

PN-AAJ-755/68
31879

Relatório Final

USAID Personal Services
Contract NEB-0001-S-00-1003-00
(Portugal)

EDUCAÇÃO PARA ADULTOS:
EDUCAÇÃO RECORRENTE

janeiro, 1981

Dra. Rosemary G. Messick, Consultor

CONTEÚDO

Lista de Apêndices	iii
Visão Geral da Educação Recorrente M.E.C./Portugal	1
Sugestões para Planeamento na Educação Recorrente	10
Sugestões de Assistência Técnica para M.E.C./DGEA	14
Cronograma de Assistência Técnica	15
Atividades do Consultor	18

APÊNDICES

1. Plano Nacional de Alfabetização e Educação de Base dos Adultos,
Documentação oficial sobre educação recorrente e educação dos adultos
2. Documentos sobre Educação Recorrente
 - . 1^o Relatório sobre Política de Educação Recorrente de Adultos em Portugal
 - . Projecto do Plano Nacional para a Educação Recorrente de Adultos
 - . Relatório do Grupo-Tarefa: Objectivos-Currículo-Conteúdos Programáticos (Nível de Ensino Preparatório)
 - . Parecer sôbre Modelo 1 e Modelo 2
3. Cronograma das Atividades do Consultor
4. Cronograma das Atividades do Seminário
5. Bibliografia sobre Instrução Baseada em Competências
6. Portugal: Descrição Sumário do Sistema Educativo
7. Programas de Ensino Preparatório
8. Lei de Bases do Sistema Educativo-Projecto-Lei
9. Projectos Pilotos de Educação Recorrente
10. Linhas Gerais de Actuação e Plano de Atividades/1980 DGEA/SF
11. Informação sobre Atividades de Treinamento do Ministério do Trabalho e Empresa Pública de Águas de Lisboa

VISÃO GERAL DA EDUCAÇÃO RECORRENTE

O presente texto compõe-se primeiramente de um breve panorama da evolução da educação para adultos a partir de 1974 em Portugal. Em seguida apresenta uma descrição de como a educação para adultos está inserida no Ministério de Educação e Ciência (M.E.C.) em termos de organização, staff e programa. Baseada nesta exposição, o consultor levanta algumas questões sobre o estado atual da educação recorrente em termos de conteúdo e organização.

1. Evolução

Desde a Revolução de Abril de 1974, oferta de oportunidades para educação à população com mais de 14 anos de idade vem preocupando o governo Português, e, conseqüentemente o M.E.C. Em 1 de dezembro de 1979, o Decreto-Lei 534/79 reformulou a estrutura organizacional de "Educação Permanente" dentro do M.E.C. para "Educação dos Adultos" com base na Lei No. 3/79. Esta lei propõe a "Eliminação do Analfabetismo," que deverá ser procurada segundo as especificações do Plano Nacional para Alfabetismo e Educação de Base (PNAEBA) publicado em junho de 1979.

2. Organização

A Divisão Geral de Educação dos Adultos (DGEA), e um dos nove sub-grupos funcionais ligados ao Secretário de Estado para Educação situada no organograma da estrutura do M.E.C. no mesmo nível das Divisões de Educação Básica, Educação Secundária, Educação Particular, Equipamento Escolar, Pessoal, Instituto da Tecnologia Educativa, Instituto de Serviços Sociais nas Escolas e Instituto da Língua e Cultura Portuguesa. Outros departamentos principais do Ministério são: Educação Superior, Desportos, Estudos de Administração e Planeamento do Ministério.

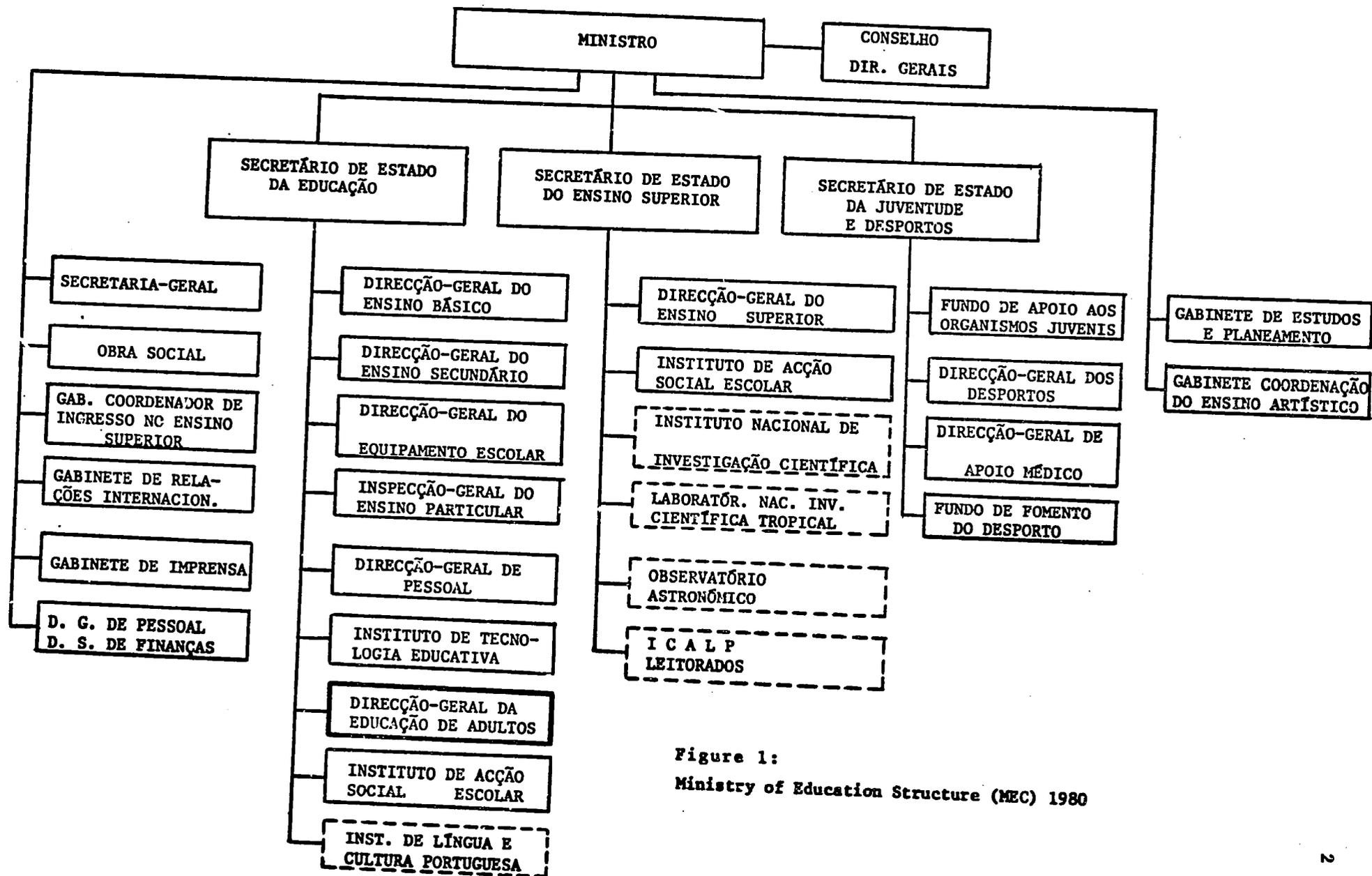


Figure 1:
Ministry of Education Structure (MEC) 1980

DGEA tem a responsabilidade para a execução do PNAEBA (Ver Apêndice 1), plano quinquenal que prevê:

- . Instituição e instalação de um Instituto Nacional de Educação dos Adultos;
- . Organização de um sistema de centros culturais e educacionais para educação permanente;
- . Implementação de programas integrados-regionais de educação básica e desenvolvimento cultural;
- . Alfabetização e educação básica;
- . Melhoria e extensão dos quinto e sexto anos para adultos;
- . Apoio à educação popular;
- . Acção no setor da emigração.^{1.}

Para alcançar estas metas estabeleceu-se durante o ano de 1980 a estrutura da DGEA esboçada na Figura 2. Até dezembro de 1980 não tinham sido preenchidas todas as funções previstas no organograma. Educação recorrente, "lifelong learning," se iniciou com a nomeação de um grupo tarefa sob a supervisão do Diretor Geral do DGEA e não aparece no organograma.

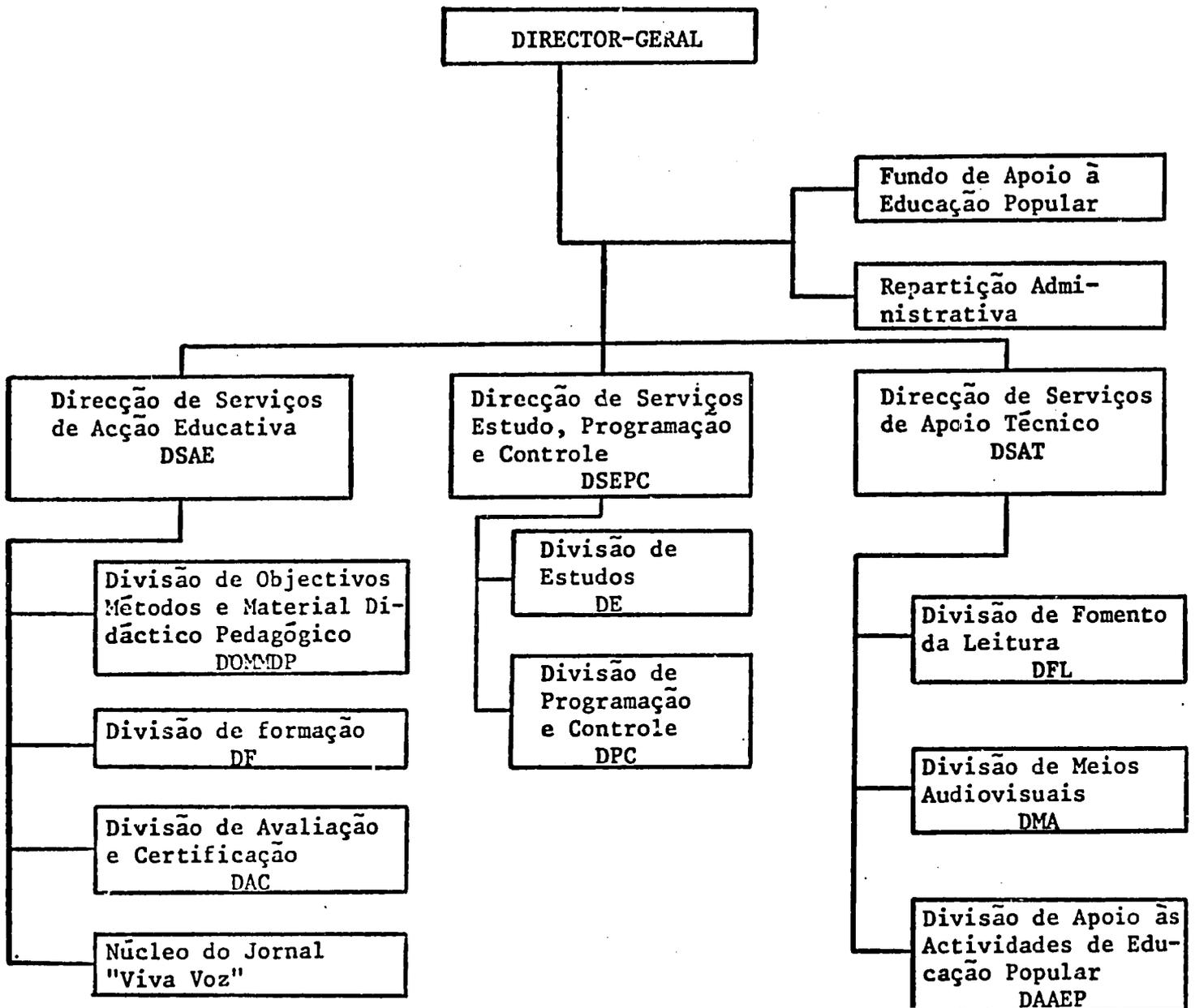
Os escritórios da DGEA se encontram distribuídos em três locais diferentes com o escritório do Diretor Geral na Avenida 5 de Outubro, 35-7º andar, escritórios da DSAE e DAAEP na Avenida Duque d'Ávila, 193-8º andar e escritórios da DMA e Educação Recorrente na Biblioteca Nacional 83-2º andar no Campo Grande.

3. Pessoal

Manuel Lucas Estêvão e Diretor Geral de DGEA. Maria Márcia Trigo e chefe do Desenvolvimento de Programas e Serviços. Subsecções incluem Divisão de Objectivos, Métodos e Materiais chefiada por Lizete de Mattos, Divisão de Treinamento chefiada por Isabel Ferreira Martins e Divisão de Avaliação e Certificação chefiada por Maria Amélia Mendonça. O DPS inda conta com uma equipe de jornal de educação dos adultos.

^{1.} p. 122, Plano Nacional de Alfabetização e Educação de Base dos Adultos (PNAEBA). Lisboa, junho, 1979.

Division of Adult Education Structure (DGEA/MED) 1980



O grupo-tarefa recebe assistência administrativa de Eduardo Bué Alves, antes professor de inglês em escolas secundárias. São membros do grupo-tarefa:

- . Engenheiro José Silveira - M.T., Treinamento de Pessoal
- . Professor Pedro Esteves - Destacado na EPAL, experiência em acção comunitária
- . Professora Laura Godinho - DGEA Avaliação, com curso de especialização na Universidade de Stockholm
- . Professora Ana Maria Calado - EPA/MEC, estatística
- . Professor Henrique Dias - EB/MEC, especialista em avaliação de aprendizagem
- . Professora Maria Helena Bruno da Costa - EPA/MEC, ex-bolsista de Fulbright nos E.E.U.A.
- . Professor Eduardo Guerreiro - ES/MEC
- . Professora Maria João Bustos Silva - Assessora SEE/MEC

Os membros deste grupo, com exceção de Eduardo Bue, continuam a ocupar seus postos regulares. Somente Eduardo Bue foi colocado a disposição dos serviços do grupo-tarefa.

4. Atividades em Desenvolvimento pelo Grupo de Programa na Educação Recorrente

Para desenvolver o planeamento de como implementar o quinto ponto do PNAEBA, o Secretário de Estado para Educação, Roberto Carneiro, no Despacho 21/80 de 4 de março de 1980, criou um grupo-tarefa para educação recorrente seguindo a definição do Conselho Cultural de Cooperação da Europa (CERI, OCDE, 1973) que propôs o fomento da aprendizagem através da vida com alternância entre estudos e outras atividades práticas do quotidiano. Diagnóstico que acompanha o Despacho demonstra que havia em 1976 cerca de 100,000 adultos em Portugal frequentando escolas noturnas que se constituíam em meras réplicas dos programas diurnos organizados para crianças e adolescentes. Ao grupo-tarefa foram atribuídas duas diretivas: 1) Estabelecer as linhas mestras para educação recorrente; 2) Organizar projectos-pilotos que exemplificassem meios para a implementação da educação recorrente e a serem implementados até outubro de 1980. Com base nas reuniões semanais iniciadas no mês de março, 1980, foram produzidos três documentos (Ver Apêndice 2).

Estes documentos incluem um Primeiro Relatório sobre Política de Educação Recorrente (maio de 1980) que, na parte de discussão geral, e consistente com os princípios internacionais do conceito de lifelong learning. Contudo, na secção que discute a implementação, não se encontra coerência entre aqueles princípios e os planos a serem postos em prática: noções clássicas de tempo na escola e separação de disciplinas são seguidas ao definir sugestões programáticas. O segundo documento do grupo-tarefa (julho de 1980) constitui o Plano Nacional para Educação Recorrente, (PNERA), elaborando esboços de matérias para equivalência dos seis anos de ensino básico e os três anos de ensino unificado subsequentes, admitindo cursos por correspondência e unidades re-capitalizáveis como alternativas ao comparecimento às aulas para completar os programas e carga horários estabelecidos. Notável, novamente, neste plano, é sua dependência no planeamento tradicional de programas escolares em termos de tempo de instrução aula, disciplinas separadas e avaliação constante de exames finais. Um terceiro documento do grupo-tarefa visando objectivos, currículo e conteúdo para o quinto e sexto anos de instrução (outubro de 1980) delinea as disciplinas de Português, Matemática, Línguas Estrangeiras e o Mundo Atual, a serem ministradas através de sessões regulares de aula com avaliação formativa e exames finais. Conforme depoimento, este documento foi elaborado utilizando as conclusões de um foro público constante de representantes de sindicatos, serviços públicos e indústrias, chamado para discutir o conceito de educação recorrente.

Além deste documento, o grupo-tarefa elaborou quatro projectos pilotos como meios experimentais da implementação do conceito de educação recorrente. Estes projectos oferecerão aos adultos alfabetizados com equivalência de quatro anos de instrução, oportunidade de continuar sua escolarização. Neste sentido, estes projectos prevêm variação de meio instrucional, nível de instrução e agente educador. No momento (dezembro de 1980), não há um conjunto cuidadosamente elaborado de objectivos, programas e ou materiais de instrução e calendário de implementação para os projectos. Comissões de especialistas foram nomeadas em novembro de 1980 para detalhar os programas para adultos.

Deverão apresentar seus resultados até janeiro de 1981. Entretanto, o status de cada projecto é diferente: aulas já começaram no projecto EPAL, o grupo do M.T. está fazendo um levantamento interno, ITE elaborou proposta formal com orçamento para cursos de correspondência e o grupo de educação secundária está na fase inicial de definição de mecanismos de administração e gestão escolar, bem como a articulação M.E.C. e a escola.

Projectos Pilotos de Educação Recorrente, 1980-1981

<u>Agência</u>	<u>Nível Instrucional</u>	<u>Modo Instrucional</u>
EPAL	4 ^o a 6 ^o anos	aulas no sítio de trabalho com monitores
MT	revisão do primário 5 ^o a 6 ^o anos	aulas no sítio de trabalho com monitores
ITE	5 ^o a 6 ^o anos	cursos por correspondência com alguns textos programadas
Escolas Secundárias Noturnas	matérias de nível secundário	unidades recapitalizáveis

Discussões com equipes dos projectos pilotos levaram os participantes às seguintes conclusões sobre o que DGEA poderia aprender deles EPAL deve servir como posto de observação na análise da pedagogia para adultos e do seu estilo de aprendizagem. MT deveria elaborar monografias de trabalho. Estes, então, poderiam ser comparados aos perfís a serem desenvolvidos pela DGEA (discutido a seguir) de modo a permitir o estabelecimento de estratégias diversificadas para a determinação de equivalência. A utilização dos materiais desenvolvidos para os cursos por correspondência deveriam ser estendidos a outras modalidades de atendimento.

5. Preocupações Gerais

Vários fatores na fase atual dos esforços de desenvolvimento da educação recorrente precisam ser modificados para que o programa se adeque ao espírito do PNAEBA. O primeiro é o que se refere à falta de planejamento que assegure uma base adequada de dados para o programa. Os projectos pilotos procuram experimentar moldes diferentes de educação recorrente isolados de uma análise substancial de como os resultados deles possam ser aplicados. Isto é, falta uma ligação entre o nível micro e o macro da situação. Antes que esforços e fundos significativos sejam

gastos, necessita-se um conhecimento melhor de detalhes, tais como quantos adultos existem e onde se localizam. Mais importante, deve ser avaliado o benefício social e económico para o desenvolvimento Português que poderia resultar dos programas de educação recorrente. E so poderá ser avaliado colocando-se os dados demográficos e projeções de mão-de-obra frente a habilidade nacional de investir.

Segundo, a orientação dominante do grupo-tarefa e os projectos pilotos elaborados por ele é desenvolver programas paralelos à escolarização regular. Não há nada no conceito da educação recorrente que negue esta orientação. Contudo, focalizar seu programa somente neste paralelismo seria uma visão limitada. O ponto crucial é que definição de educação recorrente, como qualquer outra, deveria evoluir das necessidades sociais. O levantamento das necessidades poderia confirmar a propriedade da atual direção de educação recorrente.

A terceira preocupação relacionada ao desenvolvimento de programas de segunda oportunidade para escolarização formal, e o enfoque da certificação desta. Propostas atuais refletem uma versão tradicional de certificar a equivalência dos conhecimentos dos adultos que prometem ser pesadas burocraticamente e, para sua clientela, desmotivadoras, inibitórias e em oposição às pretensões do PNAEBA e o espírito da Portaria No. 419 76.¹ Atualmente, jurisdicionados pela Secção de Certificação (DAC) são constituídos para examinar cada indivíduo que queira se certificar no nível da educação básica. Para responder com rapidez e sensibilidade às reais necessidades de certificação, tornam-se necessários o estabelecimento de meios de avaliação baseados em competências, permanentemente disponíveis em toda a área geográfica, bem como estratégias diversificadas de avaliação individual.

A quarta preocupação é a necessidade da coordenação e integração da educação recorrente com as atividades da DGEA. A Divisão precisa procurar consenso entre suas sub-divisões sobre como educação recorrente se compatibiliza no contexto e espírito do resto dos seus objetivos e programas. Responsabilidade para a panóplia programática--que internacionalmente se enquadram sob o título de educação recorrente como

¹. Pp. 45-48, PNAEBA, Lisboa, 1979.

conservação da energia, nutrição, treinamento vocacional específico e ou mão-de-obra, proteção do meio ambiente--deve ser debatida e distribuída.

6. Preocupações Organizacionais

Interrelacionadas com as questões gerais algumas relativas a organização requerem uma tomada de decisão. A primeira e a resolução organizacional do quarto problema geral. Obviamente, uma pessoa de tempo integral, incumbida de assistir as deliberações do grupo-tarefa cujos membros continuem suas tarefas normais, não pode responder à variedade de solicitações e deveres necessários para o desenvolvimento programático da educação recorrente. Continuação da natureza ad hoc do esforço, sem resolver com quem, como e até que grau a educação recorrente se define nas atividades e estrutura existentes, será contraprodutivo para DGEA e educação recorrente. Formulação de um grupo-tarefa e procedimento administrativo adequado para o desenvolvimento de novas idéias ou a resolução de problemas sensíveis. O grupo-tarefa, contudo, não é organismo apropriado para o desenvolvimento de programas ou o controle de projectos pilotos. Uma solução natural seria incorporar educação recorrente numa extensão integrada das atividades correntes DGEA.

Uma segunda questão que o DGEA deve examinar é a duplicação de esforços. Até que ponto programas já existentes pela DGEB e DGES seriam duplicados pelos planos de educação recorrente? Vale lembrar que estas divisões já celebram contratos com outras entidades para o funcionamento de cursos para adultos. Ou professores ou exames são usados para certificar adultos. PNEABA prevê avaliação destes cursos. Resultados da avaliação destes cursos seriam instrutivos para a conciliação e articulação dos esforços das três divisões--DGEB, DGES, DGEA--do M.E.C. presentemente envolvidas na oferta de segundas oportunidades e melhoria de aprendizagem para adultos.

Uma terceira área de preocupação organizacional é a distribuição funcional das responsabilidades programáticas de DGEA. Segundo o organograma, se faz uma separação entre as funções de planeamento e execução. Mas, inserido nos departamentos de execução se encontra o setor de avaliação e certificação. A lógica inicial da separação das

duas funções foi deixada de lado. Separada do planejamento e controle a avaliação se torna mais difícil. A certificação, agora combinada com avaliação, contudo, e de natureza diferente e esta melhor situada como um serviço no lado executivo do organograma do DGEA.

SUGESTÕES PARA EDUCAÇÃO RECORRENTE NO M.E.C.

Sugestões para o desenvolvimento da educação recorrente surgem das preocupações levantadas na primeira parte deste relatório e das impressões do consultor durante sua estadia, que são descritas na terceira parte deste relatório. Estas sugestões dividem-se em tres categorias--coleta e análise de dados, formação de um conselho para educação recorrente, desenvolvimento programático--que parecem importantes, visto o estado da educação recorrente em dezembro, 1980.

1. Coleta e Análise de Dados

Deve ser questionada a pressuposição aparente de que os programas de educação recorrente devem proceder, uma vez elaborados e aprovados pelo ponto de vista burocrata do M.E.C. Por isto, uma primeira tarefa é a coleta e análise de dados existentes sobre os seguintes fatores:

- a. população acima de 14 anos por sexo, idade, nível de formação, tipo de trabalho e localização geográfica;
- b. dados de promoção escolar para os últimos 10 anos, de forma a permitir projecções e análises dos contingentes populacionais com 14 anos e que estão fora da escola diurna;
- c. inventário dos sítios de trabalho com o número de empregados e suas idades;
- d. matrícula nos cursos noturnos e desistências dos últimos anos;
- e. análise de custos alternativos para staff de atividades da educação recorrente;
- f. análise dos custos do atual PNAEBA "1000 Accoes";
- g. análise do custo-benefício para a economia de cada 1000 trabalhadores acrescentados a força de trabalho com os seguintes níveis de instrução: básico, secundário, habilidades específicas;
- h. levantamento de necessidades dos seguintes setores para sentir seu interesse na educação recorrente: empregadores, planejadores nos setores fora da educação, adultos com mais que 14 anos destacando donas de casa, subempregados, não empregados e diferentes níveis e categorias de trabalhadores.

Só exames acurados destes dados podem fornecer indicadores e orientação adequados para o desenvolvimento futuro da programação da educação recorrente. DGEA deve explorar a difícil questão de retorno que representariam suas atividades para a Nação. Os planeadores do DGEA em conjunto com os do M.E.C./GEP poderiam utilizar, como base para decisões programáticas, os dados já existentes e ainda não analisados. Dados como estes poderiam sugerir, por exemplo, a viabilidade de pagar pessoas entre 14 e 18 anos para permanecerem nas escolas em vez de entrar no mercado de trabalho; ou ainda, que o M.E.C., sem assistência substancial das empresas não poderia financiar, através de destacamento de professores, a demanda para cursos do nível básico nos sítios de trabalho.

2. Conselho de Educação Recorrente

Para garantir que os programas de educação recorrente respondam de maneiras aceitáveis e apropriadas, as necessidades sociais sentidas recomenda-se a formulação de um conselho de educação recorrente constituído de representantes dos sindicatos, donas de casa, empregadores, partidos políticos, forças armadas e outros ministérios além do M.E.C. Este conselho deve deliberar sobre a política que orientará programas. Deve, também, servir como um mecanismo de avaliação para propostas programáticas e análise dos relatórios periódicos do staff executivo da educação recorrente.

3. Desenvolvimento de Programa

Nove áreas de programação poderiam assistir na definição e ampliação da esfera de educação recorrente. É importante ressaltar que as primeiras quatro sugestões necessitam colaboração entre DGEB, DGES e DGEA. Desde que têm por objectivo a elaboração de respostas às necessidades dos adultos pelo instrução formal, é imperativo que todas as direções sejam engajadas nesta tarefa.

- a. Perfis de competências. É uma listagem especificando nível e tipo de habilidades que o indivíduo deve ser capaz de desempenhar para obtenção da equivalência em educação básica (final do sexto ano de instrução) e em educação unificada (final do nono ano) Esta listagem deve ser publicada juntamente com os procedimentos a serem efetuados para a obtenção da equivalência. Idealmente, estes procedimentos permitiriam que o indivíduo pudesse se apresentar em qualquer delegacia de ensino e ter suas competências

avaliadas de imediato através de um exame de dossier ou exame unificado. Quando demonstradas competências equivalentes ao perfil, o certificado deveria ser expedido imediatamente. No caso de competências a serem supridas, os indivíduos seriam informados e orientados sobre como proceder para o seu suprimento. Ao mesmo tempo, poder-se-ia construir um dossier cumulativo individual para referência futura.

- b. Construção de exame de equivalência. Exames de equivalência sob várias formas precisam ser desenvolvidos como meio de implementar o espírito da educação recorrente, que é de dar crédito para a competência. Estes exames devem refletir os perfis de competência, que, por sua vez, devem representar o que é básico, não exótico, do conhecimento e habilidades de dado nível de instrução. O objectivo destes exames não é conseguir resultados que se espelhem numa distribuição normal, mas sim, que reconheçam competências básicas e essenciais.
- c. Desenvolvimento de materiais. Planos para cursos de correspondência e instrução modular (unidades recapitalizáveis) parecem ser opções apropriadas para o programa paralelo de instrução formal. Instrução programada poderia ser mais indicada para os níveis mais básicos de instrução como o visualizado no projecto de cursos por correspondência. Contudo, esta hipótese deve ser testada. O Cmte. Saturnino Mattos, da Marinha, seria a pessoa mais indicada a ser chamada para a preparação dos elaboradores de programas. Nos níveis mais adiantados, deve se pensar numa organização menos sofisticada e dispendiosa para os materiais didácticos como, por exemplo, guias de estudo para acompanhar textos existentes.
- O desenvolvimento das unidades recapitalizáveis para o nível secundário exige coordenação cuidadosa entre o DGES e DCEA. As unidades devem ser de acordo com os perfis de competências. O mesmo deve ser o caso para quaisquer que sejam os materiais desenvolvidos para adultos.
- d. Revisão de exigências legais para reconhecimento de equivalência. A implementação dos perfis de competências e de exame de equivalência requer que as exigências legais para tal reconhecimento sejam modificados. Características principais destas modificações devem ser: descentralização, oportunidades múltiplas para demonstração de competências, utilização de meios alternativos para demonstração de competências, época para demonstração selecionada pelo indivíduo, natureza cumulativa das competências, natureza pública das competências.

- e. Diretrizes de colaboração M.E.C.-Sítio de trabalho. A utilização e extensão das diretrizes do PNAEBA parecem lógicas. É necessário um planejamento prévio das responsabilidades que o M.E.C. pode assumir assim como das entidades colaboradoras para a realização das atividades de educação recorrente. Novamente, o acordo interno entre as Diretorias--DGEB, DGES, DGEA--sobre qual delas tem autoridade para quais tipos de ação, precisa ser determinada antes que se proceda ao envolvimento de outros programas patrocinados pelo M.E.C. nos sítios de trabalho.
- f. Inventário de materiais e de recursos. Um serviço que o DGEA/Educação Recorrente poderia oferecer é a compilação e publicação de um inventário ou catálogo de materiais e recursos para a educação de adultos. Tais publicações, periodicamente renovadas, deveriam incluir materiais como folhetos, filmes, cursos e periódicos, que poderiam ser utilizados pelos indivíduos ou grupos interessados. Recursos como especialistas em diferentes domínios, bibliotecas, museus e serviços, deveriam ser catalogados. A catalogação e divulgação de informação desta natureza possibilitariam: 1) evitar a duplicação de esforço, 2) facilitar desenvolvimento e descentralização de programas, 3) promover melhor utilização de recursos e materiais existentes.
- g. Inventário de pessoal especializado no treinamento de recursos humanos. Formação de uma rede de comunicação entre pessoal vinculado ao treinamento de recursos humanos poderia ser valioso, tanto para levantamento de necessidades quanto para o desenvolvimento programática da educação recorrente. A promoção de um sistema de comunicação entre pessoas responsáveis pelo treinamento de pessoal poderia favorecer a uma maior sensibilização e envolvimento das empresas frente a política de educação recorrente. A participação de sindicatos, ministérios, forças armadas, empresas públicas e particulares, etc. nesta rede de comunicação, deve ser promovida. Reuniões e publicações periódicas poderiam servir para trocar experiências e discutir questões comuns para todos.
- h. Módulos de treinamento para os treinadores. Produção de video-fitas acompanhadas por guias de seminário, seria útil como meio de formação de treinadores. Há uma pedagogia própria para adultos. O acesso a módulos de treinamento que retratasse esta pedagogia facilitaria as futuras necessidades de treinamento. O módulo deve incluir assuntos como a necessidade da educação recorrente, como avaliar o nível de conhecimento do adulto, o que adultos conseguem que crianças não podem, a transição do ensino de crianças para o de adultos e como promover e estimular a auto-aprendizagem.

SUGESTÕES PARA ASSISTÊNCIA TÉCNICA DA USAID

DGEA deveria continuar sua busca de recursos das agências internacionais como meio de melhor preparar seus programas de educação recorrente. Fontes importantes continuam ser o Mercado Comum da Europa e o Conselho da Europa. Devida a identidade cultural e linguística, contatos com a experiência brasileira parecem ser prometedores. A seguir são apresentados sugestões para as quais assistência técnica americana parece apropriada.

1. Treinamento em Portugal com Professores Americanos

O treinamento para determinação dos perfís de competência poderia ser realizado com o apoio financeiro da USAID. Dois cursos intensivos parecem indicados, embora os assuntos pudessem fazer parte de um único curso.

- a. Instrução baseada em competências. Participantes deste curso devem representar DGEA, DGEB, DGES. O curso deve focalizar as bases filosófica e metodológica para definir as competências. Este curso deve ter um caráter teórico-prático de forma a permitir aos participantes a iniciação ao processo de definição das competências. Instrução baseada em competência seria exemplificada e planos para sua implementação cuidadosamente elaborados.
- b. Avaliação baseada em critério. Baseada nas competências, instrumentos para avalia-las seriam elaborados e sua validação testada. Os participantes seriam os mesmos do primeiro curso. Os professores americanos devem ser experientes em desenvolver instrução baseada em competência através de projetos de nível estadual, além de serem experientes em conduzir workshops e cursos sobre estes assuntos.

2. M.E.C. Treinamento nos Estados Unidos

Observação, em loco, de programas de educação para adultos e programas de instrução baseada em competência, seria instrutiva ao DGEA staff com responsabilidade para desenvolvimento de programação.

- a. Sistema de Educação dos Adultos da California. Um núcleo de cinco a dez pessoas que tivessem um mês de observação/participação de programas como os seguintes poderiam ser de grande impacto na sua volta. Programas deveriam incluir educação dos adultos sediada num districto escolar, uma junior-community college, projecto de treinamento ocupacional, uma escola da comunidade que segue o modelo da Mott Foundation, projecto de aconselhamento para re-entry women.

b. Sistema de instrução baseada em competência de South Carolina. Dez a 15 técnicos dos referidos órgãos do M.E.C. deveriam observar este sistema durante três semanas . Visitas e debates devem incluir: a equipe do projecto e pessoas encarregadas de implementação ao nível estadual, districtal e local.

3. Assistência Técnica

Consultores com especializações nas seguintes áreas poderiam ser úteis ao desenvolvimento das sugestões feitas neste relatório.

- a. Estatística educacional e sistemas de informação. Este especialista deve ajudar no aproveitamento dos dados já existentes bem como, e principalmente, no aperfeiçoamento do sistemas de informações educacionais. Sua função também seria garantir o interface entre as questões de política e o processamento e análise dos dados. Este especialista deve ser capaz de orientar na análise, as possíveis implicações dos dados para decisões do DGEA.
- b. Treinamento de educadores para adultos. Este especialista deve trabalhar com uma equipe da formação no planeamento e produção do módulo de treinamento. Colaboração com ITE seria interessante. Este especialista deve combinar conhecimento da pedagogia dos adultos com experiência em produzir módulos de treinamento.
- c. Desenvolvimento e avaliação do currículo. Este especialista deve acompanhar e orientar o desenvolvimento dos perfís de competência e exames de equivalência depois dos cursos. Poderia ser o mesmo especialista que deu os cursos ou um outro com experiência neste campo. O período desta consultoria deveria ser negociado conforme o andamento do trabalho de elaboração dos perfís e dos exames de equivalência. Esta assistência poderá se efetuar através de visitas periódicas e sistemáticas.

SUGESTÕES DE CRONOGRAMA PARA CONJUGAR DESENVOLVIMENTO PROGRAMÁTICO COM ASSISTÊNCIA TÉCNICA

Preparação de staff é uma tarefa complicada. De alguma forma uma balança deve ser encontrada entre responder a demanda para lançar programa e preparar o staff, canalizar e avaliar esta demanda para que se realize o melhor retorno do investimento. Na medida que as sugestões programáticas parecem aceitáveis e possíveis, a assistência técnica

deve ser negociada. A Figura 3 é uma tentativa de projetar um cronograma desta conjugação. Assim, fases de atividades são projetadas ao longo de um ano, podendo esta projeção ser prolongada além do período da Figura 3 conforme o demonstre a prática. A narração a seguir detalha cada fase destacada na Figura 3.

1. Coleta e Análise de Dados

Logo que o DGEA disponha de um estatístico na sua equipe de planejamento, devem ser finalizados os arranjos para a chegada do especialista em estatística educacional. Este especialista e a equipe devem trabalhar intensivamente durante, um mês, com uma segunda viagem de assistência prevista para o período de análise.

2. Conselho de Educação Recorrente

A formação deste conselho deveria ser efetuada antes a curto prazo para que possa ser reunida para deliberar sobre a análise dos dados e sugerir e/ou aprovar política diretiva.

3. Cursos Intensivos

Planos para estes cursos devem ser baseados no acordo por escrito entre DGEB, DGES e DGEA que nomeia participantes responsáveis para as tarefas de elaboração depois dos cursos. A instrução levará um mês se participantes dispuserem de tempo integral. A instrução levará dois meses com 50 por cento de disponibilidade. A validação dos perfis e exames deve ser projetada para o início do ano escolar de 1981. Equipes dos projetos pilotos devem também participar destes cursos com o objectivo de integrar seus projectos com o enfoque de instrução baseada em competência. Torna-se também necessária a revisão dos procedimentos legais para certificar equivalência nesta fase.

4. Módulo de Treinamento para os Treinadores.

Quando os seguintes elementos das sugestões propostas ficarem com uma definição mais clara, o especialista em treinamento de adultos poderá ser melhor utilizado: 1) diretrizes para colaboração M.E.C.-sítio de trabalho, 2) inventário de recursos e materiais,

Figura 3: CRONOGRAMA PROPOSTO PARA ASSISTENCIA TÉCNICA M.E.C./ DGEA-USAID

Fase	Actividade/Orgão Responsavel	Mês											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Coleta de Dados-Análise/DGEA, DEP	X	X	X									
1	Consultor: Estática Educacional/USAID	X		$\frac{1}{2}$									
1	Assistência Bibliográfica/USAID	X											
2	Conselho de Educação Recorrente/DGEA		X										
3	Professores: Instrução Baseada em Competência, Avaliação por Critério/USAID			X	X								
3	Perfis de Competência/DGEA, DGEB' DGES					X	X	X					
3	Exames de Equivalência/DGEA, DGEB, DGES							X	X	X			
3	Consultor: Desenvolvimento e avaliação do currículo						X						X
4	Revisão de Exigências Legais/DGEA									X			
4	Diretrizes de Colaboração M.E.C.-Sítio de Trabalho/DGEA, DGEB, DGES			X									
4	Inventário de Materiais e Recursos/DGEA			X	X								
4	Inventário de Pessoal Especialista em Treinamento de Recursos Humanos/DGEA			X	X								
	Consultor: Educação de Adultos e Tecnologia Instrucional/USAID						X						
4	Módulo para Treinador						X	X					
5	M.E.C. Participantes nos Estados Unidos: Instrução Baseada em Competências e Educação para Adultos												X

3) inventário de pessoal especialista em treinamento e recursos humanos. DGEA/DF staff em colaboração com ITE deve estar disponível para trabalhar com este especialista na elaboração deste módulo. Sua produção pode ser feita, se necessário, depois desta consultoria.

Seria útil a volta dos mesmos especialistas que deram os cursos intensivos, ou outras com qualificações equivalentes, para acompanharem e orientarem o trabalho feito depois dos cursos. A primeira visita deveria detalhar procedimentos de validação em campo como também conduzir a validação do conteúdo.

5. Observações Americanas

Durante o período de experimentação dos perfis de competência e exames de equivalência, membros do M.E.C./DGEA, DGEB, DGES deveriam viajar para os Estados Unidos.

ATIVIDADES DO CONSULTOR

As atividades e contatos do consultor estão descritos nesta parte. Encontra-se um cronograma detalhado no Apêndice 3.

1. Atividades

O consultor esteve em Lisboa durante 30 dias de trabalho, de 17 de novembro a 19 de dezembro de 1980. Suas principais atividades incluíram coleta de dados, organização e direcção de um seminário, reuniões de planeamento e discussão e elaboração do relatório. Contato constante foi mantido com Eduardo Bué Alves, assistente especial do grupo-tarefa. Em reuniões com grupos dos projectos pilotos, ou Bué ou Henrique Dias ou Maria Helena Bruno da Costa ou Ana Maria Calado do grupo-tarefa sempre estiveram presentes. Além disto, o consultor assistiu duas reuniões regulares do grupo-tarefa, dirigiu um seminário de quatro dias para mais de 20 participantes, conferenciou com o staff e os chefes do DGEA/DAC. Tres reuniões para discutir as recomendações propostas pelo consultor foram realizadas com o Diretor da DGEA, Manuel Lucas Estêvão. Uma conferência foi mantida com o Secretário de Estado para Educação, Roberto Carneiro, para relatar recomendações propostas.

Tópicos do seminário incluíram: exemplos de programas de educação recorrente, diretrizes para o desenvolvimento de educação recorrente, programas ilustrando sua filosofia que 1) idade, fonte da aprendizagem e tempo não devem ser usadas como barreiras contra o reconhecimento e promoção de competência atual e, 2) aprendizagem e escolarização não são idênticas (Ver Apendice 4). Os participantes responderam a esta mensagem reconhecendo que 1) já havia muitas atividades de educação recorrente em Portugal, 2) projectos-pilotos representam versões apropriadas, porém limitadas, de educação recorrente, 3) a definição da amplitude das responsabilidades dentro do DGEA e M.E.C. foi imperativa.

2. Impressões

O seminário evidenciou-se em mecanismo útil para os participantes. Os tópicos apresentados foram gerais--evolução do conceito de educação recorrente, um paradigma para planeamento e avaliação de projectos, exemplos de projectos e programas de educação recorrente--e causaram debate e reflexão sobre as atividades e conclusões preliminares do grupo-tarefa. Além disto, os participantes foram forçados a se comunicarem entre si, o que favoreceu, segundo eles, maior integração do grupo.

Discussões com os projectos EPAL e MT revelaram a possibilidade de que várias entidades já possuem estruturas e programas de desenvolvimento profissional e que seriam capazes de incorporar, com facilidade, as orientações de educação recorrente do M.E.C. nas suas atividades. O M.E.C., então, deveria se sensibilizar face a este potencial e buscar promovê-lo em vez de inibi-lo pelos seus esforços.

Discussões com a equipe de correspondência no ITE revelou um staff experiente e equipamento que poderiam ser utilizados por toda uma gama de atividades da DGEA. A utilização das capacidades existentes do ITE para atuais necessidades de materiais nas "1000 Accoes" e uma sugestão óbvia.

Desenvolvimento de módulos instrucionais para uso no nível secundário levará mais tempo do que o previsto. DGEA/M.E.C. e staffs

das escolas-pilotos ainda necessitam de aprovação dos organismos deliberativos. O producto final não teria chance de sucesso se as pessoas que devem coordenar seu uso não participassem no seu desenvolvimento. Sendo assim, valeria a pena esperar este consenso antes de partir para elaborar módulos sem a devida aprovação e participação.

De modo geral, o consultor ficou impressionado com a receptividade e qualidade de preparação do pessoal com quem manteve contato profissional. Também deve ser frisado que as cortesias e considerações prestadas ao consultor por estas mesmas pessoas ajudaram muito a encaminhar seu trabalho.