

“AVALIAÇÃO DOCENTE: RUMO À QUANTIFICAÇÃO DO TRABALHO ACADÊMICO

*Manfred Fehr**
*Alvimar Ferreira Nascimento**

Resumo: *Partindo de um contexto real onde inexistia exigência de resultados, elaborou-se um roteiro de avaliação periódica do trabalho acadêmico. Procura-se total objetividade dos critérios de avaliação. O sistema de pontuação é dinâmico, contém incentivos dirigidos, propicia meios de auto-avaliação e leva a uma concorrência saudável entre indivíduos e entre grupos homogêneos. A finalidade última da quantificação é a de elevar a produtividade e com ela o prestígio do trabalho acadêmico. Resultados do primeiro ano de convivência com o sistema de avaliação mostram desempenho melhorado. Existe a perspectiva de se chegar, a médio prazo, a uma situação onde a avaliação considere exclusivamente resultados quantificáveis.*

INTRODUÇÃO

O trabalho acadêmico, inserido no contexto das atividades profissionais, requer a obtenção de resultados mensuráveis que possam ser analisados pela sociedade na forma de prestação de contas. Apesar da inerente necessidade de comparação, inexistem padrões ou critérios universais de avaliação. Cada instituição e cada indivíduo estabelecem suas próprias exigências de qualidade. Neste contexto, uma avaliação objetiva e comparativa do trabalho acadêmico torna-se impossível.

A avaliação do grupo é consequência da avaliação dos indivíduos. Aqui, também, a objetividade é um exercício difícil, que pressupõe a existência de critérios aceitos por todos. Um sistema de avaliação comum permite aos indivíduos dimensionar suas atividades e aos grupos ou instituições atingir os parâmetros de comparação em escala nacional. Será descrito aqui o desenvolvimento e a aplicação de um sistema de avaliação objetiva de indivíduos pertencentes ao mesmo grupo: os docentes do curso de Engenharia Química. O objetivo do sistema é, antes de tudo, fornecer a cada um o meio de auto-avaliação e de comparação. Com isto, cresce a consciência de que o grupo precisa de resultados que o coloquem em posição favorável no universo dos grupos afins.

PRINCÍPIOS DE AVALIAÇÃO OBJETIVA

Em tempos passados, a avaliação era feita subjetiva qualitativamente. No início de um período, o indivíduo enunciava suas intenções de trabalho, que o grupo costumava endossar. Isto chamava-se “plano de trabalho”. No final do período era apresentado o “relatório”, que

* Professores do Departamento de Química da UFU.

consistia em relacionar as atividades exercidas. Quando estas correspondiam ao plano, o relatório era aceito pelo grupo. Cabe destacar a falta de critérios quantitativos do processo. A intenção podia ser ministrar a disciplina X. No relatório constava então que esta foi efetivamente ministrada. A intenção podia ser realizar um estudo, constando no relatório que o estudo foi realizado. Não se exigiam resultados e não havia critérios que comparassem um estudo com outro. Não era possível saber, ao final do período, se o grupo tinha progredido ou não. Faltava a meta e o padrão de comparação.

O outro extremo, usado como sistema de avaliação por grupos do nosso conhecimento, é a total quantificação dos resultados. Neste sistema não vale a realização do estudo, mas apenas a verba que trouxe e a publicação resultante. Procurou-se avançar paulatinamente de acordo com as aspirações e possibilidades do grupo. O primeiro e mais importante obstáculo a ser vencido era a passagem da avaliação qualitativa a um sistema objetivo de pontuação. A pontuação mínima visada como padrão havia de representar um patamar de realizações acessível a todos para manter o grupo coeso. A princípio postulou-se como parâmetro a eficiente ocupação do tempo. Um período de 22 semanas (1 semestre) com carga semanal de 40 horas coloca à disposição do indivíduo um tempo de trabalho total de 880 horas. Seria razoável imaginar um sistema de pontuação onde uma hora trabalhada valesse "1", uma hora desperdiçada valesse "0" e uma hora trabalhada produtora de resultados mensuráveis valesse "2". O patamar-padrão de 880 pontos seria facilmente aceito por todos como meta mínima.

Já se torna evidente a insuficiência da hora trabalhada como critério de qualidade do desempenho. São os fatores de ponderação que possibilitam as comparações. Os fatores 0, 1 e 2 e o patamar 880 representam apenas guias de percurso ou ajudas de memória. Na prática, é preciso defini-lo em termos de resultados mensuráveis, de modo que tenham significado idêntico para todos os componentes do grupo. Um resultado que satisfaz o indivíduo não necessariamente vem ao encontro dos anseios do grupo e portanto pode ou não receber pontos. A segunda tarefa é, portanto, a de compor uma lista de itens ou critérios de desempenho que definam a ponderação. No primeiro ensaio surgiu grande número de critérios: hora trabalhada, número de alunos, número de aulas, teto arbitrário, resultado de trabalho, prestígio científico, prestígio político-administrativo. Além disso, os vários ramos da atividade acadêmica: ensino, pesquisa, extensão, administração receberam ponderações diferentes. Ficou claro que não ia ser fácil superar os conceitos da avaliação subjetiva que fazem parte do nosso dia-a-dia. Foram retidos como critérios de avaliação o número de aulas, o número de alunos, os resultados da produção científica e o prestígio profissional (itens 2.10 e 2.11). Foi descartada a ponderação diferenciada dos 4 ramos da atividade. Com isto, chegou-se a um esquema-base que encontrou a concordância de todos e que é apresentado a seguir.

UM SISTEMA DINÂMICO DE PONTUAÇÃO

A forma atual do sistema está reproduzida na tabela 1. Os 4 ramos estão listados separadamente objetivando clareza do guia. Nenhum fator de ponderação é aplicado aos valores setoriais apurados. O sistema é dinâmico no sentido de que a pontuação atribuída a cada tarefa é função do incentivo que o grupo deseja criar. Mudando as prioridades, mudarão os incentivos e com eles a pontuação relativa das tarefas. Os objetivos declarados do esquema são:

- Quantificar o desempenho mínimo esperado dos indivíduos;
- Incentivar atividades benéficas e prioritárias para o grupo;
- Proporcionar a cada um o meio de auto-avaliação;
- Guiar os indivíduos e o grupo na melhoria dos resultados do seu trabalho;
- Servir de escala para fins de promoções, gratificações prêmios;
- Comparar resultados entre diferentes grupos (Departamentos).

A filosofia do sistema é extrapolável a outros grupos, o que de fato já ocorreu. A faculdade de engenharia como um todo usou a filosofia deste esquema na elaboração do seu. O que muda de um grupo para outro são os detalhes e os incentivos que devem responder sempre às aspirações globais do grupo visado.

No guia apresentado, o tempo trabalhado não é critério de avaliação, com exceção do número de aulas que ainda não encontrou um substituto apropriado. No primeiro ano de vigência, o valor da pontuação mínima esperada foi mantido em 880. Os resultados foram positivos. Para o segundo ano já está prevista uma elevação do patamar. A nível de faculdade, por exemplo, cogita-se vincular o patamar à categoria do docente.

Com o patamar em 880, esperam-se do docente comum 440 pontos no ensino e 440 na pesquisa como valores-base. Do administrador esperam-se 220 no ensino, uma vez que ele costuma ter sua carga horária didática reduzida, 440 na pesquisa e 220 na administração. Como pode ser observado, no momento existe incentivo para cursos de pós-graduação, cursos de especialização e produção científica comprovada. Estes itens representam as prioridades atuais do grupo. Inexiste, por exemplo, incentivo para alcançar funções administrativas fora do âmbito de grupo. O incentivo para atividades de extensão é baixo. Elas são encaradas como bônus além da pontuação mínima que deveria ser atingida com ensino e pesquisa.

Um dos grandes méritos do sistema é sua ampla aplicabilidade. Quando usado para fins de promoção, por exemplo, basta elevar a pontuação esperada em vários semestres consecutivos ao patamar condizente com a promoção pretendida. Um caso inesperado apresentou-se quando a Gratificação Individual de Produtividade de

Ensino (GRIPE) fez sua aparição no contexto acadêmico. O esquema existente respondeu perfeitamente à nova exigência. Não houve necessidade de polêmica nem de barganha. Calculou-se a pontuação atingida pelo docente assim gratificado. Como única atividade acadêmica, ele prepara e ministra 14 horas de aula por semana (disciplina antiga) a um único aluno. Qualquer outro docente que conseguir pontuação igual ou superior, automaticamente se qualifica para a gratificação. Na realidade, o esquema foi mais longe. Ele caracterizou como decepcionante o nível de produtividade exigido para a concessão da GRIPE: 660 pontos comparados com o nosso patamar mínimo inicial de 880 pontos.

PERSPECTIVAS

Na determinação da pontuação das diversas tarefas, conseguiu-se compor um conjunto de valores razoavelmente objetivos nos ramos pesquisa e extensão. Encontraram-se dificuldades em quantificar os resultados do trabalho didático e administrativo. No caso do ensino, os critérios ainda são número de aulas e número de alunos atendidos. No caso da administração, o simples fato de exercer a função garante os pontos. Não são exigidos resultados ou realizações nestes dois ramos. Remediar estas falhas é o grande desafio que será encarado com o amadurecimento da filosofia de quantificação. Está-se trabalhando agora em um esquema que avalia exclusivamente resultados nos 4 ramos. Como esta é a meta final visada, admite-se chegar lá em etapas pequenas.

A implantação do sistema atual já foi altamente benéfica. Desapareceu por completo a classificação vaga e subjetiva dos indivíduos. O progresso do grupo de um semestre para outro pode ser medido por números, como por exemplo a média das pontuações, o número de indivíduos que superam o mínimo exigido, ou outros parâmetros possíveis de serem calculados exatamente. Dispõe-se de um instrumento que permite avaliar o grupo comparativamente a seus próprios objetivos. Isto proporciona uma constante retro-alimentação e mede o grau de maturidade ou perfeição atingido.

Admite-se que, para poder proceder à comparação com outros grupos, seria necessário que eles adotassem o mesmo esquema. Acredita-se também que a experiência aqui documentada pode ser de valia aos pesquisadores que periodicamente procuram classificar os diversos cursos existentes no país.

Finalmente, a iniciativa descrita leva a exigência de produtividade superiores àquelas baixadas por decretos (exemplo GRIPE), favorece o desenvolvimento profissional dos docentes e com isto eleva o prestígio do trabalho acadêmico em geral.

TABELA 1 - FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DE DOCENTES

NOME:.....CLASSE:.....
 REGIME DE TRABALHO:..... SEMESTRE:.....

1. ENSINO

1.1. Aula PG	002 pts/aula
1.2. Aula G	001 pto /aula
1.3. Preparação disciplina antiga	002 pts/aula
1.4. Preparação disciplina nova ou PG	004 pts/aula
1.5. Atendimento a aluno	002 pts/aluno
1.6. Orientação de estágio	008 pontos
1.7. Orientação de IC	050 pontos
1.8. Membro do Colegiado	030 pontos
1.9. Orientação de tese	220 pontos
1.10.Participação em banca de estágio supervisionado e IC	020 pontos

TOTAL ENSINO

.....

2. PESQUISA

2.1. Documento comprobatório de produção científica não divulgada	440 pontos
2.2. Afastamento para cursar PG stricto sensu	880 pontos
2.3. Assistir a curso de especialização de 360 horas	440 pontos
2.4. Assistir a curso de aperfeiçoamento de 180 horas	220 pontos
2.5. Publicação em revista estrangeira	440 pontos
2.6. Publicação em revista nacional	220 pontos
2.7. Apresentação de trabalho em reunião científica internacional	220 pontos
2.8. Apresentação de trabalho em reunião científica nacional	110 pontos
2.9. Participação passiva em reunião científica	55 pontos
2.10.Organização de reunião científica	55 pontos
2.11.Participação em banca de júri (mestrado, doutorado, concurso, etc.)	110 pontos
2.12.Registro de patente	440 pontos
2.13.Publicação de livro	440 pontos
2.14.Divulgação de apostila	220 pontos
2.15.Preparação e defesa de dissertação de mestrado	220 pontos
2.16.Preparação e defesa de tese de doutorado	440 pontos

TOTAL PESQUISA

.....

3. EXTENSÃO

3.1. Curso ministrado	110 pontos
3.2. Palestra proferida	55 pontos
3.3. Consultoria prestada	55 ptos/cliente
3.4. Atividade oficial em entidade de classe	55 ptos

TOTAL EXTENSÃO

4. ADMINISTRAÇÃO

4.1. Chefe de Departamento	220 ptos
4.2. SubChefe de Departamento	220 ptos
4.3. Coordenador de Curso	220 ptos
4.4. Coordenação interna	55 ptos
4.5. Participação em comissões	10 ptos

TOTAL ADMINISTRAÇÃO

TOTAL ENSINO + PESQUISA + EXTENSÃO + ADMINISTRAÇÃO