

A PROPÓSITO DA PROMOÇÃO DO DOCENTE NA UFU

Elsa Guimarães Oliveira
Maria José Mamede Moreira
Marluce Martins de O. Scher
Selva Edilamar Guimaraes Fonseca *

O Anexo ao Decreto nº 94.664, de 23/7/87 em seu capítulo VI – Da Progressão Funcional, Art. 16, reza: “A progressão nas carreiras do Magistério poderá ocorrer, exclusivamente por titulações e desempenho acadêmico, nos termos das normas regulamentares a serem expedidas pelo Ministro de Estado da Educação:

I – de um nível para outro, imediatamente superior, dentro da mesma classe;

II –

§ 1º – A progressão de que trata o item I será feita após o cumprimento, pelo docente, do interstício de dois anos no nível respectivo, mediante avaliação de desempenho, ou interstício de quatro anos de atividade em órgão público.”

A Portaria nº 475 de 27/8/87 que “expede normas complementares para a execução” do referido decreto diz no capítulo V, Art. 11, que “a progressão funcional de um para outro nível dentro da mesma classe far-se-á *exclusivamente* (grifo nosso) mediante a avaliação do desempenho” alinhando, no parágrafo 1º, entre outros, os elementos básicos para a aferição deste desempenho:

§ 1º – “A avaliação do desempenho obedecerá às normas e critérios estabelecidos pelo Conselho Superior competente da IFE. Incidindo sobre as atividades diretamente relacionadas ao exercício do cargo ou emprego do Magistério, ponderados, entre outros fatores, a assiduidade, responsabilidade e qualidade de trabalho, e considerados, a critério do mesmo Conselho, entre outros, os seguintes elementos:

a) desempenho didático, avaliado com a participação do corpo docente;

b) orientação de dissertações e teses de Mestrado e Doutorado, de monitores e de estagiários ou bolsistas de iniciação científica;

c) participação em bancas examinadoras de dissertação, de teses e de concurso público para o magistério;

d) cursos ou estágios de aperfeiçoamento, especialização e atualização, bem como créditos, títulos de pós-graduação *stricto sensu*;

e) produção científica, técnica ou artística;

f) atividade de extensão à comunidade dos resultados da pesquisa, de cursos e de serviços;

g) participação em órgãos colegiados na própria IFE ou vinculados aos Ministérios da Educação, da Cultu-

* Professoras do Departamento de Princípios e Organização da Prática Pedagógica/UFU.

ra e da Ciência e Tecnologia;

h) exercício de funções de direção, coordenação, assessoramento e assistência na própria IFE, ou em órgãos dos Ministérios da Educação, da Cultura e da Ciência e Tecnologia, bem como em outros previstos na legislação vigente”.

A referida portaria também determina à CPPD (Comissão Permanente do Pessoal Docente), entre outras atribuições, “a avaliação do desempenho para a progressão funcional dos docentes” (Cap. II, Art. 5º, letra b).

Em se tratando de *avaliação*, todos nós, educadores, sabemos das implicações que ela carrega no seu bojo. Maria Amélia A. Goldberg (1980) alerta: “Qualquer avaliador educacional sabe que a avaliação geralmente tem um componente de *ameaça*. Qualquer avaliador sabe que avaliar, conseqüentemente, é uma tarefa geradora de *medo*. O que nem sempre é evidente – mesmo ao avaliador profissional – é que a *avaliação pode ser uma arma*.” Perguntaríamos, então: temos medo da avaliação do desempenho? Independentemente das respostas individuais, temos que fazer algumas considerações ao se tratar da *avaliação do desempenho do docente na UFU*.

Sem um ideal estabelecido, sem projeto que defina os objetivos e direcione as ações, sem metas, afinal, sem rumo, como avaliar os elementos citados como normas ou critérios básicos? A assiduidade, a responsabilidade, bem como qualidade de trabalho não têm função em si mesmos; são “virtudes” em função de. A assiduidade (quantidade de presenças) do corpo docente estaria na razão direta da filosofia edu-

cacional da instituição (qualidade de trabalho) que estabeleceria o valor, a eqüidade, a indissociabilidade e/ou as prioridades entre as funções básicas da universidade – ensino, pesquisa, extensão. Ou ainda, numa razão inversa, estaria o processo pedagógico em função do administrativo. Se assim for, até se entenderá o processo de reclassificação do docente, até então feito com base em elementos “como tempo de serviço e envolvimento institucional” (anexo I – Portaria R nº 81/84).

Qual seria o propósito social da avaliação?

Uma instituição preocupada com que sua “prática educacional esteja voltada para a transformação, não poderá agir inconscientemente e irrefletidamente. Cada passo de sua ação deverá estar marcada *por uma decisão clara e explícita* do que se está fazendo e para onde possivelmente estará encaminhando os resultados de sua ação. A avaliação, neste contexto, não poderá ser uma ação mecânica. Ao contrário, terá que ser uma atividade racionalmente definida, dentro de um encaminhamento político, dentro de um encaminhamento decisório a favor da competência de todos para a participação democrática da vida social” (Luckesi, 1984).

Assim, não se compreende a avaliação do desempenho só de um dos segmentos da universidade – o corpo docente. A avaliação é uma atividade-meio e não atividade-fim. Ela deveria fornecer dados para constatar erros e/ou acertos que levariam à proposição e redefinição de metas, alimentando, portanto, o processo decisório. Neste processo seriam avaliadas também as condições oportunizadas por departamentos, cursos e administração

da universidade, em suas políticas, e até mesmo o modelo de universidade que temos e que não queremos.

As discussões a propósito da avaliação do desempenho docente não podem deixar à margem alguns dados significativos da história da UFU. Como, até o momento, persiste a inexistência de um projeto ou plano nesta instituição, voltado para o desenvolvimento das funções básicas da universidade – ensino, pesquisa e extensão – continua reforçada a prática anterior à isonomia entre as fundações – de adotar como critérios para a progressão funcional: o tempo de serviço e o envolvimento institucional. De acordo com a Portaria R nº 81/84 que tratava da reclassificação de docentes, considerava-se como envolvimento institucional, além da docência em 40h ou dedicação exclusiva, apenas o exercício de funções administrativas, em detrimento do desempenho acadêmico. Em função destes critérios, muitos professores incluídos na Carreira do Magistério não são candidatos à progressão de nível através de avaliação de desempenho, uma vez que se encontram na classe de Titular (aproximadamente 371 dos docentes da UFU) ou no nível 4 das demais classes. Dentre outros, estes dados exigem do corpo docente uma reflexão profunda acerca da avaliação do desempenho e seu significado no atual momento histórico da UFU.

Num projeto de avaliação de desempenho do docente QUEM avaliaria QUEM? Esta é a primeira questão.

– Quem avaliaria o docente? Seus alunos? Seus pares? Ele mesmo? Seu chefe imediato ou mediato? A CPPD? ... Dentre o modelo de universidade que temos, o máximo que poderíamos avançar, hoje, é que tal

avaliação deveria ficar a cargo do Conselho de Departamento e não da sua chefia – um ensaio de autonomia de Departamento proclamado como célula-mater da universidade.

Uma segunda questão seria: em função de QUÊ? De que objetivos? De que metas? De que ideal? Em função do Plano ou Projeto do Departamento. Em se tratando do Departamento de Princípios e Organização de Prática Pedagógica, temos a considerar primeiramente a sua, como de outros, recente criação e, em segundo lugar, como consequência, o início de organização dentro de um Plano Global de Desenvolvimento que pretende sintetizar os objetivos e metas definidas nas várias equipes que compõem o referido Departamento, buscando a conjugação do ensino, pesquisa e extensão, bem como a capacitação docente.

A terceira seria o COMO e QUANDO?

Como fazer a avaliação de desempenho do docente em função do plano global do Desenvolvimento do Departamento?

Em cada semestre as equipes e/ou professores do referido Departamento analisariam o seu trabalho e sua contribuição efetiva para a realização das metas estabelecidas, promovendo, assim, um levantamento de metas realizadas e não realizadas, bem como as causas das dificuldades ou empecilhos, a nível não só de Departamento, mas da instituição como um todo, que concorreram para o sucesso ou fracasso das mesmas.

No que concerne ao ensino, agente e conseqüente da pesquisa e extensão, desenvolver-se-iam entre professores e alunos discussões abertas que buscassem o repensar do

desempenho didático, cujos resultados servissem para a redefinição, se necessária, não só da disciplina como das metas do departamento e até de cursos.

Os registros dos dados e informações obtidas seriam utilizados para a tomada de novas decisões em termos de ensino, pesquisa, extensão e capacitação docente.

Esta "avaliação", enquanto momento pedagógico da prática educativa, teria uma função auto-educadora e conscientizadora, constituindo-se numa reflexão sobre a experiência vivida. (Laterza, 1980).

Cumprindo o interstício de dois anos, o Departamento após aprovação do Conselho, enviaria às instâncias competentes documento que retratasse o desempenho de todos os docentes candidatos ou não à progressão de nível. Far-se-ia uma avaliação dinâmica, em função não só da sua ascensão na carreira, como do crescimento de sua própria prática e do próprio Departamento.

Considerando o interstício de dois anos (Dez.85/dez.87) que ora se finda, previsto no Anexo do já citado Decreto (conquista dos docentes através da isonomia entre as instituições fundacionais), esta sugestão de avaliação para

progressão na carreira docente seria inviável. Isto não significa paralisação na progressão. Como até agora, tal progressão poderia ser feita baseando-se no tempo de serviço do profissional, caracterizando-se uma promoção automática. Portanto, esta proposta de avaliação destina-se ao acompanhamento do desempenho docente nos próximos interstícios, a partir de dez/87.

Por que esta forma de avaliação? Uma avaliação nestes moldes viabilizaria uma ação coletiva dos docentes na proposição e assunção, direta ou indireta, das metas estabelecidas na proposta global do Departamento. Seria, ainda, uma forma de se evitar que os "superiores" dela se servissem como instrumento autoritário, emergente de uma estrutura de poder, conseqüentemente eliminado o elemento *medo*. Resguardaria a autonomia dos departamentos e evitar-se-ia mais uma medida burocrática na UFU envolvendo o professor, no preenchimento de fichas, relatórios, questionários e outros instrumentos, em detrimento da sua ação pedagógica.

Quem sabe assim a avaliação cumpriria sua função primordial de fornecer elementos e direcionamento para a MUDANÇA – bandeira de luta de todos os segmentos que compõem a nossa comunidade universitária?

BIBLIOGRAFIA

ALVES, Nilda. **Educação e Supervisão: o trabalho coletivo na escola**. São Paulo, Cortez, 1984.

DECRETO Nº 94.664 de 23.7.87/MEC

LUCKESI, Cipriano Carlos. **Avaliação Educacional Escolar: para além do autoritarismo**. Trabalho apresentado no Seminário Brasileiro de Tecnologia Educacional. Porto Alegre, 1984, mimeo.

PORTARIA Nº 475 de 27.8.87/MEC

REVISTA **Educação e Avaliação** nºs 1 e 2, São Paulo. Cortez, 1981.