

AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL: O desenvolvimento humano enquanto percurso e destino

CÉLIA MARIA RIBEIRO E EULA MARIA DE MELO B. COSTA*

Resumo: Este trabalho apresenta a proposta e as evoluções da avaliação institucional da UFG. O objetivo central é a produção de uma cultura ou uma prática cotidiana de avaliação que contribua para a construção de uma universidade comprometida com o desenvolvimento humano.

Palavras chave: Universidade; Avaliação institucional; Desenvolvimento humano; Cultura de avaliação.

Abstract: This paper discusses the proposal and developments of institutional evaluation at the Federal University of Goiás. The main purpose of the project is to create an actual evaluation culture and practice that may contribute to the construction of a university committed to human development.

Key-words: University; Institutional evaluation; Evaluation Culture.

I. Pra começo de conversa, um dedo de prosa

Estaremos apresentando, neste artigo, uma nova proposta de Avaliação Institucional, mais especificamente, a proposta que está sendo desenvolvida pela Universidade Federal de Goiás (UFG) desde 1998. Esta proposta tem na potencialização e no desenvolvimento humano seu caminho e lugar de chegada.

O caminho é o mesmo iniciado há algum tempo por esta Universidade. No entanto, novos passos, novas trilhas, novos rumos, têm sido criados. Foram criados não apenas para dinamizar, potencializar, efetivar e tornar mais eficaz o caminho e nosso caminhar, mas também para nos conduzir efetivamente ao lugar onde queremos chegar: a uma Universidade referência em qualidade naquilo que se propõe a fazer, tendo na avaliação uma prática cotidiana substituindo os antigos resultados obtidos por processos burocráticos.

* Célia Maria Ribeiro e Eula Maria de Melo B. Costa são professoras da Universidade Federal de Goiás.

Através do debate deste caso, poderemos ampliar a discussão sobre avaliação institucional e seu aperfeiçoamento, que se constitui no objetivo de todos nós ligados à Avaliação Institucional.

Devemos, entretanto, alertar o leitor de que este artigo não é um artigo convencional. Aliás, o leitor poderá se perguntar se ele é um mosaico, uma reflexão acadêmica, uma simples apresentação de um caso específico de avaliação, ou se estamos somente contando “causos” de avaliação institucional, como é tão peculiar à cultura goiana.

Para nós qualquer resposta seria legítima. É um mosaico, sem dúvida, pois, num mesmo texto, se encaixam relatos informais do nosso fazer cotidiano com reflexões teóricas, históricos pontuais um pouco distantes dos da historiografia convencional, numa narrativa que caminha mais para a dos contadores de histórias.

É uma reflexão teórica se considerarmos que num momento de incertezas, como o que vivemos hoje, com séria crise de paradigmas, um texto como este, mais do conhecimento comum (hoje legitimado pelo saber acadêmico), pode significar a ousadia da busca do inédito. Por outro lado, não abandonamos a literatura acadêmica produzida sobre este tema.

É a apresentação de um caso concreto de Avaliação Institucional, onde apresentamos, ainda, os casos e “causos” da nossa avaliação. Afinal, parafraseando Nietzsche, a avaliação que estamos realizando é *humana, demasiadamente humana*.

II. – Novos passos e um novo caminhar

Apresentar os novos passos e o novo caminhar, mesmo que pontualmente, pressupõe contar um pouco da história vivida pela avaliação institucional na UFG.

Após o primeiro momento PAIUB entre nós, experiência rica e que nos trouxe até aqui, tivemos uma desarticulação da equipe de avaliação, em 1997. Com a montagem de uma nova equipe, em 1998, deu-se uma reavaliação do processo (meta-avaliação).

Como um dos pontos fundamentais para esta reavaliação foi a reflexão realizada pela professora Eula M. de Melo B. Costa¹, apresentaremos, a seguir, uma síntese desta reflexão.

Segundo Costa, ao final do ano de 1997, a então comissão de avaliação percebeu que era oportuno repensar a sistemática global do processo. Esta foi uma das razões para autora realizar sua monografia de final de especialização tendo

1 COSTA, Eula Maria de Melo B. *Avaliação na UFG: uma meta-avaliação*. Monografia aprovada pela Cátedra Unesco de Educação à Distância-UnB, Brasília, 1998.

como objeto de estudo o processo de avaliação institucional implementado na UFG até aquele ano.

Em seu trabalho de pesquisa constatou-se que a Avaliação Institucional na UFG conseguiu levantar e registrar muitas e valiosas informações. Estas se encontram registradas no livro síntese “Avaliação Institucional na UFG” e, ainda, nos cadernos referentes às publicações das avaliações externas. Nestes documentos explicitou-se o ponto de vista de docentes e discentes, evidenciando-se tanto aspectos positivos como negativos, sendo estes últimos, considerados passíveis de superação com o esforço coletivo dos membros da comunidade acadêmica. Apesar disso e considerando os depoimentos colhidos durante as entrevistas, verificou-se ainda que não se pode dizer que se conseguiu formar na UFG uma cultura de avaliação, porém percebeu-se mudanças no comportamento de docentes e técnicos administrativos sobre o assunto. Assim é que houve significativo aumento de participação nas respostas aos questionários entre a primeira e a segunda passagem (de 14.000 para aproximadamente 23.000). Pouco se conseguiu em ações concretas que promovessem mudanças rápidas, conforme costuma ser o anseio dos envolvidos no processo. Este fato e a falta de entendimento, por parte da comunidade, de que processos avaliativos com conseqüentes mudanças são, até certo ponto, lentos, foram considerados, pela autora, como pontos dificultadores para a consolidação do processo.

No que se refere ao *feedback* dado a partir desse processo de avaliação, o mesmo ocorreu na forma de publicações distribuídas aos cursos, notas internas da Instituição e algumas vezes em jornais locais. No entanto, segundo constatou a autora, essas informações chegavam ao conhecimento de poucas pessoas e nem sempre eram repassadas de maneira adequada. Faltaram *feedbacks* mais frequentes e que atingissem um público maior, em relação ao andamento do processo, atitude que minimizaria a sensação de que pouco se estava fazendo para se alcançar os objetivos inicialmente propostos.

Ficou evidente nesta reflexão a necessidade de melhorar a sistemática implementada pela avaliação institucional, dando-se prioridade a novas e constantes atitudes de sensibilização e *feedback*, de maneira a envolver em larga escala e a ter a cumplicidade de todos os sujeitos do processo. Ressalta-se, também, a importância de que decisões sejam implementadas com maior rapidez para surtirem efeitos alimentadores do processo.

Costa concluiu que, embora até aquele momento não se tivesse conseguido desenvolver todas as etapas concernentes aos dois projetos, biênio 94/95 e biênio 96/97, de Avaliação Institucional implementados na Universidade Federal de Goiás, o que foi possível realizar constituiu-se em grande êxito, tendo em vista as dificuldades surgidas durante a evolução do processo, como: falta de experiência da comissão de avaliação em um processo novo (inclusive no país), sobrecarga de

trabalho de seus membros, atrasos em repasses de verbas destinadas ao PAIUB, limitações quanto ao suporte técnico por falta de verbas para contratação de funcionários e, ainda, a redução do quadro das universidades brasileiras.

Verificou-se também que mudanças importantes, ainda que pequenas, vêm acontecendo no seio da Universidade Federal de Goiás em decorrência do processo de avaliação deflagrado. Embora não se possa dizer que já exista na UFG uma cultura de avaliação, percebe-se uma diferenciação nas iniciativas dos cursos avaliados. Quando a direção e a coordenação do curso assumiram plenamente o processo avaliativo, como é o caso do Curso de Veterinária, medidas corretivas foram adotadas e a avaliação foi entendida como oportunidade de melhora e de crescimento. Porém, percebe-se, ainda, em outros cursos certa descrença. Este é o caso, por exemplo, do Curso de Odontologia. Segundo alguns entrevistados, esta descrença é proveniente da demora na divulgação de informações e da tomada de decisões.

Correções de rumos são necessárias, notadamente no que tange à sensibilização, *feedback* e agilidade no processamento e retorno das informações, com a finalidade de romper atitudes defensivas e proporcionar o aumento da participação e da aceitação do processo.

Para superar as dificuldades percebidas, a autora propôs ações a CAVI, entre as quais, vale ressaltar:

- Criar uma *home page* referente ao processo de avaliação desenvolvido na UFG e providenciar *e-mails* para maior intercâmbio entre a CAVI e demais comissões similares de outras instituições nacionais e internacionais, minimizando a falta de comunicação.
- Reivindicar para a CAVI representação nos Conselhos Superiores da Universidade para exposição, defesa e agilização de assuntos referentes à avaliação, bem como retransmissão mais rápida de informações à comunidade através dos membros dos Conselhos.
- Descentralizar as ações da CAVI, gerando dessa maneira maior comprometimento.
- Investir no aumento da sensibilização, a fim de provocar na comunidade acadêmica a incorporação de idéias quanto à importância e necessidade da avaliação.
- Ampliar os procedimentos de avaliação estendendo-os a outros segmentos, visando abranger, além de alunos e professores, servidores técnico-administrativos e dirigentes, envolvendo, assim, toda a comunidade da instituição no processo.
- Reavaliar continuamente o processo de avaliação para correção de rumos, se necessário.

- Estabelecer parcerias com órgãos da UFG, a fim de estender o processo de avaliação às demais dimensões previstas no segundo projeto, para tornar o processo de avaliação realmente institucional.

III – As luzes para este novo caminho

Ao realizarmos a meta-avaliação, nós nos perguntávamos se se justificariam novos passos ou um novo caminhar. Parecia-nos, e ainda nos parece, evidente que sim. Por isto, começamos novos passos, novas formas de caminhar e nos descobrimos fazendo um novo caminho.

Para tanto, voltamos nosso olhar para os caminhos já percorridos, e que compõem a experiência anterior da UFG. Procuramos nos iluminar com algumas discussões e propostas que fizeram a história da Avaliação Institucional e que definem, com autoridade, o que é avaliação, sua necessidade, percursos já realizados, novos passos experimentados ou a experimentar. A seguir apresentaremos, através de um resgate da história da avaliação e de uma discussão sobre a mesma, uma síntese das luzes, bem como do caminho que nos permitiram construir.

Desenvolvimento institucional é uma decorrência do desenvolvimento humano.

Sabemos que, historicamente, *o conceito de avaliação* remonta ao conceito de avaliação educacional e que a preocupação teórica com avaliação surgiu no início do século passado. A literatura a respeito considera que, até os dias atuais, a avaliação viveu quatro momentos, com características mais ou menos distintas. Pode-se mesmo dizer que há quatro gerações de avaliação.

A primeira geração colocava ênfase nos testes de verificação de aprendizagem e não distinguia *avaliação* de *medida*. É considerada a geração da *mensuração*, na qual o avaliador não passava de um técnico.

A segunda geração, também conhecida como geração *descritiva*, focava-se mais na verificação dos objetivos propostos. Isto permitiu que a compreensão do processo ampliasse, levando à percepção de sua relação com fenômenos educacionais mais globais, como o sistema, a Instituição, entre outros. Estaria aí o embrião da avaliação institucional, pois a instituição como um todo passa a ser considerada no processo de ensino e nos seus resultados.

Essa geração ainda se centrava numa avaliação descritiva e, segundo a literatura a respeito, teve aí seu limite.

A busca da superação deste limite resultou num tipo de avaliação que teria na emissão de *juízo de valor* seu pressuposto básico, onde o avaliador teria

um papel de juiz. Este foi o momento definidor da terceira geração de avaliação, conhecida como geração de *juízo de valor*.

Mesmo considerando o avanço do processo, os estudiosos da questão avaliavam que certas dificuldades ainda se apresentavam. Entre elas, provavelmente a maior, advinha do fato de que dos avaliadores exigia-se que assumissem, ao mesmo tempo, os papéis técnicos, descritivos e de julgamento. Assim, conflitos surgiam, e merecem destaque aqueles ocorridos entre gerenciamento e avaliação, oriundos não somente da incorporação de uma pluralidade de valores, como também da necessidade de superar a dificuldade de se trabalhar com julgamentos de valor e, ao mesmo tempo, obedecer aos rigores da pesquisa científica, situando-se dentro do que a visão acadêmica, pelo menos a tradicional, considera como quadro de referência científica.

A partir destas discussões, surge a quarta geração, cujos princípios coincidem com aqueles defendidos por Bielschowski*. Ele afirma, por exemplo, que a avaliação institucional deve pautar-se “pela busca de um enfoque mais amplo e amadurecido de avaliação, indo para além de uma posição supostamente científica e meramente voltada para a coleta de informação, a fim de envolver aspectos humanos, políticos, socioculturais e contextuais, sendo a negociação elemento crucial de integração” (Bielschowski, 1995). Segundo este autor (1995, p.31), “no momento atual, de acentuada crise social e econômica, marcada pela convulsão de valores éticos e morais, simultaneamente com a preocupação por uma sociedade melhor, não se pode prescindir de uma postura sensível e crítica e, sobretudo, de um compromisso sério com soluções que conduzam ao aperfeiçoamento constante dos empreendimentos humanos. Avaliações devem servir a esse propósito”.

O atual projeto de avaliação da UFG tem nesta última perspectiva suas luzes e seu norteador principal. E se for necessário definir avaliação institucional, para nós, uma boa definição é a que nos diz que avaliação institucional pode ser vista como um “processo pelo qual se obtém a informação que permite conhecer, orientar, melhorar e transformar os aspectos avaliados” (Trigueiro, 1998, p. 1). É como se tivéssemos, portanto, uma *radiografia*, um conhecimento-diagnóstico, que nos permite reconhecer fragilidades e possibilidades, permitindo investir na superação das primeiras e na potencialização das segundas. É, pois, um processo contínuo de autoconhecimento/desenvolvimento e/ou reconhecimento/desenvolvimento.

No entanto, consideramos que, embora indispensável, a informação, por si só, não é suficiente, pois não promove a transformação. Como lembra Patton

* Nota do editor: O texto aqui citado contou com a participação de Teresa Penna Firme e outros membros da Comissão Permanente de Avaliação da UFRJ e foi também publicado na Revista Avaliação, vol. I, jul. 1996, RAIES, Campinas.

(1990, p.12-13), educador norte-americano, “o desafio de avaliar é obter a melhor informação possível para as pessoas que delas precisam e então conseguir fazer com que estas pessoas realmente usem os dados de forma apropriada para os propósitos desejados”.

Se até aqui estas luzes nos encaminhavam para um novo projeto, o que marca mesmo sua diferença com relação aos projetos anteriores desta instituição é a necessidade de termos um processo global, bem como a busca por formas que facilitem a ação gerencial na universidade.

Trigueiro (1998) refere-se ao termo *institucional*, como um processo global, que permeia as diferentes dimensões acadêmicas: ensino, pesquisa, extensão e gestão universitária. Assim, pode-se ler no projeto da UFG que “a avaliação institucional se propõe a envolver toda a comunidade universitária, em sua dimensão interna, bem como diversos segmentos da sociedade, em sua dimensão externa, constituindo um processo educativo, contínuo, permanente e legítimo, a serviço do que se considera *excelência institucional*. Isso leva a inferir que a busca de informações será mais eficiente se constituir, ela própria um processo pedagógico e de mudança de cultura” (Ribeiro, 2000, 19).

Ristoff (1997, p. 72) sugere que “um processo de avaliação deve livrar-se do que pesa, do que está preso, do que não sai do lugar”. Do mesmo modo, Bielschowski (1995, p.29), fala da necessidade que a avaliação tem de, por um lado, estimular a flexibilidade e a adaptação e, por outro, “desafiar e provocar transformações, sobretudo naqueles - sejam programas, instituições ou indivíduos - que se agarram à estabilidade para não crescer”.

Isto posto, seria interessante apresentar, mesmo que superficialmente, os princípios filosóficos que orientaram o referido projeto.

A sociologia hoje não desconhece a tendência de uma nova sociabilidade, mesmo que não hegemônica que, no nosso entendimento, se assenta na ética e na estética. Atenta a essa perspectiva, e conhecedora da necessidade de mudanças na UFG, a equipe de avaliação desta universidade centrou seu projeto no rigor ético, estético e político. *Ético*, é definido por esta equipe como um compromisso que potencialize a vida; *estético*, como a busca por uma sociedade afetiva, heterogênea, criativa, produtora de diferentes experiências, percepções; e *político*, no sentido de que, diante das inevitáveis forças do devir, tomem-se decisões e escolham-se o tipo de mundo em que se quer viver.

IV – Nosso caminho (*démarche*)

Bielschowski (1995), falando-nos sobre o julgamento de valor, que caracteriza a quarta geração de avaliação, afirma que há diversas formas de emitilo. Pode ser pessoal e subjetivo, pode ser consensual (o que envolve um grupo de

análise com base numa exaustiva coleta e interpretação de dados), podendo, ainda, ser dado através de pesquisa científica, centrada em sofisticadas análises estatísticas de dados objetivos obtidos através de complexos modelos de pesquisa.

Sem negar a importância da análise estatística, os autores ressaltam suas limitações para a avaliação institucional, dizendo-nos “que as constantes muta-

ções e complexidades das questões humanas e sociais (...) desafiam as abordagens avaliativas oriundas de rigorosas metodologias de pesquisa” (Bielschowski, 1995, p. 29). Segundo este autor, citado por Ribeiro (2000), ‘apesar de o universo de pes-

Uma avaliação que, de forma pedagógica e não punitiva, seja instrumento de desenvolvimento humano e institucional.

quisa ser o mesmo, a visão de análise não deve ser a mesma, já que a responsabilidade essencial da avaliação consiste em identificar e examinar valores, muito além dos dados”.

Afirmações como estas nos permitem avançar um pouco mais nesta linha de raciocínio, permitindo-nos pensar se a avaliação não se constitui uma forma nova e diferente de se fazer ciência. Se assim for, isto nos exige novos procedimentos metodológicos.

O que nos animou a seguir por este novo caminho foi o pensamento de Ilya Prigogine, físico-químico belga, quando este afirma que “assistimos ao surgimento de uma ciência que não se limita a situações simplificadas, idealizadas, mas nos põe diante da complexidade do mundo real, uma ciência que permite que se viva a criatividade humana como a expressão singular de um traço fundamental comum a todos os níveis da natureza” (Prigogine, 1996, p. 14). Ainda segundo ele, estamos atualmente no ponto de partida de uma nova racionalidade. Uma racionalidade que exprime *possibilidades* e não mais certezas e que a descrição do mundo dá lugar às leis e também à novidade e à criatividade.

A partir daí, decidimos que a metodologia do novo projeto de avaliação seria, essencialmente, qualitativa. Mas que integraríamos também aos benefícios da abordagem qualitativa os da quantitativa, por intermédio da consulta e análise de dados secundários existentes na UFG. Esta aliança com a metodologia quantitativa permitiria corroborar, comparar e/ou ampliar as conclusões/inferências obtidas na abordagem qualitativa.

Quanto aos procedimentos metodológicos propriamente ditos, optamos pela técnica do grupo de enfoque, também chamado grupo de discussão ou grupo focal, utilizada em pesquisas qualitativas. Os grupos de enfoque/discussão/focal permitem investigar de forma aprofundada um determinado tema, bem como explorar e entender as idéias e as reações dos integrantes dos grupos que representam uma amostra do universo objeto de estudo. Formados em média por dez indi-

víduos, os grupos são motivados a gerar informações sobre os temas de discussão, por meio de questões avaliativas contidas em um roteiro semi-estruturado de entrevista.

Neste caso, a discussão é conduzida por um mediador ou moderador, previamente qualificado e treinado para tal tarefa. Este fomentará a discussão, mantendo o máximo de neutralidade e objetividade na condução do grupo, com o propósito de obter informações de utilidade para a avaliação.

IV - Avaliação institucional e desenvolvimento humano, que história é essa?

• Onde queremos chegar

Por um lado, nossa visão de futuro, nosso sonho ou - o que é a mesma coisa - o lugar onde queremos chegar, é que a Avaliação Institucional faça parte do cotidiano da UFG. Isto significa que a avaliação seja aceita e defendida pela maioria da comunidade acadêmica e que esta tenha alcançado uma maturidade avaliativa, de tal modo que todas as atividades sejam avaliadas independentes dos processos burocráticos e que possamos, assim, alcançar o almejado desenvolvimento institucional. Afinal, uma boa avaliação se presta a isto.

Por outro lado, como para nós, desenvolvimento institucional é uma decorrência do desenvolvimento humano, isto é, desenvolvimento das pessoas que trabalham na instituição, nossa proposta é a de que o desenvolvimento humano seja o objetivo da mesma. Que seja o lugar onde devemos chegar.

Mas a proposta da equipe da UFG vai mais longe: o desenvolvimento humano deve ser não só o lugar ao qual deve chegar a avaliação, como deve ser também seu caminho.

Por isto, a avaliação nesta Universidade faz parte de um projeto maior de desenvolvimento do desempenho institucional, baseado principalmente no investimento em desenvolvimento humano. Acreditamos que, ao investir em desenvolvimento humano, estaremos não só construindo um caminho para uma avaliação mais pedagógica e mais madura, nos permitindo um melhor diagnóstico da Universidade e, conseqüentemente, melhores condições para definir projetos de desenvolvimento institucional, mas também já estaremos antecipando parte deste desenvolvimento.

Por tudo isto, para nós não é possível pensar avaliação institucional que não seja global e que não esteja atrelada a um projeto de desenvolvimento humano. Primeiro porque se nós mesmos afirmamos que deve existir na Universidade uma indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, e que não existe pesquisa, ensino e extensão sem gestão do conhecimento produzido, transmitido para alu-

nos e socializado para a sociedade em geral, por que não construir um diálogo mais próximo entre estes níveis? Em segundo lugar, se concordamos que, em uma fábrica de calçados, a gestão está intimamente relacionada e é indissociável da construção de idéias, da produção, venda, e demais formas de circulação de calçados, como não compreender que, na Universidade, a gestão é a gestão do ensino, da pesquisa e da extensão? Ou seja, como não compreender que na Universidade gestão é a gestão do conhecimento em suas várias dimensões?

Por outro lado, não podemos perder de vista que em todos as relações de trabalho deveríamos ter gestão de pessoas. Caso contrário corremos o risco de *coisificá-las* (o que é uma tendência da sociedade industrial/capitalista), tratando-as quando muito como processo de trabalho.

Na Universidade esta preocupação deveria ser mais séria, pois temos gestão de pessoas que ensinam, pessoas que pesquisam e pessoas que socializam este conhecimento.

Daí porque não conseguimos, já num primeiro momento, separar avaliação de desenvolvimento humano. Isto porque se avaliação institucional existe para promover o desenvolvimento institucional e se nós não acreditamos que isto verdadeiramente ocorra a não ser através do desenvolvimento das pessoas que atuam nesta instituição, o lugar a se chegar com a avaliação institucional é o desenvolvimento humano. Por outro lado, investir no desenvolvimento humano significa investir em mudança de mentalidade, mudança de cultura, ampliando o comprometimento das pessoas com a qualidade de sua vida e de seu trabalho (*ressignificando-o*) na busca de uma crescente qualidade da Vida.

Isto facilitaria a sensibilização das pessoas para uma avaliação que, de forma pedagógica e não punitiva, seja instrumento de desenvolvimento humano e institucional. Isto facilitaria, portanto, a realização de uma avaliação mais eficiente, eficaz e efetiva, pois contaria com o maior compromisso dos envolvidos, num processo de avaliação onde todos são sujeitos do processo.

Desta forma, parece-nos claro que o desenvolvimento humano é não só o lugar a se chegar, mas um excelente caminho para se chegar lá, através de uma avaliação, repetimos, cada vez mais eficiente, eficaz e efetiva.

Daí que, para nosso entendimento, devemos buscar uma nova geração de avaliação, que tenha no seu caráter global, educativo e humanístico (no sentido aqui colocado) seus elementos norteadores fundamentais.

Este caminho é o melhor e o mais rápido? Acreditamos que seja um excelente caminho, mas, com certeza, não é o único. Quanto a ser o mais rápido, com certeza não é. Se todo processo de avaliação demanda tempo, pois demanda mudança de cultura, que é processual e lenta, neste caso a mudança é mais lenta ainda, pois se investe prioritária e deliberadamente em mudança de cultura, ou seja, no caráter pedagógico da avaliação. Assim, não esperemos rapidez do processo, nem

visibilidade total, imediata e inquestionável de seus resultados. Mas, com certeza, pode-se esperar mudanças efetivas das pessoas envolvidas, ou que venham a se envolver, com o processo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANZIEU, Didier et MARTIN, Yves. **La Dynamique des Groupes Restreints**. PUF, Paris, 1976.
- BADAN, Ana Amélia Fleury de A. Et al. Org. **Avaliação Institucional na UFG**. Goiânia: Universidade Federal de Goiás, 1997.
- BIELSCHOWSKI, Carlos Eduardo. **Avaliação na Universidade Federal do Rio de Janeiro: a metodologia**. Rio de Janeiro, s.d. (mimeo). Projeto de Avaliação Institucional da UFRJ, submetido ao PAIUB em Atendimento ao edital 01/95, p. 29 a 32.
- BONILLA, Elssy et RODRIGUEZ, Penelope. **Más allá del dilema de los métodos**. Editorial Presencia, Bogotá, 1995.
- COSTA, Eula Maria de Melo B. **Avaliação na UFG: uma meta-avaliação**. Monografia aprovada pela Cátedra Unesco de Educação à Distância-UnB, Brasília, 1998.
- MAFFESOLI, Michel. **O conhecimento comum**. São Paulo, Brasiliense, 1988.
- PATTON, M. Q. **Qualitative evaluation and research methods**. 2ed. Newbury Park, CA: Sage Publications, 1990.
- PRIGOGINE, Ilya. **O fim das certezas: tempo, caos e as leis da natureza**. São Paulo: Ed. da Unesp, 1996.
- RIBEIRO, Célia et. Al. (Org.). **Avaliação Institucional: uma mudança em curso**. (projeto de avaliação da UFG). Goiânia: Editora da UFG, Goiânia, 2000.
- RISTOFF, Dilvo Ivo. **A Universidade e o compromisso com a avaliação Institucional na reconstrução do espaço social**. In.: Avaliação Institucional: desafio da universidade diante de um novo século. Belém, 1997.
- SAUL, Ana Maria. **Avaliação Emancipatória: desafio à teoria e à prática de avaliação e reformulação de currículo**. 4ed. São Paulo, Cortez, 1999.
- TRIGUEIRO, Michelangelo G. Santoro. **A avaliação institucional nas universidades brasileiras: diagnóstico e perspectivas**. Brasília, UnB, 1998.