



O PROCESSO DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL E A FORMAÇÃO TÉCNICA DOS MEMBROS DA CPA

LILIANE MACHADO MARTINS ¹
LOURDES ALVES ²

RESUMO

Este artigo possui como objetivo verificar a necessidade de formação técnica dos membros da Comissão Própria de Avaliação (CPA), para atuarem no processo de avaliação institucional. O estudo foi efetuado junto aos membros da CPA da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC). A fundamentação teórica abordou partes do Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (SINAES), dos fundamentos e dimensões da avaliação institucional, conforme o SINAES e na UDESC. A pesquisa foi realizada através de um questionário aberto enviado aos quinze membros da CPA, com a finalidade de verificar o conhecimento sobre a avaliação e a necessidade de formação para o desempenho das suas atribuições. A metodologia utilizada segue a abordagem qualitativa; a natureza de pesquisa é aplicada e descritiva; utilizou-se um estudo de caso, buscando entender a partir da perspectiva dos sujeitos - membros da CPA - a necessidade do processo formativo. Procedeu-se um levantamento de dados e informações e a análise dos documentos institucionais e legislações inerentes à avaliação. Destacou-se o funcionamento da autoavaliação institucional na UDESC e o processo formativo técnico dos membros da CPA. Como resultado da pesquisa evidenciou-se a necessidade de realização de um Plano de Capacitação, contemplando os temas apontados na pesquisa, envolvendo os membros da CPA e CSAs - sujeitos envolvidos no processo da autoavaliação da UDESC, bem como de toda a comunidade acadêmica para a criação de uma cultura de avaliação institucional.

Palavras chave: Avaliação Institucional; SINAES; Comissão Própria de Avaliação. Formação dos membros da CPA.

¹ Universidade Federal de Santa Catarina. Acadêmica do Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária - PPGAU. lilimachado09@gmail.com

² Universidade Federal de Santa Catarina. Professora do Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária – PPGAU. loual@lourdesalves.com.br

1. INTRODUÇÃO

A avaliação da educação superior no Brasil é uma preocupação de longo prazo. Várias iniciativas foram implementadas, mas a de maior consistência foi a Avaliação dos Programas de Pós-Graduação efetuada pela CAPES, a qual é referência em todo o país e internacionalmente. No entanto a avaliação de instituições e cursos, envolvendo o ensino de graduação, somente na última década é que foi institucionalizado através da criação do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES, aprovado pela Lei nº 10.861/2004.

O SINAES estabeleceu duas dimensões dos processos avaliativos das instituições de educação superior - IES:

- a) AVALIAÇÃO EDUCATIVA propriamente dita, de natureza formativa, mais voltada à atribuição de juízos de valor e mérito em vista de aumentar a qualidade e as capacidades de emancipação das IES; e
- b) REGULIZAÇÃO, em suas funções de supervisão, fiscalização, decisões concretas de autorização, credenciamento, recredenciamento, descredenciamento, transformação institucional, etc., funções próprias do Estado (SINAES, 2009, p. 86).

A avaliação de REGULIZAÇÃO, de competência do Estado é legal e técnica; enquanto que a avaliação EDUCATIVA é de competência da IES e visa à melhoria contínua da qualidade, principalmente através dos processos de autoavaliação institucional, de responsabilidade da CPA – Comissão Própria de Avaliação.

A autoavaliação regulamentada pelo SINAES, “apareceu como a maior inovação do processo, já que conta com a participação de toda a comunidade acadêmica [...] pois é um processo legítimo, justo, inclusivo e, principalmente, sob um viés formativo e emancipatório” (FRANCISCO; *et. al*, 2013, p. 15-16).

Sob a coordenação da CPA, a autoavaliação institucional deve buscar compreender a cultura e a vida de cada instituição em suas múltiplas manifestações. A ênfase deve ser dada aos processos de ensino, pesquisa, extensão e gestão acadêmica (SINAES, 2009).

Para conduzir os processos da autoavaliação a lei que instituiu o SINAES definiu a obrigatoriedade de criação da CPA pelas IESs, por intermédio de portaria do seu dirigente, constituindo-se de uma equipe de trabalho formada por representantes de todos os segmentos da comunidade acadêmica e por representante da sociedade civil organizada. A CPA passou, então, segundo SINAES (2009), a ter assento no conselho ou órgão colegiado superior, como representante da instituição em matéria de avaliação, tendo as seguintes funções:

- organizar os processos avaliativos;
- coordenar os debates sobre a autoavaliação institucional (AAI);
- planejar e acompanhar a execução dos processos avaliativos e garantir o seu rigor;
- assegurar a unidade entre os diversos setores;
- elaborar e efetuar a edição final dos documentos;
- responsabilizar-se, junto ao MEC, pelo cumprimento dos dispositivos legais inerentes às suas funções (SINAES, 2009, p.114).

Na Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), localizada no sul do país, fundação pública e gratuita, estruturada na forma multicampi, composta atualmente por seis campi e doze Centros, neste caso o campo de pesquisa, o processo de se autoavaliar teve início em 1992 com a adesão da instituição ao PAIUB (Programa de Avaliação Institucional das Universidades Brasileiras).

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) da UDESC foi criada em 2009, por meio da Resolução 008/2009, aprovada pelo Conselho Universitário (CONSUNI), mas, efetivamente, seu início foi em 2010, pela promulgação da primeira nomeação dos membros pela Portaria nº

1523/2010. Atualmente é regulamentada pela Resolução 073/2013 do CONSUNI e é orientada pela legislação nacional do SINAES.

Pela sua regulamentação, a CPA é um órgão colegiado consultivo permanente, com autonomia em sua atuação, tendo como fim a “[...] implementação, coordenação, condução e sistematização do processo de avaliação institucional” (UDESC, 2013, p. 1).

A CPA da UDESC é constituída:

- a) pelo coordenador da Coordenadoria de Avaliação Institucional (COAI), que é o um órgão suplementar subordinado ao Reitor, sendo responsável por coordenar os processos internos e externos da avaliação, como membro nato;
- b) sete representantes docentes efetivos;
- c) cinco representantes do pessoal técnicos universitários dos Centros e um da Reitoria;
- d) três representantes discentes da graduação ou pós-graduação; e
- e) um representante da comunidade civil organizada, todos com suplente (UDESC, 2013, p. 1).

Os representantes dos Centros são sorteados dentre os membros das Comissões Setoriais de Avaliação (CSAs), que são as instâncias criadas para desenvolver a autoavaliação nos Centros, em articulação com a CPA. As CSAs são compostas por quatro representantes docentes efetivos; três representantes técnicos universitários; dois representantes do corpo discente da graduação ou pós-graduação; e um representante da sociedade civil organizada, todos com seus suplentes.

Esta representatividade refere-se à nomeação e determinação normativa feita por Portaria da Reitoria da universidade, contudo, efetivamente a CPA e CSAs não possuem todas as representações, pois é difícil encontrar pessoas que queiram assumir tais funções, bem como a substituição dos membros que deixam a comissão.

Acredita-se que tal dificuldade é decorrente da falta de alocação de carga-horária para os membros da CPA e das CSAs e da capacitação de seus componentes. As duas primeiras normativas (Art. 7º e Art. 7º e 8º das respectivas Resoluções nº 008/2009 e 040/2011 do CONSUNI) previam a alocação de carga horária para os membros docentes e técnicos universitários da CPA, mas, atualmente, a Resolução prevê apenas carga-horária para os membros docentes.

Conforme definido na Resolução 073/2013 – CONSUNI, em vigência, dentre as funções da CPA da UDESC destacam-se três relativas à necessidade de formação dos seus membros, que são os incisos:

- XII – fomentar a produção e socialização do conhecimento na área de avaliação;
- XX – propor eventos visando à capacitação de docentes, discentes e técnicos para o desenvolvimento dos processos de avaliação institucional; e
- XXI – realizar meta-avaliação formativa e somativa para a melhoria contínua dos processos de avaliação institucional da UDESC.

Tais incisos justificam a importância de se prezar pelo processo formativo dos sujeitos envolvidos com a autoavaliação institucional, compreendendo como imprescindível para uma universidade engajada em cumprir sua função social como promotora da formação profissional e humana.

Assim, faz-se necessário pesquisar a necessidade de formação dos membros da CPA e CSAs, trazendo uma contribuição para o aprimoramento das suas funções com vistas a uma melhor qualidade do processo avaliativo.

Com base nesse contexto, definiu-se o seguinte objetivo geral deste trabalho: Identificar a necessidade de formação técnica dos membros da CPA.

Para tanto, utilizar-se-á de uma pesquisa junto aos membros da CPA a fim de coletar as informações acerca da necessidade acima apontada – a de formação técnica.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A autoavaliação ganhou destaque com a implantação do Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (SINAES), em 2004, assim como determinou, em seu Art. 11º, a criação das Comissões Próprias de Avaliação (CPA), atribuindo à CPA a condução e sistematização dos processos avaliativos internos das IES, as quais deverão prestar informações pertinentes ao Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), atuando de forma autônoma. Diante disto, faz-se necessário contextualizar este Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior.

O SINAES nasce a partir das reformas educacionais do período, como advento das políticas de expansão e qualidade, estabelecidas no Plano Nacional de Educação (PNE):

- Meta 12: elevar a taxa bruta de matrícula na educação superior para 50% (cinquenta por cento) e a taxa líquida para 33% (trinta e três por cento) da população de 18 (dezoito) a 24 (vinte e quatro) anos, assegurada a qualidade da oferta e expansão para, pelo menos, 40% (quarenta por cento) das novas matrículas, no segmento público.
- Meta 13: elevar a qualidade da educação superior e ampliar a proporção de mestres e doutores do corpo docente em efetivo exercício no conjunto do sistema de educação superior para 75% (setenta e cinco por cento), sendo, do total, no mínimo, 35% (trinta e cinco por cento) doutores (MEC, 2014, p. 13).

Segundo Ristoff (2006), a criação do SINAES significou uma retomada ao que já se tinha experimentado e aplicado na avaliação da educação superior brasileira. “Deve-se a isso o fato de o SINAES ter sido transformado em política de Estado, por meio da Lei 10861/2004” (RISTOFF, 2006, 197).

O SINAES foi instituído objetivando assegurar a avaliação nacional das instituições de ensino superior, independente de sua organização ou natureza, com a finalidade de melhoria da qualidade do ensino e a expansão. Conforme a Lei Nº 10861/2004 (SINAES, 2009), está organizado em três modalidades de avaliação integradas, sendo:

- **Avaliação Institucional Interna e Externa.** A interna é realizada pelo processo de autoavaliação, conduzida pela Comissão Própria de Avaliação (CPA); e a externa *in loco* realizada por comissão externa formada pelo INEP, cuja avaliação leva em conta três dimensões: a organização didático-pedagógica, o corpo docente e a infraestrutura da instituição, para fins de credenciamento e sua renovação;
- **Avaliação de Cursos**, assim como a avaliação institucional é realizada *in loco*, por comissão externa formada pelo INEP, verificando as três dimensões: a organização didático-pedagógica, o corpo docente e a infraestrutura da instituição, para fins de reconhecimento e sua renovação;
- **Avaliação do desempenho do Estudante**, que é realizada pelo Exame Nacional de Avaliação dos Estudantes (ENADE), aplicado periodicamente num ciclo trienal.

O SINAES é considerado um sistema, assim definido por seu caráter integrador, segundo Ristoff (2006), pois: integra os instrumentos de avaliação; o conjunto de avaliações às informações da base de dados do INEP, como por exemplo, o censo de Educação Superior e o cadastro de cursos e instituições; a autoavaliação à avaliação externa; e seu caráter regulatório e formativo.

Conforme o SINAES (2009), a articulação das últimas dimensões é considerada de suma importância, pois se complementam, conforme a conceituação a seguir:

- a) avaliação **educativa**, propriamente dita, de natureza formativa, mais voltada à atribuição de juízos de valor e mérito em vista de aumentar a qualidade e as capacidades de emancipação e b) **regulação**, em suas funções

de supervisão, fiscalização, decisões concretas de autorização, credenciamento, recredenciamento, descredenciamento, transformação institucional, etc., funções próprias do Estado. (p. 93).

Considerado o SINAES como um sistema de avaliação completo, abrange todos os aspectos institucionais e atores sociais, mas, no entanto, há críticas consistentes a respeito dos caminhos que o processo avaliativo vem tomando. O ENADE inicialmente avaliava os estudantes do primeiro e último ano, pois, conforme afirma Ristoff (2006), o Enade avalia a trajetória do estudante não só a sua chegada, mas hoje, devido à corte de gastos, a avaliação está descaracterizada e verifica somente o desempenho do aluno concluinte.

Segundo Ristoff (2006), o ENADE não dá conceito ou tem função regulatória, assim, “[...] o resultado do desempenho dos estudantes na prova não é considerado igual à qualidade do curso e, portanto, não é suficiente para reconhecer ou deixar de reconhecer um curso” (p.208). Contudo, é o que vem ocorrendo, caso o curso tenha um Conceito Preliminar de Curso (CPC), que é um indicador (que varia entre 1 e 5) de qualidade agregado pelo INEP à sua avaliação, igual ou superior a 4 (quatro), o curso pode eleger não passar pelo processo de avaliação *in loco*. O conceito do curso não vem mais da avaliação *in loco*, feita por comissões de especialistas nas áreas. Inicia-se assim os perversos ranqueamentos determinados por conceitos, índices, impactando social e economicamente na classificação das instituições.

Outra crítica é em relação ao pagamento feito pela IES para ser avaliada. Santos *et al* (2012) afirma que a instituição paga para ser avaliada, sendo que o sistema não dispõe de número de avaliadores suficientes para o número de instituições a serem avaliadas.

No entanto, o foco deste artigo é a autoavaliação institucional, organizada pela CPA, que tem caráter formativo e permanente e em seu processo educativo, visa à promoção da cultura avaliativa e a busca pela melhoria da qualidade do ensino.

O objetivo da autoavaliação, segundo o SINAES (2004), é conhecer a instituição, seu perfil e finalidade, identificar seus problemas e deficiências, pontos fortes e potencialidades e verificar sua relevância social. Para isso, o instrumento avaliativo deve contemplar as diferentes dimensões institucionais, obrigatoriamente as dez dimensões definidas no Art. 3º da Lei 10861/2004.

Segundo Dias Sobrinho (2008), o processo de avaliação deve ser embasado numa concepção de educação e conhecimento como bens sociais, para beneficiar toda a sociedade e não como uma avaliação instrumentalizada que faz da educação uma mercadoria, que prima pela competição e lucratividade como sinônimo de eficiência. Ristoff (1994), diz que nossa sociedade foi impregnada por uma concepção de avaliação como punição e mérito, esquece que a avaliação tem como fim a construção. Enfatiza, ainda, Ristoff (1994) que as duas concepções de avaliação, primeiramente avaliar para firmar valores, descreve que a própria palavra avaliação contém a palavra valor, o que implica que a avaliação não é neutra, há valores que se quer instalar. E a função educativa da avaliação, a qual é promotora da instalação de uma cultura de avaliação. “A avaliação precisa ser um processo de construção e não uma mera medição de padrões estabelecidos por iluminados” (RISTOFF, p. 51, 1994).

Pensar a formação da equipe que desenvolve a autoavaliação na universidade é se preocupar em prepará-los para que possam promover a cultura de avaliação entre seus pares, para desenvolverem um processo avaliativo conforme propõe o SINAES, o que para Santos *et al* (2012), participativo e emancipatório, em que a concepção de qualidade e os indicadores são definidos conjuntamente pelos atores sociais envolvidos no processo. O “[...] modelo de avaliação institucional, baseado em informações mensuráveis de natureza qualitativa e quantitativa, minimizando conclusões subjetivas, sendo contínuo na medida da construção de uma política institucional interna de avaliação” (BOCLIN, 2006, p. 24).

Para a UDESC, de acordo com o Projeto de Avaliação Institucional 2017-2019 a avaliação é um processo sistemático que busca seu autoconhecimento como base para a melhoria da qualidade de sua função social, considerada uma ferramenta de gestão, que orienta a construção de seu Planejamento Pedagógico Institucional, assim como, seu Planejamento de Desenvolvimento Institucional. Para Santos et al (2012), a avaliação é um instrumento eficiente na correção de deficiências, pois como processo promove o desenvolvimento da excelência da qualidade do ensino.

Anteriormente, descreveu-se o funcionamento da CPA na UDESC. A Comissão foi instituída em 2010. A Portaria de nomeação atual é a de nº 812/2017, mas já há mudanças de membros e ainda não foi atualizada. Ela é composta por quinze membros, mas nem todos atuantes, sendo eles: a coordenadora da COAI, oito docentes, quatro técnicos universitários dos Centros e um da Reitoria um representante da comunidade civil organizada e estamos aguardando a indicação de um discente, todos com suplente. Lembrando que a CPA na UDESC é o órgão responsável por implementar, coordenar, conduzir e sistematizar o processo de avaliação institucional e, temos as CSAs que são responsáveis por desenvolver a avaliação em cada Centro, constituídas por doze CSAs, uma em cada Centro da UDESC, composta ao todo por cento e dezessete membros.

Na UDESC cabe a CPA fazer a autoavaliação acontecer; para auxiliar nesta missão a CONAES (Conselho Nacional de Educação Superior) e o INEP prepararam um roteiro para orientar o processo de autoavaliação. Ao final desse processo cabe enviar o relatório de autoavaliação realizado pela CPA ao INEP. Portanto, o relatório é um material de grande relevância, pois gera o diálogo entre avaliado e avaliador e disso ressalta a representatividade que tem uma CPA bem estruturada e atuante para a instituição.

A partir da necessidade de uma CPA bem estruturada e atuante é que destaca-se as seguintes competências formativas da CPA em articulação com a COAI, estabelecidas pela Resolução 073/2013 – CONSUNI da UDESC:

- XVI – emitir juízos de valor e propor ações formativas tendo em vista os resultados dos processos de avaliação institucional;
- XX – propor eventos visando à capacitação de docentes, discentes e técnicos para o desenvolvimento dos processos de avaliação institucional;
- XXI – realizar meta-avaliação formativa e somativa para a melhoria contínua dos processos de avaliação institucional da UDESC.

Diante destes compromissos que a CPA tem, frente à preparação dos atores envolvidos, que de modo geral é toda a comunidade acadêmica, mas, mais, especificamente os membros atuantes, sujeitos-ação do processo avaliativo, cabe evidenciar algumas das ações que os membros das CSAs desempenham: sensibilizar a comunidade acadêmica de seu Centro para participar da autoavaliação; desenvolver as autoavaliações nos seus respectivos Centros; sistematizar os dados e analisar os resultados do processo da autoavaliação em seu Centro; discutir a análise da autoavaliação com o Núcleo Docente Estruturante (NDE) de seu Centro; elaborar o relatório da autoavaliação para encaminhar à COAI, contendo as fragilidades e pontos fortes e as medidas sanadoras; e também tem a função de realizar eventos visando capacitar as pessoas para o processo de avaliação.

Assim, verifica-se que o trabalho da CPA e das CSAs representa um compromisso de grande responsabilidade. Verificou-se, a partir da vivência desta acadêmica de que os membros que as compõem, em grande parte, não são pesquisadores, não tem familiaridade com os conceitos e fundamentos da avaliação institucional e muitas vezes são indicados para a função, não sendo uma eleição a partir de candidatura pessoal.

Percebeu-se que, com este quadro, faz-se necessário informar, treinar e desenvolver a equipe responsável pela autoavaliação institucional para que tenham competências para desempenhar suas atribuições.

Bagattoli e Müller (2016) afirmam que é preciso treinar e desenvolver as pessoas para que desempenhem suas atividades com competência e eficiência. O treinamento, segundo os autores, é um processo educativo a curto prazo, para resultado imediato. Já o desenvolvimento é um processo a longo prazo, o qual leva a aquisição de novas habilidades e competências. Assim, o treinamento e o desenvolvimento são processos de aprendizagem, por isso estabelecem a educação como sendo um terceiro elemento deste processo formativo, sendo que a educação contribui para que os sujeitos sejam mais eficazes e eficientes no desenvolvimento de suas funções (BAGATTOLI e MÜLLER, 2016).

Se a instituição deseja desenvolver um processo de autoavaliação de qualidade, com resultados, conseqüentemente, é preciso pensar em um programa de formação para qualificar os membros envolvidos na autoavaliação, pois o processo de autoavaliação é desenvolvido por pessoas que precisam conhecer e saber como fazer acontecer a autoavaliação institucional em seus Centros e na Universidade.

3. METODOLOGIA

Dentre os estudos sobre metodologia da pesquisa há o que classifica a metodologia quanto à abordagem do problema, sua natureza, seus objetivos e seus procedimentos. Para desenvolver este artigo foi utilizada a abordagem qualitativa, a qual consiste, conforme define Godoy (1995), em obter dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos por meio da interação do pesquisador com o objeto de pesquisa, buscando entender os fenômenos de acordo com a perspectiva dos sujeitos. Para tanto, primeiramente se contextualizou o sistema de avaliação empregado nas universidades brasileiras e como o processo de avaliação está estabelecido na UDESC, que é o campo de pesquisa deste estudo; em seguida, por meio da aplicação de um questionário, buscou-se verificar as perspectivas dos atores envolvidos na elaboração do processo de autoavaliação, quanto à necessidade de capacitação.

Quanto à natureza da pesquisa utiliza-se da pesquisa aplicada, que segundo Gerhardt e Silveira (2009) busca gerar conhecimentos para a aplicação prática na solução de problemas específicos. Assim, este estudo busca verificar a necessidade da formação dos membros da CPA/CSAs para atuar no processo de avaliação institucional. Para tanto, optou-se pela aplicação de um questionário aos membros da CPA da UDESC, com a finalidade de verificar o conhecimento sobre a autoavaliação e se tiveram capacitação para o desempenho de suas funções.

O delineamento da pesquisa, segundo o objetivo do estudo, é de caráter descritivo, que segundo Lakatos (2001) consiste em descrever as características de certo fenômeno, buscando relacionar as variáveis existentes. Assim, busca-se verificar, por meio dos materiais bibliográficos, legislações e documentos institucionais, as concepções de avaliação e suas diretrizes; o significado da autoavaliação institucional; e a formação dos membros da CPA.

Para cumprir a trajetória da pesquisa, foi empregada a metodologia de estudo de caso, que “[...] investiga um fenômeno contemporâneo (o caso) em profundidade e em seu contexto de mundo real [...]” (YIN, 2015, p. 17). Assim, esta pesquisa se propôs a investigar um cenário específico, a Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), buscando aprofundar o conhecimento sobre a autoavaliação institucional e a formação dos membros da CPA.

Para tal, foram analisados os documentos institucionais: a Resolução 073/2013 – CONSUNI que institui a CPA e define seu objetivo, finalidade e ações; as Portarias de nomeação dos membros da CPA e das CSAs; o Projeto de Avaliação Institucional 2017-2019 que define o que a autoavaliação busca realizar; a página da Coordenadoria de Avaliação Institucional (COAI) que apresenta a organização da avaliação na universidade assim como os

relatórios de avaliação; o Regimento Interno da universidade que em seu Art. 45º define o que é a COAI e suas atribuições. E, ainda, verifica-se o conhecimento e formação sobre a autoavaliação dos membros da CPA da instituição, por meio do questionário semiestruturado aplicado aos membros da CPA da UDESC.

4. RESULTADOS

Foi aplicado um questionário semiestruturado, elaborado no Microsoft Forms, com uma questão de identificação e seis questões abertas, aos quinze membros da CPA definidos pela Portaria UDESC 812/2017, contudo, houve duas situações em que o presidente da CSA foi quem respondeu, devido afastamento dos membros no momento da aplicação do questionário. O questionário foi aplicado no primeiro semestre de 2018 e teve como prazo de resposta quinze dias. Foram obtidas dez respostas, representando um retorno de 67%. Dois membros justificaram que não iriam responder devido ser período de encerramento de semestre e não disporem de tempo para fazê-lo. Os outros três não justificaram.

A **pergunta 1** tratou do tempo de permanência na CPA. Verificou-se que a média de participação dos membros respondentes é de um ano e onze meses. As funções dos membros respondentes foram organizadas em dois grupos: docentes e técnicos universitários, computando cinco de cada categoria, sendo que a CPA é composta por sete representantes docentes, seis representantes técnicos universitários (Centros e mais Reitoria), um representante da comunidade civil organizada e mais a coordenadora da COAI (que é professora). O tempo médio de trabalho na universidade, dos membros que compõe a CPA, é de nove anos.

Na **pergunta 2: Como você considera seu nível de conhecimento sobre Avaliação Institucional?** foram obtidas as seguintes respostas:

R1 - Médio, pois considero que os integrantes deveriam ter momentos de formação sobre a temática assim que inicia um novo mandato.

R2 - Conhecimento médio, pouco tempo participando e sem conhecimento anterior por falta de divulgação

R3 - Bom. Tenho pouco tempo de atuação na CPA, mas atuei junto a CSA do Centro por cinco anos e também no NDE, portanto constantemente estou em contato e procuro inteirar-me de todo o processo, da aplicação ao retorno e soluções para os problemas apontados.

R4 - Acredito que está bom, pois procuro estar sempre nas reuniões, mesmo por via teleconferência.

R5 - Considero que estou em processo de aprendizagem sobre especificamente a avaliação institucional UDESC, no sentido de estar em processo de familiarização com as políticas e resoluções próprias, no entanto, já apresentei aproximação com as políticas nacionais junto a outras instituições em que trabalhei.

R6 - Considero básico, mas acima dos demais servidores que não estão envolvidos com a CSA e a CPA.

R7 - Muito bom, pois faz parte do processo educacional como um todo. Envolve todos os seguimentos da Universidade,

R8 - Em constante aprendizado.

R9 - Médio, comecei a estudar algumas legislações quando entrei na CPA, fiz uma disciplina no mestrado sobre avaliação universitária.

R10 - Razoável. Não me considero um grande entendido na área, no entanto especialmente pelo envolvimento com a CSA nesse último ano, foi possível um maior conhecimento sobre a Avaliação Institucional.

Já a **pergunta 3: Você conhece os fundamentos e a legislação sobre o SINAES? Em que nível e quais capacitações já participou?** as respostas foram:

R1 - Conheço somente o que foi exemplificado nas reuniões. Não houve capacitações.

R2 - Não conheço muito bem e nunca participei

R3 - Sim, conheço. já participei de capacitações sobre todos os níveis.

R4 - Já li quando estava em outra instituição, preciso ver se houve alterações.

R5 - Sim, tenho conhecimento sobre os fundamentos e legislação, participando de capacitações institucionais.

R6 - Já nos foi apresentado em reunião do CSA esses fundamentos, mas nunca tivemos capacitações a respeito.

R7 - Muitas horas dedicadas à compreensão do SINAES, que fundamenta a Avaliação Institucional desde a autoavaliação, avaliação dos cursos. Avaliação externa da Universidade.

Desempenho dos estudantes - ENADE e Orienta no Reconhecimento e Renovação dos Cursos.

R8 - Sim. Palestras (ouvinte e palestrante)

R9 - Sim, tenho lido a respeito. Considero médio o nível de conhecimento, acredito que falta discutir juntamente com os outros membros da CPA para aprofundar e verificar nosso contexto avaliativo. Não participei de capacitação, somente a disciplina do mestrado

R10 -Tive acesso sim aos fundamentos e a legislação sobre o SINAES, mas isso se deu através de interesse pessoal e leitura dos documentos. Não participei de curso ou capacitação sobre os mesmos.

Sobre a **pergunta 4: Ao ser nomeado você participou de alguma capacitação específica sobre o papel e as funções da CPA?** foram obtidas as respostas:

R1 - Nenhuma, somente conversa nas reuniões.

R2 - Não houve capacitação

R3 - Não

R4 - Não

R5 - Desde o momento que entrei na CPA, como foi passado curto período de tempo, não fiz nenhuma capacitação específica.

R6 - Não.

R7 - Sim. Tivemos vários encontros de formação e explicações sobre a importância da CPA e CSAs.

R8 - Não.

R9 - Não, senti muita falta disso, ainda não sei bem qual a função do membro da reitoria.

R10 - Não, inclusive tive bastante dificuldade para entender as rotinas da CSA para atender as expectativas da COAI, o que ocorreu apenas recentemente. Minha percepção é que a própria COAI não estava devidamente estruturada para atender as demandas.

As respostas sobre a **pergunta 5: Enumere as maiores dificuldades encontradas, como membro da CPA, para desenvolver as atividades da autoavaliação institucional da UDESC**, as respostas foram:

R1- Desconhecimento da Comunidade acadêmica sobre as funções e a importância da avaliação;

Nenhum ou pouco retorno dado à comunidade acadêmica sobre os resultados da avaliação e ações a serem realizadas; Questionários muito extensos e prazos que não condizem ao calendário acadêmico (mesmo prazo de fim do semestre, revisão para exames, processos

seletivos); entre outras dificuldades.

R2- Falta de conhecimento do instrumento, gerando assim um desconforto para elaboração de relatórios.

R3- Falta de tempo específico para a atividade; Troca constante de membros; Falta de membros nas reuniões;

R4- A dificuldade não está nos membros da CPA e sim na cultura das pessoas que fazem a avaliação, pois isto é de momento, se ele esta bem sai tudo positivo e se não tudo negativo, muitas pessoas levam pelo lado pessoal e isso não é bom.

R5- Especialmente, o reconhecimento dos atores envolvidos com a academia (alunos, professores) sobre as atribuições da CPA e CSAs, já que há importantes estâncias relacionadas com a avaliação institucional que também são articuladas a esses elementos. Assim, deve haver sensibilização em todas as esferas envolvidas no fluxo de organização das autoavaliações (participação dos professores e acadêmicos, relatórios das CSAs, discussões e reflexões do NDE, encaminhamentos dos relatórios, apresentação aos gestores).

R6- Não realizo as atividades de autoavaliação por ser técnico administrativo.

R7- Uma das maiores dificuldades são as mudanças constantes na coordenação e descontinuidade dos trabalhos iniciados, pois a cada mudança surgem novas ideias, sem o devido aproveitamento das anteriores.

R8- Comissão muito numérica, dificuldade de participação de todos. 2) A AAC deveria ser de responsabilidade dos departamentos. 3) Os gestores não querem nem saber da Avaliação Institucional

R9- Desconhecer o papel de atuação do membro da CPA na Reitoria, pois não executamos a avaliação como os membros pertencentes aos Centros que atuam juntamente com as CSAs. Falta de conhecimento sobre o processo avaliativo na universidade, isto tem ficado mais claro com os estudos, mas são estudos individuais, falta fazer conjuntamente com toda a CPA. Falta envolvimento dos gestores e de alguns membros envolvidos com a avaliação (CSA ou CPA).

R10- Envolvimento com outras atividades da UDESC: o fato de estar envolvido em outras atividades torna a disponibilização de pouco tempo para o processo de avaliação; Não existe uma cultura de avaliação na UDESC, as pessoas precisam ser muito incentivadas para participar e mesmo assim a participação é baixa. Falta de capacitação; Padronização de relatórios, o que ocorreu recentemente.

Em relação à **pergunta 6: Cite as condições necessárias [...] para conseguir uma efetiva contribuição para a melhoria da qualidade institucional**, foram obtidas as seguintes respostas:

R1- Idem a resposta anterior (número 5), atender aqueles itens listados.

R2- Sala própria para CPA com toda estrutura, computador, impressora, telefone. Palestra ou curso para um conhecimento maior do que é a CPA? para que serve? assim poderemos conquistar servidores para serem membros e desenvolverem um bom trabalho

R3- Considero que a composição da CPA deveria contemplar pessoais com poder de decisão, ou com influência para tal atividade, do contrário os pontos são detectados, porem a resposta não acontece ou demora.

R4- Um horário específico para isto, no nosso centro tem-se feito vários meios de divulgação, murais, página do CESFI, Facebook, avisos em sala. A melhoria da qualidade institucional passa por investimentos, tanto físico como em pessoas.

R5- Acredito que horas destinadas à participação nas atividades envolvidas deveriam ser revistas (em geral atribuição de 2 horas); participação efetiva das CSAs no desenvolvimento dos relatórios, assim como divulgação nos Centros das avaliações.

R6- A maior dificuldade em relação à participação da CPA é conciliar a participação com as demandas de trabalho que já tenho para cumprir. As reuniões tomam bastante tempo e já possuo outras comissões para participar também. Sinto que não consigo contribuir tanto quanto poderia para a comissão em virtude dessa sobrecarga.

R7- Os únicos Membros da CPA, ou CSA que dispõem de horas destinadas à efetiva participação e que são mais valorizados, são os professores que alocam carga horária, mas não tem efetiva participação e dedicação.

R8- Suporte de TI, Sala própria, Equipe de comunicação, Estatístico, Reuniões periódicas com gestores

R9- Acredito ser boa a forma que a CPA está organizada, composta com a CPA e as CSAs, precisamos torná-la mais efetiva, capacitando, motivando e envolvendo os principais atores sociais, inclusive os gestores; é importante estabelecer em Resolução uma carga horária para o membro trabalhar somente com a autoavaliação; melhorar o sistema utilizado (SIGA) para que gere os relatórios de avaliação ou verificar o uso de outro software; fazer a divulgação dos resultados de forma ampla, em seminário ou evento de avaliação para toda a comunidade acadêmica.

R10- O ideal é que tivéssemos ao menos um técnico que ficasse totalmente disponível para a avaliação institucional nos Centros também, não apenas na Reitoria, pois temos atividades no decorrer de todo o ano e não apenas nos períodos de avaliação. Um espaço próprio para a CSA também seria importante, até para deixar claro ao centro da sua relevância. Maior tempo para os membros da CSA, com os valores definidos em resolução fica inviável. Um software melhor para a realização da avaliação. O SIGA não tem se mostrado adequado.

Na sétima e última pergunta: **Enumere tipos de capacitação e temas, mais adequados, para a formação dos membros da CPA, visando uma atuação mais efetiva na comissão**, as respostas foram:

R1- Conhecer o que é e para que serve a Avaliação Institucional na Universidade Pública.

R2- O que é SINAES, CPA, como elaborar relatórios, curso de mídias sociais, curso de redação, escrita criativa.

R3- Aspectos em termos de responsabilidade dos membros; Aspectos que tratem da forma de atuação; Procedimentos a serem encaminhados pela universidade como um todo e o papel do membro no próprio Centro; reforçar os aspectos do SINAES.

R4- Curso sobre qualidade, interpretação de dados da avaliação

R5- Sistemas de avaliação institucional; Eixos e Domínios SINAES; Processos relacionados à avaliação institucional.

R6- Penso que a ideia de existir uma capacitação com apresentação do que é a CPA e suas funções, a estrutura de ensino no Brasil com base nas quais as universidades são avaliadas/critérios de avaliação no Brasil, seria de bastante valia e importância. Poderia ser uma simples reunião ou treinamento até por videoconferência.

R7- Informações básicas como se orientava antigamente, desde os conceitos preliminares, para que haja verdadeira compreensão do todo. Muitos Membros novos não recebem essas orientações da finalidade da Avaliação e se tornam meros repetidores ou multiplicadores das poucas informações.

O que percebo como Membro mais antigo são esses pontos: vincular o que se tem com o que se fez e analisar a evolução da Avaliação que está em constante mudanças, mas conserva características que a definem. É impossível dar continuidade a alguma coisa sem conhecer seu funcionamento. Membros novos precisam de mais orientação, desde a coordenação.

R8- 1) SINAES 2) Como avaliar 3) Planejamento Estratégico 4) Meta avaliação.

R9- SINAES; autoavaliação institucional; indicadores; como trabalhar com a análise dos

dados; metodologia de pesquisa, meta avaliação; eventos institucionais sobre avaliação para toda a comunidade acadêmica (seminários).

R10- Sobre legislação; sobre estratégias para a motivação dos participantes; sobre funcionamento das CSAs; socialização de boas práticas entre as CSAs.

Em relação aos **resultados globais** da pesquisa conclui-se que:

- a) O nível de conhecimento dos respondentes (**R**) sobre a avaliação institucional é considerado “médio e bom”. Vários foram os motivos para esta classificação sobre o nível de conhecimento dos membros da CPA, destacando-se: boa participação nas reuniões; interesse em buscar leituras a respeito das legislações ou sobre a avaliação; considerar como um processo de constante aprendizado; e pelo conhecimento no desenvolvimento do processo avaliativo no Centro. Um detalhe chama a atenção nas respostas, revelando que a avaliação não alcança toda a comunidade acadêmica da instituição.
- b) Referente ao conhecimento dos fundamentos e da legislação sobre o SINAES, de modo geral, as respostas obtidas foram de que tem conhecimento, adquiridos em estudos individuais, em cursos, capacitações externas ou nas reuniões da CPA. Embora alguns respondentes afirmem que é baixo o nível de conhecimento.
- c) Quanto a ter capacitação sobre o SINAES, foram obtidas cinco negativas, três afirmativas e duas abstenções.
- d) Quanto a ter recebido capacitação sobre o papel e as funções da CPA, quando da sua nomeação, nove respondentes disseram não ter tido capacitação.
- e) Em relação às maiores dificuldades encontradas como membro da CPA, para desenvolver as atividades da autoavaliação institucional da UDESC, foram apontadas: não ter envolvimento com a avaliação por ser técnico; o acúmulo de atividades dificulta a conciliação com as atribuições da CPA; a falta de uma cultura de avaliação na instituição; o desconhecimento das funções da CPA e a desvalorização da avaliação por toda a comunidade acadêmica; a falta de envolvimento dos gestores e de toda a comunidade acadêmica; o pouco ou nenhum retorno dos resultados da avaliação à comunidade acadêmica; falta de domínio do instrumento de avaliação, dificultando a elaboração do relatório de avaliação; falta de tempo específico para realizar as atividades relacionadas à autoavaliação; constante troca de membros e ausências nas reuniões; o fato da comissão ser muito grande, quinze membros na CPA e cento e dezessete membros nas CSAs; falta de capacitação sobre a avaliação aos membros da CPA e CSAs; e a falta de um processo de sensibilização de toda a comunidade acadêmica para um maior envolvimento e participação na autoavaliação.
- f) Sobre as condições necessárias para a atuação da CPA foi destacado: divulgar as funções e importância da autoavaliação institucional para toda a comunidade acadêmica; efetivar a divulgação dos resultados da autoavaliação a toda a comunidade, assim como as ações definidas para o saneamento das fragilidades; rever a aplicação e elaboração do questionário da autoavaliação; ter uma sala própria para a CPA e para as CSAs, com toda a infraestrutura necessária, inclusive de pessoal (suporte de TI, estatístico e equipe de comunicação); promover cursos de formação sobre a função da CPA; envolver os gestores para dar efetividade e

agilidade no saneamento das fragilidades; ter carga-horária específica para todos os membros da CPA, para o desenvolvimento das atividades da autoavaliação, definidas em resolução; maior envolvimento das CSAs na elaboração dos relatórios de autoavaliação e na divulgação no Centro; desenvolver ou adquirir um software adequado para trabalhar com os dados e relatórios da avaliação institucional.

g) E, em relação ao objetivo deste estudo, ficou claro a necessidade de capacitação dos membros da CPA e das CSAs, tendo sido apontados os seguintes temas:

- O SINAES;
- Avaliação institucional interna;
- Funções da CPA/CSAs;
- Elaboração de relatórios e interpretação dos dados da autoavaliação;
- Processo avaliativo do ensino superior no Brasil e na instituição;
- Meta avaliação;
- Metodologia de pesquisa;
- Eventos institucionais sobre avaliação para toda a comunidade acadêmica (seminários), com espaço para a socialização das boas práticas entre as CSAs.

5. CONCLUSÃO

A avaliação institucional deve ser vista como um instrumento de gestão, com uma prática pedagógica que leve à análise e construção de valores importantes para a educação que se quer e não para ser uma ação punitiva e de controle que visa somente atender as leis estabelecidas. Refletir sobre a política avaliativa leva a eleição de que tipo de avaliação queremos, que seja reflexiva e formativa e que por meio de seu processo formativo construa na instituição uma cultura de avaliação que promova o envolvimento de todos. Para tanto, é preciso formar e informar os atores envolvidos e a comunidade acadêmica de modo geral. A missão da CPA tem grande impacto na promoção do processo de autoavaliação. Santos et al (2012) afirma que sem pessoal técnico treinado e interessado em promover o processo avaliativo não se trabalha com os resultados da avaliação, o qual acaba sendo engavetado. “Sem a utilização desses resultados e sem o envolvimento dos atores do processo, não se cria a cultura de avaliação” (p. 557).

Diante disso e da análise do questionário observa-se a importância da elaboração de um programa de formação técnica aos membros da CPA. Lembrando a afirmação de Ristoff (1994) sobre termos uma cultura de que a avaliação é para mostrar o erro, é para subjugar e punir; precisamos desconstruir este desvalor da avaliação para prevalecer seu valor de construção. A avaliação não é somente para cumprir com a legislação e gerar um índice, mas sim para diagnosticar, orientar as ações futuras. Deve exercer sua função educativa, tendo em vista aumentar a qualidade e as capacidades de emancipação da instituição e para isso precisa de uma equipe que trabalhe com a avaliação dentro desta concepção, de forma participativa e dialógica.

O processo formativo dos membros da CPA e das CSAs com certeza irá melhorar a qualidade do processo avaliativo institucional, pelo conhecimento e competência que irão adquirir, contudo, como bem observam os membros respondentes do questionário, é preciso que haja envolvimento dos gestores e do NDE no processo. Assim, o processo de formação deve ir além de somente os atores envolvidos diretamente à CPA/CSA. E, com poucas participações que não geram um percentual considerável para a definição das potencialidade e fragilidades do cenário universitário, é importante buscar o envolvimento de toda a comunidade acadêmica para, realmente, conhecer a instituição, seu perfil e finalidade. É

preciso desenvolver um processo que combata a cultura da resistência à avaliação e instale-se uma cultura de avaliação, tendo em vista que é um instrumento de grande importância para o acompanhamento contínuo e permanente das atividades da universidade, não só por que produz informações, mas por que questiona as atividades que exerce e seu propósito existencial, pois, “[...] avaliar é questionar se os sistemas, as instituições e seus atores estão ou não cumprindo com o que lhe é devido” (INÁCIO e MONDO, 2017, p. 5).

REFERÊNCIAS

BOCLIN, R. **Avaliação Institucional: quem acredita?** Rio de Janeiro: Espaço do Saber, 2006.

BRASIL. **LEI N° 10.861**, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências. Brasília, DF, abr. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.861.htm> Acesso em: 14/06/2018.

FRANCISCO, T. H. A., *et. al.* **Análise Epistemológica da Avaliação Institucional da Educação Superior Brasileira: reflexões sobre a transposição de paradigmas.** In: III Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração. Florianópolis, SC: UFSC, março, 2013.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (Org.). **Métodos de Pesquisa.** Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>> Acesso em: 14/07/2018.

GODOY, Arilda S. **Introdução à Pesquisa Qualitativa e suas Possibilidades.** Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, Mar./Abri. 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n2/a08v35n2.pdf>> Acesso em: 01 out 2017.

INÁCIO, A. E. C.; MONDO, J. A. S. **Estudo Descritivo do Sistema de Avaliação da Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC.** 3º Simpósio Avaliação da Educação Superior AVALIES. Florianópolis SC, set. 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/179351/101_00703%20-%20ok.pdf?sequence=1> Acesso em: 05/07/2018.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos.** São Paulo: Atlas, 2001.

MEC. **Planejando a Próxima Década: conhecendo as 20 Metas do Plano Nacional de Educação.** Brasília, DF, 2014. Disponível em: <http://pne.mec.gov.br/images/pdf/pne_conhecendo_20_metas.pdf> Acesso em: 04/07/2018.

RISTOFF, D.; GIOLO, J. **O Sinaes como Sistema.** R B P G, Brasília, v. 3, n. 6, p. 193-213, dez. 2006. Disponível em: <<http://ojs.rbpg.capes.gov.br/index.php/rbpg/article/view/106>> Acesso em: 04/07/2018.

RISTOFF, D. **INTRODUÇÃO - Princípios do Programa de Avaliação Institucional**. Avaliação - Revista Da Avaliação Da Educação Superior, 1. Recuperado de <<http://periodicos.uniso.br/ojs/index.php/avaliacao/article/view/727>> Acesso em: 04/07/2018.

SANTOS, et al. **Avaliação institucional: por que os atores silenciam?** Educ. Real, Porto Alegre, v. 37, n. 2, p. 551-568, maio/ago. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-62362012000200012> Acesso em: 16/07/2018.

SINAES – **Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior: da concepção a regulamentação**. [Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira]. – 5. ed., revisada e ampliada – Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2009. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/documents/186968/484109/SINAES+-+Sistema+Nacional+de+Avalia%C3%A7%C3%A3o+da+Educa%C3%A7%C3%A3o+Superior+Da+Concep%C3%A7%C3%A3o+%C3%A0+Regulamenta%C3%A7%C3%A3o+5a+ed+amp/d98724bf-b529-4a88-a5f9-e62b9d6f9ebc?version=1.4>> Acesso em: 16/07/2018.

INEP/MEC. **Roteiro de Auto-Avaliação Institucional: Orientações Gerais**. Brasília-DF, 2004. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/documents/186968/484109/Roteiro+de+auto-avalia%C3%A7%C3%A3o+institucional+orienta%C3%A7%C3%B5es+gerais+2004/55b435d4-c994-4af8-b73d-11acd4bd4bd0?version=1.2>> Acesso em: 16/07/2018.

UDESC. **RESOLUÇÃO Nº 073**, de 11 de dezembro de 2013. Regulamenta o funcionamento da Comissão Própria de Avaliação (CPA) e das Comissões Setoriais de Avaliação (CSAs) da UDESC. Disponível em: <<http://secon.udesc.br/consuni/resol/2013/073-2013-cni.pdf>> Acesso em: 15/06/2018

UDESC. **Projeto de Avaliação Institucional 2017-2019**. Disponível em: <http://www.udesc.br/arquivos/udesc/documentos/PAI_1511349135897_5035.pdf > Acesso em: 25/06/2018

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: planejamento e Métodos**. Porto Alegre, RS: Bookman, 2015.