

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA — MEC
SECRETARIA DE ENSINO DE 1º E 2º GRAUS — SEPS
FUNDAÇÃO MOVIMENTO BRASILEIRO DE ALFABETIZAÇÃO — MOBRAL

MOBRAL, PLANO GERAL DE CAPACITAÇÃO DO MOBRAL
(1985).

Rio de Janeiro, 27 de dezembro de 1984.

INTRODUÇÃO

A partir de 1981, o MOBREAL passou por uma série de mudanças técnico-administrativas decorrentes da implantação da política de educação básica pelo MEC.

As diretrizes de ação então traçadas implicaram, além de um relacionamento mais estreito do MOBREAL com os sistemas de ensino, uma mudança em relação à sistemática operacional do órgão, em decorrência da política de descentralização a esse tempo instituída.

Somava-se à necessidade de adequações estruturais da instituição o imperativo de repensar a própria proposta educativa e formas diferenciadas de viabilizá-la.

Se, até 1981, o MOBREAL tinha atuado através de projetos educativos elaborados a nível central, a partir daquele momento e, mais especificamente, em 1983 e 1984, essa sistemática de elaboração de projetos nacionais passa a ser questionada, sendo gradativamente substituída por outra que vem dando surgimento a projetos elaborados pelo nível local, a partir de dados concretos das diferentes realidades.

Nesse sentido, é preciso que todo o corpo técnico institucional esteja cada vez mais apto a diagnosticar a realidade educacional e planejar, elaborar, executar, acompanhar e avaliar os projetos educativos. Para isso, impõe-se a necessidade de um trabalho de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos visando a que os princípios de descentralização e participação se operem, inclusive, por meio de novas formas de organização/administração de trabalho e de modos de agir diferenciados.

O MOBREAL sempre se preocupou com a capacitação de seu pessoal; entretanto, as diferentes propostas eram realizadas isoladamente, sem representar o desenvolvimento de ações que, coerentes com os princípios metodológicos, guardassem interdependência e complementaridade.

Este Plano Geral de Capacitação se propõe, portanto, a sistematizar as ações de capacitação, destinando-se a atender às necessidades de todos os níveis de atuação da Fundação — Central, Estadual e Municipal. Deve ele ser entendido como um meio de garantir a unidade teórico-metodológica da proposta educativa do MOBREAL, ainda que considerada a diversidade de suas ações. Pretende ele, ao sistematizar as ações de capacitação, preservar a unidade teórico-metodológica levando em conta conteúdos pedagógicos e administrativos, tendo em vista a necessidade e importância da interação desses aspectos para a realização de qualquer projeto educacional.

CARACTERÍSTICAS GERAIS

A capacitação de recursos humanos prevista neste Plano busca considerar as seguintes características gerais:

1. A capacitação é um processo necessariamente contínuo e sistemático, operacionalizando-se em diferentes etapas.
2. Esse processo de capacitação admite a diversificação de conteúdos, formas de trabalho, períodos de realização, em função das necessidades específicas dos grupos e dos objetivos a atingir.
3. A diversificação dos conteúdos de capacitação não exclui a possibilidade de apresentação de uma proposta de conteúdos possíveis de serem abordados no desenvolvimento do processo, tendo em vista a fundamentação teórico-metodológica que embasa a ação institucional (consolidada nos referenciais para a educação de adultos no âmbito do MOBREAL) e a qualidade necessária a toda atividade educativa.
4. O processo de capacitação deve alcançar todo o corpo técnico, com vistas ao aprimoramento permanente do exercício de suas funções.
5. A construção do conhecimento, no processo de capacitação, deve iniciar-se pela sistematização de uma reflexão crítica da experiência técnica vivenciada. A esse conhecimento deve juntar-se um aprofundamento teórico e o conhecimento de outras práticas educativas, buscando-se, cooperativamente, a descoberta de novos caminhos e modos de fazer mais adequados ao momento atual da

educação e da própria sociedade brasileira,

OBJETIVOS

Constituem objetivos deste Plano de Capacitação:

- . aprimorar a habilitação do corpo técnico do MOBRAL Central para o exercício da função de suporte às COORD, nos aspectos pedagógico-administrativos da ação educativa do órgão;
- . aprimorar a habilitação do corpo técnico das COORD para o exercício das funções de diagnóstico, planejamento, execução, supervisão, controle e avaliação das propostas educativas, garantindo-se a unidade teórico-metodológica das ações viabilizadas pelo MOBRAL e a sua qualidade.
- . atingir, por intermédio das COORD, o aprimoramento do desempenho dos agentes dos demais níveis, bem como o resultado das ações educativas.

CONTEÚDOS

A seleção/organização dos conteúdos estabelecida neste Plano Geral de Capacitação do MOBRAL visa apresentar uma proposta de assuntos possíveis de serem abordados no desenvolvimento do processo. Cabe assinalar a importância dos "Referenciais Básicos para a Educação de Adultos no Âmbito do MOBRAL", tomados como ponto de partida para a realização desse trabalho, bem como as demandas de capacitação apontadas pelas COORD ao longo do tempo.

Considerando a necessidade de uma prática educativa desenvolver-se à luz de referenciais teóricos, os conteúdos foram agrupados a partir de três grandes temas de fundamentação teórica para o desenvolvimento do trabalho institucional: Educação e Educação de Adultos; Metodologia de Educação Comunitária e Administração de Propostas Educativas. Com base nestes, apresentam-se quatro temas correspondentes às áreas de atuação do órgão — Alfabetização, Pós-Alfabetização, Educação Prê-Escolar, Atendimento à população de 9 a 14 anos fora da escola —, apoiando-se, sempre, os conteúdos

da prática educativa num referencial teórico mais amplo. Entende-se que é importante analisar as diferentes ações educativas institucionais no conjunto dos aspectos teóricos, metodológicos e administrativos que informam toda a proposta. Por isso, a abordagem de cada tema pressupõe um tratamento inerente a ele mesmo e às suas relações com os demais.

A especificação dos conteúdos relativos a cada tema é apresentada em anexo.

METODOLOGIA

A metodologia a ser desenvolvida neste Plano Geral de Capacitação deve ser coerente com os referenciais teóricos e princípios que informam a proposta educativa da instituição. Isto porque acredita-se que a competência técnica relaciona-se intimamente com a vivência, o exercício de tais referenciais e princípios na formação e prática profissional. É preciso que os limites e possibilidades de um trabalho reflexivo e participativo sejam apreendidos no exercício de um processo dessa natureza.

Assim, a metodologia de capacitação tem de considerar:

- . o fortalecimento do processo de grupalização, gerando situações de aprendizagem participativa;
- . a construção do conhecimento pautada no exercício do pensamento crítico-reflexivo, do diálogo;
- . a produção de um novo saber técnico operado a partir da experiência de cada um e de todos reelaborada à luz de aportes teórico-conceituais.

Tais aspectos deverão ser observados em qualquer das formas de trabalho que se adote no desenvolvimento do Plano, desenvolvendo esse que deve-se dar em duas vertentes:

- a) Capacitação no MOBREAL Central;
- b) Capacitação nas Coordenações.

A capacitação no MOBRAL Central deverá abranger a capacitação interna no âmbito de cada Departamento, e o estabelecimento de um processo de cooperação técnica sistemática a ser implantado entre os diferentes Departamentos — a capacitação interdepartamental, considerada a visão maior de administração da proposta educativa.

O processo de capacitação nas COORD deverá abranger as modalidades de capacitação direta e indireta.

Será considerada modalidade de capacitação direta a que ocorrer por meio da cooperação de técnicos do MOBRAL Central, quer esta aconteça nos momentos solicitados pelas COORD, ou naqueles promovidos pelo órgão central.

Constituirá modalidade de capacitação indireta aquela em que o MOBRAL Central apenas fornecer subsídios para estudo por parte das equipes técnicas das COORD. Esses subsídios poderão incluir textos, correspondências, publicações periódicas, indicações bibliográficas, tapes, filmes e outros.

Além dessas formas de trabalho em que o MOBRAL Central presta cooperação técnica direta ou indiretamente às COORD, o presente Plano Geral de Capacitação prevê a participação de recursos humanos locais qualificados, mediante a contratação de consultores indicados no Estado/Território, para atuarem no processo, consolidando-se, inclusive, a prática de trabalho conjunto com outras instituições educacionais e/ou de pesquisa existentes em nível local. O Plano admite, também, a participação de técnicos em cursos promovidos pelo MOBRAL e/ou outras entidades.

É importante assinalar que o processo de capacitação deverá assumir formas próprias a cada COORD, de acordo com suas características de trabalho e de recursos humanos. Além disso, poderá variar tal processo em função de diferentes abordagens de estudo dos temas, contando-se para isso com o apoio de diferentes recursos, meios e técnicas escolhidas de forma a permitir um tratamento mais motivador e adequado dos diversos conteúdos. Essas possibilidades de diversificação representam, na prática, o exercício dos princípios que informam a proposta metodológica do Plano.

A existência deste Plano não exclui o processo de capacitação que se dá naturalmente pelos Departamentos por meio de todo o expediente utilizado no relacionamento com as COORD (circulares, informes, correspondência, etc.), expediente esse que também deve guardar coerência com os princípios de capacitação aqui definidos.

ESTRATÉGIA

A operacionalização do presente Plano Geral de Capacitação, para o ano de 1985, prevê a seguinte estratégia de trabalho:

1. Análise das necessidades de capacitação indicadas nos Planos de Ação das COORD, relacionando-as com o Plano Geral de Capacitação do MOBRAL;
2. Reestruturação dos conteúdos do Plano Geral de Capacitação, consoante as demandas apontadas nos diferentes Planos de Ação das COORD;
3. Envio do Plano Geral de Capacitação do MOBRAL às COORD, para análise e eventuais alterações das demandas indicadas anteriormente, bem como estabelecimento de prioridades no tratamento dos temas/assuntos;
4. Análise, pelos diferentes Departamentos do MOBRAL Central, dos Planos de Capacitação consolidados por cada COORD;
5. Identificação das necessidades de capacitação de cada Departamento do MOBRAL Central para atender às COORD;
6. Consolidação do Plano Geral de Capacitação do MOBRAL Central às COORD;
7. Implementação e desenvolvimento do Plano;
8. Avaliação do desenvolvimento do Plano.

Para tanto, impõe-se a necessidade de designar um gestor deste Plano Geral de Capacitação do MOBRAL, que possa administrar essa estratégia, tendo em vista a implantação e sistematização da qualificação e desenvolvimento de recursos humanos do órgão.

CRONOGRAMA

O cronograma de execução deste Plano Geral de Capacitação do MOBRAL, apresentando as etapas e os períodos de trabalho, deverá ser definido a partir da designação do gestor do Plano e do conhecimento das demandas.

AVALIAÇÃO

A realização deste Plano Geral de Capacitação do MOBRAL pressupõe uma avaliação global de todos os procedimentos nele previstos: os objetivos traçados, o conteúdo seleccionado, a metodologia eleita para o processo de capacitação e a estratégia operacional adotada. A avaliação de cada uma das etapas, especificamente, deverá ser capaz de trazer subsídios imediatos para o seu aperfeiçoamento.

Torna-se necessário, também, que ao lado de uma avaliação global do Plano, por parte do MOBRAL Central, estabeleça-se um acompanhamento/avaliação dirigido a cada Coordenação, especificamente, no sentido de tornar cada vez mais próprio o assessoramento técnico do órgão Central à realidade vivida em cada COORD.

A FLEXIBILIDADE NA AÇÃO DO MOBREAL (pontos para discussão)

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

1.1. A metodologia adotada pelo MOBREAL em seus Programas, de um modo genérico, já apresenta um certo grau de flexibilidade ao nível de proposta, que, entretanto, não se concretiza ao nível da prática pedagógica, salvo em algumas experiências isoladas.

1.2. A provável limitação quanto à flexibilidade do nível operacional correlaciona-se, entre outros, com os seguintes aspectos:

1.2.1. Situação do Agente (perfil sócio-educacional, capacitação, acomodação, apatia, etc.);

1.2.2. Material Didático (único para todo o país, hipótese da existência de um vocabulário nacional pleno, etc.);

1.2.3. Contexto sócio-histórico-político (programa de massa, centralização, controle, visão economicista, etc).

2. PROPOSTA

2.1. A flexibilidade pretendida deve estar relacionada aos Programas que viabilizam as funções permanentes da Organização.

2.2. A proposta visa basicamente à melhoria da qualidade das ações e ao aumento da produtividade, considerando-se sempre como referenciais do trabalho, a instrumentalização do conhecimento dos participantes e a garantia da terminalidade.

2.3. O foco do trabalho deve ser dirigido para se alcançar um grau de flexibilidade tal ao nível metodológico de modo que se obtenha como decorrência, flexibilidade nos componentes operacionais (duração total, carga horária diária, recrutamento do Agente, mobilização de locais, número de participantes por grupo, etc.).

3. MEDIDAS TÁTICAS

3.1. Formulação de uma proposta nacional que incorpore um tal grau de flexibilidade e abertura, de modo que se caracterize como um enfoque complementar à proposta local.

3.2. Simultaneamente à proposta nacional complementar deve ser considerada a reprodução de ações específicas que representem abordagens diversificadas e que não contenham similitude em relação aos componentes básicos da proposta nacional, mas cujo referencial central seja também derivado de aspectos da realidade sócio-político-econômica local.

3.3. A idéia central é que a proposta nacional complementar tenha condições de viabilizar ações flexíveis, diversificadas e coerentes à dinâmica de cada comunidade.

4. PERSPECTIVAS DE TRABALHO

4.1. Ao nível da proposta nacional complementar é necessária a alteração de enfoque dos componentes do processo técnico-pedagógico, a partir da experimentação, destacando-se:

4.1.1. Retomada de um trabalho de mobilização comunitária local, centrado nas áreas de concentração da população pobre, com o objetivo de se discutir e aprofundar a problemática do analfabetismo e da educação básica, envolvendo-se o maior número possível de representantes desses grupos sociais;

4.1.2. Adoção de uma nova abordagem quanto ao recrutamento de Agentes, selecionando-se pessoas que demonstrem motivação e comprometimento em face da proposta, passando essas variáveis a serem consideradas como requisitos prioritários, no mesmo nível da capacitação; a mesma linha de trabalho deve ser utilizada com relação ao aproveitamento de locais para a realização das atividades;

4.1.3. Aproximação do MOBREAL aos movimentos de cunho popular e representativos, como associações de favelados, sindicatos de trabalhadores, entidades afins (FASE, MEB, entre outras), com o propósito de análise da proposta de alfabetização e educação de adultos.

4.2. Efetivação de um processo de desenvolvimento de competências em todos os níveis da Organização que altere fundamentalmente a tradicional capacitação de recursos humanos, cujo enfoque central se situe ao nível da discussão plena, do diálogo e da confrontação, em termos técnicos.

4.3. Necessidade de mudança com relação ao controle quantitativo e ao acompanhamento qualitativo, no sentido de se buscar fórmulas simplificadas quanto ao primeiro aspecto e de se entender o acompanhamento qualitativo como uma ação individualizada, independente e autônoma (caso a caso).

lfga.