

## AVALIAÇÃO DE NECESSIDADES — UMA ESTRATÉGIA PARA IMPLANTAÇÃO DE SERVIÇOS DE EXTENSÃO

ALIRIO DE SOUZA (\*)

Para iniciarmos o processo de desenvolvimento de um programa de extensão (educação permanente, educação continuada, serviços, etc.), devemos observar alguns passos:

1. A criação de um comitê ou conselho (um órgão de reflexão) com representação dos principais grupos no Estado.
2. Revisão de possíveis impedimentos legais.
3. Ligação com agências federais e grupos de decisão política relativos a programas educacionais.
4. Comunicação com o *staff* e grupos administrativos da Universidade interessada.
5. Contato com outras universidades no Estado ou região com relação a planos para o desenvolvimento de um programa de extensão.
6. Cooperação com autoridades educacionais do Estado ou região.

(\*) Professor da Universidade Federal da Bahia, Doutor em Educação Superior pela The Pennsylvania State University, USA.

7. Coordenação com instituições de educação formal, não formal, e outras instituições de educação e treinamento no Estado ou região.
8. *Feedback* de grupos de professores, líderes industriais, agências apoio, grupos políticos, organizações religiosas, comitês de cidadãos, grupos profissionais e outras entidades.
9. Estudos prévios e amplos de viabilidade para a determinação da natureza e conteúdo e habilidades necessárias para atenderem as necessidades de treinamento.
10. A formulação de prioridades, planejamento, desenvolvimento e esquemas de avaliação formativa para um projeto piloto em extensão.
11. Gradual expansão da educação permanente (ou educação continuada, ou serviços) baseada em resultados do experimento piloto.

### 1 — AVALIAÇÃO DE NECESSIDADES

Avaliação de necessidades tem sido definida em pelo menos duas amplas maneiras. A primeira diz que “avaliação de necessidades é um processo sistemático, compreensivo, objetivo e quantificável diretamente envolvendo aqueles cujas necessidades estão sendo avaliadas com o propósito de planejar e implementar atividades necessárias a assegurar o deliramento de ótima qualidade de... serviços” (Southern Regional Education Board, 1978, p. 14).

A outra é a definição *gap* de avaliação de necessidades, a qual diz que avaliação de necessidades é uma atividade sistemática usada para descobrir onde as maiores lacunas ou discrepâncias existem entre “o que deve ser” e “o que é”, ou ainda, entre o ideal e o real ou, entre padrões e desempenhos. (Witkin, 1975, p. 7-8; Lindsay & Toombs, 1980; Kaufman, 1972, p. 8).

Uma avaliação de necessidades envolve questões preocupando *quem* define as necessidades; as perspectivas e pro-

postas destas pessoas; o contexto dentro do qual necessidades são definidas; a diferenciação feita entre necessidades e vontades, desejos, preferências e gostos; a fonte, causa, escopo e intensidade das necessidades (veja-se Aponte, 1978; Kimmel, 1978; Kominski, 1978; Lenning, 1978; e Verenais, 1977).

Um estudo de avaliação de necessidades prevê procedimentos sistemáticos para:

1. Identificar e documentar as necessidades, interesses, preocupações por educação permanente (ou outras atividades de extensão).
2. Encontrar meios de responder a tais necessidades.
3. Providenciar o envolvimento de instituições educacionais na administração e operação do programa.

Basicamente o processo geral de avaliação de necessidades, não obstante a extensão do programa, deve requerer o atendimento de nove principais passos:

1. Identificação de pessoas e papéis.
2. Comunicação.
3. Identificação de interesses e objetivos.
4. Identificação de necessidades.
5. Mensuração e classificação de necessidades.
6. Estabelecimento de prioridades.
7. Viabilidade da implementação de programas para satisfazer a determinadas necessidades.
8. Estabelecimento de objetivos e procedimentos para os programas.
9. Contínua reavaliação.

A avaliação de necessidades educacionais revela lacunas ou discrepâncias atuais de treinamento e as provisões requeridas para atender a planos sócio-econômicos de desenvolvimento, coloca as necessidades de treinamento num *status* de

prioridade, e habilita aqueles responsáveis por estabelecer a implementação de programas.

A identificação de necessidades educacionais no Estado ou região, relativas à formulação e operação de programas de extensão (educação permanente ou educação continuada ou serviços), pode ser descrita assim:

#### *Fase de pré-planejamento*

- I — Definição do problema.
- II — Fontes de informação.
- III — Aceitação da base informacional para definir a natureza e o grau da necessidade.

#### *Planejamento e desenvolvimento*

##### *Fase A*

- I — Organização da equipe de projeto e planejamento.
- II — Definição e especificação de objetivos.
- III — Padrões para determinar necessidades em educação permanente (ou em qualquer atividade de extensão) para serem atendidas pela Universidade (ou outra instituição).

##### *Fase B*

- IV — Seleção e desenvolvimento de instrumentos de avaliação.
- V — Análise de dados — avaliação de resultados — comparação entre padrões e objetivos.
- VI — Desenvolvimento de programas — Objetivos e características de programas.
- VII — Implementação e avaliação.

Informações e dados de uma avaliação de necessidades devem assistir as instituições de educação ao planejarem para

um eficiente sistema de extensão (educação permanente, educação continuada, serviços etc). Entretanto, é necessário frisar que a contínua reavaliação é necessária para manter a relevância entre programas e a mudança de necessidades na sociedade.

A expansão de programas deve ser feita apenas quando as necessidades e as prioridades são reavaliadas periodicamente com aperfeiçoados procedimentos e metodologias.

Uma ampla avaliação de necessidades deve ter respostas para as seguintes questões, por exemplo:

1. Quais devem ser os objetivos quantitativos das instituições educacionais públicas e privadas no Estado ou região?
2. Até que nível e em que dimensão deve a expansão ser planejada para incluir pessoas cuja participação no desenvolvimento econômico do Estado é necessário?
3. Que provisões devem ser feitas para incluir pessoas presentemente na força trabalho cujo baixo nível de preparação retira-lhes a possibilidade de uma participação mais eficiente em sua sociedade e impede-lhes de realizar o seu potencial individual?
4. Que revisões curriculares serão necessárias para apoiar programas educacionais para que melhor respondam a específicas necessidades de certos segmentos da população e da força de trabalho?
5. Que abordagem inovativa e dinâmica da educação (educação permanente) é necessária para mobilizar a mão-de-obra potencial do Estado ou região, para apoiar o rápido desenvolvimento econômico e social do Estado ou região?
6. Que novas fontes de financiamento podem ser encontradas para apoiar a esta mobilização da mão-de-obra potencial do Estado ou região?
7. Como pode a produtividade de existentes sistemas de educação e treinamento ser aumentada?

8. Como deve ser planejado o estabelecimento de prioridades na implementação de mudanças no sistema de educação e treinamento e provisões para cuidadosa avaliação?
9. Como podem todos os programas existentes serem analisados de tal forma que se determine seu impacto sobre os objetivos gerais de desenvolvimento econômico e social do Estado a fim de que prioridades sejam estabelecidas ou uma combinação com programas que estejam produzindo excelentes resultados?
10. Como podem tais programas ser avaliados quanto à sua eficiência interna para determinar-se se eles estão delivrando o tipo e a magnitude dos resultados deles esperados?
11. Até que ponto os sistemas de educação e treinamento são relevantes para os grupos historicamente marginalizados no Estado ou região? Estes grupos podem ser amplamente definidos como "periferias urbanas" e "populações rurais"?
12. Que porção da população em idade escolar reside na área rural e até que ponto estão os sistemas de educação e treinamento respondendo as suas necessidades?
13. Qual será o sacrifício da presente força de trabalho no Estado relativo ao apoio para educação do presente grupo em idade escolar?
14. Quais são os níveis de desemprego e subemprego entre jovens e adultos?
15. A concentração da força-trabalho está nos setores primário ou terciário?
16. Até que ponto são necessários os programas de alfabetização a fim de que os subempregados possam elevar seus níveis de produtividade, saúde, condições sanitárias e outros fatores relacionados com seu bem-estar?
17. Qual o nível de atendimento educacional da força de trabalho?

A avaliação de necessidades deve explorar dados relacionados com a população, força-trabalho, insumos, produtos e eficiência dos atuais sistemas de educação e treinamento, assim como dados relativos à capacidade do Estado ou região em dar apoio a programas adicionais de treinamento e sobrepor obstáculos políticos que limitam meios conhecidos de coletar e analisar dados e informações para obter algumas implicações a fim de estimar a demanda global de educação do Estado ou região. É necessário prover dados para conhecer detalhadamente o relacionamento direto entre aquelas pessoas deixando o sistema educacional, o grande número daqueles que nunca entraram na escola, e aqueles outros que entram no mercado de trabalho. Estudos de forma desagregada são também necessários para determinar os cursos de educação permanente ou continuada.

A pesquisa sobre mudança social e organizacional enfatiza a importância do apoio para a mudança por parte daqueles que estão no poder e em postos de influência (veja-se, por exemplo, Ronald G. Havelock, *The Change Agents Guide to Innovation in Education*. Englewood Cliffs, N. J.: Educational Technology Publications, 1973; Edgar F. Huse, *Organization Development and change*. New York: West Publishing Co. 1975; Jack Tothman, *Planning and Organizing for Social Change*. New York: Columbia University Press, 1974; Zaltman & Duncan, *Strategies for Planned Change*. New York: John Wiley 1977). O apoio de tais pessoas para processos de mudanças em educação é especialmente importante no Brasil.

Por outro lado, o foco tradicional de educação deve ser mudado a fim de torná-lo mais relevante para o melhoramento direto do bem-estar social e econômico daquelas pessoas que são principalmente encontradas na agricultura ou são biscoiteiros ou trabalhadores familiares não pagos.

A avaliação de necessidades providenciará o tipo de informações para engenhar-se mudanças estruturais e para planejar atividades complementares que habilitem os sistemas de educação e de treinamento e os serviços da educação permanente ou continuada a tornarem-se mais responsivos aos tipos de pro-

blemas que o Estado encara em sua rota em direção ao desenvolvimento econômico e social.

Uma sugestão de modelo abrangente de avaliação de necessidades e que se identifica mais com a 1ª definição, apresentamos a seguir formado de oito componentes distintos e intercomplementares:

- |                 |   |
|-----------------|---|
| Componente I    | — Informação demográfica  |
| Componente II   | — Informação econômica  |
| Componente III  | — Indicadores sociais e culturais; grupos étnicos; habitação; padrão de vida; saúde; religião |
| Componente IV   | — Estudos de mão-de-obra  |
| Componente V    | — Eficiência do sistema formal de educação — público e privado                                |
| Componente VI   | — Formal, não formal — outras oportunidades de educação e treinamento                         |
| Componente VII  | — Serviços comunitários relacionados  |
| Componente VIII | — Informação adicional relacionada.   |

Estes componentes lidam não apenas com dados essenciais e com a natureza da clientela a ser incluída no programa de educação permanente ou continuada de uma universidade, mas, com as possibilidades de treinamento de todas as instituições (públicas, privadas e não-formais) e agências no Estado ou na região. Esta cobertura compreensiva é considerada essencial em vista do cuidadoso planejamento necessário no estabelecimento de atividades de educação permanente ou continuada para todos e que leva em consideração todos aqueles que têm tido uma variada intensidade de exposição ao processo de escolarização, desde um grau substancial até muito pouca ou nenhuma. Uma breve discussão destes componentes segue-se:

Componente I: Informação demográfica. O primeiro componente desta proposta-modelo de avaliação de necessidades foi pensado como um mecanismo para a coleta de dados sobre tendências demográficas que estão rapidamente mudando em qualquer região do estado e do país. Informações e dados provenientes do desenvolvimento e uso deste componente, supõe-se, providenciarão informes relativos à divisão da população por grupos de idade essenciais para determinar-se elegíveis alunos em cada nível educacional e o potencial ajustamento dos sistemas de educação e de treinamento públicos e particulares.

Componente II: Informação econômica. Este componente deverá fornecer informações relativas à capacidade do estado ou região em prover recursos financeiros para uma nova e inovativa abordagem de educação e treinamento. Tais informações seriam o crescimento anual do produto interno bruto, o total de fundos estaduais, alocações para instituições estaduais de educação, alocações para outras instituições e agências para determinar equidade de fundos, contribuição dos vários elementos ao PIB, tais como agricultura, indústria, manufaturas, serviços e outros e extensão de assistência financeira federal ou outras agências externas e os projetados objetivos de desenvolvimento econômico no estado ou região.

Componente III: Indicadores sociais e culturais. O terceiro componente é visto como providenciador de informações relativas aos fatores sociológicos e a intensidade de sua influência sobre o desenvolvimento educacional. Dados sobre o nível de pobreza da maioria da população (rural *versus* urbana), atitudes, crenças e padrões gerais de vida e aspirações dos diferentes grupos étnicos, saúde, habitação, suprimento de água, energia, nutrição, crenças religiosas e outras informações essenciais ao planejamento de educação permanente ou continuada.

Componente IV: Estudos de mão-de-obra. O quarto componente, um estudo de necessidades de mão-de-obra, focali-

zará o atual grupo de mão-de-obra treinada e criação de empregos, total dos que deixam o mercado de trabalho são algumas das questões requerendo respostas caso cursos de educação permanente devam ser desenvolvidos. Em adição, dados sobre níveis educacionais requeridos ou esperados de diversas ocupações, tipos de treinamento necessário (nível médio, habilitados, semi-habilitados) treinamento em serviço disponível, aprendizagens, a composição do mercado de trabalho; tendências e projeções são necessárias para estabelecer-se coordenação eficiente entre cursos de educação permanente ou continuada e as necessidades da força-trabalho.

Componente V: Eficiência do sistema formal de educação. Este componente é planejado para observar a eficiência dos resultados gerais das instituições de educação e de treinamento no estado ou região, a fim de determinar "entradas" e "saídas", o total e natureza das perdas, causas das perdas, medidas necessárias de serem tomadas para aumentar os resultados, extensão do relacionamento entre o sistema de educação e de treinamento e as necessidades da força-trabalho. Outras informações tais como a natureza dos currículos e as propostas mudanças, abrangência da educação técnica e vocacional, quantidade e qualidade em educação, projeções e tendências da combinação entre os setores educacionais públicos e privados a fim de evitar-se duplicação em planejar para educação permanente ou continuada. Ainda, instituições de educação superior de graduação de curta e longa duração devem ser examinadas com relação a treinamento e educação.

Componente VI: Formal, não-formal — e outras oportunidades de educação treinamento. O sexto componente deverá prover informações referentes a educação e treinamento fora do sistema educacional formal. O questionamento deverá dirigir-se para atuais e futuros planos de treinamento para jovens adultos em busca de empregos e para aqueles já ingressos na força-trabalho.

Componente VII: Serviços comunitários relacionados. Neste componente deverão ser geradas informações referentes a organizações particulares, especialmente grupos ligados a organizações religiosas e outras organizações cuja atividade básica não é educação ou treinamento (cooperativas, indústrias, organizações comerciais, etc).

Componente VIII: Informação adicional relacionada. Espera-se que informações adicionais serão necessárias, complementando o apanhado dos outros componentes. O oitavo componente é planejado como o coletor de toda e qualquer informação necessária não incluída nos outros componentes.

### Implicações

A real utilização de um modelo de avaliação de necessidades e os dados resultantes podem produzir "descobertas" que guiem a um conjunto de implicações diferentes daquelas inicialmente pensadas. Portanto, muitas das implicações resultantes provavelmente produzirão uma alta probabilidade de mudança de objetivos específicos baseada na análise final das informações e dos dados coletados e a aplicação destas informações em decisões de política educacional referentes ao futuro programa de educação permanente ou continuada.

As implicações de um estudo desta ordem, a forma como se relacionam com exigências educacionais podem ser resumidas assim: Primeiro, de um ponto de vista quantitativo, pode ser que, uma vez os dados sejam coletados através do uso de um modelo de avaliação de necessidades e cuidadosamente analisados, o atual sistema educacional deve ser expandido para incluir-se as pessoas em idade escolar que não estão indo à escola. Segundo, provisões devem ser feitas no atual sistema educacional para aqueles cujo nível de preparação educacional priva-os de participar integralmente em sua sociedade e mesmo de realizarem seu próprio potencial. Terceira, do lado qualitativo, atuais e novos currículos e pro-

gramas educacionais necessitarão ser mais enfáticos com necessidades específicas de certos segmentos da população e da força-trabalho. Isto será da maior importância naqueles segmentos onde há altos níveis de subemprego no setor primário da economia, especialmente na agricultura, vendedores ambulantes, biscateiros, autônomos e trabalhadores familiares não remunerados na manufatura, comércio e setor de serviços. Quarta, medidas deverão ser tomadas pela Secretaria Estadual de Educação para aperfeiçoar o treinamento prévio e em serviço dos professores e do grupo de supervisores e administradores a fim de melhorar a instrução, reduzir a evasão e a reprovação, promovendo assim maior *output* estudantil qualitativo e quantitativo em cada nível educacional. Expandir o sistema educacional sem introduzir medidas de eficiência não aumentará necessariamente o *output* da mão-de-obra potencial a partir do sistema educacional. Quinta, uma cuidadosa análise do encargo educacional patrocinado pelo setor privado deve ser feita. Devido ao limitado apoio financeiro que o setor privado deve esperar de fundos, oficiais ofertas educacionais em instituições privadas são basicamente limitadas ao campo acadêmico. O planejamento educacional do Estado deve considerar tal fato e admitir amplamente a educação técnica, vocacional e agrícola como responsabilidade do Estado. Sexta, um verdadeiramente eficaz planejamento e pesquisa referente a instalações físicas às quais adaptar-se-ão a uma variedade de necessidades educacionais e programas de treinamento a fim de acomodar diferentes grupos de idade em muitas diferentes atividades.

## 2. FINANCIAMENTO

O financiamento de atividades de educação permanente variará em função da clientela, tendo em vista que o financiamento de tais atividades exercerá maior pressão sobre o setor público, o qual já tem outras antigas dificuldades. Portanto, é necessário o desenvolvimento de novos recursos de financia-

mento pelo setor público, pelo setor privado, e pelos cidadãos, individualmente. Haverá clientela capaz de autofinanciar suas atividades de educação continuada, ao passo que outros segmentos terão de ser subsidiados de alguma forma.

### 3. RECURSOS HUMANOS

Uma abordagem dinâmica e inovativa à educação profissional e treinamento do *staff* é necessário. Esta abordagem permitirá que muitas pessoas sejam servidas pela universidade e pelo sistema educacional do estado ou região. Esta nova abordagem pode ser pensada e conhecida como educação profissional continuada. Como tal, ela deverá prover educação e treinamento para jovens estudantes, adultos (empregados e subempregados) e trabalhadores profissionais. Ao mesmo tempo deve também utilizar-se de alternativas aos métodos tradicionais de ensino incluindo estruturas mais flexíveis e diversificados meios de comunicação para o ensino a fim de lidar com necessidades específicas a serem atendidas por este componente de treinamento da universidade.

Por outro lado, a educação continuada deve orientar seu programa a fim de torná-lo mais relevante para os grupos historicamente marginais. Estes grupos, tipicamente podem ser definidos como compostos por posseiros, ambulantes, camponeses, pescadores, biscateiros, diaristas (bóias-frias), autônomos e trabalhadores familiares não remunerados, etc. Educação continuada ou permanente terá maior significado para empregados e demais profissionais quando resultar em um aumento imediato de sua produtividade.

Alguns ajustes e mudança de atitude deverão ocorrer em diferentes áreas (por exemplo, a secretaria estadual de educação, as instituições de educação superior, e mesmo os clientes de educação continuada. Por muito tempo, nós brasileiros em geral temos olhado a universidade como a única rota prestigiosa para a educação e uma ocupação rendosa. Uma abordagem flexível que venha a alcançar todos os jovens e adul-

tos desejosos de aperfeiçoamento e aqui interpretada como um serviço de educação continuada ou permanente, é realmente uma inovação, cuja aceitação pode ser lenta, inicialmente. Um programa de orientação para introduzir a nova abordagem será necessário no seu estabelecimento a fim de aumentar o entendimento de todas as partes interessadas, assim como para dar certeza de que tal programa será uma extensão dos estudos existentes e entendidos de educação superior, numa base de crédito ou não-crédito, a depender do estudante, propriamente.

Outras implicações podem ser assim relacionadas:

1. O sistema escolar e a indústria terão de concordar com algum padrão de estudos teóricos combinados com práticas intermitentes nas indústrias ou outros empreendimentos.
2. Nova tecnologia instrucional deverá tornar todos os tipos de educação e treinamento mais relevantes para as necessidades identificadas de grupos específicos.
3. Novas e aperfeiçoadas práticas administrativas deverão ser introduzidas no sistema educacional existente para aumentar sua eficiência interna.
4. Cuidadosa atenção será dispensada no desenvolvimento de objetivos específicos e prioridades metodológicas, de forma que, os programas e modificações que prometem os amplos resultados e impacto na realização de seus objetivos, deverão ser realizados primeiro.
5. Para maximizar o efeito dos novos programas e para controlar-se a eficiência dos programas existentes uma descrição de procedimentos de avaliação específicos, deve acompanhar todos os projetos a fim de determinar sua eficiência interna e qualidade, assim como

para medir seu impacto relativo em realizar os objetivos gerais dos planos de desenvolvimento educacional.

6. O treinamento do pessoal empregado em educação formal, não-formal e educação permanente ou continuada, do qual se espera a realização das previstas mudanças, deve ser cuidadosamente planejado e ser executado antes e durante o início dos novos programas.

#### 4. OUTRAS RESTRIÇÕES

Limitações legais devem ser estudadas enquanto o planejamento de atividades de educação permanente progride até o estágio de implementação. Limitações poderão ser colocadas em termos da clientela a ser servida, autoridade jurisdicional, certificação de programas, equivalência de créditos, qualificação profissional para o ensino de cursos em educação permanente ou continuada, a aceitação de cursos por correspondência pela universidade, assim como por autoridades estaduais e federais, e as áreas regionais que os programas podem servir.

Um estudo exaustivo da legislação será necessário a fim de determinar-se o lugar certo de um programa de educação continuada ou permanente para servir a um estado ou região.

Há muitos programas de educação de jovens e adultos de responsabilidade de agências dos governos federal e estadual em todo o País. Cuidadosa consulta e cooperação com tais agências, especialmente aquelas localizadas no estado ou região deve ser mantida não apenas para evitar duplicação mas, para utilizar-se também dos recursos que sustentam estas agências.

##### 4.1. *Metodologia do uso de um modelo de avaliação de necessidades.*

Os resultados do uso de um modelo de avaliação de necessidades devem prover dados e informações necessários para:

- a) Identificar e classificar os processos de educação necessários para formular-se objetivos;
- b) Estabelecer relacionamentos entre os tipos de programas a serem oferecidos por serviços de educação permanente existentes e aumentados e as necessidades de emprego e tendências na mudança social;
- c) Examinar a apropriada miscelânea de educação geral, estudos pré-vocacionais e treinamento vocacional em termos de recursos institucionais, propostas, e atendimento às necessidades de mão-de-obra do estado ou região em ocupações específicas;
- d) Considerar os benefícios a serem ganhos pelos diferentes níveis de pessoas no estado ou região através da aquisição de conhecimento básico, do desenvolvimento de habilidades básicas e de atitudes melhoradas em relação ao trabalho e a sociedade;
- e) Encontrar maneiras através das quais os programas de educação permanente ou continuada podem ajudar jovens e adultos que estão fora da escola em fazerem a transição de desemprego para uma participação total no mundo das ocupações;
- f) Inventariar e aumentar o conjunto de pessoas treinadas no estado ou região para ensinarem em centros de educação permanente.
- g) Avaliar a viabilidade e capacidade de vários sistemas de serviços de educação permanente ou continuada para atender a jovens e adultos em áreas urbanas e rurais, a custos reduzidos.
- h) Estabelecer um mecanismo de gerenciamento e administração para planejamento, implementação e monitoragem de programas de educação continuada.

Os resultados da avaliação de necessidades devem ajudar a universidade em tarefas essenciais de planejamento tais como:

1. Identificar e classificar programas já existentes.



2. Identificar a clientela (jovens, adultos, profissionais).
3. Identificar diferentes ocupações nas diversas áreas do Estado ou região para as quais o treinamento é necessário.
4. Distribuir a população necessitando treinamento (áreas urbana e rural).
5. Identificar os tipos de conteúdo educacional necessário nos vários programas.
6. Selecionar maneiras eficazes de transmissão de habilidades várias e conhecimentos.
7. Estabelecer prioridades a partir de:
  - a) Determinar as contribuições dos atuais programas em andamento, de educação formal e não-formal;
  - b) Avaliar as áreas cruciais de maior importância das atuais atividades de educação e treinamento em relação aos planos de desenvolvimento do Estado.
  - c) Determinar o "deficit" estadual de educação e treinamento.
  - d) Determinar que programas de educação permanente deverão ser introduzidos a curto prazo e aqueles que devem provocar o maior impacto econômico e social.
8. Realizar consultas necessárias a fim de avaliar a eficiência e a produtividade de programas de educação permanente ou continuada.
9. Desenvolver um sistema de acompanhamento com pessoas que participaram de programas de educação e treinamento a fim de avaliar os programas planejados e sua utilização;

10. Aperfeiçoar procedimentos de avaliação de programas em andamento incluindo técnicas de análise de custo-benefício como um indicador para encerramento ou continuação de programas.
11. Experimentar os variados sistemas de delivramento, buscando o mais eficiente, econômico e de resultados mais produtivos;
12. Testar maneiras para profissionalizar os professores e líderes de programas de educação permanente ou continuada;
13. Desenvolver uma pesquisa sobre o melhor uso de meios modernos de comunicação (rádio, "tapês", TV, filmes, material impresso de baixo custo);
14. Estudar a difusão de programas de educação permanente ou continuada a fim de atingir as áreas remotas e de reconhecida pobreza onde tais serviços são realmente necessários.

Os resultados da avaliação de necessidades deverão contribuir para a identificação de tipos programas de educação permanente. A listagem que se segue nos dá uma sugestão de classificação:

I — *Classificação categórica da clientela para programa de educação permanente ou continuada:*

- Professores (1º grau)
- Administradores (Escolares)
- Gerentes (Nível Médio)
- Artêsãos
- Fazendeiros

II — *Escopo e seqüência de atividades de aprendizagem:*

- a) educação geral
- b) estudos pré-vocacionais
- c) treinamento técnico
- d) treinamento em serviço
- e) experiências relacionadas com o trabalho.

III — *Instituições presentemente envolvidas*

- a) Instituições estaduais
- b) Instituições federais
- c) Organizações privadas
- d) Centros rurais de treinamento

IV — *Duração dos cursos* — (cursos de curta e média duração, cursos intermediários, cursos de pré-emprego).

V — *Conteúdo* (geral, técnico, cívico, cultural).

VI — *Programas de pré-emprego* — diretamente relacionados ao apoio e fortalecimento do desenvolvimento econômico.

O uso dos resultados para desenvolver cursos de educação permanente ou continuada necessários.

Os dados e as informações obtidas com a aplicação do modelo de avaliação de necessidades nortearão o desenvolvimento de cursos de educação permanente para jovens, adultos, e profissionais.

Outras agências (por exemplo, SENAI, SENAC, PIPMO, MOBIL) deverão continuar a prover cursos para aquelas pessoas com pouca ou nenhuma educação formal e preparação para o trabalho. Entretanto, alguns programas de educação continuada deverão focalizar inicialmente em educação primária para aqueles que não freqüentaram escola), educação de primeiro grau além da existente na área rural, e treina-

mento pré-ocupacional para aqueles que desejam ingressar numa atividade rentável.

Treinamento e aprendizagem, em pequenas comunidades vilas e cidades poderão ser oferecidos visando as habilidades de carpintaria, mecânica, corte e costura, construção, impressão, criação de abelhas, e treinamento de jovens para a agricultura e outras atividades de treinamento a curto prazo necessárias para a introdução de jovens em atividades produtivas.

Educação comunitária para aperfeiçoamento pessoal e social poderá ser oferecida objetivando atividades cívicas ou simplesmente educação técnica e vocacional, focalizando, por exemplo, o orçamento doméstico, gerenciamento agrícola, cooperativas e atividades semelhantes a curto prazo.

Educação continuada para adultos que abandonaram a escola deverão incluir cursos em agricultura e negócios, saúde, administração e gerência, desenvolvimento comunitário, reflorestamento, cuidado animal e outros diretamente dirigidos a elevação de habilidades técnica e gerenciamento.

Cursos em um nível superior poderão ser organizados, por exemplo, para o corpo docente do curso primário, desde que a formação de tais professores seja deficiente, assim como para qualquer outras categoria profissional.

Em resumo, educação continuada para os jovens deverá incluir programas com o objetivo de prepará-los para ocupações, treinamento em serviço, ou melhoria de condições de vida das comunidades. Educação continuada para adultos deverá focalizar treinamento especializado para trabalhadores profissionais e habilitados, educação básica e treinamento para melhor administração da organização comunitária e das instituições. Educação continuada para profissionais de nível superior e eventualmente para o lazer poderá aguardar um pouco pelo período de "arrumação". A análise dos dados e informações da avaliação de necessidades deverão dramaticamente indicar aquelas áreas onde o treinamento é mais necessário e são diretamente relacionadas com o futuro desenvolvimento econômico e social do estado ou da região.

## 5 — SUMÁRIO, CONCLUSÕES, RECOMENDAÇÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

A avaliação de necessidades desenvolvida neste estudo coletará e analisará dados que descreverão a população e força-trabalho a fim de perceber as implicações para estimar-se exigências educacionais globais. Posteriormente, assistirá a tarefa de explorar em detalhes o relacionamento entre aquelas pessoas deixando o sistema educacional e aquelas ingressando no mercado de trabalho. Destes e de outros dados a análise tornará possível o conhecimento da demanda e suprimento de mão-de-obra em termos globais e subsequentemente em termos desagregados, de acordo com as mudanças necessárias no sistema educacional. Uma das modificações no processo educacional será a iniciação de programas de educação continuada para melhor servir as necessidades econômicas e sociais.

Os resultados da avaliação de necessidades mais claramente definirão o importante papel do sistema educacional assim como outras ações a serem desencadeadas objetivando a preparação da mão-de-obra altamente especializada, semi-especializada e de nível médio, necessária para desenvolver e introduzir uma tecnologia própria ao estado ou região. Programas educacionais terão de ser desenvolvidos para educar e treinar estes níveis de habilidades presentemente ausentes das listas ocupacionais. Novos métodos de educação permanente serão necessários para prover os trabalhadores com a necessária educação e treinamentos suplementares. Em adição, orientação será necessária para dar à futura força-trabalho um entendimento de como a atividade ocupacional pode beneficiá-los, e orientá-los em como poderão combinar futura educação suplementar com experiência de trabalho, melhorando assim seu *status* social e econômico.

A avaliação de necessidades lançará luz sobre o atual esforço educacional em ambas as áreas urbanas e rurais e sua relação com a atual e necessária força-trabalho. Isto deverá assistir à orientação e iniciação de programas especiais

de alfabetização e educação básica a fim de fazer face a específicas e imediatas necessidades de trabalhadores agrícolas e industriais. Por exemplo, programas educacionais terão de relacionar-se diretamente com problemas agrícolas, desafiando estas pessoas, incluindo a produtividade agrícola, gerência de fazendas, saúde, nutrição, aspectos sanitários e outros. Uma vez estejam as prioridades estabelecidas, agências podem ser designadas para prover esta primeira linha de educação básica e necessidades de treinamento. As decisões devem então ser tomadas relativas ao envolvimento institucional de educação permanente.

Esforços similares terão de ser feitos no topo superior do esforço educacional em diversos níveis, tal como o atendimento a educação secundária. Deverá haver maior diversidade na educação e treinamento de estudantes que completam este nível de forma que eles possam entrar numa ampla variedade de atividades na força-trabalho em vez de continuarem concentrados em um limitado número de opções. Esta poderá ser a área que requererá o maior esforço de serviços de educação permanente ou continuada.

## 6 — CONCLUSÕES

1. Atividades de educação permanente ou continuada desenvolvidas através de instituições autônomas devem estar intimamente afinadas com atuais e emergentes oportunidades e necessidades de treinamento.
2. Uma tarefa básica do programa de educação da universidade regional, além do desenvolvimento de serviços específicos, poderá ser a exploração do potencial relacionamento com várias escolas e outras agências de treinamento.
3. O programa de educação continuada da universidade regional, pelo menos no seu início, poderá ser dirigido

do para dar adequado treinamento de habilidades a identificada clientela, em vez de tentar imitar os padrões de outros estados ou países. Os altos custos de outros programas de outras terras podem torná-los inapropriados.

4. Os serviços de educação continuada da universidade regional no seu início deveriam cobrir as mais críticas necessidades de educação e treinamento, em vez de espalhar-se além de seus recursos humanos e financeiros.
5. Os serviços de educação continuada devem operar como um complemento de programas de educação formal e não competir com eles.
6. Quando a educação continuada é bem planejada e adaptável à mudança, ela poderá ser mais valorizada por seus usuários imediatos em termos de sua atual substância e do que pode fazer por eles do que a educação formal. Educação continuada, de certa forma, é exposta a um teste mais exigente e pragmático do que a educação formal.
7. A educação continuada poderá ser mais produtiva quando associada com forças complementares sociais e econômicas e fatores de desenvolvimento.

## 7 — RECOMENDAÇÕES PARA FUTURA PESQUISA

Algumas questões a curto e longo prazos deverão merecer posterior investigação e estudo:

1. Que sistema pode ser estabelecido pela universidade regional a fim de manter ligação entre programas de

educação continuada em andamento, programas de educação formal, educação não formal e o mercado de trabalho (de mudança rápida) e a subsequente mudança nas necessidades de treinamento?

2. Como poderá o recém-criado programa de educação continuada manter-se alinhado com meios de comunicação modernos, econômicos e mais eficazes a fim de atingir plenamente o estado ou região?
3. Que esquemas de avaliação formativa podem ser montados para prover informações para possíveis modificações na direção e procedimentos dos programas para melhores resultados?
4. Que esquemas promocionais administrativos e de supervisão podem ser estabelecidos para apoiar a eficaz gerência e coordenação, pela universidade, dos programas de educação continuada através do estado ou região?
5. Que materiais em línguas estrangeiras são atualmente disponíveis para adaptação à situação regional ou estadual a fim de dar início e ganhar algum tempo enquanto materiais mais eficazes podem ser produzidos localmente?
6. Qual tem sido a experiência de países em desenvolvimento em utilizar "unidades móveis de aprendizagem" para áreas remotas?
7. Quais são as atuais disposições referentes à provisão de tempo livre no rádio e TV para a disseminação de programas acadêmicos e culturais?
8. Que impacto poderá a educação continuada ter em elevar os padrões de vida comunitária em áreas rurais?

9. Que incentivos poderão ser oferecidos pelo Estado, atividades industriais, organizações agrícolas para encorajar jovens e adultos relutantes, na zona rural, a participarem de programas de educação continuada?
10. Que ligações poderão ser feitas por serviços de educação continuada com usuários em potencial para o estabelecimento de planos de responsabilidade cooperativa de programas de treinamento?
11. Que arranjos poderão ser feitos com a Secretaria Estadual de Educação para o treinamento em serviço e profissionalização de professores e pessoal escolar?
12. Como poderão os programas de educação continuada ser integrados com os mais amplos objetivos e planos de desenvolvimento nacional?
13. Ao mesmo tempo, como poderão os programas de educação continuada relacionar-se com esquemas de desenvolvimento local (especialmente em áreas rurais)?
14. Que técnicas de *feedback* poderão ser utilizadas para avaliar a eficácia da educação continuada em suas audiências?
15. Como poderá o programa de educação continuada da universidade regional ser flexível em sua adaptação à mudanças circunstanciais e a lições da experiência?

## 8 — REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- APONTE, J.F. — A Need in Search of a Theory and an Approach. *Journal of Community Psychology*, 6: 42-44, 1978.
- HAVELOCK, R.G. — *The Change Agent's Guide to Innovation in Education*. Englewood Cliffs, New Jersey, Educational Technology Publication, 1973.

- HUSE, E.F. — *Organization development and Change*. New York, West Publishing, 1975.
- KAUFMAN, R.A. — *Educational system planing*. New Jersey, Prentice-Hall, 1972.
- KIMMEL, W.A. — *Needs Assessment: A critical perspective* (Office of Program Systems, Office of Assistant Secretary for Planning and Evaluation, Department of Health, Education and Welfare). Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 1978.
- KOMINSKI, E.S. — *Needs Assessment in education: more discrepancy than analysis*. Trabalho apresentado no encontro anual do Evaluation Network, Aspen, Colorado, Agosto, 1978. (ERIC Document Reproduction Service, No. ED 161 161).
- LENNING O. T. — *A conceptual framework for identifying and assessing needs in postsecondary education*. Trabalho apresentado na Association for Institutional Research Annual Forum, Houston, Maio. 1978. (ERIC Document Reproduction Service. No. Ed 161, 341).
- LINOSAY, C.A. & TOOMBS, W. — *Continuing professional education and the University: the practice audit model as a process for needs assessment and program development*. Trabalho apresentado na Conferência da Associação para o Estudo da Educação Superior, Washington, D.C., Março, 1980.
- ROTHMAN, J. — *Planning and organizing for social change*. New York, Columbia University Press, 1974.
- SOUTHERN REGIONAL EDUCATION BOARD. — *Needs assessment and evaluation*, Atlanta, Georgia, Continuing Education in Mental Health, 1978.
- VERENAIS, K. — *Needs assessment: an exploratory critique*. (Office of Assistant Secretary for Planning and Evaluation, Department of Health, Education, and Welfare, Report No. OS-77-007). Washington, D.C. Maio, 1977. (ERIC Document Production Service No. ED 165 033).
- ZALLMAN, G. & DUNCAN, R. — *Strategies for planned change*. New York, John Wiley, 1977.