

1 ) O. que significa a avaliação hoje , na Universidade Brasileira .

Os anos de autoritarismo porque passamos não deixaram suas marcas apenas na estrutura administrativa da Universidade . Cada um de nós em diferentes graus, sofremos ou fomos obrigados a efetuar adaptações e acomodações à esta estrutura autoritária. A depreciação dos nossos salários, por exemplo, fez parte da política de desvalorização da educação imposta pelo sistema. E, para conseguirmos sobreviver, fomos obrigados a arcar com diferentes locais de trabalho, e encarar a Universidade como apenas mais um . E por isso mesmo, a Universidade deixou de ser entendida por muito de nós no seu sentido mais abrangente, como lugar de criação e crítica . Muito de nós nos acomodamos e, passamos a cumprir a obrigação mínima, em função do mínimo que nos era dado. E, o que dizer daqueles professores mais novos, recém-formados, que encontraram nos Departamentos destruídos pelo autoritarismo, apenas um ambiente de conformismo, alienação, ou até mesmo medo . Próceres do poder cercaram-se de iguais , e tratavam de favorecer os seus , numa política de clientelismo, que atingiu amplos setores da Universidade .

O Movimento Docente nasceu da profunda insatisfação com esse estado de coisas . Era natural que se voltasse inicialmente, contra os símbolos mais evidentes dessa política de desprestígio : os baixos salários e a estrutura administrativa autoritária . Melhores salários e Democracia , eram as palavras de ordem . É obvio que a luta por melhorias "sensibiliza " inclusive os mais insensíveis . Mas o móvel do movimento Docente eram os melhores salários como condição primeira para a execução do trabalho docente em toda sua amplitude . Tanto que , nossa mobilização nos levou também a uma carreira mais compatível, e tam empurrado , pouco a pouco , a Universidade para a Democracia . As eleições diretas em muitas Universidades , a despeito de não estarem previstas nos regimentos e estatutos , são realizadas , e seus resultados corroborados pelos Conselhos Superiores .

Não obstante estarem hoje nossos salários novamente corroídos pela política econômica do governo, e seja função do Movimento Docente retornar essa luta, não podemos deixar de ver um outro problema que nos bate à porta: a questão da qualidade do trabalho docente. Essa questão vinha sendo secundarizada até então, em função da presença de outros problemas. Mas, hoje, está na ordem do dia. Falamos de Luta Salarial, de Reestruturação da Universidade, mas também sabemos que os problemas não estão somente fora da Universidade. E seria mesmo ingenuo supor, que 20 anos de autoritarismo deixassem nossa alma pura.

Queremos um padrão de qualidade para o ensino superior, e criticamos a rãde particular, pelo fato de serem tão somente Usinas de diplomas. E aí, lutar por um padrão de qualidade dentro das IES's federais, tem o significado político de ser também um modo de dizer não ao desprestígio e destratamento com que nos consideram os donos do poder. Nos acusam de improdutivos, esquecendo-se de aludir à quem gerou as causas que levaram a essa improdutividade. E, vejamos bem, essa improdutividade não é só provocada pela falta de verbas. É também gerada pela estrutura interna que premia quem é politicamente afim, e desestimula quem procura fazer um trabalho crítico como deve ser o da Universidade. A ovasão de muitos cerebros da Universidade não se deu só pela questão financeira. As Universidades tornaram-se feudos, onde eram premiadas a mesquinhaz e hipocrisia, com alguns abnegados, lutando contra a maré, e muitos desestimulados. Uma coisa leva à outra, e forma-se o acordo tácito em que ao Poder não interessa exigir para não ser exigido. Estimula-se a saída "mancirosa" aos problemas, para evitar o enfrentamento.

O Movimento Docente balançou esta situação. Os professores ganharam estímulo ao longo da luta e recuperaram ideais.

É nesse clima que a questão da avaliação se insere, e tem que ser entendida.

## 2) Objetivo da Avaliação .

3

A avaliação surge, então, como um instrumento que incentive a consecução dos objetivos democraticamente apontados para a Universidade a partir dos Departamentos, elevando conseqüentemente seu padrão de qualidade .

Ao contrario da grande maioria das experiencias, a avaliação não deve ser centralizada em uma pessoa (ou um nº pequeno de pessoas), geralmente com cargo de mando ou hierarquicamente superior .

Esses são assim os dois pressupostos para nossa sugestão quanto ao processo de avaliação :

1. Avaliação a partir da construção de objetivos democraticamente apontados para a Universidade, gerados nos Departamentos (entendido como todos seus docentes) e contidos nos planos individuais de trabalho .

2. Exatidão do processo de avaliação dentro do próprio colegiado departamental (conjunto de todos os professores do Departamento), a partir de normas específicas, por eles mesmas geradas .

## 3. Sobre quem avalia .

Fundamentalmente, deve ser o colegiado do Departamento aquele que maior peso tenha na consecução da avaliação . Porém, sendo a avaliação um processo que tem por objetivo a elevação do padrão de qualidade da Universidade, e de estímulos aos seus objetivos, achamos que outros setores da sociedade devem fazer parte do processo . Os estudantes estão intimamente ligados ao processo de ensino e aprendizagem, e devem ter uma participação ativa na avaliação quanto a esse aspecto . É óbvio que, participando dos colegiados democraticamente eleitos, os estudantes terão participação também em outros níveis, mas consideramos o processo de ensino e aprendizagem como aquela parte que mais contribuições podem ser oferecidas pelos estudantes no processo de ava -

liação . Assim , interpretadas devidamente , as avaliações por estudantes podem ser úteis em áreas como clareza de apresentação , preparo de aula realização dos objetivos do curso , etc . Isto não significa que a participação estudantil deva acabar aí , mas nesses pontos é questionável a participação discente no processo de avaliação . Por outro lado , devemos assumir que a avaliação dos estudantes em itens que refletem popularidade deve ser vista com cautela . É natural que os estudantes tendam a focalizar muito o estilo interpessoal frente ao conhecimento transmitido , mas uma boa "aula" é fruto da interação equilibrada do conhecimento atualizado e do bom relacionamento interpessoal .

Os funcionários devem participar do processo mormente no que se refere à avaliação de docentes em cargos de administração , que , na maioria das vezes , os tem sob sua responsabilidade . Mas uma vez , deixamos claro que não se esgota necessariamente aí a participação dos funcionários no processo de avaliação , mas é inequívoca sua pertinência

Considerando colegiados democraticamente constituídos , é nossa opinião que a avaliação não se esgote no Departamento ; Deste deve ser a última palavra , mas , de posse de normas bem definidas , colegiados inter departamentais podem contribuir efetivamente no processo de avaliação supervisionando-o , e oferecendo sugestões , a partir da visão global que necessariamente terão .

#### 4. Sobre os critérios de avaliação .

Não cabe definir tais critérios detalhadamente , Isso deve ficar a cargo de cada instituição . Evidentemente , essa definição deverá contar com a participação de todos os setores interessados , a partir de normas definidas democraticamente . Porém é evidente que existem alguns critérios que têm especial ligação com os docentes , até mesmo por tradição . Em 1º lugar devemos ter consciência da vulnerabilidade desses critérios usuais de avaliação tais como , número de trabalhos publicados , qualidade dos periódicos em que saíram as publicações participação em congressos

feitura de teses etc. A aberdagem da questão exclusivamente por prisma tende a privilegiar os que já contam com boas condições de trabalho e fazem opção por um tipo de pesquisa que seja priorizada pelas agências oficiais de financiamento de pesquisa. Em que pesem as condições de trabalho, há imensas diferenças cronológicas entre as pesquisas realizadas nos diversos campos de conhecimento, independentemente da qualidade do trabalho. Há setores, alguns dos quais até reconhecidos como centro de excelência para pós-graduação, que tem sido vítimas da competição entre o prazo estabelecido para o trabalho de pesquisa e a necessidade de achar resultados. O docente se sente pressionado a publicar independentemente da qualidade ou conclusão do estudo pelo ênfase na quantidade e não na qualidade. Entendemos assim, que na avaliação da atividade do docente os parâmetros acima tem o seu peso mas, devem ser criticamente dentro da realidade do departamento.

Menos usual, outro fator que deve ser levado em conta é o das condições de trabalho. Tanto na consecução de seu plano de trabalho, como na avaliação dos resultados, há de haver o compromisso entre o ideal e o exequível, de maneira que a não execução de planos de trabalho não venham a ser sistematicamente justificadas pelas faltas de condições ao mesmo tempo que o valor da sua execução deve leva-las em conta.

Um outro aspecto é a diversidade de trabalho docente. Os critérios de avaliação devem ser tais que abranjam essa diversidade, e não façam um julgamento de valor apriorístico de qual é o tipo de trabalho mais importante, o que ocorre muito frequentemente hoje, nas práticas usuais de avaliação. O que deve contar é o trabalho desenvolvido, à luz dos objetivos democraticamente definidos, a nível de Departamento Instituto e Universidade, e a contribuição do docente para alcança-los.

Além dos critérios específicos de avaliação, da ordem de cada Departamento, existirão critérios gerais, ou normas gerais para criação dos critérios específicos, definidas dentro da Política de Pessoal Docente de Instituto.