

PRDU redireciona prioridades

Pró-Reitoria privilegiará ações ligadas ao planejamento e à Avaliação Institucional

ISABEL GARDENAL
bel@unicamp.br

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU) passará a ter atribuições menos administrativas, privilegiando ações ligadas à Avaliação Institucional e ao Planejamento Estratégico (Planes). A mudança foi anunciada pela professora Teresa Dib Zambon Atvars, titular da pasta. Com o redirecionamento das prioridades administrativas, revela a pró-reitora, a área de TI (Tecnologia da Informação) passa a ser uma importante aliada no salto que a Unicamp pretende dar na apresentação de seus indicadores de desempenho e na forma de análise deles na implantação do novo processo de Avaliação Institucional.

Segundo a pró-reitora, a implantação de dois sistemas de TI devem melhorar a performance dessas demandas: o Sistema de Avaliação Institucional de Unidades de Ensino e Pesquisa e dos Colégios Técnicos, e o S-Integra, um sistema de dados gerenciais em operação desde dezembro e que vinha sendo idealizado desde 2010, quando Teresa Atvars era assessora da Administração Superior.

Essas ferramentas permitirão democratizar informações por meio do fornecimento e da organização de dados da Universidade. Outra expectativa, nos próximos meses, é integrar as plataformas Lattes, Sipex e Fapesp, ampliando o oferecimento dos dados de pesquisa.

S-INTEGRA

A base do S-Integra centraliza em um único ambiente dados de várias fontes. Inicialmente conta com informações da Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH) e da Diretoria Acadêmica (DAC), incluindo aquelas a serem disponibilizadas para os rankings e o Anuário Estatístico.

O objetivo é padronizar e referenciar essas informações; facilitar o acesso às informações corporativas; disponibilizar e propiciar acesso dos dados institucionais às comunidades interna e externa; e auxiliar a análise e subsidiar a tomada de decisões.

A plataforma está dividida em dois módulos, abrangendo um repositório de dados e uma camada de apresentação. O primeiro corresponde a uma base de dados Oracle, para armazenamento dos indicadores, execução dos procedimentos de carga e transformação dos dados. O segundo envolve uma aplicação web em Java na qual são cadastrados e modelados os meta-dados dos indicadores.

Tal aplicação acessa o repositório de dados para compor tabelas de referência cruzadas com os conceitos gerenciais, além de gráficos. Os indicadores apresentam a situação atual e as séries históricas, que possibilitam observar a evolução nos últimos anos.

“Uma vantagem é que a transferência dos dados procura minimizar o impacto na performance destes sistemas sem modificar os sistemas originais”, expõe Regina Bernardo da Luz, diretora da Divisão de Informática da DGRH.

Os procedimentos de carga convertem conceitos operacionais em conceitos geren-



Foto: Antoninho Perri

A pró-reitora Teresa Dib Zambon Atvars: área de Tecnologia da Informação passa a ser uma importante aliada

ciais mais amplos, padronizados. São escritos por cada fonte de dados em linguagem PL-SQL, para maior portabilidade.

A ação de TI era premente, opina a pró-reitora, pelo fato de a instituição requerer com frequência dados on-line. A proposta foi gerar uma plataforma e popularizar os dados. “Para lançar um portal, usar os dados da Unicamp, quais deles estão disponíveis?”, questiona. Dados acadêmicos como número de alunos, vagas, formandos, evasão, etc., responde.

Há ainda as séries históricas. Quem deseja saber quantos alunos se formaram em Matemática em 1995, deve ter acesso a este dado, que é público. Mas deve haver também dados de acesso mais restritos.

Posteriormente, serão oferecidos dados de pesquisa: quantos papers foram publicados, onde, com quem determinado autor publicou. O S-Integra ainda não dispõe de todos os dados de pesquisa, de atividades de extensão e orçamentários. A previsão é obtê-los e disponibilizá-los ao longo de 2014.

A Unicamp instituiu um grupo executivo presidido pela PRDU que tem como vice-presidente a Pró-Reitoria de Pesquisa (PRP) e como membros os representantes das outras Pró-Reitorias, CGU (Coordenadoria Geral da Universidade), Contic (Conselho de Tecnologia da Informação e Comunicação) e Vice-Reitorias-Executivas, assessorados por técnicos da DGRH, DAC e outros órgãos, quando necessário.

Esse grupo definirá as informações necessárias. “Alguém que queira saber quantos papers foram publicados por um grupo junto com pesquisadores alemães, o sistema ainda

não tem isso. Vamos conversar com os técnicos que desenvolvem o sistema e descobrir aonde está esse dado e colocar o novo indicador como mapa de colaborações que a Unicamp eventualmente tenha. A intenção é criar um lugar único e acessível para os dados”, relata.

Outro exemplo é: para um curso de alta evasão, é possível identificar onde está o problema? “A evasão não será tratada como assunto geral e sim como assunto da Pró-Reitoria de Graduação (PRG). É fundamental reduzir a evasão para ampliar o número de formandos. Precisamos tratar deste assunto olhando nossos dados e definir estratégias na graduação para cuidar dele”, considera ela.

Há ainda outros exemplos. Um projeto do Planes pode mostrar que formar um certo curso deve ser prioridade. “Quem vai criar? Vamos conversar com as faculdades. Se o número de teses diminuiu, isso ocorreu em que área? Deve haver algum problema”, identifica, e se estabelece um plano de ação.

Outra coisa: as notas da Capes nos cursos de pós-graduação às vezes oscilam em um dado programa. Em alguns, a variação na nota segue uma tendência crescente. Em outros, declinantes. A Avaliação Institucional vai ajudar a entender esses dados e atuar de modo integrado, envolvendo a administração das unidades e a Administração Superior.

A ideia é que o S-Integra forneça, além de dados acadêmicos, de RH, de Pesquisa, informações sobre o Vestibular e programas de assistência estudantil. “Cada um desses órgãos é o dono do seu dado. Mas, se estes dados não estiverem integrados, não haverá

informação sistematizada e atualizada. É o que ocorre e precisamos mudar isso”, diz a pró-reitora.

PERSPECTIVAS

A PRDU está atuando num novo modelo de Avaliação Institucional informatizado, em desenvolvimento junto ao pessoal de TI da DGRH. O grupo está fazendo a modelagem, o projeto de informática e tudo o que dará a base ao processo completo via web. O S-Integra então dará sustentação ao sistema de Avaliação Institucional.

As unidades começarão em breve a etapa de avaliação interna. Para isso, precisam de dados de cada faculdade, de cada curso, de pesquisa, gestão, extensão, orçamento, finanças, pessoal, etc.

O Sistema de Avaliação Institucional estará disponível, os dados estão sendo coletados e as unidades irão analisá-los e elaborar um relatório que será encaminhado a uma comissão externa, responsável por emitir pareceres sobre o desempenho global da Unidade.

Numa segunda fase, as unidades vão se inteirar sobre o parecer, farão suas considerações e a Comissão de Planejamento Estratégico Institucional (Copei) efetuará uma análise final a ser encaminhada ao Consu.

Na visão da pró-reitora, a Universidade tem que responder para a sociedade, e a Avaliação Institucional mostra o que ela fez, e faz, em cada período, e para onde irá, que é o planejamento estratégico.

O principal desafio será conseguir os dados necessários que ainda não foram gerados na Universidade. Se isso acontecer, o S-Integra irá buscá-los e os disponibilizará na plataforma de visualização.

Outro desafio será ter dados sempre atualizados. “Dependemos das pessoas para fornecer informações e ter um sistema de coleta de dados confiável, de fácil uso. Por isso é preciso informatizar os processos de gestão”, frisa.

No âmbito dos processos de responsabilidade da PRDU, haverá um esforço para informatizá-los, o que deve simplificar sua tramitação. Se há um sistema on-line, cada um preenche o que é de sua competência e envia direto para o órgão, sem tramitação em papel, em muitas etapas.

Para o Planes, é essencial esse conhecimento. Como fazer estatística, se não há processos informatizados? Como saber se um processo demorou se não há um protocolo de sequenciamento de etapas que são necessárias. Como evitar o retrabalho?

E quando se faz a análise dos processos, lembra a professora, muitas etapas não se justificam. “Mas não podemos deixar de lado a legislação e a guarda adequada dos documentos legais (apenas destes). A tecnologia muda, porém a informação não pode se perder”, adverte.

Teresa Atvars está muito otimista com o resultado do trabalho. “Os técnicos de diferentes órgãos têm a mesma visão, as mesmas aspirações e estão se unindo para fazer mais. Cada um, na sua área de competência, tem mostrado muita cooperação. Estive em mais de dez órgãos diferentes, e encontrei todos muito motivados”, revela.

Planes ajuda a projetar o futuro

Teresa Atvars relembra que a PRDU cuidava de muitos órgãos da Administração e, no âmbito do Planes, fazia e coordenava apenas o seu. Os Planes de outras unidades e órgãos eram conduzidos pela CGU.

O reitor José Tadeu Jorge propôs no seu programa de governo que os órgãos de cunho mais administrativo-burocrático passariam a ser coordenados pela Vice-Reitoria-Executiva de Administração (Vrea) e outros órgãos de pessoal ficariam subordinados ao Gabinete, como a DGRH, o Centro de Saúde da Comunidade, a Agência para a Formação Profissional e o Grupo Gestor de Benefícios Sociais. A DAC ficou vinculada à CGU, no passado ligada à PRG.

O propósito foi agilizar os serviços prestados internamente para ganharem eficiência e eficácia, salientou o reitor, em balanço de 2013 publicado no Portal Unicamp.

Teresa Atvars acredita que a PRDU tem muito a fazer para implantar este plano de

ações. Tem um cronograma de trabalho em andamento aprovado pela Copei, que envolve ações para atingir o planejamento no futuro.

O Planes envolve as Unidades de Ensino, Pesquisa e Extensão, Colégios Técnicos, Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa, Administração e o Complexo Hospitalar. Implica cada um deles ter seu planejamento, mas que deverá haver, no âmbito da Administração Central, a definição de quais ações prioritárias estão alinhadas com o que almeja a Unicamp até 2017.

Avaliação para todos

A PRDU está propondo modelos de Avaliação Institucional que respondam como a Universidade está e de planejamento estratégico que respondam em que direção ela vai crescer e se fortalecer. As estruturas da instituição estão se reorganizando para isso.

É o caso da certificação dos órgãos. A PRDU recebeu a incumbência de coordenar este processo.

Esta certificação deve preparar a estrutura da organização para fazer frente aos desafios da universidade contemporânea.

Neste sentido, o Consu aprovou a criação da Comissão Central de Recursos Humanos (CCRH), que tem três câmaras internas independentes. No atual plano de gestão, a ideia foi reformular a Cadi e foi criada a Câmara Interna de Desenvolvimento de Docentes (CIDD), que olhará esse assunto para todas as carreiras docentes.

Agora, os docentes serão avaliados como um todo. A Unidade opina sobre o papel do docente e como este contribui para ter uma graduação, pós-graduação, pesquisa, extensão, assistência e gestão boas, o que não significa que todo professor tenha que ser bom pesquisador ou fazer uma boa assistência. Cada um contribui mais com um aspecto do desenvolvimento da Unidade.

É preciso olhar para esse conjunto. “Ainda não mudamos isso. Criamos a câmara e vamos formar um grupo de trabalho que discutirá e aperfeiçoará

a forma de avaliar o corpo docente segundo o seu perfil e o plano de desenvolvimento de Unidade”, descreve ela.

Criou-se também, com a mesma finalidade da CIDD, a Câmara Interna de Desenvolvimento dos Pesquisadores (CIDP). E a Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários (CIDF) substituiu a CRH. Para auxiliar na tarefa de informatizar todos os processos, realça a pró-reitora, a DGRH vem sendo uma grande colaboradora.

As Unidades terão que apontar como aquela pessoa se encaixa em sua dinâmica e mais: tratar dos RH como eles devem ser tratados, não como depositário de números. “Nossa universidade é exigente. Quer ser a melhor da América Latina e, para isso, precisa trabalhar muito”, admite. “Nosso sonho é que também os funcionários alcancem progressão na carreira.”