



Avaliação Transdisciplinar: Uma Avaliação Global no Ambiente Institucional.

Marinilza Bruno de Carvalho¹

1. Introdução

A visão da avaliação punitiva, na busca de culpados, valorizando o erro ou como mensuração e identificação de valores numéricos, está cada vez mais pálida, projetando em seu lugar a abordagem de um novo processo interativo negociado e transformador, identificado por Penna Firme (1994) como sendo a avaliação de 4ª geração, na qual o objeto avaliado participa, se envolve e negocia todo o processo avaliativo, no sentido de aprimorar e crescer.

É ingênuo pensar, no entanto, que esse modelo construtivista e inovador da avaliação tenha absorção nos meios profissionais, acadêmicos e escolares, de modo tranquilo e fácil. Essa abordagem aqui apresentada desenha o cenário brasileiro, quer na área educacional, quer nas organizações em geral, o que não diverge do cenário mundial no que tange a incerteza, minimização de recursos financeiros e, sem dúvida alguma, a escassez de “ânimo e determinação”.

A Avaliação Institucional e o Processo de Transformação identificam questões levantadas na instituição, tais como: por que avaliar, para que e, principalmente, quem avalia além da avaliação interna e a visão de certificação da avaliação externa. No Processo de Transformação, ressaltamos os fatores relevantes do processo avaliativo para a mudança institucional, sugerindo alguns fatores críticos que deverão ser “preocupações” para quem deseja construir um processo de Avaliação Institucional.

Como conclusão, podemos inferir que, a despeito das complexidades do ambiente, os defensores da abordagem diferenciada da Avaliação Institucional como processo de transformação terão um grande e válido desafio ao implantar um modelo inovador de avaliação.

Resumo

A Avaliação Transdisciplinar, segundo uma abordagem de transformação e aprimoramento, visa a contribuir para a construção de novos processos avaliativos que permitam a identificação de propostas de avaliação, suas ações, resultados, alternativas de intervenções e melhorias, retornando aos avaliados com possibilidades reais de mudanças e crescimento. Com a visão de adequabilidade à realidade de cada instituição e, a partir das várias funções da avaliação apresentadas por Afonso (2000), dos pressupostos de Dias Sobrinho (2003) e das diretrizes de Penna Firme (1994), buscamos construir um ambiente de Avaliação como processo contínuo de transformação.

Palavras-chave: Avaliação Institucional; Transdisciplinaridade; Gerência de mudança; Cultura e novos paradigmas.

¹ Professor Adjunto do DICC- IME/UERJ
mbruno@ime.uerj.br

2. Avaliação e suas Dimensões

O século 20 sobressaiu-se muitíssimo bem no desenvolvimento de tecnologias e produtos que mudaram radicalmente o modo de vida no Brasil e no mundo. As informações geradas chegaram a níveis impossíveis de serem absorvidas na sua totalidade, exigindo processos de tratamento e armazenamento, de modo a serem compreendidas e analisadas especificadamente e em partes.

Os valores tradicionais também foram se transformando, alguns se perdendo e outros sendo adquiridos. O fator mais relevante, ainda dos anos de "1900", foi a rapidez do processo. A velocidade de desenvolvimento da ciência e da tecnologia foi muito maior do que a velocidade de que o homem necessitava para absorver e incorporar. O século 21 traz uma grande missão: a retomada dos valores humanos. O tempo para pensar, estudar, avaliar e aprimorar. Urge o estudo profundo e criterioso de processos e métodos de como usar de modo efetivo as invenções e inovações do Mundo Novo, instalando uma nova cultura na direção da melhoria da qualidade de vida de toda a sociedade.

Nesse contexto, e com essa visão, a avaliação se manifesta como prerrogativa básica e fator crítico de sucesso. A avaliação é o processo de monitoramento, aprimoramento e validação dessa estratégia. A gestão de um sistema, qualquer que seja, passa indiscutivelmente pelos processos de identificação, medida, comparação, julgamento, diagnóstico e intervenção, com o objetivo claro de se desenvolver e aprimorar. A avaliação pode ser o indexador do crescimento social e o agente de transformação da sociedade, minimizando as diferenças e a injustiça social através de um eficiente e efetivo sistema. Antiga e onipresente na sociedade, em função de suas demandas, a avaliação alcança níveis de importância cada vez maiores, à medida que seus resultados permitem a identificação e o mapeamento dos segmentos da realidade. Os programas de qualidade difundidos no mundo inteiro fizeram emergir estudos profundos na criação de processos de avaliação, tanto no âmbito institucional, como nos processos técnicos e no desempenho profissional. As organizações, através das avaliações realizadas, identificaram a importância da educação continuada de seus funcionários. O início dos anos 90 trouxe para as Organizações a preocupação de aperfeiçoamento, capacitação e treinamento contínuos de seu corpo

profissional, ampliando o canal de comunicação dessas organizações com a academia. Nas instituições de ensino, teve início um processo de investigação sobre o universo de alunos egressos, cujos indicadores informavam não estarem devidamente preparados para a vida e o trabalho.

Segundo Castro (1998: 304):

É cada vez mais evidente que a preparação de cidadãos competentes para atuar de forma crítica e responsável na construção de uma sociedade mais justa, democrática e desenvolvida exige um perfil de qualificação em que o desenvolvimento das inteligências cognitivas, emocional e afetiva será decisivo na formação de crianças e jovens para a sua plena inserção social e no mundo do trabalho.

Com essa manifestação, podemos inferir que os paradigmas da avaliação para os próximos anos devem mudar, de modo a responder a algumas questões do tipo: qual o profissional que as organizações precisam e desejam?

Castro (1998: 304) responde que

(...) é preciso desenvolver sua capacidade de resolver problemas, selecionar e processar informações com autonomia e raciocínio crítico. É preciso dar-lhe condições de utilizar os conhecimentos para que tenham novas oportunidades num mundo cada vez mais complexo e competitivo.

3. A Avaliação Institucional e o Processo de Transformação

A avaliação para os anos 2000 deve ter um caráter identificador de capacidades, durante o processo seletivo funcional, e um caráter de aprimoramento durante o processo de avaliação institucional e de desempenho profissional.

Um sistema de avaliação com essa visão precisa não somente de novos paradigmas, mas também de processos que sustentem esses novos direcionamentos e, principalmente, mecanismos que assegurem a efetividade dos mesmos. Caberá ao programa de avaliação monitorar, medir e julgar a adequação e os resultados de todos os processos, bem como a geração de indicadores que informem sobre a eficiência, a eficácia e o *status* das ações realizadas, as competências desenvolvidas e o próprio desempenho do sistema de avaliação como um todo. Esse retorno dos resultados deverá permitir o aprimoramento em todas as etapas do processo avaliativo, na construção de um sistema sempre atual, adequado e efetivo.

De modo simples e resumido, a avaliação de um procedimento visa definir as transformações de crescimento e melhoria garantindo a existência e a realização de um determinado procedimento. Deve-se considerar a complexidade dos processos de avaliação, suas funções cumulativa e formativa, além da visão da construção do conhecimento como produto e processo, atingindo um caráter especial de completude, isto é, **avaliar o todo**, o que não é uma tarefa trivial. Várias interpretações desse novo foco da avaliação foram definidas e estudadas como necessidade de controle, por um lado, e qualidade total, por outro. A literatura mais moderna denomina esse processo de Avaliação Global ou Avaliação 360 Graus.

A análise de Afonso (2000) permite observar a avaliação em suas várias dimensões como regulação, instrumento de gestão, controle social e legitimação política. Em todas essas dimensões, a avaliação apresenta, em seu processo, duas grandes etapas: medida e julgamento de valor. Torna-se, pois, relevante identificar quais os instrumentos de medida e qual julgamento de valor são considerados, o grau de subjetividade da equipe, bem como os perfis dos avaliadores e avaliado, conforme o sugerido por Penna Firme (1994) e Dias Sobrinho (2003).

Os padrões internacionais para avaliação educacional estão agrupados em quatro amplas categorias – utilidades, viabilidade, ética e precisão, tais como:

Utilidade

Os padrões de utilidade pretendem assegurar que uma avaliação atenda às necessidades de informação prática de determinadas clientelas dos usuários visados.

U1. Identificação dos interessados (*Stakeholders*)

As pessoas envolvidas na avaliação ou por ela afetadas devem ser identificadas para que suas necessidades possam ser enfocadas.

U2. Credibilidade do avaliador

As pessoas que conduzem a avaliação devem inspirar confiança e possuir competência para realizar a avaliação, de tal modo que as conclusões da avaliação tenham o máximo de credibilidade e aceitação.

U3. Abrangência e seleção da informação

A informação coletada deve ser selecionada de forma abrangente para focar questões pertinentes sobre o programa e, ao mesmo tempo, sensível às necessidades e aos interesses dos clientes e outros interessados que venham a ser especificados.

U4. Identificação de valores

As perspectivas, os procedimentos e o referencial usados para interpretar as conclusões devem ser cuidadosamente descritos a fim de tornar claras as bases para juízos de valor.

U5. Clareza do relatório

Os relatórios da avaliação devem descrever, claramente, o programa que esteja sendo avaliado, incluindo seu contexto, assim como os propósitos, procedimentos e resultados da avaliação para que a informação essencial seja fornecida e facilmente compreendida.

U6. Entrega, a tempo, do relatório e divulgação

O relatório de conclusões preliminares significativas e os relatórios formais de avaliação devem ser divulgados entre os destinatários para que sejam utilizados na sua oportunidade.

U7. Impacto da avaliação

As avaliações devem ser planejadas, conduzidas e relatadas de modo a encorajarem um acompanhamento pelos interessados e, assim, aumentar a probabilidade e a utilização da avaliação.

Viabilidade

Padrões de viabilidade pretendem assegurar que uma avaliação seja realística, prudente, diplomática e simples.

V1. Procedimentos práticos

Procedimentos avaliativos devem ser práticos no sentido de reduzir ao máximo as perturbações provocadas durante a obtenção das necessárias informações.

V2. Viabilidade política

A avaliação deve ser planejada e conduzida com conhecimento prévio das diferentes posições dos vários grupos de interesses, a fim de que sua cooperação possa ser obtida, e possíveis tentativas de qualquer desses grupos — no sentido de prejudicar as atividades de avaliação — distorcer ou aplicar mal os resultados, sejam afastadas ou impedidas.

V3. Custo-efetividade

Uma avaliação deve ser eficiente e produzir informação de bastante valor para que os recursos despendidos possam ser justificados.

Ética

Os padrões de ética pretendem assegurar que uma avaliação seja realizada legalmente e eticamente, com o devido respeito ao bem-estar dos envolvidos na avaliação, bem como daqueles afetados pelos seus resultados.

E1. Voltada para servir

As avaliações devem ser planejadas para assessorar as organizações a enfocarem e satisfazerem, efetivamente, o conjunto complexo de participantes-alvo.

E2. Acordos formais

As obrigações das partes formalmente envolvidas em uma avaliação (o que fazer, como, por quem, quando) devem ser acertadas por escrito para que tais partes sejam obrigadas a aderir a todas as condições do acordo ou, formalmente, renegociá-las.

E3. Direitos individuais

As avaliações devem ser planejadas e realizadas de tal forma que os direitos humanos e o bem-estar dos indivíduos sejam respeitados e protegidos.

E4. Interações humanas

Os avaliadores devem respeitar a dignidade e o valor humano nas interações com as pessoas envolvidas na avaliação para que os participantes não sejam ameaçados ou prejudicados.

E5. Apreciação completa e justa

A avaliação deve ser completa e justa no exame e no registro de aspectos positivos e negativos do programa que esteja sendo avaliado, de tal modo que os pontos fortes possam ser desenvolvidos e as áreas problemáticas atendidas.

E6. Acesso aos resultados

As partes formalmente envolvidas em uma avaliação devem assegurar que a totalidade dos resultados, bem como suas limitações estejam disponíveis para as pessoas afetadas pela avaliação e quaisquer outras com direitos legais explícitos de receber os resultados.

E7. Conflito de interesses

Os conflitos de interesses devem ser tratados com abertura e honestidade para não comprometer os processos e os resultados da avaliação.

E8. Responsabilidade fiscal

A alocação e o dispêndio de recursos pelo avaliador devem refletir sólidos procedimentos contábeis, além de prudência e responsabilidade ética, de tal forma que as despesas sejam justificadas e apropriadas.

Precisão

Esses padrões de precisão pretendem assegurar que a avaliação revela e transmite, tecnicamente, informações adequadas sobre as características que determinam a relevância ou o mérito do programa que esteja sendo avaliado.

P1. Documentação do programa

O programa que esteja sendo avaliado deve ser descrito e documentado, clara e corretamente, para que seja nitidamente identificado.

P2. Análise do contexto

O contexto no qual se insere o programa deve ser examinado com suficiente detalhamento para que sejam identificadas suas possíveis insuficiências sobre o próprio programa.

P3. Propósitos e procedimentos explicitados

Os propósitos e procedimentos da avaliação devem ser acompanhados e descritos com suficiente detalhamento, de modo a serem identificados e aferidos.

P4. Fontes detalhadas

As fontes de informação utilizadas na avaliação de um programa devem ser descritas com suficiente detalhamento, de tal modo que a adequação da informação possa ser aferida.

P5. Informação válida

Os procedimentos de coleta de informação devem ser escolhidos ou elaborados e depois implementados, de tal forma a assegurar que a interpretação a que se chegue seja válida para o uso pretendido.

P6. Informação confiável

Os procedimentos de coleta de informação devem ser escolhidos ou elaborados e depois implementados, de tal modo a garantir que a informação obtida seja suficientemente confiável para o uso pretendido.

P7. Informação sistemática

A informação coletada, processada e relatada numa avaliação deve ser sistematicamente revisada, devendo ser corrigidos os erros encontrados.

P8. Análise de informação quantitativa

A informação quantitativa numa avaliação deve ser adequada e metodicamente analisada para que as questões avaliativas sejam efetivamente respondidas.

P9. Análise da informação qualitativa

A informação qualitativa numa avaliação deve ser adequada e sistematicamente analisada para que as questões avaliativas sejam de fato respondidas.

P10. Conclusões justificadas

As conclusões a que se chega numa avaliação devem ser explicitamente justificadas a fim de que possam ser julgadas pelos interessados.

P11. Relatório imparcial

Os procedimentos de elaboração do relatório de avaliação devem prover garantias contra distorções provocadas por sentimentos pessoais e tendenciosidades das pessoas envolvidas na avaliação, de tal modo que os relatórios reflitam, fielmente, os resultados da mesma.

P12. Meta-avaliação

A própria avaliação deve ser, formativa e somativamente, avaliada com relação a este e outros padrões pertinentes para que sua realização seja apropriadamente conduzida e, quando concluída, possa ser cuidadosamente avaliada pelos seus interessados nos aspectos positivos e negativos.

Podemos compreender que a avaliação, em qualquer de suas abordagens, se reveste de uma magnitude extrema com manifestações sociais e técnicas. As sociais, no ambiente observado, no objeto em estudo e no agente avaliador, e as técnicas, nas circunstâncias da avaliação, nos seus instrumentos e nas suas estratégias e diretrizes.

4. Objetivos da Avaliação

Com base na visão de Dias Sobrinho (2003) sobre a visibilidade e legitimidade institucional e na de Penna Firme (1994) que imprime à avaliação a responsabilidade de intervir e aprimorar. Podemos considerar que a avaliação objetiva captar todas as dimensões da instituição e suas consequências para a sociedade gerando intervenções de aprimoramento e melhorias. A transparência e legitimidade da gestão organizacional como um todo é outro objetivo do processo de avaliação.

5. Retorno da Avaliação

Podemos considerar que os processos de avaliação, de modo geral, terminam com os resultados sem atividades de aprimoramentos ou atualizações. Em alguns casos, os resultados não retornam para o conhecimento dos avaliados. Esse é o ponto do qual desejamos tratar, trazendo para a avaliação a fase de apresentação de resultados e recomendações, aliada à passagem da liderança do processo de avaliação para a liderança do processo de transformação e mudança. Esse último, realizado e li-

derado pela equipe de avaliados participantes de todas as fases do processo de avaliação.

6. Tipos de Medidas e de Avaliação

A Avaliação utiliza vários tipos de medida, a saber: categorica, ordinal, intervalar e de escala de razão. As avaliações quantitativa e qualitativa são diferentes; não excludentes, mas complementares. A avaliação qualitativa exclui a larga escala.

A avaliação se dá nos formatos de:

- *Avaliação do profissional* – no sentido de conhecer o desempenho profissional na busca de estratégias melhores e sempre mais adequadas a cada realidade do processo de produção.
- *Avaliação de aprendizagem* – visão diagnóstica voltada para o aluno, no sentido de mapear o processo de aprendizagem e seus resultados.
- *Avaliação de programas ou projeto* – finita (início, meio e fim), gera indicadores, utiliza a lógica dos custos e benefícios. Qual a maneira mais eficiente, em termos de custo, de se fazer determinada ação, e quais os meios alternativos para se chegar a esse objetivo e seus custos?
- *Avaliação institucional* – visa à compreensão da realidade e do processo decisório no julgamento da missão e objetivos da instituição terem sido atingidos ou não. É flexível, cabe a avaliação qualitativa. Na forma interna, tem o caráter de aprimoramento; na forma externa, com pares de outras instituições, tem o caráter de certificação.

A avaliação institucional como processo de transformação imprime uma nova visão de “saber” em lugar de “poder” – postura antiga dos processos de avaliação. Sob esse novo paradigma, a abordagem apresentada, por exemplo, para as instituições de ensino recebe o respaldo e a legitimação através do documento básico de avaliação das Universidades Brasileiras do MEC, que define a Avaliação Institucional com a missão de “fazer saber”, reeditando-a como um processo contínuo de aperfeiçoamento do desempenho acadêmico, uma ferramenta para o planejamento e gestão universitária e um processo sistemático de prestação de contas à sociedade. A Avaliação Institucional de órgãos governamentais, certamente, deverá seguir a mesma diretriz de prestação de contas à sociedade e indicar os fatores críticos de cada instituição, além de sugerir

as intervenções de aperfeiçoamentos e melhorias. Nesse exemplo, podemos considerar que nas instituições de economia mista e/ou particular, haverá necessidade de legitimar seus resultados junto aos seus investidores, utilizando-se dos processos avaliativos. Contudo, vale observar que uma cultura não se modifica, portanto, por decreto. Ainda que respaldada por metodologias, princípios e normas, urge um grande esforço de sensibilização e disseminação da nova visão e abordagem da Avaliação Institucional.

Os projetos de avaliação mais atuais descrevem a missão da Avaliação Institucional sob o paradigma de transformar, crescer e aprimorar.

7. Conclusão

A abordagem inovadora de transformação no processo avaliativo busca estabelecer um novo intercâmbio entre a ação de realizar uma atividade e a ação de estudar os seus efeitos, com vistas às vantagens e impactos gerados e seus possíveis aprimoramentos.

De forma mais profunda, a visão de *transformar* considera ser possível a inserção de um novo “Ato” na vida das pessoas, qual seja “avaliar suas ações”. De modo simples, contínuo e cíclico, podemos avaliar cada um de nossos passos quanto a sua efetividade e valor agregado.

O desenvolvimento e crescimento, quer social ou individual, carecem de ordenação e diretrizes que somente poderão ser elaboradas a partir de projetos com base histórica, isto é, identificação das ações e consequências anteriores, estudos e avaliação desses e projeções futuras possíveis e viáveis (Sobrinho, 2003).

Significa dizer que a avaliação é a mola propulsora do nosso futuro. A questão maior e de caráter fundamental é como construir um modelo que possa, de modo transparente, ser aceitável e realizado por todos. Não se consegue aprimorar o que não se pode avaliar. Os elementos e fatores críticos para a construção da Avaliação Institucional devem contribuir para o sucesso de um programa de avaliação. Assim, concluímos que um processo de Avaliação Institucional deve ter o conhecimento, aceite e participação de todos os envolvidos; a identificação da cultura instalada e o momento da avaliação, bem como planejamem-

to, estrutura, justificativa, acompanhamento e consenso de equipe.

O estudo das possibilidades de inserir a avaliação como ação permanente e inexorável no desenvolvimento dos projetos institucionais e pessoais, alcançando o aprender contínuo intelectual e social, é dever de toda a sociedade.

8. Referências Bibliográficas

- AFONSO, A.J. *Avaliação Educacional: regulação e emancipação*. São Paulo: Cortez, 2000. Capítulo I.
- _____. *Políticas Educativas e Avaliação Educacional – para uma análise sociológica da reforma educativa em Portugal (1985-1995)*. Lisboa: Editora da Universidade do Minho, s/d.
- AGUILAR, M.J., ANDER, E. *Avaliação de Serviços e Programas Sociais*. Petropolis: Vozes, 1994
- BONAMINO, A. C.. *Tempos de Avaliação Educacional*. pp 13-20. RJ: Quartet, 2002.
- CASTRO, C. M. Quem tem medo da avaliação? *Revista Veja*, 10/07/2002 – Edição 1759
- CHRISTOPHE, M. e CARVALHO, M.B. *Avaliação Educacional – Funções*. Disciplina Avaliação Educacional I do Programa de Doutorado da UFRJ, RJ, 2002
- CONTERA, C. In: DIAS SOBRINHO, J.; RISTOFF, D. (Org.) *Avaliação Democrática: para uma universidade cidadã*. Florian: Insular, 2002. p.119-144.
- DIAS SOBRINHO, J. *Avaliação*. São Paulo. Ed. Cortez, 2003.
- MEC. Documento Básico Avaliação das Universidades Brasileiras. Uma Proposta Nacional. Comissão Nacional de Avaliação; Brasília. 1993
- FONTANIVE, N. S. Avaliação em larga escala e padrões curriculares: as escalas de proficiência em matemática e leitura no Brasil. In: *Avaliação e Determinação de Padrões na Educação Latino-Americana*. s/r.
- FRANCO, C. *Avaliação, Ciclos e Promoção na Educação*. pp.15-28. Porto Alegre: Artmed Editora, 2001.
- CASTRO, M.H. G. *Avaliação do Sistema Educacional Brasileiro. Tendências e Perspectivas*. Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação. RJ, V6.n20. Jul/set. 1998.
- LUDKE, M. e D. André. *Pesquisa em Educação: Abordagens Qualitativas*. SP; EPU. 86
- OHAYON, P. UFRJ, 2003. Material Didático. Disciplina de Avaliação de Programas em Educação, Ciência e Tecnologia.
- PENNA FIRME, T. *Avaliação: Tendências e Tendências*. Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação. RJ, V1.n2.p; 5-12 Jan/mar. 94.
- PENNA FIRME, T. e LETICHEVSKY, A.C. O Desenvolvimento da Capacidade de Avaliação no século XXI. Enfrentando o Desafio da Meta-Avaliação. Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação. RJ, V10. n 36. pág ; 289 – 300 Jul/set. 2002.

RAPHAEL, H. S. Avaliação: questão técnica ou política? In: *Estudos em Avaliação Educacional*, n° 12, Julho/Dezembro, pp 33-43. S.Paulo: FCC, 1995.

SAUL, A. M. *Avaliação Emancipatória. Desafio à Teoria e à Prática de Avaliação de Reformulação de Currículo*. SP. Cortez. 95.

SCHWARTZMAN, S. O Contexto Institucional e Político da Avaliação do Ensino Superior. In: S. Schwartzman e Eunice R. Durham, *Avaliação do Ensino Superior*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1992, pp. 13-27.

VIANNA, H. M. *Introdução à Avaliação Educacional*. pp.17-40. S. P: IBRASA, 1989. *The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1994) - The Program Evaluation Standards, 2nd ed. Thousand Oaks: Sage publications. (trad. Por Thereza Penna Firme e Jorge Ferreira da Silva)

Abstract

The Transdisciplinary Evaluation as a catalyser of development and growth in Brazil and in the whole world. The evaluation processes allow to contribute to the construction of new evaluation processes that enable the identification of proposals for evaluation, their actions, results, alternatives for interventions and improvements, returning evaluated with real possibilities of change and growth. With the vision of suitability to the reality of each institution and from various functions of the assessment made by Afonso (2000), the assumptions of Dias Sobrinho (2002) and the guidelines of Penna Firme (1994) sought to build an environment of assessment as a continuous transformation process.

Keywords: Institutional Evaluation; Transdisciplinarity; Management of change; Culture and new paradigms.

