



ESCOLA DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS

CAP COM WESLEI ZOROASTRO DE SOUZA

**AVALIAÇÃO LATERAL NO ENSINO POR COMPETÊNCIAS NO CURSO DE
COMUNICAÇÕES 2019: ANÁLISE DOS ERROS E DISTORÇÕES
APRESENTADAS NAS AVALIAÇÕES DOS CONTEÚDOS ATITUDINAIS**

**Rio de Janeiro
2020**



ESCOLA DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS

CAP COM WESLEI ZOROASTRO DE SOUZA

**AVALIAÇÃO LATERAL NO ENSINO POR COMPETÊNCIAS NO CURSO DE
COMUNICAÇÕES 2019: ANÁLISE DOS ERROS E DISTORÇÕES
APRESENTADAS NAS AVALIAÇÕES DOS CONTEÚDOS ATITUDINAIS**

Trabalho acadêmico apresentado à
Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais,
como requisito para a especialização
em Ciências Militares com ênfase em
Gestão Operacional.

Rio de Janeiro

2020



**MINISTÉRIO DA DEFESA
EXÉRCITO BRASILEIRO
DECEX - DESMIL
ESCOLA DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS
(EsAO/1919)**

DIVISÃO DE ENSINO / SEÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO

FOLHA DE APROVAÇÃO

Autor: **CAP COM WESLEI ZOROASTRO DE SOUZA**

Título: **AVALIAÇÃO LATERAL NO ENSINO POR COMPETÊNCIAS NO CURSO DE COMUNICAÇÕES 2019: ANÁLISE DOS ERROS E DISTORÇÕES APRESENTADAS NAS AVALIAÇÕES DOS CONTEÚDOS ATITUDINAIS**

Trabalho Acadêmico, apresentado à Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais, como requisito parcial para a obtenção da especialização em Ciências Militares, com ênfase em Gestão Operacional, pós-graduação universitária lato sensu.

APROVADO EM _____/_____/_____ CONCEITO: _____

BANCA EXAMINADORA

Membro	Menção Atribuída
_____ DARDANO DO NASCIMENTO MOTTA - Cel Cmt Curso e Presidente da Comissão	
_____ THIAGO FERRAZ DE BARROS PERES - Maj 1º Membro	
_____ RODRIGO ADÃO DA SILVA - Cap 2º Membro e Orientador	

WESLEI ZOROASTRO DE SOUZA – Cap
Aluno

AValiação Lateral no Ensino por Competências no Curso de Comunicações 2019: Análise dos Erros e Distorções Apresentadas nas Avaliações dos Conteúdos Atitudinais

Weslei Zoroastro de Souza 1
Rodrigo Adão da Silva 2

Resumo

O Ensino por Competências implantado na Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais pressupõe a existência da transmissão e mobilização de capacidade e conhecimentos. De acordo com os Planos de Disciplinas apresentados em tal metodologia de ensino, a Escola visa a construção do conhecimento por meio da resolução de situações-problema, com base na confluência de conteúdos, habilidades, atitudes e valores. O processo de avaliação da aprendizagem no Ensino Por Competências foi implantado de forma a se verificar o desenvolvimento dos conteúdos de aprendizagem factuais, conceituais procedimentais e atitudinais. Os Conteúdos Atitudinais estão relacionados com os valores, capacidades morais e atitudes que são desenvolvidos em situação escolar e são regulados pelas Normas Internas para Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais (NIDACA). Neste estudo foi apresentado os conceitos utilizados para realizar a Avaliação Lateral dos Conteúdos Atitudinais dos alunos da Turma do Curso de Comunicações 2019 e apresentar uma análise dos principais erros e distorções no processo de avaliação. Foram utilizados como instrumentos de coleta de dados a pesquisa bibliográfica e questionário quali-quantitativo aplicado aos ex-discentes. Os resultados permitem levantar oportunidades de melhorias e aprimoramento no processo de Avaliação Lateral no que tange a conscientização e preparação dos alunos para sua realização.

Palavras-chave: Ensino por Competências. Conteúdos Atitudinais. Avaliação Lateral.

Resumen

La enseñanza basada en competencias en la Escuela para el Mejoramiento de Oficiales presupone la existencia de transmisión y movilización de capacidad y conocimiento. De acuerdo con los Planes de Disciplina presentados en dicha metodología de enseñanza, la Escuela tiene como objetivo construir conocimiento a través de la resolución de situaciones problemáticas, basadas en la confluencia de contenido, habilidades, actitudes y valores. El proceso de evaluación del aprendizaje en la Enseñanza por Competencias se implementó para verificar el desarrollo de contenidos de aprendizaje factuales, conceptuales, procesales y actitudinales. El Contenido actitudinal tiene ver con los valores, las capacidades morales y las actitudes que se desarrollan en una situación escolar y que están reguladas por los Estándares internos para el desarrollo y la evaluación del contenido actitudinal (NIDACA). Este estudio buscó presentar los conceptos utilizados para llevar a cabo la Evaluación paralela de los contenidos de actitud de los estudiantes de la Clase del curso de comunicación 2018 y presentar un análisis de los principales errores y distorsiones en el proceso de evaluación. La investigación bibliográfica y un cuestionario cualitativo y cuantitativo aplicado a antiguos alumnos se utilizaron como instrumentos de recopilación de datos. Los resultados nos permiten aumentar las oportunidades de mejora y mejora en el proceso de Evaluación Lateral en términos de crear conciencia y preparar a los estudiantes para su realización.

Palabras clave: Enseñanza de Competencias. Contenidos Actitudinales. Evaluación Lateral.

¹ Capitão da Arma de Comunicações. Bacharel em Ciências Militares pela Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) em 2009. Pós-graduando em Ciências Militares pela Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais (ESAO) em 2020.

² Capitão da Arma de Comunicações. Bacharel em Ciências Militares pela Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) em 2008. Pós-graduado em Ciências Militares pela Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais (ESAO) em 2018.

1. INTRODUÇÃO

A Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais (EsAO) é uma instituição pertencente à linha de ensino Militar Bélica, subordinada diretamente à Diretoria de Educação Superior Militar (DESMil), órgão responsável por realizar a orientação e fiscalização das atividades da Escola em conformidade com as diretrizes do Departamento de Educação e Cultura do Exército e possui o seguinte objetivo:

Para os oficiais da linha militar bélica (Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Engenharia, Comunicações, Intendência, Material Bélico) e de saúde (Médico) o objetivo da Escola é habilitá-los ao comando e a integrar estado-maiores de Organizações Militares nível Unidade, por meio do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO) em nível de pós-graduação lato sensu (EsAO, 2020).

O ensino da EsAO faz parte do Sistema de Ensino do Exército Brasileiro e, atendendo as formalidades, é ministrado em consonância com a legislação que regula o ensino de nível superior no País, conforme o prescrito no art. 17 da Lei nº 9.786, de 8 de fevereiro de 1999, que dispõe sobre o Ensino no Exército Brasileiro e dá outras providências (BRASIL, 2017, p.33)

Partindo deste pressuposto, as Instruções Reguladoras do Ensino por Competências: Currículo e Avaliação - 3ª Edição (IREC- EB60-IR-05.008) regulamentaram e sistematizaram a elaboração do currículo no ensino por competências, na EsAO. Exigindo, portanto, na baliza das Normas para a Construção de Currículos - 4ª Edição (NCC – EB60-N-06.003) a confecção de uma portaria que normatiza os cursos já existentes e a construção dos documentos de ensino: Mapa Funcional, Perfil Profissiográfico e o Plano Integrado de Disciplinas (PLANID), o Plano de Disciplinas (PLADIS) e o Quadro Geral de Atividades Escolares (QGAEs).

O perfil profissiográfico, no ensino por competências, delimita as características das habilitações e capacitações profissionais que são desenvolvidas nos diversos cursos da EsAO, com fundamentos para elaboração do currículo escolar, que por sua vez é formado por competências, habilidades e atitudes expressas por meio do eixo transversal que um Capitão Aperfeiçoado deverá possuir ao final do curso.

As competências são descritas no Mapa Funcional, por meio de tarefas a serem realizadas, ou seja, competências do Plano Integrado de Disciplinas (PLANID) e Plano de Disciplinas (PLADIS). Sendo assim a esquemática funcional do ensino por competências na EsAO é formada por uma abordagem/metodológica e pedagógica

centrada na resolução de situações-problemas, em um contexto real de combate visando o aprendizado.

Como todo processo de ensino-aprendizagem, Sacristán e Gómez (2000) ressaltam a importância que toma a avaliação. Esta atuará como o fim do processo e será pautada em quase todas as discussões pedagógicas escolares e na sociedade. Porém é fundamental ressaltar que a avaliação deverá ocorrer como um processo em todo o ciclo escolar.

Assim, a Portaria nº 211- DECEX, de 20 de agosto de 2019, que estabelece as Normas para a Avaliação da Aprendizagem - 4ª Edição (NAA - EB60-N-06.004), reafirma que as competências estão sendo desenvolvidas ao longo do processo.

De acordo com as Normas para Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais (NDACA - EB60- N-05.013), o ensino por competências deve desenvolver os conteúdos atitudinais.

As competências previstas no Perfil Profissiográfico devem ser atingidas, e para verificar tal acontecimento, a EsAO utiliza o sistema de avaliação dos conteúdos, através de instrumentos pedagógicos que acompanham o processo de ensino aprendizagem dos conteúdos e competências, redirecionando os esforços no sentido de alcançar os objetivos propostos nos documentos de ensin (IREC- EB60-IR-05.008).

De acordo com a mesma norma os conteúdos que compõem o currículo são classificados em factuais, conceituais, procedimentais e atitudinais. Considerando a avaliação dos mesmos as Instruções Reguladoras para Organização, o Funcionamento e Matrícula no Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (EB60-IR12.001) estabelecem que:

Art. 18. A avaliação da aprendizagem será realizada em conformidade com as prescrições contidas nas Normas para a Avaliação da Aprendizagem (NAA), nas Normas para o Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais (NDACA) e nas Normas Internas para a Avaliação da Aprendizagem da EsAO (NIAA) (EB60-IR12.001, 2015, p.16).

Em referência a aprovação dos alunos o Regulamento da EsAO é claro ao afirmar que: o discente é considerado habilitado ao término do curso quando além de aprovado no rendimento escolar em todas disciplinas, for considerado moralmente apto e por avaliação atitudinal:

A avaliação da área atitudinal informa como se encontra o desenvolvimento das atitudes, capacidades morais e valores em determinado momento e orienta para as melhores estratégias a serem utilizadas para alcançar o desenvolvimento dos conteúdos estabelecidos no curso (BRASIL, 2014, p.

10).

Portanto o ensino na EsAO, valoriza a avaliação atitudinal ao determinar que ela compõe o grau final e a consequente classificação do aluno. Tal abordagem é justificada pela importância dos conteúdos atitudinais paralelamente aos conteúdos conceituais, procedimentais e factuais.

Uma vez que tal avaliação é realizada nas modalidades: autoavaliação, vertical e lateral, este estudo tem como objetivo geral analisar os erros e distorções apresentados nas avaliações laterais dos alunos da Turma de Comunicações da EsAO, no ano de 2019 e identificar prováveis causas e soluções para minimizar o impacto de tais erros em futuras avaliações laterais.

1.1. PROBLEMA

O Ensino no Exército, conseqüentemente na EsAO, encontra-se em uma fase inicial de uma nova metodologia no sistema de ensino, que migrou de um modelo de conhecimento por objetivos para o conhecimento baseado em competências. Assim, é necessária uma adaptação a nova sistemática, uma vez que para a maior parte dos discentes a sistemática é totalmente desconhecida, necessitando assim, de uma ambientação aos novos currículos e a avaliação do ensino-aprendizagem.

No Ensino por Competências foi demonstrado que:

A área atitudinal (observação, desenvolvimento e avaliação) contribui para o desenvolvimento integral do indivíduo e que pode e deve ser aproveitada para direcionar as atividades profissionais, ou seja, empregar as pessoas em atividades nas quais aptidão e afinidade não só conceituais e procedimentais, mas atitudinais (VIEIRA e MOREIRA, 2018, p.26).

Na EsAO, a avaliação atitudinal tem seu grau de importância, concomitante à avaliação dos conteúdos conceituais, factuais e procedimentais, tornando o tema importante e relevante, no sentido que tal é realizada, também, na modalidade de avaliação lateral e é portanto condição para a aprovação do discente e somatória para grau de classificação.

No sentido de levantar dados que auxiliarão o Comando do Curso de Comunicações e da EsAO, na melhoria contínua do processo de avaliação lateral dos conteúdos atitudinais, foi formulado o seguinte problema:

Dentre os principais erros e distorções apresentadas nas Avaliações Laterais da Turma de Comunicações da EsAO 2019, como é possível identificá-los e minimizá-los?

Então, verifica-se a necessidade de analisar cada erro e distorção apresentados e apresentar as prováveis causas e soluções.

1.2. OBJETIVOS

O presente artigo visa identificar e analisar os erros e as distorções apresentados nas avaliações laterais dos conteúdos atitudinais dos ex-discentes do Curso de Comunicações de 2019 e buscar possíveis causas, efeitos e ações que auxiliem a amenizar tais equívocos em futuras avaliações desta modalidade.

O sequenciamento lógico deste estudo foi viabilizado através dos objetivos específicos abaixo relacionados:

a) identificar a Estrutura do Ensino por Competências, a metodologia no Sistema de Ensino do Exército e da Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais-EsAO, suas principais características e regulamentações;

b) conhecer o processo de Avaliação da Aprendizagem, na Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais;

c) conhecer o processo de Avaliação dos Conteúdos Atitudinais utilizado na EsAO;

d) identificar a sistemática da Avaliação Lateral dos conteúdos atitudinais na EsAO, suas particularidades, erros e distorções possíveis de ocorrer no processo de avaliação lateral;

e) prognosticar as distorções e erros ocorridos nas avaliações laterais dos ex-discentes da Turma da Arma de Comunicações-2019, segundo a percepção dos mesmos;

f) realizar uma análise das distorções e erros ocorridos nas avaliações laterais dos ex-discentes da Turma da Arma de Comunicações-2019 apontando prováveis causa, efeitos e formular, uma proposta de solução a fim de dirimir ou diminuir tais fenômenos.

1.3. JUSTIFICATIVAS E CONTRIBUIÇÕES

A avaliação atitudinal é uma ferramenta facilitadora na Gestão de Pessoas dentro do Exército Brasileiro e possui grande significado, uma vez que permite conhecer um indivíduo, suas capacidades e competências, garantindo assim, que cada militar seja designado para exercer determinada função de forma mais adequada (VIEIRA e MOREIRA, 2018, p.35).

Por esse motivo a Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais (EsAO) trabalha o desenvolvimento da área atitudinal para adequar a formação e o aperfeiçoamento dos oficiais combatentes do Exército Brasileiro a fim de preparar para desempenhar as funções previstas no Quadro de Cargos Previstos do Exército Brasileiro (QCP).

A avaliação atitudinal é realizada nas modalidades vertical e lateral baseado nas Normas para o Desenvolvimento e Avaliação do Conteúdo Atitudinal (NDACA) e Normas Internas para o Desenvolvimento e Avaliação do Conteúdo Atitudinal (NIDACA). Também é realizada a auto avaliação e será uma constante na vida do militar.

A abordagem deste trabalho é justificada devido ao fato de que a avaliação atitudinal compõe o grau final do aluno e condição para a aprovação e visa obter dados para auxiliar no desenvolvimento de ferramentas que visam amenizar as distorções apresentadas nas avaliações laterais.

A análise da percepção da avaliação lateral por parte dos avaliadores no momento da avaliação, retroalimentará a EsAO de informações importantes, no sentido de levantar causas, efeitos dos erros e distorções apresentados.

2. METODOLOGIA

Para obter embasamento que auxiliasse na formulação de possíveis soluções para o problema apresentado, foi realizada uma revisão bibliográfica e documental, onde foi revista a literatura e todo conteúdo teórico, por ora existente, sobre o tema exposto. Assim, as opiniões e argumentos comuns foram levantados e os divergentes trabalhados ponto a ponto. Em seguida, um estudo de caso, foram analisados os dados apresentados pela Turma de Comunicações da EsAO no ano de 2019.

Quanto à forma foi utilizada uma abordagem qualitativa associada à um questionário quantitativo e os dados numéricos coletados possuem significados que foram agregados, analisados e interpretados, caracterizando um enfoque misto.

Quanto ao objetivo geral, foi empregada a modalidade descritiva. Com o estudo do caso foram descritos os fenômenos de erros e distorções apresentados nas avaliações laterais dos conteúdos atitudinais, materializados por questionários.

2.1. REVISÃO DE LITERATURA

Inicialmente foram realizadas pesquisas documentais e bibliográficas com a finalidade de apresentar as características do processo de avaliação da aprendizagem e dos conteúdos atitudinais, mais especificamente nas avaliações laterais e as particularidades aplicadas ao ensino por competências no Curso de Comunicações da EsAO.

Assim, de posse destes pressupostos foram buscadas fontes de dados nos seguintes conteúdos:

- a) regulamentação do ensino por competências no Exército Brasileiro e nas instituições de ensino subordinadas ao DECEX;
- b) ensino por competências e suas normas de avaliação de aprendizagem.
- c) regulamentação da avaliação dos conteúdos atitudinais;
- d) processo de avaliação dos conteúdos atitudinais na EsAO;
- e) os critérios de inclusão foram as normas vigentes que estabelecem a avaliação a aprendizagem e dos conteúdos atitudinais no ensino por competências.

Os critérios de exclusão foram os assuntos relacionados aos conteúdos da aprendizagem factuais, procedimentais e conceituais, por não compor o universo dos objetivos de tal análise.

2.1.1. Ensino por Competências

A Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. A partir dela, iniciaram-se as questões referentes ao ensino por competências para os níveis escolares da educação básica e superior.

Para Fernandes (2013, p.5), o ensino por competências se pauta na organização integrada de conteúdos didáticos, com base em situações cotidianas inseridas no contexto da vida pessoal e profissional do discente. Tal condição busca reproduzir situações reais em ambiente escolar, a fim de favorecer a transferência de conhecimento para o aluno.

O ensino por competências tem como premissa que a aprendizagem ocorre a partir da construção de uma situação geral (global), que aglutina em seu cerne uma questão ou problema a ser resolvido. A partir daí, visando a sua solução, o aluno tem que mobilizar ferramentas diversas que incluem, até mesmo, aspectos relacionados à sua experiência.

De acordo com as Normas Internas para a Avaliação da Aprendizagem (2019):

Art. 7. Competência é a capacidade de mobilizar, ao mesmo tempo e de maneira inter-relacionada, conhecimentos, habilidades, atitudes, valores, e experiências, para decidir e atuar em situações diversas; e

Art. 8. Habilidades são fazeres específicos, conjuntos específicos de ações ou saberes procedimentais que englobam os conteúdos conceituais e factuais. Podem ser de natureza predominantemente cognitiva, física, motora ou atitudinal. (NIAA, 2019)

A Portaria nº 114-DECEX, de 31 de maio de 2017, que aprova as Instruções Reguladoras do Ensino por Competências: Currículo e Avaliação - 3ª Edição (IREC-EB60-IR-05.008), em seu Art. 2º define competências, incluindo seus recursos:

Art. 2º Competência é a ação de mobilizar recursos diversos, integrando-os, sinérgica e sincronicamente, para decidir e atuar em uma família de situações.

Parágrafo único. Os recursos mobilizados pelas competências incluem:

I – Conhecimentos;

II – Habilidades;

III – Atitudes

IV – Valores;

V – Experiências.

O processo de ensino-aprendizagem se desenvolve a partir de problemas que, para resolvê-lo, o aluno tem que mobilizar uma série de ferramentas ou recursos, tais como: conhecimentos adquiridos previamente, capacidades, experiência, habilidades, valores, entre outros.

Dessa maneira, o ensino por competências é um modelo pedagógico emoldurado na linha construtivista, pautado na utilização de situações-problemas contextualizadas, e que simula situações que podem ser vivenciadas pelos discentes no futuro.

Dentre as modalidades de avaliação empregadas na EsAO, sendo elas Diagnóstica, Formativa e Somativa; este trabalho utiliza o conceito de Avaliação Lateral expresso na NIAA (2019):

Avaliação Lateral (coavaliação) – o discente avalia outro discente. Em função da proposta pedagógica do curso, pode participar com um percentual no resultado final do curso ou pode ser utilizada, somente, para treinamento dos discentes, futuros avaliadores. Também serve de subsídio para a avaliação vertical (instrutor ou professor). (NIAA, 2019,p.6)

Observando, também, o detalhamento da avaliação dos Conteúdos Atitudinais presente nas Normas Internas para Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais (NIDACA – 2020).

2.1.2. Conceitos atitudinais

A fim de padronizar o entendimento, faz-se necessário referenciar alguns conceitos atitudinais básicos.

O Glossário de Termos e Expressões de Educação e Cultura do Exército (EB60-G-05.001), dentre suas definições, apresenta os conceitos relacionados a este trabalho, como:

Avaliação Lateral ou Horizontal – Avaliação feita por pares. Em função da proposta pedagógica do curso, pode participar com um percentual no resultado final do curso ou pode ser utilizada, somente, para treinamento dos discentes, futuros avaliadores. Também serve de subsídio para a avaliação vertical (instrutor ou professor). Nas escolas em que a avaliação lateral influi no resultado final do curso, os discentes deverão receber orientação, pela divisão de ensino, acerca dos erros e distorções mais comuns neste processo e da sua responsabilidade na avaliação dos seus pares.

Atitude – É um estado interno adquirido que influi na seleção de ações pessoais, em relação a algum objeto, pessoa ou evento. É uma predisposição para agir de determinada maneira.

Erros de Avaliação – São distorções decorrentes das interferências subjetivas dos avaliadores, que influenciam nas suas observações e julgamentos. É imprescindível que os avaliadores se familiarizem com os propósitos, normas e instrumentos da avaliação. Deste modo podem minimizar estes erros e demonstrar atitudes positivas no que se refere à justiça, à coerência em suas ações e ao profissionalismo em suas decisões (EB60-G-05.001).

Em consonância, o Art. 5º da NIDACA (2020) traz os conceitos básicos para o desenvolvimento e avaliação dos conteúdos atitudinais:

- I – Atitudes: Tendências de atuação, relativamente estáveis, diante de situações ou objetos que envolvem a presença de três componentes:
- a) Afetivo: maneira como a pessoa se sente em relação a uma norma ou valor;
 - b) Cognitivo: Ideias e opiniões que determinam o posicionamento racional de uma pessoa em relação a uma norma ou valor; e
 - c) Comportamental: Expressão do comportamento ou ação relativa a uma atitude. (...)
- IV – Conteúdos atitudinais: Conteúdos de aprendizagem abordados em contexto escolar que auxiliam no processo de formação da identidade militar, e que podem ser ensinados por intermédio de atividades pedagógicas e de práticas específicas do ensino militar; (...)
- VI – Escala de Avaliação dos Conteúdos Atitudinais: instrumento de medida, composto por pautas, construído para determinar a intensidade com que determinada tendência atitudinal é evidenciada;
- VII – Interação social: corresponde aos processos através dos quais as pessoas se relacionam umas com as outras, num determinado contexto social, realizando trocas de experiências e conhecimentos, que resultam na ampliação e modificação de seus pontos de vista e formas de agir; (...)
- XII – Valores: princípios éticos a partir dos quais as pessoas julgam as situações e as condutas e experimentam determinados sentimentos e emoções. Exemplo: civismo, patriotismo, espírito de corpo, hierarquia, lealdade, honestidade e honra; (...)
- XIV – Avaliação Lateral: avaliação realizada pelo aluno, tendo por avaliado outro aluno (NIDACA, 2020).

2.1.3. Componentes dos conteúdos atitudinais

Capacidades morais, valores e atitudes gerados em ambiente escolar correspondem aos conteúdos atitudinais. A Portaria nº 142-DECEX, de 21 de junho de 2018, que aprova as Normas para a Construção de Currículos - 4ª Edição (NCC - EB60-N-06.003) elucida de forma simplificada os conteúdos atitudinais, a seguir:

- a) Atitudes relacionadas a si mesmo: autoconfiança, autocrítica e honra.
- b) Atitudes relacionadas à convivência social: camaradagem, cidadania institucional, coerência, cooperação, equilíbrio emocional, honestidade, lealdade, pro atividade, tolerância e sociabilidade (NCC - EB60-N-06.003).

De acordo com os conteúdos atitudinais almejados na instrução os grupos podem ter formação aleatória, orientada ou por escolha dos próprios discente. Ao final de cada atividade, a resultante da formação dos grupos pode interferir subjetivamente na Avaliação Lateral, podendo ser utilizada em caso de igualdade de nota final de curso, evidenciando a importância de se evitar erros e distorções. Como já previsto na NIDACA (2020):

Art. 57 A avaliação formativa (AF) é a modalidade que tem por objetivo acompanhar o desenvolvimento dos discentes em relação aos conteúdos atitudinais e ambientar os avaliadores com o sistema da EsAO.
§1º A AF será realizada por meio da Avaliação Lateral (NIDACA, 2020).

A NIDACA (2020), assim como nos anos anteriores, trata da relevância das instruções sobre os erros e/ou distorções passíveis de ocorrer durante as avaliações:

Art. 91 Em ambas as instruções (para observadores, avaliadores e discentes) deverão ser abordados os erros ou distorções mais frequentes que podem ocorrer durante o processo de avaliação, tais como:

I - Efeito de “halo” - avaliar segundo uma impressão geral ou imagem do avaliado;

II - Leniência - avaliar com excessiva benevolência, atribuindo, em determinada pauta, conceito (ou valor, ou letra, ou menção) situada em faixa de desempenho acima da efetivamente apresentada pelo avaliado;

III - Severidade - avaliar com rigor extremo, atribuindo, em determinada pauta, conceito (ou valor, ou letra, ou menção) situada em faixa de desempenho abaixo da efetivamente apresentada pelo avaliado;

IV - Tendência central - atribuir ao avaliado somente o conceito (ou valor, ou letra, ou menção) médio;

V - Lógico - o avaliador estabelece ligações errôneas entre aspectos avaliados, acreditando que possuem correlação, e atribui a mesma nota a esses aspectos;

VI - Contraste - partir da percepção que tem de si mesmo como padrão de referência para observar o desempenho do avaliado, considerando-o em direção oposta à maneira como ele se percebe;

VII - Força do hábito - não constatar variações no comportamento do avaliado;

VIII - Descaso - não se empenhar em realizar uma avaliação criteriosa e justa do avaliado;

IX - Padronização - padronizar a avaliação, ao atribuir ao avaliado as mesmas menções em diferentes aspectos;

X - Viés - levar em consideração aspectos ou situações externas ao solicitado na Ficha de Avaliação para efetivar a avaliação; e

XI - Incongruência - atribuir uma pauta descritiva que não corresponde ao nível de desempenho efetivamente observado.

Art. 92 Esses erros podem ser evitados com a realização de uma avaliação vinculada à observação e ao registro oportuno. (NIDACA, 2020, p.37)

2.2. COLETA DE DADOS

A coleta de dados ocorreu por meio de uma ampla busca do tema, realizando-se uma pesquisa bibliográfica na literatura disponível, tais como livros, manuais, revistas especializadas, jornais, artigos, internet, monografias, teses e dissertações, elegendos os dados pertinentes ao objeto de estudo.

A execução desta pesquisa teve início de forma efetiva em meados do mês de março de 2019, após o primeiro encontro com o orientador, o qual emitiu algumas recomendações norteadoras para o desenvolvimento do trabalho em tela. A partir daí, foi realizado um levantamento na rede mundial de computadores de forma mais seletiva, buscando outras obras e trabalhos relacionados ao objeto desta investigação, bem como a pesquisa de normativas e de legislações afetas ao tema.

Para fins exploratórios foi delimitado o universo do efetivo de capitães, da Arma de Comunicações, que realizaram o aperfeiçoamento no ano de 2019. Sendo que, a amostra selecionada para responder aos questionários foi definida aos militares que realizaram a Avaliação Lateral em algum momento e dentro dos parâmetros estabelecidos nas normas.

Dessa forma, utilizando-se dados obtidos do questionário, buscou-se atingir uma amostra significativa, utilizando como parâmetros o nível de confiança igual a 90% e erro amostral de 10%. Nesse sentido, a amostra dimensionada como ideal (nideal) foi de 31 alunos.

Foi realizado um pré-teste com 16 capitães-alunos da Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais (EsAO) 2020, que atendiam aos pré-requisitos para integrar a amostra proposta no estudo, com a finalidade de identificar possíveis falhas no instrumento de coleta de dados. Ao final do pré-teste, não foram observados erros que justificassem alterações no questionário e, portanto, seguiram-se os demais de forma idêntica, focando os resultados apenas no universo 3selecionado.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O instrumento utilizado relacionou 11 questões objetivas, a primeira observou a adequação e/ou insuficiência das instruções, sendo que 54,5% assinalaram “insuficientes” devido ao fato de ter ocorrido apenas uma instrução sobre erros e distorções, previsto na NIAA (2019) EsAO, no início do ano de curso. E também foi observado que a instrução não se repete antes de cada avaliação e não são explicados todos os erros e distorções.

Da segunda a décima primeira questões, foram relacionados 10 erros e distorções previstos na NIDACA (2020), excetuando-se Incongruência por ter passado o período oportuno quanto a memória afetiva. As 31 respostas geraram, cada uma, suas representações gráficas e, por fim, o resultado da tabela 1.

Erro ou Distorção		Respostas em Porcentagem (%)			
		Sim (Todas as Veze)	Sim (Algumas Veze)	Sim (Poucas Veze)	Não
I	Efeito de "Halo"	3,10	53,10	34,40	9,40
II	Leniência	-	25,80	45,20	29,00
III	Severidade	-	25,00	37,50	37,50
IV	Tendência Central	-	28,10	37,50	34,40
V	Lógico	-	18,20	36,40	45,40
VI	Contraste	-	18,70	43,80	37,50
VII	Força do Hábito	9,40	6,30	25,00	59,30
VIII	Descaso	84,80	12,20	3,00	-
IX	Padronização	-	43,80	37,50	18,70
X	Viés	30,30	30,30	27,30	12,10

Fonte: Autor, 2020.

Os desvios acentuaram-se quanto a: leniência, descaso, força do hábito e viés. Entretanto, todos os erros ou distorções foram apontados durante a aplicação do questionário. Os resultados sinalizam que as variações durante as avaliações estão associadas as particularidades de cada avaliador (discente), como percepção, memória, personalidade, observação e envolvimento. E que para amenizar tais erros, a experiência e a instrução do docente podem trazer melhorias quanto a avaliação dos conteúdos atitudinais subjetivos.

3.1. EFEITO DE HALO

O Efeito de "halo" é evidenciado quando a avaliação é realizada segundo uma impressão geral ou imagem do avaliado. Buscou-se na pesquisa verificar quando da realização das avaliações, qual a frequência que os avaliadores já possuíam uma imagem e um pré-conceito dos avaliados e os utilizavam para realização dela. Foi observado que em apenas 9,1% das avaliações realizadas tal erro não foi evidenciado, conforme se apresenta no Gráfico 1.

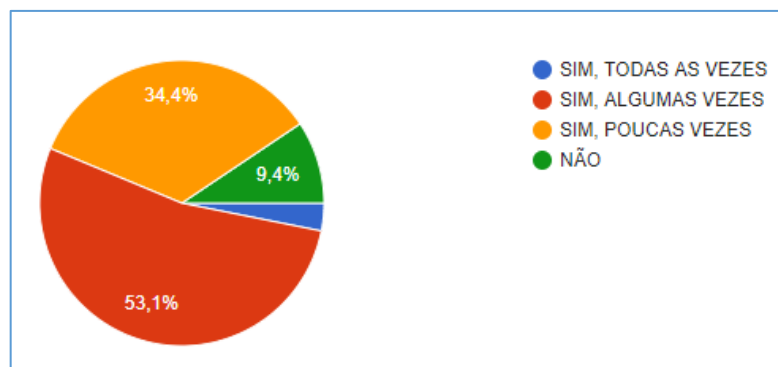


Gráfico 1: Pesquisa Erro e Distorção – Efeito Halo
 Fonte: Autor, 2020

3.2. LENIÊNCIA

A leniência é visualizada quando se realiza uma avaliação muito benevolente ao avaliado, e se atribui a ele uma nota acima do que ele realmente apresenta nas atividades. Buscou-se na pesquisa verificar quando da realização da avaliação qual a frequência os avaliadores utilizavam da benevolência excessiva, não levando em consideração o desempenho real nas atividades e sim um laço de camaradagem. Foi observado que em 71% das avaliações realizadas tal erro foi evidenciado, conforme se apresenta no Gráfico 2.

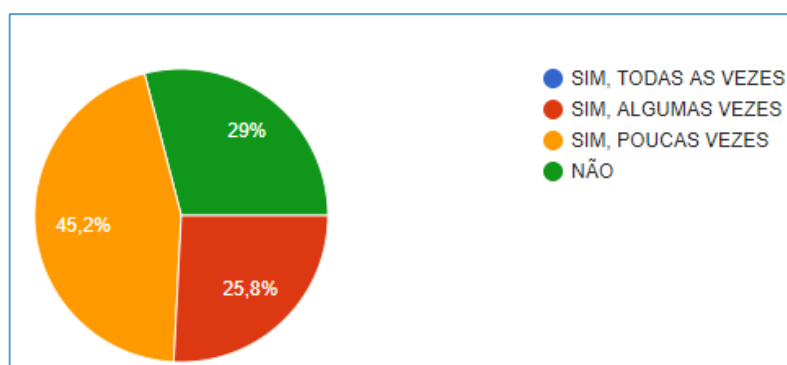


Gráfico 2: Pesquisa Erro e Distorção – LENIÊNCIA
 Fonte: Autor, 2020.

3.3. SEVERIDADE

Ao contrário da leniência a severidade é visualizada quando se realiza uma avaliação muito rigorosa ao avaliado, e se atribui a ele uma nota muito aquém do que ele realmente apresenta nas atividades. Buscou-se na pesquisa verificar quando da

realização da avaliação qual a frequência os avaliadores utilizavam excessivo rigor, não levando em consideração o desempenho efetivo nas atividades. Foi observado que em 62,5 % das avaliações realizadas, tal erro foi evidenciado, conforme se apresenta no Gráfico 3.

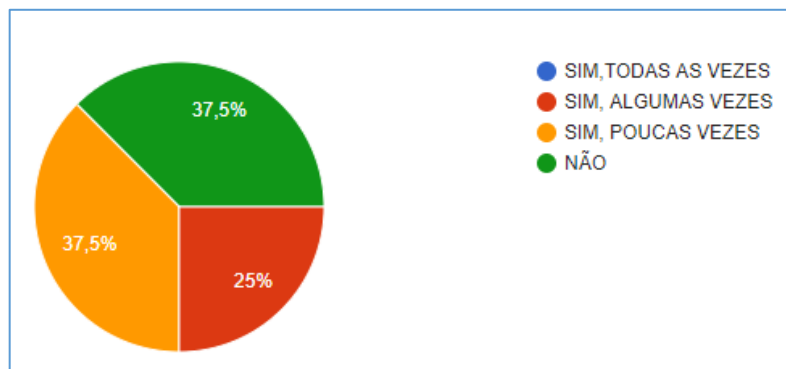


Gráfico 3: Pesquisa Erro e Distorção – SEVERIDADE
Fonte: Autor, 2020.

3.4. TENDÊNCIA CENTRAL

Na tendência central, atribui-se ao avaliado um conceito ou nota média da turma ou grupo de trabalho. Buscou-se na pesquisa, verificar quando da realização da avaliação, qual a frequência os avaliadores utilizavam a nota média da turma para avaliar os indivíduos. Foi observado que em 63,6 % das avaliações realizadas, tal erro foi evidenciado, conforme se apresenta no Gráfico 4.

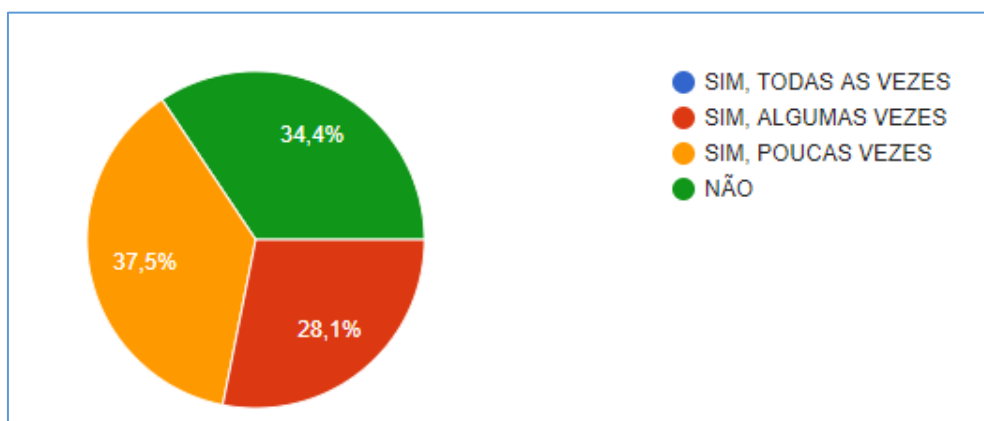


Gráfico 4: Pesquisa Erro e Distorção – TENDÊNCIA CENTRAL
Fonte: Autor, 2020.

3.5. LÓGICO

No erro lógico o avaliador realiza ligações errôneas entre aspectos avaliados, na crença que possuem correlação, atribuindo, portanto, a mesma nota a esses aspectos ou pautas avaliadas. Buscou-se na pesquisa, verificar quando da realização da avaliação, qual a frequência os avaliadores utilizaram e realizaram uma lógica errônea e/ou falaciosa entre pautas. Foi observado que em 54,5 % das avaliações realizadas, tal erro foi evidenciado, conforme se apresenta no Gráfico 5.

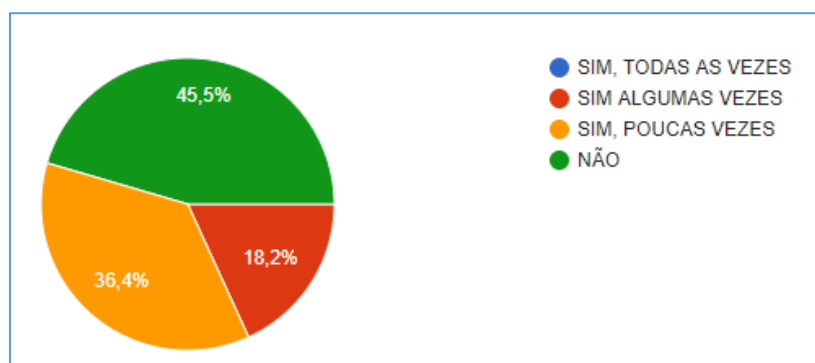


Gráfico 5: Pesquisa Erro e Distorção – LÓGICO
Fonte: Autor, 2020.

3.6. CONTRASTE

Na distorção de contraste o avaliador parte da percepção que tem de sua autoavaliação como padrão de referência e direciona a avaliação do avaliado em direção oposta à maneira como se percebe. Buscou-se na pesquisa, verificar quando da realização da avaliação, qual a frequência os avaliadores utilizaram o contraste. Foi observado que em 62,5 % das avaliações realizadas, tal erro foi evidenciado, conforme se apresenta no Gráfico 6

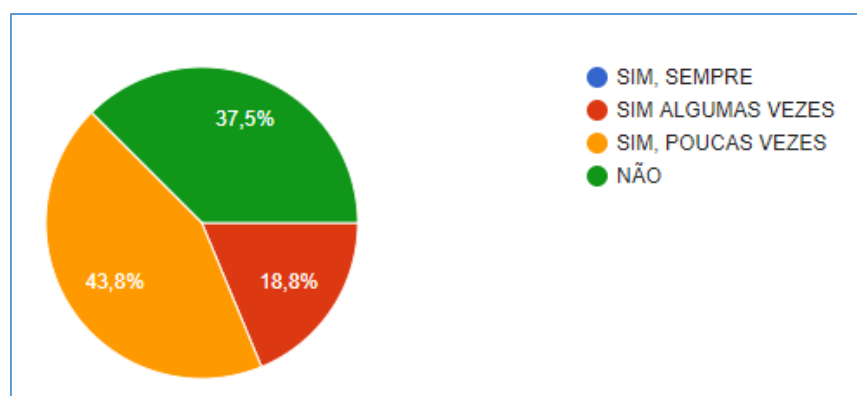


Gráfico 6: Pesquisa Erro e Distorção – CONTRASTE
Fonte: Autor, 2020.

3.7. FORÇA DO HÁBITO

Na distorção da força do hábito o avaliador parte da percepção que o comportamento do avaliado não mudou durante o tempo submetendo a avaliação a uma constância de grau. Buscou-se na pesquisa, verificar quando da realização da avaliação, qual a frequência os avaliadores incorreram em tal distorção. Foi observado que em 62,5 % das avaliações realizadas, tal erro foi evidenciado, conforme se apresenta no Gráfico 7.

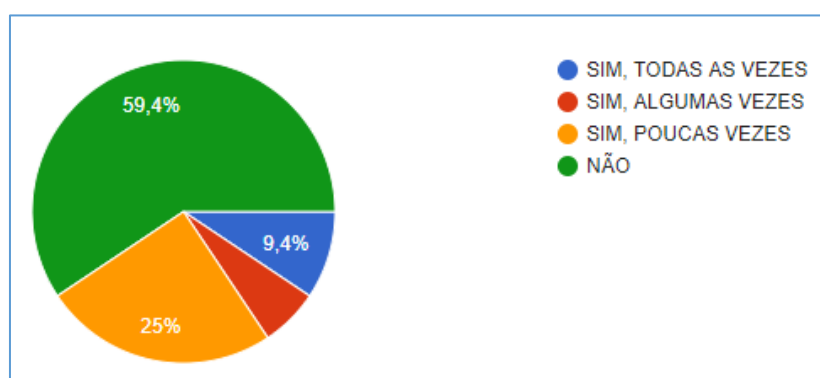


Gráfico 7: Pesquisa Erro e Distorção – FORÇA DO HÁBITO
Fonte: Autor, 2020.

3.8. DESCASO

No descaso o avaliador não se empenha em realizar a avaliação de forma criteriosa, incorrendo em injustiças, seja por falta de zelo, tempo ou ferramentas. Buscou-se na pesquisa, verificar, quando da realização da avaliação, com qual frequência os avaliadores incorreram em tal distorção. Foi observado como o erro de menor ocorrência sendo observado de forma parcial em apenas 15,2 % das avaliações realizadas, conforme se apresenta no Gráfico 8.

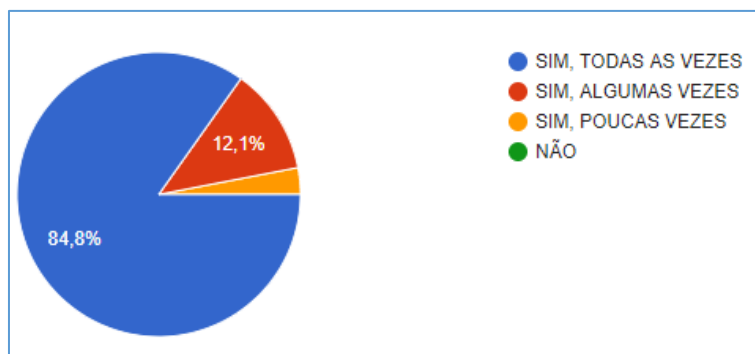


Gráfico 8: Pesquisa Erro e Distorção – DESCASO
 Fonte: Autor, 2020.

3.9. PADRONIZAÇÃO

Na padronização o avaliador realiza a avaliação atribuindo a mesma menção para as diferentes pautas e conteúdos atitudinais. Buscou-se na pesquisa, verificar, quando da realização da avaliação, com qual frequência os avaliadores incorreram em tal distorção. Foi observado como o erro de maior ocorrência sendo observado em 81,2 % das avaliações realizadas, conforme se apresenta no Gráfico 9.

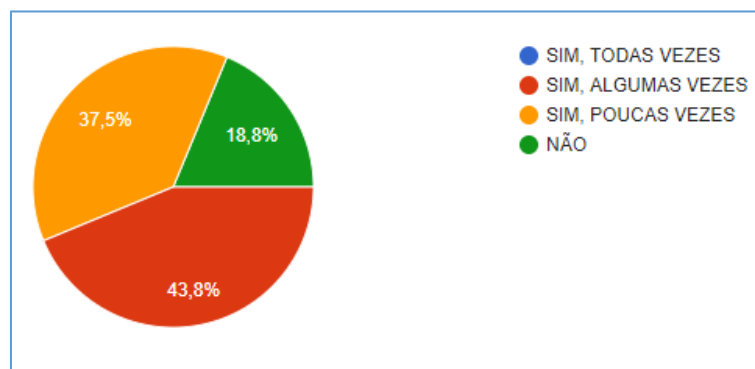


Gráfico 9: Pesquisa Erro e Distorção – PADRONIZAÇÃO
 Fonte: Autor, 2020.

3.10. VIÉS

O erro viés é observado quando o avaliador leva em consideração aspectos ou situações externas ao solicitado nas pautas de avaliação. A maior variação entre as respostas afirmativas ocorreu quanto a viés gráfico conforme o Gráfico 10, sendo

observado em 87,9%, ressaltando a interferência do ambiente, que poderia ser balanceada através de pesquisa de clima organizacional.

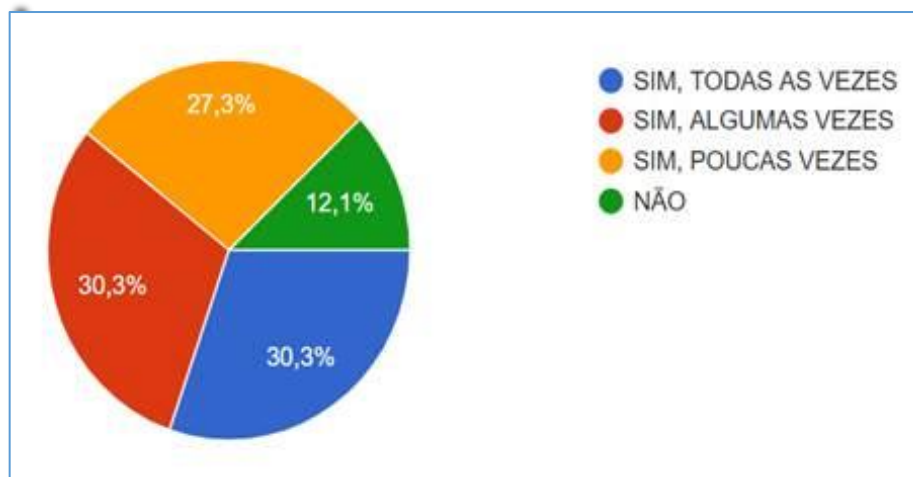


Gráfico 10: Pesquisa Erro e Distorção - Viés
Fonte: Autor, 2020.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise das respostas aponta que os erros e distorções ocorreram durante as avaliações, mesmo que em níveis de complexidade diferentes. Através dos dados coletados, é possível considerar que, as instruções e o acompanhamento das avaliações de forma mais próxima pelos docentes, permitirá diminuir a margem de erros e distorções. Neste quesito, metodologias ativas possibilitam o desenvolvimento e a avaliação dos conteúdos atitudinais, efetivamente, quando o docente mantiver uma postura aberta ao discente estabelecendo confiança mútua e reciprocidade.

Dada a significância da Avaliação Lateral ao longo de toda carreira militar, minimizar esses erros e distorções é essencial. E como alternativa para estudos futuros, este trabalho propõe que o docente explicita os conteúdos atitudinais interligados aos conceituais previamente às atividades. E também que seja realizada pesquisa de clima organizacional periódica, de forma a acompanhar o movimento e rotatividade dos grupos, utilizada como fator compensatório na avaliação lateral realizada no curso.

Presumivelmente, a pesquisa de clima organizacional permitiria averiguar o ânimo e a esfera moral delimitados a um determinado período de tempo contribuindo para alinhar a cultura organizacional com as ações efetivas, identificando as

mudanças mais emergenciais; estimular o crescimento e resultados individuais, assim como os resultados coletivos; otimizar a comunicação reduzindo ruídos passíveis de afetar o bom andamento das atividades; Identificar a necessidade de treinamentos e capacitação; e, por fim, acompanhar a evolução individual quanto a variação geral de resultados. Servindo de parâmetros para melhorias e aprimoramento no processo de Avaliação Lateral no que tange a conscientização e preparação dos alunos para sua realização.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Normas Internas para Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais (NIDACA/AMAN)**. Resende: 2017a.

_____. **Normas Orientadoras para a Aplicação do Ensino por Competências - 2ª Edição**. Rio de Janeiro: 2017b.

_____. **Normas Internas para a Avaliação da Aprendizagem (NIAA)**. 2019.

_____. **Normas Internas para Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais (NIDACA/EsAO)**. 2020.

_____. Portaria nº 005 - DEP, de 24 de janeiro de 2008. **Aprova o Glossário de Termos e Expressões de Educação e de Cultura**. 2008.

_____. Portaria nº 190 - DECEEx, de 26 de novembro de 2015. **Aprova as Instruções Reguladoras para a Organização, o Funcionamento e a Matrícula no Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (EB60-IR-12.001)**. 2015.

_____. Portaria nº 202 - DECEEx, de 23 de novembro de 2016. **Aprova as Normas para a Avaliação da Aprendizagem (NAA – EB60-N-06.004)**. 2016.

_____. Portaria nº 095 - DGP, de 22 de maio de 2017. **Aprova as Instruções Reguladoras para o Sistema de Valorização do Mérito dos Oficiais de carreira das Armas, Quadro de Material Bélico e do Serviço de Intendência (EB30-IR-60.004)**. 2017.

_____. Portaria nº 114 - DECEEx, de 31 de maio de 2017. **Aprova as Instruções Reguladoras do Ensino por Competências: Currículo e Avaliação (IREC- EB60-IR-05.008)**. 2017.

_____. Portaria nº 174 - DGP, de 17 de agosto de 2017. **Aprova as Instruções Reguladoras para o Sistema de Gestão do Desempenho do Pessoal Militar do**

Exército (EB30-IR-60.007). 2017.

_____. Portaria nº 042 - EME, de 20 de março de 2018. **Aprova o Glossário de Termos e Expressões para uso no Exército (EB20-MF-03.109). 5ª Edição. 2018.**

_____. PORTARIA n º 142 - DECEEx, de 21 de junho de 2018. **Aprova as Normas para a Construção de Currículos (NCC – EB60-N-06.003). 4ª Edição. 2018.**

_____. Portaria nº 211 - DECEEx, de 20 de agosto de 2019. **Estabelece as Normas para a Avaliação da Aprendizagem(NAA - EB60-N-06.004). 4ª Edição. 2019.**

_____. Portaria nº 338 - DECEEx, de 19 de dezembro de 2019. **Aprova as Normas para Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais (NDACA – EB60-N-05.013). 2019.**

Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais. Disponível em: < <http://www.esao.eb.mil.br/>>
Acesso em: 13 de abril de 2020.

FERNANDES, B. H. Rocha. **Gestão estratégica de pessoas com foco em competência.** Rio de Janeiro, 2013.

LDB – Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1996/lei-9394-20-dezembro-1996-362578-publicacaooriginal-1-pl.html>> Acesso em 05 de maio de 2020.

SACRISTÁN, J. Gimeno. GÓMEZ, A. I. Pérez. **Compreender e Transformar o Ensino.** 4ª Edição. Porto Alegre, 2000.

VIEIRA, Adriano. MOREIRA, Alessandro. **Estudo do Sistema de Avaliação da Área Atitudinal no Desenvolvimento de Competências nos Cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN).** Rio de Janeiro. 2018.



ESCOLA DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS SEÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

O presente instrumento é parte integrante da especialização em Ciências Militares do Cap Com Wesley Zoroastro de Souza, cujo tema é **Avaliação Lateral No Ensino Por Competências No Curso De Comunicações 2019**: Análise Dos Erros e Distorções Apresentadas nas Avaliações dos Conteúdos Atitudinais.

Pretende-se, através deste, de levantar dados que auxiliarão o Comando do Curso de Comunicações e da EsAO, na melhoria contínua do processo de avaliação lateral dos conteúdos atitudinais, dentre os erros e distorções apresentados nas Avaliações Laterais da Turma de Comunicações da EsAO 2019.

Desde já agradeço a colaboração e coloco-me à disposição para esclarecimentos através dos seguintes contatos:

Wesley Zoroastro de Souza (Capitão de Comunicações – AMAN 2010)

E-mail: zoromc@gmail.com

RESPONDA AS QUESTÕES ABAIXO, MARCANDO A RESPOSTA MAIS ADEQUADA DE ACORDO COM SUA OPINIÃO:

1. O preparo dos discentes para a avaliação da área atitudinal dar-se-á, obrigatoriamente, por meio de instrução ministrada pela Seç Psc Ped Es, no início do ano de instrução. Você considera as instruções realizadas, no quesito qualidade de informações:

- () Adequadas
- () Insuficientes

2. Realizou avaliação lateral segundo uma impressão geral ou imagem do avaliado, anteriormente pré-estabelecida?

- () Sim, todas as vezes.
- () Sim, algumas vezes.
- () Sim, poucas vezes.
- () Não.

3. Avaliou com excessiva benevolência, atribuindo, em determinada pauta, conceito ACIMA do desempenho apresentado pelo avaliado?

- Sim, todas as vezes.
- Sim, algumas vezes.
- Sim, poucas vezes.
- Não.

4. Avaliou com excessivo rigor, atribuindo, em determinada pauta, conceito ABAIXO do desempenho apresentado pelo avaliado?

- Sim, todas as vezes.
- Sim, algumas vezes.
- Sim, poucas vezes.
- Não.

5. Avaliou atribuindo ao avaliado somente o conceito médio da turma ou grupo de trabalho?

- Sim, todas as vezes.
- Sim, algumas vezes.
- Sim, poucas vezes.
- Não.

6. Estabeleceu ligações errôneas entre aspectos avaliados, acreditando que possuíam correlação, e atribuiu a mesma nota a esses aspectos?

- Sim, todas as vezes.
- Sim, algumas vezes.
- Sim, poucas vezes.
- Não.

7. Avaliou a partir da percepção que tem de si mesmo como padrão de referência para observar o desempenho do avaliado, considerando-o em direção oposta à maneira como ele se percebe?

- Sim, todas as vezes.
- Sim, algumas vezes.
- Sim, poucas vezes.

Não.

8. Avaliou sem constatar variações no comportamento do avaliado?

Sim, todas as vezes.

Sim, algumas vezes.

Sim, poucas vezes.

Não.

9. Se empenhou em realizar uma avaliação criteriosa e justa do avaliado?

Sim, todas as vezes.

Sim, algumas vezes.

Sim, poucas vezes.

Não.

10. Padronizou a avaliação, ao atribuir ao avaliado as mesmas menções em diferentes aspectos?

Sim, todas as vezes.

Sim, algumas vezes.

Sim, poucas vezes.

Não.

11. Levou em consideração aspectos ou situações externas ao solicitado na Ficha de Avaliação para efetivar a avaliação?

Sim, todas as vezes.

Sim, algumas vezes.

Sim, poucas vezes.

Não.

Obrigado pela participação.