

AValiação NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

Fernando Galembeck
Universidade Estadual de Campinas, Campinas SP, Brasil

A Unicamp tem o seu pessoal e atividades sujeitos a vários procedimentos de avaliação, que serão enumerados e descritos nesta apresentação.

Os principais processos existentes são:

- i) avaliação docente, individual, interno e realizado a cada três anos;
- ii) concessão de bolsas de produtividade em pesquisa, pelo CNPq;
- iii) avaliação de cursos de pós-graduação, realizada pela CAPES, do Ministério da Educação em ciclos de três anos;
- iv) avaliação de cursos de graduação, de início mais recente e realizada anualmente;
- v) avaliação dos centros e núcleos de pesquisa interdisciplinar, realizada a cada três anos;
- vi) avaliação de pessoal não-docente.

Além desses processos, há etapas de avaliação de desempenho individual de docentes, associadas à sua progressão na carreira.

A avaliação trienal dos docentes

Esse processo foi implantado no início dos anos 80, em associação com um esforço de melhoria da qualidade das atividades de pesquisa, pelo Reitor Pinotti. É conduzido por uma Comissão (CADI) inicialmente criada como comissão assessora do reitor, que adquiriu paulatinamente grande peso institucional.

Cada docente deve apresentar, no mês do seu aniversário e a cada três anos, um amplo relatório de atividades. Este relata de forma verificável todos os produtos da atividade de pesquisa, ensino e extensão do docente bem como os dados sobre o impacto dessa atividade, e inclui uma auto-avaliação. As atividades de ensino de graduação são apoiadas em resultados de avaliação do desempenho didático dos alunos, recebendo parecer das comissões de graduação dos cursos em que os docentes atuam.

Antes de ser enviado à CADI, cada relatório recebe parecer do departamento e da congregação da unidade (faculdade ou instituto) a que pertence o docente. Em algumas unidades, há comissões específicas que analisam os relatórios, emitindo pareceres antes da sua apresentação à congregação.

Quando todos os pareceres são favoráveis, o relatório é aprovado e o docente está quites com a universidade. Por outro lado, quando um parecer tem ressalvas, críticas ou reprovava o relatório, o docente está sujeito a várias penalidades. Por exemplo, quando não há resultados de atividades de pesquisa que justifiquem o adicional recebido pelo RDIDP (regime de dedicação integral à docência e pesquisa), o relatório é julgado por uma outra comissão, a CPDI, cujas atribuições são estritamente ligadas à concessão ou não do RDIDP.

Por proposta da CADI, da CPDI ou de ambas, e por decisão do Consu (Conselho Universitário, Câmara de Administração, Câmara de Ensino, Pesquisa e Extensão) o docente pode finalmente perder o RDIDP, o que significa que terá uma grande perda no seu salário.

Comentários

O relatório trienal tornou-se o principal instrumento de avaliação e de melhoria de qualidade das atividades do corpo docente da Unicamp, e atualmente não é objeto de discussão séria. A comissão principal responsável pelo seu julgamento é bastante prestigiosa e algo temida, na universidade.

As principais críticas dizem respeito à questão dos critérios e indicadores usados e da sua adequação para realizar a avaliação de docentes das várias áreas. A maioria das críticas parte de professores de humanidades e artes, que se julgam injustamente submetidos a critérios demasiadamente cientométricos, estabelecidos por pesquisadores de áreas "duras" e erroneamente extrapolados a partir destas. Tratei dessa questão na discussão sobre a avaliação de atividades interdisciplinares, e não voltarei ao assunto neste momento.

Do meu ponto de vista, as principais limitações do relatório trienal são:

- i) o relatório e o seu julgamento concentram-se em resultados, dando pouco espaço para novas propostas;
- ii) em consequência, muitos docentes se julgam tolhidos quanto a se engajarem em propostas de trabalho que envolvam riscos, ou que não sejam consideradas pelos avaliadores como produtoras de resultados comparáveis aos de pesquisadores que se arriquem menos.

Estas limitações podem ser facilmente eliminadas se cada pesquisador orientar o seu trabalho não apenas pela obtenção de bons indicadores de produção científica, mas se orientar-se também por um plano estratégico do seu departamento, ou da sua unidades, ou da universidade.

Para ser mais específico: hoje, um pesquisador é avaliado essencialmente pelos bons indicadores que tenha conseguido, o que é positivo mas inibe iniciativas arrojadas. proponho que ele seja avaliado também por ter cumprido com excelência metas previamente definidas para um período dado, mesmo que estas metas impliquem em que os indicadores da sua produção científica, ou da sua produção didática nesse período não sejam por si sós muito bons.

Bolsas de produtividade em pesquisa

A concessão de bolsas de produtividade de pesquisa pelo CNPq é também um processo de avaliação individual, externo, extremamente prestigioso e objeto de grande disputa. Infelizmente, o processo está hoje prejudicado pelo fato de o número de bolsas não

aumentar em paralelo com o crescimento da população de pesquisadores e professores. Sendo um processo competitivo, ele é utilizado pelas universidades como um elemento na avaliação individual interna, e também na avaliação departamental. Por exemplo: um departamento ou faculdade em que todos os professores titulares sejam pesquisadores IA do CNPq é um departamento situado nos níveis mais altos, no país.

Avaliação de cursos de pós-graduação

Este tem sido um elemento extremamente importante na qualificação dos professores e instituições, no país. Realizado por um órgão do Ministério da Educação, a CAPES, foi iniciado no início dos anos 70, consolidando-se como um processo muito respeitado e acatado. Há tres anos foi reformulado, para evitar uma acomodação que já era percebida, entre os cursos que há muitos anos tinham a classificação máxima (letra A). Hoje, a avaliação final é feita atribuindo-se notas de 1 a 7. As notas 6 e 7 devem ser referendadas por comitês de visita estrangeiros. Uma nota inferior a 3 implica que o curso não pode receber bolsas de pós-graduação, da Capes.

Essa avaliação é decisiva para definir o fluxo de recursos da Capes para um dado curso ou universidade.

Avaliação de cursos de graduação

Esta existiu no passado, praticamente desapareceu na reforma universitária de 1967 e está sendo reconstruída, a partir de 1995. Tem dois elementos principais: o Exame Nacional de Cursos (anual), e a avaliação de condições de oferta de cursos (periódica): infra-estrutura, titulação do corpo docente e cumprimento de diretrizes curriculares do MEC. O primeiro é um exame nacional, realizado pelo Ministério da Educação, que começou considerando cinco carreiras e tem crescido rapidamente. Sofreu muitas objeções, no seu início, mas estas tem sido gradualmente removidas. Os seus resultados positivos são motivo de grande satisfação, obviamente. Os resultados negativos alcançados por algum curso podem levar ao seu fechamento, e resultados medianos são um fator de desprestígio para qualquer universidade. Portanto, eles tem tido um efeito determinante de ações estratégicas e de melhoria de infra-estrutura e de corpo docente, nas universidades. Tudo indica que a sua importância se torne cada vez maior, nos processos de avaliação institucional e talvez mesmo na avaliação individual dos professores.

Avaliação dos centros e núcleos de pesquisa interdisciplinar

É um processo de avaliação interno, realizado por uma comissão do Conselho Universitário a cada três (antes, dois) anos. Conta com a participação de avaliadores externos, que produzem relatório conclusivo; o relatório orienta decisões do Conselho Universitário.

As principais consequências, no passado recente, foram determinações de fechamento de centros e núcleos, ou de correções no seu padrão de atividades. Até hoje, não houve consequências como propostas de crescimento do sistema, ou de criação de novos núcleos e centros.

Avaliação de pessoal não-docente

Processo realizado anualmente. Até 1997, tinha como resultado promoções de funcionários, usando até 2% da massa salarial do pessoal de apoio. Não foi um processo bem sucedido. A partir de 1998 o processo teve mudanças importantes, tendo servido principalmente para identificar necessidades de re-treinamento ou capacitação de pessoal.

Atualmente, a Unicamp está implantando uma nova carreira, e um programa de certificação de unidades e órgãos. Uma parte importante desse programa é a avaliação das atividades desempenhadas pelo pessoal de apoio e técnico, em cada unidade, de maneira a permitir identificar objetivamente as carências de pessoal e também os excedentes. Esse programa será conduzido através de processos de auto-avaliação e de avaliação externa, por pessoal treinado em gestão de recursos humanos, em organização e métodos ou mesmo usuários externos.

O que se espera deste processo é a identificação de oportunidades de relocação de pessoal, conseguindo-se utilizar melhor o pessoal de apoio e conseqüentemente intensificando as atividades da universidade, e melhorando a oferta de serviços.

O que não fazemos

Não praticamos regularmente procedimentos abrangentes de auto-avaliação, e não temos utilizado o PAIUB (programa de avaliação institucional das universidades brasileiras). As principais vantagens da auto-avaliação, que são:

- estabelecimento de políticas institucionais;
- estabelecimento de estratégias e de metas;
- estabelecimento de índices de desempenho das várias atividades;
- atendimento de demandas sociais;
- correção de ações

deverão ser atingidas através de um processo de planejamento estratégico institucional, iniciado na Unicamp há cerca de dois meses, e que já poderá estar produzindo suas primeiras conseqüências práticas em 2001.

Também não praticamos um processo de avaliação de departamentos, que é o centro do processo institucional na Universidade de São Paulo.