



## XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

### *Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad*

### A PERCEÇÃO DOS DISCENTES A RESPEITO DO DESEMPENHO DIDÁTICO DOCENTE

*Patrícia de Sá Barros - UFG*  
*Victor Souza Martins e Verdú - UFG*  
*Everton Wirbitzki da Silveira - UFG*  
*José Carlos Seraphin - UFG*  
*Regina Beatriz Bevilacqua Vieira - UFG*

**Resumo:** O objetivo deste estudo é analisar a percepção dos estudantes em relação ao desempenho dos docentes no segundo semestre de 2009 e 2012, nos campus do Interior na Universidade Federal de Goiás: Jataí, Catalão e Cidade de Goiás. Os resultados dos instrumentos sistematizados pela CAVI permitem a reflexão e o debate das questões didático-pedagógicas por ocasião do planejamento da respectiva Unidade Acadêmica/Câmpus do interior. A análise dos dados demonstra que, embora os docentes não motivem os alunos às atividades extraclasse (na própria percepção dos discentes), os docentes receberam notas mais elevadas para todos os demais quesitos avaliados. Este artigo, a partir do uso de estatística descritiva e inferências sobre a média amostral, conclui que houve elevação estatisticamente significativa da média dos indicadores de qualidade genericamente no âmbito dos três Câmpus fora da sede da UFG. Adicionalmente, sugere-se que algumas políticas de incentivo aos docentes podem ser reforçadas no âmbito do ambiente acadêmico no sentido de atenuar, no futuro, alguma carência presente no relacionamento docente.

**Palavras-chaves:** Avaliação Docente; Ensino superior; Avaliação Educacional.



## XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

### *Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad*

#### **Introdução**

A percepção dos discentes a respeito das atividades do docente, ou ainda a avaliação do desempenho didático do docente pelo discente na Universidade Federal de Goiás se dá no contexto da carreira do magistério superior, estágio probatório e progressão funcional, conforme as Resoluções do Conselho Universitário da Universidade Federal de Goiás (CONSUNI) 01/2001, 04/2004 e 21/2009, sendo a última a mais atualizada (UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS, 2001; 2004; 2009). Essas resoluções contemplam algumas diretrizes estabelecidas pela Comissão de Avaliação Institucional/Comissão Própria de Avaliação (CAVI/CPA) da Universidade, constituída de representantes docentes, discentes, técnicos administrativos e da sociedade civil organizada.

O processo de avaliação de caráter processual e formativo serve como instrumento de gestão para tomada de decisões. Permite, ainda, mensurar a percepção dos discentes a respeito das atividades do professor, a saber: se facilita a compreensão da interação entre ensino, pesquisa e extensão; se estimula o aluno para a produção e socialização do conhecimento (ensino, pesquisa e extensão); se a disciplina (conteúdo) ministrada pelo professor se relaciona (se articula) às outras disciplinas daquele ano; se a disciplina (conteúdo) ministrada pelo professor atende às necessidades de formação do aluno (tanto para a carreira acadêmica quanto para o mercado); se o professor gere, com competência, o curso, o processo de aprendizagem em si, a equipe/turma sob sua orientação, a dinâmica da sala de aula; se planeja, divulga e cumpre metas e objetivos do curso; se monitora o desenvolvimento do aluno, segundo os objetivos e metas do curso; e por fim, se o faz de forma satisfatória. Ainda, a avaliação do professor deve verificar o nível de formação do docente; seus conhecimentos; sua capacidade de comunicação; atualização; uso de metodologias e tecnologias de ensino; capacidade e interesse em facilitar a formação do discente enquanto ser total e não só em repassar conhecimentos ou informações; se apresenta e debate novas perspectivas teórico-metodológicas; se apresenta ou, pelo menos, informa sobre outras vertentes teórico-metodológicas além da(s) que adota; se abre espaço para a criação do inédito (no ensino, na pesquisa, na extensão); se estimula a criatividade; avalia a assiduidade, pontualidade, compromisso com o curso, com o desenvolvimento do aluno e relações interpessoais.

Esse processo ocorre em toda a UFG, tanto nos Câmpus Samambaia e Colemar Natal e Silva situados em Goiânia, como nos Câmpus fora de sede. O objetivo deste estudo é analisar a percepção dos estudantes em relação ao desempenho dos docentes no segundo semestre de 2009 e 2012, nos Câmpus do Interior na Universidade Federal de Goiás, quais sejam: Jataí, Catalão e Cidade de Goiás.

#### **Fundamentação teórica**

A avaliação do desempenho docente faz parte da autoavaliação institucional. Esta prática de avaliação do docente realizada pelo discente teve início no ano de 1920, nos Estados Unidos, conforme relatos de Sobrinho (2003), atingindo o seu auge, na década de 1970 nas escolas norte-americanas.

A elaboração de questionários e instrumentos de medidas para mensurar o desempenho dos docentes promoveu debates a respeito do seu uso, com diversas perspectivas, dentre elas a de



## XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

### *Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad*

que a avaliação deve ser multidimensional, uma vez que a docência é uma atividade complexa (SOBRINHO, 2003).

Demo, em 2004, alerta sobre a pertinência em se perguntar o que se avalia no professor, se sua habilidade de aprender e reconstruir, ou apenas suas habilidades expositivas e ciências.

A prática de avaliação, com os seus respectivos instrumentos e suas possíveis intervenções, corresponde sempre a uma determinada concepção. No caso da avaliação do desempenho docente, a concepção pode coincidir com determinada visão do professor: como instrutor e transmissor de um pacote pedagógico alheio ou como profissional que reflete crítica de sua atividade (COSTA, 2007). Assim, é interessante saber qual o posicionamento da instituição que resolve utilizar a avaliação do desempenho docente e quais são as reais finalidades para a sua prática.

A avaliação do desempenho do docente é uma ferramenta que possibilita ao professor pensar sobre a sua prática, uma vez que a profissionalização de um ofício não se constrói sozinha e, sim, de forma coletiva, a partir da opção pessoal do próprio professor, de seus projetos e de suas estratégias de formação. Ou seja, o docente precisa querer entender e refletir sobre a sua prática (PERRENOUD, 2000).

Sobrinho (2003) relata que a avaliação do desempenho do professor pode servir a propósitos somativos e/ou formativos. A avaliação somativa é amplamente utilizada e dirigida aos indivíduos e produtos, consistindo em medir o desempenho e a identificação dos resultados do seu trabalho, voltando-se para resultados fixos e previamente determinados, sem a interferência do professor no processo, uma vez que são autoridades burocráticas que determinam o desenvolvimento da avaliação. Porém, ao docente fica determinada a responsabilidade de melhorar seu desempenho profissional a partir dos resultados. Para Villas Boas (2004), a visão formativa promove a aprendizagem do aluno, do professor e o desenvolvimento da instituição de educação, com a participação de todos os atores envolvidos no trabalho pedagógico.

No âmbito do aluno, a avaliação formativa identifica o que ele aprendeu e o que ainda não aprendeu, para que se providenciem os meios para que aprenda, tendo como foco a aprendizagem e não a aprovação/reprovação. Desta maneira, a avaliação também conduz a aprendizagem do docente, que está em permanente busca de organização e desenvolvimento do trabalho pedagógico a fim de atender as necessidades dos estudantes. Por consequência, promove o desenvolvimento da instituição educacional, uma vez que todos os sujeitos avaliam e são avaliados, permitindo tanto o crescimento individual como o coletivo (COSTA, 2007).

Nesta perspectiva se situa a avaliação do docente, não como uma formalidade burocrática, mas como um dos elementos da avaliação interessada na melhoria do trabalho da instituição (COSTA, 2007).

Ao realizar a avaliação do docente pelo discente, considera-se a atitude do professor frente ao aluno e sua interação com os colegas, equipe, direção; sua competência para organizar, desenvolver e avaliar o trabalho a ser desenvolvido sob sua responsabilidade. Shor e Freire (1986) relatam que o professor é democrático, responsável e diretivo, ou seja, não é diretivo dos estudantes, mas sim do processo desenvolvido, como dirigente do processo, o professor



## XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

### *Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad*

libertador não está fazendo alguma coisa aos estudantes, mas com os estudantes, e é nesta perspectiva que se entende a avaliação formativa do desempenho docente.

O objetivo da avaliação do desempenho do docente não é o de selecionar, classificar e responsabilizar, mas preocupa-se com a melhoria da docência e com o desenvolvimento profissional do professor. Nos processos formativos, os professores não são meros objetos passivos da avaliação, mas sim, sujeitos de práticas profissionais variáveis (SOBRINHO, 2003).

O processo de avaliação se volta para o cumprimento dos princípios educativos, possibilitando uma constante reformulação das práticas educativas que visam o aprendizado do aluno e do docente. Resta saber se os professores estão dispostos a ser avaliados e se as suas práticas educativas mudam a partir da avaliação do seu desempenho (COSTA, 2007). Na medida em que os processos sociais de construção, refletem solidariamente sobre a sua prática, problematizam e buscam produzir os significados de seu trabalho.

A avaliação precisa se encontrar a serviço da educação e de uma significação maior. Uma visão burocrática e controladora é incompatível com a construção de uma educação democrática e cidadã. A avaliação formativa “não encerra a problemática humana em respostas prontas e nem exige a adesão de valores oficialmente definidos. Ao contrário, sua dimensão ética é uma abertura para a produção de sentidos dos sujeitos” (SOBRINHO, 2003, p.74).

Tratar a respeito de avaliação e de ética possibilita o contato com as ilimitadas interfaces que envolvem as relações entre os agentes que utilizam a instância avaliativa, possibilitando elementos para uma tomada de atitude frente a uma educação que integre valores humanos e conhecimento.

No que diz respeito ao ensino superior, a avaliação de desempenho docente é preconizada no Brasil pelo Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (SINAES), instituído pela Lei 10.861/2004, quando estabelece para todas as instituições de ensino superior a implantação de uma Comissão Própria de Avaliação (CPA) a fim de conduzir os processos de avaliação interna, incluindo-se aqueles relativos à avaliação dos professores (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2004).

No entanto, independente dos preceitos legais, a prática da avaliação está atrelada ao discurso pedagógico adotada pela instituição, isto é, uma concepção de docência como meramente transmissão de conteúdo ou como uma possibilidade de estímulo à reflexão crítica e inovadora. Outro fator preponderante de conflito é quando o processo avaliativo revela desempenho aquém dos exigidos e, na tentativa de se manter as boas relações, atribui-se menor importância aos resultados alcançados. Isto tende a ocorrer especialmente quando se trata de docentes com elevada titulação acadêmica, cuja manutenção na instituição é necessária para atender aos parâmetros legais de índices de titulação do quadro docente. Todavia, deve-se ressaltar a importância de tais *feedbacks* oportunizados pela avaliação para o crescimento individual e coletivo, sendo que o seu sub-aproveitamento pode impedir a implementação de melhorias necessárias à prática docente. Adicionalmente, é necessário tomar cuidado com o desempenho insatisfatório, pois não é somente resultado das eficiências dos discentes, visto que pode relacionar-se a problemas de outra ordem, tais como a estrutura



## XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

### *Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad*

física, pedagógica, gerenciamiento, tráfico de influências, dentre outros (REIFSCHNEIDER, 2008).

Não obstante todos os desafios que o processo de avaliação de desempenho de professores possui, devido a sua própria natureza intrínseca de subjetividade, os resultados alcançados podem ser úteis para o crescimento de toda a comunidade acadêmica. A autoavaliação do docente comparada às avaliações das outras fontes é capaz de evidenciar as estratégias que têm resultados positivos, bem como demonstrar aquelas que necessitam ser reajustadas. Trata-se de um processo que necessita de continuidade e de acompanhamento constante, sob o risco de cair na rotina do avaliar por avaliar. Em contrapartida, é necessário lembrar que tais abordagens vêm sofrendo fortes críticas por parte de parcela dos pesquisadores.

Trebien et al. (2006) explicam que as formas de dar respostas e legitimar as ações levam à adoção de instrumentos, capazes de mensurar e servir de subsídios à análise qualitativa, de forma a retratar a realidade e servir como referencial à evolução institucional.

Sobrinho (1995) explica que a avaliação institucional deve ser uma atividade sistemática e permanente que resulte em uma compreensão global e integrada da Universidade, produza conhecimentos sobre as diversas estruturas acadêmicas e institucionais, seja um processo enriquecedor da vida comunitária, instaurando-se como melhoria da qualidade de todos os aspectos e setores científicos, pedagógicos, políticos e administrativos.

Kurcgant e colaboradores (2001) argumentam que, dentre as variáveis que interferem, direta ou indiretamente, na interação professor-aluno e, assim, no processo avaliativo, podem ser incluídas as condições estruturais (sociais e econômicas). Ainda, as instituições e as políticas educacionais adotadas – esta última dentro do âmbito da responsabilidade do Estado em geral e os específicos das instituições de ensino.

Embora, pontualmente, registrem-se no Brasil experiências de avaliações a partir do final dos anos 1970, a avaliação no âmbito do Estado tornou-se obrigatória somente para o sistema educacional e foi institucionalizada nos anos 1990 (GONÇALVES FILHO, 2013).

Sanchez e Sanchez (2011) concordam que a avaliação de equipes de alta capacitação e autonomia representa um grande desafio para os gestores das organizações. Ainda reconhecendo que a responsabilidade da avaliação transcende as pessoas do aluno e do professor, já que os responsáveis pelos resultados da avaliação são todos aqueles que participam de maneira direta ou indireta, da implementação do ensino em todos os níveis da estrutura institucional. Deriva disso a importância da avaliação do desempenho docente, a qual constitui um elemento importante do processo emancipatório.

Uma Instituição de Ensino Superior é uma organização com capacidade de transformação da sociedade. Dessa forma, refletir sobre si mesma é fundamental para a manutenção dos rumos (e a correção deles) ao ter em vista o caráter inovador e fomentador que tal posição condiciona àqueles que gravitam no seu entorno, sejam entidades públicas ou privadas, pesquisadores ou alunos.

Como proposta efetiva de avaliação, a avaliação docente ainda é uma prática em construção e reforça aquilo que se vislumbra como horizonte: abordagens pedagógicas emancipatórias, participativas, que promovam a autonomia dos participantes do processo coletivo. Elementos que subsidiem à decisão de continuidade ou mudança de rumos fazem parte do cotidiano da



## XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

### *Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad*

CAVI/CPA e, de maneira genérica, a todas as CPAs. A percepção sobre a realidade e, especificamente, a avaliação de desempenho docente tem se revelado desafiadora e recompensante, tanto para a gestão universitária como para os indivíduos partícipes e avaliados.

#### **Metodologia**

A disponibilização *on line* no portal do Aluno/UFG do Instrumento de avaliação do desempenho didático do docente pelo discente, em 2009 e 2012, foi realizada pela CPA/CAVI, e tem como objetivo conhecer a percepção dos aspectos didáticos-pedagógicos do ensino na UFG e desempenhar papel importante para a progressão na carreira do magistério superior e estágio probatório.

Atendendo a demanda de diversas unidades acadêmicas, a CAVI/CPA disponibilizou o instrumento *on line* para avaliação dos docentes pelos estudantes no segundo semestre de 2009. Antes disto, as avaliações eram realizadas em formulário impressos e analisados por uma comissão designada pelo diretor da Unidade Acadêmica/Câmpus do Interior (UA).

A UA que realizou a avaliação discente *on line* obteve a percepção dos estudantes do desempenho didático do docente disponibilizado por meio do Sistema de Cadastro de Atividades Docentes (SICAD) do professor. Com esta ação, foi possível à CAVI/CPA facilitar e agilizar as direções das UAs quanto à progressão funcional dos docentes.

A adesão ao processo *on line* foi livre por parte das UAs e o sucesso deste processo passa diretamente pela ação da unidade através do estímulo dado pelos docentes aos alunos para responderem o instrumento. Cabe salientar que as UAs consideram importante que a avaliação do docente pelo discente seja obrigatória a fim de garantir um percentual maior de participação dos estudantes.

O processo inicia por meio de material de divulgação (como via cartazes e panfletos) produzidos e encaminhados pela Assessoria de Comunicação (ASCOM). Além deste material, o Centro de Recursos Computacionais (CERCOMP) envia *e-mail marketing* para os estudantes e para os professores. Durante o processo, os docentes acompanharam em tempo real, através do SICAD, o número de estudantes participantes do processo. Com este acompanhamento foi, possível a realização de ações, que estimulassem os estudantes a participarem da avaliação, especialmente caso a adesão destes estivesse baixa.

Em 2011, foi implantado uma nova opção de relatório, gerado no SICAD do professor, no item sobre *Percepção do aluno*, a saber: Comentários dos Estudantes.

Atualmente os diretores contam com diferentes opções de relatórios que mostram os resultados da percepção discente, tais como relatório com a média (numa escala de 0 a 10) por professor, por questão, por unidade acadêmica. Ademais, durante o processo, os professores têm a opção de monitoramento da participação dos estudantes, além de comentários discursivos dos discentes, conforme mencionado anteriormente.

Estes resultados sistematizados permitem a reflexão e o debate sobre as questões didático-pedagógicas por ocasião do planejamento da respectiva Unidade Acadêmica/Câmpus do interior. Com estes resultados, pretende-se oferecer à comunidade acadêmica, a devolutiva da



## XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

### *Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad*

avaliação através de Oficinas Temáticas em parceria com a Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD).

A sensibilização e conscientização dos estudantes neste processo requer a colaboração integrada dos professores, dos coordenadores de cursos de graduação e pós-graduação, dos diretores e servidores técnico-administrativos.

Nesse sentido, cabe registro da iniciativa de uma unidade acadêmica em nomear uma Comissão de Acompanhamento e Desenvolvimento do Processo de Avaliação Docente pelos Discentes, cujo objetivo é desenvolver estratégias visando maior participação dos estudantes por considerar que esta avaliação é de suma importância, uma vez que a mesma possibilita que os docentes e as unidades reflitam acerca do planejamento pedagógico, bem como acompanhem e avaliem o desempenho do professor em sala de aula.

Alguns professores questionam a validade do processo, pois não atribuem aos estudantes à condição de avaliar docentes ou julgam que faltam outras avaliações mais abrangentes, tal como a autoavaliação dos estudantes. A fim de atenuar os conflitos neste processo, optou-se por realizar a avaliação antes do término das aulas e disponibilizar os resultados no SICAD do professor após todas as notas terem sido lançadas no sistema acadêmico.

Cabe destacar que a identidade do estudante na avaliação é preservada permitindo livre expressão de sua percepção em relação ao desempenho didático do docente na instituição.

Para fins deste artigo, foram selecionados para análise, os resultados da avaliação dos docentes pelos discentes, referentes ao segundo semestre de 2009 (instrumento com 21 questões) e segundo semestre de 2012 (instrumento com 13 questões), dos Câmpus fora de sede da Universidade Federal de Goiás: Câmpus Jataí, Cidade de Goiás e Catalão.

O instrumento de avaliação do desempenho docente pelo discente no âmbito da Universidade Federal de Goiás sofreu modificações no decorrer do processo. Logo, serão consideradas para análise as questões congêneres em ambos os questionários, destacadas no Quadro 1, totalizando 9 questões.

**Quadro 1:** Instrumentos de avaliação do docente pelo discente utilizados no segundo semestre de 2009 e 2012.

2009	2012
1) Comparece às aulas sob sua responsabilidade	1) Comparece regularmente às aulas sob sua responsabilidade.
2) Cumpre os horários de início e término das aulas.	2) Cumpre os horários de início e término das aulas.
3) Apresenta o Plano de Ensino nos primeiros 15 dias de aula	3) Segue e atinge os objetivos apresentados no Plano de Ensino da disciplina.
4) Segue o Plano de Ensino no decorrer das aulas.	4) Estabelece relação entre a disciplina e o curso
5) Expõe os conteúdos de forma compreensível	5) Demonstra ter domínio dos conteúdos abordados e os expõe didaticamente.



## XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

### *Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad*

6) Atinge os objetivos da disciplina	6) Estimula o raciocínio e o senso crítico dos estudantes.
7) Estabelece relação entre a disciplina e o curso	7) Mobiliza o interesse e estimula a participação dos estudantes nas aulas.
8) Demonstra ter domínio dos conteúdos abordados.	8) Incentiva a participação do estudante em atividades extraclasse (ex.: extensão, pesquisa, congressos, outras).
9) Estimula o raciocínio e o senso crítico dos estudantes.	9) Utiliza metodologias diversificadas e/ou instigadoras da aprendizagem (ex.: estudo de casos, seminários, grupos de discussão, aulas práticas, pesquisa de campo, outras).
10) Desperta o interesse.	10) Informa antecipadamente e com clareza os critérios de avaliação no Plano de Ensino.
11) Estimula a participação dos estudantes	11) É coerente ao avaliar, abordando os conteúdos selecionados.
12) Apresenta os conteúdos didaticamente, facilitando o entendimento.	12) Devolve regularmente as avaliações da aprendizagem após serem apreciadas e corrigidas.
13) Utiliza os recursos disponíveis (livros, vídeos, CDs, etc) previstos no Plano de Ensino.	13) Demonstra interesse pela compreensão, desempenho e aprendizado do estudante na disciplina.
14) Incentiva a participação em atividades extraclasse (extensão, pesquisa, outras).	
15) Relaciona-se bem com os estudantes.	
16) Informa antecipadamente e com clareza os critérios de avaliação.	
17) É coerente ao avaliar, abordando os conteúdos selecionados.	
18) Atende o estudante respeitando sua singularidade/diferença.	
19) Esclarece suas dúvidas com cordialmente e profissionalismo.	
20) Preocupa-se com a compreensão e o aprendizado do estudante ao longo da disciplina.	
21) Demonstra interesse pela compreensão, desempenho e aprendizado do estudante na disciplina.	





## XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

### *Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad*

A base de dados utilizada nesta pesquisa é a mesma disponibilizada pelo CERCOMP à CAVI/CPA, basicamente é composta pelas questões que fazem parte do instrumento da avaliação do docente pelo discente, com suas respectivas descrições, e que englobam as seguintes dimensões: frequência, aulas, avaliação da aprendizagem e atendimento ao estudante. O discente pontua de zero (0) a dez (10) cada questão do instrumento, possibilitando uma média por docente nas disciplinas ministradas.

Os resultados foram explorados de forma descritiva e comparados dentro de cada Câmpus através da inferência do teste *t* de *Student* para dados pareados.

### **Resultados e Discussão**

Os dados foram extraídos dos relatórios de autoavaliações referentes ao período 2009 e 2012, conduzido pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) da UFG, que elaborou questionários para cada segmento da comunidade universitária.

Foi constatado por meio da avaliação dos docentes pelos discentes que a instituição teve crescimento no número de alunos e professores em um curto período de tempo. O número de professores e alunos que participaram do processo de avaliação encontra-se detalhados na Tabela 1.

**Tabela 1:** Número de professores e discentes no processo de avaliação.

Campus	2009/2			2012/2		
	Docentes	Estudantes Matriculados	Estudantes Responderam	Docentes	Estudantes Matriculados	Estudantes Responderam
<b>Catalão</b>	207	1918	726	247	2546	736
<b>Cidade de Goiás</b>	28	413	178	46	507	153
<b>Jataí</b>	194	1974	309	257	2413	1145
<b>Total</b>	<b>429</b>	<b>4305</b>	<b>1213</b>	<b>550</b>	<b>5466</b>	<b>2034</b>

A participação dos estudantes, neste processo, nos períodos analisados 2009 e 2012 demonstrou um aumento de 28,2% no número dos professores avaliados, de 429 para 550, bem como no número de estudantes que responderam a avaliação (de 1213 para 2034), ou seja, um aumento de 67,68%. Nota-se um aumento de 26,96% de estudantes matriculados na instituição em 2012 em comparação a 2009.

A Tabela 2 expõe as médias globais de cada Câmpus da UFG para as questões avaliativas dos docentes para os anos de 2009 e 2012. A partir dela, pode-se inferir o elevado valor percebido pelos discentes àqueles que lhes dedicaram o tempo de ensino. Com exceção da questão “Incentiva a participação do estudante em atividades extraclasse (ex.: extensão, pesquisa, congressos, outras)” que obteve média conjugada de 7,72 para a série disponível, nenhum outro quesito obteve resultado inferior a 8,28.

**Tabela 2:** Média dos quesitos das avaliações docentes dos Câmpus da UFG, 2009 e 2012.



## XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

### *Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad*

Questões	Catalão		Cidade de Goiás		Jataí	
	2009	2012	2009	2012	2009	2012
Comparece regularmente às aulas sob sua responsabilidade.	8,5	8,8	8,7	8,7	8,9	9,1
Cumpre os horários de início e término das aulas.	8,5	8,7	8,5	8,6	8,9	9
Estabelece relação entre a disciplina e o curso	8,2	8,6	8,2	8,5	8,6	8,9
Demonstra ter domínio dos conteúdos abordados e os expõe didaticamente.	8,3	8,6	8,2	8,6	8,9	8,9
Estimula o raciocínio e o senso crítico dos estudantes.	8	8,3	8	8,4	8,3	8,7
Incentiva a participação do estudante em atividades extraclasse (ex.: extensão, pesquisa, congressos, outras).	7,5	7,7	7,3	7,8	7,7	8,3
Informa antecipadamente e com clareza os critérios de avaliação no Plano de Ensino.	8,3	8,7	8,2	8,5	8,6	8,9
É coerente ao avaliar, abordando os conteúdos selecionados.	8,2	8,4	8,1	8,4	8,4	8,7
Demonstra interesse pela compreensão, desempenho e aprendizado do estudante na disciplina.	8,1	8,4	8,2	8,5	8,5	8,7
<b>Média</b>	<b>8,18</b>	<b>8,47</b>	<b>8,16</b>	<b>8,44</b>	<b>8,53</b>	<b>8,80</b>
<b>Desvio Padrão</b>	<b>0,30</b>	<b>0,33</b>	<b>0,38</b>	<b>0,26</b>	<b>0,38</b>	<b>0,23</b>
<b>P(T&lt;=t) bi-caudal</b>	<b>0,000006</b>		<b>0,0005</b>		<b>0,0017</b>	
<b>t crítico bi-caudal</b>	<b>2,306</b>		<b>2,306</b>		<b>2,306</b>	

Na percepção dos alunos, o indicador referente à frequência as aulas é a dimensão com maior nota. Por sua vez, pode-se inferir que a preocupação do docente tem se voltado mais à sua assiduidade e responsabilidade dele dentro de sala de aula do que, eventualmente, fora dela – ao contrastar a nota mais baixa do quesito do incentivo a participação em atividades extraclasse.

A tabela 2 ainda detalha o teste  $t$  para duas amostras em paridade dos quesitos das avaliações dos docentes dos Câmpus da UFG para os anos de 2009 e 2012. Pode se considerar que há pouca (ou nenhuma) variação da média entre os anos 2009 e 2012 para os quesitos analisados, que tem por base os resultados obtidos pelos docentes para os Câmpus da UFG (Catalão, Cidade de Goiás e Jataí). O reforço deste achado pode ser constatado a partir do valor muito próximo de zero da estatística  $p$ , como visto na Tabela 2.

A elevação da média dos indicadores de qualidade genericamente no âmbito dos três Câmpus fora da sede da UFG demonstra que os processos de expansão e do REUNI podem ser



## XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

### *Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad*

considerados como bem sucedidos no contexto do desempenho docente para os anos em análise.

Os seguintes argumentos ajudam a explicar a menor nota verificada sobre o quesito “incentivo dos professores aos alunos às atividades extraclasse”. No que tange as dificuldades internas, ou seja, institucionais, estão às atitudes dos atores e a própria dinâmica do processo docente. Àquilo que se refere às dificuldades externas, mais especificamente vinculadas aos problemas de política educacional, destacam-se os recursos disponíveis para a sua execução.

Sugere-se que algumas políticas de incentivo aos docentes devem ser reforçadas no âmbito do ambiente acadêmico, tais como divulgação de eventos científicos, apoio para participação de eventos, dentre outras.

O estabelecimento de metas mínimas de desempenho é amplamente apoiado na literatura, pois além de delinear uma linha de corte aceitável para a instituição, estabelecem os critérios mínimos de qualidade. Todavia, ao ser avaliado por diferentes olhares o professor pode se tornar vulnerável, especialmente se não tiver preparo suficiente ou mente aberta e receptiva para uma avaliação ampla e abrangente. A retroalimentação, especialmente oriunda dos alunos e de uma coordenação com elevado nível de expectativa, pode ser poluída com resquícios de ressentimentos que, não raro, dificultam o ciclo avaliativo e fornece um índice equívoco de desempenho (CHIAVENATO, 2010).

Importante ressaltar que o *feedback* do processo avaliativo seja feita para a comunidade acadêmica. No âmbito da UFG, a CAVI conduz o processo de avaliação. Segundo Pontes (2002) e Chiavenato (2010), os dados são apresentados ao docente pela coordenação, na sua forma compactada e, na ocasião, são discutidos conjuntamente os pontos fortes que foram evidenciados, bem como as oportunidades de melhorias que se fazem necessárias à práxis pedagógica nos semestres letivos posteriores. Embora não possua uma comissão formal de análise de desempenho do docente, a IES centraliza o processo de *feedback* na coordenação acadêmica e do curso. Esta opção reduz as dificuldades que as comissões centralizadoras amiúde apresentam na focalização da melhoria contínua de desempenho.

Reis (2010) esclarece que os resultados comportamentais estão relacionados com diversos fatores, tais como diferenças individuais, empenho pessoal, ambiente organizacional favorável; ainda reconhecendo que, “[...] ações organizacionais (suportivas e de *follow up*), após o *feedback* são de grande importância para a eficácia do processo”.

### **Conclusões**

A análise demonstra que, embora os docentes não motivem os alunos às atividades extraclasse, a partir da percepção dos discentes, os professores receberam notas mais elevadas para todos os demais quesitos considerados pelo instrumento.

Eventualmente, esse menor escore vinculado ao estímulo dos alunos em participação de atividades extraclasse pode aumentar no decorrer das futuras avaliações em decorrência dos programas institucionais e governamentais recentes, tais como o Ciência Sem Fronteiras Projeto RONDON, que fomentam o intercâmbio acadêmico. Aspectos referentes às atitudes dos atores, implementação e realização do processo docente, e problemas de política



## XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

### *Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad*

educacional, podem-se destacar aqueles relacionados à definição da política em si e os relacionados aos recursos disponíveis para a sua execução do processo avaliativo.

Com o uso de estatística descritiva e inferências sobre a média amostral, conclui-se que houve elevação estatisticamente significativa da média dos indicadores de qualidade genericamente no âmbito dos três Câmpus fora da sede da UFG. Essa elevação dos indicadores evidencia que os processos do REUNI e de expansão podem ser considerados como casos de sucesso no contexto do desempenho docente para os anos em análise.

Na perspectiva de futuras pesquisas, cabe inquirir se a variação positiva que se verificou no desempenho dos docentes nos Câmpus fora da sede se deu em decorrência de: 1) melhora do quadro docente de modo geral; 2) melhora em decorrência das avaliações dos novos docentes; 3) alguns cursos específicos (novos e/ou velhos) contribuíram mais para a elevação da média; 4) a conjugação de todos esses fatores.

Para o momento, ao analisar o processo de avaliação de desempenho docente da IES percebe-se que é possível implementar um processo de avaliação no nível superior que não reflita somente a perspectiva do aluno, como frequentemente ocorre. Antes, ao utilizar os fundamentos da avaliação, a IES deve buscar auscultar outros protagonistas do processo de ensino-aprendizagem, a saber, o próprio docente e a coordenação acadêmica e pedagógica. Assim, obtêm-se percepções dos diferentes atores que interagem com a práxis do docente.

Adicionalmente, percebe-se como oportunidade de melhoria neste processo de avaliação a possibilidade de inserção de outros olhares, tais como as percepções de pares, isto é, outros docentes que ministram aulas no mesmo curso, assim como também do corpo técnico-administrativo que usualmente mantém contatos com o docente, ainda que tais acréscimos nas fontes de *feedback* tornem o sistema mais complexo e conflituoso.

### **Referências**

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Lei 10.861/2004**. Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior – SINAES. Brasília, 2004.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COSTA, J.L. **E agora? Quem me avalia é o aluno. Um estudo sobre a avaliação do desempenho docente**. Brasília, 2007, 119 p. Dissertação (Mestrado em Educação). Faculdade de Educação. Universidade de Brasília. 2007.

DEMO, P. **Universidade, aprendizagem e avaliação**. Horizontes reconstrutivos. Porto Alegre: Mediação, 2004.

GONÇALVES FILHO, F. **Enfoques Avaliativos em Revista: Concepções de Avaliação Institucional em Questão**. Disponível em [www.anped.org.br](http://www.anped.org.br). Acesso 11 Ago. 2013.



## XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

### *Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad*

KURCGANT, P.; CIAMPONE, M.H.T.; FELLI, V.E.A. Avaliação de desempenho docente, discente e de resultados na disciplina Administração em Enfermagem nas escolas de enfermagem do Brasil. **Rev. Esc. Enferm.USP.** 35(4): 374-80,2001.

PERRENOUD, P. **Dez novas competências para ensinar.** Tradução Patrícia Chittoí Ramos. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

PONTES, B.R. **Avaliação de desempenho:** nova abordagem. 8ª ed. São Paulo: LTR, 2002.

REIFSCHNEIDER, M.B. Considerações sobre avaliação de desempenho. **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.,** Rio de Janeiro, 16 (58): 47-58, jan./mar., 2008.

RAMOS, N. **Avaliação e Comparação de Desempenho de Computadores: Metodologia e Estudo de Caso.** 2008. 60p. Monografia – Centro de Informática, Universidade Federal de Pernambuco, Pernambuco, 2008.

REIS, G.G. **Avaliação 360 graus:** um instrumento de avaliação gerencial. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SANCHEZ, O.P.; SANCHEZ, L.H.A. The challenge of evaluating teams of high capacity and autonomy: the case of accreditation of professors in graduate programs. **Avaliação.** Campinas. 16(1): 123-147, mar., 2011.

SHOR, I.; FREIRE, P. **Medo e ousadia:** o cotidiano do professor. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1986.

SOBRINHO, J.D. **Avaliação:** Políticas educacionais e reformas da educação superior. São Paulo: Cortez, 2003.

TREBIEN, E.S.E.; SANTOS, A.M.; NIELSEN, M.J.O. **Desenvolvimento de um Sistema Computacional como Ferramenta de Apoio na Gestão da Avaliação Institucional.** VI Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul, Blumenau, SC, 15 a 17 de novembro de 2006.

VILLAS BOAS, B.M.F. **Portifólio, avaliação e trabalho pedagógico.** Campinas: Papirus, 2004.