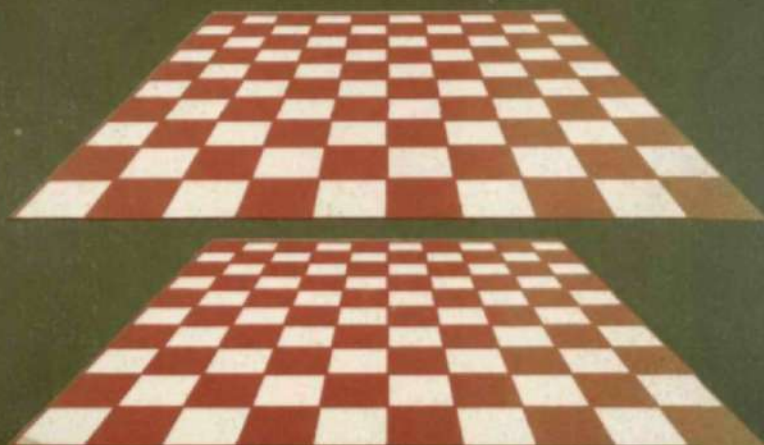


CIBEC/INEP



B0006996

# **1º SEMINÁRIO DE SUPERVISÃO PEDAGÓGICA -RELATÓRIO-**



**3.3/5 (047) "1976"**  
**71p**

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA  
DEPARTAMENTO DE ENSINO MÉDIO  
BRASÍLIA - 1976**

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA  
DEPARTAMENTO DE ENSINO MÉDIO  
ÁREA DE ASSUNTOS PEDAGÓGICOS**



**1º SEMINÁRIO DE SUPERVISÃO PEDAGÓGICA  
- RELATÓRIO-**

**AGOSTO/ 1976**

## **ROTEIRO**

### **NÚMERO 8-D**

#### **DIA 6/8**

- TEMA 4:** 4.1 - A SITUAÇÃO DA SUPERVISÃO PEDAGÓGICA NO ENSINO DE 1º e 2º GRAUS
- 4.1.1 - A SUPERVISÃO NO ENSINO DE 1º GRAU - IMPLANTAÇÃO SEGUNDO DIRETRIZES MEC/DEF/CRHJP
- 4.1.2 - ATUAÇÃO DO CENAFOR NA ESPECIALIZAÇÃO DE SUPERVISORES PEDAGÓGICOS PARA A ESCOLA DE 2º **GRAU**
- 4.2-** REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DO SUPERVISOR PEDAGÓGICO
- QUESTÕES PROPOSTAS
  - CONCLUSÕES

DIA 06/08

**TEMA 4: 4.1** - A situação da Supervisão no Ensino de 1º e 2º Graus

4.1.1. - A Supervisão no Ensino de 1º grau — implantação segundo diretrizes do MEC / DEF / CRHJP

4.1.2. - Atuação do CENAFOR na especialização de Supervisores Pedagógicos para a Escola de 2.º Grau.

4.2 — Regulamentação da profissão do Supervisor.

**OBJETIVO:** Fornecer subsídios para a regulamentação da profissão do supervisor pedagógico.

**GRUPO GERADOR:** Élio Vieira - CENAFOR

Elza Bastos - CRHJP / DEF

Maria Eleonora de Araújo Brandt - CRHJP / DEF

Naide Alves Prestes - MEC / BID

Velcy Kluge Pereira - MEC / DEF

**GRUPO DE ESTIMULAÇÃO:** Todos os participantes do Seminário sob a orientação de Naide Alves Prestes

SUPERVISÃO DE ENSINO DE 1º GRAU  
- segundo diretrizes DE F/MEC

Elaboradores: Elza de Bastos  
Maria Eleonora de Araújo Brant

## **APRESENTAÇÃO**

Este documento é resultado de um dos trabalhos previstos pelo Subprojeto de Assistência Técnica, do Centro de Recursos Humanos João Pinheiro — CRHJP/DEF/MEC.

Contém dados informativos sobre a política de Supervisão de Ensino de 1º Grau adotada pelo Departamento de Ensino Fundamental — MEC — e apresenta resultados da implantação de um Modelo de Supervisão, segundo diretrizes do referido Departamento, em algumas Unidades da Federação.

O documento objetiva informar sobre o trabalho realizado até 1975, visando a posteriores reposicionamentos, em etapas subseqüentes da Implantação do Modelo de Supervisão

## **CONDICIONANTES DA IMPLANTAÇÃO DA SUPERVISÃO DE ENSINO DE 1º GRAU**

### **CONFIGURAÇÃO DA REALIDADE - 1973**

A Lei nº 5.692/71 reflete, simultaneamente, preocupação com um novo ensino e com condições asseguradoras desse novo ensino. Constituem-se evidências dessa preocupação: a orientação para uma organização curricular mais coerente com as possibilidades e expectativas da realidade sócio-cultural brasileira e o direcionamento voltado a uma infra-estrutura no campo educacional. Esse direcionamento é sentido na proposição, tanto de recursos humanos capazes de concretizarem o currículo preconizado quanto na de profissionalização do Magistério. É sentido ainda nos próprios dispositivos da Lei (artigos 41, 53 e 57, em seu parágrafo único) que estabelecem direitos dos Sistemas de Ensino e deveres da União relativos à assistência financeira e técnica na implantação do ensino preconizado pela Reforma.

O Departamento de Ensino Fundamental, do Ministério de Educação e Cultura — DEF/MEC, atendendo ao proposto no Plano Setorial de Educação e Cultura — Projeto 27 — Assistência Técnica aos Estados, Territórios e Distrito Federal, partiu para uma programação de assistência às Unidades da Federação na implantação e implementação da Reforma de Ensino de 1.º Grau.

Dentre as estratégias estabelecidas pelo DEF em atendimento ao disposto no mencionado Projeto coloca-se a de fazer da Supervisão um mecanismo básico capaz de realizar o acompanhamento, controle e avaliação das novas propostas curriculares a serem implantadas nos diferentes sistemas de ensino de 1.º Grau.

Nesse sentido, como uma providência primeira e de grande importância, surgiu a necessidade de se configurar a Supervisão existente como trabalho indispensável ao estabelecimento de novas diretrizes de ação supervisora para o ensino de 1º Grau.

Ao Subprojeto Melhoria dos Serviços de Supervisão dos Sistemas de Ensino, do Centro de Recursos Humanos João Pinheiro — CRHJP — Belo Horizonte, integrante do Projeto de Acompanhamento da Implantação e Implementação da Lei n. 5.692/71 — Ensino de 1.º Grau, coube, então, essa tarefa: realizar um diagnóstico da supervisão de ensino no sistema educacional do País.

O levantamento sobre a realidade da supervisão foi feito a nível de Secretaria da Educação, por assessores técnicos do mencionado Subprojeto, em 1973.

## ASPECTOS SIGNIFICATIVOS DA REALIDADE DETECTADA

Nesta parte do documento serão apresentados alguns dos aspectos evidenciados como mais significativos do levantamento feito sobre a realidade da Supervisão de Ensino de 1º Grau, em 1973.



Quadro 1: SITUAÇÃO DA SUPERVISÃO DO ENSINO DE 1º GRAU, QUANTO À REGULAMENTAÇÃO POSTERIOR AO DECRETO-LEI 200/67 E LEI 5.692/71 - UNIDADES DA FEDERAÇÃO - GRANDES REGIÕES - BRASIL - 1973

| GRANDES REGIÕES | UNIDADE FEDERADA  |  |
|-----------------|---|--|
|                 | REGULAMENTADA   | NÃO REGULAMENTADA                                      |
| NORTE           | Amapá<br>Amazonas<br>Pará   | Acre<br>Rondônia<br>Roraima                            |
| NORDESTE        | Alagoas<br>Bahia<br>Ceará<br>Maranhão<br>Paraíba<br>Pernambuco<br>Piauí<br>Rio Grande do Norte<br>Sergipe | Fernando de Noronha<br>—<br>—<br>—<br>—<br>—<br>—<br>— |
| CENTRO-OESTE    | Distrito Federal<br>Goiás<br>Mato Grosso  | —<br>—<br>—  |
| SUDESTE         | Espírito Santo<br>Guanabara<br>Minas Gerais<br>Rio de Janeiro<br>São Paulo                                | —<br>—<br>—<br>—<br>—                                  |
| SUL             | Paraná<br>Rio Grande do Sul   | —<br>Santa Catarina                                    |
| TOTAL           | 22  | 5  |

FONTE: Supervisão de Ensino de 1º Grau — Diagnóstico da Situação no Brasil MEC/DEF/CRHJP- 1973

Pela análise do Quadro 1, verifica-se que apenas 5 das Unidades não contavam com a regulamentação da Supervisão de Ensino de 1º Grau, posterior ao Decreto—LEI nº 200/67 e à Lei nº 5.692/71.

Vale considerar que outros dados obtidos através do levantamento e contidos em quadros não apresentados aqui, indicaram que, dentre essas 5 U.F., apenas 2 (Rondônia e Fernando de Noronha) não contavam com regulamentação anterior ao Decreto-Lei nº. 200/67.

**Quadro 2:** LOCALIZAÇÃO DOS OBJETIVOS E/OU METAS DA SUPERVISÃO NO PLENEJAMENTO EDUCACIONAL - UNIDADES DA FEDERAÇÃO POR GRANDES REGIÕES - BRASIL - 1973

| UNIDADE DA FEDERAÇÃO       | PLANO IMPLANTAÇÃO REFORMA DE ENSINO | PROGRAMAÇÃO DA EQUIPE DE SUPERVISÃO |
|----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <b>REGIÃO NORTE</b>        |                                     |                                     |
| Acre                       |                                     | +                                   |
| Amapá                      |                                     | +                                   |
| Amazonas                   | +                                   |                                     |
| Pará                       |                                     | +                                   |
| Rondônia                   |                                     | +                                   |
| Roraima                    |                                     | +                                   |
| <b>REGIÃO NORDESTE</b>     |                                     |                                     |
| Alagoas                    |                                     | +                                   |
| Bahia                      | +                                   |                                     |
| Ceará                      |                                     | +                                   |
| Fernando de Noronha        |                                     | +                                   |
| Maranhão                   |                                     | +                                   |
| Paraíba                    |                                     | +                                   |
| Pernambuco                 | +                                   |                                     |
| Piauí                      |                                     | +                                   |
| Rio Grande do Norte        |                                     | +                                   |
| Sergipe                    | +                                   |                                     |
| <b>REGIÃO CENTRO-OESTE</b> |                                     |                                     |
| Distrito Federal           | +                                   |                                     |
| Goiás                      |                                     | +                                   |
| Mato Grosso                | +                                   |                                     |
| <b>REGIÃO SUDESTE</b>      |                                     |                                     |
| Espírito Santo             |                                     | +                                   |
| Guanabara                  |                                     | +                                   |
| Minas Gerais               | +                                   |                                     |
| Rio de Janeiro             | +                                   |                                     |
| São Paulo                  |                                     | +                                   |
| <b>REGIÃO SUL</b>          |                                     |                                     |
| Paraná                     |                                     | +                                   |
| Rio Grande do Sul          | +                                   |                                     |
| Santa Catarina             | +                                   |                                     |
| <b>TOTAL</b>               | <b>10</b>                           | <b>17</b>                           |

**FONTE:** Supervisão de Ensino de 1º Grau - Diagnóstico da Situação no Brasil - MEC/DEF/CRHJP - 1973

Pela análise do Quadro 2 pode-se observar que das 27 U.F., 10 possuíam objetivos e/ou metas da Supervisão de Ensino de 1º Grau registrados nos próprios planos da Implantação da Reforma do Ensino, enquanto nas outras 17 esses objetivos e/ou metas registraram-se apenas na programação da equipe de supervisão.

— Localização dos Supervisores

Quadro 3: LOCALIZAÇÃO DOS SUPERVISORES DO ENSINO DE 1º GRAU NOS SISTEMAS DE ENSINO - GRANDES REGIÕES - BRASIL - 1973

| LOCALIZAÇÃO                                    | REGIÃO |          |              |         |     | TOTAL | %     |
|--|--------|----------|--------------|---------|-----|-------|-------|
|  | NORTE  | NORDESTE | CENTRO-OESTE | SUDESTE | SUL |       |       |
| SECRETARIA REGIÃO/<br>/MUNICÍPIO/ESCOLA        | —      | 1        | —            | 2       | —   | 3     | 11,1  |
| SECRETARIA/REGIÃO/<br>/ESCOLA                  | 1      | 3        | —            | 2       | 2   | 8     | 29,6  |
| SECRETARIA/MUNICÍ-<br>PIO/ESCOLA               | —      | —        | —            | 1       | —   | 1     | 3,7   |
| SECRETARIA/REGIÃO<br>SECRETARIA/MUNICÍ-<br>PIO | —      | 5        | 1            | —       | 1   | 7     | 25,9  |
| SECRETARIA/ESCOLA                              | 2      | —        | 1            | —       | —   | 3     | 11,1  |
| SECRETARIA                                     | 3      | —        | 1            | —       | —   | 4     | 14,9  |
|  | —      | 1        | —            | —       | —   | 1     | 3,7   |
| TOTAL  | 6      | 10       | 3            | 5       | 3   | 27    | 100,0 |

FONTE: Supervisão de Ensino de 1º Grau - Diagnóstico da Situação no Brasil MEC/DEF/CRHJP - 1973

Observa-se pela análise do Quadro 3:

- a localização dos Supervisores em Secretaria/Região/Escola fora a mais seguida pelas U.F. constituindo-se em um percentual de 29,6%.
- a localização dos Supervisores na Secretaria/Município/Escola e apenas na Secretaria apresentaram-se como as menos adotadas - 3,7%
- Observando-se a situação do supervisor por Região nota-se que:
  - na região Nordeste, a localização do Supervisor era variada
  - na região Sul, os supervisores localizavam-se, em dois Estados, na Secretaria/Região/Escola e, em um Estado, Secretaria/Região.

Evidenciou-se portanto, a variedade de esquemas de descentralização da Supervisão.

— Fluxo de Informações

**Quadro 4:** MEIOS USADOS NO FLUXO DE INFORMAÇÕES DA SUPERVISÃO DO ENSINO DE 1º GRAU NAS UNIDADES DA FEDERAÇÃO - BRASIL - 1973

| N.º | MEIOS  | N.º DE U.F. | UNIDADES DA FEDERAÇÃO |     |
|-----|--|-------------|-----------------------|-----|
|     |  |             | N.º                   | %   |
| 1   | — Visitas às escolas                         |             | 20                    | 74% |
| 2   | — Visitas às classes                         |             | 11                    | 41% |
| 3   | — Reuniões pedagógicas                       |             | 23                    | 85% |
| 4   | — Aulas de demonstração                      |             | 2                     | 7%  |
| 5   | — Entrevistas                                |             | 8                     | 30% |
| 6   | — Encontros informais                        |             | 2                     | 7%  |
| 7   | — Seminários e encontros pedagógicos         |             | 23                    | 85% |
| 8   | — Palestras e conferências                   |             | 11                    | 41% |
| 9   | — Cursos                                     |             | 13                    | 48% |
| 10  | — Fichas e questionários                     |             | 4                     | 15% |
| 11  | — Apostilas                                  |             | 8                     | 30% |
| 12  | — Boletins informativos                      |             | 3                     | 11% |
| 13  | — Circulares, Portarias ou Ordens de Serviço |             | 11                    | 41% |
| 14  | — Relatórios                                 |             | 5                     | 19% |
| 15  | — Materiais impressos                        |             | 7                     | 26% |
| 16  | — Contatos telefônicos                       |             | 1                     | 4%  |
| 17  | — Fichas de avaliação                        |             | 6                     | 22% |
| 18  | — Avisos por emissoras de rádio              |             | 2                     | 7%  |

**FONTE:** SUPERVISÃO DE ENSINO DE 1º GRAU - DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO NO BRASIL - MEC/DEF/CRHJP - 1973

Conclui-se, pela análise do quadro 4, que 18 meios de informação eram usados na supervisão dos sistemas de ensino de 1º Grau.

- Enquanto 85% das U.F., usavam reuniões, seminários e encontros pedagógicos e 74% usavam visitas às escolas, apenas 4% delas adotavam contatos telefônicos e 7% usavam aulas de demonstração, encontros informais e avisos por emissoras de rádio.
- Salientou-se, ainda, o uso considerável de curso (48% das U.F.), de visitas às classes, palestras e conferências (41% das U.F.)
- Dentre os meios usados por menor número de U.F., foram ainda mencionados: fichas e questionários (15%), boletins informativos (11%), relatórios (19%) e fichas de avaliação (22%).

É importante considerar que não se coletou evidências da efetivação desses meios no estabelecimento do fluxo de informações entre as ações supervisoras nos diversos âmbitos.

**Quadro 5:** — Nível de Formação dos Supervisores  
FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO SUPERVISOR DE ENSINO DE 1º GRAU — GRANDES REGIÕES  
BRASIL — 1973

| GRANDES<br>REGIÕES | CURSO                 |                      |             |   |                           |  |                |                       |                    |       |                              | CURSAN-<br>DO<br>PEDA-<br>GOGIA | TOTAL |                      |
|--------------------|-----------------------|----------------------|-------------|---|---------------------------|--|----------------|-----------------------|--------------------|-------|------------------------------|---------------------------------|-------|----------------------|
|                    | NÍVEL SUPERIOR        |                      |             |   | PÓS-NORMAL                |  |                | COLEGIAL<br>NORMAL    |                    | CADES | GINA-<br>SIAL<br>NOR-<br>MAL |                                 |       |                      |
|                    | LICENCIATURA<br>PLENA |                      | OU-<br>TROS | LICENCIATURA<br>DE 1º GRAU                |                           | APERFEIÇO-<br>AMENTO OU<br>TREINAMENTO |                | COM-<br>PLE-<br>TO    |                    |       |                              |                                 |       |                      |
|                    | SU-<br>PERVI-<br>SÃO  | MÁ-<br>GISTÉ-<br>RIO |             | PEDAG.<br>OUTRAS<br>HABI-<br>LIDA-<br>DES | PEDAG.<br>SUPER-<br>VISÃO | MÁ-<br>GISTÉ-<br>RIO                   | ATÉ 6<br>MESES | MAIS<br>DE 6<br>MESES | COM-<br>PLE-<br>TO |       |                              |                                 |       | INCOM-<br>PLE-<br>TO |
|                    |                       |                      |             |   |                           |  |                |                       |                    |       |                              |                                 |       |                      |
| NORTE              | —                     | 3                    | 21          | —   | 27                        | —                                      | 70             | 74                    | —                  | —     | 3                            | 7                               | 3     | 208                  |
| NORDESTE           | 9                     | 12                   | 39          | 4   | 1                         | 16                                     | —              | 234                   | 60                 | 10    | 22                           | 14                              | 172   | 593                  |
| CENTRO-OESTE       | 3                     | —                    | 46          | —   | 10                        | —                                      | —              | 230                   | —                  | —     | —                            | —                               | —     | 289                  |
| SUDESTE            | 1                     | 248                  | 147         | 15  | 1                         | 10                                     | —              | 2043                  | —                  | —     | —                            | —                               | —     | 2.465                |
| SUL (+)            | 10                    | —                    | 16          | 79  | —                         | —                                      | 14             | 26                    | 19                 | —     | —                            | —                               | —     | 228                  |
| TOTAL              | 23                    | 263                  | 269         | 98  | 39                        | 28                                     | 84             | 2606                  | 79                 | 10    | 26                           | 21                              | 241   | 3.784                |
| %                  | 0,6                   | 6,9                  | 7,1         | 2,6                                       | 1,0                       | 0,7                                    | 2,2            | 70,0                  | 2,1                | 0,3   | 0,6                          | 0,5                             | 6,4   | 100,0                |

**FONTE:** Supervisão de Ensino de 1º Grau — Diagnóstico da Situação no Brasil — MEC/DEF/CRHJP — 1973  
(+) A Região Sul achava-se representada, neste quadro, apenas pelo Estado de Santa Catarina.

## **- NÍVEL DE FORMAÇÃO DOS SUPERVISORES**

(Quadro 5)

O quadro 5 apresenta a formação profissional de 3.784 supervisores das grandes regiões do Brasil, exceto os Estados da Bahia, São Paulo, Paraná e Rio Grande do Sul.

Observa-se que 70% dos supervisores relacionados possuíam curso de aperfeiçoamento ou treinamento em supervisão.

O número de supervisores graduados em Pedagogia, com habilitação em Magistério, licenciatura plena e em outras habilitações representava percentuais bastante aproximados, respectivamente, 6,9% e 7,1%. Entretanto, esses elementos constituíam pequena parcela em relação ao total de supervisores relacionados.

A região sudeste contava com maior número de supervisores graduados em Pedagogia com outras habilitações que não Magistério ou Supervisão.

A porcentagem de supervisores graduados em Pedagogia, com habilitação em supervisão, tanto com licenciatura plena quanto licenciatura de 1 . grau apresentava índices muito baixos — 0,6% e 1,0% respectivamente.

O levantamento registrou ainda informações das U.F., quanto a um número razoável de supervisores com habilitação específica. Não possuíam, entretanto, cadastramento desse especialista em exercício de sua função.

Quadro 6: TIPO DE ASSISTÊNCIA PRESTADA PELO SUPERVISOR DE ENSINO DE 1º GRAU - QUATORZE UNIDADES DA FEDERAÇÃO - BRASIL - 1973

| UNIDADES DA FEDERAÇÃO | ASSISTÊNCIA |                               |       |
|-----------------------|-------------|-------------------------------|-------|
|                       | PEDAGÓGICA  | PEDAGÓGICA/<br>ADMINISTRATIVA | TOTAL |
| AMAPÁ                 | 8           | 14                            | 22    |
| CEARÁ                 | 94          | —                             | 94    |
| DISTRITO FEDERAL      | 18          | 66                            | 84    |
| ESPÍRITO SANTO        | 399         | —                             | 399   |
| FERNANDO DE NORONHA   | —           | 1                             | 1     |
| GUANABARA             | 767         | —                             | 767   |
| MARANHÃO              | 81          | —                             | 81    |
| MINAS GERAIS          | 1.235       | 543                           | 1.778 |
| PARÁ                  | 83          | —                             | 83    |
| PARAÍBA               | —           | 134                           | 134   |
| PERNAMBUCO            | —           | 237                           | 237   |
| PAIUL                 | 80          | 56                            | 136   |
| RIO DE JANEIRO        | 265         | —                             | 265   |
| RORAIMA               | —           | 11                            | 11    |
| TOTAL                 | 3.030       | 1.062                         | 4.092 |
| %                     | 74,0        | 26,0                          | 100,0 |

FONTE: Supervisão de Ensino de 1º Grau - Diagnóstico da Situação no Brasil MEC/DEF/CRHJP- 1973

O quadro 6 informa sobre os tipos de assistência prestada pelos supervisores de ensino de 1º grau, em 14 Unidades da Federação que forneceram dados para o levantamento desse aspecto.

- a assistência pedagógica é a mais freqüentemente prestada pelos supervisores — 74% dos 4.092 relacionados, considerando ainda que os outros 26% prestavam assistência pedagógico-administrativa;
- os supervisores de 6 Estados — Ceará, Espírito Santo, Guanabara, Maranhão, Pará e Rio de Janeiro — prestavam apenas assistência pedagógica.

## ASSISTÊNCIA PRESTADA PELOS SUPERVISORES

(Quadro 6)

- 4 das Unidades da Federação — Amapá, Distrito Federal, Minas Gerais e Piauí — contavam com um grupo de supervisores prestando assistência pedagógica e outro, prestando assistência pedagógico-administrativa.

Vale considerar, entretanto, que o levantamento realizado evidenciou, a partir da análise das atribuições do supervisor pedagógico, em algumas Unidades da Federação, a indefinição dessas atribuições, visto que entre as pedagógicas se apresentaram também algumas administrativas.

Além dos dados e informações vistos até aqui, alguns outros merecem destaque:

- colheu-se evidência da participação efetiva da Supervisão na implantação do Currículo em algumas U.F.;
- as equipes de Supervisão, em seu trabalho, se relacionam com diversos setores internos da Secretaria de Educação e com outros órgãos externos, embora assistematicamente, em sua maioria.
- 19 Unidades da Federação citaram como um dos obstáculos à efetividade da Supervisão, a baixa remuneração dos supervisores. Foram levantadas hipóteses de que a má remuneração condicionava a procura de outros encargos e tornava difícil a aquisição de elementos qualificados para o desempenho da Supervisão.

O levantamento realizado possibilitou o estabelecimento de algumas características da Supervisão, configuradas a seguir:



## PERFIL DA SUPERVISÃO DE ENSINO DE 1º GRAU

- Não há uma política definida de Supervisão, mesmo considerando a orientação dada pelo extinto Programa de Aperfeiçoamento do Magistério (atendimento ao leigo)".
- Não há uma linha geral em relação às funções e atribuições do supervisor, o que foi constatado pela grande variedade de funções e atribuições mencionadas nas entrevistas.
- Não há qualificação adequada do supervisor, em decorrência da indeterminação de suas funções e atribuições.

Não se pode precisar se o número de supervisores existente, no País é ou não suficiente para o desempenho da Supervisão, uma vez que não foi definido o tipo de trabalho a ser realizado nesse campo.

- Não se tem controle da relação Supervisão e produtividade do ensino, a ausência de um sistema eficaz, coerente de avaliação impede o conhecimento da própria produtividade da Supervisão.
- Não se pode afirmar que os planejamentos apresentados do trabalho de Supervisão sejam adequados à realidade, pela deficiência do fluxo de informações e ausência de dados constatados nas Unidades da Federação.
- O levantamento revela condenação dos supervisores nas Capitais e centros mais desenvolvidos, deixando de lado, talvez, localidades de maior carência.
- Há evidência de que a Supervisão é exercida em todas as Unidades Federadas, com regulamentação anterior ou posterior à Lei 5.692/71, regulamentação essa que varia desde leis até a simples aprovação de planejamentos anuais.
- A carência de dados nas Secretarias de Educação das Unidades Federadas dificultou uma caracterização mais realista da Supervisão de Ensino de 1º Grau, no País.

**FONTE:** Supervisão de Ensino de 1º Grau —Diagnóstico da Situação no Brasil - MEC/DEF/CRHJP - 1973

## **NOVOS RUMOS PARA A SUPERVISÃO**

Segundo Diretrizes DEF/MEC

Fundamentando-se na realidade detectada e em estudos da situação da Supervisão de Ensino de 1º Grau, o DEF/MEC partiu para a elaboração de um modelo descritivo de supervisão no final de 1973. Tal modelo, a ser ajustado à realidade de algumas U.F., constituir-se-ia base para a implantação de um sistema de supervisão, em caráter experimental.

O Modelo de supervisão DEF/MEC foi lançado no VI Encontro de Secretários de Educação e Representantes dos Conselhos de Educação, no Rio Grande do Norte, em fevereiro de 1974.

À base de critérios estabelecidos pelo DEF foram selecionadas 12 Unidades da Federação para o experimento:

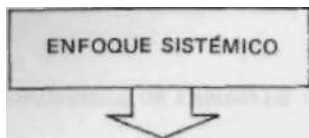
Alagoas, Amapá, Ceará, Espírito Santo, Pará, Paraíba, Rio Grande do Norte, Rondônia, Roraima, Santa Catarina, Sergipe e Mato Grosso.

Depois de organizadas, em nível de sistema, as equipes que ficariam responsáveis pela elaboração do Projeto de Implantação do Modelo, houve a realização do I SEMINÁRIO SOBRE SUPERVISÃO DE ENSINO DE 1º GRAU, programado pelo Centro de Recursos Humanos João Pinheiro, Belo Horizonte, no período de 29 a 31 de maio de 1974.

O referido seminário teve como objetivo principal a elaboração de diretrizes para a compatibilização do modelo sugerido à realidade de cada U.F., à base de estudo do documento: Supervisão de Ensino — Tentativa de Modelo e Análise de Custo.

Participaram do Encontro 59 representantes das 12 U.F., selecionadas. 11 representantes de Minas Gerais ligados ao campo da Supervisão de Ensino, 22 representantes do DEF/CRHJP/MG e 2 elementos do DEF/Brasília.

Como resultado dos estudos e trabalhos realizados durante o mencionado seminário foram apresentados, em plenário, os seguintes pontos fundamentais do modelo de supervisão sugerido (MS).



Prevê a supervisão inserida em sistema mais amplo, incluindo sistemas menores.

Define operacionalmente os objetivos da supervisão.

Busca a otimização do todo - equilíbrio e unidade, que constituem suportes importantes para a consecução do objetivo geral.

Constitui-se de estrutura (do ponto de vista estático) e processo (do ponto de vista dinâmico).

Especifica funções, define limites da ação supervisora, garantindo a interdependência de suas partes.

Prevê a avaliação tanto do processo como do produto, estabelecendo fluxo e refluxo de informações para realimentação do sistema.

Prevê controle centralizado e execução descentralizada — diversidade de âmbitos para efeito de ação e tratamento de dados.

Prevê interfaces com outros sistemas.

Determina a avaliação em termos de eficácia e eficiência.

Abrange toda a rede escolar da Unidade Federada, direta ou indiretamente - estratégias diversificadas.



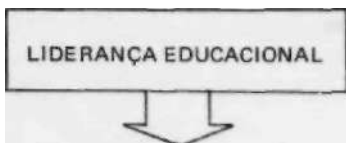
Faz previsão orçamentária.

Busca o melhor aproveitamento possível de recursos humanos, físicos e materiais, visando a otimização de resultados.

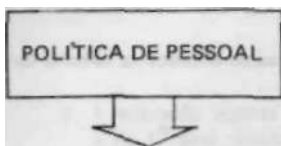
É investimento — visa retorno: relação custo/benefício.

Prevê coerência entre exigências em relação ao supervisor (qualificação, jornada de trabalho e produtividade) e condições (remuneração, recursos físicos e materiais).

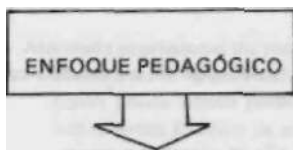
Visa à rentabilidade — custo/aluno.



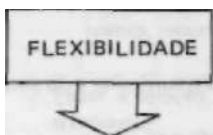
- Prevê engajamento de pessoas e coesão de grupo.
- Preconiza liderança emergente.
- Prevê a utilização adequada de métodos básicos, técnicas apropriadas a cada caso e pessoa: método diretivo, não diretivo e eclético, favorecendo a criatividade.



- Visa à valorização do pessoal envolvido: titulação específica, treinamento, específico, aperfeiçoamento e atualização constantes.
- Estabelece direitos e deveres.
- Prevê equilíbrio entre remuneração do trabalho e qualificação do pessoal envolvido.



- Visa à implementação da Proposta Curricular.
- Objetiva melhorar a atuação do professor sem criar dependência.



- Prevê compatibilização com a realidade.
- Possibilita progressividade de implantação.

Foram também apresentadas em plenário as seguintes diretrizes estabelecidas para compatibilização do MS à realidade de cada U.F.:

## 1 - DADOS ESTATÍSTICOS

- 1.1. — Levantamento de dados significativos para caracterizar o sistema de ensino.

## 2 - SITUAÇÃO DA SUPERVISÃO

### 2.1 - Localização

- Reestruturar a supervisão, estabelecendo seus âmbitos de ação coerentes com a realidade educacional da Unidade Federada de modo a garantir:
- centralização normativa e descentralização executiva
  - fluxo e refluxo de informações

### 2.2 — Número de supervisores

- Compatibilizar o número de supervisores sugerido no modelo com a realidade diagnosticada, considerando:
- número de regiões, facilidade ou não de acesso às mesmas
  - funções da supervisão
  - atribuições e jornada de trabalho do supervisor
  - variedade de componentes curriculares
  - número de professores e sua qualificação
  - número de tipo de unidades escolares
  - número de salas de aula e salas-ambiente
  - progressividade de implantação da proposta curricular e do sistema de supervisão
  - disponibilidade orçamentária Unidade Federada

### 2.3 — Vencimentos

- Estabelecer os vencimentos do supervisor atendendo:
- aos dispositivos legais
  - às disponibilidades orçamentárias da Unidade Federada

## 2.4 — Qualificação do supervisor

### — Levar em consideração:

- a legislação vigente para habilitar o supervisor — graduação plena e de 1º grau, estabelecendo, quando necessário, prazo para essa habilitação
- função da supervisão e atribuições do supervisor nos diversos âmbitos
- recursos humanos disponíveis envolvidos em supervisão
- possibilidade de estabelecer uma política de formação e treinamento de recursos humanos para a supervisão

## 2.5 — Atividade profissional do supervisor

### — Considerar a supervisão uma atividade eminentemente pedagógica como ponto básico para determinação do desempenho do supervisor nos diversos âmbitos de atuação, visando a:

- implantação da reforma de ensino
- implementação de currículos
- centralização normativa e descentralização executiva
- interrelação com os demais órgãos da SEC - currículo, planejamento, recursos humanos, pesquisa etc.

### — Fazer a lotação de supervisores generalistas e especialistas, segundo o modelo:

- generalistas na equipe central
- um generalista e um especialista por componente curricular, na intermediária
- generalistas nas unidades escolares

## 2.6 — Atribuições ou tarefas

### — Realizar o levantamento das atuais atribuições do supervisor para defini-las ou redefini-las, nos diversos âmbitos de atuação, atendendo a critérios de:

- descentralização
- racionalização
- otimização da produtividade
- qualificação do supervisor
- jornada de trabalho
- facilidade ou dificuldade de acesso
- outros

- Atender, mediante compatibilização, aos parâmetros de desempenho de tarefas sugeridos pelo modelo para os diversos âmbitos da supervisão no enfoque sistêmico

## 2.7 — Ação da supervisão sobre a produtividade do sistema

- Estabelecer prioridades em termos de variáveis a serem controladas, que possibilitem a verificação da ação supervisora sobre a produtividade do ensino
- Fixar uma metodologia que forneça parâmetros capazes de medir a produtividade do ensino
- Estabelecer mecanismos para acompanhar, controlar e avaliar o sistema de supervisão, de forma gradativa, visando medir o índice de produtividade desse sistema, em termos de custo/benefício

## 2.8 — Avaliação da supervisão

- Organizar um plano global de avaliação (enfoque sistêmico), considerando:
  - periodicidade da avaliação, nos diversos âmbitos
  - especificação de dados a serem colhidos
  - estabelecimento de fluxo e refluxo de informações
  - definição de instrumentos a serem usados para a coleta de informações
  - avaliação do processo e do produto, tendo em vista a correção dos desvios e o aperfeiçoamento do sistema

## 2.9 — Análise de custo da supervisão

- aprofundar o diagnóstico a fim de obter dados para a análise do custo atual e dos recursos alocados à supervisão
- Determinar os instrumentos a serem utilizados para essa análise
- **Fazer a** previsão orçamentária da supervisão sob a assessoria de planejadores, economistas, técnicos em estatística, tendo em vista o controle das variáveis:
  - número de supervisores X vencimentos
  - número de administradores-supervisores X gratificação
  - número e valor de diárias para cursos, seminários, treinamentos
  - número e valor unitário de material sugestivo
  - verba para material de consumo
  - despesas com viagens — passagens e diárias

## MODELOS COMPATIBILIZADOS DE SUPERVISÃO E PLANOS DE IMPLANTAÇÃO

Numa fase preliminar do trabalho foram estabelecidas negociações junto aos Secretários de Educação das 12 U.F. selecionadas, no sentido de serem criadas equipes responsáveis pela compatibilização do Modelo sugerido pelo DE F (MS) à realidade e pela elaboração do Plano de Implantação do Modelo Compatibilizado (MC). Essa tarefa foi realizada pelos assessores técnicos do Subprojeto Melhoria dos Serviços de Supervisão dos Sistemas de Ensino CRHJP.

A partir de então, os referidos assessores passaram a dar cobertura à realização do trabalho já mencionado. A orientação para a compatibilização do MS à realidade teve como base as diretrizes estabelecidas no I SEMINÁRIO SOBRE SUPERVISÃO DE ENSINO DE 1º. GRAU. já apresentadas neste documento.

Houve a realização de um estudo mais profundo da situação da supervisão, em cada uma das U.F. selecionadas para o experimento pelas equipes encarregadas da elaboração dos Modelos Compatibilizados e respectivos planos de implantação.

Devido a alguns fatores, tais como: falta de previsão de verba para o trabalho, dificuldade quanto à disponibilidade de pessoal para as atividades necessárias, não inclusão de atividades específicas ligadas ao Modelo e respectivo Plano de Implantação no quadro geral do trabalho para 1974, a equipe responsável pelo trabalho de aprofundamento da situação da supervisão defrontou-se com sérios obstáculos. Dentre estes, a impossibilidade de realizar o diagnóstico da supervisão em todas as regiões de cada U.F.

No entanto, apesar dos obstáculos colocados, vale considerar o esforço das equipes das U.F. em fazer o trabalho, o melhor possível, entrosado-se com outros setores da própria Secretaria da Educação e da comunidade.

Vale ressaltar ainda que, em algumas U.F. professores de Supervisão das Universidades deram sua colaboração às equipes responsáveis pela compatibilização do Modelo de Supervisão.

A seguir serão apresentados alguns aspectos julgados mais significativos com referência aos Modelos Compatibilizados de Supervisão:



Quadro 7 — Funções da supervisão de ensino de 1º Grau de 12 Unidades da Federação - Brasil - 1975

|  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementação da proposta curricular</li> <li>- Assistência técnico-pedagógica ao professor</li> <li>- Melhoria da produtividade do ensino</li> <li>- Garantia do fluxo de informação entre os níveis em que a supervisão se organiza.</li> </ul> |
|--|

FONTE: Modelos compatibilizados de supervisão

O quadro 7 mostra uma síntese das funções da supervisão de ensino de 1º Grau, mencionados nos modelos compatibilizados de supervisão das 12 U.F.

Quadro 8 — Estratégias para o exercício da supervisão de ensino de 1º Grau em 12 Unidades da Federação - Brasil

| UNIDADE<br>FEDERADA | AL          | AP | CE | ES | MT | PA | PB | RN | RO | RR | SC | SE |
|---------------------|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|                     | ESTRATÉGIAS |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| ● Supervisão direta |             |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Supervisor          | *           | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  |
| Diretor supervisor  | *           | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  |
| Supervisão indireta | *           | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  |

FONTE: Modelos compatibilizados de supervisão

Pela análise do quadro 8, conclui-se que as 12 Unidades da Federação, em seus modelos de supervisão de ensino de 1º Grau, preconizaram estratégias indiretas e diretas.

Observa-se que apenas cinco das U.F. - Alagoas, Amapá, Espírito Santo e Pará — preconizaram supervisão direta por meio de diretor-supervisor.

**Quadro 9** - Critérios para recrutamento de supervisores de ensino de 1º Grau de 12 Unidades da Federação - Brasil - 1975

| CRITÉRIOS \ U.F.  | AL | AP | CE | ES | MT | PA | PB | RN | RO | RR | SC | SE | Nº | %    |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------|
| ● Concurso de títulos                                   |    | *  |    | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  |    | 9  | 75%  |
| ● Concurso de provas                                    |    |    |    | *  |    | *  | *  | *  | *  | *  | *  |    | 7  | 58%  |
| ● Experiência de magistério                             |    | *  |    | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  |    | 9  | 75%  |
| ● Experiência em (supervisão por) componente curricular |    |    |    |    |    |    | *  |    |    |    |    |    | 1  | 8%   |
| ● Entrevista  | *  |    |    |    |    |    | *  |    |    |    |    | *  | 3  | 25%  |
| ● Ficha de desempenho                                   | *  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 1  | 8%   |
| ● Curso de 2º Grau e aperfeiçoamento em supervisão      |    |    |    |    |    |    | *  |    |    |    |    |    | 1  | 8%   |
| ● Treinamento específico de 100 a 200 h.                | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | *  | 12 | 100% |
| ● Teste de personalidade                                |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | *  | 1  | 8%   |

**FONTE:** Modelos compatibilizados de supervisão

A análise do quadro 9 indica que, dentre os nove critérios mencionados:

- treinamento específico em supervisão é o único critério preconizado por 100% das U.F.;
- obtiveram escolha significativa os critérios: concurso de títulos (75% das U.F.), experiência de magistério (75% das U.F.), concurso de provas (58% das U.F.).

Convém observar que esses critérios foram listados indiscriminadamente dos âmbitos de supervisão a que foram preconizados.

Quadro 10 — Critérios quanto à formação profissional e treinamento dos supervisores, segundo âmbito de exercício no ensino de 1º grau, em 12 unidades da federação - Brasil — 1975

| ÂMBITOS — CRITÉRIOS   | U.F. | AL | AP | CE | ES | MT | PA | PB | RN | RO | RR | SC | SE | N  | %    |
|---|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------|
| <b>— ÂMBITO CENTRAL</b>   |      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |      |
| ● Mestrado ou pós-graduação em Educação (supervisão, currículo, ou outros)  |      | •  |    | •  | •  | •  | •  | •  |    |    |    | •  | •  | 9  | 75%  |
| ● Licenciatura em Supervisão Escolar  |      | •  | •  |    | •  | •  |    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 9  | 75%  |
| * Plena   |      | •  |    |    |    | •  | •  | •  |    | •  | •  |    |    | 6  | 50%  |
| * 1º Grau   |      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |      |
| ● Licenciatura Plena em Pedagogia   |      |    |    |    |    |    | •  | •  |    |    |    | •  |    | 3  | 25%  |
| ● Treinamento específico — 100 h  |      | •  | •  |    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 9  | 75%  |
| <b>— ÂMBITO INTERMEDIÁRIO</b>   |      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |      |
| ● Pós-Graduação em Educação   |      |    |    |    |    | •  |    |    |    |    |    |    |    | 1  | 8%   |
| ● Licenciatura em Supervisão Escolar  |      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |      |
| * Plena   |      | •  | •  | •  | •  | •  |    | •  |    | •  | •  | •  | •  | 10 | 83%  |
| * 1º Grau   |      | •  | •  | •  |    | •  | •  | •  |    | •  | •  | •  | •  | 8  | 66%  |
| ● Licenciatura em Pedagogia   |      |    |    |    | •  |    | •  | •  |    | •  |    |    |    | 4  | 34%  |
| * Plena   |      |    |    |    |    |    |    | •  |    | •  |    |    |    | 1  | 8%   |
| * 1º Grau   |      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |      |
| ● Licenciatura em Componente Curricular   |      |    |    |    |    | •  | •  | •  |    | •  |    |    |    | 4  | 34%  |
| * Plena   |      |    |    |    |    | •  |    | •  |    | •  |    |    |    | 3  | 25%  |
| * 1º Grau   |      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |      |
| ● Magistério em 2º Grau, + Curso de Treinamento em Supervisão ou Orientação Pedagógica, + treinamento específico de 200 h |      |    |    |    |    | •  |    |    |    |    |    |    |    | 1  | 8%   |
| ● Treinamento específico: 100h  |      | •  | •  |    | •  | •  | •  | •  |    | •  | •  | •  | •  | 9  | 75%  |
| 120h  |      |    |    |    |    |    |    | •  |    |    |    |    |    | 1  | 8%   |
| <b>— ÂMBITO ESCOLAR</b>   |      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |      |
| ● Pós-Graduação em Educação   |      |    |    |    |    | •  |    |    |    |    |    |    |    | 1  | 8%   |
| ● Licenciatura em Supervisão Escolar  |      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |      |
| * Plena   |      | •  |    | •  | •  | •  |    | •  |    | •  | •  | •  | •  | 8  | 66%  |
| * 1º Grau   |      | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 12 | 100% |
| ● Licenciatura em Administração Escolar (Plena ou 1º Grau)  |      |    |    |    | •  |    |    |    |    |    |    |    |    | 1  | 8%   |
| ● Licenciatura Plena em Pedagogia   |      |    |    |    | •  |    | •  | •  |    |    |    |    |    | 3  | 25%  |
| ● Lic. Plena em Componente Curricular   |      |    |    |    |    |    | •  |    |    |    |    |    |    | 1  | 8%   |
| ● Magistério 2º Grau, + Curso Trein. Sup.   |      |    |    |    | •  |    |    | •  |    |    |    |    |    | 2  | 17%  |
| ● Treinamento específico — 100 ou 200h  |      | •  |    |    |    | •  | •  | •  |    | •  | •  | •  | •  | 2  | 17%  |
|   |      |    | •  |    | •  | •  | •  | •  |    | •  | •  | •  | •  | 8  | 66%  |

FONTE: Modelos Compatibilizados de Supervisão

Pela análise do quadro 10, pode-se observar:

- Para o exercício da supervisão, em cada âmbito, foram estabelecidos vários critérios quanto à formação profissional do supervisor.
- O critério Mestrado ou Pós Graduação para o supervisor do âmbito central, fora indicado por 75% da U.F.. O critério Licenciatura Plena em Supervisão Escolar atingiu esse mesmo percentual. Nesse âmbito, todas as U.F. indicaram ou Pós-Graduação, ou Licenciatura Plena em Supervisão ou Pedagogia (indiscriminada), como critério.
- Para o exercício da supervisão, em âmbito intermediário, o critério indicado por maior número de U.F. fora Licenciatura Plena em Supervisão Escolar — 83%. Percebe-se que todas as U.F. mencionaram Licenciatura Plena em Supervisão ou Pedagogia (sem especificação), como critério para esse âmbito.
- Para o exercício da supervisão em âmbito escolar, o critério Licenciatura Plena em Supervisão Escolar, para esse âmbito, fora indicado por 67% das U.F.
- Com excessão de duas U.F., o treinamento específico constituiu-se critério para o preparo dos supervisores dos diversos âmbitos. A carga horária dos mesmos é que variou numa amplitude de 100 a 200 horas.

**Quadro 11** — Jornada de trabalho das equipes de supervisão das 12 Unidades da Federação - Brasil - 1975

| EQUIPES \ U.F.  | AL  | AP  | CE  | ES  | MT  | PA  | PB  | RN  | RO  | RR  | SC  | SE  |
|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| ● Central       | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h |
| ● Intermediária | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h | 32h | 40h |
| ● Escolar       | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h | 40h | 32h | 20h |
|                 |     |     | 30h | 30h |     | 20h |     |     |     |     |     |     |
|                 |     |     | 20h |     |     |     |     |     |     |     |     |     |

**FONTE:** Modelos compatibilizados de supervisão.

Pela análise do quadro 11, percebe-se que:

- 100% das U.F. indicaram regime de trabalho em tempo integral para as equipes central e intermediária, sendo que um estado apenas indicou, também, tempo parcial (32h) para a equipe central.
- 10 (83%) das U.F. estabeleceram regime de trabalho em tempo integral para a equipe escolar, sendo que 3 delas indicaram regimes diversificados.
- 2 (17%) das U.F. indicaram apenas regime de trabalho em tempo parcial.

Percebe-se, à base dos dados, a ênfase dada ao regime de trabalho em tempo integral. Com a dedicação exclusiva dos técnicos ao trabalho, espera-se que a ação supervisora seja mais eficiente e eficaz.

QUADRO 12 – ATIVIDADES PREVISTAS NOS PLANOS DE IMPLANTAÇÃO DOS SISTEMAS DE SUPERVISÕES DE ENSINO DE 1º GRAU EM 12 U.F. – BRASIL – 1975

| ATIVIDADES BÁSICAS   | U.F. |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | N  | %    |
|--|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------|
|  | AL   | AP | CE | ES | MT | PA | PB | RN | RO | RR | SC | SE |    |      |
| Reorganização das equipes de supervisores dos três âmbitos   | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 12 | 100% |
| Treinamento:   |      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |      |
| • das equipes dos três âmbitos   | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 7  | 58%  |
| • das equipes responsáveis pela implantação do MC  | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 7  | 58%  |
| • de diretor – supervisor  | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 1  | 8%   |
| • de professores   | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 1  | 8%   |
| Operacionalização do fluxo de informações entre as equipes de supervisão   | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 12 | 100% |
| Implementação da proposta curricular   | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 12 | 100% |
| Implementação do modelo de supervisão  | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 12 | 100% |
| Elaboração de instrumentos de acompanhamento, controle e avaliação da implementação do MC                            | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 6  | 50%  |
| Coletar dados para avaliar o custo/benefício da supervisão   | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 8  | 66%  |
| Avaliação da supervisão nos três âmbitos   | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 8  | 66%  |
| Elevação do índice de promoção da 1ª série (N Met.)  | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 8  | 66%  |
| Aperfeiçoamento de estratégias e instrumentos de ACA da execução dos currículos plenos                               | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 4  | 33%  |
| ACA da execução de projetos relativos à assessoria da escolaridade dos alunos em defasagem idade-série               | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 3  | 25%  |
| Participação na implementação do projeto ACA de currículo  | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 4  | 33%  |
| ACA de planos relativos ao aperfeiçoamento do planejamento em nível escolar visando a melhoria do desempenho docente | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 5  | 42%  |
| Elaboração e/ou controle do uso de materiais sugestivos – supervisão direta ou indireta                              | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 11 | 92%  |
| Preparação para a operacionalização de outros projetos do 1º grau da SE  | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 3  | 25%  |
| Participação e/ou equipes técnicas da SE c/ objetivos pedagógicos  | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 3  | 25%  |
| Interligação do MC visando à correção de serviços  | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 2  | 17%  |
| Atendimento às classes de recuperação e alfabetização  | •    | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | •  | 1  | 8%   |

FONTE: Planos de Implantação do MC

MEC / MEC  
CIR

O quadro 12 indica algumas das atividades básicas explícitas nos planos de implantação dos modelos compatibilizados de 1º grau.

Pela análise deste quadro, percebe-se:

- Quatro das atividades básicas — reorganização das equipes, implementação da proposta curricular, implementação do modelo de supervisão e operacionalização do fluxo de informações entre as equipes — foram comuns às 12 U.F.
- Elaboração de instrumentos de coleta de dados, coleta de dados, acompanhamento, controle e avaliação da implementação dos M.C. foram algumas das atividades que evidenciam a preocupação das equipes com a avaliação do MC ou da ação supervisora.
- Atividades ligadas à implementação de currículos, participação no acompanhamento, controle e avaliação dos projetos pedagógicos indicaram a preocupação das equipes com o enfoque pedagógico dado à supervisão.
- A preparação para a implantação gradativa do MC constituiu atividade básica em 92% dos planos de implantação.

Nesta parte do documento foram apresentados alguns dos critérios estabelecidos nos modelos compatibilizados de supervisão do ensino de 1º grau, assim como algumas das atividades básicas propostas para a implementação desses modelos.

Esta apresentação teve como objetivo indicar algumas das evidências relacionadas às expectativas dos responsáveis pela implantação de um serviço reestruturado de supervisão nas 12 unidades selecionadas.

**A IMPLANTAÇÃO DA SUPERVISÃO  
DO ENSINO DE 1º GRAU - 1975**



## CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

A parte que se segue neste documento apresenta a síntese do levantamento da Supervisão de Ensino de 1º Grau, no primeiro ano de sua implantação.

A responsabilidade desse trabalho coube a assessores do Projeto de Reformulação de Currículos para o Ensino de 1º Grau — Assistência Técnica, do Centro de Recursos Humanos João Pinheiro. As U.F. que participam do experimento de implantação da Supervisão de Ensino de 1. Grau vêm recebendo assistência técnica direta e/ou indireta dos referidos assessores.

O levantamento abrange as seguintes Unidades da Federação: Alagoas, Amapá, Ceará, Espírito Santo, Mato Grosso, Pará, Paraíba, Rondônia, Sergipe, Roraima.

Das 12 U.F. selecionadas para a implantação, conforme colocado anteriormente, excluiu-se Rio Grande do Norte e Santa Catarina, pelas razões seguintes:

- Rio Grande do Norte: necessidades de reelaboração da tábua de especificação e de elaboração do plano de acompanhamento, controle e avaliação da implementação do Modelo de Supervisão;

- Santa Catarina: injunções de política de ordem técnico-administrativa da SEC. Não obstante houve interesse com referência à implantação do Modelo de Supervisão, evidenciado principalmente no esforço de reformulação do MC e respectivo plano de implantação, no período de setembro a outubro de 1975, visando a uma mais efetiva adaptação dos mesmos à realidade educacional.

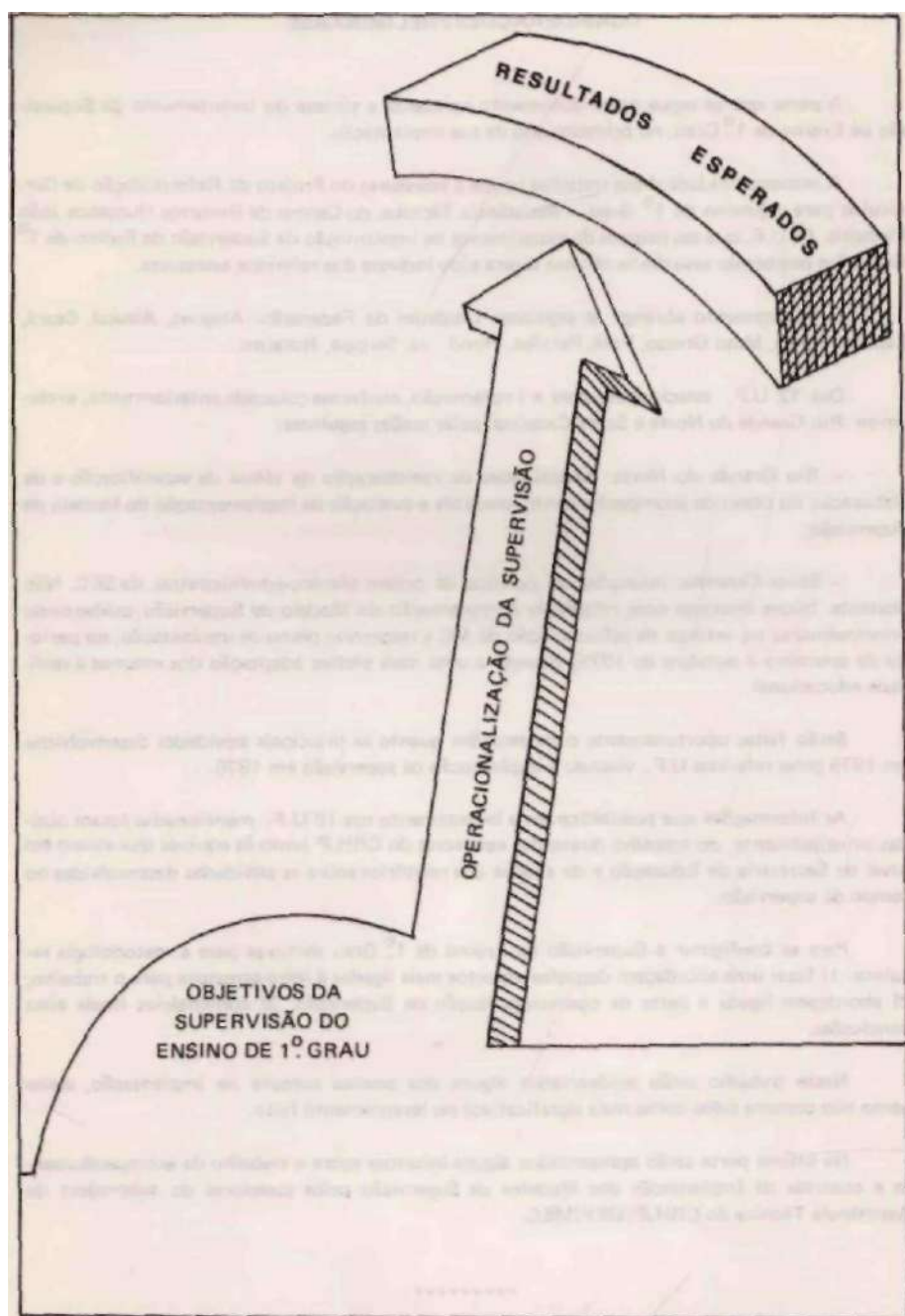
Serão feitas oportunamente considerações quanto às principais atividades desenvolvidas em 1975 pelas referidas U.F., visando à implantação da supervisão em 1976.

As informações que possibilitaram o levantamento nas 10 U.F. mencionadas foram obtidas principalmente, do trabalho direto dos assessores do CRHJP junto às equipes que atuam em nível de Secretaria da Educação e da análise dos relatórios sobre as atividades desenvolvidas no campo da supervisão.

Para se configurar a Supervisão de Ensino de 1.º Grau partiu-se para a metodologia seguinte: 1) fazer uma abordagem daqueles aspectos mais ligados à infra-estrutura para o trabalho; 2) abordagem ligada à parte de operacionalização da Supervisão; 3) comentários finais e/ou conclusões.

Neste trabalho serão evidenciados alguns dos pontos comuns na implantação, assim como não comuns tidos como mais significativos no levantamento feito.

Na última parte serão apresentados alguns informes sobre o trabalho de acompanhamento e controle da Implantação dos Modelos de Supervisão pelos assessores do subprojeto de Assistência Técnica do CRHJP/DEF/MEC.



## RESULTADOS ESPERADOS À BASE DOS OBJETIVOS PROPOSTOS

As atividades básicas constantes dos Planos de Implantação, apresentadas anteriormente, constituíam um detalhamento dos objetivos propostos para a ação supervisora. Algumas delas visavam mais ao estabelecimento de condições de infra-estrutura que possibilitassem a operacionalização, isto é, o funcionamento da supervisão.

De uma ou de outra forma, as equipes se empenhavam em desenvolver uma supervisão que se constituísse em um mecanismo de implementação do Currículo de 1º Grau.

Os relatórios de atividades das equipes revelaram seu empenho em direcionar a ação supervisora de maneira a atingir determinados resultados aqui registrados:

- MELHORIA DA PRODUTIVIDADE DO ENSINO - 10 U.F.
- MELHORIA DO DESEMPENHO DO PROFESSOR - 7 U.F.
- IMPLEMENTAÇÃO DO CURRÍCULO - 10 U.F.

Vale considerar que outras evidências foram colhidas nos relatórios indicando atividades, desenvolvidas pelas equipes, direcionadas à ação docente. Todas as U.F. registraram ações relativas à melhoria da situação do ensino, porém apenas 7 delas mencionaram-nas de modo explícito, conforme o indicado.

Observou-se nos levantamentos, que grande parte das atividades realizadas pelas equipes convergiram para o estabelecimento das condições indispensáveis à realização da supervisão — infra-estrutura — inclusive elaboração de planos de acompanhamento, controle e avaliação da implantação do MC.

## **ASPECTOS LIGADOS À INFRA-ESTRUTURA**

### **ABRANGÊNCIA DA SUPERVISÃO**

Cada Unidade da Federação iniciou a implantação do MC em uma das regiões educacionais, com exceção de Mato Grosso que a iniciou em sete polos e Roraima \* 1 , em dois núcleos populacionais.

### **- ATINGIMENTO DA SUPERVISÃO**

Os dados constantes do Anexo I conduziram a uma configuração numérica do atingimento da implantação dos Modelos Compatibilizados de Supervisão em 9 U.F.:

- **644** unidades escolares
- 11.404 professores
- 288.658 alunos

Vale considerar que os dados são gerais, tanto no que concerne às diversas séries do 1º Grau, quanto no que diz respeito à supervisão direta ou indireta

(\*1) O Território Federal de Roraima não conta com divisão em regiões educacionais.

## **RESPONSÁVEIS PELA SUPERVISÃO**

Atuando nos âmbitos central, intermediário e escolar, os supervisores foram os responsáveis pela implantação do M.C.

O anexo II indica o quantitativo dos supervisores em cada âmbito, perfazendo um total de 519 \* 1, que se responsabilizaram pelo atingimento da Supervisão.

## **ATIVIDADES BÁSICAS AO FUNCIONAMENTO DA SUPERVISÃO**

### **• QUANTO À DIVULGAÇÃO DO MC**

- Divulgação do MC - 10 U.F.

Os recursos mais utilizados para a divulgação foram reuniões e encontros para estudo do documento.

O MC foi também objeto de análise em seminários e cursos realizados.

Houve evidência de grande interesse dos supervisores em relação às novas proposições e expectativas em torno da Supervisão de 1º Grau.

### **• QUANTO A PESSOAL**

- Reorganização das equipes — 10 U.F.
- Seleção de pessoal - 8 U.F.
- Treinamento de pessoal — 10 U.F.

Foram estas algumas das atividades realizadas pelas equipes e constantes de seus relatórios no sentido de organizar e preparar os supervisores para o trabalho.

Convém explicar que as 10 U.F. selecionaram o pessoal. Entretanto, em oito U.F., a participação de supervisores já pertencentes à equipe central foi mais efetiva na realização dessa tarefa.

(\*1) Foram excluídos os 24 supervisores de Rondônia pelo fato de esta U.F. não ter apresentado os dados relativos à abrangência numérica.

Foi evidenciado pelas equipes a percepção do significado dos recursos humanos para a efetividade da supervisão. Apresentaram-se, contudo, muitos problemas, entre eles: precariedade de oferta de supervisores devido à carência de elementos possuidores de pré-requisitos mínimos de qualificação ou devido ao desinteresse motivado pela falta de estímulo salarial.

Apesar dos obstáculos surgidos pode-se perceber o empenho das equipes em desenvolver uma supervisão em novas perspectivas.

## **QUALIFICAÇÃO DOS SUPERVISORES**

Foi diversificada a formação dos responsáveis pela implantação dos M.C., em 1975. Realmente, na 1a. etapa do trabalho, de um modo geral, pode-se contar com os supervisores já existentes nos sistemas de ensino de 1º Grau. Foram em número bem reduzido as novas contratações desses especialistas.

É importante notar, entretanto, esforço dos representantes dos sistemas em proporcionar meios de habilitação e, dos professores-supervisores, no sentido de buscar a habilitação específica.

## **JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho das equipes de supervisores se diversificou dos critérios estabelecidos nos modelos compatibilizados. Tal diversificação é constatada no anexo IX, onde pode se observar que:

- em uma U.F., apenas, a equipe central não contou com tempo integral para o desempenho de sua função;
- entre as nove U.F., que informaram a respeito do regime de trabalho das equipes intermediárias, em duas delas, esse regime se deu em tempo parcial e, nas outras, em tempo integral;
- as equipes escolares de cinco U.F., trabalharam, em 1975, em regime de tempo integral, enquanto nas outras três unidades, as equipes trabalharam em tempo parcial;
- em uma das U.F., a equipe escolar contou com seis diferentes jornadas de trabalho.

## ASPECTOS LIGADOS À OPERACIONALIZAÇÃO

# ANEXO 1

## ATINGIMENTO DA IMPLANTAÇÃO DOS MODELOS COMPATIBILIZADOS DE SUPERVISÃO DO

ENSINO DE 1º GRAU EM NOVE UNIDADES DA FEDERAÇÃO – BRASIL – 1975

| U.F.<br>ATINGIMENTO | AL   | AP    | CE    | ES    | MT    | PA    | PB    | RR   | SE    | TOTAL  |
|---------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|--------|
| - ESCOLAS           | 34   | 21    | 70    | 108   | 30    | 54    | 41    | 63   | 43    | 464    |
| - PROFESSORES       | 146  | 1082  | 1831  | 2745  | 1007  | 2592  | 632   | 397  | 972   | 11404  |
| - ALUNOS            | 4616 | 13561 | 46025 | 65319 | 28526 | 76384 | 18863 | 9429 | 25935 | 288658 |

FONTE: Relatórios das equipes de supervisão das U.F., e dos assessores do DEF/CRHJP



# ANEXO 2

NÚMERO DE SUPERVISORES, POR ÂMBITO DE ATUAÇÃO, RESPONSÁVEIS PELA IMPLANTAÇÃO DO MODELO COMPATIBILIZAÇÃO DE SUPERVISÃO EM 10 U.F. - BRASIL - 1975

| ÂMBITOS - Nº SUPERVISORES | U.F. | AL | AP | CE | ES  | MT | PA | PB | RO | RR | SE | TOTAL |
|---------------------------|------|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|-------|
| - CENTRAL                 |      | 9  | 7  | 11 | 9   | 7  | 8  | 9  | 4  | 7  | 4  | 75    |
| - INTERMEDIÁRIO           |      | 3  | 8  | 4  | 18  | 42 | 8  | 4  | 5  | 5  | 8  | 105   |
| - ESCOLAR                 |      | 30 | 21 | 76 | 81  | 30 | 51 | 27 | 15 | 15 | 17 | 363   |
| TOTAL                     |      | 42 | 36 | 91 | 108 | 79 | 67 | 40 | 24 | 27 | 29 | 543   |

FONTE: Relatórios das equipes de supervisão das U.F., e dos assessores do DEF/CRHJP

# ANEXO III

TÉCNICAS USADAS NA AÇÃO SUPERVISORA, EM 10 UNIDADES DA FEDERAÇÃO – BRASIL – 1975

| U.F.<br>TÉCNICAS                      | AL | AP | CE | ES | MT | PA | PB | RO | RR | SE | N  |
|---------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| – REUNIÕES                            | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | 10 |
| – OBSERVAÇÕES DE AULAS                | +  | +  | +  | –  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | 9  |
| – ESTUDOS                             | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | 10 |
| – ATENDIMENTO INDIVIDUAL AO PROFESSOR | –  | +  | +  | –  | +  | –  | –  | –  | +  | –  | 4  |
| – ENCONTROS                           | –  | –  | +  | –  | +  | +  | +  | –  | –  | –  | 4  |
| – SEMINÁRIOS                          | –  | –  | +  | –  | +  | +  | +  | –  | –  | –  | 4  |
| – APOSTILAS                           | –  | –  | +  | –  | +  | –  | +  | +  | +  | –  | 5  |
| – EXPEDIENTES (outros)                | –  | –  | +  | –  | +  | –  | –  | –  | +  | –  | 3  |

FONTE: Relatórios das equipes de supervisores e dos assessores da DEF/CRHJP

# ANEXO IV

## TÉCNICAS USADAS NA PROMOÇÃO DO CRESCIMENTO DAS EQUIPES DE SUPERVISÃO,

EM 10 U.F. - BRASIL - 1975

| U.F.<br>TÉCNICAS                      | AL | AP | CE | ES | MT | PA | PB | RO | RR | SE | N  |
|---------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| - VISITAS                             | -  | +  | +  | -  | -  | +  | +  | -  | -  | -  | 4  |
| - ENCONTROS                           | +  | +  | +  | +  | -  | +  | +  | -  | +  | -  | 7  |
| - REUNIÕES                            | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | 10 |
| - SEMINÁRIOS                          | +  | +  | +  | +  | -  | -  | +  | +  | -  | -  | 6  |
| - ENTREVISTA (atendimento individual) | +  | -  | +  | +  | -  | +  | +  | -  | +  | -  | 6  |
| - ESTUDOS                             | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | 10 |
| - CURSOS                              | -  | -  | +  | -  | +  | -  | -  | -  | -  | -  | 2  |

FONTE: Relatórios das equipes de supervisores e dos assessores do DEF/CRHJP

# ANEXO V

TÉCNICAS USADAS NA AVALIAÇÃO DO TRABALHO DE SUPERVISÃO, EM  
10 UNIDADES DA FEDERAÇÃO — BRASIL — 1975

| TÉCNICAS \ U.F.                        | AL | AP | CE | ES | MT | PA | PB | RO | RR | SE | N  |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| — REUNIÕES                             | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | 10 |
| — RELATÓRIOS                           | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | 10 |
| — ANÁLISE DE FICHAS                    | +  | —  | +  | +  | +  | —  | —  | —  | +  | —  | 5  |
| — ANÁLISE DE CRONOGRAMAS DE ATIVIDADES | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | 10 |
| — QUESTIONÁRIOS                        | +  | +  | +  | —  | +  | +  | +  | —  | +  | —  | 7  |
| — ENTREVISTAS                          | —  | —  | +  | —  | +  | —  | +  | —  | —  | —  | 3  |
| — ANÁLISE DOS PLANOS DE TRABALHO       | —  | —  | +  | —  | —  | —  | —  | —  | —  | —  | 1  |

FONTE: Relatórios das equipes de supervisores e dos assessores do DEF/CRHJP

# ANEXO VI

CONTATOS, INTERNOS OU EXTERNOS, DAS EQUIPES DE SUPERVISÃO,  
EM 10 UNIDADES DA FEDERAÇÃO – BRASIL – 1975

| EQUIPES             | U.F. |    |    |    |    |    |    |    |    |    | N  |
|---------------------|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|                     | AL   | AP | CE | ES | MT | PA | PB | RO | RR | SE |    |
| - CURRÍCULO         | +    | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | 10 |
| - PLANEJAMENTO      | -    | -  | +  | +  | -  | -  | +  | -  | +  | -  | 4  |
| - OUTRAS, DA SE     | -    | +  | +  | -  | -  | -  | +  | -  | +  | -  | 4  |
| - OUTRAS (externas) | -    | +  | +  | -  | -  | -  | +  | -  | -  | -  | 3  |

FONTE: Relatórios das equipes de supervisão e dos assessores do DEF/CRHJP

**ANEXO VII**  
**TIPOS DE MATERIAIS PRODUZIDOS PELAS EQUIPES DE SUPERVISÃO, EM**  
**10 UNIDADES DA FEDERAÇÃO – BRASIL – 1975**

| TIPOS  | U.F. | AL | AP | CE | ES | MT | PA | PB | RO | RR | SE | N  |
|--|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| – MATERIAIS PEDAGÓGICOS:                           |      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| • ASSUNTOS GERAIS                                  |      | +  | +  | +  | +  | –  | –  | +  | –  | +  | –  | 6  |
| • ASSUNTOS ESPECÍFICOS                             |      | +  | –  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | –  | 8  |
| – MATERIAIS PARA O PRÓPRIO TRABALHO DA SUPERVISÃO: |      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| • DOCUMENTOS ORIENTADORES DO TRABALHO              |      | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | –  | 9  |
| • INSTRUMENTOS PARA COLETA DE DADOS                |      | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | 10 |

FONTE: RELATÓRIOS DAS EQUIPES DE SUPERVISÃO E DOS ASSESSORES DO DEF/CRHJP

# ANEXO VIII

FLUXO DE INFORMAÇÕES ENTRE AS EQUIPES DE SUPERVISORES, EM  
10 UNIDADES DA FEDERAÇÃO — BRASIL — 1975

| EQUIPES                         | U.F. | AL | AP | CE | ES | MT | PA | PB | RO | RR | SE |
|---------------------------------|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|                                 |      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| — CENTRAL/INTERMEDIÁRIA/ESCOLAR |      | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  | +  |
| — CENTRAL/ESCOLAR               |      | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |
| — INTERMEDIÁRIA/ESCOLAR         |      | -  | +  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | +  |

FONTE: Relatórios das equipes de supervisão e dos assessores do DEF/CRHJP.

# ANEXO IX

JORNADA DE TRABALHO DAS EQUIPES DE SUPERVISÃO, EM  
10 UNIDADES DA FEDERAÇÃO – BRASIL – 1975

| EQUIPES         | U.F. |    |    |    |     |    |     |    |    |    |    |
|-----------------|------|----|----|----|-----|----|-----|----|----|----|----|
|                 |      | AL | AP | CE | ES  | MT | PA  | PB | RO | RR | SE |
| - CENTRAL       |      | 40 | 40 | 40 | 40  | 44 | 40  | 40 | 40 | 40 | 40 |
| - INTERMEDIÁRIA |      | 20 | 40 | 40 | ... | 44 | 30  | 40 | 40 | 40 | 40 |
| - ESCOLAR       |      | 20 | 40 | 40 | ... | 44 | ... | 40 | 40 | 40 | 20 |
|                 |      |    |    | 30 |     |    |     |    |    |    |    |
|                 |      |    |    | 24 |     |    |     |    |    |    |    |
|                 |      |    |    | 22 |     |    |     |    |    |    |    |
|                 |      |    |    | 20 |     |    |     |    |    |    |    |
|                 |      |    |    | 12 |     |    |     |    |    |    |    |

FONTE: Informativos das equipes de supervisão de dos assessores do DEF/CRHJP –



## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Nesta parte ligada às considerações finais serão apresentadas:

- VISÃO DA SUPERVISÃO IMPLANTADA EM 1975 NOS ASPECTOS LIGADOS À REALIDADE E TENDÊNCIAS
- MAIORES OBSTÁCULOS ENFRENTADOS PELAS EQUIPES DE SUPERVISÃO
- ACOMPANHAMENTO DO TRABALHO DE IMPLANTAÇÃO DO MODELO PELA EQUIPE DO SUBPROJETO DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA. DO CRHJP/DEF

- VISÃO DA SUPERVISÃO IMPLANTADA NOS ASPECTOS LIGADOS  
À REALIDADE E TENDÊNCIAS

| SUPERVISÃO<br>SISTÊMICA | REALIDADE  | TENDÊNCIAS  |
|-------------------------|--|---|
|                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• delimitação de funções para os três níveis da ação supervisora</li> <li>• entrosamento inter-equipes de supervisão</li> <li>• entrosamento com equipes ou setores de SEC: Currículo, Planejamento e outros</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• previsão de sistematização de fluxo de informações</li> <li>• tentativa de planejamento global do trabalho</li> <li>• tentativa de avaliação sistemática das atividades de supervisão</li> <li>• esforços no sentido de se conseguir avaliação na parte referente a processo e produto</li> <li>• tentativa de entrosamento das equipes de Supervisão com instituições externas ao sistema de ensino</li> <li>• tentativa de controle centralizado e execução descentralizada</li> <li>• busca de unidade na ação supervisora</li> </ul> |

| SUPERVISÃO<br>NO<br>ENFOQUE DE<br>LIDERANÇA<br>EDUCACIONAL | REALIDADE   | TENDÊNCIAS   |
|--|---|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• maior coesão nas equipes de trabalho</li> <li>• aproveitamento crescente das capacidades dos elementos em função de tarefas previstas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• esforços de realização de papéis diferenciados dos supervisores, visando a objetivos comuns</li> <li>• tentativa de se diminuir a dependência dos liderados (evidenciada no uso de técnicas diretas e indiretas na supervisão)</li> <li>• preocupação com estratégias diferenciadas de supervisão num esforço de razoável consideração à diversidade de recursos humanos atingidos pela supervisão (especialmente os professores)</li> <li>• esforço no sentido de se conseguir liderança emergente.</li> </ul> |

| POLÍTICA DE PESSOAL | REALIDADE  | TENDÊNCIAS   |
|---------------------|--|--|
|                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• oportunidades oferecidas aos supervisores de participação em cursos, seminários e encontros.</li> <li>• recrutamento de recursos humanos atendendo a pré-requisitos de qualificação profissional.</li> <li>• estímulo salarial a alguns dos supervisores atuantes, especialmente aos da equipe central e coordenadores da equipe intermediária (em termos de complementação).</li> <li>• apoio relativo da cúpula técnico-administrativa da SEC à implantação do Modelo.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• tentativa de se reposicionar o supervisor face à estruturação da carreira do Magistério, em algumas das U.F.</li> </ul> |

| SUPERVISÃO<br>COMO<br>IMPLEMENTADORA<br>DO CURRÍCULO | REALIDADE   | TENDÊNCIAS  |
|--|---|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• esforços de implementação de diretrizes e outros materiais para planejamento e execução do currículo,</li> <li>• esforços de atendimento ao professor em suas dificuldades de trabalho,</li> <li>• envolvimento das equipes em Projetos de Currículo.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• tentativa de acompanhamento e avaliação do currículo como base a replanejamentos do ensino.</li> <li>• tentativa de trabalho integrado com Currículo para melhor programação da ação supervisora.</li> </ul> |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>ENFOQUE<br/>ECONÔMICO<br/>DA<br/>SUPERVISÃO</p> | <p>REALIDADE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● esforços de conduzir o trabalho dentro de de uma relativa racionalização.</li> <li>● tentativa de melhor aproveitamento dos recursos físicos, humanos e materiais disponíveis</li> </ul> | <p>TENDÊNCIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● esforços de se obter previsão orçamentária</li> </ul> |
|--|--|--|

## **MAIORES OBSTÁCULOS ENFRENTADOS PELAS EQUIPES DE SUPERVISÃO**

As informações apresentadas quanto à supervisão em termos de realizações concretas e especialmente em termos de tendências refletem todo um condicionamento que vem dificultando a implantação de um sistema de supervisão alicerçado nos parâmetros sugeridos no Modelo de Supervisão/DEF/MEC.

Os maiores obstáculos enfrentados pelas equipes decorrem de injunções político-administrativas e de fatores pedagógicos, dentre eles a falta de condições técnicas para realizar o trabalho dentro das expectativas previstas.

## **ACOMPANHAMENTO DO TRABALHO DE IMPLANTAÇÃO DO MODELO PELA EQUIPE DO SUBPROJETO DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA DO CRHJP/DEF/MEC.**

O acompanhamento da implantação do Modelo pelos assessores do CRHJP foi realizado à base dos cronogramas de atividades das equipes responsáveis pelo trabalho.

Os assessores se empenharam, junto às equipes de Supervisão das Secretarias de Educação, no sentido de serem levantadas alternativas de solução para os problemas detectados ou de minimização dos obstáculos enfrentados. Tal empenho refletiu o esforço dos assessores no sentido de conduzir as U.F. na complexa tarefa de concretizar uma Supervisão de Ensino de 1º Grau em novas perspectivas.

**ATUAÇÃO DO CENAFOR NA  
ESPECIALIZAÇÃO DE SUPERVISORES  
PEDAGÓGICOS PARA A ESCOLA  
DE SEGUNDO GRAU**

**ÉLIO VIEIRA**



## **ATUAÇÃO DO CENAFOR NA ESPECIALIZAÇÃO DE SUPERVISORES PEDAGÓGICOS PARA A ESCOLA DE SEGUNDO GRAU.**

### **I. INTRODUÇÃO**

Na medida em que as escolas passaram a se organizar para assumirem as novas funções preconizadas para o ensino de 1º e 2º graus na Lei 5.692/71, os seus diretores perceberam que suas equipes deveriam ampliar-se para que os objetivos de iniciação ao trabalho e profissionalização fossem atingidos. Surgiram então, além dos professores, equipes técnicas ou de especialistas em educação, compostas no mínimo por um Administrador, um Orientador Educacional e um Supervisor Pedagógico.

Ao mesmo tempo, as Secretarias de Educação implementavam suas reformas administrativas incluindo setores específicos correspondentes às novas funções que definitivamente passaram a fazer parte da infra-estrutura de Recursos Humanos para a Reforma de Ensino, quer em nível de Sistema, quer em nível de Unidades.

Em decorrência da falta de especificação das funções desses técnicos, numa fase de transição gerada pelas iniciativas de implantação da reforma, múltiplas dificuldades foram diagnosticadas no desempenho dos papéis desses profissionais, que se propunham a trabalhar em equipe.

Visando o desenvolvimento dos Recursos Humanos necessários à implantação da Reforma do Ensino em nível de 2º Grau, a Fundação CENAFOR passou a atuar junto a esses profissionais, preparando-os para uma ação integrada de suas funções.

Assim, constituiu um grupo de trabalho formado por professores que na época atuavam no ensino universitário, em equipes técnicas da Secretaria de Educação do Estado de São Paulo, em unidades escolares e no ensino supletivo.

Através do Projeto nº. 77/73, o CENAFOR iniciava o seu trabalho junto aos Supervisores Pedagógicos, com o objetivo de torná-los aptos a:

1. Situar-se na unidade escolar como um dos elementos da equipe técnica responsável pela unidade;
2. Participar do planejamento global da escola, do planejamento de currículo e coordenar o planejamento de ensino;
3. Participar do programa de desenvolvimento de recursos humanos, principalmente do corpo docente;
4. Realizar e coordenar pesquisas visando dar um cunho científico à ação educativa promovida pela instituição;
5. Organizar a documentação do setor de Supervisão Pedagógica;

6. Identificar e utilizar técnicas de Supervisão;
7. Participar da avaliação global da escola e coordenar a avaliação das atividades pedagógicas;
8. Elaborar o plano do setor de supervisão pedagógica.

Este trabalho inicial ainda incompleto quanto ao seu conteúdo e à sua abrangência metodológica, pode ser entendido como uma fase de implementação cujos resultados constituíram-se em subsídios para um trabalho mais consistente que ocorreu a partir de 1975, com o Projeto Prioritário de Capacitação de Recursos Humanos para o 2º Grau, que passamos a descrever.

O II Plano Setorial de Educação e Cultura (II PSEC) 1975/1979, norteando-se pela filosofia e diretrizes contidas no II Plano Nacional de Desenvolvimento estabeleceu o programa de ação do Ministério de Educação e Cultura, em todos os níveis, para o quinquênio citado.

Dentre os Projetos elencados como Prioritários para a consecução dos objetivos do II PSEC, incluiu-se o de "Capacitação de Recursos Humanos para o 2º Grau", sob a coordenação do Departamento do Ensino Médio do MEC.

Ao CENAFOR (Centro Nacional de Aperfeiçoamento de Pessoal para a Formação Profissional), como órgão executor do Departamento de Ensino Médio, foi atribuída a responsabilidade de execução das atividades previstas nesse Projeto Prioritário, que tem por objetivo geral capacitar pessoal docente, técnico e administrativo indispensável à expansão e melhoria do Ensino de 2º Grau.

No detalhamento do Projeto para o ano de 1975, ficou estabelecida como uma de suas metas, a de número 04, "Atualizar pessoal técnico e especialistas em educação". Nas atividades dessa meta se concentrou a atuação do CENAFOR nas áreas de Planejamento e Avaliação em nível de Sistemas Estaduais de Educação e de Orientadores Educacionais e Supervisores Pedagógicos em dois níveis: em nível de Sistema Estadual e em nível de Unidades Escolares de 2º Grau.

## 2. Sistemática Operacional do Projeto Prioritário "Capacitação de Recursos Humanos para o 2º Grau".

O problema de capacitação de recursos humanos para o ensino de 2º grau, tornou-se mais complexo e de maior amplitude a partir das resoluções da Lei nº 5.692/71.

As dificuldades desta capacitação se agravaram tendo em vista que, muitas SEC'S não possuíam, até então, órgãos ou unidades de Desenvolvimento de Recursos Humanos, com função específica de promover atividades permanentes neste campo.

O Projeto Prioritário de "Capacitação de Recursos Humanos para o Ensino de 2º Grau" — DEM/CENAFOR, levando em consideração estes fatos, pretendeu mais do que oferecer cursos para atender algumas necessidades identificadas pelas SEC'S, implementar e acionar os núcleos de Desenvolvimentos de Recursos Humanos Estaduais, de maneira que pudessem assumir a responsabilidade de capacitar seus próprios recursos humanos.

Para tanto, tornou-se imprescindível que as SEC'S participassem ativamente de todas as fases do desenvolvimento do Projeto, e que posteriormente oferecessem condições para a continuidade do Projeto através da multiplicação dos cursos.

No sentido de garantir o dinamismo necessário a este empreendimento, e dados os limites dos recursos financeiros disponíveis, adotou-se a seguinte sistemática:

- Num primeiro momento, equipes de docentes-especialistas elaboraram, no CENAFOR. Cursos—Modelo para cada tipo de clientela a ser atingida pelo Projeto, cuja originalidade consistia na proposição de cursos integrados para as equipes técnicas das Secretarias de Educação, atingindo a clientela de Diretores, Secretários, Orientadores Educacionais, Supervisores Pedagógicos e Docentes de 2º Grau.

No caso específico da Orientação Educacional e Supervisão Pedagógica, o planejamento dos cursos iniciou-se de forma integrada conservando essa característica na sua execução e avaliação, o que não ocorreu com os cursos para as demais clientelas cuja integração se deu apenas na fase de elaboração dos planos de cursos.

- Estes modelos passaram por um processo de adaptação às características de cada Estado onde seriam ministrados: num período imediatamente anterior ao da execução do curso, docentes do CENAFOR, juntamente com docentes locais, selecionados pelas respectivas Secretarias de Educação, analisaram o Modelo do ponto de vista das peculiaridades estaduais da clientela envolvida, fazendo as alterações necessárias para torná-lo mais adequado e portanto mais eficiente.
- Os docentes locais assumiram, sob a supervisão dos docentes do CENAFOR, a execução dos cursos, capacitando-se através desse treinamento em serviço, a assumirem a docência de cursos futuros em seu Estado, envolvendo-se a partir de então numa ação encadeada de preparação de novos docentes, se necessário.

Chamou-se potenciadores a estes elementos responsáveis pelo processo de Capacitação de Recursos Humanos em nível estadual.

A proposta realizou-se através de Cursos Regionais, envolvendo os Orientadores Educacionais e Supervisores Pedagógicos que atuaram em nível de Sistema nas Secretarias de Educação.

Embora a proposta inicial tenha sido atingir os elementos integrantes das Equipes Estaduais de Currículo, dada a diversidade de composição dessas equipes, isto não ocorreu na totalidade das Secretarias envolvidas: os Orientadores Educacionais e Supervisores Pedagógicos, muitas vezes não pertenciam à equipe de currículo e, algumas vezes nem mesmo pertenciam à uma mesma equipe.

Tendo em vista esta realidade, tornou-se preocupação dos responsáveis pelos cursos, a ênfase na necessidade de se estabelecerem fluxos de trabalho garantindo a integração do desenvolvimento da ação educacional.

A partir dos Cursos Regionais, montaram-se os Modelos de Curso em Nível de Unidades Escolares, envolvendo os Orientadores Educacionais e Supervisores Pedagógicos que atuam nas Escolas de 2º Grau.

Procurou-se garantir que a integração visada em nível de Sistema se efetivasse também em nível de Unidade, não só no sentido horizontal, entre os elementos que compõem as equipes das Escolas ou SEC's, como no sentido vertical, estabelecendo-se fluxos da Secretaria para a Escola e vice-versa.

Através dessa estratégia atingimos as 25 Secretarias de Educação através de Cursos Regionais realizados no Paraná, Bahia, Amazonas e Rio Grande do Norte. Em nível de Unidades foram programados onze cursos integrados de Orientação Educacional e Supervisão Pedagógica, nos seguintes Estados: Ceará, Pernambuco, Amazonas, Paraná, Santa Catarina, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Sergipe, Bahia, Alagoas, sete dos quais já se realizaram e quatro estão em execução durante o mês de julho.

### **3. DESENVOLVIMENTO DO CURSO:**

#### **3.1. JUSTIFICATIVA**

O Curso Integrado para Supervisores Pedagógicos e Orientadores Educacionais em nível de sistema e unidade para o ensino de 2º grau, foi elaborado tendo em vista as seguintes considerações:

- as inovações na estrutura do ensino de 2º grau, advindas da Lei 5692/71, impôs aos sistemas estaduais de Educação novas responsabilidades quanto à Orientação Educacional e Supervisão Pedagógica, tarefas para as quais as Secretarias concentram recursos e esforços;
- os elementos que constituem ou constituirão as Equipes Técnicas com atuação nas áreas de Supervisão Pedagógica e Orientação Educacional, para o Ensino de 2º grau, em nível central, regional e local, são geralmente oriundos do ensino de 1º grau e portanto, sem experiência para atuarem naquele grau de ensino;
- necessidade de definir objetivos e estabelecer projetos comuns, a partir das interfaces identificadas entre as diversas equipes técnicas que compõem os serviços das Secretarias de Educação;
- necessidade de normatizar e elaborar modelos de implantação e/ou implementação dos Serviços de Supervisão e Orientação, em nível central, regional e local;
- necessidade de atualizar os profissionais de Orientação Educacional e Supervisão Pedagógica numa abordagem integrativa para que, a partir de uma visão coerente do Sistema Educacional, exerçam suas funções específicas, tendo em vista, objetivos comuns de trabalho.

#### **3.2. ETAPAS DE DESENVOLVIMENTO DO CURSO**

Procurou-se, num 1º momento, desenvolver uma parte de fundamentação teórica comum, tendo os seguintes objetivos gerais:

- Definir os fundamentos de uma ação integrada e integradora da ação educativa;
- Definir uma linha comum de trabalho através da:
  - análise das finalidades, funções e diretrizes do ensino de 2º grau sob os aspectos pedagógico e administrativo;
  - análise da organização e dinâmica das equipes técnicas da Secretaria da Educação definindo o desempenho dos diferentes especialistas nesta equipe;
  - identificar os vários níveis de decisão desses especialistas no sistema educacional estadual, identificando também a articulação entre eles.
- Utilizar instrumentos comuns de planejamento, implantação e implementação e avaliação da ação educacional.

Num 2º momento, procurou-se fundamentar e instrumentar cada especialista (Supervisão Pedagógica e Orientação Educacional), nas suas funções específicas, tendo em vista a abordagem integrativa e alcance dos objetivos gerais da parte integrada.

Objetivos da Parte Específica para Supervisores Pedagógicos dos Cursos Regionais em Nível de Sistemas Estaduais de Educação:

Oferecer subsídios para o aperfeiçoamento da ação Supervisora dos Sistemas de Educação em relação ao ensino de 2 . grau através da:

Instrumentação dos Supervisores Pedagógicos para aplicar a abordagem sistêmica à sua atuação na interpretação, implementação e avaliação da proposta curricular do Sistema Escolar;

Definir a atuação das equipes de Supervisão Pedagógica junto às equipes de Currículo dos Sistemas Estaduais de Educação;

Definição e aplicação de princípios e estratégias de avaliação:

- do processo educacional desenvolvido no sistema;
- dos produtos da ação educacional;
- do plano da Supervisão;
- dos produtos da ação supervisora.

Objetivos da Parte Específica para Orientadores Educacionais dos Cursos Regionais em Nível de Sistemas Estaduais de Educação:

Capacitar Orientadores Educacionais para a organização de uma sistemática de planejamento, implantação, implementação e avaliação do processo de Orientação Educacional em nível estadual através da:

Fundamentação da proposta de ação da Orientação Educacional integrada ao desenvolvimento do currículo;

Orientação e instrumentação do Orientador Educacional das SEC's para uma implantação e/ou implementação e avaliação do processo de Orientação Educacional no Ensino de 2º grau;

Definição de estratégias adequadas ao desenvolvimento de planos a curto, médio e longo prazo.

Finalmente, num 3 . momento, a atividade do curso consistiu na elaboração de um plano conjunto — Supervisão Pedagógica e Orientação Educacional — em nível central, regional e local através da abordagem sistêmica da ação educativa.

A partir do modelo básico dos Cursos Regionais, foi montado o modelo básico do Curso de Atualização de Supervisores Pedagógicos e Orientadores Educacionais de Escolas de 2º Grau.

Objetivos da Parte Específica para Supervisores Pedagógicos dos Cursos de Atualização de Orientadores Educacionais e Supervisores Pedagógicos em nível de Unidades Escolares:

#### OBJETIVO GERAL:

Instrumentar Supervisores Pedagógicos quanto ao planejamento, implementação e avaliação da proposta educacional da Unidade Escolar segundo o enfoque sistêmico.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Identificar e aplicar princípios de Supervisão na Unidade Escolar quanto a:

- Planejamento Curricular
- Projetos de Ação Pedagógica
- Avaliação

Coordenar programas de desenvolvimento de recursos humanos referentes ao pessoal docente e da comunidade.

Avaliar o processo educacional desenvolvido na Unidade Escolar

Objetivos da Parte Específica para Orientadores Educacionais dos Cursos de Atualização de Supervisores Pedagógicos e Orientadores Educacionais em nível de Unidades Escolares.

#### OBJETIVO GERAL:

Capacitar os Orientadores Educacionais para implantação e/ou implementação da reforma de ensino de 2º grau em Nível de Unidade escolar.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Caracterizar as funções e atribuições do Orientador Educacional face às exigências do Ensino de 2º grau;
- Analisar a realidade da Orientação Educacional nas Escolas de 2º Grau;
- Elaborar um plano de ação da Orientação Educacional numa Escola de 2º Grau.

#### 4. DADOS QUANTITATIVOS -TABELAS

#### 5. RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

Modelo

Potenciadores

#### 6- CONCLUSÕES GERAIS.

#### 4. DADOS QUANTITATIVOS - TABELAS

TABELA 1. - Cursos integrados para Orientadores Educacionais e Supervisores Pedagógicos realizados através do Projeto 13.2 - "Capacitação de Recursos Humanos" - POA/75.

| LOCAL                   | PERÍODO DE REALIZAÇÃO | CARGA HORÁRIA | CONCLUINTE (GERAL) | PARTICIPANTES CONCLUINTE DE SUP. PEDAGÓGICA | OBSERVAÇÕES  |
|-------------------------|-----------------------|---------------|--------------------|---|--|
| <b>NÍVEL DE SISTEMA</b> |                       |               |                    |   |  |
| CURITIBA                | 26/1 a 05/2/76        | 80            | 34                 | 14  | Reunindo elementos de:<br>SP - PR - SC - RJ - ES - RS      |
| SALVADOR                | 16/2 a 27/2/76        | 80            | 29                 | 15  | Reunindo elementos de:<br>BA - MG - MT - GO - DF - SE      |
| NATAL                   | 26/1 a 06/2/76        | 80            | 40                 | 20  | Reunindo elementos de:<br>PI - CE - RN - AL - PB - PE      |
| MANAUS                  | 12/1 a 23/1/76        | 80            | 30                 | 15  | Reunindo elementos de:<br>AM - PA - RO - RR - AP - AC - MA |
| <b>TOTAL</b>            |                       |               | <b>133</b>         | <b>64</b>                                   |  |
| <b>NÍVEL DE UNIDADE</b> |                       |               |                    |   |  |
| CURITIBA                | 15/3 a 26/3/76        | 80            | 35                 | 19  |  |
| SALVADOR                | 26/4 a 07/5/76        | 80            | 33                 | 15  |  |
| RECIFE                  | 03/5 a 14/5/76        | 80            | 34                 | 17  |  |
| MACEIÓ                  | 26/4 a 07/5/76        | 80            | 40                 | 20  |  |
| SÃO LUIS                | 02/2 a 13/2/76        | 80            | 44                 | 25  |  |
| MANAUS                  | 17/2 a 28/2/76        | 80            | 35                 | 17  |  |
| <b>TOTAL</b>            |                       |               | <b>221</b>         | <b>113</b>                                  |  |



TABELA 2 — Porcentagem por sexo, faixa etária e local de residência dos participantes dos seis cursos integrados para orientadores educacionais e supervisores pedagógicos

| LOCAL    | Nº DE PARTICIPANTES | SEXO |    | FAIXA ETÁRIA |       |       |       |       |       |       |       |       |       | LOCAL DE RESIDÊNCIA |         |          |     |
|----------|---------------------|------|----|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------------|---------|----------|-----|
|          |                     | F    | M  | 21-25        | 26-30 | 31-35 | 36-40 | 41-45 | 46-50 | 51-55 | 56-60 | 61-65 | 66-70 | S/R                 | CAPITAL | INTERIOR | S/R |
| CURITIBA | 41                  | 90   | 10 | 7            | 5     | 26    | 34    | 15    | 7     | 2     | -     | -     | -     | 2                   | 98      | 2        | -   |
| SALVADOR | 33                  | 94   | 6  | 3            | 24    | 12    | 30    | 12    | 6     | 6     | -     | -     | -     | 6                   | 94      | 6        | -   |
| RECIFE   | 34                  | 100  | -  | -            | 9     | 18    | 44    | 12    | 6     | 6     | -     | -     | -     | 6                   | 82      | 6        | 12  |
| MACEIÓ   | 42                  | 98   | 2  | 5            | 31    | 33    | 14    | 11    | 4     | -     | -     | -     | -     | -                   | 60      | 38       | 2   |
| SÃO LUIS | 46                  | 80   | 20 | 7            | 26    | 26    | 15    | 11    | 7     | 2     | -     | -     | 2     | 4                   | 100     | -        | -   |
| MANAUS   | 36                  | 83   | 17 | 8            | 42    | 33    | 8     | -     | 6     | 3     | -     | -     | -     | -                   | 97      | -        | 3   |

TABELA 3. — Distribuição da clientela por formação (cursando ou concluindo)

| LOCAL    | PEDAGOGIA | PSICOLOGIA | OUTROS * | TOTAL |
|----------|-----------|------------|----------|-------|
| CURITIBA | 28        | —          | 13       | 41    |
| SALVADOR | 30        | —          | 3        | 33    |
| RECIFE   | 30        | 1          | 3        | 34    |
| MACEIÓ   | 26        | 1          | 15       | 42    |
| SÃO LUIS | 32        | 1          | 13       | 46    |
| MANAUS   | 30        | 1          | 5        | 36    |
| TOTAL    | 176       | 4          | 52       | 232   |

- 2º Grau (completo); História, Geografia, Letras; Educação Física; Matemática; Direito; Física/Química; Engenharia; Ciências Econômicas; Veterinária.

OBS: - O nº total de participantes não corresponde ao nº total de concluintes, em virtude dos dados terem sido coletados do questionário de caracterização que é aplicado no início do curso.

— As categorias não são mutuamente exclusivas.

NOTE-SE:

— Predominância dos licenciados em Pedagogia.

TABELA 4. - Porcentagem de participantes dos 6 Cursos Integrados para Orientadores Educacionais e Supervisores Pedagógicos com Pós-Graduação. Complementação Pedagógica, Atualização, Aperfeiçoamento e/ou Especialização.

| LOCAL    | PÓS GRADUAÇÃO | COMPLEMENTAÇÃO PEDAGÓGICA | ATUALIZAÇÃO APERFEIÇOAMENTO E/OU ESPECIALIZAÇÃO |
|----------|---------------|---------------------------|---|
| CURITIBA | 32            | 47                        | 95  |
| SALVADOR | 24            | 55                        | 94  |
| RECIFE   | 29            | 56                        | 97  |
| MACEIÓ   | 14            | 88                        | 83  |
| SÃO LUIS | —             | 41                        | 87  |
| MANAUS   | 5             | 22                        | 53  |

OBS: - A somatória dos valores das linhas é diferente de 100%. pois as categorias não são mutuamente exclusivas.

NOTE -SE:

- Mais de 75% da clientela participou de algum curso de Atualização, Aperfeiçoamento e/ou Especialização;
- Nos Cursos de Recife, Salvador e Curitiba, a quase totalidade dos alunos participou de Atualização, Aperfeiçoamento e/ou Especialização;
- Há maior concentração de pós-graduados em Curitiba;
- As porcentagens referentes ao curso de Manaus são inferiores às dos outros cursos.

TABELA 5. - DISTRIBUIÇÃO DA CLIENTELA POR OCUPAÇÃO

| LOCAL    | POSICÃO DE CHEFIA OU EQUIVALENTE NA ADM. PÚBLICA | PROFESSOR DO ENSINO DE 1.º GRAU | PROFESSOR DO ENSINO DE 2.º GRAU | OCUPAÇÕES TÉCNICAS VINCULADAS A 1.º e 2.º GRAUS (OE/SP, ETC) | DIRETOR DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO | BANCAIRO CAIXA | SECRETÁRIO |
|----------|--|---------------------------------|---------------------------------|--|--------------------------------------|----------------|------------|
| CURITIBA | -  | 1                               | 2                               | 37   | -                                    | -              | -          |
| SALVADOR | -  | -                               | -                               | 33   | -                                    | -              | -          |
| RECIFE   | -  | -                               | 1                               | 33   | -                                    | -              | -          |
| MACEIÓ   | -  | 2                               | 10                              | 26   | 3                                    | -              | 1          |
| SÃO LUIS | -  | -                               | 6                               | 36   | 3                                    | 1              | -          |
| MANAUS   | 1  | -                               | 2                               | 32   | 2                                    | -              | -          |

OBS: - Tabulada apenas a principal ocupação.

NOTE-SE: - As ocupações técnicas vinculadas a 1.º e 2.º Graus são executadas pela quase totalidade dos indivíduos.

- São Luis e Maceió apresentam a maior diversificação de ocupações.

TABELA 6. — Porcentagem de alunos dos 6 cursos Integrados para Orientadores Educacionais e Supervisores Pedagógicos em atividades e tempo de exercício das atividades ligadas à Educação.

| LOCAL    | EXERCE ATIVIDADES EM EDUCAÇÃO. | ATIVIDADES |                               | TEMPO DE ATIVIDADES. |            |             |              |           |  |
|----------|--------------------------------|------------|-------------------------------|----------------------|------------|-------------|--------------|-----------|--|
|          |                                | 2.º GRAU   | OUTROS                        | -1 ANO               | 1 A 5 ANOS | 6 A 10 ANOS | 11 A 15 ANOS | + 15 ANOS |  |
| CURITIBA | 100                            | 83         | 72                            | 2                    | 10         | 12          | 10           | 66        |  |
| SALVADOR | 97                             | 76         | 51                            | —                    | 12         | 24          | 15           | 45        |  |
| RECIFE   | 100                            | 62         | 1.º Gr. 53<br>Fun. Public. 74 | —                    | 9          | 18          | 21           | 53        |  |
| MACEIÓ   | 100                            | 86         | 93                            | 2                    | 7          | 36          | 29           | 26        |  |
| SÃO LUIS | 100                            | 80         | 70                            | 2                    | 7          | 41          | 26           | 24        |  |
| MANAUS   | 100                            | 81         | 94                            | —                    | 31         | 28          | 31           | 11        |  |

NOTE-SE:—

— A totalidade dos alunos exerce atividades ligadas à Educação.

— Aproximadamente a mesma porcentagem de indivíduos exerce atividades tanto no 2.º Grau como em outros (1.º Grau, Ensino Superior, funcionários de órgãos oficiais ligados à Educação, etc...)

— Indivíduos cujo tempo de exercício em educação ultrapassa 15 anos, constituem a grande maioria da clientela.

— Apenas em Manaus e São Luis, a maioria dos indivíduos que exercem atividades ligadas à Educação situa-se na faixa de 1 a 15 anos de exercício ou de 6 a 10 anos de exercício respectivamente.

TABELA 7. — Porcentagem dos alunos dos 6 Cursos Integrados para Orientadores Educacionais e Supervisores Pedagógicos com participação em atividades educativas desenvolvidas pelo CENAFOR

| LOCAL    | PARTICIPANTES % | PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELO CENAFOR |   |   |   |     |
|----------|-----------------|---|---|---|---|-----|
|          |                 | A   | B | C | D | S/R |
| CURITIBA | 68              | 66  | — | — | 2 | —   |
| SALVADOR | 36              | 36  | — | — | — | —   |
| RECIFE   | 35              | 35  | — | — | — | —   |
| MACEIÓ   | 48              | 45  | — | 3 | — | —   |
| SÃO LUIS | 35              | 29  | 2 | 2 | — | 2   |
| MANAUS   | 36              | 36  | — | — | — | —   |

**LEGENDA:**

- A - encontro(s), seminários, simpósio(s), curso(s) de atualização, especialização ou aperfeiçoamento.
- B - estágios e/ou bolsas de estudo.
- C — outros tipos de atividades.
- D - **AeC.**

**NOTE-SE:**

Menos de um terço dos alunos, na maioria dos cursos, participou de atividades educativas desenvolvidas pelo CENAFOR;  
 Apenas a clientela do curso de CURITIBA possui 68% dos seus alunos, como tendo participado de atividades desenvolvidas pelo CENAFOR;  
 Dos participantes nestas atividades, a grande maioria participou de encontros, seminários, simpósio, cursos de atualização, especialização ou aperfeiçoamento.

## 5. RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

### O MODELO

O modelo básico dos cursos foi avaliado em sua aplicação nos diversos estados brasileiros, tanto pelos seus aplicadores (docentes) como pelos seus recebedores (alunos). Alguns pontos dessa avaliação merecem ser aqui destacados:

- Quanto à aplicabilidade do modelo (proposta de uma Ação Integrada de Supervisão Pedagógica e Orientação Educacional), os alunos consideraram que a ação proposta não é de todo aplicável. Os docentes concordaram parcialmente com a opinião dos alunos.
- Quanto ao atingimento dos objetivos, os testes revelaram um índice satisfatório: 50% dos objetivos apresentaram um índice de atingimento superior a 75%.

As unidades melhores assimiladas são apresentadas abaixo em ordem decrescente de aprendizagem:

- Enfoque sistêmico em Educação
- Diretrizes para montagem de Currículo
- Desenvolvimento de Recursos Humanos (Aprendizagem excelente)
- Processo de Planejamento Curricular
- Fundamentos de Avaliação Educacional (Aprendizagem regular)
- Avaliação do Ensino-Aprendizagem (Aprendizagem deficiente)

Esta foi a única unidade de ensino que apresentou baixo índice de aprendizagem. (menos de 50% dos objetivos apresentaram índices superiores a 75% de acertos).

- Quanto ao conteúdo, os alunos de modo geral afirmaram que já tinham conhecimento do mesmo, e que, por essa razão, era repetitivo para eles.
- Em contraposição, os docentes afirmaram, de modo geral, que os alunos tinham dificuldades em acompanhar o curso por falta de conhecimentos básicos.
- Quanto às estratégias de ensino/aprendizagem utilizadas nos cursos essas foram consideradas por alunos e docentes satisfatória para a consecução dos objetivos propostos.
- Quanto aos recursos auxiliares de ensino, alunos e docentes partilharam a opinião de que o volume de textos para serem lidos durante o curso era excessivo.

## Análise dos Resultados

### — Aplicabilidade do modelo

A análise dos resultados da avaliação, apresentados conduzem-nos às seguintes hipóteses:

- a) Não é de todo inviável que ao modelo faltasse uma abordagem operacional que desse aos alunos a certeza de sua aplicabilidade.
- b) As Secretarias de Educação não apresentam condições favoráveis para um trabalho integrado das funções de Orientação Educacional e Supervisão Pedagógica, quer nas Escolas quer em nível de Sistema.
- c) Os profissionais não amadureceram ainda para assumirem um trabalho de equipe. Cada um prefere atuar isoladamente dentro do seu universo de conhecimentos, o que lhes dá mais segurança.

### — Atingimento de Objetivos:

Os objetivos não atingidos no tema sobre a Avaliação de Ensino e Aprendizagem aceitam as seguintes hipóteses:

- a) O nível de dificuldade das questões do teste foi muito elevado, sendo portanto um problema do instrumento de avaliação.
- b) Esta é uma área sobre a qual a clientela não possui o embasamento necessário ao aprofundamento proposto pelo modelo.
- c) A Avaliação foi a única unidade do curso na qual os itens se basearam em conhecimentos específicos, só adquiridos através da leitura de determinados textos (itens de informação). No replanejamento do curso, alguns desses textos foram excluídos das leituras obrigatórias, não tendo sofrido os testes de rendimento, as alterações correspondentes.

### — Conteúdo

Quanto aos dados apresentados nos itens anteriores considerar o seguinte:

- a) Os temas eram realmente familiares aos alunos, pois o conteúdo tratado nos cursos não se propôs fugir de temas universais, próprios à formação do Supervisor Pedagógico.
- b) A nova forma de abordagem proposta a esta temática conhecida, exigiu dos alunos um espírito crítico e flexibilidade, nem sempre apresentados pelos mesmos.



### Recursos Auxiliares de Ensino.

Em relação ao item anterior a curso oferecia uma quantidade volumosa de textos, a fim de que na reformulação do mesmo, o docente tivesse a flexibilidade de suprimir, alterar ou substituir alguns textos, desde que as alterações não comprometessem a estrutura geral do curso. Na maioria dos cursos, as adaptações regionais não fizeram diminuir o volume dos textos, que foram assumidos em sua totalidade como leitura obrigatória, tornando-se realmente excessiva para um curso de 80 horas.

A despeito disso, levanta-se ainda a hipótese de que os participantes não apresentaram hábitos de leitura suficientemente desenvolvidos.

### POTENCIADORES

Em relação aos elementos treinados para desencadear a ação multiplicadora dos cursos em cada Estado, a avaliação das atividades desenvolvidas até agora mostrou que: —

- Apresentam-se em melhores condições de assumirem o desenvolvimento do processo em seus Estados, aqueles elementos que -atuando em nível de Sistema nas Secretarias — participaram dos Cursos Regionais, submetendo-se depois ao treinamento para assumirem a docência dos Cursos Estaduais.
- Outro fator decisivo, para a qualidade do desempenho do potenciador, foi o grau de observância dos pré-requisitos para a seleção desses elementos estabelecidos pelo CENAFOR, para as Secretarias.

Em alguns Estados foram indicados elementos que, a despeito de esforço pessoal no treinamento, não estão em condições de assumirem o processo, por não terem aquelas condições de formação e/ou experiências exigidas nos pré-requisitos.

### CONCLUSÕES GERAIS:

É válida a utilização de um Modelo-Padrão de curso, como ponto de partida para Cursos de Atualização para Supervisores Pedagógicos e Orientadores Educacionais. O Modelo garante que numa atuação em nível nacional, mantenha-se a fidelidade, filosofia e diretrizes que se queiram imprimir numa atuação desse tipo, propiciando-se ao processo, uma unidade e coerência dificilmente possível através de cursos organizados por diferentes equipes em diferentes Estados.

Garantida a manutenção da estrutura básica do curso, deve porém o Modelo ser tão flexível quanto possível. Verificou-se, que, adaptações regionais se fazem indispensáveis para que as necessidades de cada Estado sejam realmente atendidas. Os resultados mostram mesmo que, da Semana de Planejamento que antecede a execução de cada curso, e, adaptações subseqüentes, depende a eficiência do curso. Isto é válido principalmente para a parte prática do curso, que deve traduzir fielmente situações reais de trabalho do aluno.

Ficou confirmada a absoluta necessidade de se preparar inicialmente, profissionais que atuam em nível de sistema, nas Secretarias de Educação, antes de se envolver o pessoal de Unidades Escolares. Isto garante uma coerência na linha de trabalho desenvolvida ao longo do sistema, no sentido vertical.

O grau de envolvimento das Secretarias de Educação nas atividades conjuntas DEM/CENAFOR/SECs para a preparação dos Recursos Humanos do 2º grau, surgiu como o fator de maior relevância na avaliação dessas atividades. Todos os aspectos dos cursos dependeram diretamente desse envolvimento, permitindo ou um excelente trabalho ou, comprometendo perigosamente todo o processo. Recrutamento e seleção da clientela, divulgação e informações sobre o curso, seleção dos potenciadores, atividades de apoio, dependeram do grau de maturidade e envolvimento da Secretaria, ao assumir estas atividades.

O pessoal das Secretarias é extremamente flutuante. Seus departamentos frequentemente trabalham desvinculadamente entre si (2º grau, Recursos Humanos, Planejamento) e, nem sempre a capacitação de Recursos Humanos recebe das Secretarias a atenção e a prioridade que deveria merecer no atual estágio de implantação da Reforma de Ensino de 2º grau.

— **ÉLIO VIEIRA:** - O Centro Nacional de Aperfeiçoamento de Pessoal para a Formação Profissional, CENAFOR é um órgão sediado em São Paulo e que tem como objetivo, o desenvolvimento de recursos humanos para o ensino profissionalizante de segundo grau.

Entre os objetivos específicos do CENAFOR, estão: formar, aperfeiçoar e especializar docentes, nas disciplinas de formação especial, para as áreas primária, secundária e terciária; como também técnicos de Educação que atuem, tanto em nível de Secretaria como de Unidades Escolares. Entre esses técnicos de Educação, vamos encontrar a figura do Supervisor Pedagógico.

Elaboramos, então, para este Seminário, este documento: "Atuação do CENAFOR na Especialização de Supervisores Pedagógicos para a Escola de Segundo Grau". Na introdução fazemos uma abordagem de como o CENAFOR, na medida em que as escolas passaram a se organizar, para assumirem as novas funções preconizadas na Lei 5.692/71, para o Ensino de Segundo Grau, começou a trabalhar com Supervisores Pedagógicos, isto é, começou a atuar na área de especialização de Supervisores Pedagógicos. Isso ocorreu no ano de 1973 com a contratação de equipes de especialistas na área.

Esse trabalho inicial do CENAFOR, ainda que incompleto quanto ao seu conteúdo e a sua abrangência metodológica, pode ser entendido como uma fase de implementação, cujos resultados constituíram-se em subsídios para um trabalho mais consistente, que ocorreu a partir de 1975, com um projeto prioritário de Capacitação de Recursos Humanos para o ensino de Segundo Grau. Este é o projeto mais consistente do CENAFOR e está subordinado à Coordenação do Departamento de Ensino Médio do MEC. O CENAFOR é, portanto, um órgão executor do DEM.

No detalhamento do Projeto para o ano de 1975 ficou estabelecido como uma de suas metas, a de Atualizar Pessoal Técnico e Especialistas em Educação. Nas atividades dessa meta, a atuação do CENAFOR concentrou-se em Cursos para Planejadores e Avaliadores em nível regional e em Cursos para Supervisores Pedagógicos e Orientadores Educacionais, tanto em nível de Sistema Estadual, como em nível de Unidades Escolares de Segundo Grau.

É importante destacar a sistemática operacional desse Projeto, porque ela traz realmente uma conotação, uma característica nova.

O problema de Capacitação de Recursos Humanos para o Ensino de Segundo Grau tornou-se mais complexo e de maior amplitude a partir das Resoluções da Lei 5.692/71. E destacamos que, particularmente, por causa da profissionalização em nível de Segundo Grau é que isto se tornou complexo. As dificuldades dessa capacitação agravaram-se, tendo em vista que muitas Secretarias não possuíam, até então, órgãos ou unidades de Desenvolvimento de Recursos Humanos com função específica de promover atividades permanentes neste campo de aperfeiçoamento de pessoal.

O projeto prioritário, levando em consideração esses fatos pretendeu implementar e acionar os Núcleos de Desenvolvimento de Recursos Humanos Estaduais, de maneira que pudessem eles próprios assumir a responsabilidade de Capacitar os seus Recursos Humanos.

Para isso, tornou-se imprescindível que as Secretarias de Educação participassem ativamente de todas as fases de desenvolvimento desse projeto e que posteriormente oferecessem condições para a continuidade do mesmo, através da multiplicação desses cursos.

No sentido de garantir o dinamismo necessário a esse empreendimento, e dados os limites dos recursos financeiros disponíveis, adotou-se, então, a sistemática seguinte: em um primeiro momento, as equipes de docentes especialistas elaboraram, dentro do CENAFOR, cursos modelos para cada tipo de clientela a ser atingida pelo projeto, cuja originalidade consistia na proposição de cursos integrados para as Equipes Técnicas das Secretarias de Educação, atingindo a clientela de Diretores, Secretários, Orientadores Educacionais, Supervisores Pedagógicos e Docentes de Segundo Grau.

No caso específico da Orientação Educacional e da Supervisão Pedagógica, o planejamento foi feito de forma integrada e esses cursos mantiveram-se integrados também na sua execução. Em um primeiro momento dessa sistemática, ocorreu a elaboração de um modelo. Esse modelo recebeu contribuições das diversas realidades que foram detectadas pelo DEM, através de contatos pessoais da sua equipe e através de pesquisas realizadas tanto pelo DEM, como pela Fundação CENAFOR.

Em um segundo momento, ou seja, depois de elaborados esses modelos, vamos identificar a difusão dos mesmos. O modelo planejado no CENAFOR, por equipes de especialistas, foi às regiões e sofreu um replanejamento, atendendo às peculiaridades locais. Em seguida, esses cursos foram executados prevendo, na área de Supervisão, a integração com a Orientação Educacional.

Um dado peculiar e muito interessante a destacar é que os docentes do CENAFOR, nas duas etapas, trabalharam com docentes locais que nós chamamos de potenciadores. Esses potenciadores sofreram um processo de treinamento, prevendo-se uma terceira etapa, que é a da ação multiplicadora do modelo, realizada pelos potenciadores.

Deixamos em cada Região onde o CENAFOR trabalhou, docentes preparados para multiplicarem os cursos.

Algumas dificuldades? Sim a proposta era a de realizar cursos regionais, atualizando os Orientadores Educacionais e Supervisores Pedagógicos que atuam em nível de Sistema nas Secretarias de Educação. Essa proposta inicial pretendia atingir os elementos integrantes das Equipes Estaduais de Currículo. Dada a diversidade de composição dessas equipes, isso não ocorreu na totalidade das Secretarias envolvidas. Orientadores Educacionais e Supervisores Pedagógicos, muitas vezes não pertencem à Equipe de Currículo e, algumas vezes, nem mesmo pertencem a uma mesma equipe. Tendo em vista essa realidade, tornou-se preocupação dos responsáveis pelos cursos, a ênfase na necessidade de se estabelecerem fluxos de trabalho, garantindo a integração do desenvolvimento da Ação Educacional. A partir dos cursos regionais, montaram-se os modelos dos cursos em nível de Unidades Escolares, envolvendo os Orientadores Educacionais e os Supervisores Pedagógicos que atuam na escola de Segundo Grau.

Procurou-se garantir que a integração visada em nível de Sistema se efetivasse em nível de Unidade, não só no sentido horizontal, entre os elementos que compõem as equipes das Escolas, como no sentido vertical, estabelecendo-se fluxos da Secretaria para a Escola e vice-versa.

Atingimos, então as vinte e cinco Unidades Federadas, portanto, o Brasil. Temos já treinado, na pior das hipóteses, nas Unidades menores, um supervisor e um orientador. Em al-

gumas Secretarias temos seis pessoas treinadas; é o caso de São Paulo, Porto Alegre, Curitiba, e outras mais.

Atingimos, também, onze U.F. por meio dos cursos destinados ao Supervisor Pedagógico e ao Orientador Educacional que trabalham nas Unidades Escolares.

Os cursos são montados com três momentos distintos: Em um primeiro momento são dados os fundamentos teóricos comuns aos profissionais, tanto de O.E. quanto de S.P., trabalhando juntos.

Num segundo momento eles trabalham isoladamente, recebendo instrumentação para as suas ações como orientadores ou supervisores. E, finalmente, num terceiro momento, trabalham novamente juntos na elaboração de um Plano de Ação Integrada.

A característica principal do desenvolvimento desse trabalho é a abordagem de Ação Integrada.

Nós estamos testando o modelo e é a primeira vez que saímos no mercado com um modelo de abordagem de ação integrada e com essa sistemática de Ação Multiplicadora nas próprias Regiões. É uma vez que estamos testando, nos interessa avaliar de perto. Também os potenciadores devem ser avaliados porque eles serão elementos-chave nos seus postos de trabalho, nas suas Secretarias, para o processo de multiplicação. Se eles não tiverem condições, o processo morre aí. Precisamos então da avaliação, para poder modificar a situação em tempo. Foram levantadas algumas críticas a esse modelo de curso com uma abordagem de ação integrada

- a) Faltava ao modelo uma abordagem operacional que desse aos alunos a certeza de sua aplicabilidade;
- b) As Secretarias de Educação não apresentam condições favoráveis para um trabalho integrado nas funções de orientação e supervisão, quer nas escolas, quer em nível de sistema;
- c) Os profissionais não amadureceram ainda para assumirem um trabalho de equipe; cada um prefere atuar isoladamente dentro do seu universo de conhecimentos; o que lhes dá maior segurança.

Se a nova forma de abordagem proposta a essa temática conhecida exigiu dos alunos um espírito crítico e flexibilidade nem sempre apresentadas, também na avaliação dos docentes sobre os alunos. Isso significa que todo mundo conhece tudo, mas ninguém conhece nada, ou melhor, conhece muito pouco no sentido profundo. A característica do curso era de uma abordagem de ação integrada e por aí é que se pretendia lançar a novidade, e não por intermédio do seu conteúdo, pela sistemática e pela proposta filosófica que o curso trazia.

Deixando a avaliação de lado, vamos às conclusões gerais porque estas interessam a vocês e muito particularmente ao OEM que, na continuidade dos seus trabalhos, deverá pensar também, no aperfeiçoamento e na especialização dos profissionais.

É válida a utilização de um modelo padrão de curso? O CENAFOR concorda que é válida porque o modelo garante que em uma atuação em nível nacional mantém-se a fidelidade, a filosofia e as diretrizes que se quer imprimir em uma atuação desse tipo, propiciando-se ao

processo, uma unidade de coerência dificilmente possível, por meio de cursos organizados por diferentes equipes, em diferentes U.F. Queremos chamar muito a atenção de todos vocês para esse ponto, porque é um dado realmente fruto de um sistema de avaliação bastante rico em termos de instrumental.

Garantida a manutenção da estrutura básica do curso, deve o modelo ser tão flexível quanto possível. Verificou-se que adaptações regionais se fazem indispensáveis para que as necessidades de cada Estado sejam realmente atendidas.

Isso quer dizer que nós confirmamos a hipótese inicial de que é melhor preparar antes, por meio de um curso em nível de sistema, os futuros potenciadores; aqueles que farão a multiplicação porque eles já terão uma experiência anterior e sedimentarão essa experiência no replanejamento, no seu trabalho, no seu treinamento como docente, junto com o docente do CENAFOR.

## REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DO SUPERVISOR ESCOLAR

- I — Introdução
- II — Caracterização do papel do Supervisor Escolar
- III — Áreas de Ação do Supervisor Escolar
- IV — Recomendações Gerais

Documento elaborado por técnicos do DEM, DEF, DAU, DSU e SG/MEC.

Colaboração: Subsídios apresentados durante o I. Seminário de Supervisão Pedagógica, realizado no DEM no período de 02 a 06/08/76, por seus participantes e por representantes das Instituições:

- Associação de Supervisores de Educação do Estado do Rio Grande do Sul—ASSE RS.
- Centro de Ensino Pessoal do Exército — CEP.
- Centro Nacional de Aperfeiçoamento de Pessoal para a Formação Profissional — CENAFOR
- Coordenação Nacional do Ensino Agropecuário -COAGRI.

## I - INTRODUÇÃO

A institucionalização da Supervisão Escolar (\*) no Sistema Educacional Brasileiro é um fenômeno recente, que vem atender às exigências de pessoal especializado que dinamize a função pedagógica dos Sistemas Estaduais de Ensino.

Durante muito tempo a Supervisão foi considerada como uma atividade de caráter predominantemente fiscalizador, confundindo-se com a Inspeção Escolar.

A Lei 5.692/71, em seu Art. 33, mantém a distinção, entre a Supervisão e a Inspeção, quando dispõe que: "a formação de administradores, planejadores, orientadores, inspetores, supervisores e demais especialistas de educação será feita em curso superior de graduação, com duração plena ou curta, ou de pós-graduação".

Não obstante, não há ainda uma Lei específica regulamentando a profissão do Supervisor Escolar.

Dada a importância do papel do Supervisor Escolar e a necessidade deste profissional para o aperfeiçoamento do Sistema Educacional Brasileiro em todos os níveis e modalidades, é indispensável que:

- seja regulamentada a profissão de Supervisor Escolar;
- seja criado o cargo de Supervisor Escolar, no Sistema Educacional, para atuar nas Escolas de diferentes níveis e modalidades de Ensino e nos Órgãos de Coordenação do Sistema Educacional;
- sejam definidas as Áreas de Ação e as Competências do Supervisor Escolar por meio de Instrumentos legais.

Até o advento da Lei 5.540 de 28 de novembro de 1968, que fixou normas para a organização e o funcionamento do Ensino Superior, nossa legislação escolar era imprecisa quanto à definição do tipo de especialistas necessários à educação: Isto pode ser constatado no Art. 3. do Decreto—Lei 53, de 18/11/1966 ao tratar dos cursos oferecidos pelas Universidades Federais: serão incluídos "obrigatoriamente os de formação de professores para o ensino de 2º grau e de especialistas em educação".

A Lei 5.540/68, em seu Art. 30, ao dispor que "A formação de professores para o ensino de 2º grau de disciplinas gerais ou técnicas, bem como o preparo de especialistas para o trabalho de planejamento, supervisão, administração, inspeção e orientação no âmbito de escolas e sistemas escolares far-se-á em nível superior", explicita, pela primeira vez, que Supervisão e Inspeção são especializações distintas.

O Parecer 252/69, do Conselho Federal de Educação, ao propor os Currículos Mínimos para o Curso de Graduação em Pedagogia, reforça e enriquece a proposição da Lei 5.540/68; ao definir as cinco habilitações pedagógicas: supervisão, administração, orientação, inspeção e magistério e ao indicar as "matérias" que devem compor a parte diversificada da habilitação em Supervisão, praticamente caracterizou o campo de atuação do especialista em Supervisão, como de natureza predominantemente pedagógica.

\* A denominação de Supervisão Escolar está sendo utilizada por ter sido adotada no Parecer nº 252/69, que trata das Habilitações do Especialista em Educação. Tal denominação circunscreve a ação do mesmo às agências de Educação Formal. Talvez haja conveniência de encontrar um termo mais abrangente, que englobe a ação do supervisor tanto nas Escolas como em agências de educação não formal.



## II - CARACTERIZAÇÃO SINTÉTICA DO PAPEL DO SUPERVISOR ESCOLAR

O Supervisor Escolar vem assumindo no Brasil um papel profissional que o caracteriza, basicamente, como um elemento **ativador** de Sistemas Educacionais, tanto em nível de micro como de macro-sistema.

Sua atuação, quer nas Escolas, quer nos Órgãos de Coordenação do Sistema Educacional, pode ser evidenciada nas operações de:

- analisar continuamente o sistema educacional em funcionamento;
- fornecer aos planejadores educacionais, elementos para realimentação do sistema educacional;
- fornecer subsídios para reformulação de Diretrizes Curriculares;
- introduzir inovações educacionais no sistema;
- dinamizar o processo de desenvolvimento do Currículo;
- promover o aperfeiçoamento profissional dos educadores em serviço, em caráter permanente;
- promover o aperfeiçoamento constante das condições de ensino e aprendizagem dos Sistemas de Ensino Federal, Estadual e Municipal.

A liderança construtiva deste profissional caracteriza-se pelas ações de:

- proporcionar aos educadores uma percepção global da Educação;
- provocar uma abordagem integradora dos fenômenos educacionais;
- estimular o espírito de investigação e a criatividade dos docentes;
- unificar a ação dos diferentes agentes educacionais e das agências intra e extra-escolares em torno dos fins superiores da Educação.

Sendo este profissional um agente de inovações no meio educacional, a ele compete adaptar as diferentes condições sócio-econômico-culturais de cada realidade escolar, as decisões de ordem pedagógica emanadas dos Órgãos Superiores do Ministério da Educação e das Secretarias Estaduais. Cabe-lhe, ainda, estar permanentemente atualizado quanto a novas descobertas no campo educacional e a novas conquistas da Ciência, da Tecnologia e da Arte a fim de incorporá-las, criticamente, à praxis educacional.

### O Currículo — Núcleo da ação supervisora

É o principal instrumento de inovação educacional utilizado pelo Supervisor: para o Currículo convergem todas as descobertas no campo da Filosofia e das Ciências da Educação. Para o desenvolvimento e a dinamização do Currículo, o Supervisor deverá contar com todas as contribuições das Ciências Humanas e Exatas e com as conquistas no campo das Comunicações, devido à natureza da própria Supervisão que é um campo-síntese, onde teoria e prática se integram naturalmente.

### III - ÁREAS DE AÇÃO DO SUPERVISOR ESCOLAR

O Supervisor Escolar terá como áreas de ação: o Currículo, o subsistema Ensino-Aprendizagem e o Processo Educacional.

A — Na área de Currículo, a atuação do Supervisor será em Órgãos de Coordenação do Sistema Educacional (em nível Federal, Estadual ou Municipal) e em Unidades Escolares (nos diferentes graus e modalidades de Ensino).

1. Nos Órgãos de Coordenação do Sistema Educacional, serão de sua competência:
  - planejamento da implementação do Currículo;
  - coordenação da execução das Diretrizes Curriculares;
  - acompanhamento e avaliação das Propostas de Currículo das Unidades Escolares.
2. Nas Unidades Escolares, serão de sua competência:
  - coordenação de Planejamento Curricular;
  - acompanhamento das atividades curriculares;
  - avaliação do Currículo.

B - Na área do subsistema Ensino-Aprendizagem, a atuação do Supervisor será em Unidades Escolares de todos os graus e modalidades de ensino.

Serão de sua competência:

- planejamento, coordenação, acompanhamento e avaliação do sistema;
- treinamento em serviço, do Pessoal Docente.

C - Na área do Processo Educacional, a atuação do Supervisor será em Órgãos de Coordenação do Sistema Educacional (em nível Federal, Estadual ou Municipal).

Serão de sua competência:

- participação no planejamento e na avaliação do sistema educacional;
- coordenação e acompanhamento do processo educacional;
- coordenação do Sistema de Supervisão;
- avaliação do Sistema de Supervisão;
- participação no treinamento de Supervisores e Professores.

Compete ainda ao Supervisor:

- desenvolver atividades integradas com os demais Especialistas que atuam no campo educacional;
- assessorar os órgãos Superiores nas decisões educacionais;
- participar de atividades, junto a Empresas e Instituições sociais que visem integrar a Escola no meio-ambiente;
- prestar cooperação técnica em Supervisão a órgãos nacionais, estaduais ou municipais;
- desenvolver atividades profissionais em outras instituições públicas ou particulares.

#### IV - RECOMENDAÇÕES GERAIS

Para a regulamentação da profissão do Supervisor Escolar recomenda-se:

- A — Que sejam exigidos destes profissionais, como requisitos mínimos:
- Licenciatura Plena em Pedagogia (obtida em curso regido por legislação anterior ao Parecer 252/69 - C.F.E.) e experiência comprovada de 2 anos de docência.
- B — Que, para ocupação do cargo de Supervisor Escolar, sejam estabelecidas exigências crescentes de qualificação, de acordo com o grau de responsabilidade e com o nível de complexidade das instituições a serem supervisionadas e das funções a serem desempenhadas:
- Habilitação em Supervisão Escolar desenvolvida em nível de Graduação nas Faculdades de Educação devidamente reconhecidas e experiência comprovada de, no mínimo, 2 anos de docência;
  - Pós-Graduação em Educação, em Centros (nacionais e/ou estrangeiros) de Formação de Excelências, acrescidas de estágios em instituições escolares de vanguarda e/ou de exercício profissional de Supervisão no Sistema Escolar. De acordo com o caso. dever-se-á exigir Pós-Graduação em nível de Mestrado ou de Doutorado.
- C — Que a experiência profissional em Supervisão Escolar seja considerada como um dos fatores decisivos para o preenchimento da função de Chefia dos Setores de Supervisão.
- D — Que os Cursos de Formação. Aperfeiçoamento e Especialização de Supervisores Escolares, bem como os de Pós-Graduação acima referidos, sejam redimensionados, segundo as diretrizes nacionais e/ou estaduais.
- E — Que sejam considerados como colaboradores no processo de Supervisão, licenciados ou graduados em outros cursos superiores, de acordo com as necessidades do Sistema de Ensino, exigindo-se dos mesmos a Habilitação Específica em Supervisão e experiência docente.
- F — Que sejam estabelecidas disposições transitória, que deverão nortear o aproveitamento, em caráter suplementar e a título precário, dos atuais Supervisores em exercício, ainda não habilitados ou habilitados de forma diferente da proposta no presente documento, segundo as peculiaridades e necessidades de cada Sistema Estadual, assegurando-se os direitos dos atuais profissionais que têm a função de Supervisor.

Temos nesse documento, basicamente duas partes: uma primeira, que é justificativa e uma segunda, que é uma proposição de funções.

Vamos tentar fazer uma divisão, organizando dois grupos de trabalho, que irão analisar o documento e propor sugestões.

Temos aqui algumas questões levantadas, que servirão de roteiro para os grupos:

### **LEVANTAMENTO DE QUESTÕES PARA O TRABALHO DA REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DO SUPERVISOR PEDAGÓGICO:**

1. Considerar as especificações de cada área ou setor.
2. Constituição de equipes multiprofissionais, considerando os níveis:
  - Central
  - Regional (Intermediário)
  - LocalCuidando de dar-se o tratamento legal aos profissionais de outras áreas, que compõem essas equipes.
3. Definição de atribuições específicas.

Recomendações quanto à regulamentação da profissão de supervisor:

- 1 — Profa. Maria Annete Figueiredo Santos: —  
Considerando que:
  - não temos número suficiente de supervisores qualificados para a função apontada;
  - os que estão saindo das Faculdades de Educação não estão saindo em condições de assumir a função,Temos que definir quanto a:
  - a) o que se espera do supervisor
  - b) quais os parâmetros que dimensionam a função do supervisor
  - c) as habilidades do supervisor
  - d) o nível de atendimento do supervisor
  - f) a fundamentação legal necessária para a regulamentação.
- 2 - Problemas levantados nos grupos:
  - a) O estágio em supervisão deve ser regulamentado; existe amparo legal para tanto?
  - b) O nome "Supervisão Escolar", poderia ser mudado para "Supervisão Educacional"?
  - c) O supervisor deve ter um cargo, ou uma função?
  - d) Há variantes nas Unidades da Federação que deverão ser consideradas?
  - e) Nível de formação: Pós-Graduação?
  - f) Como selecionar os candidatos à habilitação em supervisão?
  - g) O que é um Supervisor "de fato"?
  - h) Seria interessante levantar as características dos sistemas de supervisão já implantados nas Unidades da Federação?
  - i) Caberia ao MEC estruturar um programa, para a formação de supervisores?
  - j) A supervisão deve ser uma profissão que alguém titulado deve exercer e só ele tem direito a exercer, ou é uma função que qualquer pessoa, qualquer profissional pode exercer, desde que tenha condições adquiridas pela prática da Educação?



Composição a Impressão:  
SAN - **Artes Gráficas Ltda.**

CLS-414 -Bl. C - Ljs. 09/15- Brasília-DF  
Fones: 243-0206 - 243-3996