



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

*Ronaldo Telles - UNIVALI
Sidnei Vieira Marinho - UNIVALI*

Resumo

Esta pesquisa tem como objetivo analisar o desempenho docente de instituições de educação superior (IES) brasileiras à luz dos indicadores do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) coletados para o Censo da Educação Superior, 2011, tendo como referencial teórico a gestão universitária e aspectos da avaliação de desempenho. A pesquisa é entendida como aplicada, no tocante a abordagem é quantitativa e qualitativa, com coleta de dados primários e secundários através de levantamento bibliográfico e documental e tem como população 325.804 docentes de IES brasileiras. Através da análise dos dados constatou-se uma evolução no desempenho docente se comparado ao ano anterior, 2010. Identificado também a elevação na qualidade técnica e científica docente, sendo que 47,5% deles estão vinculados a apenas um curso e a razão de matrículas total por função docente é considerada adequada.

Palavras-chave: avaliação de desempenho docente; ensino superior; censo da educação superior.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

1 Introdução

O objetivo desta pesquisa é analisar o desempenho docente de instituições de educação superior (IES) brasileiras à luz dos indicadores do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) coletados para o Censo da Educação Superior, 2011, tendo como referencia teórica a gestão universitária e aspectos da avaliação de desempenho. No campo das discussões organizacionais, é hegemônica a importância de avaliar o desempenho das instituições. As discussões centram-se em questões como: qual instrumento adotar para avaliar; quais as interpretações cada indicador possibilita; que método é o mais adequado, entre outras. Quando arrastamos as discussões para o campo educacional a questão central é a definição do conceito qualidade (DOURADO; OLIVEIRA, 2009). A avaliação de desempenho é importante pois gera dados que permitem uma análise e sua posterior tomada de decisão. A partir do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) a avaliação da educação superior ganha novo fôlego (BRASIL, 2007).

Para Pereira (2011) a questão da avaliação da educação, não apenas de atores específicos, é dever do Estado no sentido que este deve a sociedade à transparência das informações e explicações sobre o resultado dessa avaliação. No mesmo sentido, Embiruçu, Fontes, Almeida (2010) indicam que o uso de um sistema de avaliação docente é importante para a instituição, para os docentes, mas principalmente, para os alunos que são diretamente influenciados por seus professores. Não é recente a constatação de que os docentes assumem papel relevante para a educação brasileira porque deles depende em grande parte o sucesso das instituições de ensino superior (MARTINEZ; GONÇALVES, 2012). No entanto, para garantir uma educação de qualidade é preciso analisar outras dimensões extra e intraescolares, olhar para os outros atores que participam da construção da educação e que, dessa forma, influenciam os resultados da educação brasileira. Neste artigo a discussão centra-se no papel do docente.

A avaliação de desempenho é entendida como um processo de construção de conhecimento que oferece ao gestor informações que lhe possibilitem avaliar, mensurar o desempenho da sua organização, neste caso a educacional, e o impacto das suas decisões, permitindo implementar ações de aperfeiçoamento organizacional (FIGUEREDO et al., 2005; HANSEN, 2004). A avaliação de desempenho também pode ser entendida como um processo organizado para coleta específica de dados por rigorosos critérios, formando valor com base em dados e evidências.

Avaliar e medir o desempenho tem como objetivo propiciar uma forma de gestão que seja eficaz para a organização, considerando uma série de variáveis como: princípios adotados, bases informativas e indicadores considerados. Constantemente, a avaliação de desempenho sofre influência dos objetivos, metas e legislação que influencia a organização (MACHADO, MACHADO; HOLANDA, 2007).



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Para Schwartzman (1989), não se deve, de antemão, considerar há possibilidade de desenvolver um modelo de avaliação livre de questionamentos. Seria, assim, impossível alcançar modelo tão objetivo e perfeito capaz de eliminar as contradições. Ainda esclarece que, por mais completo que seja o modelo de avaliação ele sempre é pautado em valores de determinadas pessoas e que outras, com valores distintos, o questionaria. No caso específico deste artigo, utiliza-se dados coletados pela avaliação do INEP realizada para compor o Censo de Educação Superior de 2011. Para guiar a investigação elaborou-se uma pergunta de pesquisa: Qual o desempenho docente das IES brasileiras?

De acordo com o *Higher Education Academy* (HEA) citado pelo Sindicato Nacional do Ensino Superior (SNESUP) (2007) há três critérios capazes de avaliar o desempenho docente, a saber: atividades desempenhadas, conhecimento básico (pedagógico e conhecimento da disciplina) e valores profissionais. Os docentes, nesses critérios, são avaliados por diversos pontos de vista: pelos alunos, por outros docentes e também pelo seu portfólio que são suas atividades fora de sala mas relacionadas ao ensino.

O INEP aplica anualmente a avaliação do desempenho docente com a finalidade de elaborar o Censo da Educação Superior. São esses os dados que faremos uso para analisar o desempenho docente referente ao ano de 2011. Para isso este trabalho está estruturado em seis partes: além desta introdução; referencial teórico empírico abordando a gestão universitária, avaliação e indicadores de desempenho que trata especificamente do censo da educação superior; seguido da metodologia e análise dos dados do INEP; posterior, apresenta-se as considerações finais e referências.

2 Gestão universitária

De acordo com Buarque (2003), há oito séculos surgiu a primeira Universidade do mundo. Ainda na visão do autor, o retardo no seu surgimento se deu pela resistência dos mosteiros medievais que foram insensíveis à necessidade de transmissão e construção de conhecimento para a sociedade. No Brasil o atraso também aconteceu. A primeira Universidade brasileira – Universidade do Brasil - foi fundada apenas em 1592 pelos jesuítas. Mas em decorrência do seu não reconhecimento pelo Papa nem tão pouco pelo Rei de Portugal ela foi fechada poucos anos depois de sua fundação (MORHY, 2002).

Essa resistência em criar Universidades no país não foi restrita à coroa portuguesa ou à Igreja. Por tratar-se de demonstração de poder e status muitos brasileiros preferiam se formar fora do país, dessa forma, não havendo necessidade que se justifica a criação de Universidades no país, assim, não havia importância de criação dessas instituições no Brasil. Foi apenas com a chegada da Família Real Portuguesa, em 1808, que algumas Universidades foram fundadas, com cursos, basicamente, de Medicina e Direito (OLIVEN, 1990). Nos moldes das instituições francesas, essas Universidades foram criadas para atender a necessidade da burguesia, tendo processo seletivo rigoroso selecionando alunos de famílias



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

nobres e ricas da época. Até o ano de sua Proclamação da República, o país tinha apenas cinco escolas superiores (FRAGOSO FILHO, 1984).

No século XXI, as instituições de ensino superior sofreram uma quebra de paradigma por não ser mais entendida como “vanguarda do conhecimento”. Os professores não são mais os únicos transmissores de conhecimento, este pode ser construído em diversos locais não apenas em sala de aula ou através da leitura de livros (BUARQUE, 2003).

Legalmente a gestão universitária teve por primeira vez regência o Decreto nº 19.851 de 11 de abril de 1931, onde definia que a educação superior no país “obedecerá, de preferência, ao sistema universitário, podendo ainda ser ministrado em institutos isolados, e que a organização técnica e administrativa das Universidades é instituída no presente decreto”. Atualmente, é a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. No capítulo IV da LDB trata exclusivamente da educação superior, em seu Art. 43 define as finalidades da educação superior, a saber:

- I - estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;
- II - formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua;
- III - incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura, e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive;
- IV - promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;
- V - suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;
- VI - estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade;
- VII - promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição. (BRASIL, 1996).

As IES podem ser classificadas em públicas ou privadas. As instituições públicas de ensino são mantidas pelo Poder Público, podendo ser Federal, Estadual ou, ainda, Municipal. Mas também as IES podem ser privadas com finalidade de lucro ou sem finalidade de lucro. Neste último caso, são divididas em comunitárias, confessionais e filantrópicas (BRASIL, 1996).



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Administrativamente, as IES podem ser definidas de formas diferentes. As **Universidades** que se trata de instituição pluridisciplinar, exigindo legalmente, no tocante aos docentes, atendimento aos requisitos de titulação mínima (um terço de mestres e doutores) além de carga horária dos docentes atendendo a um terço em regime integral. É ainda autônoma, criada por lei específica. O **Centro Universitário** é instituição também pluricurricular, como as Universidades, que abrange uma ou mais áreas do conhecimento. Elas se assemelham às Universidades em estrutura, no entanto, não está definido na LDB e não apresenta o requisito da pesquisa institucionalizada. As **Faculdades** apresentam uma particularidades pois são subdivididas em duas interpretações. Uma delas, entende as Faculdades como IES que oferta duas ou mais áreas de conhecimento, organizadas mediante regimento comum e direção central. A outra é aplicada para se referir a unidades de uma Universidade, por exemplo, a Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. E, por último, os **Institutos Federais**. Estes são voltadas à formação técnica e profissional nas mais diversas áreas de conhecimento. Oferecem, além disso, ensino médio integrado ao ensino técnico, cursos técnicos, cursos superiores de tecnologia, licenciaturas e pós-graduação (BRASIL, 1996).

Para Cunha (2006) a Universidade deve ser repensada como organização comprometida com a transformação social e fortalecendo a cada dia sua conexão com a sociedade. Devido a sua complexidade em termos de organização, levanta questões da área de gestão buscando soluções criativas para se adequar a um mundo em constantes e aceleradas mudanças. Tendo como meta a qualidade da educação brasileira.

3 Avaliação e indicadores de desempenho: o censo da educação superior

As IES enquanto organizações carecem ser avaliadas. No Brasil, a partir da nova LDB, de 1996, consolidou a necessidade dos processos de avaliação na educação superior, tanto com o intuito de melhorar o ensino, quanto avaliar para supervisão e controle governamental (SINAES, 2009). A Lei nº 10.861 de 2004, conhecida como SINAES - Sistema Nacional da Avaliação do Ensino Superior - formaliza e normatiza a proposta de avaliação da educação superior brasileira. Ela também objetiva fornecer dados para as atividades de regulação das instituições brasileiras (BRASIL, 2004).

O SINAES, apesar de muito criticado, adotou um modelo que promoveu a integração institucional para a construção de um sistema avaliativo buscando estruturação dos seus valores por meio de uma reflexão democrática e autônoma. O SINAES é formado basicamente por três vertentes que são avaliadas: avaliação das instituições, dos cursos e do desempenho dos estudantes. Avaliando nessas três vertentes os seguintes aspectos: o ensino, a pesquisa, a extensão, a responsabilidade social, o desempenho dos alunos, a gestão da instituição, o corpo docente, as instalações. Os professores como outros profissionais carecem ser avaliados, no entanto, a grande questão é como avaliá-los.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Escolheu-se algumas definições de avaliação de desempenho para nortear a pesquisa. A avaliação de desempenho pode ser definida como o processo de construção de conhecimento que viabiliza ao gestor avaliar, mensurar o desempenho da sua instituição e o impacto das suas decisões, assim, permitindo implementar ações de aperfeiçoamento organizacional (FIGUEREDO, 2005; HANSEN, 2004). Ainda, a avaliação de desempenho, é conceituada como um processo organizado para coleta específica de dados por rigorosos critérios, formando valor com base em dados e evidências.

A literatura indica que a elaboração dos indicadores para a avaliação de desempenho, quanto utiliza distintos pontos de vista, apresenta resultados que conseguem retratar com mais exatidão o desempenho da organização, dessa forma, essa colaboração vem sendo entendida como fator relevante para avaliar adequadamente o desempenho organizacional (REIFSCHNEIDER, 2008).

Avaliar e medir o desempenho organizacional têm como objetivo propiciar uma forma de gestão que seja eficaz para a organização, considerando uma série de variáveis como: políticas públicas, condições de trabalho e indicadores considerados. Constantemente, a avaliação de desempenho sofre influência dos objetivos, metas da instituição e legislação que a rege (MACHADO, MACHADO; HOLANDA, 2007). Pode-se entender, no caso da avaliação docente, como instrumento de regulação da IES que experimenta sua democratização com a expansão e interiorização das vagas mas ainda não encontro caminho para alcançar a eficácia na aprendizagem.

De acordo com a autora Beamon (1999), um dos grandes dificultadores no processo de seleção das medidas de desempenho é o desenvolvimento do próprio sistema, pois envolve o método adotado pela instituição para a criação desse sistema. Algumas questões auxiliam no processo de criação do sistema, como: O que avaliar? Como avaliar? Qual a frequência da medição? Ainda, afirma que o próprio sistema deve planejar permitir-se a autoavaliar-se a partir das avaliações realizadas. Tal característica adotada pelo SINAES.

Nesse sentido, mesmo que a questão seja considerada simples: o que avaliar? E a resposta também comunga a mesma simplicidade: o desempenho docente, a falsa sensação de facilidade dá espaço a discussões mais complexas. Identificar as características que devem ser consideradas para ter como referencia de um bom desempenho docente, a elaboração de indicadores capazes de avaliar docentes em instituições com regras e funcionamentos distintos, são exemplos dessa complexidade.

O Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira é responsável pelo Censo da Educação Superior, que avalia a educação superior brasileira e seus distintos atores. O Censo é realizado anualmente. Desde a década de 50 o Censo vem sendo considerado como referencial para a avaliação da educação superior. Ele, desde seu início, vem passado por



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

constantemente modificaciones para garantir maior confiabilidade e acessibilidades aos seus dados coletados. Ele é utilizado de forma conjunta com o SINAES, o Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), o Fundo de Financiamento Estudantil (Fies), o Programa Universidade para Todos (ProUni), o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni) e o Sistema de Seleção Unificada (Sisu).

Através do Censo o INEP fornece dados à reitores, diretores das IES, à sociedade, gestores das políticas educacionais e a sociedade sobre o desempenho da educação superior brasileira. O INEP também é responsável pela operacionalização do SINAES. O Censo tem a característica de ser uma pesquisa declaratória e obrigatória para as IES. O Decreto nº 6.425, de 4 de abril de 2008, informa sobre a obrigatoriedade por parte das IES na participação do Censo, e a Portaria Normativa nº 40, de 12 de dezembro de 2007, republicada em 29 de dezembro de 2010, estabelece que as informações do cadastro e-MEC é a base de dados de referência a ser utilizada no Censo. As IES participam do censo através de acesso online ao questionário com perguntas sobre cursos de graduação e seqüenciais, alunos e aos docentes.

O Censo tem por características indicadores mais objetivos para avaliar os docentes, isso explica-se na tentativa de ter dados mais facilmente observáveis e coletados fielmente. Assim a competência do professor é analisada sob aspectos mais palpáveis considerado como somatório dos indicadores sintéticos.

Em 2009 o Censo começou a coletar individualmente informações de discentes e docentes com o intuito de coletar informações mais condizentes com a realidade. Devido a sua importância para a educação brasileira em 12 de dezembro de 2007 é publicada a Portaria Normativa nº 40 que estabelece em seu artigo 61-H que as informações do Censo são referências oficiais para os órgãos nacionais. Justamente por sua fidelidade e metodologia cientificamente rigorosa se adota, nesta pesquisa, os dados coletados pelo INEP para analisar o desempenho dos docentes das IES brasileiras.

4 Metodologia da pesquisa

A metodologia é o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade, ela inclui “[...] a teoria da abordagem (o método), os instrumentos de



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

operacionalização do conhecimento (as técnicas) e a criatividade do pesquisador (sua experiência, sua capacidade pessoal e sensibilidade)” (DESLANDES; MINAYO, 2008, p. 14). Assim, para atingir o objetivo proposto e possibilitar a reconstrução desta pesquisa se apresenta as opções metodológicas que compreende: o tipo de pesquisa, a abordagem da pesquisa, as técnicas de coleta de dados, a delimitação do estudo, o tratamento dos dados.

A pesquisa é entendida como aplicada, que de acordo com Marconi e Lakatos (2007), é prática e objetiva encontrar soluções de problemas que ocorrem na realidade, dessa forma, pretende criar conhecimento através de contribuição para o avanço da discussão sobre desempenho e avaliação docente.

No tocante a abordagem a pesquisa é quantitativa e qualitativa. Quantitativa porque utiliza a estatística para enumerar ou medir unidades ou categorias homogêneas, conforme definição de Richardson (2007), usado no tratamento dos dados. Quanto a abordagem qualitativa pode ser definida como a busca dos significados a partir de uma realidade não visível, que, por isso, necessita de interpretação (DESLANDES; MINAYO, 2008).

A população da pesquisa são os professores da educação superior que participaram da coleta de dados do Censo da Educação Superior do ano de 2011. Ao todo participaram 2.365 instituições de nível superior, totalizando 325.804 docentes. Além do uso dos dados primários disponibilizados pelo INEP, fez-se coleta de dados secundários coletados através de levantamento documental e bibliográfico.

5 Análise dos dados: o docente das IES brasileiras

Em decorrência da quantidade de dados fornecidos pelo INEP e pela limitação desta pesquisa foram selecionados alguns dados com o objetivo de analisar dados de 2011 e algumas comparações com dados de 2010 para analisar a evolução dos dados no tocante aos atores docentes.

Os dados de 2011 foram coletados com 2.365 IES brasileiras. Esse número está dividido da seguinte forma: 84% de faculdades, 8,0% de Universidades, 5,6% de centros universitários e 1,7% IFETS. A distribuição geográfica dessas IES não é proporcional, está concentrada na região sudeste do país com 48,9%, na região nordeste com 18,3%, 16,5% no sul, 9,9% no Centro Oeste e 6,4% no norte.

No ano de 2011 são identificados 325.804 docentes sendo que 310.617 estão em exercício. Percebe-se no Gráfico 1 que esses docentes vem aumentando suas qualificação em comparação com o ano anterior, provavelmente, resultante dos incentivos governamentais na qualificação dos profissionais da educação. Também é possível perceber a redução da quantidade de profissionais com titulações menores como a especialização. Somando os docentes com as titulações de especialização, mestrado e doutorado temos o total de 357.418 docentes, 31,7% especialistas, 38,4% mestres e 29,9% doutores. O Gráfico 1 indica que o país caminha para atender a meta 13 do Plano Nacional de Educação (PNE) para o decênio 2011-

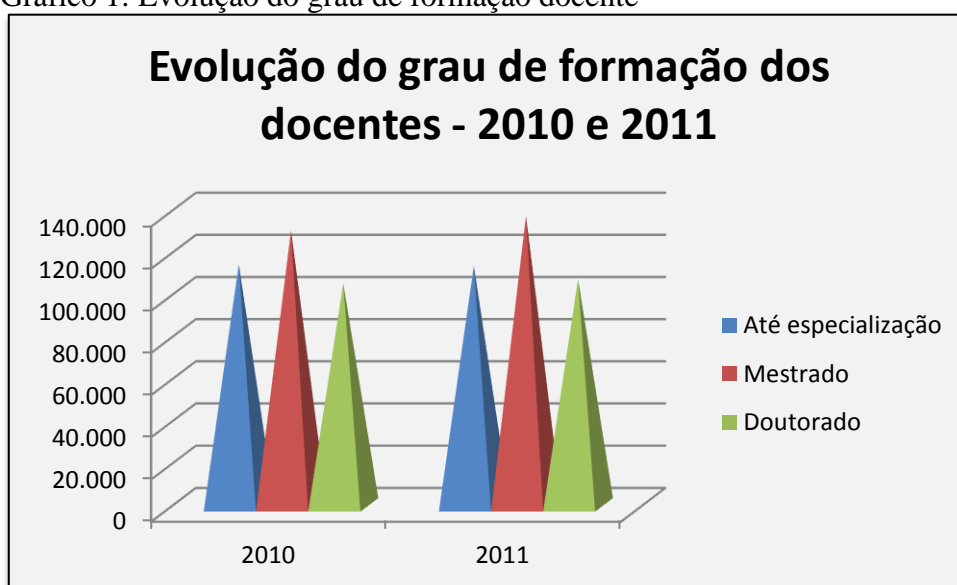


XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

2020 que estabelece a elevação da qualidade da educação superior através da ampliação da atuação de mestres e doutores nas IES para 75%, pelo menos, do corpo efetivo docente em exercício, sendo que 35% devem ser doutores.

Gráfico 1: Evolução do grau de formação docente



Fonte: adaptado do INEP (2013)

Tendo como base a leitura de textos normativos, como o PNE e o SINAES, permite afirmar que para assumir a função de docente em IES brasileiras o candidato deve atender, no mínimo, o critério de formação de nível superior. Assim, deve ter um mínimo de conhecimentos técnicos para atender as exigências da função, isso entendido, pois, como indicador de desempenho.

Muito do contexto influência no desempenho docente, a IES (sua classificação administrativa) a qual ele se vincula é um desses fatores. Na Tabela 1 percebemos que no ano 2011 o predomínio é de docentes exercendo a função em instituições privadas, 60,1%. Dos 39,9% dos docentes na rede pública, 23,9% estão em instituições federais, 13,8% na rede estadual e 2,2 na rede municipal.

Tabela 1: Classificação dos docentes segunda categoria administrativa

Categoria Administrativa	2010		2011	
	Total	%	Total	%
Pública	140.742	38,4	150.815	39,9
Federal	83.443	22,7	90.388	23,9
Estadual	49.814	13,6	52.033	13,8
Municipal	7.485	2,1	8.394	2,2
Privada	226.140	61,6	227.442	60,1



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Total	366.882	100	378.257	100
--------------	---------	-----	---------	-----

Fonte: adaptado INEP (2013)

O INEP também coletou dados que nos permite identificar que em 2011 há um número representativo de docentes vinculados a apenas um curso, 47,5%, outros 20,8% estão vinculados a dois cursos, 10,8% a três cursos, 6,6% a quatro cursos e 14,3% a mais de um curso. A vinculação de docente a um curso permite que ele tenha condições de trabalho mais adequadas conseqüentemente melhorando a qualidade das suas atividades (DOURADO; OLIVEIRA, 2009).

Na Tabela 2 retrata o regime de trabalho docente no Brasil em 2011 de acordo com a organização acadêmica. No regime de tempo integral percebe-se o predomínio em Universidades e em IFS e Cefets, respectivamente, 67,5% e 89,6%. Enquanto nos centros universitários e nas faculdades apresentam número significativo de horistas, 46,9% e 48,2%, respectivamente. A discrepância deve-se ao enquadramento legal das instituições, ou seja, o predomínio de regime em tempo integral em instituições públicas. A alta rotatividade de profissionais impede o planejamento adequado de aulas, o vínculo com os alunos e a identificação de problemas de aprendizagem dos alunos. O problema é apontado por especialistas como de alta complexidade e que teria seu fim vinculado a mudança no sistema educacional. Assim, se o docente não é reconhecido e não tem condições adequadas, ele também busca outras opções no mercado de trabalho. A alta rotatividade impacta não apenas no desempenho docente como no próprio desempenho da turma (MESQUITA, 2012).

Tabela 2: Regime de trabalho

Organização acadêmica	Total geral		Regime de trabalho					
			Tempo integral		Tempo parcial		Horista	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Universidades	190.879	100	128.746	67,5	32.921	17,2	29.212	15,3
Centros Universitários	35.591	100	9.096	25,6	9.805	27,5	16.690	46,9
Faculdades	120.339	100	20.363	16,9	41.934	34,9	58.042	48,2
IFS e Cefets	10.609	100	9.509	89,6	635	6,0	465	4,4

Fonte: adaptado INEP (2013)

Também apontado como impactador no desempenho docente e, por sua vez, impactante na qualidade da educação é a relação alunos por professor. Para verificar essa relação há um indicador específico intitulado *Razão matrículas total por funções docentes em exercício* que é um cálculo realizado através da relação aluno professor e considera o número de matrículas de graduação nas modalidades presencial e a distância e dos alunos matriculados em pós-graduação *stricto sensu* e o número de docentes em exercício. É preciso, ainda, destacar que para tal cálculo não foi considerado o número de horas dos docentes



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

dedicadas às atividades de pesquisa e extensão, sendo estas atividades estabelecidas institucionalmente em Universidades. A Tabela 3, traz os dados comparativos dessa relação dos anos 2010 e 2011.

Tabela 3: Razão matrículas total por funções docentes em exercício

Ano base	Variável	Total	%
2010	Matrículas graduação	6.379.229	7,1
	Matriculas pós-graduação	173.408	7,7
	Função docente em exercício	345.335	1,3
	Razão matrículas total por funções docentes	18,97	
2011	Matrículas graduação	6.739.689	5,6
	Matriculas pós-graduação	187.760	8,3
	Função docente em exercício	378.257	9,5
	Razão matrículas total por funções docentes	18,31	

Fonte: adaptado INEP (2013)

De acordo com esses dados da Tabela 3, percebe-se a redução da razão alunos por docentes, em 2010 em 18,97 enquanto em 2011 o valor é de 18,31. Uma das explicações para essa redução é o aumento de professores enquanto a taxa de matrículas de alunos não acompanhou o crescimento esperado na graduação e na pós-graduação. No entanto, como o cálculo não considera as horas necessárias para o docente desenvolver atividades de pesquisa nem tampouco de extensão o resultado da pesquisa pode esconder uma realidade distinta do que os números apresentam.

6 Considerações finais

Este artigo buscou analisar o desempenho docente de IES brasileiras sob o olhar dos dados coletados pelo INEP para o Censo da Educação Superior. Para tal, apoiou-se na teoria da gestão universitária e questões centrais da avaliação de desempenho. Desde 2007, quando da criação do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), a educação brasileira passa a ser analisada a partir de uma visão sistêmica. Assim papéis específicos ganharam destaque nas agendas governamentais e análises a partir de diversas áreas de conhecimento. Este artigo, com o intuito de contribuir para o alargamento das discussões educacionais tentou responder a questão de pesquisa - Qual o desempenho docente das IES brasileiras?

Encontrou-se como respostas a identificação de qualidade técnica e científica alta dos docentes, predominantemente, em Universidades e centros universitários com mestres e



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

doutores. Mas a concentração de docente exercendo a atividade é centrada em instituições privadas, 60,1%. Outro dado que merece destaque é a concentração de docentes vinculados a apenas um curso, 47,5%. Tal informação nos permite afirmar que a qualidade e aumento no desempenho docente é facilitado por essa ligação exclusiva a um único curso (DOURADO; OLIVEIRA, 2009).

Em contrapartida, na análise do tipo de contratação os dados não seguem o mesmo caminho positivo, pois um predomínio com docentes em regime de trabalho horista em centros universitários e em faculdades, totalizando 95,1%. Enquanto em Universidades e IFS o valor é de apenas 19,7%. Este dado impacta na rotatividade dos profissionais docentes, que em busca de estabilidade, permanecem por pouco tempo na mesma instituição (MESQUITA, 2012).

Na análise da Razão matrículas total por funções docentes em exercício, os dados apresentados estão, em certa medida, comprometidos por não considerar as horas docentes dedicadas a pesquisa e extensão, já tão marginalizados. O autor deste artigo chama a atenção para outras dimensões não tratadas pelo INEP, mas discutida incessantemente na literatura que buscam explicar o fracasso do docente brasileiro. O processo de desvalorização do docente, em termos de retorno financeiro, do não reconhecimento enquanto profissional capaz de influenciar em políticas públicas que o afetam diretamente, recursos escassos para pesquisa e extensão, distanciamento entre teoria e prática no mercado de trabalho, todas essas questões que merecem ser consideradas quando tratamos de identificar e entender o desempenho docente brasileiro (PEREIRA, 2011). Assim, apesar da sua relevância e qualidade os dados levantados pelo INEP não conseguem traduzir com fidelidade o desempenho do docente e que está, como já destacado, influenciado por variáveis que fogem a sua responsabilidade direta.

Referências

- BEAMON, B. M. Measuring supply chain performance. **International Journal of Operations & Production Management**. Bingley, United Kingdom, v. 19 n. 3, 1999.
- BRASIL. Decreto nº 19.851 de 11 de abril de 1931.
- BRASIL. Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior, 2004.
- BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Lei de diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Estabelece as diretrizes e bases para a educação nacional. Brasília: Ed Esplanada, 1996.
- BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Superior. **Reuni**: reestruturação e expansão das Universidades federais: diretrizes gerais. Brasília, DF, 2007.
- BUARQUE, C. **A Universidade numa encruzilhada**. Trabalho apresentado na Conferência Mundial de Educação Superior +5, UNESCO, Paris, 23-25 de junho de 2003.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

- CUNHA, M. I. da. Docência na Universidade, cultura e avaliação institucional: saberes silenciados em questão. **Revista Brasileira de Educação**, v. 11, n. 32, maio/ago., 2006.
- DESLANDES, Suely Ferreira & MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. 27 ed. Petrópolis: Vozes, 2008.
- DOURADO, L. F. ; OLIVEIRA, J. F. A qualidade da educação: perspectivas e desafios. **Cadernos CEDES** (Impresso), v. 29, p. 201-215, 2009.
- EMBIRUÇU, M.; FONTES, C.; ALMEIDA, L. Um indicador para a avaliação do desempenho docente em instituições de ensino superior. Ensaio: **aval.pol.públ.Educ.** vol.18 no.69 Rio de Janeiro Oct./Dec. 2010
- FIGUEIREDO, M. A. D. et al. Definição de atributos desejáveis para auxiliar a auto-avaliação dos novos sistemas de medição de desempenho organizacional. **Gestão & Produção**, v.12, n.2, p.305-315, mai.-ago. 2005.
- FRAGOSO FILHO, C. **Universidade e sociedade**. Campina Grande: Edições GRAFSET, 1984.
- HANSEN, P. B. **Um modelo Meso-Analítico de Medição de Desempenho Competitivo de Cadeias Produtivas**. 2004. 353 f. Tese. (Doutorado em Engenharia) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da educação superior**: 2011 – resumo técnico. – Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2013.
- MACHADO, M. M.; MACHADO, M. A.; HOLANDA, F. M. da. Indicadores de desempenho utilizados pelo setor hoteleiro da cidade de João Pessoa/PB: um estudo sob a ótica do balanced scorecard. **Turismo: Visão e Ação**, Balneário Camboriú, v. 9, n. 3, p. 393-406, set./dez. 2007.
- MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M.. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 6. ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.
- MARTINEZ; J. H.; GONÇALVES, F. R.. Avaliação de desempenho dos docentes no ensino superior. **Diálogo**, Canoas, n. 20, jan-jun, p. 77 - 98, 2012.
- MESQUITA, S. Avaliação e Políticas Públicas em Educação. Ensaio: **aval.pol.públ.Educ.**v. 20, n.76, Rio de Janeiro, July/Sept., 2012.
- MORHY, Lauro. **Educação, ciência e tecnologia**. In: MORHY, Lauro (Org.). Brasil em questão: a Universidade e a eleição presidencial. Brasília: UnB, 2002.
- OLIVEN, A. C. **A Paroquização do ensino superior**. Petrópolis: Vozes, 1990.
- PEREIRA, J. E. D. O ovo ou a galinha: a crise da profissão docente e a aparente falta de perspectiva para a educação brasileira. **R. bras. Est. pedag.**, Brasília, v. 92, n. 230, p. 34-51, jan./abr. 2011.
- REIFSCHNEIDER, M. B. Considerações sobre avaliação de desempenho. **Ensaio**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 58, p. 47-58, jan./mar. 2008.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

RICHARDSON, Roberto Jarryet al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

SINAES. **Sistema nacional de avaliação da educação superior**: da concepção à regulamentação. 5ed. revisada e ampliada. Brasília: INEP, 2009.

SNESUP. Avaliação pedagógica e carreira docente. **Ensino Superior**, São Paulo, n. 25, jul./ago./set. 2007.

SCHWARTZMAN, S. Funções e metodologias de avaliação do ensino superior.

AVALIAÇÃO. Belém, Pa: UFPa, 1989.