

# **Avaliação curricular dos docentes do ensino superior universitário**

## **Reflexões sobre a necessidade de um quadro de referência consensual**

**Por: Hermano Carmo**

Prof Associado c/Agregação  
da Universidade Aberta

### **1. Razão de ser**

Num documento que enviou recentemente para o CRUP, o senhor Ministro da Ciência e do Ensino Superior apelou a todas as instituições do sistema e a todos os docentes que dele fazem parte, para que contribuíssem com a sua experiência e com a sua opinião para a reforma do ensino superior.

É nesse contexto que se situa o texto seguinte, no qual procuro exprimir os meus pontos de vista de forma quase telegráfica – como se impõe – sobre a **necessidade de um quadro de referência consensual** que permita **avaliar o currículo** dos docentes do ensino superior em vários momentos da sua carreira, quer em **provas para a obtenção de grau ou de título académico**, quer em **concursos** para progressão, quer ainda na **avaliação de relatórios** do seu trabalho em diversas circunstâncias (fundamentação do regime de dedicação exclusiva, processos de provimento definitivo, etc.).

Sendo a avaliação curricular um dos elementos básicos da avaliação de desempenho no ensino superior, a **falta de critérios** consensualmente aceites constitui um indicador inquietante de **anomia** do sistema e de mal-estar e tensão entre os principais actores – candidatos e júris - todos eles docentes. Uma das expressões mais evidentes de tal tensão é o excesso de recursos graciosos e contenciosos, discordando de deliberações de júris de concursos, numa dinâmica perversa em que todos perdem. Parece pois fundamental dotar o sistema de um instrumento **claro e rigoroso** que permita ao docente – quer no exercício do papel de avaliado quer no de avaliador – identificar as principais variáveis em jogo no processo de avaliação curricular.

Tal instrumento permitirá a cada docente

- **enquanto avaliado**
  - **planear, organizar e controlar o seu desempenho pessoal** de acordo com o quadro de referência, o qual lhe permitirá conciliar os seus interesses com os da comunidade académica;
  - **conhecer, com antecedência, os critérios** que serão usados pelos seus avaliadores, o que reduzirá substancialmente a desconfiança actualmente existente;
  - **preparar-se com mais segurança** para as avaliações a que irá ser sujeito;
  
- **por seu turno, enquanto avaliador, passa a dispor de um instrumento** que lhe permite
  - **analisar** com objectividade **o perfil curricular de cada candidato**, no que respeita ao **equilíbrio entre as quatro funções determinadas pela lei – o ensino, a investigação, o serviço à comunidade e a gestão académica;**
  - **comparar currículos diversificados**

## 2. A avaliação do desempenho académico: variáveis estratégicas e o seu peso relativo

De acordo com o quadro normativo em vigor e com a doutrina internacional produzida nos últimos anos parece emergir um consenso sobre quatro capacidades indispensáveis a um bom desempenho profissional de um docente do ensino superior:

- **capacidade de ensinar**, o que implica comunicar saberes, técnicas e atitudes para públicos diferenciados
- **capacidade de investigar**, ou seja, de aprender, tanto para ensinar como para pôr o saber adquirido ao serviço da comunidade
- **capacidade de gerir**, isto é, de planear, organizar e controlar acções, bem como de comandar pessoas
- **capacidade de prestar serviços relevantes à comunidade**, dada a crescente ligação do sistema de ensino superior ao desenvolvimento das sociedades onde se insere.

Parece ser evidente que **cada uma das capacidades sem o apoio das outras empobrece o desempenho:**

- **um docente que descure a investigação**, depressa se torna um reproduzidor de saberes irrelevantes (ainda que possa comunicar com mestria) e torna-se mensageiro de um conhecimento cristalizado e por consequência anti-científico.
- **um docente que descure o ensino**, traiçoa o seu principal dever – o de comunicar o seu saber – refugiando-se num narcisismo científico estéril porque inútil;
- **um docente que descure a gestão**, facilmente cai num desempenho ineficiente, desperdiçando recursos que lhe foram confiados;
- **finalmente um docente que descure o serviço à comunidade** (interna ou externa), insulariza o seu desempenho e negligencia as sinergias que o trabalho em parceria proporciona.

Neste contexto, a avaliação de desempenho do docente do ensino superior deve espelhar a sua quádrupla função. Concedendo (ainda que não esteja certo disso) que duas das funções referidas – o ensino e a investigação - se podem considerar substantivas e as outras duas – a gestão e o serviço à comunidade – se possam considerar derivadas, penso que **o seu peso relativo no total da avaliação curricular deveria ser de 30% para cada uma das primeiras e de 20% para cada uma das segundas:**

Deste modo, estimular-se-iam os docentes a desempenharem papéis nas quatro vertentes, por via da valorização do seu currículo.

Vejamos seguidamente algumas variáveis e indicadores que permitirão objectivar o desempenho em cada uma das vertentes. Antes de o fazer, é fundamental sublinhar que **cada elemento de avaliação deverá ser cuidadosamente ponderado**, tanto no que respeita à **quantidade** como à **qualidade** do trabalho desenvolvido.

### 3. A capacidade de ensinar

A capacidade de ensinar operacionaliza-se em dois tipos de actividades: a coordenação de ensino e a leccionação propriamente dita.

#### 3.1. Coordenação de ensino

A capacidade para coordenar o ensino pode objectivar-se, entre outros, nos seguintes indicadores:

- Coordenação de  **cursos**  (formais - de graduação e de pós graduação – não formais e livres)
- Coordenação de  **grupos disciplinares**
- Coordenação de  **unidades lectivas**  de graduação e de pós-graduação (disciplinas teóricas e práticas e seminários)
- Participação em  **júris de recurso**  e  **de equivalência**

#### 3.2. Leccionação

A capacidade para lecionar pode objectivar-se, entre outros, nos seguintes indicadores:

- Elaboração de  **materiais**  (em suporte escrito, audiovisual, informático e multimedia)
- **Aconselhamento, tutoria**  e  **avaliação**  em contexto de  **ensino presencial**  e de  **ensino a distância**  (número de unidades leccionadas, número de estudantes ensinados)
- **Vigilâncias de exames**  (número de vigilâncias e de coordenações de exames)
- **Avaliações do desempenho do docente**  efectuadas por estudantes

### 4. A capacidade de investigar

A capacidade de investigar operacionaliza-se em dois tipos de actividades: a coordenação e avaliação de investigação e a execução de investigação.

#### 4.1. Coordenação e avaliação de investigação

A capacidade para coordenar e avaliar investigação pode objectivar-se, entre outros, nos seguintes indicadores:

- Coordenação de  **centros de estudos**
- Coordenação de  **linhas de investigação**
- Coordenação de  **projectos de investigação**
- Orientação de  **teses de doutoramento**
- Orientação de  **dissertações de mestrado**
- **Júris de actos académicos**  (número e tipo de júris)

## **4.2. Execução de investigação**

A capacidade para executar (planear e efectivar) investigação pode objectivar-se, entre outros, nos seguintes indicadores:

- Investigação efectuada para **concursos** de professor catedrático ou associado
- Investigação efectuada para obtenção de **títulos e graus académicos** (agregação, doutoramento, mestrado e provas de aptidão científico-pedagógica)
- **Publicações escritas** (livros, artigos, comunicações, relatórios, comentários, etc.)
- **Publicações em suporte audiovisual** ou **informático** (filmes, videogramas, audiogramas, livros digitais, etc)
- **Trabalhos não publicados** (livros, artigos, comunicações, relatórios, comentários, etc.)

## **5. A capacidade de gerir**

A capacidade de gerir operacionaliza-se no desempenho de papéis em contexto académico e não académico<sup>1</sup>

### **5.1. Desempenho de papéis de gestão em contexto académico**

A experiência de desempenho de papéis de gestão em contexto académico deve ser avaliada de acordo com o tipo, nível hierárquico e duração do desempenho e pode objectivar-se, entre outros, nos seguintes indicadores:

- **Em órgãos de governo da Universidade** (Reitor, Vice-Reitor, Pró-Reitor, membro da Assembleia, do Senado e do Conselho Administrativo)
- **Em órgãos de coordenação científico-pedagógica** (Presidente, Vice-Presidente, membro do Conselho Científico e do Conselho Pedagógico)
- **Director de Unidade Orgânica** (Instituto ou Departamento)
- **Vogal ou secretário de órgão colectivo** (Assembleia, Senado, CC, CP, Departamento, Centro de Estudos)
- **Coordenador** de (ou **participante** em ) **grupos tarefa relevantes** para a vida institucional

### **5.2. Desempenho de papéis relevantes de gestão em contexto não académico**

A experiência de desempenho de papéis relevantes de gestão em contexto não académico deve ser avaliada de acordo com o tipo, nível hierárquico e duração do desempenho e pode objectivar-se, entre outros, nos seguintes indicadores:

- Membro de órgãos de soberania
- Dirigente da Administração Pública (Director Geral, Subdirector Geral, Director de serviços e Chefe de Divisão ou equiparados)

---

<sup>1</sup> Considera-se também relevante o desempenho de papéis de gestão em contexto não académico, uma vez que o saber dessa experiência é facilmente transferível para o contexto académico.

- Autarca
- Dirigente de Organismos não Governamentais (ONGs) e de organizações privadas.

## **6. A capacidade de prestar serviços à comunidade**

A capacidade de prestar serviços à comunidade operacionaliza-se no desempenho de actividades de extensão e de prestação de serviços.

### **6.1. Extensão**

O desempenho de actividades de extensão pode objectivar-se, entre outros, nos seguintes indicadores:

- Actividades de formação contínua
- Projectos de I&D e de Investigação-Acção

### **6.2. Prestação de serviços à comunidade**

A prestação de serviços à comunidade pode objectivar-se, entre outros, nos seguintes indicadores:

- Actividades de consultoria
- Apoio técnico-científico

**Este documento foi subscrito pelos seguintes docentes da Universidade Aberta**

Doutor Hermano Carmo, Professor Associado com Agregação

Doutor Rui Teixeira, Professor Auxiliar

Doutora Inês Magalhães, Professora Auxiliar

Doutora Joana Miranda, Professora Auxiliar

Doutor Armando Oliveira, Professor Auxiliar

Doutora Lúcia Grave, Professora Auxiliar

Mestre Manuel Meirinho, Assistente

Lic. C/ provas científico-pedagógicas, Ana Paiva, Assistente

Mestre José Fontes, Assistente

Mestre Bárbara Bäckström, Assistente

Mestre Joaquim Costa, Assistente

Mestre Lúcio Sousa, Assistente

Mestre João Caetano, Assistente

Mestre Olga Magano, Assistente