

**FALA QUE EU TE ESCUTO: A UTILIZAÇÃO DA TÉCNICA DE PEQUENOS
GRUPOS NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL
DE UMA UNIVERSIDADE PRIVADA.**

Ernani Bayer

Herbert Gomes Martins

Maria Luiza de Souza Andrade

Mary Neuza Dias Galdino

Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy” – UNIGRANRIO

1. Introdução

Este texto trata da experiência de uma universidade privada com uma abordagem metodológica e instrumental diferenciada no seu processo de avaliação institucional, na busca de definição de novos paradigmas referenciais num processo de auto-conhecimento institucional. A instituição referenciada é a Universidade do Grande Rio - Professor José de Souza Herdy – UNIGRANRIO, estabelecimento privado de ensino superior com 36 anos de tradição no município de Duque de Caxias, região metropolitana do Estado do Rio de Janeiro. A história da UNIGRANRIO está marcada por um intenso e rápido crescimento, traduzido na implantação de novos *Campi* e novas Unidades no Estado do Rio de Janeiro e pela ampliação do seu portfólio de cursos de graduação (37), de pós-graduação *Lato Sensu* (68) e *Stricto Sensu* - Mestrado (4), consolidados nas diversas áreas do conhecimento, além de mais de uma centena de cursos permanentes de extensão, bem como projetos de pesquisa, vários deles com apoio de agências oficiais de fomento.

Com aproximadamente 25 mil alunos e uma forte presença comunitária, a UNIGRANRIO busca reafirmar permanentemente a sua missão de melhoria da qualidade de vida da população tendo como instrumento básico o processo educacional e realiza suas atividades de ensino, pesquisa e extensão que a leva, em todas as suas dimensões, *para além da sala de aula*.

2. Contexto da avaliação institucional da UNIGRANRIO

A temática da avaliação sempre fez parte do cotidiano da UNIGRANRIO. Mesmo antes de haver qualquer determinação legal no sentido de se adotar processos institucionalizados, a Universidade já adotava procedimentos de avaliação de seus cursos, mantendo um permanente diálogo com a comunidade marcado pela convicção democrática de seus fundadores e pelo desejo genuíno de colaborar com o desenvolvimento local. Com o reconhecimento como Universidade, em 1994 e, no contexto do PAIUB (Programa de Avaliação Institucional das Universidades Brasileiras) foi constituída a primeira comissão de avaliação institucional que atuou de forma regular até o advento do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES, em 2004.

O SINAES instituído pela Lei 10.861/04 preconiza a avaliação como um processo de melhoria da qualidade da educação superior e de aprofundamento dos compromissos e responsabilidades sociais das instituições de educação superior. Nesse sentido, a UNIGRANRIO estabeleceu sua Comissão Própria de Avaliação – CPA formada por atores representantes dos grupos de interesse da instituição e com posição de autonomia em relação à administração superior, conforme as diretrizes da legislação vigente. Encarregada de elaborar um auto-estudo abarcando as dez dimensões avaliativas, a CPA, em parte representada pelos autores deste texto, apresenta um recorte dessas dimensões avaliativas, não tendo evidentemente, a pretensão de abranger todas as questões que envolvem a qualidade e a efetividade da organização educacional.

Um dos dados mais importantes da Avaliação Institucional na experiência aqui refletida é o contexto onde ela é realizada. Em tempos de (re)significação dos saberes a instituição deve perguntar-se a todo o momento a que fins se propõe. Não obstante os textos oficiais nos quais consigna seus objetivos, sua missão, e sua visão de futuro, há de se esclarecer sobre a sua função política e social, fator determinante do seu papel na região e no país.

Num ensaio instigante, Chauí (2000) aponta que o primado da qualidade e da produtividade advindo dos textos sobre a reforma universitária estabelece um corte na noção clássica de universidade herdada do século XIII europeu onde esta sempre foi uma instituição social, isto é, uma ação social fundada no reconhecimento público de suas funções conferindo legitimidade a sua autonomia, simplesmente porque é dado à universidade o exercício de competências que não seriam possíveis de desempenho a nenhuma outra instituição.

Ainda segundo Chauí, a universidade vem sendo instada a configurar-se como organização social enquanto entidade administrada. Nessa condição, a universidade se caracterizaria pela instrumentalidade de suas ações e pela eficácia administrativa de seus atos.

Nesse sentido, o processo de avaliação institucional afirma seu papel no julgamento da qualidade comparando critérios e padrões previamente definidos, o que compreende a escolha de metodologias e, conseqüentemente, técnicas de obtenção dos dados e instrumentos de medida mais adequados à realidade local e institucional.

Contudo, Barreto (1993) nos adverte que a avaliação tem suas armadilhas sendo uma delas justamente a armadilha instrumental. Um instrumento mal elaborado e impreciso acarreta prejuízo aos resultados da avaliação, da mesma forma que o caráter participante dessa avaliação deve ter seu equivalente metodológico, senão há o comprometimento do processo avaliativo em dar voz aos atores institucionais.

Por outro lado, as práticas cotidianas acadêmicas-institucionais são múltiplas e complexas, carregadas de sentidos, saberes e sentimentos. Nestas, os sujeitos por meio de movimentos singulares e coletivos produzem histórias originais e microdiferenças no que as propostas oficiais indicam.

Com esta compreensão, a Técnica de Pequenos Grupos se impôs naturalmente, uma vez que esta possuía relação direta com a intenção da CPA-UNIGRANRIO, de promover uma maior proximidade com os sujeitos institucionais. Considerava-se que dar *vez e voz* às produções cotidianas, expectativas e pontos de vista de todos, abriria *possibilidades* de se compreender a instituição. Como assinala Boff “todo ponto de vista é a vista de um ponto, [pois] cada um lê com os olhos que tem. E interpreta a partir de onde os pés pisam”(1997, p.9).

A preocupação maior não foi a de fazer uma aferição rigorosamente precisa, mas garantir o envolvimento e o compromisso ético de todos os segmentos da universidade.

3- A Técnica de Pequenos Grupos

A Técnica de Pequenos Grupos é uma técnica de avaliação, relativamente nova que utiliza um facilitador para esclarecer o *feedback* dos alunos. Foi introduzida na Purdue University, em 1982, pelo Dr. Mark Rredmond da University of Washington, que dirigia Workshops para os membros do corpo docente, por todo o país. Conhecida como *through small group diagnosis* (SGDI) ou Diagnóstico Instrucional de Pequenos

Grupos, passou a ser utilizada em vários departamentos e em outras universidades. O grande trunfo da técnica está em sua simplicidade metodológica.

Utilizada inicialmente com o objetivo de diagnosticar possíveis problemas de ensino, isto é, no desenvolvimento de uma disciplina, exigia a presença de um facilitador em sala de aula, a organização dos alunos em pequenos grupos, poucas e objetivas perguntas, o consenso do grupo quanto às respostas e por fim, o consenso da turma em relação às situações apontadas e sugestões apresentadas¹. O sucesso fez com que esta técnica fosse adaptada para outros objetivos, que não apenas o de sala de aula.

A UNIGRANRIO adotou como estratégia a implantação de um sistema avaliativo que além de atender às orientações dos SINAES, rompeu com o monopólio do aspecto quantitativo, que parece revestir os dados com uma capa de objetividade e neutralidade. Dar prioridade a voz dos alunos nos Cursos foi um dos passos para o enfrentamento desse desafio.

Partindo desse pressuposto a CPA-UNIGRANRIO buscou harmonizar a proposta original da Técnica de Pequenos Grupos, criando um instrumento a ser preenchido por todas as turmas dos cursos de graduação. Este instrumento teve como enfoques: o curso (o currículo e as práticas pedagógicas) e a unidade em que este se realizava (a estrutura física e a comunicação interna), dos quais os alunos deveriam apresentar pontos fortes e pontos fracos, contemplando assim várias dimensões avaliativas propostas pelo SINAES sem, contudo, esgotá-las. O objetivo era fazer um levantamento mais geral das opiniões dos alunos e, depois aprofundá-las em outro instrumento mais específico.

Os diretores das unidades acadêmicas e coordenadores dos cursos foram apresentados à proposta e orientados a explicá-la para os professores. Os alunos foram divididos em pequenos grupos (quatro a cinco componentes) e responderam ao instrumento em, no máximo vinte minutos, sob a orientação do professor responsável pela turma no dia marcado para acontecer a avaliação em toda a instituição. As falas dos alunos foram interpretadas através da análise de conteúdo, não sendo dado realce ao quantitativo das situações, fatos ou sugestões apresentados, mas sim a força interior que mobilizou o aluno a se pronunciar, seja para apontar pontos que considerava fortes em seu curso, ou denunciar o que considerava fraco. A compreensão era que, mesmo apresentado por só um grupo, a situação merecia ser analisada pelos gestores do curso ou da unidade em que este se realizava.

¹ Ver Coffman, 1991.

Essa análise foi apresentada e discutida com os que se encarregaram de discuti-la com os professores e, de forma coletiva, buscarem estratégias de superação das fragilidades e maior visibilidade dos pontos fortes destacados. Um documento final detalhando essas estratégias foi apresentado à gestão superior da universidade, que acolheu de imediato algumas reivindicações e encaminhou as demais para estudos de viabilização financeira ou pedagógica aos setores pertinentes.

Estes passos delineados pelo processo de Avaliação Institucional nos mostram que esta, se realizada de forma participativa e transparente, pode ser aliada fundamental da gestão, contribuindo para a superação do imediatismo de muitas ações administrativas.

4. Considerações Finais

Tradicionalmente, a avaliação sempre foi realizada pela voz do professor, ou mesmo tendo por objeto o seu desempenho, metodologia ou postura. Iniciar o processo pelo olhar dos discentes foi a forma de desestabilizar uma cultura avaliativa arraigada que parece dar um peso menor a avaliação desse segmento, como se estes tivessem “saberes subalternos” (Mignolo, 2003, p. 307). Parece ainda frágil a compreensão de que a participação democrática dos sujeitos tem que ser considerada, quando se almeja a criação de “saberes descolonizados e autônomos” (Idem), o que deve ser objetivo de toda instituição de aprendizagem.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BARRETO, José Anchieta E. **Avaliação: mitos e armadilhas**. In: Ensaio: avaliação e políticas públicas em avaliação. Rio de Janeiro: Fundação Cesgranrio, 1993, v. 1 N.1, p. 45-54.

BRASIL. Lei nº.10.861, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 15 abr. 2004a. Seção 1.

BOFF, Leonardo. **A águia e a galinha: uma metáfora da condição humana**. Petrópolis: RJ: Vozes, 1997.

CAVALIERI, Adriana, MACEDO-SOARES, T. Diana L. v. A. de, THOLLENT, Michel. **Avaliando o desempenho da universidade**. Rio de Janeiro: Editoria PUC-Rio; São Paulo: Edições Loyola, 2004.

CHAUÍ, Marilena. **Escritos sobre a universidade**. São Paulo: Editora UNESP, 2000.

COFFMAN, Sara Jane. Aperfeiçoando métodos de ensino através de diagnósticos de pequenos grupos. **Curso de Especialização e Educação Continuada em Avaliação Institucional a Distância**. Avaliação de Disciplinas / Leituras Complementares. Universidade de Brasília: IESB. Vol.3.

MIGNOLO, Walter D. **Histórias locais / Projetos Globais**: Colonialidade, Saberes Subalternos e Pensamento Liminar. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**: do pensamento único à consciência universal. 11ªed. Rio de Janeiro: Record, 2004.