

AVALIAR PARA EVOLUIR



Toda atividade concreta, anteriormente planejada e pensada, merece uma avaliação. Essa lógica se aplica também às atividades espíritas, em especial aos seminários, encontros e outras atividades pontuais e temáticas. Não que o fim de um ciclo, de um ano de atividades cotidianas não mereça uma avaliação, mas trataremos aqui, por uma questão de recorte, daquela avaliação rápida, ao fim do evento, como prática salutar e que merece discussão e enriquecimento.

A avaliação é um diagnóstico, uma medida, um momento em que sopesamos o que houve em termos objetivos, captando as percepções na busca de uma síntese. É onde pontuamos o que houve, voltando a fase de planejamento de outras atividades, anotando os aprendizados da experiência, para próximas etapas.

A avaliação se alimenta basicamente de duas fontes de informação: as externas e as internas. As externas são obtidas por consultas verbais ou por escrito às pessoas que participaram do evento. A interna, que em parte depende dos dados da externa, é oriunda da avaliação da equipe que trabalhou no evento. São processos complementares e igualmente importantes.

A avaliação interna, ou autoavaliação, é um momento de confiança, franqueza e de caridade com os companheiros de trabalho. A avaliação não é um tribunal, é uma fonte de informação para a equipe e não para se sair chateado. Necessita-se sair resoluto, com metas de mudança. Mas, para isso, aqueles que conduzem a avaliação devem ter em mente que a indulgência e a franqueza devem ser indissociáveis.

Mais do que uma obsessão pela melhoria, onde metas podem atropelar as pessoas, a avaliação nos conduz a descobrir os caminhos para acertar, fortalecer as boas práticas e mitigar os entraves. É um momento de autoconhecimento e de empoderamento ⁽¹⁾ do grupo, e que deve ser integrado à cultura das equipes de trabalho, como uma ação coletiva e não uma prática apenas de um grupo seletivo.

Por seu turno, a avaliação externa é fundamental, pois nos dá o termômetro da realidade, da percepção das pessoas que participaram, Mas a avaliação externa, ainda que seja a soma de percepções, não se trata da verdade absoluta. Precisa ser pontuada com as percepções do grupo organizador, que detém outras visões e informações.

É um processo construído, e que caminha com as visões internas e externas. Avaliamos o processo e não a conduta das pessoas.

Assim, dez minutinhos no final dessas atividades operam milagres. Para isso, basta seguir uma receita simples. Não basta o grupo dizer se foi boa, ruim ou regular a atividade. É preciso um certo grau de detalhamento, avançar sobre questões intrínsecas, saindo da superfície dos eventos, mergulhando nas suas contradições, de modo a fortalecer as análises.

Inicialmente, é preciso enumerar os pontos positivos e os negativos (oportunidades de melhoria). Depois, listar as inovações e estratégias que deram certo ou errado. Daí, basta identificar causas que conduziram a essas situações positivas ou negativas. Aí, nessa relação de causa e efeito, a caridade não pode ser esquecida, pois é um momento delicado, que exige maestria da coordenação. Situações desagradáveis são mais bem tratadas em particular. Após esse levantamento, pode-se então fechar uma opinião global do evento. Agindo assim, a avaliação nos deixará uma herança do que deu certo, o que deve ser evitado e o porquê. E assim seguem os processos, na melhoria contínua, com as pessoas. Sem ressentimentos, sem meias palavras, na comunhão de um trabalho em equipe, que tem muita vontade de acertar!

⁽¹⁾ Dá-se o nome de empoderamento à ação coletiva desenvolvida pelas pessoas quando participam de espaços privilegiados de decisões, de consciência social dos direitos sociais. É a tradução da palavra inglesa *empowerment*.

Fonte:

REVISTA ELETRÔNICA O CONSOLIDADOR

Ano 5 - N° 214 - 19 de Junho de 2011 www.oconsolidador.com.br

Crônicas e Artigos

MARCUS VINICIUS DE AZEVEDO BRAGA acervobraga@gmail.com