



Serviço Nacional de
Aprendizagem Rural

SÉRIE METODOLÓGICA

Processo da FORMAÇÃO PROFISSIONAL RURAL

2



SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM RURAL

SÉRIE METODOLÓGICA

O Processo da FORMAÇÃO PROFISSIONAL RURAL

2

Brasília
2016

© 2013, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SÉRIE METODOLÓGICA

O Processo da Formação Profissional Rural

Volume 2

Coordenação

Fabiana Márcia de Rezende Yehia – DEPPS / Administração Central

Equipe Técnica

Deimiluce Lopes Fontes Coaracy – DEPPS / Administração Central

Priscila Costa Santos - DEPPS / Administração Central

Marcelo Rebello Mendonça – DEPPS / Administração Central

Larissa Arêa Sousa – DEPPS /Administração Central

Patrícia Machado Gomes - DEPPS /Administração Central

Regionais Participantes

Administração Regional de Minas Gerais

Administração Regional do Paraná

Administração Regional de Pernambuco

Administração Regional de Santa Catarina

Administração Regional do Mato Grosso Do Sul

Administração Regional da Bahia

Consultores Externos

Maria Evangelina Ramos da Silva

Paulo Fernando da Glória Leal

Fotografia

Igo Estrela

Marcelo Botelho

Valéria Gedanken

Wenderson Araújo

Brasil. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural.
/ — 2. ed. -- Brasília: SENAR, 2016.
112p. ; – (Série Metodológica; processo da formação profissional rural)

ISSN 0104-3226

1. Formação profissional - Zona rural – Brasil – Terminologia. 2. Ensino profissionalizante - Terminologia . 3. Aprendizagem rural – Terminologia.4. Promoção social. 5. Mobilização. I. Yehia, Fabiana de Rezende, coord. II. Título. III. Série.

CDU 377.1:001.4(81-22)

Sumário

Prefácio	5
Introdução	9
I - Educação profissional rural no Brasil	11
II - Meio rural e mercado de trabalho	15
III - Análise do mercado de trabalho no meio rural para a oferta da formação profissional	19
IV - Conceito de Formação Profissional Rural	23
V - Princípios	25
VI - Diretrizes	27
VII - Níveis, modalidades, naturezas e tipos de programação da FPR em consonância com os preceitos da educação profissional e tecnológica	31
VIII - Certificação e Diplomação	45
IX - O Processo da Formação Profissional Rural	55
X - Perfil recomendado aos agentes da FPR; mobilizadores, instrutores e supervisores	81
XI - Diagnóstico de necessidades de formação do público do SENAR (iniciante/egresso)	85
XII - Supervisão	89
XIII - Programas Especiais de FPR	103
XIV - Manual de orientação à entidade parceira com relação aos procedimentos de mobilização	105
Referências	109





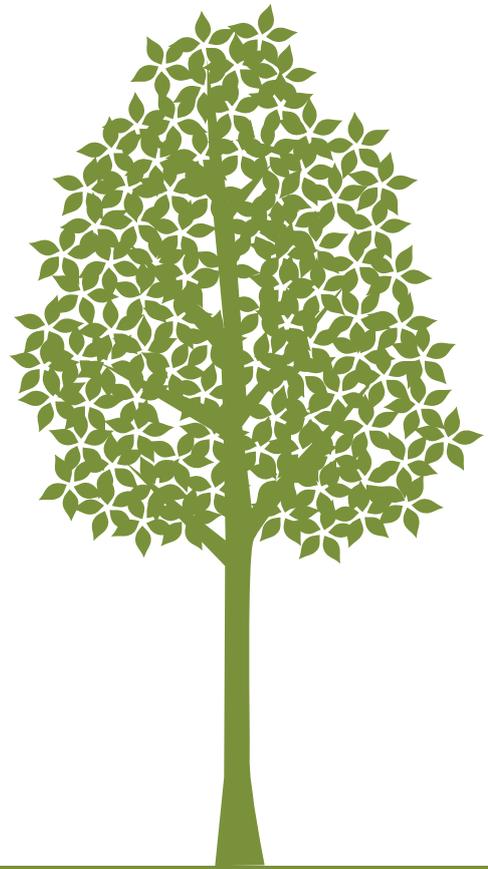
Prefácio

Com o propósito de levantar subsídios para a análise da atuação institucional do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR, inúmeras reuniões, envolvendo técnicos de Administrações Regionais diversas, resultaram na elaboração desta edição da Série Metodológica do SENAR. Além de uma avaliação crítica desde a sua criação, foi procedida ainda uma ampla revisão dos conceitos que embasam o trabalho em médio e longo prazo. Foram observadas também as experiências regionais e o cenário da educação profissional recente, o qual vem determinando mudanças na missão, princípios e diretrizes da instituição.

Importantes temas geradores como a filosofia institucional, o insumo conceitual e a legislação, que regem a ação educativa do SENAR, a desejável sistematização de procedimentos e a capacitação dos agentes que os realizam, além dos aspectos relacionados ao trabalho e à Promoção Social no meio rural foram expandidos e delineados nos registros da nova edição da série. Mais do que conhecer esses temas, adotá-los como norteadores em cada estado, com as necessárias adaptações e a consequente confecção de documentos de execução das programações específicas ofertadas, é o que confere a padronização necessária ao trabalho de qualidade em nível nacional.

Outra referência a ser considerada é a experiência adquirida pelos técnicos da Administração Central que recorrem à Série Metodológica em treinamentos ministrados para instrutores, mobilizadores e supervisores, ao longo dos anos.

Merece destaque ainda a participação de consultoria constituída por profissionais de universidades e de outras entidades nacionais que realizam a educação profissional e que forneceram apoio conceitual e metodológico a este trabalho.



A educação provoca atitudes que transformam hábitos,
que abrem portas e redefinem vidas.

Para o SENAR, melhorar vidas é compromisso e missão.

Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR





Introdução

Criado com a finalidade de organizar, administrar e executar a Formação Profissional Rural - FPR e a Promoção Social - PS em todo o território nacional¹, o SENAR desenvolve suas ações e atividades com foco no desenvolvimento profissional e social de pessoas que vivem e ou trabalham no campo.

Para isso, possui estrutura composta por uma Administração Central, em Brasília, e vinte e sete Administrações Regionais, presentes no Distrito Federal e em todos os estados do país. Dispõe de um contingente composto por vários profissionais que desempenham atividades de gestão, supervisão, análise técnico-pedagógica, mobilização e instrutoria, entre outras.

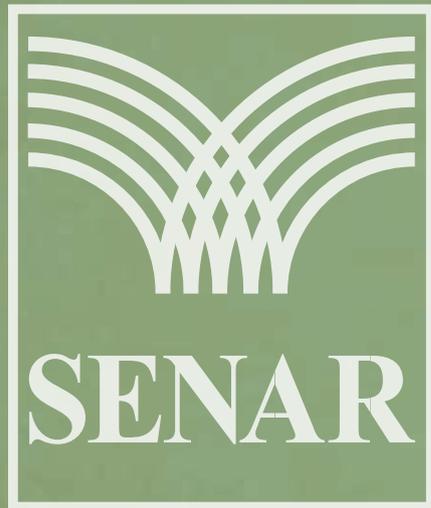
Este documento, que integra a Série Metodológica do SENAR, focaliza o Processo da Formação Profissional Rural e apresenta subsídios para a sua realização, tendo em vista as recentes mudanças nos atuais contextos da educação, trabalho e da ciência e tecnologia. A interdependência entre essas questões, mais presente a partir da instalação da sociedade baseada na informação e no conhecimento, tanto no meio urbano quanto no rural, determina a necessidade de profissionais polivalentes, capazes de trabalhar em equipe, solucionar problemas e interagir com situações novas e em constante mutação. Com isso, há crescente tomada de consciência de que a formação ou educação profissional, alicerçada na educação básica, configura veículo insubstituível de integração ao mundo cada vez mais globalizado e competitivo.

De forma mais particular, há mudanças também advindas da atualização das legislações educacional e da aprendizagem em nosso país e, também, dos avanços institucionais e dos objetivos estratégicos do SENAR – Administração Central e suas Administrações Regionais. Tais mudanças dizem respeito a novas alternativas de formação profissional, como o ensino técnico e a educação tecnológica, e a programações mais personalizadas para disseminar o conhecimento de forma a complementar a formação profissional, como consultorias e assistências às necessidades estabelecidas pelo produtor, sem detrimento das qualificações relativas à formação inicial e continuada, bem como das relevantes atividades de Promoção Social.

Observa-se que esta edição é fruto de estudos e de intensos debates promovidos no decorrer de 2010 e de 2011, por um grupo de trabalho constituído para esse fim, composto por técnicos e gerentes de diversas Administrações Regionais e da Administração Central do SENAR. Esse grupo, assessorado por consultoria externa, foi coordenado pelo Departamento de Educação Profissional e Promoção Social-DEPPS da Administração Central.

Espera-se que este novo documento sobre o processo da Formação Profissional Rural embase o desenvolvimento dos treinamentos, cursos e programas em todas as Administrações Regionais, contribuindo, assim, para a desejável unidade na ação institucional.

¹ Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991, regulamentada pelo Decreto nº 566, de 10/06/1992.



“ Não há ovo de Páscoa sem plantador de cacau, não há vestido de seda sem plantador de amoras, não há cabos e pneus de borracha sem plantador de seringueira, não há papel sem plantador de árvores, não há cerveja sem plantador de cevada, vinho sem plantador de uva, não há calça jeans sem plantador de algodão, não há sapato e bolsa sem o pecuarista, não há etanol sem cana, não há pão sem trigo, óleo sem soja, manteiga sem leite, não há vida sem a agricultura e sem o agricultor... Por isso, é tão importante uma estratégia para o setor rural em nosso país: todos ganharão com ela, e não apenas os agricultores.”

Apesar de o Brasil ter uma tradição agrícola muito forte, as propostas de uma educação profissional rural mais global começaram a se desenhar na década de 30, e a serem mais veiculadas nos anos 60, quando o fervilhar da migração rural-urbana inchou os grandes centros e despertou nas lideranças do país maior intenção de promover ações direcionadas ao desenvolvimento do campo.

Uma das primeiras experiências de ensino profissional agrícola prático foi ministrada aos adultos trabalhadores em fazendas-modelo, a exemplo da Gameleira, entre os anos de 1906 e 1909, instituídas por João Pinheiro da Silva, presidente do estado de Minas Gerais. Essas fazendas fizeram parte de uma rede de ensino profissional agrícola que existiu durante a primeira República em algumas cidades do estado. A “escolarização do trabalho” e dos trabalhadores agrícolas em Minas Gerais estava vinculada ao processo mais geral de modernização da agricultura e da sociedade. Intencionava-se ministrar o ensino prático a vários trabalhadores e fazendeiros evidenciando-se vínculos entre o processo de ensino-aprendizagem dado através do método intuitivo, ou “lição de coisas”. A produção agrícola, superando os métodos rotineiros de lida com a terra, era o enfoque de tal ensino essencialmente prático, que se constituiu de forma dual, contribuindo para que fossem expropriadas aos trabalhadores suas formas autônomas de sobrevivência e imprimindo ao método intuitivo a marca da divisão entre classes.³

As discussões sobre o ensino profissionalizante passaram por nova mudança significativa à época da promulgação da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

“ Não se trata mais de uma educação profissional simplesmente para tirar o menor da rua, embora com ela também se possa tirar o menor da rua. Mas a função central dessa nova Educação Profissional é a de preparar as pessoas para o exercício da cidadania e para o trabalho, em condições de influenciar o mundo do trabalho e de modificá-lo, em condições de desenvolver um trabalho profissional competente”. (CORDÃO, 2002, p.5)

A nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB inova por sua flexibilidade ao permitir a modularização de conteúdos e a possibilidade de reconhecimento das experiências adquiridas pelo trabalhador durante toda sua vida.

2 RODRIGUES, Roberto. “Dia do herói”. Folha de São Paulo, 28/07/12.

3 VERSIEUX, Daniela Pereira. Educação profissional agrícola em Minas Gerais no início do século XX e o ensino de adultos pelo método intuitivo. Boletim Senac, nº 38.

Para atender as demandas das organizações nos dias de hoje, é necessário compreender que a concepção tradicional já não se adequa à realidade do mundo do trabalho. Cabe às instituições de educação profissional desenvolver no trabalhador a capacidade de usar o conhecimento científico de todas as áreas para resolver problemas novos de modo original, o que implica domínio não só de conteúdos técnicos, mas dos caminhos metodológicos e das formas de trabalho intelectual multidisciplinar, exigindo, desse modo, educação continuada em níveis crescentes.

Aplicando os conceitos



Trabalho prescrito e Trabalho real

Muitas dificuldades relativas às condições de trabalho e ao seu melhoramento estão ligadas ao fato de se considerar o trabalho prescrito e não o real. A distância entre duas descrições da situação, uma normativa e outra realista, pode ser considerável em decorrência da negligência de características, às vezes mínimas, do dispositivo do trabalho por aquele que prescreveu a atividade.

É essencial que todos os especialistas em educação profissional considerem que as atividades não correspondem sempre às especificações da tarefa. A existência de sinais ou procedimentos escritos precisos não garante que sejam observados. Pode parecer banal essa afirmação, mas as observações mostram a tendência de se atestar que o trabalhador funciona a partir das instruções previstas.

A análise constata a diferença existente entre a atividade e o que foi prescrito. Pode-se entender, nessas condições, por que alguns programas não alcançam os objetivos: os planejadores fundamentam-se sobre uma representação errônea da atividade.

Há ainda os treinamentos programados para se repassar aos operadores a prescrição da tarefa. Nesse caso, é necessário considerar que o entendimento dessa prescrição poderá ser diferente para cada tra-

balhador, considerando-se diferenças entre o trabalhador iniciante e o experiente, o qualificado e o não qualificado, o familiarizado com a presente tecnologia e aquele que a ignora totalmente. Em resumo, a descrição da tarefa e a sua conseqüente interpretação dependerão dos conhecimentos que o trabalhador possui, ou seja, a qualidade da definição de uma tarefa não pode ser avaliada sem referência ao sujeito a que ela está destinada.

Quando se pretende definir as exigências do posto de trabalho, a partir do trabalho teórico, dois problemas essenciais aparecem: de um lado, a eliminação da complexidade real da tarefa em relação à simultaneidade de diferentes operações, em geral suscetíveis de criar uma situação de stress – as intervenções são simplesmente listadas, umas após as outras, sem se considerar o fator tempo; de outro lado, a ocultação de disfuncionamento da organização das atividades, em razão da insuficiência do estudo do trabalho real e da esquematização do estudo teórico, enquanto devem ter um papel determinante na definição das exigências do posto.

A hipótese de uma distância entre trabalho real e o prescrito não implica evidentemente não haver ligação entre os dois. Há situações em que a atividade requer que as regras sejam obrigatoriamente seguidas, pois são tão importantes quanto o conhecimento do trabalho realmente desenvolvido.

Portanto, o cenário onde se desenham as propostas de educação profissional devem necessariamente levar em consideração que as regras do trabalho prescrito deverão ser incorporadas gradualmente à prática profissional, que será aperfeiçoada com tempo e com a ajuda de estratégias para o desenvolvimento das competências que garantam que o trabalhador responda às complexas exigências do mercado de trabalho.

E para atender a essas exigências, a educação profissional deve possibilitar a construção de identidades individuais e coletivas, valorizando o desenvolvimento do sujeito e a formação de uma consciência coletiva crítica e emancipadora. Para tanto, deve prever a construção de competências técnicas e intelectuais amplas, além de organizacionais ou metódicas, comunicativas, sociais e comportamentais.

- As **competências técnicas abrangentes** são predominantemente intelectuais e objetivam o exercício do “aprender a pensar” e “aprender a aprender”, desenvolvendo a capacidade de reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, atuar preventivamente e introduzir modificações no processo de trabalho, além da transferência e generalização de conhecimentos.
- As **competências organizacionais ou metódicas** se traduzem na capacidade do indivíduo de planejar e se organizar, estabelecendo métodos próprios, gerenciando seu tempo e espaço de trabalho. Essas competências implicam na capacidade de autoavaliação, gerando ainda a autosuficiência.
- As **competências comunicativas** correspondem à capacidade de expressão e comunicação com seu grupo, superiores hierárquicos ou subordinados, e de cooperação, trabalho em equipe, diálogo e comunicação interpessoal.
- As **competências sociais** revelam-se na capacidade do indivíduo de utilizar todos os seus conhecimentos obtidos através de fontes, meios e recursos. Trata-se da capacidade de transferir conhecimentos da vida quotidiana para o ambiente de trabalho e vice-versa.
- As **competências comportamentais** envolvem a iniciativa, a criatividade, a vontade de aprender, a abertura às mudanças, a consciência da qualidade e o envolvimento da subjetividade do indivíduo na nova organização do trabalho.

A educação profissional realizada pelas instituições deve, portanto, objetivar o desenvolvimento integral e integrado de competências que subsidiarão a ação do trabalhador em situações novas e diversas, além da adaptação às modificações do processo e do contexto.



1 - Meio rural

“...está cada vez mais difícil delimitar o que é rural e o que é urbano. Mas isso que aparentemente poderia ser um tema relevante, não o é: a diferença entre o rural e o urbano é cada vez menos importante. Pode-se dizer que o rural hoje só pode ser entendido como um “continuum” do urbano do ponto de vista espacial; e do ponto de vista da organização da atividade econômica, as cidades não podem mais ser identificadas apenas com a atividade industrial, nem os campos com a agricultura e a pecuária. Em poucas palavras, pode-se dizer que o meio rural brasileiro se urbanizou nas duas últimas décadas, como resultado do processo de industrialização da agricultura, de um lado, e, de outro, do transbordamento do mundo urbano naquele espaço que tradicionalmente era definido como rural. Como resultado desse duplo processo de transformação, a agricultura – que antes podia ser caracterizada como um setor produtivo relativamente autárquico, com seu próprio mercado de trabalho e equilíbrio interno – se integrou no restante da economia a ponto de não mais poder ser separada dos setores que lhe fornecem insumos e/ou compram seus produtos. Já tivemos oportunidade de mostrar que essa integração terminou por se consolidar nos chamados “complexos agroindustriais” que passaram a responder pela própria dinâmica das atividades agropecuárias aí vinculadas.”⁴

“Com a evolução que o país vivenciou nos últimos cem anos, percebe-se que o meio rural pode ser visto como um conjunto de regiões ou zonas (territórios) onde as populações desenvolvem diversas atividades ou atuam em distintos setores, como a agricultura, o artesanato, as indústrias pequenas e médias, o comércio, os serviços, o gado, a pesca, a mineração, a extração de recursos naturais e o turismo, entre outros. Em tais regiões, há comunidades e conformações sociais que se relacionam, entre si e com o exterior, e nas quais interagem diversas instituições, públicas e privadas. O rural transcende o agropecuário e mantém elos fortes de intercâmbio com o urbano, na provisão não só de alimentos, mas também de bens e serviços, como a oferta e o cuidado de recursos naturais, os espaços para o descanso, bem como as contribuições à manutenção e ao desenvolvimento da cultura. Dessa forma, para compreender o novo modelo de relações entre o mundo rural e o mundo urbano, é necessário redefinir os papéis de cada um desses âmbitos chegando a formular um novo “contrato social” entre eles. Mediante este contrato, a sociedade moderna deve reconhecer e assumir a necessária interdependência das áreas rurais e urbanas; definir explicitamente o decisivo papel do mundo rural e dotá-lo de instrumentos adequados de desenvolvimento (...).”⁵

4 SILVA, José Graziano. O Novo Rural Brasileiro. **Revista Nova Economia**. Belo Horizonte, maio, 1997.

5 ROCHA, Moacir da Cruz. Novos conceitos de urbano e rural: a uma nova idéia de ruralidade. Disponível em: www.webartigos.com/artigos/novos-conceitos-de-urbano-e-rural/9227/#ixzz2A3baemtx

Para se compreender as diversas variáveis que compõem conceitos como os de “meio rural” e “meio urbano”, deve-se abandonar definições geográficas, econômicas e sociológicas demarcadas e rígidas em detrimento de uma análise com base nos dados históricos e atuais sobre a questão. Deve-se, ainda, levar em conta a dinamicidade e o ritmo do desenvolvimento dos setores primário (produção), secundário (transformação) e terciário (bens e serviços) e a interrelação existente.

Delineado esse cenário, será então possível desenhar estratégias institucionais para o atendimento às demandas humanas e do mundo do trabalho a fim de identificar, com maior clareza, a clientela e as ações educativas a serem ofertadas pelo SENAR.

A partir do entendimento do complexo conceito de “meio rural”, parte-se para uma segunda reflexão relativa à quantidade e qualidade da mão de obra empregada, determinada, em grande parte, pela intensidade do uso de tecnologias: se poupadora ou absorvedora de trabalhadores. As tecnologias poupadoras de mão de obra no setor produtivo primário geram necessidades crescentes de novas ocupações nos setores de comércio, serviços e indústria, promovendo novo ajustamento da força de trabalho no interior dessas três esferas.

A aglomeração de profissionais próxima ao local de trabalho é decorrência do modelo tecnológico. Quanto mais absorvedor for o modelo produtivo adotado, maior será o número de pessoas que necessitarão permanecer próximas a esses locais. À medida que se faz uso intensivo de tecnologias avançadas, torna-se desnecessária a permanência de maiores contingentes populacionais próximos ao processo de produção. Em contrapartida, aumenta-se a necessidade de serviços de apoio que demandam, para a sua adequada execução, infraestrutura tão diversa, que só pode ser ofertada caso esteja centralizada e concentrada. Crescem, a partir daí, aglomerados humanos com características mais urbano-industriais do que rural-agrícolas.

É importante observar que qualquer que seja a distribuição geográfica das populações ocupadas com o processo produtivo agrossilvipastoril, existem necessidades que são inerentes à condição humana e que devem ser satisfeitas, como, por exemplo, lazer, serviços de saúde, escola e comércio.

Ainda, é possível perceber também, no meio rural, características consideradas bastante significativas:

1. **Diversidade de ocupações** - Assim como nos centros urbano-industriais, no meio rural existem diversas ocupações. Algumas são diretamente ligadas ao processo produtivo agrossilvipastoril, como, por exemplo, trabalhadores na fruticultura, no reflorestamento e na suinocultura. Outras servem de apoio a esse processo, como é o caso dos trabalhadores na operação de motosserra, na operação de sistemas de irrigação por aspersão e aqueles que atuam na administração de empresas agrossilvipastoris. Existem ainda outras ocupações que executam atividades relativas à prestação de serviços, como, as de pedreiro, cerqueiro e mecânico de tratores e máquinas pesadas. Finalmente, vale ressaltar ocupações sem vínculo com o processo produtivo, mas essenciais à vida em sociedade, como as ligadas ao setor de saúde e educação, independentemente de constituírem objeto de atuação do SENAR.
2. **Dinamicidade** - O perfil econômico-social de algumas regiões rurais pode transformar-se em urbano-industrial, em decorrência de estímulos externos que provocam o desenvolvimento tecnológico dos seus processos produtivos. Nesse caso, a dependência econômica da população dessas regiões passa a ser do processo industrial e, não mais, do processo produtivo agrossilvipastoril. Isso evidencia a velocidade com que as cidades com perfil eminentemente rural se transformam em centros urbano-industriais. Esse aspecto torna tênue qualquer tentativa de caracterização rígida de meio rural e de distinção do marco divisor que separa o mundo rural do mundo urbano.

2 - Mercado de trabalho no meio rural

Define-se mercado como um local onde se realizam permutas. Portanto, mercado de trabalho é a relação entre a oferta de trabalho e a procura de trabalhadores em época e lugar determinados, ou seja, é o resultado entre oferta e demanda de mão de obra.

No contexto rural, o mercado de trabalho é impulsionado por forças existentes nos três setores da economia: o setor primário, o secundário e o terciário, sendo que o desenvolvimento de um determinado setor pode ocasionar alterações no mercado de trabalho relacionado a esse ou a outros setores da economia.

A força de trabalho no meio rural é composta por enorme diversidade de categorias, como trabalhadores autônomos, assalariados, temporários ou permanentes, pequenos, médios ou grandes empresários.

A operacionalização dos programas de FPR nos estados, regiões ou municípios deve estar vinculada ao estudo do mercado de trabalho e uma coletânea estatística do setor rural, levando em consideração os diversos fatores que o influencia:

- **Sazonalidade da produção** - Os produtos gerados no processo produtivo rural dependem de períodos apropriados para sua efetivação, o que provoca desequilíbrio temporário entre a oferta e a demanda de trabalho.
- **Polivalência de trabalho** - As particularidades do mercado de trabalho rural, como a própria sazonalidade, demandam a disponibilização de trabalhadores que atuem em tarefas e operações de mais de uma ocupação.
- **Mobilidade geográfica do profissional** - Refere-se à circulação ou ao movimento do trabalhador rural de um local para outro, como consequência da sazonalidade da produção, aportes tecnológicos e outros fatores.
- **Tecnologia** - A tecnologia envolve um conjunto de conhecimentos que se aplicam a determinado ramo de atividade. O nível tecnológico adotado nas unidades produtivas constitui fator que afeta a quantidade e a qualidade do trabalho requerido pelo mercado.
- **Fatores endógenos** - São aqueles em que os empresários rurais exercem influência direta. Entre eles, vale destacar a estrutura produtiva, a tecnologia e os objetivos empresariais.
- **Fatores exógenos** - São aqueles sobre os quais o empresário rural não exerce qualquer influência direta. São as variações climáticas, as políticas governamentais (disponibilidade de crédito agrícola, políticas de importação e exportação), entre outros.
- **Estrutura fundiária** - Refere-se ao tipo de sistema ou forma social, econômica ou política que caracteriza a distribuição da terra, variável segundo as condições de tempo e lugar. Exerce grande influência no mercado de trabalho, quando são consideradas grandes áreas de terra envolvendo poucos profissionais e pequenas áreas absorvendo grande quantidade de trabalhadores, a depender da atividade produtiva.





Análise do mercado de trabalho no meio rural para a oferta da formação profissional

O agronegócio brasileiro tornou-se proeminente e competitivo em função de uma combinação favorável de fatores; recursos naturais abundantes com alta tecnologia tropical, produtores competentes e cadeias produtivas integradas. Não há dúvida de que o crescimento da população, da renda e a urbanização em países com grande deficiência de recursos naturais vão continuar abrindo oportunidades para os principais produtos brasileiros.

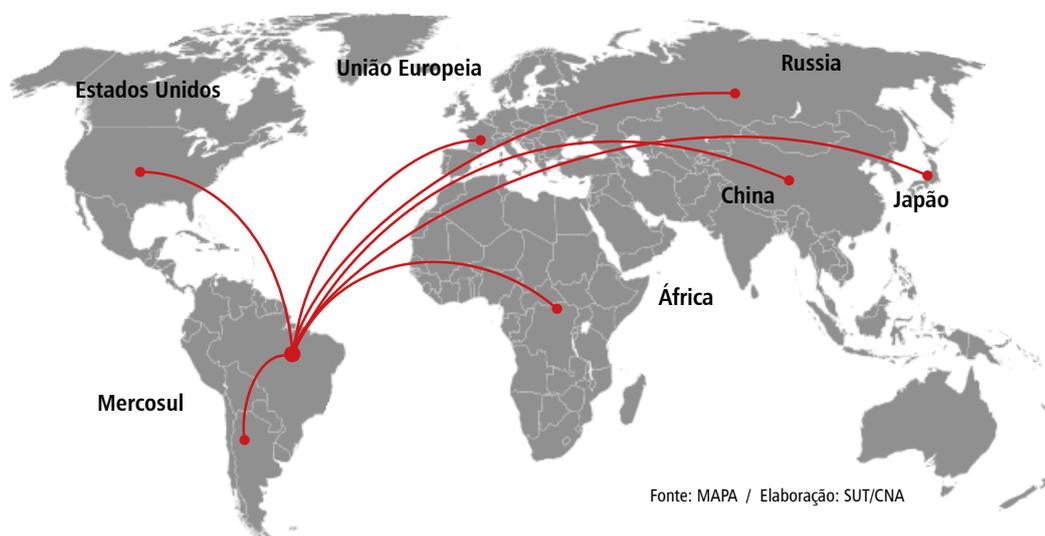
No entanto, conhecer o universo do mundo do trabalho rural, composto por fatores como as pessoas que nele atuam, a tecnologia aplicada, os investimentos nos processos produtivos, as condições ambientais e sociais e as oportunidades de negócios, de forma regionalizada, determina o sucesso e a aplicabilidade das ações de formação profissional oferecidas, otimiza os recursos financeiros e humanos e causa, ainda, impacto social e econômico nas realidades locais. Neste sentido, faz-se importante entender o que, como, quanto e onde é produzido, e quem maneja esta pujante máquina propulsora de oportunidades.

Do ponto de vista sociológico, constata-se uma contínua redução da população rural, associada às migrações e à queda da taxa de fecundidade. Escasseiam os sucessores para a atividade agrícola em todas as regiões rurais, sobretudo no Sudeste e no Sul, pois, os jovens são os que mais vêm deixando o campo. As jovens saem primeiro, porque têm níveis de escolaridade maiores. Ocorre um rápido processo de envelhecimento, especialmente no Nordeste rural e, portanto, cai a disponibilidade de mão de obra.

Mesmo com este cenário, de forma geral, os últimos anos foram marcados por mudanças estruturais positivas no setor. No âmbito do comércio exterior, por exemplo, as exportações dos produtos principais, ou Commodities Agrícolas, alavancaram os números que, em termos de faturamento bruto, dobraram. Em tempos de crise econômica e incertezas, contribuiu fundamentalmente para o superávit da balança comercial brasileira e a manutenção de nossas reservas internacionais.

O Brasil conquistou o posto de maior exportador mundial de café, carne bovina (maior rebanho comercial do mundo) e de aves, sucos, açúcar e álcool. Temos uma pauta bastante diversificada de produtos agropecuários e uma extensa lista de clientes. O país comercializa cerca de 1,5 mil produtos diferentes para mais de 200 mercados na Europa, Ásia, África, Américas e Oriente Médio.

Principais destinos. Participação na balança comercial do agronegócio em 2013



No acumulado entre janeiro a dezembro de 2015, o saldo da balança comercial do agronegócio brasileiro registrou resultado positivo de US\$ 75 bilhões, valor que representa um acréscimo de 53% em relação ao período de 2013, quando acumulou US\$ 49 bilhões.

Posição do Brasil como exportador em relação ao mercado mundial em 2015/2016		
Produto	Posição no ranking	Participação do Brasil no mercado mundial em (%)
Suco de laranja	1	77,4
Açúcar	1	44,2
Soja	1	44,2
Carne de frango	1	36,6
Café	1	29,4
carne bovina	1	21
Milho	2	21
Óleo de soja	2	12,2
Algodão	3	11,6
Carne suína	4	7,9

Fonte: USDA, CNA e FGV

Outros produtos que crescem no mercado internacional são as fibras naturais, o mel, a erva-mate e os produtos orgânicos, bem como as frutas, que fecharam o ano de 2015 com US\$ 632 milhões em exportações, crescimento de 4,7% em relação a 2014 e que esperam chegar à marca de um bilhão até 2018. O Brasil ainda se destaca na exportação de material genético de gado bovino (raças Zebu, Hereford e Braford) e de alimentos, acessórios e vacinas para animais de estimação.

Também, percebe-se uma nova fase do comércio exterior brasileiro, caracterizado até então pela posição de grande exportador – há décadas – de produtos básicos, que, com o desenvolvimento da cadeia refrigerada como apoio ao setor alimentar representa oportunidade para o Brasil. Carnes, laticínios, frutas e verduras são exemplos de alimentos que dependem fundamentalmente da abrangência e da qualidade da cadeia do frio. Um século após o lançamento da primeira geladeira doméstica, o mundo oferece uma imensa oportunidade para as empresas brasileiras, que vai muito além da clássica exportação de commodities agropecuárias a granel. (Marcos Swaya Jank – Folha de São Paulo. Coluna Mercado)

Neste intenso processo, mesclar as demandas do setor com as necessidades de qualificação torna-se imprescindível. Elencar as competências profissionais em perfis compostos por atores dos diversos setores; trabalhadores, empregadores, consumidores e pesquisa garante o desenho de estratégias bem sucedidas e duradouras de formação para o trabalho. Os processos agrossilvipastoris são complexos, com níveis variados de sofisticação de suas operações, e que tem particularidades e idiosincrasias que precisam ser compreendidas. Precisa de novos talentos, de gente qualificada, com espírito empreendedor e disposta a contribuir e aprender.

Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho) e da UNCTAD (Conferência das Nações Unidas para o Comércio e Desenvolvimento) o comércio de produtos agrícolas desempenha importante papel na luta contra a pobreza no mundo. A Agricultura emprega mais de 1 bilhão de pessoas nos países em desenvolvimento, 48% de sua força laboral.

O produtor seja de qualquer tamanho, precisa preocupar-se com fatores muitas vezes externos ao desempenho profissional individual ou de sua equipe, em face de um cenário macro econômico mundial instável e exigente. Questões como a segurança fundiária, tributos, burocracia no sistema de comercialização, exigências de defesa animal, vegetal, políticas públicas e competitividade nacional e internacional precisam ser dialogadas em fóruns comuns, que propicie ao setor brasileiro a segurança nas ações.

Neste cenário, perdem espaço a mão de obra meramente operacional e automática e os profissionais de bagagem somente técnica e ganham terreno funções de caráter estratégico, com visão gerencial e mercadológica, em cada uma das escalas de produção, a começar pela de subsistência.

Os requisitos de profissionalização da cadeia produtiva— desde o laboratório de pesquisa até o ponto de venda no supermercado, além de um sem-número de outras atividades ao longo de todas as etapas – demandam novas habilidade e competências. Profissionais especializados na área Jurídica, de Recursos Humanos, Administração, Finanças, Gestão de Riscos, Logística, Marketing, Comunicação, Engenharia (genética, agrônoma, florestal, de alimentos, etc.), Tecnologia da Informação, Sustentabilidade, Química, Nutrição e assim por diante.

Visando ao atendimento desta enorme gama de necessidades, o SENAR planeja, executa e avalia as suas ações educativas, por entender que somente em profunda e permanente sintonia com o mundo do trabalho será possível formar cidadãos competentes e com reais chances de progressão profissional.





IV

Conceito de Formação Profissional Rural

A Formação Profissional Rural é um processo educativo, sistematizado, que se integra aos diferentes níveis e modalidades da educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia, objetivando o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes para a vida produtiva e social, atendendo às necessidades de efetiva qualificação para o trabalho com perspectiva de elevação da condição sócio profissional do indivíduo.

De acordo com a Metodologia educacional do SENAR, a FPR deve vislumbrar o aumento da renda do trabalhador, da capacidade de autogestão no trabalho, da autonomia, pró-atividade e empregabilidade, além de promover o aumento da qualidade de produtos, processos e a produtividade do setor, de acordo com os princípios de sustentabilidade (ambiental, social e econômica).





Princípios são definidos como preceitos, valores, regras, leis, bases para a ação. São, portanto, proposições diretoras de uma ação, ou de uma ciência, às quais todo o desenvolvimento posterior deve estar subordinado.

1 - A Formação Profissional Rural é um processo educativo.

A FPR constitui um processo educativo, vinculado à realidade do trabalho no meio rural. Contribui para o desenvolvimento da pessoa, como cidadão, produtor rural e trabalhador rural, em uma perspectiva de inserção e de crescimento profissional.

2 - A Formação Profissional Rural é um processo democrático.

A FPR é desenvolvida em bases democráticas, propiciando igualdade de oportunidades, sem distinção de sexo, raça, crença religiosa e convicção filosófica ou política. Considera as necessidades e as aspirações da pessoa como cidadão, respeitando as experiências vivenciadas, buscando a reelaboração de uma cultura do trabalho e o pleno exercício da cidadania. Além disso, possibilita a inclusão de pessoas com necessidades especiais e com deficiência, no sentido de promover sua participação no mundo do trabalho rural.

3 - A Formação Profissional Rural considera o mundo em permanente processo de mudança.

A FPR leva em conta as mudanças que ocorrem no mundo contemporâneo. As rápidas e crescentes inovações científicas, tecnológicas e econômicas alteram os processos de produção, o domínio dos conhecimentos, as relações de trabalho e a estrutura ocupacional rural e, conseqüentemente, os seus respectivos requisitos.

4 - A Formação Profissional Rural vincula-se, diretamente, ao mundo do trabalho.

As ações da FPR estão intimamente associadas ao mundo do trabalho, nos seus aspectos de quantidade e qualidade, nas mudanças tecnológicas, econômicas e mercadológicas, visando ao equilíbrio entre a oferta e a demanda da força de trabalho, compreendendo a diversidade das atividades produtivas.

5 - A Formação Profissional Rural está associada à informação e à orientação profissional.

A FPR deve proporcionar tanto informação quanto orientação profissional, levando o participante a fazer escolhas ocupacionais condizentes com a sua realidade e a do mercado de trabalho.

6 - A Formação Profissional Rural está centrada em ocupações reconhecidas no mercado de trabalho rural.

A FPR está centrada em ocupações reconhecidas no mercado de trabalho, desenvolvidas no todo ou em parte, dependendo do perfil de entrada do produtor e trabalhador rural, bem como do perfil profissional estabelecido como norte para a formação.

7 - A Formação Profissional Rural adequa-se ao nível tecnológico da ocupação.

As ações da FPR devem observar a adequação do nível tecnológico da atividade produtiva, de modo a assegurar a prática profissional, a melhoria do desempenho, a segurança e a saúde no trabalho e a empregabilidade, isto é, o ingresso ou a manutenção do trabalhador no mercado de trabalho.

8 - A Formação Profissional Rural tem identidade e características próprias, objetivos profissionalizantes e conteúdos ocupacionais centrados no processo de trabalho.

A FPR diferencia-se de outros processos educativos desenvolvidos no meio rural por ter, como referencial, o mercado de trabalho, além de se centrar nas ocupações, ser ministrada em diferentes níveis de aprofundamento e ter, como exigência, estruturação curricular capaz de propiciar certificação aos aprovados nas ações.

9 - A Formação Profissional Rural resulta em ganhos para o produtor e para o trabalhador rural.

A FPR proporciona oportunidades para o exercício de uma ocupação e, conseqüentemente, de obter ganhos sociais e econômicos.

10 - A Formação Profissional Rural visa ao aumento da produtividade no trabalho.

A FPR proporciona condições para a melhoria do desempenho do trabalhador e para o aumento de sua produtividade, pois é desenvolvida com o foco nas competências profissionais requeridas para aquele perfil profissional, desenhado com base nas exigências do mercado de trabalho.

11 - A Formação Profissional Rural contempla conteúdos relativos à saúde e à segurança no trabalho.

Os temas relacionados à saúde e à segurança no trabalho constituirão conteúdos obrigatórios das ações da FPR, sendo desenvolvidos de forma integrada, visando ao bem-estar e à proteção pessoal e de terceiros no desempenho da ocupação.

12 - A Formação Profissional Rural contempla conteúdos relativos à sustentabilidade.

Como conteúdo indispensável nas ações da FPR, deverão estar incluídos temas relativos à sustentabilidade, que, do ponto de vista ambiental, referem-se à preservação e à conservação do meio ambiente e ao bem-estar animal, proporcionando maior consciência ecológica por parte do produtor e do trabalhador rural. Do ponto de vista econômico, busca tecnologias que racionalizam o uso de recursos e reduzem os impactos ambientais, e, do ponto de vista social, conscientiza a respeito das responsabilidades individuais e coletivas que estimulem a solidariedade, a igualdade e o respeito aos direitos humanos.

Diretrizes são definidas como linhas reguladoras do traçado de um caminho. Norteiam os procedimentos para se realizar uma ação. São, portanto, um conjunto de instruções ou indicações para se tratar e levar a termo um plano, uma ação ou um negócio. As diretrizes traçam o caminho a ser percorrido pela instituição e sempre se vinculam às estratégias de atuação do SENAR.

1 - As ações de Formação Profissional Rural desenvolvidas pelo SENAR serão planejadas considerando-se a realidade local e respeitando-se os interesses dos produtores e trabalhadores rurais.

Por ser participativo, o planejamento das ações da FPR será embasado em estudo detalhado da realidade (estado/região, município), nas demandas das federações, sindicatos e demais formas associativas, empresas agrossilvipastoris, estudos de prospecção realizados pela Administração Central e Regionais e realimentados por eficiente sistema de acompanhamento, controle e avaliação.

Quando a FPR tiver como clientela trabalhadores com vínculo empregatício, o SENAR colocará, como requisito para a participação, a manutenção da remuneração durante o desenvolvimento da ação da FPR.

2 - As ações da Formação Profissional Rural desenvolvidas pelo SENAR considerarão o perfil profissional da ocupação demandada pelo mercado de trabalho.

As ações da FPR considerarão as informações do mercado de trabalho, os requisitos de cada ocupação e a situação em que se encontra a clientela, quanto ao domínio das competências exigidas no desempenho satisfatório da ocupação e à diversidade das unidades produtivas.

Essas ações podem ser desenvolvidas em nível de Aprendizagem Rural, Qualificação Profissional Básica, Aperfeiçoamento, Atualização, Especialização e Educação Profissional Técnica de nível médio, por meio de cursos, treinamentos, seminários e estágios.

O SENAR também assessorará as iniciativas do Sistema CNA/SENAR/ICNA nas ações de educação profissional de nível tecnológico.

3 - A clientela do SENAR para ações de Formação Profissional Rural referentes à Qualificação Profissional Básica, Especialização, Aperfeiçoamento e Atualização será composta por pessoas do meio rural com idade compatível com a modalidade, natureza da programação e requisitos da ocupação, respeitando-se a legislação vigente.

O SENAR estipula requisito de idade compatível ao grau de periculosidade e insalubridade de cada uma das ações, em consonância com as regulamentações vigentes, do Ministério do Trabalho e Emprego e outras.

4 - A clientela do SENAR para ações de Aprendizagem Rural será composta por jovens entre 14 e 24 anos que pretendam exercer atividades no meio rural.

O SENAR planejará e realizará ações de Aprendizagem Rural voltadas ao jovem de 14 a 24 anos, respeitando a legislação vigente que rege o trabalho e a formação do aprendiz.

5 - A clientela do SENAR para ações de educação profissional técnica de nível médio será composta por pessoas que pretendam exercer atividades no setor agropecuário.

O SENAR poderá realizar a educação profissional técnica de nível médio, nas formas integrada ou concomitante, voltada para as pessoas que tenham concluído o ensino fundamental e estejam cursando o ensino médio, ou na forma subsequente, orientada para as pessoas que já tenham concluído o ensino médio vinculado às escolas agrotécnicas e/ou outras instituições, nas modalidades presencial e a distância, observados os procedimentos para a implementação e conforme a legislação vigente.

6 - A clientela do Sistema CNA/SENAR/ICNA para ações de educação profissional de nível tecnológico será composta por pessoas que tenham concluído o ensino médio e pretendam exercer atividades no setor agropecuário.

O Sistema CNA/SENAR/ICNA poderá oferecer a educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação, nas modalidades presencial e a distância, em cursos estruturados para atender à demanda de formação para os setores produtivos e de gestão da agropecuária, orientados por resultados de pesquisas de investigação das necessidades do mercado de trabalho, de forma própria ou vinculados a instituições ofertantes, de acordo com a legislação vigente.

7 - O SENAR utilizará múltiplas estratégias e formatos para o desenvolvimento das ações da Formação Profissional Rural.

O SENAR, no desenvolvimento de suas ações, utilizará diferentes estratégias, tais como o ensino presencial, semipresencial e à distância, a Pedagogia da Alternância e a consultoria complementar à ação de Formação Profissional Rural, podendo ser sequenciado ou modulado.

8 - O SENAR assistirá as entidades empregadoras na elaboração e na execução de programas de Formação Profissional Rural.

Por intermédio de técnicos especializados, o SENAR, mediante demanda das entidades empregadoras, orientará a elaboração de programas de Formação Profissional Rural.

Na execução dessas ações, caberá ao SENAR a prestação de serviços, podendo ser envolvidos técnicos da própria entidade solicitante, desde que capacitados na metodologia da FPR e supervisionados pelo SENAR para fins de certificação.

9 - O SENAR prestará assessoria em Formação Profissional Rural a entidades governamentais e privadas.

O SENAR, sempre que solicitado, participará, direta ou indiretamente, do planejamento, execução e/ou avaliação de programas ou projetos de FPR, observando seus princípios, diretrizes e processos metodológicos.

10 - As ações da Formação Profissional Rural serão desenvolvidas pelo SENAR, de forma descentralizada, respeitando as características regionais e locais.

O SENAR assegurará uma ação didática centrada nos princípios da educação de jovens e adultos, no referencial metodológico estabelecido, no perfil profissional e nas peculiaridades das atividades, considerando as especificidades naturais, econômicas, histórico-culturais e sociais de cada região.

Deverão ser observadas as recomendações relativas aos conteúdos e à carga horária mínima para cada ocupação, modalidade e natureza da programação, bem como aos procedimentos administrativos, financeiros, orçamentários e jurídicos.

11 - O SENAR divulgará as ações da Formação Profissional Rural a fim de democratizar o acesso da clientela.

A divulgação das ações da FPR será realizada utilizando a rede sindical, as cooperativas, as associações, as prefeituras municipais e os diversos meios de comunicação.

12 - O SENAR utilizará procedimentos didáticos e pedagógicos apropriados à Formação Profissional Rural.

Os procedimentos didáticos para a FPR devem ser estabelecidos a partir das necessidades dos produtores e trabalhadores rurais, identificadas no estudo do mercado de trabalho e das cadeias produtivas da região para a definição do perfil profissional, da natureza e o tipo de programação, o período e o local da ação. Em decorrência destes, serão determinados, sucessivamente, os seus objetivos (geral e específicos), o conteúdo programático que será ministrado, as técnicas de ensino e os recursos instrucionais a serem utilizados, bem como os procedimentos de avaliação e a carga horária necessária.

13 - O SENAR efetuará processos de certificação obedecendo a padrões institucionais.

No que tange à FPR, a certificação será conferida àqueles considerados aprovados em suas ações.

De outra forma, produtores e trabalhadores rurais que tenham adquirido competências de forma sistemática no próprio local de trabalho, poderão submeter-se a processos de certificação profissional. Nesse caso, o SENAR providenciará a descrição das ocupações em que atuarão, para que seja possível a certificação das competências a partir do perfil profissional estabelecido.

14 - O SENAR observará a destinação dos seus recursos para a Formação Profissional Rural conforme resolução do Conselho Deliberativo.

Conforme a Resolução 007/95 do seu Conselho Deliberativo, com base no inciso I do art. 8º do Regimento Interno, o SENAR deverá aplicar no mínimo 70% dos recursos destinados à atividade fim nas ações de Formação Profissional Rural. Quando se tratar de programas especiais de FPR de cunho nacional, onde necessariamente haja recursos obtidos de outras fontes, esse percentual não será aplicado.



Níveis, modalidades, naturezas e tipos de programação da FPR em consonância com os preceitos da educação profissional e tecnológica

1 - Os níveis da educação profissional rural

Mesmo com toda a evolução por que passou o ensino profissionalizante no Brasil, quando se fala em educação profissional rural, algumas questões ainda merecem análise e reflexão. Uma delas está relacionada à percepção quanto à importância da qualificação profissional, inclusive formação inicial e continuada de trabalhadores (Decreto 5154, de 23 de julho de 2004), anteriormente denominada como nível básico da educação profissional do país.

Ainda, como postulado no Decreto Federal nº 5.154 de julho de 2004, que passou a vigorar com as alterações propostas no Decreto 8.268 de 18 de junho de 2014, a educação profissional será desenvolvida através de cursos e programas de:

Qualificação Profissional, inclusive Formação inicial e continuada de trabalhadores (independentemente de escolaridade prévia, de caráter não formal e de duração variável);

Educação profissional técnica de nível médio (destinado aos matriculados ou egressos do ensino médio, realizado com base nos critérios estipulados pelo MEC);

Educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação (compreendido por cursos de nível superior na área tecnológica, destinada a egressos do ensino médio).

Sem dúvida, o enfoque atualmente dado ao ensino profissionalizante no Brasil merece elogios quanto à superação da compreensão da educação profissional como mero instrumento assistencialista.

Segundo Depresbiteris (2000, p.3), apesar de muito terem evoluído a prática e as ideias concernentes à educação profissional, há ainda uma distância entre incluídos e excluídos no exercício da profissionalização:

“... a ausência de diretrizes para o nível básico da educação profissional parece-me um ‘ato falho’ dos dirigentes educacionais. A ausência de premissas para o nível básico pode fazer com que ele seja considerado como de menor importância sem levar-se em conta que ele deveria se constituir num direito de todo cidadão (...). Digo isso a respeito da decisão de algumas instituições de educação profissional que estão dando total prioridade aos cursos nos níveis técnico e tecnológico. Parece que elas ignoram a necessidade de novas formas de gestão para possibilitar que uma ampla gama de excluídos possa contar com a preparação educacional para o trabalho.”

As considerações de Depresbiteris merecem reflexão por parte de todos que lidam com educação profissional, principalmente se o foco está no campo.

De acordo com pesquisa realizada pelo DIEESE em 2011, a População Economicamente Ativa (PEA) rural é de cerca de 15 milhões de pessoas. Desse contingente, aproximadamente 3 milhões de indivíduos (21%), é analfabeta ou sem instrução, sem considerar os analfabetos funcionais e população com menos de quatro anos de estudo. Em 2001, o IBGE – PNAD (apud MEC, 2004) registrou um número médio de 3,4 anos de estudo para essa faixa.

Essa tem sido, desde a criação do SENAR, a grande maioria da clientela dos eventos profissionalizantes: pessoas que não tiveram acesso ao ensino formal e que necessitaram de conhecimentos, habilidades e atitudes para realizar, com competência, o exercício de uma ocupação. A elas, principalmente, destinou-se a educação profissional de nível básico ou a formação inicial e continuada. Atualmente, verifica-se que a parcela mais jovem da população rural, que teve acesso à educação básica, começa a buscar alternativas de educação profissional nos níveis médio e superior, com vistas a desenvolver atividades produtivas. Tal movimento em direção ao mundo do trabalho rural, em funções ligadas à gestão e adoção de tecnologias mais modernas, fica evidenciado pelos resultados da produção nacional, principalmente nos últimos dez anos. Dessa forma, o constante monitoramento dessa evolução, articulado com todos os atores do setor produtivo rural – a empresa, a ciência, o fomento e a tecnologia - definirá as melhores estratégias para a oferta da educação profissional, que resulte em pessoas aptas a desempenharem com criatividade, autonomia e competência o que os processos produtivos demandarem.

Modalidades de Educação e Itinerários Formativos

Como postulado no Decreto Federal nº 5.154 de julho de 2004, que passou a vigorar com as alterações propostas no Decreto 8.268 de 18 de junho de 2014, a educação profissional será desenvolvida através de cursos e programas de:

- Qualificação Profissional, inclusive Formação inicial e continuada de trabalhadores;
- Educação profissional técnica de nível médio;
- Educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação.

Os cursos e programas relatados na legislação encaixam-se nas modalidades **educação não formal** e a **educação formal**.

Na **educação não formal**, os cursos profissionalizantes têm a carga horária e o currículo definidos pela instituição ministrante. Nesse caso, estão os cursos e programas de Formação Inicial e Continuada (FIC).

Já a **educação formal** realiza cursos regulamentados por legislação do âmbito do Ministério da Educação (MEC) ou do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com cargas horárias e currículos mínimos definidos.

O nível de complexidade, amplitude e responsabilidade das competências exigidas de cada profissional em uma área e/ou subárea é o que vai determinar a modalidade na qual a formação para as profissões será oferecida.

Os cursos e programas de formação inicial e continuada de trabalhadores, referidos no inciso I do art. 1º do referido Decreto, incluídos a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e atualização, em todos os níveis de escolaridades, poderão ser ofertados segundo Itinerários Formativos, objetivando o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social.

Considera-se **itinerário formativo o conjunto de etapas que compõem a organização da educação profissional em uma determinada área, possibilitando o aproveitamento contínuo e articulado dos estudos.**⁶

A implantação dos itinerários formativos gera a necessidade de uma nova forma de relacionamento com o aluno a partir de um modelo lógico que rompe com a prática de ofertas pontuais de cursos isolados e implica na oferta de possibilidades diversas de trajetórias de formação.⁷

6 Brasil. Leis, decretos. Decreto número 5154, de 23 de julho de 2004, Diário Oficial da União, Brasília, pag. 18.

7 A Construção da Proposta de Itinerários Formativos do Senac no Ceará; Maria José Camelo Maciel* B. Téc. Senac: a R. Educ. Prof., Rio de Janeiro, v. 34, n.2, maio/ago. 2008.

EDUCAÇÃO NÃO FORMAL

Formação Inicial e Continuada - FIC

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB, nº 9394 de 1996, com redação dada pela Lei nº 11.741 de 2008, afirma que os cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC) ou qualificação profissional concorrem para o cumprimento dos objetivos da educação nacional, integrando-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia.

De acordo com o Decreto nº 5.154/04, os cursos FIC referem-se à capacitação, aperfeiçoamento, especialização e atualização, em todos os níveis de escolaridade, podendo ser ofertados segundo Itinerários Formativos, objetivando o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social.

O Decreto 8.268/14 reforça a orientação de se organizar as trajetórias de formação com vistas a favorecer a sua continuidade. Além disso, as experiências realizadas nas Instituições indicam elementos importantes para a definição desses cursos, que devem se desenvolver a partir de metodologias interativas alimentadas com estratégias voltadas para a formação integral e que possibilitem demonstrações da articulação dos saberes (conhecimentos, habilidades e atitudes) pelos alunos.

Os temas abordados deverão levar em conta a realidade e a bagagem cultural do participante, de forma que haja a aproximação entre os saberes científicos e populares, além do aproveitamento dos conhecimentos nas áreas de ocupação (reconhecimento e avaliação dos saberes) e das diversas formas de realização, subsistência e progressão no mundo do trabalho, levando em conta novas abordagens como a Economia Solidária, forma de trabalho cooperado, autogestionário e sustentável.

É notório que a oferta de cursos FIC implica em uma intencionalidade educativo-profissionalizante, ou seja, a formação inicial ou continuada de trabalhadores para sua inserção ou reinserção no mundo do trabalho. Por isso, é de fundamental importância conhecer e reconhecer o perfil do público a quem se destina a oferta.

Formação Inicial

É a educação profissional destinada a qualificar jovens e adultos, independentemente de escolaridade prévia e de regulamentação curricular, podendo ser oferecida segundo Itinerários Formativos, de forma livre, em função das necessidades das pessoas inseridas no setor agropecuário brasileiro. Com carga horária mínima sugerida de 160 horas, a formação inicial compreende as seguintes naturezas de programação: Aprendizagem Rural e Qualificação Profissional Básica.

Formação Continuada

A formação continuada é o processo educativo que se realiza ao longo da vida, com a finalidade de desenvolver competências complementares, incluindo, quando necessário, a elevação da escolaridade básica do cidadão. Os cursos de formação continuada têm a carga horária mínima estipulada com base nas necessidades de formação do público e apresentam como requisito para o ingresso a comprovação de formação inicial ou a avaliação e reconhecimento de competências para o aproveitamento em prosseguimento dos estudos. Compreende as naturezas de programação: Aperfeiçoamento, Atualização e Especialização.

EDUCAÇÃO FORMAL

Educação formal técnica

Os cursos de educação formal técnica do SENAR são capacitações de nível médio que objetivam capacitar o aluno com conhecimentos teóricos e práticos nas diversas atividades do setor produtivo. Acesso imediato ao mercado de trabalho é um dos propósitos daqueles que buscam esses cursos, além da perspectiva de requalificação ou mesmo a reinserção no setor produtivo. A clientela do SENAR para ações de educação profissional técnica de nível médio será composta por pessoas que pretendam exercer atividades no setor agropecuário. O SENAR poderá ainda realizar a educação profissional técnica de nível médio nas formas integrada ou concomitante, voltada para as pessoas que tenham concluído o ensino fundamental e estejam cursando o ensino médio, ou na forma subsequente, orientada para aqueles que já tenham concluído o ensino médio, vinculados às escolas agrotécnicas e/ou outras instituições nas modalidades presencial e a distância, observados os procedimentos para a realização e conforme a legislação vigente.

Educação formal tecnológica

Os cursos de educação formal tecnológica serão estruturados para atender a demanda de formação tecnológica de excelência, identificada a partir de longa e vasta experiência de formação profissional inicial e continuada do SENAR. Devem ainda estar de acordo com as necessidades de reflexão acadêmica sobre os resultados das pesquisas, projetos, atividades e eventos realizados pela CNA e o Instituto CNA. Seu propósito é disseminar novos conhecimentos de forma corresponsável e solidária, nos diversos espaços de aprendizagem que compõem o Sistema CNA/SENAR/ICNA e que contribuem para desenvolver o meio rural brasileiro de forma sistematizada e qualificada. Será oferecida nos níveis educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação, na modalidade presencial e a distância, em cursos estruturados para atender a demanda de formação para os setores produtivos e de gestão da agropecuária e orientados por resultados de pesquisas de investigação das necessidades do mercado de trabalho, de forma própria ou vinculados a instituições ofertantes, de acordo com a legislação vigente.



Natureza da programação

Natureza da programação é a classificação que determina o nível, a abrangência e a intensidade em que serão desenvolvidos os conteúdos na FPR, em uma determinada modalidade. Deve ser definida a partir da análise criteriosa do diagnóstico das reais necessidades da clientela e do mercado de trabalho.

O SENAR considera, como naturezas da programação, na formação inicial, a Aprendizagem Rural e a Qualificação Profissional Básica; e na formação continuada, o Aperfeiçoamento, a Atualização e a Especialização, conforme as atuais necessidades da FPR de sua clientela.

NATUREZAS DA PROGRAMAÇÃO DA EDUCAÇÃO NÃO FORMAL - FORMAÇÃO INICIAL

a) Aprendizagem Rural

Aprendiz é o adolescente que estuda e experimenta um primeiro contato com o mundo do trabalho, recebendo, ao mesmo tempo, formação humanística e profissionalizante, conjugando-se teoria e prática. Poderá ter a condição de cotista, quando possuir contrato de Aprendizagem com empregador rural, ou não cotista, quando cursar uma programação de aprendizagem, mas não possuir contrato.

A Aprendizagem Rural destina-se aos jovens com idade entre 14 a 24 anos (idade limite que não se aplica para as pessoas com deficiências) que pretendam exercer atividades no meio rural. O Aprendiz deverá estar cursando a escola regular, ensino fundamental (antigo Primeiro Grau) ou ensino médio, além de matriculado e frequentando instituição de ensino profissionalizante, denominada Entidade Qualificadora.

A Aprendizagem Rural deve seguir os aspectos relacionados na legislação vigente (Lei Federal 10.097/00, o Decreto nº 5.598/05 e a Portaria 723, e seus anexos, do Ministério do Trabalho e Emprego e subsequentes). Será organizada em tarefas de complexidade progressiva, de acordo com o desenvolvimento físico e psicológico do aprendiz, prevendo ainda atividades teóricas e práticas em núcleos básicos e específicos, além de prática profissional realizada em ambiente de trabalho.

Os cursos de aprendizagem serão elaborados, realizados e supervisionados pela Entidade Qualificadora. Devem considerar a demanda de vagas e capacidade operativa e prever a alternância e adequação entre o campo teórico e a aprendizagem prática, de forma a equilibrar o tempo dedicado ao trabalho na empresa e o reservado para atividades teóricas. O conteúdo deve ter correspondência com a atividade exercida pelo aprendiz na empresa e será ministrado por instrutor(es) indicado(s) pela Entidade Qualificadora e ou supervisionados por ela. Podem ocorrer dentro da própria empresa, na instituição de ensino ou em outro local apropriado, com instalações físicas que garantam condições de higiene e segurança. Cabe à Entidade Qualificadora monitorar o trabalho do instrutor, acompanhar e avaliar o desempenho do adolescente e certificá-lo com diploma ao final do curso.

Carga horária recomendada: para definição da carga horária teórica do programa de aprendizagem, a instituição deve utilizar como parâmetro a carga horária dos cursos técnicos homologados pelo Ministério da Educação – MEC, aplicando-se, no mínimo, quarenta por cento da carga horária do curso correspondente ou 400 horas, o que for maior. A carga horária teórica deve representar no mínimo 30 por cento e, no máximo, 50 por cento do total de horas do programa de aprendizagem.

A parte inicial do programa de aprendizagem deve ser desenvolvida no ambiente da entidade formadora, com um mínimo de oitenta horas-aula ministradas de forma sequencial, e as horas teóricas restantes redistribuídas no decorrer de todo o período do contrato, de forma a garantir a alternância e a complexidade progressiva das atividades práticas a serem vivenciadas no ambiente da empresa.

A carga horária prática do curso poderá ser desenvolvida, total ou parcialmente, em condições laboratoriais, quando essenciais à especificidade da ocupação objeto do curso, ou quando o local de trabalho não oferecer condições de segurança e saúde ao aprendiz.

Na elaboração da parte específica dos programas de aprendizagem, as entidades devem contemplar os conteúdos e habilidades requeridas para o desempenho das ocupações objeto da aprendizagem, como descritas na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO.

A jornada diária de formação máxima de trabalho do aprendiz é de até seis horas diárias (incluindo as horas de aulas teóricas), para o adolescente que estiver cursando o ensino fundamental. Se já o tiver concluído, embora por lei a carga horária possa chegar a oito horas diárias (incluídas as horas de aula do curso profissionalizante), recomenda-se que a mesma não ultrapasse as seis horas diárias, de modo a propiciar ao jovem mais tempo para seu processo de escolarização e outras atividades importantes em seu desenvolvimento cognitivo e afetivo.

A alternância entre aulas teóricas e trabalho prático não precisa ser necessariamente diária. A melhor distribuição das horas de aula pela semana fica a cargo da instituição de ensino, levando-se em conta a compatibilidade com o período de atividade prática na empresa em comum acordo com o empregador.

b) Qualificação Profissional Básica

Capacita para o exercício de uma ocupação existente e definida pelo mercado de trabalho, mediante domínio de um conjunto significativo de tarefas e operações da ocupação, segundo o perfil profissional, que pode ser elaborado por Comitê Técnico Setorial⁸.

Para dar maior flexibilidade ao atendimento das necessidades dos trabalhadores, produtores, das empresas e da sociedade, as ofertas de qualificação poderão ser modularizadas, desde que observadas a sazonalidade da produção, a disponibilidade da capacidade operativa e dos recursos financeiros do SENAR. Os cursos deverão ser permanentemente estruturados, renovados e atualizados segundo as emergentes e mutáveis demandas do mundo do trabalho, observando saídas intermediárias e complementaridades por cursos de formação continuada e de formação nos níveis técnicos e tecnológicos.

Carga horária recomendada: a carga horária deve ser estipulada observando-se a amplitude das atividades profissionais daquele posto, a abrangência e profundidade de conteúdos, bem como a determinação do mercado de trabalho para a empregabilidade do egresso dessa formação. Para alguns cursos de formação inicial, Qualificação Profissional Básica, como o Pronatec, a lei determina que a carga horária mínima seja de 160 horas.

NATUREZAS DE PROGRAMAÇÃO DA EDUCAÇÃO NÃO FORMAL - FORMAÇÃO CONTINUADA

a) Aperfeiçoamento

Representa a ampliação ou complementação de competências de um determinado perfil profissional desenvolvido na formação inicial e certificados pelo SENAR ou aqueles tácitos adquiridos na prática profissional e observados pela instituição no ingresso da formação. Destina-se às pessoas que já exercem determinada ocupação e necessitam aperfeiçoar, em função de aprimoramentos no processo produtivo, competências apontadas como necessárias ao desempenho criativo, autônomo, eficiente, eficaz e efetivo em seu ambiente de trabalho.

⁸ O Comitê Técnico Setorial é instituído no âmbito da entidade formadora por representantes do mercado, indicados por sua expertise e por sua atuação profissional na área produtiva almejada. É o fórum onde os temas pertinentes à capacitação do trabalhador e do produtor rural serão levantados para compor o perfil profissional que servirá como base para a oferta formativa.

Carga horária recomendada: a definição da carga horária dessa natureza da programação deverá tomar como base a amplitude de atividades profissionais previstas e ser compatível com a complexidade, abrangência e profundidade dos conteúdos, além das estratégias educativas requeridas ao desenvolvimento das competências. Deve ser determinada com base na análise do itinerário formativo do perfil profissional estabelecido por comitê técnico do setor, coordenado pelo SENAR, e observando as informações emergentes do mercado.

b) Atualização

Representa a atualização das competências de um determinado perfil profissional desenvolvido na formação inicial ou certificado pela instituição. Destina-se aos que já exercem determinada ocupação e necessitam atualizar, em função de mudanças tecnológicas no processo produtivo, competências apontadas como necessárias ao desempenho criativo, autônomo, eficiente, eficaz e efetivo em seu ambiente de trabalho.

Carga horária recomendada: a definição da carga horária desta natureza da programação deverá tomar como base a amplitude de atividades profissionais previstas e ser compatível com a complexidade, abrangência e profundidade dos conteúdos, além das estratégias educativas requeridas ao desenvolvimento das competências. Deve ser determinada com base na análise do Itinerário Formativo do perfil profissional estabelecido por comitê técnico do setor, coordenado pelo SENAR, e observando as informações emergentes do mercado.

c) Especialização

Ação educacional de aprofundamento de competências relacionadas a um determinado perfil profissional desenvolvidas na formação inicial ou certificadas aos que já exercem determinada ocupação. Destina-se aos que desejam aprofundar competências em áreas específicas, caracterizando em geral uma nova função especializada.

Carga horária recomendada: a definição da carga horária dessa natureza da programação deverá tomar como base a amplitude de atividades profissionais previstas e ser compatível com a complexidade, abrangência e profundidade dos conteúdos, além das estratégias educativas requeridas ao desenvolvimento das competências. Deve ser determinada com base na análise do itinerário formativo do perfil profissional estabelecido por comitê técnico do setor, coordenado pelo SENAR, e observando as informações emergentes do mercado.

NATUREZAS DA PROGRAMAÇÃO DA EDUCAÇÃO FORMAL – EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DE NÍVEL MÉDIO

a) Qualificação Profissional Técnica

Destina-se a matriculados em cursos técnicos que concluam etapas ou módulos do Itinerário Formativo desse curso que tenham terminalidade, caracterizando, portanto, uma qualificação para o trabalho, claramente definida e com identidade própria.

Carga horária recomendada: a carga horária da qualificação técnica e outras especificidades desta oferta serão definidas nos projetos pedagógicos de cada curso, que são publicados nos documentos norteadores da área de Educação Formal do SENAR.

b) Habilitação Técnica

Destina-se a matriculados ou egressos do ensino médio com o objetivo de proporcionar habilitação técnica segundo perfil profissional de conclusão. Podendo ser desenvolvido de forma concomitante, integrada ou subsequente ao ensino médio.

Carga horária recomendada: A carga horária da habilitação técnica e outras especificidades dessa oferta estão definidas nos projetos pedagógicos de cada curso, que são publicados nos documentos normativos da área de Educação Formal do SENAR.

c) Especialização Técnica

Destina-se aos trabalhadores e produtores rurais que tenham concluído o **curso técnico e desejam aprofundar** competências em áreas específicas desse perfil profissional, caracterizando em geral uma nova função especializada.

Carga horária recomendada: a carga horária da especialização técnica e outras especificidades dessa oferta estão definidas nos projetos pedagógicos de cada curso, que são publicados nos documentos normativos da Educação Formal do SENAR.

Tipos de programação

Para o SENAR, o tipo de programação é a estratégia educacional utilizada para alcançar os objetivos definidos conforme a natureza da programação, nas ações da FPR. Pode ser definido também como a forma utilizada para a disseminação de conhecimentos de acordo com as necessidades específicas de determinados grupos de trabalhadores e produtores do setor produtivo rural.

Na FPR, os tipos de programação mais recorrentes são:

Curso – Tipo de programação que é determinado por um conjunto de conteúdos sistematizados de acordo com um perfil profissional estabelecido e que na sua programação possibilita aos participantes um conjunto de competências gerais para atuação em determinada ocupação⁹. É indicado para pessoas que têm baixo ou nenhum conhecimento sobre o assunto, com exceção dos cursos de especialização, cujo objetivo é o aprofundamento daqueles que já dominam o assunto. O curso pode ser planejado em etapas sequenciais, modulares ou interligadas, dentro de um mesmo objetivo, dosando os graus de investimento, dando tempo para a incorporação progressiva das instruções e gerando uma expectativa positiva para os participantes, na medida em que se sentem direcionados ao crescimento permanente.

Para compor o currículo a programação pode ser enriquecida por conferências, palestras, visitas técnicas, etc..

No SENAR este tipo de programação é recomendado quando se trata das naturezas de programação: **Aprendizagem Rural, Qualificação Profissional Básica ou Especialização.**

Treinamento - De acordo com Chiavenato (1990), o treinamento é o processo educacional aplicado de maneira sistêmica, a partir do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos.

⁹ Atividade diferenciada, condicionada ao tipo de estratificação social e ao grau de divisão do trabalho alcançado por uma determinada sociedade, caracterizada por um conjunto articulado de funções, tarefas e operações, que constituem as obrigações atribuídas ao trabalhador, destinadas à obtenção de produtos ou prestação de serviços. Certificação de Competências Profissionais - Glossário de Termos Técnicos - 1ª ed. - Brasília : OIT, 2002.

Tendo como base o resultado do levantamento feito na caracterização de regiões e municípios, este tipo de programação é orientado para o presente, focalizando as necessidades inerentes ao mercado de trabalho e às necessidades dos participantes buscando melhorar aquelas habilidades e capacidades relacionadas com o desempenho imediato da ocupação. O desenvolvimento caracteriza a execução de treinamentos em etapas sequenciais, modulares ou interligadas, dentro de um mesmo objetivo, dosando os graus de investimento, dando tempo para a incorporação progressiva das instruções e gerando uma expectativa positiva para os participantes, na medida em que se sentem direcionados ao crescimento permanente [Formação Continuada].

Para compor o currículo a programação pode ser enriquecida por conferências, palestras, visitas técnicas, etc.

No SENAR, este tipo de programação é recomendado quando se trata das naturezas de programação: **Aperfeiçoamento** e **Atualização**.

Estratégias educativas para dinamizar as ofertas formativas

Consultoria - A consultoria é utilizada pelo SENAR, no desenvolvimento de suas ações, de forma complementar à ação educativa realizada pela Formação Profissional Rural e age como instrumento de validação, acompanhamento ou disseminação de conhecimentos adicionais aos trabalhadores dentro do processo ensino aprendizagem. A consultoria poderá ser feita em propriedades individuais ou de forma coletiva, por instrutores do SENAR, técnicos das federações e/ou de entidades parceiras.

Oficina - Ambiente destinado ao desenvolvimento das aptidões e habilidades, mediante atividades laborativas em grupo orientadas por educadores capacitados e em que estão disponíveis diferentes tipos de equipamentos e materiais para o desenvolvimento do ensino e da aprendizagem, nas diversas áreas do desempenho profissional. Esse dispositivo pedagógico dinamiza e estimula o engajamento criativo de seus integrantes, uma vez que permite um espaço de diálogo. Sua metodologia é caracterizada pela construção coletiva de um saber, de análise da realidade, de confrontação e intercâmbio de experiências e no processo de construção do conhecimento como finalidade prioritária.

Congresso - Pode ser definido como uma reunião promovida por entidades associativas, visando ao debate de assuntos que interessem a um determinado segmento. É dividido em várias atividades, tais como mesas-redondas, conferências, simpósios, palestras, comissões, painéis, cursos, entre outras. Os congressos podem ser regionais, nacionais e internacionais. É um produto bastante abrangente, porém não muito focado. É interessante para contatos e para se manter informado sobre o que está acontecendo em determinado setor.

Convenção - Promovida por entidades empresariais ou políticas. Em todas as convenções, busca-se a integração das pessoas pertencentes a uma determinada organização, submetendo-se a certos estímulos coletivos para que possam agir em defesa dos interesses da instituição promotora. Há uma exposição maior de assuntos por várias pessoas com a presença de um coordenador. A dinâmica é escolhida pelo organizador quando a duração é de vários dias. Como as convenções são reuniões fechadas, que têm por objetivo alguma conclusão, as informações são muito específicas e direcionadas ao grupo que participa do evento.

Seminário - Consiste em uma exposição oral para participantes que possuam algum conhecimento prévio do assunto a ser debatido. A dinâmica do seminário divide-se em três momentos: a fase de exposição, a de discussão e a de conclusão. Trata-se de um produto informativo mais focado, porém parcial. A informação tem normalmente uma única fonte - o orador ou expositor e, por consequência, pode apresentar certo viés. Usualmente, o orador é um especialista no assunto que está sendo exposto.

Mesa-redonda - É uma reunião do tipo clássico, preparada e conduzida por um coordenador, que funciona como elemento moderador, orientando para que a discussão se mantenha sempre em torno do tema principal. Os expositores têm um tempo limitado tanto para apresentar suas ideias quanto para o debate posterior. Normalmente, a mesa-redonda está inserida em eventos mais abrangentes. É utilizada quando o assunto ainda não está consolidado e suscita discussões. Ideal para quem quer ter várias visões diferentes sobre um determinado tema.

Simpósio - É um derivado da mesa-redonda, possuindo como característica o fato de ser de alto nível, com a participação de aspectos diferentes de determinados assuntos – sempre com a presença de um coordenador. A diferença fundamental entre o simpósio e a mesa-redonda é que no primeiro os expositores não debatem entre si os temas apresentados. As perguntas, respostas e o próprio debate são efetuados diretamente ao participante da plateia. O tema geralmente é científico. Seu objetivo principal é realizar um intercâmbio de informações.

Dia de Campo - É a estratégia que visa transmitir conhecimentos, em geral, oriundos de resultados de pesquisa e/ou tecnologias geradas, e promover o aprendizado de uma habilidade. Trabalha conteúdos teóricos e práticos, porém com caráter informativo, em apenas um dia, por meio de visitas à campos experimentais e/ou áreas demonstrativas. O público é composto normalmente por técnicos, produtores, lideranças e interessados pelo assunto. Para que o Dia de Campo seja efetivo, deve ser planejado de tal modo que possibilite ao público acompanhar e praticar tais habilidades em condições de campo, preferencialmente, semelhantes às dos componentes do grupo.

Visita Técnica - É a estratégia didática de caráter informativo e institucional tutorada pelo grupo de profissionais que realizam as rotinas no sistema produtivo em questão (agroindústrias, propriedades, fábricas, armazéns, etc.). Voltada para um grupo de participantes de processos de ensino aprendizagem e/ou profissionais interessados, objetiva fornecer uma rápida visão sobre os aspectos operacionais, funcionais e de instalações físicas, consolidar conhecimentos previamente apreendidos e a utilização ou não de tais conhecimentos posteriormente. Pode ser um momento de identificação de algum problema ou solução. É também utilizada por lideranças locais e/ou interessados em investir em determinada atividade econômica ou segmento produtivo, com intuito de melhor subsidiar a elaboração de programas de desenvolvimento.

Painel de debates - Outro tipo de reunião derivado da mesa-redonda. A diferença é que no painel os expositores debatem entre si o assunto da pauta, cabendo ao público assistente funcionar somente como espectador. Outra distinção: no painel, os debatedores são profissionais renomados nos meios em que atuam, o que não acontece necessariamente na mesa-redonda. Além do presidente, o painel poderá ter um coordenador e um moderador.

Fórum - Tipo de reunião que tem como objetivo conseguir a efetiva participação de um público numeroso, que deve ser motivado. Está tornando-se uma forma bastante comum, principalmente pela necessidade crescente de se sensibilizar a opinião pública para certos problemas sociais. Usualmente são eventos mais abrangentes que tratam de assuntos gerais de determinado setor ou temas de interesse social ou político.

Conferência- Consiste sempre em duas partes: o auditório e os expositores. Estes podem discorrer sobre um assunto previamente escolhido e de seu amplo conhecimento. Ao final desse período, respondem a perguntas formuladas pelo auditório. A conferência visa a um público específico que demonstra familiaridade com o assunto abordado. Segundo as empresas organizadoras, é um serviço que dá ao mercado informações gerenciais, práticas e focadas para executivos. Dos produtos informativos interativos é o mais complexo e o que oferece melhor relação custo-benefício. Além de oferecer aos participantes a absorção

de informação prática, dá também a oportunidade de realizar contatos e negócios, além de trocar experiências com os demais participantes, uma vez que o público de conferências tem bastante familiaridade com o tema abordado.

Workshop - Tem como objetivo detalhar, aprofundar um determinado assunto de maneira mais prática. Normalmente, possui um moderador e um ou dois expositores. A dinâmica da sessão divide-se em três momentos: exposição, discussão em grupos ou equipe e conclusão. Geralmente, está atrelado a uma conferência, em que são discutidos outros assuntos relacionados ao tema do workshop.

Briefing - Consiste em uma exposição oral de um profissional de renome para participantes que possuem conhecimento prévio do assunto a ser debatido. É um produto informativo, mais focado que, normalmente, acompanha uma conferência. Existem dois tipos de *briefing*: introdutório e avançado. O primeiro procura oferecer aos participantes a informação necessária para acompanhar as discussões desenvolvidas em uma conferência correlata. Já o segundo dá um aprofundamento sobre determinado assunto que foi objeto de discussão.

Validação de campo - Tem o objetivo de acompanhar a implementação dos conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos pelos participantes de determinados programas especiais, principalmente da FPR, do SENAR. Consiste em visita programada com carga horária definida no programa e acordada previamente com os participantes e a Administração Regional, devendo ser registrada toda e qualquer observação em relatório por parte do instrutor.

A FPR deve explorar os conhecimentos, as habilidades e as atitudes em qualquer tipo de programação selecionada, possibilitando a gestão de suas ações.

Para que a aprendizagem seja efetiva e o trabalhador que participa da ação da FPR possa aplicar os conhecimentos e as habilidades adquiridos, o agente poderá selecionar, se necessário for, mais de um tipo de programação, conjugando as propostas de forma a garantir a eficácia da ação da FPR.

Além disso, para que a educação aconteça ao longo da vida, acompanhando o desenvolvimento e necessidades socioprofissionais do participante, o SENAR envidará esforços para oferecer propostas modularizadas em Itinerários Formativos, de forma a garantir o aproveitamento das competências adquiridas anteriormente e abrir possibilidades de complementação constante de formação nos níveis previstos da educação profissional, formação inicial e continuada de trabalhadores, educação profissional técnica de nível médio e a educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação.

PROGRAMAÇÃO EDUCATIVA DA FPR

EDUCAÇÃO NÃO-FORMAL

NÍVEIS	NATUREZA DA PROGRAMAÇÃO	DESCRIÇÃO	TIPO DE PROGRAMAÇÃO
FORMAÇÃO INICIAL	APRENDIZAGEM RURAL	Destina-se a pessoas com idade entre 14 a 24 anos que pretendem exercer atividades no meio rural. Deve seguir os aspectos da lei de criação da Aprendizagem no 10.097/00 e as normas subsequentes. Será organizada em tarefas de complexidade progressiva, de acordo com o desenvolvimento físico e psicológico do aprendiz, e prevê atividades teóricas e práticas em núcleos básicos e específicos, além de prática profissional realizada em ambiente de trabalho, nos moldes definidos pela lei. Conferem-se aos participantes de cursos de Aprendizagem Rural o Certificado de Aprendizagem e a Declaração da Prática Profissional .	Curso
	QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL BÁSICA	Destina-se a jovens e adultos, capacitando-os para o exercício de uma ocupação existente e definida pelo mercado de trabalho, mediante domínio de um conjunto significativo de tarefas e operações da ocupação segundo o perfil profissional. Pode ser modularizada e complementada por cursos de formação continuada e de níveis técnico e tecnológico. Confere-se aos participantes de cursos de Qualificação Profissional Básica o Certificado Ocupacional de Qualificação Profissional Básica .	Curso
FORMAÇÃO CONTINUADA	APERFEIÇOAMENTO	Destina-se aos participantes que já exercem determinada ocupação e necessitam aperfeiçoar ou atualizar (em função de mudanças no processo produtivo) competências específicas de um determinado perfil profissional, adquirindo novos conhecimentos em determinados segmentos desta ocupação. Confere-se aos participantes de curso/treinamento de Aperfeiçoamento o Certificado de Aproveitamento .	Curso e Treinamento
	ATUALIZAÇÃO	Destina-se aos participantes que já exerçam determinada ocupação, apresentam certificação de competências adquiridas em processos formativos anteriores, ou demonstram conhecimentos tácitos e necessitam atualizar competências específicas de um determinado perfil profissional, em decorrência de mudanças tecnológicas no processo produtivo. Confere-se aos participantes de curso/treinamento de Atualização o Certificado de Aproveitamento .	Curso e Treinamento
	ESPECIALIZAÇÃO	Destina-se aos participantes que já exercem determinada ocupação e desejam aprofundar competências em áreas específicas de um determinado perfil profissional, caracterizando em geral uma nova função especializada. Confere-se aos participantes de cursos de Especialização o Certificado Ocupacional de Especialização .	Curso

EDUCAÇÃO FORMAL			
NÍVEIS	NATUREZA DA PROGRAMAÇÃO	DESCRIÇÃO	TIPO DE PROGRAMAÇÃO
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL TÉCNICA DE NÍVEL MÉDIO	QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL TÉCNICA	Destina-se a matriculados em cursos técnicos que concluem etapas ou módulos do itinerário formativo deste curso e que disponham de terminalidade, caracterizando, portanto, uma qualificação para o trabalho, claramente definida e com identidade própria. Confere-se aos participantes de cursos de Qualificação Profissional Técnica o Diploma de Qualificação Profissional Técnica .	Curso
	HABILITAÇÃO TÉCNICA	Destina-se a matriculados ou egressos do ensino médio com o objetivo de proporcionar habilitação técnica segundo o perfil profissional de conclusão. Podendo ser desenvolvido de forma concomitante, integrada ou subsequente ao ensino médio. Confere-se aos participantes de cursos de Habilitação Técnica o Diploma de Habilitação Técnica .	Curso
	ESPECIALIZAÇÃO TÉCNICA	Destina-se aos participantes que tenham concluído o curso técnico e desejam aprofundar competências em áreas específicas desse perfil profissional, caracterizando, em geral, uma nova função especializada. Confere-se aos participantes de cursos de Especialização Técnica o Diploma de Especialização Técnica .	Curso
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL TECNOLÓGICA DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO	GRADUAÇÃO	Compreendido por cursos de nível superior na área tecnológica destinada a egressos do ensino médio. O diploma conferido aos participantes de cursos de graduação é definido pela legislação vigente e a proposta pedagógica do curso validados pelo MEC.	Curso
	PÓS-GRADUAÇÃO	Compreendido por cursos e programas de especialização, com carga mínima de 360 horas, para egressos do ensino superior. O certificado conferido aos participantes de cursos de pós-graduação é definido pela legislação vigente e a proposta pedagógica dos cursos validados pelo MEC.	Curso
<p>AÇÕES COMPLEMENTARES À FPR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assistência técnica • Visita técnica • Validação de campo • Consultoria 			
<p>Outras estratégias educativas</p> <p>Estas ofertas são implementadas para dinamizar as demais naturezas e tipos de programação ou para atender as necessidades locais e urgências sociais.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oficina • Congresso • Workshop • Convenção • Seminário • Mesa-redonda • Simpósio • Painel de debates <ul style="list-style-type: none"> • Fórum • Conferência • Briefing 			



VIII Certificação e Diplomação

O Certificado deve ser o instrumento que reflita a seriedade e a qualidade das ações desenvolvidas pelo SENAR. Deve, ainda, revelar a uniformização dos procedimentos de certificação, desde a avaliação dos participantes e o controle da emissão até o modelo, que deve ter reconhecimento nacional.

1 - Processo de certificação

O SENAR, instituição integrante do Sistema "S" de formação profissional tem, por determinação de seu mandato legal, a responsabilidade de fornecer documentos comprobatórios às pessoas que, voluntariamente, participarem de eventos por ele coordenados, executados e/ou patrocinados.

A certificação profissional é o processo de reconhecimento formal das competências que o participante possui após ter concluído com êxito todas as etapas de avaliação dos eventos de formação profissional rural nas modalidades formação inicial e continuada ou na educação formal de nível médio. Constitui-se em comprovação de que o participante possui a qualificação necessária para o exercício profissional em determinado campo de atividade.

A certificação deve ser compatível com as modalidades educativas e as naturezas de programação da FPR, e basear-se na avaliação feita com critérios pré-definidos e acordados com os participantes ao longo de todo o processo educativo. Os certificados deverão ser registrados em sistema regional e/ou nacional e reconhecidos em todo o território nacional, tornando-se documento comprobatório que garanta oportunidades reais no mercado de trabalho, uma vez que reconhece e atesta que o egresso da formação profissional rural adquiriu novos conhecimentos, habilidades e atitudes para o mundo do trabalho rural e é capaz de mobilizá-los de forma competente em situações reais de trabalho.

De acordo com as modalidades educativas, a certificação se dará da seguinte forma:

- O processo de certificação no ensino formal possui legislação que o regulamenta e especifica os instrumentos necessários à sua exata execução.
- No ensino não formal, fica como responsabilidade das instituições (incluindo o SENAR) a normatização da certificação de seus eventos.

Recomenda-se que os certificados relativos às ações de formação profissional rural devam ser emitidos somente após a entrega à área técnica do SENAR do relatório de ação concluída elaborado pelo instrutor. Nesse relatório deverão constar as informações referentes à frequência, ao aproveitamento e aos demais critérios firmados para cada programação, no sentido de orientar o agente responsável pela expedição.

No SENAR, os documentos de certificação de processos de ensino aprendizagem da modalidade Formação Inicial e Continuada - FIC são:

1. Certificado de Aprendizagem
2. Certificado Ocupacional de Qualificação Profissional Básica
3. Certificado de Aproveitamento
4. Certificado Ocupacional de Especialização

No processo de certificação de programações na modalidade Ensino Formal, Educação Profissional de nível médio, serão conferidos os seguintes diplomas:

5. Diploma de Qualificação Profissional Técnica
6. Diploma de Habilitação Técnica
7. Diploma de Especialização Técnica

Para as ações complementares à FPR, Dia de Campo, Congresso, Visita técnica, Consultoria, Workshop, Oficina, Validação de campo, Seminário, etc., recomenda-se avaliar a pertinência e o formato para a emissão de declarações de participação, por se tratarem de iniciativas que já integram programações educativas da FPR nas modalidades FIC ou Formal, já certificadas, ou ainda quando se tratar de iniciativa de exposição de informações, sem a existência dos procedimentos de avaliação do processo ensino aprendizagem previamente definidos entre instrutor e participante.

Os certificados deverão ser registrados em livros próprios: "Livro de Registro de Certificados". Este livro de registro pode ser substituído por programa específico de computador, desenvolvido para este fim.

Para se evitar possíveis falsificações sugere-se a utilização de recursos de segurança como selos holográficos.

1.1 - Certificado de Aprendizagem

Atesta o aproveitamento/rendimento dos jovens aprendizes, com idade entre 14 e 24 anos, que tiverem tido frequência mínima de 80% e que se submeterem à avaliação de aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes durante e ao final dos núcleos básico e específico (exceto prática profissional), obtendo aproveitamento/rendimento suficiente durante o conteúdo ministrado.

Para atestar a prática profissional na empresa ou em local predeterminado e completar a ação de Aprendizagem Rural, faz-se necessária a emissão da Declaração de Prática Profissional. Essa declaração será entregue somente ao final de todo o desenvolvimento da prática profissional.



1.2 - Modelo de Certificado de Aprendizagem

Frente

CERTIFICADO DE APRENDIZAGEM RURAL

O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR confere o certificado ao (à) aprendiz 1, CPF 2 por seu aproveitamento no curso 3, nº CBO 4 realizado em 5 no período de 6 com carga horária de 7 horas.

8, 9 de 10 de 11

12
Superintendente SENAR AR

1 - Nome completo, e por extenso, do Aprendiz / **2** - Número do Cadastro da Pessoa Física do Aprendiz / **3** - Nome do curso de Aprendizagem / **4** - Número CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) de acordo com o curso descrito na tabela CONAP / **5** - Local / **6** - Período de realização da parte teórica / **7** - Tempo total da realização da parte teórica **8** - Cidade / **9** - Dia / **10** - Mês / **11** - Anos / **12** - Assinatura, com a identificação do superintendente.

Verso

Instrutor(es) (10)			
Tipo da Programação (11)			
Conteúdo (12)		Carga Horária (13)	Instrutores (14)
Nº Registro (15)	Nº Livro (16)	Nº Página (17)	Nome e assinatura dos responsáveis pelo registro (18)

10 - Nome completo, e por extenso, do(s) instrutor(es) / **11** - Tipo da programação (curso) **12, 13 e 14** - Síntese do conteúdo ocupacional, carga horária e o(s) nomes(s) do(s) instrutor(es) responsável(is) respectivamente / **15, 16, 17 e 18** - número do registro, número do livro, número da página, nome e assinatura do responsável pelo registro, dados extraídos do livro de registro de certificados, aberto em cada Administração Regional.

1.3 - Modelo de Declaração de Prática Profissional



O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR declara, para os devidos fins, que o (a) Aprendiz _____ **1** _____, CPF _____ **2** _____ concluiu a Prática Profissional, do curso de Aprendizagem _____ **3** _____ realizado em _____ **4** _____ no período de _____ **5** _____ com carga horária de _____ **6** _____ horas.

_____ **7** _____, _____ **8** de _____ **9** de _____ **10** _____

_____ **11** _____
Superintendente SENAR AR

1 - nome completo, e por extenso, do Aprendiz / **2** - número do Cadastro da Pessoa Física do Aprendiz / **3** - nome do curso de Aprendizagem / **4** - local / **5** - período de realização da prática profissional / **6** - tempo total da realização da prática profissional / **7** - cidade / **8** - dia / **9** - mês / **10** - ano / **11** - Assinatura, com a identificação do superintendente.

1.4 - Certificado Ocupacional de Qualificação Profissional Básica e de Especialização

Atesta o reconhecimento do domínio de competências específicas, necessárias ao exercício de uma ocupação, independentemente da forma como foram adquiridas.

O Certificado Ocupacional será conferido aos trabalhadores e/ou produtores rurais que:

- Participarem de ações da FPR - de qualificação ou especialização - com frequência mínima de 80% e que se submeterem à avaliação da aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes durante e ao final da ação, obtendo aproveitamento/rendimento considerado suficiente ao longo do conteúdo ministrado; ou ainda apresentarem as declarações de conclusão dos módulos das ações de qualificação e/ou especialização. Para cada módulo, o participante receberá uma declaração, caso tenha obtido desempenho esperado e frequência mínima de 80%; ou
- Forem considerados aprovados, quando submetidos a exame de proficiência, por uma banca examinadora especialmente constituída pelo SENAR para tal finalidade.

1.5 - Modelo de Certificado Ocupacional

Frente

 SENAR Administração Regional	<h2>CERTIFICADO OCUPACIONAL</h2>
O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR, certifica que o (a) Sr.(a) _____ (1) _____ _____ identidade nº _____ (2) _____ está qualificado(a) para exercer a ocupação _____ (3) _____ _____ nº da CBO _____ (4) _____. _____ (5) _____, ____ (6) de _____ (7) de ____ (8) _____. _____ (9) _____ _____ (10) _____ <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> Superintendente Presidente do Conselho Administrativo </div>	

1 - Nome completo, e por extenso, do participante / **2** - Número da identidade do participante (carteira de identidade, ou carteira de trabalho, ou certidão de nascimento ou equivalente) / **3** - Nome da ocupação / **4** - Código da CBO / **5, 6, 7 e 8** - Nome da cidade, dia, mês e ano, respectivamente / **9** - Assinatura, com a identificação do superintendente / **10** - Assinatura, com a identificação do presidente do Conselho Administrativo.

Verso 1 - a ser adotado no caso de curso

Colaboradores (10)			
Ocupação (11)			
Natureza da Programação (12)			
Tipo da Programação (13)			
Conteúdo (14)		Carga Horária (15)	Instrutores (16)
Nº Registro (17)	Nº Livro (18)	Nº Página (19)	Nome e assinatura dos responsáveis pelo registro (20)

10 - Entidades colaboradoras / **11** - Nome da ocupação objeto do curso, conforme documento "Estrutura Ocupacional do Meio Rural" / **12** - Natureza da programação (qualificação ou especialização) / **13** - Tipo da programação (curso) / **14, 15 e 16** - Síntese do conteúdo ocupacional, carga horária e o(s) nome(s) do(s) instrutor(es) responsável(is) respectivamente / **17, 18, 19 e 20** - número do registro, número do livro, número da página, nome e assinatura do responsável pelo registro, dados extraídos do livro de registro de certificados, aberto em cada Administração Regional.

Verso 2 - a ser adotado no caso de exame de proficiência

Exame de Proficiência para a ocupação (10)			
Conteúdo (11)			Banca examinadora (12)
Nº Registro (13)	Nº Livro (14)	Nº Página (15)	Nome e assinatura dos responsáveis pelo registro (16)

10 - Nome da ocupação / 11 - Síntese do conteúdo ocupacional que foi considerado no exame de proficiência / 12 - Nomes dos instrutores que compuseram a banca examinadora / 13, 14, 15 e 16 - Síntese do conteúdo ocupacional, carga horária e o(s) nome(s) do(s) instrutor(es) responsável(is) respectivamente / 17, 18, 19 e 20 - número do registro, número do livro, número da página, nome e assinatura do responsável pelo registro, dados extraídos do livro de registro de certificados, aberto em cada Administração Regional.

1.6 - Certificado de Aproveitamento

Atesta o aproveitamento/rendimento dos participantes das ações da FPR, executadas pelo SENAR que:

- Participarem de eventos da FPR para aperfeiçoamento e atualização, com frequência mínima de 80%, e que se submeterem à avaliação de aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes durante e ao final da ação, obtendo aproveitamento/rendimento considerado suficiente ao longo do conteúdo ministrado; ou
- Apresentarem as declarações de conclusão dos módulos das ações de aperfeiçoamento. Para cada módulo, o participante receberá uma declaração, caso tenha obtido desempenho esperado e frequência mínima de 80%.

1.8 - Modelo de Declaração



DECLARAÇÃO

Nº ____ (1) ____ / ____

O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR, declara, para os devidos fins que o(a) Sr.(a) _____ (2) _____ concluiu, com aproveitamento, o ____ (3) __, módulo _____ (4) _____ no período de _____ (5) _____ em _____ (6) _____ com carga horária de ____ (7) ____ horas. O _____ (8) _____ totaliza _____ (11) _____ módulos, assim especificados:

Módulo (12)	Carga Horária (13)
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____

_____, ____ de _____ de _____. (14)

_____ (15)
 Superintendente

_____ (16)
 Presidente do Conselho Administrativo

1 - Número da declaração, de conformidade com a numeração de controle de eventos existente na Administração Regional / **2** - Nome completo, e por extenso, do participante / **3** - Número de ordem do módulo concluído / **4** - Título do módulo. Ex.: Regulagem do Pulverizador Costal Manual / **5** - Período de realização do módulo / **6** - Local de realização do módulo / **7** - Carga horária total do módulo concluído / **8** - Tipo da programação desenvolvido (curso ou treinamento) / **9** - Natureza da programação / **10** - Ocupação objeto da ação da FPR / **11** - Quantidade de módulos que compõem a ação da FPR. Ex.: 4 (quatro) / **12** - Módulos que compõem a ação da FPR, com seus respectivos títulos / **13** - Carga horária total de cada módulo relacionado Exemplo:

Módulo	Carga Horária
1. Conhecimento dos produtos fitossanitários e dos métodos de aplicação e utilização dos equipamentos de aplicação	24h
2. Manejo dos equipamentos de aplicação	32h
3. Aquisição, transporte, armazenamento e aplicação dos agrotóxicos	32h
4. Aplicação dos agrotóxicos, descarte de embalagens, manutenção de equipamentos de aplicação e de proteção individual	40h

14 - Nome da cidade, dia, mês e ano, respectivamente / **15** - Assinatura, com a identificação do superintendente / **16** - Assinatura, com a identificação do presidente do Conselho Administrativo.

1.9 - Certificado de Atuação Profissional

Atesta a atuação de profissionais – instrutores e palestrantes, como coordenadores dos processos educativos relacionados tanto em ações de FPR e atividades de PS, como também em eventos de desenvolvimento de talentos humanos promovidos pelo SENAR.



CERTIFICADO DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL

Administração Regional

O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR, confere o certificado ao(a) Sr.(a) _____ (1), por sua atuação em _____ (2) realizado(a) em _____ (3) no período de _____ (4) com carga horária de ____ (5) horas.

_____, ____ de _____ de _____. (6)

Assinatura (7)

1 - Nome completo, e por extenso, do instrutor / **2** - Título do evento desenvolvido. Ex.: Treinamento sobre Metodologia da FPR e da PS para Instrutores / **3** - Local onde o evento foi realizado / **4** - Período de realização do evento / **5** - Duração da ação/carga horária total / **6** - Nome da cidade, dia, mês e ano, respectivamente / **7** - Assinatura, com nome e cargo do responsável pela promoção do evento. No caso da administração central, poderá ser o secretário executivo ou os chefes de departamento, e, no caso das Administrações Regionais, o presidente do conselho administrativo, o superintendente ou os diretores.

Colaboradores (8)			
Tipo de atuação (9)			
Conteúdo (10)			Carga Horária (11)
Nº Registro (12)	Nº Livro (13)	Nº Página (14)	Nome e assinatura dos responsáveis pelo registro (15)

8 - Nome da instituição parceira, caso haja parceria na realização do evento / **9** - Qual a atuação no evento, podendo ser: instrutor, palestrante, expositor de temas/trabalhos e outros / **10** - Tópicos do conteúdo desenvolvido no evento / **11** - Carga horária correspondente a cada conteúdo desenvolvido / **12, 13 e 14** - Número do registro, número do livro, número da página, respectivamente. Dados extraídos do livro de registro de certificados, aberto em cada Administração Regional / **15** - Nome e assinatura do responsável pelo registro.

1.10 - Diplomas dos cursos de nível técnico e superior

Diploma é um documento formal, entregue aos concluintes de cursos profissionalizantes de nível médio, nível superior ou técnico, expedidos pelo SENAR e/ou instituições conveniadas, após todas as etapas de avaliação e acompanhamento, conforme a legislação vigente e a proposta pedagógica dos cursos.

O modelo de diplomas a ser usado no caso de cursos regulares (educação formal) deve seguir os parâmetros reconhecidos pelo Ministério da Educação (MEC).

Diploma de Qualificação Profissional Técnica

Destina-se aos egressos de programação do SENAR de qualificação profissional técnica, desenvolvida junto aos matriculados em cursos técnicos que concluem etapas ou módulos do itinerário formativo deste curso ou a sua integralidade. Será conferido aos concluintes que atenderem às exigências estabelecidas pelo MEC e pelo SENAR.

Diploma de Habilitação Técnica

O diploma de habilitação técnica será conferido aos concluintes dos cursos técnicos ou de auxiliares técnicos que atenderem a todas as exigências estabelecidas nas normas do Ministério da Educação (MEC).

Diploma de Especialização Técnica

O diploma de especialização técnica será conferido aos concluintes dos programas de especialização técnica que tenham concluído o curso técnico e que desejam aprofundar competências em áreas específicas do perfil profissional em questão, caracterizando uma nova função especializada. Deverão atender a todas as exigências estabelecidas nas normas do Ministério da Educação (MEC).



Segundo o *Dicionário Aurélio* (2013), processo é o ato de proceder e de ir por diante. É também seguimento, curso ou marcha, maneira pela qual se realiza uma operação, segundo determinadas normas, sendo, ainda, uma sequência lógica de procedimentos.

Em um processo tem-se a ideia de algo que nunca termina, que está em processamento, em andamento. Isso se dá por conta da “ciclicidade” a que está sujeito – consequência do que está sempre acontecendo. Processo é, portanto, algo que se dá mediante etapas, fases e atividades, visando ao alcance de um produto desejável. (...) (LEAL, 2003 pp. 41-42).

Para o SENAR, processo é um conjunto de procedimentos ordenados, alimentados como “entrada” por informações de ordem social, cultural e econômica que cercam o meio rural e as informações sobre as experiências já vivenciadas pela organização, entre outras, e que merecem ser consideradas em ações futuras.

Assim, o desenvolvimento do processo da Formação Profissional Rural-FPR leva em consideração:

- Missão, princípios e diretrizes do SENAR;
- Políticas nacionais de desenvolvimento de ações sociais nas áreas de saúde, esporte, cultura e lazer;
- Políticas nacionais de desenvolvimento econômico;
- Políticas estaduais e municipais;
- Políticas institucionais;
- Recursos financeiros e materiais;
- Contingente humano disponível;
- Experiências vivenciadas pela organização, entre outras.

No intuito de apresentar o processo de maneira mais didática, conferiu-se sua disposição em etapas, subdivididas em fases e atividades. No que tange às **etapas**, o processo divide-se em:

- Planejamento;
- Operacionalização;
- Avaliação.

Todos os agentes do SENAR atuam em uma ou todas as etapas que o compõe, sendo mais ou menos ativos em determinadas fases. Mobilizadores, instrutores, supervisores e equipe técnica desempenham funções específicas, mas interligadas, que se complementam para gerar o resultado final.

Por ser um roteiro de trabalho da organização, o processo da FPR permite uma visão ampla das atividades desenvolvidas em todas as suas etapas e fases, a seguir descritas. Para que seja bem-sucedido, é importante que todos os seus agentes conheçam onde e como atuam, além das formas como interagem uns com os outros. Destaca-se que o aperfeiçoamento de todos os procedimentos, seja de mobilização, instrutoria, supervisão e apoio técnico, deve ser almejado e constantemente realizado, de forma a garantir o seu sucesso.

Cita-se que a ação dos parceiros que realizam a mobilização dos eventos deve ser continuamente orientada e retificada pelas Administrações Regionais do SENAR, uma vez que uma mobilização frágil desestabiliza e desestrutura o processo, comprometendo a atuação do instrutor, da equipe técnica, incluindo o supervisor, e conseqüentemente o resultado da programação de FPR.

No que diz respeito ao instrutor, deve-se focar na sua seleção criteriosa, na preparação metodológica e em constante supervisão formativa, de forma a garantir que sua ação docente propicie realmente mudanças de comportamento e avanços tecnológicos no desempenho do aluno.

Quanto à supervisão, por constituir-se em elo fundamental entre todos os envolvidos, deve-se também investir na constituição de equipe constantemente preparada para atuar de forma proativa, metodologicamente amparada e voltada para a permanente retificação e ratificação do processo.



1 - Etapa de planejamento

É importante, por ocasião da elaboração do planejamento, o profundo conhecimento prévio das situações sociais e econômicas do público alvo e um trabalho exaustivo quanto à identificação de necessidades, para que se evite programar atividades que não culminem no impacto desejado.

A identificação de necessidades deve ser conduzida pelo SENAR, utilizando a experiência de entidades sediadas nos municípios atendidos e que conheçam a realidade local, além dos observatórios em cada Regional e estudos sobre as necessidades de qualificação no meio rural.

Deve-se ainda, buscar uma visão bastante ampla dos problemas ou das necessidades identificadas, sempre questionando se a solução para este ou aquele problema levantado não é responsabilidade de outras instituições que também atuam no meio rural.

Algumas estratégias são fundamentais para um planejamento eficaz da Formação Profissional Rural, são elas:

- Planejamento participativo que represente a construção conjunta e atenda às necessidades da comunidade e as potencialidades de cada município;
- Envolvimento de lideranças rurais com aptidão para identificar as necessidades e as aspirações do público alvo;
- Identificação de possíveis parceiros;

- Qualificação dos recursos humanos envolvidos no planejamento, execução e avaliação das atividades da Formação Profissional Rural;
- Utilização de todos os recursos disponíveis para divulgação das atividades;
- Integração com instituições e órgãos que tenham atividades correlatas;
- Correlação com os principais produtos que são base de sustentação econômica da agropecuária, prioritariamente.

A identificação das necessidades deverá também analisar os seguintes aspectos sociais municipais e regionais:

- Indicadores de saúde por faixa etária;
- Indicadores de acidentes de trabalho;
- Incidência de doenças;
- Escolaridade da população x pessoas fora da escola;
- Calendário agrícola;
- Calendário de eventos;
- Entidades existentes no município/região: Associações, cooperativas, sindicatos, empresas agrossilvipastoris, etc.;
- Identificação das principais atividades desenvolvidas no município e região;
- Índices de Desenvolvimento Sociais locais, IDS, relacionados à saúde, renda e infraestrutura.

O planejamento bem elaborado é capaz de apresentar um retrato bastante aproximado dos **ambientes externo e interno** à instituição e possibilidades para a proposição de um Plano Anual de Trabalho - PAT condizente com as reais necessidades e interesses da clientela do SENAR.

Denomina-se **ambiente externo** à instituição o retrato das características sociopolíticas e econômicas dos municípios, regiões e do estado. Uma análise criteriosa desses aspectos resulta na obtenção do diagnóstico externo.

Obtido o diagnóstico externo, o SENAR passa a analisar sua capacidade operativa. Nesse caso, a instituição faz um estudo de suas possibilidades e limitações para atendimento às realidades verificadas, compondo, assim, o **diagnóstico interno**.

A partir da compatibilização dos dois diagnósticos (externo e interno), elabora-se o PAT, que é o produto final do planejamento. Há que se ressaltar que do PAT podem resultar planejamentos semestrais ou trimestrais, a depender da forma de trabalho de cada Administração Regional do SENAR.

A **etapa** de planejamento apresenta como **fases**:

- Caracterização do estado/regiões;
- Caracterização dos municípios;
- Determinação da capacidade operativa do SENAR; e
- Compatibilização dos diagnósticos (externo e interno) e elaboração do Plano Anual de Trabalho - PAT.

a. Caracterização estado / regiões

A caracterização do estado/regiões é a primeira fase da etapa de planejamento.

Para caracterizar o estado e suas regiões e obter o conhecimento de sua realidade, a Administração Regional deve fazer um levantamento de dados e informações, por meio de fontes secundárias.

Para tanto, deve utilizar indicadores que retratem a sua situação demográfica e a da produção agrossilvipastoril, além de procurar conhecer os planos, programas e projetos de instituições públicas e privadas existentes e a política agrícola estadual. É importante, também, obter informações sobre as condições de infraestrutura de apoio e identificar as lideranças atuantes.

b. Caracterização dos municípios

A caracterização dos municípios é a segunda fase da etapa de planejamento.

Após a caracterização do estado/regiões, a Administração Regional deve proceder à caracterização dos municípios, por meio de dados primários e secundários.

Para tanto, devem ser feitos levantamentos de indicadores que retratem, entre outros, a situação demográfica, ambiental, socioeconômica, cultural, educacional e das atividades agrossilvipastoril além da estrutura fundiária dos municípios. Ainda, é necessário identificar as lideranças locais, as características do mercado de trabalho e a infraestrutura institucional e de apoio à produção.

Com base na análise dos dados e informações obtidos por meio da caracterização estado/regiões e dos municípios, obtém-se o diagnóstico externo, que retrata a situação do ambiente no qual ocorrerá a atuação do SENAR.

c. Determinação da capacidade operativa do SENAR

A determinação da capacidade operativa do SENAR é a terceira fase da etapa de planejamento.

Para determinar sua capacidade operativa, é necessário que a Administração Regional identifique e analise a quantidade e a qualidade das instalações que dispõe, bem como os recursos materiais, financeiros, instrucionais e o seu contingente humano. Além disto, a AR deve buscar parcerias junto a sindicatos, prefeituras, associações, lideranças, cooperativas e outras instituições públicas e privadas, como meio de maximizar a capacidade operativa.

Após o tratamento e a análise desses dados e informações, obtém-se, como produto, o diagnóstico interno que retrata as condições operacionais de atuação da Administração Regional.

d. Compatibilização dos diagnósticos e elaboração do plano anual de trabalho – PAT

A compatibilização dos diagnósticos externo e interno e a elaboração do Plano Anual de Trabalho – PAT constituem-se na quarta fase da etapa do planejamento.

Após o cumprimento de todas as atividades pertinentes às fases que compõem a etapa de planejamento, a Administração Regional tem melhores condições de executar, com eficiência, eficácia e efetividade, as ações da FPR, uma vez que detém, a partir daí, o conhecimento detalhado de sua realidade e do ambiente de sua atuação.

1.1 - Aspectos importantes sobre a etapa de planejamento

Nessa etapa, dentro da fase de caracterização dos municípios, a atuação dos mobilizadores pode contri-

buir para a elaboração do Plano Anual de Trabalho (PAT), produto final da etapa do planejamento da AR, com dados e informações coletadas no seu exercício profissional e social na comunidade em que está inserido. Tais dados auxiliam na identificação de necessidades locais em relação às ações de FPR a serem realizadas, tanto por iniciativa das Administrações Regionais do SENAR quanto pela iniciativa dos clientes. As informações fornecidas pelos mobilizadores à equipe técnica são fundamentais, pois contribuirão para o avanço individual e coletivo. Dessa forma, será possível listar as necessidades das ações da FPR identificadas nos municípios, visando a ordená-las, estabelecendo prioridades, haja vista a impossibilidade de atendimento a todo o universo de atuação da Administração Regional em face das eventuais limitações impostas pelo seu contingente humano, sua estrutura física e financeira. Também é prevista a supervisão na etapa de planejamento objetivando garantir a qualidade e exequibilidade do PAT. Essa supervisão verifica:

- Quantidade e qualidade das informações sobre os ambientes externo e interno;
- Qualidade da compatibilização dos diagnósticos externo e interno;
- Qualidade do PAT.

Pode-se tomar como fonte o Estudo de Mercado de Trabalho¹⁰ e levantamentos prospectivos nas áreas apontadas como prioritárias por diagnósticos de inovação. É importante salientar que qualquer tentativa de se oferecer ações de FPR em uma região ou município deve sempre estar vinculada a um estudo desta natureza, pois, a atuação do SENAR só será efetiva a partir do conhecimento das características dos profissionais da região, da situação econômica social, da estrutura ocupacional e da necessidade de formação de mão de obra evidenciada pelas informações do mercado.

O planejamento bem elaborado culmina em um plano anual de trabalho - PAT - compatível com as necessidades de qualificação profissional apontado pelo mundo do trabalho, das necessidades socioeconômicas do público e das diretrizes institucionais. Deve ainda ser implementado e monitorado de forma sistemática e transparente. Nessa etapa, atuam, eminentemente, a equipe técnica do SENAR auxiliada pelas informações fornecidas por reuniões de levantamento de necessidades e planos estratégicos realizados com os mobilizadores e as entidades parceiras.

A partir dos dados levantados nesse diagnóstico deve-se discutir e elaborar a estratégia ideal de proposição de ações, que atenda o maior número de pessoas, e o cronograma de ações de Formação Profissional Rural.

Algumas Administrações Regionais realizam oficinas regionais para o planejamento de eventos, com a participação das Entidades Cooperadas, tomadas como base para gerar informações e subsídios para o PAT e Planejamentos Estratégicos para períodos estabelecidos institucionalmente: bienais, trienais, etc.

Com a realização das oficinas pode-se superar as visões tecnocráticas de planejamento e valorizar práticas participativas, agregando o conhecimento e a experiência das Entidades Cooperadas. Adicionalmente, inicia-se o processo de Planejamento Estratégico com ênfase na eficiência econômica quanto à aplicação dos recursos financeiros, permitindo construir um PAT que alie o conhecimento das Entidades Cooperadas sobre a realidade da agropecuária municipal e o conhecimento técnico acumulado da equipe gestora.

Essas reuniões podem ser conduzidas pelos supervisores ou mesmo por técnicos das Regionais destacados, quando acontecerá o mapeamento e caracterização das regiões e suas necessidades. Os sindicatos de produtores e trabalhadores e as Prefeituras costumam ser o canal mais eficiente de informações e comunicação. Outros parceiros podem ser incluídos. Por fim, as culturas e arranjos produtivos locais

¹⁰ BRASIL. SENAR. Mercado de Trabalho – Documento Norteador, 2007.

predominantes devem ser identificados. A visita às propriedades e entrevistas com agricultores e suas famílias também contribuem para se traçar um perfil da realidade local, além de oferecer informações sobre questões como a higiene, tipos de técnicas e tecnologias empregadas, o processo de armazenamento, o preparo e aplicação de agrotóxicos e descarte de seus vasilhames, o uso de ferramentas e máquinas agrícolas, etc.

Sugerem-se temas importantes a serem trabalhados nas oficinas de planejamento estratégico:

- Normas para cooperados (prazos, capacitação, documentação, valores);
- Levantamento diagnóstico agropecuário municipal das principais cadeias produtivas;
- Principais dificuldades/necessidades de cada uma das cadeias produtivas do município;
- Explicitação dos objetivos e da forma de atuação do SENAR;
- Confronto das dificuldades/necessidades das cadeias produtivas com a oferta formativa do SENAR;
- Delimitação da capacidade de atendimento do cooperado e do SENAR;
- Necessidades de capacitação que contribuirão para minimizar as dificuldades encontradas;
- Organização das capacitações a serem realizadas (no tempo e no espaço);
- Planejamento das metas com foco no conhecimento da realidade regional e expectativa de realização - relevância/qualidade/custo/parceria;

Enfim, deve-se buscar o aprofundamento do relacionamento com os presidentes de Entidades Cooperadas, no sentido de ampliar a visão estratégica de atuação, buscando acompanhar as mudanças e as inovações da agropecuária e comportamento do mercado de trabalho rural, além de priorizar as ações que gerem impacto e visibilidade.

1.2 - Informações gerais sobre o Plano Anual de Trabalho - PAT

- Para que o PAT reflita as reais expectativas da clientela e da instituição é necessário que todos envolvidos em sua concepção conheçam, em primeiro lugar, a missão, os princípios e diretrizes, bem como os objetivos institucionais. Todo esforço poderá ser perdido no seu próprio nascedouro, caso as necessidades identificadas não venham a ser inseridas nesse contexto maior.
- Além desses conhecimentos, é importante que todos os agentes da FPR, e entre eles, estrategicamente, a entidade credenciada para realizar a mobilização e o mobilizador por ela designado, conheçam algumas conceituações no momento da identificação de necessidade, para que seja possível abranger o universo de atuação da instituição. Conceitos como meio rural, mercado de trabalho, estrutura ocupacional, educação de adultos e clientela do SENAR são indispensáveis àqueles que executarão o planejamento das ações da FPR e as atividades da PS.
- É importante, também, considerar como a necessidade de ação se originou: se por iniciativa do próprio SENAR ou se requerida pelos clientes (empregador ou entidades representativas de trabalhadores ou produtores rurais), pois, para cada caso, o processo de identificação de necessidades tem procedimentos específicos. Deve-se também considerar que os dados obtidos pela entidade parceira e/ou mobilizador podem contribuir para esta identificação de necessidades local.
- Em ambos os casos, a identificação de necessidades precisa ser bem conduzida, para evitar que os eventos realizados pela instituição se transformem em atendimentos esporádicos e desvinculados do processo produtivo.

1.3 - Identificação de necessidades por iniciativa da Administração Regional do SENAR

Para a FPR, é importante que a identificação de necessidades por iniciativa da Administração Regional se faça a partir da análise dos seguintes contextos:

- Observatórios regionais do status e movimentação do mercado de trabalho, em níveis nacional, estadual e municipal, que forneça os dados que serão utilizados para elaborar planejamento de ações do SENAR, em níveis nacional e estadual, em parceria ou de forma individual, que venha a definir a permanência da oferta formativa para as ocupações já elencadas ou a definição de novas ocupações emergentes e necessárias. A Classificação Brasileira de Ocupações – CBO do MTE e outras fontes e instituições de pesquisa poderão ser utilizadas.
- Demanda existente no mercado de trabalho, para aquelas ocupações que estão sendo objeto da programação do SENAR, definidas a partir dos indicadores técnicos constantes da programação. Tal demanda deve ser averiguada e orientada, de preferência culminando em perfil profissional elaborado com metodologia definida, seja ela de Comitês Técnicos Setoriais ou outra, para que a oferta possa ser delineada de forma minuciosamente orientada e resulte em profissionais aptos e adequados às necessidades do mercado de trabalho.
- Atendimento às necessidades intrínsecas dos trabalhadores e produtores rurais, proporcionando uma oferta formativa com oportunidades equitativas e de qualidade para homens e mulheres, que lhes permitam exercer satisfatoriamente suas atuais ocupações ou qualificar-se para o desempenho de uma nova ocupação, em um processo de reconversão profissional.
- Atendimento às necessidades detectadas em nível nacional e que por requererem a participação de cada estado, dependem da adesão regional para atingimento de metas globais.



1.4 - Identificação de necessidades por iniciativa dos clientes

A identificação de necessidades por iniciativa dos clientes (empregador ou entidade representativa dos trabalhadores ou produtores rurais) quanto às ações da FPR parte da identificação da situação específica de cada cliente/empregador ou entidades representativas de trabalhadores e/ou produtores rurais. Em se tratando do cliente empregador, devem ser efetuadas as análises a seguir:

- Análise da estrutura orgânico-funcional da empresa, que determina onde a ênfase da FPR pode e deve ser dada;
- Análise ocupacional, que envolve a coleta de dados sobre as tarefas, as operações e os conhecimentos tecnológicos que constituem uma determinada ocupação;
- Análise do desempenho do empregado em seu trabalho, identificando quem - e em que - apresenta carências que afetam o desempenho esperado (atual e futuro), em confronto com a análise ocupacional já realizada;
- Padrão de desempenho ou objetivos/resultados a serem alcançados pelos trabalhadores;
- Análise das condições internas e externas que estão interferindo no desempenho individual e/ou grupal;
- Nível de prioridade no processo produtivo de cada necessidade de FPR encontrada.

É de fundamental importância que a identificação de necessidades por iniciativa dos clientes seja bem conduzida, para evitar que as ações da FPR se transformem em atendimentos esporádicos e desvinculados do processo produtivo.

De forma sucinta, apresentam-se, a seguir, as atividades desenvolvidas na etapa de **PLANEJAMENTO DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL RURAL**.



ETAPA DE PLANEJAMENTO DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL RURAL

Caracterização do Estado/Região

1. Levantamento de dados e informações:

- 1.1 Dados demográficos
 - População Economicamente Ativa (PEA) rural
 - População total rural
 - Densidade demográfica
 - Faixa etária
- 1.2 Políticas públicas sociais
- 1.3 Planos, programas e projetos
- 1.4 Instituições públicas e privadas
- 1.5 Política agrícola estadual
- 1.6 Infraestrutura de apoio
- 1.7 Lideranças atuantes

2. Tratamento e análise dos dados e informações

Caracterização do Município

1. Levantamento de dados e informações:

- 1.1 Dados demográficos (exemplos):
 - PEA rural municipal
 - Concentração da população rural por faixa etária e sexo
 - Densidade demográfica
 - Índice de crescimento econômico
- 1.2 Situação da produção agrossilvipastoril
Ex.: Agricultura
 - Área cultivada
 - Quantidade produzida
 - Valor da produção
 - Problemas no sistema de produção
Ex.: Pecuária
 - Tipo de rebanho
 - Nº de cabeças
 - Valor da produção
- 1.3 Educação
 - Índice de alfabetização
 - 1.4 Saúde e saneamento
 - 1.5 Estrutura fundiária
 - 1.6 Condições de posse e uso da terra
 - Estratificação
 - Identificação de assentamentos de reforma agrária
- 1.7 Mercado de trabalho
 - Caracterização da oferta e da demanda
 - Índice de desemprego
 - Número de empregos gerados
 - Principais ocupações existentes
 - Doenças profissionais
 - Incidência de acidentes de trabalho
- 1.8 Infraestrutura de apoio
- 1.9 Problemas de degradação ambiental
- 1.10 Aspectos socioeconômicos e culturais
- 1.11 Infraestrutura
- 1.12 Lideranças locais

2. Tratamento e análise dos dados e informações.

Determinação da capacidade Operativa do SENAR

1. Identificação e análise quantitativa e qualitativa de:

- 1.1 Contingente humano
- 1.2 Recursos materiais
- 1.3 Recursos financeiros
- 1.4 Recursos instrucionais
- 1.5 Instalações
2. Parcerias a mobilizar
 - 2.1 Sindicatos
 - 2.2 Prefeituras
 - 2.3 Associações
 - 2.4 Lideranças
 - 2.5 Cooperativas
 - 2.6 Outras instituições públicas e privadas
3. Tratamento e análise dos dados e informações

Compatibilização dos diagnósticos e elaboração do PAT

1. Listagem das necessidades da FPR.
2. Ordenação das necessidades, por importância, nos municípios.
3. Compatibilização dos diagnósticos externo e interno
4. Elaboração do Plano Anual de Trabalho (PAT)
 - 4.1 Justificativa
 - 4.2 Objetivo
 - 4.3 Estratégia de ação
 - 4.4 Programação física
 - 4.4 Área de atuação
 - Quadro demonstrativo de metas/ações de FPR
 - Outras atividades
 - Quadro demonstrativo de metas/desenvolvimento de talentos humanos
 - Recursos instrucionais
- 4.5 Cronograma de execução
- 4.6 Orçamento anual
 - Previsão de receita
 - Previsão de despesa
 - Atividade-meio
 - Atividade-fim

PLANO ANUAL DE TRABALHO

Operacionalização

Ação Supervisora Gerencial e Técnica

Diagnóstico Externo

Diagnóstico Interno

2 - Etapa de operacionalização

A **Operacionalização** é a segunda etapa do processo da FPR. É composta de duas fases, estruturação e execução das ações. Nela, é fundamental a atuação com qualidade dos mobilizadores e instrutores, que devem ser treinados na metodologia da FPR e PS do SENAR, para que executem suas atividades com uniformidade e dentro das premissas necessárias ao sucesso da ação institucional. Nessa etapa, atuam, de forma efetiva, os **mobilizadores e suas respectivas entidades credenciadas**, na estruturação das ações, e os **instrutores**, na execução.

Os supervisores realizam tanto o acompanhamento sistemático quanto a avaliação formativa da ação docente e da mobilização.

1. A **estruturação das ações** é constituída por três momentos:

Momento 1: seleção, preparação dos instrutores e convite para atuação em determinados eventos, realizados fundamentalmente pela Administração Regional, mas também pela entidade parceira que fará a Mobilização;

Momento 2: mobilização das ações, que inclui a divulgação, o recrutamento e a seleção da clientela, a identificação da natureza e do tipo de programação, a composição de turmas, a escolha e a organização do local, compra e provimento dos recursos instrucionais e a confirmação do local da ação, realizados pela entidade parceira que fará a Mobilização com supervisão da Administração Regional;

Momento 3: elaboração do plano instrucional (com a determinação de objetivos educacionais, conteúdo, seleção de técnicas instrucionais, seleção de recursos instrucionais, definição de procedimentos de avaliação e determinação da carga horária) realizada pelo instrutor e a equipe técnica da Regional; e a comunicação constante com os mobilizadores.

2. A **execução** das ações/atividades constitui a segunda fase da etapa de operacionalização, a qual inclui a preparação do local do evento e dos recursos instrucionais a serem utilizados durante o processo educativo (realizada pela entidade parceira que realizará a Mobilização), a aplicação do plano instrucional que prevê o desenvolvimento do conteúdo, a aplicação das técnicas instrucionais, a utilização dos recursos instrucionais a aplicação dos procedimentos de avaliação, a elaboração do relatório de execução da ação e a entrega dos certificados, realizados pelo instrutor e supervisionados pela Administração Regional.



Na **estruturação** das ações de FPR, vale apresentar mais informações institucionais sobre a mobilização para as ações de FPR do SENAR, definindo o que é e como ela deve ser realizada.

Para o SENAR, mobilizar significa:

- **Auxiliar** a equipe técnica da Administração Regional (AR) na identificação das necessidades da FPR e PS em âmbito local, contribuindo para a elaboração do Plano Anual de Trabalho (PAT), por meio de informações coletadas pelo mobilizador em sua atuação na comunidade.
- **Realizar** as atividades de estruturação dos eventos de FPR, que são:
 - Contribuir para a identificação da natureza e do tipo da programação com o auxílio da equipe técnica da AR;
 - Divulgar as ações (FPR);
 - Recrutar e selecionar a clientela para os eventos do SENAR;
 - Compor as turmas para os eventos do SENAR;
 - Escolher o local para a ação/atividade;
 - Organizar o local da ação/atividade;
 - Providenciar os recursos instrucionais na quantidade e na qualidade necessárias;
 - Dar apoio logístico aos instrutores;
 - Dar apoio logístico, em eventuais necessidades, aos participantes;
 - Registrar informações e preencher formulários sobre os participantes e o evento realizado;
 - Promover a articulação com os parceiros.

A mobilização deve ser realizada de acordo com os parâmetros descritos pela instituição e obedecendo aos requisitos da ocupação ofertada, além da legislação vigente no país. Sem dúvida, é uma estratégia para o sucesso da ação institucional, daí a sua importância no processo da FPR.

Ressaltamos que um dos fatores essenciais para a boa mobilização é a escolha de um mobilizador que apresente o perfil adequado para a realização das atividades e uma atuação eficiente, com os itens sugeridos no capítulo deste volume que descreve os agentes que realizam a FPR.

Além do perfil adequado, o mobilizador deve dispor de – ou desenvolver – competências comportamentais específicas para a boa condução de suas atividades junto à clientela do SENAR e a execução eficaz de seu trabalho. Esse agente precisa estar devidamente preparado para sensibilizar as pessoas para o processo educativo ofertado, além de entender as expectativas e necessidades relacionadas a ele, orientando, direcionando e compatibilizando demanda e oferta por tal formação. Para isso, precisa apresentar-se com postura correta, comunicar-se com clareza, aplicar técnicas de aproximação e abordagem de pessoas e usar estratégias adequadas para apresentar a programação de FPR de forma abrangente, criteriosa e equitativa (não excluindo por idade, gênero, raça ou necessidade especial).

Tais competências comportamentais, aliadas a um perfil adequado, garantem uma melhor chance de uma boa execução do trabalho de mobilização. Elas podem ser averiguadas e aperfeiçoadas durante a seleção do mobilizador e ao longo do exercício de seu trabalho, ou desenvolvidas em treinamentos com essa finalidade, conduzidos pela Administração Regional ou pela Administração Central.

2.1 - Parceiros que realizam a mobilização dos eventos de FPR do SENAR

A fim de viabilizar a execução dos eventos de FPR, o SENAR estabelece parcerias com entidades – Sindicatos Rurais, Associações, Prefeituras, Secretarias Municipais e Estaduais, Cooperativas, Escolas Agro-técnicas, Órgãos de Assistência Técnica e Extensão Rural e outros – que possam auxiliá-lo a alcançar sua clientela de maneira abrangente e efetiva, no maior número possível de municípios no país. Tais entidades, por meio de seu poder de atuação como lideranças locais e junto a seus associados de modo geral, atingem a capilaridade almejada pela instituição.

O processo de escolha de entidades parceiras deve ser criterioso, e para que atenda adequadamente às necessidades do SENAR, é fundamental que instrumentos com normas de atuação claramente definidas sejam estabelecidos entre as partes, de forma a garantir a qualidade do serviço prestado e o alcance das expectativas envolvidas. Essas normas possibilitarão o monitoramento e o controle dos trabalhos executados.

Escolhidas as entidades parceiras, deve-se realizar a sensibilização dos funcionários ou colaboradores, a serem apontados pela entidade e devidamente envolvidos no processo de mobilização (daqui para frente denominados mobilizadores) e, em especial, seus superiores, quanto às razões e à importância de se realizar uma mobilização adequada, respeitando as características prescritas e descritas pelo SENAR. Isso deve ser feito por meio de encontros e reuniões.

Em seguida, a Administração Regional deverá realizar a capacitação desses mobilizadores ou solicitar que a Administração Central o faça, por meio de treinamentos que trabalharão conteúdos institucionais, programáticos, operacionais e comportamentais.

Tal capacitação é fundamental para que a entidade parceira e o seu mobilizador realizem suas atribuições de acordo com o preconizado pelo SENAR.

Na etapa de operacionalização, fase de estruturação das ações e atividades, e um pouco na execução, concentra-se a maior parte da atuação do mobilizador, descrita abaixo.

a. Contribuir para a identificação da Natureza e do Tipo de programação

Considerando as ações/atividades previstas no PAT, e os resultados decorrentes da identificação de necessidades da FPR em âmbito local, os mobilizadores, com auxílio dos supervisores ou de outros membros da equipe técnica da AR, mediante diagnóstico, chegará à conclusão das naturezas e dos tipos de programação dos eventos para os quais ele está mobilizando a clientela. Isso o auxiliará a selecionar e a compor turmas homogêneas para os referidos eventos.

Natureza da Programação é a classificação que determina o nível, a abrangência e a intensidade em que serão desenvolvidos os conteúdos de uma determinada programação na FPR. Ela será definida a partir da análise do perfil profissional demandado pelos diversos setores produtivos e do objetivo geral da ação, levando em consideração as reais necessidades da clientela e do mercado de trabalho da região onde ela se desenvolverá.

As modalidades de formação e as suas respectivas naturezas e tipos de programação já foram apresentadas neste documento.

b. Fazer a divulgação antecipada e ampla das ações da Formação Profissional Rural

A divulgação dos eventos do SENAR deverá ser feita utilizando meios de comunicação e locais eficientes que consigam atingir a clientela, como:

- Rádio;
- Jornais locais;
- Cartazes em lugares públicos (Bancos, Correios, Lojas de Produtos Agropecuários, Cooperativas Agropecuárias, Postos de Saúde) ;
- Carros de som;
- Reuniões comunitárias ;
- Igrejas;
- Eventos locais ;
- Informativos do Sindicato Rural ou da Cooperativa em mala direta para associados ou afixados em lugares de boa visibilidade;
- Em visitas às pessoas da comunidade;
- Contatos por telefone com produtores rurais associados a sindicatos ou não, que desenvolvam a atividade em consonância com o treinamento ou curso oferecido;
- Faixas em festas rurais, semana do produtor;
- Sites dos sindicatos e das Administrações Regionais na internet;
- Outros.

Para realizar a divulgação dos eventos, os mobilizadores precisam conhecer as ofertas educativas de FPR (nome, clientela, objetivo, conteúdo programático, número de participantes por turma em função da amplitude e da complexidade do conteúdo, requisitos quanto ao local da realização dos eventos, carga horária e recursos instrucionais necessários para a sua realização etc.).

Essas informações poderão ser consultadas em “Manual de Orientação à entidade parceira com relação aos procedimentos da mobilização”, que deverá ser elaborado pela Administração Regional com tal finalidade. Segue sugestão de manual no capítulo XIV deste documento.

A divulgação bem feita dos eventos do SENAR, quase que na sua totalidade gratuitos, ao público do meio rural poderá resultar em divulgação e fortalecimento da representatividade do Sindicato e da Administração Regional.

c. Realizar o recrutamento e a seleção da clientela

O recrutamento e a seleção da clientela deverão ser feitos de acordo com os requisitos exigidos pela ocupação de FPR e a legislação do Ministério do Trabalho e do Ministério da Educação vigentes. Além disso, deverá considerar as necessidades de FPR identificadas na clientela por Associações, Sindicatos, Instituições de Assistência Técnica e Extensão Rural, Secretarias Municipais, Cooperativas e outros.

O recrutamento da clientela ocorre concomitantemente ao processo de identificação de necessidades. O processo de seleção ocorre posteriormente ao recrutamento.

O recrutamento é a identificação de pessoas que se interessam em ingressar em determinada ação da FPR.

A seleção é a escolha das pessoas já recrutadas e que apresentam requisitos para participarem de uma ação da FPR. É importante ressaltar que a seleção dos participantes de eventos de FPR deve considerar os dispositivos da lei, entre eles os limites legais estabelecidos, Portaria nº 88/2009 do Ministério do Trabalho

e Emprego, que confere pelo Art. 1º, para efeitos do art. 405, inciso I, da CLT, o que são considerados locais e serviços perigosos ou insalubres, proibidos ao trabalho do menor de 18 (dezoito) anos, os descritos no item I - Trabalhos Prejudiciais à Saúde e à Segurança, do Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, da Presidência da República, que Regulamenta os artigos 3º, alínea "d", e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, entre outras legislações que regem o âmbito de atuação do SENAR para a oferta de FPR. A leitura dessa legislação faz-se imperiosa a todos os que se envolvem com as ações: aqueles que as planejam (equipe técnica da Regional), as estruturam (mobilizadores), os que as ministram (instrutores) e os que as supervisionam (supervisores).

Além disso, o mobilizador deve ter conhecimento prévio e básico do programa de inclusão de pessoas com necessidades especiais (PNE) e deficiências do SENAR. Esse programa, denominado Apoena, pretende receber e promover a inserção das PNE nos eventos, não apenas fortalecendo posturas inclusivas já previstas por lei, mas também respeitando os princípios da diversidade e o direito à cidadania. Além do Apoena, o mobilizador precisa conhecer as opções e conteúdo de Programas Especiais Regionais e Nacionais, bem como os cursos EaD do SENAR, de forma a aproximar toda a gama de ofertas da instituição ao público.

Especificamente em relação à seleção dos participantes das ações da FPR, devem ser considerados como indicadores:

- Situação do indivíduo no mercado de trabalho, para identificação da natureza e do tipo da programação;
- Capacidade operativa – da Administração Regional para o atendimento à demanda;
- O atendimento aos requisitos exigidos pela ocupação, no volume 3 da Série Metodológica.

O mobilizador, ao fazer a convocação dos participantes, deverá fornecer importantes informações sobre o evento, como:

- Período de duração;
- Conteúdo;
- Horários a cumprir;
- Vestimenta necessária;
- Obrigatoriedade de frequência e desempenho necessários para a obtenção do certificado;
- Recomendações restritivas importantes para o bom desenvolvimento do evento. (Ex.: não levar crianças ou dependentes para o local, não desprezar regras quanto à manipulação de recursos etc.);
- Outras.

d. Realizar a composição de turmas

Para compor a turma que irá participar de uma ação da FPR ou de uma atividade da PS, além de se ter clareza das distinções e das peculiaridades entre ação de FPR e atividade de PS, dos critérios exigidos pela ocupação, já considerados na seleção da clientela, devem ser observados aqueles requeridos pelo processo ensino-aprendizagem, tais como:

Os participantes das turmas devem possuir interesses e necessidades comuns;

- O perfil de entrada, ou seja, o nível de conhecimento dos participantes em relação ao conteúdo da ação, deve ser semelhante;
- O grau de escolaridade dos participantes da ação deve ser o mais homogêneo possível;
- O número de participantes por turma deve ser estabelecido em função da amplitude e da complexidade do conteúdo, da disponibilidade dos recursos instrucionais e do local de realização das ações, de modo a permitir que o aproveitamento seja o melhor possível;

- A proximidade das moradias, sempre que possível, deve ser observada, já que reunir a vizinhança facilita o deslocamento e, conseqüentemente, a frequência dos participantes às ações da FPR e às atividades da PS, possibilitando, ainda, a racionalização dos custos, a integração dos moradores, o reforço da aprendizagem entre eles, e o acompanhamento dos efeitos da própria ação/atividade.

e. Escolher o local para a ação/atividade

Os ambientes educacionais sempre representaram um desafio para gestores, mobilizadores e educadores do SENAR no que diz respeito à sua concepção, cujo propósito é o de possibilitar condições propícias ao processo ensino aprendizagem, a viabilidade dos cursos em termos de investimento financeiro e o aproveitamento de espaço físico.

O local de realização dos eventos promovidos pelo SENAR deve ser o mais próximo possível da realidade em que trabalham e vivem seus participantes. Nesse local, eles aprendem e executam as atividades previamente estabelecidas, orientadas pelo instrutor, utilizando-se de métodos específicos. Dessa forma, a escolha do local adequado se dará sempre em função da ação/atividade a ser desenvolvida e da conveniência para os participantes.

Os critérios para a escolha do local mais adequado para realização dos eventos são os seguintes:

- Possibilitar a execução das operações em uma situação real de trabalho e/ou de vivência dos participantes;
- Ser de fácil acesso para os participantes, contribuindo para o deslocamento de todos;
- Apresentar boa ventilação, controle de sons e ruídos;
- Ser compatível com o conteúdo a ser ministrado, com as técnicas e com os recursos instrucionais que serão utilizados na ação/atividade;
- Prever a segurança ocupacional e patrimonial, ou seja, na concepção do ambiente educacional devem estar implícitas as normas e legislações pertinentes;
- Atender questões pertinentes à vigilância sanitária, normas de engenharia em conformidade com a legislação municipal, estadual e federal;
- Ser concebidos e contemplados todos os aspectos de ergonomia no ambiente, desde a disposição do mobiliário e dos equipamentos, buscando a qualidade de vida no trabalho;
- Levar em consideração questões ambientais como, por exemplo, o aproveitamento de iluminação natural, cores claras, a divulgação de informações sobre o tratamento de resíduos tóxicos, da água e coleta a seletiva de materiais danosos à saúde ou ao meio ambiente.

Outro aspecto a ser considerado é o de que os ambientes educacionais devem facilitar a dialogicidade entre os autores do processo de ensino e aprendizagem, permitindo que o educando realize tarefas sozinho, em autodesenvolvimento, além de favorecer a interação de um educando com o outro e a solicitação de ajuda em atividades mais complexas. Esse intercâmbio na troca de conhecimentos, que não precisa ser somente entre instrutor e aluno, mas também entre aluno e aluno, contribuirá não apenas para a resolução de um problema específico, em um determinado momento, mas para a resolução de outros problemas que se apresentarem.

f. Organizar o local da ação de FPR

Quando o instrutor chegar ao local para ministrar o seu evento, este deverá apresentar as condições e os recursos instrucionais especificados por ele e providenciados pelo mobilizador, na forma acordada com a Administração Regional.

g. Providenciar os recursos instrucionais na quantidade e qualidade necessárias

É fundamental que o mobilizador providencie os recursos instrucionais essenciais e/ou auxiliares conforme a combinação feita entre a Administração Regional e parceiros.

Recursos instrucionais essenciais são aqueles considerados indispensáveis e insubstituíveis utilizados durante a execução das ações e atividades.

Exemplos:

- Recursos naturais (plantas, animais, água, alimentos etc.);
- Máquinas, equipamentos e implementos (tratores, arados, pulverizadores, máquinas de costura etc.);
- Ferramentas e utensílios (enxadas, canivetes, agulhas, alicates, baldes etc.); insumos (defensivos, tecidos, vacinas, medicamentos, etc).

Recursos instrucionais auxiliares são aqueles considerados como reforço da aprendizagem dos participantes da ação/atividade.

Por exemplo: *datashow*; *flip-chart*, cartazes, álbuns seriados, quadro de giz, quadros magnéticos, cartilhas, outros.

Tanto os recursos instrucionais essenciais quanto os auxiliares devem ser providenciados na forma acordada entre a AR e a entidade parceira que realiza a mobilização, seguindo as especificidades descritas pelo instrutor, na quantidade e qualidade necessárias, observando a manutenção e o retorno em bom estado de uso.



Cartilhas do SENAR - Recursos auxiliares

h. Informar ao instrutor sobre a ação/atividade

É importante que o instrutor receba informações acerca do grupo de participantes, do local de realização do evento e quaisquer outras necessárias ao seu bom desenvolvimento, em contato direto com o mobilizador ou em relatórios e registros feitos com essa finalidade, alguns dias antes da realização.

i. Preencher fichas de inscrição

O mobilizador deverá realizar o preenchimento correto de todos os campos das fichas de inscrições, caso contrário não será possível a emissão do certificado dos participantes.

As inscrições devem ser feitas com antecedência e as fichas, preenchidas por completo, entregues à AR ou ao instrutor antes do início do evento.

j. Realizar a abertura e encerramento do evento

É recomendável que o mobilizador e/ou algum elemento da entidade parceira, bem como - se possível - o representante da Administração Regional do SENAR, façam a abertura e o encerramento do evento. Nesses momentos, importantes informações podem ser transmitidas e o fortalecimento institucional promovido.

k. Contribuir no apoio ao instrutor e ao participante

A entidade parceira, representada pelo seu mobilizador, poderá oferecer apoio logístico ao instrutor quanto à hospedagem, ao transporte, à alimentação e aos participantes em eventuais necessidades.

2.2 - Conteúdos obrigatórios nas programações de Formação Profissional Rural

Na operacionalização das ações de FPR, verifica-se que a diversidade na sala de aula é um dos grandes desafios vividos pelo instrutor do SENAR, uma vez que o cenário pedagógico é composto por um universo de singularidades de pessoas com faixa etária, histórias de vida, concepções, representações, afetos e expectativas diferentes, sendo, portanto, uma utopia pensar em homogeneidade dentro e entre grupos.

Dessa forma, é preciso lançar mão de estratégias pedagógicas, a fim de possibilitar aos participantes da Formação Profissional Rural o pleno desenvolvimento de suas potencialidades e ao mesmo tempo permitir ao instrutor a possibilidade de fazer a correta análise do processo ensino aprendizagem.

Vale aqui apresentar informações sobre conteúdos que devem estar sempre presentes e serem trabalhados de forma integrada na ação do instrutor de FPR do SENAR.

2.2.1 - SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO RURAL

Sendo o SENAR um importante agente de disseminação de conhecimentos, é imprescindível que em todas as linhas de ação – agricultura, pecuária, silvicultura, aquicultura, extrativismo, agroindústria, atividades de apoio agrossilvipastoril e atividades relativas à prestação de serviços – sejam previstos, no plano instrucional, e trabalhado com os participantes os conteúdos de saúde e segurança no trabalho rural.

Além disso, os cenários educativos estruturados para a execução dos eventos deverão proporcionar condições favoráveis e modelares de saúde e a segurança aos participantes e instrutores, devendo ser conferida especial atenção à adequação do mobiliário, instalações, ventilação, luminosidade, banheiros, conforto sonoro, Equipamentos de Proteção Individual - EPI, que devem estar em quantidade e qualidade compatíveis com os riscos oferecidos.

Segundo os manuais de saúde e segurança, os riscos, nesse campo, para o trabalhador rural são divididos em cinco categorias:

a. Risco de acidente

Qualquer fator que coloque o trabalhador em situação vulnerável e possa afetar sua integridade e seu bem-estar físico e psíquico. São exemplos de risco de acidente: máquinas e equipamentos sem proteção, probabilidade de incêndio e explosão, arranjo físico inadequado, armazenamento inadequado, etc.

b. Risco ergonômico

Qualquer fator que possa interferir nas características psicofisiológicas do trabalhador, causando desconforto ou afetando sua saúde. São exemplos de risco ergonômico: levantamento de peso, ritmo de trabalho excessivo, monotonia, repetitividade, postura inadequada, etc.

c. Risco físico

Consideram-se agentes de risco físico as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, calor, frio, pressão, umidade, radiações ionizantes e não-ionizantes, vibração, etc.

d. Risco biológico

Consideram-se agentes de risco biológico bactérias, vírus, fungos, parasitos, entre outros.

e. Risco químico

Consideram-se agentes de risco químico as substâncias, compostos ou produtos, fluidos biológicos ou não, que possam penetrar no organismo do trabalhador pela via respiratória, na forma de poeiras, fumos, gases, neblinas, névoas ou vapores, ou que possam, pela natureza da atividade de exposição, ter contato com o organismo ou serem absorvidos por ele através da pele ou por ingestão.

Tais conteúdos devem estar compatíveis com os objetivos específicos elaborados nos planos instrucionais, enriquecendo, dessa forma, a abordagem da educação profissional.

2.2.2 - PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE E BEM-ESTAR ANIMAL

Convém lembrar que o meio ambiente no trabalho rural, via de regra, constitui-se de bens naturais que necessitam de preservação, para que trabalhadores e produtores possam viver num ambiente ecologicamente equilibrado, que garanta perpetuação da qualidade de vida, protegida, no ordenamento jurídico brasileiro, pela Constituição Federal de 1988.

Todas as programações da Formação Profissional Rural devem abordar o tema “preservação do meio ambiente”, uma vez que a sobrevivência e a sustentabilidade do empreendimento dependem diretamente da maneira como os recursos naturais são manejados. Tais recursos, como os solos, as florestas, a água, o ar, a fauna e a flora, estão diretamente relacionados com a qualidade das matérias-primas (fibras, madeiras, peles de origem animal e outros) e a suficiência na produção de alimentos (cereais, pastos, forragens, leite, carne e outros).

É muito importante entender que todos esses fatores estão inter-relacionados e qualquer atividade que venha a afetar um deles poderá impactar os demais. Por isso, trabalhar com o meio ambiente requer respeito aos princípios da precaução, pois está em jogo o equilíbrio ecológico de todas as cadeias produtivas.

Cabe ao instrutor no seu planejamento instrucional abordar tais conteúdos, procurando sempre que possível:

1. Refletir com os participantes sobre o grau de intensidade das intervenções no meio ambiente rural, buscando indicar ações preventivas, mitigadoras ou corretivas que compensem os impactos causados pela atividade produtiva;

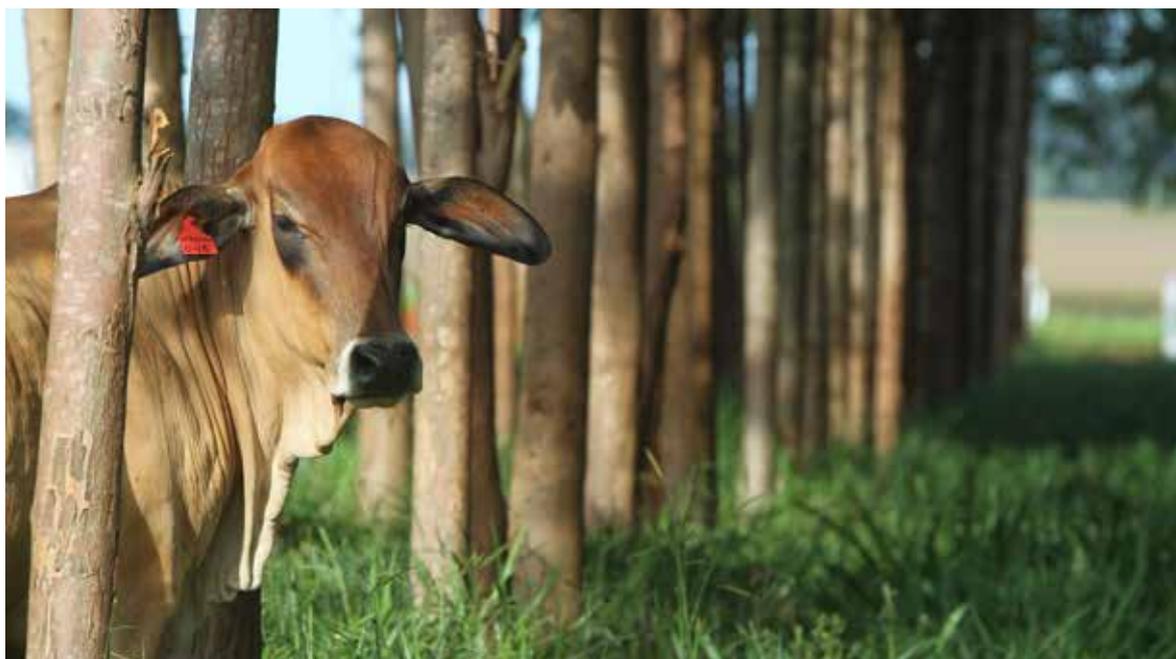
2. Discutir a respeito da identificação de aspectos críticos no âmbito da propriedade que representem riscos potenciais às atividades agropecuárias, oferecendo ao produtor e trabalhador rural instrumentos e ações capazes de identificar os pontos fracos e aproveitar os pontos fortes no ambiente da propriedade;
3. Sugerir técnicas de produção sustentável com enfoque na conservação do solo, da água e das florestas, integradas às boas práticas agropecuárias, como aquelas ligadas à agricultura de baixa emissão de carbono;
4. Discutir as formas corretas de destinação do lixo ou resíduos no processo de produção.

Os animais (grande, médio e pequeno porte) usados nos treinamentos do SENAR devem ser tratados de acordo com as premissas de bem estar animal. O conceito de bem-estar animal refere-se a uma boa ou satisfatória qualidade de vida que envolve determinados aspectos referentes ao animal, tais como saúde, felicidade, longevidade.¹¹

Os animais têm o direito de estar:

- Livres de fome e sede e com pronto acesso à água fresca e a uma dieta que os mantenha saudáveis e vigorosos;
- Livres de desconfortos e vivendo em um ambiente apropriado que inclui abrigo e uma área confortável para descanso;
- Livres de dor, ferimentos e doenças por meio de prevenção ou de rápido diagnóstico e tratamento;
- Livres para expressar comportamento normal, uma vez que lhes sejam garantidos: espaço suficiente, condições de moradia apropriadas e a companhia de outros animais de sua espécie;
- Livres de medos e angústias e com a garantia de condições e tratamento que evitam sofrimentos mentais.

De forma sucinta, apresentam-se, a seguir, as atividades desenvolvidas na etapa de OPERACIONALIZAÇÃO DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL RURAL.



11 TANNEMBAUM, J. Ethics and animal welfare: the inextricable connection. Journal of the American Veterinary Medical Association, Schaumburg, v.198, p.1360-1376, 1991.

ETAPA DE OPERACIONALIZAÇÃO DAS AÇÕES DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL RURAL

Estruturação das ações

1. Atribuições da Administração Regional

- Seleção de instrutores.
- Preparação de instrutores (Treinamento Metodológico).

- Atualização de instrutores.
- Procedimentos de credenciamento dos instrutores.
- Convide ao instrutor para atuação em evento.
- Repasse de recursos para os parceiros.

2. Atribuições do mobilizador(a)/parceiro(a)

- Divulgação das ações de FPR.
- Recrutamento e seleção da clientela.
- Identificação da natureza de programação.
- Identificação do tipo de programação.
- Composição de turmas (inscrição).

- Escolha e organização do local da ação de FPR.
- Compra e provimento de recursos instrucionais.
- Confirmação do local da ação.

3. Atribuições do(a) instrutor(a)

- Elaboração do Plano Instrucional:
 - ▶ Determinação dos objetivos;
 - ▶ Determinação do conteúdo;
 - ▶ Seleção das técnicas instrucionais;
 - ▶ Seleção dos recursos instrucionais;
 - ▶ Definição dos procedimentos de avaliação;
 - ▶ Determinação da carga horária.
- Comunicação constante com o mobilizador.

Ações
estruturadas

Execução das ações

1. Atribuições da Administração Regional

- Programar e coordenar as formas de supervisão aos eventos;
- Produção dos certificados com base nos relatórios do Instrutor.

2. Atribuições do instrutor(a)

- Aplicação do Plano Instrucional:
 - ▶ Desenvolvimento do conteúdo;
 - ▶ Aplicação das técnicas instrucionais;
 - ▶ Utilização dos recursos instrucionais;
 - ▶ Aplicação dos procedimentos de avaliação.

Depois do evento:

- Elaboração do relatório de execução da ação.

3. Atribuições do(a) mobilizador(a)/parceiro(a)

- Depois do evento:
 - ▶ Entrega dos Certificados;
 - ▶ Prestação de contas.

Ações
executadas

Avaliação

Ação Supervisora Gerencial e Técnica

3 - Etapa de avaliação

A **avaliação** é a terceira e permanente etapa do processo, pois está presente tanto na etapa de planejamento como na de operacionalização. Deve ser feita em duas fases: de **acompanhamento e controle**, e **avaliação somativa**. Nessa etapa, a ação do supervisor do SENAR e da equipe técnica são fundamentais e resultam na correção de não conformidade e ratificação de procedimentos, além de subsídios para novos planejamentos.

Assim como os indivíduos, as organizações também são cercadas por situações de avaliação, fundamentais para o seu crescimento e desenvolvimento. Avaliação é um instrumento direcionado para o conhecimento, a interpretação, proporcionando tomadas de decisão e a transformação da realidade. Constam de um conjunto de atividades gerenciais, técnicas e metodológicas, que visa a produzir informações úteis para a retificação e ratificação do processo da FPR.

Nessa perspectiva, a avaliação implica a busca da eficiência (fazer certo as coisas), eficácia (fazer as coisas certas) e efetividade (gerar impacto socioeconômico no ambiente).

Na etapa de avaliação, que permeia todo o processo, os dados registrados pelos mobilizadores sobre os eventos podem auxiliar os supervisores e a equipe técnica das Administrações Regionais, responsáveis pela avaliação supervisora gerencial e técnica, e a consequente retificação ou ratificação do processo.

3.1 - Acompanhamento e controle

Por sua natureza, o **acompanhamento e o controle** constituem um conjunto de ações gerenciais e técnicas que devem permear todas as atividades executadas durante o desenvolvimento do processo como um todo. Essas são ações básicas de supervisão.

Considerando que o SENAR atua com parcerias, a supervisão realizada por servidores do seu quadro funcional representa instrumento fundamental para que a instituição tenha a coordenação do processo e consiga, assim, manter coerência com sua missão e uniformidade de procedimentos metodológicos, em nível nacional.

O **acompanhamento** refere-se à presença do supervisor, que deve atuar, gerencial e tecnicamente, junto aos agentes, efetuando o **controle** via registros e executando avaliações formativas do processo, procedimentos necessários para futuras tomadas de decisão.

O **acompanhamento e o controle** comportam análises quantitativas e qualitativas. A análise quantitativa diz respeito à verificação dos resultados numéricos alcançados, em relação ao planejado. A análise qualitativa verifica se as ações desenvolvidas estão levando, de fato, ao alcance dos objetivos sociais da instituição (missão).

3.2 - Avaliação somativa

A segunda fase da etapa de avaliação é justamente a avaliação somativa dos trabalhos realizados pela instituição.

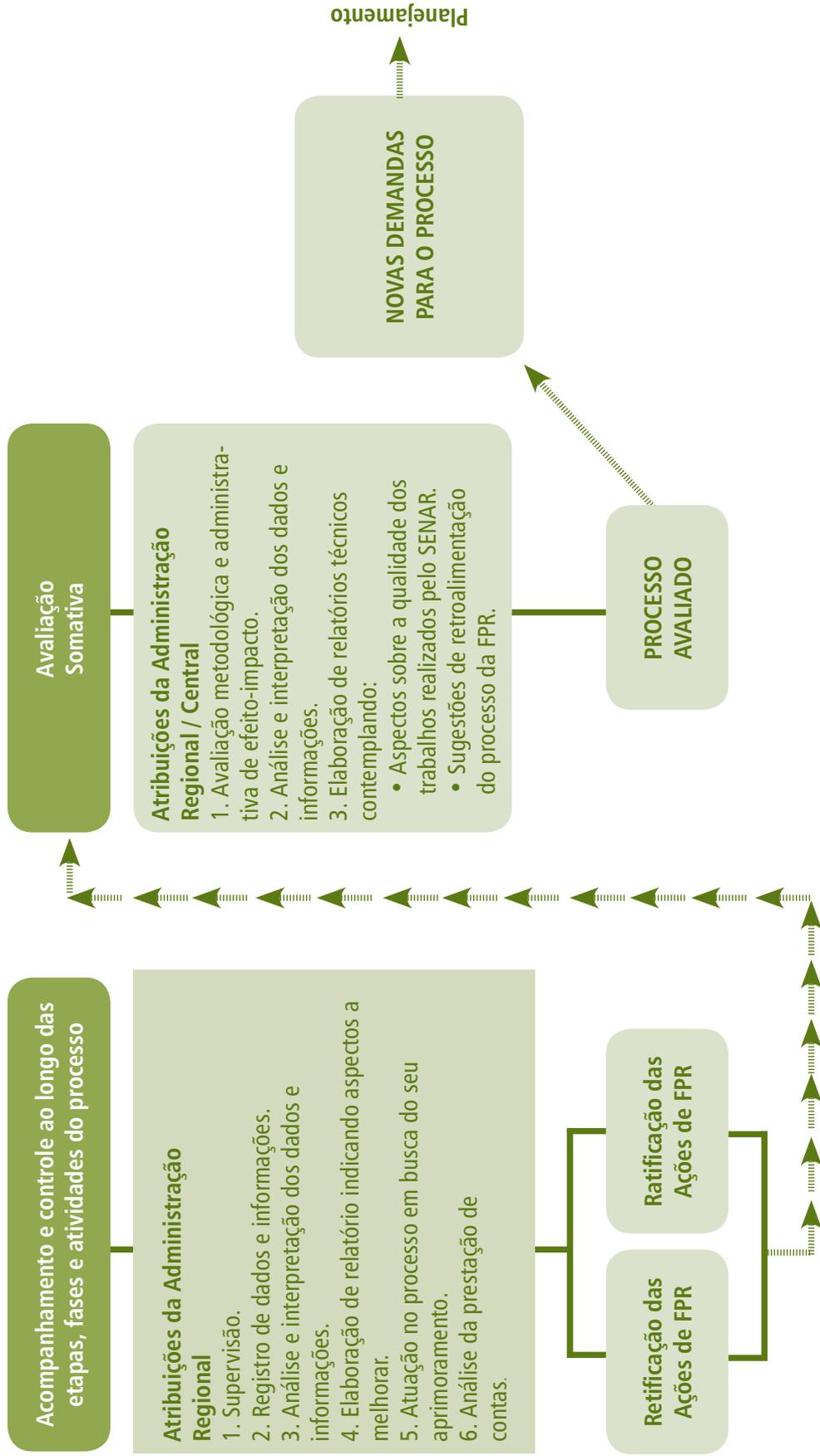
Avaliação somativa é aquela desenvolvida ao final de um ciclo do processo da FPR. Tem por objetivo julgar a capacidade de provocar, no egresso e no seu ambiente familiar e social, os efeitos esperados pela instituição.

Esta fase retroalimenta todas as etapas do processo da FPR, a começar pelo planejamento, quando se verifica a necessidade de se aprimorar a análise dos ambientes interno e externo à instituição, a compatibilização dos diagnósticos externo e interno e a elaboração do Plano Anual de Trabalho (PAT) - a operacionalização, no que tange à estruturação e à execução das ações, e a própria avaliação, quando considera os aspectos de eficiência, eficácia e efetividade institucional.

De forma sucinta, apresentam-se, a seguir, as atividades desenvolvidas na etapa de **AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL RURAL**.



ETAPA DE AVALIAÇÃO DAS AÇÕES FORMAÇÃO PROFISSIONAL RURAL



FLUXOGRAMA DO PROCESSO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL RURAL

AÇÃO SUPERVISORA GERENCIAL E TÉCNICA

PLANEJAMENTO

POLÍTICAS NACIONAIS DE DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO

SENAR

- MISSÃO
- PRINCÍPIOS
- DIRETRIZES

- POLÍTICAS ESTADUAIS/MUNICIPAIS
- POLÍTICAS INSTITUCIONAIS
- RECURSOS FINANCEIROS
- RECURSOS HUMANOS
- RECURSOS MATERIAIS

Caracterização do Estado/Região

1. Levantamento de dados e informações:
 - 1.1 Dados demográficos
 - População Economicamente Ativa (PEA) rural
 - População total rural
 - Densidade demográfica
 - Faixa etária
 - 1.2 Políticas públicas sociais
 - 1.3 Planos, programas e projetos
 - 1.4 Instituições públicas e privadas
 - 1.5 Política agrícola estadual
 - 1.6 Infraestrutura de apoio
 - 1.7 Lideranças atuantes
2. Tratamento e análise dos dados e informações

ESTADO E/OU REGIÃO CARACTERIZADOS

Caracterização do Município

1. Levantamento de dados e informações:
 - 1.1 Dados demográficos (exemplos):
 - PEA rural municipal
 - Concentração da população rural por faixa etária e sexo
 - Densidade demográfica
 - Índice de crescimento econômico
 - 1.2 Situação da produção agrossilvipastoril
 - Ex.: Agricultura
 - Área cultivada
 - Quantidade produzida
 - Valor da produção
 - Problemas no sistema de produção
 - Ex.: Pecuária
 - Tipo de rebanho
 - Nº de cabeças
 - Valor da produção
 - 1.3 Educação
 - Índice de alfabetização
 - 1.4 Saúde e saneamento
 - 1.5 Estrutura fundiária
 - 1.6 Condições de posse e uso da terra
 - Estratificação
 - Identificação de assentamentos de reforma agrária
 - 1.7 Mercado de trabalho
 - Caracterização da oferta e da demanda
 - Índice de desemprego
 - Número de empregos gerados
 - Principais ocupações existentes
 - Doenças profissionais
 - Incidência de acidentes de trabalho
 - 1.8 Infraestrutura de apoio
 - 1.9 Problemas de degradação ambiental
 - 1.10 Aspectos socioeconômicos e culturais
 - 1.11 Infraestrutura
 - 1.12 Lideranças locais
2. Tratamento e análise dos dados e informações.

MUNICÍPIOS CARACTERIZADOS

Determinação da capacidade Operativa do SENAR

1. Identificação e análise quantitativa e qualitativa de:
 - 1.1 Contingente humano
 - 1.2 Recursos materiais
 - 1.3 Recursos financeiros
 - 1.4 Recursos instrucionais
 - 1.5 Instalações
2. Parcerias a mobilizar
 - 2.1 Sindicatos
 - 2.2 Prefeituras
 - 2.3 Associações
 - 2.4 Lideranças
 - 2.5 Cooperativas
 - 2.6 Outras instituições públicas e privadas
3. Tratamento e análise dos dados e informações

CAPACIDADE OPERATIVA DO SENAR DETERMINADA

Compatibilização dos diagnósticos e elaboração do PAT

1. Listagem das necessidades da FPR.
2. Ordenação das necessidades, por importância, nos municípios.
3. Compatibilização dos diagnósticos externo e interno
4. Elaboração do Plano Anual de Trabalho (PAT)
 - 4.1 Justificativa
 - 4.2 Objetivo
 - 4.3 Estratégia de ação
 - 4.4 Programação física
 - Área de atuação
 - Quadro demonstrativo de metas/ações de FPR
 - Outras atividades
 - Quadro demonstrativo de metas/desenvolvimento de talentos humanos
 - Recursos instrucionais
 - 4.5 Cronograma de execução
 - 4.6 Orçamento anual
 - Previsão de receita
 - Previsão de despesa
 - Atividade-meio
 - Atividade-fim

PLANO ANUAL DE TRABALHO (PAT)

DIAGNÓSTICO EXTERNO

DIAGNÓSTICO INTERNO

AÇÃO SUPERVISORA GERENCIAL E TÉCNICA

OPERACIONALIZAÇÃO

Estruturação das ações

1. Atribuições da

Administração Regional

- 1.1. Seleção de instrutores.
- 1.2. Preparação de instrutores (Treinamento Metodológico).
- 1.3. Atualização de instrutores
- 1.4. Procedimentos de credenciamento dos instrutores
- 1.5. Convide ao instrutor para atuação em evento.
- 1.6. Repasse de recursos para os parceiros.

2. Atribuições do

mobilizador(a)/parceiro(a)

- 2.1. Divulgação das ações de FPR
- 2.2. Recrutamento e seleção da clientela.
- 2.3. Identificação da natureza de programação
- 2.4. Identificação do tipo de programação.
- 2.5. Composição de turmas (inscrição).
- 2.6. Escolha e organização do local da ação de FPR.
- 2.7. Compra e provimento de recursos instrucionais.
- 2.8. Confirmação do local da ação.

3. Atribuições do(a)

instrutor(a)

- 3.1. Elaboração do Plano Instrucional:
 - ▶ Determinação dos objetivos;
 - ▶ Determinação do conteúdo;
 - ▶ Seleção das técnicas instrucionais;
 - ▶ Seleção dos recursos instrucionais;
 - ▶ Definição dos procedimentos de avaliação;
 - ▶ Determinação da carga horária.
- 3.2. Comunicação constante com o mobilizador.

AÇÕES DE FPR
ESTRUTURADAS

Execução das ações

1. Atribuições da

Administração Regional

- 1.1. Programar e coordenar as formas de supervisão aos eventos;
- 1.2. Produção dos certificados com base nos relatórios do instrutor.

2. Atribuições do instrutor(a)

- 2.1. Aplicação do Plano Instrucional:
 - ▶ Desenvolvimento do conteúdo;
 - ▶ Aplicação das técnicas instrucionais;
 - ▶ Utilização dos recursos instrucionais;
 - ▶ Aplicação dos procedimentos de avaliação.

Depois do evento:

- 2.2. Elaboração do relatório de execução da ação.

3. Atribuições do(a)

mobilizador(a)/parceiro(a)

- Depois do evento:
 - ▶ Entrega dos Certificados;
 - ▶ Prestação de contas.

AÇÕES DE FPR
EXECUTADAS

AVALIAÇÃO

Acompanhamento e controle ao longo de todas as etapas, fases e atividades do processo

Atribuições da Administração Regional

1. Supervisão.
2. Registro de dados e informações.
3. Análise e interpretação dos dados e informações.
4. Elaboração de relatório indicando aspectos a melhorar.
5. Atuação no processo em busca do seu aprimoramento.
6. Análise da prestação de contas.

Avaliação Somativa

Atribuições da Administração Regional / Central

1. Avaliação metodológica e administrativa de efeito-impacto.
2. Análise e interpretação dos dados e informações.
3. Elaboração de relatórios técnicos contemplando:
 - Aspectos sobre a qualidade dos trabalhos realizados pelo SENAR.
 - Sugestões de retroalimentação do processo da FPR.

• DEMANDA
DO MERCADO
DE TRABALHO
SATISFEITA

• NOVAS
DEMANDAS PARA
O PROCESSO

RETIFICAÇÃO E RATIFICAÇÃO
DAS ATIVIDADES
DO PROCESSO

PROCESSO AVALIADO



X

Perfil recomendado aos agentes da FPR; mobilizadores, instrutores e supervisores

Os agentes que realizam a FPR na ponta são os mobilizadores, instrutores e supervisores.

O **MOBILIZADOR** é o agente responsável, entre outras atribuições, pela organização dos eventos, que consiste na divulgação, composição de turmas e arranjos para os cenários educativos.

O **INSTRUTOR** é o agente que ministra as ações da Formação Profissional Rural e as atividades da Promoção Social, utilizando a metodologia educacional do SENAR.

O **SUPERVISOR** é agente responsável pelo acompanhamento e avaliação dos processos de FPR e PS, agindo de forma educativa.

Um dos fatores essenciais para a realização bem sucedida de todas as ações previstas no processo da FPR é a escolha dos agentes com base em **perfil adequado**.

Perfil sugerido para o mobilizador(a):

- Idade mínima de 18 anos;
- Ensino médio completo (ou escrever e ler com desenvoltura);
- Conhecimento do meio rural (conhecimento de práticas produtivas do meio rural);
- Facilidade de comunicação;
- Disponibilidade de tempo para atuar como mobilizador ou ter permissão da entidade parceira para dedicar tempo suficiente para uma mobilização adequada;
- Comprometimento com ambas instituições;
- Conhecimentos básicos de informática;
- Ser capacitado pelo SENAR na metodologia da FPR e PS para **mobilizar** com uniformidade e qualidade de procedimentos;
- Pró-atividade.

Perfil sugerido para instrutor(a):

O **instrutor(a) do SENAR** deve apresentar um conjunto de valores fundamentais que baseiam qualquer decisão profissional considerada ética:

- Flexibilidade;
- Integridade;
- Discrição pessoal e institucional;
- Honestidade;
- Comprometimento;
- Coragem;
- Tolerância;
- Empatia;
- Conhecimento técnico atualizado;
- Humildade;
- Capacidade de comunicação;
- Entonação de voz;

- Pró-atividade;
- Capacidade de ouvir;
- Interação com o participante;
- Capacidade de síntese;
- Equilíbrio emocional.

Além desses valores, o instrutor deve observar sistematicamente características de boas práticas docentes que contribuam para o sucesso do processo ensino aprendizagem:

1. Criar um ambiente de liberdade de expressão, certificando-se de que todos estejam participando, sendo para isso bom ouvinte e valorizando o *feedback*;
2. Fazer sua apresentação pessoal, do SENAR, do participante, dos objetivos do treinamento/curso;
3. Ser pontual;
4. Ter capacidade de realizar e cumprir com os contratos de "horário" e "convivência";
5. Zelar pela segurança dos participantes;
6. Manter o ambiente organizado de forma a propiciar segurança e clareza;
7. Ser bom observador para perceber os sinais verbais e não verbais naqueles que recebem as mensagens que envia;
8. Agir como facilitador para traduzir teorias em ações práticas;
9. Estar seguro de que seus objetivos pessoais e profissionais estão em consonância com os objetivos da organização para a qual trabalha e da clientela a quem atende;
10. Exercitar a paciência pedagógica, respeitando o tempo de aprendizagem e de mudança do outro e de si próprio;
11. Ter equilíbrio para bem administrar as emoções e os conflitos inerentes às relações interpessoais;
12. Considerar a cultura local, respeitando e valorizando crenças e costumes das comunidades;
13. Aprender a falar fácil sobre coisas difíceis, não sonegando informações, mas decodificando símbolos através da sua relação com a vida real;
14. Agir com humildade, sabendo colocar seus conhecimentos sem arrogância e tendo coragem de dizer que não sabe determinadas coisas, mas que se dispõe a aprender;
15. Ser honesto com seus princípios e atitudes, para poder inspirar a confiança dos outros;
16. Estar atento à questão da ética no exercício do seu trabalho e na relação com as pessoas.

Perfil sugerido para o supervisor

O supervisor deve ser um técnico que conheça profundamente a metodologia da FPR e da PS, bem como os aspectos legais e administrativos da organização.

Deve também apresentar postura ética e profissional no exercício de sua função no SENAR, atendendo aos seguintes requisitos:

1. Postura pessoal:

- Manter diálogo e comunicação horizontalizada;
- Trabalhar com o supervisionado e, não, para o supervisionado;

- Levar em consideração as potencialidades e limitações dos supervisionados;
- Manter-se atento às ações dos supervisionados;
- Ser transparente, deixando claras suas responsabilidades e limitações;
- Ser hábil na administração de conflitos dentro de sua alçada.

2. Postura profissional:

- Trabalhar baseado em um planejamento de supervisão com objetivos e estratégias bem definidos;
- Estabelecer bom relacionamento interpessoal com superiores e supervisionados;
- Oportunizar momentos para que os supervisionados expressem suas dificuldades, necessidades, anseios e expectativas;
- Analisar situações, informações, programações, projetos, relatórios e outros dados;
- Trabalhar em grupos interdisciplinares, considerando a experiência profissional e pessoal de cada um dos participantes;
- Trabalhar em grupos multidisciplinares, buscando intercâmbio e estabelecendo parcerias;
- Escutar atentamente opiniões e ideias de terceiros, adotando-as quando conveniente;
- Manter-se atualizado quanto à metodologia da FPR e da PS, bem como às políticas socioeconômicas federais, estaduais e municipais;
- Utilizar-se corretamente da técnica de observação, atentando para não intervir diretamente na condução dos trabalhos;
- Fundamentar o trato com a supervisão nos princípios que norteiam as questões das relações humanas;
- Retratar de forma clara, objetiva e fidedigna as suas observações, sendo fiel ao que vê no local ou, levantando à distância os dados referentes ao evento em questão, sem se deixar levar por suposições ou interferências subjetivas;
- Aplicar os critérios de *feedback* na devolutiva, de forma que o resultado da interação seja produtivo e observável.

3. Outros requisitos necessários ao supervisor:

- Identificação com o meio rural;
- Conhecimento da região onde atua;
- Fluência verbal;
- Boa comunicação escrita;
- Senso de responsabilidade;
- Memória auditiva e visual;
- Segurança;
- Cautela;
- Espírito de colaboração;
- Equilíbrio emocional;
- Disciplina;
- Imparcialidade;
- Ética;
- Capacidade criativa;
- Visão crítica e holística;
- Capacidade de motivação e de organização;
- Iniciativa e pró-atividade;
- Otimismo;
- Objetividade.



1 - Informação e Orientação Profissionais - IOP

O SENAR deverá promover a Informação e Orientação Profissionais (IOP), com o objetivo de tornar mais eficaz o impacto socioeconômico das ações da FPR.

Informação profissional - Componente do processo da formação profissional. Compreende as atividades que proporcionam às pessoas esclarecimentos sobre a amplitude, características, condições e tendências do mercado de trabalho, oportunidades de educação e de emprego, para que desenvolvam atitudes adequadas em relação à escolha de uma ocupação.

Orientação profissional - Componente do processo da formação profissional. Consiste nos procedimentos utilizados para ajudar as pessoas a selecionarem uma profissão adequada, mediante a análise crítica dos fatores que determinam as escolhas ocupacionais.

É comum encontrar pessoas em permanente conflito por estarem “desperdiçando” seu tempo e sua vida com uma atividade profissional que absolutamente não lhes satisfaz. Em geral, as raízes dessas insatisfações para com o trabalho advêm, principalmente, de uma escolha profissional malfeita. Assim, os recursos despendidos no processo da FPR terão maior retorno quanto mais efetivo for o trabalho de IOP.

Sem querer fazer da IOP uma promessa para resolver todos os problemas de desajustamento profissional é importante, entretanto, admitir sua contribuição para ampliar os horizontes do indivíduo que se encontra em fase de opção por um determinado caminho profissional.

1.1 - Objetivos

- Oferecer esclarecimentos completos e atualizados sobre as características e tendências do mercado de trabalho, as modalidades da educação profissional, a natureza das ocupações e os requisitos necessários ao seu eficiente desempenho, as oportunidades de emprego e de formação profissional, as perspectivas de desenvolvimento de carreiras, o sistema de remuneração e a legislação do trabalho;
- Orientar as pessoas para a escolha consciente e metódica de uma ocupação, de forma que possam obter, por intermédio do trabalho, elevados índices de realização pessoal e profissional;
- Assistir as pessoas nas mudanças de ocupação e no desenvolvimento de carreiras, para que se adaptem a seus novos papéis ocupacionais;
- Desenvolver a IOP ao longo de todos os níveis da formação para o trabalho, apresentando as opções de Itinerários Formativos e Profissionais, de forma contínua, em um sentido amplo e diversificada, para abranger todos os ramos da atividade econômica rural; e
- Oportunizar a IOP, em igualdade de condições, a todas as pessoas, sem qualquer discriminação por motivos de raça, cor, sexo, idade, religião, opinião política ou origem social, aos que já participam ou desejam ingressar no mercado de trabalho, considerando-se as seguintes situações:

- os que se preparam para ingressar no mercado de trabalho;
- os que nunca frequentaram a escola;
- os desempregados e os subempregados;
- os que precisam mudar de profissão;
- os que carecem de ajustamentos profissionais;
- os que necessitam de orientação para o desenvolvimento de carreiras;
- os que desempenham atividades sazonais;
- as pessoas com necessidades especiais e deficiências;
- os jovens aprendizes;
- os aposentados por tempo de trabalho ou por limitação física que desejam desenvolver uma atividade;
- os estrangeiros candidatos a empregos.

1.2 - Processo de informação e orientação profissionais

O processo de IOP será constituído de séries coordenadas de atividades a serem executadas pelo SENAR, tendo em vista o cumprimento dos objetivos estabelecidos.

A orientação profissional assumirá a forma preventiva ou corretiva, conforme se trate de prevenir ou corrigir escolhas ocupacionais não realistas que concorram para agravar os problemas de excesso ou carências no mercado de trabalho, de migração ocupacional e de índices insatisfatórios de produtividade.

1.3 - Inserção socioprofissional

Compreende um conjunto de ações voltadas à aproximação entre as instituições ofertantes de educação profissional, os alunos, os empregadores e as instituições de intermediação de mão de obra vinculadas à relação de emprego e renda, objetivando promover a empregabilidade e/ou oportunidades profissionais ao egresso.

Deve abranger a relação das práticas profissionais com o mundo do trabalho, o acompanhamento a egressos, a articulação entre instâncias e organizações vinculadas ao empreendedorismo individual, a economia solidária, as incubadoras, o microcrédito produtivo orientado e demais políticas vigentes de geração de emprego e renda.

2 - Averiguação de competências para inserção em Itinerário Formativo e/ou Percurso Profissional

Atualmente, a Educação Profissional precisa abranger mais do que o domínio de passos, operações, tarefas e informações tecnológicas necessárias ao exercício de uma profissão. Ela deve considerar os fatores de caráter econômico e social inerentes às variadas atividades que a pessoa realiza – ou realizará – em seu posto de trabalho, além das experiências de vida e profissionais acumuladas e da sua própria autoimagem.

Nessa perspectiva, a formação para o trabalho deve também sensibilizar o adulto para a Educação Continuada e Permanente de modo que ele possa buscar os conhecimentos necessários e complementares à sua formação, os quais, integrados aos que já possui, possibilitem-lhe ganhos de diversas naturezas – sociais, produtivos e econômicos.

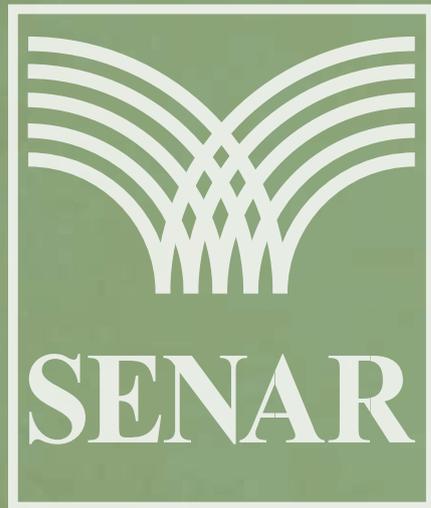
O **Itinerário Formativo** é o conjunto de percursos de formação propiciados por uma instituição de educação profissional dentro de cada uma das diferentes áreas ocupacionais. É por meio deles que os alunos podem escolher as diferentes alternativas de formação disponíveis em uma perspectiva de educação continuada conforme seus níveis de escolaridade.

Tais processos serão desenvolvidos tomando por base conteúdos tecnicamente atualizados, que considerem a cadeia produtiva - tendo como foco a produção sustentável – descritos em parceria com indicadores atualizados das necessidades de qualificação pelo mercado de trabalho rural - e atentando para a vocação dos indivíduos, o que contribuirá para que ocorram as realizações profissionais, e, conseqüentemente, a satisfação pelo trabalho que desenvolverão. Tal processo educativo pretende garantir a empregabilidade do trabalhador, por meio de um resultado baseado no prazer de fazer o que se gosta e a conseqüente permanência em um meio rural mais promissor. A averiguação das competências adquiridas ao longo desse processo, ou de forma tácita, será verificada e certificada de modo a possibilitar o ingresso em cursos complementares e superiores.

Ainda existe a possibilidade da constituição de **Percursos Profissionais**, formados pelo conjunto de ocupações com identidades bem definidas no mercado de trabalho, em determinada área profissional. Cada uma dessas ocupações exige competências com graus específicos de complexidade, o que permite vislumbrar os referidos percursos formativos desde o nível básico até o superior.

Todo o trabalho de construção de **Itinerários Formativos ou Percursos Profissionais** será feito por grupo multidisciplinar integrado pelos vários atores do mundo do trabalho rural - empregadores, trabalhadores, ciência e academia, institutos de pesquisa, fomento, equipes técnicas e de instrutores das Instituições de educação profissional envolvidas, etc. Dessa forma, será possível oferecer chances de formação necessária, graduada e que garanta a empregabilidade dos egressos.

Para identificar as necessidades de educação profissional do público do SENAR, iniciante ou egresso, a instituição deve empreender um conjunto de ações voltadas ao diagnóstico das competências tácitas e adquiridas em processos de educação anteriores, com diferentes perfis socioeconômicos e culturais, bem como suas diversidades e especificidades, a fim de proceder à definição da oferta de interesse e necessidade do indivíduo.



XII Supervisão

A Supervisão é um processo educativo, permanente, participativo e orientador, que abrange o acompanhamento, o controle e a avaliação das atividades do processo da FPR, visando contribuir para a sua melhoria.

O supervisor, pelo seu conhecimento metodológico e técnico, deve ser o articulador entre as informações padronizadas de alinhamento institucional e os demais agentes e parceiros do SENAR. Ele ajuda na identificação das reais demandas de formação profissional, além de dar o suporte educacional ao instrutor.

O acompanhamento é constituído por avaliações parciais ocorridas ao longo de todo o processo, com o estabelecimento comparativo do desempenho com os padrões preestabelecidos.

O controle é a tomada de ações necessárias para a melhoria do desempenho.

Avaliação é o procedimento comparativo entre o resultado obtido e a sua relação com o planejado, ao final de um processo de trabalho.

Sendo a supervisão um processo, quatro aspectos são fundamentais e distintos, porém integrados em sua realização:

- **Aspecto diagnóstico:** objetiva o levantamento sistematizado e a análise crítica das informações para subsidiar o planejamento e identificar pontos positivos e desvios que ocorrem na operacionalização do processo da FPR;
- **Aspecto preventivo:** efetua, a partir do diagnóstico, análise prospectiva, visando a prevenir procedimentos inadequados que possam ocorrer;
- **Aspecto corretivo:** visa contribuir para a adequação, imediata e/ou no momento oportuno, dos desvios detectados *in loco* ou a distância, neutralizando e suprimindo deficiências e reorientando as atividades;
- **Aspecto afirmativo:** ratifica os procedimentos bem-sucedidos nos eventos de FPR.

A supervisão deve contribuir para o alcance dos objetivos do SENAR e para a viabilização do processo da FPR, objetivando assegurar um padrão de qualidade nacional. Sendo assim, são seus objetivos:

- Proceder ao acompanhamento, controle e avaliação da elaboração do planejamento, da estruturação e da realização das ações/atividades propostas no plano anual de trabalho;
- Orientar o supervisionado, reforçando os aspectos positivos e corrigindo os desvios observados na realização das ações/atividades;
- Subsidiar tomadas de decisões técnicas e administrativas;
- Oportunizar o crescimento pessoal e profissional do supervisor e do supervisionado.

1 - Tipos de supervisão

A supervisão pode ser realizada *in loco* ou a distância. A **supervisão *in loco*** permite ao supervisor a aproximação com a realidade tal qual ela é, podendo ser realizada por meio de:

- visitas (contatos e entrevistas);
- reuniões de trabalho;
- treinamentos em serviço;
- observações das ações da FPR (cursos, treinamentos, etc.).

A supervisão a distância permite acompanhamento das ações por meio de:

- análises das programações, relatórios, levantamentos de necessidades, planos instrucionais, prestações de contas e outros;
- comunicações (informações obtidas por telefone ou em correspondências como ofícios, memorandos, pareceres etc.).

2 - Estratégias de supervisão

As supervisões podem acontecer periodicamente ou eventualmente, com ou sem o conhecimento do supervisionado.

Podem ocorrer no todo ou em parte, sobre todas as atividades do processo da FPR.

Algumas alternativas de atuação podem ser adotadas, como estratégias que possibilitem a multiplicação de esforços, visando atender à crescente demanda de ações da FPR do SENAR.

Entretanto, ficará a critério de cada Administração Regional adotar aquela ou aquelas estratégia(s) que convier(em) à sua realidade, tais como:

- Descentralização da supervisão ou o deslocamento dos supervisores para atuarem em bases (regiões) que estejam mais próximas dos locais onde as ações/atividades são executadas;
- Supervisão por amostragem ou na totalidade dos eventos de FPR realizados;
- Supervisão em momentos do evento ou do seu início à sua conclusão;
- Priorização do acompanhamento *in loco*, durante todo o evento, a mobilizadores e instrutores em início de trabalho na instituição.

3 - Níveis de supervisão

A supervisão é realizada em dois níveis de atuação: **nacional e estadual**.

3.1 - Supervisão nacional

É aquela realizada por técnicos da Administração Central do SENAR, mediante ação direta junto às Administrações Regionais, tanto nos níveis de gerência (envolvendo superintendentes e/ou diretores), como nos níveis técnicos (envolvendo técnicos, coordenadores e supervisores).

Aspectos a serem abordados em relação ao processo operacional:

- Análise do processo de parcerias;
- Supervisão do processo como um todo, verificando, até mesmo, se os eventos realizados estão contidos no PAT;
- Verificação do sistema de certificação;
- Verificação e análise dos instrumentos de controle adotados pelas Administrações Regionais;
- Análise de relatórios de supervisões anteriores, referentes à equipe técnica da Regional supervisionada.

Aspectos a serem abordados em relação à supervisão nacional:

- Vinculação dos supervisores estaduais ao quadro de servidores do SENAR;
- Capacitação dos supervisores estaduais na metodologia da FPR e da PS e no processo de supervisão;
- Análise dos procedimentos de supervisão adotados pelas Administrações Regionais;
- Verificação da infraestrutura de apoio das Administrações Regionais ao processo de supervisão estadual;

Aspectos a serem abordados em relação à mobilização:

- Capacitação sobre a estruturação das ações/atividades;
- Capacitação em serviço por intermédio da supervisão estadual;
- Instrumentos de envolvimento institucional e motivação com os mobilizadores;
- Integração com os instrutores e supervisores;
- Atividades desenvolvidas pelos mobilizadores e como são conduzidas:
 - Identificação de necessidades
 - Recrutamento e seleção da clientela
 - Definição da natureza e tipo da programação
 - Divulgação das ações/atividades
 - Composição das turmas
 - Escolha do local para as ações/atividades
 - Elaboração de relatório de mobilização realizada
- Adoção de instrumentos de supervisão ao mobilizador e sua qualidade técnica.

Aspectos a serem abordados em relação à instrutoria:

- Capacitação na metodologia da FPR e da PS;
- Instrumentos de motivação e envolvimento dos instrutores com a instituição (reuniões periódicas de avaliação, atualização e outros);
- Atualização dos instrutores por meio da capacitação em serviço;
- Apoio necessário à aplicação da metodologia;
- Integração com os mobilizadores e supervisores;
- Elaboração do plano instrucional, segundo a metodologia traçada pelo SENAR;
- Elaboração de relatório da ação concluída, constando a avaliação dos participantes e o acompanhamento de frequência;
- Adoção de instrumentos de supervisão ao instrutor e sua qualidade técnica.

3.2 - Supervisão estadual

É aquela realizada por técnicos das Administrações Regionais do SENAR, buscando atender aos seguintes objetivos:

- Acompanhar a elaboração e a implementação do PAT;
- Acompanhar, por meio de ações diretas ou indiretas junto aos instrutores, mobilizadores e outros agentes, a execução das ações da FPR
- Verificar os resultados do processo da FPR no estado.

Em se tratando do supervisor estadual, importante se faz conhecer a realidade do seu estado e de sua região, no sentido de auxiliar o processo de elaboração e análise do plano anual de trabalho.

Aspectos a serem considerados em relação ao processo operacional:

- Realização de supervisão sobre o processo como um todo, verificando, inclusive, se os eventos realizados estão contidos no PAT;
- Análise do processo de parcerias;
- Análise dos planos instrucionais;
- Capacitação metodológica dos instrutores e mobilizadores em serviço;
- Análise do relatório da ação concluída, elaborado pelo instrutor;
- Análise do relatório elaborado pelos mobilizadores;
- Reuniões conjuntas entre instrutores, mobilizadores e supervisores;
- Verificação do sistema de certificação;
- Análise de relatórios de supervisões anteriores, referentes ao supervisionado.

Aspectos a serem considerados em relação à mobilização:

- Identificação e cadastramento dos mobilizadores;
- Análise dos aspectos financeiros e administrativos que interferem na ação finalística do SENAR;
- Capacitação metodológica sobre a estruturação das ações/atividades;
- Capacitação metodológica em serviço;
- Instrumentos de envolvimento institucional e de motivação com os mobilizadores;
- Atividades desenvolvidas pelos mobilizadores e como são conduzidas:
 - identificação de necessidades
 - recrutamento e seleção da clientela
 - definição da natureza e do tipo de programação
 - divulgação da ação
 - composição das turmas
 - escolha do local para as ações
 - integração do mobilizador com o público do SENAR, com os instrutores e supervisores.

Aspectos a serem considerados em relação à instrutoria:

- Seleção e cadastramento dos instrutores, conforme a área de conhecimento;
- Capacitação na metodologia da FPR e da PS;
- Instrumentos de envolvimento institucional e de motivação com os instrutores (reuniões de avaliação, atualização e outros);
- Atualização metodológica dos instrutores por meio da capacitação em serviço;
- Apoio dado pela Administração Regional à aplicação da metodologia;
- Integração com o público do SENAR, com os mobilizadores e supervisores;
- Elaboração e aplicação do plano instrucional, segundo a metodologia traçada pelo SENAR;
- Elaboração de relatório de ação concluída, no qual devem constar a avaliação dos participantes e o acompanhamento de frequência.

4 - Planejamento da Supervisão

O plano de supervisão é fundamental para possibilitar alternativas de ação, visando à escolha da melhor estratégia para alcançar os objetivos pretendidos.

5 - Fases do planejamento da supervisão

Coleta de informações

A coleta de informações é imprescindível para subsidiar a elaboração do plano de supervisão o mais próximo possível da realidade e assegurar a implementação da supervisão, com nível de qualidade satisfatório, considerando as necessidades efetivas dos supervisionados.

A coleta de informações consiste no levantamento, o mais completo possível, dos dados referentes às fases do processo da FPR, do contingente humano envolvido e dos recursos materiais e financeiros utilizados.

As informações deverão ser coletadas de maneira cumulativa, no decorrer do processo.

Essa fase é caracterizada pela investigação e pela reflexão, objetivando definir uma situação real para programar uma ação supervisora.

Por meio da coleta de informações, há condições de se estabelecerem as atividades de acompanhamento, controle e avaliação do processo da FPR.

Para realizar a coleta de informações **em nível estadual**, poderão ser utilizados diferentes meios e instrumentos, tais como:

- Plano anual de trabalho;
- Programação das ações, contidas no PAT;
- Disponibilidade de contingente humano (supervisores) e recursos materiais (veículos, equipamentos, etc.) e financeiros;
- Outras atividades desenvolvidas pelos supervisores na Administração Regional, como exemplo, da representação do SENAR junto a entidades parceiras;
- Identificar o mobilizador e instrutor responsáveis pela ação e analisar a necessidade de supervisão a estes agentes;

- Planos instrucionais;
- Relatórios preenchidos pelos mobilizadores, pelos instrutores e pelos próprios supervisores;
- Informações prévias sobre a mobilização, instrutoria, certificação e outros;
- Dados oriundos de entrevistas, questionários, reuniões, treinamentos, levantamento *in loco*, fichas e outros;
- Rede estruturada de comunicação sobre os eventos;
- Avaliação do próprio processo da supervisão.

Para realizar a supervisão **em nível nacional**, há que se levar em consideração:

- Planos anuais de trabalho das Administrações Regionais;
- Programação das ações/atividades, contidas no PAT;
- Relatórios de eventos executados pelas Regionais;
- Dados oriundos de entrevistas, questionários, reuniões, treinamentos, levantamentos *in loco*, fichas e outros;
- Informações prévias sobre mobilização, instrutoria, certificação, apoio técnico-administrativo e outros;
- Demandas de supervisão oriundas das Regionais;
- Avaliação do próprio processo da supervisão nacional.

Análise das informações

Após a coleta das informações, deve ser feita a organização dos dados e a sua análise, tendo, como parâmetros, os princípios e diretrizes da FPR e do SENAR, além dos padrões e critérios definidos no plano anual de trabalho, documentos sobre procedimentos técnico-administrativos e outras normas estabelecidas.

O resultado da análise deve ser detalhado em:

- Aspectos positivos da operacionalização do processo da FPR;
- Desvios identificados que estejam interferindo, direta ou indiretamente, na operacionalização do processo da FPR.

Plano de Supervisão

O plano de supervisão é o referencial de trabalho do supervisor. Portanto, deve ser elaborado o mais próximo possível da realidade dos supervisionados.

O plano de supervisão deve ser o meio de assegurar a execução da programação anual de trabalho e viabilizar a execução da ação supervisora, objetivando alcançar um nível de qualidade satisfatório dos trabalhos desenvolvidos.

Na elaboração do plano de supervisão deve-se observar o seguinte roteiro:

- Justificativa, consubstanciada no diagnóstico e no prognóstico;
- Objetivos (geral e específicos);
- Estratégias (formas de condução da supervisão);
- Cronograma;
- Tipos de supervisão (*in loco* ou a distância).

Execução da Supervisão

A supervisão é executada por meio do acompanhamento, controle e avaliação de todas as etapas e fases do processo da FPR.

Para que ocorra uma supervisão eficiente, eficaz e efetiva, os supervisores devem basear-se nos seguintes questionamentos:

- O que está sendo feito?
- Para que está sendo feito?
- Para quem está sendo feito?
- Como está sendo feito?
- Quem está fazendo?
- Onde está sendo feito?
- Quando? / Quanto?
- Qual o resultado?

A execução da supervisão se dá nas diferentes etapas: planejamento e operacionalização (referente à mobilização, instrutoria e à própria supervisão).

6 - Supervisão no processo de FPR

6.1 - Etapa de planejamento

A supervisão à etapa de planejamento visa a garantir a qualidade e exequibilidade do PAT. Esta supervisão verifica:

- Quantidade e qualidade das informações sobre os ambientes externo e interno;
- Qualidade da compatibilização dos diagnósticos externo e interno;
- Qualidade do PAT.

PLANEJAMENTO				OPERACIONALIZAÇÃO		AVALIAÇÃO	
Caracterização estado/regiões	Caracterização dos municípios	Determinação da capacidade operativa do SENAR	Compatibilização dos diagnósticos e elaboração do plano anual de trabalho	Estruturação das ações/atividades	Execução das ações/atividades	Acompanhamento e controle	Avaliação somativa
Estado ou região caracterizados	Municípios caracterizados	Capacidade operativa do SENAR determinada	Plano anual de trabalho	Ações/atividades estruturadas	Ações/atividades executadas	Ratificação ou retificação das atividades do processo	Processo avaliado
Diagnóstico externo		Diagnóstico interno					

6.2 - Etapa de operacionalização

A supervisão nesta etapa direciona-se à mobilização, à instrutoria e à própria supervisão.

Supervisão referente à mobilização:

Objetiva garantir a qualidade da estruturação das ações/atividades. Devem ser observados os seguintes aspectos:

- Capacitação metodológica dos mobilizadores;
- Instrumentos de motivação utilizados pelas Administrações Regionais e/ou parceiros;
- Condição de trabalho dos mobilizadores;
- Condução da mobilização;
- Elaboração e qualidade dos relatórios de mobilização;
- Relacionamento do mobilizador com o público, com os instrutores e com os supervisores;
- Conhecimento de sua área de atuação;
- Comprometimento com o SENAR.

Supervisão referente à instrutoria:

Tem como propósito assegurar a qualidade da execução das ações/atividades. Devem ser observados os seguintes passos:

- Capacitação técnica e metodológica dos instrutores;
- Instrumentos de motivação das Administrações Regionais;
- Condição de trabalho dos instrutores;
- Elaboração e qualidade do plano instrucional;
- Desempenho metodológico da instrutoria;
- Critérios de avaliação dos participantes;
- Elaboração e qualidade dos relatórios;
- Relacionamento com o público do SENAR, com os mobilizadores e supervisores;
- Comprometimento com o SENAR.

Supervisão referente ao próprio processo de supervisão:

Visa a garantir a qualidade da supervisão. Devem ser observados os seguintes aspectos:

- Capacitação metodológica dos supervisores;
- Instrumentos de motivação das Administrações Regionais;
- Procedimentos de supervisão adotados pelas Administrações Regionais (plano, concepção de supervisão);
- Condução da supervisão (postura do supervisor, avaliação conjunta com o supervisionado);
- Elaboração e qualidade do relatório;
- Relacionamento com o público do SENAR, com os mobilizadores e instrutores;
- Comprometimento com a função e com o SENAR.

PLANEJAMENTO				OPERACIONALIZAÇÃO		AVALIAÇÃO	
Caracterização estado/regiões	Caracterização dos municípios	Determinação da capacidade operativa do SENAR	Compatibilização dos diagnósticos e elaboração do plano anual de trabalho	Estruturação das ações/atividades	Execução das ações/atividades	Acompanhamento e controle	Avaliação somativa
Estado ou região caracterizados	Municípios caracterizados	Capacidade operativa do SENAR determinada	Plano anual de trabalho	Ações/atividades estruturadas	Ações/atividades executadas	Ratificação ou retificação das atividades do processo	Processo avaliado

7 - Avaliação do Processo de Supervisão

A avaliação da supervisão pretende contribuir para o aprimoramento do próprio processo de supervisão. Quando conveniente, deve ser desenvolvida conjuntamente entre supervisor e supervisionado. Devem ser observados os seguintes aspectos:

- Supervisões executadas em relação às planejadas, tanto no aspecto qualitativo quanto no quantitativo, identificando fatores facilitadores e impeditivos para a efetiva execução das supervisões;
- Resultados obtidos em relação aos esperados (alcance dos objetivos do SENAR, aperfeiçoamento do desempenho dos supervisores e dos supervisionados, melhoria da qualidade das ações/atividades);
- Novos problemas e necessidades levantadas durante o processo de supervisão.

8 - Considerações importantes

- O tempo destinado à supervisão *in loco* deve possibilitar ao supervisor segurança quanto às observações e levantamentos realizados, bem como permitir o desenvolvimento da entrevista ou conversa com a(s) pessoa(s) supervisionada(s). Assim, para possibilitar o seu trabalho, sugere-se que o supervisor considere o acompanhamento de todo um objetivo específico, a escolha de um período do dia, manhã ou tarde, no mínimo, ou mesmo outro critério que queira adotar para determinação do tempo de supervisão, que possibilite o levantamento de dados significativos sobre o andamento da ação/atividade.
- O desafio do supervisor consiste em obter a melhoria constante da eficiência e eficácia do supervisionado. Para tanto, todos os fatos observados, sejam positivos ou negativos, são objetos de análise e discussão entre supervisor e supervisionado, num processo dialógico.
- O processo da supervisão é algo a ser construído por toda a equipe técnica, com amplo apoio dos dirigentes da Administração Regional.
- Importante esclarecer que a **estruturação das ações/atividades não constitui responsabilidade do supervisor e sim do mobilizador**. Supervisão e mobilização são atribuições que requerem procedimentos operacionais diferenciados e devem ser tratados dessa forma, sob pena de comprometer a qualidade dos eventos da instituição.

9 - Instrumentos de Supervisão

Propõem-se, neste documento, dois instrumentos a serem utilizados durante as supervisões estaduais: um direcionado à supervisão à mobilização e outro à instrutoria. Esses instrumentos poderão ser utilizados na íntegra ou reformulados pelas Administrações Regionais, acrescentando-se ou alterando-se algum item, quando verificada sua necessidade.

As Regionais que optarem por desenvolver análises qualitativas poderão transformar as afirmações (postas nos instrumentos, com o uso de escalas) em questionamentos, cujas respostas serão descritas pelos supervisores. As Regionais que optarem por desenvolver análises quantitativas poderão utilizar os instrumentos com a formatação apresentada ou adaptá-la para a sua necessidade e/ou interesse.

Vale lembrar que todas as duas formas de análise – qualitativa e quantitativa – são pertinentes e efetivas, se bem trabalhadas e conduzidas pelas Regionais.

INSTRUMENTOS DE SUPERVISÃO À MOBILIZAÇÃO DA AÇÃO DE FPR

Nº do evento: _____

Entidade mobilizadora: _____

Local de realização da ação/atividade: _____

Município/comunidade: _____

Título do evento: _____

Programa de FPR ()

NÍVEIS E NATUREZAS	Formação Inicial ()	Formação Continuada ()
	Aprendizagem Rural ()	Aperfeiçoamento ()
	Qualificação Profissional Básica / Pronatec ()	Atualização ()
	Qualificação Profissional Básica ()	Especialização ()
	Educação Profissional de Nível Técnico ()	

Tipo da programação: Curso () Treinamento ()

Ações complementares da FPR: _____

Nome do mobilizador/parceiro ou do sindicato rural: _____

O mobilizador participou de treinamento de metodologia? Sim () Não ()

Tempo de atuação do mobilizador no SENAR: _____

Nome do supervisor: _____

Data da supervisão: _____

Tempo de observação (h): _____ Período de realização do evento: _____ / _____ a _____ / _____
dia mês dia mês

Carga horária total do evento (h): _____

Para responder às questões seguintes, preencha em cada parêntese, a numeração que corresponde à ocorrência dos fatos. **Por favor, não deixe nenhuma questão em branco.**

Registre sua observação utilizando a seguinte escala:

4	3	2	1
Sim, plenamente	Sim, parcialmente	Não	Não observado

Estruturação das ações/atividades

- () Realizou o levantamento de necessidades/demanda do evento.
- () Divulgou o evento para a comunidade.
- () Os participantes apresentavam graus de escolaridade aproximados.
- () Os participantes apresentavam idade aproximada.
- () Os participantes apresentavam necessidades de FPR comuns.
- () Os participantes apresentavam interesses comuns sobre o conteúdo programático.
- () O nível de conhecimento sobre o conteúdo desenvolvido era aproximado.
- () O número de participantes estava adequado, dentro do preconizado pela regional.
- () Os participantes tinham fácil acesso ao local onde o evento ocorria.
- () Os participantes atendiam os pré-requisitos exigidos pela ocupação/atividade.
- () O local do evento apresentava infraestrutura apropriada para a realização efetiva do conteúdo da ação/atividade.
- () O local do evento apresentava condições de conforto aos participantes.
- () O local do evento apresentava boas condições de luminosidade, ventilação e ausência de ruídos impertinentes.

Apoio às ações/atividades

- () Houve organização de transporte aos participantes e/ou instrutor do evento.
- () Houve organização da alimentação aos participantes e/ou instrutor do evento.
- () Houve organização da acomodação adequada para o instrutor ao longo do evento.
- () Os recursos instrucionais foram disponibilizados ao instrutor, no momento oportuno.
- () Os recursos instrucionais foram disponibilizados na quantidade e qualidade solicitadas.
- () O mobilizador apoiou o instrutor quando solicitado.
- () O mobilizador apresentou bom relacionamento com o público participante do evento.
- () O mobilizador apresentou bom relacionamento com o instrutor do evento.
- () O mobilizador mostrou-se aberto a discussões sobre os tópicos supervisionados.
- () O mobilizador mostrou-se criativo e hábil na resolução de problemas surgidos.
- () O mobilizador informou previamente à regional ou ao instrutor sobre as características da turma e do local do evento.

Aspectos positivos da mobilização: _____

Aspectos discutidos para melhoria do desempenho e sugestões: _____

_____ de _____/20 _____

Assinatura do supervisor

INSTRUMENTO DE SUPERVISÃO À INSTRUTORIA DA AÇÃO DE FPR

Nº do evento: _____

Nome do instrutor: _____

Local de realização da ação/atividade: _____

Município/comunidade: _____

Título do evento: _____

Programa de FPR ()

NÍVEIS E NATUREZAS	Formação Inicial ()	Formação Continuada ()
	Aprendizagem Rural ()	Aperfeiçoamento ()
	Qualificação Profissional Básica / Pronatec ()	Atualização ()
	Qualificação Profissional Básica ()	Especialização ()
	Educação Profissional de Nível Técnico ()	

Tipo da programação: Curso () Treinamento ()

Ações complementares da FPR: _____

O instrutor participou de treinamento de metodologia? Sim () Não ()

Tempo de atuação do instrutor no SENAR: _____

Nome do supervisor: _____

Data da supervisão: _____

Tempo de observação (h): _____ Período de realização do evento: _____ / _____ a _____ / _____
dia mês dia mês

Carga horária total do evento (h): _____

Para responder às questões seguintes, preencha em cada parêntese, a numeração que corresponde à ocorrência dos fatos. **Por favor, não deixe nenhuma questão em branco.**

Registre sua observação utilizando a seguinte escala:

4	3	2	1
Sim, plenamente	Sim, parcialmente	Não	Não observado

Objetivos

() Apresentou, aos participantes, os objetivos instrucionais ou os resultados esperados.

() Seguiu os objetivos planejados, numa sequência lógica.

Conteúdo programático

() Seguiu a sequência planejada para desenvolvimento do conteúdo.

() Desenvolveu o conteúdo dentro do tempo previsto.

() Compatibilizou o conteúdo com os interesses e necessidades dos participantes.

() Demonstrou segurança em seus posicionamentos.

() Utilizou a linguagem escrita e oral corretamente.

- () Foi claro e objetivo na exposição dos assuntos.
- () Decodificou os termos técnicos utilizados.
- () Evidenciou a aplicabilidade prática do conteúdo ministrado.
- () Usou exemplos baseados em situações vivenciadas pelos participantes.
- () A parte teórica desenvolveu-se conjuntamente à prática.
- () Ao iniciar novo conteúdo, apresentou a sua relação com outros já abordados.
- () Abordou questões relacionadas à saúde e segurança do trabalhador e/ou aspectos sobre o meio ambiente, cidadania, qualidade e produtividade, sempre que pertinentes.

Desenvolvimento das técnicas instrucionais

- () Dominou as técnicas instrucionais aplicadas.
- () As técnicas utilizadas foram compatíveis com as características dos participantes.
- () As técnicas utilizadas foram apropriadas ao conteúdo ministrado.

Recursos instrucionais

- () Os recursos instrucionais necessários para o desenvolvimento do evento foram conferidos e testados.
- () Facilitaram a compreensão do assunto.
- () Foram adequados às características dos participantes.
- () Estavam adequados ao local do evento.
- () Foram utilizados no momento oportuno.
- () Foram disponibilizados na quantidade apropriada ao número de participantes.
- () Apresentaram bom estado de conservação, sem defeitos comprometedores para a aprendizagem.

Avaliação

- () Aplicou as avaliações diagnóstica, formativa e somativa.
- () Aplicou corretamente os procedimentos de avaliação.
- () Os procedimentos de avaliação foram compatíveis com as características dos participantes.
- () Informou aos participantes sobre seus acertos e erros, apresentando-lhes respostas/comportamentos corretos.

Plano instrucional

- () Elaborou plano instrucional.
- () O plano instrucional foi elaborado conforme recomendações da regional.
- () Seguiu o plano instrucional elaborado.
- () Necessitou ajustar/modificar o plano instrucional durante o evento.

Postura do instrutor

- () Informou aos participantes os critérios para certificação.
- () Estabeleceu, junto aos participantes, contrato psicológico (cumprimento de horário, convivência em grupo, etc.).
- () Estabeleceu um bom relacionamento com os participantes.
- () Exerceu liderança perante a turma, estabelecendo um clima de organização.
- () Foi hábil e criativo na resolução de problemas detectados.
- () Foi pontual.

- () Foi assíduo.
- () Estimulou a participação ativa dos participantes.
- () Valorizou os participantes pelo desempenho correto nas práticas e/ou na resolução de problemas propostos.
- () Socializou as respostas das perguntas individuais.
- () Apresentou coerência entre o que apontava como correto e o que executava perante a turma.
- () Forneceu as informações necessárias para que os participantes apresentassem o comportamento esperado.
- () Realizou as práticas de forma que todos os participantes conseguissem visualizá-las.
- () Deu oportunidade a todos os participantes de realizarem cada prática.
- () Supervisionou a atividade prática realizada por cada participante.
- () Preocupou-se com sua aparência pessoal (traje, higiene, etc.).
- () Preocupou-se em utilizar traje adequado à situação de trabalho em que se encontrava.
- () Organizou o espaço físico para o desenvolvimento do conteúdo.

Aspectos positivos da instrutoria:

Aspectos discutidos para melhoria do desempenho e sugestões:

_____ de _____ /20 _____

Assinatura do supervisor

As necessidades que demandam uma concentração diferenciada de esforços, diagnosticadas como emergenciais ou contingenciais pelo SENAR, serão alvo de programa desenvolvido com base na metodologia que norteia a implantação de eventos da Formação Profissional Rural, preservando sua finalidade, de modo que possam intervir positivamente na situação identificada. Essas iniciativas podem ter prazo predeterminado de início, meio e fim, e contar com as parcerias que se julgarem necessárias, para o fomento e a execução, sempre visando aumentar a renda, melhorar/otimizar os sistemas produtivos e com isso promover a melhoria da qualidade de vida das populações atendidas. As ações dos programas especiais poderão ser desenvolvidas com apenas uma ou com a conjugação de modalidades de educação profissional, e as naturezas e tipos de programação que forem considerados pertinentes e necessários.

Sugestão de roteiro para implantação de programas de FPR

- Objetivo do programa
- Justificativa
- Ocupação/CBO
- Modalidade
- Natureza da programação
- Tipo de programação
- Título do curso/treinamento
- Carga horária
- Limite de vagas (mínimo e máximo)
- Público-alvo
- Estrutura física necessária
- Requisitos para os participantes
- Centro de custos
- Recursos financeiros por turma
- Descrição das despesas
- Custo unitário
- Custo total
- Prestação de serviços – xx horas
- Mobilização material instrucional
- Contrapartidas de entidades parceiras, conforme o caso.
- Anexos:
 - Plano Instrucional
 - Orientações para agendamento, execução e prestação de contas

FLUXO DO PROCESSO DE PROGRAMAS ESPECIAIS DA FPR

PLANEJAMENTO	<ul style="list-style-type: none">- Identificar as necessidades- Compatibilizar a necessidade identificada com a missão institucional, as atividades preconizadas e os recursos financeiros e materiais disponíveis
EXECUÇÃO	<ul style="list-style-type: none">- Selecionar os instrutores- Elaborar o plano instrucional- Elaborar o documento para operacionalização das atividades- Mobilizar- Aplicar atividade-piloto, avaliar e ajustar- Certificar quando pertinente
ACOMPANHAMENTO	<ul style="list-style-type: none">- Supervisão regional- Acompanhamento dos técnicos da AR
AValiação	<ul style="list-style-type: none">- Prestar contas- Decidir por novas ativações ou pela desativação



Manual de orientação à entidade parceira com relação aos procedimentos de mobilização

Para esclarecer, orientar e uniformizar os procedimentos da mobilização realizada pelas Entidades Parceiras, por meio de seus **mobilizadores**, recomenda-se a elaboração de um **Manual de Orientação à Entidade Parceira** com relação aos procedimentos de mobilização, que contenha todas as informações definidas pela Administração Regional a fim de viabilizar a sua atuação. Sugere-se que tal manual contenha:

1- Informações para o estabelecimento formal de um instrumento de parceria para prestação de serviços contendo todas as especificidades para elaboração dos termos entre a Administração Regional e a entidade parceira.

2 - Informações sobre o SENAR:

- Estrutura organizacional e funcionamento (organização interna, arrecadação, contas);
- Missão, objetivos, descrição do processo de FPR e PS com suas etapas, fases, e atividades;
- Agentes envolvidos no processo de FPR e PS (superintendentes, equipe técnica, supervisores, instrutores e mobilizadores);
- Características da clientela da FPR, PS e dos Programas Especiais da instituição;
- Informações sobre pré-requisitos para a composição de turmas, local e recursos instrucionais (como descrito neste documento).

3- Informações institucionais e de funcionamento sobre o Sistema CNA/Federações/Sindicatos/SENAR, bem como a CONTAG; sintetizadas, mas elucidativas.

4- Informações sobre como fazer o levantamento de necessidades de FPR por meio de indicadores de mercado de trabalho, vocação econômica do município, existência de programas de desenvolvimento oficiais ou privados e visitas a empresas empregadoras do meio rural.

5- Definição de critérios pela Administração Regional para a seleção do agente da mobilização ou mobilizador.

A Administração Regional do SENAR deverá estabelecer o perfil da pessoa que fará a mobilização para seus eventos. Recomenda-se que a entidade parceira faça essa escolha conforme esses critérios. Isso garantirá um trabalho de qualidade, o sucesso dos esforços empreendidos para realização das ações da FPR, bem como a continuidade da parceria.

Perfil sugerido para o mobilizador(a):

- Idade mínima de 18 anos;
- Ensino médio completo (ou escrever e ler com desenvoltura);
- Conhecimento do meio rural (conhecimento de práticas produtivas do meio rural);
- Facilidade de comunicação;
- Disponibilidade de tempo para atuar como **mobilizador** ou ter permissão da entidade parceira para dedicar tempo suficiente para uma mobilização adequada;
- Comprometimento com ambas instituições;
- Conhecimentos básicos de informática;
- Capacitado pelo SENAR na metodologia da FPR e PS para mobilizar com uniformidade e qualidade de procedimentos.

6 - Descrição de todas as atividades que devem ser executadas pelo mobilizador antes, durante e após os eventos, como descrito neste documento.

7- Informações sobre a capacitação dos mobilizadores e das necessidades de atualização promovidas pela Administração Regional ou pela Administração Central de integrantes da entidade parceira.

8 - Catálogos com listagem das ocupações (FPR), atividades (PS) e programas especiais trabalhados pela Administração Regional com a síntese de seus conteúdos ocupacionais e programáticos, carga horária e pré-requisitos de cada uma, em anexo ou em documento próprio.

9- Informações sobre contato, escolha e agendamento com instrutor.

Sugere-se que a Administração Regional estabeleça com a entidade parceira como serão pagas as despesas de custo com o instrutor, hora/aula, transporte, hospedagem, alimentação etc.

10 - Informações sobre todos os procedimentos de apoio ao instrutor durante a execução dos eventos.

11- Informações e formulários sobre planejamento e realização dos eventos.

12 - Normas para elaboração e encaminhamento de propostas ou demanda de eventos para a regional – formulários, prazos e procedimentos.

13- Informações sobre o apoio logístico necessário à execução da mobilização pelo mobilizador (meio de transporte, de comunicação, hospedagem etc.).

14 - Informações sobre a verba de mobilização:

A “verba de mobilização” constitui-se em uma quantia repassada pela Administração Regional à entidade parceira para arcar com despesas de pequeno valor decorrentes da parceria, (telefone, fax, correio, combustível, recursos instrucionais, etc.)

Aspectos quanto à “verba de mobilização” a ser feita à entidade parceira, deverão ser mencionados de acordo com o estabelecido nos termos do acordo com a Regional, bem como incentivos e benefícios a este agente.

15- Informações sobre os requisitos para a certificação dos participantes dos eventos (como descrito nesse documento) e procedimentos de entrega destes certificados:

Exemplo:

- Providenciar para que os certificados encaminhados pela Administração Regional do SENAR sejam entregues aos concluintes aprovados, via entidade parceira, sem adulterações – outras assinaturas, carimbos ou logomarcas – em um prazo máximo de 30 dias após o recebimento dos registros sobre o evento das mãos do instrutor.

- Realizar a entrega dos certificados fornecidos pela Administração Regional do SENAR e, posteriormente, enviar o comprovante de recebimento de certificado devidamente assinado.

16 - Modelos de relatórios e prestação de contas

Os modelos de formulários devem vir anexos ao manual.

Recomenda-se que sejam claros e que contenham os campos para preenchimento considerados às diversas finalidades:

- **Diferentes comunicações:** cancelamento e alterações de eventos, dúvidas, emergências;
- **Prestação de contas:** modelos de recibos, orientações para preenchimento informatizado (se for este o caso);
- Fichas de inscrição, lista de presença, relatório de execução e conclusão do evento;
- Planejamento das ações para curto, médio e longo prazo.

17 - Conteúdo comportamental

Sugere-se que o Manual de Orientação à entidade parceira com relação aos procedimentos de mobilização contenha informações de **conteúdo comportamental** (poderão vir anexadas ou em documento próprio), que certamente contribuirão para a execução do trabalho. O **mobilizador** deve desenvolver competências necessárias a sensibilizar as pessoas para o processo educativo ofertado e entender as expectativas e necessidades a ele relacionadas, orientando, direcionando e compatibilizando demanda e oferta por esta formação.

Alguns temas comportamentais fundamentais

- Relações interpessoais;
- Comunicação eficaz e significativa;
- Postura ideal do **mobilizador** junto à clientela;
- Técnicas de aproximação e forma adequada de abordar as pessoas;
- Estratégias corretas para apresentar os eventos de FPR e PS;
- Forma adequada de abordar e ofertar as opções de FPR e PS às **pessoas com necessidades especiais** e às comunidades onde estão inseridas.

18 - Documentos de referência

É importante que o **Manual** também apresente documentos necessários à operacionalização da mobilização, **tais como**:

- Portaria nº 88 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE);
- Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, Casa Civil da Presidência da República;
- Portaria MTE nº 723, de 23 de abril de 2012;
- Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no trabalho da Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura - NR 31 do Ministério do Trabalho e Emprego;
- Cronograma de encontros com os demais agentes do processo de FPR e PS e/ou equipe técnica da Administração Regional;
- Formulário de Estrutura Física e Capacidade Operacional, a ser preenchido com as informações solicitadas pela Portaria no 486/05 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE);
- Informações quanto aos Programas Especiais desenvolvidos e realizados pela Administração Regional;
- **Notas e recomendações** quanto a medidas de controle e ação corretiva realizadas pela Administração Regional, informações quanto à suspensão de convênio ou parceria, descrição das responsabilidades do SENAR, da entidade parceira e do mobilizador selecionado por esta.

Em suma, o **“Manual de Orientação à Entidade Parceira”** com relação aos procedimentos de mobilização servirá como importante instrumento de esclarecimento e norteador para o estratégico papel da mobilização na atuação institucional. Sua distribuição deverá ser abrangente e as atualizações que se fizerem necessárias, constantes.



Referências

- ARDUINI, J. *Homem e libertação*. São Paulo: Paulinas, 1975.
- BRASIL. *Procedimentos recomendados para o desenvolvimento de atividades de promoção social*. Brasília: SENAR, 1995. 16p.
- BRASIL. *Princípios e diretrizes da formação profissional e da promoção social*. Brasília: SENAR, 1995. 18p. (Série Metodológica, 1).
- BRASIL. SENAR. Mercado de Trabalho – Documento Norteador, 2007.
- BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Emprego e Salário. *Classificação brasileira de ocupações*. Brasília, 2002.
- BRASIL. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR). Estrutura ocupacional do meio rural. Brasília: Série Metodológica, nº 2, 1998.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, 1988, 29ª ed. Atualizada e ampliada. Ed. Saraiva, 2002.
- BRASIL. Lei n. 8315, de 23 de dezembro de 1991. Dispõe sobre a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR, nos termos do artigo 62 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília: Presidência da República. 1991. Disponível em URL: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8315.htm
- BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Mão-de-Obra. *A Informação e orientação profissional como componentes do sistema de formação profissional*. Brasília: 1978. 16p. Trabalho apresentado no 1º Seminário Regional de Informação e Orientação Profissional. São Paulo, 27 a 31 de março de 1978.
- BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Mão-de-Obra. *Diretrizes nacionais de informação e orientação profissional*. Brasília: 1978. 7p. Trabalho apresentado no 1º Seminário Regional de Informação e Orientação Profissional. São Paulo, 27 a 31 de março de 1978.
- BRASIL. Serviço Nacional de Formação Profissional Rural - SENAR. *Manual do mobilizador*. Brasília, 1985.
- CALMON, D. G. *Manual de técnicas didáticas*. Uruçua, BA: CEPLAC, 1977.
- CHIAVENATTO, Idalberto. *Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos*. SP: Atlas S.A., 1990 - p. 288.
- CRUZ, E. C. *Princípios e critérios para o planejamento das atividades didáticas*. In: CASTRO, A. A. D. Didática para a escola de 1º e 2º graus.
- CRUZ DA ROCHA, MOACIR. *Novos conceitos de urbano e rural: a uma nova idéia de ruralidade*; (UNAMA) em: <http://www.webartigos.com/artigos/novos-conceitos-de-urbano-e-rural/9227/#ixzz2A3baemtx>
- CSIKSZENTMIHALYI, M. Design and order in everyday life. Design issues. Vol. III, Nº1, 1991.
- FGV/IBRE/CEA *Estudo da Classe Média Rural*, abril de 2011.
- FURTER, P. *Educação e reflexão*. Petrópolis: Vozes, 1973.
- SILVA, José Graziano. O Novo Rural Brasileiro. Revista Nova Economia. Belo Horizonte, maio, 1997
- Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991, regulamentada pelo Decreto nº 566, de 10/06/1992
- MENGOLLA, M.; SANT'ANNA, I. M. *Por que planejar? Como planejar?* Petrópolis: Vozes, 1998.
- OIT. *Normas internacionais do trabalho sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência*. Brasília: CORDE, 1977. 2ª edição.
- RAMOS, I. M. *Seleção da natureza e do tipo de programação para a FPR*. Brasília: SENAR, 1988. 6p.
- RODRIGUES, Roberto. "Dia do herói". Folha de São Paulo, 28/07/12
- SANTOS, E. F., SANTOS, M. C. G. *Métodos e técnicas pedagógicas*. Brasília: 1993. 41p. Convênio INCRA/IICA.
- TINOCO, J. E., MENDEZ, M. J. Programa de capacitação técnica. [S.l.]: 1990. 166p. Convênio INCRA/PNUD/SUDENE.
- VERSIEUX, Daniela Pereira. Educação profissional agrícola em Minas Gerais no início do século XX e o ensino de adultos pelo método intuitivo. Boletim Senac, nº 38.



ADMINISTRAÇÕES REGIONAIS

Alagoas	www.senar-al.org.br	Paraíba	www.senarpb.com.br
Amazonas	www.senar-am.org.br	Paraná	www.sistemafaep.org.br/SenarPR/
Bahia	www.senarbahia.org.br	Piauí	http://www.senarpiaui.com.br/
Ceará	senarce.org.br	Rio de Janeiro	sistemafaerj.com.br
Distrito Federal	www.senardf.org.br	Rio Grande do Norte	www.senarn.com.br
Espírito Santo	www.faes.org.br	Rio Grande do Sul	www.senarrs.com.br
Goiás	www.senargo.org.br	Rondônia	http://www.senar-ro.org.br/
Minas Gerais	www.senarminas.org.br	Roraima	http://www.faerr-senar.com.br/
Maranhão	senar-ma.org.br	Santa Catarina	www.senar.com.br
Mato Grosso	sistemafamato.org.br	São Paulo	www.faespsenar.com.br
Mato Grosso do Sul	www.senarms.org.br	Sergipe	http://senarsergipe.org.br/site
Pará	http://www.faepanet.com.br/	Tocantins	www.senar-to.com.br



Compromisso com o Brasil

SGAN 601 - Módulo K
Edifício Antônio Ernesto de Salvo - 1º andar
Brasília - CEP 70830-021
Telefone: 61 2109 1300

www.senar.org.br