERNESTO GEISEL

Ministro de Educação e Cultura

EURO BRANDÃO

Presidente do MOBRL

ARLINDO LOPES CORRÊA

Secretario Executivo

SÉRGIO MARINHO BARBOSA

Ficha catalográfica

Fundação Movimento Brasileiro de Alfabetização -
Assessoria de Planejamento e Coordenação

O SUBSISTEMA DE SUPERVISÃO GLOBAL,

Rio de Janeiro, MOBRL, 1978

2a edição revista e atualizada

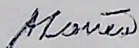
APRESENTAÇÃO

Em fins de 1972, preocupada em melhorar ainda mais a qualidade de seus programas, a administração do MOBRAL decidiu implantar o Subsistema de Supervisão Global.

Essa decisão teve profunda e imediata repercussão na vida do órgão: permitiu exercer um controle mais acurado de suas atividades; propiciou a manutenção de índices apreciáveis de rendimento pedagógico, que tenderiam normalmente a decrescer em virtude de o MOBRAL, gradualmente receber alunos cada vez mais carentes e situados em regiões mais remotas; deu ensejo à coleta de informações com maiores detalhes sobre as características dos alunos, professores e suas condições de estudo e trabalho; possibilitou que se estabelecesse um contato mais freqüente entre o MOBRAL Central, Coordenações e o trabalho de campo, facilitado este pelos Supervisores, sempre que detectam eventuais problemas.

Com o prosseguimento do trabalho do SUSUG, novas virtualidades foram sendo explicitadas, como por exemplo sua grande capacidade de treinamento. Essa malha que se estende por todo o Brasil permite, sem dispêndios ponderáveis, servir a outras áreas do setor social, pois além do mais ela possui bases fixas, em cada Município, representadas pelos encarregados da Supervisão Global das Comissões Municipais do MOBRAL.

Este trabalho, pela sua natureza técnica, não pode retratar as histórias profundamente humanas que estão sendo vividas, cotidianamente pelos supervisores do MOBRAL. Nas caatingas do Nordeste, nas florestas e rios amazônicos, nos pantanais do Centro-Oeste ou nas megalôpolis das regiões Sudeste e Sul, o heroísmo e o idealismo estão permanentemente presentes, nos atos e fatos da vida profissional desses bandeirantes da educação brasileira.



Arlindo Lopes Corrêa
Presidente

Sumário

1. Introdução

2. A Concepção do Subsistema de Supervisão Global

- 2.1. o conceito de supervisão
- 2.2. características básicas
- 2.3. objetivos

3. O Modelo do Subsistema de Supervisão Global

- 3.1. níveis de supervisão
- 3.2. fluxo de interrelacionamento
- 3.3. funções gerais dos supervisores
- 3.4. critérios para a seleção dos supervisores

4. A Implantação do SUSUG

5. Posteriores Modificações efetuadas no SUSUG

6. Expansão quantitativa da rede de supervisores

7. Projetos de Capacitação de Supervisores desenvolvidos pela Coordenação do SUSUG.

8. Conclusão

1. INTRODUÇÃO

Tendo o MOBRAL optado pela atuação em massa, concentrou os maiores esforços, nos seus dois primeiros anos de existência, na implantação de programas a nível nacional. Não obstante, foi sempre uma de suas principais preocupações a manutenção de um bom desempenho do Sistema MOBRAL e de uma unidade metodológica, que se traduzissem na qualidade desses programas.

Com a maior expansão quantitativa, essa preocupação com a qualidade se tornou mais intensa e os esforços de acompanhamento e avaliação até então desenvolvidos foram sentidos como insuficientes.

Era necessário o estabelecimento de um verdadeiro fluxo contínuo de controle de qualidade e orientação, que tivesse ampla abrangência — cobrindo as áreas de atividades fundamentais ao desenvolvimento dos programas — e grande penetração — atingindo a cada município brasileiro, uma vez que a ação do MOBRAL é descentralizada e se desenvolve fundamentalmente a nível de município.

Considerando que o Brasil é um país com 8,5 milhões de km², dividido politicamente em 27 Unidades da Federação e 3.973 municípios não havia possibilidade dessa assistência permanente aos municípios, com a estrutura básica montada pelo MOBRAL.

A solução encontrada foi, então, o estabelecimento de um subsistema constituído por uma verdadeira rede de recursos humanos que cobrisse o país, atingindo a todos os municípios e que pudesse ao mesmo tempo dar um atendimento qualitativo aos programas e uma atenção diversificada às necessidades surgidas no campo, isto é, atendendo a cada município.

Foi concebido, assim, um Subsistema de Supervisão.

De modo geral, os sistemas de supervisão são especializados, ou seja, seu funcionamento visa uma área de atividades da empresa, sistema, processo ou programa. No caso do MOBRAL, mesmo enfrentando o desafio da formação de supervisores polivalentes, optou-se por um sistema de supervisão global, já que a ação altamente descentralizada exige uma orientação integrada quanto às diversas áreas de trabalho e uma resposta imediata a todas as necessidades do momento.

2. A CONCEPÇÃO DO SUBSISTEMA DE SUPERVISÃO GLOBAL

2.1. Conceito de supervisão adotado pelo MOBRAL

"Supervisão é um serviço técnico de caráter especializado, através do qual se orienta um sistema, processo ou programa para atingir os seus fins".

A tarefa de supervisão consiste em avaliar constantemente a adequação entre os objetivos propostos e os meios para atingi-los, bem como avaliar o que está sendo produzido. Consiste também em orientar sistematicamente os elementos atuantes quanto ao uso adequado desses meios.

Em outras palavras, implica em diagnóstico e realimentação.

Supervisão é também uma ação cooperativa, onde o supervisor trabalha com o supervisionado, resultando no crescimento pessoal e profissional de ambos. Portanto, supervisão é um processo educativo, e envolve, fundamentalmente, relacionamento humano.

2.2. Características básicas

Partindo das premissas já descritas, o passo fundamental constituiu-se na montagem de uma infra-estrutura de pessoal com condições de penetração em todo o território nacional e de constante qualificação através de um fluxo permanente de interrelacionamento.

Para tanto foram definidas características básicas, sobre as quais desenhou-se o modelo do Subsistema de Supervisão Global, que são:

- atuação global. O Subsistema de Supervisão Global atua em todas as áreas de ação do MOBRAL, segundo critérios de prioridade, coordenando o desenvolvimento harmonioso dos programas e projetos e assegurando a eficiência e a eficácia do Sistema. Sendo Global, o Subsistema torna-se extremamente operacional, cobrindo rapidamente uma grande variedade de situações.

- localização descentralizada (polos de supervisão) e intensa mobilidade dos supervisores (viagens constantes), que favorecem o conhecimento amplo da área geográfica de atuação e garantem a assistência sistemática aos municípios além de tornar mais dinâmico o fluxo de orientação e de informação.

- níveis de supervisão não hierárquicos que concretizam uma descentralização de orientação e uma aceleração do fluxo de informações, tendo em vista as características geográficas e de comunicação brasileiras, um atendimento específico e adequado à realidade dos municípios e ao mesmo tempo permitem um controle da atuação dos supervisores.

- fluxo de interrelacionamento que promove a realimentação imediata a cada nível de supervisão, através de contatos pessoais frequentes, desenvolvimento de atividades de planejamento e avaliação cooperativos e orientação imediata.

2.3. Objetivos

Ao serem estabelecidos os objetivos do Subsistema de Supervisão Global foram considerados os fins a que se propõe o Sistema MOBRAL, as necessidades operacionais decorrentes e, ainda, o conceito de supervisão.

É objetivo geral do Subsistema de Supervisão Global contribuir para o alcance dos objetivos do MOBRAL, estabelecidos para todo o Brasil e da melhoria da produtividade, harmonizando o desenvolvimento quantitativo e qualitativo dos Programas.

São objetivos específicos do Subsistema de Supervisão Global:

- ativar a participação da Comunidade nos Programas MOBRAL;
- fortalecer a estrutura do MOBRAL, reforçando as atividades da Comissão Municipal e constituindo-se no elo Coordenação Estadual/Territorial — Comissão Municipal;
- capacitar os recursos humanos envolvidos no trabalho do MOBRAL, promovendo a integração e o crescimento profissional destes elementos.
- conseguir um melhor aproveitamento de recursos humanos e materiais;
- promover o interrelacionamento das diferentes áreas de trabalho do MOBRAL;
- orientar e coordenar as atividades das diferentes áreas de atuação do MOBRAL, no campo;
- realizar trabalho preventivo, detectando e solucionando as dificuldades antes que se transformem em problemas;
- participar do processo de avaliação do Sistema MOBRAL para assegurar sua eficiência e eficácia;
- participar da avaliação do processo educativo e sua contribuição ao desenvolvimento cultural e sócio-econômico da comunidade;
- promover realimentação permanente e imediata do Sistema MOBRAL, a cada nível.

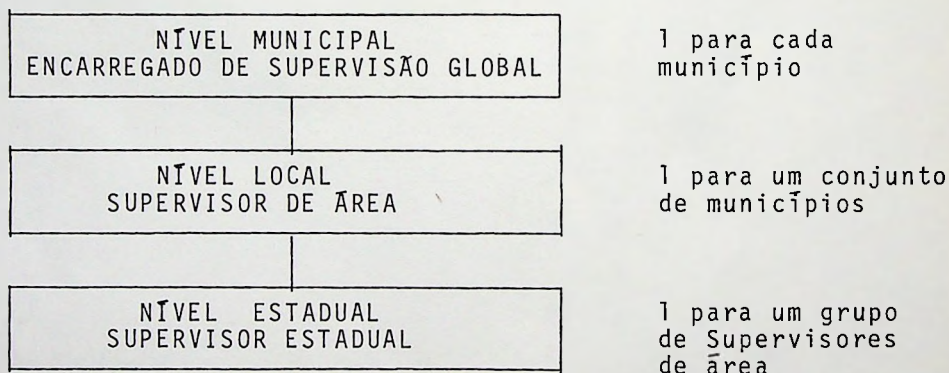
3. O MODELO DO SUBSISTEMA DE SUPERVISÃO GLOBAL

Definidas as características básicas e os objetivos, delineou-se o modelo, considerando, ainda, os recursos financeiros do MOBRL e os recursos humanos do país.

3.1. Níveis de Supervisão

Ao serem estabelecidos os níveis de supervisão levou-se em conta as possibilidades orçamentárias, o grande número de municípios, a extensão territorial, as dificuldades de locomoção e as necessidades de supervisão do MOBRL.

Definiu-se, então, 3 níveis de supervisão: um "supervisor-fixo" em cada município, um "supervisor-volante" que seria o elo de ligação entre a Coordenação Estadual/Territorial e a Comissão Municipal, e por fim um supervisor que integrasse a supervisão a nível de estado e que pudesse qualificar permanentemente aquele "supervisor-volante"



Definições dos Cargos

Encarregado de Supervisão Global (ENSUG)

Elemento responsável pela supervisão do município onde está sediado, ou seja, membro da Comissão Municipal, encarregado da Supervisão.

É o centro de irradiação, no Município, das orientações trazidas pelos demais níveis de supervisão, oferecendo assistência técnica permanente aos elementos da Comissão Municipal, aos alfabetizadores e possibilitando o acompanhamento integral dos programas.

Supervisor de Área (SA)

Elemento responsável pela supervisão de uma área local constituída por alguns municípios. Esta área local é delimitada pela Coordenação Estadual.

O Supervisor de Área está, de um modo geral, sediado num dos municípios sob sua responsabilidade, considerado polo de área local.

Dessa forma é viável o contato direto com os municípios, orientando sistematicamente as Comissões Municipais. Por outro lado, vinculados à Coordenação Estadual, constituem o principal elo de ligação entre a fonte de orientação técnica a nível de Unidade da Federação e os municípios, em virtude de sua grande mobilidade.

Esse atendimento constante aos municípios não seria possível sem o Supervisor de Área, considerando a extensão territorial dos Estados, as dificuldades de locomoção e o grande número de municípios.

Supervisor Estadual (SE)

Elemento responsável pela supervisão de uma área estadual, formada por um grupo de SA.

O Supervisor Estadual tem como ponto de encontro com seus supervisionados diretos (SA), uma das cidades de sua área que é o polo de área estadual, embora seja sediado na Coordenação Estadual (capital do Estado).

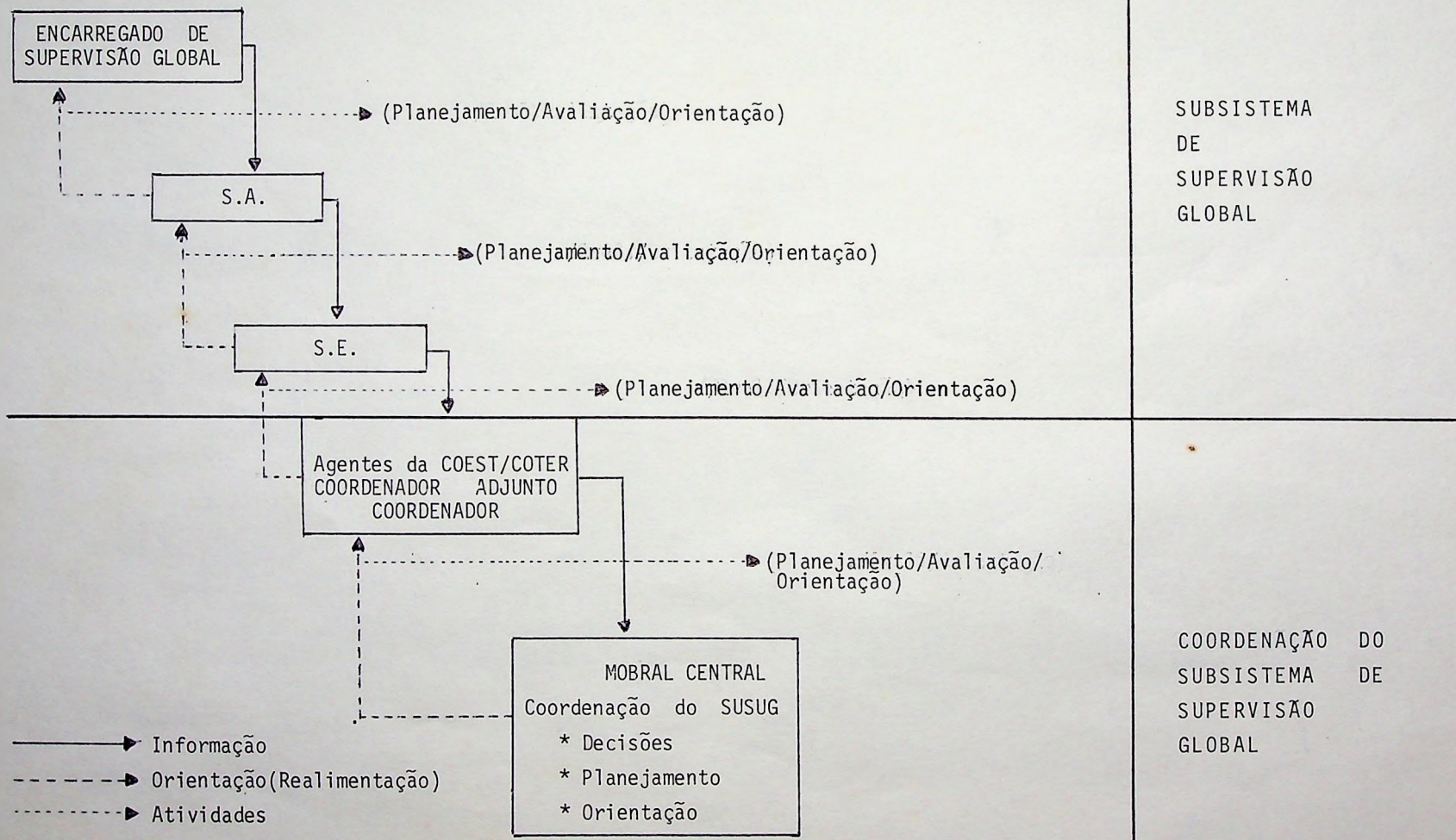
Estes supervisores dão assistência direta e constante aos Supervisores de Área e atendimento periódico aos municípios.

Nos Territórios e no Estado do Acre, os níveis - SE e SA - são reunidos em um nível apenas, que nos territórios recebe a denominação de Supervisor Territorial e no Estado do Acre de Supervisor Estadual. As causas desta peculiaridade residem no fato destas UF possuírem número reduzido de Municípios.

3.2. Fluxo de interrelacionamento dos supervisores

Definidos os níveis de supervisão e seu posicionamento básico, estabeleceu-se o fluxo de interrelacionamento dos supervisores, para atender às premissas fixadas.

FLUXO DE INTERRELACIONAMENTO DE SUPERVISORES



3.3. Funções Gerais dos Supervisores

Com base nas necessidades do MOBRAL, no conceito de supervisão e no modelo concebido para o Subsistema de Supervisão Global, estabeleceram-se funções básicas e gerais que foram detalhadas a nível operacional.

Supervisor Estadual

- . Responsabilizar-se pelo trabalho de supervisão no Estado principalmente no que se refere à capacitação, acompanhamento e avaliação dos Supervisores de Área sob sua responsabilidade;
- . Participar junto ao Coordenador Adjunto e aos Agentes das tarefas de planejamento, execução e avaliação do trabalho do MOBRAL no Estado;
- . Colaborar com os supervisionados na execução das atividades relacionadas aos Programas e Projetos do MOBRAL. *quando necessário*

Supervisor de Área

- . Responsabilizar-se pela supervisão, na sua área local, das atividades ligadas aos Programas e Projetos do MOBRAL em desenvolvimento;
- . Orientar de forma direta e constante os Encarregados da Supervisão Global para a execução de suas tarefas (ENSUG);
- . Treinar e orientar os elementos das Comissões Municipais quanto aos Programas e Projetos a serem desenvolvidos ou em desenvolvimento;
- . Treinar e promover realimentação periódica aos elementos envolvidos nos diferentes Programas/Projetos;
- . Supervisionar regularmente as classes do Programa de Alfabetização e outros locais onde se desenvolvem os Programas, Projetos e Atividades do MOBRAL;
- . Avaliar as atividades desenvolvidas em relação ao trabalho de supervisão aos Programas e Projetos em desenvolvimento nos municípios sob sua responsabilidade.

Encarregado da Supervisão Global

- . Responsabilizar-se pela supervisão aos Programas e Projetos em desenvolvimento no seu município;
- . Orientar de forma direta e constante os elementos da Comissão Municipal e as demais pessoas envolvidas nos Programas e Projetos do MOBRAL;
- . Participar de treinamentos, reuniões e encontros relacionados aos Programas e Projetos a serem desenvolvidos ou em desenvolvimento no Município;
- . Avaliar o desenvolvimento dos Programas e Projetos no município.

Os Supervisores Territoriais e os Supervisores Estaduais do Estado do Acre acumulam as funções dos SE e SA descritas acima.

3.4. Critérios para a seleção dos supervisores

Indicadores para o recrutamento.

Estabeleceram-se indicadores viáveis dentro da realidade de recursos humanos do país e de acordo com as necessidades mínimas de qualificação para as tarefas.

INDICADORES BÁSICOS	SUPERVISOR ESTADUAL	SUPERVISOR DE ÁREA
1. Professor Primário (Curso Normal Completo)	S I M	S I M
2. Experiência como professor de classe do 1º Grau, nas 4 primeiras séries	3 anos (no mínimo)	2 anos (no mínimo)
3. Disponibilidade para viagens	média de 15 dias por mês	20 dias por mês
INDICADORES DESEJÁVEIS		
4. Curso de Supervisão	S I M	—
5. Experiência em Supervisão Critérios para avaliar: . nível de responsabilidade em cargos exercidos . tempo de serviço . desempenho nas funções exercidas	SIM, maior	SIM, menor
6. Experiência em Educação de Adolescentes e Adultos Critérios para avaliar: . cursos de especialização . nível de responsabilidade em cargos ocupados . tempo de serviço . desempenho nas funções exercidas	SIM, maior	SIM, menor
7. Conhecimento do sistema de ensino do Estado Critérios para avaliar: . conhecimento dos órgãos principais . conhecimento da sistemática de trabalho . conhecimento dos principais programas	em âmbito Estadual	em âmbito local
8. Experiência nos Programas do MOBRAL Critérios para avaliar: . nível de responsabilidade nas atividades exercidas . tempo de serviço . desempenho	SIM, maior	SIM, menor
9. Atividades extras ligadas à Educação Critérios para avaliar: . outros cargos . cursos de especialização em educação . participação em grupos comunitários, comissões, etc. . experiência em administração e/ou noções de contabilidade	SIM, maior	SIM, menor
10. Interesse e conhecimento dos problemas sócio-econômicos.	no Estado	na Área

4. A IMPLANTAÇÃO DO SUSUG

Ao ser estabelecido o modelo do Subsistema de Supervisão Global foi necessário elaborar um projeto para sua implantação.

Tal projeto foi desenvolvido inicialmente pela Gerência Pedagógica (GEPEd) do MOBRAF Central.

Das etapas de implantação constaram:

a) seminário interno, realizado em outubro de 1972. Este seminário teve como objetivo discutir o modelo criado para o Subsistema de Supervisão Global e o projeto para implantação.

Como resultado do seminário interno, foram elaborados documentos contendo diretrizes para implantação e funcionamento do Subsistema. Entre esses documentos destaca-se o Manual de Supervisão Global, que se constituiu posteriormente no conteúdo básico do treinamento inicial.

b) viagens de orientação às Unidades da Federação realizadas em novembro de 1972. Tais viagens tiveram como objetivo orientar as Coordenações Estaduais/Territoriais quanto à montagem da infra-estrutura de recursos humanos para o Subsistema de Supervisão Global. As atividades principais foram o estudo detalhado do projeto e do modelo, adequando-os às realidades locais, e uma divisão preliminar da Unidade da Federação em áreas estaduais e locais.

c) montagem da infra-estrutura de recursos humanos nas Unidades da Federação (até nível de Supervisor de Área) que foi desenvolvida no período de novembro a dezembro de 1972. Esta etapa objetivou recrutar, selecionar, admitir e organizar os recursos humanos para o Subsistema, de acordo com a dotação estabelecida no modelo. Tal tarefa foi delegada às Coordenações Estaduais/Territoriais.

d) treinamento inicial de implantação realizado durante os meses de janeiro e fevereiro de 1973, visando preparar as equipes das Coordenações e os Supervisores Estaduais e de Área, já então engajados no sistema, para suas tarefas de supervisão.

O treinamento atingiu todas as Unidades da Federação reunindo, em 13 pólos de treinamento, 704 participantes. Realizou-se sob a responsabilidade do MOBRAF Central, que deslocou 20 técnicos.

As linhas básicas do conteúdo de treinamento foram o conceito e técnicas de supervisão, um roteiro para supervisão das diferentes áreas e formas de utilização dos instrumentais de avaliação para o fluxo de supervisão. Estes itens constituiram a base da programação do treinamento.

e) treinamentos específicos nas diversas áreas (mobilização, pedagógica, apoio e financeira). O aprofundamento dos conteúdos específicos das diferentes áreas foi delegado às Coordenações Estaduais/Territoriais sob a responsabilidade do Coordenador Estadual/Territorial e Agentes.

f) conclusão da montagem do SUSUG. A primeira atividade dos supervisores foi concluir a montagem do Subsistema no que diz respeito à supervisão a nível de município, uma vez que foram os responsáveis pela preparação das comunidades e orientação aos Prefeitos e Comissões Municipais para recrutamento e seleção do Encarregado de Supervisão Global.

5. POSTERIORES MODIFICAÇÕES EFETUADAS NO SUSUG

Vencido o desafio da implantação do Subsistema de Supervisão Global, era preciso um acompanhamento cuidadoso e uma avaliação criteriosa de suas atividades, para imediata correção dos problemas surgidos: em outras palavras, avaliações sistemáticas e consequente revisões.

Deste modo, com base nos relatórios enviados pelas Coordenações Estaduais/Territoriais, nos relatórios de viagem dos técnicos do MOBREAL Central e em observações diretas no campo, foram feitas algumas constatações que geraram soluções imediatas.

Dentre as medidas adotadas tem-se: *destacam-se:*

a) criação de uma Coordenação do Subsistema de Supervisão, a nível de MOBREAL Central, uma vez que o Subsistema é Global e sua direção, estando vinculada a apenas uma das gerências (Gerência Pedagógica), dificultava a visão geral do trabalho e a possibilidade de integração das diferentes áreas técnicas.

Os principais objetivos da Coordenação do SUSUG foram assim definidos:

— coordenar as atividades do Subsistema de Supervisão Global, compatibilizando as solicitações e atuação das diferentes Assessorias e Gerências, em relação ao funcionamento do Subsistema;

— controlar as atividades desenvolvidas pelos supervisores e administrar o Subsistema, estabelecendo suas linhas gerais de atuação.

A coordenação foi constituída por uma pequena equipe executiva, responsável pela coordenação geral e um grupo intergerencial ao qual caberia colaborar no estabelecimento das diretrizes básicas.

b) criação de uma Coordenação, a nível Estadual/Territorial, delegada ao Coordenador Estadual/Territorial Adjunto, cujos objetivos seriam administrar o Subsistema, controlando as atividades desenvolvidas pelos supervisores e compatibilizando as solicitações e atuação das diversas agências, a quem caberia a orientação técnica em suas respectivas áreas.

c) estabelecimento de "Normas de Funcionamento do SUSUG" cujo objetivo foi o de reforçar as diretrizes do modelo inicial referentes à estrutura, interrelacionamentos básicos e funções dos elementos diretamente envolvidos, bem como definir claramente as prioridades de funcionamento do Subsistema.

As normas visam corrigir os desvios de funcionamento constatados, enfatizando o real papel do supervisor, a necessidade de estreitamento de contatos entre os supervisores e seus supervisionados diretos.

d) reforço numérico do Subsistema de Supervisão Global, até nível de Supervisor de Área, atendendo às necessidades das condições Estaduais/Territoriais.

e) abertura para que, a nível de Estado, a rede de supervisores fosse reorganizada, com vistas a uma melhor adaptação às condições e necessidades locais.

f) reembolso das despesas com passagem em transporte rodoviário intermunicipal para os supervisores.

g) ampliação do limite de diárias para os Supervisores de Área de 20 para 23 nos momentos de intensa atividade de mobilização para o Programa de Alfabetização Funcional.

6. EXPANSÃO QUANTITATIVA DA REDE DE SUPERVISORES ESTADUAIS E DE ÁREA

UF	SE						SA					
	73	74	75	76	77	78	73	74	75	76	77	78
AM	1	3	3	4	4	4	5	11	14	14	16	19
PA	1	2	2	3	4	4	11	15	16	16	20	21
AC	2	2	3	3	3	3	-	-	-	-	-	-
AP	2	2	3	3	3	3	-	-	-	-	-	-
RO	1	1	2	2	3	3	-	1	-	-	-	-
RR	1	1	2	2	2	2	-	-	-	-	-	-
MA	2	3	3	3	4	5	16	20	23	23	26	35
PI	2	3	3	5	5	5	14	19	22	30	31	31
CE	2	2	3	6	7	8	18	18	24	35	37	48
RN	2	3	3	3	4	4	19	19	25	25	28	28
PB	2	2	4	4	4	5	21	21	29	29	30	32
PE	2	2	3	3	5	9	20	20	27	29	34	50
AL	1	2	2	2	3	3	12	12	16	20	22	22
SE	1	1	1	1	2	3	9	9	13	13	14	17
BA	4	5	6	7	8	9	42	49	56	81	83	95
ES	1	1	1	1	1	2	7	7	9	9	11	13
RJ	1	1	1	3	7	6	8	9	11	11	28	27
GB	2	3	3	-	-	-	-	24	24	25	-	-
MG/N	9	9	11	8	9	12	90	90	121	70	77	92
MG/S				8	8	9				55	57	55
SP	7	7	9	10	11	12	71	71	96	100	102	102
PR	4	4	5	6	6	6	36	37	48	57	59	64
SC	3	3	4	4	4	4	25	25	37	37	38	38
RS	3	3	4	4	6	8	29	30	39	39	39	47
MT/S	1	1	2	2	2	2	6	8	10	10	12	14
MT/N	1	1	2	2	2	2	4	9	10	10	10	16
GO ₁	3	3	4	4	6	6	28	28	45	36	40	40
GO ₂				2	2	2				9	13	14
DF	2	2	2	4	4	5	-	20	20	-	-	-
TOTAL	63	72	91	109	129	146	491	572	735	783	827	920

Obs: O Estado do Pará possui mais três (3) elementos ligados ao trabalho de supervisão na região da Transamazônica. Pelo fato de possuírem características funcionais peculiares não constam desta relação.

7. PROJETOS DE CAPACITAÇÃO DE SUPERVISORES DESENVOLVIDOS PELA COORDENAÇÃO DO SUSUG

7.1. Projeto de Treinamentos Globais, Integrados e Sucessivos do Subsistema de Supervisão Global.

Este projeto, que visa principalmente à qualificação do pessoal envolvido na supervisão, foi implantado em maio de 1974 em todas as Unidades da Federação.

É um projeto com características especiais, estratégia e metodologia próprias.

Consiste na realização de treinamentos:

- globais, isto é, envolvendo as áreas operacionais mais importantes para o desenvolvimento dos Programas do MOBREAL e ainda conteúdos específicos sobre supervisão e funcionamento do SUSUG.

- integrados, ou seja, entrosados e dosados de forma a haver o máximo de rendimento em todas as áreas.

- parcelados, de forma que o conteúdo completo de cada área seja dividido em pequenas partes.

- sucessivos, por serem programados de tal maneira que cada treinamento complemente e fixe o anterior, progressivamente.

O Treinamento Global Integrado e Sucessivo apresenta informações que capacitam a todos os elementos engajados na ação do MOBREAL para a realização de um trabalho cada vez mais eficaz.

Este treinamento é, portanto, uma forma de capacitação constante. A ação dinâmica do Sistema MOBREAL requer que seus elementos estejam sempre se renovando — ampliando seus conhecimentos e se auto-qualificando.

Os temas apresentados neste treinamento abordam conteúdos considerados indispensáveis para implantação e desenvolvimento dos diferentes Programas e Projetos do MOBREAL.

Para que estes treinamentos atinjam seus objetivos, são executados segundo uma metodologia específica, que implica no uso de recursos didáticos e no desenvolvimento dos seguintes passos:

- auto-preparação dos Coordenadores e Adjuntos quanto ao aprofundamento dos conteúdos;

— preparação dos Coordenadores Adjuntos, Agentes e Supervisores até nível de área quanto ao conteúdo dos treinamentos, através do estudo conjunto do material enviado pelo MOBREAL Central;

— auto-preparação dos supervisores até nível de Supervisor de Área, através do material de treinamento que tem características auto-instrutivas;

— transmissão dos treinamentos a nível de município, pelo Supervisor de Área utilizando:

. material específico (texto, fita cassete, cartazes) associado a esquemas, debates, explicações etc.

. trabalho de grupo, desenvolvido em torno de proposições, para maior clarificação e fixação dos assuntos, adequação do conteúdo à realidade local e troca de experiência etc.

A Coordenação do Subsistema de Supervisão Global faz o controle da execução dos treinamentos, do material utilizado, do número de participantes, tendo em vista as informações recebidas, sistematicamente, através do Relatório Padrão.

7.2. Projeto de Correspondência Direta

Este projeto baseia-se na montagem de um sistema regular de correspondência direta aos Supervisores, com a finalidade de se estabelecer um canal de comunicação entre a Coordenação do SUSUG e os supervisores propiciando, sobretudo, o incentivo constante ao desempenho de sua função.

Os objetivos do projeto são:

. Intensificar o vínculo existente entre a Coordenação do SUSUG e os supervisores.

. Manter os supervisores estimulados para a realização de seu trabalho.

. Veicular informações que favoreçam seu aprimoramento na função.

. Conscientizar os supervisores da necessidade da auto-qualificação.

Este projeto apresenta como características básicas: funcionalidade e objetividade.

Mensalmente são enviadas cartas aos Supervisores Estaduais e de Área e bimestralmente aos Encarregados de Supervisão Global contendo subsídios teóricos e práticos que contribuem para o enriquecimento pessoal e profissional do Supervisor e mensagens de estímulo e incentivo.

Para a elaboração de cada carta é feito um estudo criterioso de modo a apresentar informações corretas e relevantes bem como evitar que se transformem num documento rotineiro e pouco atrativo.

As cartas são encaminhadas para as Coordenações Estaduais/Territoriais em quantidade suficiente à distribuição para todos os supervisores.

A oportunidade propícia para a entrega das correspondências é o encontro mensal dos supervisores e nesse momento seu conteúdo é analisado e discutido.

Ainda dentro dessa linha de capacitação são remetidas trimestralmente, aos Coordenadores Adjuntos, correspondências abordando temas que propiciem uma qualificação específica em seu cargo.

7.3. Encontros Nacionais de Supervisão

Desde 1974 vem se realizando, anualmente, encontros reunindo os Coordenadores Adjuntos de todos os Estados e Territórios com objetivos principais de avaliar o trabalho desenvolvido e replanejar para um novo período de trabalho, bem como promover oportunidades de capacitação dos Coordenadores Adjuntos para um melhor desempenho de suas funções. Estes encontros foram realizados, a partir de 1976, sob a denominação de "Encontro Anual de Supervisão". A duração desses encontros é de aproximadamente cinco dias, com uma carga horária de 8 horas diárias.

No ano de 1977, por ocasião do referido "Encontro Anual de Supervisão" além dos Coordenadores Adjuntos participaram também os Supervisores Estaduais e Territoriais de todas as UF. Foi esta a primeira vez que se reuniram supervisores num total de, aproximadamente, 130 elementos. Este encontro foi dividido em duas partes. A primeira foi realizada apenas com os Coordenadores Adjuntos, teve dois dias de duração e uma carga horária de 16 horas. A segunda parte foi realizada com a presença dos Coordenadores Adjuntos e os Supervisores Estaduais/Territoriais, em três dias (24 horas).

Em 1978, um novo evento foi realizado, desta vez com a presença dos Supervisores de Área.

O Encontro Nacional de Supervisão foi realizado em dois momentos distintos: primeiramente reuniram-se os SA que possuíam mais de dois

anos de trabalho no Mobral, na função de supervisor, e no segundo momento então, reuniram-se os que possuíam de três meses a dois anos de experiência na função.

A duração de cada momento do Encontro Nacional de SA foi de três dias.

Além dos Projetos de Capacitação, a Coordenação do Subsistema criou os Projetos de Assistência Técnica e de Estímulo e Reconhecimento.

O Projeto de Assistência Técnica tem como objetivo principal observar, analisar e revitalizar o processo de supervisão global através de assistência técnica direta aos diferentes níveis de Subsistema realimentando-os de imediato e adequadamente para que seja obtido o maior desempenho possível dos elementos envolvidos.

Através de uma abordagem individual e grupal com os Adjuntos, Supervisores Estaduais e Territoriais são analisados os procedimentos que são utilizados para uma melhor operacionalização do Subsistema.

Para desenvolver a Assistência Técnica nos Estados/Territórios, são estabelecidos critérios de atendimento, a fim de que seja assistido um número significativo de Coordenações.

É através deste projeto que se tem tornado possível a execução do acompanhamento efetivo ao trabalho do Subsistema.

O Projeto de Estímulo/Reconhecimento aos Supervisores tem como objetivo estimular e demonstrar o reconhecimento ao valor do trabalho executado pelos supervisores, indispensável à estimulação de um espírito comunitário voltado para a erradicação do analfabetismo no Brasil.

Consiste na concessão, anualmente, de um certificado que venha a materializar este reconhecimento e ao mesmo tempo se constitua num título válido para o enriquecimento de seus "curriculum vitae".

Deste certificado aos supervisores constam: nome, função, período de exercício, principais atividades, atinentes às funções, desenvolvidas pelo supervisor.

Finalizando, é importante destacar o apoio técnico-financeiro que vem sendo dado aos Encontros de Encarregados Municipais, planejados e executados pelas Coordenações Estaduais/Territoriais.

8. CONCLUSÃO

É importante ressaltar que o Subsistema de Supervisão Global, destinado a um programa de massa, necessitou adequar o seu funcionamento a essa característica básica, sem no entanto distorcer e/ou minimizar o conceito fundamental de supervisão.

Assim sendo, apesar da ampliação constante de suas tarefas e da tendência à expansão quantitativa do Subsistema, vem sendo buscada a sua máxima eficácia e preservado o conceito de Supervisão, através da sistemática de trabalho adotada pela sua Coordenação — diagnóstico/realimentação/replanejamento permanentes — que reflete o próprio espírito da supervisão, consonante aos objetivos e diretrizes estabelecidos pelo MOBREAL para cada ano de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

- 1 - BRASIL. Ministério de Educação e Cultura. Fundação Movimento Brasileiro de Alfabetização. Gerência Pedagógica. Manual de Supervisão. Rio de Janeiro, 1972.....p.
- 2 - BRASIL. Ministério de Educação e Cultura. Fundação Movimento Brasileiro de Alfabetização. Gerência Pedagógica. Projeto de implantação do Subsistema de Supervisão Global. Rio de Janeiro, 1972.p.
- 3 - BRASIL. Ministério de Educação e Cultura. Fundação Movimento Brasileiro de Alfabetização. Assessoria de Organização e Planejamento. Subsistema de Supervisão Global. Normas de funcionamento do SUSUG. Rio de Janeiro, 1975.p.
- 4 - BRASIL. Ministério de Educação e Cultura. Fundação Movimento Brasileiro de Alfabetização. Assessoria de Organização e Planejamento. Subsistema de Supervisão Global. Projeto de Treinamentos Globais, Integrados e Sucessivos. Rio de Janeiro, 1974.p.
- 5 - BRASIL. Ministério de Educação e Cultura. Fundação Movimento Brasileiro de Alfabetização. Assessoria de Organização e Planejamento. Subsistema de Supervisão Global. Projeto de Capacitação dos Supervisores e Projeto de Assistência Técnica. Rio de Janeiro, 1977.p.

A chefe da ASSOP

Estamos encaminhando a 2ª edição do documento "O Subsistema de Superfícies Globais", para V. conhecimento e aprovações.

Este documento faz parte do Projeto de Divulgação do SUSU e deverá entrar no conjunto de publicações - coleção MOBRAZ.

Sua tiragem será de 2.000 exemplares. Faremos posteriormente uma apresentação para o PRESI anexo.

Em, 23/11/78
Médica

De acordo

Marcado

30/11/78

A chefe da ASSOP

Este documento deverá ser encaminhado ao PRESI para aprovações, assinatura da apresentação. Em seguida deverá ser remetido ao SETED para diagramações e impressões.

Em, 12/12/78

Médica



INFORMAÇÕES / PARECERES / DESPACHOS

A chefia da Assesf

comunicar para análise e aprovação
a Proposta de Implantação do SUSOG

Marcia Marinho
p/ SUSOG

em 23/01/78

SUSOG

Estudo de custos. Implantar

Marcelo

25/01/78

Marlene

Para a parte dos novos projetos

3118178

módulo



AMPLIAÇÃO DO SUBSISTEMA DE SUPERVISÃO GLOBAL / 78

Como o Subsistema de Supervisão Global do MOBRAL atua em todas as áreas de trabalho, coordenando o desenvolvimento harmonioso dos projetos e programas e assegurando a eficiência e a eficácia do Sistema, a partir do momento em que se faz necessária sua participação na supervisão do Programa de Educação Integrada torna-se imperativo um reforço à sua rede de supervisores.

Desta forma, há necessidade de ser acrescido o número de supervisores, numa proporção de 1 supervisor para uma área compreendida, em média, por 4,4 municípios, ampliando desta forma de 131 para 151 Supervisores Estaduais e de 835 para 899 Supervisores de Área (este aumento representa um percentual de 7,7% - ver quadro em anexo).

Os novos supervisores serão recrutados de acordo com as normas já fixadas pela Coordenação do Subsistema, tendo em vista a realidade de recursos humanos disponíveis nos Estados e com as qualidades mínimas necessárias para a execução das atribuições, ou seja:

- . curso normal
- . experiência como professor do Primeiro Grau (quatro primeiras séries)
- . disponibilidade para viagens
- . experiência em supervisão

Além disso, os supervisores deverão ser colocados à disposição do MOBRAL por órgãos federais, estaduais ou municipais.

A política de remuneração dos novos supervisores será a mesma que vem sendo adotada para todos os supervisores do Subsistema, a saber:

Supervisores Estaduais

- gratificação do MOBRAL no valor de 5 Salários Mínimos Regionais;
- recebimento de até 15 ajudas de manutenção para viagens, pagas pelo MOBRAL, conforme os valores indicados na tabela a seguir indicada.

Supervisores de Área

- gratificação do MOBRAL segundo os valores constantes na tabela a seguir;
- recebimento de até 20 ajudas de manutenção para viagens, pagas pelo MOBRAL, conforme os valores indicados na tabela a seguir indicada.

TABELA DE VALORES

- GRATIFICAÇÃO E AJUDA DE MANUTENÇÃO SA E SE -

SUPERVISOR DE ÁREA/GRATIFICAÇÃO E AJUDA DE MANUTENÇÃO		
UNIDADES DA FEDERAÇÃO	GRATIFICAÇÃO Cr\$	AJUDA DE MANUTENÇÃO Cr\$
SP/RJ/MG/DF	1.270,00	300,00
ES	1.090,00	260,00
RS/PR/SC	1.185,00	280,00
AL/CE/MA/PI/RN/PB/SE/FN	906,00	215,00
AC/AM/PA/PE/BA/MT/GO	1.000,00	235,00

SUPERVISOR ESTADUAL/GRATIFICAÇÃO E AJUDA DE MANUTENÇÃO		
UNIDADES DA FEDERAÇÃO	GRATIFICAÇÃO Cr\$	AJUDA DE MANUTENÇÃO Cr\$
SP/RJ/MG/DF	5.532,00	425,00
ES	4.728,00	360,00
RS/PR/SC	5.136,00	390,00
AL/CE/MA/PI/RN/PB/SE/FN	3.936,00	300,00
AC/AM/AP/RO/RR/PA/PE/BA/MT/GO	4.344,00	335,00

OBS¹: Estes valores foram estabelecidos pela Secretaria Executiva excetuando-se a gratificação dos SE que corresponde a 5 vezes o salário mínimo regional. Em vigor desde 03/06/77.

OBS²: Os valores da ajuda de manutenção foram estabelecidos pela Secretaria Executiva pela Portaria nº 1.074 de 26/12/77.

TABELA DE VALORES

- GRATIFICAÇÃO E AJUDA DE MANUTENÇÃO SA e SE -

SUPERVISOR DE ÁREA/GRATIFICAÇÃO E AJUDA DE MANUTENÇÃO

UNIDADES DA FEDERAÇÃO	GRATIFICAÇÃO Cr\$	AJUDA DE MANUTENÇÃO Cr\$
SP-RJ-MG-DF	1.270,00	300,00
ES	1.090,00	260,00
RS-PR-SC	1.185,00	280,00
AL-CE-MA-PI-RN-PB-SE-FN	906,00	215,00
AC-AM-PA-PE-BA-MT-GO	1.000,00	235,00

SUPERVISOR ESTADUAL/GRATIFICAÇÃO E AJUDA DE MANUTENÇÃO

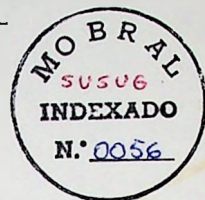
UNIDADES DA FEDERAÇÃO	GRATIFICAÇÃO Cr\$	AJUDA DE MANUTENÇÃO Cr\$
SP-RJ-MG-DF	5.532,00	425,00
ES	4.728,00	360,00
RS-PR-SC	5.136,00	390,00
AL-CE-MA-PI-RN-PB-SE-FN	3.936,00	300,00
AC-AM-AP-RO-RR-PA-PE-BA-MT-GO	4.344,00	335,00

Obs¹: Estes valores foram estabelecidos pela Secretaria Executiva excetuando-se a gratificação dos SE que corresponde a 5 vezes o salário mínimo regional. Em vigor desde 03-06-77

Obs²: Os valores da ajuda de manutenção foram estabelecidos pela Secretaria Executiva pela Portaria nº 1.074 de 26/12/1977.

/lsp

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



PROJETO DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA

SUSUG/1978

PROJETO DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA

- 1 - Justificativa
- 2 - Objetivos
 - 2.1 - Geral
 - 2.2 - Específicos
- 3 - Requisitos
- 4 - Especificações
- 5 - Diagrama de Fluxo de Trabalho
- 6 - Cronograma
- 7 - Estrutura de Divisão de Recursos
- 8 - Estrutura Organizacional
- 9 - Avaliação

Anexo: Resultados da avaliação do Projeto de
Assistência Técnica/77

PROJETO DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA AO SUSUG

1. Justificativa

Sendo o Subsistema de Supervisão Global — SUSUG — um instrumento viabilizador e orientador dos Programas do MOBRAL no campo, e tendo em vista o Encontro Anual de Supervisão/76, fez-se necessário fortalecer continuamente o processo de Revitalização dos Coordenadores Adjuntos/Supervisores.

Para tal, a Coordenação do SUSUG deu atendimento no ano de 1977 a sete COEST: Maranhão, Mato Grosso Norte, Paraná, Goiás I, Mato Grosso Sul, Minas Gerais Sul e Ceará.

No momento da implantação do referido Projeto nestas Coordenações, procedeu-se a uma avaliação, a fim de verificar a validade e viabilidade do mesmo face aos objetivos pretendidos. Os resultados desta avaliação foram positivos, pois as opiniões coletadas (7 Coordenadores Adjuntos e 26 Supervisores Estaduais) revelaram-se favoravelmente quanto à continuidade deste trabalho em 1978.

Mediante esta constatação (avaliação em anexo) e a necessidade de manter o Subsistema de Supervisão Global constantemente revitalizado, pretende-se dar continuidade à implantação e implementação deste Projeto no presente ano. Para tanto, o mesmo conservará o propósito de estimular e garantir aspectos considerados relevantes no processo de supervisão, tais como:

- manutenção de um elo entre as diferentes áreas relacionadas aos diversos Programas do MOBRAL;
- racionalização e sistematização das atividades em desenvolvimento;
- relacionamento técnico-administrativo entre os diferentes níveis do SUSUG, em grau satisfatório;
- existência de uma metodologia de capacitação e realimentação dos diferentes níveis do SUSUG;
- desenvolvimento do processo de planejamento e de avaliação do trabalho realizado;
- envolvimento e participação de todos os supervisores nas iniciativas que visam sua qualificação e seu melhor desempenho;
- reflexão sobre os problemas e dificuldades dos Supervisores quanto à Supervisão dos Programas em desenvolvimento, bem como das alternativas de solução.

E, portanto, oportuno dar prosseguimento à esta Assistência Técnica ao SUSUG (Coordenador Adjunto/SE/SA) realizando-se um contato direto com todos os elementos integrantes da rede de supervisão, que propicie (1) a verificação e/ou sedimentação e/ou introdução dos aspectos acima descritos e (2) o estímulo à realização de suas atividades.

Como resultante, espera-se que possam desempenhar, de modo cada vez mais eficaz, uma de suas principais funções — Supervisão, e em consequência, desenvolver eficientemente as atividades relativas aos Programas e Projetos em campo.

O trabalho de Assistência Técnica possibilitará, ainda, à Coordenação do SUSUG buscar subsídios para:

a) estudo de um projeto para atendimento ao SA junto ao ENSUG e COMUN, com as mesmas características deste Projeto;

b) aperfeiçoamento, a médio prazo, da "Pedagogia" de Supervisão do MOBRAL.

2 - Objetivos

2.1 - Geral

Observar, analisar e revitalizar o processo de supervisão global, através de assistência técnica direta aos diferentes níveis do Subsistema, realimentando-os de imediato e adequadamente para que seja obtido o maior desempenho possível dos elementos envolvidos.

2.2 - Específicos

2.2.1 - Analisar o processo de supervisão em desenvolvimento no Estado/Território através de uma abordagem individual e grupal, com os Adjuntos/SE/ST, na COEST/COTER, a fim de:

- solidificar os aspectos positivos (interação técnico-administrativa) constatados no fluxo de supervisão global e corrigir os pontos de estrangulamento evidenciados, através da conjugação de sugestões dos Adj/SE/ST/Coordenação do SUSUG, para melhor eficácia do processo;

- aperfeiçoar e enriquecer as técnicas aplicadas nos diferentes níveis de trabalho de supervisão, com a adoção de outros procedimentos, tais como:

- . orientar quanto ao atendimento às áreas/programas mais carentes de supervisão, através da análise dos bloqueios existentes;

. atender, à medida do possível, às necessidades explicitadas pelos Adj/SE/ST, na área de Supervisão;

. orientar o trabalho de modo a que cada um dos elementos se sinta motivado para uma auto-avaliação;

- verificar que critérios são estabelecidos para atendimento pelo Adjunto SE/ST, aos supervisionados, em campo;

- buscar subsídios junto aos Adj/SE/ST, a fim de que a Coordenação do SUSUG conheça, de modo mais preciso, suas necessidades na área de Supervisão, para realimentá-los adequadamente;

- buscar, in-loco, alternativas de soluções para melhoria do trabalho de supervisão.

2.2.2 - Analisar os procedimentos adotados e o desempenho do Adj/SE-ST/SA durante o Encontro Mensal a fim de realimentar, imediatamente, o Adj/SE/ST a fim de:

- solidificar os procedimentos viáveis utilizados para obtenção dos objetivos pretendidos em cada Encontro, e minimizar aqueles considerados inadequados;

- abordar quanto à necessidade do estabelecimento de critérios, com base na avaliação do Encontro, para atendimento contínuo aos SA mais carentes nos municípios e/ou nos polos;

- estimular a adoção de diversas técnicas de supervisão individual e grupal com o(s) SA, objetivando criar um clima de motivação cada vez mais favorável para proceder a uma avaliação:

. dos trabalhos desenvolvidos;

. da técnica de supervisão empregada pelo Adj/SE/ST e a uma auto-avaliação a ser feita pelos SA;

- verificar o posicionamento do Adj/SE-ST, de acordo com suas atribuições durante o desenvolvimento do Encontro Mensal;

- detectar o grau de participação dos SA durante o Encontro Mensal, quer nos trabalhos de grupos, quer nas assembleias, assim como, o nível de relacionamento entre os mesmos e destes com os SE/Adj/Agentes quando presentes ao Encontro;

- verificar como os SA abordam os problemas relacionados aos programas existentes nos municípios, em que nível os problematizam, e se buscam conjuntamente alternativas de solução;

- verificar as atividades mais significativas que os SA desenvolvem na supervisão aos diversos programas, através de relatos feitos no Encontro;

- verificar as dificuldades apresentadas pelos SA na área de supervisão aos Programas, que bloqueiam a eficiência e eficácia do trabalho em desenvolvimento, tais como:

- . o relacionamento estabelecido com as COMUN/Comunidades;
- . a obtenção de colaboradores ao seu trabalho de supervisão;
- . o estabelecimento de critérios para dedicar maior tempo aos municípios mais carentes;

- observar o desenvolvimento dos procedimentos adotados pelos Adj/SE durante o Encontro dos SA, para obtenção dos objetivos pretendidos;

- observar os passos pelos quais são conduzidos à elaboração do planejamento, a avaliação dos trabalhos feitos em campo, do Encontro propriamente dito e da auto-avaliação dos SA;

- verificar as solicitações feitas pelos SA ao Adj/SE, para supervisionar diretamente o seu trabalho, no campo;

- analisar as sugestões que os SA apresentam para o aperfeiçoamento do seu processo de capacitação e realimentação;

- verificar, através dos relatos, como é feita a supervisão aos ENSUG;

- observar como o SE analisa com o SA, o trabalho de supervisão desenvolvido junto ao(s) ENSUG;

- analisar em que condições o SA se encontra, após o Encontro Mensal, em relação à sua capacitação/realimentação, tendo em vista dois aspectos importantes:

- . fundamentação e aprofundamento - aspecto teórico;
- . operacionalização - aspecto prático - como fazer.

3 - Requisitos

3.1 - O projeto de Assistência Técnica, no corrente ano, será desenvolvido prioritariamente nos Estados pertencentes ao Bloco "A", de acordo com o Plano Estratégico do MOBREAL. Os Estados/Territórios pertencentes aos Blocos "B" e "C" serão atendidos num percentual de 50%.

3.2 - A Assistência Técnica será prestada aos Adj/SE/ST/SA, sempre de forma compatibilizada com o período de realização dos Encontros Mensais, previamente comunicado à Coordenação do SUSUG,

especificamente aos Estados/Territórios previstos para o corrente ano.

3.3 - A Coordenação do SUSUG prestará também Assistência Técnica direta, quando for solicitada, em casos considerados exceção, às COEST/COTER não previstas no cronograma de viagens para o ano de 1978.

3.4 - O trabalho de Assistência Técnica será desenvolvido da seguinte forma:

- . individualmente com o Adjunto;
- . grupalmente com o Adjunto e SE/ST;
- . grupalmente com os SA/SE/ST/Agentes/Adjunto dentro da programação estabelecida pela COEST/COTER para realização do Encontro Mensal.

3.5 - O trabalho com o Adj/SE-ST realizar-se-á na sede da COEST e, com os SA, igualmente na COEST/COTER ou em um dos polos onde será desenvolvido o Encontro.

Os Agentes de cada COEST/COTER serão informados da implantação do Projeto de Assistência Técnica do SUSUG através do Técnico da Coordenação do SUSUG, em reunião com a presença do Coordenador, Adjunto, SE/ST.

3.6 - A permanência do Técnico da Coordenação do SUSUG no Estado/Território será, em média, de 5 dias.

3.7 - O primeiro passo para a realização desse trabalho será a explicação do "porquê" da Assistência Técnica aos elementos diretamente envolvidos.

3.8 - A Assistência Técnica a ser prestada, terá um cunho eminentemente prático.

3.9 - A implementação do Projeto será feita nas UF já atendidas no ano de 1977 de acordo com a solicitação das mesmas.

4 - Especificações

4.1 - Quanto à Supervisão

. Fase de Implantação

- Considerando os aspectos fundamentais que diferenciam o

posicionamento técnico-administrativo entre o Coordenador Adjunto/SE/SA, contido nas Normas de Funcionamento do SUSUG, a supervisão a ser feita caracterizar-se-á pela abordagem individual e grupal.

- A programação a ser desenvolvida exigirá a participação do elemento do SUSUG no campo, ora como supervisionado ora como supervisor, da seguinte forma:

1º momento: O elemento da Coordenação do SUSUG realizará o trabalho de supervisão de forma individual com o Adjunto.

2º momento: O Adjunto realizará o mesmo trabalho em grupo com os SE/ST, na presença do elemento da Coordenação do SUSUG, podendo este participar da atividade de realimentação.

3º momento: Os SE-ST/Adj. realizarão o mesmo trabalho de forma grupal com os SA, contando com a presença do elemento da Coordenação do SUSUG, que observará os procedimentos adotados e a participação dos supervisores, procurando logo após a elaboração de sua análise, realimentar os SE/Adj.

- Os assuntos a serem tratados em cada um dos momentos relacionados, dirão respeito à:

- . análise do último relatório padrão;
- . análise da sistemática adotada para estudos e planejamento mensal pelos Adj/SE/SA;
- . análise do posicionamento do SE-ST no fluxo de supervisão;
- . análise do trabalho de supervisão direta a qualquer um dos níveis do SUSUG, nos municípios;
- . análise quanto a forma utilizada para o repasse das informações pelo Adjunto, SE-ST/SA à COMUN/Comunidade, bem como para a obtenção das mesmas;
- . análise do conjunto das atividades relevantes desenvolvidas referentes aos Programas/Projetos implantados de acordo com as prioridades estabelecidas pela COEST/COTER;
- . análise da avaliação do trabalho do mês e da auto-avaliação dos elementos participantes;
- . análise da programação do Encontro do SUSUG, realizado no mês anterior a esta Assistência Técnica, bem como os resultados de avaliação referentes ao mesmo;

. análise da troca de informações entre os supervisores, sobre os Programas/Projetos lançados em campo.

- A carga horária a ser utilizada durante todo o trabalho no Estado/Território será de 32 horas em média, sendo que:

. com o Adj. as atividades serão efetivadas em 8 horas;

. com os SE, em 8 horas;

. com os SA, em 16 horas.

- Serão atendidos, aproximadamente, um total de 10 Estados em 1978, de acordo com o cronograma anexo.

. Fase de Implementação

Considerando a necessidade de caracterizar a Assistência Técnica, através do retorno da Coordenação do SUSUG ao Estado/Território, a fase de implementação deste Projeto, apresenta como objetivos:

- comprovar os benefícios da implantação deste Projeto, para o trabalho do SUSUG no campo;

- realimentar o Subsistema de acordo com as necessidades surgidas provenientes do desenvolvimento do trabalho;

- aperfeiçoar o trabalho realizado pela Coordenação do SUSUG e pelo Subsistema de cada COEST/COTER.

Os momentos a serem desenvolvidos para concretização desta Fase são análogos à Fase de Implantação.

Os assuntos a serem focalizados em cada um dos momentos previstos serão os mesmos da Fase de Implantação. Entretanto, a abordagem a ser feita em relação a cada um dos assuntos estará voltada para:

- observação/análise quanto a concretização de todos os aspectos que foram realimentados no momento de implantação do Projeto;

- realimentação/reforço dos pontos que ainda necessitam de aprimoramento;

- análise/verificação dos procedimentos incluídos pela COEST/COTER, no trabalho de supervisão, a partir da implantação do Projeto.

4.2 - Quanto ao local dos trabalhos:

- As atividades a serem desenvolvidas com os Adj/SE/ST terão lugar na sede da COEST, em ambas as fases deste Projeto.

- O trabalho junto ao SA será realizado no local do Encontro Mensal. Caso o Encontro seja feito em polos, a Coordenação do SUSUG far-se-á presente num dos polos e, para isso, o escolherá junto com o Adj/SE-ST/Coordenador.

4.3 - Quanto aos Recursos

4.3.1 - Recursos Humanos

- Para viabilizar esse trabalho, serão utilizados os Técnicos da Coordenação do SUSUG.

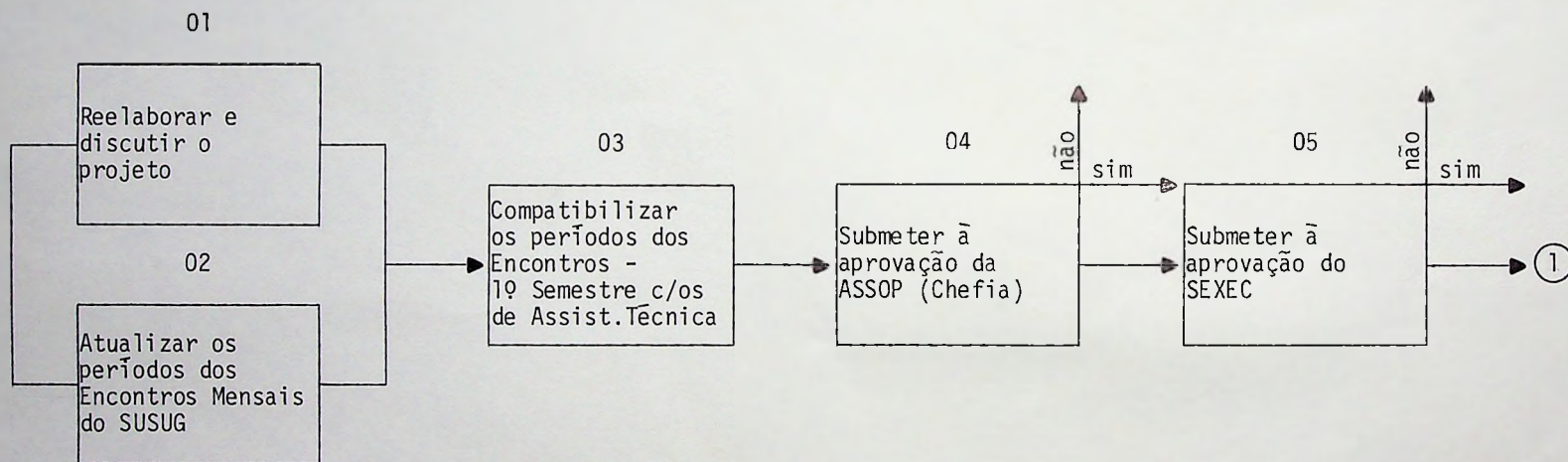
- Para concretizar os objetivos do Projeto serão envolvidos Adjuntos, SE-ST e SA.

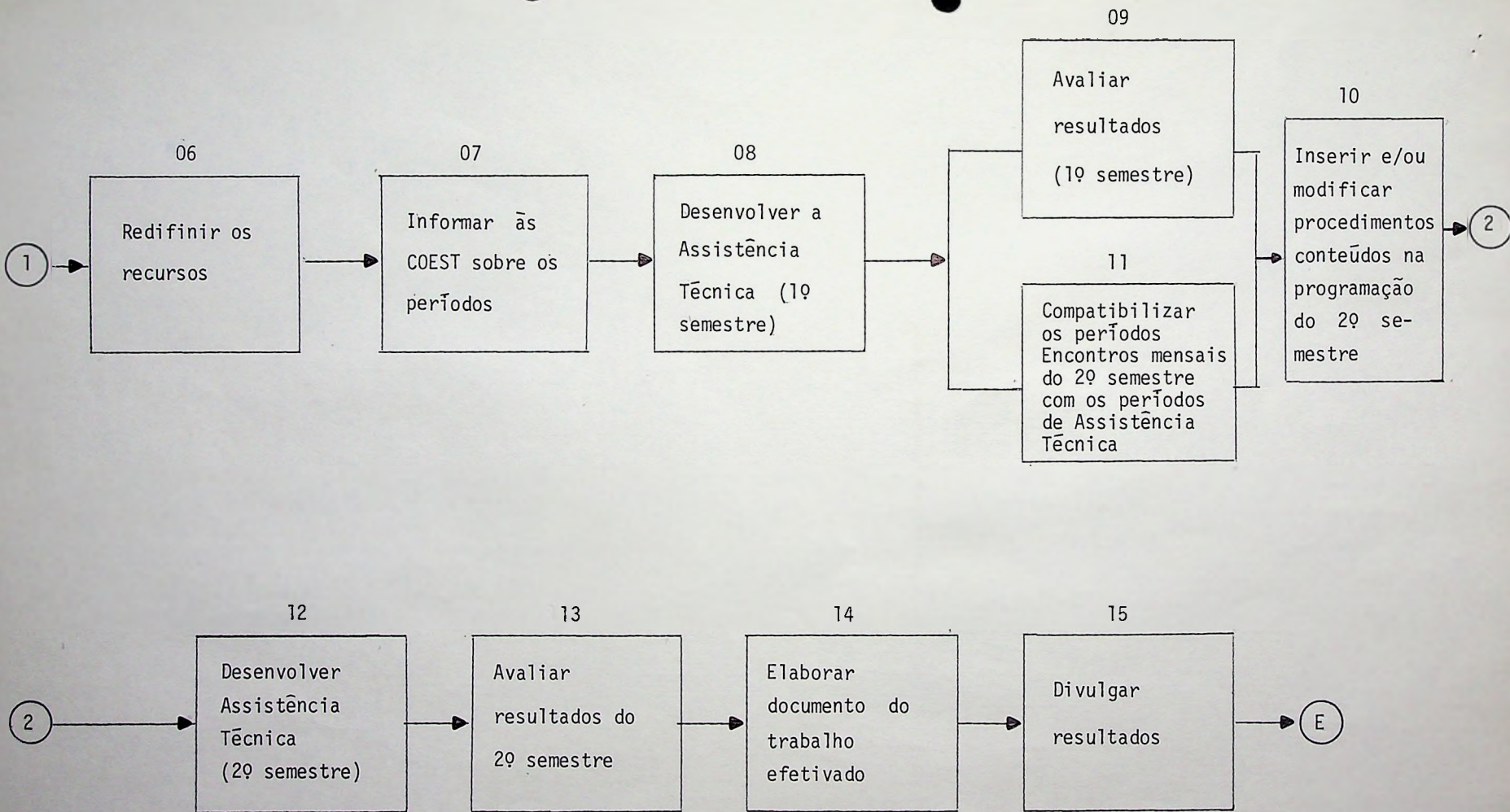
4.3.2 - Recursos Materiais

- Os recursos materiais, que apoiarão o desenvolvimento das atividades são os seguintes:

- . o próprio Projeto de Assistência Técnica a ser distribuído para Adj/SE-ST;
- . o relatório padrão em uso pelos Adjuntos;
- . um instrumental para coleta de opiniões (do Adj/SE-ST) sobre a Assistência Técnica prestada;
- . um roteiro de relatório que será preenchido pelos Técnicos da Coordenação do SUSUG.

5 - DIAGRAMA DE FLUXO DO TRABALHO





5.1 - Descrição das Funções do Diagrama:

01 - Reelaborar e discutir o Projeto

. a reelaboração do projeto considerando os subsídios obtidos pela aplicação deste Projeto em 1977.

02 - Atualizar os dados dos Encontros Mensais do SUSUG

. a atualização será feita através de contatos indiretos com as COEST/Adjuntos para rever os períodos dos Encontros Mensais. As informações serão registradas no quadro de controle do SUSUG.

03 - Compatibilizar os períodos dos Encontros Mensais do 1º semestre, com os de Assistência Técnica

. a escolha do período para Assistência Técnica aos Estados/Territórios estará condicionada às datas marcadas para os Encontros Mensais de modo que sejam aliados esses dois momentos.

04 e 05 - Submeter à aprovação da ASSOP e SEXEC

. o Projeto será encaminhado à chefia da ASSOP e SEXEC, para ser analisado e aprovado.

06 - Redefinir Recursos

. dependendo da premência de serem atendidos outros Estados/Territórios durante 1977, assim como da necessidade de se utilizar um número maior de dias nos Estados/Territórios os recursos alocados ao Projeto serão redefinidos.

07 - Informar as COEST/COTER

. as Coordenações Estaduais/Territoriais, tomarão conhecimento dos períodos definitivos da Assistência Técnica, dos técnicos que se deslocarão e das alterações diversas que possam ocorrer.

08 - Desenvolver a Assistência Técnica

. o trabalho no 1º semestre será deslanchado a partir do mês de fevereiro/78, de acordo com o cronograma anexo.

09 - Avaliar os resultados - 1º semestre

. será procedida avaliação da Asssitência Técnica realizada ao

SUSUG em campo, para verificar a consecução dos objetivos pretendidos, assim como para inserir e/ou modificar conteúdos e procedimentos na programação para o 2º semestre de execução do trabalho.

Para que possam ser aferidos os resultados alcançados será aplicado, pelo Técnico da Coordenação do SUSUG, um simples instrumental aos Adj/SE, para coleta de opiniões e será preenchido um relatório da Assistência Técnica prestada pelo técnico que conterá dados essenciais, relativos às observações feitas durante a realização das tarefas.

10 - Reprogramar o 2º semestre de Assistência Técnica

. em decorrência da avaliação do 1º semestre, se necessário, poderão ser inseridos e/ou modificados procedimentos, conteúdos, no Projeto.

11 - Compatibilizar os períodos dos Encontros Mensais do SUSUG (2º semestre).

12 - Desenvolver a Assistência Técnica

. o 2º semestre será desenvolvido a partir do mês de agosto.

13 - Avaliar os resultados - 2º semestre

. será procedida no final deste semestre de trabalho, visando verificar se os objetivos foram alcançados em sua totalidade.

14 e 15 - Elaborar e divulgar o documento do trabalho efetivado

. será elaborado um documento que apresente os resultados obtidos pela Assistência Técnica;

. a divulgação/distribuição será feita no Encontro Anual de Supervisão.

6 - CRONOGRAMA DE TRABALHO

6.1 - Físico

ATIVIDADES	JAN		FEV		MAR		ABR		MAI		JUN		JUL		AGO		SET		OUT		NOV		DEZ	
	1a Q	2a Q	1a Q	2a Q	1a Q	2a Q	1a Q	2a Q	1a Q	2a Q	1a Q	2a Q	1a Q	2a Q	1a Q	2a Q	1a Q	2a Q	1a Q	2a Q	1a Q	2a Q	1a Q	2a Q
01. Reelaborar e discutir o projeto																								
02. Atualizar os períodos dos Encontros Mensais do SUSUG																								
03. Compatibilizar os períodos dos Encontros (1º semestre) com os de Assistência Técnica																								
04. Submeter à aprovação da ASSOP (Chefia)																								
05. e do SEXEC																								
06. Redefinir recursos																								
07. Informar às COEST																								
08. Desenvolver Assistência Técnica (1º semestre)																								
09. Avaliar os resultados (1º semestre)																								
10. Reprogramar o 2º semestre																								
11. Compatibilizar os períodos dos encontros (2º semestre)																								
12. Desenvolver Assistência Técnica (2º semestre)																								
13. Avaliar os resultados (2º semestre)																								
14. Elaborar e divulgar o																								
15. Documento atualizado sobre o trabalho																								

6.2 - Viagens previstas pela Coordenação do SUSUG

. Fase de implantação

ESTADO/TERRITÓRIO	MÊS	Nº DE TÉCNICOS	OBSERVAÇÕES
AM	fevereiro	1	
RR	fevereiro	1	
PE	fevereiro	1	
MG/N	março	1	
SC	maio	1	
BA	julho	1	
AL	julho	1	
PI	agosto	1	
RN	agosto	1	
ES	setembro	1	
PA	setembro	1	

. Fase de Implementação

ESTADO	MÊS	Nº DE TÉCNICOS	OBSERVAÇÕES
GO	março	1	
PR	abril	1	
MA	abril	1	
CE	maio	1	
MT-N	maio	1	
MG-S	março	1	

7 - Estrutura de Divisão de Recursos

Serão despendidos os recursos abaixo discriminados:

7.1 - Cronograma de Desembolso

ELEMENTO DE DESPESA	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	TOTAL
Ajudas de manutenção	49.800,00	47.880,00	97.680,00
Material de consumo (apoio)	-	-	-
Passagens	48.445,00	38.505,00	86.950,00
TOTAL	98.245,00	86.385,00	184.630,00

8 - Estrutura Organizacional

Os técnicos da Coordenação do SUSUG serão os responsáveis pelo deslanchamento da Assistência Técnica às COEST/COTER.

8.1 - Diagrama de Responsabilidade Linear

RESPONSÁVEIS ATIVIDADES	Coordenação do SUSUG	Adjuntos	SE	Coord. Est.	Coord. do SUSUG ASSOP
Explicação do Projeto: - ao Coord.Est./Territo- rial - " Adjunto - " SE - " SA	1 1	1	1		
Supervisão individual com o Adjunto	1				
Supervisão Grupal com o SE com os SA	6	1 1	1		
Realimentação dos trabalhos do: Adjunto SE SA	1 1	1	1	4 4 4	
Participação da Coordenação do SUSUG no Encontro Mensal	6	1	1		
Decisão quanto a um número maior de dias da Coord. do SUSUG no campo					3
Preenchimento do questionário de avaliação		1	1		
Elaboração do doc. de avaliação dos trabalhos	1				
Divulgação dos resultados	1				
Preenchimento do relatório	1				

Convenção do diagrama de responsabilidade Linear

- 1 - Responsável direto
- 2 - Substituto eventual
- 3 - Deve ser consultado
- 4 - Precisa ser notificado
- 5 - Pode ser consultado
- 6 - Supervisão indireta
- 9 - Avaliação

De acordo com o Diagrama de Fluxo deste Projeto, será realizada uma avaliação em cada Fase de aplicação do mesmo, ou seja, na Implantação e Implementação da Assistência Técnica.

A avaliação final deste trabalho será feita com base nos resultados obtidos das AT desenvolvidas, a fim de se verificar se os objetivos foram alcançados.

AVALIAÇÃO DA ASSISTÊNCIA TÉCNICA/IMPLANTAÇÃO DO PROJETO/1977

ITEM DE AVALIAÇÃO	1		2		3		4		5		NTD		SR		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<u>Em que medida a Assistência Técnica atingiu os objetivos propostos</u>																
1) Quanto à compreensão das características da Capacitação e Revitalização pretendidas?	-	-	-	-	-	-	9	26,5	25	73,5	-	-	-	-	34	100,0
2) Quanto à supervisão individual para análise dos procedimentos adotados, técnicas utilizadas, a fim de realimentar o processo de planejamento, execução avaliação?	-	-	-	-	1	2,9	8	23,5	23	67,5	-	-	2	5,9	34	100,0
3) Quanto à supervisão grupal realizada com o SE para desenvolver a análise dos procedimentos, técnicas utilizadas no momento de: planejamento, execução, avaliação?	-	-	-	-	2	5,9	12	35,3	20	58,8	-	-	-	-	34	100,0
4) Quanto à realimentação feita pelo técnico da Coordenação do SUSUG ao Adjunto/SE, após análise feita no Encontro Mensal de SA?	-	-	-	-	1	2,9	3	8,8	22	64,7	3	8,8	5	14,7	34	100,0
5) Quanto aos assuntos e atividades desenvolvidas durante a Assistência Técnica?	-	-	-	-	-	-	8	23,5	24	70,6	1	2,9	1	2,9	34	100,0
<u>Na consecução dos objetivos propostos pela Assistência Técnica, que importância você atribuiu</u>																
6) A sistemática empregada?	-	-	-	-	-	-	10	29,4	24	70,6	-	-	-	-	34	100,0
7) Ao relacionamento entre os participantes em cada momento da Assistência Técnica?	-	-	-	-	-	-	5	14,7	29	85,3	-	-	-	-	34	100,0
<u>Como você avalia</u>																
8) O seu grau de rendimento durante a Assistência Técnica?	-	-	-	-	3	8,8	17	50,0	14	41,2	-	-	-	-	34	100,0
9) A sua contribuição aos trabalhos?	-	-	-	-	7	20,6	17	50,0	10	29,4	-	-	-	-	34	100,0
10) A participação do técnico da Coordenação do SUSUG durante a Assistência Técnica?	-	-	-	-	-	-	2	5,9	32	94,1	-	-	-	-	34	100,0
11) O período empregado para realização deste trabalho?	-	-	1	2,9	8	23,5	11	32,4	14	41,2	-	-	-	-	34	100,0
12) A duração do trabalho em cada momento?	-	-	-	-	5	14,7	17	50,0	12	35,3	-	-	-	-	34	100,0
13) A continuidade deste trabalho em 1978?	-	-	-	-	1	2,9	4	11,8	29	85,3	-	-	-	-	34	100,0



INFORMAÇÕES / PARECERES / DESPACHOS

A chefe da ASSOP

Estamos encaminhando a V. Sa. o Projeto de Assistência Técnica do SUSUG para conhecimento e aprovação.

O referido Projeto foi desenvolvido em 1977 e de acordo com as avaliações feitas, inserimos alguns pontos considerados necessários na aplicação do mesmo, no decorrer de 1978.

Márcia Rodrigues
Respondendo pela Coordenação do
SUSUG.

11/1/78

SUSUG

Falar-me sobre isto. ① Seho a
meta pequena ② Integrar com o projeto global
do A.T. ③ Talvez técnicos de outros setores
do ASSOP, também possam prestar A.T.
aos estados.

Márcia
16/1/78



PROJETO ESTÍMULO/RECONHECIMENTO AOS SUPERVISORES

1. HISTÓRICO

Por ocasião do Encontro Anual de Supervisão/1977 foi apresentado para discussão pelos Coordenadores Adjuntos o anteprojeto Estímulo/Reconhecimento aos Supervisores com o objetivo de determinar a melhor e/ou a mais conveniente forma de se estimular e demonstrar publicamente o reconhecimento aos Supervisores do MOBRAL.

Nesse anteprojeto foram apresentadas as seguintes sugestões:

- . Criação do "Dia do Supervisor do MOBRAL";
- . Prêmio ao Supervisor;
- . Certificado ao Supervisor.

Estas sugestões foram discutidas pelos Coordenadores Adjuntos e o resultado dessas discussões, apresentado ao SEXEC, para aprovação. Ficou então deliberado que o MOBRAL Central atribuiria um Certificado aos Supervisores e os premiaria com viagens ao Rio, por ocasião dos Encontros Anuais de Supervisão.

No entanto, a realização do Encontro Nacional de Supervisores de Área proporcionou o atingimento desse último objetivo.

Resta, então, a concessão dos Certificados.

2. JUSTIFICATIVA

O Subsistema de Supervisão Global se constitui no maior e indiscutível instrumento propulsor do envolvimento das comunidades brasileiras à ação do MOBRAL. É reconhecido o valor de cada fase de trabalho dos Supervisores, que vai desde o recrutamento de alfabetizadores e analfabetos, desde a supervisão às classes, até o treinamento de COMUN, alfabetizadores e de outros elementos envolvidos no processo.

Além disso, são executadas inúmeras e diversificadas tarefas, indispensáveis à estimulação de um espírito comunitário voltado para a erradicação do analfabetismo no Brasil.

Constitui-se numa característica do Supervisor do MOBRAL, sua disponibilidade para o trabalho, revelada pela dedicação e pelo comprometimento com os objetivos da Organização.

Embora conscientes de que a boa realização de uma tarefa já se constitui em gratificação para o ser humano que a executa, somos de opinião que o estímulo sempre representou, no decorrer de uma vida, parcela significativa de revigoração de energias, criatividade, desenvoltura e felicidade pessoal.

Assim sendo, sugerimos que o MOBRAL Central conceda a esses Supervisores (SE,SA) um diploma que venha a materializar o reconhecimento pelo trabalho que desenvolvem e que, ao mesmo tempo, se constitua num título válido para o enriquecimento de seus "curriculum vitae".

3. OBJETIVOS

- Estimular os Supervisores do MOBRAL, demonstrando publicamente o reconhecimento pelo trabalho que vêm realizando com vistas ao atingimento dos objetivos da Organização.
- Registrar o trabalho dos Supervisores de modo a que o mesmo possa ser reconhecido oficialmente como um título válido para constarem de seus "curriculum vitae".

4. SISTEMÁTICA OPERACIONAL

Visando a operacionalização desses objetivos, estabelecemos alguns procedimentos que devem ser adotados para a elaboração e a concessão do Certificado aos Supervisores:

4.1. Quanto ao conteúdo do Certificado

Deverá constar no Certificado:

- nome do Supervisor;
- função (SE, SA);
- período em que exerceu essa função;

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
FUNDAÇÃO MOVIMENTO BRASILEIRO DE ALFABETIZAÇÃO
MOBRAL

- principais atividades, atinentes às funções, vividas pelo Supervisor tais como: treinamentos recebidos e ministrados, participação em Encontros, visitas de supervisão, reuniões com alfabetizadores, COMUN e Encarregados de Programa, projetos desenvolvidos.

4.2. Quanto à concessão dos certificados:

Os certificados serão concedidos anualmente a todos os Supervisores Estaduais e de área.

O primeiro certificado será atribuído aos Supervisores em dezembro de 1978 e deverá se referir retroativamente a todo o tempo de função dos mesmos.

Em caso de saída do Supervisor antes de completar um novo ano de atividade, o certificado poderá lhe ser atribuído desde que conste o período a que o mesmo se refere.

4.3. Quanto à assinatura dos certificados:

Os certificados deverão ser assinados pelo Coordenador e Coordenador Adjunto.

4.4. Quanto ao controle dos certificados:

A COEST manterá um controle dos certificados atribuídos para efeito de consulta, comprovação e atribuição de 2as. vias, em caso de perda. Do controle deverão constar recibo de entrega e cópia dos dados registrados nos certificados.

5. CUSTOS

. Número de SE:	141
. Número de SA:	870
. Reserva:	89
Total	1.100

. Preço por certificado: Cr\$ 1,00

Total: $1.100 \times 1,00 \times 3 \text{ anos} = \text{Cr\$ } 3.300,00$

6. CRONOGRAMA

Julho: elaboração e aprovação do projeto.

Agosto: diagramação dos certificados.

Setembro: impressão.

Novembro: distribuição às COEST.

Dezembro: entrega dos certificados.

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

C E R T I F I C A D O

Certificamos que o Sr. _____
(nome) exerceu a função de

Supervisor _____ do MOBRAL do _____, no período
(nível do Supervisor) (estado/território)

de ____/____/____ a ____/____/____.

Coordenador

Coordenador Adjunto

ATIVIDADE FUNCIONAL

TREINAMENTO(S) RECEBIDO(S)

MINISTRADO(S)

VISITAS DE SUPERVISÃO

REUNIÕES REALIZADAS

PROJETOS DESENVOLVIDOS

OUTRAS ATIVIDADES



1) Justificativa

Sendo o SUSUG possuidor de uma estrutura peculiar e operando de forma específica, dada a configuração do Sistema MOBRAL, importante se faz promover sua divulgação, tanto para o público interno desta Organização como para outras entidades e pessoas interessadas em trabalhos desta natureza.

Constantemente chegam à Coordenação do SUSUG pedidos de material explicativo sobre a estrutura e o funcionamento do Subsistema de supervisão. Esta Coordenação recebe, igualmente, visitas de estudantes (a maioria mestrando, em supervisão) e de técnicos de outros países, em visita ao MOBRAL, que necessitam de informações detalhadas sobre a supervisão que se desenvolve no MOBRAL.

Propomos portanto a elaboração de instrumentos que se integrem e se complementem no sentido de oferecer o maior e melhor conhecimento do Subsistema de Supervisão Global do MOBRAL.

2) Objetivos

- Propiciar a divulgação do trabalho de supervisão que se realiza no MOBRAL.
- Oferecer instrumentos que sirvam de apoio a exposições, palestras, simpósios sobre a supervisão no MOBRAL.

3) Estratégia

Para atender aos objetivos acima descritos prevê-se a confecção de dois materiais a saber:

- publicação técnico-informativa
- audio-visual

3.1) Quanto à publicação

Em 1974, foi elaborado um documento intitulado "O Subsistema de Supervisão Global" que compõe a coleção MOBRAL (documento nº 9).

Até recentemente este documento foi utilizado sempre que se tornou necessário explicar o SUSUG e atender a solicitações de material para consulta e pesquisa.

Tendo esgotado os volumes em estoque e não possuindo, a coordenação do SUSUG, nenhuma outra publicação similar, a nova publicação deverá ser elaborada com base na anterior no sentido de atualizá-la e complementá-la com dados posteriores ao ano de sua edição.

Este trabalho de atualização deverá ser realizado pelos técnicos da coordenação do SUSUG.

3.2) Quanto ao Audio-Visual

Por ocasião do Encontro Anual de Supervisão/77 e do Encontro Nacional de Supervisores de Área (maio/78) foram elaborados audio-visuais com o objetivo principal de homenagear o supervisor do MOBRAL pelo trabalho que realiza. Nestes audio-visuais existem aspectos válidos e que podem ser aproveitados na confecção de um novo recurso.

Assim sendo propomos, a partir de um trabalho conjunto com o CETEP/SEMAV, a (re) elaboração de um audio-visual sobre o Subsistema de Supervisão do MOBRAL que expresse:

- os objetivos da supervisão no MOBRAL;
- o conceito de supervisão adotado;
- como está organizado o SUSUG - sua estrutura e seus níveis de supervisão;
- seu funcionamento - o inter-relacionamento entre os diferentes níveis;
- as principais competências dos supervisores;
- a natureza do trabalho de supervisão no MOBRAL (características e técnicas).

Para tanto será necessário contratar os serviços de um roteirista. As demais atividades serão realizadas pelos técnicos do CETEP/SEMAV. A tarefa de avaliação ficará a cargo da Coordenação do SUSUG.

4) Utilização

A publicação e o audio-visual sobre o subsistema de supervisão global terão amplo campo de utilização.

Apresentamos abaixo um quadro expressando algumas finalidades bem como a definição do público ao qual poderão ser destinados.

a) Público interno

FINALIDADE	CLIENTELA
Conhecimento mais preciso sobre o SUSUG	Técnicos das Gerências e centros do MOBREAL Central e das COEST/COTER
Apoio ao treinamento introdutório promovido pela GEHUM/SEDES	Novos funcionários do MOBREAL Central
Apoio à divulgação do SUSUG nos Estados e Territórios	Coordenadores Adjuntos, SE
Apoio ao treinamento de novos supervisores e técnicos da COEST	Coordenadores Adjuntos, SE e técnicos das COEST

b) Público externo

FINALIDADE	CLIENTELA
Apoio à realização de palestras/exposições referentes ao SUSUG	Entidades, Faculdades, etc.
Apoio à divulgação do SUSUG	Visitantes de outros países
Atendimento à solicitações	Estudantes universitários principalmente mestrando em supervisão
Apoio ao recrutamento de supervisores	Candidatos a supervisores

5) Tiragem de cada instrumento de divulgação

- Publicação - 2.000 exemplares
- Audio-Visual - 30 cópias

6) Custos

publicação: Cr\$ 10,00 X 2.000	20.000,00
--------------------------------	-----------

SUBTOTAL	20.000,00
----------	-----------

Audio-Visual:

serviço de roteirista	15.000,00
aquisição de material	8.000,00
serviço de locutor	5.000,00
laboratório	3.000,00
confecção de cópias (30xCr\$1.500,00)	45.000,00

SUBTOTAL	76.000,00
----------	-----------

TOTAL	96.000,00
-------	-----------

7) Cronograma

Aprovação do projeto - 2a. quinzena de agosto

Publicação: reelaboração - mês de setembro
 impressão - mês de outubro
 distribuição - mês de novembro

Audio-Visual: elaboração do roteiro - mês de setembro
 montagem do AV - mês de outubro e 1a. quinzena de novembro
 1a. avaliação - 2a. quinzena de novembro
 2a. avaliação - 1a. quinzena de dezembro
 Aprovação final - 2a. quinzena de dezembro
 Copiagem e distribuição - mês de janeiro de 79

8) Distribuição do material .

- publicação

A publicação será distribuída entre as Gerências e Centros do MOBRAL Central bem como às COEST/COTER em quantidade suficiente para sua correta utilização. Os exemplares restantes ficarão na ASSOP/SUSUG para serem utilizados e distribuídos de acordo com as solicitações.

- audio-visual

As cópias do AV serão distribuídas às COEST/COTER para acervo próprio a fim de cumprirem as várias finalidades estimadas neste projeto. As cópias restantes ficarão na ASSOP/SUSUG e no CETEP/SEMAV para utilização e empréstimo quando se fizer necessário.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA - MEC
FUNDAÇÃO MOVIMENTO BRASILEIRO DE ALFABETIZAÇÃO - MOBIL

Montagem do SUSUG - 13-10-80

Unidade da Federação	Nº DE SE/ST	Nº SA
Amazonas	4	21
Pará	5	22*
Acre	3	-
Amapá	3	-
Rondônia	4	-
Roraima	2	-
Maranhão	5	35
Piauí	5	33
Ceará	8	48
Rio Grande do Norte	4	28
Paraíba	5	32
Pernambuco	9	50
Alagoas	3 **	22
Sergipe	2	20
Bahia	9	95
Espírito Santo	2	13
Rio de Janeiro	4	22
Minas Gerais/Sul	9	55
Minas Gerais/Norte	12	92
São Paulo	15	104
Paraná	9	65
Santa Catarina	5	44
Rio Grande do Sul	8	47
Mato Grosso/Sul	2	14
Mato Grosso/Norte	2	16
Goiás I	7	49
Goiás II	3	17
Distrito Federal	5	-
COMET	3	24
T O T A L	157	968

* A COEST/Pará possui 3 Coordenadores de PIC que atuam como SA.

** A COEST Alagoas possui 1 SE agregado.
/SUSUG/AM

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

Montagem do SUSUG - 5-05-80

Unidade da Federação	Nº DE SE/ST	Nº SA
Amazonas	4	19
Pará	5	22*
Acre	3	-
Amapá	3	-
Rondônia	4	-
Roraima	2	-
Maranhão	5	35
Piauí	5	33
Ceará	8	48
Rio Grande do Norte	4	28
Paraíba	5	32
Pernambuco	9	50
Alagoas	3 **	22
Sergipe	2	20
Bahia	9	95
Espírito Santo	2	13
Rio de Janeiro	4	20
Minas Gerais/Sul	9	55
Minas Gerais/Norte	12	92
São Paulo	15	102
Paraná	9	65
Santa Catarina	5	44
Rio Grande do Sul	8	47
Mato Grosso/Sul	2	14
Mato Grosso/Norte	2	16
Goiás I	7	49
Goiás II	3	17
Distrito Federal	5	-
COMET	3	24
T O T A L	157	962

* A COEST/Pará possui 3 Coordenadores de PIC que atuam como SA.

** A COEST Alagoas possui 1 SE agregado.
/SUSUG/AM

QUADRO COMPARATIVO Nº DE SUPERVISORES - ANO E ESTADO

U.F.	SE							SA						
	73	74	75	76	77	78	79	73	74	75	76	77	78	79
AM	1	3	3	4	4	4	4	5	11	14	14	16	19	19
PA	1	2	2	3	4	5	5	11	15	16	16	20	22	25
AC	2	2	3	3	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-
AP	2	2	3	3	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-
RO	1	1	2	2	3	4	4	-	1	-	-	-	-	-
RR	1	1	2	2	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-
MA	2	3	3	3	4	5	5	16	20	23	23	26	35	35
PI	2	3	3	5	5	5	5	14	19	22	30	31	31	33
CE	2	2	3	6	7	8	8	18	18	24	35	37	48	48
RN	2	3	3	3	4	4	4	19	19	25	25	28	28	28
PB	2	2	4	4	4	5	5	21	21	29	29	30	32	32
PE	2	2	3	3	5	9	9	20	20	27	29	34	50	50
AL	1	2	2	2	3	3	4	12	12	16	20	22	22	22
SE	1	1	1	1	2	3	2	9	9	13	13	14	17	20
BA	4	5	6	7	8	9	9	42	49	56	81	83	95	95
ES	1	1	1	1	1	2	2	7	7	9	9	11	13	13
RJ	1	1	1	3	7	6	3	8	9	11	11	28	27	16
GB/COMET	2	3	3	-	-	-	3	-	24	24	25	-	-	13
MG/N	9	9	11	8	9	12	12	90	90	121	70	77	92	92
MG/S	-	-	-	8	8	9	9	-	-	-	55	57	55	55
SP	7	7	9	10	11	12	15	71	71	96	100	102	102	102
PR	4	4	5	6	6	8	9	36	37	48	57	59	64	65
SC	3	3	4	4	4	4	5	25	25	37	37	38	38	42
RS	3	3	4	4	6	8	8	29	30	39	39	39	47	47
MT/S	1	1	2	2	2	2	2	6	8	10	10	12	14	14
MT/N	1	1	2	2	2	2	2	4	9	10	10	10	16	16
GO ₁	3	3	4	4	6	6	7	28	28	45	36	40	40	49
GO ₂	-	-	-	2	2	2	3	-	-	-	9	13	14	17
DF	2	2	2	4	4	5	5	-	20	20	-	-	-	-
T O T A L	63	72	91	109	129	150	157	491	572	735	783	827	921	948

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

Montagem do SUSUG - 1979 - 25/04/79

Unidade da Federação	Nº DE SE/ST	Nº SA
Amazonas	4	19
Pará	5	22+3
Acre	3	—
Amapá	3	—
Rondônia	4	—
Roraima	2	—
Maranhão	5	35
Piauí	5	33
Ceará	8	48
Rio G. do Norte	4	28
Paraíba	5	32
Pernambuco	9	50
Alagoas	3	22
Sergipe	3	17
Bahia	9	95
Espírito Santo	2	13
Rio de Janeiro	6	29
Minas Gerais/SUL	9	55
Minas Gerais/NORTE	12	92
São Paulo	15	102
Paraná	8	65
Santa Catarina	5	42
Rio G. do Sul	8	47
Mato Grosso/SUL	2	14
Mato Grosso/NORTE	2	16
Goiás I	7	49
Goiás II	3	17
Distrito Federal	5	—
B R A S I L	156	942

MONTAGEM DO SUSUG

1978

U.F./BLOCO	DOTAÇÃO ATUAL*		Nº MUN. x SA/ST	Nº SA x SE	AUMENTO DOTAÇÃO/78	
	SE/ST	SA			SE/ST	SA
Ceará	8	48	2,9	6,0	1	11
Pernambuco	9	50	3,3	5,6	4	16
Bahia	9	95	3,6	10,6	1	12
R.de Janeiro	6	27	2,4	4,5	- 1	- 1
M.Gerais/N	12	92	3,7	7,7	3	15
M.Gerais/S	9	55	6,9	6,1	1	- 2
São Paulo	12	102	5,6	8,5	1	-
Paraná	8	64	4,5	8,0	2	5
R.G. do Norte	4	28	5,4	7,0	-	-
R.G. do Sul	8	47	4,9	5,9	2	8
Goiás I	6	40	4,3	6,7	-	-
Goiás II/DF	7	14	3,6	2,0	1	1
Bloco "A"	98	662	4,4	6,8	15	65
Amazonas	4	19	2,3	4,8	-	3
Pará	4	21 + 3	3,5	6,0	-	1
Acre	3	-	4,0	-	-	-
Amapá	3	-	1,7	-	-	-
Rondônia	4	-	1,8	-	1	-
Roraima	2	-	1,0	-	-	-
Maranhão	5	35	3,7	7,0	1	9
Piauí	5	31	3,7	6,2	-	-
Paraíba	5	32	5,3	6,4	1	2
Alagoas	3	22	4,3	7,3	-	-
Sergipe	3	17	4,4	5,7	1	3
Esp. Santo	2	13	4,1	6,5	1	2
Sta. Catarina	4	38	5,2	9,5	-	-
Mato Grosso/N	2	16	2,4	8,0	-	6
Mato Grosso/S	2	14	4,0	7,0	-	2
Bloco B	51	258 + 3	4,1	5,1	5	28
BRASIL	149	920 + 3	4,3	6,2	20	93

OBS.:

* Em 11/12/78

- Nº de Municípios: Bloco A: 2.893
 Bloco B: 1.080
 Brasil: 3.973

- Percentual de aumento em 1978:

	SA	SE
Bloco A -	9,8%	15,3%
Bloco B -	10,8%	9,8%
Brasil -	10,1%	13,4%

MONTAGEM DO SUSUG - 1 9 7 8 - / em 24/10/78

UNIDADES DA FEDERAÇÃO	Nº DE SE	Nº DE SA
- Amazonas	4	19
- Pará	4	20+3 21
- Acre	3	-
- Amapá	3	-
- Rondônia	3	-
- Roraima	2	-
- Maranhão	5	35
- Piauí	5	31
- Ceará	8	48
- Rio Grande do Norte	4	28
- Paraíba	5	32
- Pernambuco	9	50
- Alagoas	3	22
- Sergipe	3	17
- Bahia	9	95
- Espírito Santo	2	11 13
- Rio de Janeiro	6	27
- Minas Gerais/Sul	9	55
- Minas Gerais/Norte	12	92
- São Paulo	12	102
- Paraná	68	59 - 64
- Santa Catarina	4	38
- Rio Grande do Sul	8	47
- Mato Grosso/Sul	2	14
- Mato Grosso/Norte	2	16
- Goiás I	6	40
- Goiás II	2	14
- Distrito <i>Federal</i>	5	-
- B R A S I L	146 140	915 070

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA - MEC

FUNDAÇÃO MOVIMENTO BRASILEIRO DE ALFABETIZAÇÃO - MOBIL

Montagem do SUSUG - 1979 - Em 18/01/79

Unidades da Federação	Nº DE SE/ST	Nº SA
Amazonas	4	19
Pará	5	22+3
Acre	3	-
Amapá	3	-
Rondônia	4	-
Roraima	2	-
Maranhão	5	35
Piauí	5	33
Ceará	8	48
Rio G.do Norte	4	28
Paraíba	5	32
Pernambuco	9	50
Alagoas	3	22
Sergipe	3	17
Bahia	9	95
Espírito Santo	2	13
Rio de Janeiro	6	27
Minas Gerais/Sul	9	55
Minas Gerais/Norte	12	92
São Paulo	12	102
Paraná	8	65
Santa Catarina	5	42
Rio G. do Sul	8	47
Mato Grosso / Sul	2	14
Mato Grosso / Norte	2	16
Goiás I	7	49
Goiás II	3	17
Distrito Federal	5	-
B r a s i l	153	940

05061

29/01/80

~~Marcia~~, sugiro que se fac-
a ofício à cada Cost/Coter e
seu a fôrças.

Hei um impasse q^{to} a assinatura
de Of. Circular. Para o envio do
relatório não ficar prejudicado, pref-
iro que se proceda conforme sugestões
acima.

Rosa Maria Teixeira Basto O'Shea

PRESI, encaminho à sua consideração o relatório do
SUSUG relativo ao ano de 1979.

24/01/80

Rosa O'Shea: qual a finalidade deste relatório e
sua clientela?

28/07/80

PRESI, pensamos encaminhá-lo aos Secretes e Coordena-
dores para conhecimento dos trabalhos desenvolvidos.

29/01/80

Rosa: OK. Vá - pronto!

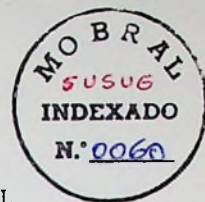
29/01/80

SUSUG - providenciar de acordo com o despacho
supra.

29/01/80

Rosa Maria Teixeira Basto O'Shea

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



RELATÓRIO DE TRABALHO DO
SUBSISTEMA DE SUPERVISÃO
GLOBAL

ANO DE 1979

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

1. ESTRUTURA DA REDE DE SUPERVISÃO

1.1. CONSTITUIÇÃO NUMÉRICA

1.2. REORGANIZAÇÃO DA REDE DE SUPERVISÃO

2. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

2.1. A NÍVEL CENTRAL

2.2. A NÍVEL DE ESTADO/TERRITÓRIO

3. PERSPECTIVAS PARA 1980

4. CONCLUSÃO

APRESENTAÇÃO

Este trabalho mostra o resultado de todos os que se empenharam para que o SUSUG pudesse cumprir suas tarefas e assim conseguisse alcançar os objetivos propostos pelo MOBRAL.

Pretendemos, através deste relatório, demonstrar de forma condensada o que foi desenvolvido pelo Subsistema durante o ano de 1979 e, por conseguinte, admitir sugestões para o aperfeiçoamento das nossas atividades no decorrer do próximo ano.

1. ESTRUTURA DA REDE DE SUPERVISÃO

1.1. CONSTITUIÇÃO NUMÉRICA

Mediante a expansão das atividades do MOBRAL que vem ocorrendo gradualmente, a ampliação no quadro de Supervisores se faz necessária a fim de atender às exigências decorrentes dessa expansão.

Como a rede de supervisão foi aumentada consubstancialmente nos anos anteriores e face à contenção de despesas em 1979, tivemos um pequeno aumento no quadro de algumas Coordenações, a saber: Piauí, Sergipe, Rio de Janeiro, Santa Catarina, São Paulo, Paraná, Goiás I e Goiás II. Incluindo no quadro de supervisores os Coordenadores de "PIC" da Transamazônia (PARÁ) e um SE agregado (ALAGOAS), contou-se, em 1979, com uma dotação oficial de 157 SE/ST e 948 SA. Por outro lado, estiveram envolvidos no trabalho 27 Coordenadores Adjuntos, dos quais 5 assumiram este cargo recentemente (BA/MT/CE/GO I/MG-S). Acompanhando o movimento anual de entradas e saídas dos supervisores, que normalmente ocorrem por diversas razões, constatou-se um percentual no "TURN OVER" de 13,5% SE e 14,6% SA. Face ao período de contenção, não houve preenchimento das vagas sobretudo no 2º semestre, fato esse que teve como consequência a operacionalização da rede com um contingente médio de 148 SE e 881 SA durante o ano.

Mesmo assim, apesar das consequências que geralmente se fazem sentir nas áreas desprovidas de supervisores, o trabalho do MOBRAL não foi prejudicado, pois os Coordenadores procuraram criar alternativas dentro da própria rede para solucionar ou minimizar o problema. No quadro anexo pode-se observar a expansão quantitativa da rede de supervisores por Unidade da Federação, a cada ano. (Anexo 1)

A nível de município evidenciamos a existência de 3.973 ENSUG que foram, na medida do possível, engajados nas diferentes atividades do MOBRAL.

1.2. REORGANIZAÇÃO DA REDE DE SUPERVISÃO

De acordo com a Estratégia/79 do MOBRAL, foi alocado maior número de Supervisores de Área, nos municípios com prioridade absoluta para o PAF. Portanto, observou-se, nas diferentes Unidades da Federação, uma distribuição heterogênea do número de municípios por supervisores, apesar de a média nacional ter sido de 4 municípios por Supervisor de Área.

Ainda em decorrência desta Estratégia, foram adotadas outras alternativas de organização da rede; algumas delas criadas em anos anteriores, que não se limitaram apenas à distribuição do número de municípios por supervisor. Foi o caso da formação de duplas fixas nos municípios; de equipes de reforço temporário

para atuarem em determinado período num conjunto de municípios, auxiliando o Supervisor local; de equipes volantes fixas para atuarem em qualquer parte do Estado.

Estas alternativas possibilitaram a maximização dos recursos humanos face aos objetivos propostos pela Organização.

Por outro lado, no que diz respeito à localização dos Supervisores, por força da própria Estratégia e de outras variáveis, ocorreram algumas mudanças na proposta inicial de Estrutura e Funcionamento do SUSUG, ou seja: Supervisor de Área residindo no município pólo de sua área de supervisão.

Atualmente, 65% dos supervisores encontram-se nesta situação. Os restantes estão engajados em diferentes modalidades.

Diante deste quadro, será reanalisado o conceito de pólo de área de supervisão, no sentido de eliminar ou não a orientação sobre o estabelecimento destes pólos.

No caso do Supervisor Estadual, manteve-se a organização inicial, um SE para um grupo de SA, com ênfase para um trabalho cada vez mais voltado ao acompanhamento do Supervisor de Área em campo, ou seja, o desenvolvimento do trabalho de supervisão mais genuíno. A média nacional é de 6 SA para cada SE.

2. ATIVIDADES REALIZADAS

2.1. A NÍVEL CENTRAL

. Capacitação e Acompanhamento aos Supervisores e Adjuntos.

A Coordenação nacional do SUSUG vem desenvolvendo, junto aos demais níveis de supervisão, um processo de capacitação, realimentação e acompanhamento constante, que visa principalmente a obter maior rendimento dos elementos responsáveis diretamente pela supervisão dos programas do MOBRAL.

A capacitação dos Supervisores e Adjuntos desenvolveu-se através de projetos oriundos da Coordenação do SUSUG. Objetivaram transmitir conteúdos específicos da supervisão, bem como estimular todo o pessoal para o correto desempenho de suas funções.

Consistiram na remessa periódica de correspondências aos Adjuntos SE-SA-ST/ENSUG; na distribuição do "Kit nº 1 - Educação e

Supervisão" e "Manual de Supervisão".

As Correspondências encaminhadas bimestralmente abordaram os seguintes temas:

Educação

Psicologia da Aprendizagem

Ética Profissional

Técnicas Didáticas Aplicadas à Educação/Supervisão

Liderança/Supervisão

Relações Humanas

Planejamento

Trabalho Comunitário

Todos os materiais foram encaminhados às Coordenações Estaduais/Territoriais em quantidade suficiente para distribuição a todos os supervisores, e seus conteúdos foram analisados e discutidos nas reuniões mensais do Subsistema.

Por outro lado, desenvolveu-se na 2a. quinzena de março, em cinco pólos o Encontro Regional de Supervisores Estaduais. Participaram do evento 172 pessoas estando presentes os Coordenadores Adjuntos.

Com a realização deste encontro, pretendeu-se ampliar um esforço que vem sendo despendido no sentido de capacitar os SE/ST para o melhor desempenho de suas funções específicas, bem como corrigir distorções ainda existentes no fluxo do SUSUG. Desse esforço vem-se alcançando resultados salutareos.

Visando atender aos objetivos fixados, os temas abordados foram:

- A implantação da Estratégia/79
- O processo de Supervisão do MOBRAL e seus principais componentes
- Os fundamentos da Supervisão
- A função do Supervisor Estadual/Territorial

No que diz respeito ao acompanhamento do processo de supervisão, foram realizadas viagens de Assistência Técnica direta às Coordenações de: São Paulo, Distrito Federal, Goiás, Espírito Santo, Mato Grosso Norte, Rio de Janeiro (inclusive à Coordenação Metropolitana) através das quais se pôde analisar o trabalho

conjunto feito nestas COEST e emitir orientações. Objetivaram, ainda, capacitar os Coordenadores Adjuntos de algumas delas que haviam assumido esse cargo recentemente.

Em complementação a estas atividades, a Coordenação do SUSUG desenvolveu um acompanhamento indireto sistemático a todas as COEST/COTER, através da análise dos Relatórios-Padrão recebidos dos Adjuntos e de respostas mensais referentes a estes documentos. Em decorrência desse trabalho estabeleceu-se uma verdadeira comunicação entre os diferentes níveis do Subsistema, bem como oportunizou-se o estabelecimento de intercâmbio de experiências e documentos diversos entre as diferentes COEST/COTER.

. Outras atividades intra MOBRAL Central.

A realização de levantamentos e análises de dados concernentes aos supervisores e do trabalho que realizam são atividades constantes, a fim de com a Coordenação de Subsistema possa prestar as informações necessárias, bem como fundamentar seus projetos/atividades, emitir orientações e desenvolver outros estudos.

Assim sendo, coletaram-se informações diversas sobre os SA/SE-ST/ Adjuntos, através de um instrumental, visando atualizar o perfil deste grupo, que será apresentado à Organização no início de 1980.

Ainda foram feitos o processamento e análise do conjunto das atividades desenvolvidas pelos supervisores, durante o ano, e do número de municípios atingidos. Os documentos resultantes foram distribuídos às Gerências das Áreas-fim do MOBRAL.

Outras informações também foram prestadas às Gerências, tais como: datas e locais das reuniões do SUSUG, nas diferentes Unidades da Federação; sistema e período de férias dos supervisores; quadro de lotação e dotação, e ainda distribuiu-se o conjunto das cartas enviadas aos supervisores.

Na linha de trabalhos conjuntos com as Gerências/Centro das diferentes Diretorias, a Coordenação do SUSUG realizou as seguintes atividades:

. Desenvolvimento de projetos conjuntos para capacitação dos supervisores: "Kit nº 2, Correspondências e Auto-Instrução;

. Reuniões e contatos para discutir propostas específicas relacionadas ao Subsistema e ao trabalho que vem sendo desenvolvido em campo, bem como para atualizar os técnicos da Coordenação do SUSUG sobre as atividades/projetos das Gerências.

. Reuniões sistemáticas com os grupos de Assistência Técnica para análise desse tipo de atividade, como também para ouvir relatos de outras ações desenvolvidas em campo pelos técnicos das Gerências.

Verificou-se que, através deste conjunto de atividades, ocorreram benefícios para o todo do trabalho do SUSUG necessários a um órgão com características de interdependência e interpenetração.

2.2. A NÍVEL DE ESTADO/TERRITÓRIO

. Capacitação e acompanhamento aos SE/SA/ENSUG.

As equipes das COEST/COTER desenvolveram um processo de capacitação com os supervisores, fundamentado nas diretrizes do MOBRL e nas necessidades específicas dos grupos de cada Estado/Território.

Estiveram à frente desse trabalho os Coordenadores Adjuntos, auxiliados pelo Coordenador Estadual que procuraram aperfeiçoar o referido processo.

Constatou-se um progresso durante o ano de 1979 no desenvolvimento das reuniões mensais, feitas em pólos ou nas capitais dos Estados/Territórios, que são o meio mais utilizado para capacitar os supervisores. Os Coordenadores Adjuntos/SE e demais integrantes das Coordenações não mediram esforços no sentido de dinamizar as reuniões, a fim de que o processo de capacitação fosse bem desenvolvido. Para tanto, todas as COEST/COTER realizaram uma fase preparatória de estudos, com duração média de 3 a 4 dias, momento que serviu, inclusive, para elaboração da programação e de materiais das reuniões com Supervisores de Área. Esta fase deu ensejo aos Supervisores Estaduais para que fossem mais preparados pelos Agentes e Coordenadores Adjuntos, a fim de assumirem e/ou auxiliarem a coordenação e o desenvolvimento das referidas reuniões mensais.

A participação mais efetiva dos Agentes das diferentes áreas, tanto na fase supracitada como durante as reuniões, influuiu bastante na capacitação específica dos supervisores.

Outros fatores também contribuíram para o aprimoramento dessas reuniões e consequentemente para o melhor alcance de seus objetivos, tais como: maior esforço das equipes na determinação das prioridades de cada mês; estabelecimento mais criterioso dos assuntos a serem discutidos; racionalização de tempo e materiais distribuídos; uso de técnicas diversificadas, compatibilização de papéis e recados e o emprego de metodologia de trabalho através da qual o diagnóstico, conteúdos, planejamento e avaliação mereceram muito atenção.

Foi através das reuniões mensais, com duração em média de 4 a 5 dias, que se operacionalizaram, também, os projetos oriundos da Coordenação do SUSUG, citados no item 3.1. deste relatório. Inclusive, deu-se continuidade à aplicação do TGIS, de maneira bastante flexível.

Destarte, os SA/SE-ST envolveram, sobretudo, os ENSUG e até outros elementos das COMUN na participação desses projetos, bem como criaram outros para também capacitá-los. Mesmo sem contar com recursos financeiros do MOBRL Central, várias Coordenações, através do Subsistema, realizaram encontros e treinamentos de ENSUG e outros encarregados.

Quanto ao acompanhamento, ressalte-se uma maior ênfase dada ao trabalho de campo que deve ser feito pelo SE em relação ao SA. Os Supervisores Estaduais já começaram a fazer uma supervisão direta aos Supervisores de Área. Essa meta deverá ser cada vez mais perseguida.

Os Supervisores de Área desenvolveram um trabalho de acompanhamento aos ENSUG e demais elementos envolvidos nos programas/projetos do MOBRL, da melhor maneira possível. O perfil desse trabalho está contido no tópico a seguir.

. Atividades dos Supervisores nos municípios.

Através da tabulação e análise dos dados contidos nos relatórios padrão que foram encaminhados à Coordenação do SUSUG até outubro/79, constatou-se que a gama de atividades desenvolvidas pelos Supervisores foi bastante significativa, tanto no que diz respeito ao total das atividades do conjunto das áreas-programas, como a cada área em especial.

Assim, em consonância com a Estratégia do MOBRL/79, a utilização da rede, e por conseguinte a atenção dos supervisores esteve mais voltada para o programa de Alfabetização.

Nos quadros anexos, pode-se observar o seguinte:

- Os resultados evidenciam grande dedicação à área pedagógica, tanto no bloco A como no B.

As atividades desta área mais executadas no bloco A foram: "treinamento e/ou reunião com Alfabetizadores" onde se obteve maior frequência no mês de setembro com o envolvimento de 401 supervisores em 1.120 municípios. Logo após, encontra-se a atividade "visita às classes do PAI", sendo mais desenvolvida no mês de maio: engajaram-se 419 supervisores em 1.332 municípios.

NO bloco B, a atividade mais executada foi "visita às classes do PAI", que atingiu maior índice no mês de agosto, quando foi desencadeada por 199 supervisores em 542 municípios. A segunda atividade mais realizada neste bloco foi "treinamento e/ou reunião com alfabetizadores", que também obteve maior frequência no mês de agosto: participaram 164 supervisores em 434 municípios;

- as atividades de "planejamento com as COMUN" e "Treinamento e orientação às COMUN/ENSUG, no bloco A e B, obtiveram grandes índices.

Este fato é evidente porque, sendo as COMUN a célula básica do MOBREAL nos municípios, devem estar constantemente preparadas para desenvolver as tarefas que lhes compete;

- as atividades concernentes à área cultural foram bastante dinamizadas em ambos os blocos, sendo que a mais desenvolvida foi o acompanhamento das atividades dos postos culturais. Em setembro estiveram envolvidos nesse trabalho 408 supervisores em 1.229 municípios no bloco A, e no bloco B, 171 supervisores em 461 municípios;

- as atividades relativas às demais áreas-programas foram trabalhadas por um número relativo de supervisores nos municípios, de acordo com as metas e estratégia das COEST/COTER;

Finalmente, ressalte-se, também, as atividades relacionadas à área-meio, bastante supervisionadas. Destaca-se, no conjunto destas atividades, o acompanhamento/acionamento das prestações de contas, que obteve maior índice no mês de junho nos blocos A e B.

Do conjunto de relatórios padrão recebidos, pode-se concluir que, de um modo geral, nenhuma das áreas de trabalho chegou a ser executada pela totalidade dos supervisores. É claro que as COMUN e as equipes da COEST/COTER participaram na realização desse trabalho.

Essa apresentação de resultados pode ser considerada sucinta, pois através dos próprios relatórios, de relatos orais, comunicações informais sabe-se que, na realidade, os supervisores desenvolveram inúmeras atividades que extrapolam o conjunto descrito, assinalando-se estas: os contatos, palestras, campanhas, reuniões e promoções diversas.

3. PERSPECTIVA PARA 1980

Considerando os resultados obtidos em 1979, e dada a necessidade de dar continuidade ao trabalho de orientação aos Coordenadores

Adjuntos e supervisores com base na Estratégia do MOBREAL, a Coordenação do SUSUG fundamentada, inclusive, suas avaliações de campo, pretende em 1980:

- desenvolver sistemáticas diversificadas referentes ao trabalho técnico e administrativo a ser efetuado pelo Coordenador Adjunto e supervisores;
- atender às necessidades genéricas de capacitação (aspectos básicos que necessitam ser solidificados em todas as COEST/COTER) e às específicas (aspectos adicionais e/ou particulares de cada COEST/COTER).

Para tanto, serão desenvolvidos os seguintes projetos/atividades:

- . Projeto de Auto-Instrução
- . Projeto "Kit nº 2"
- . Projeto de Correspondência Direta
- . Projeto de Assistência Técnica
- . Encontro Anual de Supervisão
- . Projeto de apoio financeiro a cursos diversos
- . Projeto 9.4 do MEC/CETEB (Curso de Supervisão)
- . Análise e respostas aos relatórios-padrão
- . Coleta e análise de dados pertinentes ao SUSUG.

4. CONCLUSÃO

Mesmo tendo o MOBREAL vivido alguns problemas que dificultaram a concretização de seus objetivos em 1979, o seu trabalho não deixou de ser levado a termo, pois o esforço, dedicação daqueles que o realizam fez com que a Organização cumprisse seus propósitos. A equipe de supervisão fez parte integrante desse esforço.

Da experiência adquirida durante esse ano e na perspectiva de impulsionar cada vez mais o trabalho de supervisão, o Subsistema de Supervisão procurará:

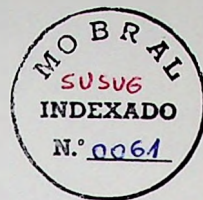
- . desenvolver atividades/projetos conjuntos com as Gerência / Centro / COEST/COTER, em especial com a GEPED durante o 1º semestre;
- . investir na capacitação dos supervisores e do Coordenador Adjunto,

em especial;

- . desenvolver um maior acompanhamento direto aos supervisores;
- . contribuir para o aperfeiçoamento das reuniões dos supervisores;
- . analisar e apresentar subsídios à Direção quanto o funcionamento do Subsistema.

PROJETO DE CAPACITAÇÃO DE SUPERVISORES - 1979

SUBPROJETO DE AUTO-INSTRUÇÃO



JUSTIFICATIVA

A idéia de integrar aos diferentes componentes do Projeto de Capacitação do SUSUG um subprojeto de auto-instrução, advém da intenção de ampliar as oportunidades de estudo por parte dos supervisores. Ao mesmo tempo, deseja-se que tal capacitação se estenda além das Reuniões Mensais. Isto porque os demais recursos para capacitação de supervisores normalmente são explorados na Reunião e trabalhados igualmente com todo o grupo.

Por outro lado, a dedicação em tempo integral do supervisor à sua função e o fato de estar constantemente viajando, o impede de realizar cursos, freqüentar faculdades etc.

Deste modo, o subprojeto de auto-instrução pretende dar complementariedade a todo um esforço de capacitação que vem sendo desenvolvido através de outros meios, ao mesmo tempo que busca estimular nos supervisores a adoção de hábitos de estudo e pesquisa. Prevê-se também um melhor aproveitamento e utilização dos diferentes recursos que são colocados à disposição dos supervisores com igual finalidade.

No que diz respeito ao conteúdo, o subprojeto tenciona abordar assuntos que embasem as funções dos supervisores de modo a que estes possam realizar melhor seu trabalho.

O que se pretende portanto é estimular a qualificação do supervisor ao longo de sua vida e de forma bem mais individualizada.

OBJETIVOS

O subprojeto de auto-instrução objetiva fazer com que o Supervisor de Área e o Supervisor Territorial:

- desenvolva seu trabalho de forma adequada às atribuições que lhe são conferidas;
- adquira hábitos de estudo individualizado, segundo ritmo e motivação próprios;

- se autocapacite no desempenho de suas funções;
- vivencie junto ao SE e demais elementos da COEST situações de aprendizagem mútua.

CARACTERÍSTICAS

1) Quanto aos aspectos metodológicos

O subprojeto de auto-instrução apóia-se nos princípios de autodidaxia em que cada pessoa pode fazer do estudo individual uma atividade produtiva, desde que tenha acesso a estratégias e instrumentos adequados a este fim.

A natureza do trabalho de supervisão do MOBREAL nos municípios exige uma dedicação e um dinamismo por parte do supervisor, aliados a uma capacitação adequada para que possa desempenhar bem seu papel.

Deste modo, acredita-se que tal subprojeto atenda às necessidades de treinamento na função, durante seu trabalho e de acordo com o ritmo e a motivação de cada supervisor.

Favorecer o estudo do referencial teórico e prático da supervisão, associado às suas funções, fazendo com que o supervisor se autocapacite de acordo com suas necessidades e de trabalho.

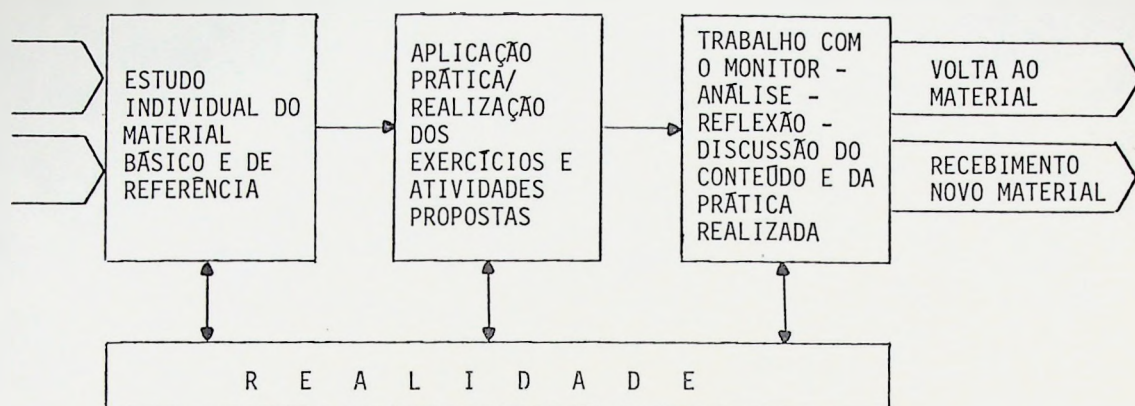
Pretende-se, portanto, que os assuntos estudados pelos supervisores tenham um cunho eminentemente prático, ou seja, tenha uma aplicabilidade imediata em seu trabalho.

Ao mesmo tempo, reconhece-se que todo indivíduo é não somente um educando em potencial, como ainda um educador em potencial.

A figura do monitor surge então como necessária para o desenvolvimento do subprojeto, cabendo a ela orientar o estudo do material, discutir seu conteúdo, auxiliar na resolução dos problemas e na avaliação dos resultados.

O subprojeto desenvolver-se-á a partir do estudo de cinco temas. A permanência no estudo de cada tema será condicionada pelo ritmo de aprendizagem, interesse, necessidade e disponibilidade de tempo do supervisor e o estudo se concretizará através do trabalho com o material e do desenvolvimento das atividades decorrentes de tal trabalho.

Esquematisando a proposta metodológica tem-se:



2) Quanto ao material

O subprojeto de auto-instrução será composto de módulos auto-instrutivos, seriados, em número total de cinco, que se constituirão no núcleo central do subprojeto.

Formarão cada módulo: texto básico e material de referência integrado de apostilas, publicações do MOBRL, livros, material de capacitação do SUSUG (Kit, correspondências) audiovisuais, filmes, etc., cuja maioria já se encontra à disposição das COEST/COTER. Outros estão sendo projetados ou em execução.

Portanto, neste primeiro momento, prevê-se a elaboração apenas do texto básico. A utilização de material já elaborado com destino à qualificação do pessoal técnico do MOBRL deverá ser maximizada.

No texto básico, deverão estar contidas as informações consideradas necessárias ao supervisor para o desempenho de suas funções. Para maiores aprofundamentos e reflexões sobre os assuntos, poderá realizar leituras complementares nos materiais de referência, indicadas no próprio texto.

O conteúdo do texto básico será apresentado através de fundamentações teóricas, exemplificações, esquemas, quadros resumos e exercícios para reflexão, interpretação e avaliação do estudo feito.

O texto básico será de uso individual. O material de referência será utilizado em regime de empréstimo. Porém, eventualmente, este poderá ser concedido aos supervisores.

Para orientar o trabalho do monitor será elaborado um manual de apoio que deverá auxiliá-lo na condução das discussões acerca dos temas dos módulos, no acompanhamento e avaliação do subprojeto, junto dos supervisores de área.

3) Quanto ao conteúdo programático

O conteúdo do subprojeto de auto-instrução terá como base as funções gerais dos supervisores de área. Estas funções, para serem exercidas, pressupõem conhecimentos teóricos, métodos e técnicas de trabalho adicionadas a habilidades específicas.

A partir deste conjunto de funções se extrairá a gama de assuntos a ser trabalhada pelos supervisores, conforme demonstrado a seguir.

FUNÇÕES/ATRIBUIÇÕES DO SA	TEMA CENTRAL	ASSUNTOS
Realizar o planejamento de seu trabalho e orientar o planejamento da ação do MOBRAL nos Municípios.	P L A N E J A M E N T O	O que é planejamento Tipos de planejamento Etapas do planejamento: - diagnóstico - organização - execução - avaliação Esquemas práticos de planejamento
Supervisionar a ação do MOBRAL nos Municípios e os locais onde se desenvolvem seus Programas/Projetos/ Atividades.	A Ç Ã O S U P E R V I S O R A	Conceito de supervisão Características de supervisão no MOBRAL Métodos e técnicas da supervisão Objetivos da supervisão Habilidades e Atitudes do Supervisor Exemplos práticos de como realizar as atividades de supervisão Relações Humanas na supervisão Liderança

FUNÇÕES/ATRIBUIÇÕES DO SA	TEMA CENTRAL	ASSUNTOS
Treinar e orientar os elementos responsáveis pelo desenvolvimento dos diferentes Programas e Projetos do MOBRAL nos Municípios	Q U A L I F I C A Ç Ã O D E R E C U R S O S H U M A N O S	A qualificação de RH como objetivo da supervisão no MOBRAL A Organização de treinamentos e sessões de estudo Técnicas didáticas e de dinâmica de grupo Formas de capacitação e a utilização de textos e materiais de apoio
Estabelecer um processo de comunicação constante entre Prefeitos, elementos da COMUN, de Entidades e da Comunidade em geral visando a divulgação do MOBRAL e a atuação conjunta.	C O M U N I C A Ç Ã O	O processo de comunicação Formas de comunicação A comunicação oral - sua realização Comunicação de massa - seu aproveitamento para a divulgação do MOBRAL

FUNÇÕES/ATRIBUIÇÕES DO SA	TEMA CENTRAL	ASSUNTOS
Avaliar o desenvolvimento da ação do MOBRAL nos Municípios subsidiando constantemente os diversos níveis do MOBRAL quanto à adoção de medidas que visem a minimizar as dificuldades encontradas e dinamizar os Programas, Projetos e Atividades. Elaborar relatório das atividades desenvolvidas a fim de avaliar e replanejar seu trabalho em campo	A V A L I A Ç Ã O	A importância da avaliação no processo de supervisão Objetivos da avaliação Como realizar uma avaliação. Levantamento e organização de dados, análise e conclusões A elaboração de relatórios e sua função no processo de avaliação

4) Quanto ao acompanhamento e coordenação

O acompanhamento dos Supervisores de Área participantes do subprojeto de auto-instrução será realizado pelo monitor, *SE*.

Caberá ao Supervisor Estadual desempenhar o papel deste elemento, realizando trabalho sistemático através de uma atuação direta junto ao SA visando:

- discutir sobre o conteúdo estudado;
- orientar as leituras no material de referência e indicar outras leituras sobre o tema em estudo;
- analisar as atividades realizadas pelos SA que foram sugeridas nos módulos;
- avaliar cooperativamente o estudo realizado pelo SA, seu interesse, desempenho e melhoria no desenvolvimento de seu trabalho;
- adequar os conteúdos do subprojeto à realidade de trabalho e às características individuais de cada supervisor;
- estimular a continuidade do estudo dos módulos.

y Tal monitora ⁱ poderá ser concretizada tanto individualmente, por ocasião da visita do SE ao SA, quanto em grupo. Neste caso, o SE, reunido com seu grupo de SA, desenvolverá suas funções de monitor em determinado momento da reunião mensal.

Os Agentes deverão formar um grupo de assessoria aos Supervisores Estaduais neste trabalho, sobretudo quando o conteúdo estudado e as atividades realizadas envolvem programas e projetos em desenvolvimento e que estão sob responsabilidade das Agências.

Desta forma, iremos poder fomentar e ampliar a supervisão por parte dos Supervisores Estaduais aos Supervisores de Área.

Nos Territórios e no Estado do Acre, por existir apenas um nível de supervisão, a monitoria poderá ficar a cargo do Coordenador ou Coordenador Adjunto ou delegada por estes a um agente de área fim.

A Coordenação do subprojeto na COEST ficará a cargo do Coordenador Adjunto e envolverá o controle do material, a capacitação e orientação dos monitores e Agentes, o acompanhamento da execução do subprojeto e sua avaliação contínua e progressiva.

ABRANGÊNCIA

O presente subprojeto terá abrangência nacional, atingindo diretamente 942 Supervisores de Área e 155 Supervisores Estaduais e Territoriais.

IMPLANTAÇÃO DO SUBPROJETO

O subprojeto será implantado no início de 1980, em todas as Unidades da Federação.

A implantação se fará por módulos, de forma sucessiva.

Nas Coordenações, será necessário distinguir diferentes momentos que caracterizarão tal implantação a saber:

- 1) Análise do subprojeto envolvendo Coordenadores, Agentes e SE.
- 2) Treinamento dos monitores e dos Agentes para desenvolverem o subprojeto. Este treinamento será de responsabilidade do Coordenador Adjunto, envolvendo o estudo do material e do Manual de Apoio do Monitor.
- 3) Apresentação do subprojeto aos SA/ST com detalhamento sobre seus objetivos, metodologia, material, etc.
- 4) Implantação e desenvolvimento do Subprojeto.

AVALIAÇÃO

A avaliação do subprojeto será realizada durante e após seu desenvolvimento, visando sobretudo conhecer os efeitos do processo de auto-instrução e sua validade como recurso para a capacitação dos supervisores do MOBREAL.

A avaliação durante o processo será realizada pelos monitores, Agentes e Coordenadores Adjuntos através da observação do

desempenho dos Supervisores, da avaliação cooperativa, da análise do questionário que deverá acompanhar cada módulo.

A avaliação final do subprojeto será realizada pela Coordenação do SUSUG e dirigida às COEST/COTER. Consistirá numa coleta e reunião dos dados obtidos através das avaliações realizadas durante o desenvolvimento do subprojeto, a nível nacional.

RECURSOS NECESSÁRIOS

Recursos Humanos

- elaboração do material

técnicos da Coordenação do SUSUG
técnicos do Setor de Treinamento
Assessores da Diretoria

- programação visual e impressão

técnicos do SEMAV e do SEGRA

RECURSOS MATERIAIS E FINANCEIROS

PUBLICAÇÃO/TIPO	Nº	TIRAGEM	PREÇO UNITÁRIO Cr\$	TOTAL
Texto básico	5	1.400	10,00	14.000,00
Material de referência	10	1.400	10,00	14.000,00
Manual do Monitor	1	200	10,00	2.000,00
VALOR TOTAL				30.000,00



INFORMAÇÕES / PARECERES / DESPACHOS

Rosa O'Shea

Encaminhamos o subprojeto de auto-instruções para seu conhecimento e aprovações.

Tanto o grupo de coordenadores de nossa diretoria como do SEDES, participaram de uma discussão que realizou sobre o subprojeto. Portanto, consta do mesmo as sugestões, que consideramos pertinentes, feitas por estes dois grupos.

Em, 26/9/79

Nádia

Nádia, o subprojeto está extremamente válido e muito bem estruturado. Portanto daí o nível de detalhamento deverá ser bem maior.

Pergunto: - em se tratando de um projeto de auto-instruções ele deverá ser obrigatório ou opcional?

8/10/79

Rosa Maria Teixeira Basto O'Shea

- conectar duplo
- o motor
- eixo (partes)



INFORMAÇÕES / PARECERES / DESPACHOS

Rosa O'Shea

Encaminhamos o subprojeto de auto-instruções para seu conhecimento e aprovação.

Tanto o grupo de assessores de nossa diretoria como do SEDES participaram de uma discussão que realizou sobre o subprojeto. Portanto, consta do mesmo as sugestões que consideramos pertinentes, feitas por estes dois grupos.

Em 26/9/79

naôlia

Naídia, o subprojeto está extremamente válido e muito bem estruturado. Portanto daí o nível de detalhamento deverá ser bem maior.

Pergunto: - em se tratando de um projeto de auto-instruções ele deverá ser objetivo ou operativo?

8/10/79

Rosa Maria Teixeira Basto O'Shea