

tem sozinho numa instituição de ensino; são parte de um curso e como tal estão colaborando com uma parcela para a formação do profissional que se diplomará. Além disso, o curso procurará formar profissionais segundo a linha, o espírito, os princípios, os propósitos da instituição da qual faz parte. Razão por que é fundamental que diretores da instituição possam avaliar, juntamente com chefes de departamento, professores e alunos, se os planos de cada disciplina, de cada departamento e dos cursos da instituição estão permitindo que sejam formados os profissionais que ela pretende.

As técnicas mais utilizadas são:

- *Questionário* respondido por alunos, seguido de um debate entre diretores e alunos. Passa-se aos alunos um questionário elaborado pela direção da instituição, que permita aos alunos se manifestarem sobre o que estão aprendendo em cada uma e em todas as disciplinas daquele semestre, evitando-se clima de "íbope" ou de simpatia e antipatias para com os professores. Oubidos os dados, comentá-los com a coletividade dos alunos, discutindo "problemas" e/ou sugestões propostas.
- *Debate* entre chefe de departamento e professores. Ao término de cada planejamento, o chefe de departamento revê com os professores de cada disciplina a realização, com possíveis adaptações, do plano elaborado. Procurará detectar se as disciplinas de seu departamento contribuíram com o que realmente se esperava delas para o curso do qual fazem parte e quais as possíveis sugestões, adaptações ou correções para o próximo planejamento.
- O passo seguinte será o debate dos chefes de departamentos com os diretores da instituição, quando, com os dados levantados e discutidos com alunos e professores, avaliarão a adequação dos cursos e das disciplinas aos objetivos da instituição.

II.C. Avaliação do desempenho do professor

A avaliação do desempenho do professor em sala de aula está relacionada a duas atividades fundamentais: o ensino e a pesquisa ou a produção de conhecimentos, duas atividades que deverão estar interligadas no exercício do magistério. Não aceitamos aqui a concepção dicotômica de que ao professor compete o ensino (transmissão de conhecimentos existentes ou de resultados de pesquisas realizadas) e ao pesquisador compete o papel de produzir novos conhecimentos para serem transmitidos. Entendemos que o professor, para se desempenhar adequadamente de sua função, deverá tanto se ocupar de facilitar ao aluno a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes tidos como necessários e fundamentais como, mediante sua própria atitude e comportamento, levar o aluno a se iniciar em — ele próprio produzir algum conhecimento — algum trabalho intelectual e comunicá-lo aos demais.

Por isso entendemos que o desempenho de um professor em sala de aula depende não só de suas habilidades em se relacionar com os alunos, em planejar e fazer acontecer as melhores condições de aprendizagem para eles, mas também de sua produção intelectual. Razão por que, ao propormos uma avaliação do desempenho do professor, nós o dividimos em duas partes: no que diz respeito à sua atividade de ensino e no que diz respeito à sua atividade de pesquisa ou produção intelectual.

1. Na atividade de ensino:

- 1.a. PLANEJAMENTO DE DISCIPLINA. Consiste em se pedir ao professor que apresente um plano completo de sua disciplina para aquele semestre ou para aquele ano, bem como os planos das unidades que comporão aquele período. A análise desse planejamento e sua discussão com o professor permitirão a ele identificar se se encontra preparado adequadamente para entrar em sala de aula.
- 1.b. ENTREVISTA. Essa técnica pode ser utilizada para acompanhamento do professor, *durante o semestre*, na adaptação e execução

do planejamento feito. É uma técnica que permite avaliar o desempenho do professor *em ação*. A entrevista pode ser realizada com o coordenador pedagógico ou com o chefe do departamento; mas pode se transformar também numa *revisão de equipe*, ou de *departamento*, reunindo professores da mesma especialidade, que trocam suas experiências, periodicamente, no decorrer do semestre, buscando sugestões para um melhor desempenho em sala de aula.

1.C. OBSERVAÇÃO DIRETA. É outra técnica que pode ser utilizada para avaliação do desempenho do professor *em ação*. Supõe a presença do observador em sala de aula, o que dificulta muito sua aplicação, pois essa presença pode prejudicar o próprio desempenho do professor, inibindo-o, por exemplo, tornando artificiais seus comportamentos, assim como atrapalhar as atividades e o rendimento dos alunos. Por tais razões, em geral, não é bem aceita pelos professores.

Entre recursos auxiliares para a observação, a lista de verificação, os questionários simples ou os mais complexos (como a técnica Q, o diferencial semântico etc.), podem ser técnicas utilizadas tomando-se o aluno como observador, desde que haja alguns cuidados para evitar vieses trazidos pela simpatia ou antipatia que o professor goza perante os alunos, pela sua maior ou menor exigência quanto ao cumprimento das atividades, pelo clima de "ibope" quase sempre criado nessas circunstâncias.

Julgamos importante a participação do aluno na avaliação do desempenho do professor nas suas atividades de ensino, mas acreditamos que ela deverá ser feita em entrevistas entre o professor e alunos, eventualmente entre alunos e coordenador pedagógico e/ou chefe do departamento, apesar das limitações inerentes à própria técnica de entrevista.

1.d. NA ATIVIDADE DE PESQUISA. Nesse aspecto nos limitamos a indicar as técnicas comumente utilizadas para avaliar a atividade de

pesquisa ou produção de conhecimentos: os *relatórios*, pormenorizados, freqüentes, descrevendo o andamento da pesquisa, sua evolução, seu progresso naquele último espaço de tempo considerado; as *publicações*, tanto de artigos para revistas especializadas como de livros, informando a comunidade científica dos trabalhos realizados; as *teses* de mestrado, de doutoramento ou de livre-docência defendidas publicamente; a participação em congressos, seminários e/ou simpósios com comunicação de trabalhos científicos; a participação em concursos, por exemplo, de carreira acadêmica ou universitária.

São os indicadores de que dispomos para avaliar a atividade de pesquisa de nossos professores que, juntamente com sua atividade de ensino, os colocará em condições de um bom desempenho de sua função professoral.