

A AULA PÚBLICA COMO INSTRUMENTO PREDITOR DE DESEMPENHO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR

ADRIANA LINHARES APIO*
ALEXANDRE MAGNO DIAS SILVINO**

Recebido: 2 maio 2011

Aprovado: 18 jun. 2012

* Especialista em Gestão de Pessoas e especialista em Psicopedagogia. Faculdade de Ciências Sociais e Tecnológicas. Brasília, DF, Brasil. E-mail: adrianaapio@hotmail.com

** Doutor em Psicologia. Mestre em Psicologia Social e do Trabalho. Faculdade de Ciências Sociais e Tecnológicas. Brasília, DF, Brasil. E-mail: alexandresilvino@facitec.br

Resumo: Este artigo apresenta uma pesquisa que investigou a aula pública enquanto instrumento de seleção no ensino superior em uma IES privada com fins lucrativos, localizada no DF. A IES é autorizada junto ao Ministério da Educação – MEC e possui todos os seus cursos reconhecidos, bem como oferece pós-graduação *lato sensu*. A pesquisa teve como objetivo avaliar se a aula pública, enquanto instrumento de seleção é um bom preditor de desempenho docente no ensino superior em IES privada, sendo H1 – A aula pública é preditora do desempenho docente quando avaliado por alunos foi corroborada e H2 -Há forte correlação entre os resultados de Avaliação Pública - AP e da Avaliação Discente - AD. Em decorrência dos resultados observados, verifica-se a necessidade de melhorar o instrumento de avaliação de AP. Uma medida alternativa pode ser oferecer treinamento para as pessoas que avaliam. O método aplicado se define como pesquisa aplicada e de profundidade descritiva; estudo de campo, exploratória e análise documental, tanto dados primários quanto secundários.

Palavras-chaves: Aula pública. Ensino superior. Docentes. Processo seletivo.

A PUBLIC LECTURE AS PREDICTOR INSTRUMENT OF TEACHING PERFORMANCE IN HIGHER EDUCATION

Abstract: This article presents a study that investigated the public lecture as an instrument of selection in higher education in a private for-profit college, committed to higher learning, located in Brasília. The college is authorized by the Ministry of Education – MEC, has all its programs accredited and offers postgraduate studies as well. The research aims to evaluate whether the public lecture as a means of selection is a good predictor of teacher performance in private higher education institutions. The questions were built as follows: Is a public lecture as a means of selection a good predictor of teacher performance? Is the public lecture as a predictor of teacher performance corroborated by the rating of students. There is a strong correlation between the results of the Public Evaluation and the Student Evaluation. Due to the results observed, there is a need to improve the assessment tool of Public Evaluation. An alternative measure might be to provide training for people who evaluate. The method applied is defined as applied and in depth descriptive research, field study, exploration and analysis of documents, both primary and secondary data.

Key words: Public lecture. Higher education. Teachers. Selection process.

1 INTRODUÇÃO

A educação superior no Brasil tem passado, nos últimos anos, por transformações importantes. De um lado existe uma grande concorrência entre as Instituições de Ensino Superior (IES) privadas (PERES-DOS-SANTOS; LAROS, 2007), que tentam articular qualidade educacional e a formação de profissionais qualificados com a sobrevivência em que índices que aferem a redução do valor das mensalidades, a inadimplência e a redução de custos fornecem informações sobre sua viabilidade neste mercado. Doutro lado, o Ministério da Educação (MEC) tem demandado constantemente, por meio de portarias e notas técnicas tornando o processo de avaliação um poderoso instrumento de controle.

Esse processo avaliativo é composto por três modalidades, com instrumentos e momentos diferenciados que são: 1) Avaliação das instituições de Educação Superior – AVALIES, que é a combinação da autoavaliação e a avaliação externa; 2) avaliação dos cursos de graduação e 3) avaliação do desempenho dos estudantes, a partir do Exame Nacional de Avaliação de Desempenho dos Estudantes – ENADE. A implementação do SINAES, em 2004, obrigou todas as instituições de ensino superior a criar uma comissão responsável pela sua autoavaliação, a qual deve mensurar a qualidade acadêmica considerando dez dimensões que vão desde a análise dos documentos formais, passando pelo desempenho dos professores e colaboradores, até a infraestrutura.

Assim, a avaliação, se constituída de instrumentos que mostrem a verdadeira realidade da instituição, dentro e fora de sala de aula, serve de parâmetro para tomada de decisões e mudanças. Dado que a maior preocupação de uma IES deve estar voltada à qualidade do ensino é lícito assumir que o desempenho dos docentes em sala de aula seja uma das variáveis de maior impacto no processo ensino-aprendizagem.

Segundo Meyer Júnior et al (2006, p. 11),

Sabe-se que a qualidade e a excelência acadêmica estão ligadas ao desempenho em sala de aula, às inovações tecnológicas, à aprendizagem do aluno, à produção científica, à orientação aos alunos (mestrado e doutorado) e aos serviços comunitários. Um programa de avaliação docente proporcionará a coleta objetiva e sistemática dos dados e informações das várias dimensões da atuação docente permitindo ao gestor universitário atuar de forma mais profissional e objetiva na solução dos problemas que afetam o ensino, a aprendizagem, a pesquisa e os serviços comunitários.

O contexto competitivo atual das IES leva à busca de qualidade da educação incessante, não apenas na busca e retenção de alunos, mas também, na procura dos melhores professores. Fazer uma boa contratação docente pode impulsionar a instituição a vencer vários obstáculos e ficar a frente de outras no mercado.

A seleção de professores, por algum tempo, não era tão preocupante. Bastava por vezes uma indicação, ou a comprovação de experiência. Hoje, com o processo educacional se modificando, foi necessário alterar significativamente os processos de seleção de docentes.

Por exigência legal, as instituições têm que ter em seu quadro preferencialmente professores mestres e doutores, conforme artigo 66 da Lei 9394, de 20 de dezembro de 1996 – LDB. Não basta ser um bom professor, ele deve atender às necessidades da instituição. Além disso, a seleção deve procurar por um profissional completo, que supra a demanda dentro e fora de sala de aula e que seja flexível. Nem sempre essas qualidades em um processo seletivo são encontradas em candidatos mestres ou doutores.

Ao se considerar o processo de seleção docente de uma IES, considerando-se editais de IES federais e privadas percebe-se que um dos instrumentos de maior valor é a aula pública. A aula pública tem o objetivo de simular uma situação próxima à realidade de sala de aula, no qual é verificada a didática, como um todo, dando ênfase à coerência entre os objetivos propostos e os conteúdos tratados, a estratégia didática utilizada, a organização, os recursos didáticos e a qualidade e a lógica da exposição ou da argumentação.

O trabalho docente não está circunscrito à sala de aula, ele engloba outros elementos como a preparação de aulas e da avaliação dos acadêmicos, bem como tarefas como lançamento de frequências e notas, correção de trabalhos e de provas. Não obstante, os alunos ao avaliarem o professor baseiam-se em seu desempenho em sala de aula na condução das atividades pedagógicas. Em algumas IES a avaliação formal do professor é realizada por meio somente da percepção dos alunos, o que gera a necessidade de contratar um professor cujo os alunos considerem-no um bom profissional. Sob esse argumento, é necessário refletir se a aula pública, enquanto instrumento de seleção, é um bom preditor do desempenho docente, já que, a seleção geralmente é conduzida por coordenadores, professores, e raramente conta com a participação do aluno.

O objetivo geral da pesquisa é avaliar se a aula pública, enquanto instrumento de seleção, é um bom preditor de desempenho docente no ensino superior em IES privada. E os objetivos específicos são: analisar o processo de seleção de docentes; descrever as tarefas dos docentes na instituição de ensino superior pesquisada; descrever o perfil dos candidatos e dos professores contratos; analisar

os instrumentos de seleção; analisar os resultados da avaliação de desempenho docente; comparar os resultados das avaliações institucionais docentes com o processo de seleção; verificar a correlação entre aula pública e da avaliação docente pelos discentes.

Sob a égide desses objetivos, foram elaboradas as seguintes hipóteses:

- A aula pública é preditora do desempenho docente quando avaliado por alunos
- Há forte correlação entre os resultados obtidos na aula pública e da avaliação docente

Com o teste dessas hipóteses é possível verificar se o padrão de desempenho esperado pelos coordenadores e outros atores que participam do processo de seleção, se assemelha ao padrão esperado pelos alunos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O Ensino Superior no Brasil

A fim de compreender o processo de contratação docente atual, parece adequado compreender a influência do fator histórico. Dessa forma, é realizado um breve relato para contextualizar as práticas, demonstrando que algumas datam do princípio das IES no país.

O ensino superior no Brasil, em comparação com outros países, demorou a se desenvolver. Outrora, quem pretendia ter uma graduação se via obrigado a se deslocar para Europa.

Segundo Cunha (2000), o processo de colonização teve uma grande influência, pois Portugal – ao contrário da Espanha, que incentivou a criação de universidades em suas colônias nas Américas – proibiu que no Brasil houvesse instituições de ensino superior.

O primeiro estabelecimento de ensino superior no Brasil foi fundado pelos jesuítas, na Bahia em 1550, e em outros lugares foram criados grupos de escolas de formação superior e faculdades isoladas com cursos de medicina, direito e engenharia (TRIGUEIRO, 2003), consideradas até os dias de hoje como “profissões tradicionais” (DINIZ, 2001) ou “profissões imperiais”, pelo fato de terem sido constituídas durante o Império (COELHO, 1999).

Segundo Cunha (2000), a primeira universidade no Brasil foi fundada em Manaus, em 1909. Essa não prosperou, ficando apenas a faculdade de direito, que hoje faz parte da Universidade Federal do Amazonas. A partir de 1911, com a nova política na educação, foram criadas novas universidades em várias

regiões, como em São Paulo e Curitiba. Em 1920, foi criada a primeira instituição de ensino superior que tinha o molde de universidade que existe hoje, no Rio de Janeiro, quando houve a união das faculdades federais de medicina, engenharia e direito. Em 1930, o Brasil tinha duas universidades, em Minas Gerais e no Rio de Janeiro.

De acordo com Trigueiro (2003), as universidades no Brasil não têm muito mais que trinta e cinco anos, não obstante, segundo Cunha (2004), apesar do desenvolvimento do ensino superior ser tardio, percebe-se que, nas duas primeiras décadas do regime republicano, as faculdades se multiplicaram em todo o país.

Ainda para o autor, somente na “Era Vargas”, foi fundada a primeira instituição de nível superior privado, a Católica do Rio de Janeiro. A partir daí, as instituições privadas passaram a receber incentivos. O crescimento no setor privado foi tanto que os estudantes de faculdades privadas, na república populista, passaram a ser maioria, com 60% dos estudantes. No início dos anos 60, havia aproximadamente cem instituições de ensino superior no país.

Trigueiro (2003) cita que, durante a trajetória do ensino superior, houve muitas mudanças, e a cada alteração era necessário modificar o processo de maneira global, o que redundou em dificuldades, críticas e resistências, principalmente no ensino superior particular, que hoje é majoritário em relação à oferta de vagas em todo o país.

2.2 Processo de Seleção Docente

Pinto (2006) relata que o século XIX, apesar de ter sido uma época em que a docência ainda não era considerada uma profissão, já eram utilizados exames de seleção ao magistério para todos os níveis de escolaridade. Naquela época, surgiram os princípios sobre as regras para a seleção dos professores.

A autora ainda relata que a seleção de professores era realizada por meio de concurso. Os candidatos ao magistério superior deveriam ser cidadãos brasileiros no gozo dos seus direitos civis e políticos e ter o grau de Doutor em Medicina em qualquer das Faculdades do Império. A seleção tinha três fases. A primeira prova era uma espécie de prova de moralidade, na qual o candidato passava por uma investigação sobre sua vida (lugares onde morou, atestados dos párocos, etc.), a segunda era o exame de capacidade profissional, que era desgastante, pois passava por um longo período de seleção. Essa etapa era dividida em provas escritas e orais das matérias relacionadas ao tipo de ensino que iria ministrar aula, além das práticas. A terceira etapa era de caráter decisivo, em que o nome dos selecionados eram levados ao inspetor

geral, que avaliaria entre os candidatos aprovados os que estivessem mais aptos a acompanhar as propostas do governo, funcionando como forma de controle e exclusão.

De forma geral, as provas de seleção se iniciavam com a defesa de tese, em que os catedráticos e substitutos apresentavam dez temas relativos às suas áreas que, posteriormente, seriam sorteados. Após essa fase, os candidatos teriam um mês e meio para fazer estudos e apresentar os resultados impressos, distribuídos para os componentes da banca e demais candidatos. Na sequência, eram realizadas as defesas das pesquisas. Finda essa etapa, a comissão organizava os temas da prova escrita sorteando entre os concorrentes que fariam uma dissertação com duração máxima de quatro horas. A prova oral era realizada dois dias depois da prova escrita, com a duração de meia hora, e em ordem de inscrição (PINTO, 2006).

Havia mais dois tipos de interrogatório, sendo que, no primeiro, os candidatos apresentavam questões aos concorrentes que deveriam responder e, no segundo, eram interrogados pela banca examinadora. Na sequência, tinham que passar pela prova prática, na qual a comissão de avaliação escolhia um doente na Santa Casa da Misericórdia que deveria ser examinado pelos candidatos e deveriam falar sobre a doença, sintomas, tratamentos, e outros dados que fossem importantes para o caso.

Ainda hoje, algumas faculdades fazem concursos para seleção com características semelhantes às descritas acima, como por exemplo, a Faculdade Nordeste que fez seleção para docentes do curso de Direito, por meio de Edital em julho de 2009, onde o candidato deveria passar por três fases, sendo: 1ª) análise de currículos: seleção de até dez candidatos por meio de currículo, com titulação mínima de especialista, experiência de magistério no ensino superior; experiência profissional; produção acadêmica; adequação do candidato ao projeto pedagógico, curso e instituição; disponibilidade de tempo e capacidade de cumprimento da carga; 2ª) seleção através dos Recursos Humanos: os currículos pré-selecionados são recrutados para entrevista e testes e a 3ª) Entrevista e avaliação didática por meio de Banca Examinadora. Os candidatos aprovados nas outras etapas participam de entrevista e aula, que é realizada perante banca examinadora que avalia com notas de zero a dez os seguintes itens: 1) conhecimento técnico – sequência lógica e domínio do conteúdo (introdução, articulação de idéias, desenvolvimento); 2) clareza na exposição (colocação, ritmo, dicção, linguagem, concordância) e 3) respostas aos questionamentos dos avaliadores (colocação e defesa, argumentação, crítica). Todas as fases possuíam caráter eliminatório e classificatório. Os

candidatos com nota igual ou superior a 7,0 pontos eram considerados aprovados (FACULDADE NORDESTE, 2009).

Poder-se-ia citar outras instituições, cujo processo é semelhante. A FAESA (Faculdades Integradas Espírito-santenses), em seu Edital nº 01/09, tornou pública a inscrição para seleção de docentes no período de 24 a 26 de junho de 2009; Faculdade de Alagoas – FAL abriu seleção de professores de educação superior com titulação de doutor, mestre ou especialista por meio de edital no período de 31 de julho a 04 de agosto de 2009 para o curso de graduação em Direito para o 2º semestre de 2009 e o Centro Universitário Feevale abriu processo seletivo interno de professores, para ingresso no segundo semestre de 2009, no período de 01 a 08 de junho de 2009, conforme divulgado por meio de edital público.

Para Pinto (2006), a profissão de docente não é estável. A seleção docente é um processo em que se deve preocupar com os aspectos históricos, econômicos e sociais. A prova de seleção é um instrumento no qual o professor demonstra a sua competência para o exercício da profissão. Assim, os concursos para seleção de professores legitimam a competência do profissional.

Morosini et al (2000) citam que, em pleno século XXI, a docência universitária no Brasil continua sem uma identidade única, assim como a educação superior brasileira, em função das suas características complexas. Tal complexidade se manifesta na própria natureza das instituições, por exemplo, se for docente em Centros Universitários significa trabalhar em instituição que atue em uma ou mais áreas do conhecimento, tem autonomia para abrir e fechar cursos e vagas de graduação sem autorização. Já as Faculdades Integradas representam um conjunto de instituições em diferentes áreas do conhecimento, que oferecem ensino e, às vezes, pesquisa e extensão. Esses estabelecimentos dependem do Conselho Nacional de Educação – CNE para criar cursos e vagas. Segundo a Lei de Diretrizes e Bases - LDB, as IES também se dividem, segundo a dependência administrativa, em públicas e privadas. As públicas se dividem em federais, estaduais e municipais. As IES públicas produzem pesquisas científicas e os outros segmentos não são obrigados, porém já há uma preocupação em mudar essa realidade, que deve ser lenta, já que depende de investimento, muitas mudanças na cultura organizacional, infraestrutura, investimentos em atividades de pesquisa e implementação de bolsas de estudos. O governo determina os parâmetros e as instituições desenvolvem uma política de seleção e capacitação dos docentes.

Lobo (2004) descreve que mesmo procedendo um recorte apenas nas instituições de ensino superior privadas, é possível encontrar diferenças na

forma como cada uma lida com seu corpo docente. Apesar de atender uma única legislação, o foco é diferente.

Segundo Morosini et al (2000), o professor que trabalha com o magistério superior tem sofrido pressão advinda (a) da legislação, já que o governo avalia continuamente a qualidade de ensino e (b) da própria instituição, que exige uma qualificação de desempenho, pois precisa ser e manter o credenciamento junto ao MEC, atender todas as normas e captar alunos. Para atender aos dois, o professor tem que se qualificar constantemente, para, assim, manter o seu emprego e/ou ter melhor remuneração.

Na história do ensino superior, apesar do crescimento, não se percebe preocupação com a formação de pessoal (por parte das organizações) em relação às tarefas docentes. Cunha (2004) descreve que apesar do número de instituições aumentar, ainda não há um acompanhamento em relação à formação continuada de professores. Não é exigido que o docente tenha formação para o magistério, demanda-se a pós-graduação na área do concurso. O artigo 66 da Lei 9394, de 20 de dezembro de 1996 - LDB exige que a preparação para o magistério superior seja feita em nível de pós-graduação, prioritariamente em programas de mestrado e doutorado. Não obstante o título exigido não garante necessariamente a formação apropriada de um professor.

Buarque (1989 apud SILVA, 2005) cita que na seleção de professores universitários a titulação acadêmica se destaca, já que a experiência, por exemplo, de um economista que durante anos negociou ou administrou as finanças de um banco é tratado como quem não sabe nada, já um jovem doutor recém-formado no exterior e sem experiências passa a ser recebido com honras.

Segundo Almeida (2006), para que o professor realmente esteja preparado para ministrar aulas, não basta comprovar titulação, é necessário, também ser aprovado em concurso público e que a avaliação de competências para o professor não pode se resumir apenas a avaliação de conhecimento teórico.

Para Vivoni (2003 apud ALMEIDA, 2006, p. 25): “A prova de seleção profissional configura-se como gênero de discurso que tem como função pragmática verificar conhecimentos, avaliar, classificar, selecionar candidatos para exercer uma atividade profissional”.

É possível assumir que a seleção tem como finalidade maior contratar um professor que exerça com efetividade suas atribuições. Talvez a principal forma de ter ciência sobre o quanto o processo seletivo foi efetivo é ter conhecimento do desempenho da pessoa contratada. Nessa esteira, como avaliar o desempenho do professor?

2.3 O Desempenho Docente

A busca pela qualidade da educação articula diferentes variáveis, conforme é possível verificar ao analisar a composição dos mais diversos índices adotados pelo MEC. No entanto, para Peres-dos-Santos e Laros (2007), os dois atores principais pela busca da excelência são o professor e o aluno.

Meyer Junior et al (2006, p. 11) descrevem que:

Um dos pontos críticos para as instituições vencerem os obstáculos na área educacional é expandir a capacidade pedagógica de cada professor incentivando a inovação. Quem é o professor ruim? Como identificá-lo? O que fazer com ele? A avaliação se constitui em instrumento poderoso nas mãos do gestor acadêmico para detectar o ensino ruim e atacar as suas causas. [...] Sabe-se que a qualidade e a excelência acadêmica estão ligadas ao desempenho em sala de aula, às inovações tecnológicas, à aprendizagem do aluno, à produção científica, à orientação aos alunos (mestrado e doutorado) e aos serviços comunitários. Um programa de avaliação docente proporcionará a coleta objetiva e sistemática dos dados e informações das várias dimensões da atuação docente [...]

Com o advento do SINAES o compromisso com as práticas de avaliação passa a ter um espaço maior, pelo fato do ensino superior estar constantemente em avaliação.

Segundo Rego (2001 apud BORDAS, 2005, p. 2), “não há lugar algum onde os resultados da gestão de qualidade total sejam mais necessários do que na sala de aula”. Essa afirmação prova a importância do trabalho docente, que pode ser a porta de entrada para obter o sucesso institucional.

Os docentes são os principais responsáveis pelo processo de ensino/aprendizagem, por isso, avaliar o docente é um grande desafio para os gestores. Meyer Junior et al (2006) citam que um grande desafio para a gestão das universidades é a elaboração de um processo de avaliação docente que tenha fundamentação, seja viável politicamente, economicamente, eticamente defensável e que traga melhoria na qualidade educacional.

O processo de avaliação do desempenho do docente é complexo (MEYER JUNIOR et al, 2006) o que tem demandado das IES o aprimoramento constante dos seus instrumentos e técnicas. Segundo Bem (2004) é possível considerar os dados obtidos via discentes como confiáveis com relação ao desempenho docente. Estudos como os de Nunes e Helper (2009), Peres-dos-Santos e Laros (2007), Pimentel, Palazzo e Oliveira (2009), Boelin (2004) e Alencar e Fleith (2004) apontam para uma convergência no que tange aos fatores (e às variáveis) que

devem ser avaliadas pelos alunos. Fica evidente que há aspectos relacionados à organização didático-pedagógica (ex. domínio do conteúdo, clareza, técnicas pedagógicas adotadas), à relação professor-aluno (ex. domínio de classe, tratamento cordial) e às avaliações docentes (ex. avaliação valoriza o pensamento crítico). Embora possa haver uma diferenciação com relação à maneira como as variáveis são agrupadas, a redação dos itens, a escala adotada (todos coerentes com o seu contexto), percebe-se que há uma similitude estrutural.

Diante do exposto, fica clara a importância de se estabelecer critérios bem definidos para o processo seletivo dos docentes e verificar a sua capacitação e desempenho adquiridos.

3 MÉTODO

A pesquisa foi realizada em uma IES privada com fins lucrativos, localizada no DF. A IES é autorizada junto ao Ministério da Educação – MEC e possui todos os seus cursos reconhecidos, bem como cursos de pós-graduação *lato sensu*.

A faculdade, na época do estudo, possuía um quadro funcional de 120 docentes e cerca de 4000 alunos. Os dados analisados são todos de fontes secundária, ou seja, foram fornecidos por dois setores da IES. As notas atribuídas pelos avaliadores das aulas públicas, bem como toda documentação relativa a este processo foram cedidos pelo Setor de Recursos Humanos (RH). Os dados de avaliação docente pelos discentes, bem como o planejamento bial e os instrumentos de coleta, foram cedidos pela Comissão Própria de Avaliação.

3.1 Procedimentos e Instrumentos

Após autorização do corpo gestor da IES para obter acesso aos dados, foi realizada uma análise do documento que descreve o cargo dos docentes considerando as tarefas realizadas em sala de aula e extra-classe. Isso porque na aula pública (AP), por ser uma simulação breve de uma aula, tende-se a avaliar comportamento do professor nas atividades características de sala.

Na sequência, foram solicitados junto ao RH os dados sobre as APs realizadas no período do estudo da pesquisa (do 1º semestre de 2008 ao 2º semestre de 2009) em que foram contratados 113 professores. Desse total, foram considerados para efeito de análise os documentos de 42 professores por estarem completos, ou seja, com todos os formulários de avaliação devidamente preenchidos.

As APs são realizadas por uma comissão de até cinco pessoas, podendo ser constituída por coordenadores, professores e alunos dos diversos cursos. A AP

foi considerada a partir do desempenho médio do candidato, avaliado pelos componentes dessa comissão, tendo como parâmetro itens estabelecidos por um instrumento de avaliação.

Para fazer o comparativo, foi solicitado junto à Comissão Própria de Avaliação (CPA), o instrumento e as pesquisas de avaliação em que os discentes avaliam os docentes semestralmente. Para que não houvesse interferência nos dados, para este estudo, foram selecionadas as médias do semestre imediatamente posterior à contratação dos professores selecionados.

Após análise dos dois instrumentos de avaliação dos professores (aula pública e avaliação dos professores semestral) foi realizada uma comparação a fim de verificar as semelhanças e diferença entre ambos.

O banco de dados foi construído pareando as avaliações por professor, já que era possível discriminar nos dois momentos quem foram os docentes. Isso permitiu tanto a comparação dos dados das médias e desvios-padrões quanto teste da correlação (r de Pearson) entre os itens da AP e da AD.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Essa seção está dividida em quatro partes, sendo: 1) análise descritiva dos instrumentos utilizados na pesquisa; 2) análise comparativa das médias dos docentes em AP e AD; 3) análise da correlação item a item em AP e AD e 4) discussão geral.

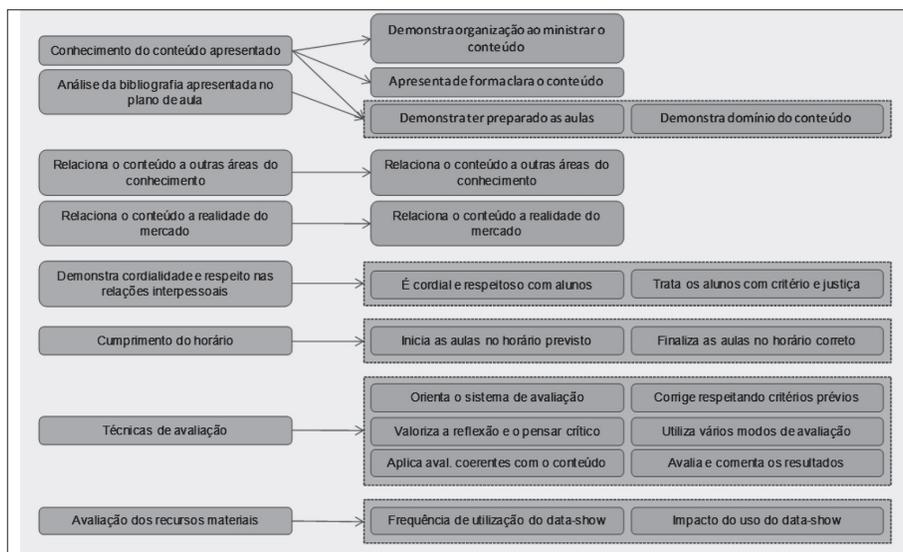
4.1 Análise descritiva dos instrumentos

A pesquisa foi realizada considerando os dados obtidos por dois instrumentos comumente utilizados na IES: instrumentos de avaliação da aula pública e avaliação semestral dos docentes na percepção dos discentes.

Na primeira parte do trabalho, foi realizada uma análise descritiva dos dois instrumentos, a fim de entender suas semelhanças e diferenças. O instrumento de avaliação da AP tem escala de 10 (dez) pontos e é dividido em cinco partes, sendo que a primeira avalia o comportamento apresentado contendo 10 questões e a segunda avalia o domínio dos recursos materiais. A terceira parte avalia as questões gerais (avaliação e bibliografia), a quarta conta com espaço para questões abertas, comentários dos pareceristas e a última o parecer final (favorável ou desfavorável) para a contratação. Para cada um dos itens, é feita uma descrição do que se espera.

O instrumento de AD é adotado semestralmente pela Comissão Própria de Avaliação – CPA. É validado estatisticamente e possui dois grandes fatores: organização didático-pedagógica e relacionamento professor-aluno com cargas fatorias variado de 0,418 e 0,896. É adotada uma escala *likert* de concordância com 5 (cinco) pontos. São adotadas 28 questões. De forma geral, a relação teórica entre AP e AD pode ser vista na Figura 1.

Figura 1 – Relação entre itens do instrumento de AP e AD



Além dos itens acima, há alguns nos dois instrumentos para os quais não foram encontradas relações teóricas (quadro 1).

Quadro 1 – Itens dos instrumentos que não possuem relação

Itens AP	Itens AD
Apresenta fluência verbal compatível à atividade	Ministra aulas interativas incentivando a participação do aluno
Apresenta tom de voz adequado à atividade	Estabelece relação entre teoria e prática
Postura em sala de aula	Adota procedimentos que favorecem a aprendizagem
Apresentação pessoal condizente	Incentiva a autonomia e o pensar crítico
---	Acompanha as atividades
---	Mantém a ordem e a disciplina na turma
---	Aberto a críticas e sugestões
---	Disposição para esclarecer dúvidas

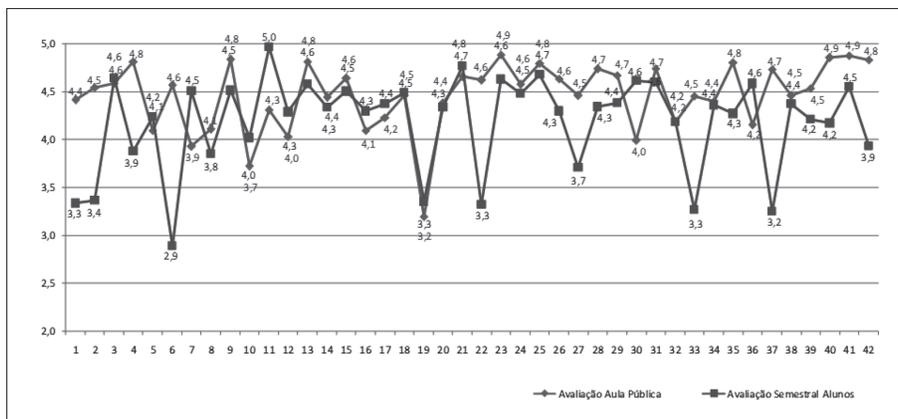
A análise descritiva dos instrumentos, dadas as variáveis em comum encontradas, aponta para a possibilidade de que os dois tenham a capacidade de avaliar o mesmo fenômeno. Pelo menos 20 (dos 29) itens do questionário AD são contemplados de alguma forma em AP. Nos dois casos, há um conjunto de assertivas que podem apresentar correlação na percepção dos respondentes (como será visto na seção dos resultados), mas que teoricamente são explicados pelas características de cada fase. Por exemplo, na AP o item sobre “postura em sala de aula” permite analisar “como o candidato se movimenta em sala e a sua postura quando parado”¹, a fim de inferir se o professor caminha durante sua fala, se ele tende a se aproximar do interlocutor ou se permanece sentado enquanto explana determinado tema. Essa característica é relevante, pois os alunos analisam esse aspecto (conforme verificado em relatórios da CPA).

Algo semelhante ocorre na AD, quando outros itens relativos à interação professor-aluno são abordados – já que na AP, o público-alvo do professor é composto por coordenadores, pares e chefe do RH (em vez de estudantes).

4.2 Análise comparativa das médias

Na segunda parte, foi feita análise da comparação das médias obtidas nas avaliações de AP x AD de 42 professores, representada por meio do gráfico 1.

Gráfico 1 - Comparativo das avaliações de AP x AD



1 Frase existente no instrumento de avaliação do candidato na aula pública, para orientar os avaliadores.

No gráfico 1 observa-se que, dos 42 professores, 4 apresentaram a mesma média nas duas avaliações, 24 obtiveram diferença de médias menor que 0,5 e 3 tiveram o desempenho da avaliação de AD maior que em AP, ou seja, 31 professores foram melhores avaliados pelos discentes do que pela comissão da aula pública. Avaliação dos discentes foi mais criteriosa para 11 professores do que na aula pública.

Percebe-se, então, que o bom desempenho em aula pública, para o presente estudo, foi considerado nas situações em que: a) o corpo discente avaliou melhor o professor do que a banca de aula pública (uma vez que se espera maior rigor na seleção do professor do que dos alunos); b) a nota média de AP é igual a nota média de AD (já que em quatro casos a média sobre o professor foi a mesma) e c) a diferença entre AD e AP não ultrapassa 0,5 pontos na escala cujo valor máximo é igual a 5 (isso porque assume-se, nesta pesquisa, que tal diferença média não é significativa).

AAP avaliou 73,81% (n=31) professores com rigor igual ou maior que AD. Considerando que a AP, pela sua natureza, tende a ter um crivo mais elevado sobre o que se espera de um bom docente e que (b) cerca de 74% sugere que a seleção não se dá ao acaso, pode-se assumir que a AP prediz o desempenho inicial do docente.

4.3 Análise da correlação item a item em AP e AD

Na terceira parte, foi realizada análise da correlação de Pearson comparando AP com ela mesma, AD com ela mesma e, finalizando, AD com AP. Para este estudo, tomou-se como base a intensidade do coeficiente da correlação conforme descrito por Levin e Fox (2004), sendo: 1 correlação perfeita; 0,6 forte correlação; 0,3 correlação moderada; 0,1 fraca correlação e 0 ausência de correlação.

Quando comparada AP com ela mesma, ou seja, correlacionando item a item todos com ela mesma, que compõem o instrumento, verificam-se dez correlações tendendo para forte (100% dos itens) conforme demonstra o Quadro 2.

As variáveis “apresenta fluência verbal compatível a atividade” e “apresenta tom de voz adequada à atividade” ($r=0,76$), bem como “cumprimento de plano de aula” e “relaciona o conteúdo com outras áreas do conhecimento” ($r=0,65$) destacam-se pela força da correlação.

A análise do quadro sugere coerência no padrão de avaliação da AP, pois o conhecimento do conteúdo possui correlação moderada para forte com “fluência verbal”, “tom de voz adequada à atividade” e “cumprimento do plano de ensino”. Essas correlações são de certa forma, esperadas já que a utilização

Quadro 2 – Correlação dos itens de AP x AP

AP X AP	
Conhecimento do conteúdo apresentado	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação fluência verbal compatível a atividade (0,54) • Apresenta tom de voz adequada a atividade (0,58) • Cumprimento do plano de aula (0,52)
Apresenta fluência verbal compatível a atividade	<ul style="list-style-type: none"> • Apresenta tom de voz adequada a atividade (0,76).
Cumprimento do plano de aula	<ul style="list-style-type: none"> • Apresenta tom de voz adequada a atividade (0,59). • Demonstra cordialidade e respeito nas relações interpessoais (0,52)
Relaciona o conteúdo com outras áreas de conhecimento	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstra domínio do conteúdo (0,59) • Apresenta de forma clara os conteúdos (0,58) • Cumprimento do plano de aula (0,65)

dos termos e jargões técnicos, associados com a impositação da voz de maneira adequada ao ambiente e o fato de cumprir a apresentação do conteúdo proposto parecem ser bons indicadores de clareza de apresentação e, por conseqüência, do “conhecimento do conteúdo”.

O mesmo ocorre com o item “relaciona o conteúdo com outras áreas do conhecimento”. Percebe-se pelo quadro que todas as correlações podem ser consideradas fortes. Embora não seja possível atribuir um sentido de dependência, rotulando variáveis independentes (Vis) e variáveis dependentes (VDs), parece factível que os avaliadores assumam que, quanto maior for o “domínio do conteúdo” e melhor for a “clareza da apresentação”, maior a probabilidade de que o professor na situação de AP relacione o conteúdo da disciplina com outras áreas.

Quando comparada AD com AD, considerando a correlação, verifica-se que dos 28 itens utilizados para avaliar o desempenho, houve 13 itens com correlações consideradas quase perfeitas como demonstra Quadro 3.

A análise do quadro sugere coerência no padrão de avaliação da AD, pois apresentam correlações quase perfeitas em todas as variáveis apresentadas. Essas correlações são de certa forma, esperadas, já que o professor que em sala de aula, ao demonstrar domínio acaba demonstrando organização ao ministrar o conteúdo. Da mesma forma, ao apresentar de forma clara o conteúdo, demonstra organização e preparo das aulas. Ao relacionar o conteúdo com a realidade do mercado, o professor demonstra também que consegue relacionar o conteúdo com outras áreas do conhecimento. Ao estabelecer relação entre a teoria e a prática, o aluno percebe que o professor adota procedimentos que favoreçam

Quadro 3 – Correlação dos itens de AD x AD

AD X AD	
Demonstra domínio	Demonstra organização ao ministrar o conteúdo (0,91)
Apresenta de forma clara o conteúdo	Demonstra organização ao ministrar o conteúdo (0,93) Demonstra ter preparado as aulas (0,90)
Relaciona o conteúdo com a realidade do mercado	Relaciona o conteúdo com outras áreas do conhecimento (0,91)
Estabelece relação entre a teoria e a prática	Adota procedimentos que favorecem o aprendizado (0,92)
Adota procedimentos que favorecem o aprendizado	Orienta o sistema de avaliação com clareza e precisão (0,91)
Aplica avaliações coerentes com o conteúdo ministrado	Corrige as avaliações respeitando critérios previamente estabelecidos (0,90)

a aprendizagem e este está ligado à orientação do sistema de avaliação com clareza e precisão. O mesmo ocorre entre o item “aplica avaliações coerentes com o conteúdo ministrado” e “corrige as avaliações respeitando critérios previamente estabelecidos.

Percebe-se ainda que 04 itens têm a correlação moderada para fraca, sendo:

Quadro 4 – Correlação dos itens de AD x AD

AD X AD – Correlações moderada para fraca	
Adota procedimentos para favorecer o aprendizado de alunos de menor rendimento	Utiliza outros modos de avaliação que não sejam somente provas (0,28)
Utiliza outros modos de avaliação que não sejam somente provas	Incentiva a autonomia e o pensar crítico (0,34)

A análise do quadro sugere que “adotar procedimentos para favorecer o aprendizado de alunos de menor rendimento tem uma fraca correlação em relação a “utiliza outros modos de avaliação que não sejam somente provas” ($r=0,28$) e “utiliza outros modos de avaliação que não sejam somente prova” em relação a “incentiva a autonomia e o pensar crítico” ($r=0,34$).

Quando comparada AP com AD, considerando a correlação, verifica-se que dos dez itens utilizados para avaliar o desempenho em AP e os vinte e oito utilizados para avaliar os docentes, houve seis correlações tendendo para forte e cinco correlações consideradas fortes conforme demonstra o quadro a seguir:

Quadro 5 – Correlação dos itens de AP x AD

AP X AD	
Relaciona o conteúdo com outras áreas do conhecimento	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstra organização ao ministrar o conteúdo (0,59) • Demonstra ter preparado as aulas (0,54)
	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstra domínio do conteúdo (0,59) • Apresenta de forma clara o conteúdo (0,58) • Apresenta plano de ensino com objetivos, procedimentos, etc (0,59) • Cumpre as atividades programadas no plano de ensino (0,52) • Mantém comportamento cordial e respeitoso (0,52) • Mantém a ordem a disciplina (0,67) • Valoriza a reflexão e o pensar crítico nos instrumentos de avaliação (0,52) • Corrige as avaliações respeitando critérios previamente estabelecidos (0,52)
Cumprimento do plano de aula	<ul style="list-style-type: none"> • Mantém a ordem a disciplina (0,52)

A variável “mantém a ordem a disciplina” ($r= 0,67$) destaca-se pela força da correlação.

A análise do quadro sugere coerência no padrão de avaliação da AP x AD, pois o item de AP “relaciona o conteúdo com outras áreas do conhecimento” possui correlação forte com “Demonstra organização ao ministrar o conteúdo” ($r=0,59$), “Demonstra ter preparado as aulas”, “Demonstra domínio do conteúdo”, “Apresenta de forma clara o conteúdo” ($r=0,58$), “Apresenta plano de ensino com objetivos, procedimentos, etc” ($r=0,59$), “Mantém a ordem a disciplina ($r=0,67$).

Observa-se que as correlações se complementam, tanto de APxAP, ADxAD e ADxAP.

4.4 Discussão Geral

A prática e a teoria devem caminhar juntas, já que estão diretamente ligadas ao «saber» e ao «fazer». Mesmo não sendo uma tarefa muito fácil, o professor deve ter um comprometimento com o aluno, a sociedade e consigo mesmo (GRILLO, 2001).

A autora ainda aborda que existem quatro dimensões que explicam a prática docente, sendo:

- Dimensão Pessoal (a relação que ele estabelece com o aluno, representada pelos itens: “Mantém comportamento cordial e respeitoso”, “Mantém a ordem à disciplina”);
- Dimensão Prática (habilidades técnicas nas ações do professor, capacidade de articulação organização de situações de aprendizagem, formular exemplos, responder questões, representada pelos itens: “Relaciona o conteúdo com outras áreas do conhecimento”, “Demonstra organização ao ministrar o conteúdo”, “Demonstra ter preparado as aulas”, “Demonstra domínio do conteúdo”, “Apresenta de forma clara o conteúdo”, “Apresenta plano de ensino com objetivos, procedimentos, etc”, “Cumpre as atividades programadas no plano de ensino”);
- Dimensão Conhecimento Profissional (diferentes tipos de conhecimentos articulados que ultrapassam o conhecimento de uma única área, vem de vários eixos, representada pelo item: “Relaciona o conteúdo com outras áreas do conhecimento” e
- Dimensão Contextual (capacidade de trazer para sala de aula a realidade ou deixar a sala de aula e ir até a comunidade. O professor aprofunda e encoraja a formação cidadã, representada pelos itens: “Valoriza a reflexão e o pensar crítico nos instrumentos de avaliação”.

Fazenda (1994) descreve que a interdisciplinaridade passa por todos os pontos do conhecimento e faz a integração entre eles, mas, apenas isso não é o suficiente, a interdisciplinaridade deve ser um movimento sem fim, criando novos pontos de discussão. Em sala de aula, deve-se buscar novas combinações e aprofundamentos da mesma informação. Com isso, fica clara a necessidade de o professor relacionar o conteúdo com outras áreas do conhecimento, mostrando o domínio da disciplina sem se perder.

Complementando, Morin (2000) apresenta que o ensino universitário tem um grande desafio em formar pessoas que saibam pensar, refletir e sejam polivalentes, para lhes proporcionar autonomia. A partir dessa discussão, percebe-se que o trabalho dos professores deve ser pautado pela interdisciplinaridade e conduzir os alunos a um processo de reflexão.

Cunha (2004) cita que muitos professores constroem seu conhecimento apenas para si, chamando de “competência técnico-científica”, esquecendo-se do aluno, que deveria ser o seu alvo principal. Nesse sentido, deve-se entender

que a principal atividade do docente é incentivar seus alunos a buscar novos conhecimentos e unir a teoria com a sua vivência (prática).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao estudar o processo seletivo dos docentes, mais especificamente a aula pública, uma das etapas do processo seletivo, pode-se verificar que apesar do tema ser pesquisado desde o século XIX, não há muita pesquisa a respeito.

A aula pública é uma das principais ferramentas de contratação de professores, não importando a série ou grau, conforme pesquisa realizada.

A aula pública é uma importante etapa do processo seletivo docente, que coloca o docente em uma posição em que ele é testado. Seria uma réplica da sala de aula, mas é o momento em que terá a oportunidade de ser contratado.

Os primeiros dados levantados apontam que os dois instrumentos utilizados na pesquisa (instrumento de avaliação da aula pública – AP e instrumento de avaliação semestral dos docentes pelos discentes – AD) têm a capacidade de avaliar a aula pública, pois pelo menos 20 itens dos 29 de AD são contemplados em AP.

Após, foram realizados comparativos das médias e percebe-se que AP avaliou 73,81% (n=31) professores com rigor igual ou maior que AD, provando que a aula pública é um bom preditor para contratação de docentes em IES.

Na terceira parte, foi realizada análise da correlação de Pearson comparando AP com ela mesma, AD com ela mesma e, finalizando, AD com AP. Quando comparada AP com ela mesma, ou seja, correlacionando item a item todos com ela mesma, que compõem o instrumento, verificam-se dez correlações tendendo para forte (100% dos itens). Quando comparada AD com AD, verifica-se que, dos vinte e oito itens utilizados para avaliar o desempenho, houve 13 itens com correlações consideradas quase perfeitas e quatro itens obtiveram a correlação moderada para fraca. Quando comparada AP com AD, verifica-se que, dos dez itens utilizados para avaliar o desempenho em AP e os vinte e oito utilizados para avaliar os docentes, houve seis correlações tendendo para forte e cinco correlações consideradas fortes. Observa-se que as correlações se complementam, tanto de APxAP, ADxAD e ADxAP.

Em decorrência dos resultados observados, ainda pode-se melhorar o instrumento de avaliação de AP. Seria bom tomar medidas para melhorar o instrumento utilizado, ou talvez treinar as pessoas que avaliam, pois conforme já foi descrito, o fracasso ou sucesso de uma contratação docente depende da aula pública.

Constata-se pelo exposto que os objetivos estabelecidos foram alcançados diante dos resultados apresentados e que as hipóteses H_1 - Existe correlação direta entre o resultado da aula pública e avaliação docente quantitativa; H_1 - A aula pública é preditora do desempenho docente quando avaliado por alunos foi corroborada e H_2 - Há forte correlação entre os resultados de AP e da AD foi corroborada com ressalva, pois apenas dois itens de AP apresentaram correlações com AD.

Contudo, espera-se que este artigo seja instrumento de auxílio para a realização de trabalhos referentes ao assunto abordado, buscando a prosperidade e melhoria no desenvolvimento na contratação de professores, especificamente no ensino superior.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fábio Sampaio. Seleção de professores: o avesso das competências e saberes para o trabalho docente. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE HISPANISTAS, 4., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2006.

ALENCAR, E. M. L. S.; FLEITH, D. S. Inventário de práticas docentes que favorecem a criatividade no Ensino Superior. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 17, n.1, p. 105-110, 2004.

BOELIN, Roberto. Avaliação de docentes do ensino superior: um estudo de caso. **Ensaio: Aval. Pol. Públ. Educ**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 45, p. 959-980, out./dez. 2004

BORDAS, Méron Campos. Formação de professores do ensino superior: aprendizagem e experiência. In: REUNIÃO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM EDUCAÇÃO, 28. 2005, Caxambu, MG. **40 anos de pós-graduação em educação no Brasil**. Rio de Janeiro: ANPED, 2005. 1 CD-ROM.

BRASIL. **Lei nº 9.394 de dezembro de 1996** – Leis de Diretrizes e Bases - LDB. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/19394.htm>. Acesso em: 2 set. 2009.

BRASIL. **Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004**, Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES. Disponível em <<http://www.inep.gov.br/superior/SINAES>>. Acesso em: 10 ago. 2009.

COELHO, Edmundo Campos. **As profissões imperiais: medicina, engenharia e advocacia no Rio de Janeiro, 1822-1930**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

CUNHA, Luiz Antônio. Ensino superior e universidade no Brasil. In: LOPES, Eliane M. T.; FARIA FILHO, Luciano M.; VEIGA, Cynthia G. **500 anos de Educação no Brasil**. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.

CUNHA, Luiz Antônio. Desenvolvimento desigual e combinado no ensino superior: Estado e mercado. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 88, out. 2004.

DINIZ, Marli. **Os donos do saber: profissões e monopólios profissionais**. Rio de Janeiro: Revan, 2001.

FACULDADE NORDESTE. Edital Público de seleção de docentes da Faculdade Nordeste para o 2º semestre de 2009. Disponível em: <<http://www.fanor.educacao.ws/pdf/editais/edital-selecao docente 20092.pdf>>. Acesso em: 2 set. 2009.

FACULDADES INTEGRADAS ESPÍRITO-Santenses. Edital Público de seleção de docentes da Faculdades Integradas Espírito-santenses - FAESA para o 2º semestre de 2009. Disponível em: <<http://site.faesa.br/edital-selecao-professores.aspx>>. Acesso em: 2 set. 2009.

FAZENDA, Ivani (Org.). **Práticas interdisciplinares na escola**. São Paulo: Papirus, 1994.

GRILLO, Marlene. O professor e a docência: o encontro com o aluno. In: ENRICONE, Délcia (Org.). **Ser professor**. 2. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2001.

Levin, J.; Fox, J. A. **Estatística para ciências humanas**. São Paulo: Pearson-Prentice Hall, 2004.

LOBO, Maria Beatriz de Carvalho Melo. **As políticas de gestão do corpo docente das IES privadas brasileiras**. 2004. Disponível em: <<http://www.terceirograu.com.br/artigos>>. Acesso em: 20 ago. 2009.

MEYER JUNIOR, Victor et al. Avaliação docente: contribuição para a qualidade das instituições de Educação Superior. **UNIREVISTA**, São Leopoldo, v. 1, n. 2, abr. 2006.

MORIN, Edgar. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2000.

MOROSINI, Marília Costa et al. **Professor do ensino superior: identidade, docência e formação**. Brasília: INEP, 2000.

NUNES, Ana Karin; HELPER, Carmen Lúcia de Lima. Diagnóstico do desempenho na docência da graduação da UNISC. **Avaliação**, Campinas; Sorocaba, v. 14, n. 1, p. 169-183, mar. 2009.

PINTO, Inára de Almeida Garcia. Uma análise dos processos de seleção de professores/as no século XIX (1855-1863). In: CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO. 6., 2006, Uberlândia, MG. **Anais...** Uberlândia, MG: Universidade Federal de Uberlândia, 2006.

PIMENTEL, Gabriela Sousa Rêgo; PALAZZO, Janete; OLIVEIRA, Zenaide dos Reis Borges Balsanulfo de. Os planos de carreira premiam os melhores professores? **Ensaio: Aval. Pol. Públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v.17, n. 63, p. 355-380, jun. 2009.

PERES-DOS-SANTOS, Luiz Francisco Bastos; LAROS, Jacob Arie. Avaliação da prática pedagógica do professor de ensino superior. **Estudos em avaliação Educacional**, São Paulo, v. 18, n. 36, p. 75-96, jan./abr. 2007.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SILVA, Edson Braz da. **A titulação acadêmica como pré-requisito para o exercício da docência universitária**. 2005. Disponível em: <<http://www.ucg.br>>. Acesso em: 20 ago. 2009.

TRIGUEIRO, Michelangelo Giotto Santoro. **Reforma universitária e mudanças no ensino superior no Brasil**. 2003. Disponível em <<http://www.iesalc.unesco.org.br>>. Acesso em: 26 out. 2009.

UNIVERSIDADE FEEVALE. Edital Público de seleção de docentes da Feevale para o 2º semestre de 2009. Disponível em: <<http://www.feevale.br/internas>>. Acesso em: 2 set. 2009.