

PARA UM ENQUADRAMENTO SISTÉMICO DOS PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E AVALIAÇÃO DE PROFESSORES.

JOSÉ PEDRO SILVA *

MARGARIDA MATOS **

1. INTRODUÇÃO

Não é surpresa afirmar-se que as atitudes dos professores para com a Avaliação dependem sobretudo da forma como estes concebem a Avaliação.

Se, numa perspectiva clássica, se entender a Avaliação como um conjunto de práticas, exclusivamente dirigidas para a mensuração do grau com que um objectivo foi, ou não, alcançado; então, a Avaliação suscita, com uma frequência preocupante, atitudes de Receio, Medo, Ansiedade e Retraimento. Nestas circunstâncias, o que realmente se avalia, não é a eficácia de um programa de formação, no que respeita à satisfação das necessidades de um grupo, mas tão somente, o modo como a ansiedade se reflete no desempenho de uma tarefa. Ninguém gosta que as suas competências profissionais possam ser postas em causa. Da mesma forma, como ninguém gosta de pôr em causa as competências profissionais de outros.

Se, por outro lado, se conceber a Avaliação como um processo contínuo e global de procura da informação útil, para a valorização de um dado Programa de Formação; então tornar-se-à possível percepcionar as Metodologias de Avaliação como uma das etapas essenciais do próprio processo de Formação. Neste contexto, ninguém gosta de perder uma oportunidade de aperfeiçoamento das suas competências profissionais, do mesmo modo, como ninguém gosta de recusar aos outros uma oportunidade de desenvolvimento.

Se assim é, torna-se então necessário proceder a uma correcção das velhas concepções de Avaliação, por forma a rentabilizar quer as potencialidades dos professores, quer dos programas, quer ainda das instituições. Ou seja, importa deslocar a tónica da Avaliação do ponto-de-vista individual, particular e selectivo, para o ponto-de-vista institucional, global e construtivo. Importa, numa palavra, re-estabelecer os elos que ligam os Programas de Formação aos Programas de Avaliação. Para melhor FORMAR é necessário

* Docente da ESE de Beja - Bolseiro do INIC

** Psicóloga - CERCI - Leiria

AVALIAR. Para melhor **AVALIAR** é imprescindível **FORMAR**. A Avaliação, neste sentido, falta informações que uma vez reintroduzidas no projecto de Formação, lhe imprimem um desenvolvimento maior, quer em eficácia, quer em complexidade.

2. O ENQUADRAMENTO SISTÉMICO

Mais do que o Paradigma da Teoria Geral dos Sistemas, criado por L.Von Bertalanffy (1973), é o raciocínio sistémico que se encontra na base da revolução operada nas situações educacionais, particularmente nas Formativas.

Antes de prosseguirmos, convém que nos detenhamos um pouco na distinção das noções de "Sistema" - "Raciocínio Sistémico".

Georges Lerbet (LERBET, G.; 1986) afirma peremptoriamente que os sistemas não existem em si. Visto que, antes de mais um sistema é uma construção científica de um objecto irreal. Ou seja, o que designamos vulgarmente por sistema não reúne um consenso geral no que respeita ao seu reconhecimento. Aquilo que é entendido como um sistema num grupo e, numa perspectiva, pode ser entendido como um sub-sistema por um outro grupo e, numa outra perspectiva. Um Projecto de Formação pode ser percebido, por quem dele usufrui, como um sistema. O mesmo Projecto de Formação pode ser concebido, por quem o supervisiona, como um sub-sistema de um sistema mais abrangente: Avaliação-Formação.

Esta situação de relativa ambiguidade, coloca o problema dos critérios de demarcação das fronteiras de um sistema. Sobre este assunto, Pierre Delattre, afirma que o único critério que nos permite identificar um sistema diz respeito à possibilidade material, ou virtual, de proceder à demarcação das suas fronteiras, (DELATTRE, P.; 1981). Isto é, no contexto de uma visão particularista, Formação e Avaliação constituirão dois sistemas autónomos e relativamente independentes: A avaliação só se inicia uma vez concluída a Formação. Enquanto que no contexto de uma visão holística, Avaliação e Formação encadear-se-ão numa unidade: A avaliação decorre em paralelo com a Formação, de tal modo que se retro-alimentam continuamente.

É pois, sob este prisma, que se introduz o conceito de "Raciocínio Sistémico". Esta designação traduzirá um tipo de abordagem da realidade educativa, que nos permite estabelecer as fronteiras do objecto de estudo, entendendo-o como um sistema, cujos FINS, ESTRUTURA e MECANISMOS AUTO-REGULADORES constituem um todo em interacção dinâmica, (LERBET, G.; 1984).

Postas estas considerações, podemos enunciar as seguintes teses fundadoras da exposição que se seguirá:

1 - o enquadramento sistémico procura encarar a **FORMAÇÃO** como um processo contínuo de desenvolvimento de novas competências. Isto é, seja qual for o modelo de Formação que se siga, somos sempre levados a admitir que ele não satisfaz nunca na totalidade as necessidades de formação de um indivíduo, gru-

po ou Instituição. É por esta razão que a AVALIAÇÃO pode desempenhar um papel determinante no diagnóstico dos Sucessos e Fracassos do Modelo empregue. O FIM da AVALIAÇÃO é coincidente com o FIM da FORMAÇÃO: implementar o desenvolvimento.

2 - Quanto à ESTRUTURAÇÃO das relações entre FORMAÇÃO e AVALIAÇÃO, o modelo sistémico advoga, como o já referimos aliás, o desenvolvimento paralelo dos projectos de Formação e Avaliação. Isto é, não é necessário concluir um processo de Formação para se iniciar a sua Avaliação, pelo contrário, a Avaliação pode e deve iniciar-se com a Formação, nalguns casos, mesmo antes: Avaliação das necessidades da Formação, bem como da extensão das mesmas; avaliação dos procedimentos e recursos materiais e humanos a utilizar, etc..

3 - Por fim, e no que respeita aos processos reguladores do Sistema AVALIAÇÃO-FORMAÇÃO, este posicionamento teórico defende, como se depreende, a reintrodução da informação obtida através da Avaliação no sub-sistema de Formação. Só nesta medida é que é possível falar-se num sistema, já que se assim não fosse, e por definição, os Processos de Formação tenderiam a deteriorar-se.

3. O MODELO C.I.P.P.

Aplicando este Raciocínio (sistémico) ao estudo das situações de Formação de PROFESSORES, teremos então que, é absolutamente indispensável conceber e definir os MÉTODOS - ESTRATÉGIAS PEDAGÓGICAS (Estruturas do Sistema) em função dos OBJECTIVOS DA FORMAÇÃO (Finalidades do Sistema). Por outro lado, é absolutamente necessário o recurso às METODOLOGIAS DE AVALIAÇÃO (Mecanismos Auto-Reguladores do Sistema), para analisarmos o modo como os Métodos e Estratégias servem, ou não, os objectivos da Formação. Só pelo incremento do jogo de interdependências entre este três elementos fulcrais, nos será permitido corrigir a dinâmica interna do sub-sistema de Formação, através do uso da informação proveniente do sub-sistema de Avaliação.

Ora, é precisamente neste contexto que, Stufflebeam (STUFFLEBEAM, D. L.; SHINKFIELD, A. J.; 1985) procurou arquitectar um Modelo de Avaliação dos Sistemas de Formação que, para além de respeitar a natureza de cada um dos sub-sistemas, permitisse igualmente a renovação do próprio sistema como um todo.

Assim, o Modelo C.I.P.P. proposto pelo autor define três novas linhas de referência para as Metodologias de Avaliação:

a) A Avaliação deve constituir-se como um processo orientador de tomada de Decisão, a respeito das diversas alternativas que se apresentam no desenvolvimento da Formação.

b) A Avaliação deve organizar-se como uma metodologia de registo dos elementos a ter em consideração na estruturação de qualquer programa de Formação.

c) A Avaliação deve organizar-se como estratégia de investigação dos fenómenos sobre os quais incide.

Assim re-enquadrada por esta perspectiva, a Avaliação constituirá não um acontecimento que por si propociona resultados, mas sim todo um processo que inclui o delinea-mento, a obtenção e o provimento de informações sobre a natureza dos modelos de Formação. O fim ultimo da avallação será por conseguinte, não a obtenção da prova de mérito de um programa (como o concebe Tyler), mas em alternativa, o aperfeiçoamento das qualidades de um programa.

Este ponto de vista é claramente assumido por Stufflebeam, ao atribuir ao modelo de avaliação que propõe, (Modelo C.I.P.P.) entre outras, as seguintes funções:

1 - Quais as necessidades que se procuram satisfazer, qual o valor e extensão das mesmas, que objectivos se propõem alcançar? (AVALIAÇÃO DO CONTEXTO - C.). Ou seja, a Avaliação do contexto deve fornecer aos responsáveis pela Formação, informações sobre as necessidades da região, as prioridades a atingir, os proble-mas típicos a abordar, enfim, uma visão de conjunto do contexto em que se irá desenvolver a Formação. Mais tarde, aquando da Avaliação dos Produtos de For-mação, os resultados de Avaliação do Contexto podem constituir um bom quadro de referência para avaliar a eficácia das acções desenvolvidas.

2 - Quais os procedimentos, recursos e elementos a envolver na potencial satis-fação destas necessidades? Que alternativas se devem considerar? Que motivos ditam a escolha de umas? Quais as possibilidades de sucesso? Quais os custos? (AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES INICIAIS - I.). Essencialmente, este tipo de Ava-liação visa identificar os programas relevantes em curso, bem como os resulta-dos positivos produzidos. Visa ainda, identificar no ambiente da Formação, os principais obstáculos e dificuldades a ter em conta para melhor concretizar as fi-nalidades do Programa. Por ultimo, permite ainda inventariar os procedimentos de formação disponíveis, bem como a sua eficácia. Os métodos pedagógicos são inúmeros, pelo que por vezes se torna difícil realizar uma opção consciente; deste modo, a avaliação das condições iniciais permite uma grelha de referência quan-to à classificação das vantagens e inconvenientes de cada um dos métodos.

3 - Qual a extensão do projecto a implementar ? Quais as razões e motivos que podem ditar a sua modificação? (AVALIAÇÃO DO PROCESSO - P.). Na sua es-sência, a Avaliação do Processo incide sobre o modo como se implementa um programa de Formação. Logo, um dos seus objectivos consiste na recolha da informação sobre o alcance das actividades em curso, sobre a sua adequação às condições reais, sobre a receptividade que estas possam ter, sobre o desempe-nho dos diversos intervenientes na Formação etc... A Avaliação do contexto consti-tui o "anel de feed back" entre os que administram a Formação e os que dela são utitilíarios.

4 - Que resultados, positivos e negativos, podem ser esperados? Em que medida satisfazem as necessidades e expectativas da população-alvo (AVALIAÇÃO DO PRODUTO - P.). A finalidade deste 4º vector é medir, interpretar e julgar o que se alcançou com o programa por um lado, e por outro, recolher informação sobre

se vale ou não a pena, relançar o programa, e se assim fôr, quais as alterações a introduzir

Para melhor ilustrar estes aspectos, apresentamos em anexo um conjunto de quadros ilustrativos das especificidades de cada um destes vectores de Avaliação; nomeadamente no que concerne aos seus objectivos e métodos para os alcançar.

4. CONCLUSÃO

Não podemos melhorar os programas de Formação que implementamos enquanto não soubermos quais são os seus pontos fortes e fracos, enquanto não conhecermos os meios de que podemos servir para diagnosticar as suas vantagens e desvantagens. A avaliação é assim um dos passos necessários para incrementar o desenvolvimento da Formação. O Modelo C.I.P.P. que, resumidamente apresentámos, procura ser, nesta medida, um instrumento capaz de lançar a Formação numa perspectiva construtivista e globalista. Fazendo a sua análise, parece-nos ser um programa de Avaliação bastante completo. Ele tem em consideração as especificidades de cada um dos subsistemas: Formação e Avaliação, bem como as propriedades intrínsecas de cada um dos elementos que os compõem.

Julgamos que o seu maior mérito consiste em considerar a própria Avaliação como um instrumento ao serviço da Formação. Instrumento esse que é concebido, não numa perspectiva quantificadora, objectivista e atomista, mas sim numa perspectiva heurística, holística e construtivista. Por outro lado, este mérito constitui-se, paradoxalmente, na crítica mais pertinente que se pode fazer ao Modelo: Ele concebe a Avaliação e a Formação como um processo infundável, e espiralesco; a Avaliação introduz modificações na Formação, pelo que as alterações desta introduzem modificações na Avaliação. Contudo, como a este propósito o referiu Karl Popper, devemos estar conscientes de que: o homem não pode aspirar a posse total e absoluta da verdade, ele tão sómente se deve esforçar por dela se aproximar mais e mais..

BIBLIOGRAFIA

- 1 - BERTALANFFY, L. Von. *Théorie Générale des Systèmes*, Paris, Dumod, 1973.
- 2 - DELATTRE, P., *Teoria dos Sistemas e Epistemologia*, Lisboa, Regra do Jogo, 1981.
- 3 - GAGNÉ, R. M.; *The Conditions of Learning*, N.Y.; Holt, Rinekart and Winston, 1965.
- 4 - LERBET, G.; *Approche Systemique et Production de Savoir*, Maurecourt, U.N.M.F.R.E.O., 1984.
- 5 - LERBET, G.; *De la Structure au Système. Essai sur l'Evolution des Sciences Humaines*, Maurecourt, U.N.M.F.R.E.O., 1986.
- 6 - KOSECOFF, J.; FINK, A.; *Evaluation Basics. A Practitioners's Manual*, London, Sage Publ., 1982.

- 7 - ROSNAY, J. de; *Le Macroscopie. Vers une Vision Globale*, Paris, Seuil, 1975.
- 8 - STUFFLEBEAM, D.L.; SHINKFIELD, A.J.; *Systematic Evaluation*. Boston, Kluwer-Nijhoff Publ., 1985.
- 9 - UNESCO; *O Educador e a Abordagem Sistémica*, Lisboa, Ed. Estampa, 1989.

ANEXOS:

1 - AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DA FORMAÇÃO

OBJECTIVOS

- ⊕ Identificar as necessidades de formação da:
 - Instituição
 - Formandos
 - Formadores
- ⊕ Caracterizar as condições em que se vai processar a formação.
- Definir as finalidades, objectivos e prioridades da formação a iniciar.
- Explicitar as mudanças que pretendem introduzir com a formação.
- ...

MÉTODOS

- Entrevistas de diagnóstico.
- Inquéritos.
- Encontros de discussão com os potenciais intervenientes.
- Análise de registos e relatórios referentes a experiências de formação já realizadas.
- Intercâmbio com outras instituições, pessoas, programas, ...
- ...

2 - AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES INICIAIS

OBJECTIVOS

- Elaborar um programa capaz de satisfazer as necessidades identificadas.
- Identificar possíveis obstáculos à execução do programa.
- ⊕ Construir estratégias alternativas e/ou complementares às previstas, por forma a delas se socorrer se necessário.
- ⊕ Inventariar recursos e potencialidades.
- Organizar seqüências de módulos de formação, estruturar conteúdos e construir "equipas de tarefas".

MÉTODOS

- Visita de programas - piloto.
- Recurso a equipas de peritos de formação.
- Solicitação de propostas aos intervenientes na formação.
- Entrevistas para recolha de informação sobre:
 - Recursos disponíveis
 - Competências e habilitações dos participantes
- Análise de "atitudes" (escalas de atitudes) (técnicas dinâmica-grupos), etc..

3 - AVALIAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DO PROCESSO DE FORMAÇÃO

OBJECTIVOS	MÉTODOS
<ul style="list-style-type: none"> ● Recolher um "feedback" dos participantes sobre o desenrolar da formação. ● Registrar informação pertinente ao sucesso do programa. ● Adequar a natureza da formação às novas necessidades sentidas e identificadas. ● ... 	<ul style="list-style-type: none"> ● Técnicas de monitorização: <ul style="list-style-type: none"> - Grelhas de observação - Registos de vídeo... - Questionários ... ● Reuniões de avaliação. ● Comparação com outros programas. ● ...

4 - AVALIAÇÃO DOS PRODUTOS FINAIS DA FORMAÇÃO

OBJECTIVOS	MÉTODOS
<ul style="list-style-type: none"> ● Recolher "Impressões" sobre a forma como se desenvolveu a formação. ● Avaliar os efeitos (+ e -) do programa. ● Identificar lacunas e deficiências. ● Identificar metodologias alternativas. ● Interpretar resultados. ● Avaliar a adequação alcançada entre os conteúdos da formação e as necessidades iniciais. ● ... 	<ul style="list-style-type: none"> ● Escalas / avaliação / atitudes. ● Entrevistas / inquéritos. ● Recurso a técnicas / avaliação formativa, ... ● Acompanhamento posterior dos formandos. ● Recurso a metodologias de investigação educacional. ● Avaliação / motivação. ● "Estudo de caso" ● ...