

# Uma nova perspectiva de modelo de avaliação do trabalho (o caso dos professores do Instituto Benjamin Constant)

Alexandre Monteiro de Oliveira Cruz (UFRJ) (0xx21) 2268-4327 alexandreamoc2000@yahoo.com.br  
Bruno Hermes da Fonseca da Costa Leite (UFRJ) (0xx21) 2571-7087 brunoh\_ufrj@yahoo.com.br  
Cristina Soares de Sá (UFRJ) (0xx21) 2553-9682 soarescris@yahoo.com.br  
Newton de Oliveira Cruz Filho (UFRJ) (0xx21) 2268-4327 nocfcruz@yahoo.com.br  
José Augusto Nogueira Kamel (UFRJ) (0xx21) 2562-8066 kamel@pep.ufrj.br (professor orientador)

## Resumo

*Esta pesquisa encontra-se inserida no âmbito da Organização e Avaliação do Trabalho e visa delinear os passos a serem seguidos na construção de um modelo de avaliação do trabalho dos professores do Instituto Benjamin Constant. Trata ainda da aplicação do modelo e do tratamento dos dados obtidos. O destaque dessa pesquisa esta na forma pela qual se dará a elaboração desse instrumento de avaliação, resultando em um modelo efetivo de avaliação do trabalho e não apenas em um instrumento dotado de pouca eficácia e, muitas vezes, utilizado apenas para intimidar os trabalhadores. Portanto, a proposta para elaboração deste modelo segue uma nova tendência até então quase não explorada em incursões similares.*

*Palavras chave: Avaliação, Trabalho, Modelo, Instrumento.*

## 1. Introdução

O trabalho é uma das formas de realização do homem: *agir mais para ser mais*, eis a síntese da *vita activa*. O objeto de estudo deste trabalho insere-se no contexto do trabalho humano, mais especificamente na avaliação do trabalho com vistas a sua otimização.

Esta pesquisa foi perpetrada no Instituto Benjamin Constant e tem por objetivo analisar a organização do trabalho através da aplicação de um instrumento de avaliação do trabalho desempenhado pelos seus professores. O modelo de avaliação será consubstanciado em um questionário cuja elaboração e aplicação possui uma peculiaridade, uma vez que contará com o auxílio dos próprios trabalhadores que estarão sendo “avaliados”.

## 2. O Instituto Benjamin Constant

O Instituto Benjamin Constant (IBC) é um órgão do Ministério da Educação que tem suas ações destinadas às questões relacionadas à Deficiência Visual. Está localizado no Rio de Janeiro, Avenida Pasteur, 350 / 368, Urca - Rio de Janeiro - RJ, Brasil, CEP: 22240-290. O IBC foi fundado em 1854 pelo Imperador D. Pedro II e em 1891 já no prédio atual, o Instituto recebe o nome que apresenta atualmente: Instituto Benjamin Constant, em homenagem ao seu terceiro diretor (vide figura 1).

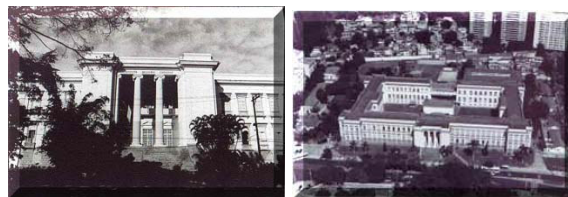


Figura 1 - IBC vista frontal e aérea

O IBC é o grande centro de excelência e referência nacional voltado para o atendimento das necessidades da pessoa cega e portadora de visão subnormal. O Instituto possui como finalidade promover a ampla **integração social** dos deficientes visuais, através da educação e profissionalização dos mesmos.

### 3. Serviços do IBC na área da educação

O IBC presta serviços que podem ser concentrados em três grandes áreas: educação, estudos médicos e reabilitação técnica especializada. Na seara da educação o Instituto tem um belo trabalho formando e integrando o deficiente visual, além de promover a capacitação de profissionais nesta área. Dentre as atividades educacionais desempenhadas pelo IBC destacam-se: atividades pedagógicas, cursos e eventos além de atividades de cultura e lazer. As atividades pedagógicas abrangem sete setores, conforme o quadro a seguir.




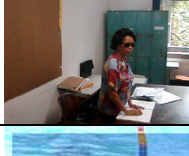



Serviços	Âmbito de atuação	Imagens
1) Estimulação precoce	Atende as crianças de zero a três anos de idade, promovendo o desenvolvimento global da criança, enfatizando os demais sentidos. Prioriza as ações de interações motoras.	
2) Jardim de infância	Atende as crianças de quatro a seis anos, ampliando e enriquecendo o universo de significação do aluno, através de vivências psicomotoras, cognitivas e sócio-afetivas.	
3) Classes de alfabetização	Atende os alunos a partir dos sete anos, sendo iniciados na leitura e escrita Braille. No caso de alunos com visão subnormal a alfabetização tradicional também é proporcionada.	
4) Ensino fundamental	Atende os alunos a partir dos oito anos, contemplando as mesmas disciplinas da grade curricular do ensino fundamental não especializado.	
5) Educação física	Atende os alunos de todas as faixas etárias. Os esportes praticados são: natação, judô, futebol de salão, musculação, atletismo, thorbball, goalball, etc.	
6) Educação musical	Atende os alunos de todas as faixas etárias. A educação musical é um dos destaques do IBC, os alunos aprendem a lidar com uma diversidade de instrumentos musicais.	
7) Programa educacional alternativo	Atende os alunos com problemas de aprendizagem ou que possuam outra deficiência além da visual.	

Tabela 1 - Serviços prestados pelo IBC

A partir da formação fundamental prestada pelo IBC, o aluno estará apto a continuar seus estudos no ensino médio em uma escola não especial.

#### 4. Grupo de trabalhadores e processo de trabalho

O grupo de trabalhadores em pesquisa é composto pelos professores do IBC, mas especificamente aqueles que atuam no ensino fundamental. Eles constituem um grupo heterogêneo formado por pessoas portadoras ou não de deficiência visual. A capacitação e treinamento destes profissionais na área da deficiência visual é proporcionada pelo próprio IBC através de cursos, tais como: ensino do Sistema Braille, alfabetização, orientação e mobilidade, atividades da vida diária, produção e utilização de material especializado e técnicas e métodos de ensino.

Muitos autores escreveram sobre o trabalho e suas relações sociais, entretanto merece um destaque especial a obra "O Capital" de Karl Marx que ao explicar cientificamente como ocorre o processo de produção do capital, trata do processo de trabalho como um processo de troca e valorização. O processo de trabalho é um processo de transformação e valorização, pois os alunos "ignorantes" em certo assunto ou técnica são transformados em alunos com conhecimento e mais integrados a sociedade. O processo de trabalho é um processo de transformação em que se tem a força de trabalho dos professores, os instrumentos de ensino utilizados durante as aulas (materiais em Braille e outros) e o objeto de trabalho, que no caso é representado pelos alunos, direcionando-se ao "produto final", qual seja: um aluno que sai daquela aula *melhor* do que entrou, agregando conhecimentos consolidados e uma formação acadêmica e social que visa sua integração ao meio social no qual ele está inserido. E ainda podemos interpretar, como se o produto ou serviço final fosse a "aula" em si, da qual obviamente fazem parte os alunos.

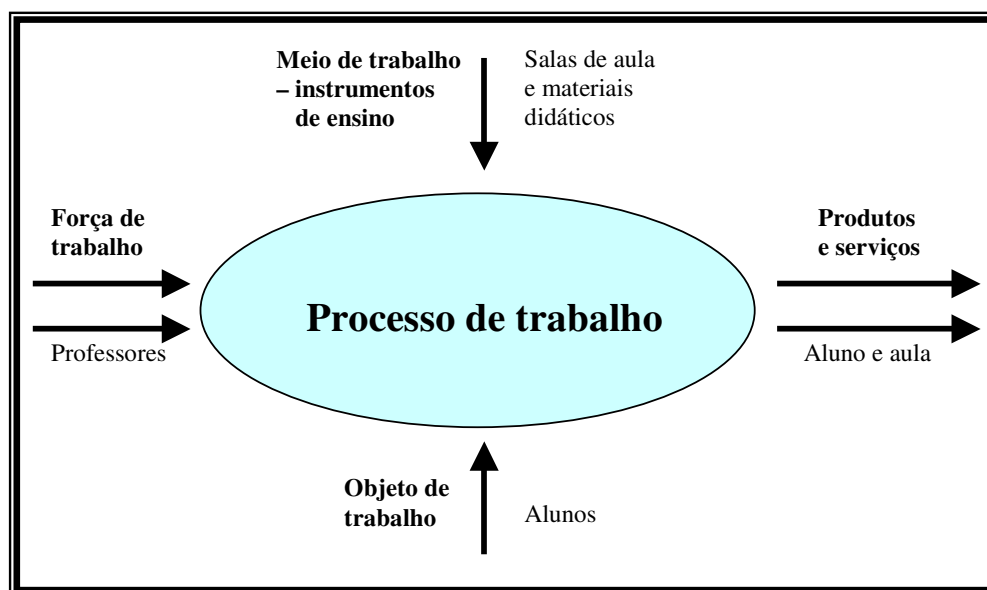


Figura 2: Processo de trabalho visto por Marx.

#### 5. Modelo de Avaliação

##### 5.1. Introdução

O modelo serve para se obter o diagnóstico do processo de trabalho e, através desse modelo é possível identificar os pontos positivos e negativos do trabalho avaliado. O modelo consiste em um conjunto de quesitos que serão **formulados e aplicados conjuntamente com os atores envolvidos no processo de trabalho.**

## 5.2. Critérios

Uma das tarefas mais complexas está na definição dos critérios de avaliação, uma vez que muitas vezes os conteúdos dos critérios são próximos e apresentam campos comuns.

Dividimos os critérios em dois grupos. O primeiro será composto de cinco critérios oriundos da fundamentação teórica da Organização e Avaliação do Trabalho, enquanto que o segundo será formado por outros cinco critérios provenientes de uma ação conjunta com os trabalhadores (professores) para os quais esta avaliação se aplicará (critérios práticos). Vejamos os critérios em tela:

### 5.2.1. Critérios teóricos

**Produtividade.** A Produtividade será analisada através do desempenho dos alunos, do grau de interesse e do aproveitamento do tempo de aula.

**Participação:** Refere-se a qualidade dos canais de comunicação dos professores com as instâncias superiores e como as sugestões dos professores são aceitas e implementadas.

**Autonomia:** Será analisado até que ponto os professores participam do planejamento de ensino e o grau de liberdade dos professores em relação ao conteúdo das aulas e distribuição do mesmo ao longo do curso.

**Flexibilidade:** Busca-se com esse critério avaliar a estrutura organizacional desse grupo de trabalhadores focando principalmente se em casos imprevistos e eventuais é possível a realocação de professores entre as turmas.

**Alienação e compromisso social:** Retrata a atuação e a consciência do professor em relação aos objetivos da instituição do qual faz parte. O juízo de valor positivo será tanto maior quanto maior for o comprometimento social.

### 5.2.2. Critérios práticos

**Motivação:** Visa analisar o grau de motivação do profissional tanto do ponto de vista didático quanto social.

**Integração e sensibilidade:** O escopo deste critério está na capacidade do professor perceber como está a situação do aluno do ponto de vista do seu aprendizado em aula e em relação a sua vida pessoal.

**Profissionalismo e capacidade profissional:** No profissionalismo pode-se incluir diversos indicativos de forma não exaustiva, tais como: pontualidade, cumprimento do conteúdo programático, assiduidade, etc. E com a capacidade profissional procura-se principalmente avaliar como está a atualização do professor em relação à questão do deficiente visual.

**Relacionamento e cooperação:** Trata-se da facilidade e capacidade de interagir com os demais professores e funcionários do IBC.

**Realização:** Este critério retrata qual é o grau de realização pessoal proporcionada pelo trabalho de ensinar no IBC, ou seja, qual é o nível de satisfação proporcionado pelo seu trabalho.

### 5.3. Instrumento de avaliação do trabalho

Cada critério corresponderá a um bloco de quesitos. E cada modelo associa um aluno ao professor avaliado. Além disso, o modelo incluirá dois formulários contendo questões objetivamente elaboradas, cujas respostas servirão de subsídio ao processo de avaliação. Um destes formulários será destinado aos professores e o segundo ao aluno. Veja o modelo:

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DOS PROFESSORES DO INSTITUTO BENJAMIN CONSTANT					
<b>Nome do aluno:</b>		<b>Turma</b>			
<b>Nome do professor:</b>		<b>Matrícula</b>			
<b>Marque qual o âmbito de sua atuação no IBC:</b>	<input type="checkbox"/> Ensino fundamental <input type="checkbox"/> Educação Física <input type="checkbox"/> Educação musical <input type="checkbox"/> Programa educacional alternativo	<b>DATA:</b>	__ / __ / _____		
<b>OS QUESITOS A SEGUIR DEVEM SER PREENCHIDOS PELO PROFESSOR</b>					
<b>BLOCO 01</b>	<b>Quesitos:</b>	<b>Opções:</b>			
<b>PRODUTIVIDADE</b>	1º - Como você classificaria o aproveitamento do seu tempo de aula?	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)
	2º - Qual o desempenho da sua classe em geral? (Discrimine a turma: ___ _ ) : Média: ( ) Número de alunos: ( )	(Ruim) 0 a 4	(Regular) 4 a 6	(Bom) 6 a 8	(Ótimo) 8 a 10
	3º - Qual o grau de interesse de seus alunos em aprender?	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)
<b>BLOCO 02</b>	<b>Quesitos:</b>	<b>Opções:</b>			
<b>PARTICIPAÇÃO</b>	1º - Avalie os canais de comunicação com o Departamento de Ensino.	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)
	2º - Avalie o grau de comunicação com o seu Chefe.	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)
	3º - Avalie o grau de aceitação de suas sugestões.	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)
	4º - Avalie o grau de implementação de suas sugestões.	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)
<b>BLOCO 03</b>	<b>Quesitos:</b>	<b>Opções:</b>			
<b>AUTONOMIA</b>	1º - Avalie seu grau de liberdade em relação ao conteúdo das aulas.	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)
	2º - Avalie seu grau de liberdade em relação a como irá distribuir esse conteúdo ao longo das aulas.	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)
	3º - Qual o nível de amplitude das iniciativas que os professores podem tomar sem prévio consentimento dos superiores?	(Baixo)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)
<b>BLOCO 04</b>	<b>Quesitos:</b>	<b>Opções:</b>			
<b>FLEXIBILIDADE</b>	1º - Na hipótese de um professor não puder comparecer a uma aula, há possibilidade de substituição?	(nunca)	(raramente)	(frequentemente)	(sempre)
	2º - É possível um professor ocupar eventualmente uma função administrativa?	(nunca)	(raramente)	(frequentemente)	(sempre)
<b>BLOCO 05</b>	<b>Quesitos:</b>	<b>Opções:</b>			
<b>ALIENAÇÃO E COMPROMISSO SOCIAL</b>	1º - Qual o grau de relevância social do seu trabalho?	(baixa)	(intermediária)	(alta)	
	2º - A função do professor esta restrita a transmitir os conhecimentos previstos no programa da disciplina aos alunos?	(sim)		(não)	
	3º - Como você avaliaria o grau de compromisso social dos demais professores do IBC?	(baixa)	(intermediária)	(alta)	

BLOCO 06		Quesitos:		Opções:			
RELACIONAMENTO E COOPERAÇÃO	1º - Como você classificaria o seu relacionamento com os demais funcionários do IBC?	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)		
	2º - Você encontra disponibilidade de outros professores ou funcionários do IBC para auxiliá-lo(a) em seu ofício?	(sim)		(não)			
	3º - Avalie seu relacionamento social entre os funcionários do IBC	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)		
BLOCO 07		Quesitos:		Opções:			
REALIZAÇÃO	1º - Existe alguma outra atividade na qual você gostaria de trabalhar mas que não foi possível por razões alheias a sua vontade?	(sim)		(não)			
	2º - Qual é o seu nível de ansiedade em se aposentar?	(baixo)		(alto)			
	3º - Avalie o seu nível de satisfação em lecionar	(baixo)	(regular)	(bom)	(ótimo)		
<b>OS QUESITOS A SEGUIR DEVEM SER PREENCHIDOS PELO ALUNO</b>							
BLOCO 08		Quesitos:		Opções:			
MOTIVAÇÃO	1º - Avalie o grau de motivação e interesse do seu professor	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)		
	2º - Avalie o seu professor quanto ao grau de desenvolvimento da capacidade crítica dos alunos (queremos saber se o seu professor consegue estimular os alunos a desenvolverem sua própria visão sobre a disciplina que ele leciona)	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)		
	3º - Você acha que o seu professor desperta o seu interesse pela disciplina?	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)		
BLOCO 09		Quesitos:		Opções:			
SENSIBILIDADE E INTEGRAÇÃO	1º - Como você avaliaria a paciência do seu professor com os alunos?	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)		
	2º - Como é o relacionamento do seu professor com os alunos da turma? (deve ser avaliado neste quesito a comunicação entre o aluno e o professor)	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)		
	3º - Como você classificaria o nível de percepção do professor em relação as suas dificuldades em classe?	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)		
	4º - Como é o auxílio que o seu professor oferece em sala aos alunos para superar as dificuldades de aprendizado e relacionamento?	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)		
BLOCO 10		Quesitos:		Opções:			
PROFISSIONALISMO E CAPACIDADE PROFISSIONAL	1º - Avalie o seu professor quanto a assiduidade (seu professor comparece as aulas)?	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)		
	2º - Avalie seu professor quanto à pontualidade (aqui você avalia o seu professor quanto aos horários de início e término das aulas).	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)		
	3º - Avalie seu professor quanto à didática (seu professor consegue organizar a aula de maneira lógica e que facilite seu entendimento)	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)		
	4º - Qual é a abrangência, profundidade e nível de atualização do seu professor?	(Ruim)	(Regular)	(Bom)	(Ótimo)		

#### 5.4. Aplicação do modelo

Além da participação dos professores no preenchimento do modelo, atuarão apenas os alunos do ensino fundamental, de educação física, de educação musical e do programa de educação

alternativa sendo alunos que já estão alfabetizados e estão em uma faixa etária acima de oito anos, posto que apresentam uma maturidade e condições necessárias para participar desta avaliação. Esta é uma decisão não definitiva, nada impede que no futuro seja realizada a alteração necessária ao modelo para abranger todas as atividades pedagógicas do IBC.

A aplicação do modelo será realizada em conjunto com o nosso grupo. Os professores e alunos serão orientados acerca do seu preenchimento e significação de critérios e quesitos. Será explicada a finalidade dessa pesquisa, ressaltando que os resultados serão destinados a implementação de melhorias no IBC na relação aluno-professor.

## 5.5. Processamento e interpretação dos dados

A definição do grau de importância do critério (pesos de cada critério) foi feita em conjunto com os trabalhadores. Veja agora como se deu a distribuição de pontos na avaliação de cada critério na tabela a seguir.

<p><b>BLOCO 01:</b> Critério da produtividade - peso: 2  <i>Distribuição dos pontos:</i> Ruim = 0; Regular = 2; Bom = 4; Ótimo = 6  <i>Máximo se pontos obtido:</i> 18 pontos (3 x 6)  <i>Total de pontos obtidos:</i> A  <i>Nota obtida pelo professor neste critério:</i>  <math>n_1 = (A) / (18)</math>, então <math>0 \leq n_1 \leq 1</math></p>	<p><b>BLOCO 02:</b> Critério da participação - peso: 1  <i>Distribuição dos pontos:</i> Ruim = 0; Regular = 2; Bom = 4; Ótimo = 6  <i>Máximo se pontos obtido:</i> 24 pontos (4 x 6)  <i>Total de pontos obtidos:</i> B  <i>Nota obtida pelo professor neste critério:</i>  <math>n_2 = (B) / (24)</math>, então <math>0 \leq n_2 \leq 1</math></p>
<p><b>BLOCO 03:</b> Critério da autonomia - peso: 2  <i>Distribuição dos pontos:</i> Ruim = 0; Regular = 2; Bom = 4; Ótimo = 6  <i>Máximo se pontos obtido:</i> 18 pontos (3 x 6)  <i>Total de pontos obtidos:</i> C  <i>Nota obtida pelo professor neste critério:</i>  <math>n_3 = (C) / (18)</math>, então <math>0 \leq n_3 \leq 1</math></p>	<p><b>BLOCO 04:</b> Critério da flexibilidade - peso: 1  <i>Distribuição dos pontos:</i> Nunca = 0; Raramente = 2; Frequentemente = 4; Sempre = 6  <i>Máximo se pontos obtido:</i> 12 pontos (2 x 6)  <i>Total de pontos obtidos:</i> D  <i>Nota obtida pelo professor neste critério:</i>  <math>n_4 = (D) / (12)</math>, então <math>0 \leq n_4 \leq 1</math></p>
<p><b>BLOCO 05:</b> Critério da alienação e compromisso social - peso: 2  <i>Distribuição dos pontos:</i> Baixa = 0; Média = 3; Alta = 6; Sim = 0; Não = 5  <i>Máximo se pontos obtido:</i> 17 pontos (2 x 6 + 5)  <i>Total de pontos obtidos:</i> E  <i>Nota obtida pelo professor neste critério:</i>  <math>n_5 = (E) / (17)</math>, então <math>0 \leq n_5 \leq 1</math></p>	<p><b>BLOCO 06:</b> Critério do relacionamento e cooperação - peso: 1  <i>Distribuição dos pontos:</i> Ruim = 0; Regular = 2; Bom = 4; Ótimo = 6; Sim = 0; Não = 5  <i>Máximo se pontos obtido:</i> 17 pontos (2 x 6 + 5)  <i>Total de pontos obtidos:</i> F  <i>Nota obtida pelo professor neste critério:</i>  <math>n_6 = (F) / (17)</math>, então <math>0 \leq n_6 \leq 1</math></p>
<p><b>BLOCO 07:</b> Critério da realização - peso: 2  <i>Distribuição dos pontos:</i> Sim = 0; Não = 5; Baixa = 0; Alta = 5; Ruim = 0; Regular = 2; Bom = 4; Ótimo = 6  <i>Máximo se pontos obtido:</i> 16 pontos (2 x 5 + 6)  <i>Total de pontos obtidos:</i> G  <i>Nota obtida pelo professor neste critério:</i>  <math>n_7 = (G) / (16)</math>, então <math>0 \leq n_7 \leq 1</math></p>	<p><b>BLOCO 08:</b> Critério da motivação - peso: 3  <i>Distribuição dos pontos:</i> Ruim = 0; Regular = 2; Bom = 4; Ótimo = 6  <i>Máximo se pontos obtido:</i> 18 pontos (3 x 6)  <i>Total de pontos obtidos:</i> H  <i>Nota obtida pelo professor neste critério:</i>  <math>n_8 = (H) / (18)</math>, então <math>0 \leq n_8 \leq 1</math></p>
<p><b>BLOCO 09:</b> Critério da sensibilidade e integração - peso: 4  <i>Distribuição dos pontos:</i> Ruim = 0; Regular = 2; Bom = 4; Ótimo = 6  <i>Máximo se pontos obtido:</i> 24 pontos (4 x 6)  <i>Total de pontos obtidos:</i> I  <i>Nota obtida pelo professor neste critério:</i>  <math>n_9 = (I) / (24)</math>, então <math>0 \leq n_9 \leq 1</math></p>	<p><b>BLOCO 10:</b> Critério do profissionalismo e capacidade profissional - peso: 2  <i>Distribuição dos pontos:</i> Ruim = 0; Regular = 2; Bom = 4; Ótimo = 6  <i>Máximo se pontos obtido:</i> 24 pontos (4 x 6)  <i>Total de pontos obtidos:</i> J  <i>Nota obtida pelo professor neste critério:</i>  <math>n_{10} = (J) / (24)</math>, então <math>0 \leq n_{10} \leq 1</math></p>

Tabela 02 - Parâmetros numéricos do modelo



*Determinação da avaliação do professor por modelo preenchido (n):*

$$n = [2 \cdot n_1 + n_2 + 2 \cdot n_3 + n_4 + 2 \cdot n_5 + n_6 + 2 \cdot n_7 + 3 \cdot n_8 + 4 \cdot n_9 + 2 \cdot n_{10}] / (20)$$

Em que  $0 \leq n \leq 1$

*Determinação da avaliação de cada professor do IBC:*

Seja  $n_i$  = resultado do questionário  $i$  preenchido pelo aluno  $i$  em conjunto com o seu professor.

Avaliação global do Professor =  $\{ [ \sum_{i=1}^N n_i ] \cdot 100 \} / [N] = \text{INDICADOR (em \%)} , N = n^\circ \text{ de modelos}$

Observe que analisando cada bloco (critério) em separado, pode-se obter um indicador por critério. E para obtermos um retrato de toda a população podemos criar um terceiro tipo de indicador que seria a média dos indicadores dos professores avaliados.

Para interpretar cada um dos indicadores basta aplicar o quadro abaixo.

AVALIAÇÃO				
FAIXA	$0 \% \leq \text{IND} \leq 40 \%$	$40 \% < \text{IND} \leq 60 \%$	$60 \% < \text{IND} \leq 80 \%$	$80 \% < \text{IND} \leq 100 \%$
CLASSIFICAÇÃO	INSUFICIENTE	REGULAR	BOM	EXCELENTE

Tabela 3 - Quadro interpretativo

Tanto em uma avaliação como em outra cabe a aplicação da estatística para otimizar a interpretação dos resultados (média, desvios, etc). Entretanto um aprofundamento neste ponto seria um desvio do escopo desse artigo.

## 6. Diagnósticos Preliminares

Poderíamos enumerar preliminarmente alguns pontos fortes e fracos da organização do trabalho da instituição, abordando desde o professor até as suas condições de trabalho.

### Pontos fortes:

- Comprometimento dos profissionais para viabilizar a integração dos alunos ao meio social, reduzindo assim a discriminação e o isolamento do aluno em um ambiente que atuaria como um véu que o separaria do convívio social com outras pessoas e com o mundo real.
- Promoção de atividades extraclasse como educação musical, artesanato, coral para facilitar essa integração.
- A instituição tem um banco de emprego, onde são cadastrados os alunos que estão a procura de emprego. As empresas que procuram a instituição com o intuito de contratar pessoal recorrem a esse banco de emprego.
- O nível de motivação dos professores é elevado.
- A sensibilidade dos professores com os alunos é o ponto positivo de maior destaque. É indiscutível a vocação e dedicação desses professores, que atuam como se estivessem cumprindo uma verdadeira missão. Com isso, esses profissionais são extremamente realizados com o que fazem.
- A capacitação e profissionalismo é outro ponto forte, mas que sempre se encontra em processo constante de aprimoramento.
- Há uma boa flexibilidade no trabalho.
- Detecta-se um excelente relacionamento e cooperação entre os funcionários da instituição.



- Com relação à alienação e o comprometimento social, o resultado não poderia ser outro: o nível de consciência da função social desses profissionais é muito maior do que o esperado.

#### **Pontos fracos:**

- Possibilidade de melhoria na capacitação profissional dos professores.
- Falta de verba para viabilizar o trabalho dos professores e para a instituição como um todo (instalações, aparelhos e materiais didáticos podem ser melhorados), que reflete em uma diminuição na produtividade do trabalho.
- O grau de participação e autonomia dos professores ainda é muito restrito.
- Dificuldade na divulgação do trabalho realizado na instituição.

O ponto fraco mais presente é a falta de verba para a viabilização de projetos desenvolvidos pela instituição. Tanto que, a instituição para manter vários de seus projetos faz diversas parcerias. Apresentaremos algumas propostas para solucionar ou ao menos minimizar os pontos fracos diagnosticados anteriormente.

Serão apresentadas soluções baratas, rápidas e intermediárias. As duas primeiras são soluções de curto prazo, enquanto que a última de médio e longo prazo.

#### ***Capacitação profissional dos professores***

**Solução barata:** Reuniões periódicas com os professores e profissionais da área para discussão de novas técnicas de ensino e trocas de experiência. E intensificação no treinamento dos professores.

**Solução rápida:** Contratação de pessoal especializado em educação para deficientes visuais para ministrar cursos de aperfeiçoamento aos professores da Instituição.

**Solução intermediária:** Identificação dos problemas e ajuste no programa de treinamento de professores. Envio de professores para atualização em cursos nacionais e no exterior sobre educação de deficientes visuais de modo a viabilizar esta reestruturação.

#### ***Falta de verba e divulgação***

**Solução barata:** Aumento na divulgação em meios de comunicação não explorados e de forma mais intensa do trabalho realizado na Instituição a fim de atrair parcerias e patrocínio de empresas para a Instituição, sempre destacando que as empresas ganharão muito com essa parceria, pois terão sua imagem vinculadas a um projeto social de extrema relevância.

**Solução rápida:** Aprimorar e ampliar os cursos profissionais para os alunos visando uma integração dos mesmos ao mercado de trabalho e conseqüente redução nos gastos da instituição.

**Solução intermediária:** Criar condições para inserir o aluno no mercado de trabalho não meramente como empregado, mas como empreendedor.

## *Participação e autonomia*

**Solução barata e rápida:** Promoção de reuniões para discutir a questão e elaborar propostas de ação

**Solução intermediária:** Reestruturação da matriz organizacional da Instituição e reforma no conteúdo e diretrizes curriculares para garantir maior autonomia aos professores. Esta última questão é mais complicada, pois depende de articulações políticas para que as autoridades competentes editem as normas jurídicas em tela.

## **7. Conclusão**

Este instrumento de avaliação foi aplicado em fase experimental em uma amostra reduzida de professores para se ter um indicativo e facilitar a sua reestruturação. Para viabilizar a aplicação do modelo, será elaborada uma cartilha para auxiliar os funcionários que serão responsáveis por sua aplicação e será feita uma conversão do modelo para o sistema Braille. Além disso, pode-se elaborar uma planilha eletrônica para proporcionar um tratamento estatístico das informações e um banco de dados eletrônico que servirá como base de coleta, armazenamento e processamento automático de dados juntamente com a planilha eletrônica.

A aplicação desse modelo de avaliação possibilitará a obtenção de indicativos de todo o processo de trabalho dos professores do IBC, isto é, um diagnóstico com pontos fortes e fracos, possibilitando uma otimização do trabalho e proporcionando um aumento na capacidade do IBC para atingir suas metas (formação e integração social do deficiente visual).

## **Referências:**

ARENDT, HANNAH (1997) - *A Condição Humana*, 8ª Edição, Forense Universitária.

ARQUIVO DO IBC: [www.ibcnet.org.br](http://www.ibcnet.org.br) (fonte das fotos deste artigo)

CRUZ, ALEXANDRE; NEWTON, FILHO; HERMES, BRUNO & SOARES, CRISTINA (2003) - O comprometimento e função social dos professores do Instituto Benjamin Constant, UFRJ.

MARX, KARL (1988) - *Crítica a Economia Política*, Livro Primeiro, Vol. I, 3ª Edição, Nova Cultural.

FLEURY, AFONSO & VARGAS, NILTON (1994) - *Organização do trabalho*, 1ª Edição, Atlas.

FLEURY, MARIA TEREZA & FISCHER, ROSA MARIA (1990) - *Processos e relações de trabalho no Brasil*, 1ª Edição, Atlas.