

A CAPACITAÇÃO DE AVALIADORES DO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM*

NATÁLIA MORAIS CORRÊA BORGES DE AGUIAR**
Capitão de Fragata (T)

SUMÁRIO

Introdução
Estudos e aperfeiçoamentos da avaliação do SEN
Experiências de Meta-Avaliação na MB
A pesquisa-ação
A capacitação de avaliadores e seus resultados
Considerações finais

INTRODUÇÃO

Este artigo trata de práticas avaliativas realizadas na Marinha do Brasil (MB), em busca de um constante aperfeiçoamento do Sistema de Ensino Naval (SEN) e, mais especificamente, da realização de uma pesquisa-ação conduzida no âmbito do Corpo de Fuzileiros Navais (CFN).

Destacamos três princípios basilares para o ensino na MB, estabelecidos em lei, que revelam a importância de estudos contínuos sobre as ações avaliativas que contribuam para o aperfeiçoamento da formação militar, que são: a garantia do padrão de qualidade; a avaliação integral e contínua; e o efetivo aproveitamento da qualificação adquirida, em prol da instituição.

* Artigo baseado na tese de Doutorado concluído em setembro de 2013, na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

** Doutora em Educação. Pedagoga, serve atualmente no Departamento de Ensino do Comando de Pessoal do Corpo de Fuzileiros Navais.

Entendemos que é por meio da avaliação contínua e integral que será possível verificar o efetivo aproveitamento da formação adquirida no SEN, bem como a qualidade desta. Isso fica evidenciado na Política de Ensino da Marinha (PoEnsM), quando define como um dos objetivos do ensino na MB “avaliar os cursos do SEN de modo a permitir a contínua melhoria da qualidade do ensino e da capacitação oferecida”.

Nesse sentido, o aperfeiçoamento das práticas avaliativas adotadas na MB é de extrema importância para o cumprimento das disposições previstas em lei. É preciso aquilatar a avaliação do ensino adotada na instituição militar, ou seja, fazer uso da Meta-Avaliação para melhoria das práticas e dos processos, métodos e instrumentos avaliativos vigentes. Identificamos três experiências de meta-avaliação na MB, duas internas, realizadas por mim, pedagoga da própria instituição, e a outra externa, realizada por uma equipe de Meta-Avaliação da Fundação Cesgranrio.

De acordo com a PoEnsM, a realização de estudos que objetivam aperfeiçoar a metodologia de avaliação do ensino é incentivada na MB, conforme podemos constatar na diretriz a seguir.

20. aperfeiçoar, continuamente, a Sistemática de Avaliação do SEN, de modo a se constituir em um processo de investigação criterioso, contínuo e dinâmico, a fim de produzir dados que permitam, por meio de uma visão crítica, constatar a realidade acadêmica das Organizações Militares (OM) do SEN e, como consequência, promover a melhoria da qualidade da capacitação oferecida, evitando-se as constantes mudanças na estrutura e na condução dos cursos por preferências pessoais e/ou ótica parcial do problema (BRASIL, 2009a).

ESTUDOS E APERFEIÇOAMENTOS DA AVALIAÇÃO DO SEN

Os poucos estudos que versam sobre a avaliação do ensino militar, desenvolvidos tanto no meio acadêmico quanto nas próprias instituições militares, são realizados com uma mesma intenção – assessorar a Alta Administração Naval quanto ao aperfeiçoamento de metodologias e processos avaliativos que permitam diagnosticar a qualidade do ensino ministrado, de modo a permitir contínuos ajustes em prol da melhoria da formação militar.

Na atual publicação que normatiza a condução da avaliação do SEN, a preocupação com a qualidade da formação militar fica formalmente evidenciada.

A Avaliação do SEN contempla um trabalho integrado e planejado de coleta e análise de informações e dados estatísticos, bem como de difusão de resultados, visando identificar em que grau tem sido atendido o propósito de capacitar o pessoal, militar e civil, para o exercício, na paz e na guerra, dos cargos e funções previstos na organização da Marinha, em conformidade com o disposto na Lei do Ensino na Marinha (BRASIL, 2009b, p. 3-1)

Podemos relatar três momentos distintos da avaliação do ensino na MB. No primeiro momento, as organizações de ensino utilizavam modelos próprios, elaborados pelos setores de pedagogia, para avaliar a qualidade do ensino ministrado.

O segundo momento da avaliação do ensino na MB se deu a partir de 1996, depois da determinação da Diretoria de Ensino da Marinha (DEnsM) de adotar, em todas as OM de ensino, a Sistemática de Avaliação do Sistema de Ensino Naval (Savsen). O estudo de Mestrado em Educação, que resultou na criação da sistemática Savsen, foi

realizado na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) em 1994, por Oliveira, oficial pedagoga da MB naquela época.

A metodologia de avaliação Savsen foi utilizada pelas OM de ensino durante quase uma década. No ano de 2004, marcando o terceiro momento da avaliação do ensino na MB, a DEEnsM elaborou uma nova metodologia de avaliação que veio a substituir a primeira, após constatar a necessidade de alterações na mesma,

processo natural após alguns anos de sua criação, onde ocorreram sugestões de mudanças e pequenos ajustes, que ainda não constavam nos documentos normativos e oficiais sobre avaliação, e visando acompanhar as mudanças ocorridas no campo da avaliação institucional (AGUIAR, 2006, p. 16).

Durante Curso de Mestrado em Educação, que realizei na UFRJ no período de 2004 a 2006, elaboramos uma pesquisa comparando as duas metodologias de avaliação utilizadas, Savsen e o Manual DEEnsM-2001.

Verificamos mudanças e avanços consideráveis no atual método avaliativo. Dentre elas, podemos citar: a maior abrangência e interligação dos aspectos avaliáveis, com ênfase na visão ampla da qualidade do ensino oferecido pelas OM do SEN; a busca de um equilíbrio entre a regulação e a diversidade na avaliação com a construção de instrumentos avaliativos com dimensões e categorias semelhantes, porém com aspectos e pesos diferenciados nos indicadores; e a preocupação com a preparação e a conscientização do pessoal envolvido com a avaliação, procurando mudar a visão negativa da avaliação, entre outras (Aguiar, 2006, p.160).

Ao participar da minha banca examinadora em 2006, a Professora Doutora Thereza Penna Firme sugeriu que a MB

criasse um movimento de avaliação que visasse preparar o seu pessoal para avaliar. Naquela oportunidade, a Professora Penna Firme alertou que “o avaliador não deve perder de vista, ao fazer uma pesquisa avaliativa ou uma avaliação, a necessidade de se verificar até que ponto a pesquisa/avaliação foi útil, viável, precisa e ética/legal” (Aguiar, 2006, p. 157).

No ano de 2007, a DEEnsM realiza a primeira revisão da publicação DEEnsM-2001, considerando as sugestões encaminhadas pelas OM usuárias do Manual de Avaliação do SEN, bem como as registradas na pesquisa supracitada. No âmbito da própria MB, os estudos sobre a temática da avaliação do ensino continuaram e são detalhados a seguir.

EXPERIÊNCIAS DE META-AVALIAÇÃO NA MB

Das três experiências de meta-avaliação na MB, duas foram internas e uma foi externa, conduzida por especialistas da Fundação Cesgranrio. A primeira experiência, interna, foi realizada durante uma pesquisa que fiz no ano de 2010, no Curso Superior da Escola de Guerra Naval (EGN). Na ocasião, desenvolvemos um estudo de caso no Centro de Instrução Almirante Sylvio de Camargo (Ciasc) para verificar as contribuições da metodologia de avaliação do SEN, ao fazer uma análise comparativa dos resultados da avaliação da OM de Ensino no período amostral de três anos – 2007 a 2009 (Aguiar, 2010).

Dos quatro critérios ou padrões de excelência de uma avaliação do Joint Committee (Yarbrough et al, 2011) – *utilidade, viabilidade, ética e precisão*, foi escolhida a categoria *utilidade*, no intuito de verificar se a aplicação da metodologia de avaliação do SEN, por um período de três anos, contribuiu para a melhoria do ensino no Ciasc.

A análise comparativa demonstrou uma evolução dos resultados alcançados pela OM. Ao analisar a própria avaliação que se realiza, verificando seu mérito e relevância, constatamos que a metodologia de avaliação contribuiu para “a melhoria da qualidade do ensino no Ciasc, sendo uma ferramenta útil e eficaz na busca contínua por padrões de excelência no ensino, cumprindo o propósito para o qual foi criada” (Aguar, 2010, p. 22).

Ressaltamos, entretanto, que é preciso aperfeiçoar continuamente os procedimentos e instrumentos avaliativos em busca de uma avaliação de excelência e verificar até que ponto os demais padrões – viabilidade, ética e precisão – foram atendidos e considerados.

A segunda experiência de meta-avaliação foi externa e conduzida pela equipe de Meta-Avaliação da Fundação Cesgranrio no ano de 2010, em parceria com a DEnsM. As partes envolvidas definiram e delimitaram a missão de aquilatar a avaliação externa, com o propósito de julgar a qualidade desse processo.

Esta meta-avaliação foi coordenada pela Professora Doutora Thereza Penna Firme, PhD em Avaliação, e contou com a participação de mais seis membros da Fundação Cesgranrio. Estes especialistas destacaram que “a finalidade da meta-avaliação é ajudar a avaliação a realizar o seu potencial” (Fundação Cesgranrio, 2011, p. 13).

A MB foi elogiada por ter permitido que uma instituição civil realizasse a meta-avaliação em duas organizações de ensino

militar pertencentes à Força: a Diretoria de Hidrografia e Navegação (DHN) e o Centro de Adestramento Almirante Marques de Leão (CAAML).

O relatório do Cesgranrio explicita a questão avaliativa norteadora da meta-avaliação, que consistiu em indagar “até que ponto a metodologia de avaliação externa do Ensino da Marinha atende aos padrões de uma avaliação de qualidade?” (Fundação Cesgranrio, 2011, p. 6). A forma de conduzir a meta-avaliação também é clarificada, como podemos ver abaixo.

É à luz dos padrões de uma avaliação de qualidade – utilidade, viabilidade, ética e precisão – e considerando os compo-

É preciso aperfeiçoar continuamente os procedimentos e instrumentos avaliativos em busca de uma avaliação de excelência e verificar até que ponto os demais padrões – viabilidade, ética e precisão – foram atendidos e considerados

nentes específicos de cada um desses padrões que a presente meta-avaliação chega à sua conclusão aqui resumida. Especificamente, entende-se por meta-avaliação a avaliação da própria avaliação para julgar sua qualidade (FUNDAÇÃO CESGRANRIO, 2011, p. 6, grifo do autor).

A escolha dos parâmetros da meta-avaliação é justificada pelos

especialistas do Cesgranrio, que acrescentam que “esses padrões, em constante revisão até o presente, têm sido a diretriz mais eloquente para se julgar a qualidade de uma avaliação” (Fundação Cesgranrio, 2011, p. 14).

Os quatro grandes atributos acima englobam 30 critérios, definidos por Worthen, Sanders e Fitzpatrick (2004). Estes critérios auxiliam no estabelecimento de um juízo de valor sobre a qualidade da avaliação. Ter clareza dos critérios avaliativos é um passo

importante para o sucesso de um programa. Não só os avaliadores devem ter o conhecimento do que se espera de uma avaliação de qualidade, mas também aqueles que são seus usuários e, ao mesmo tempo, atingidos pelos resultados da avaliação.

A pesquisa avaliativa conduzida pela equipe de Meta-Avaliação do Cesgranrio atesta que a avaliação externa do SEN atende aos padrões de qualidade, mas incentiva outros olhares sobre o objeto de estudo, porque “sempre resta, no escopo da avaliação, um espaço para outras interpretações que possam contribuir à melhor e mais nítida percepção da realidade” (Fundação Cesgranrio, 2011, p. 13).

Desta forma, dar prosseguimento a processos de meta-avaliação para garantir a qualidade das avaliações consta como uma das recomendações conclusivas da meta-avaliação realizada pela Fundação Cesgranrio.

O valor de uma avaliação se reflete na utilização de seus resultados (Patton, 1986, *apud* Letichevsky *et al.*, 2005, p. 265), e o valor de uma meta-avaliação se reflete na utilização de seus resultados para a melhora do processo avaliativo e o fortalecimento da equipe de avaliação (Letichevsky *et al.*, 2005, p. 265).

Perseguir a construção de uma avaliação útil, viável, ética e precisa é o desafio que nos move e, por isso, foi realizada a terceira experiência de meta-avaliação, desenvolvida no CFN durante a realização do Curso de Doutorado em Educação, na UFRJ.

A PESQUISA-AÇÃO

Avaliar com qualidade uma instituição, um programa, um curso, não é uma tarefa simples, pois sabemos que vários fatores interferem no processo avaliativo. Por isso, é preciso ter princípios técnicos para orientar tal prática. De acordo com Chian-

ca, Marino e Schiesari (2001), “qualquer profissão contém princípios orientadores técnicos e/ou éticos que visam garantir que o resultado proveniente de sua prática seja da maior qualidade possível”.

No relatório da equipe de Meta-Avaliação da Fundação Cesgranrio, para cada padrão de qualidade alcançado foram sugeridos aperfeiçoamentos, que podemos chamar de potenciais de crescimento.

Sobre o padrão “Ética”, foi recomendado “um processo de capacitação dos envolvidos em avaliação, para reafirmar uma atitude apreciativa no julgamento do mérito e da relevância do foco da avaliação” (Fundação Cesgranrio, 2011, p. 25). Este padrão foi aprofundado na pesquisa que desenvolvemos, com os elementos envolvidos na condução da avaliação do processo ensino-aprendizagem, etapa conhecida como Avaliação Pós-Escolar no SEN.

Ao pesquisar sobre a condução da avaliação pós-escolar e de como as OM de ensino coordenam a avaliação do Estágio Inicial (EI) e Estágio de Aplicação (EA) de militares que concluem os cursos, vimos que os procedimentos estão previstos em normas sobre o ensino, mas que há, ainda, dificuldades de recebimento dos dados por meio dos documentos oficiais, além de ser observada a falta de preenchimento de todos os campos e aspectos da avaliação nos modelos avaliativos instituídos.

Depois de diagnosticada a situação-problema, elaboramos uma ação planejada que visa contribuir e apontar caminhos para a melhoria dos processos que envolvem a avaliação pós-escolar, prevista na metodologia de avaliação do SEN.

As avaliações da Dimensão Pós-Escolar devem embasar estudos para o aprimoramento curricular dos cursos avaliados. Segundo Oliveira e Pacheco (2003, p. 119), nenhuma discussão curricular pode negli-

genciar o fato de que aquilo que se propõe e que se desenvolve nas salas de aula dará origem a um processo de avaliação.

A intervenção ou ação planejada por meio da pesquisa-ação teve como propósito o aperfeiçoamento da avaliação do processo ensino-aprendizagem. O aumento do envolvimento e comprometimento dos participantes do processo avaliativo deve ser incentivado para que ocorra o esperado *feedback* da qualidade da formação. Faz-se necessário buscar a instalação de uma “cultura de avaliação” defendida por Ristoff (1996, p. 52-53) e descrita como

um conjunto de valores acadêmicos,

atitudes e formas coletivas de conduta que tornem o ato avaliativo parte integrante do exercício diuturno de nossas funções. E este processo só logrará êxito se for coletivamente construído e se puder contar com intensa participação

de seus membros, tanto nos procedimentos e implementação como na utilização dos resultados. É a esta percepção que chamo de princípio de adesão voluntária (RISTOFF, 1995, p. 49).

O aperfeiçoamento da formação dos militares está atrelado aos resultados da avaliação pós-escolar. À medida que as lacunas na formação são apontadas nos relatórios da avaliação do processo ensino-aprendizagem, considerados fidedignos, são tomadas medidas de correção de rumo. As alterações curriculares serão propostas em função das necessidades apontadas pelas OM que recebem os militares formados, numa relação indissociável entre currículo

e avaliação. A qualidade da avaliação contribui para uma formação de qualidade.

A CAPACITAÇÃO DE AVALIADORES E SEUS RESULTADOS

Na publicação que regula a metodologia de avaliação na MB, verificamos que a capacitação dos avaliadores constitui o primeiro passo para a realização do empreendimento avaliativo.

A capacitação técnica daqueles que terão a responsabilidade de conduzir os procedimentos relativos à avaliação em tela deve constituir ponto de partida, a

fim de permitir concretizar, com sucesso, tal empreendimento. É preciso preparar, em todos os níveis, comissões e equipes de avaliadores, para que possuam a capacitação específica para a função (BRASIL, 2011, p. 1-6).

Porém nem todos os participantes do processo avaliativo recebem a capacitação prevista no documento – somente os elementos designados para compor as Comissões de Avaliação Interna e Externa. De acordo com Penna Firme e Letichevsky (2002, p. 291), infelizmente, preencher a lacuna referente à falta de capacitação em avaliação entre profissionais nos programas é ainda um grande desafio a ser enfrentado na atualidade.

Ao planejar um programa experimental de capacitação de oficiais que desempenham a função de coordenadores de bancas avaliadoras de EI e EA em distintas OM subordinadas ao Comando da Força de Fuzileiros da Esquadra (ComFFE), nas quais vão servir os praças fuzileiros navais

O aperfeiçoamento da formação dos militares está atrelado aos resultados da avaliação pós-escolar. A qualidade da avaliação contribui para uma formação de qualidade

em período de avaliação de estágio, nosso primeiro passo foi elaborar um currículo para o treinamento proposto em dois dias letivos.

Estabelecemos os conhecimentos técnicos mínimos necessários para o exercício de tão complexa função. O conteúdo curricular do treinamento experimental foi pensado de modo a oferecer aos participantes uma pequena base no campo de conhecimento da meta-avaliação e clarificar os procedimentos instituídos na MB para realização da Avaliação Pós-Escolar, enfatizando a importância dos resultados da Dimensão Pós-Escolar para a Avaliação Institucional como um todo.

Para compor a proposta de currículo, definimos três importantes disciplinas, cada qual com seu propósito: I – Avaliação Institucional; II – Meta-Avaliação; e III – Procedimentos para a Avaliação Pós-Escolar.

A formação do avaliador é um desafio consequente para a avaliação no novo século, segundo Penna Firme e Letichevsky (2002). As autoras consideram “como imprescindível a capacitação de educadores, líderes, dirigentes e profissionais, nos vários âmbitos disciplinares, para melhor utilização da avaliação” (Penna Firme; Letichevsky, 2002, p. 290).

É preciso treinar uma equipe de avaliação adequadamente e aproximar os participantes do programa para assegurar a adequada aplicação da metodologia de avaliação e a compreensão das finalidades da avaliação.

Um dos problemas a considerar em um programa de avaliação centra-se na capacitação técnica daqueles que se propõem a concretizar o empreendimento. Os “avaliadores” nem sempre dispõem de uma formação específica, abrangente da complexidade dos diferentes procedimentos avaliativos; executando, desse modo, as suas atividades de maneira

amadorística e na base de uma possível experiência pessoal. É o fazer por imitação ou o fazer pela reprodução de práticas tradicionais no ambiente escolar (VIANNA, 2009, p. 16).

No primeiro dia letivo do treinamento, ao recebermos os 20 oficiais coordenadores no auditório do Comando do Pessoal de Fuzileiros Navais (CPesFN), explicamos os objetivos do estudo e as etapas da capacitação.

Antes da apresentação dos conteúdos do treinamento e dos problemas enfrentados pelas OM de ensino, realizamos uma sondagem inicial quanto ao nível de conhecimento e preparo dos coordenadores das bancas avaliadoras de estágio para a função. Foi preciso diagnosticar, por meio de questionário de sondagem inicial, o nível de conhecimento sobre a avaliação institucional na MB, os documentos e procedimentos que normatizam a realização da avaliação pós-escolar, entre outros aspectos.

No segundo momento, ao término do treinamento, o mesmo questionário foi aplicado aos coordenadores das bancas avaliadoras de estágio com o propósito de identificar avanços no conhecimento sobre os assuntos abordados na capacitação, numa perspectiva comparativa das respostas apresentadas nos dois momentos.

Das comparações feitas antes e depois do treinamento, destacamos as respostas sobre a finalidade dos EI e EA. Antes do treinamento, os oficiais responderam, em sua maioria, que era “avaliar a adaptação das praças às atividades da OM” e avaliar a conduta, o desempenho, a aptidão. Poucos se referiram ao processo ensino-aprendizagem e à formação. Somente dois oficiais responderam, como finalidade, “avaliar o sistema de ensino naval” e “supervisionar o ensino”.

Em contrapartida, depois do treinamento, 11 oficiais responderam que a finalidade

dos estágios era avaliar o desempenho dos militares; sete responderam que era avaliar o SEN, subsidiando possíveis revisões curriculares; um respondeu que era analisar a eficiência e as discrepâncias nos processos de ensino das OM de formação, assim como evidenciar possíveis melhorias; e um respondeu que era dar *feedback* do aprendizado dos conhecimentos ministrados nos cursos de carreira.

Verificamos que a mentalidade dos oficiais começa a mudar. Todos passaram a associar a avaliação ao aprendizado e ao desempenho do aluno fruto da formação adquirida e do ensino ministrado nas OM de ensino e passam a entender a real necessidade de efetuar avaliações dos militares após a realização dos cursos de carreira e a utilidade dos resultados alcançados.

Observamos que a avaliação dos estágios, antes, era entendida como uma exigência de carreira e que, depois, passa a haver um entendimento sobre a importância das avaliações para as reformulações curriculares e a consequente melhoria do ensino e da formação dos militares. Vimos que os encontros com os participantes da avaliação pós-escolar foram propícios para discussões coletivas e o amadurecimento dos pontos em que o processo avaliativo precisa melhorar.

A pouca participação e envolvimento dos membros de uma instituição avaliada pode ser ocasionada por vários motivos, entre eles a falta de informação e divulgação do propósito da avaliação que se deseja realizar; a interpretação equivocada de que a avaliação tem caráter regulador e punitivo; e o descrédito pelos benefícios que o processo avaliativo poderá trazer para a instituição e seus membros.

O treinamento realizado aproximou os participantes do programa, facilitando a compreensão das finalidades da avaliação e os benefícios de uma verdadeira avaliação.

Eles foram incentivados a relatarem suas experiências de avaliação e as principais dificuldades do processo avaliativo de suas OM, para identificarmos as possibilidades de atendimento dos entraves ao processo avaliativo de qualidade.

Acreditamos que, para se criar uma “cultura de avaliação”, é preciso que todos acreditem no potencial da avaliação, se vejam coparticipantes e se tornem comprometidos com o processo de avaliação em suas OM e com a metodologia de avaliação institucional da MB, apresentando suas dificuldades cotidianas e sugestões que contribuam para o sucesso do empreendimento avaliativo proposto.

O esclarecimento dos procedimentos e das práticas que envolvem a Avaliação Pós-Escolar assegura a adequada aplicação da metodologia de avaliação nos diversos setores em que a avaliação ocorre. Com a capacitação dos oficiais, observamos algumas evoluções no sentido de identificarem as publicações que regulam os procedimentos para a realização da avaliação do processo ensino-aprendizagem, os prazos previstos e o propósito desta avaliação.

Para subsidiar decisões sobre a continuidade de treinamentos de avaliadores do processo ensino-aprendizagem, solicitamos que os 20 oficiais participantes realizassem uma avaliação. Primeiramente, observamos que todos os oficiais consideraram o treinamento válido.

Houve uma excelente aceitação e receptividade dos oficiais participantes. Dezesete oficiais recomendaram a realização do treinamento anualmente, e três oficiais recomendaram que o treinamento fosse realizado semestralmente, de preferência no início do semestre.

O público-alvo recomendável pelos participantes foi de coordenadores e avaliadores, em sua maioria. Porém foi sugerido que oficiais intermediários e subalternos

e oficias representantes das seções de pessoal e operações de todas as OM do CFN também realizassem o treinamento, para atuarem como “multiplicadores” de conhecimento.

Dos assuntos tratados durante a capacitação, identificamos que os oficiais coordenadores elegeram como de maior relevância e utilidade para o desempenho de suas tarefas os seguintes: o conhecimento das normas e sua aplicação quando da avaliação; meta-avaliação e avaliação institucional; e a importância da avaliação, a fim de promover o aprimoramento dos procedimentos de ensino. Estes assuntos são, de forma geral, os que compõem as disciplinas do currículo do treinamento.

Ao analisarmos os resultados da meta-avaliação realizada pelos oficiais coordenadores, podemos considerar que a categoria utilidade foi parcialmente alcançada na avaliação da avaliação pós-escolar.

Segundo Yarbrough et al (2011, p. 4), os julgamentos sobre a utilidade da avaliação são feitos baseados na medida em que as partes interessadas encontram processos de avaliação valiosos no atendimento de suas necessidades.

As categorias viabilidade e precisão foram parcialmente alcançadas. Segundo Penna Firme e Letichevsky (2002, p. 292), a viabilidade assegura que a avaliação seja realística, prudente, diplomática e simples. Os padrões de precisão asseguram que uma avaliação revele e produza informações tecnicamente adequadas sobre os aspectos que determinam mérito e relevância do programa avaliado. As informações geradas pela avaliação, tanto quantitativas como

qualitativas, devem ser válidas, confiáveis e sistemáticas.

Vimos também que a avaliação foi considerada ética. Uma avaliação ética requer o devido respeito ao bem-estar dos envolvidos e daqueles afetados pelos seus resultados. Preocupações com os direitos, responsabilidades, comportamentos dos avaliadores e dos interessados na avaliação estão presentes na categoria ética.

As contribuições do treinamento visualizadas pelos oficiais foram: a conscientização de que o processo de avaliação bem executado pode modificar impropriedades dos currículos e na formação; a conscientização da importância de uma avaliação

séria para a melhoria da instituição de ensino; o assessoramento ao titular da OM e a orientação aos avaliadores quanto à importância da avaliação; e a realimentação das OM de ensino; a mudança cultural e de mentalidade na condução dos estágios; maior atenção

ao processo de avaliação, que, por vezes, fica em segundo plano; e a busca constante pelo aprimoramento dos processos de avaliação pós-escolar.

Com base nos comentários a seguir, podemos afirmar que o treinamento atingiu o seu propósito e que os oficiais se sentiram capacitados para praticar a avaliação apropriadamente. A necessária capacitação de avaliadores e o melhor entendimento do processo avaliativo para a correta execução das atividades avaliativas ficam evidenciados nas seguintes falas: “o treinamento esclareceu dúvidas e orientou os participantes à luz da legislação vigente”; “a transparência dos conhecimentos adquiridos por meio do treinamento garante que, em um

As informações geradas pela avaliação, tanto quantitativas como qualitativas, devem ser válidas, confiáveis e sistemáticas

futuro próximo, tenhamos mais seriedade e comprometimento nas avaliações”; e “o treinamento esclareceu o objetivo fundamental da avaliação dos estagiários, que é dar um retorno às OM de ensino de como os militares estão atuando após a realização de um curso”.

Os aspectos positivos do treinamento registrados pelos oficiais foram: a conscientização da importância da avaliação dos estágios nas OM; a divulgação dos processos e de ferramentas adequadas de avaliação pós-escolar, a fim de melhor capacitar os oficiais avaliadores e coordenadores; a elucidação do conteúdo, que pouco tem sido divulgado; abertura de caminho para consciência da grande importância de aperfeiçoamento dos cursos realizados, melhorando o profissionalismo de nossos militares; a padronização de procedimentos; sensibilização dos coordenadores sobre a necessidade de um trabalho bem feito, por ocasião da avaliação dos estagiários; e o estreitamento do contato entre o CPesFN e as OM.

As sugestões de melhoria do treinamento somente se relacionam à questão do público-alvo. Três oficiais sugerem realizar o treinamento semestralmente e para coordenadores e avaliadores de cada OM. Outro oficial defende a manutenção do modelo do programa, mas com abertura às praças que auxiliam os oficiais em observação e avaliação dos militares. A participação constante dos elementos responsáveis pela avaliação pós-escolar nas distintas OM no treinamento realizado pode resultar em uma responsabilidade compartilhada e na aceitação dos processos avaliativos instituídos pela metodologia de avaliação do SEN.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo reunimos os estudos realizados sobre a avaliação do ensino. Vimos que é preciso avaliar adequadamente o ensino conduzido nas OM de ensino, de modo a diagnosticar a qualidade da formação dos militares cursados. Para isso, a metodologia de avaliação adotada no SEN está em constante aperfeiçoamento.

Verificamos que a meta-avaliação tem sido um caminho para a MB na busca do aperfeiçoamento da metodologia de avaliação e dos processos avaliativos por ela instituídos. A ação recomendada pela Professora Doutora Penna Firme, em 2006, de se verificar até que ponto a avaliação que

se pratica na MB é *útil, viável, precisa e ética/legal* tem impulsionado outros estudos meta-avaliativos.

A pesquisa-ação realizada no Curso de Doutorado em Educação da UFRJ revela uma estratégia de in-

tervenção para melhoria dos processos avaliativos da Dimensão Pós-Escolar no âmbito do CFN, de modo a “criar uma cultura de avaliação”.

Acreditamos que é preciso capacitar avaliadores para que se tornem multiplicadores e divulgadores da importância da avaliação e busquem, no exercício de suas funções avaliativas, os padrões estabelecidos para a condução de uma avaliação de qualidade.

Defendemos a importância do preparo adequado dos elementos que exercem a função de coordenador de estágio. Observamos que esclarecer prazos, procedimentos e termos da avaliação se faz necessário para que estes se tornem familiarizados com as publicações que regulam a avaliação pós-

A Meta-Avaliação tem sido um caminho para a MB na busca do aperfeiçoamento da metodologia de avaliação por ela instituída

escolar, minimizando dúvidas e resistências ao processo avaliativo.

Por serem responsáveis pela orientação dos avaliadores, os oficiais coordenadores de estágio devem ter credibilidade e o

conhecimento das normas e orientações vigentes sobre a avaliação pós-escolar, mantendo-se continuamente atualizados, para inspirar confiança em todos os participantes do empreendimento avaliativo.

📁 CLASSIFICAÇÃO PARA ÍNDICE REMISSIVO:

<EDUCAÇÃO>; Avaliação; Ensino;

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIAR, N. M. C. B. Analisando um modelo de avaliação: um estudo de caso no Sistema de Ensino Naval. 2006. 178f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006.
- _____. A Metodologia de Avaliação do Sistema de Ensino Naval: uma análise comparativa dos resultados alcançados em três anos de aplicação da DEEnsM-2001 no Centro de Instrução Almirante Sylvio de Camargo. 2010. 24f. Monografia (Curso Superior). Escola de Guerra Naval. Rio de Janeiro, 2010.
- BRASIL. Portaria nº 431/MB, de 8 de dezembro de 2009. Aprova a Política de Ensino da Marinha. Ministério da Defesa, Brasília, DF, 2009a.
- _____. Diretoria-Geral de Pessoal Militar. DGPM-101: Normas para os cursos e estágios do Sistema de Ensino Naval (SEN). 6ª rev. Rio de Janeiro, 2009b.
- _____. Diretoria de Ensino da Marinha. DEEnsM-2001: Manual de Avaliação do Sistema de Ensino Naval. 2ª rev. Rio de Janeiro, 2011.
- CHIANCA, T. “Avaliando programas sociais: conceitos, princípios e práticas”. In: CHIANCA, T.; MARINO, E.; SCHIESARI, L. (Orgs). *Desenvolvendo a cultura de avaliação em organizações da sociedade civil*. São Paulo: Ed. Global, 2001.
- FUNDAÇÃO CESGRANRIO. Relatório de Meta-Avaliação: Validação da Metodologia de Avaliação do Sistema de Ensino Naval. Rio de Janeiro, 2011. 30p.
- LETICHEVSKY, A. C.; VELLASCO, M. M. B. R.; TANSCHKEIT, R.; SOUZA, R. C. “La Categoría Precisión en la Meta-Evaluación: Aspectos Prácticos y Teóricos en un Nuevo Enfoque”. *Ensaio: avaliação e políticas públicas em educação*, Rio de Janeiro, v. 13, nº 47, p. 255-268, 2005.
- OLIVEIRA, M. L. A de. Sistemática de Avaliação do Curso de Formação de Marinheiros: uma proposta. 1994. 154f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1994.
- OLIVEIRA, I. B.; PACHECO, D. C. “Avaliação e currículo no cotidiano escolar”. In: ESTEBAN, M. T. (org.) *Escola, currículo e avaliação*. (Série Cultura, Memória e Currículo, v. 5). São Paulo: Cortez, 2003.
- PENNA FIRME, T.; LETICHEVSKY, A. C. “O desenvolvimento da capacidade de avaliação no século XXI: enfrentando o desafio através da meta-avaliação”. *Ensaio: avaliação de políticas públicas em educação*, Rio de Janeiro, v. 10, p. 289-300, 2002.
- RISTOFF, D. I. “Princípios do Programa de Avaliação Institucional”. *Avaliação: Revista de Avaliação Institucional das Instituições de Ensino Superior*, nº 1, 1996, p. 47-68.

- _____. “Avaliação Institucional: pensando princípios”. In: BALZAN, N. C.; DIAS SOBRINHO, J. (Orgs.). *Avaliação Institucional: teoria e experiências*. São Paulo: Cortez, 1995.
- VIANNA, H. M. “Fundamentos de um Programa de Avaliação Educacional”. *Meta: Avaliação*, Rio de Janeiro, v. 1, nº 1, p. 11-27, 2009.
- WORTHEN, B. R.; SANDERS, J. R.; FITZPATRICK, J. L. *Avaliação de Programas: concepções e práticas*. Trad. Dinah de Abreu Azevedo. São Paulo: Editora Gente e Edusp, 2004.
- YARBROUGH, D. B.; SHULHA, L. M., HOPSON, R.K.; CARUTHERS, F.A. *The program evaluation standards: A guide for evaluators and evaluation users*. 3rd ed. Thousand Oaks, California: Sage Publications, 2011.