

A avaliação dos currículos dos investigadores

José Ferreira Gomes, Faculdade de Ciências, U. do Porto

Vou apresentar um comentário à avaliação de investigadores versando os seguintes pontos:

1. O que é um investigador em Portugal, carreira, docentes do ensino superior, bolsiros, sector privado;
2. Que avaliação do CV dos investigadores é feita hoje;
3. Papel da bibliometria (e outros indicadores quantitativos) na avaliação individual;
4. Objectivos de cooperação ou competição nos processos de avaliação individual e de grupo;
5. Viabilidade da introdução de um sistema geral (nacional) de avaliação dos investigadores;
6. Objectivos de uma avaliação geral e possível custo-benefício do processo, em especial para os investigadores da INICT.

O currículo dos investigadores é hoje avaliado por várias entidades em momentos e com objectivos diversos:

- A FCT aquando dos concursos a bolsas de pós-doutoramento, no item “candidato”;
- A FCT aquando dos concursos a bolsas de doutoramento, e pós-doutoramento no item “Condições de acolhimento”;
- As unidades/laboratórios associados quando seleccionam investigadores;
- Muitas unidades/laboratórios associados desenvolveram processos internos de avaliação regular com vista à renovação dos contratos dos seus investigadores ou da ligação à unidade dos docentes com vínculo laboral a outra instituição.
- As universidades estão a desenvolver (e aplicar em alguns casos) modelos de avaliação dos docentes onde a componente de investigação é considerada.
- Aguarda-se uma revisão do Estatuto da Carreira de Investigador que poderá introduzir um modelo de avaliação para dar cumprimento à lei dos vínculos de 2008 [Lei n.º 12-A/2008].

As estratégias seguidas não podem ser mais díspares. Não se conhecem indicadores quantitativos sobre as unidades ou sobre os investigadores individuais que a FCT tenha coligido para facultar aos seus avaliadores. Preferiu sistemas de avaliação por pares quase completamente abertos com escassa meta-avaliação ou controlo de qualidade. Para o recrutamento de investigadores, as unidades/laboratórios associados estão obrigados a fazer uma avaliação por pares por vezes com o requisito de que inclua pares estrangeiros mas sem outra norma. A partir de 2009, as universidades e os institutos politécnicos adoptaram modelos de avaliação de desempenho baseados em fórmulas incrementais muito inspirados no *New Public Management* adoptado no Reino Unido nos anos de 1970. Estes modelos incrementais são em geral lineares dentro de intervalos predefinidos, salvo algumas tentativas de usar fórmulas não lineares.

Tivemos esta manhã o Dr. Sweeny a contar-nos algo sobre a reflexão actual no Reino Unido onde a expectativa criada pelo Governo em 2006 de que os custos (e problemas) da avaliação por pares poderiam ser totalmente eliminados pela adopção de indicadores quantitativos. Mesmo para o objectivo mais limitado e mais simples (por analisar grandes números ou

grandes volumes de resultados) da avaliação de Departamentos, essa expectativa falhou por pressão da comunidade científica e foi adoptado um modelo baseado numa avaliação por pares informada por alguns indicadores quantitativos. O processo de decisão foi muito longo e complexo. A expectativa de que, pelo menos nas “ciências duras”, a bibliometria resolvesse o problema foi abandonada seguindo-se a recomendação dos peritos e a sensibilidade da comunidade.

Uma questão metodológica deve ser explicitada por poder ser relevante: Será que poderemos tratar a “avaliação de desempenho” de uma Carreira Docente (mesmo considerando apenas a componente de investigação científica) da mesma forma que a avaliação feita para selecção para uma posição de investigador? A resposta não é unânime e é um facto que a lei mantém o processo de “avaliação de desempenho” em total independência do processo de selecção para o provimento de vagas. Será isto natural ou apenas uma patologia associada a uma transição por etapas? Quais serão as razões profundas para esta aparente manifestação de esquizofrenia?

Será consensual que a sociedade portuguesa tem uma profunda suspeição por todos os processos de avaliação ou de selecção por pares ou pelo julgamento discricionário de peritos. É conhecida a controvérsia em relação aos processos concursais na função pública e a boa aceitação de um processo de acesso no Ensino Superior com patologias óbvias mas uma aparente objectividade acima de toda a possibilidade de manipulação pelos “poderosos”. Pessoalmente, considero que os padrões seguidos nas avaliações por pares em ambiente académico são bastante superiores mas isso não evita que haja uma alto nível de suspeição em relação aos processos concursais baseados nas opiniões de peritos, um processo muito próximo da avaliação por pares. Serão estas as razões que levaram as instituições a interpretar bem à letra as normas legais muito genéricas da avaliação de desempenho que foram introduzidas em sede de Estatutos de Carreira Docente. Acresce que os líderes institucionais terão visto no processo uma forma de forçar a adopção das técnicas de gestão que consideram modernas apesar dos seus 40 anos... Um processo que ou não tem efeitos práticos (pelo congelamento dos re-posicionamentos) ou teve um efeito de benefício quase generalizado quando pode antecipar-se a esse congelamento tem seguido o seu curso sem grandes problemas.

Quais são os objectivos da avaliação de desempenho? A resposta simples e não comprometida é que se faz para cumprir a lei! Para quem sentiu duramente a impossibilidade de comandar a corporação académica, este instrumento aparece como uma esperança que dará um poder muito eficaz mesmo quando aparentemente discreto. Não é claro que alguma instituição tenha procurado alinhar os seus objectivos estratégicos com a formulação da avaliação de desempenho. Quando o fizer, teremos efeitos perversos já vistos noutras paragens.¹ Digo perversos porque uma instituição de educação superior tem necessariamente

¹ **MONDAY, AUGUST 15, 2011: Another Twist in the Plot**

The relationship between Malaysian universities and international rankers would make a good soap opera, full of break-ups, reconciliations and recriminations. It started in 2004 when the first THES - QS ranking put Universiti Malaya (UM) in the top 100 and Universiti Sains Malaysia in the top 200. There was jubilation at the UM campus with triumphant banners all over the place. Then it all came crashing down in 2005 when QS revealed that they had made a mistake by counting ethnic minorities as international students and faculty. There followed a "clarification of data" and UM was expelled from the top 100. The Malaysian opposition believed, or pretended to believe, that this was evidence of the unrelenting decline of the country's universities. The Vice-Chancellor of UM went off into the academic wilderness but still remained on QS's advisory board. UM continued to pursue the holy grail of a top 200 ranking by the vigorous pursuit of publications and citations. There was discontent among the faculty [voiced in a letter to a local newspaper](#): "The writer claimed that many have left UM and "many more are planning to leave, simply because of the expectations from the management". "UM is not what it used to be. The academic staff are highly demoralised

objectivos múltiplos e dificilmente quantificáveis. A focagem exclusiva num ou num pequeno número de objectivos é arriscada por desviar a atenção de outros aspectos também relevantes. Mesmo apenas por interesse próprio a médio prazo, a instituição deve manter a sua multipotência para evidenciar um bom desempenho mesmo que os indicadores usados para análise externa venham a ser mudados.

Na carreira docente, o doutoramento é um pré-requisito e a grande variabilidade de qualidade é uma realidade com que teremos de viver. (Poderão ser necessárias políticas de incentivo à qualidade dos doutoramentos, o que não evitará grandes diferenças de qualidade individual dos doutorados que não poderão ser evidenciadas por qualquer sistema de classificação atribuída no momento das provas.) As grandes afirmações da qualidade individual avaliada estão associadas aos concursos para provimento e às agregações. A Agregação tem enormes problemas. É ainda uma prova nacional no sentido de produzir efeitos nacionais e não só na universidade que a concede. No entanto a disparidade de critérios de avaliação é enorme e não parece contribuir para o prestígio da carreira. Os efeitos da Agregação universitária para a carreira docente nos institutos politécnicos não deixarão de causar problemas a breve prazo e é, mesmo em princípio, difícil de compreender. Se um doutoramento universitário poderá ser assumido como um grau que atesta determinadas competências que o doutorado poderá depois usar e desenvolver na sua carreira profissional, adaptando-se aos objectivos da instituição onde se venha a inserir, seja ela uma universidade, um instituto politécnico ou uma empresa. Mais difícil é explicar como poderão as universidades atestar qualidades ou competências de docentes inseridos numa carreira profissional que se pretenda diferente e em instituições com objectivos que se pretendem diferentes. Em qualquer caso, creio que todos concordaremos que a Agregação não pode ser vista como um aferidor de qualidade comparável numa perspectiva nacional.

Haverá interesse em dispor de um sistema de avaliação com comparabilidade nacional? Isto não está previsto em Portugal, embora alguns países (a Espanha e o Brasil são bons exemplos próximos) tenham seguido esta linha. No quadro legal actual, a A3ES foi levada a usar a

and unhappy due to the management's obsession and fixation with ISI publications, while research, consultancy, and contribution to the nation, such as training of PhD students are considered as secondary," the letter said."

In 2007 the Malaysian government asked for plans from universities to be considered for APEX (Accelerated Program for Academic Excellence) status which would include a substantial degree of university autonomy. It boiled down to a fight between UM and USM, [which was won by USM](#) apparently because of its inspiring plans. "The selection committee evaluated each university's state of readiness, transformation plan and preparedness for change. The university that is granted apex status is the one that has the highest potential among Malaysian universities to be world-class, and as such, would be given additional assistance to compete with top-ranking global institutions," added Khaled. "Apex is about accelerated change. It is not about business as usual –but business unusual" "USM has been working on its own transformation plan –We started with the 'Healthy Campus' concept, before moving on to the 'University in a garden' concept. We subsequently adopted the 'Research University' concept." *Tan Sri Dato Prof Dzulkipli Abdul Razak Vice Chancellor, USM Selection Committee Chairman, Dr. Mohamad Zawawi, former Vice Chancellor of Universiti Malaysia Sarawak* said the committee also paid special attention to the institutions' strategic intent and transformation plans. Visits were made to short-listed institutions where discussions were held with senior staff, academicians, students and staff associations to understand the prevailing campus' climate and factors related to the proposed plans. With apex status, USM will be given the autonomy to have the best in terms of governance, resources and talent and is expected to move up in the World University Rankings with a target of top 200 in five years and in the top 100, if not 50, by 2020.'

Note that USM was expected to use its status to climb the international rankings. However, it is now refusing to have anything to do with the rankings, something that is understandable. The issue of which university deserves APEX was reopened this morning when it was announced that Universiti Malaya was in the top 500 of the Shanghai Academic Ranking of World Universities. This is unlikely to be a mistake like 2004. The Shanghai rankers have had methodological problems like what to do about merging or splitting universities but they do not change the basic methodology and they do not make serious mistakes. We are not going to hear next year about a clarification of data UM's success is narrowly based. They have no Nobel prize winners, no highly cited researchers, only a handful of papers in Nature and Science but quite a lot of publications in ISI indexed journals. One might complain that there is too much emphasis on quantity but this is nevertheless a tangible achievement.

POSTED BY RICHARD HOLMES [<http://rankingwatch.blogspot.com/>, visto em 31 Ago 11]

avaliação das unidades de investigação como *proxi* para a qualidade dos investigadores que delas são membros. Não havendo nenhum incentivo à exclusão dos investigadores menos activos, esta via tem a enorme deficiência de tratar todos por igual e a simples ligação a uma unidade bem classificada dar a porventura falsa garantia de bom desempenho para efeitos de acreditação de cursos de mestrado e doutoramento. Implicitamente, a FCT dispõe de uma classificação de todos os investigadores activos na orientação de bolseiros, embora possa haver enormes diferenças de critérios de área para área. Não seria impossível aperfeiçoar esta prática para dispor de um sistema comparável de notação de todos os investigadores activos com mais de cinco anos de doutoramento, altura a partir da qual poderá ser razoável assumir a orientação de jovens. Seguindo o que parece ser a melhor prática internacional, esta classificação individual deveria ser definida por pares mas informada por indicadores quantitativos, especialmente para as áreas onde estes são mais consensuais. Creio que um sistema deste tipo defenderia melhor o jovem investigador que procura afirmação nacional e internacional que assim teria mais um quadro de referência. Em concursos para provimento de lugares de investigador, seria de esperar que esta notação viesse a ser considerada, embora pudesse não ser determinante porque o contratante pode ter objectivos de investigação muito específicos que não são devidamente pesados na avaliação nacional.

Um sistema nacional de avaliação dos investigadores encontraria dificuldades consideráveis e teria custos que teriam de ser avaliados com muito cuidado. À partida exigiria a definição de áreas científicas o que raramente é consensual porque as temáticas de fronteira são normalmente prejudicadas. Exigiria regras claras sobre o tratamento comparativo de investigadores mais novos e mais velhos para evitar que apenas aqueles que já acumularam um vasto acervo de resultados e reconhecimento tenham acesso aos prémios possíveis como é a orientação de estudantes. Poderiam ser formados painéis nacionais de peritos numa estrutura hierárquica, talvez de três níveis, desde o painel nacional responsável por todo o processo até ao painel da sub-disciplina. Teriam de se evitar os recursos (uma pecha nacional resultante do garantismo do Código de Procedimento Administrativo) criando em seu lugar um painel de meta avaliação activado periodicamente onde poderiam ter assento alguns peritos estrangeiros ou portugueses estrangeirados para evitar a tradução de toda a documentação.)