

REPRESENTAÇÕES DA VIDA ACADÉMICA – UM ESTUDO NA UNIVERSIDADE DO MINHO¹

Flávia Vieira
Joaquim Sá
José Carlos Morgado
Judite Almeida
Manuela Silva

Universidade do Minho

flaviav@iep.uminho.pt, jgsa@iec.uminho.pt, jmorgado@iep.uminho.pt,
juditealmeida@bio.uminho.pt, nini@quimica.uminho.pt

Resumo

A investigação sobre a vida académica dos docentes do ensino superior em Portugal é escassa, embora seja necessária à compreensão das culturas institucionais e do modo como os indivíduos as percebem e se posicionam no seu seio, em processos de consonância ou dissonância face a políticas, práticas e valores dominantes, os quais podem gerar satisfação e bem-estar mas também desgaste, tensão e conflito. Perante as reformas estruturais em curso na universidade, a diversidade de racionalidades que co-existem na academia e a ampliação das exigências que se colocam aos docentes, importa indagar as suas vivências e fazer delas objecto de debate colectivo.

Com recurso ao inquérito (questionário e entrevista), o estudo pretende caracterizar as representações dos docentes da Universidade do Minho sobre a vida académica na instituição, em 5 dimensões: *Áreas de actividade académica; Avaliação do ensino e da investigação; Ascensão na carreira; Lideranças académicas; Clima profissional e relações interpessoais*. Procura-se confrontar percepções da cultura institucional dominante com as perspectivas pessoais dos sujeitos, identificar graus de (in)satisfação na sua vivência profissional e inferir processos de subjectivação da vida académica na instituição. Nesta comunicação, apresenta-se o estudo e alguns dados preliminares, discutindo-se a sua pertinência no contexto actual.

1. Contexto e pertinência do estudo

De acordo com os seus Estatutos, a Universidade do Minho i) preconiza a prossecução da sua missão “assente na liberdade de pensamento e na pluralidade dos exercícios críticos”, ii) realiza a sua missão e objectivos “baseada no respeito pela dignidade da pessoa humana”, iii) rege-se por “princípios da igualdade, da participação democrática, do pluralismo de opiniões e de orientações”, iv) desenvolve a sua acção “fundada na responsabilidade (...) e na prevalência do interesse geral” e v) exerce o poder disciplinar tendo por referência “os princípios da independência, o rigor e a honestidade intelectual, a responsabilidade, a ética do trabalho e o respeito pela dignidade humana.”

Enunciados deste teor encontram-se nos estatutos de qualquer universidade, em conformidade com a Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro (RJIES). Todavia, devemos interrogar-nos sobre em

que medida tais princípios e valores têm expressão nas formas de acção quotidiana dos seus membros e dirigentes, e afinal de toda a comunidade que a constitui. Esta interrogação implica uma universidade que seja auto-crítica e valorize o diálogo em torno da vida académica dos sujeitos que nela trabalham. Contudo, dificilmente se verificam estas duas condições, e um sinal claro desta circunstância é, desde logo, o silenciamento público das tensões e conflitos que atravessam a nossa vivência institucional, sobre os quais se fala apenas em surdina nos corredores, mas que muitas vezes afectam seriamente o nosso bem-estar e satisfação profissional.

É certamente um desafio complexo e difícil, senão mesmo algo inatingível, dar aos princípios definidores de uma instituição uma expressão plena no seu modo de funcionamento quotidiano. Todavia, há que considerar um espectro de possibilidades entre dois pólos opostos de significados e consequências completamente distintos. Pode assim ocorrer que:

a) o ideal preconizado nos enunciados definidores da instituição é visto como algo que genuinamente se procura atingir, constituindo um referencial para a acção quotidiana. Consequentemente, fazem-se avaliações à luz desse referencial e adoptam-se políticas institucionais com vista à aproximação da realidade da instituição aos enunciados que a definem; ou

b) os enunciados que definem o ideal da instituição são um mero exercício de retórica, ditado por imperativos externos de natureza legal e constitucional (“parece bem” que lá estejam), sem que daí resulte qualquer compromisso da instituição com a sua consecução ou a criação de mecanismos de regulação que garantam e avaliem a sua concretização.

Não se afigura razoável esperar que a cultura da instituição se defina pelos enunciados mais ou menos idílicos sobre o que é a Universidade. Essa cultura terá que ser encontrada nas praxis vigentes, designadamente nos modos de exercício do poder e de como este configura as relações pessoais e de trabalho, mas ainda nos modos como percebemos e desempenhamos o nosso papel na instituição, e ainda como, individualmente ou com outros, criamos nichos de resistência ao que nos oprime ou optamos por reproduzir comportamentos e linguagens que nos protegem porque protegem as tradições dominantes.

Entre os dois pólos referidos são de considerar diferentes matizes culturais e, dentro da instituição, em diferentes territórios institucionais, são de admitir diferentes micro-culturas institucionais, definidas sobretudo em função das concepções e formas de actuação dos agentes mais preponderantes na definição de culturas académicas *legítimas*: legítimas do ponto de vista de quem define o que devem ser, mas não necessariamente legítimas do ponto de vista dos princípios e valores consagrados nos Estatutos, e não necessariamente legitimadas por todos os actores. Na verdade, a Universidade, longe de poder ser imaginada como comunidade-modelo,

constitui-se como comunidade heterónoma do dissenso, composta de singularidades e não de um colectivo que corporiza um qualquer ideal unificador (Readings, 2003).

A Universidade beneficia de um regime de autonomia estatutária, científica, pedagógica, administrativa, financeira e disciplinar (*vide* Lei n.º 108/88, de 24 de Setembro, e mais recentemente a Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro). O estatuto de autonomia – que é extensivo em cadeia às unidades e subunidades orgânicas –, para além das boas razões que o sustentam, configura igualmente a Universidade como estrutura tendencialmente fechada, adversa à acção reguladora de entidades externas e independentes, quer na resolução de conflitos, quer na atempada e eficaz correcção de irregularidades de natureza diversa. Assim, sendo a Universidade uma instituição fortemente hierarquizada, se aos mais altos níveis da hierarquia o poder se limitar à gestão da “coisa” administrativo/financeira, entregando o poder de livre-arbítrio às autonomias intermédias, mais descuidada será uma multiplicidade de aspectos que enformam a complexidade da instituição e da vida da academia. Em tais circunstâncias, os que têm menos poder ficam numa posição mais vulnerável perante a transgressão dos valores da igualdade, da democracia, da participação, da ética, da liberdade e da dignidade humana. Esta desigualdade é geradora de realidades interiores não partilhadas e não verbalizadas – as vivências pessoais dos sujeitos em contexto de trabalho – que, desvalorizadas e ignoradas, podem engendrar processos de subjectivação negativos que fragilizam as pessoas em termos da realização plena do seu potencial humano (Gil, 2005). Quando isso acontece, tais processos de subjectivação acabam por impregnar-se na comunidade académica no seu todo, assumindo a forma de uma tácita interdição à comunicação livre, ao exercício do pensamento crítico e à assunção e manifestação dos estados de alma face às exigências, às solicitações, aos modelos e padrões de conduta académica dominantes. E tudo isso tem importantes implicações na natureza das relações interpessoais na comunidade académica. Bhom e Peat (1989), referindo-se à importância da comunicação do ponto de vista da criação científica, sublinham que a *análise da comunicação tem de ser levada à estrutura geral das relações humanas*.

Foram considerações e preocupações como as que temos vindo a explicitar que estiveram na origem do estudo aqui apresentado, ainda em curso, o qual assenta no pressuposto de que a expansão ou limitação do potencial humano das pessoas e da instituição decorre em grande medida do modo como cada um define aí o seu lugar e participa e decide nos órgãos a que pertence, influenciando assim a natureza das dinâmicas desses órgãos e a sua função, no sentido da reprodução ou da transformação do *status quo* institucional. Se assim é, então importa conhecer as representações dos docentes acerca de dimensões estruturantes da sua vida académica, num esforço de compreensão das culturas institucionais e do modo como os

indivíduos as percebem, as interiorizam e se posicionam no seu seio, em processos de consonância e/ou dissonância face a práticas, discursos e valores dominantes, processos esses que podem gerar situações de satisfação e bem-estar mas também de desgaste, tensão e conflito, muita vezes resultantes da transgressão do civismo académico e perpetuadoras da ordem estabelecida (v. Twale & De Luca, 2008). As mudanças estruturais em curso no ensino superior, a ampliação das exigências que hoje se colocam aos docentes e a diversidade de racionalidades que co-existem na academia (v. Barnett, 1997; Bergquist & Pawlak, 2008) reforçam a necessidade de se indagar o modo como os sujeitos vivenciam as actividades académicas em que estão envolvidos, bem como a sua relação com o contexto institucional e humano em que elas se desenrolam, por forma a torná-las conhecidas e submetê-las à reflexão e discussão colectiva.

2. Metodologia do estudo: dimensões, objectivos e estratégias de recolha de informação

A investigação sobre o ensino superior constitui um domínio em expansão, sendo o “trabalho académico” um dos temas principais dessa investigação (v. Tight, 2003 e 2004). A análise do trabalho académico pode efectuar-se de diversas formas e com finalidades distintas. No caso do presente estudo, elege-se como objecto de estudo as representações dos docentes da Universidade do Minho (UM) sobre a vida académica na instituição, privilegiando as suas interpretações e vivências e pressupondo que estas condicionam a sua participação nas dinâmicas individuais e colectivas do exercício da profissão. As dimensões da vida académica seleccionadas para análise de representações são as seguintes:

- *Áreas de actividade académica*
- *Avaliação do ensino e da investigação*
- *Ascensão na carreira*
- *Lideranças académicas*
- *Clima profissional e relações interpessoais*

Esta escolha decorreu de uma ampla discussão no seio da equipa, em várias sessões de trabalho, num processo de reflexão conjunta onde foi possível definir prioridades e construir consensos acerca do que interessaria investigar, muito em função das nossas vivências pessoais e das nossas próprias representações da cultura institucional.

Definimos os seguintes objectivos de investigação:

1. Caracterizar representações da cultura institucional no que diz respeito às dimensões da vida académica em estudo

2. Confrontar representações da cultura institucional com representações pessoais das dimensões da vida académica em estudo
3. Identificar percepções de satisfação e bem-estar nas dimensões da vida académica em estudo
4. Analisar representações e percepções dos docentes (v. 1 e 2 acima) de modo a inferir processos (positivos e negativos) de subjectivação da vida académica na instituição
5. Promover a reflexão sobre a vida académica na instituição, problematizando as dimensões em estudo e envolvendo a academia na sua discussão

O estudo enquadra-se numa abordagem interpretativa, combinando métodos quantitativos e qualitativos. A recolha de dados integra duas fases principais:

a) Questionário anónimo a todos os docentes da UM (questionário de resposta fechada sobre as dimensões da vida académica em estudo; análise estatística e interpretação de resultados) [Maio-Setembro de 2009]

b) Entrevistas semi-estruturadas (em presença ou por e-mail) a docentes que se voluntariem a colaborar nesta fase do estudo (recolha de testemunhos pessoais; análise de conteúdo para expansão/ ilustração de resultados anteriores) [em período a definir, em função da conclusão da análise de dados do questionário, ainda em curso à data de redacção deste texto, em Junho de 2009]

A construção do questionário, intitulado *Representações da Vida Académica na Universidade*, constituiu um longo percurso de avanços e recuos, tendo-se procedido à validação de conteúdo por consulta a um especialista estrangeiro e a colegas de diferentes áreas disciplinares em universidades portuguesas². É constituído por 5 secções que correspondem às 5 dimensões da vida académica consideradas, e em cada uma dessas secções incluem-se questões (num total de 20) que permitem aferir as representações dos docentes sobre a importância de aspectos específicos dessas dimensões na cultura institucional e na sua perspectiva pessoal, assim como as suas percepções de satisfação pessoal e bem-estar global nalguns desses aspectos (v. Quadro 1). Em Anexo encontra-se, como exemplo, a Secção 1 do questionário – *Áreas de Actividade Académica* – cujos dados se apresentam no ponto 4 do texto. As restantes secções seguem uma estrutura semelhante.

Em meados de Maio de 2009, o questionário foi enviado por correio interno, em envelope nominal (juntamente com uma carta explicativa e um envelope de devolução endereçado à coordenadora do projecto), a todos os docentes da Universidade do Minho (1153), com base na lista de docentes fornecida pelos Recursos Humanos. O questionário foi previamente enviado aos membros da Reitoria, aos Presidentes de Escola e aos Directores de Departamento, com um pedido de sensibilização dos docentes para o seu preenchimento. Após o envio dos

questionários à academia, foi enviado um e-mail onde se solicitava a colaboração dos colegas. Durante o período de resposta (cerca de 1 mês), foi enviada uma mensagem semanal por e-mail a lembrar o estudo e o preenchimento do questionário.

SECÇÕES E DIMENSÕES	INFORMAÇÃO RECOLHIDA – REPRESENTAÇÕES SOBRE...
<p>Secção 1 <i>Áreas de act. académica:</i> -Ensinio -Investigação -Extensão/ Serviço à Com. -Gestão</p>	<p>Importância das 4 áreas: a. na cultura institucional b. na perspectiva pessoal Satisfação e bem-estar: a. em cada uma das áreas b. quanto à sua conciliação na vida profissional</p>
<p>Secção 2 <i>Avaliação do ensino e da investigação</i></p>	<p>Importância de diferentes dimensões do ensino na sua avaliação: a. na cultura institucional b. na perspectiva pessoal Importância de diferentes dimensões da investigação na sua avaliação: a. na cultura institucional b. na perspectiva pessoal Satisfação e bem-estar: a. quanto aos resultados da avaliação do ensino b. quanto à avaliação da investigação Impacto da avaliação do ensino: a. na mudança das práticas de ensino pessoais b. na mudança das práticas de ensino na instituição Impacto da avaliação da investigação: a. na mudança das práticas de ensino pessoais b. na mudança das práticas de ensino na instituição</p>
<p>Secção 3 <i>Ascensão na carreira</i></p>	<p>Importância de diferentes factores de ascensão na carreira: a. na cultura institucional b. na perspectiva pessoal Satisfação e bem-estar quanto à ascensão pessoal na carreira</p>
<p>Secção 4 <i>Lideranças académicas</i></p>	<p>Competências de liderança nas práticas de gestão académica: a. presença no contexto de trabalho b. importância na perspectiva pessoal Satisfação e bem-estar quanto às práticas de liderança académica no contexto de trabalho</p>
<p>Secção 5 <i>Clima profissional e relações interpessoais</i></p>	<p>Clima profissional e relações interpessoais: a. presença no contexto de trabalho b. importância na perspectiva pessoal Satisfação e bem-estar quanto ao clima profissional e relações interpessoais no contexto de trabalho</p>
<i>Espaço final para comentários/ observações livres</i>	

Quadro 1 – Dimensões do questionário e tipo de informação recolhida

As respostas ao questionário foram submetidas a um tratamento estatístico descritivo com utilização do programa SPSS. Em função da análise de resultados, será desenhado um guião para a realização de entrevistas semi-estruturadas a docentes que se disponibilizem a colaborar

na segunda fase de recolha de informação, esperando-se obter testemunhos que possibilitem um aprofundamento da compreensão das vivências dos sujeitos. Esses testemunhos serão submetidos a uma análise interpretativa, com incidência em incidentes críticos da experiência dos docentes e processos de subjectivação dessa experiência.

Está prevista uma disseminação ampla dos resultados do estudo na academia, sob a forma de um relatório-síntese a disponibilizar *online*, independentemente da sua divulgação em reuniões científicas e publicações.

3. A amostra

Foram recebidos 282 questionários, que representam 24,5% do total de docentes (N = 1153). Para calcular o tamanho de uma amostra significativa da população, socorremo-nos da fórmula proposta por A. Bernstein (1965: 188) para a *constituição de amostras em populações finitas*.

$$n = \frac{PQ \times Z^2 (\hat{\alpha}: 0.05)}{E^2 + \frac{PQ \times Z^2 (\hat{\alpha}: 0.05)}{N}}$$

em que PQ (máx) = 2500
Z ($\hat{\alpha}: 0.05$) = 1.96
daí $Z^2 = 3.84$; e E = 5%.
N = N° de sujeitos da população

Com base na totalidade de elementos da população (1153), o tamanho mínimo de uma amostra representativa foi calculado em 288:

$$n = \frac{2500 \times (1,96)^2}{25 + \frac{2500 \times (1,96)^2}{1153}} = \frac{9604}{25 + \frac{9604}{1153}} \cong 288$$

Assim sendo a amostra obtida (n = 282) aproxima-se da amostra desejável³.

A sua distribuição por Escola/ Instituto apresenta-se na Tabela 1⁴, onde se indicam os dados percentuais por referência à amostra (% *amostra*, por ordem decrescente) e à população. Não responderam 3 docentes a esta questão. Como se pode observar, todas as Escolas/ Institutos da Universidade estão representados e a ordem de grandeza das percentagens de resposta por referência à amostra corresponde genericamente à ordem de grandeza do número de docentes de cada Escola. Cerca de metade dos docentes que responderam (55,3%) pertencem às Escolas de Engenharia, Educação e Psicologia e Ciências, pertencendo a outra metade às restantes 8 Escolas/ Institutos. No entanto, é no Instituto de Educação e Psicologia que se situa a

percentagem mais elevada de respostas quando consideramos o total de docentes/Escola: 44,7% dos seus docentes responderam ao questionário. Nas restantes Escolas/ Institutos, a percentagem de resposta varia entre 15,2 (Escola de Ciências) e 32% (Instituto de Estudos da Criança).

Escola/ Instituto	UM (1153)		Amostra (282)		
	Total ¹ Esc./Inst.	% Esc./Inst.	f amostra	% amostra	% Esc./Inst UM
Engenharia	342	29,7	84	30,1	24,6
Educação e Psicologia	94	8,2	42	15,1	44,7
Ciências	197	17,1	30	10,8	15,2
Economia e Gestão	109	9,5	25	9,0	22,9
Letras e Ciências Humanas	95	8,2	22	7,9	23,2
Ciências Sociais	83	7,2	17	6,1	20,5
Estudos da Criança	50	4,3	16	5,7	32,0
Ciências da Saúde	60	5,2	15	5,4	25,0
Enfermagem	42	3,6	12	4,3	28,6
Direito	40	3,5	11	3,9	27,5
Arquitectura	31	2,7	5	1,8	16,1

¹Não se contabilizam os membros da Reitoria e 1 docente do Gabinete de Apoio ao Acesso, embora possam constar da amostra

Tabela 1 – Distribuição por Escola/ Instituto

A distribuição da amostra por categoria profissional apresenta-se na Tabela 2, onde se indicam os dados percentuais por referência à amostra (% amostra, por ordem decrescente) e à população. Não responderam a esta questão 7 docentes.

CATEGORIA	UM (1153)		Amostra (282) ²		
	Total UM	% total UM	f amostra	% amostra	% UM na cat.
Prof. Auxiliar	569	49,4	162	58,9	28,5
Assistente	227	19,7	45	16,3	16,7
Prof. Associado	133	11,5	33	12,0	24,8
Prof. Catedrático	81	7,0	13	4,7	16,0
Prof. Associado c/ Agreg.	57	5,0	7	2,5	12,3
Leitor	36	3,1	5	1,8	13,9
Monitor	21	1,8	3	1,1	14,3
Outros ¹	21	1,8	5	1,9	57,1
Prof. Auxiliar c/ Agreg.	8	0,7	2	0,7	25,0

¹Na categoria Outros da amostra incluem-se Profs. Coordenadores Profs. Adjuntos e 1 Colaborador externo (Gabinete de Apoio ao Acesso)

²7 docentes não indicaram a categoria

Tabela 2 – Distribuição por categoria profissional

A composição da amostra do estudo apresenta uma sequência ordenada de percentagens por categoria que reflecte idêntica sequência quanto à composição da população dos docentes da UM, em termos da percentagem por categoria. Em relação à amostra, a maioria de respostas vem dos Profs. Auxiliares (58,9%). Em relação ao total de docentes por categoria na UM (v. última coluna), são estes mas também os Profs. Auxiliares com Agregação e os Profs. Associados que têm maior representação na amostra (entre 25% e 28,5%). De salientar a mais baixa representação das restantes categorias, quer as mais elevadas – Prof. Associado com Agregação e Prof. Catedrático –, quer as mais baixas – Monitor, Leitor e Assistente.

Quanto aos anos de serviço no ensino superior, distribuem-se conforme a Tabela 3. Como se pode verificar, a maioria (69,7%) tem mais de 11 anos de serviço. Não responderam 18 docentes a esta questão.

Anos de Serviço no ES	Total amostra	% amostra
1-5	38	14,4
6-10	42	15,9
11-15	84	31,8
16-20	56	21,2
+20	44	16,7

Tabela 3 – Anos de serviço no ensino superior

Dos docentes que responderam ao questionário, 51,1% são do sexo feminino e 48,9% são do sexo masculino, conforme a Tabela 4. A amostra é também equilibrada nesta variável por referência ao total de docentes na UM (última coluna). Não responderam 4 docentes a esta questão.

Sexo	Total amostra	% amostra	Total UM	% UM
Feminino	142	51,1	524	27,1
Masculino	136	48,9	629	21,6

Tabela 4 – Distribuição por sexo

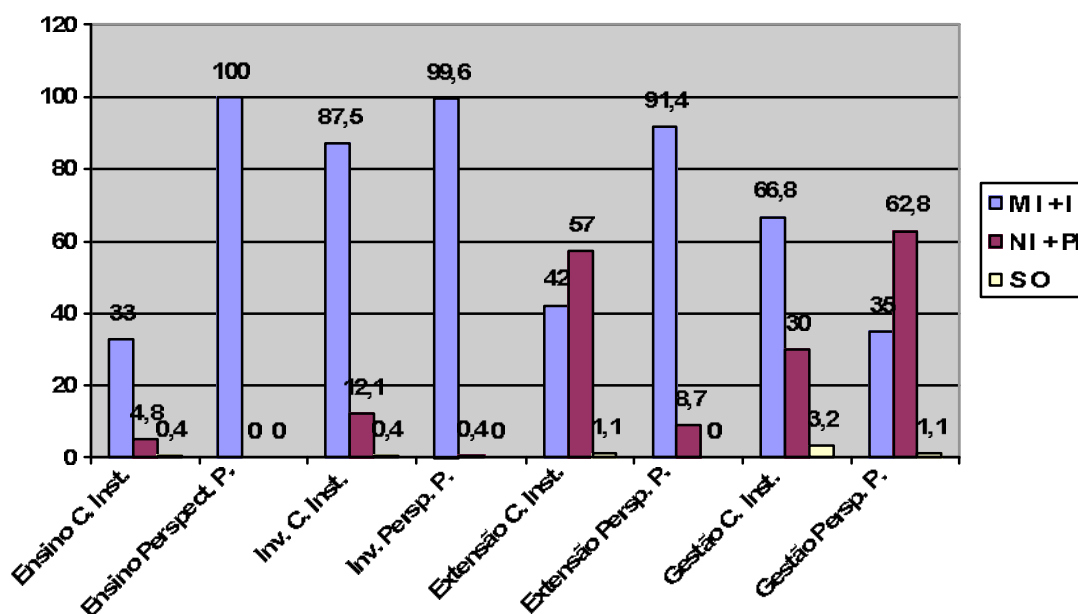
Não foram solicitadas outros dados de caracterização dos docentes (por ex., o departamento ou a idade), a fim de preservar o mais possível o anonimato das respostas.

Passamos, em seguida, à apresentação de representações dos inquiridos sobre as actividades de Ensino, Investigação, Extensão/ Serviço à Comunidade e Gestão, no que diz respeito à sua importância e à satisfação profissional percebida.

4. Representações dos docentes sobre as áreas de actividade académica

Nesta secção apresentamos dados ainda muito preliminares do estudo, centrando-nos apenas na dimensão *Áreas de Actividade Académica - AAA* (v. Secção 1 do questionário em Anexo): Ensino, Investigação, Extensão/Serviço à Comunidade e Gestão.

O Gráfico 1 sintetiza a distribuição percentual das respostas à questão: *Na cultura institucional, que importância é atribuída às seguintes áreas de actividade académica dos docentes? E na sua perspectiva pessoal, que importância acha que deverão ter?*



MI: Muito importante; I: Importante; PI: Pouco importante; NI: Nada importante; SO: Sem opinião definida

Gráfico 1 – Importância das AAA: Cultura Institucional vs. Perspectiva Pessoal

A escala *Nada Importante, Pouco Importante, Sem Opinião Definida, Importante, Muito Importante* foi convertida numa escala de 1 a 5 (correspondendo o ponto médio – 3 – à resposta *Sem Opinião Definida*), para calcular médias e desvio padrão, apresentados na Tabela 5.

		n	Média (1-5)	Desvio-Padrão	Mín.-Máx.
<i>Ensino</i>	Cultura Institucional	282	3,52	1,25	1-5
	Perspectiva Pessoal	281	4,82	0,39	4-5
<i>Investigação</i>	Cultura Institucional	281	4,38	1,04	1-5
	Perspectiva Pessoal	280	4,72	0,47	2-5
<i>Extensão/Serviço à Comunidade</i>	Cultura Institucional	279	2,74	1,21	1-5
	Perspectiva Pessoal	278	4,09	0,79	1-5
<i>Gestão</i>	Cultura Institucional	280	3,58	1,22	1-5
	Perspectiva Pessoal	277	3,32	1,16	1-5

Tabela 5 – Importância das AAA: média e variação de respostas

De acordo com os dados apresentados, e à excepção da Gestão, os docentes revelam uma perspectiva pessoal da importância das AAA superior à importância que percebem na cultura institucional, principalmente no Ensino e Extensão/Serviço à Comunidade. A actividade de Gestão parece ser a menos valorizada na perspectiva pessoal e na forma como é percebida na cultura institucional, sendo a única actividade em que a valorização pessoal é inferior à percepção da valorização institucional. Quanto à actividade de Investigação, é aquela onde parece haver convergência quanto à sua elevada importância pessoal e institucional. A maior dispersão de respostas situa-se nas representações da importância institucionalmente conferida às AAA, principalmente ao Ensino e à Investigação, ou seja, os docentes revelam maior consenso quanto ao que valorizam pessoalmente do que em relação ao que julgam ser valorizado na cultura institucional.

Em seguida, questionávamos os docentes sobre o seu grau de satisfação e bem-estar em cada uma das AAA, bem como relativamente ao modo como conciliam as diferentes actividades na sua vida profissional. A escala de resposta apresentava 4 graus de insatisfação (-4 a -1), um ponto neutro (0) e 4 graus de satisfação (+1 a +4). Esta escala foi convertida numa escala de 9 pontos para a obtenção das médias de resposta (correspondendo o ponto médio – 5 – à *Posição Neutra*). O Gráfico 2 apresenta as médias de resposta e a Tabela 6 indica a sua variação. No Gráfico, acrescentou-se a média de resposta a duas questões da Secção 2 do questionário acerca da satisfação e bem-estar com a avaliação do ensino ministrado e da actividade de investigação.

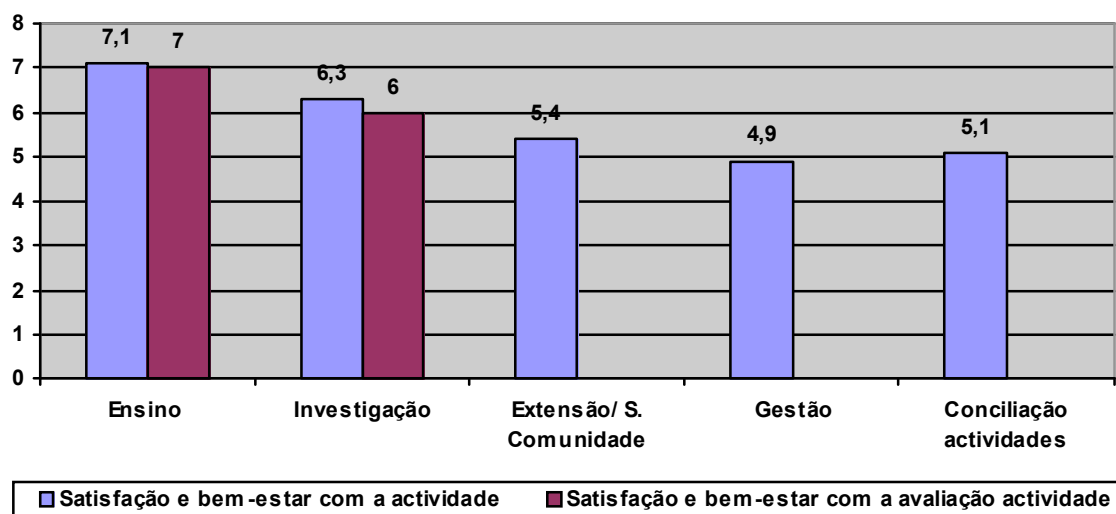


Gráfico 2 – Satisfação e bem-estar face às AAA e à avaliação do ensino e da investigação

	Ensino	Investigação	Extensão /Serv. à Com.	Gestão	Conciliação de actividades
n	282	280	273	263	280
Média (1-9)	7,12	6,29	5,41	4,89	5,11
Desvio-Padrão	1,41	1,86	1,82	1,95	2,07
Mín-Máx.	2-9	1-9	1-9	1-9	1-9

Nota: A resposta a estas questões era opcional, em função das actividades exercidas pelos docentes, o que explica que alguns não tenham respondido, sobretudo no caso da Extensão (9) e Gestão (19)

Tabela 6 – Satisfação e bem-estar face às AAA: média e variação de respostas

A maior valorização das actividades de Ensino e de Investigação, antes observadas, correspondem agora a mais elevados níveis de satisfação e bem-estar nessas actividades e face à sua avaliação. Mas é o Ensino que se afigura mais satisfatório para os docentes. Há a destacar uma tendência de indefinição (nem satisfação nem insatisfação) quanto às actividades de Gestão e Extensão/ Serviço à Comunidade, apesar desta última ser valorizada anteriormente, e ainda quanto ao modo de conciliação das diversas actividades, onde a variação de respostas é mais elevada.

Conclusão

Neste momento inicial de análise dos dados do estudo, é ainda prematuro fazer interpretações destes resultados, que deverão ser cruzados com outros e, também, com testemunhos a recolher através de entrevistas. Num registo descritivo, podemos dizer que as representações dos inquiridos acerca das áreas de actividade académica indiciam: a) uma clara valorização pessoal do Ensino, da Investigação e da Extensão/ Serviço à Comunidade, menos marcada no caso da Gestão; b) a percepção de desfazamentos entre o que os docentes valorizam e o que julgam ser valorizado na cultura institucional, nomeadamente nos casos do Ensino e da Extensão/ Serviço à Comunidade; c) uma maior percepção de satisfação e bem-estar na actividade de Ensino seguida da Investigação, e também com a avaliação que é feita destas duas actividades; d) alguma indefinição quanto à satisfação e bem-estar nos casos da Gestão e Extensão/ Serviço à Comunidade, apesar da valorização pessoal da segunda actividade; e) uma percepção de satisfação e bem-estar também pouco marcada quanto ao modo como são conciliadas as diversas actividades, com uma variação de resposta significativa; f) alguma dispersão das representações em geral, principalmente quanto à importância das actividades na cultura institucional e ao grau de satisfação e bem-estar face às mesmas.

Para terminar, gostaríamos de referir que a baixa taxa de resposta a este questionário (24,5%) nos parece ser, de algum modo, paradoxal: se hoje a vida académica é cada vez mais complexa, e se são cada vez mais visíveis os sinais de tensão, desgaste e até desânimo entre os docentes, não seria de esperar um maior interesse pela realização deste estudo? Se muitas das questões que o estudo coloca estão por investigar na nossa instituição e raramente são objecto de reflexão pública, não seria de esperar que as vozes dos professores se fizessem ouvir de forma mais ampla? Será que desvalorizamos estas questões? Será que não encontramos o tempo e/ ou a disposição para reflectir sobre elas? Será que afinal a vontade de dialogarmos sobre o que afecta a nossa vivência é menor do que o desejável? Será, por outro lado, que a crença na relevância da investigação educacional é reduzida no seio da academia? Não será este alheamento um paradoxo preocupante, sobretudo numa instituição em que um dos seus principais eixos estruturantes é a investigação?... Seja qual for a explicação, resta-nos o facto da baixa adesão dos docentes desta universidade ao estudo proposto e a necessidade de o problematizar à luz do interesse que nos move na sua realização: conhecer e debater a vida académica na instituição.

Notas

1. O projecto *Representações da Vida Académica – Um Estudo na Universidade do Minho* integra-se na linha de investigação *Ensino Superior: Imagens e Práticas* (CIEd,

Universidade do Minho). Os autores deste texto constituem a equipa de desenvolvimento do projecto, iniciado em Janeiro de 2009, com a duração prevista de 18 meses.

2. O questionário foi enviado a um consultor externo especialista em ensino superior – Ronald Barnett, Universidade de Londres – e a seis colegas de universidades portuguesas, de diferentes áreas de conhecimento, a quem pedimos um parecer acerca da relevância das dimensões e questões do instrumento. Desses seis colegas, responderam três da Universidade de Aveiro – Gillian Moreira, António Moreira e Rui Santiago –, a quem agradecemos a colaboração prestada.

3. Após o tratamento dos dados aqui apresentados foram recebidos mais alguns questionários que serão incluídos em fases posteriores da análise.

4. Na apresentação de resultados apresentam-se as percentagens válidas, calculadas por referência ao nº de respostas dadas, indicando-se o nº de docentes que não responderam a algumas das questões.

Referências bibliográficas

- Barnett, R. (1997). *Realizing the university*. London: Institute of Education University of London.
- Bergquist, W. & Pawlak, K. (2008). *Engaging the six cultures of the academy*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers (edição revista e aumentada de *The four cultures of the academy*, 1ª ed. 1992).
- Bernstein, A. (1965). *A Handbook of Statistics Solutions for the Behavioral Sciences*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Bohm, D. & Peat, D. (1989). *Ciência, Ordem e Criatividade*. Lisboa: Gradiva.
- Gil, J. (2005). *Portugal hoje: o medo de existir*. Lisboa: Relógio D'Água Editores.
- Readings, B. (2003). *A universidade em ruínas*. Coimbra: Angelus Novus [trad. de *The university in ruins*, 1996].
- Tight, M. (2003). *Researching higher education*. Buckingham: Open University Press.
- Tight, M. (ed.) (2004). *The Routledge reader in higher education*. London: Routledge.
- Twale, D. & DeLuca, B. (2008). *Faculty incivility – The rise of the academic bully culture and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

ANEXO – Secção 1 do questionário *Representações da Vida Académica na Universidade*

1. ÁREAS DE ACTIVIDADE ACADÉMICA

1.1 Na cultura institucional, que importância é atribuída às seguintes **áreas de actividade académica** dos docentes? E na sua perspectiva pessoal, que importância acha que deverão ter?

MI: Muito Importante | I: Importante | PI: Pouco Importante | NI: Nada Importante | ?: Sem opinião definida

ÁREAS DE ACTIVIDADE ACADÉMICA	NA CULTURA INSTITUCIONAL					NA MINHA PERSPECTIVA				
	MI	I	PI	NI	?	MI	I	PI	NI	?
1. Ensino										
2. Investigação										
3. Extensão/ serviço à comunidade										
4. Gestão										

1.2 Qual o seu grau de satisfação pessoal e bem-estar em relação a cada uma das quatro áreas de actividade na sua experiência profissional? (*responda apenas ao que for aplicável ao seu caso*)

1. Actividade de Ensino

Graus negativos = insatisfação; Graus positivos = satisfação; Grau 0 = posição neutra

-4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4

Totalmente insatisfeito(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente satisfeito(a)
-----------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	---------------------------------

2. Actividade de Investigação

Graus negativos = insatisfação; Graus positivos = satisfação; Grau 0 = posição neutra

-4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4

Totalmente insatisfeito(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente satisfeito(a)
-----------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	---------------------------------

3. Actividade de Extensão/ Serviço à Comunidade

Graus negativos = insatisfação; Graus positivos = satisfação; Grau 0 = posição neutra

-4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4

Totalmente insatisfeito(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente satisfeito(a)
-----------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	---------------------------------

4. Actividade de Gestão

Graus negativos = insatisfação; Graus positivos = satisfação; Grau 0 = posição neutra

-4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4

Totalmente insatisfeito(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente satisfeito(a)
-----------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	---------------------------------

1.3 Qual o seu grau de satisfação pessoal e bem-estar quanto ao modo como tem conseguido conciliar as diferentes actividades académicas (ensino, investigação, etc.) na sua vida profissional?

Graus negativos = insatisfação; Graus positivos = satisfação; Grau 0 = posição neutra

-4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4

Totalmente insatisfeito(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente satisfeito(a)
-----------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	---------------------------------