

## O Processo de seleção ao mestrado em Educação: percepções de candidatos

José Florêncio Rodrigues Junior <sup>1</sup>  
Elenita Alves de Moura <sup>2</sup>  
Everson Cristiano de Abreu Meireles <sup>3</sup>  
Beatrice Laura Carnielli <sup>4</sup>

<sup>1</sup> Ph.D. Emory University.  
CEP: 71675-310  
florean@apis.com.br.

<sup>2</sup> Mestre pela Universidade Católica de Brasília (UCB). Técnica da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes).  
elenita.moura@capes.gov.br.

<sup>3</sup> Mestre em Psicologia pela UnB. Docente Faculdades do Sul, CEP 45600-000  
eversoncam@yahoo.com.br

<sup>4</sup> Doutora pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Docente da UCB.  
beatrice@pos.ucb.br

### Resumo

A presente pesquisa focaliza-se em percepções de candidatos ao mestrado em Educação de uma universidade privada do Centro-Oeste sobre o processo de seleção do próprio programa. Um questionário constante de 26 itens (6 de dados demográficos e 20 sobre percepções) foram retornados pelo correio por 47 dos 186 candidatos à seleção do ano de 2003. Aos 20 itens aferindo percepções foram agregados escalas *Likert* com cinco gradações: “concordo fortemente... discordo fortemente”. Três questões foram levantadas: a primeira, sobre fatores subjacentes às percepções dos candidatos, evidenciou três fatores: validade do processo, praticidade e o terceiro, com identidade não discernível. A segunda questão indagava sobre a natureza do questionário usado, particularmente sua homogeneidade. O coeficiente alfa de *Cronbach* obteve valor de 0,79 para o fator validade do processo, 0,72 para o fator praticidade e 0,52 para o terceiro fator, atestando homogeneidade satisfatória. Finalmente, a terceira questão buscou identificar aspectos positivos e negativos do processo de seleção. Entre os cinco aspectos positivos indicados, há aquele em que o candidato voltaria a submeter-se à seleção, se necessário; entre os negativos, a ausência da entrevista. O estudo, assim como o instrumento utilizado, tem potencial de ser aplicado em processo de seleção a outros mestrados.

**Palavras-chave:** Seleção ao mestrado. Percepções/critérios de avaliação.

### Abstract

The present study centers on the perceptions of candidates for the Master in Education Program of a private university in the Middle-West region of Brazil, regarding the Program's admission process. A questionnaire made up of 26 items (6 dealing with demographics and 20 with perceptions) was returned by mail by 47 of the 186 candidates who participated in the admission process, year 2003. Each one of the 20 propositions was followed by five-point Likert scales (strongly agree...strongly disagree). The study addressed three research questions. The first, which asked about the factors that underlie the perceptions the candidates have about the admission process, revealed three factors: validity of the process, practicality, and the third, whose identity could not be discerned. The second question asked about the nature of the questionnaire used, particularly its homogeneity. Cronbach's alpha obtained a value of 0,79 for the first factor (validity of the process), 0,52 for the second (practicality), and 0,52 for the third factor, attesting to the adequate validity of the instrument. Finally, the third question sought to identify positive and negative aspects of the admission process. Among the five positive aspects indicated was that the candidate would resubmit to the admission process if needed; of the negative aspects, the absence of an interview was highlighted. The study, as well as the instrument used, has the potential of being administered to the admission process of other Master programs.

**Keywords:** Admission process to graduate studies. Perceptions/criteria for selection.

Programas de mestrado devem se auto-avaliar. Esta é a conclusão a que chegaram duas consultas a membros da academia brasileira, especificamente docentes e pesquisadores universitários. A consulta realizada por Moreira, Hortale e Hartz, da Fundação Osvaldo Cruz, põe em relevo o papel da auto-avaliação como mecanismo de elevação da qualidade dos programas de pós-graduação. Consulta semelhante foi realizada por Spagnolo e Souza (2004), os quais efetuaram um estudo sobre as possibilidades de mudanças nos critérios da avaliação dos cursos *stricto sensu* no Brasil pela Capes. Foram consultados os membros das comissões avaliadoras e os coordenadores de programas de pós-graduação de ins-

tituições privadas. O estudo revelou que os dois grupos de pesquisadores concordam fortemente que se deve “utilizar a auto-avaliação para a promoção da qualidade” (SPAGNOLO e SOUZA, 2004).

Ora, são vários os aspectos a serem considerados na auto-avaliação de um programa de mestrado; por exemplo, sua produção acadêmica, consistência entre esta e as linhas de pesquisa, instalações físicas, entre outros. Um desses aspectos é a seleção dos candidatos ao mestrado. Ou seja, um programa de mestrado de qualidade deve praticar procedimentos de seleção que assegurem o ingresso de candidatos compatíveis com o perfil pretendido pelo próprio programa.

Seleção consiste em procedimento mediante o qual se identificam seres ou objetos com base em critérios e propósitos. Daí decorre que um processo de seleção, quando válido, deve resultar na escolha de pessoas dotadas de atributos condizentes com os propósitos. Reciprocamente, um processo de seleção ao qual falte essa ou outras características resultará no ingresso de indivíduos que porão em perigo a integridade do programa (ELKIN, 1991). Tratando-se de seleção para um programa de mestrado, a pergunta norteadora do processo de seleção deve ser: como identificar candidatos portadores de atributos compatíveis com os objetivos do mestrado?

Tradicionalmente, mestrados em qualquer parte requerem de seus candidatos serem submetidos a processo de seleção. Academias do hemisfério ocidental adotam como processo de seleção um conjunto de critérios variados. Por exemplo, uma prova constituída de alternativas a selecionar, ou de texto a elaborar, ou prova combinando itens de diferentes tipos. Outros critérios integram processos de seleção a mestrados: projeto de pesquisa, prova de língua estrangeira, *curriculum vitae*, entrevista, entre outros.

Três questões de pesquisa nortearam o presente estudo. Primeira: as percepções dos candidatos quanto ao processo de seleção, tal como representadas em fatores configuram os critérios de validade, fidedignidade, objetividade e praticidade que devem nortear uma avaliação? A segunda: o instrumento utilizado na pesquisa—questionário—apresenta características de homogeneidade? Terceira: quais os aspectos fortes e fracos do processo de seleção?

## Estudos sobre o processo de seleção ao mestrado em Educação no Brasil

Três estudos integram esta seção. O que eles têm em comum é estarem centrados no processo de seleção ao Mestrado em Educação no Brasil. Os dois primeiros constituíram dissertações de mestrado (ORDEIX, 1982; MATOS, 1995); o terceiro, Carnielli e Rodrigues Júnior (2004), mais recente, é uma pesquisa independente. Os três estudos são sumariados a seguir.

Ordeix realizou sua pesquisa com professores do mestrado, professores da graduação e alunos aprovados na seleção para o mestrado em Educação da Faculdade de Educação da Universidade de Brasília. Tomando como marco teórico o modelo de avaliação empregado pela OEA (Organização dos Estados Americanos) em seu Programa Regional de Desenvolvimento Educativo (PREDE), e documentos oficiais brasileiros, a autora confrontou respostas dadas pelos três grupos quanto aos aspectos utilidade, operacionalização e caráter eliminatório-classificatório de nove critérios de avaliação praticados na seleção. Foram eles os seguintes: formação profissional, desempenho acadêmico na graduação, experiência profissional prévia, suficiência em língua estrangeira, pensamento analítico e crítico, suficiência em estatística básica, motivação, interesse e disponibilidade de tempo. Além disso, a autora verificou a validade preditiva desses critérios vis-à-vis nos alunos aprovados na seleção.

No julgamento dos três grupos, com respeito à utilidade dos nove critérios, verificou-se convergência entre os grupos. Quatro critérios foram julgados indispensáveis pelos três grupos: **formação profissional, pensamento analítico e crítico, motivação e disponibilidade de tempo**. O exame da validade preditiva foi feito com base em estatística. Correlacionaram-se as variáveis independentes, ou seja, os critérios de ingresso, com as variáveis dependentes **desempenho geral** e **desempenho cognitivo** do aluno aprovado na seleção. Estabelecendo-se a probabilidade de 0,05 como definidora de significância, apenas a variável independente **formação profissional** teve coeficientes aceitáveis com ambas as variáveis dependentes **desempenho geral** (0,55) e **desempenho cognitivo** (0,54). Observa-se pelo estudo de Ordeix (1982), a importância de que se reveste a formação profissional do candidato ao mestrado.

No estudo de Matos (1995) consultaram-se, por meio de questionário, alunos e professores dos mestrados em Educação e Psicologia de três universidades de São Paulo: UFS-Car (Universidade Federal de São Carlos), PUC (Pontifícia Universidade Católica) e USP (Universidade de São Paulo). Ele tentou identificar objetivos e critérios para a seleção. Um dado assoma no estudo de Matos: a baixíssima taxa de retorno dos questionários: dos 287 distribuídos aos alunos, apenas 24 foram recebidos e dos 38 entregues aos professores foram retornados 14, o que representa 8% no caso dos alunos e 36% no dos professores.

Da análise dos dados, Matos identificou os seguintes objetivos e critérios para a seleção ao mestrado em Educação, no entendimento de alunos e professores: (a) noção de metodologia, (b) experiência com pesquisa, (c) atitude científica, (d) boa base de informação, (e) domínio de línguas, (f) intenção de pesquisa exeqüível, (g) boa formação na graduação, (h) criticidade, criatividade e persistência, (i) capacidade para elaborar e executar projetos de pesquisa, (j) habilidade para escrever com clareza e argumentar com lógica e coerência, (l) leitura com entendimento de texto técnico, (m) competência em utilizar bibliotecas e fazer levantamento bibliográfico, (n) compatibilização com a área de concentração e interesse pela pesquisa, (o) atuação na docência do 3º grau, (p) disponibilidade de tempo, (q) currículo, (r) bom desempenho nos cursos introdutórios, (s) potencial para transferência do conhecimento e (t) interesse social. Houve consenso dos respondentes ao afirmarem que o processo seleciona os melhores e que a possibilidade de se selecionar um candidato fraco é mínima.

Podem-se estabelecer similaridades entre os achados dos dois pesquisadores. Objetivos e critérios que devem balizar a seleção ao mestrado em Educação, presentes nestas pesquisas, foram: **motivação, interesse, desempenho acadêmico na graduação, pensamento analítico e crítico, experiência profissional, domínio de língua estrangeira e disponibilidade de tempo.**

A pesquisa de Carnielli e Rodrigues Júnior (2004) destinou-se a identificar instrumentos e procedimentos de seleção ao mestrado em Educação no Brasil. Os autores assinalam a importância de que se reveste hoje, no contexto universitário brasileiro, a aquisição do título de mestre, razão da elevada afluência de candidatos à seleção.

Ao tempo da realização do estudo, existiam 59 programas de mestrado em Educação registrados na Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes). Destes, os pesquisadores obtiveram, via internet, editais de 26, o que representa 44% do total. Em resumo, são sete os procedimentos empregados pelos programas de Mestrado em Educação para seleção de candidatos (Tabela 1):

Procedimento	Total	%
Prova Escrita	25	96
Entrevista	25	96
Curriculum Vitae	24	92
Apresentação de Pré-Projeto	20	77
Língua Estrangeira	17	65
Conhecimento da Bibliografia da Área	13	50
Memorial	8	31

Pode-se perceber a existência de um núcleo de procedimentos onipresentes nos mestrados pesquisados: prova escrita, entrevista e *curriculum vitae*.

### Perfil do candidato ao mestrado em Educação: tendências e percepções

O edital de chamada para a seleção foi divulgado no sítio eletrônico da universidade (Edital de Abertura das Inscrições para a Seleção de Candidatos ao Mestrado em Educação da UCB: <http://www.ucb/pós-graduação/mestrados>). O universo da pesquisa constituiu-se de todos os candidatos ao processo de seleção 2003/2004, um total de 182. Decidiram os pesquisadores realizar um *survey* desses candidatos, empregando para isso questionário delineado para esse fim. Nesta seção tratamos das questões que nortearam a pesquisa, o instrumento e procedimentos nela utilizados.

### Questões de pesquisa

O presente estudo é de cunho avaliativo; ou seja, pretende-se submeter um procedimento de avaliação – no caso presente, a seleção a um programa de mestrado – ao crivo dos parâmetros da própria avaliação. Dessa forma, têm-se presentes parâmetros estabelecidos em teorias e modelos

clássicos de avaliação. Diferentes proponentes convergem nos parâmetros **validade** e **fidedignidade**. Por exemplo, Bloom *et al.* (1971), Vianna (1973), Gronlund (1974), Walberg e Haertel (1990), Silva (1992) e Pasquali (1999). A questão subjacente em validade é: o processo de seleção cumpriu o propósito a que se destina? O critério fidedignidade indaga se a seleção foi consistente interna como externamente?

Além dos critérios de validade e fidedignidade, tidos como basilares, outros têm sido indicados: por exemplo, Remmers, Gage e Rummel (1965) propõem **administrabilidade**; e Thorndike e Hagen (1961) **economia**. Combinamos os critérios de administrabilidade e economia num só, denominado **praticidade**. Este se centra na questão: o processo de seleção é exequível, atende à comodidade do candidato? Finalmente, adotamos o critério de **objetividade**, referido por Mehrens e Lehmann (1978). A questão subjacente à objetividade é: diferentes juízes no processo de avaliação, julgando o mesmo componente de seleção, por exemplo a prova-projeto, têm julgamentos semelhantes?

Assim, pretendeu-se obter dos candidatos à seleção sua percepção sobre e em que medida esse processo avaliativo atendeu requisitos dos critérios de validade, fidedignidade, objetividade e praticidade requeridos de uma avaliação.

## Método

Trata-se de um estudo de caso, uma situação de delimitação singular, com características próprias. Conseqüentemente, não se cogita generalizar conclusões sobre o processo de seleção. Empregou-se um *survey* dos candidatos à seleção em 2003. A metodologia é adequada, visto que se desejam conhecer percepções dos candidatos ao processo de seleção sobre esse mesmo processo, num estágio de investigação ainda incipiente (KERLINGER, 1964; ORLICH, 1978). Kerlinger adverte sobre as limitações desse método quando se utilizam questionários enviados pelo correio. A baixa taxa de retorno dos questionários enviados constitui o problema de maior monta na modalidade de *survey*.

O questionário, enviado pelo correio, tinha no interior do envelope outro, já endereçado para o endereço do pesqui-

sador, e selado. Foram enviados 182 questionários, número correspondente à totalidade dos candidatos que se submeteram à seleção.

### Instrumento

Quanto ao instrumento, vale informar e comentar os seguintes aspectos: primeiro, seu foco são percepções. Esse é um construto oriundo tanto da filosofia como da psicologia. Na psicologia, percepções são entendidas como um sistema de organização da informação obtida por intermédio do sistema nervoso central (TRAVERS, 1977). Neste estudo, percepção é entendida como um “ato de organização dos dados sensoriais pelo qual conhecemos a presença atual de um objeto exterior” (CASSIANO *et al.*, 1978). Portanto, o instrumento que se construiu e se utilizou neste estudo buscou captar, dos seus respondentes, registros mentais canalizados por um ou mais dos cinco sentidos de que o ser humano é dotado, e por ele organizados, com respeito ao processo de seleção ao mestrado.

O instrumento compôs-se de 20 proposições e de seis indicadores demográficos. Construiu-se uma matriz de proposições, associando-as aos quatro critérios de avaliação indicados anteriormente. O Quadro 1 apresenta a referida matriz. O critério validade foi aferido em nove proposições; o de fidedignidade, em seis; e os de objetividade e praticidade, respectivamente, em duas e quatro proposições. O item 1 partilhava concomitantemente do critério validade e confiabilidade, daí se explicando o somatório 21.

O retorno dos questionários enviados foi baixo, tal como antecipou Kerlinger (1964). Uma taxa de 25,82% de questionários foi retornada aos pesquisadores (n=47). Portanto é preciso que se ponham os resultados em perspectiva cautelosa.



**Quadro 1 - Quadro resumo das proposições integrantes do questionário com base em quatro critérios de avaliação**

Nº da Proposição	Enunciado da Proposição	Validade	Confiabilidade	Objetividade	Praticidade
01	A seleção para o Mestrado em Educação na Católica em 2003 identificou os melhores candidatos.	x	x		
02	Mesmo não havendo sido selecionado, voltaria a submeter-me ao processo de seleção ao Mestrado em Educação da Católica.		x		
03	Os componentes do processo de seleção—curriculum vitae, prova-projeto e prova de Inglês—são instrumentos adequados para selecionar candidatos ao Mestrado.	x			
04	Foi uma medida acertada eliminar-se a entrevista do processo de seleção ao Mestrado em Educação	x			
05	Suspeito que o processo de seleção ao Mestrado em Educação privilegia candidatos.		x		
06	É possível burlar o processo de seleção ou usar de cola durante as provas		x		
07	Se o tempo de prova fosse maior, meu resultado, certamente, teria sido melhor.				x
08	A prova-projeto é um instrumento confiável para verificar a capacidade do candidato para realizar pesquisa		x		
09	Perde-se muito, no processo de seleção, por não se entrevistar o candidato.	x			
10	O curriculum vitae não afere a capacidade de um candidato de cursar o mestrado com êxito.	x			
11	Entre os aprovados existem candidatos com capacidade inferior à minha		x		
12	Competência em ler e entender Inglês diz muito pouco da capacidade de um candidato ao Mestrado	x			
13	A falta de bibliografia para a prova dificultou meu preparo para a seleção			x	
14	O edital forneceu diretrizes e informações precisas e suficientes para o candidato à seleção.				x
15	Os temas propostos para a prova-projeto foram muito restritos e demasiado específicos.	x			
16	O tempo destinado às provas foi suficiente.				x
17	Facilita para o candidato concentrar as provas em um só dia.				x
18	Penso que entre os professores avaliadores há marcante discrepância no julgamento das provas e curriculum vitae.			x	
19	Meu resultado teria sido diferente, caso a entrevista fosse parte da seleção.	x			
20	Outros procedimentos e instrumentos deveriam fazer parte da seleção; por exemplo, o memorial, o portfólio, outros.	x			

A cada proposição foi associada uma escala *Likert* com cinco graduações, sendo as posições extremas “concordo fortemente” e “discordo fortemente” e uma posição intermediária, “em dúvida” ou “não se aplica”.

Os procedimentos estatísticos focalizando as questões de pesquisa, especificamente, o coeficiente alfa de *Cronbach*, a análise fatorial e o teste qui-quadrado, foram realizados no aplicativo Statistical Package for the Social Sciences, versão 11.0 (SPSS, 1999).

### Um retrato da seleção segundo as percepções de candidatos

O quadro que se tem é parcial e provavelmente reflete vieses de diferentes ordens. Por outro lado, há que considerar-se, primeiro, que taxa de retorno inferior a esta foi obtida por Matos (1995) entre alunos de mestrado e doutorado com entrega pessoal em sala de aula. Segundo, dada a escassez de estudos sobre o processo de seleção ao mestrado, a limitação metodológica apontada pode ser tolerada.

### Respostas às questões de pesquisa

Procedeu-se a análise fatorial dos valores atribuídos com base nas percepções dos respondentes. Como se recorda, esse método permite aglutinar os dados numéricos, mediante correlação, em fatores (KIM e MUELLER, 1981; DUNN-RANKIN, 1990; GABLE e WOLF, 1993; PASQUALI, 1999; COSTELLO e OSBORNE, 2005). Desse modo, um número elevado de variáveis pode ser reduzido a um conjunto menor de fatores.

O teste *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) evidenciou serem os dados insuficientes para proceder-se análise fatorial (0,49). A despeito dessa evidência, os autores, considerando o estágio incipiente do estudo, decidiram proceder a referida análise.

Primeira questão: quantos fatores os dados evidenciam? Quantos deveriam ser considerados, foi a pergunta seguinte. Consideraram-se desde a opção mais abrangente, o critério de *Harman*, com indicação de 11 fatores, até soluções mais parcimoniosas. A estrutura original do ins-

trumento previa quatro fatores—validade, fidedignidade, objetividade e praticidade—procedeu-se a análise fatorial pelo método *Principal Axis Factoring* (PAF), com rotação oblíqua. Por essa modalidade, os quatro fatores explicaram 39,44% da variância. Em análise detida dos dados revelou-se uma disposição de itens patentemente heterogênea; isto é, 14 itens apresentaram comportamento complexo, situando-se em mais de um fator. Particularmente, as proposições 6 (“é possível burlar o processo de seleção ou usar de cola durante as provas”) e o 11 (“entre os aprovados existem candidatos com capacidade inferior à minha”). Eliminaram-se os referidos itens da análise, reduzindo, assim, o número de fatores de quatro para três. Em decorrência, a variância explicada passou de 39,44% para 32,37%; por outro lado, conferiu-se maior homogeneidade aos fatores.

Os dados apresentados no Quadro 2 permitem responder a primeira questão de pesquisa, ou seja, as assinalações dos candidatos sobre suas percepções quanto ao processo de seleção, tal como representadas em fatores, configuram os critérios de validade, fidedignidade, objetividade e praticidade que devem nortear uma avaliação?

No fator 1 convergiram oito variáveis (proposições do questionário), com coeficientes de correlação variando entre 0,73 e 0,30. Das oito, cinco constituem proposições originalmente destinadas a aferir o aspecto validade do processo de seleção, indicadas no Quadro 2; foram elas, seguindo a ordem decrescente dos coeficientes de correlação, (a) item 04 (“foi uma medida acertada eliminar-se a entrevista do processo de seleção ao Mestrado em Educação”, coeficiente 0,73), (b) item 19 (“meu resultado teria sido diferente caso a entrevista fosse parte da seleção”, coeficiente 0,67), (c) item 01 (“a seleção para o mestrado em Educação na Católica em 2003 identificou os melhores candidatos”, coeficiente 0,55), (d) item 03 (“os componentes do processo de seleção—curriculum vitae, prova-projeto e prova de inglês”, coeficiente 0,54) e (e) o item 09 (“perde-se muito no processo de seleção por não se entrevistar o candidato”, coeficiente 0,51). Esses dados, oriundos da análise fatorial, legitimam a designação do fator 1 como **validade do processo de seleção**.

Semelhantemente ao que ocorreu com o fator 1, no fator 2 convergiram três variáveis (proposições) originalmente identificadas como **praticidade** por denotarem procedimentos do processo de seleção que atendiam à conveniência

do candidato. Foram as seguintes as proposições, com o respectivo coeficiente de correlação: (a) item 16 (“O tempo destinado às provas foi suficiente” coeficiente 0,76), (b) item 07 (“Se o tempo de prova fosse maior, meu resultado, certamente, teria sido melhor,” coeficiente 0,75) e (c) item 17 (“facilita para o candidato concentrar as provas em um só dia,” coeficiente 0,51). Comparando-se com o Quadro 1, verifica-se que todas as três variáveis integraram a categoria praticidade no instrumento. A análise excluiu o item 14 (“O edital forneceu diretrizes e informações precisas e suficientes para o candidato à seleção”) do segundo fator, alocando-o no fator 3.

Quadro 2 - <i>Principal axis factoring</i> (PAF) após a exclusão dos itens 6 e 11			
Itens	Fatores		
	1	2	3
04. Foi uma medida acertada eliminar-se a entrevista do processo de seleção ao Mestrado em Educação	0,73		
05. Suspeito que o processo de seleção ao Mestrado em Educação privilegia candidatos	0,73		
19. Meu resultado teria sido diferente caso a entrevista fosse parte da seleção	0,67		
01. A seleção para o Mestrado em Educação na Católica em 2003 identificou os melhores candidatos	0,55		
03. Os componentes do processo de seleção- curriculum vitae, prova-projeto e prova de inglês -- são instrumentos adequados para selecionar candidatos ao mestrado	0,54		
09. Perde-se muito no processo de seleção, por não se entrevistar o candidato.	0,51		
18. Penso que entre os professores avaliadores há marcante discrepância no julgamento das provas e curriculum vitae	0,50		
02. Mesmo não havendo sido selecionado, voltaria a submeter-me ao processo de seleção ao Mestrado em Educação da Católica.	0,30		
16. O tempo destinado às provas foi suficiente		0,76	
07. Se o tempo de prova fosse maior, meu resultado, certamente, teria sido melhor.		0,75	
17. Facilita para o candidato concentrar as provas em um só dia		0,51	
10. O curriculum vitae não afere a capacidade de um candidato de cursar o Mestrado com êxito			0,47
15. Os temas propostos para a prova-projeto foram muito restritos e demasiado específicos			0,39
12. Competência em ler e entender inglês diz muito pouco da capacidade de um candidato ao Mestrado			-0,36
13. A falta de bibliografia para a prova dificultou meu preparo para a seleção			-0,36
20. Outros procedimentos e instrumentos deveriam fazer parte da seleção; por exemplo, o memorial, o portfólio, outros.			0,35
08. A prova-projeto é um instrumento confiável para verificar a capacidade do candidato para realizar pesquisa			0,32
14. O edital forneceu diretrizes e informações precisas e suficientes para o candidato a seleção			0,24

O fator 3 teve natureza ambígua. Sete variáveis (ou proposições) o integraram, tendo coeficientes de correlação baixos (0,24 a 0,47). Reportando-se ao Quadro 1, pode-se ver que integraram o fator 3 itens que foram originalmente intencionados como pertencendo às categorias validade, confiabilidade, objetividade e praticidade, ou seja, as quatro categorias reunidas. Com tal composição, tornou-se inviável tipificar o fator 3 com identidade própria. É evidente, ele requer estudo mais detido em futuras administrações e análises.

Segunda questão de pesquisa: o instrumento de pesquisa—o questionário—evidencia homogeneidade; isto é, os dados derivados das proposições agregam-se de modo a permitir que se conclua que estão aferindo o mesmo construto? Esta questão relaciona-se diretamente com aspectos críticos de uma avaliação, ou seja, a validade e a confiabilidade do instrumento.

A consistência interna do questionário foi verificada mediante aplicação do teste estatístico alfa de *Cronbach* aos dados obtidos do questionário, restritamente das 20 proposições relativas a percepções. O teste alfa de *Cronbach* se define como a média de todas as correlações possíveis nas diferentes variáveis em estudo (CRONBACH, 1951; PASQUALI, 1999; SPSS, 2001). O valor do coeficiente alfa para os 47 respondentes foi 0,66. Na literatura alusiva ao uso desse coeficiente, este é um valor considerado mediano, satisfatório. Coeficientes alfa elevados, atestando elevada consistência interna, têm valores superiores a 0,8. Conclui-se, assim, que a consistência interna do instrumento é aceitável.

A terceira questão de pesquisa é: quais os aspectos positivos e negativos da seleção? Esta questão centrou-se no julgamento do processo de seleção pelos candidatos ao mesmo; ou seja, o que perceberam eles de positivo e negativo nesse processo. Para responder à questão transformaram-se os dados resultantes da escala *Likert* de cinco ordens em três: concordo -em dúvida- discordo. Aplicou-se aos dados, agora categóricos, a estatística não-paramétrica qui-quadrado, tomando-se como critério de definição probabilidades iguais ou inferiores a 0,05.

Cinco foram os aspectos percebidos como positivos no processo de seleção. A grande maioria dos respondentes informou que voltaria a submeter-se ao processo de sele-

ção da UCB (Universidade Católica de Brasília); sobre este aspecto, seis se omitiram e apenas um candidato respondeu que não voltaria a se submeter ao processo. Poderíamos especular que tal candidato não voltaria a se submeter à seleção por ter sido aprovado ou qualquer outro motivo alheio à percepção sobre o processo. Outros aspectos positivos foram: o tempo de realização das provas foi suficiente; a prova projeto é um instrumento confiável e, finalmente, concentrar as provas em um só dia facilita para o candidato.

As percepções com teor negativo somaram também cinco. A entrevista não fez parte do processo de seleção e os respondentes indicaram que não foi bom eliminá-la do processo. Evidenciaram que o *curriculum vitae* e domínio de idiomas não aferem capacidade do candidato, que a falta de bibliografia dificultou o preparo para as provas de seleção e que o edital não forneceu diretrizes e informações precisas. De fato, o edital do processo de seleção não forneceu a bibliografia. Por outro lado, as percepções dos candidatos no que se refere ao *curriculum vitae* e domínio de idiomas conflitam com os achados de Ordeix e Matos os quais atestam a importância desses dois componentes como integrantes do processo de seleção a Mestrados em Educação.

As percepções que se equivaleram estatisticamente foram duas: é possível burlar o processo de seleção e os componentes do processo de seleção – *curriculum vitae*, prova projeto e prova de idiomas – são instrumentos adequados para selecionar candidatos ao mestrado. A possibilidade de usar-se de meios e procedimentos fraudulentos na realização das provas requeridas na seleção mostrou, nesta pesquisa, ter percepções ambivalentes. Para uns a prática inexistente; para outros, ela é possível. A ambigüidade das percepções já havia sido observada quando da análise fatorial. Analogamente, ocorre ambivalência nas percepções dos candidatos sobre a adequação dos componentes da seleção, ou seja, *curriculum vitae*, prova projeto e prova de idiomas. É aparente que a exclusão da entrevista como componente da seleção, decisão percebida negativamente pelos respondentes, tenha se tornado um divisor de águas entre os candidatos. A ambivalência nas respostas a essas duas proposições refletiu-se na análise fatorial. Como foi explicitado anteriormente, teve-se de eliminar esses itens do procedimento a fim de dar maior consistência à análise.

## Conclusões e desdobramentos do estudo

Ressalta-se o fato de existirem no estudo, limitações que impedem extrapolar-se seus achados para o domínio de processos de seleção outros que não este. Tal extrapolação é impertinente pela própria natureza singular do estudo de caso. Acresce a essa circunstância, o baixo retorno dos questionários: menos da metade dos candidatos está representada na amostra. Como estudo de caso, tem-se aqui uma situação localizada.

Por outro lado, houve um avanço com este estudo na investigação sobre processos de seleção para a pós-graduação, particularmente para o mestrado. As percepções dos candidatos à seleção constituem um importante referencial para saber como esse procedimento está cumprindo seu propósito de destacar, entre um conjunto de candidatos, quais os que detêm um perfil compatível com o programa. Embora o modo como o candidato percebe a seleção seja importante, esse processo precisa ser examinado por outros ângulos; por exemplo, por especialistas em avaliação, em especial, avaliação institucional. Um procedimento por excelência a ser considerado no futuro é a validade preditiva do processo de seleção. Como se desempenharam os candidatos selecionados ao longo do curso, desde as disciplinas ao projeto de dissertação? São questões que aguardam respostas.

Recebido em 24/04/08  
Aprovado em 25/09/08

## Referências

BLOOM, B. S.; HASTINGS, J. T.; MADAUS, G. F. *Handbook on formative and summative evaluation of student learning*. New York: McGraw-Hill Book Co, 1971.

CARNIELLI, B. L.; RODRIGUES JÚNIOR, J. F. Perfil do candidato ao mestrado em educação: tendências e percepções. In: Semana Universitária da Universidade Católica de Brasília, 6., 2004, Brasília. *Anais...*Brasília: UCB, 2004.

CASSIANO, R.; MADUREIRA, V.; MUNÕZ, M. L. *Dicionário de psicologia*. São Paulo: Verbo. 1978.

RBPG, Brasília, v. 5, n. 10, p. 365-381, dezembro de 2008.

experiências

379

COSTELLO, A. B.; OSBORNE, J.W. Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, Washington, DC, v. 10, n. 7, p.1-9, jul. 2005.

CRONBACH, Lee J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, Greensboro, v. 16, n. 8, p. 297-334, 1951.

DUNN-RANKIN, P. Scaling methods. In: WALBERG, H. J.; HAERTEL, G.D. (ed.). The international encyclopedia of educational evaluation. Oxford: Pergamon Press. 1990.

ELKIN, G. Decision-making processes for admitting students to executive mba programmes. *Management Education and Development*, v. 22, p.134-142. 1991.

GABLE, R. K.; WOLF, M. B. Instrument development in the affective domain. Boston: Kluwer Academic Publishers, 1993.

GRONLUND, N. E. *A elaboração de testes de aproveitamento escolar*. São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária Ltda, 1974.

KERLINGER, F. N. *Foundations of behavioral research*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc. 1964.

KIM, J-O; MUELLER, C. W. *Factor analysis: statistical methods and practical issues*. Beverly Hills: Sage Publications. 1981.

MATOS, I. H. de. *Análise de Práticas de Seleção para o Ingresso em Cursos de Pós-Graduação Stricto Sensu em Áreas da Psicologia e Educação*. 1995. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1995.

MEHRENS, W. A.; LEHMANN, I. J. *Measurement and evaluation in education and psychology*. New York: Holt, Rinehart and Winston. 1978

ORLICH, Donald C. *Designing sensible surveys*. Pleasantville, NY: Redgrave Publishing Co. 1978.

RBPG, Brasília, v. 5, n. 10, p. 365-381, dezembro de 2008.



ORDEIX, M. del C. *Seleção para o mestrado na Faculdade de Educação da Universidade de Brasília, Turma 1981: uma análise dos critérios e da validade preditiva dos procedimentos adotados*. 1982. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília, 1982.

PASQUALI, L. *Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração*. Brasília: LabPAM. 1999.

REMMERS, H. H.; GAGE, N. L.; RUMMEL, J. F. *A practical introduction to measurement and evaluation*. 2 ed. New York: Harper & Row Pub., 1965.

SILVA, C. S. da. *Medidas e avaliação em educação*. Petrópolis: Vozes. 1992.

SPSS Inc. *Statistical package for the social sciences*. User's guide, versão 11.0. Chicago, IL: 2001.

SPAGNOLO, F.; SOUZA, V. C. O que mudar na avaliação da Capes? *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, v.1, n.2, p. 8-34, nov. 2004.

THORNDIKE, R. L.; HAGEN, E. *Measurement and evaluation in psychology and education*. 2 ed. New York: Wiley, 1967.

TRAVERS, R. M. W. *Essentials of learning*. New York: The Macmillan Publishing co. 1977.

VIANNA, H. M. *Testes em educação*. São Paulo: IBRASA. 1973.

WALBERG, H. J.; HAERTEL, G. D. *The international encyclopedia of educational evaluation*. Oxford: Pergamon Press. 1990.