

EVALUACIÓN INSTITUCIONAL EN LA ESEF: EL DESAFÍO DE UNA CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

Cíntia Bueno Marques *

Míriam Stock Palma **

Cintia Cibele Ramos Fonseca ***

Mário Roberto Generosi Brauner ****

Resumen: Este artículo tiene por objetivo presentar algunas reflexiones sobre el camino que el Núcleo de Evaluación de la Escuela de Educación Física de la Universidad Federal de Rio Grande do Sul (NAU/ESEF/UFRGS) viene recorriendo en el área de la evaluación institucional. Después de una breve contextualización histórica de la evaluación de la Enseñanza Superior en las Universidades brasileñas y, más específicamente, en la UFRGS, discurremos respecto a la metodología empleada por el NAU de la ESEF en el proceso evaluativo desarrollado dentro de la Unidad. A partir de esta experiencia de construcción colectiva, traemos algunos cuestionamientos acerca del tema, con el fin de contribuir a discusiones que puedan venir a ocurrir en diversos ámbitos.

Palabras clave: Evaluación institucional. Educación superior. Universidades. Grupos Focales.

1 INTRODUCCIÓN

Pretendemos en este artículo presentar algunas reflexiones sobre el trabajo que estamos desarrollando en el área da evaluación institucional y que nos han posibilitado, no solo vislumbrar, sino también recorrer nuevos caminos en este campo. Describiremos una breve contextualización histórica de la evaluación de la Enseñanza Superior en las Universidades brasileñas y, más específicamente, en la Universidad Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). A continuación, discurremos al respecto de la creación de los Núcleos de Evaluación de las Unidades (NAU) en la UFRGS, sus funciones y como estas están siendo desarrolladas por lo NAU de la Escuela de Educación Física (ESEF) de la UFRGS desde 2009. En esta dirección, presentaremos la metodología empleada por las NAU de la ESEF en la evaluación institucional, analizando aspectos positivos y negativos verificados a lo largo de este proceso. Cerraremos con algunos cuestionamientos con el fin de contribuir a discusiones que puedan ocurrir en diversos ámbitos.

* Profesora. Técnica em Assuntos Educacionais. Escola de Educação física. Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Porto Alegre, RS, Brasil. E-mail: cbmarques@hotmail.com

** Profesora Adjunta de la Escuela de Educación Física de la Universidad Federal de Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS, Brasil E-mail: miriam.palma@ufrgs.br

*** Bibliotecaria del la Biblioteca de la Escola de Educação Física de la UFRGS. Porto Alegre, RS, Brasil E-mail: cintiarf@yahoo.com.br

**** Profesor de la ESEF UFRGS. Porto Alegre, RS, Brasil E-mail: gbrauner@terra.com.br

Así, entendemos productivo iniciar con una breve discusión al respecto del concepto de evaluación que, por su complejidad, nos remite a una práctica continua de rescate de los objetivos propuestos y de construcción de sentidos de lo que hacemos.

Podemos referir que **evaluar es mirar a partir de determinados criterios** (PACHECO, 2002), visto que no es posible saber si algo es bueno o malo, satisfactorio o insatisfactorio, cerca o lejos de lo que deseamos, sin identificar lo que consideramos como parámetro de excelencia. Tales parámetros pueden presentar mayor o menor flexibilidad, pueden incluso variar a lo largo del recorrido evaluativo, pero de cualquier forma, existen, constituyen lo que podríamos llamar de «modelo» y son siempre arbitrarios, como cualquier elección.

En ese sentido, corresponde decir que **evaluar es excluir** (SILVA, 2009), ya que al establecer que para ser bueno, satisfactorio o incluso aceptable, el objeto de la evaluación debería ser de determinada forma y no de otra, estamos excluyendo las demás posibilidades. Vale destacar que excluir, en este caso, no implica necesariamente en rotular, descartar, reprobar o penalizar, como en las tradicionales prácticas evaluativas escolares. Excluir lo que no «sirve» presupone tener claro adonde se quiere llegar. Las características excluidas del modelo establecido constituyen lo que precisa ser mejorado o modificado a partir de la evaluación, según el grado de distanciamiento de los parámetros establecidos.

También es importante considerar que **evaluar es medir** (HOFFMAN, 1991), aunque eso pueda ser hecho de diferentes formas. La cuantificación, muchas veces empleada en la evaluación, aliada a otras estrategias de cuño cualitativo, puede ofrecer importantes ayudas para la canalización de hechos desencadenados a lo largo del proceso.

Entendemos también **evaluar es asumir la toma de decisión** (LUCKESI apud GAMA, 1997) en la medida en que el sentido de saber adónde se quiere llegar, identificar lo que no es adecuado, cuantificar satisfacciones, insatisfacciones y expectativas está justamente en proporcionar ayuda para cambios positivos. No hay cambio sin toma de decisión y las decisiones son elecciones asumidas. Los resultados indican las deficiencias y remiten a las tomas de decisión para cada caso.

Podemos afirmar también que **evaluar es acompañar, es mediar, es desafiar, es ver a través del otro** (HOFFMANN, 2005), recibiendo las diferencias e identificando necesidades individuales para poder atenderlas.

Por esta breve reflexión inicial, se puede admitir en cuanto es preciso conjeturar, ponderar, reconstruir acerca del tema de la evaluación, en un tránsito intenso e inagotable, pero con numerosos caminos productivos. Consideramos que, principalmente, **evaluar es pensar sobre** (SCALLON apud HADJI, 2001) y que, simplemente, al proporcionar espacios para eso y asentar de algún modo esa práctica, la evaluación ya habrá cumplido, en gran medida, su finalidad.

2 UN BREVE PANEÓ HISTÓRICO

En los años '90, el proceso de evaluación en el seno de las universidades del país fue efectivamente implementado, por medio del Programa de Evaluación Institucional de las Universidades Brasileñas (PAIUB), en donde el objetivo de la discusión y la canalización, se orientaba a la búsqueda de la mejora de la calidad de los cursos y de la enseñanza de graduación. En la UFRGS, no fue diferente: concebido en consonancia con el PAIUB, el Programa de Evaluación Institucional de la Universidad Federal de Rio Grande do Sul (PAIUFRGS) tenía el objetivo de la evaluación interna, como un proceso que remitía al autoconocimiento institucional (UFRGS, 2006-2008).

Fue en la vigencia del PAIUFRGS que se constituyeron en nuestra universidad los Núcleos de Evaluación de las Unidades (NAUs), responsables por la conducción del proceso evaluativo en sus comunidades. De esta forma, en aquel momento fueron creados 29 NAUs, correspondientes a las 27 unidades académicas de Educación Superior, al Colegio de Aplicación y a la Escuela Técnica de la UFRGS.

En la ESEF, el primer NAU fue formado en 1994, compuesto por tres docentes, tres estudiantes y un técnico administrativo, con el objetivo de realizar la evaluación interna del Curso de Licenciatura en Educación Física, único ofrecido entonces por la Unidad. Esta evaluación estaba centrada en los objetivos propuestos por el Curso, recursos físicos, humanos, estructura curricular, gestión y ofertas en el área de investigación y extensión, no habiendo este Núcleo presentado resultados conclusivos en el referido periodo. Siendo así, en 1997 fue constituido un nuevo NAU, que permaneció actuando hasta 1999, concluyendo el trabajo con la entrega de un informe

final. En el periodo comprendido entre los años 2000 y 2004, hubo una laguna en el proceso evaluativo de la Unidad, quedando el NAU de la ESEF temporariamente inactivo.

A comienzos de los años 2000, las universidades brasileñas pasaron a vivir la implementación de un sistema de evaluación determinado por fuerza de ley, bajo responsabilidad del MEC. El Decreto 3860, de 09/07/2001, instituyó al Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior (SINAES), el cual amplió el proceso evaluativo para después de los de graduación. Así, las universidades iniciaron un redireccionamiento de ese proceso, caracterizado hasta entonces como autoevaluación, para dar cuenta también de esta nueva demanda. La UFRGS, por iniciativa propia, retomó en 2003 el proceso evaluativo interno, por medio del Proyecto de Evaluación Institucional Permanente de la UFRGS (PAIUFRGS), también entendido como segundo Ciclo Evaluativo. En 2004, el PAIUFRGS dio lugar al Proyecto Permanente de Evaluación Institucional de la UFRGS (PAIPUFRGS), basado en el SINAES, entendido entonces como tercer Ciclo Evaluativo, concluido en octubre de 2005 (BRAGA; LEYTE; MUSSE, 2007).

En la ESEF, para cumplir las exigencias de este nuevo momento, se reconstituyó en 2004 el NAU, compuesto entonces por tres docentes, tres discentes y cuatro técnicos administrativos, que concluyen el trabajo, entregando un informe parcial, en agosto de 2005.

La descentralización del proceso evaluativo, realizada en cada unidad académica por la acción de los NAUS, coordinados por la Secretaría de Evaluación Institucional (SAI) y por la Comisión Propia de Evaluación (CPA), cuya creación fue hecha obligatoria por el SINAES, apuntó a la creación de una cultura de evaluación institucional enfocada en la participación de los sujetos. Mientras tanto, entendemos que esta «cultura» es algo que no se da de inmediato, pero, sí, emerge a lo largo de un proceso evaluativo dinámico, permanente, posibilitando y estimulando el diálogo en los diferentes sectores institucionales. De la misma forma, se construye por caminos distintos, en ritmos variados, dadas las particularidades de cada unidad incluida en el proceso.

En ese sentido, después de la entrega del informe parcial de evaluación en 2005, el NAU de la ESEF fue reactivado recién en 2009, concretando la propuesta de

implementación de un sistema de evaluación interna, presentada por la Dirección de la Unidad, electa en diciembre de 2008.

3 EL NÚCLEO DE EVALUACIÓN DE LA ESEF HOY

El actual NAU de la ESEF, creado en marzo de 2009, se constituyó por una comisión de nueve integrantes: tres docentes, tres técnicos y tres estudiantes. Algunos integrantes forman parte del NAU desde su creación, otros ingresaron a lo largo del proceso evaluativo, sustituyendo a los integrantes del mismo segmento que no pudieron, por algún motivo, permanecer. En la política adoptada por esta comisión, hay un esfuerzo permanente para que el grupo permanezca completo, con representatividad paritaria de todos los segmentos de la Unidad, lo que hasta el presente momento no ha sido posible por muy diferentes razones. Los primeros integrantes, dos docentes y un técnico, fueron invitados por la Dirección de la Unidad para dar inicio a los trabajos, definiendo incluso los criterios de formación de la comisión y las estrategias evaluativas que serían empleadas. Los demás integrantes fueron invitados a partir de recomendaciones de los segmentos a los cuales representan.

Además de la comisión, el NAU de la ESEF fue organizado en marzo de 2009 también como sector, disponiendo de espacio físico propio, equipamientos y recursos materiales para la realización de los trabajos. En este sector fueron colocados un Técnico en Asuntos Educativos (integrante de la Comisión) y dos estudiantes becados, estos últimos costeados por la SAI. El NAU de la ESEF tiene un coordinador y un coordinador suplente, elegidos por la comisión. Tal estructura tiene por objetivo la viabilidad de la evaluación institucional como proceso permanente y continuo, enfocado en diferentes aspectos de las prácticas que permean lo cotidiano de la unidad.

El trabajo del NAU se da a partir de las reuniones semanales de la comisión, en las cuales se discuten estrategias, se toman decisiones y se deliberan acciones que deben ser efectivizadas por cada integrante y por el sector a lo largo del periodo comprendido entre las reuniones. Este proceso de evaluación se está desarrollando en diferentes etapas definidas previamente por la comisión. Al término de cada etapa de trabajo, los resultados son discutidos con los diferentes segmentos de la comunidad de la ESEF por medio de reuniones y asambleas. A partir de ahí, se elaboran los informes entregados a la Dirección y son ampliamente divulgados en el espacio de la Unidad. Se elaboran

también informes que cumplen las exigencias externas de evaluación, siendo enviados a la SAI/UFRGS según solicitud de la misma, teniendo en cuenta los plazos y criterios preestablecidos.

El funcionamiento del NAU de la ESEF está basado en el diálogo sistemático entre los sujetos, comisión/sector/comunidad/dirección, en el establecimiento de metas y acciones planeadas, buscando la concreción de los objetivos primeramente internos, pero también externos, propuestos en el ámbito de la evaluación institucional.

4 PREPARACIÓN DEL PROCESO METODOLÓGICO

Objetivando construir una caracterización de la ESEF, el NAU mapeó sus diferentes sectores, cursos, recursos físicos, recursos humanos e interfaces establecidas interna y externamente. Este mapeo se hizo necesario, una vez que conocer la realidad organizacional de la institución es condición indispensable para evaluar aspectos positivos, negativos y, por sobre todo, para vislumbrar posibilidades de mejoramiento.

La Comisión programó visitas con todos los coordinadores de los sectores, en los cuales dos integrantes del NAU presentaron su propuesta y solicitaron una caracterización en que fuese retratado lo que es el sector, como está compuesto, sus funciones y finalidades, a quién atiende y todos los datos complementarios que fuesen juzgados necesarios. Los sectores, de esta forma, ofrecerán indicativos acerca de su disponibilidad para el proceso evaluativo y de lo que entendían como referencia de calidad.

Fueron listados los siguientes sectores para el relevamiento de los datos: Asesoría de Proyectos, Biblioteca, Centro de Estudios Olímpicos, Centro de Memoria del Deporte, Centro Olímpico, Comisión de Extensión, Comisión de Graduación de Danzas, Comisión de Graduación de Educación Física, Comisión de Graduación de Fisioterapia, Comisión de Investigación, Departamento de Educación Física, Dirección, Dirección Académico, Especialización, Fotocopias, Laboratorio de Informática, Laboratorio de Investigación del Ejercicio, Limpieza, Mantenimiento, Núcleo de Evaluación de la Unidad, Resolución, Programa de Educación Tutorial, Programa de Posgraduación – Máster y Doctorado, Restaurante Universitario, Revista Movimiento, Secretaria Administrativa, Seguridad.

Después del análisis de los datos de esta primera etapa de trabajo, este Núcleo de Evaluación entendió que sería adecuado enriquecer la mirada sobre los procesos de funcionamiento interno. Así, la segunda etapa tuvo por objetivo dar voz a las personas que

trabajan en la Unidad, en los diversos segmentos, en diferentes funciones, analizando los procesos de organización de las rutinas de trabajo, las condiciones para el desempeño de las actividades profesionales, así como también las políticas y relaciones interpersonales que se establecen en el ámbito institucional.

Dentro de la perspectiva de investigación cualitativa, que prima pela interpretación ancorada en el contexto y tiene por objetivo la observación, la descripción, la comprensión y el significado (SILVA; OLIVEIRA; PEREIRA; LIMA, 2010), optamos por la utilización de la técnica de los grupos focales en la segunda etapa de colecta de los datos. Esta elección fue fundamentada en estudios realizados por el NAU sobre tal técnica en numerosas reuniones acerca de la adecuación de la misma a los objetivos previamente establecidos.

La técnica de «grupo focal», definido por Gomes y Barbosa (1999, p.1) como «[...] un grupo de discusión informal y de tamaño reducido, con el propósito de obtener informaciones de carácter cualitativo en profundidad», viene conquistando un *locus* privilegiado en diversas áreas de estudio desde la década de 80, pero es a partir de 1990 que él pasa a ser empleado con una mayor incidencia por los investigadores universitarios.

Es consenso en la literatura que la elección de los miembros que formarán parte de un grupo focal constituye tarea relevante, ya que ellos deberán tener, por lo menos, un trazo común de tal forma que sus ideas y opiniones puedan contribuir para el estudio. En esta perspectiva, la técnica puede ser utilizada con un grupo de personas que ya se conocen previamente o no, pero es importante destacar los pensamientos de Aschidamini y Saupe (2004) y Cruz Neto, Moreira y Cena (2002) que la decisión de participar de este tipo de grupo deba ser individual y libre de cualquier coacción, y que los participantes estén debidamente informados sobre el(los) tema(s) abordado(s) y los objetivos del estudio.

Teniendo en consideración que un grupo focal debe ser pequeño lo suficiente, de tal forma que todos tengan la oportunidad de explicitar sus opiniones, y grande lo bastante para que los participantes puedan exponer de manera apropiada su diversidad de ideas, Gondim (2002) llama la atención para que la constitución del grupo sea de cuatro a diez personas, en consonancia con el nivel de compromiso de cada participante con el tema, si este despierta el interés de un grupo en particular o también si el tema es polémico.

La reunión cuenta con la presencia de un moderador, que interviene siempre que lo crea necesario, intentando focalizar y profundizar la discusión, y un observador, que

complementa la acción del moderador en la medida en que observa comportamientos, expresiones y reacciones que no están expresadas en las charlas.

El moderador tiene la función clave de la técnica, siendo responsable por el inicio, por la motivación, por el desarrollo y por la conclusión de los debates (CRUZ NETO; MOREIRA; SUCENA, 2002). Él debe conducir la discusión por medio de la proposición de temas, manteniendo al grupo enfocado en el tópico a ser discutido y asegurando que cada participante sea escuchado.

La principal función del observador es la de ayudar al moderador en la conducción del grupo; así, él realiza la identificación de los participantes en su llegada, organiza el grabador y prepara para la firma el término de consentimiento por parte de los participantes y, lo más importante, anota el lenguaje corporal, el «silencio» y otras acciones de los entrevistados y del moderador en el transcurso de la entrevista. Cruz Neto, Moreira y Sucena (2002) resaltan la importancia del observador, ya que sus anotaciones deben repercutir sobre la constante mejora de la calidad del trabajo y la superación de los problemas y dificultades enfrentados.

Las entrevistas grabadas son transcritas para un análisis posterior. Tratándose del análisis de las informaciones, Gondim (2002) sugiere que las entrevistas transcritas deban ser leídas y codificadas las menciones que aparecen en cada una, pudiendo esto ser realizado con base en categorías previamente elaboradas, o de modo inductivo, a partir de todas las respuestas producidas en el grupo. Así, pueden ser observadas las tendencias y los estándares potenciales, opiniones sólidas y frecuentemente expresadas pelos participantes con relación al tema, objetivo de la discusión.

5 IMPLEMENTACIÓN DE LOS GRUPOS FOCALES

Considerando todos los aspectos aquí mencionados sobre la técnica, se inició la implementación de los grupos focales en la ESEF. Utilizando como referencia el documento de las «Diez dimensiones de evaluación de la Enseñanza Superior», elaborado por el MEC (BRASIL, 2001) y los aspectos relevados en la primera etapa, la comisión definió que serían abordados cuatro temas como ejes guías de las discusiones: planificación, estructura, valorización profesional y comunicación. Además, se consideró importante abrir un espacio también para discutir el propio proceso de evaluación institucional y para que fuesen destacados aspectos positivos y puntos a mejorar en cada uno de los sectores. Con relación a

tales temas, no había hipótesis preconcebidas, estando la discusión sujeta a tomar diferentes rumbos, según la contribución de cada grupo.

La constitución de los grupos fue pautada en el objetivo de escuchar a todos los sectores de la ESEF, en sus diferentes segmentos. Así, participaron de los grupos: jefaturas y coordinaciones, funcionarios de la UFRGS, funcionarios tercerizados, secretarios, alumnos becarios, representantes docentes y representantes discentes. Los grupos reunieron a personas del mismo segmento, provenientes de diferentes sectores. Esta estrategia fue utilizada para permitir que las personas se sintiesen cómodas para traer sus contribuciones, estando con sus pares e incluso identificándose, muchas veces, con situaciones semejantes que ocurren en otros sectores. Adoptamos también el criterio de no repetir las mismas personas en diferentes grupos, aunque hayamos verificado que muchas acumulan funciones, buscando la oportunidad para un mayor número de participantes en el cómputo general.

Con relación a los profesores encontramos considerable dificultad al proponer horarios que conciliasen sus disponibilidades, debido a la naturaleza de las actividades que desarrollan y a la falta de un horario común de encuentro entre ellos. Esta dificultad ocurrió también con algunos funcionarios. De esta forma, la constitución de algunos grupos fuera del criterio planificado de reunión con los pares fue necesaria para garantizar la participación de todos.

En esta etapa, fueron escuchados 15 grupos, totalizando 64 personas, siendo 27 coordinadores de sector, 4 representantes docentes, 7 representantes discentes, 4 secretarios, 5 funcionarios de la UFRGS, 5 funcionarios tercerizados y 12 becarios, en entrevistas con duración aproximada de dos horas.

Como la Comisión de Evaluación está formada también por diferentes segmentos, alumnos, profesores y técnicos, entendemos que todos deberían participar como mediadores y observadores. A partir de esta premisa, fueron organizadas parejas de trabajo, reuniendo siempre a dos diferentes segmentos (alumno/profesor; alumno/técnico; profesor/técnico) para la aplicación de las entrevistas en los grupos focales. A partir de la evaluación de las primeras aplicaciones, optamos por mantener como mediador, dentro de lo posible, alguien del mismo segmento de los entrevistados, dejándolos más cómodos para la participación efectiva.

Al inicio de cada grupo focal, los participantes fueron informados sobre la metodología que sería empleada y sobre el uso posterior del material obtenido, firmando el

término de consentimiento informado. Fue explicado que las entrevistas serían transcritas y los nombres de los participantes preservados, siendo expresada solo la función o el cargo del entrevistado. Después de la transcripción, los datos fueron organizados en cuadros/resumen, según el tema abordado. De esta forma, fue posible visualizar las contribuciones de diferentes segmentos y sectores sobre cada uno de los temas propuestos. A partir de la lectura de los cuadros, fueron verificados recurrencias, discordancias y posicionamientos individuales, posibilitando la construcción de los textos analíticos, expresados en la forma de un informe elaborado por la Comisión del NAU.

Los análisis presentados se restringieron a apuntar las cuestiones aportadas por los participantes de los grupos acopladas al contexto general de las entrevistas. Tales cuestiones fueron posteriormente expuestas en asamblea general a toda la comunidad Esefiana y discutidas por los diferentes segmentos reunidos en el sentido de construir sugerencias de canalización. Actualmente, podemos afirmar que fue alcanzado un resultado relevante en ese proceso, que consiste en la satisfacción de los participantes por la oportunidad de poder expresar sus opiniones y verlas canalizadas a las instancias deliberativas.

En lo que se refiere a las nuevas etapas de evaluación, el NAU está trabajando hoy en la evaluación de los cursos ofrecidos por la Unidad, involucrando recursos físicos, humanos y especialmente, el currículo. A partir de cuestionarios, grupos focales con muestreo de alumnos (de los cuatro cursos ofrecidos) y grupos focales con la totalidad (en los cursos de Fisioterapia y Danza) o muestreo (en los cursos de Educación Física) de los profesores, se pretende obtener datos que permitan retratar la mirada de aquellos involucrados directamente en los procesos pedagógicos al respecto de los cursos.

Aunque hayamos, muchas veces, enfrentado el ímpetu de elaborar sugerencias o vislumbrar caminos, entendemos que la función del NAU es esencialmente la de evaluar procesos, dando voz a los sujetos y ayudando a reflexiones acerca de lo cotidiano institucional que podrán resultar en el mejoramiento de los procesos.

6 CONSIDERACIONES PROVISORIAS

Presentamos aquí el resultado de nuestras elecciones, mientras que evaluadores, y a nuestra mirada, lo más imparcial posible, pero también impregnado de expectativas acerca de lo que aquí describimos. Esta fue una construcción colectiva, participativa y comprometida con la seriedad necesaria la difícil tarea de evaluar.

Como afirma Larrosa Bondía (2002, p. 1-2),

[...] las palabras con que nombramos lo que somos, lo que hacemos, lo que pensamos, lo que percibimos o lo que sentimos son más que simplemente palabras. [...] pensar no es solo «raciocinar» o «calcular» o «argumentar», como nos han sido enseñado algunas veces, pero es sobretudo dar sentido a lo que somos y a lo que nos ocurre. Y esto, el sentido o el sin sentido, es algo que tiene que ver con las palabras.

En esa dirección, «pensar es dar sentido», un sentido que pretendemos traducir por nuestras palabras. La elección es difícil, el sentido muchas veces se nos escapa. Perdemos la noción de cuántas veces sustituimos palabras por otras, intentando ser fieles a lo que pensamos. Pero sabemos que las palabras no son neutras y que el texto ya está sobrepasado e incompleto así que lo concluimos.

Así, nuestra intención en este artículo fue solo relatar algunos pasos de un largo recorrido en la tarea de evaluar. No fueron los primeros pasos, ya que muchos ya estuvieron con esa tarea, ni los últimos, ya que tantos otros la continuarán. Mientras tanto, esperamos haber contribuido de alguna forma y haber dado sentido a lo que aquí presentamos.

AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL NA ESEF: O DESAFIO DE UMA CONSTRUÇÃO COLETIVA

Resumo: Este artigo tem por objetivo apresentar algumas reflexões sobre a caminhada que o Núcleo de Avaliação da Escola de Educação Física da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (NAU/ESEF/UFRGS) vem trilhando na área da avaliação institucional. Após uma breve contextualização histórica da avaliação do Ensino Superior nas Universidades brasileiras e, mais especificamente, na UFRGS, discorreremos a respeito da metodologia empregada pelo NAU da ESEF no processo avaliativo desenvolvido dentro da Unidade. A partir desta experiência de construção coletiva, trazemos alguns questionamentos acerca do tema, na tentativa de contribuir para discussões que possam vir a ocorrer em diversos âmbitos.

Palavras-chave: Avaliação institucional. Ensino superior. Grupos focais.

INSTITUTIONAL EVALUATION AT THE ESEF: THE CHALLENGE OF COLLECTIVE CONSTRUCTION

Abstract: This paper aims to present some reflections on the journey that the Center for Assessment of the School of Physical Education of the Federal University of Rio Grande do Sul (NAU/ESEF/UFRGS) has been going through in the area of institutional assessment. After a brief historical overview of the assessment of Higher Education in universities in Brazil and, more specifically, at UFRGS, we shall discuss about the methodology employed by the NAU of the ESEF in the assessment process developed within the Unit. From this experience of collective building, we bring up some questions about the issue, aiming to contribute to discussions that may occur in different areas.

Keywords: Institutional assessment. Higher education. Universities. Focus groups.

REFERENCIAS

ASCHIDAMINI, I.; SAUPE, R. Grupo focal: estratégia metodológica qualitativa, um ensaio teórico. **Cogitare Enfermagem**, Curitiba, v. 9, n. 1, p. 9-14, 2004.

BRAGA, A. M.; LEITE, D.; MUSSE J. Descentralização, responsabilização e participação através da avaliação institucional com intervenção das TICS. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/geu/pdfs%20pedagogia%20univer/T_R_BRAGAAAna_LEITE.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2010.

BRASIL. **Decreto nº 3.860**, de 9 de julho de 2001. Dispõe sobre a organização do ensino superior, a avaliação de cursos e instituições, e dá outras providências. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/DecN3860.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2010.

CRUZ NETO, O.; MOREIRA, M. R.; SUCENA, L. F. M. Grupos focais e pesquisa social qualitativa: o debate orientado como técnica de investigação. ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 13., 2002, Ouro Preto. **Anais...** Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/pdf/2002/Com_JUV_PO27_Neto_texto.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2011.

GAMA, Z. J. **Avaliação na escola de 2º graus**. 2. ed. Campinas: Papyrus, 1997.

GOMES, M. E.; BARBOSA, E. **A técnica de grupos focais para obtenção de dados qualitativos**. Instituto de Pesquisa e Inovações Educacionais – Educativa, 1999. Disponível em: <<http://www.educativa.org.br>>. Acesso em: 20 dez. 2010.

GONDIM, S. Grupos focais como técnica de investigação qualitativa: desafios metodológicos. **Revista Paidéia Cadernos de Psicologia e Educação**, Ribeirão Preto, v. 12, n. 24, p. 149-161, 2002.

HADJI, C. **Avaliação desmistificada**. Porto Alegre: Artmed, 2001.

HOFFMANN, J. M. L. **Avaliação: mito e desafio, uma perspectiva construtivista**. Porto Alegre: Educação e Realidade, 1991.

_____. **Avaliar para promover: as setas do caminho**. 7. ed. Porto Alegre: Mediação, 2005.

LARROSA BONDÍA, J. Notas sobre a experiência e o saber de experiência. **Revista Brasileira de Educação**, Campinas, n. 19, p. 20-28, jan./abr. 2002.

PACHECO, J. A. Critérios de avaliação na escola. In: **AVALIAÇÕES das aprendizagens: das concepções às práticas**. Lisboa, 2002, p. 53-64. Disponível em: <<http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/10190/3/Crit%C3%A9rios.pdf>>. Acesso em: 03 jan. 2011.

SILVA, M. O. L.; OLIVEIRA, S. S.; PEREIRA, V. A.; LIMA, M. G. S. B. **Etnografia e Pesquisa Qualitativa: apontamentos sobre um caminho metodológico de investigação**. Disponível em: <http://www.ufpi.br/subsiteFiles/ppged/arquivos/files/VI.encontro.2010/GT.1/GT_01_15.pdf>. Acesso em: 08 jan. 2011.

SILVA, N. C. **Exclusão e avaliação escolar**. In: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 9. ENCONTRO SUL BRASILEIRO DE PSICOPEDAGOGIA, 3., 2009, Curitiba. **Anais...** Curitiba: PUCPR, 2009. p. 9112-9127. Disponível em: <http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2009/anais/pdf/3675_2115.pdf>. Acesso em: 08 jan. 2011.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Relatório Projeto PAIPUFRGS/SINAES: 4º Ciclo**. Porto Alegre: UFRGS, 2006-2008.