The background of the cover is a dark grey with a repeating pattern of light grey interlocking gears and arrows. The gears are arranged in a grid, and the arrows are positioned between them, pointing in various directions. A large, white, stylized gear with an arrow pointing upwards is centered on the cover. In the top left corner, there is a white rectangular box.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA  
DEPARTAMENTO DE ASSUNTOS UNIVERSITÁRIOS  
NACIONAL DO APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR

NOVAS PERSPECTIVAS PARA O  
SISTEMA DE ENSINO SUPERIOR

# Capes

OPERACIONALIZAÇÃO E IMPLANTAÇÃO DO  
PLANO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO

BRASÍLIA DF

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA  
DEPARTAMENTO DE ASSUNTOS UNIVERSITÁRIOS  
COORDENAÇÃO DO APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR

NOVAS PERSPECTIVAS PARA O  
SISTEMA DE ENSINO SUPERIOR

# Capes

OPERACIONALIZAÇÃO E IMPLANTAÇÃO DO  
PLANO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO

BRASILIA - DF

"É um privilégio caber-me registrar, na qualidade de Ministro da Educação e Cultura, o resultado de um trabalho coordenado do Governo e que se consubstancia no momento em que V.Exa. aprova o Plano Nacional de Pós-Graduação.

Na primeira reunião ministerial, a 19 de março de 1974, destacou V.Exa. a necessidade de incentivar, sob severa vigilância, os cursos de pós-graduação, visando prioritariamente a melhoria da finalidade e eficiência do ensino superior.

Nessa manifestação, ficou expressa a preocupação do Presidente da República com a qualidade daquele nível do ensino, mais diretamente responsável pela formação dos recursos humanos reclamados pelo processo de desenvolvimento social e econômico do país. O plano que agora será aprovado por V.Exa. busca dar resposta adequada àquela preocupação, que passou a ser de todos nós.

O Plano Nacional de Pós-Graduação se insere e vem coroar um conjunto de medidas, já em plena implementação, com o apoio decidido de V.Exa., destinados a assegurar o ordenamento da expansão sem descuidar da elevação dos padrões qualitativos da educação ministrada.

Convencidos que estamos de que o meio mais eficaz de atingir esses objetivos é a adequada preparação do corpo docente, elegemos esta como a função precípua dos cursos de pós-graduação".

*Ministro Ney A. Braga*

Por ocasião da aprovação, pelo Presidente da República, do Plano Nacional de Pós-Graduação - PNPG -

30/julho/75

A Educação - e sobretudo, a educação superior - constitui um dos setores que requer maior proporção de recursos humanos de alto nível. Faz-se, assim, necessário assegurar que o Sistema Universitário conte com a quantidade, composição e qualidade de recursos humanos indispensáveis para o seu desenvolvimento.

Enorme impulso está sendo dado a Pós-Graduação em sentido estrito, em termos do I Plano Nacional de Pós-Graduação, que visa consolidar e elevar os padrões de desempenho dos cursos de mestrado e de doutorado no País, bem como planejar o crescimento equilibrado dos mesmos.

De alta importância, dentre os programas componentes do referido plano, está o de Capacitação Institucional, objetivando proporcionar às Instituições de Ensino Superior excepcionais condições para o desenvolvimento do seu pessoal docente e técnico.

*Edson Machado de Souza*  
Departamento de Assuntos Universitários  
Março/75

## ÍNDICE

1	INTRODUÇÃO . . . . .	11
2	PLANO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO . .	13
2.1	OBJETIVOS . . . . .	15
2.2	DIRETRIZES BÁSICAS . . . . .	17
2.3	ORIENTAÇÕES E MEDIDAS EM ÂMBITO NACIONAL PROPOSTAS NO PLANO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO . .	19
2.3.1	Institucionalização do Sistema de Pós- -Graduação em âmbito nacional . . . . .	19
	a) Conceito de Sistema de Pós-Graduação . . .	19
	b) Composição do Sistema de Pós-Graduação . . .	20
	c) Consolidação institucional . . . . .	21
	d) Estabilização financeira . . . . .	22
2.3.2	Elevação dos padrões de desempenho em âmbito nacional . . . . .	23
2.3.3	Planejamento da expansão em âmbito nacional . . . . .	24
2.4	ORIENTAÇÕES E MEDIDAS A NÍVEL DE UNIVERSIDADE PROPOSTAS NO PLANO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO . .	26
2.4.1	Institucionalização do Sistema de Pós- -Graduação a nível de universidade . . . . .	26

2.4.2	Elevação dos padrões de desempenho a nível de universidade . . . . .	29
2.4.3	Planejamento da expansão a nível de universidade . . . . .	29
2.5	ORIENTAÇÕES E MEDIDAS A NÍVEL DE CURSOS PROPOSTOS NO PLANO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO . .	32
2.5.1	Institucionalização do Sistema de Pós-Graduação a nível dos cursos . . . . .	32
2.5.2	Elevação dos padrões de desempenho e planejamento para a expansão a nível dos cursos . .	33
a)	Condições de entrada e processo de seleção . . . . .	34
b)	Regime de trabalho e concessão de bolsas aos alunos . . . . .	35
c)	Processos pedagógicos e de produção científica . . . . .	36
d)	Regime de trabalho e seleção de docentes . .	38
2.6	LIMITAÇÕES, ALTERNATIVAS E MEDIDAS A CURTO PRAZO . . . . .	41
3	COORDENAÇÃO DO APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR — CAPES .	47
3.1	AS ATRIBUIÇÕES DA CAPES NO CONTEXTO DO PLANO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO . . . . .	49
3.1.1	Atribuições da CAPES na institucionalização do Sistema Nacional de Pós-Graduação . . .	50
3.1.2	Atuação da CAPES na elevação dos padrões de desempenho do Sistema Nacional de Pós-Graduação . . . . .	52
3.2	AÇÃO COORDENADA CAPES / CNPq . . . . .	54
3.3	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITAÇÃO DE DOCENTES — PICD . . . . .	58
3.3.1	Antecedentes do Programa . . . . .	59
3.3.2	Características do Programa . . . . .	61

3.3.3	Sub-sistema gerencial . . . . .	61
3.3.4	Sub-sistema operacional . . . . .	63
3.3.5	Sub-sistema interface . . . . .	65
3.3.6	Resultados atingidos . . . . .	69
3.4	PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITAÇÃO DE PROFESSORES DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR - PROCAPIES . . . . .	71
3.4.1	Atividades básicas . . . . .	72
	a) Aperfeiçoamento . . . . .	72
	b) Especialização . . . . .	72
3.4.2	Estrutura operacional do modelo . . . . .	74
3.4.3	Proposição de modelo para estágios . . . . .	78

# 1 INTRODUÇÃO

No estágio atual de desenvolvimento do Sistema Universitário Brasileiro a pós-graduação vem desenvolvendo e revelando uma crescente importância estratégica, com repercussão em múltiplas dimensões, no processo de evolução nacional.

A partir de 1960 se verificou uma acentuada preocupação de impulsionar e instalar cursos de pós-graduação no País. Em decorrência, a presente década tem o desafio de sistematizar e institucionalizar tal processo.

A proliferação e a diversificação assistemática de cursos, especialmente nos últimos cinco anos e das conseqüências imediatas e mediatas resultantes, levaram os órgãos governamentais a estabelecer mecanismos para disciplinar os seus desenvolvimentos. O exame crítico da situação desde logo evidenciou a necessidade premente da fixação de uma política nacional de pós-graduação, integrada nos Planos de Desenvolvimento Nacional (I e II PND), e articulada ao Plano Básico de Desenvolvimento Científico e Tecnológico.

Os efeitos de longo alcance a serem produzidos no processo de desenvolvimento brasileiro e a operacionalização da política nacional de pós-graduação, através do Plano Nacional de Pós-Graduação está, também, vincu-

culada à própria filosofia do II PND. Isto é: "A construção nacional segundo um modelo de sociedade capaz de transformar e reformar suas instituições econômicas, sociais e políticas, obedecendo os objetivos de estratégia nacional, respeitando os valores humanos e a identidade da cultura brasileira".

A CAPES como órgão do MEC responsável pela execução das atividades de capacitação de pessoal de nível superior, em consonância com as diretrizes gerais fixadas no Plano Nacional de Pós-Graduação e integrada com o Departamento de Assuntos Universitários - DAU, desenvolve múltiplas atividades que visam a atender as necessidades atuais, através de programas específicos.

A presente edição destina-se a dar uma visão geral e sintetizada do 1º Plano Nacional de Pós-Graduação - PNPG, do Programa Institucional de Capacitação de Docentes - PICD, do Programa Nacional de Capacitação de Professores de Instituições de Ensino Superior - PROCAPIES e das formas de ativação da CAPES, em integração com outros órgãos governamentais.



## 2.1 OBJETIVOS

Dentre as funções gerais do sistema de ensino superior na atual sociedade brasileira, cabe particularmente à pós-graduação:

- formar professores para o magistério universitário, a fim de atender à expansão quantitativa deste ensino e à elevação da sua qualidade;
- formar pesquisadores para o trabalho científico, a fim de possibilitar a formação de núcleos e centros, atendendo às necessidades setoriais e regionais da sociedade;
- preparar profissionais de nível elevado, em função da demanda do mercado de trabalho nas instituições privadas e públicas.

O objetivo fundamental do Plano Nacional de Pós-Graduação é transformar as universidades em verdadeiros centros de atividades criativas permanentes, o que será alcançado na medida em que o sistema de pós-graduação exerça eficientemente suas funções formativas e pratique um trabalho constante de investigação e análise em todos os campos e temas do conhecimento humano e da cultura

brasileira. E isto se traduz concretamente na indução do comportamento do Sistema de Ensino Superior como um todo no sentido de:

- difundir e ampliar o saber e a cultura da sociedade;
- utilizar seus meios e instrumentos de ensino e pesquisa, para transformação efetiva das condições materiais e culturais da sociedade, no sentido de seu crescimento social e econômico;
- formar, treinar e qualificar os recursos humanos de nível superior em volume e diversificação adequados para o sistema produtivo nacional e para o próprio sistema educacional.

## 2.2 DIRETRIZES BÁSICAS

A partir da realização do diagnóstico da situação da pós-graduação no País, foram traçadas pelo PNPG, as diretrizes essenciais e viáveis, que deverão orientar a ação dos organismos encarregados da execução da política nacional de pós-graduação:

### 1º - Institucionalização do sistema de Pós-Graduação:

institucionalizar o sistema, consolidando-o como atividade regular no âmbito das universidades e lhe garantindo um financiamento estável.

### 2º - Elevação dos padrões de desempenho:

elevar os atuais padrões de desempenho da pós-graduação, racionalizando a utilização dos recursos humanos para aumentar o rendimento e a produtividade dos processos de trabalho, assegurando a melhor qualidade possível dos cursos.

### 3º - Planejamento da expansão:

planejar sua expansão em direção a uma estrutura mais equilibrada entre as áreas de trabalho educacional e científico e entre

as regiões do País, aumentando a eficácia dos investimentos e ampliando o patrimônio cultural e científico.

Tais diretrizes se referem, fundamentalmente, a medidas institucionais em âmbito nacional, a nível de universidade, e a nível dos diferentes cursos de pós-graduação, com o propósito de consolidar o sistema, propondo uma repartição mais adequada das funções dos órgãos governamentais envolvidos. Assim, as funções normativas e as atribuições financeiras, relativas às atividades regulares dos cursos de mestrado e doutorado, devem passar completamente ao Ministério da Educação e Cultura, enquanto os demais órgãos e agências participarão do apoio aos programas e projetos de pesquisa.

## 2.3 ORIENTAÇÕES E MEDIDAS EM ÂMBITO NACIONAL PROPOSTAS NO PLANO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO

O PNPG propõe ao funcionamento do Sistema Nacional de Pós-Graduação uma filosofia que se concretiza em sua concepção e na sua estruturação.

Ao mesmo tempo define as direções compatíveis à instrumentalização de suas diretrizes gerais:

### 2.3.1 - Institucionalização do sistema de pós-graduação em âmbito nacional

A institucionalização do sistema de pós-graduação, primeira diretriz geral do PNPG, será obtida mediante a observação e atualização de um conjunto de proposições estratégicas:

#### a) Conceito de Sistema de Pós-Graduação

De acordo com as normas do Conselho Federal de Educação e a legislação em vigor, a pós-graduação, dentro do complexo universitário, constitui um sistema, que abrange as seguintes modalidades de ensino:

MESTRADO e DOUTORADO - Pós-Graduação *sensu stricto*. Os cursos de mestrado e doutorado formam profissionais graduados, con-

ferindo-lhes o título de mestre ou doutor ao término de um processo de ensino e pesquisa, regido por normas específicas.

APERFEIÇOAMENTO e ESPECIALIZAÇÃO - Pós-graduação *sensu lato* . Os cursos de pós-graduação *sensu lato* preparam profissionais graduados, através de conteúdo e prazos mais restritos, conferindo-lhes certificado.

b) Composição do Sistema de Pós-Graduação

O sistema de pós-graduação é composto:

- do Conselho Nacional de Pós-Graduação, como órgão colegiado interministerial, com funções de formar a política geral de pós-graduação e coordenar a sua execução;
- do Conselho Federal de Educação, como órgão do Ministério da Educação e Cultura, com funções de normalizar os procedimentos jurídicos gerais e credenciar os cursos;
- do Departamento de Assuntos Universitários - DAAU -, como órgão do Ministério da Educação e Cultura, com função de executar as políticas e programas;
- da Coordenação do Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, - como órgão do MEC responsável pela orientação, implantação, acompanhamento e avaliação dos programas de capacitação de docentes e de recursos humanos;
- do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq -, como órgão da Secretaria de Planejamento da Presidência da República, com funções de assessorar a formulação da política de desen-

volvimento científico e tecnológico, coordenar e apoiar as atividades de produção científica;

- de outros órgãos e agências, governamentais ou não, com funções de apoio e estímulo às atividades de pesquisa e formação de recursos humanos;
- das instituições de ensino superior e dos centros de pesquisa, públicos e privados, onde houver cursos de pós-graduação, com atribuições diretamente relacionadas ao funcionamento dos cursos.

### c) Consolidação Institucional

Na concepção acima descrita, o sistema de pós-graduação é composto de vários níveis institucionais de coordenação, planejamento e organização, os quais deverão ser articulados para uma definição mais clara de funções e responsabilidades, buscando sempre a compatibilidade administrativa e financeira que caracteriza um sistema institucionalmente estável.

Atualmente as atividades em quase todo o sistema encontram-se regidas e constituídas por diferentes critérios de dependência administrativa, autonomia, vinculação orçamentária, regimes de trabalho, representatividade e decisão.

Estas indefinições e sobreposições institucionais foram típicas da fase inicial da pós-graduação e devem ser superadas na presente etapa, na medida em que se opere a consolidação institucional pretendida pelo PNPG.

Sua implantação representará uma integração entre Ministério da Educação e Cultura e os demais órgãos governamentais financiadores, bem como entre este Ministério e as instituições de ensino superior e de pesquisa, públicas e privadas.

#### d) Estabilização Financeira

De acordo com o PNPg o processo de estabilização financeira será orientado pelas seguintes diretrizes:

- no âmbito do Governo Federal - os recursos das agências governamentais devem continuar atuando como complementares aos recursos das universidades, sejam públicas ou particulares, na instalação de cursos, na manutenção de bolsistas de vários níveis e no financiamento de projetos e pesquisas. Por outro lado, devem desvincular-se progressivamente das demais atribuições;
- no âmbito do Ministério da Educação e Cultura - gradualmente absorver as atribuições com investimentos físicos e verbas de pessoal e custeio, nas instituições federais, incluindo os auxílios e bolsas necessários aos programas de capacitação de docentes e, além disso, apoiar as iniciativas de pós-graduação em todo o Sistema de Ensino Superior.

A consolidação institucional e a estabilização financeira, portanto, são diretrizes interdependentes, de ordem estratégica geral, visando à correção de distorções que vêm se verificando na pós-graduação, tais como:

- o distanciamento entre graduação e pós-graduação;
- a existência de administração independente e a adoção de normas acadêmicas incompatíveis com as adotadas nos demais setores de instituição;
- a duplicação de meios para os mesmos fins;
- a diversidade de fontes e formas de pagamento.

Deste ponto de vista, deverão ser corrigidas as tendências observadas no período anterior, como as que con-

duziram ao isolamento das atividades de pós-graduação em relação às demais atividades da universidade.

Neste particular, a consolidação institucional preconizada pelo PNPG busca induzir a universidade brasileira a uma atuação mais integrada entre a graduação e a pós-graduação, promovendo a nível departamental e interdepartamental a integração das atividades de graduação e pós-graduação.

### 2.3.2 Elevação dos padrões de desempenho em âmbito nacional

Em âmbito nacional, a elevação dos padrões de desempenho do sistema, implica basicamente na necessidade de que seus órgãos centrais adotem uma perspectiva de ação, conscientemente voltada às necessidades de elevação da produtividade e excelência didático-científica deste nível do ensino.

Propõe-se neste plano:

- que uma sistemática operacional de controle e avaliação seja montada;
- que os cursos de pós-graduação em sentido estrito - mestrado e doutorado - se transformem realmente em núcleos efetivos de formação de pessoal altamente qualificado, para a educação superior e para a pesquisa;
- que os cursos de aperfeiçoamento e especialização - pós-graduação no sentido lato sejam ativados e incentivados através de programas específicos, para que possam atender de maneira mais eficiente e flexível, as necessidades conjunturais do mercado de trabalho;

### 2.3.3 Planejamento da expansão em âmbito nacional

O planejamento da expansão da pós-graduação pretende evitar a repetição do crescimento parcialmente espontâneo e desordenado que se verificou até agora.

A sistemática da expansão deverá efetivamente estar integrada às políticas de desenvolvimento social e econômico do País (II Plano Nacional de Desenvolvimento - II PND; e II Plano Básico de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - II PBDCT).

Nessa perspectiva, para que o planejamento seja eficaz considera-se essencial:

- que os vários níveis institucionais estejam articulados para desenvolver suas funções, nos prazos e formas de apresentação, discussão, aprovação e execução das iniciativas; e que estas medidas sejam escalonadas de acordo com as necessidades próprias do processo educacional - científico;
- que as diretrizes do PNPG sejam interpretadas com a flexibilidade necessária para, ao mesmo tempo, corrigir distorções e consolidar progressivamente o sistema;
- que a implantação estratégica de crescimento, durante os próximos cinco anos, seja feita através de constantes reajustes e replanejamento, em função das necessidades e possibilidades dos departamentos, instituições e órgãos governamentais envolvidos;
- que os critérios e parâmetros de cálculos de necessidades de expansão física dos sistemas, sejam construídos a partir das características próprias das funções formativas da pós-graduação, dentro da universidade e da sociedade;

- que a programação dos cursos e as formas de aplicação destes, levem em conta o comportamento econômico financeiro deste nível de ensino, e as disponibilidades reais do conjunto de fontes financiadoras.
  
- que a implantação e ampliação de cursos de mestrado e doutorado atendam, também, a um critério de polarização geo-educacional;

## 2.4 ORIENTAÇÕES E MEDIDAS A NÍVEL DE UNIVERSIDADE PROPOSTAS NO PLANO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO

Para cumprir com maior eficácia suas funções, o Sistema Nacional de Pós-Graduação deve se consolidar do ponto de vista institucional e financeiro, elevar os padrões de desempenho e ter sua expansão planejada.

Portanto, o efeito previsto e desejado das estratégias para a sua implantação é a "dinamização das atividades em âmbito nacional, com a participação permanente e regular da pós-graduação nas Instituições de Ensino Superior".

Dáí, se depreende o papel predominante que cabe às Instituições de Ensino Superior. Da maneira como estas responderão ao desafio da implantação do PNPG, colocando em ação as medidas por este preconizadas, dependerá, fundamentalmente, a evolução para uma nova etapa de desenvolvimento do Sistema de Ensino Superior do País.

### 2.4.1 Institucionalização do Sistema de Pós-Graduação a nível de universidade

As duas diretrizes, consolidação institucional e estabilização financeira, devem levar a um processo de natureza político-administrativa no âmbito das instituições, uma vez que implicam em mudanças e reorientação dos procedimentos atuais. Em muitos casos, nem os cursos de

pós-graduação, nem os departamentos se encontram em condições de consolidar e estabilizar suas atividades, de maneira coerente e sintonizada nos mesmos critérios.

Neste particular, a fim de se alcançar uma atuação mais sintonizada e consistente, no âmbito das instituições de ensino superior, o PNPG propõe as seguintes linhas gerais de orientação para as universidades:

- adequar os procedimentos atuais da pós-graduação, a uma estrutura funcional e hierárquica já reconhecida, atualizada e operacionalizada no ensino superior brasileiro, conforme a legislação da reforma universitária, sem forçar o rompimento das expectativas comuns de alunos, docentes e administradores;
- aplicar considerável esforço no aperfeiçoamento dos critérios e métodos de administração financeira das instituições, para conseguir maior agilidade e flexibilidade na movimentação dos recursos e das pessoas;
- promover as modificações necessárias à reordenação do financiamento do sistema, cuidando que não sejam bruscas e desorganizadas, sob pena de provocarem desequilíbrio e soluções de continuidade em muitos cursos, sustentados atualmente apenas por recursos extra-orçamentários. Nesta transição deve-se considerar que os recursos deste tipo são mais instáveis, não devendo repousar neles o atendimento de itens essenciais;
- promover a participação efetiva de toda a universidade em suas atividades de graduação, pós-graduação e pesquisa. Adotando-se como regra geral que os docentes qualificados para o ensino de pós-graduação, par-

ticipem do ensino de graduação e, que os alunos de pós-graduação, sempre que possível e oportuno, apoiem estas tarefas na qualidade de monitores e auxiliares de ensino, oficialmente designados e com direito a bolsa de complementação;

Além destas orientações, de caráter mais geral, considera-se necessário que as universidades passem a tomar, adequando-as aos problemas atuais, as seguintes medidas específicas:

- alocação de pessoal e recursos, pelos departamentos, em conjunto, para a graduação e a pós-graduação. Tanto nos casos de cursos de mestrado e doutorado, próprios do departamento, como nos casos de cursos interdepartamentais, a manutenção de docentes, técnicos e pessoal administrativo, deve ficar a cargo do orçamento regular da instituição, sem prejuízo de eventuais complementações, provenientes de financiamentos a projetos específicos;
- promoção de atividades regulares de representação e coordenação conjunta para as atividades de graduação e pós-graduação, a nível departamental e interdepartamental, conforme as áreas de interesse e as afinidades curriculares, temáticas e profissionais;
- implementação dos órgãos centrais, já previstos pelo Conselho Federal de Educação e pela reforma universitária, para coordenar as atividades de pós-graduação, a nível de sub-reitorias e de órgãos colegiados, para a instrumentação normativa interna à universidade.

## 2.4.2 Elevação dos padrões de desempenho a nível de universidade

No PNPG a elevação dos padrões de desempenho é entendida como uma sucessão de mudanças nas condições de trabalho e na organização das atividades educacionais e de produção científica. Para que isto se concretize, é importante que as condições e a organização sejam analisadas e desenvolvidas, a partir de uma visão conceitual do ensino de pós-graduação, como um sistema de trabalho.

Assim, cabe à universidade coordenar os trabalhos em direção a objetivos definidos por seus componentes e unidades.

Nesse particular, o PNPG destaca os seguintes aspectos:

- racionalidade econômica, financeira e organizacional da universidade, com as demais atividades;
- integração com a CAPES nos programas de capacitação de docentes, visando à qualificação dos recursos humanos da própria universidade;
- promoção de programas de intercâmbio interno e externo.

## 2.4.3 Planejamento da expansão a nível de universidade

A principal estratégia para o crescimento em nível de universidade consistirá em promover a consolidação e o crescimento mais eficaz, em termos de recursos humanos, na medida em que forem superadas as linhas de pressão promovidas pelo crescimento do sistema até o presente. Assim, prioritariamente deverão ser polarizadas as atividades de pós-graduação, conforme o espaço sócio-cultural onde atua cada instituição. Tal alternativa visa de um lado, evitar a excessiva divisão de esforços e de ou-

tro , a excessiva concentração de atividades em determinados setores e regiões. Para tanto, devem ser previstos os efeitos de longo prazo das várias alternativas de polarização e, devem ser programadas as iniciativas básicas, para que haja sincronia nas atividades de expansão e diversificação.

As iniciativas de abertura de novos cursos e de ampliação e diversificação dos existentes, poderão partir tanto dos órgãos da política educacional, como dos órgãos de apoio à pesquisa ou da universidade, através de suas unidades acadêmicas. Em qualquer caso, estas iniciativas deverão se concretizar pelos procedimentos aqui definidos.

- definir suas características para atender às demandas, atual e futura, de pessoal docente para a graduação e pós-graduação. Pesquisadores e profissionais, para as instituições de pesquisas e para o mercado de trabalho regional;
- definir os recursos requeridos, em termos de tipo e volume. Analisar as possibilidades e as disponibilidades próprias e das várias fontes financiadoras, de acordo com as características de orçamento, suplementação, convênios e auxílios e com as especificações de utilização dos recursos de cada fonte;
- elaborar projetos específicos para estas iniciativas, cuidando claramente de seus objetivos, em termos de formação de núcleos iniciais, abertura e diversificação de áreas interdisciplinares. Estes projetos deverão ser elaborados ao nível das instituições, por grupos de alunos e docentes diretamente interessados, coordenados pelos departamentos envolvidos, com assessoramento das universidades, do MEC, e pelas demais agências e órgãos financiadores.

- promover as necessidades futuras de ampliação e diversificação de sua capacidade de atendimento em nível de graduação e, a partir disto, assegurar regularmente a realização dos programas de qualificação dos recursos humanos necessários, a médio e a longo prazo.

Com essas orientações, pretende-se que os problemas reais de crescimento sejam debatidos, formulados e solucionados, desde o nível do grupo de alunos, pesquisadores e docentes, até ao nível dos órgãos ministeriais envolvidos no crescimento do sistema, considerando sempre as várias estratégias possíveis em cada caso, suas necessidades institucionais e seus processos de trabalho.

## 2.5 ORIENTAÇÕES E MEDIDAS A NÍVEL DE CURSOS PROPOSTAS NO PLANO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO

As orientações e medidas propostas pelo PNPG, na maioria dos casos, devem ser implantadas a nível de cursos e de departamentos as quais se vinculam.

### 2.5.1 Institucionalização do Sistema de Pós-Graduação a nível de cursos

A nível dos cursos de pós-graduação, a institucionalização do sistema implicará a definição clara do conteúdo didático, científico e profissional de seu empreendimento.

Cabe ressaltar a natureza operacional do funcionamento de um curso, que deverá ser sempre viabilizado, imediatamente após o atendimento prioritário de suas funções didáticas:

- as atividades científicas compreendem a organização de linhas regulares de projetos de pesquisa. A produção de trabalhos profissionais de comunicação, discussão e intercâmbio de informações, temas culturais, científicos e técnicos, serão realizadas preferencialmente em grupos, muitas vezes de caráter interdisciplinar e interinstitucional, que agreguem, também

a tarefa diretamente produtiva do curso, a contribuição e participação de seus alunos como forma de aprendizado;

- as atividades profissionais desenvolvem-se, também, em grupos e com participação de várias instituições, no preparo e execução de projetos técnicos e organizacionais específicos, para assessorar o desenvolvimento do sistema produtivo e a formulação de planos e políticas governamentais.

Assim, os padrões de desempenho de um curso são compreendidos como relações lógicas e contáveis entre as formas, os valores e os prazos dos recursos e atividades envolvidos. E, a elevação destes padrões, se fará através de medidas que alterem a natureza destes tipos de trabalho.

## 2.5.2 Elevação dos padrões de desempenho e planejamento da expansão a nível dos cursos

A elevação dos padrões de desempenho inclui as recomendações e proposições mais fundamentais e operacionais do PNPG a nível dos cursos de pós-graduação. Estas diretrizes absorvem as do planejamento considerando-se meta prioritária da expansão do sistema a nível de cursos, o aumento de seu potencial de trabalho, não apenas quantitativa como também qualitativamente.

Estas medidas estão dispostas em quatro grupos de funções e áreas de atuação:

- a) condições de entrada e processo de seleção;
- b) regime de trabalho e concessão de bolsas aos alunos;
- c) processo pedagógico e produção científica;
- d) regime de trabalho e seleção de docentes.

## a) - Condições de entrada e processo de seleção

Os conhecimentos, as aptidões e os objetivos de seus candidatos compõem uma parcela significativa do sistema, uma vez que os recursos serão mobilizados para atuar sobre estas características. Os candidatos serão provenientes de duas situações anteriores: a maioria (atualmente cerca de 70%) vem diretamente da graduação, os demais são docentes ou profissionais, formados há algum tempo. Dificilmente os cursos de pós-graduação modificarão diretamente as condições de entrada de seus candidatos, e a experiência demonstra que o nível de entrada tem que ser, praticamente, tomado como dado.

Por isso, o processo desejável de seleção deve levar em conta:

- as aptidões, que dependem de características culturais e de personalidade;
- os conhecimentos anteriormente adquiridos, na graduação e no trabalho profissional;
- as expectativas dos candidatos em termos de realização profissional e trabalho de pesquisa.

Para melhorar a eficácia da seleção, o PNPG sugere algumas medidas de caráter geral:

- os cursos de mestrado e doutorado devem obter melhores informações sobre os cursos de graduação correlatos e sobre os potenciais dos candidatos, para melhor planejar o seu processo de seleção e seu trabalho com cada turma;
- os procedimentos de divulgação, contato, entrevista, admissão e matrícula, devem ser aperfeiçoados para dispensar um tratamento mais cuidadoso aos candidatos e alunos, ampliando suas alternativas de opção pro-

fissional e procurando atrair os mais aptos e interessados;

- a instituição que oferece o curso de mestrado e doutorado deve apresentar, por ocasião dos contatos pessoais com os candidatos, as informações sobre suas linhas curriculares e sobre os projetos de pesquisa em andamento e em preparo. Com isto, é possível elaborar, em conjunto com os candidatos, planos de trabalho na forma de um compromisso recíproco, flexível e responsável.

Não se busca, com estas medidas, atingir uma uniformidade de procedimentos, mas chamar a atenção sobre o aspecto estratégico da seleção. Pois, é através deste processo que um curso preenche sua capacidade de atendimento, com pessoal apto e interessado.

Alguns procedimentos atuais têm sido praticados para fazer face a pressões excessivas de demanda, ocasionando estrangulamentos setoriais, regionais e deficiências dos cursos de pós-graduação. Todos estes problemas só podem ser superados com medidas estratégicas mais amplas de crescimento. Mas, conforme surjam os efeitos de uma expansão mais orientada, terão que ser repensadas algumas atividades atuais de recrutamento e seleção e, neste caso, os chamados cursos de "nivelamento".

#### b) - Regime de trabalho e concessão de bolsas aos alunos

Entre as recomendações do PNPG, a respeito do regime de trabalho e concessão de bolsas aos alunos, encontram-se as seguintes:

- que a maioria dos alunos, em cada curso trabalhe em regime de tempo integral com bolsa, tendo sua carga horária convenientemente repartida em horas de estudo, atividades de pesquisa e atividades didáticas;

- que os critérios de rendimento, promoção e titulação, levem em conta o seu desempenho acadêmico global, aferindo-o cumulativamente a partir de um conjunto amplo de atividades;
- que sejam destinados espaços físicos e condições ambientais adequadas para as atividades didáticas e os demais trabalhos feitos por alunos nas instituições;
- que sejam designados, durante todas as fases do curso, orientadores acadêmicos individuais para acompanhar de perto o trabalho de cada aluno e, que os vários orientadores sejam coordenados ao nível de curso e departamentos, para um melhor desempenho conjunto das linhas de trabalho e de pesquisa;
- que as bolsas de estudo sejam concedidas e mantidas na forma de compromissos entre os candidatos e as várias instituições envolvidas. Para os alunos provenientes de programas institucionais de capacitação de docentes, as bolsas e complementações sejam concedidas através da instituição de origem do candidato. Nos demais casos, sejam concedidas bolsas a quem apresente planos de trabalho individual ou em grupos, considerados relevantes pelas instituições que ministram os cursos.

c) - Processos pedagógicos e de produção científica

Como os cursos atuam de maneira a transformar o conhecimento e as aptidões de um grupo heterogêneo de candidatos, o seu processo pedagógico deve prever atividades variadas para a aprendizagem, treinamento e a formação destes candidatos. O ensino de pós-graduação tem maiores exigências de nível e relevâncias de temas, e é,

ao mesmo tempo, um processo intensivo de trabalho. Por isto, é conveniente que:

- seja ampliado o espectro atual de métodos pedagógicos e didáticos, lançando mão de recursos mais adequados a cada comunidade de alunos;
- o processo de produção científica seja aperfeiçoado para permitir, ao mesmo tempo, o treinamento inicial dos futuros pesquisadores e a execução de projetos com potencial de inovação técnica e social;
- seja promovida uma articulação progressiva dos currículos e temas de trabalho educacional entre os níveis de graduação e pós-graduação;
- se coloque maior ênfase no uso de laboratórios e escritório de projetos para atividades conjuntas de graduação e pós-graduação, cuidando da metodologia científica envolvida, do engajamento progressivo de equipes de alunos, professores e pesquisadores em linhas de pesquisa de mais longo prazo;
- sejam reformulados e aperfeiçoados os regimes de créditos e os critérios de promoção para aproveitar plenamente o tempo, o conteúdo e os temas do próprio curso, para elaboração final de uma tese ou dissertação. Além disto, que os alunos sejam, desde sua admissão, preparados em atividades de pesquisa, investigação e produção de textos, com treinamento para o trabalho de tese, ao invés de simplesmente adiá-lo para após a obtenção dos créditos.

#### d) - Regime de trabalho e seleção de docentes

A continuidade do trabalho didático e de pesquisa depende, essencialmente, do regime de trabalho dos docentes, pesquisadores e técnicos, e não se pode pretender executar planos e projetos de longo prazo, se a carga de trabalho é fragmentada no tempo e no espaço. Por outro lado, a seleção do pessoal neste nível é importante para que se eleve a potencialidade, em conjunto, dos cursos de mestrado e dos núcleos de pesquisa. Como as atividades de trabalho docente e de pesquisa são tipicamente de grupos, a diversidade de aptidões deve contribuir para uma melhor articulação das equipes, e, não para a sua separação.

Assim, o PNPG recomenda que:

- os docentes, pesquisadores e técnicos dos vários cursos trabalhem, preferencialmente, em regime de tempo integral, e estejam contratados de acordo com os procedimentos usuais no quadro de pessoal das universidades;
- a integração do ensino de graduação, com o ensino de pós-graduação, leve parte significativa do corpo docente do departamento a exercer atividades simultaneamente nos dois níveis, observando a melhor distribuição da carga de trabalho;
- as atividades complementares e específicas, que não puderem ser atendidas por pessoal em tempo integral, sejam exercidas através de intercâmbio com serviços temporários e professores de tempo parcial ou visitantes;
- a seleção destes profissionais seja programada e sincronizada com os planos de expansão e de treinamento dos cursos e uni-

versidades. Assim, a substituição dos docentes que se ausentem da instituição, para treinamento e intercâmbio, deve ser planejada em função das expectativas de expansão e das condições que vinculem os elementos ausentes aos cursos e departamentos;

- os critérios de seleção deste pessoal levem em conta seus planos e perspectivas em termos pedagógicos e científicos, baseando-se em análises abrangentes das aptidões e do potencial de produção científica dos candidatos.

Para que todas estas medidas possam ser realmente implantadas, é necessário um elevado grau de compromisso de trabalho entre os docentes, pesquisadores e a instituição que os emprega. Uma das principais bases de sustentação deste compromisso será alcançada com a promoção sistemática dos docentes e pesquisadores às categorias corretas de titulação e remuneração, cuidando também dos procedimentos de complementação e incentivos, associados à produção científica e aos projetos desenvolvidos na instituição.

O conjunto de diretrizes propostas para a elevação do desempenho a nível de cursos só se torna viável se for articulado num nível institucional mais amplo.

Conceitualmente, isto equivale a uma extensão do sistema de trabalho, descrito a nível de curso para o nível de universidade. Tratamos de um sistema constituído de unidades, centros, institutos, departamentos e cursos relacionados às atividades de graduação, pós-graduação e pesquisa.

Como não poderia deixar de acontecer, a viabilidade das mudanças propostas implica na articulação e sustentação de cada um destes sub-sistemas, que operacionalizarão as diretrizes do PNPG, pelos órgãos cen-

trais de formulação de política e instrumentalização executiva do Sistema Nacional de Pós-Graduação.

Face a estas necessidades o PNPG propõe um conjunto de decisões que representam o consenso e o compromisso de uma ação coordenada destes organismos.

## 2.6 LIMITAÇÕES, ALTERNATIVAS E MEDIDAS A CURTO PRAZO

O PNPG a par de suas diretrizes e recomendações estratégicas, dispõe sobre um conjunto de medidas operacionais que, partindo de um diagnóstico da situação atual do ensino e demanda de pós-graduação, impliquem na definição de alternativas e intervenções imediatas na tentativa de superar os seus principais estrangulamentos.

Os elementos de informação e análise que sustentaram a proposição do PNPG, revelam que o cumprimento das funções básicas do Sistema Nacional de Pós-Graduação, exigiria a formação, nos próximos 5 anos de cerca de 80 mil mestres.

Isto certamente não é uma meta realista, já que o sistema atualmente tem capacidade para admitir cerca de 7.000 candidatos por ano e sofre problemas de baixa produtividade. Além desta, que é a principal limitação às metas deste Plano, algumas outras são aqui registradas no sentido de orientar expectativas mais factíveis: nem sempre é viável a ampliação da capacidade de atendimento pela simples injeção de recursos financeiros, é preciso que haja potencial de produção científica e programas de capacitação de pessoal; nem todos os programas de treinamento dos atuais docentes podem ser igualmente atendidos nas várias instituições, porque treinar docentes implica numa certa infraestrutura para poder prescindir de seu trabalho, substituí-lo, e garantir seu salário enquanto

curso a pós-graduação; nem todas as novas necessidades de docentes para a graduação são igualmente preenchidas com pessoal pós-graduado, principalmente porque, nas instituições das redes particulares, municipal e estadual, não há nenhum instrumento formal que induza isto em larga escala, como no caso da rede federal; as diferentes solicitações do mercado de trabalho se refletem no ensino superior de maneira a criar diferenças de perspectivas profissionais, remuneração e status entre os vários níveis de formação e as várias áreas, o que influi consideravelmente na evasão dos alunos dos cursos de mestrado e doutorado, e portanto na sua produtividade.

As alternativas adotadas pelo Governo Federal face a estas restrições podem ser resumidas nas seguintes pretensões:

- que seja viável a adoção de programas de capacitação para atender, no período, entre 10% e 20% do atual corpo docente, conforme as possibilidades das várias áreas de trabalho;
- que as vagas para qualificação de novos docentes atendam em princípio, cerca de 80%, da demanda da rede federal, 50% das redes estadual e municipal e 20% da rede particular;
- que os cursos de especialização e reciclagem incentivados em grande escala, possam contribuir para uma melhoria significativa do nível do professorado, embora sem conferir os títulos de mestre e doutor.

Além disso, acredita-se que o desempenho global dos cursos deva ser maior que o atual, permitindo que o sistema possa titular, em média, no quinquênio, entre 50% e 60% dos candidatos admitidos. Vale a pena ressaltar que as áreas profissionais 5, 6 e 7 respectivamente engenharia, profissões da saúde e profissões sociais, iniciam o período com produtividade em torno de 20% a 30%, e devem

promover um esforço especial no sentido de melhorar as suas condições de funcionamento.

O processo político-administrativo desencadeado por este Plano deve ser conduzido de acordo com as diretrizes enunciadas, cuidando, em primeiro lugar, que as decisões sejam articuladas com o II Plano Básico de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, como condição essencial de coerência no planejamento governamental; e, em segundo lugar, que as políticas e programas decorrentes sejam representativos em sua concepção e adoção a nível de universidade ou instituição de ensino, como condição essencial de compromisso no plano educacional.

Como este é um plano de natureza indicativa para a formação de recursos humanos e, ao mesmo tempo, expressa um investimento estatal de volume e prazos consideráveis, as metas são fundadas em previsões do desempenho do sistema e limitadas por certas características institucionais e operativas do sistema atual. Para implantá-lo, o Governo Federal lança mão inicialmente, de um conjunto de instrumentos na forma de programas:

- concessão de bolsas de estudo para alunos em tempo integral, programa já existente no instrumental da atual política educacional, cujos critérios este Plano pretende reorientar;
- programas institucionais de capacitação de docentes, de formulação e execução recente em pequena escala no MEC, que o presente Plano induzirá na direção de estendê-lo às demais instituições de ensino superior durante o próximo quinquênio;
- admissão de docentes de maneira regular e programada pelas instituições, política também recente que necessitará ser aperfeiçoada para atingir os objetivos e metas do presente Plano.

Os três programas são claramente interdependentes e exigem uma dose razoável de sincronia e compromisso, que se espera atingir ao longo do período.

No mesmo espaço político-institucional destes programas estarão sendo negociados e cumpridos outros em andamento, por força de convênios e projetos anteriores, além de programas setoriais e regionais de formação de recursos humanos. Em toda a universidade e particularmente nas áreas onde houver eficientes combinações de graduação, pós-graduação e produção científica, haverá programas e projetos relacionados à política tecnológica do Governo Federal, os quais provavelmente contribuirão para fixar alunos e docentes a trabalhos concretos e atuantes, conferindo um caráter recompensador e responsável às atividades universitárias. A existência e as condições de execução destes programas devem ser levadas em conta no processo decisório decorrente dos programas aqui traçados, e dos que se seguirão durante a fase de implantação deste plano.

Durante o ano de 1975, deverá iniciar-se efetivamente o processo de implantação deste Plano. Neste sentido, o Conselho Nacional de Pós-Graduação considera fundamental que as pessoas e instituições envolvidas nestas atividades tomem, desde já, contato com este Plano e passem a debatê-lo e analisá-lo em seus locais de trabalho, procurando participar da sua implantação.

Com relação às providências mais imediatas para isto, é necessário que os órgãos governamentais diretamente envolvidos - MEC, CNPq, FINEP e BNDE - se organizem para o trabalho de implantação, cuidando dos procedimentos necessários ao detalhamento destas metas e ao encaminhamento de projetos de abertura e ampliação dos cursos.

Outras atividades importantes serão:

- a) a definição e o diagnóstico das instituições com condições imediatas de expansão de pós-graduação;
- b) o estudo e a definição das alternativas

de captação, distribuição e repasses dos recursos financeiros previstos, e a liberação a curto prazo das verbas para o início dos programas em 1975 e 1976;

- c) a efetivação do aumento dos recursos destinados às bolsas, promovendo a distribuição de um número significativamente maior que o atual e a elevação dos níveis atuais, e procurar atender a demanda de bolsistas que iniciam o curso ainda durante este ano;
- d) a efetivação das providências de enquadramento e regularização do pessoal docente e de apoio nas instituições onde este pessoal está em regime inadequado de vinculação, categoria e remuneração;
- e) a aceleração e ampliação das iniciativas regulares de capacitação através de programas desenvolvidos pelas instituições com apoio do MEC.

Um grau cada vez maior de compromisso e responsabilidade neste processo de consolidação do ensino superior deverá ser estimulado através da promoção (intensiva, nesta primeira fase; e regular, posteriormente) de encontros e seminários para discussão e análise dos problemas de implantação deste Plano, com a participação de docentes, pessoal de apoio, alunos e representantes dos órgãos públicos, instituições de ensino e pesquisa, empresas privadas e públicas e associações científicas e profissionais.



### 3.1 AS ATRIBUIÇÕES DA CAPES NO CONTEXTO DO PLANO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO

Diante das diretrizes e metas do PNPG, a Coordenação do Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, pelas suas atribuições, (Decreto nº 74.299 de 18 de julho de 1974), assume um papel preponderante na implantação da nova política de pós-graduação, especialmente no que se refere a:

- organização, implantação, acompanhamento e avaliação dos Programas Institucionais de Capacitação de Docentes;
- ampliação do Programa de Bolsas no País e no exterior;
- melhoria dos cursos de pós-graduação, sentido estrito e sentido lato, através de seu Programa de Auxílios;
- integração com outros órgãos, no sentido de:
  - . propiciar condições de absorção dos mestres e doutores titulados pelo programa de capacitação;
  - . abrir novos horizontes quanto à oportunidades de doutoramento no exterior;

criar novas oportunidades de bolsas, em ação conjunta com o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico—CNPq e de mais órgãos governamentais.

### 3.1.1 Atribuições da CAPES na institucionalização do Sistema Nacional de Pós-Graduação

Tendo em vista que, de acordo com o PNPG, as funções regulares dos cursos de mestrado e doutorado devem passar ao Ministério da Educação e Cultura, enquanto os demais órgãos e agências participarão no apoio aos programas e projetos de pesquisa, o MEC deverá absorver os encargos com investimentos físicos e verbas de pessoal e de custeio, nas instituições federais (inclusive os auxílios e bolsas necessários aos programas de capacitação de docentes).

Isto significa, em termos práticos, que as instituições federais deverão, de ora em diante, incluir em seu planejamento orçamentário, a ser anualmente submetido ao Departamento de Assuntos Universitários, um destaque de verbas para a sustentação regular do ensino pós-graduado. Desta forma, o Departamento de Assuntos Universitários repassará às universidades a ele vinculadas, recursos financeiros para a manutenção regular do ensino em nível de graduação e de pós-graduação. Cabe, portanto, à CAPES uma função ora de sustentação ora de complementação de recursos financeiros numa atuação sintonizada com o Departamento de Assuntos Universitários.

Assim, a CAPES atuará de duas formas:

- investimento inicial, para planejar e implantar novos cursos e novas opções, ou ampliar as atividades de programas já existentes.
- na medida em que o programa amadureça e sua sustentação passe a fazer parte do orçamento ordinário do DAU, a CAPES assumirá um

papel complementar concedendo recursos, já não mais para a sustentação regular do programa, mas para aprimorar seu desempenho, ou apoiá-lo em atividades adicionais.

Em ambos os casos, a CAPES atuará principalmente na concessão de bolsas, orientadas primordialmente para a formação de recursos humanos docentes, na melhoria dos quadros docentes dos programas de pós-graduação.

Assim, dispõe o MEC de um mecanismo mais flexível, via CAPES, de apoio complementar para melhorar o desempenho, reorientar os programas e fomentar a abertura de programas novos em áreas carentes.

A estas formas de atuação da CAPES somam-se a de outras agências financiadoras, que deverão continuar atuando na complementação dos recursos das universidades, sejam públicas ou particulares, na instalação de cursos, na manutenção de bolsistas de vários níveis e no financiamento de projetos de pesquisa.

De acordo com a diretriz proposta pelo PNPG para consolidação institucional, a CAPES passará a atuar com uma orientação primordialmente institucional, dirigindo-se ao órgão central de cada instituição, ao invés da tradicional abordagem fragmentada com coordenadores de cursos, docentes ou bolsistas individualmente.

Formas concretas deste relacionamento institucional são, por exemplo:

- alocação de cotas de bolsas diretamente aos programas de pós-graduação, em vez de conceder bolsas individualmente aos candidatos;
- convênio global com a instituição, atuando junto ao órgão de coordenação central de pós-graduação para transferências de re-

curso financeiro, aprovados pelo Conselho Técnico-Administrativo da CAPES, ao invés dos convênios celebrados com o coordenador de cada curso.

- implantação, a nível nacional, do Programa Institucional de Capacitação de Docentes - PICD, que oferece às instituições de ensino superior cotas de bolsas para treinamento pós-graduado de seus professores. As diretrizes e o funcionamento deste programa estão descritos adiante.

Evidentemente, o esforço por parte das agências federais no sentido de atuar integralmente e de consolidar o Sistema de Pós-Graduação, deve encontrar na instituição universitária uma política administrativa interna, capaz de garantir estabilidade e condições propícias ao desenvolvimento do ensino de pós-graduação e de pesquisa. Evidências disso serão, por exemplo: a flexibilidade e agilidade da execução financeira-contábil; a articulação dos programas de pós-graduação entre si e nos respectivos departamentos; o planejamento da universidade sob seus vários aspectos da infra-estrutura; o aprimoramento do quadro docente e programação de seu ensino, para atender as prioridades e necessidades comunitárias.

### 3.1.2 Atuação da CAPES na elevação dos padrões de desempenho do Sistema Nacional de Pós-Graduação

A elevação dos padrões de desempenho da pós-graduação é entendida como uma sucessão de mudanças nas condições de trabalho, e na organização das atividades educacionais de produção científica.

As atividades educacionais voltam-se para a formação de recursos humanos em nível de mestrado e de doutorado, produto de esforço conjugado do aluno e do professor. Reconhece-se o bom desempenho de um programa, inicialmente, pelo número e qualidade dos alunos que chegam a completar seu curso.

As atividades científicas compreendem a organização de linhas regulares de projetos de pesquisa, a produção de tese, trabalhos profissionais, intercâmbio e estudos sobre temas culturais, científicos e técnicos; preparo e execução de projetos técnicos e organizacionais para assessorar no desenvolvimento do sistema produtivo e gerencial a formulação de planos e políticas governamentais. Para atingir a melhoria do desempenho, o PNPG propõe medidas concretas a serem implementadas, entre as quais estão:

- a concessão de bolsas de forma a permitir ao aluno a dedicação ao estudo em tempo integral, esperando-se que com isso ele tenha melhor desempenho acadêmico, tanto na qualidade de sua formação, como na redução de tempo para obtenção de seu título.
- melhoria das condições de estudo, com adequada infra-estrutura física, administrativa e recursos bibliográficos;
- ampliação do quadro docente em regime de tempo integral efetivo ficando o orientador a disposição do aluno, durante o curso e principalmente no período de tese;
- maior participação dos alunos nos projetos de pesquisa e atividades profissionais mantidos pelo programa de pós-graduação.

### 3.2 AÇÃO COORDENADA CAPES / CNPq

Dada a estreita vinculação entre o II PBDCT e o I PNPG quanto à formação de recursos humanos ao nível de pós-graduação, e considerando o interrelacionamento entre a pós-graduação e a pesquisa, o CNPq e o MEC, este através do DAU e da CAPES, resolveram iniciar uma série de contatos, visando a possibilitar a imediata implantação dos referidos planos, para que sejam alcançadas as metas previstas. Inicialmente, o CNPq e a CAPES resolveram analisar os aspectos operacionais ora adotados, visando aprimorar a sistemática de distribuição de bolsas e de auxílios.

Esta análise deverá ser complementada progressivamente, mediante entendimentos com outros órgãos e agências federais, que contribuem de forma expressiva, direta ou indiretamente, para os programas de pós-graduação.

#### Premissas básicas

Reconhecendo que o CNPq, no seu papel de fomentador de pesquisa, e a CAPES, como agência especializada no apoio à formação e ao aperfeiçoamento de pessoal de nível superior, atuam sobre diferentes universos, par-

cialmente superpostos, os dois órgãos destacam, por outro lado, a clara diferença de atribuições e de objetivos, que, não sendo conflitantes, antes devem ser complementares.

No que se refere aos cursos de pós-graduação, no sentido estrito, isto é, cursos que conduzem à obtenção dos graus de Mestre e Doutor, para os quais a pesquisa é componente relevante, há uma coincidência de objetivos dos dois órgãos.

Estas premissas explicam, assim, de um lado, a conveniência de ação coordenada e de permanente troca de informações e, de outro, a necessidade de modos de operar distintos, funções de objetivos diferenciados.

O CNPq busca, primordialmente, promover a pesquisa — inclusive a formação de pessoal — enquanto que a CAPES procura adequar, qualitativa e quantitativamente, os quadros docentes das Universidades Brasileiras às necessidades do ensino e, portanto, encorajar a formação de pessoal no nível de pós-graduação, tanto no sentido estrito, como no sentido lato.

Assim, a formação ordenada de pessoal, através da pós-graduação, para atender aos diversos campos das Universidades Brasileiras é o objetivo central da CAPES.

A atenção do CNPq, por sua vez, é dirigida, essencialmente, para a qualificação de pesquisadores e o desenvolvimento de campos específicos do conhecimento, tanto em universidades, como em institutos de pesquisa.

#### Ação coordenada — concessão de recursos

Visando a coordenar sua ação, no apoio aos programas de pós-graduação, deverão ser adotados os seguintes critérios para concessão de recursos:

- as solicitações de bolsas de formação e aperfeiçoamento de pesquisadores e de auxílios para projetos de pesquisa seriam apreciados, primordialmente, pelo CNPq;
- as solicitações de bolsas de formação e aperfeiçoamento de docentes e auxílios específicos para cursos destinados a docentes seriam apreciados, primordialmente, pela CAPES;
- na avaliação dos programas de pós-graduação em curso e na identificação de necessidades de expansão e/ou criação de novos programas, o CNPq e a CAPES fixarão as formas de cooperação que forem convenientes aos casos específicos;
- deverá ser levada em conta pelo CNPq e pela CAPES, na fixação de metas setoriais específicas, a atuação de outros órgãos especializados, governamentais ou não, que vêm atuando de maneira expressiva no setor da pós-graduação e da pesquisa;
- o CNPq e a CAPES estabelecerão critérios e sistemáticas comuns de captação de informações e de controle dos programas apoiados, respeitadas as conveniências e campos preferenciais de interesse das respectivas entidades;
- a seleção de bolsistas, respeitados os critérios estabelecidos dentro dos quantitativos e valores de bolsas aprovados, poderá, quando conveniente, ser delegada às entidades ou aos órgãos responsáveis pelos programas, devendo o resultado dessa seleção ser enviado, conforme o caso, ao CNPq ou à CAPES, para homologação ou revisão;

- visando a manterem-se mutuamente informados e a informar as instituições e as pessoas interessadas, o CNPq e a CAPES trocarão informações, periodicamente, relacionando os programas que estão apoiando e programando apoiar, explicitando os pesquisadores, docentes e estudantes de pós-graduação envolvidos;
- os valores das bolsas concedidas pelo CNPq e pelo MEC-CAPES serão os mesmos em cada nível - mestrado e doutorado -, devendo ser fixados, de comum acordo, anualmente, admitindo-se que variações regionais de custo de vida e de mercado de trabalho sejam considerados;
- a concessão de recursos para pagamento de bolsistas, tanto no País como no estrangeiro, incluirá as despesas referentes a taxas escolares, seguro de saúde e passagens para o bolsista e para o conjugue, quando este o acompanhar e não for beneficiado por bolsa.

### 3.3

#### PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITAÇÃO DE DOCENTES

Definido em suas linhas gerais pelo próprio Plano Nacional de Pós-Graduação, o Programa Institucional de Capacitação de Docentes - PICD, visa implantar, a nível nacional, um processo de habilitação de docentes caracterizado pela simplicidade e operacionalidade, estimulando às instituições de Ensino Superior a um contínuo desenvolvimento dos seus recursos humanos, através da formação acadêmica em cursos de pós-graduação, a nível de mestrado e doutorado.

O modelo proposto para a implantação do PICD, entre outras medidas prevê:

- preparar o pessoal necessário para a elevação dos padrões de desempenho nas áreas identificadas como deficientes e que tenham maior efeito multiplicador por conceitar grande volume de trabalho, aliado ao valor estratégico para a estrutura educacional e científica;
- preparar o pessoal necessário ao crescimento do ensino de graduação e a sustentação e normalização da pós-graduação;

- prever a substituição parcial do pessoal docente afastado para cursar o mestrado ou doutorado e a sua absorção após os cursos concluídos;
- estimular o aproveitamento de pessoal treinado e formado por outras universidades, de forma a evitar os processos de enclausuramento e endogenia que tendem a reforçar eventuais deficiências;
- otimizar o uso do Sistema Universitário Brasileiro, em particular o potencial já instalado de cursos de mestrado e doutorado, recorrendo a convênios e programas comuns a mais de uma instituição, ressaltando o caráter inter-regional dos núcleos de pós-graduação.

### 3.3.1 Antecedentes do Programa

Até fins de 1974 eram raros os casos de instituições de ensino superior, que possuíam uma política de aprimoramento sistemático de seus quadros docentes. A formação em nível de pós-graduação dependia de iniciativa individual ou, na melhor das situações, da programação isolada de algum departamento universitário. Quanto aos recursos humanos, nas próprias fontes de financiamento, entre as quais a CAPES, prevalecia o critério de concessão de bolsas-de-estudo com base no mérito individual de cada candidato, sem referência a um plano institucional para tal finalidade. Em decorrência disso, verificou-se um enfraquecimento no processo de implantação da reforma universitária, em virtude da grande desigualdade na distribuição dos docentes com a titulação requerida, e ensejando grandes lacunas em áreas de conhecimento prioritário, por sua importância estratégica para o desenvolvimento brasileiro e por seu efeito multiplicador na estrutura acadêmica.

A mudança dessa forma de atuação teve como base uma experiência piloto, envolvendo as universidades federais de Alagoas, Amazonas, Mato Grosso e Juiz de Fora, às quais o Departamento de Assuntos Universitários — DAU e a Coordenação do Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior — CAPES, comprometeram-se a dar assessoramento técnico e financeiro na elaboração e execução de seus planos de capacitação de docentes. O Programa foi caracterizado por duas inovações essenciais: a primeira consistiu em oferecer às instituições de ensino superior quotas de bolsas para atender a seus programas de qualificação de docentes, em nível de mestrado e de doutorado; a segunda, em oferecer às instituições de ensino superior, docentes-substitutos para os que ingressam na pós-graduação, permitindo assim, que estes se dediquem ao estudo em tempo integral.

Para levar a efeito esta nova política, DAU e CAPES adotaram uma ação integrada, pela qual o primeiro incumbem-se de garantir à instituição docentes-substitutos, enquanto a CAPES garante ao docente candidato, bolsa-de-estudo a viagem e taxas escolares.

O projeto experimental com as quatro universidades citadas estava ainda no início de sua implantação, quando o Plano Nacional de Pós-Graduação, aprovado em 19 de março de 1975, veio consagrar a idéia, tornando-a "a espinha dorsal" do Ministério da Educação e Cultura em relação ao desenvolvimento de recursos humanos para a universidade brasileira, prevendo inclusive recursos financeiros específicos para o período de 1975/1979. A partir de então, o Programa Institucional de Capacitação de Docentes — PICD, passou a ter envergadura nacional e sua implantação tornou-se objeto de alta prioridade na programação da CAPES.

Em atuação conjunta, DAU e CAPES, desencadearam duas linhas de iniciativas voltadas para a divulgação junto às universidades da nova política do MEC. Os reitores das universidades federais foram os primeiros a ser informados e convidados, oficialmente, a participarem do Programa Institucional de Capacitação de Docentes - PICD:

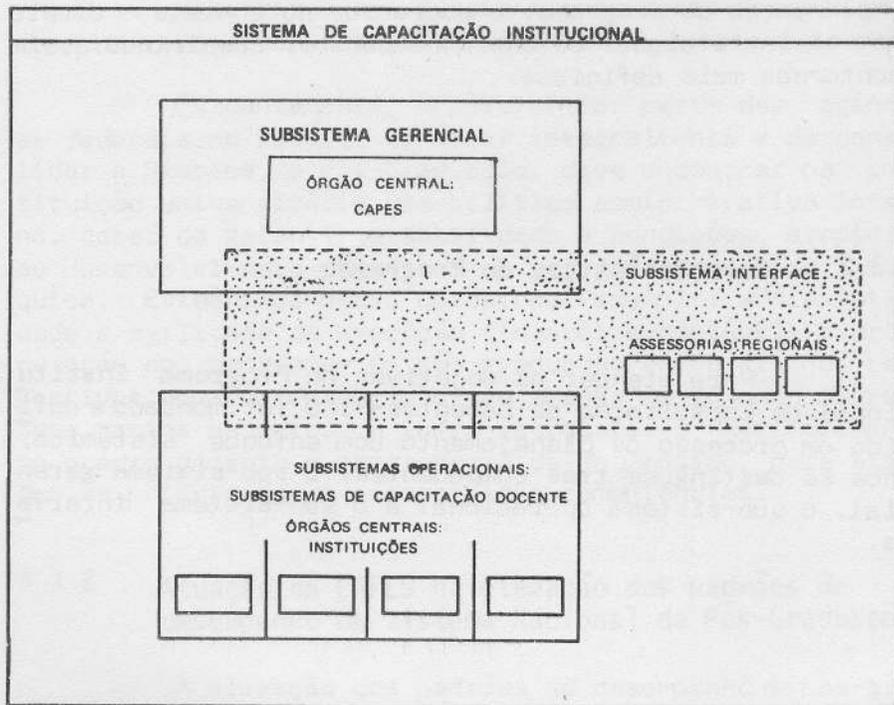
Em reuniões realizadas em 20/03/75 e 09/05/75, respectivamente, em Recife-PE e Florianópolis-SC, presididas pelo Diretor do Dau, foram debatidas as diretrizes básicas e as normas operacionais do programa. Por ocasião dos encontros, foi esquematizado um roteiro de atividades de planejamento a ser desenvolvido no âmbito de cada instituição, com o apoio técnico dos assessores da CAPES. A segunda linha de ação, sincronizada à primeira, desenvolveu-se principalmente no âmbito da CAPES, objetivando a definição do sistema e da instrumentação de apoio para a implantação do programa, amadurecido no contato direto com as instituições de ensino superior, adquirindo, assim contornos mais definidos.

### 3.3.2 Características do Programa

Para atender os objetivos do Programa Institucional de Capacitação de Docentes-PICD foi montado e definido um processo de planejamento com enfoque sistêmico, onde se distinguem três componentes: o sub-sistema gerencial, o sub-sistema operacional e o sub-sistema interface.

### 3.3.3 Sub-sistema gerencial

O sub-sistema gerencial tem como órgão centralizador a CAPES, em integração com o DAU e MEC, que estabelece as principais funções de cada um dos componentes do sistema, as normas gerais de seu funcionamento e as diretrizes para a elaboração dos planos plurianuais e anuais.



**Modelo do sistema de capacitação Institucional**  
**Subsistemas Componentes**

al: Compete especificamente ao sub-sistema gerenci

- planejamento a nível nacional da fixação de políticas e normas gerais do funcionamento do sistema;
- Programação geral através do estabelecimento de cronogramas, programação financeira e realização de convênios com as instituições de Ensino Superior;
- controle da execução dos projetos das instituições de ensino superior, através da avaliação periódica dos resultados parciais obtidos;
- avaliação e controle do programa com vistas à aferição do seu desempenho e eventuais reformulações.

### 3.3.4 Sub-sistema operacional

O sub-sistema operacional é constituído pelas instituições de ensino superior que satisfazem os requisitos mínimos estabelecidos pelo programa. Para que o PICD tenha maior potencialidade de êxito é necessário que as instituições de ensino superior participantes disponham de:

- planejamento global ou pelo menos a intenção de iniciá-lo, manifestada pela existência de diretrizes para a sua implantação, já devidamente programadas;
- órgão de planejamento e coordenação do desenvolvimento de recursos humanos (devidamente formalizado pelo regimento interno ou por portaria do Reitor), com atribuições específicas de coordenação do Programa

ma Institucional de Capacitação de Docentes, contendo manual de organização e normas correspondentes,

- Normas para a seleção de docentes e recém-graduados, candidatos às bolsas e demais auxílios concedidos pelo programa.

As instituições de ensino superior, participantes do programa compete:

- planejamento plurianual envolvendo a formulação de suas próprias políticas de capacitação de docentes, atendendo às diretrizes nacionais e às suas vocações regionais. Fixação de metas, por área de conhecimento, dentro dos limites das taxas de afastamentos. Para isto, foi elaborado um formulário composto de três partes: Diagnóstico (situação real da IES em 1975), Plano Plurianual (cobrindo o período de 1976/1979) e operativo anual (referente à 1976).
- elaboração dos projetos anuais, para permitir que sejam elaborados com antecedência de um ano, seus planos efetivos de treinamento. O caráter flexível de repetição anual em suas programações, fornece às IES capacidade de atualização e correções de possíveis distorções em planos anteriores.
- avaliação e controle do plano, que compreende a programação de afastamentos, controle do aproveitamento dos docentes vinculados nos seus cursos e sua reabsorção no retorno. Avaliação e reformulação dos projetos.

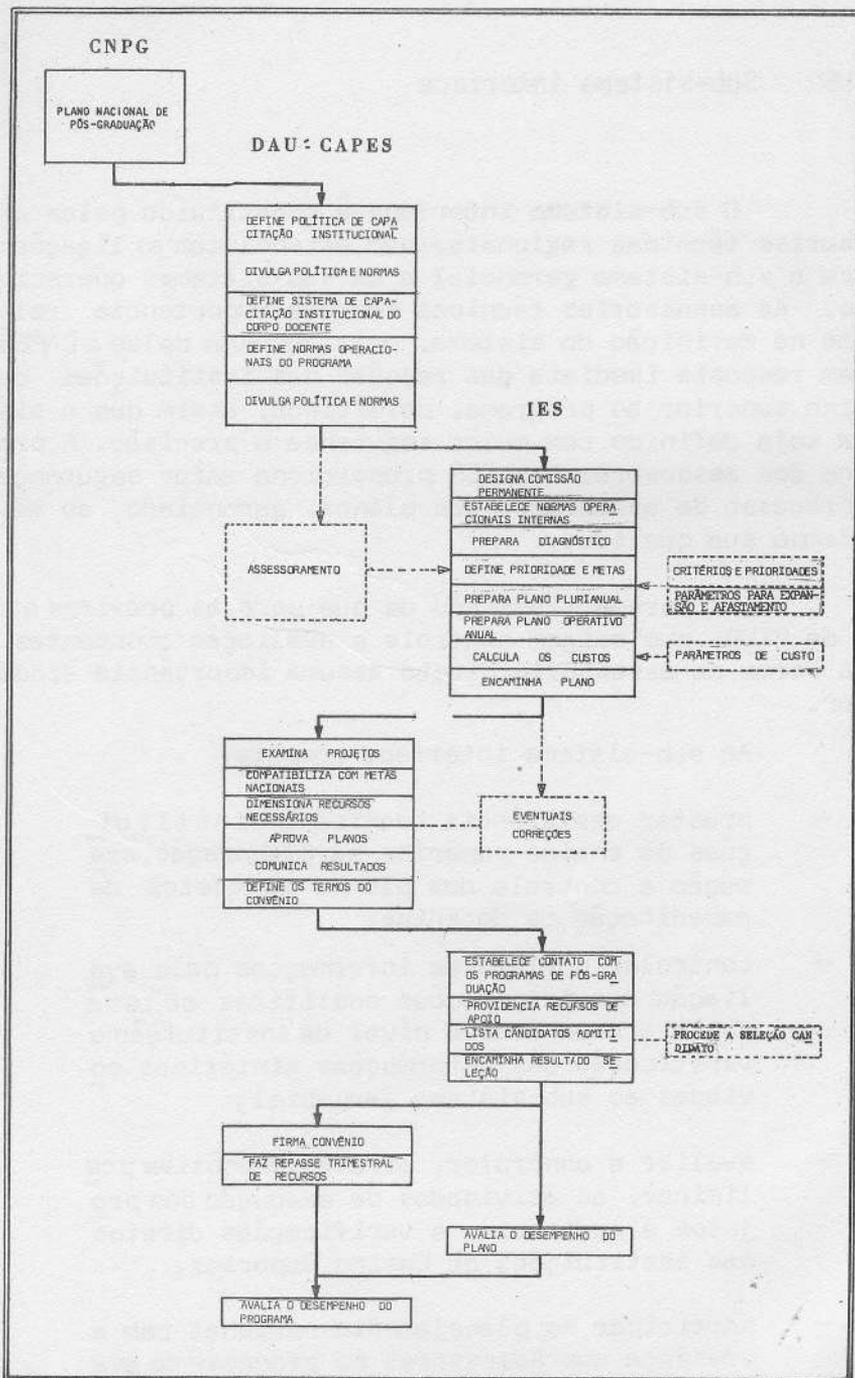
### 3.3.5 Sub-sistema interface

O sub-sistema interface é constituído pelas assessorias técnicas regionais, que estabelecem as ligações entre o sub-sistema gerencial e os sub-sistemas operacionais. As assessorias técnicas têm uma importância relevante na definição do sistema, pois, através delas a CAPES obtém resposta imediata das reações das instituições de ensino superior ao programa, permitindo, assim que o sistema seja definido com maior segurança e precisão. A presença dos assessores nas IES proporciona maior segurança no processo de elaboração dos planos, garantindo ao mesmo tempo sua qualidade.

As perspectivas são de que para as próximas etapas do PICD, que exigem controle e avaliação constantes, esta forma de assessoria direta assumirá importância ainda maior.

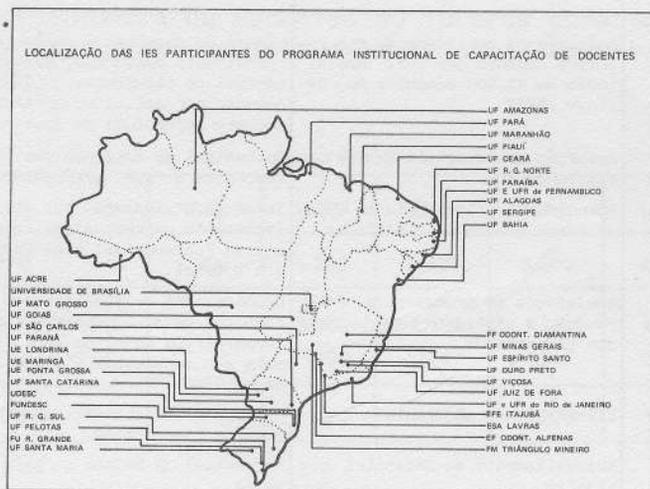
Ao sub-sistema interface compete:

- Prestar assistência técnica às instituições de ensino superior na elaboração, execução e controle dos planos e projetos de capacitação de docentes;
- controlar o fluxo de informações pela avaliação das informações analíticas coletadas e armazenadas a nível de instituição e verificação das informações sintéticas enviadas ao sub-sistema gerencial;
- avaliar e controlar, através da análise preliminar, as atividades de execução dos projetos e auditoria, e verificações diretas nas instituições de Ensino Superior;
- participar no planejamento nacional com a presença dos Assessores no processo de avaliação e reformulação do programa.



Fluxo do processo de planejamento e implantação do P.I.C.D.

Até o mês de agosto/75, 38 instituições de ensino participavam do programa, sendo 32 federais, 4 estaduais e 2 participantes. O mapa demonstra a localização das IES, integrantes da 1a. etapa de implementação do PICD:



Com referência à titulação, que será o indicador principal do desempenho do programa, pode-se perceber as seguintes alterações no perfil do corpo docente, com 28 IES estudadas:

DOCENTES	1975	%	1979	%	1982	%
SEM TITULAÇÃO	14.508	80	17.181	71	14.234	57
MESTRES	2.253	13	5.297	22	6.933	28
DOCTORES	1.325	7	1.810	7	3.790	15
TOTAL	18.086	100	24.288	100	24.957	100

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO PICD  
DEFINIÇÃO PRELIMINAR DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Atendimento aos objetivos do PICD	OBJETIVOS	INDICADORES OPERACIONAIS DE DESEMPENHO
Objetivos do próprio processo	Melhoria da qualificação dos recursos humanos das IES. Habilitação de 12.000 docentes no período 75/77	Número de docentes e recém graduados habilitados pelo PICD. Aumento do percentual de titulados. Aumento percentual de mestres. Aumento percentual de doutores.
	Absorção dos docentes após os cursos concluídos	Percentual de absorção dos titulados (docentes e recém graduados) pelas IES
	Atendimento prioritário às áreas de maior efeito multiplicador	Taxas de afastamento por área. Incremento percentual da área das Ciências Fundamentais e da Educação sobre o total.
	Aceleração do processo de qualificação e efeito de substituição dos docentes	Comparativos de qualificação antes de 1975 com os anos subsequentes. Comparativos do nº de anos exigidos para a obtenção dos títulos antes e com o PICD.
	Eliminação da endogenia	Percentual de docentes habilitados na própria instituição.
	Aproveitamento do potencial brasileiro	Percentual de bolsas no país sobre o total. Análise da utilização das vagas da pós-graduação.
Implementação de um sistema permanente de habilitação docente.	<p>A nível nacional</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grau de estruturação da gerência e da Assessoria Técnica</li> <li>2. Capacidade de estimular respostas adequadas das IES indicada pela qualidade e pontualidade dos planos e relatórios periódicos</li> </ol> <p>A nível institucional</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manutenção e estruturação das Comissões</li> <li>2. Qualidade e pontualidade dos planos e relatórios</li> <li>3. Realização de atividades como: <ul style="list-style-type: none"> <li>- implantação de monossistema de informações ou redefinição do anteriormente existente</li> <li>- elaboração de modelos próprios a partir das normas básicas</li> <li>- informações aos docentes sobre oportunidades de qualificação</li> <li>- racionalidade nos processos de seleção e de controle</li> </ul> </li> </ol>	

Os percentuais relativos ao número de docentes sem titulação evidenciam por si só a necessidade deste programa, bem como seus possíveis resultados, tal como são definidos atualmente. Entretanto, deverão sofrer alguns reajustes para o alcance das metas previstas no PNPG.

Número de docentes ou futuros docentes que iniciarão, anualmente, cursos de mestrado e doutorado através do PICQ:

ANOS		1975	1976	1977	1978	1979	TOTAL
META	PNPG	300	1.200	2.500	3.500	4.500	12.000
	MESTRADO	-	1.160	1.189	1.251	1.269	4.869
	DOCTORADO	-	192	247	247	365	1.076
	TOTAL	-	1.352	1.436	1.523	1.634	5.945

### 3.3.6 Resultados atingidos

O fato do programa ter sido aberto para âmbito nacional, sem que o projeto oferecesse os resultados da sua experiência, o modelo do Sistema Institucional de Capacitação de Docentes foi sendo elaborado, aplicado, modificado simultaneamente com sua implantação. Assim, a forma que apresenta hoje traz a marca do amadurecimento progressivo, fruto do contato direto com a realidade das instituições. Trabalhou-se, por isso, com esquemas flexíveis, dentro de certas diretrizes e normas estáveis. Aliás, esse é um dos maiores méritos que podem ser atribuídos ao modelo, a se julgar pelos resultados obtidos. Ele serviu de catalizador para um processo de planejamento no âmbito das IES. Deu origem a que se criasse nas 38 instituições, uma unidade para planejar e executar uma política de recursos humanos a longo prazo.

A propósito da formulação dessa política, as instituições foram levadas a examinar a sua estrutura interna, seus objetivos e suas metas, para harmonizá-los aos planos regionais de desenvolvimento econômico e no sistema educacional. As características técnicas do modelo, resultantes de sua estrutura sistêmica, aliadas à estratégia de sua aplicação e da assessoria personalizada em todas as etapas do planejamento serviram para que as IES tomassem consciência de suas limitações quanto à qualidade das informações de que dispõem, assim como da necessidade de estruturar um sistema interno de registro de dados para a formulação, acompanhamento e avaliação de recursos humanos.

Os parâmetros adotados indistintamente para todas as IES, no intuito de determinar o número de docentes que podem se afastar para estudos pós-graduados, não trazem impacto significativo para as universidades mais tradicionais, tais como: UFRGS, UFPE e UFMG. Isto porque, nestas instituições as taxas de afastamento permitidas para 1976 são aproximadamente, equivalente aos afastamentos espontâneos havidos antes do plano. Para elas, a melhoria significativa, se limitará ao fato de passarem do espontâneo ao planejado.

Nesse estágio da implantação do Programa, um dos pontos que a CAPES deverá dar atenção é a colocação dos candidatos do PICD em programas pós-graduados. Faz parte dessa estratégia, a reorientação do apoio a ser dado aos referidos cursos, através de recursos, para possibilitar o aumento da oferta em atendimento à demanda por parte de docentes universitários.

O prosseguimento das perspectivas hoje visualizadas estão condicionadas a política educacional, ora articulada e desenvolvida pelo MEC, onde os responsáveis maiores pela institucionalização do processo DAU-CAPES-IES, devem seguir coesos e estreitamente integrados.

### 3.4 PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITAÇÃO DE PROFESSORES DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

O Programa Nacional de Capacitação de Professores de Instituições de Ensino Superior — PROCAPIES, visa promover, de forma sistemática, a qualificação de docentes não atendidos pela pós-graduação, em sentido estrito e a melhoria do ensino de graduação no País, através da realização de cursos, estágios ou modalidades equivalentes, a nível de aperfeiçoamento e especialização, nas Instituições de Ensino Superior.

O Programa apresenta várias alternativas para a sua implementação, estando previsto até o momento, modalidades de treinamento tanto para aperfeiçoamento ou especialização, compreendendo:

- curso em período de férias
- curso em período letivo
- estágios

Outras alternativas serão consideradas em função do número de docentes a treinar, da característica ou necessidade evidenciada pela área de conhecimento em proposição.

A capacitação é entendida pelo programa como aperfeiçoamento em sentido lato e nestes termos, o PROCAPIES tem suas atividades voltadas para o aprimoramento do comportamento e atitudes dos professores do magistério superior. Mais do que simples transmissão de conhecimentos técnicos, o que se pretende é provocar uma mudança na ma

neira de agir dos docentes. Aumentar-lhes a capacidade de comunicação, interação, empatia nas situações do ensino, de maneira a fazer reagir todo o meio onde atuam profissionalmente, provocando mudanças significativas no Sistema de Ensino.

Para aumentar a probabilidade de se atingir os objetivos do programa, deverá ser adotada uma estratégia que permita alcançar os resultados previstos em etapas imediatas e intermediárias. Entende-se por resultado previsto, a capacitação de docentes das Instituições de Ensino Superior, basicamente para:

- dinamizar o processo ensino-aprendizagem;
- utilizar e/ou produzir, eficazmente, trabalhos de investigação científica.

### 3.4.1 Atividades básicas

Para a consecução de seus objetivos o PROCAPI ES promoverá, além de estágios, cursos de aperfeiçoamento e especialização para os professores das Instituições de Ensino Superior.

Estes cursos ou atividades são assim caracterizados:

#### a) Aperfeiçoamento

Curso ou atividade teórico-prático com finalidade de ampliação e desenvolvimento de conhecimentos de metodologia do ensino superior, de metodologia científica de conteúdos específicos, com duração mínima de 180 horas-aula.

#### b) Especialização

Curso ou atividades com finalidade de aprofundamento de conhecimentos teóricos e práticos, em setores específicos do saber, de capacitação em metodologia do ensino e em metodologia científica, com duração mínima de 300 horas-aula.

Os cursos de aperfeiçoamento e especialização deverão atender:

- ao princípio de interdisciplinaridade:

Integrando conhecimentos específicos de uma determinada área da ciência e sua correspondente metodologia com conhecimentos relativos à área de metodologia do ensino.



- ao princípio de instrumentalidade:

Os cursos deverão ser organizados de tal maneira que, a partir de um corpo estruturado de conhecimentos, se possa promover o desenvolvimento de habilidades específicas, oportunizando ao professor não só adquirir, atualizar e/ou aprofundar seus conhecimentos teóricos, como processar e manipular esses conhecimentos, com vistas ao desempenho eficaz da função de docente.

- ao princípio da flexibilidade:

A partir de uma estrutura básica que abranja as áreas previstas no item (a). A organização dos cursos caracterizar-se-á por uma flexibilidade que permita dar ênfase a uma ou a outra área (alternativa de maior concentração numa ou noutra), dependendo das características da clientela, das necessidades, prioridades e peculiaridades de cada situação.

- aos princípios de terminalidade, continuidade e articulação:

Considerando o aprimoramento profissional do pessoal de nível superior como um processo contínuo e progressivo, é desejável que se estabeleça na organização dos cursos de aperfeiçoamento e especialização, quando possível, uma linha de continuidade e, ao mesmo tempo, de

terminalidade e de articulação. Exemplificando: um mesmo curso poderá ser planejado com uma organicidade tal que, ao término de uma etapa mínima de 180 horas-aula, o professor receba o certificado de curso de aperfeiçoamento, caso não deseje ou não possa prosseguir para uma segunda etapa. E ao professor que realizar as duas etapas seja conferido o certificado de especialização.

A critério de cada instituição, onde haja cursos de mestrado, poder-se-á estudar a possibilidade de aproveitamento de créditos obtidos em cursos de aperfeiçoamento e, particularmente de especialização, para cursos de pós-graduação sentido estrito, dependendo do critério de equivalência, da natureza e da qualidade dos cursos de aperfeiçoamento ou de especialização.

### 3.4.2 Estrutura operacional do modelo

Os cursos de aperfeiçoamento e especialização utilizarão o módulo como unidade básica. Cada módulo corresponde a uma disciplina ou conjunto de disciplinas afins. Poderão ser dispostos de várias formas, bem como, sua carga horária ser remanejada, respeitando-se o mínimo previsto para cada modalidade de curso.

## CARACTERIZAÇÃO DO CONTEÚDO DO MODELO

### UNIDADES BÁSICAS

Disciplina(s) de conteúdo específico de uma determinada área de conhecimento.	Disciplina(s) de caráter metodológico-científico.	Disciplina(s) de caráter didático-pedagógico.
---	---	---

**Disciplinas de conteúdo específico:** visando a propiciar ao docente em treinamento oportunidade de:

- atualização, complementação e/ou aprofundamento de conhecimentos teóricos e práticos na área de especialização;
- aprofundamento dos conhecimentos sobre a metodologia correspondente à área de especialização do docente.

Os conteúdos programáticos dessas disciplinas serão especificadas em cada área de especialização.

**Disciplinas de caráter metodológico-científico:** num esquema de ação que permita integrar teoria e prática, tais disciplinas visam a propiciar oportunidade ao docente:

- de adquirir fundamentação teórica sobre o processo de pesquisa e sua função na elaboração das teorias dos diversos setores do conhecimento;
- de compreender a estrutura lógica do processo de pesquisa científica; adquirir e manipular terminologia específica das disciplinas de metodologia científica; de metodologia e técnica de pesquisa e de estatística;
- de desenvolver habilidades específicas de pesquisa empírica que permitam ao docente uma atuação dirigida à ciência.

Conseqüentemente, tais disciplinas abrangerão conteúdos programáticos, tais como: Teoria do Conhecimento Científico; Construção de Teoria ou Princípios do Método Científico; Lógica Científica; Estrutura e Funções do Método de Pesquisa Empírica; Métodos e Técnicas de Pesquisas; Estatística Aplicada; Tarefas Individuais Programa

das voltadas para aplicação no conteúdo específico da á  
rea de especialização do docente.

- Disciplinas de caráter didático-pedagógicas; num esquema de ação que permita integrar teoria e prática. Tais disciplinas visam a propiciar oportunidades para que o docente, basicamente, possa:

- configurar o ensino no contexto sócio-edu  
cacional da realidade brasileira;
- adquirir fundamentação teórica sobre o pro  
cesso ensino-aprendizagem;
- enfocar o ensino como sistema de organizaç  
ão e como sistema de interação;
- desenvolver habilidades técnicas de ensi  
no que permitam o desempenho eficaz da funç  
ão docente.

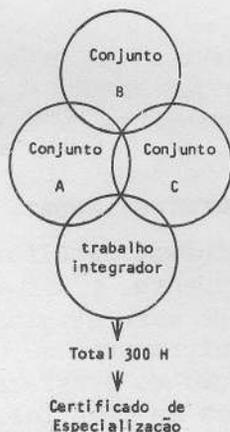
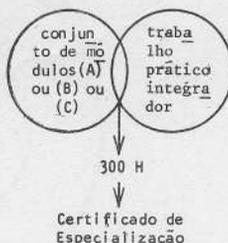
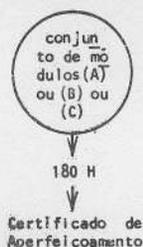
Estas disciplinas abrangerão conteúdos progra  
máticos, tais como: Teoria do Ensino e da Aprendizagem; Modelos de Ensino-Aprendizagem; Relações Humanas ou Dinâm  
ica Interpessoal na Situação de Ensino; Currículos e Pro  
gramas; Dinâmica do Sistema Universitário; Tarefas Indiv  
iduais Programadas que envolvam aplicação do conteúdo di  
dático ao conteúdo da área de especialização, tendo em vista o preparo técnico, para os desempenho específico em situação de aula, ou outras disciplinas que cada institui  
ção considerar conveniente desenvolver, de acordo com a clientela e as características de cada curso.

O trabalho de aplicação de conhecimentos peda  
gógicos e/ou metodológicos à área de especialização do do  
cente em treinamento, poderá ser realizado sob diferentes  
formas, de acordo com cada situação, tais como: monógra  
fias, projetos de pesquisa, projetos de ensino, está  
gio supervisionado e outros. Sempre tendo em foco o en  
sino e uma área específica, de vez que o que se visa é a pre  
paração do professor numa determinada área.

Para atender aos princípios de continuidade, terminalidade a articulação de cursos e às definições pro postas para cursos de aperfeiçoamento e de especialização temos que:

- a realização de um conjunto de módulos, num total mínimo de 180 horas, confere o certificado de Curso de Aperfeiçoamento.
- a realização de um conjunto de módulos, com plementar ou não ao primeiro conjunto, num total mínimo de 300 horas, confere o certificado de Curso de Especialização.

EXEMPLIFICAÇÃO DO MODELO



Módulo A = atividades de conteúdo específico

Módulo B = atividades de metodologia do ensino

Módulo C = atividades de metodologia de pesquisa

### 3.4.3 Proposição de modelo para estágios

#### Pressupostos básicos

Tendo em vista que a modalidade de estágios objetiva o treinamento em serviço de técnicas necessárias ao desempenho profissional, torna-se necessário que suas programações atendam:

#### - ao princípio da instrumentalidade:

Para que as atividades propiciadas pelos estágios sejam organizadas de tal forma que permitam o desenvolvimento de habilidades específicas, como resultado da ampliação ou aprofundamento de determinados conhecimentos teóricos.



Neste princípio deve estar presente a necessidade de que as programações visem sempre o desempenho eficaz da função docente, independente da área de concentração a ser desenvolvida.

#### - ao princípio de terminalidade:

Considerando a natureza peculiar da modalidade do estágio considera-se relevante a determinação deste princípio, tendo em vista que esta atividade pode ser desenvolvida a nível de aperfeiçoamento ou de especialização. Sendo que a configuração do programa em termos de carga horária, possibilidades de créditos, etc., é que determinará sua caracterização como estágio, a nível de especialização.

- ao princípio de flexibilidade:

Onde os estágios podem ser estruturados tendo como critério o desenvolvimento em profundidade, de uma habilidade técnica específica ou prever o desenvolvimento de diversas habilidades complementares à área de conhecimento objetivada.

À semelhança dos cursos de aperfeiçoamento e especialização, os estágios também terão o módulo como unidade básica.

A composição dos módulos está vinculada, diretamente, a sua inserção em atividades de aperfeiçoamento ou especialização, correspondendo, basicamente, ao desenvolvimento de habilidades associados a um corpo teórico. Independentemente do primeiro critério, cada módulo, obrigatoriamente, terá em sua composição uma parte teórica que fundamentalmente e dê subsídios ao treinamento de habilidades específicas, representando a parte prática.

NOVEMBRO 1975

COPY DESK A lindo Adolfo Gehlen

Composto e Impresso nas oficinas da GRAFICA da UFRGS