

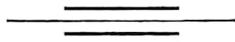


M. E. C. - I. N. E. P.

PROCESSO TÉCNICO N.º 393/74

Fls. 1

CENTRO REGIONAL DE PESQUISAS EDUCACIONAIS PROF. QUEIROZ FILHO
SÃO PAULO



INTERESSADO: INSTITUTO METODISTA DE ENSINO SUPERIOR

CLASSIFICAÇÃO: TÉCNICO

ASSUNTO: PESQUISA: ADEQUAÇÃO DO CURRÍCULO DOS CURSOS DE NÍVEL
UNIVERSITÁRIO DO I.M.S. AO MERCADO DE TRABALHO.

DATA 13-9-74



ADEQUAÇÃO DO CURRÍCULO DOS CURSOS DE NÍVEL UNIVERSITÁRIO DO
I.M.S. AO MERCADO DE TRABALHO

01. Natureza do Estudo:- Estudo Exploratório de Caso
02. Justificativa:- Existe atualmente uma aparente inadequação entre o tipo de formação que está sendo dada ao universitário no Brasil e a sua utilização imediata pelo mercado de trabalho. A organização dos currículos dos cursos parece não estar seguindo uma orientação sistêmica que tome como inputs, para a sua elaboração, as necessidades profissionais da sociedade.
- A formação universitária parece tender para uma desvinculação quase que completa do sistema de prestação de serviços para o qual os profissionais estão sendo preparados. Isto se deve possivelmente à falta de um compromisso das universidades com as realidades e necessidades regionais. Há uma tendência em se copiar currículos de grandes universidades - que por seu turno os copiaram de outros países mais desenvolvidos.
- Por outro lado a proliferação de cursos parece não seguir um planejamento fundado nas necessidades quantitativas da sociedade.
- Dessa forma tem-se a idéia de que se estão formando profissionais que não teriam mercado de trabalho (em razão da oferta ser maior que a procura por parte dos elementos formados), e por outro lado o sistema educacional falharia também em termos de eficácia - não dando ao profissional as qualificações que este necessitaria para um exercício correto de sua profissão.
- Os problemas de previsão quantitativa dos profissionais necessários fogem à alçada das universidades locais. Seu âmbito é bem mais amplo e depende de pesquisas que o próprio ministério de educação deveria desenvolver.
- Em termos de qualidade, porém, é bastante viável uma pesquisa a nível de unidades locais afim de se verificar se o sistema educacional ajusta-se qualitativamente ao mercado de trabalho.
- Visando exatamente esse problema é que estamos propondo o presente estudo que teria como objetivo fornecer informações para uma avaliação do conteúdo curricular dos vários cursos oferecidos pelo instituto.

Seus resultados poderiam oferecer subsídios para um reajuste no currículo, uma revisão nos padrões de desempenho necessários aos alunos das várias unidades, e uma base mais realista para o sistema de avaliação da escola.

Um estudo dessa natureza seria bastante útil como elemento de análise e avaliação do que o instituto representa para a formação de profissionais (em termos qualitativos) para a região por ele servida.

03.

Objetivos:--

- 3.1. Análise qualitativa das características dos profissionais que a escola se propõe formar (Psicologia Industrial, Relações Públicas e Publicidade e Propaganda, Administração).
- 3.2. Análise ocupacional dos diferentes profissionais, afim de se verificar suas atividades e tarefas básicas.
- 3.3. Estudo comparativo entre os conhecimentos atitudes e comportamentos necessários aos diferentes profissionais e as características e conteúdo dos currículos das unidades que se propõem formá-los.
- 3.4. Análise comparativa dos padrões de desempenho indicados pelo estudo, e os conseguidos pela escola.
- 3.5. Conseguir subsídios para uma possível reestruturação dos currículos.
- 3.6. Conseguir subsídios para uma avaliação e reajuste no sistema de ensino aprendizagem e avaliação da escola.
- 3.7. Conseguir elementos e informações que possibilitem um estudo experimental mais amplo no futuro.

04.

Definição do problema:--

O grande problema das nações colonizadas que não tiveram uma evolução e desenvolvimento oriundos de sua própria cultura, sempre foi o importar sistemas da metropole se levarem em conta se estes se ajustavam ou não à realidade local. Essa tônica pode ser sentida de maneira acentuada no sistema educacional brasileiro. A falta a principio de uma estrutura universitária local fez com que se buscasse nos países europeus, modelos que deveriam servir de base para o nosso sistema. Após a 2ª Guerra Mundial a influência dos Estados Unidos também se fez sentir. O fato de não termos cursos para a formação de professores universitários, fez com que a maioria dos docentes, com preparo em ní-



vel de pós-graduação, conseguisse sua formação no exterior, importando tanto a mentalidade quanto os métodos para o nosso sistema.

Se levarmos em conta que o sistema educacional é um sub-sistema do sistema social, onde seus outputs (do Sub-Sistema Educacional) são utilizados em todos os setores da sociedade, teremos que convir que a base para a definição do sistema educacional deve ser o sistema social. Qualquer sistema de planejamento educacional que não parte das necessidades da sociedade, tendo em conta suas características, limitações e recursos, não poderá preparar recursos humanos compatíveis com sua demanda.

É comum encontrar-se currículos educacionais copiados de universidades européias ou americanas. Tais currículos, planejados em gabinetes, sem nenhum feedback regional, tornam a universidade num corpo estranho dentro da própria sociedade. O erro é multiplicado ainda mais quando as faculdades do interior do país, ao serem formadas, copiam currículos pejados de inadequação à realidade nacional e, muito mais ainda, à realidade regional.

A universidade deveria manter um compromisso com as realidades regionais evitando a criação de cursos que não atendam diretamente à suas necessidades. Quando falamos em necessidades abordamos dois aspectos, o quantitativo e o qualitativo. A criação de cursos sem mercados de trabalho é tão prejudicial quanto a criação de cursos que deem uma idéia aparente de estarem formando recursos humanos habilitados para a demanda local.



O mercado de trabalho cria a expectativa de receber recursos humanos capacitados para suas necessidades. Quando porém os recursos não satisfazem tal - ansêio, cria-se uma mentalidade de - descrédito em relação à universidade. Se analisarmos como foram elaborados os currículos, como foram definidos os conteúdos de cada disciplina nos diferentes cursos oferecidos pelo sistema universitário brasileiro, chegaríamos possivelmente à conclusão de que nenhum estudo, partindo das necessidades e características locais, foi feito. Talvez seja essa a razão de termos em 5 anos duplicado nosso potencial de recursos humanos com nível superior enquanto que o mercado de trabalho só duplicará sua capacidade de absorção desses recursos em 15 anos (Figueiredo Ferraz, E. - / 1974) (1).

Diante dessa realidade tomamos como - esquema de análise do problema universitário no Brasil, um modelo sistêmico que procura definir seus inputs processos e outputs em necessidades reais da sociedade.

Partimos do pressuposto de que a sociedade possui necessidades, essas se constituem em problemas cujas soluções dependem da organização de diversos sistemas. Esses sistemas por seu turno utilizam recursos humanos, materiais e econômicos, que processados dentro das limitações ou " constraints " do sistema social, transformam-se em outputs que visam atender as necessidades demandadas pela população.

(1) Informação dada por Ester de Figueiredo Ferraz, Secretária de Educação do Município de São Paulo, aula inaugural na F. M. U. - - 04/03/1974.



É da análise desta demanda, e da qualidade dos outputs, que se obtém o feedback para o reajuste do sistema e definição dos recursos e processos. No caso dos recursos humanos, quando o sistema educacional não os fornece a contento (qualitativa ou quantitativamente) a tendência natural do mercado de trabalho será criar outras formas de prepará-los. Algumas medidas de natureza política podem ser criadas para forçar o mercado a absorver os recursos preparados pelo sistema educacional (regulamentação de profissões, sanções contra infratores etc.), contudo esse sempre encontrará maneiras de resolver seu problema apelando para diferentes métodos. A solução do problema não se encontra em forçar a aceitação dos recursos, mas sim em planejar um sistema que os produza dentro das qualificações exigidas pelo mercado. Conseguir isto só será possível através de um planejamento educacional sistêmico que se oriente no feedback do próprio mercado que utilizará os recursos por ele formados. É dentro desta lógica que procuraremos definir o esquema do estudo que está sendo proposto.

4.1. Esquema teórico

Conforme vimos na colocação do problema, a definição qualitativa e quantitativa dos recursos humanos está diretamente ligada à sociedade.

Nosso ponto de partida, então deve ser a sociedade, com suas necessidades, valores, e aspirações, ponderados pelos recursos que ela possui.

Ao se pensar em planejamento educacional, encontraremos duas abordagens que são colocadas como antagônicas. A primeira parte das necessidades de mão-de-obra de um país ou região que se transformam em necessidades educacionais. A segunda parte da demanda social por educação, em seus vários níveis, e procura atendê-la, ajustando a ela a capacidade do sistema educacional.

A primeira denomina-se abordagem " das necessidades de mão-de-obra " e a segunda " abordagem cultural " (Chaves - 1972) (1)

No primeiro tipo as informações para a definição do sistema educacional partem da análise das necessidades das instituições que atuam na sociedade, enquanto que no segundo, o planejamento é feito sem se levar em conta a capacidade de absorção dos recursos humanos pelo mercado de trabalho.

No Brasil, tem-se adotado a segunda abordagem, o que poderá a médio e longo prazo trazer problemas de difícil solução.

Um estudo mais profundo do problema, deveria levar em conta, primeiramente, a razão da existência das instituições que absorvem os recursos humanos. O estudo diagnóstico dessas (instituições) forneceria informações para se planejar recursos que poderiam, não somente atender a sua presente demanda, como também renovar seus métodos de trabalhos, afim de que elas mantenham um constante ajustamento com as aspirações da população.

A instituição de instrumentos de comunicação entre a universidade e o mercado de trabalho, possibilitarão a esta - tornar-se um instrumento criador de " Know How " e tecnologia, e dará ao sistema educacional a possibilidade de desenvolver pesquisas avaliáveis através de sua aplicação nas instituições da sociedade.

Voltando à consideração de nosso esquema teórico, deveremos em primeiro lugar determinar, em linhas gerais, os tipos e a natureza das instituições que absorvem os recursos humanos formados pela universidade.

Já vimos que a existência de qualquer organização, empresa, ou instituição social, funda-se nas necessidades, valores, objetivos e aspirações da sociedade.

Esses objetivos e valores, como concepção do que é desejável para a determinação de preferências ou rumos de qualquer organização, tem origem na herança cultural e organizam-se de acordo com certa hierarquia.

(1) Chaves, M.M., Saúde e Sistemas, Fundação Getúlio Vargas, Serviço de Publicações - Rio de Janeiro - G.B. 1972.

Definidos os valores que justificam a existência de uma organização, esses a levam simultaneamente a duas direções:

- a) Estabelecimento de objetivos para ação (Razão da existência da organização);
- b) Definição de normas (e políticas) em razão às quais as ações desenvolvidas devem ser analisadas.

A hierarquia de valores corresponde uma hierarquia de objetivos que Blum (1969) coloca, em 5 níveis:

- a) Nível 1 - O objetivo supremo da espécie humana - a autosuficiência.
- b) Nível 2 - Ojetivos dos homens democráticos (livres) tais, como liberdade, felicidade, segurança.
- c) Nível 3 - Objetivos de bem estar, tais como indivíduos, famílias e comunidades saudáveis, alto nível educacional, lazer, conforto da família, etc.
- d) Nível 4 - Objetivos institucionais, tais como o controle ambiental, educação e saúde para todos, segurança, manutenção do direito de propriedade (no caso das sociedades capitalistas) etc
- e) Nível 5 - Objetivos programáticos, tais como controle de alimentos produção de bens e serviço específicos etc. (Blum - 1969) (2)

Os objetivos de nível 1 são normalmente expostos em círculos acadêmicos e religiosos. Conhece-los é útil apenas em razão de definir as características de formação humanísticas que um determinado profissional deve ter, afim de melhor ajustar-se à filosofia de determinadas instituições. Esses objetivos são às vezes manipulados na sociedade de consumo para estimular a utilização de certos bens e/ou serviços.

Os objetivos de nível 2 são, particularmente, usados nas discussões políticas e em muitos casos manipulados pelos "mass média", com o intuito de propaganda e publicidade.

Os objetivos de bem estar provavelmente representam o ponto conceitual onde valores e programas são confrontados e harmonizados. É para tender esses objetivos que existe a maior parte das organizações de caráter lucrativo. É baseado nesses

(2)

Blum, H.L. - 1969 - The meaning of comprehensive planning for health. In Blum, H.L. - Health Planning San Francisco, American Public Health Association.



objetivos que elas estabelecem os objetivos programáticos (de nível 5) que visam racionalizar os recursos afim de se obter melhor rendimento.

São os objetivos de nível 5 que dimensionam o aspecto operacional de uma organização, afim de que ela consiga que seu output crie impacto no mercado consumidor.

A análise qualitativa de recursos humanos não pode, por isso perder de vista esses objetivos, afim de que prepare recursos humanos compatíveis com todos os níveis.

O primeiro estágio de um estudo qualitativo de recursos humanos deve portanto preocupar-se com a natureza das organizações (ou instituições) que utilizam os recursos humanos, e que níveis de objetivos são importantes para elas.

Para que se possa ter uma visão realista da natureza das organizações que irão utilizar os recursos humanos, objetos do estudo, deve-se analisá-las partindo de seu funcionamento, tendo em conta os problemas e necessidades que elas procuram resolver.

Para solucionar problemas, atender aspirações objetivas e valores, as organizações se estruturam em sistemas escalonados em programas.

A existência de programas em uma organização se justifica na medida em que são dirigidos à solução de problemas. Entende-se como problema uma situação onde exista um estado presente (com necessidades real ou potencialmente criada) e como solução um bem ou serviço que proporcione a melhora, criação ou manutenção de um determinado sistema.

O desenvolvimento da tecnologia tem ajudado a solucionar problemas e em certos casos criado outros que demandarão novos estudos e soluções.

Na sociedade moderna existe uma espiral crescente de problemas e soluções que justificam uma constante pesquisa para a criação de novos tipos de bens e serviços. É essa dinâmica que obriga a universidade a manter instrumentos constantes de comunicação com o mercado de trabalho.

Os profissionais devem ser preparados dentro das especificações do mercado de trabalho, mas ao mesmo tempo este é dinâmico e requer constantes reajustes.



A falta de uma organização sistêmica que congregare o sub-sistema de prestação de serviços e o sub-sistema formador de recursos humanos, é que tem ocasionado a manutenção dessa defasagem entre a escola e o mercado de trabalho.

Se o sistema educacional tivesse uma visão clara dos objetivos das instituições da sociedade, se conhecesse seus processos e outputs desejados, poderia, de forma mais realista (científica), prover os tipos de recursos que elas demandam.

A análise da realidade educacional só pode ser feita a partir da análise das instituições da sociedade (quer em termos de organização puramente sociais, ou de caráter predominantemente econômico).

Definido esses aspectos conceitual, a nível de fins a que se destinam as organizações alvos do estudo, o passo seguinte será verificar os meios e os métodos por elas utilizados para conseguirem atingi-los (os fins).

É esse aspecto do estudo que é feito a partir das atividades e tarefas desenvolvidas pelas organizações. Na análise das tarefas poderemos então definir os profissionais necessários, e na análise destes determinar os conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidas.

Enquanto o estudo dos fins define o conteúdo afetivo a ser incorporado ao profissional, o estudo dos meios determina o que deve ser desenvolvido nos domínios cognitivos e psicomotor.

Em resumo nosso estudo procurará, através de técnicas modernas de análise de atividades e tarefas (modelo sistêmico de Fine and Wiley - 1970), determinar o conteúdo de formação dos diferentes tipos de recursos humanos que o I.M.S. desenvolve sem que se perca de vista as possibilidades de transformações que a dinâmica social poderá criar na sociedade (em face do desenvolvimento tecnológico e das transformações sociais). Para isso desenvolveremos o seguinte esquema de estudo:

- (1) Nucleação das instituições que utilizam os Recursos Humanos preparados pelo I. M. S.
- (2) Natureza das instituições que utilizam os Recursos Humanos
 - a) Níveis de objetivos considerados importantes para elas
 - b) Que problemas buscam solucionar.

- (3) Estrutura e estratégia de intervenção utilizada por elas.
- a) Que programas desenvolvem
 - b) Atividades básicas desses programas
 - c) Que tipos de profissionais participam na realização dessas atividades
 - d) Que tarefas realizam os profissionais que -
constituem o objetivo do estudo
 - e) Análise das tarefas seguindo a metodologia de Fine and Wiley (1970)
 - f) Que tipo de formação deve possuir cada profissional (alvo de estudo) para executar essas tarefas:
 01. No domínio afetivo
 02. No domínio cognitivo
 03. No domínio psicomotor
 - g) Comparação dos resultados com os currículos desenvolvidos pelo I.M.S.

05.

Bibliografia:-

- 5.1. Sobre abordagem sistêmica.
 - 5.1.1. Churchman, C. West. - The Systems Approach, - Dell Publishing Co., Inc., New York, 1968
 - 5.1.2. Chaves, Mário C., - Saúde e Sistema, Fundação Getúlio Vargas Rio de Janeiro, 1972
 - 5.1.3. Mager, Robert F. - Preparing Instructional Objectives, Fearon Publishers, Belmont, 1962
 - 5.1.4. Mager, Robert F. - Goal Analysis, Fearon Publishers Belmont, 1972
 - 5.1.5. Magda, Soares - " Produtividade do Ensino Superior ", mimeografado, apresentado no M.E.C., - I Encontro de Reitores das Universidades Públicas, Brasília, agosto 1972.
 - 5.1.6. McConkey, Dale D. - Gerência por Objetivos, Tradução de Osmar Pinheiros Paranhos, Ed. Expressão e Cultura, 2ª Edição, Rio de Janeiro, 1973.
 - 5.1.7. Wiley, Wreta W. and Fine, Sidney A. - A Systems Approach to New Careers, tow papers, the W.E. - Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo 1969

- 5.1.8. Tuckman, Bruce and Edwards, Keith, J. - " A Systems Model for Instructional Design and Management ", In Educational Technology, - Vol. I, number 9, September, 1971.
- 5.1.9. Hanita, F. de P. - Guia Moderno de Administração, trad. Ruy Jungmann, Forense, Rio/São Paulo, 1968
- 5.2. Sobre Análise de Tarefas e Análise Ocupacional
- 5.2.1. Davis, Louis E. - " Toward a Theory of Job Design ", in the journal of industrial Engineering Volume VII, Number 5, September/October, 1957
- 5.2.2. Family Health Foundation, - Dictionary of Family Planning Job, - Tasks and Task Analysis data, 2 volumes, New Orleans, 1972
- 5.2.3. Fine, Sidney A. and Wiley, Wretha W. " An Introduction to Functional Job Analysis, the W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, 1971
- 5.2.4. Hortman, Nelson. " Análise Ocupacional", tradução do Original do I.N.C.E. de Caracas, 2ª Edição, 1974
- 5.2.5. Kenneth, E. Boulding - General Systems Theory: - The Skeleton of Science, Management Science, - abril 1956
- 5.2.6. Gagne, Robert M. (Ed) - Psychological Principles in System Development, Holt, Reinholt and Weston New York, 1963
- 5.2.7. Johnson, Richard A. e al The Theory and Management of Systems Mac Graw Hill Book Company, Inc. - New York, 1963
- 5.3. Sobre análise de deficiências e avaliação de programas
- 5.3.1. Mager, Robert F. and Pipe. - Analysing Performance Problems or "you Really Oughta Wanca", Fearon - Publishers, Belmont 1970
- 5.3.2. Hayers, Samuel Perkins. Avaliação de Projetos de Desenvolvimento, tradução de Maria Inês Rolim, - Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 1972.

- 5.3.3. Sagarello Acyr, - Avaliação de Programas, Análise de Tarefas e Desenvolvimento de Recursos Humanos, Mimeografado, Belo Horizonte, 1974
- 5.4. Planejamento Educacional
- 5.4.1. Bloom, B.S. (Ed.): Taxonomy of Educational Objectives - Cognitive Domain David Mackay - Inc. 1956
- 5.4.2. Alvarez Manilla, J.M. - Taxonomia de Los - Objetivos Educacionais - Área Psicomotora - Rev. Educação Médica e Saúde O.P.S., janeiro a março 1971 - pg. 68
- 5.4.3. Krathmohl, D.R., Bloom, B.S., Y Masia, B.B. - Taxonomy of Educational Objectives - Affective Domain David Mackay Company, Inc. 1964.
- 5.4.4. Mc Geoch, J.A., Y Trion, A.T.: The Psychology of Human Learning. David Mc Kay Company, Inc. New York, 1952
- 5.4.5. Andrade, J. - 1971 - La Estrategia Educacional in el plan de estudios Educacion Médica e Salud, 5 (2): 151 - 164

06. Hipóteses:-

Por tratar-se de um estudo exploratório, não deveríamos definir hipóteses antecipadas, uma vez que o objetivo do presente trabalho é possibilitar o levantamento de dados que tornem viável um estudo experimental mais amplo no futuro, que requererá muito mais recursos que o presente.

Para orientar, porém, o plano de ação que pretendemos desenvolver, criamos algumas hipóteses de trabalho que passamos a enumerar a seguir:

- 6.1. Os tipos de profissionais formados pelo I.M.S. são procurados por instituições de natureza bastante variada.
- 6.2. A formação recebida pelos profissionais do I.M.S. os habilita plenamente para o mercado de trabalho.
- 6.3. Faltam ainda elementos aos currículos dos cursos do I.M.S. formação prática compatível com a demanda do mercado de trabalho.

- 6.4. O diploma de um determinado curso superior não é o requisito mais importante para a admissão de um profissional pelas instituições carentes de mão-de-obra especializada.
- 6.5. A adaptação do profissional com as necessidades do mercado de trabalho não se dá de maneira completa - no curso mas durante o estágio - (o estagiário e, no início de seu estágio, um elemento inadequado à realidade do mercado de trabalho.
- 6.6. Existe um grande número de profissionais formados que se encontram atuando em áreas diferentes daquela em que foram graduados.
- 6.7. A análise das tarefas de um profissional definirão melhor o conteúdo curricular do curso que o habilitará para o exercício profissional.
- 6.8. Os profissionais formados com um currículo mais adequado à realidade do mercado de trabalho encontrarão melhor aceitação por parte das instituições que o absorvem.
- 6.9. O presente sistema de avaliação do aprendizado possui base científica insuficiente para avaliar o aprendizado, por não ser feito partindo de objetivos compatíveis com a realidade do mercado de trabalho.
- 6.10. O profissional formado pelo I.M.S. não possui a mentalidade científica e criativa que se espera de um graduado em curso superior (De acordo com o estudo de comportamento profissional de Andrade - 1971) (1).
- 6.11. A falta de criatividade estaria ligada à metodologia de ensino, aprendizagem e avaliação de certas disciplinas básicas.

Outras hipóteses poderão ser desenvolvidas no decorrer do estudo, motivadas pela sua própria natureza, (Estudo Exploratório) que não pode ter, obrigatoriamente, todas as hipóteses definidas com antecipação.

(1) Andrade J. - 1971 - Esquema de comportamento em razão do nível de formação profissional, no artigo " La Estrategia Educacional in el Plan de Estudios. Ed. Médica e Salud O.P.S. 5 (2)-151 - 164.

07.

Definição operacional das variáveis:-

- 7.1. No teste das hipóteses 6.1., 6.2., 6.3. e 6.8., serão investigadas nas empresas escolhidas como amostra, as seguintes variáveis:
- 7.1.1. Natureza da empresa ou organização
 - 7.1.2. Objetivos e/ou finalidades
 - 7.1.3. Alguns aspectos filosóficos e/ou políticos básicos
 - 7.1.4. Estrutura organizacional
 - 7.1.5. Programas e atividades
 - 7.1.6. Tipos de Recursos Humanos de Nivel Superior que utiliza
 - 7.1.7. Tarefas básicas desempenhadas por esses profissionais
 - 7.1.8. Descrição e Análise dessas tarefas (seguindo a metodologia de Fine and Wiley)
- 7.2. Com referência à hipótese 6.4. serão avaliadas as seguintes variáveis:
- 7.2.1. Os requisitos exigidos para a admissão de um profissional de nível superior
 - 7.2.2. A importância do diploma na seleção de um elemento para um cargo que pode ser ocupado por um elemento de nível superior
 - 7.2.3. A relação diploma/experiência, na seleção de um profissional, é a razão por um determinado tipo de preferência.
- 7.3. A hipótese 6.5. será testada através da abordagem de profissionais que estejam atuando nas empresas pesquisadas, definindo-se para isso.
- As seguintes variáveis:
- 7.3.1. Participação em estágio durante o curso
 - 7.3.2. Relação estágio formação escolar
 - 7.3.3. Tempo que exerce a presente atividade (verificar se ela antecede ao período de estágio e ao próprio início do curso)
 - 7.3.4. Tarefas que aprendem no estágio e as que aprendem durante o curso.

- 7.4. A hipótese 6.6. será testada a partir das variáveis seguintes:
- 7.4.1. Tipo de formação superior e que função exerce
 - 7.4.2. Razões que levaram, os que estão atuando fora da área, a se encontrarem nessa situação
 - 7.4.3. Medidas, segundo a opinião do entrevistado, - para evitar essa evasão profissional de uma para outra área.
- 7.5. A hipótese 6.7. será testada a partir das variáveis definidas no sistema de "Task Analysis " de Fine and Wiley - (1971)
- 7.6. A hipótese 6.9. será testada a partir das seguintes variáveis:
- 7.6.1. Objetivos que definem o sistema de avaliação (seguindo a metodologia de Mager e Bloom)
 - 7.6.2. Estudo dos métodos e conteúdo da avaliação utilizado
 - 7.6.3. Estudo do conteúdo curricular em razão dos resultados da análise de tarefas
 - 7.6.4. Eficiência (em termos quantitativos) e eficácia (em termos qualitativos) do sistema de avaliação em medir os padrões de desempenho atingidos pelos alunos ao final das etapas de ensino e aprendizagem.
- 7.7. As hipóteses 6.10 e 6.11. serão testadas através das seguintes variáveis.
- 7.7.1. Aplicação de trabalhos que exigissem "criatividade" por parte de uma amostra de alunos do último ano.
 - 7.7.2. Estudo do diferentes planos (em termos pedagógicos) de cursos, de unidades e de aulas especificamente.
08. Área de Execução do Projeto:-
Instituições da região do Grande São Paulo.

09. Instrumentos que serão utilizados:-

- 9.1. Questionários e entrevistas a ser aplicado nas instituições escolhidas para a pesquisa
- 9.2. Folhas de análise de tarefas (de Fine and Wiley)
- 9.3. Questionário e entrevista a serem aplicados em profissionais de formação universitária que atuem nas instituições abordadas com o questionário.
- 9.4. Testes para avaliação de " criatividade " (a ser preparado por elemento técnico)
- 9.5. Questionário e entrevista a ser aplicada em alunos na - fase profissionalizante.
- 9.6. Outras informações disponíveis sobre oferta e procura de profissionais de nível superior na região.

10. Plano para a Coleta de Dados:-

Por se tratar de um estudo exploratório de caso, e pela limitação dos recursos financeiros não será feito um plano de amostragem - probabilística, representativa. Serão sorteadas apenas algumas instituições definidas de acordo com sua natureza: educacional, industrial, comercial, publicitária, etc.

11. Análise:-

A análise será feita, no caso de algumas variáveis, a partir do estudo de frequência, pois não se tratando de um estudo experimental não tentaremos estabelecer relações de causa e efeito.

O estudo se preocupa, em sua totalidade, principalmente com a - avaliação dos currículos partindo da análise das tarefas, tidas como de maior frequência, para cada modalidade de profissional formado pelo I.M.S.

A partir desse estudo procuraremos sugerir as mudanças que se julgarem necessárias ao currículo, à metodologia de ensino e ao sistema de avaliação (Ver em anexo a metodologia de Fine and Wiley aplicada a um programa de saúde)

12. Cronograma e Fases do Projeto:-

Após a liberação da verba para o projeto está previsto o seguinte - plano de desenvolvimento:



CRONOGRAMA

Atividade	Tempo Previsto	Mapa Pert
01. Preparo dos instrumentos para a coleta de dados nas instituições.	30 dias	(1 - 2)
02. Treinamento do pessoal para aplicação dos instrumentos	15 dias	(2 - 3)
03. Pré teste dos instrumentos - (entrevistas e questionários)	07 dias	(3 - 4)
04. Avaliação e correção dos instrumentos partindo das informações fornecidas pelo pré-teste	07 dias	(4 - 5)
05. Seleção das instituições que serão pesquisadas	07 dias	(4 - 6)
06. Aplicação e análise dos questionários das instituições	15 dias	(6 - 7)
07. Seleção dos profissionais que serão entrevistados	07 dias	(7 - 8)
08. Preparo dos questionários que serão aplicados nos profissionais	07 dias	(7 - 9)
09. Pré-teste dos questionários a serem aplicados nos profissionais	07 dias	(9 - 10)
10. Avaliação e correção dos instrumentos (questionários) que serão aplicados nos profissionais	07 dias	(10 - 11)
11. Aplicação dos questionários nos profissionais	15 dias	(11 - 12)
12. Análise dos dados dos instrumentos aplicados nos profissionais (incluindo análise de tarefas)	60 dias	(12 - 15)



Atividade	Tempo Previsto	Mapa Pert
13. Preparo dos testes que serão aplicados nos alunos formandos do I.M.S.	07 dias	(09 - 13)
14. Aplicação dos testes nos alunos formandos do I.M.S.	07 dias	(13 - 14)
15. Análise geral dos dados colhidos	30 dias	(15 - 16)
16. Preparo do relatório da pesquisa	15 dias	(16 - 17)
Tempo Total Previsto	215 dias (aproximadamente 7 meses)	

O mapa de plano Pert em anexo mostra como as várias atividades estão planejadas em termos de tempo (Anexo 01)

13. Recursos Requeridos para a Elaboração do Projeto:-

13.1. Recursos Humanos

Natureza do Recurso	Formação	Função	Tempo
01. Técnico em Pesquisa Social	Pós-graduado	Coordenador Técnico (metodologia e avaliação)	07 meses
01. Sociólogo	Pós-graduado	Coordenador Operacional	07 meses
01. Psicólogo	Pós-graduado	Assessoria Técnica	02 meses
01. Técnico em Educação	Pós-graduado	Assessoria Técnica	02 meses

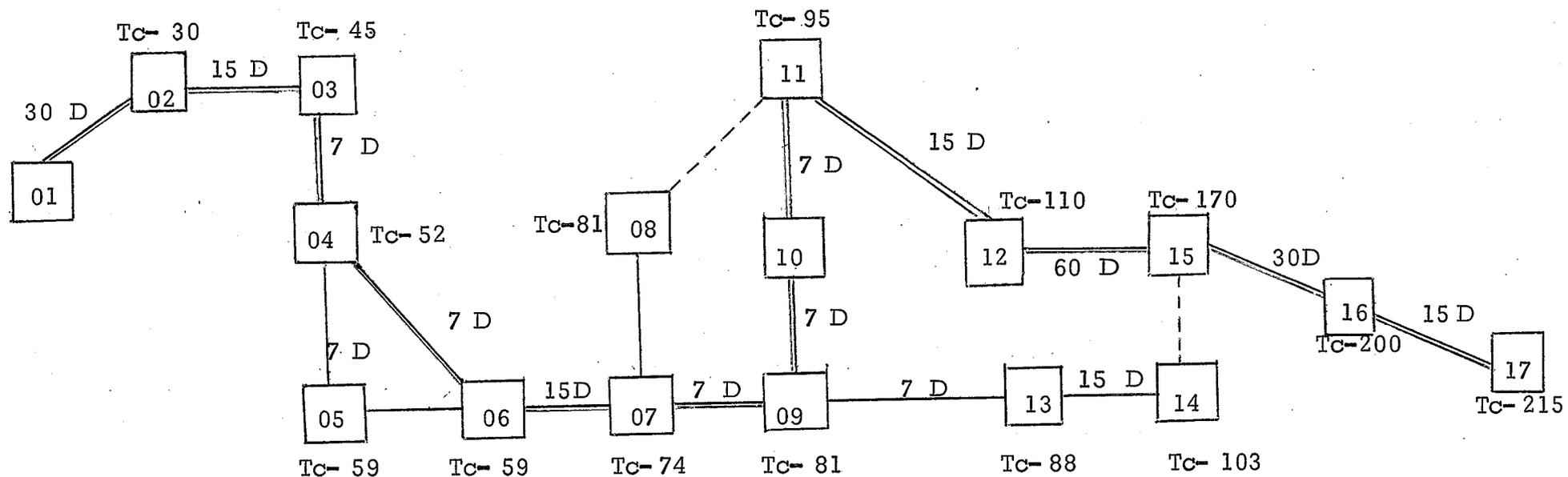


	Natureza do Recurso	Formação	Função	Tempo
15.	Entrevistadores	Estudante Universitário	Aplicar Ques- tionários	02 meses
01.	Secretário Datilografo	2º grau com- pleto	Secretário	07 meses
01.	1 Contador	Tecnico em - Contabilidade	Contabilidade	07 meses
01.	1 Administrador Financeiro	Graduado em Administração ou Economia	Gerente Admi- nistrativo	07 meses

13.2 Recursos Economicos

PESSOAL	Horas- mes	Preço hora	Total Mensal	Tempo	Total
01. Técnico em Pesquisa Social	40	150,00		7 meses	42.000,00
01. Sociólogo	60	150,00		7 meses	63.000,00
01. Psicólogo	20	150,00		2 meses	6.000,00
01. Técnico em Educação	40	150,00		2 meses	12.000,00
15. Entrevistadores	100	5,00		2 meses	15.000,00
01. Secretário Datilógrafo			900,00	7 meses	6.300,00
01. Contador			500,00	7 meses	3.500,00
01. Administrador Financeiro			500,00	7 meses	3.500,00
TOTAL GERAL					151.300,00

MAPA DO PLANO PERT



Tempo Total = 215 dias (07 meses)

Legenda

- D - Dias Corridos
- Tc - Tempo Total Calculado
- - Caminho Critico

ANEXO I





INSTITUTO METODISTA DE ENSINO SUPERIOR

Rua do Sacramento, 230

Caixa Postal 2 - Fones: 457-3481 - 457-3822

09720 - RUDGE RAMOS, São Paulo

Rudge Ramos, 03 de setembro de 1974.

Ao

Ministério de Educação e Cultura

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais

Centro Regional de Pesquisas Educacionais do Sudeste

São Paulo

Prezado Prof. Chicrala:

Anexo Projeto de Pesquisa elaborado pelo Conselho Geral das Faculdades Integradas do Instituto Metodista de Ensino Superior. Trata-se de uma pesquisa exploratória visando à adequação do currículo - de três de nossos cursos (Psicologia Industrial, Relações Públicas na Empresa e Administração em Comércio Exterior) ao mercado de trabalho da região.

Pretendemos, como resultado imediato, reestruturar os currículos de tais cursos, aperfeiçoar nosso sistema de avaliação do aproveitamento escolar, em função dos novos objetivos propostos, e integrar, dinamicamente, a totalidade de cada currículo. Levamos em conta que estamos instalados no próprio coração do A.B.C. e o tipo de pesquisa educacional que propomos, dirigida em função de três profissões ligadas à indústria, deverá, inclusive, permitir o fornecimento de subsídios valiosos ao C.F.E.

Esta pesquisa deverá culminar com a instalação do Centro Técnico de Ensino que estenderá, no tempo, os seus efeitos para os nossos oito cursos. Esperamos que seus resultados sejam tais que mereçam inclusive, divulgação mais ampla.

Certos de que contaremos com a simpatia desse órgão, somos

CENTRO REGIONAL DE PESQUISAS EDUCACIONAIS DO SUDESTE - SP.	
N.º PROTOCOLO	DATA
573/74	12.9.74
ARQUIVO PESQUISA: ADEQUAÇÃO DO GERAL: CURRÍCULO DOS CURSOS...	
PARA:	N.º PROCESSO
	P. 7-375/74

fraternalmente.

Ely Eser Barreto Cesar

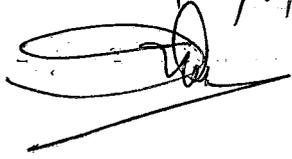
Ely Eser Barreto Cesar

Vice-Diretor Geral para Assuntos Acadêmicos.

*Encaminhe-se ao Prof. Dr. Renato
Lidio para a função de
estudar e opinar. = P. 10/9/74
(R.S.)*

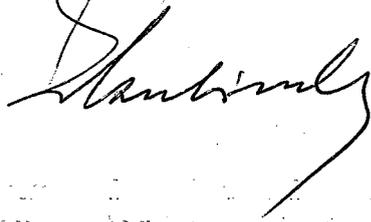
O processo foi devolvido aos
interessados para que anexassem
os questionários e "currículos".

S. Paulo, 20/9/74



Resubido o projeto re-
formulado em 30/10/74.

S. Paulo, 30/10/74





INSTITUTO METODISTA DE ENSINO SUPERIOR

Rua do Sacramento, 230

Caixa Postal 2 - Fones: 457-3481 - 457-3822

09720 - RUDGE RAMOS, São Paulo

29. 10. 74

Caso prof. Renato:

Creio que atendemos, ao menos basicamente, algumas das premissas deste projeto de pesquisa. Poderemos retomá-lo e, de certo modo, melhorá-lo. Já vão as três vias com o respectivo currículo, o anexo que faltava, o orçamento revisado e outros pequenos melhoramentos.

Teremos um protocolo de viés? ou há outro modo de acompanhá-lo em Brasília?

Grato por tudo

Elviseu B. Leão

Nº 705/74

MEC/INEP

CENTRO REGIONAL DE PESQUISAS EDUCACIONAIS DO SUDESTE

São Paulo, 1 de novembro de 1974

Do Diretor do C.R.P.E. do Sudeste

Ao DD. Diretor Geral do INEP

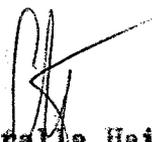
Prof. Ayrton de Carvalho Mattos - Brasília

Senhor Diretor Geral

Tenho a honra de encaminhar a V.Ex^{sa}., em anexo, o projeto de pesquisa "ADEQUAÇÃO DO CURRÍCULO DOS CURSOS DE NÍVEL UNIVERSITÁRIO DO I.M.S. AO MERCADO DE TRABALHO", apresentado pelo Instituto Metodista de Ensino Superior, acompanhado do parecer do Prof. Dr. Renato A.T. Di Dio, Coordenador de Estudos e Pesquisas Educacionais deste Centro.

A referida instituição de ensino superior solicita ajuda financeira para a realização do projeto durante o ano de 1975, - num total de \$148.915,50 - (Cento e quarenta e oito mil, novecentos e quinze cruzeiros e cinquenta centavos).

Sem mais, aproveito a oportunidade para reiterar a V.Ex^{sa}. os protestos de minha alta estima e distinta consideração.


Chicralla Haidar
Diretor

ZPK/mkc.

Nº 704/74

MEC/INEP

CENTRO REGIONAL DE PESQUISAS EDUCACIONAIS DO SUDESTE

São Paulo, 1 de novembro de 1974

Do Coordenador de Estudos e Pesquisas Educacionais do C.R.P.E. do Sudeste
Ao DD. Diretor do C.R.P.E. do Sudeste
Prof. Chicralla Haidar

Senhor Diretor

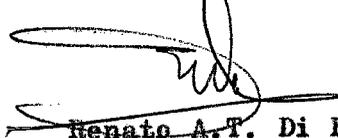
A pesquisa "Adequação dos Cursos Universitários do I.M.S. ao Mercado de Trabalho" é um estudo de caso exploratório. Visa a determinar "o conteúdo de formação dos diferentes tipos de recursos humanos que o Instituto Metodista de Ensino Superior desenvolve".

Dada a natureza da investigação, não há hipóteses nem são especificadas técnicas estatísticas.

Foram anexados dois questionários bem como os "currícula" dos membros da equipe que deverá efetuar o estudo.

Embora o plano da pesquisa se subtraia ao esquema da "ficha de avaliação" e não obstante se trate de estudo não generalizável, a Direção Geral saberá apreciar o pedido com o critério ponderado que tem caracterizado suas decisões.

Atenciosamente



Renato A.T. Di Dio

Coordenador

RATDD/mkc.

Ao Diretor-Geral do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais

Assunto: Solicitação de apoio financeiro para a execução de um projeto de pesquisa educacional.

Entidade: INSTITUTO METODISTA DE ENSINO SUPERIOR - I.M.S.

Endereço e Telefone: Rua do Sacramento, 230 - Fone: 457-3481
Rudge Ramos - S.B.C.
São Paulo

Coordenador do Projeto: JOEL DA SILVA CAMACHO Área de Graduação
Mestrado

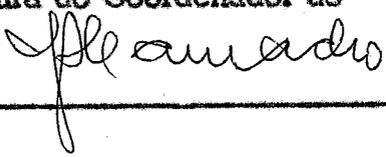
Participantes em Nível Técnico: Área de Graduação

- Cleopatra Poli Mestrado
- Wladimir Pereira Doutor
- Agostinho Minicucci Doutor
- Péricles de Oliveira Prado Filho Mestrando

Entidades Co-Participantes: Nenhuma

Título do Projeto: ADEQUAÇÃO DO CURRÍCULO DOS CURSOS DE NÍVEL
UNIVERSITÁRIO DO I.M.S. AO MERCADO DE TRABALHO.

Prazo Previsto para Entrega do
Relatório Final: 31.12.1975.

Assinatura do Coordenador do
Projeto: 

Data:

Assinatura: 

Dr. B. P. Bittencourt
Diretor Geral.

ADEQUAÇÃO DO CURRÍCULO DOS CURSOS DE NÍVEL UNIVERSITÁRIO
DO I. M. S. AO MERCADO DE TRABALHO

01. Natureza do Estudo:- Estudo Exploratório de caso

02. Justificativa:- Existe atualmente uma aparente inadequação entre o tipo de formação que está sendo dada ao universitário no Brasil e a sua utilização imediata pelo mercado de trabalho. A organização dos currículos dos cursos parece não estar seguindo uma orientação sistêmica que tome como inputs, para a sua elaboração, as necessidades profissionais da sociedade.

A formação universitária parece tender para uma desvinculação quase que completa do sistema de prestação de serviços para o qual os profissionais estão sendo preparados. Isto se deve possivelmente à falta de um compromisso da universidade com as realidades e necessidades regionais. Há uma tendência em se copiar currículos de grandes universidades que por seu turno os copiaram de outros países mais desenvolvidos.

Por outro lado a proliferação de cursos parece não seguir um planejamento fundado nas necessidades quantitativas da sociedade.

Dessa forma tem-se a idéia de que se estão formando profissionais que não teriam mercado de trabalho (em razão da oferta ser maior que a procura por parte dos elementos formados), e por outro lado o sistema educacional falharia também em termos de eficácia não dando ao profissional as qualificações que este necessitaria para um exercício correto de sua profissão.

Os problemas de previsão quantitativa dos profissionais necessários fogem à alçada das universidades locais. Seu âmbito é bem mais amplo e depende de pesquisas que o próprio ministério de educação deveria desenvolver.

Em termos de qualidade, porém, é bastante viável uma pesquisa a nível de unidades locais afim de se verificar se o sistema educacional ajusta-se qualitativamente ao mercado de trabalho.

Visando exatamente esse problema é que estamos propondo o presente estudo que teria como objetivo fornecer informações para uma avaliação do conteúdo

curricular dos vários cursos oferecidos pelo Instituto. Seus resultados poderiam oferecer subsídios para um reajuste no currículo, uma revisão nos padrões de desempenho necessários aos alunos das várias unidades, e uma base mais realista para o sistema de avaliação da escola.

Um estudo dessa natureza seria bastante útil como elemento de análise e avaliação do que o Instituto representa para a formação de profissionais (em termos qualitativos) para a região por ele servida.

03. Objetivos:-

- 3.1. Análise qualitativa das características dos profissionais que a escola se propõe formar (Psicologia Industrial, Relações Públicas e Propaganda, Administração)
- 3.2. Análise ocupacional dos diferentes profissionais, afim de se verificar suas atividades e tarefas básicas.
- 3.3. Estudo comparativo entre os conhecimentos atitudes e comportamentos necessários aos diferentes profissionais e as características e conteúdo dos currículos das unidades que se propõem formá-los.
- 3.4. Análise comparativa dos padrões de desempenho indicados pelo estudo, e os conseguidos pela escola.
- 3.5. Conseguir subsídios para uma possível reestruturação dos currículos.
- 3.6. Conseguir subsídios para uma avaliação e reajuste no sistema de ensino aprendizagem e avaliação da escola.
- 3.7. Conseguir elementos e informações que possibilitem um estudo experimental mais amplo no futuro.

04. Definição do problema:-

O grande problema das nações colonizadas, que não tiveram uma evolução e desenvolvimento oriundos de sua própria cultura, sempre foi o importar sistemas da metrópole - se levarem em conta se estes se ajustavam ou não à realidade local.
Esta tônica pode ser sentida de maneira -

acentuada no sistema educacional brasileiro. A falta a princípio de uma estrutura - universitária local fez com que se buscasse nos países europeus, modelos que deveriam servir de base para o nosso sistema. Após a 2ª Guerra Mundial a influência dos Estados Unidos também se fez sentir. O fato de não termos cursos para a formação de professores universitários, fez com que a grande maioria dos docentes, com preparo em nível de pós-graduação, conseguisse sua formação no exterior, importando tanto a mentalidade quanto os métodos para o nosso sistema.

Se levarmos em conta que o sistema educacional é um sub-sistema do sistema social, onde seus outputs (do sub-sistema Educacional) são utilizados em todos os setores da sociedade, teremos que convir que a base para a definição do sistema educacional deve ser o sistema social. Qualquer sistema de planejamento educacional que não parte das necessidades da sociedade, tendo em conta suas características, limitações e recursos, não poderá preparar recursos humanos compatíveis com sua demanda.

É comum encontrar-se currículos educacionais copiados de universidades européias ou americanas. Tais currículos, planejados em gabinetes, sem nenhum feedback regional, tornam a universidade num corpo estranho dentro da própria sociedade. O erro é multiplicado ainda mais quando as faculdades do interior do país, ao serem formadas, copiam currículos planejados de inadequação à realidade nacional e, muito mais ainda, à realidade regional.

A universidade deveria manter um compromisso com as realidades regionais evitando a criação de cursos que não atendam diretamente às suas necessidades. Quando falamos em necessidades abordamos dois aspectos, o quantitativo e o qualitativo. A criação de cursos sem mercados de trabalho é tão prejudicial quanto a criação de cursos que deem uma idéia aparente de estarem formando recursos humanos habilitados para a demanda local.

O mercado de trabalho cria a expectativa de receber recursos humanos capacitados para sua necessidade. Quando porém os recursos não satisfazem tal ansêio, cria-se uma mentalidade de descrédito em relação à universidade.

Se analisarmos como foram elaborados os currículos, como foram definidos os conteúdos de cada disciplina nos diferentes cursos oferecidos pelo sistema universitário brasileiro, chegaríamos possivelmente à conclusão de que nenhum estudo, partindo das necessidades e características locais, foi feito. Talvez seja essa a razão de termos em 5 anos duplicado nosso potencial de recursos humanos com nível superior enquanto que o mercado de trabalho só duplicará sua capacidade de absorção desses recursos em 15 anos (Figueiredo Ferraz. E. - 1974) (1)

Diante dessa realidade tomamos como esquema de análise do problema universitário no Brasil, um modelo sistêmico que procura definir seus inputs processos e outputs em necessidades reais da sociedade.

Partimos do pressuposto de que a sociedade possui necessidades, essas se constituem em problemas cujas soluções dependem da organização de diversos sistemas. Esses sistemas por seu turno utilizam recursos humanos, materiais e econômicos, que processados dentro das limitações ou " constraints " do sistema social, transformam-se em outputs que visam atender as necessidades demandadas pela população.

É da análise desta demanda, e da qualidade dos outputs, que se obtém o feedback para o reajuste do sistema e definição dos recursos e processos.

No caso dos recursos humanos, quando o sistema educacional não os fornece a contento (qua-

(1) Informação dada por Ester de Figueiredo Ferraz, Secretária de Educação do Município de São Paulo, Aula Inaugural na F. M. U. - 04/03/1974

litativa ou quantitativa) a tendência natural do mercado de trabalho será criar outras formas de prepará-los. Algumas medidas de natureza política podem ser criadas para forçar o mercado e absorver os recursos preparados pelo sistema educacional (regulamentação de profissões, sanções contra infratores etc.), contudo esse sempre encontrará maneiras de resolver seu problema apelando para diferentes métodos.

A solução do problema não se encontra em forçar a aceitação dos recursos, mas sim em planejar um sistema que os produza dentro das qualificações exigidas pelo mercado. Conseguir isto só será possível através de um planejamento educacional sistêmico que se oriente no feedback do próprio mercado que utilizará os recursos por ele formados.

É dentro desta lógica que procuraremos definir o esquema do estudo que está sendo proposto.

4.1. Esquema teórico

Conforme vimos na colocação do problema, a definição qualitativa e quantitativa dos recursos humanos está diretamente ligada à sociedade.

Nosso ponto de partida, então deve ser a sociedade, com suas necessidades, valores, e aspirações, poderados pelos recursos que ela possui.

Ao se pensar em planejamento educacional, encontraremos duas abordagens que são colocadas como antagônicas. A primeira parte das necessidades de mão-de-obra de um país ou região que se transformam em necessidades educacionais. A segunda parte da demanda social por educação, em seus vários níveis, e procura atendê-la, ajustando a ela a capacidade do sistema educacional.

A primeira denomina-se abordagem " das necessidades de mão-de-obra " e a segunda " abordagem cultural " (Chaves-1972)(1)
No primeiro tipo as informações para a definição do sistema edu

(1) Chaves, M.M., Saúde e Sistemas, Fundação Getúlio Vargas, Serviço de Publicação - Rio de Janeiro - G.B. - 1972.

A idéia de programação comporta dois elementos que, embora intimamente relacionados, não se confundem: os fins e os meios. Conquanto a relatividade desses conceitos torne difícil a sua operacionalização, é imprescindível fixar um critério, em caráter permanente, que possibilite a diferenciação entre eles.

Por isso, surge uma primeira divisão dos níveis de programação. De um lado, os níveis que se referem aos fins e concernentes aos outputs do programa ou aos seus efeitos sobre as pessoas ou comunidade e, do outro lado, os que dizem respeito aos meios e relacionados aos inputs e/ou à maneira como são processados pelo programa. Entre os primeiros, estão as categorias de programas e sub-programas, cuja distinção depende do grau de generalidade e do caráter homogêneo do produto final e, no segundo caso, as categorias de atividades, tarefas e ações (Veja Figura 1).

1. BASES CONCEITUAIS

1.1. - Programa

É uma resposta organizada a um ou vários problemas. -
Essa resposta inclui:

- a) a especificação de um ou mais objetivos;
- b) a escolha e realização de uma ou mais atividades e tarefas;
- c) a aquisição e uso de recursos humanos, materiais e financeiros, de acordo com uma tecnologia.

Por exemplo, pode-se falar em:

PROGRAMA MATERNO-INFANTIL, subdividido em:

Sub-Programa Materno

Sub-Programa Infantil

1.2 - Objetivos/Metas

Por objetivo se entende uma situação ou condição de pessoas ou do ambiente que os responsáveis pelo programa consideram desejável atingir. A quantificação do objetivo é denominada meta. A definição de um objetivo deve especificar:

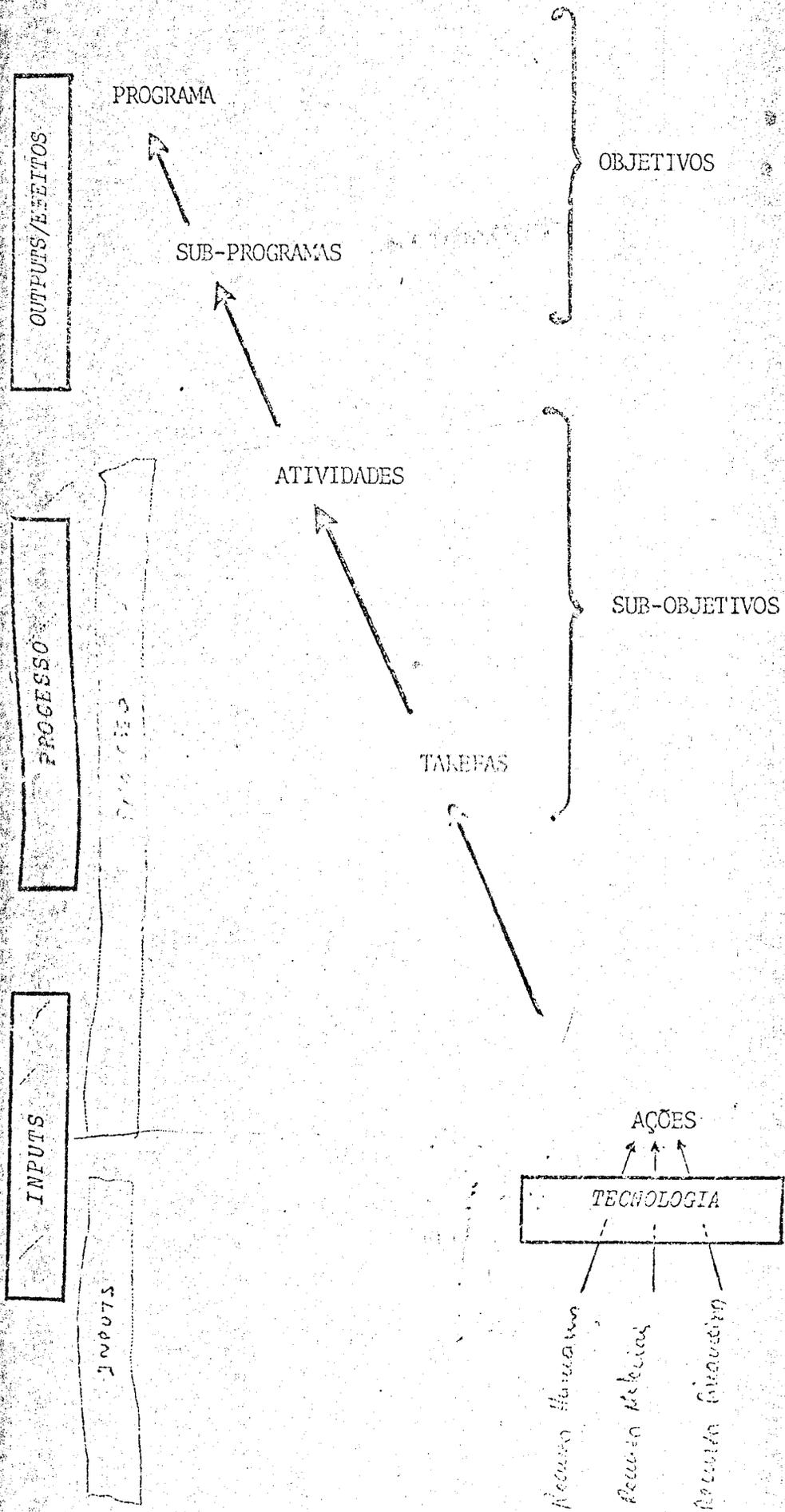
- *O quê?* - a natureza da condição ou situação a ser obtida;
- *Extensão?* - a quantidade da situação ou condição a ser atingida;
- *Quem?* - o grupo particular de pessoas ou porção do ambiente a ser atingido;
- *Onde?* - a área geográfica do programa;
- *Quando?* - o tempo em que ou através do qual a situação ou condição desejável será obtida.

Dentro da estrutura da definição explicitada, cabem duas espécies de objetivos:

- a) Objetivos do programa/subprograma - a descrição de situações ou condições particulares que se pretendem solucionar como resultado do esforço do programa;
- b) Sub-objetivos - objetivos de hierarquia inferior que devem ser atingidos como condição para a consecução dos objetivos do programa.

Para facilitar a operacionalização desses conceitos pode-se falar em objetivos referindo-se a programas/subprogramas (consecução de fins) e em sub-objetivos referindo-se a atividades e tarefas (consecução de meios). Alguns autores referem-se a esses conceitos como objetivos terminais e objetivos intermediários.

Divisão dos Níveis de Programação



X

Ademais, pode-se encontrar referências a um terceiro objetivo que é a imagem-objetivo. Esse é um objetivo de longo prazo, sem compromisso com tempo e sem sofrer restrições de nenhuma espécie (*constraints*) e que consiste na idealização do que se quer obter com o desenvolvimento do programa.

1.3 - Atividades

Conjunto de tarefas destinadas à materialização dos objetivos do programa. É necessário diferenciar bem entre atividade e objetivo do programa; a primeira refere-se a meios e, portanto, consome recursos (energia) e o segundo reflete um estado a que se quer chegar (fim).

1.4 - Tarefas

Ação ou seqüência de ações agrupadas no tempo e desenhadas para contribuir com uma parcela especificada na consecução de uma atividade.

1.5 - Recursos

Pessoal, dinheiro, materiais de consumo e permanente, equipamentos e instalações disponíveis para dar suporte à realização do programa e organizados segundo uma tecnologia determinada.

1.6 - Pressupostos do Programa

Os pressupostos representam uma hipótese concernente à relação entre os vários aspectos de um programa. Cada programa inclui quatro espécies mais importantes de pressupostos:

a) O pressuposto de que o uso dos recursos, tal como foi plane

jado resultará na realização das tarefas;

- b) o pressuposto de que realizando-se as tarefas planejadas, disso resultará a consecução das atividades;
- c) o pressuposto de que realizando-se as atividades planejadas disso resultará a consecução dos objetivos do programa;
- d) o pressuposto de que cada sub-objetivo deve necessariamente ser obtido antes que os objetivos do programa sejam atingidos e que a consecução de todos os sub-objetivos resultará na consecução dos objetivos do programa.

2. DESENHO DOS PROGRAMAS

Cada programa a ser desenvolvido pelo Sistema Regional de Saúde do Norte de Minas (materno-infantil, tuberculose, nutrição, saneamento, etc.) deverá ser apresentado através de um conjunto de três documentos, pelas seguintes razões:

- a) o uso dos documentos é diferenciado segundo os níveis do sistema;
- b) a fim de facilitar a leitura e compreensão dos textos.

Os três documentos são:

- ^M - manual de normas técnicas;
- ^M - manual de técnicas e procedimentos;
- ^M - manual de treinamento.

O presente texto refere-se exclusivamente ao primeiro documento que é o mais geral e do qual sairão os elementos para a elaboração dos dois outros.

3. METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO DAS NORMAS TÉCNICAS

Para elaboração das normas técnicas, o programa foi -

subdividido em seis atividades e, essas, em 34 tarefas, conforme se verifica no Quadro 4.

As normas técnicas são apresentadas, a nível de ^{atividade} ~~entida~~ de. Assim, os diversos itens abaixo relacionados são repetidos para cada atividade, à exceção da descrição do trabalho que é feita para o conjunto de atividades.

3.1 - Descrição

Descrição sucinta da atividade de modo a localizá-la no âmbito do programa e a fornecer informações gerais sobre o seu conteúdo.

3.2 - Sub-Objetivos

Definem-se os sub-objetivos relacionados às atividades. Buscou-se um número ótimo de sub-objetivos que, dentro de um critério de "quantidade de informação" viabilizasse a ação realimentadora (*feedback*), sem tornar a avaliação muito detalhada e custosa.

3.3 - População Alvo

Definição do segmento populacional elegível ao qual, especificamente, a atividade se destina.

3.4 - Fluxo Operacional

Se determina, no tempo, a sequência das ações a desenvolver para o cumprimento de uma atividade e/ou tarefas.

3.5 - Tarefas

Se listam as tarefas componentes da atividade que são

enumeradas em ordem crescente em algarismos arábicos.

3.6 - Conteúdo do Manual

Nesse item se determinam os pontos principais que constituirão o manual de técnicas e procedimentos e se se explicitam.

3.7 - Anexos

Se colocam, como anexos, os materiais necessários ao esclarecimento do leitor, sendo que, obrigatoriamente, deverão aparecer, pelo menos:

3.7.1 - Diagramas

Com o objetivo de melhor comunicação se apresentam os fluxos operacionais, sob forma gráfica.

3.7.2 - Folhas de análise de tarefas

Se colocam as folhas concernentes a todas as tarefas analisadas, por ordem crescente de numeração.

A análise de cada tarefa se faz com base na metodologia proposta por FINE & WILEY (1971) e adaptada pela Unidade de Recursos Humanos da Fundação de Saúde Familiar/Universidade de Tulane, da seguinte forma:

a) Identificação

A identificação é feita através da explicitação do programa e da atividade à qual pertence a tarefa, do número da tarefa e do seu código. Para efeito de codificação o programa materno-infantil recebe o número 1, seguido do número da ativi-

dade e do número da tarefa.

b) Sumário da Tarefa

É uma frase que resume, em uma linha, o que é a tarefa. É importante para identificação da tarefa e para computação eletrônica.

c) Descrição da tarefa

É a forma de expressar a ação ou sequência de ações. É a descrição do que o trabalhador faz. Dois itens básicos devem estar bem explícitos na descrição: a ação ou sequência de ações que o trabalhador executa e o resultado esperado dessas ações. Além desses dois itens, a descrição deve responder às seguintes questões: quem executa as ações? sob que instruções? com que instrumentos e material?

Quando a descrição da tarefa contém as informações relativas ao cinco itens anteriores (sujeito, ação, resultado da ação, instruções do trabalhador, instrumentos e material), proporciona informações indispensáveis em todas as fases do processo de desenvolvimento de recursos humanos.

d) Padrão de desempenho

São os critérios, segundo os quais o desempenho do trabalhador é avaliado. São usados dois tipos de padrão:

- descritivos, correspondentes a critérios específicos e subjetivos;
- numéricos, correspondentes a critérios objetivos que não requerem interpretação.

e) Conteúdo de treinamento

É uma definição dos conhecimentos e habilidades reque-

ridos para desempenhar as tarefas de acordo com os padrões definidos.

f) Instrumentos e material

Consiste na relação de todas as coisas envolvidas na execução da tarefa.

g) Escala funcional

Indiferentemente da tarefa executada, o trabalhador se envolve, de uma maneira ou de outra e com intensidades diferentes, com dados, pessoas e coisas. As escalas funcionais definem o nível da tarefa (complexidade do envolvimento do trabalhador com dados, pessoas e coisas) e a orientação da tarefa (percentagem de envolvimento do trabalhador com dados, pessoas e coisas). Como as medidas de nível e orientação podem ser aplicadas a todas as tarefas e, conseqüentemente, a todos os trabalhos, as escalas funcionais constituem um meio de comparar todas as tarefas e todos os trabalhos numa mesma unidade. As escalas funcionais constituem informações importantes para a descrição do trabalho, poder de decisão, padrão de desempenho e conteúdo de treinamento.

h) Escala de poder de decisão

Toda tarefa tem um componente prescrito e um componente arbitrário ou não prescrito. O componente prescrito representa aquelas áreas onde o trabalhador não tem nenhuma escolha sobre o que faz. O componente arbitrário do trabalho consiste daquelas áreas de tarefa onde se espera que o trabalhador - e na realidade se requer -, use seu próprio julgamento no planejamento e execução de suas tarefas. A escala de poder de decisão é o instrumento utilizado para avaliar a relação prescrição/arbitrariedade de uma atividade.

i) Escala de desenvolvimento educacional geral

A definição de qualificações do trabalhador para um determinado trabalho, em termos de educação e experiência requeridas para desempenhar as tarefas componentes do trabalho, é problema importante no desenvolvimento de recursos humanos.

Os elementos frequentemente usados nesta definição tem sido: escolaridade, diplomas, títulos, experiência prévia, etc, que, frequentemente, não refletem as reais qualificações do trabalho. O que é realmente necessário conhecer são os níveis de raciocínio, linguagem e matemática do trabalhador, indiferentemente dos anos de escola, diplomas ou experiência prévia.

As escalas de desenvolvimento educacional geral são os instrumentos que ajudam na determinação dos requerimentos educacionais básicos para desempenhar um trabalho em nível funcional definido em relação a coisas, pessoas e dados.

As escalas funcionais, educacionais e de poder de decisão são escalas ordinais que vão do nível mais baixo ao mais alto de envolvimento em cada área.

As informações definidas nos itens "a" até "i" são agrupados e constituem o que chamamos "folha de dados de análise de tarefa". Existe uma folha para cada tarefa.

A folha de dados de análise de tarefas fornece informações indispensáveis para: descrição de trabalho, desenho de currículo e desenvolvimento de recursos humanos.

As escalas utilizadas estão discriminadas no final deste capítulo.

3.7.3 - Folhas de unidades instrucionais

As unidades instrucionais são propostas em relação ao pessoal auxiliar envolvido no programa.

As informações básicas para o desenho do currículo são fornecidas pelas folhas de dados de análise de tarefas e, mais

especificamente, pelo conteúdo do treinamento.

Uma vez definidos os conhecimentos e habilidades relativos às tarefas, o passo seguinte é estabelecer os objetivos educacionais concernentes a elas para, depois, construir as unidades de instrução.

O conjunto de unidades instrucionais relativo a todas as tarefas constituirá o currículo.

Cada folha de unidade instrucional é composta por:

a) Objetivos educacionais

O objetivo educacional é um intento comunicado por uma afirmação descrevendo a mudança de comportamento no indivíduo, resultante da execução do processo ensino-aprendizagem. É a descrição de um padrão de comportamento que o aluno deve ser capaz de demonstrar no final da aprendizagem.

Seguiu-se a metodologia proposta por MAGER (1962) que, basicamente, obedece os seguintes passos:

- Identificar o comportamento terminal pelo nome, especificar o tipo de comportamento que será aceito como evidência de que o aluno atingiu o objetivo;

- Definir o comportamento desejado descrevendo as condições importantes sob as quais o comportamento é esperado ocorrer (condições, limitações, instrumentos);

- Especificar o critério de desempenho aceitável descrevendo quão bem o aluno precisa desempenhar para ser considerado aceitável.

b) Conteúdo programático

O conteúdo programático se constitui do elenco de meios utilizados para se atingir os objetivos educacionais e na

sua definição observaram-se os critérios de equilíbrio, adequação do aluno, continuidade e ensino exemplar.

No caso presente, o conteúdo foi estabelecido com base em dois elementos, a saber: as folhas de análise de tarefas e os objetivos educacionais.

c) Metodologia

São ações ou conjunto de ações que professor e alunos irão executar tendo em vista o conteúdo programático e os objetivos propostos. A metodologia garante a assimilação e fixação do conteúdo por parte dos alunos.

d) Recursos materiais

Recursos materiais são elementos complementares à metodologia, que definem sua especificação.

f) Estimativa do tempo

Faz-se a previsão do número de horas destinadas a cada tarefa, de acordo com o conteúdo programático para cada unidade ou sub-unidade de ensino e estágio prático.

g) Local/pessoal

O local é representado pelo lugar onde o processo ensino-aprendizagem irá desenvolver-se e, no item pessoal, se explicitam os recursos humanos necessários (professor, instrutor).

3.7.4 - Formulários

Colocam-se, por ordem de citação no texto, os diversos formulários que serão utilizados. Os instrutivos correspondentes serão incluídos no manual de técnicas e procedimentos.

3.7.5 - Critérios de risco

Colocam-se os critérios de risco referidos no texto.

3.8 - Descrição do Trabalho

Uma vez identificadas e analisadas as tarefas do programa, um passo seguinte é definir quem executará cada tarefa. Para tal, levou-se em conta, pelo menos:

- a) Níveis funcionais, educacionais e de poder de decisão;
- b) Posição da tarefa, em relação às demais tarefas, dentro da sequência de execução.
- c) Fatores sócio-culturais e psicológicos que envolvem a tarefa.

Assim, tarefas que poderíamos chamar "tarefas semelhantes" de acordo com os itens acima (e outros existentes) são agrupadas em um "trabalho". Para cada "trabalho" corresponde uma pessoa que deverá ser recrutada, selecionada e treinada para executar aquele trabalho.

A descrição do trabalho contém:

- a) Especificação do cargo - Traduz a função do indivíduo no programa. Ex.: coordenador, supervisor, auxiliar, etc.
- b) Tarefas delegadas - Lista de todas as tarefas componentes do trabalho, em todos os níveis do sistema: gerência, administração, operação, etc.
- c) Nível funcional, educacional e poder de decisão. Corresponde ao da tarefa que exige maior nível.
- d) Relação com outros níveis - Superiores e inferiores. Maneiras de comunicação.

QUADRO 4

Atividades e Tarefas do Programa Materno-Infantil

ATIVIDADES		TAREFAS	
Nº	NOME	Nº	SUMÁRIO
01	Atenção pré-natal	001	Identificar mulheres com suspeita de gravidez;
		002	Confirmar ou afastar a gravidez;
		003	Fazer a avaliação inicial da gestante;
		004	Fazer controle periódico da gestante;
		005	Atender às gestantes com problemas;
		006	Fazer imunização da gestante contra tétano;
		007	Dar informações educativas relativas ao período pré-natal;
		008	Definir o nível de assistência ao parto
02	Atenção ao parto	009	Fazer o diagnóstico do trabalho de parto;
		010	Prestar assistência durante o período de dilatação;
		011	Prestar atenção durante o período de expulsão;
		012	Prestar cuidados imediatos ao recém-nascido;
		013	Avaliar a vitalidade do recém-nascido;
		014	Prestar cuidados de reanimação do recém-nascido quando necessário;
		015	Prestar atenção durante os períodos de dequitação e observação;
		016	Prestar cuidados complementares ao recém-nascido;
		017	Dar informações relativas ao período pós parto imediato;
03	Atenção pós-parto	018	Fazer o controle pós-parto imediato da mãe;
		019	Fazer o exame do recém-nascido com 24 horas;
		020	Preencher o cartão de saúde da criança e definir o programa de controle de rotina
		021	Vacinar com BCG;
		022	Atender recém-nascidos com problemas;
		005	Atender puérperas com problemas;

ATIVIDADES		TAREFAS	
Nº	NOME	Nº	SUMÁRIO
04	Atenção à nutriz e ao lactente	023	Fazer controle pós-parto tardio da mãe e da criança;
		024	Fazer o controle de rotina da nutriz e do lactente;
		021	Vacinar com o BCG;
		025	Vacinar com a DPT, dupla ou anatox tetânico;
		026	Vacinar com a SABIN;
		027	Vacinar com a anti-variólica
		028	Vacinar com a anti-sarampo;
		029	Controlar o crescimento e o estado nutricional da criança;
		030	Avaliar e orientar a dieta da nutriz.
		031	Controlar o desenvolvimento neuropsicomotor;
		032	Fazer o teste tuberculínico de rotina (PPD);
		022	Atender lactentes com problemas;
		005	Atender nutrizes com problemas;
		05	Atenção interconcepcional
034	Fazer o controle interconcepcional periódico da mulher;		
005	Atender mulheres com problemas no período interconcepcional;		
001	Identificar mulheres com suspeita de gravidez;		
06	Atenção ao pré-escolar		
		025	Vacinar com a DPT;
		025	Vacinar com a Dupla;
		025	Vacinar com o anatox-tetânico;
		021	Vacinar com o BCG

"CURRÍCULO VITAE"

Nome: JOEL DA SILVA CAMACHO

Filiação: Waldevino Marçal Camacho e Virginia da Silva Camacho

Natural de: São João Del Rei - Minas Gerais

Data do Nascimento: 10 de Junho de 1934

Nacionalidade : Brasileira

1. Formação Escolar

1.1. Curso Médio

1.1.1. Ginásial - C.A.B. - SPaulo - 1947 - 1950

1.1.2. Científico C.A.B. - SPaulo - 1950 - 1953

1.2. Curso Superior

1.2.1. Bacharel em Comunicação Social PUC - P. Alegre ' R.S. - 1968 - 1971

1.2.2. Bacharel em Teologia (Área de Filosofia) Faculdade do I.A.E. - SPaulo - 1953- 1956

1.3. Cursos de Pós Graduação

1.3.1. E. Leadership - Andrews University - Michigan - U.S.A. 1961

1.3.2. Psychology - Andrews University - Michigan U.S.A. - 1961

1.3.3. P.Guidance - Andrews University - Michigan U.S.A. - 1961

1.3.4. Metodologia do Ensino Superior - U.F.M.G. Belo Horizonte - 1973.

1.4. Curso de Mestrado

1.4.1. Mestrado em Ciência Política - Universidade Federal ' de Minas Gerais - B. Horizonte - 1973 - 1974.

1.5. Cursos de Especialização:

1.5.1. Curso de Especialização em Relações Públicas - P.U.C. P. Alegre - R.S. - 1971

1.5.2. Dinâmica de Grupo - IREP - SPaulo - 1972

- 1.5.3. Curso de Primeiros Socorros - Escola da Cruz Vermelha Brasileira - 1956 - SPaulo
- 1.5.4. Introdução à Avaliação de Sistemas de Saúde - Sec. Saúde de Minas Gerais - B. Horizonte - 1973
- 1.5.5. Curso de Planejamento e Análise de Atividades - Faculdade de Medicina da F.U.N.M. - M. Claros - 1.973
- 1.5.6. Curso de Cinema - Universidade Federal de Minas Gerais - B. Horizonte - 1972

1.6. Certificados

- 1.6.1. Semana de Estudos Jornalísticos - P.U.C. - Porto Alegre - R.S. 1969.
- 1.6.2. Relações Públicas - Prática Moderna - P.U.C. Porto Alegre - R.S. 1969
- 1.6.3. Teorias Dinâmicas da Personalidade - Universidade Norte Mineira - M. Claros - M.G. 1972
- 1.6.4. Comunicação Humana - Universidade Norte Mineira - Montes Claros - 1.971

2. Atividades

2.1. Magistério Superior

- 2.1.1. Professor de Comunicação da Faculdade de Direito da F.M.U. - SPaulo - 1974.
- 2.1.2. Professor de Comunicação da Faculdade de Economia da F.M.U. - SPaulo - 1974
- 2.1.3. Professor de Comunicação da Faculdade de Administração da F.M.U. - SPaulo - 1974.
- 2.1.4. Professor de Metodologia Científica da Faculdade de Administração e Finanças Luzwell - SPaulo - 1974
- 2.1.5. Professor de Ciências Políticas da Faculdade de Administração e Finanças Luzwell - SPaulo - 1974
- 2.1.6. Professor de Comunicação da Faculdade de Administração e Finanças Luzwell - SPaulo - 1974.
- 2.1.7. Professor de Pesquisa de Opinião e Mercadologia da Faculdade de Comunicação do I.M.S. - S.Bernardo -S.P. 1974.

- 2.1.8. Professor de Comunicação na Cadeira de Medicina Comunitária - FAMED - Universidade Norte Mineira de Montes Claros - M. Gerais - 1972 - 1973
- 2.1.9. Professor de Metodologia Científica da Universidade Norte Mineira - FAFIL - 1972 - 1973
- 2.1.10. Professor de Técnicas de Pesquisas da Universidade Norte Mineira de Montes Claros - M.G. 1972 - 1973
- 2.1.10. Professor de Currículos e Programas da FAFIL FUNM - Montes Claros - 1972 - 1973
- 2.1.11. Professor de Estudos de Problemas Brasileiros da Universidade Norte Mineira - 1972 - 1973

2.2. Atividades de Pesquisa

- 2.2.1. Membro da Equipe de Pesquisas da Family Health Foundation no Brasil - N. Orleans - U.S.A. - 1971 - 1974
- 2.2.2. Diretor e coordenador de Pesquisa sobre Comunicação entre médico - Auxiliar de Saúde e paciente - Instituto de Preparo e Pesquisa para o Desenvolvimento de Assistência Sanitária Rural - I.P.P.E.D.A.S.A.R. Minas Gerais - 1971
- 2.2.3. Diretor e coordenador de Pesquisa sobre Sistema de Treinamento para a formação de Auxiliares de Saúde - I.P.P.E.D.A.S.A.R. - M.Gerais - 1971 - 1972
- 2.2.4. Membro da Equipe que realizou a Pesquisa sobre Medicina Comunitária no Norte de Minas Gerais - I.P.P.E.D.A.S.A.R. 1972
- 2.2.5. Coordenador do plano de pesquisa sobre a formação de agentes sociais para atuarem em programas de Medicina Comunitária - I.P.P.E.D.A.S.A.R, M.Gerais 1972
- 2.2.6. Diretor e coordenador de Pesquisa sobre Comunicação com analfabetos em programas de Medicina comunitária - I.P.P.E.D.A.S.A.R. - M.G. 1972
- 2.2.7. Coordenador de Pesquisa sobre Conhecimento Atitude e Práticas sobre saúde (KAP STUDY) na Zona Rural - M. Claros - Minas Gerais - 1973 - I.P.P.E.D.A.S.A.R. -

3.2. Na área de Educação e Ass. Social

- 3.2.1. Membro do Conselho Estadual de Artesanato e Formação de Mão de Obra da Secretaria do Trabalho do Governo de Minas Gerais
- 3.2.2. Coordenador Geral do Grupo Regional de Integração Social - GREIS - LBA - Obras Sociais - Secretaria do Trabalho de M. Gerais - 1972 - 1973
- 3.2.3. Membro do Grupo de Planejamento da Universidade Norte Mineira - (ADIPLAM) - 1972
- 3.2.4. Coordenador Geral do Curso de Preparo de Auxiliares de Saúde - Convênio - FUNM, Tulane University secretaria de Saúde de M. Gerais - 1972
- 3.2.5. Coordenador Técnico na elaboração do Projeto para o treinamento de Auxiliares de Saúde para o ministério do Trabalho - PIPMO - Convênio FUNM, Tulane University, Sec. Saúde - M. Gerais.
- 3.2.6. Coordenador Técnico na elaboração do Projeto para o Treinamento de Auxiliares de Saúde para o Sistema Materno Infantil de Montes Claros - para a LBA.
- 3.2.7. Coordenador do plano de seleção para o Curso de Auxiliares de Saúde - Convênio - F.FUNM - Tulane University, Secret. de Saúde de M. Gerais
- 3.2.8. Direção do Curso de Dinâmica de Grupo para o Curso de Letras da Universidade Norte Mineira - 1972
- 3.2.9. "Coordenador do ciclo de conferências do ISUNI - 1972 - SUDENE
- 3.2.10. Cordenador da Associação de Pais e Mestres do Colégio Inaculada - M. Claros - 1972
- 3.2.11. Diretor e professor do Curso sobre currículos e Programas promovido pela Universidade Norte Mineira para bachareiros e licenciados em Pedagogia - M. Claros - 1972
- 3.2.12. Coordenador e expositor de 32 Cursos sobre orientação e planejamento familiar promovidos pela Associação Sul Riog. da I.A.S.D. - 1968 - 1970
- 3.2.13. Coordenador Técnico na elaboração do projeto de reestruturação do Curso de Pedagogia da Universidade Norte Mineira e para a duplicação de Vagas - 1971.

- 2.1.8. Professor de Comunicação na Cadeira de Medicina Comunitária - FAMED - Universidade Norte Mineira de Montes Claros - M. Gerais - 1972 - 1973
- 2.1.9. Professor de Metodologia Científica da Universidade Norte Mineira - FAFIL - 1972 - 1973
- 2.1.10. Professor de Técnicas de Pesquisas da Universidade Norte Mineira de Montes Claros - M.G. 1972 - 1973
- 2.1.10. Professor de Currículos e Programas da FAFIL FUNM - Montes Claros - 1972 - 1973
- 2.1.11. Professor de Estudos de Problemas Brasileiros da Universidade Norte Mineira - 1972 - 1973

2.2. Atividades de Pesquisa

- 2.2.1. Membro da Equipe de Pesquisas da Family Health Foundation no Brasil - N. Orleans - U.S.A. - 1971 - 1974
- 2.2.2. Diretor e coordenador de Pesquisa sobre Comunicação entre médico - Auxiliar de Saúde e paciente - Instituto de Preparo e Pesquisa para o Desenvolvimento de Assistência Sanitária Rural - I.P.P.E.D.A.S.A.R. Minas Gerais - 1971
- 2.2.3. Diretor e coordenador de Pesquisa sobre Sistema de Treinamento para a formação de Auxiliares de Saúde - I.P.P.E.D.A.S.A.R. - M.Gerais - 1971 - 1972
- 2.2.4. Membro da Equipe que realizou a Pesquisa sobre Medicina Comunitária no Norte de Minas Gerais - I.P.P.E.D.A.S.A.R. 1972
- 2.2.5. Coordenador do plano de pesquisa sobre a formação de agentes sociais para atuarem em programas de Medicina Comunitária - I.P.P.E.D.A.S.A.R, M.Gerais 1972
- 2.2.6. Diretor e coordenador de Pesquisa sobre Comunicação com analfabetos em programas de Medicina comunitária - I.P.P.E.D.A.S.A.R. - M.G. 1972
- 2.2.7. Coordenador de Pesquisa sobre Conhecimento Atitude e Práticas sobre saúde (KAP STUDY) na Zona Rural - M. Claros - Minas Gerais - 1973 - I.P.P.E.D.A.S.A.R. -

- 2.2.8. Coordenador de Pesquisa sobre Política de Recursos - Humanos para a Saúde no Brasil - U.F.M.G. em convênio com C.N.P.Q. - 1974
- 2.2.9. Assistente de Pesquisa sobre utilização de Recursos Humanos formados pela Faculdade de Administração da U.S.P. - Dep. de Adm. - U.S.P. - 1974
- 2.2.10 Coordenador do plano de Pesquisa sobre Análise de atividades do Auxiliar de Saúde - Convênio F.U.N.M. - Tulane - Secretaria de Saúde de M. Gerais - 1972
- 2.2.11 Coordenador do Estágio de Pesquisa do Curso de Ciências Sociais da Universidade Norte Mineira - M. Claros - 1971 - 1973

3. Cargos e Funções

3.1. Na área de Relações Públicas e Comunicação

- 3.1.1. Diretor de Relações Públicas da Missão Mineira de I.A.S.D. - B. Horizonte - Minas Gerais 1962/1966
- 3.1.2. Diretor de Comunicações da Assoc. Sul Riog. da I.A.S.D 1967 - 1971
- 3.1.3. Diretor de Assis. Social da Assoc. Sul Riog. da I.A.S.D 1967 - 1971
- 3.1.4. Diretor de Relações Públicas da Assoc. Sul Riog. da I.A.S.D. - 1967 - 1971
- 3.1.5. Diretor de Educação da União Este Brasileira da I.A.S.D (Secção Minas) - 1962 - 1966
- 3.1.6. Coordenador da área de Comunicação e didática da III Jornada Cultural da Universidade Federal de Minas Gerais - 1972.
- 3.1.7. Membro da Associação Riograndense de Imprensa - P. Alegre.
- 3.1.8. Diretor e expositor do Curso de Comunicação para professores do Colégio Imaculada - M. Claros - 1972
- 3.1.9. Coordenador do Setor de Comunicação e didática da primeira Jornada de Cultura promovida pela F.U.N.M. - Montes Claros - 1972
- 3.1.10 Expositor do Encontro sobre Comunicação pela arte no Conservatório Estadual Lourenço Fernandes - M. Claros - 1972.

3.2. Na área de Educação e Ass. Social

- 3.2.1. Membro do Conselho Estadual de Artesanato e Formação de Mão de Obra da Secretaria do Trabalho do Governo de Minas Gerais
- 3.2.2. Coordenador Geral do Grupo Regional de Integração Social - GREIS - LBA - Obras Sociais - Secretaria do Trabalho de M. Gerais - 1972 - 1973
- 3.2.3. Membro do Grupo de Planejamento da Universidade Norte Mineira - (ADIPLAM) - 1972
- 3.2.4. Coordenador Geral do Curso de Preparo de Auxiliares de Saúde - Convênio - FUNM, Tulane University secretaria de Saúde de M. Gerais - 1972
- 3.2.5. Coordenador Técnico na elaboração do Projeto para o treinamento de Auxiliares de Saúde para o ministério do Trabalho - PIPMO - Convênio FUNM, Tulane University, Sec. Saúde - M. Gerais.
- 3.2.6. Coordenador Técnico na elaboração do Projeto para o Treinamento de Auxiliares de Saúde para o Sistema Materno Infantil de Montes Claros - para a LBA.
- 3.2.7. Coordenador do plano de seleção para o Curso de Auxiliares de Saúde - Convênio - F.FUNM - Tulane University, Secret. de Saúde de M.Gerais
- 3.2.8. Direção do Curso de Dinâmica de Grupo para o Curso de Letras da Universidade Norte Mineira - 1972
- 3.2.9. "Coordenador do ciclo de conferências do ISUNI - 1972 - SUDENE
- 3.2.10. Cordenador da Associação de Pais e Mestres do Colégio Imaculada - M. Claros - 1972
- 3.2.11. Diretor e professor do Curso sobre currículos e Programas promovido pela Universidade Norte Mineira para bachareis e licenciados em Pedagogia - M. Claros - 1972
- 3.2.12. Coordenador e expositor de 32 Cursos sobre orientação e planejamento familiar promovidos pela Associação Sul Riog. da I.A.S.D. - 1968 - 1970
- 3.2.13. Coordenador Técnico na elaboração do projeto de reestruturação do Curso de Pedagogia da Universidade Norte Mineira e para a duplicação de Vagas - 1971.

cacional partem da análise das necessidades das instituições que atuam na sociedade, enquanto que no segundo, o planejamento é feito sem se levar em conta a capacidade de absorção dos recursos humanos pelo mercado de trabalho.

No Brasil, tem-se adotado a segunda abordagem, o que poderá a médio e longo prazo trazer problemas de difícil solução. Um estudo mais profundo do problema, deveria levar em conta primeiramente, a razão da existência das instituições que absorvem os recursos humanos. O estudo diagnóstico dessas - (instituições) forneceria informações para se planejar recursos que poderiam, não somente atender a sua presente demanda, como também renovar seus métodos de trabalho, afim de que elas mantenham um constante ajustamento com as aspirações da população.

A instituição de instrumentos de comunicação entre a universidade e o mercado de trabalho, possibilitarão a esta tornar-se um instrumento criador de " Know-How " e tecnologia, e dará ao sistema educacional a possibilidade de desenvolver pesquisas avaliáveis através de sua aplicação nas instituições da sociedade.

Voltando à consideração de nosso esquema teórico, deveremos em primeiro lugar determinar, em linhas gerais, os tipos e a natureza das instituições que absorvem os recursos humanos - formados pela universidade.

Já vimos que a existência de qualquer organização, empresa, ou instituição social, funda-se nas necessidades, valores, - objetivos e aspirações da sociedade.

Esses objetivos e valores, como concepção do que é desejável para a determinação de preferências ou rumos de qualquer organização, têm origem na herança cultural e organizam-se de acordo com certa hierarquia.

Definidos os valores que justificam a existência de uma organização, esses a levam simultaneamente a duas direções:

- a. Estabelecimento de objetivos para ação (Razão da existência da organização);
- b. Definição de normas (e políticas) em razão às quais as - ações desenvolvidas devem ser analisadas.

À hierarquia de valores corresponde uma hierarquia de objetivos que Blum (1969) coloca, em 5 níveis:

- a. Nível 1 - O objetivo supremo da espécie humana - a autosuficiência
- b. Nível 2 - Objetivos dos homens democráticos (livres) tais como, liberdade, felicidade, segurança
- c. Nível 3 - Objetivos de bem estar, tais como indivíduos famílias e comunidades saudáveis, alto nível educacional, lazer, conforto da família, etc.
- d. Nível 4 - Objetivos institucionais, tais como o controle ambiental, educação e saúde para todos, segurança, manutenção do direito de propriedade (no caso das sociedades capitalistas), etc
- e. Nível 5 - Objetivos programáticos, tais como controle de alimentos produção de bens e serviço específicos etc. (Blum - 1969) (1).

Os objetivos de nível 1 são normalmente expostos em círculos acadêmicos e religiosos. Conhecê-los é útil apenas em razão de definir as características da formação humanísticas que um determinado profissional deve ter, afim de melhor ajustar-se à filosofia de determinadas instituições. Esses objetivos são às vezes manipulados na sociedade de consumo para estimular a utilização de certos bens e/ou serviços.

Os objetivos de nível 2 são, particularmente, usados nas discussões políticas e em muitos casos manipulados pelo " mass-média ", com o intuito de propaganda e publicidade. Os objetivos de bem estar provavelmente representam o ponto conceitual onde valores e programas são confrontados e harmonizados. É para atender esses objetivos que existe a maior parte das organizações de caráter lucrativo. É baseado nesses - objetivos que elas estabelecem os objetivos programáticos - (de nível 5) que visam racionalizar os recursos afim de se obter melhor rendimento.

São os objetivos de nível 5 que dimensionam o aspecto operacional de uma organização, afim de que ela consiga que seu -

(1) Blum, H.L. - 1969 - The meaning of comprehensive planning for health
In: Blum, H.L. - Health Planning San Francisco, American Public Health Association

output crie impacto no mercado consumidor.

A análise qualitativa de recursos humanos não pode, por isso perder de vista esses objetivos, afim de que prepare recursos humanos compatíveis com todos os níveis.

O primeiro estágio de um estudo qualitativo de recursos humanos deve portanto preocupar-se com a natureza das organizações (ou instituições) que utilizam os recursos humanos, e que níveis de objetivos são importantes para elas.

Para que se possa ter uma visão realista da natureza das organizações que irão utilizar os recursos humanos, objetos do estudo, deve-se analisa-las partindo de seu funcionamento, tendo em conta os problemas e necessidades que elas procuram resolver.

Para solucionar problemas, atender aspirações objetivos e valores, as organizações se estruturam em sistemas escalonados em programas.

A existência de programas em uma organização se justifica na medida em que são dirigidos à solução de problemas. Entende-se como problema uma situação onde exista um estado presente (com necessidade real ou potencialmente criada) e como solução um bem ou serviço que proporcione a melhora, criação ou manutenção de um determinado sistema.

O desenvolvimento da tecnologia tem ajudado a solucionar problemas em certos casos criando outros que demandarão novos estudos e soluções. Na sociedade moderna existe uma espiral crescente de problemas e soluções que justificam uma constante pesquisa para a criação de novos tipos de bens e serviços. É essa dinâmica que obriga a universidade a manter instrumentos constantes de comunicação com o mercado de trabalho.

Os profissionais devem ser preparados dentro das especificações do mercado de trabalho, mas ao mesmo tempo este é dinâmico e requer constantes reajustes.

A falta de uma organização sistêmica que congregue o subsistema de prestação de serviços e o subsistema formador de recursos humanos, é que tem ocasionado a manutenção dessa defasagem entre a escola e o mercado de trabalho. Se o sistema educacional tivesse uma visão clara dos objetivos das instituições da sociedade, se conhecesse seus processos e outputs desejados, poderia, de forma mais rea

lista (científica); prover os tipos de recursos que elas demandam.

A análise da realidade educacional só pode ser feita a partir da análise das instituições da sociedade. (quer - em termos de organizações puramente sociais, ou de caráter predominantemente econômicos).

Definido esse aspecto conceitual, a nível de fins a que se destinam as organizações alvos do estudo, o passo seguinte será verificar os meios e os métodos por elas - utilizados para conseguirem atingi-los (os fins).

É esse aspecto do estudo que é feito a partir das atividades e tarefas desenvolvidas pelas organizações. Na análise das tarefas poderemos então definir os profissionais necessários e na análise destes determinar os conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidas.

Enquanto o estudo dos fins define o conteúdo afetivo a ser incorporado ao profissional, o estudo dos meios determina o que deve ser desenvolvido nos domínios cognitivos e psicomotor.

Em resumo nosso estudo procurará, através de técnicas modernas de análise de atividades e tarefas (modelo sistêmico de Fine and Wiley 1970), determinar o conteúdo de formação dos diferentes tipos de recursos humanos que o I.M.S. desenvolve sem que se perca de vista as possibilidades de transformações que a dinâmica social poderá criar na sociedade (em face do desenvolvimento tecnológico e das transformações sociais). Para isso desenvolveremos o seguinte esquema de estudo:

- (1) Nucleação das instituições que utilizam os Recursos Humanos preparados pelo I.M.S.
- (2) Natureza das instituições que utilizam os Recursos Humanos.
 - a. Níveis de objetivos considerados importantes para elas
 - b. Que problemas buscam solucionar
- (3) Estrutura e estratégia de intervenção utilizada - por elas.
 - a. Que programas desenvolvem
 - b. Atividades básicas desses programas
 - c. Que tipos de profissionais participam na realização dessas atividades.
 - d. Que tarefas realizam os profissionais que constituem o objetivo do estudo.

- e. Análise das tarefas seguindo a metodologia de Fine and Wiley (1970)
- f. Que tipo de formação deve possuir cada profissional (alvo de estudo) para executar essas tarefas:
 - No domínio afetivo
 - No domínio cognitivo
 - No domínio psicomotor
- g. Comparação dos resultados com os currículos desenvolvidos pelo I. M. S.

05. Bibliografia:-

5.1. Sobre abordagem sistêmica

- 5.1.1. Churchman, C. West. The Systems Approach, Dell Publishing Co., Inc., New York, 1968
- 5.1.2. Chaves, Mário C., Saúde e Sistema, Fundação - Getúlio Vargas - Rio de Janeiro - 1972
- 5.1.3. Mager, Robert F. Preparing Instructional Objectives Fearon Publishers, Belmont, 1962
- 5.1.4. Mager, Robert F. Goal Analysis, Fearon Publishers Belmont, 1972
- 5.1.5. Magda, Soares. " Produtividade do Ensino Superior", mimeografado, apresentado no M.E.C., I Encontro de Reitores das Universidades Públicas, Brasília, - agosto 1972.
- 5.1.6. McConkey, Dale D. Gerência por objetivos, Tradução de Osmer Pinheiros Paranhos, Ed. Expressão e Cultura, 2ª Edição, Rio de Janeiro, 1973.
- 5.1.7. Wiley, Wretha W. and Fine, Sidney A. - A Systems Approach to New Careers, two papers, the W.E. - Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo 1969.
- 5.1.8. Tuckman, Bruce and Edwards, Keith, J. - " A Systems Model for Instructional Design and Management ", - In Educational Technology, Vol. I, number 9, - September 1971.
- 5.1.9. Hanita, F. de P. Guia Moderno de Administração, trad. Ruy Jungmann, Forense, Rio/são Paulo, 1968

5.2. Sobre Análise de Tarefas e Análise ocupacional

- 5.2.1. Davis, Louis E. "Toward a Theory of Job Design" in the journal of Industrial Engineering, Vol. VII, number 5, September-October, 1957.
- 5.2.2. Family Health Foundation, Dictionary of Family-Planning Job, - Tasks and Task Analysis data, 2 volumes, New Orleans, 1972.
- 5.2.3. Fine, Sidney A. and Wiley, Wreta W. "An Introduction to Functional Job Analysis, the W.E. Upjohn Institute for Employment Research, - Kalamazoo, 1971.
- 5.2.4. Hortman, Nelson. "Análise Ocupacional", trad. do Original do I.N.C.E. de Caracas, 2ª Edição 1974.
- 5.2.5. Kenneth, E. Boulding - General Systems Theory: - The Skeleton of Science, Management Science - abril 1956
- 5.2.6. Gagne, Robert M. (Ed.) Psychological Principles in System Development, Holt, Reinholt and E - Weston, New York, 1963.
- 5.2.7. Johnson, Richard A. e al The Theory and Management of Systems Mac Crow Hill Book - Company, Inc., New York, 1963.

5.3. Sobre análise de deficiências e avaliação de Programas

- 5.3.1. Mager, Robert F. and Pipe. Analysis Performance Problems on "you Really Oughta Wanca", Fearon Publishers, Belmont, 1970
- 5.3.2. Meyers, Samuel Perkins. Avaliação de Projetos de Desenvolvimento, tradução de Maria Inês Rolim, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1972
- 5.3.3. Sagarello Acyr, Avaliação de Programas, Análise de Tarefas e Desenvolvimento de Recursos Humanos, Mimeografado, Belo Horizonte, 1974.

5.4. Planejamento Educacional

- 5.4.1. Bloom, B.S. (ed.); Taxonomy of Educational - Objectives - Cognitive Domain David Mackay Inc. 1956.

- 5.4.2. Alvarez Manilla, J.M. - Taxonomia de Los -
Objetivos Educacionais - Área Psicomotora -
Rev. Educação Médica e Saúde O.P.S., janeiro
a março 1971, pg. 68
- 5.4.3. Krathmohl, D.R., Bloom, B.S., Y Masia, B.B.
Taxonomy of Educational Objectives - Affective
Domain David Mackay Company, Inc. 1964.
- 5.4.4. Mc Geoch, J.A., Y Trion, A.T.: The Psychology
of Human Learning. David Mc Kay Company, -
Inc., New York, 1952
- 5.4.5. Andrade, J. - 1971 La Estrategia Educacional
in el plan de estudios Educacion Médica e Salud,
5 (2): 151 - 164.

06. Hipóteses:-

Por tratar-se de um estudo exploratório, não deveríamos definir hipóteses antecipadas, uma vez que o objetivo do presente trabalho é - possibilitar o levantamento de dados que tornem viável um estudo - experimental mais amplo no futuro, que requererá muito mais recursos que o presente.

Para orientar, porém, o plano de ação que pretendemos desenvolver, criamos algumas hipóteses de trabalho que passamos a enumerar a seguir:

- 6.1. Os tipos de profissionais formados pelo I.M.S. são procurados por instituições de natureza bastante variada.
- 6.2. A formação recebida pelos profissionais do I.M.S. os habilita plenamente para o mercado de trabalho
- 6.3. Faltam ainda elementos aos currículos dos cursos do I.M.S. formação prática compatível com a demanda do mercado de - trabalho.
- 6.4. O diploma de um determinado curso superior não é o requisito mais importante para a admissão de um profissional pelas - instituições carentes de mão-de-obra especializada.
- 6.5. A adaptação do profissional com as necessidades do mercado de trabalho não se dá de maneira completa no curso mas durante o estágio - (o estagiário é, no início de seu estágio, um elemento inadequado à realidade do mercado de trabalho).

- 6.6. Existe um grande número de profissionais formados que se encontram atuando em áreas diferentes daquela em que foram graduados.
- 6.7. A análise das tarefas de um profissional definirão melhor o conteúdo curricular do curso que o habilitará para o exercício profissional.
- 6.8. Os profissionais formados com um currículo mais adequado à realidade do mercado de trabalho encontrarão melhor aceitação, por parte das instituições que o absorvem.
- 6.9. O presente sistema de avaliação do aprendizado possui base científica insuficiente para avaliar o aprendizado, por não ser feito partindo de objetivos compatíveis com a realidade do mercado de trabalho.
- 6.10. O profissional formado pelo I.M.S. não possui a mentalidade científica e criativa que se espera de um graduado em curso superior (De acordo com o estudo de comportamento profissional de Andrade - 1971 (1))
- 6.11. A falta de criatividade estaria ligada à metodologia de ensino, aprendizagem e avaliação de certas disciplinas básicas.

Outras hipóteses poderão ser desenvolvidas no decorrer do estudo, motivadas pela sua própria natureza, (Estudo Exploratório) que não pode ter, obrigatoriamente, todas as hipóteses definidas com antecipação.

07. Definição operacional das variáveis:-

- 7.1. No teste das hipóteses 6.1., 6.2., 6.3. e 6.8., serão investigadas nas empresas escolhidas como amostra, as seguintes variáveis:
 - 7.1.1. Natureza da empresa ou organização
 - 7.1.2. Objetivos e/ou finalidades
 - 7.1.3. Alguns aspectos filosóficos e/ou políticos básicos
 - 7.1.4. Estrutura organizacional
 - 7.1.5. Programas e atividades
 - 7.1.6. Tipos de Recursos Humanos de Nível Superior que utiliza
 - 7.1.7. Tarefas básicas desempenhadas por esses profis-

(1) Andrade J. - 1971 - Esquema de comportamento em razão do nível de formação profissional, no artigo " La estratégia Educacional in el - plan de estudios. Ed. Médica e Salud O.P.S., 5(2) - 151 - 164.

- sionais.
- 7.1.8. Descrição e Análise dessas tarefas (segundo a metodologia de Fine and Wiley)
- 7.2. Com referência à hipótese 6.4. serão avaliadas as seguintes variáveis:
- 7.2.1. Os requisitos exigidos para a admissão de um profissional de nível superior
- 7.2.2. A importância do diploma na seleção de um elemento para um cargo que pode ser ocupado por um elemento de nível superior.
- 7.2.3. A relação diploma/experiência, na seleção de um profissional, é a razão por um determinado tipo de preferência.
- 7.3. A hipótese 6.5., será testada através da abordagem de profissionais que estejam atuando nas empresas pesquisadas, definindo-se para isso. As seguintes variáveis:
- 7.3.1. Participação em estágios durante o curso
- 7.3.2. Relação estágio formação escolar
- 7.3.3. Tempo que exerce a presente atividade (verificar se ela antecede ao período de estágio e ao próprio início do curso)
- 7.3.4. Tarefas que aprendem no estágio e as que aprendem durante o curso
- 7.4. A hipótese 6.6. será testada a partir das variáveis seguintes:
- 7.4.1. Tipo de formação superior e que função exerce
- 7.4.2. Razões que levaram, os que estão atuando fora da área, a se encontrarem nessa situação.
- 7.4.3. Medidas, segundo a opinião do entrevistado, para evitar essa evasão profissional de uma para outra área.
- 7.5. A hipótese 6.7. será testada a partir das variáveis definidas no sistema de "Task Analysis" de Fine and Wiley (1971).

7.6. A hipótese 6.9. será testada a partir das seguintes variáveis:

- 7.6.1. Objetivos que definem o sistema de avaliação (seguindo a metodologia de Mager e Bloom)
- 7.6.2. Estudo dos métodos e conteúdo da avaliação - utilizado da análise de tarefas.
- 7.6.3. Estudo do conteúdo curricular em razão dos - resultados da análise de tarefas.
- 7.6.4. Eficiência (em termos quantitativos) e eficácia (em termos qualitativos) do sistema de - avaliação em medir os padrões de desempenho atingidos pelos alunos ao final das etapas de ensino e aprendizagem.

7.7. As hipóteses 6.10. e 6.11. serão testadas através das seguintes variáveis.

- 7.7.1. Aplicação testes sobre diferenças nos padrões de comportamento de um amostra de alunos do último ano.
- 7.7.2. Estudo dos diferentes planos (em termos pedagógicos) de curso, de unidades e de aulas - especificamente.

08. Área de Execução do Projeto:-

Instituições da região do Grande São Paulo.

09. Instrumentos que serão utilizados:-

- 9.1. Questionários e entrevistas a ser aplicado nas instituições escolhidas para a pesquisa.
- 9.2. Folhas de análise de tarefas (Fine and Wiley)
- 9.3. Questionário e entrevista a serem aplicados em profissionais de formação universitária que atuem nas instituições abordadas com o questionário.
- 9.4. Testes para avaliação de mudança de padrões de comportamento (a ser preparado por elemento técnico).
- 9.5. Questionário e entrevista a ser aplicada em alunos formados.

9.6. Outras informações disponíveis sobre oferta e procura de profissionais de nível superior na região.

10. Plano para a Coleta de Dados:-

Por ser tratar de um estudo exploratório de caso, e pela limitação dos recursos financeiros não será feito um plano de amostragem probabilística, representativa. Serão sorteadas apenas algumas instituições definidas de acordo com sua natureza: educacional, industrial, comercial, publicitária, etc.

11. Análise:-

A análise será feita, no caso de algumas variáveis, a partir do estudo de frequência, pois não se tratando de um estudo experimental não tentaremos estabelecer relações de causa e efeito.

O estudo se preocupa, em sua totalidade, principalmente com a avaliação dos currículos partindo da análise das tarefas, tidas - como de maior frequência, para cada modalidade de profissional formado pelo I.M.S.

A partir desse estudo procuraremos sugerir as mudanças que se julgarem necessárias ao currículo, à metodologia de ensino e ao sistema de avaliação (Ver em anexo a metodologia de Fine Wiley aplicada a um programa de saúde).

12. Cronograma:-

Após a liberação da verba para o projeto está previsto o seguinte plano de desenvolvimento:

./..

CRONOGRAMA

Atividade	Tempo Previsto	Mapa Pert
01. Preparo dos instrumentos para a coleta de dados nas instituições	30 dias	(1 - 2)
02. Treinamento do pessoal para - aplicação dos instrumentos	15 dias	(2 - 3)
03. Pré-teste dos instrumentos (en- trevistas e questionários)	07 dias	(3 - 4)
04. Avaliação e correção dos instru- mentos partindo das informações fornecidas pelo pré-teste	07 dias	(4 - 5)
05. Seleção das instituições que se- rão pesquisadas	07 dias	(4 - 6)
06. Aplicação e análise dos questio- nários das instituições	15 dias	(6 - 7)
07. Seleção dos profissionais que - serão entrevistados	07 dias	(7 - 8)
08. Preparo dos questionários que - serão aplicados nos profissionais	07 dias	(7 - 9)
09. Pré-teste dos questionários a - serem aplicados nos profissio- nais	07 dias	(9 - 10)
10. Avaliação e correção dos instru- mentos (questionários) que - serão aplicados nos profissio- nais	07 dias	(10 - 11)
11. Aplicação dos questionários - nos profissionais	15 dias	(11 - 12)
12. Análise dos dados dos instru- mentos aplicados nos profissio- nais (incluindo análise de tare- fas)	60 dias	(12 - 15)

CRONOGRAMA

Atividade	Tempo Previsto	Mapa Pert
13. Preparo dos testes que serão aplicados nos alunos formandos do I.M.S.	07 dias	(09 - 13)
14. Aplicação dos testes nos alunos formandos do I.M.S.	07 dias	(13 - 14)
15. Análise geral dos dados colhidos	30 dias	(15- 16)
16. Preparo do relatório da pesquisa	15 dias	(16 - 17)
Tempo Total Previsto	215 dias (aproximadamente 07 meses)	

O mapa de plano Pert em anexo mostra como as várias atividades estão planejadas em termos de tempo (Anexo 01)

13. Recursos Requeridos para a Elaboração do Projeto:-

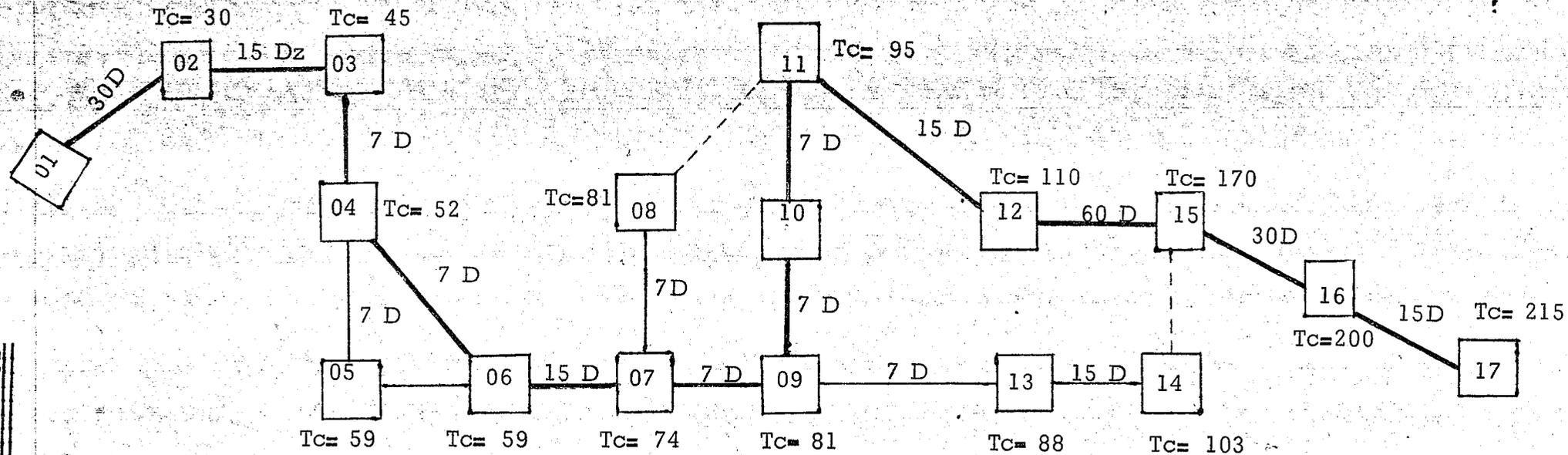
13.1. Recursos Humanos

Natureza do Recurso	Formação	Função	Tempo
01. Técnico em Pesquisa Social: Joel Camacho	Mestre	Coordenador Técnico (metodologia e avaliação).	07 meses
01. Sociólogo: Cleopatra Poli	Mestre	Coordenador Operacional	07 meses

Natureza	Formação	Função	Tempo
01. Psicólogo: Péricles de Oliveira Prado Filho	Mestrando	Assessoria Técnica	02 meses
01. Técnico de Educação: Agostinho Minicucci	Doutor	Assessoria Técnica	02 meses
01. Estatístico: Wladimir Pereira	Doutor	Assessoria Técnica	01 mes
15. Entrevistadores	Estudantes Universitários	Aplicar - Questionários	02 meses
01. Administrador	Bacharel	Administração	02 meses
01. Secretário Datilógrafo	2º grau completo	Secretário	07 meses
01. 1 Contador	Técnico em contabilidade	Contabilidade	07 meses
01. Programador		Programação	01 mes



MAPA DE PLANO PERT



Tempo Total = 215 dias (7 meses)

Legenda

- D :: Dias corridos
- Tc= Tempo Total Calculado
- .- :: Caminho Crítico

14. Recursos Financeiros para o que é Necessário:-

14.1. Para remuneração de pessoal

Quant.	Função do Projeto	Nº de Mes.	VALOR	
			Unitário	Total
01.	Coordenador Técnico	07	3.500,00	24.500,00
01.	Coordenador Operacional	07	3.500,00	24.500,00
01.	Psicólogo	02	3.500,00	7.000,00
01.	Técnico em Educação	02	3.500,00	7.000,00
01.	Estatístico	01.	3.500,00	3.500,00
15.	Entrevistadores	02	725,00	21.750,00
01.	Administração	07	1.377,50	9.642,50
01.	Contador	02	1.087,50	2.175,00
01.	Secretário Datilógrafo	07	725,00	5.075,00
01.	Programador	01	3.625,00	3.625,00
Total				108.767,50
Encargos Sociais				29.911,00
Total Geral				<u>138.678,50</u>

14.2. Para passagens e diárias

Especificação	Quant.	VALOR	
		Unitário	Total
Passagens onibus urbanos	900	1,00	900,00
Total			<u>900,00</u>

14.3. Para serviços

Serviços e Materiais	Quant.	VALOR	
		Unitário	Total
Impresso de Instrumentos	5.000	0,60	3.000,00
Correios e Telegrafos	450	0,50	900,00
Telefonemas			300,00
Processamento de Dados			10.000,00
Kilometragem para supervi- são (gasolina)	5.000	0,60	3.000,00
Outros (imprevistos)			7.000,00
Total			<u>24.200,00</u>

14.4. Para material de consumo

Material de Expediente	Quant.	VALOR	
		Unitário	Total
Material de expediente			9.000,00
Total			<u>9.000,00</u>

./..

15. Orcamento do Projeto:-

Despesas do Projeto	Valor do Subitem	Parcela da Entidade	Parcela do INEP.
Remuneração de Pessoal	138.678,50	23.300,00	115.378,50
Passagens e Serviços	25.100,00	5.100,00	20.000,00
Material de Consumo	9.000,00	9.000,00	-
Total	172.778,50	37.400,00	135.378,50
Reserva Técnica (10% da soma)	17.277,00	3.740,00	13.537,00
Custo do Projeto	190.055,50	41.140,00	148.915,50

16. Cronograma de Desembolso do INEP:-

(Recursos financeiros a serem liberados por trimestre).

Início:- 15.02.1975 - 69.500,00
 15.05.1975 - 49.500,00
 15.08.1975 - 29.915,50

T O T A L : 148.915,50

- 3.2.14. Coordenador Técnico na elaboração do projeto de criação do curso de agentes sociais na Universidade Norte Mineira - 1972
- 3.2.15. Expositor no Curso de Treinamento de professores secundários promovido pela Sudene no Colégio Plínio Ribeiro em M. Claros - 1972
- 3.2.16. Expositor no primeiro Seminário sobre psicodrama e a comunicação promovido pela Universidade Norte Mineira - 1971
- 3.2.17. Diretor do Departamento de Jovens da U.E.B. - I.A.S.D. - 1962 - 1966
- 3.2.18. Diretor de Ass. Social da U.E.B. - I.A.S.D. - 1962 1966.

3.3. Missões e Delegações representativas

- 3.3.1. Delegado ao Congresso Mundial da I.A.S.D., em Detroit - Michigan - U.S.A. - 1966
- 3.3.2. Delegado ao Congresso Mundial da Juventude em Zurich - Suíça - 1969
- 3.3.3. Delegado ao Congresso Mundial da I.A.S.D. em Atlantic City - U.S.A. - 1970
- 3.3.4. Delegado ao Congresso da União Este Brasileira da I.A.S.D. - em Petrópolis - R.J. 1964
- 3.3.5. Delegado ao Congresso da União Sul Brasileira da I.A.S.D. - SPaulo - 1969

4. Trabalhos Publicados

- 4.1. Programa de Preparo de Auxiliares de Saúde I.P.P.E. D.A.S.A.R- 1971 - (MIMEO)
- 4.2. Crônicas de Jornal em "O Jornal"
- 4.3. Reportagens e Crônicas em "O Correio do Povo" Porto Alegre (Jornal)
- 4.4. Reportagens e Crônicas em "Zero Hora" - Porto Alegre (Jornal)
- 4.5. Artigos na revista "O Atalaia" - Stº André - S.P.
- 4.6. Artigos e Reportagens na Revista "Mocidade" - Stº André - SPaulo .

- 4.7. Reportagem premiada com menção Honrosa no Concurso
"Pena e Câmara de Ouro" da primeira F.E.H.A.B. - '
-R.G. Sul - 1970
- 4.8. Preparo de Recursos Humanos Auxiliares I.P.P.E.D.A.
S.A.R. (1972) (MIMEO)

Alcides

São Paulo, 15 de Maio de 1974.

CURRICULUM VITAE

I. Informações Pessoais

01. Nome:- CLEOPATRA POLI
02. Filiação:- pai = Renato Poli
mãe = Giulia Poli
03. Naturalidade:- Italia - a 22 de fevereiro de 1949
04. Identificação:-
 - a. carteira de identidade nº 3.243.787
 - b. título de elector nº 96.009
 - c. carteira de identidade profissional
05. Endereço Atual:- Rua Alagoas 571, São Caetano do Sul - SP.

II. Formação Cultural

01. Ensino Médio
 - 1º ciclo:- Instituto de Ensino de São Caetano
Data:- 1956, 1957, 1958 e 1959
Local:- São Caetano do Sul
 - 2º ciclo:- Instituto de Ensino de São Caetano
Data:- 1960, 1961 e 1962
Local:- São Caetano do Sul
02. Ensino Superior de Graduação
 - a. Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, "Sedes Sapientiae"
 - b. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Data:- nos anos de 1964, 1965, 1966 e 1967
Conclusão do Curso:- em 1967
Título:- Licenciada em Ciências Sociais
03. Curso Superior de Pós-Graduação
 - a. Nome da Faculdade
Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Universidade de São Paulo
 - b. Universidade de São Paulo
Conclusão:- em 1969
Título Obtido:- Certificado de Pós-graduação
Cursos de Pós-Graduação Realizados:- 1968 e 1969
Sociedade, Cultura e Personalidade
Sociologia da Literatura
Sociologia do Teatro
 - c. Mestre em Ciências Sociais
Tese:- Atitudes de Operários de Procedência Rural
abril de 1973.

04. Cursos de Especialização ou Aperfeiçoamento:

01. Instituição:- Centro de Estudos e Pesquisas em Ciências Sociais Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, " Sedes Sapientiae "
Curso:- Relações Humanas
Conclusão:- 1964
02. Instituição:- Associação Comercial de São Paulo - CIE-E Centro de Integração Empresa Escola
Curso:- " Segundo ciclo de Estudos sobre estágios de - Aprendizagem Habilitação de Estudantes. (com - vistas à Integração de estudantes de Sociologia na empresa)
Conclusão:- 1965
03. Instituição:- Instituto de Arte de Decoração IADÉ
Curso:- Introdução à Comunicação
Conclusão:- 1969
04. Instituição:- Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras Humanas do Departamento de Ciências Sociais
Curso:- Mentalidade Operária
Conclusão:- 1970
05. Instituição:- Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras - " Sedes Sapientiae " Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Curso:- Dinâmica de Grupo
Conclusão:- 1971
06. Trabalho em campo ; Levantamento sócio-econômico de 2 instituições
 - a. numa escola
 - b. numa indústria
01. Nome da Instituição:- Ginásio Estadual de Vila Brasilândia
Realização:- Levantamento sócio-econômico da escola
Conclusão:- 1967
02. Nome da Indústria:- Sociedade Anônima Tubos Brasileiros
Realização:- Levantamento sócio-econômico
Conclusão:- 1967

III. Atividades Culturais

01. Docência

- a. Instituição:- Instituto Metodista de Ensino Superior
- b. Disciplina :- Sociologia Geral
- c. Tempo de Exercício:- de julho de 1971.

1 - IDENTIFICAÇÃO

- 1.1. - Nome : PÉRICLES DE OLIVEIRA PRADO FILHO
- 1.2. - Filiação : Péricles de Oliveira Prado
e Renata Graziano de Oliveira Prado
- 1.3. - Data de Nascimento : 23 de outubro de 1939
- 1.4. - Naturalidade : São Paulo - Estado de São Paulo
- 1.5. - Nacionalidade : Brasileira
- 1.6. - Profissão : Professor Universitário
Psicólogo
- 1.7. - Estado Civil : Casado
- 1.8. - Residência : Rua Romã Raulina Daré nº 39
Rudge Ramos - São Bernardo do Campo
- 1.9. - Documentos :
- 1.9.1. - Carteira Profissional nº 011.113 série 1966 - São Paulo - 11/7/67
- 1.9.2. - Cédula de Identidade nº M.C. 2.602.727 - São Paulo - 3/3/59
- 1.9.3. - Título de Eleitor nº 265.648 - 2a. zona - Campos Eliseos -
São Paulo - 7/3/63
- 1.9.4. - Certificado de Reservista de 1a. Categoria nº 110.276 B
Cia. Q.G. 2a. Divisão de Infantaria - São Paulo - 13/02/59
- 1.9.5. - Registro de Professor Secundário nº F 22.580 para as matérias
Filosofia (2º ciclo) e História (1º e 2º ciclos) - M. E. C.
- 1.9.6. - Registro de Professor de Ensino Normal nº 6.024 para as matérias :
Pedagogia, Psicologia Geral e Educacional, Filosofia e História da
Educação, Sociologia Geral e Educacional, Educação Social e Cívica -
Departamento de Educação da Secretaria de Educação do Estado de São
Paulo - 13/3/64
- 1.9.7. - Certificado de Registro de Psicólogo nº 2.074 - M.E.C.

2 - FORMAÇÃO UNIVERSITÁRIA2.1. - Cursos Superiores de Graduação

- 2.1.1. - Licenciatura em Filosofia pela Faculdade de Filosofia, Ciências e
Letras da Universidade de São Paulo - 1963 - Diploma registrado sob
número nº 5498 no livro FOL - 1 folha 375, em 12/8/65, na Universida-
de de São Paulo, por delegação de competência de Min. Educ. e Cultura
- 2.1.2. - Licenciatura em Psicologia pela Faculdade de Filosofia, Ciências e
Letras de São Bento da Pontifícia Universidade Católica de São Pau-
lo - 1968 - Diploma registrado sob nº 62.454, no livro P 1, folha
259, processo nº 13.357/71, na Universidade de São Paulo, por dele-
gação de competência do Ministério de Educação e Cultura

- 2.1.3. - Diploma de Psicologia, pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de São Bento, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - 1970 - diploma registrado sob nº 62.455 no livro P 1, folha 269, em 13/12/71, na Universidade de São Paulo, por delegação de competência do Ministério de Educação e Cultura
- 2.1.4. - Bacharel em Filosofia pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da Universidade de São Paulo - 1963 - Diploma registrado sob nº 5497 no livro FCL - 1, folha 375, em 12/8/65, na Universidade de São Paulo, por delegação de competência do Ministério de Educação e Cultura
- 2.1.5 - Bacharel em Psicologia pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de São Bento, da Pontifícia Universidade Católica - 1968 - diploma registrado sob nº 62.453 no livro P11 folha 269, em 13/12/71, na Universidade de São Paulo, por delegação de competência do Ministério de Educação e Cultura.

2.2. - Curso Superior de Pós-Graduação

2.2.1. - Programa de Pós-graduação em PSICOLOGIA SOCIAL, tendo em vista o MESTRADO, na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo ; concluiu créditos necessário no 1º semestre de 1974 ; atualmente elaborando sua tese de Mestrado, sob supervisão direta da Dra. Aníola Meyer Ginsberg.

- Foram realizadas em tal programa os seguintes cursos :

2.2.1.1. - Cursos Básicos :

Lógica do Conhecimento Científico - Prof.^{Dr.} Leonidas Hegenberg :

3 créditos - 2º semestre de 1971

Estatística Aplicada à Educação - Prof.^{Dr.} José Severo

3 créditos - 1º e 2º semestres de 1972

Metodologia da Pesquisa - Prof.^{Dr.} Stanley Morse

3 créditos - 2º semestre de 1973

Estudos Brasileiros - Profa.^{Dna.} Helena Tanganiello

1 crédito - 1º semestre de 1974

2.2.1.2. - Cursos Fundamentais :

Psicologia Social - Prof. Dr. Karl Scheibe

6 créditos - 2º semestre de 1972

Estudo de Pequenos Grupos - Profa. Dra. Silvia Maurer Lane

4 créditos - 2º semestre de 1973

Problemas e Métodos de Pesquisas Interculturais : Profa. Dra. Aníola

La K. Ginsberg - 4 créditos - 1º semestre de 1973

2.2.1.3. - Cursos Optativos :

Psicologia Social da Educação - Prof. Dr. Joel Martins

3 créditos - 1º semestre de 1974

Psicologia da Personalidade - Profa. Dra. Neyde Ap. Sellitto

3 créditos - 1º semestre de 1974

2.2.1.4. - Elaboração da Tese de Mestrado : " Pesquisa de Atitudes em estudantes universitários, no que se refere à dimensão "humanismo-tecnocrático", em função do curso escolhido e às diferentes expectativas profissionais pertencentes a estes dois grupos" - em elaboração - sob orientação da profa. Dra. Aníela Ginsberg

3 - EXERCÍCIO DOCENTE

3.1. - Magistério Superior

- 3.1.1. - Professor titular de PSICOLOGIA SOCIAL, no Curso de Psicologia, da Faculdade de Ciências Humanas do Instituto Metodista de Ensino Superior, em Rudge Ramos, São Bernardo do Campo - Aprovado pelo parecer 97/73 do Conselho Federal de Educação : desde 1º/8/1972 - em exercício
- 3.1.2. - Professor titular de PSICOLOGIA SOCIAL e de Estatística (Aplicada à Psicologia), no Curso de Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Faria Brito, em Jundiaí, São Paulo - Aprovado pelo parecer 2587/73, do Conselho Federal de Educação desde 1º/8/1973 - em exercício
- 3.1.3. - Professor instrutor de PSICOLOGIA SOCIAL (e Psicologia Geral), no Curso de graduação em Ciências Políticas e Sociais, do Instituto Municipal de Ensino Superior de São Caetano do Sul - Aprovado pelo parecer XXX 391/71, em 4/10/71, pelo Conselho Estadual de Educação desde 1º/3/1971 - em exercício
- 3.1.4. - Professor titular de Psicologia Geral, nos primeiros anos do curso básico da Faculdade de Ciências Humanas do Instituto Metodista de Ensino Superior, em Rudge Ramos, São Bernardo do Campo - Aprovado pelo parecer 171/72, em 7/6/72, pelo Conselho Federal de Educação - de 1º/7/72 a 28/2/73
- 3.1.5. - Professor assistente de Psicologia Aplicada à Administração, no curso de Administração de Empresas do Instituto Municipal de Ensino Superior de São Caetano do Sul - 1972 e 1973
- 3.1.6. - Professor Assistente de Psicologia da Educação, nos cursos de Pedagogia, Letras e História, da Faculdade de Ciências Humanas do Instituto Metodista de Ensino Superior - Rudge Ramos - 1º semestre 1973

- 3.1.7. - Professor Assistente de Técnicas do Exame Psicológico, no curso de Psicologia, da Faculdade de Ciências Humanas do Instituto Metodista de Ensino Superior - Rudge Ramos - 1º semestre de 1973
- 3.1.8. - Auxiliar de Ensino da cadeira de Estatística, junto ao curso de Psicologia, da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de São Bento, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - 1969
- 3.1.9. - Professor Titular de Psicologia Aplicada à Administração, na Faculdade de Economia e Administração de Empresas da Fundação Educacional João Raulino, pelo parecer 1452/72, de 13/12/72. (não tendo dado aulas, em tal Faculdade, por o curso não ter sido autorizado).

4 - Exercício Técnico ou Profissional

4.1. - Relacionado ao Ensino Superior

4.1.1. - Coordenador de Departamento de Psicologia do Instituto Metodista de Ensino Superior, em Rudge Ramos - São Bernardo do Campo :
maio de 1972 a junho de 1974

4.1.2. - Psicólogo do Departamento de Psicologia Aplicada do Instituto Metodista de Ensino Superior de São Bernardo do Sul :
de 1971 a 1974

4.2. - Relacionado ao Exercício Profissional

4.2.1. - Psicólogo em Consultoria em Psicologia Clínica e Profissional :
de 1º/12/1962 a 30/3/1963

4.2.2. - Psicotécnico da Estação de Tráfego de Marília :
de 1º/1/1964 a 30/11/1964

4.2.3. - Auxiliar de Psicotécnica na Estação de Terra Vermelha :
de 1º/7/1962 a 31/12/1963

4.3. - Outros

4.3.1. - Assistente de Psicotécnicas, no Laboratório de Psicologia do Professor José Neves Paternostro - 1º/6/62 a 31/12/64

4.3.2. - Assistente de Psicologia do IMPA (Instituto Moderno de Psicologia Aplicada), com o psicólogo Rubens Nellia : 1º/3/66 a 30/4/68

4.4. - Aprovação em Concurso Público

4.4.1. - Aprovado em 1ª colocação, em Concurso Público para Assistente de Seleção da Reitoria da Universidade de São Paulo - conforme publicação de "Diário Oficial do Estado de São Paulo", de 7/12/1968

5 - PESQUISAS REALIZADAS

- 5.1. - " Teste Z - comparação de duas tabelas " - trabalho elaborado em colaboração com o psicólogo Rubens Francisco Stopa, sendo apresentado nas Primeiras Jornadas Brasileiras do Psicodiagnóstico de Rorschach, realizadas em São Paulo, em outubro de 1966. Apostilado na ocasião e publicado nos anais da referida jornada. Edições Cepa - Rio de Janeiro - 1967 - pg. 79 a 87
- 5.2. - " Interêsse Profissional dos alunos quanto à profissão ideal e real que gostariam de exercer " - trabalho elaborado no Ginásio Estadual Pluricurricular Experimental II, em São Paulo, em 1970
Publicado no Relatório Anual de 1970, sob a responsabilidade do prof. José Carlos Libâneo - Publicação da Secretaria de Estado dos Negócios da Educação - Coordenadoria de Ensino Básico e Normal - Divisão de Assistência Pedagógica - pg. 184 a 194
- 5.3. - " Adaptação de Questionário de Atitudes de Roykowski " - trabalho inédito realizado sob a orientação da profa. Dra. Aniela Ginsberg, diretora do Instituto de Pesquisas da F.U.C. - em 1973 -
Trabalho ainda não publicado.
- 5.4. - " Pesquisa de Atitudes em Estudantes Universitários " - trabalho, baseado no anterior e apostilado no 1º semestre de 1974, para ser discutido com o professor Dr. Joel Martins, no curso de "Psicologia Social da Educação"
Trabalho apostilado
- 5.5. - " Relação entre pressão social exercida por diferentes estilos de liderança (autocrática ou democrática), conforme o indivíduo sujeito à pressão se percebe como tendo sido socializado de forma democrática ou autocrática " - plano de pesquisa (não realizada) apresentado à profa. dra. Silvia Maurer Lane, sendo na disciplina "Estudo de Pequenos Grupos", em dezembro de 1973
- 5.6. - " Pesquisa de Atitudes em Estudantes Universitários, no que se refere à dimensão "humanismo-tecnocracismo", em função do curso escolhido e às diferentes expectativas profissionais pertencentes a estes dois grupos " - tese de mestrado a ser apresentada até 1975 -
em preparo, sob a orientação da profa. Dra. Aniela Ginsberg

6 - Associações Científicas a que pertence

- 6.1. - Membro Titular da Sociedade de Psicologia de São Paulo - desde 1970
- 6.2. - Membro da Associação Brasileira de Psicólogos
- 6.3. - Membro da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência - desde 1971
- 6.4. - Membro da Sociedade Interamericana de Psicologia - desde 1973

7 - Conferências e Congressos dos quais participou

- 7.1. - XXIV Reunião Anual da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência :
2 a 3 de julho de 1972 - São Paulo - Brasil
- 7.2. - Seminário de Tecnologia Educacional, promovido pelo Conselho Geral de Instituições Metodistas de Ensino, sob os auspícios da Faculdade de Tecnologia Educacional da Universidade Federal de São Carlos, S.P. de 1º a 4 de novembro de 1972 - São Paulo - Brasil
- 7.3. - XIV Congresso Interamericano de Psicologia -
14 a 19 de abril de 1973 - São Paulo - Brasil
- 7.4. - Segunda Conferência Nacional de Tecnologia da Educação Aplicada ao Ensino Superior - 14 a 19 de outubro de 1973 - São Paulo - Brasil

Ruijo Rouse, 23 de setembro de 1974


 Fericides de Oliveira Prado Filho

CENTRO DE PÓS GRADUAÇÃO
NÚCLEO UNIVERSITÁRIO DE SANTO ANDRÉ
FUNDAÇÃO SANTO ANDRÉ

CURRICULUM VITAE

PROF. DR. AGOSTINHO MINICUCCI

"CURRICULUM VITAE"

DADOS PESSOAIS

Nome : AGOSTINHO MINICUCCI

Estado Civil : casado

Filiação : Domingos Minicucci e Emilia Molini

Data de Nascimento : 25 de agosto de 1918

Naturalidade : Botucatu - Estado de São Paulo

Endereço : Rua Dr. Franco da Rocha, 306 -Perdizes-S.Paulo

Telefone : 65.89.46

DIPLOMAS E CERTIFICADOS

- Professor Normalista Inst. Educação Botucatu
- Bacharel em Pedagogia - Faculdade de Filosofia de Bauru
- Licenciado em Pedagogia - Faculdade de Filosofia de Bauru
- Certificado de Orientação Educacional - Fundação Interamericana de Educação
- Especialização em Orientação Educacional - Colméia -S.Paulo
- Grupo de Estudos de Psicodrama, São Paulo, membro titular
- Psicoterapia de Crianças, Jaime Rojas Bermúdez, certificado de curso
- Certificado de conclusão de curso de neuro-anatomia, Faculdade de Ciências Médicas e Biológicas de Botucatu
- 1º Simpósio de Orientação Educacional - São Paulo
- 2º Simpósio de Orientação Educacional - São Paulo
- 1º Congresso de Psicopatologia Infanto-Juvenil - Rio, Membro Titular
- Diagnóstico em Psicopatologia Infantil, Rio, Membro Titular
- III Jornada de Medicina Legal - Faculdade de Direito de Bauru, Conferencista
- I Semana de Reflexologia, Membro Titular

CONCURSO DE BANCAS EXAMINADORAS

- Concurso para professor de Português da Escola Senai - São Paulo
- Concurso para professor de Português do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (magistério secundário)
- Concurso para Orientação Educacional - São Paulo
- Membro da Banca Examinadora do Concurso de Técnicos de Educação do Estado de São Paulo

- Membro da Banca Examinadora do Concurso de Orientadores Educacionais do Estado de São Paulo
- Membro das Bancas Examinadoras dos cursos da Cades para seleção de professores de Português, em Porto Alegre, Curitiba, Niterói, Pouso Alegre, Passo Fundo, Botucatu.

AGREMIACÕES A QUE PERTENCE

- Sociedade de Psicologia de São Paulo
- Sociedade Brasileira de Psicologia
- Associação dos Profissionais de Psicologia, São Paulo
- Sociedade Internacional de Psicologia
- Sociedade Internacional de Grafologia, Paris
- Sociedade Brasileira de Filósofos Católicos
- Academia Paulista de Educação, Cadeira 29
- Academia Botucatuense de Letras
- Instituto de Altos Estudos Nacionais e Internacionais

REGISTROS

- Psicólogo - MEC - 536
- Grafólogo - Sociedade Internacional de Grafologia
- Professor de Português - MEC
- Professor de Matemática - MEC
- Professor de Psicologia, Secretaria de Educação - S. Paulo

CARGOS E FUNÇÕES DESEMPENHADOS

- Orientador Educacional do Instituto de Educação "Cardoso de Almeida" Botucatu (São Paulo), 1943 a 1963
- Técnico de Educação da Secretaria de Educação do Estado de São Paulo
- Diretor:
 - Geral (Reitor) das Faculdades Metropolitanas Unidas - São Paulo
 - Faculdade de Educação, das Faculdades Metropolitanas Unidas - São Paulo
 - Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Botucatu, Instituição "Toledo de Ensino"
 - Instituto de Educação "Cardoso de Almeida", Botucatu (SP)
 - Colégio do Estado de Birigui, São Paulo
 - Curso de Publicidade da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Botucatu
 - Curso de Inglês Estrutural e Alfabetização, promovido pela Secretaria de Educação na Faculdade de Educação (FMU), São Paulo, 1972.

- Presidente e Fundador do Consórcio Intermunicipal de Assistência ao Menor da Região de Botucatu
- Secretário dos Negócios da Educação do Município de Botucatu
- Psicólogo:
 - Consórcio Intermunicipal de Assistência ao Menor, Região de Botucatu
 - Fábrica de Cigarros Flórida, São Paulo
 - Indústria Moldmix, Botucatu
 - Supermercados Fávero, Botucatu (SP)
 - Ginásio Diocesano, Botucatu
- Professor:
 - Português
 - Instituto de Educação "Cardoso de Almeida", Botucatu
 - Ginásio e Colégio Diocesano, Botucatu
 - Instituto "Santa Marcelina", Botucatu
 - Escola Senac, Botucatu
 - Matemática
 - Escola Industrial Armando de Sales Oliveira, Botucatu
 - Testes e Medidas Educacionais
 - Instituto de Educação, Botucatu (Curso de Aperfeiçoamento)
 - Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Bauru
 - Orientação Educacional
 - Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Bauru
 - Instituto de Educação de Botucatu
 - Instituto "Santa Marcelina", Botucatu
 - Relações Humanas
 - Escola Senac, Botucatu
 - Curso de Formação de Professores aos Ginásios Vocacionais, São Paulo
 - Didática Especial de Português
 - Curso da CADES em Curitiba, Porto Alegre, Passo Fundo (RS)
 - Niterói e Pouso Alegre (MG)

OBRAS PUBLICADAS

- Relações Humanas na Escola, Edição da Secretaria da Educação São Paulo, vol. 9
- Relações Humanas na Escola, Edições Melhoramentos, São Paulo Prefácio Lourenço Filho
- Relações Humanas na Família, Edições Melhoramentos, São Paulo, Prefácio Lourenço Filho
- Dinâmica de Grupo na Escola, Edições Melhoramentos, S. Paulo
- Técnicas de Trabalho de Grupo, Sua Aplicação na Escola, Editora Stimulus, São Paulo
- Comunicação no Grupo, Sistema Operacional de Ensino, Editora Stimulus, São Paulo
- Desenvolvendo a Criatividade, Editora Copigrafos, S. Paulo

- Reforma do Ensino, uma Reformulação de Comportamento, Editora Copigrafos, São Paulo (Tese de doutoramento)
- Conversando com Piaget, Editora Estrutura, São Paulo
- Teste palográfico do Prof. Salvador Escala Milá, Publicação Editora Gráfica Botucatu, São Paulo

ARTIGOS EM REVISTAS ESPECIALIZADAS

- Arquivos Brasileiros de Psicotécnica
- Algumas observações sobre o teste da árvore - janeiro-março de 1961
- Teste Dominó de Anstey, ano 15, nº 1, janeiro-março 1959
- Os testes e a orientação educacional - out.-dez. 1959
- Algumas observações sobre o teste da árvore - janeiro-março de 1959
- Da importância do desenho de duas árvores e sua relação com o PMK - janeiro-março de 1959
- Teste Otis - escolaridade secundária - ano 15, nº 1, out.57 PMK e a adolescência, janeiro-março de 1959
- Os testes e a Orientação Educacional, in "Orientação Educativa", publicação CADES, Ministério da Educação e Cultura.
- Estudo de um Superdotado, Boletim CBAI, fevereiro de 1950
- Notas de um Orientador Provinciano, Arquivos Brasileiros de Psicotécnica, out.-dez. de 1957
- A expressividade dos rabiscos, Educação Atualizada, nº 6
- Desenho, Comunicação Infantil, Educação Atualizada, nº 8
- A Criança e a Lua, Educação Atualizada, nº 7
- A Grafoterapia, sua aplicação na escola, mimeografado, apresentado no minicongresso de Psicologia da Educação, Faculdade de "Campos Sales", Lapa (SP)
- Uma experiência de Supervisão na 5a. série do Colégio Estadual de "São Miguel Paulista", São Paulo (mimeografado-1971)

ATIVIDADES COM TESTES

- Teste Palográfico, do prof. Salvador Escala Milá
Coleta de Material. 3000 provas de crianças, adolescentes e adultos.
Tratamento estatístico, levantamento da percentilagem e tetronagem
Publicações relativas à pesquisa:
Teste palográfico - Publicação Ed. Gráfica Botucatu
Teste palográfico - Arquivos Brasileiros de Psicotécnica
Folha de aplicação

- Teste do Desenho, Asari e Kurata

Pesquisa realizada em colaboração com a profª Yiuria Okamoto, nas Faculdades Metropolitanas Unidas, 1972. Publicação mimeografada . (Da importancia da cor e da forma no desenho infantil. Desenho da criança japonesa e brasileira . Correlação de traços)

- Teste de grafoterapia de Robert Olivaux

Pesquisa com 200 alunos da Faculdade "Campos Sales", Lapa
Publicação :

Apresentação no Mini-Congresso de Educação, 1973 (Faculdade "Campos Sales"). Publicação mimeografada.

OBS:- Professor Titular de Orientação Educacional do Centro de Pós-Graduação do Núcleo Universitário de Santo André.

- 1- Livre Docente em Psicologia do Escolar e Problemas da Aprendizagem - PUC - Porto Alegre - 1974
- 2- Doutor em Pedagogia - PUC - Porto Alegre - 1974

São Paulo, outubro/74

Prof.Dr.Agostinho Minicucci

- Reforma do Ensino, uma Reformulação de Comportamento, Editora Copigrafos, São Paulo (Tese de doutoramento)
- Conversando com Piaget, Editora Estrutura, São Paulo
- Teste palográfico do Prof. Salvador Escala Milá, Publicação Editora Gráfica Botucatu, São Paulo

ARTIGOS EM REVISTAS ESPECIALIZADAS

- Arquivos Brasileiros de Psicotécnica
- Algumas observações sobre o teste da árvore - janeiro-março de 1961
- Teste Dominó de Anstey, ano 15, nº 1, janeiro-março 1959
- Os testes e a orientação educacional - out.-dez. 1959
- Algumas observações sobre o teste da árvore - janeiro-março de 1959
- Da importância do desenho de duas árvores e sua relação com o PMK - janeiro-março de 1959
- Teste Otis - escolaridade secundária - ano 15, nº 1, out.57 PMK e a adolescência, janeiro-março de 1959
- Os testes e a Orientação Educacional, in "Orientação Educativa", publicação CADES, Ministério da Educação e Cultura.
- Estudo de um Superdotado, Boletim CBAI, fevereiro de 1950
- Notas de um Orientador Provinciano, Arquivos Brasileiros de Psicotécnica, out.-dez. de 1957
- A expressividade dos rabiscos, Educação Atualizada, nº 6
- Desenho, Comunicação Infantil, Educação Atualizada, nº 8
- A Criança e a Lua, Educação Atualizada, nº 7
- A Grafoterapia, sua aplicação na escola, mimeografado, apresentado no minicongresso de Psicologia da Educação, Faculdade de "Campos Sales", Lapa (SP)
- Uma experiência de Supervisão na 5a. série do Colégio Estadual de "São Miguel Paulista", São Paulo (mimeografado-1971)

ATIVIDADES COM TESTES

- Teste Palográfico, do prof. Salvador Escala Milá
Coleta do Material. 3000 provas de crianças, adolescentes e adultos.
Tratamento estatístico, levantamento da percentilagem e te-
tronagem
Publicações relativas à pesquisa:
Teste palográfico - Publicação Ed. Gráfica Botucatu
Teste palográfico - Arquivos Brasileiros de Psicotécnica
Folha de aplicação

Folha de avaliação
Folha para gráficos

- Teste da árvore

Da importância do desenho de duas árvores (temperamento e caráter)

Pesquisa com crianças e adolescentes

Sinais positivos e negativos no desenho da árvore, segundo a técnica Vels

O "toquinho" na árvore e o aparecimento da puberdade

Publicações:

Algumas observações sobre o teste da árvore. Arquivos Brasileiros de Psicotécnica. Ano 11, nº 1, janeiro-março de 1959, pág. 55

- Teste Dominó de Anstey

Pesquisa realizada com professores de Cades, nos cursos de Curitiba, Porto Alegre, Pouso Alegre, Passo Fundo, Niterói, e São Paulo

Pesquisa com estudantes da Faculdade de Ciências Médicas e Biológicas de Botucatu (SP)

Pesquisa com estudantes da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Botucatu

Publicações:

Arquivos Brasileiros de Psicotécnica - ano 15, nº 1, janeiro-março de 1959

- Teste PMK, prof. Mira y López

Pesquisa com 200 adolescentes do Instituto de Educação - Botucatu

Pesquisa com menores do Consórcio de Menores, Botucatu

Pesquisa com Delinquentes do Juizado de Menores, Botucatu

Publicações:

As pesquisas constam do livro PMK, do prof. Mira y López, na bibliografia

Arquivos Brasileiros de Psicotécnica, ano 15, nº 1

- Teste Ótis. Escolaridade primária e secundária

O teste ótis e a escolaridade secundária, cálculo da tetragenagem

Aplicação em alunos da Inst. Ed. de Botucatu

Publicação:

Arquivos Brasileiros de Psicotécnica, janeiro-março de 1959

- Prova de Raven, Matrizes Progressivas

Aplicação em 980 alunos do curso científico

Aplicação em alunos da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Bauru

- Teste de Liderança, Fiedler

Aplicação em alunos de administração de empresas

Aplicação em alunos de Faculdade de Educação

Publicação:

Dinâmica de Grupo, Edições Melhoramentos

- Teste do Desenho, Asari e Kurata

Pesquisa realizada em colaboração com a profª Yiuria Okamoto, nas Faculdades Metropolitanas Unidas, 1972. Publicação mimeografada . (Da importancia da cor e da forma no desenho infantil. Desenho da criança japonesa e brasileira . Correlação de traços)

- Teste de grafoterapia de Robert Olivaux

Pesquisa com 200 alunos da Faculdade "Campos Sales", Lapa
Publicação :

Apresentação no Mini-Congresso de Educação, 1973 (Faculdade "Campos Sales"). Publicação mimeografada.

OBS:- Professor Titular de Orientação Educacional do Centro de Pós-Graduação do Núcleo Universitário de Santo André.

- 1- Livre Docente em Psicologia do Escolar e Problemas da Aprendizagem - PUC - Porto Alegre - 1974
- 2- Doutor em Pedagogia - PUC - Porto Alegre - 1974

São Paulo, outubro/74

Prof.Dr.Agostinho Minicucci

" C U R R I C U L U M V I T A E "

I - Informações Pessoais

1. Nome: Wlademir Pereira
2. Filiação: pai: Herminio Pereira
mãe: Zobeide Fachitini Pereira
3. Naturalidade: Casa Branca - Estado de São Paulo
Nascido: 15-7-1920
Est.Civil: casado
4. Identificação:
 - a) Carteira de Identidade: 587827-SP.
 - b) Carteira de Identidade Profissional: C.R.Economistas = 637
Pesquisas Educacionais 117/72 CONRE = 457

II - Pareceres: Estatístico CPE-324/68 e 358/68:

5. Endereço atual: Rua Alceu Wamosy, 46-Telefone: 70.67.45

III - Formação Cultural

- a) Primário - Grupo Escolar Rubrão Jr. de Casa Branca
- b) Secundário - Escola Normal Francisco Thomaz de Carvalho - Casa Branca.
- c) Normalista - Instituto de Educação Francisco Thomaz de Carvalho Casa Branca.
- d) Bacharel em Ciências Sociais pela Faculdade de Filosofia da USP.
- e) Licenciado em Ciências Sociais pela USP.
- f) Economista - Registro no CREP nº 637
- g) Estatístico - Registro no CRE (CONRE) nº 457
- h) Pós Graduado em Economia pela USP.
- i) Mestre em Ciências pela USP.
- j) Doutor em Ciências pela USP.
- k) Livre Docente em Economia pela Faculdade Municipal de Ciências Econômicas de Osasco e pela Faculdade de Ciências Econômicas da USP.

IV - Experiência no Magistério

- a) Secundário
Ex-Professor de Filosofia e Matemática do Colégio Estadual de Mocóca - 1943/1946
- b) Superior
 - 1) Ex-Professor de Estatística Geral e Economia das Faculdades de Filosofia e Ciências Econômicas, da Universidade Católica de Campinas.
 - 2) Ex-Assistente de Estatística da Faculdade de Pedagogia da USP.
 - 3) Professor de Economia da Educação da Faculdade de Educação da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - São Carlos, São Paulo, Metropolitanas Unidas.
 - 4) Professor de Estatística da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - São Carlos, São Paulo, Metropolitanas Unidas.
 - 5) Professor de Métodos e Técnicas de Pesquisa da Faculdade de Ciências Humanas do Instituto Metodista de Ensino Superior, em Rudge Ramos.

V - Outras Atividades

- 1) Ex-Diretor da Fundação IBGE, em São Paulo no período de 1956/1960.
- 2) Ex-Diretor do Departamento de Estatística do Estado no período de 1964/1967.
- 3) Representante do Governo do Estado de São Paulo nas Assembléias do Conselho Nacional de Estatística.
- 4) Membro do Conselho Estadual de Educação.

VI - Publicações

- 1) Joaquim Murтинho e a Teoria Quantitativa da Moeda - 1942 - USP.
- 2) Monografia da Cidade de Campinas - Em colaboração - 1948
- 3) Estudo sobre a "História da Análise Econômica de J. Schumpeter - Rev. de Ciências Econômicas de Osasco, nº II - 1966.
- 4) Implicações Demográficas do Desenvolvimento Econômico de São Paulo - Publicado pela Faculdade de Ciências Econômicas de Osasco - 1969.
- 5) Evolução Industrial de São Paulo - Publicado pelo Instituto de Pesquisas Econômicas de Osasco - 1969.
- 6) O Sub-desenvolvimento brasileiro - Tese de Livre docência.
- 7) Uma Pesquisa Sócio-Econômica de um bairro da Grande São Paulo - Rochdale - Osasco - Em colaboração com Daniel Kubat da Universidade de Wartelloo.
- 8) Enciclopédia dos Municípios Brasileiros - SP.


WLADEMIR PEREIRA

QUESTIONÁRIO 01

Para ser aplicado nas empresas escolhidas

No Departamento de R. I.

Nº da Variável	Descrição da Variável	Coluna						
01.	Questionário nº	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>				1	2	3
1	2	3						
02.	Entrevistador Nº	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td>4</td><td>5</td></tr></table>			4	5		
4	5							
	Amostra Nº							
	Nome da Empresa							
03.	Natureza da Empresa	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td>6</td><td>7</td></tr></table>			6	7		
6	7							
04.	Que necessidade básica da sociedade a empresa visa atender em seus produtos.	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td>8</td><td>9</td></tr></table>			8	9		
8	9							

07.	Mencione os conhecimentos e habilidades adquiridos no curso que tiveram aplicação direta durante o estágio. (Relacione os - mais importantes)	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td>10</td><td>11</td></tr></table>			10	11
10	11					
08.	Ano da formatura	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td>12</td><td>13</td></tr></table>			12	13
12	13					
09.	Ano em que começou trabalhar nas empresas	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td>14</td><td>15</td></tr></table>			14	15
14	15					

09.	<p>Que requisito é o mais importante quando a empresa admite um elemento de nível superior:</p> <p>01. A experiência anterior <input type="checkbox"/></p> <p>02. Os conhecimentos e habilidades <input type="checkbox"/></p> <p>03. O curso universitário <input type="checkbox"/></p> <p>04. O Curriculum Vitae <input type="checkbox"/></p> <p>05. Outros? Mencione</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>18 19</p>
10.	<p>O Diploma de curso superior é importante na seleção de um profissional de alto nível?</p> <p>01. Sim <input type="checkbox"/></p> <p>02. Não <input type="checkbox"/></p> <p>03. Depende do Cargo <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p>20</p>
11.	<p>No caso de seleção de um elemento de nível superior que fator teria maior peso:</p> <p>01. O Diploma <input type="checkbox"/></p> <p>02. A experiência anterior <input type="checkbox"/></p> <p>03. Os dois fatores juntos <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p>21</p>
12.	<p>Quantos psicólogos a empresa possui em seu quadro de pessoal</p> <p>n.º</p> <p>(00) não possui <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>22 23</p>

	Mencione as funções exercidas pelo psicólogo na empresa	
13.	01.	<input type="text"/>
		24
		<input type="text"/>
14.	02.	25
		<input type="text"/>
15.	03.	26 27
		<input type="text"/>
16.	04.	28 29
		<input type="text"/>
17.	05.	30 31
		<input type="text"/>
18.	06.	32 33
		<input type="text"/>
19.	07.	34 35
		<input type="text"/>
20.	08.	36 37
		<input type="text"/>
21.	09.	38 39
		<input type="text"/>
22.	10.	40 41
		<input type="text"/>
23.	11.	42 43
		<input type="text"/>
24.	12.	44 45
		<input type="text"/>
25.	13.	46 47
		<input type="text"/>
26.	14.	48 49
		<input type="text"/>
27.	15.	50 51
		<input type="text"/>
28.	16.	52 53
		<input type="text"/>
29.	Quantos elementos formados em curso superior de administração a empresa possui em seu quadro de pessoal. n.º (oo) não possui	<input type="text"/>
		54 55 56

	Mencione as funções (tarefas) realizadas por elementos formados em administração na empresa					
30.	01.	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>57</td><td>58</td></tr> </table>			57	58
57	58					
31.	02.	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>59</td><td>60</td></tr> </table>			59	60
59	60					
32.	03.	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>61</td><td>62</td></tr> </table>			61	62
61	62					
33.	04.	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>63</td><td>64</td></tr> </table>			63	64
63	64					
34.	05.	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>65</td><td>66</td></tr> </table>			65	66
65	66					
35.	06.	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>67</td><td>68</td></tr> </table>			67	68
67	68					
36.	07.	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>69</td><td>70</td></tr> </table>			69	70
69	70					
37.	08.	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>71</td><td>72</td></tr> </table>			71	72
71	72					
38.	09.	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>73</td><td>74</td></tr> </table>			73	74
73	74					
39.	10.	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>75</td><td>76</td></tr> </table>			75	76
75	76					
40.	11.	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>77</td><td>78</td></tr> </table>			77	78
77	78					
41.	12.	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>79</td><td>80</td></tr> </table>			79	80
79	80					
42.	13.	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>01</td><td>02</td></tr> </table>			01	02
01	02					
43.	14.	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>03</td><td>04</td></tr> </table>			03	04
03	04					
44.	15.	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>05</td><td>06</td></tr> </table>			05	06
05	06					
45.	16.	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>07</td><td>08</td></tr> </table>			07	08
07	08					
46.	17.	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>09</td><td>10</td></tr> </table>			09	10
09	10					
47.	18.	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>11</td><td>12</td></tr> </table>			11	12
11	12					
48.	<p>Quantos elementos com curso superior de Comunicação e Relações Públicas a empresa possui</p> <p>n.º</p> <p>(00) não possui <input type="checkbox"/></p>	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>13</td><td>14</td></tr> </table>			13	14
13	14					

Mencione as funções (tarefas) exercidas pelos elementos formados em Comunicação e Relações Públicas		
49.	01.	<input type="text"/> <input type="text"/> 15 16
50.	02.	<input type="text"/> <input type="text"/> 17 18
51.	03.	<input type="text"/> <input type="text"/> 19 20
52.	04.	<input type="text"/> <input type="text"/> 21 22
53.	05.	<input type="text"/> <input type="text"/> 23 24
54.	06.	<input type="text"/> <input type="text"/> 25 26
55.	07.	<input type="text"/> <input type="text"/> 27 28
56.	08.	<input type="text"/> <input type="text"/> 29 30
57.	09.	<input type="text"/> <input type="text"/> 31 32
58.	10.	<input type="text"/> <input type="text"/> 33 34
59.	11.	<input type="text"/> <input type="text"/> 35 36
60.	12.	<input type="text"/> <input type="text"/> 37 38
61.	13.	<input type="text"/> <input type="text"/> 39 40
62.	14.	<input type="text"/> <input type="text"/> 41 42
63.	15.	<input type="text"/> <input type="text"/> 43 44
64.	16.	<input type="text"/> <input type="text"/> 45 46
65.	17.	<input type="text"/> <input type="text"/> 47 48
66.	18.	<input type="text"/> <input type="text"/> 49 50
67.	Quanto s estagiários de psicologia a empresa poderia admitir. nº (000) nenhum <input type="checkbox"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> 51 52

68.	Quanto estagiários de administração a empresa poderia admitir? n.º (000) nenhum <input type="checkbox"/>	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td>55</td><td>56</td></tr></table>			55	56
55	56					
69.	Quanto estagiários de comunicação e Relações Públicas a empresa poderia admitir? n.º (000) nenhum <input type="checkbox"/>	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td>57</td><td>58</td></tr></table>			57	58
57	58					

QUESTIONÁRIO 2

Para ser aplicado entre os profissionais de nível superior que trabalham nas empresas pesquisadas

Nº da Variável	Descrição da Variável	Coluna						
01.	Questionário n.º	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>				1	2	3
1	2	3						
02.	Entrevistador n.º	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td>4</td><td>5</td></tr></table>			4	5		
4	5							
03.	Número da Empresa- (correspondente ao número da amostra do questionário 1) n.º							
04.	Natureza da Empresa	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td>6</td><td>7</td></tr></table>			6	7		
6	7							
05.	Formação Profissional do entrevistado: 01. Psicologia <input type="checkbox"/> 02. Administração <input type="checkbox"/> 03. Comunicação e Rel. Públicas <input type="checkbox"/>	<table border="1"><tr><td> </td></tr><tr><td>8</td></tr></table>		8				
8								
06.	Participou de estágios em empresas durante o curso? 01. Sim <input type="checkbox"/> 02. Não <input type="checkbox"/>	<table border="1"><tr><td> </td></tr><tr><td>9</td></tr></table>		9				
9								

07.	Mencione os conhecimentos e habilidades adquiridos no curso que tiveram aplicação direta durante o estágio. (Relacione os - mais importantes)	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td>10</td><td>11</td></tr></table>			10	11
10	11					
08.	Ano da formatura	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td>12</td><td>13</td></tr></table>			12	13
12	13					
09.	Ano em que começou trabalhar nas empresas	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td>14</td><td>15</td></tr></table>			14	15
14	15					

	Que funções (tarefas) desempenha na empresa	
10.	01.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 16 17
11.	02.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 18 19
12.	03.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 20 21
13.	04.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 22 23
14.	05.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 24 25
15.	06.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 26 27
16.	07.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 28 29
17.	08.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 30 31
18.	09.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 32 33
19.	10.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 34 35
20.	11.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 36 37
21.	12.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 38 39
22.	13.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 40 41
23.	14.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 42 43
24.	15.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 44 45
25.	16.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 46 47
26.	17.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 48 49
27.	18.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 50 51
28.	19.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 52 53
29.	20.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 54 55
30.	Caso esteja trabalhando em atividade fora de sua área de formação universitária mencione a razão principal. (00) Não se aplica ao caso <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 56 57

31.	Em sua opinião que medidas deveriam ser tomadas para evitar a evasão do profissional de sua área de formação.	<table border="1"><tr><td></td><td></td></tr><tr><td>58</td><td>59</td></tr></table>			58	59
58	59					

Gostaríamos que preenchesse um formulário anexo para cada função (ou tarefa) que - voce mencionou nas variáveis 10 a 29.

FOLHA DE ANÁLISE DE TAREFAS

Questionário nº

Empresa nº

Natureza da Empresa

Código

SUMÁRIO
da tarefa ou função

DESCRIÇÃO

(Procure mencionar as ações principais que você desenvolve durante a realização da tarefa)

A FIM DE (output ou resultado)

PADRÕES DE DESEMPENHO

(Quantas vezes voce executa essa tarefa por dia/ mes ou ano)

CONTEUDO DE TREINAMENTO

(que preparo é necessário para executá-la)

MATERIAIS E EQUIPAMENTOS

ESCALA DE ANÁLISE DE TAREFAS

(não utilize esse espaço)

Funcionais

Dados	Pessoas	Coisas	S

Desenvolvimento Educacional

RAC	MAT	LIN

Responsabilidade

PD	CE

01.	<p>Para a realização das tarefas (ou funções) descritas o seu envolvimento com dados - encontra-se em qual dos níveis abaixo cotados.</p> <p>01. Compara dados <input type="checkbox"/></p> <p>02. Copia dados <input type="checkbox"/></p> <p>03. Computa ou compila dados <input type="checkbox"/></p> <p>04. Analisa dados <input type="checkbox"/></p> <p>05. Coordena dados <input type="checkbox"/></p> <p>06. Sintetiza dados <input type="checkbox"/></p>	<input type="checkbox"/>
02.	<p>Para a realização da tarefa (ou função) descrita o seu envolvimento com pessoas se dá em que nível:</p> <p>01. Recebe instruções, auxilia e serve <input type="checkbox"/></p> <p>02. Troca informações <input type="checkbox"/></p> <p>03. Induz ou persuade pessoas <input type="checkbox"/></p> <p>04. Consulta, aconselha, instrue, trata de problemas com pessoas diretamente envolvidas neles <input type="checkbox"/></p> <p>05. Dirige grupos de pessoas em seu trabalho <input type="checkbox"/></p> <p>06. Negocia com pessoas <input type="checkbox"/></p> <p>07. Orienta pessoas em problemas de comportamento. <input type="checkbox"/></p>	<input type="checkbox"/>
03.	<p>Para a realização da tarefa (ou função) descrita o seu envolvimento com coisas se dá em que nível:</p> <p>01. lida apenas com equipamentos simples <input type="checkbox"/></p> <p>02. manipula equipamento ligando ou desligando <input type="checkbox"/></p> <p>03. lida com equipamentos ou máquinas de alguma precisão. <input type="checkbox"/></p> <p>04. lida com equipamentos que exigem leveza e destreza manuais <input type="checkbox"/></p> <p>05. lida com objetos ou equipamentos de alta precisão. <input type="checkbox"/></p>	<input type="checkbox"/>

04.	<p>Mencione a porcentagem do tempo que se envolve com:</p> <table border="1" data-bbox="446 332 1070 654"> <tr> <td>Dados</td> <td style="text-align: right;">%</td> </tr> <tr> <td>Pessoas</td> <td style="text-align: right;">%</td> </tr> <tr> <td>Coisas</td> <td style="text-align: right;">%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td style="text-align: right;">100 %</td> </tr> </table>	Dados	%	Pessoas	%	Coisas	%	Total	100 %	<input type="checkbox"/>
Dados	%									
Pessoas	%									
Coisas	%									
Total	100 %									
05.	<p>Em termos de relacionamento de teoria e prática; abstrato e concreto, que nível de complexidade a tarefa descrita apresenta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 01. A tarefa deve obedecer padrões altamente padronizados <input type="checkbox"/> 02. A tarefa envolve algumas variáveis e pode ser feita alguma decisão sobre o desvio do padrão pré fixado. <input type="checkbox"/> 03. A tarefa exige conhecimentos de processos e técnicas relacionadas de um sistema. <input type="checkbox"/> 04. Exige conhecimentos de um sistema ou técnicas interrelacionadas (ex. contabilidade, aconselhamento, gerência de nível médio) <input type="checkbox"/> 05. Conhecimento específico de um ramo de estudo (Administração, Psicologia) <input type="checkbox"/> 06. Exige conhecimento de um ramo de estudo altamente abstrato e especializado <input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/>								
06.	<p>Em termos de envolvimento com matemática a tarefa exige que nível:</p> <ol style="list-style-type: none"> 01. Do contar à simples soma ou subtração, lendo copiando ou registrando números <input type="checkbox"/> 02. Uso de aritmética para realizar as 4 operações simples. <input type="checkbox"/> 03. Uso de cálculos que envolvem frações decimais, ordinárias e porcentagem <input type="checkbox"/> 04. Uso de operações de aritmética, álgebra e geometria nas aplicações práticas padronizadas. <input type="checkbox"/> 05. Utiliza técnicas avançada de matemática, e estatística. <input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/>								

<p>07.</p>	<p>Em termos de redação e escrita e tarefa exige que nível:</p> <p>01. Não envolve nada a ser escrito pelo executante. <input type="checkbox"/></p> <p>02. Envolve pequenos relatos com frases curtas <input type="checkbox"/></p> <p>03. Envolve relatos com frases mais complexas e alguma linguagem técnica bem restrita <input type="checkbox"/></p> <p>04. Envolve redação de relatos fazendo descrição e análise técnica de linguagem simples <input type="checkbox"/></p> <p>05. Envolve relatos complexos com linguagem técnica específica de uma área <input type="checkbox"/></p> <p>06. Compreende o preparo e redação de trabalhos escritos altamente técnicos <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>
<p>08.</p>	<p>Em termos do resultado esperado com a realização da tarefa qual o nível de decisão que o executante poderá possuir:</p> <p>01. Recursos e resultados, instrumentos e técnicos são todos específicos <input type="checkbox"/></p> <p>02. Recursos e resultados específicos mas o executante tem uma certa margem de ação para decidir como executará a tarefa. <input type="checkbox"/></p> <p>03. Recursos e resultados específicos mas o executante tem bastante liberdade em escolher as técnicas para realizar a tarefa <input type="checkbox"/></p> <p>04. O resultado é especificado mas o executante deve escolher as técnicas e os recursos para executá-la <input type="checkbox"/></p> <p>05. O resultado é especificado mas o executante deverá conhecer e relacionar teorias para realizá-la, definindo técnicas e recursos. <input type="checkbox"/></p> <p>06. São colocados vários resultados possíveis e o executante deverá escolher a melhor alternativa e definir recursos e técnicas <input type="checkbox"/></p> <p>07. O problema não é claramente definido, o executante deverá estudá-lo, relacionar teorias e conceitos, fazer pesquisas e definir o resultado, os recursos e as técnicas. <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>

TESTES DE CRIATIVIDADE

Incluimos duas provas de testes de criatividade, uma para ser aplicada no início da experiência e outra a posteriori. São formas para lelas do teste.

As figuras são adaptação de Saul Torrance ao teste de comple-
tar desenho, desenvolvido por Korte Franck e utilizado nos estudos de
criatividade por Barron (1958) e outros.

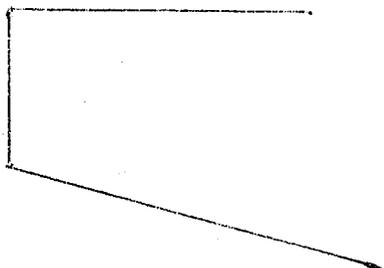
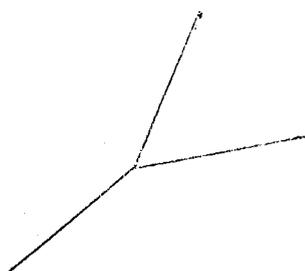
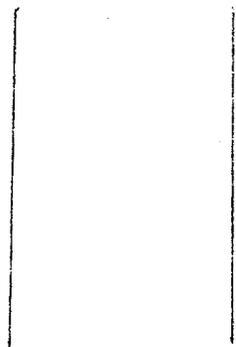
As provas são utilizadas com o objetivo de pesquisar quatro -
dimensões diferentes:-

- originalidade
- oclusão (penetração)
- Complexidade (elaboração)
- produtividade

Nós temos utilizado a prova, principalmente para abordar os se-
guintos aspectos - originalidade, fluência e flexibilidade, temos colhi-
do material de criança, adolescente e adulto.

Nome:-

Idade:- sexo:- data:- .../.../...



Nome:-

Idade:-

Data:-/...../.....

