DIVERSOS

OBSERVAÇÃO DE COMPORTAMENTO E AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

DR. G. EMERSON TULLY

APRESENTAÇÃO

WILLIAM E. WARNE
Diretor da Missão Norte-Americana
da Cooperação Técnica no Brasil

Presidindo a Conferência

ROBERT G. GROVER
Diretor Interino da USOM

Assistente Especial do Diretor

PROF. FLORINDO VILLA ALVAREZ

Tradutora

GEORGINA DE SAINT BLANQUAT

APRESENTAÇÃO

Boa noite, minhas Senhoras e meus Senhores.

Na ausência de Mr. William Warne, diretor do Ponto Quatro, que embarcou para Washington na semana passada, em viagem de consulta ao govêrno americano, tenho a satisfação de presidir a conferência desta noite.

Esta é a quinta de uma série de Conferências Técnicas do Ponto Quatro. Nosso conferencista, Dr. Glover Emerson Tully encontra-se no Brasil há relativamente pouco tempo, cêrca de oito meses, ao que presumo. Durante êsse período, desenvolveu grande atividade como membro de Divisão de Ensino, de nossa Missão.

Dr. Tully viajou por várias regiões do Brasil e pôde observar "in-loco" os processos do sistema educacional do Brasil.

Nós, do Ponto IV, temos grande orgulho, não só como Missão, mas individualmente, de conhecer o Brasil, do Rio Grande ao Amazonas. Outrossim, orgulhamo-nos de conhecer êste grande país e de nos podermos familiarizar com os vários setores em que operamos em cooperação com o govêrno brasileiro — Saúde e Higiene, Agricultura, Administração pública e de emprê-

sas, Desenvolvimento de Recursos Minerais — assim como na Educação.

Sòmente conhecendo o Brasil e estando ciente de como funciona o seu sistema educacional é que os técnicos americanos podem ser úteis ao Brasil.

Dr. Tully representa um setor importante no campo da Educação, particularmente em se tratando do Brasil. Para manter o grande desenvolvimento atual o Brasil necessita de jovens que se enquadrem de modo adequado e eficiente nos setores onde são necessários.

Há alguns anos a Comissão Brasileiro-Americana de Educação Industrial, CBAI, verificou que havia uma grande instabilidade entre os empregados industriais. Jovens que eram treinados para um certo trabalho desejavam experimentar outras tarefas — algo que êles julgavam poder executar com maior eficácia. Para resolver êste problema a CBAI iniciou um tipo de curso de rodízio — um período de experimentação — durante o qual o jovem estudante, sob a direção de um orientador, determinava o tipo específico de trabalho para que estava melhor habilitado. Apresentarei, em seguida, algumas estatísticas a título de esclarecimento. O Brasil possui cêrca de 100.000 estabelecimentos industriais. A indústria emprega, de forma direta, um milhão e meio de pessoas. A produção dessas fábricas e operários é avaliada em 100 bilhões de cruzeiros anuais. Êstes números referem-se a 1950 e possìvelmente serão baixos, não correspondendo à realidade atual. Todavia, se a indústria pretende atender às necessidades do país, decorrentes da expansão e da especialização, é óbvio que se deverá dar maior atenção ao treinamento dos trabalhadores.

Uma arrancada firme e segura, já se verificou neste sentido. No programa da CBAI, de treinamento na indústria, por exemplo, mais de 12.000 supervisores de fábricas foram treinados em 1.500 indústrias. Êsses 12.000 supervisores têm responsabilidade direta no adestramento de mais de 192.000 trabalhadores. Isto, naturalmente, é uma fração ínfima do total de fábricas, supervisores e trabalhadores, mas representa já um bom princípio. Os números mencionados vêm crescendo contìnuamente. Há um ditado popular que diz que a criança precisa engatinhar antes de andar. Talvez estejamos engatinhando agora, mas haveremos de andar e com passo firme.

Mas é ao Dr. Tully que compete relatar o desenvolvimento do campo de orientação educacional, que é, sem dúvida, de grande interêsse para todos.

Quero, entretanto, ressaltar que esta é a quinta de uma série de conferências técnicas do Ponto IV cujo objetivo é extender seus benefícios além do âmbito diário das atividades.

Talvez VV. SS. saibam que o Ponto IV opera no Brasil, através de requisições feitas pelos ministérios e órgãos do govêrno brasileiro nos setores já mencionados anteriormente — Saúde e Higiene, Agricultura, Educação, Administração Pública e de Emprêsas, Desenvolvimento de Recursos Minerais — e outros. Também, o Ponto IV coopera com o Brasil enviando brasileiros aos EE. UU. e, ocasionalmente, a outros países no sentido de oferecerlhes treinamento avançado em setores de trabalho relacionados à nossa cooperação mútua. Mais de 700 brasileiros foram enviados aos EE. UU. desde 1950. Cêrca de 200 seguiram no ano passado e outros

tantos, ou mais, irão êste ano para receber treinamento especializado.

Mas estou certo de que VV. SS. desejam conhecer o orador desta noite. A experiência e os cabedais do Dr. Tully são típicos de técnicos do Ponto IV. Seus estudos foram feitos na Universidade da Flórida e os estudos especializados nas Universidades de Ohio e de Illinois, na qual se doutorou em orientação. Dr. Tully lecionou nas escolas públicas da Flórida por 5 anos. Serviu por 5 anos na Fôrça Aérea americana durante a última guerra, e tornou-se orientador da "Veterans Administration" (associação dos ex-combatentes) do govêrno americano. Em data posterior, serviu como chefe do Centro de Orientação patrocinado pela "Veterans Administration".

Dr. Tully é membro da Associação Americana de Psicologia, da Associação de Pessoal e Orientação e da Sociedade Nacional para Estudos sôbre Educação. Já publicou artigos em importantes publicações americanas no ramo de Educação. Estou certo de que o ouvirão com prazer.

* * *

Permitam-me agradecer o comparecimento de todos os presentes.

Estamos planejando duas outras conferências de interêsse público para futuro próximo. No dia 29 de maio VV. SS. terão a oportunidade de conhecer o programa de Higiene Industrial do Ponto IV realizado pelo S. E. S. P. Dr. Mário Storlazzi será o orador. Mais tarde, esperamos, também, apresentar-lhes o Dr. Jimmye Hillman, economista da Agricultura ligado ao E. T. A., Escritório Técnico de Agricultura.

Estas conferências são contribuições voluntárias de nossos técnicos que oferecem a VV. SS. os benefícios de seu treinamento e experiência.

Permitam-me reiterar-lhes meus agradecimentos.

OBSERVAÇÃO DE COMPORTAMENTO E AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

G. Emerson Tully

Durante uma conferência proferida na Universidade de Illinois, no ano de 1950, o Professor Julian Huxley — notável biologista e grande escritor inglês — fêz uma afirmação um tanto otimista quanto ao progresso do Homem no estudo de seus semelhantes durante o século XX. Declarou o Professor Huxley que no decorrer dêste nosso século verificar-se-ia imenso progresso criador e far-se-iam grandes descobertas no estudo da natureza humana e da personalidade dos seres humanos. Seriam tão assombrosos êsses feitos que poder-se-iam cotejar com as maiores descobertas da física durante o século XVIII e da biologia no século XIX.

Atualmente, quem de nós atrever-se-ia a aventar que entre nossos contemporâneos haja um psicólogo, um sociólogo, um antropólogo, um filósofo ou mesmo um educador cujas contribuições ao progresso científico poderão no futuro ser comparadas às de Leeuwenhock e Newton no campo da física, ou às de Mendel, Pasteur e Darwin no tocante à biologia. Entretanto, a nota de otimismo e de promessas sentida nas palavras de Huxley, quando o ilustre cientista analisou os acontecimentos de nossa época e predisse os do próximo futuro, podem servir-nos de estímulo. Quiçá daqui a algumas décadas será menor o número de vi-

das arruinadas pelo fato de nem sempre poder o Homem se compreender a si mesmo e ser compreendido por terceiros.

Podemos realmente procurar saber o que ocorre no estudo do comportamento humano, que permite prever um desenvolvimento tão auspicioso para o futuro? É muito provável que nossas esperanças de grande progresso nesse campo não tenham por fundamento uma única descoberta dramática mas ao contrário, os conhecimentos básicos colhidos através de inúmeros programas de pesquisa, visando esclarecer quais os princípios elementares. O seguinte trecho foi publicado no "Fact Finding Report" (relatório-inquérito) da Mid Century White House Conference on Children and Youth (Comissão para o estudo de jovens e adolescentes — ver nota 1). Atualmente, não há uma teoria oficial única sôbre a personalidade. Nem temos, tão pouco, um corpo de teorias fundamentadas e bem desenvolvidas, entre as quais escolher. Há, isso sim, conhecimentos concretos que se acumulam paulatinamente; existem também observações e anotações relativas às tendências de comportamento da criança e do adulto, e êsses dados poderão algum dia vir a nos proporcionar uma base para a doutrina que irá então abranger o campo inteiro (p. 4, 14).

Se admitirmos que Huxley baseou suas suposições "numa lenta acumulação de informações positivas" a que se refere o Relatório da Conferência "Meio-Século" da Casa Branca, teremos uma boa resposta à nossa pergunta sôbre a natureza dos progressos atuais que possam resultar em maior felicidade e num padrão standard de vida mais produtivo nos anos futuros.

Hoje em dia, o volume de pesquisas científicas é vasto. Lá por 1900, cêrca de 20.000 títulos de estudos e relatórios de natureza psicológica tinham sido compilados; vinte anos mais tarde o número de títulos era de 80.000 e, em 1950, já haviam atingido 240.000 (3, pág. 38). Muitos dêsses estudos eram de natureza fragmentária, e alguns mal planejados e realizados. Mesmo assim, dessa vasta massa de descobertas estão sendo retiradas informações que resolverão muitos dos dilemas atuais.

O homem, na sua qualidade de indivíduo e de ser social, tem sido sempre a mira de conjecturas e estudos. Sòmente há pouco, em face do registro da história, têm mais conjecturas sido relatadas como hipóteses, e como tais sujeitas ao exame dos métodos científicos. Novos conceitos adquiridos através da matemática, da física, da biologia, da sociologia, da filosofia e de outras matérias, possibilitaram a formulação de perguntas mais precisas, assim como a utilização de um método mais rigoroso de verificação dessas perguntas.

Nos Estados Unidos, no presente momento, a indústria, a educação, o govêrno e as fôrças armadas exigem, mais do que nunca, a evidência, colhida em pesquisas, destinadas à solução do problema de pessoal. A família, com sua forma muito pessoal e delicada de relações, exige uma maneira de diminuir conflitos e tensões que possam surgir. A indústria, a educação e o govêrno desejam utilizar, com mais eficiência, o potencial humano. Os pais, os professôres e os sacerdotes, aflitos por verem pessoas que se destróem não encontrando uma aplicação produtiva para suas habilidades, anseiam por uma melhor compreensão da dinâmica do comportamento humano.

A aceitação dada às descobertas realizadas por pesquisas sôbre natureza do comportamento humano, deu-nos um novo grupo de trabalhadores profissionais, o orientador de empregados, o orientador de relações humanas, o assistente social psiquiátrico, o psicólogo escolar e o psicólogo industrial, eram especialistas desconhecidos até algumas décadas atrás. Há atualmente escassez de pessoas de alto nível universitário com treinamento especializado para trabalhar nestes setores (15, pág. 87).

O interêsse do público em geral, no que se refere ao estudo e à pesquisa psicológica, sofreu, recentemente, dois grandes impulsos. Durante a primeira Guerra Mundial vários milhares de jovens submeteram-se a exames padronizados a fim de ser verificada sua capacidade mental. O povo norte-americano ficou estarrecido com a alta percentagem de analfabetismo. Dêsse choque inicial resultou grande interêsse pelo sistema de testes. O teste "Beta", empregado pelo exército tornou-se famoso. Outros testes similares foram elaborados e a expressão "quociente da inteligência" (QI) passou a fazer parte do vocabulário familiar. Como diz Frederick Lewis Allen no seu pitoresco estudo sôbre a década de Vinte, *Only Yesterday*, "o QI invadiu as escolas".

Na segunda Guerra Mundial, as estatísticas sôbre o número de jovens fisicamente capazes rejeitados por motivos psicológicos foram igualmente espantosas (13, pág. 733). Mais uma vez a violência do choque teve como resultado a avaliação de alunos nas escolas e na indústria. Associação dos ex-combatentes (Veterans Administration) incluiu teste para orientação e aptidão no seu programa de reabilitação profissional para soldados, oficiais e corpos auxiliares femininos desejosos de utilizar os benefícios da Lei GI. Nas escolas superiores e universidades foram instalados centros de orientação. Organizaram-se, também, serviços de orientação nos ginásios. Procurou-se sempre avaliar a personalidade, os interêsses e as aptidões do indivíduo.

As fôrças armadas e particularmente a Aeronáutica, reformaram seus critérios de recrutamento e designação, a fim de utilizar os resultados dos testes psicológicos. Acumulou-se, durante a Segunda Guerra Mundial, grande massa de informações que deram bases sólidas a tal modificação. Êsses estudos (da Segunda Guerra Mundial) foram competentemente realizados e trouxeram importantes contribuições (1,5, 6,10). A Aeronáutica, hoje, escolhe candidatos a oficiais através de um teste de habilitação de reconhecida eficácia e segurança. Os candidatos a treinamento de vôo passam por testes complementares a fim de medir-se a rapidez de reações e outros fatôres pertinentes. Tanto os aviadores quanto os oficiais passam por um treinamento especializado baseado, em parte, num grande número de testes de largo alcance.

De que forma se relacionam os progressos alcançados no estudo da natureza e do comportamento humano como o programa da USOM no Brasil? Em resposta, diremos que o Brasil precisa de aplicar novas técnicas e adotar nova forma de compreensão de seus problemas de pessoal, tanto no ensino como na indústria. O Brasil conta com um corpo de psicólogos bem treinado, alguns dos quais estudaram na Europa e outros nos Estados Unidos. O especialista norte-ame-

ricano tem a responsabilidade de manter estreita cooperação com os psicólogos brasileiros. Juntos deverão escolher meticulosamente as técnicas convenientes a serem adotadas — atualmente, os estabelecimentos de ensino superior no Brasil não se preocupam primordialmente em ministrar cursos de aperfeiçoamento em psicologia. O especialista americano verifica, portanto, que a maior parte de suas atribuições orienta-se no sentido de treinar outros profissionais quanto à aplicação das técnicas escolhidas.

Não lhe caberá, portanto, maior contribuição, que de concorrer para essa realização.

Um Projeto da Divisão de Educação

A Seção de Orientação da CBAI criou recentemente um instrumento para avaliar o progresso de alunos das escolas industriais da rêde federal. Foi elaborada uma escala de avaliação a fim de que os professôres de oficinas possam classificar o comportamento dos estudantes.

São vinte e uma as escolas supervisionadas pela CBAI. Em onze delas foram instalados Serviços de Orientação. A CBAI espera, dentro em breve, dotar tôdas elas com serviços de orientação.

Cabem aos orientadores as seguintes tarefas: administrar e avaliar os testes de admissão; orientar os alunos recém-matriculados; estabelecer e manter registros cumulativos para os alunos; aconselhar individualmente os alunos; compilar informações ocupacionais; auxiliar na colocação dos formados; e planejar, com os diretores da escola e os professôres de oficina, um período experimental de trabalho em oficina para os novos alunos.

Felizmente, para o orientador, suas tarefas se processam em uma seqüência lógica durante o ano letivo. Em janeiro, antes do início das aulas em março, o orientador aplica os testes de admissão e os avalia. Durante as primeiras semanas de aulas, êle se ocupa de atividades de orientação e a organização do período de instrução experimental. Ao mesmo tempo êle inicia as entrevistas de alunos e os registros cumulativos dos mesmos. As entrevistas com os pais também se realizam nessa época. No meio do ano letivo, o orientador acha-se com menos encargos para com os novos alunos e pode dedicar mais tempo ao trabalho de orientação dos mais antigos. Então é convocado para servir como orientador de atividades extracurriculares. Ao terminar o primeiro semestre, o orientador começa a preocupar-se com a colocação dos alunos. Além dessas tarefas, existem também as "Semanas de Informação Ocupacional", visitas às indústrias locais, e os "Dias da Escola" destinados a recrutar alunos para os primeiros anos da escola.

O aluno recém-matriculado na escola industrial tem um período de quatro meses para experimentar os programas de treinamento em oficina. Durante êste período em que o aluno explora os vários tipos de treinamento existentes, os orientadores e os instrutores fazem a avaliação do aluno e de seu progresso. Ao término dêsse período experimental, que no Brasil se costuma designar por "rodízio", o orientador auxilia o aluno a escolher o campo de treinamento mais conveniente. Os fatôres tomados em consideração ao ser realizada tal escolha são os interêsses e aptidões demonstrados pelo aluno, seu desempenho na oficina durante a referida fase experimental, seus

gostos e suas aversões no que diz respeito às suas experiências na oficina, as opiniões dos instrutores sôbre o aluno, e o parecer do técnico em orientação.

O programa da fase experimental (rodízio) é elaborado pelo diretor da escola assessorado pelo técnico em orientação e os instrutores da escola. Um dos principais objetivos dessa parte do programa é proporcionar ao aluno uma idéia do que representam os diversos setores da oficina de treinamento, mediante um estágio de duas semanas em cada setor. Quando são numerosos demais os setores da oficina para permitir que o aluno possa experimentá-los todos, reduz-se o prazo do rodízio a fim de que o aluno visite no máximo oito setores de treinamento, os quais foram prèviamente escolhidos pelo aluno como centros de interêsse real ou potencial.

Em cada oficina, o instrutor procura ensinar ao aluno as técnicas elementares e básicas peculiares à oficina e lhe transmite alguns conhecimentos sôbre o ofício. Apresentam-se ao aluno dados relativos a ocupações, os quais costumam ser elaborados com o auxílio do técnico em orientação. Solicita-se ao aluno que execute um projeto ou uma série de pequenos projetos durante o rodízio. Pretende-se destarte obter uma idéia aproximada do seu aproveitamento na oficina. Em algumas escolas, dá-se ao aluno um projeto a ser iniciado nas primeiras oficinas que visitar durante o rodízio, a ser executado, fase por fase, à medida que fôr percorrendo os demais setores. Os técnicos em orientação e os instrutores ainda não chegaram a uma conclusão unânime quanto ao melhor critério de se distribuirem as tarefas.

Ao findar o rodízio, o aluno costuma prestar exame no setor de sua escolha. Na maioria dos casos, o aluno procura prestar exame no setor que mais o atrai. Ao mesmo tempo, são dadas notas pela execução do projeto. O instrutor remete ao técnico em orientação um parecer com a avaliação subjetiva do aluno como candidato potencial a futuro treinamento. A nova escala de avaliação destina-se a ser empregada pelo instrutor para indicar o progresso feito pelo aluno. Estas avaliações são arquivadas no registro cumulativo do aluno, e servirão de ponto de referência para o orientador e o instrutor que procurarão ajudar o aluno a tirar o máximo proveito do rodízio.

ESCALA DE AVALIAÇÃO: Hoje em dia, nos Estados Unidos da América do Norte, não se costuma atribuir grande importância ao emprêgo das escalas de avaliação. A observação do comportamento tem sido objeto de muito estudo. Entretanto, parece que os principais instrumentos destinados a êsse fim são o registro anedótico e o sociograma. Empregam-se também amplamente as escalas para auto-avaliação.

Embora nos Estados Unidos da América do Norte adotem-se muitos outros processos para registrar as observações de comportamento, o setor de Orientação da CBAI opinou no sentido de considerar a escala de avaliação como o instrumento mais adequado presentemente. Determinaram essa escolha os seguintes fatôres:

(a) O emprêgo da escala de avaliação exigirá que os observadores (os instrutores nas oficinas) aperfeiçoem suas técnicas de observação do comportamento, aperfeiçoamento êste que, por sua vez, terá como conseqüência ulterior a elevação do padrão de ensino.

(b) A escala de avaliação servirá ao instrutor como meio de comunicar suas impressões sôbre os alunos ao técnico em orientação. Dêste modo, tornar-se-á mais eficiente o programa de orientação.

(c) A eficiência dos alunos que se colocarem na indústria, após deixarem a escola será freqüentemente avaliada pelos supervisores a quem estiverem subordinados; julga a CBAI que é interessante dar aos alunos uma oportunidade de aprender a relação entre a eficiência no emprêgo e as avaliações feitas pelos seus respectivos superiores.

Parece-nos provável que seja introduzida uma modificação nesse instrumento, que está sendo adotada pela primeira vez neste semestre. Entretanto, não temos dados para provar se o instrumento é tão bom quanto o julgamos. Um técnico em orientação de uma escola planejou uma série de pesquisas a fim de determinar a validade e exatidão da escala. A CBAI faz votos para que orientadores de outras escolas empreendam estudos semelhantes, pois a pesquisa é um elemento de grande importância no programa de treinamento profissional em serviço, para técnicos em orientação.

Uma vez testado o valor dêsse novo instrumento, é possível que se elabore uma nova escala de avaliação na base da auto-avaliação pelo próprio aluno. Embora se reconheça o valor da auto-avaliação, pareceu-nos um tanto prematuro o emprêgo de semelhante instrumento antes de ser adotada uma escala de avaliação, fundada nos pareceres dos instrutores.

A escala de avaliação não é um instrumento complexo. Ao contrário, a simplicidade é uma das suas características essenciais. Emprega-se a escala para registrar as apreciações que faz um observador a respeito das pessoas sob sua supervisão ou orientação a treinamento.

A escala atualmente adotada pela CBAI nas escolas industriais da rêde federal focaliza seis aspectos: o interêsse do aluno na oficina; sua capacidade para aprender o trabalho da oficina; sua atitude no que diz respeito ao treinamento; suas relações com os outros alunos; freqüência e pontualidade e, finalmente, seu estado geral de saúde e atitude mental. O instrutor deve avaliar cada aluno individualmente sob êsses seis aspectos.

Para cada um dêsses itens há cinco classificações. Não se pode classificar o indivíduo com uma só palavra, como, por exemplo, insuficiente, regular ou excelente. Deve-se fazer a classificação em função do comportamento. Cada avaliação refere-se a um comportamento diverso. Quando o instrutor avalia o aluno sob qualquer dos aspectos acima mencionados, deve escolher a classificação que melhor se aproxime do comportamento do aluno durante o treinamento que lhe foi ministrado na oficina. O instrutor indica a classificação, assinalando a descrição de comportamento que lhe pareça mais adequada.

Conforme figuram na escala, são as seguintes as cinco classificações atribuíveis ao item "Capacidade para aprender o ofício":

Aprende e compreende com excepcional rapidez o trabalho. Ouve com atenção e aproveita as explicações, sob todos os aspectos. Mantém-se na dianteira da classe. Executa seus trabalhos com habilidade e, de certo modo, revela originalidade e espírito criador.

Possui bastante capacidade para o trabalho. Aproveitamento acima

do normal. Executa bem os trabalhos e aprende com um ritmo superior ao normal. Ocasionalmente, pode necessitar da assistência do professor no planejamento e execução dos trabalhos que lhe são atribuídos.

Possui capacidade normal. Acompanha o ritmo da classe. Faz as tarefas determinadas pelo professor, mas necessita, algumas vêzes da sua assistência.

Tem dificuldade em acompanhar o ritmo da classe. Necessita de muita assistência do instrutor. Não excuta satisfatòriamente suas tarefas. Seu progresso é tão lento, a ponto de ser muito discutível que seja capaz de aprender o ofício.

Figura entre os mais atrasados da classe. Pouca capacidade de aprender. Não terá proveito da instrução em grupo e não progride nem mesmo quando recebe muita instrução individual.

São três os critérios geralmente aceitos como seguros para se determinar o valor de uma escala de avaliação: (a) o instrumento permite descrever meticulosamente os diversos aspectos de comportamento a serem avaliados? (b) o instrumento permite descrever o grau de eficiência do aluno em função do comportamento que se possa objetivamente observar? e (c) as instruções para o uso da escala vêm anexas ao instrumento? (p. 78, 9). A escala de avaliação de que tratamos corresponde satisfatòriamente às exigências acima especificadas, embora as definições de comportamento para fins de classificação (avaliação) possam carecer ainda de certos esclarecimentos e outras notas suplementares.

Quiçá a principal virtude desta escala resida no fato de que representa um afastamento do antigo sistema de avaliação, pelo qual apenas se respondia "sim" ou "não" às perguntas formuladas. Infelizmente, as escalas de avaliação que exigem simplesmente que o observador declare se o observado possui ou não determinada qualidade ainda são amplamente empregadas.

Citemos um exemplo de escala de avaliação "sim" ou "não": Revela o observado iniciativa própria? Êste critério de avaliação de características individuais não resiste a qualquer análise lógica. Via de regra, não se pode dizer que um indivíduo possua ou não uma determinada característica. De um modo geral as pessoas revelam certos traços com maior, menor ou igual intensidade. Por exemplo, um indivíduo costuma revelar muita iniciativa própria, ou então a tem em têrmo médio ou então tem um mínimo de iniciativa própria. Não se pode afirmar que não possui qualquer espírito de iniciativa, pois isso seria incorrer numa generalização inconseqüente. A escala de avaliação empregada nas escolas sob a orientação da CBAI proporciona ao observador um meio de julgar o aluno numa base contínua, evitando, assim, o critério de uma avaliação totalmente negativa ou totalmente positiva.

O PROBLEMA DE SE OBTER UMA AVALIAÇÃO OBJETIVA

O principal defeito da escala de avaliação como meio de se obter dados relativos a uma pessoa reside em que os resultados colhidos refletem a capacidade do avaliador em fazer apreciações objetivas. É de se lastimar que muitas pessoas tenham dificuldade em julgar seus semelhantes com imparcialidade. Comentou um psicólogo ilustre que o avaliador revela suas próprias atitudes ao classificar as de

outrem; adiantou ainda o seguinte exemplo para provar o que disse: Não estará porventura o observador, que constantemente classifica como de nível inferior as relações humanas entre seus subordinados, revelando que êle próprio encontra dificuldades em suas relações com terceiros? (p. 223, 8)

É assaz difícil e penosa a tarefa de julgar os outros. As avaliações feitas por observadores, que não receberam treinamento, são demasiado imperfeitas e, por conseguinte, não têm valor algum. São os seguintes os erros mais comuns encontrados nas avaliações (p. 963, 16):

(a) tolerância ou a severidade excessiva;
(b) tendência ao meio-têrmo;
(c) "efeito-halo";
(d) pressuposições na mente do observador e uma ausência de precisão no que diz respeito à qualidade que está sendo avaliada.

Vamos examinar êsses erros ràpidamente em função da relação entre o instrutor e o aluno. A tolerância ou então a severidade excessiva às vêzes provém do desejo, por parte do instrutor, de recompensar o aluno com uma classificação superior ou puni-lo, dando-lhe uma classificação inferior. O instrutor se servira da avaliação para estimular o aluno a fazer maiores esforços. Entretanto, o instrutor tornaria mais objetivas suas avaliações se classificasse o aluno estritamente de acôrdo com seu comportamento. O estudante pode ser tão fàcilmente motivado por uma avaliação exata, quanto por avaliações excessivamente altas ou baixas.

Emprega-se a expressão "tendência ao meio têrmo média" para indicar o desejo que revelam certos professôres de evitar avaliações muito altas ou muito baixas. Não são satisfatórias essas classificações meio-têrmo, porque os que merecem avaliações melhores não as conseguem e os que deviam ter avaliações medíocres aparentam qualidades que não possuem. Muitas vêzes, o instrutor começa dando uma avaliação intermediária para o primeiro item e continua com a mesma classificação para todos os outros.

Alguns instrutores tendem a formar um juízo muito favorável de determinado aluno e essa impressão prevalece no seu espírito quando estão avaliando o desempenho do mesmo. Todos os itens da escala são classificados como bons não porque o aluno tenha revelado um comportamento que justifique a classificação, mas porque o instrutor faz as avaliações de acôrdo com a opinião que já formou a seu respeito. Êste êrro se denomina "efeito-halo". Na Universidade do Estado da Flórida foram estudadas as avaliações feitas por professôres de ensino secundário, relativamente a um grupo de professôres-alunos. (7) As avaliações demasiado altas pareciam atribuíveis ao efeito-halo. Como conseqüência, foi modificada a escala de avaliação e intensificado o treinamento dos professôres de ensino secundário que funcionavam como avaliadores.

Freqüentemente o instrutor não compreende com exatidão o item ou o aspecto a ser avaliado. Nesse caso, sua avaliação será feita ou na base de um conceito vago sôbre o sentido exato do item, ou então de acôrdo com seu próprio critério pessoal. A escala de avaliação com itens definidos em têrmos de comportamento, tende a reduzir o êrro de pressuposição lógica que cria dificuldade para o instrutor.

A fim de compensar a carência de objetividade por parte dos instrutores com relação às avaliações de seus alunos, projeta-se realizar uma série de conferências entre os técnicos em orientação e os instrutores das escolas industriais. Os técnicos em orientação serão convidados a analisar as formas mais comuns de erros cometidos pelos avaliadores. Deverão outrossim, salientar a importância da continuidade das observações de comportamento e sua freqüência, como meio de evitar avaliações inexatas. Os orientadores deverão procurar auxiliar os instrutores a desenvolver as qualidades necessárias à observação do comportamento. Recomenda-se aos instrutores que anotem diàriamente o comportamento dos alunos, utilizando êsse material como base para a avaliação a ser feita ao término do treinamento. Essas conferências a serem promovidas constituirão bom treinamento em serviço, tanto para os técnicos em orientação, como para os professôres de oficinas.

Cronbach cita três princípios fundamentais que o instrutor deve ter em mente ao estudar o comportamento de um aluno. Êle previne o instrutor de que qualquer ação por parte do aluno constitui um esfôrço por satisfazer determinada necessidade. O aluno tende a agir de conformidade com um certo padrão de comportamento, e embora essas normas prevaleçam por muito tempo, as fôrças que moldam êsse tipo de comportamento poderão conduzir a atitudes diversas (p. 151, 2).

O professor que reconhece êsses princípios não se deixará enganar pelo comportamento de seu aluno. Tornar-se-á mais capaz de criar uma atmosfera favorável ao trabalho, na sala-de-aula, e de estimular o aluno ao maior aproveitamento de suas aptidões. O professor tornar-se-á mais um aliado do orientador. Promover-se-ão entrevistas entre o orientador e o instrutor para estudar os casos individuais dos alunos, o que permitirá um intercâmbio mais proveitoso de idéias e de conhecimentos.

O EMPRÊGO DA ESCALA DE AVALIAÇÃO NA INDÚSTRIA E NO SERVIÇO PÚBLICO

Nos Estados Unidos da América do Norte, quer na indústria, quer no serviço público, são amplamente empregadas as escalas de avaliação a fim de determinar qual a eficiência do indivíduo empregado. As Fôrças Armadas também adotaram essa escala na avaliação de seu pessoal. Embora a indústria tenda a focalizar a avaliação de fatôres relacionados com o rendimento (produtividade) do empregado, o serviço público e as Fôrças Armadas têm por norma tentar estabelecer a avaliação das características pessoais do indivíduo. A qualidade do trabalho, a pontualidade e a freqüência do operário, e o volume de trabalho freqüentemente aparecem nos formulários de avaliação empregados na indústria, enquanto que no serviço público e nas fôrças armadas, atribui-se maior relêvo a qualidades como liderança, iniciativa e discernimento.

A avaliação da eficiência, do mérito, do tempo de serviço, etc., são outros elementos que figuram nos formulários de avaliação do serviço público. Embora não seja empregado um formulário-padrão para tôda a indústria do país. A maioria das fôlhas de avaliação apresenta de cinco a dez itens, referentes a qualidades, aptidões ou

traços marcantes. O avaliador deve então indicar se o desempenho do indivíduo observado é bom, satisfatório ou insuficiente relativamente a cada um dos aspectos mencionados.

Nos órgãos governamentais, foram fixados três níveis para avaliação: extraordinário, satisfatório e insuficiente. Atribui-se ao funcionário uma única avaliação destinada a descrever todo o seu trabalho e desempenho. Antigamente, nas fôrças armadas, empregava-se um sistema análogo; atualmente, porém, foi adotado um plano que tem por finalidade chegar a uma avaliação numérica final. Mas êste também já foi pôsto de lado em favor de outro.

Cada um dêsses sistemas de avaliação tem seus pontos fracos e suas vantagens. Todos os meios de se proceder a uma avaliação exata acham-se sujeitos ao mesmo problema, ou seja, conseguir que o avaliador individual seja objetivo no seu trabalho. O supervisor de uma linha de produção e o diretor de um órgão governamental estão sujeitos aos mesmos preconceitos que impedem o professor de fazer avaliações objetivas dos alunos.

Os psicólogos da indústria recomendam que o supervisor seja treinado nas técnicas de avaliação antes de classificar o desempenho de seus subordinados. Provàvelmente esta é a forma de treinamento que melhores condições apresenta para a solução do problema de preconceitos do observador. O treinamento por si só não basta. O instrumento utilizado para registrar as avaliações e o critério da emprêsa em fornecer ou não as avaliações aos seus empregados, são fatôres que exercem grande influência sôbre o supervisor na ocasião de classificá-los.

Trabalhos recentes sôbre a administração de indústrias recomendam que o empregado deva ser informado da avaliação que lhe foi atribuída (p. 160, 4) (p. 235, 11). Pode-se aventar a possibilidade de que êsse sistema possìvelmente aumentará o excesso de tolerância. Em certas emprêsas, o supervisor deve fundamentar a exatidão da avaliação com exemplos de bom desempenho ou negligência, a fim de evitar erros de apreciação.

Quando o supervisor começa a justificar a avaliação com uma relação minuciosa de tudo que o empregado fêz ou deixou de fazer, êle está recorrendo à descrição do comportamento. Êsse procedimento se baseia na hipótese de que o emprêgo de descrições de comportamento reforça o sistema de avaliação. Por que então não dar mais um passo à frente utilizando um instrumento em que os níveis de avaliação se acham especificados em têrmos de comportamento adequado?

Estudos recentes vêm focalizando a relação existente entre a qualidade da supervisão e a produtividade do empregado. Pesquisas levadas a cabo na sede geral da Prudential Insurance Company (Companhia de Seguros Prudential), em Newark, Estado de Nova Jersey, demonstraram que os grupos de operários de alta produtividade tinham supervisores que se preocupavam com o bem-estar de seus subordinados. Entretanto, nos grupos de baixa produtividade, observou-se que os supervisores se interessavam mera e simplesmente pela produção (p. 151, 12). Os supervisores do primeiro grupo acima mencionado interessavam-se pelas condições gerais, as características, necessidades e aspirações de seus subordinados, enquanto que os ou-

tros do grupo de baixa produtividade, preocupavam-se principalmente com os programas de produção e rendimento mecânico global. Êsse estudo nos leva à conclusão de que as administrações se devem preocupar cada vez mais com o bem-estar dos operários, com a satisfação pessoal que sentem ao realizar o trabalho e suas relações com os outros empregados.

Há razão para crer que a adoção de uma escala de avaliação concorrerá para que o supervisor atenda mais ao bem-estar de seus subordinados. Quando as avaliações são feitas de acôrdo com os diversos níveis de competência, traduzidos em têrmos de comportamento, o supervisor sente-se levado a procurar compreender as necessidades, as motivações e os objetivos do empregado. Qualquer esfôrço que o supervisor fizer por compreender mais profundamente seu empregado redundará numa atitude de maior simpatia para com o exame de seus problemas. A relação de natureza positiva que possa assim se estabelecer entre o supervisor e seu subordinado, talvez concorra mais para a obtenção de maior produtividade do que qualquer outra modalidade de relação. Não se pode assegurar que a produção aumentará; entretanto, pelo menos se estabeleceu uma base teórica para incremento da produção, que merece ser submetida a um teste prático.

AVALIAÇÃO DO COMPORTAMENTO E OBJETIVOS ESCOLARES

Nestes últimos anos, tem-se observado a tendência a definir objetivos educacionais em têrmos de comportamento. Isto não quer dizer que se esteja atribuindo menos importância à assimilação das matérias por parte dos alunos nem que se esteja negligenciando esta parte. Os conhecimentos, princípios e habilidades a serem adquiridos continuam a ter a mesma importância. Não basta, porém, saber que foram ministrados êsses conhecimentos e ensinadas essas habilidades de que falamos. Precisamos verificar se êsses ensinamentos se tornaram parte integral das normas habituais de comportamento do aluno. A escola poderá avaliar mais fàcilmente seu progresso se estabelecer objetivos descritos em têrmos de comportamento. Reportando-nos novamente ao trabalho de Cronbach, veremos que o autor afirma "que qualquer objetivo educacional a ser estudado experimentalmente deve em primeiro lugar, ser definido expondo-se a situação que o aluno presumìvelmente encontrará orientando sôbre como deverá "reagir" (p. 39, 2).

A escala de avaliação nos fornece algumas indicações sôbre o que o aluno está fazendo e o que deve fazer. Por conseguinte, os resultados são valiosos na determinação da eficiência do ensino. Essa escala seria, até certo ponto, útil à avaliação do programa escolar. Se êsse instrumento de avaliação não se relacionasse aos objetivos da escola, e se as técnicas de avaliação fôssem incapazes de facilitar a avaliação do progresso em direção a êsses objetivos, as referidas escalas de avaliação seriam inadequadas e de pouco valor.

Costuma-se dizer que "o comportamento prediz o comportamento". O setor de Orientação da CBAI faz votos para que nova escala de avaliação proporcione uma base segura que auxilie os instrutores no estudo do comportamento. Talvez

então possamos conhecer melhor os alunos e saibamos como auxiliá-los a obter maior aproveitamento, através de um programa adequado de estudos e treinamento. Isso resultará na melhoria do ensino. Serão intensificados os serviços de orientação e melhor integrados no programa escolar. Apesar da importância dêsses progressos, êles são eclipsados pelo objetivo final que é o de auxiliar os alunos a encontrar meios mais eficazes de utilizar produtivamente suas aptidões, no presente e no Brasil de amanhã.