



# **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE PELOS DISCENTES EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR:**

**Desafios e possibilidades de avanços na UFPEL**

---

## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE PELOS DISCENTES EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR: DESAFIOS E POSSIBILIDADES DE AVANÇOS NA UFPEL.

Relatório técnico apresentado pelo mestrando **Anderson Chollet** ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação da docente **Dr<sup>a</sup> Francielle Molon da Silva**, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



Resumo

03

Instituição e público alvo da proposta

04

Descrição da situação-problema

05

Objetivos da pesquisa

06

Diagnóstico e análise

07

Proposta de intervenção

13

Responsáveis pela proposta de  
intervenção e data

20

Referências

21

Protocolo de recebimento

22

SUMÁRIO

## RESUMO

A qualidade do processo de ensino-aprendizagem é fortemente relacionada ao desempenho dos docentes nas atividades acadêmicas. Depreende-se daí a imprescindibilidade no estabelecimento claro de metas e objetivos para direcionar os esforços em direção ao sucesso educacional (Castanheira; Ceroni, 2007). A avaliação de desempenho quando bem aproveitada oferece os recursos necessários a esse processo (Schikmann, 2010), porém ela encontra resistências ao processo de institucionalização na administração pública (Bergue, 2020). Tal fato, no caso das instituições de ensino superior, pode significar a subutilização e negligência no uso do potencial formativo ao docente e, conseqüentemente, afetar a qualidade do ensino. Diante disso, este estudo teve como objetivo analisar o atual processo de avaliação de desempenho do docente (ADD) pelos alunos na UFPEL a fim de oferecer subsídios a sua melhoria. Para esse fim, foi realizada uma pesquisa descritiva, de abordagem mista (quantitativa e qualitativa), por meio da aplicação de questionários online (survey), com questões objetivas e discursivas, aos docentes e discentes da UFPEL visando identificar as percepções desses atores sobre o processo.

Os dados quantitativos foram analisados por meio de estatística básica descritiva e os dados qualitativos em parte por análise de conteúdo de Bardin e outra parte de forma interpretativa através de nuvens de palavras. Os resultados revelaram que docentes e discentes não percebem melhorias na qualidade do ensino em função da ADD, mas acreditam nas potencialidades formativas do processo desde que haja engajamento dos atores e da instituição. Além disso, fragilidades foram identificadas, como baixa adesão discente, carência de questões sobre aspectos ético-comportamentais dos docentes no instrumento de avaliação, ausência de acompanhamento institucional e de feedback estruturado dos gestores aos docentes, deixando-se de lado, assim, possibilidades importantes de encaminhamentos para ações de formação continuada e desenvolvimento pessoal que poderiam impactar na qualidade do ensino. Como proposta de intervenção, recomenda-se a implementação de ações educativas e de sensibilização para o tema; mecanismos de incentivo à participação discente; feedback estruturado aos docentes com a participação dos gestores e com acompanhamento institucional; e a promoção de ações de formação continuada com base nas avaliações.



A avaliação, quando bem-feita, pressupõe cuidados especiais em seu planejamento, utilização e interpretação.

(Bergamini, 2019, p. 60)



## INSTITUIÇÃO

Esta pesquisa foi desenvolvida na Universidade Federal de Pelotas (UFPEL), situada na cidade de Pelotas, Rio Grande do Sul.

## PÚBLICO-ALVO

Este estudo foi realizado tendo como público-alvo os docentes e discentes da UFPEL.

- Amostra de docentes: 315
- Amostra de discentes: 1957





## DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

A avaliação de desempenho docente (ADD) pelo discente é uma prática que pode fornecer relevantes recursos para controle e aprimoramento da qualidade no ensino superior. Fundamentada em legislações como a Lei nº 10.861/2004, que institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), a ADD desempenha um papel estratégico no aprimoramento do processo educacional e no desenvolvimento dos docentes. Contudo, desafios significativos limitam o potencial dessa ferramenta, exigindo atenção e soluções.

Na UFPel, a ADD pelo discente é aplicada para fins de progressão na carreira e é formalmente conduzida pela Comissão Própria de Avaliação (CPA). Entretanto, há evidências de que a utilização do processo para promover a formação docente e melhorar a qualidade do ensino é limitada por diversos fatores. Entre eles, ineficiência do instrumento de avaliação e o baixo engajamento discente no processo. Além disso, fragilidades no tratamento e análise dos dados, e de feedback ao docente podem comprometer o uso dos resultados para a promoção de melhorias concretas.

A relevância da ADD no contexto educacional da UFPel é inquestionável, sobretudo considerando os esforços institucionais para atender às normas do SINAES e às diretrizes de qualidade do ensino superior. Desta forma, ao investigar como ocorre atualmente o processo de ADD pelo discente na UFPel, identificando as percepções dos principais atores envolvidos, buscam-se subsídios para aprimorar o processo para que ele se alinhe aos objetivos formativos e estratégicos da instituição.



## ➤ OBJETIVO GERAL

Analisar o atual processo de avaliação de desempenho do docente pelos alunos na UFPEL a fim de oferecer subsídios a sua melhoria.

## ➤ OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mapear o processo atual de avaliação de desempenho do docente pelo aluno adotado na UFPEL para fins de progressão;
- Identificar a visão dos docentes com relação a avaliação de desempenho realizada;
- Identificar a visão dos alunos sobre o processo de avaliação de desempenho docente;
- Realizar a proposição de aprimoramento do instrumento de avaliação de desempenho docente pelo aluno e
- Apresentar sugestões para melhoria do processo e das práticas de feedback ao docente.



# DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

## **PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO CONTINUADA**

Os dados sobre participação em ações de formação continuada revelam que 68,89% dos docentes da amostra participaram de alguma ação de formação continuada, enquanto que 31,11% não. Entre os participantes, a média de ações realizadas foi de 6,12, com um desvio padrão de 6,97, o que representa um coeficiente de variação de, 113%, indicando uma alta dispersão dos dados onde encontramos valores com mínimo de 1 e máximo de 50 ações. O número mediano de ações realizadas foi de 4, com 50% dos docentes realizando entre 2 e 7 ações. Esses resultados sugerem que, embora a maioria dos docentes esteja engajada em seu desenvolvimento profissional, ainda há uma parcela significativa que não participa, indicando a necessidade de estratégias para promover maior envolvimento e valorização dessas ações, pois como apontam Strassburg e Moreira (2002, p. 15): “para o profissional que segue a carreira docente o aprendizado exige uma formação continuada, através de constante aperfeiçoamento e sucessiva atualização de seus conhecimentos” e cabe à instituição “fomentar todo o conjunto de ações destinadas à capacitação e “melhoria contínua” do seu corpo docente, através de cursos de atualização, seminários, congressos e toda a gama de eventos congêneres destinados ao mesmo propósito” (Castanheira; Ceroni, 2007, p. 730).



**QUESTÕES OBJETIVAS – DOCENTES (ESCALA LIKERT DE 5 PONTOS)**

<b>AFIRMATIVAS</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>	<b>Coefficiente de variação (CV)</b>
1- Considero que a qualidade do ensino nas Instituições de Ensino Superior está diretamente ligada ao desempenho docente.	3,55	0,910	25,64%
2- Sinto-me confortável em ter meu desempenho avaliado.	4,08	1,005	24,63%
3- Percebo que a avaliação de desempenho docente pelo alunos na UFPEL impacta na melhora da qualidade de ensino.	2,58	1,118	43,33%
4- Penso que a avaliação de desempenho docente pelo alunos serve apenas para efeitos de progressão e promoção na carreira.	2,83	1,195	42,26%
5- Acho que a baixa adesão dos alunos no processo de avaliação docente prejudica o resultado final do mesmo.	4,38	0,927	21,18%
6- Acredito que são necessárias ações educativas e de sensibilização sobre a importância da avaliação de desempenho docente para melhorar a adesão alunos.	4,30	0,962	22,35%
7- Costumo incentivar meus alunos a participar da avaliação de desempenho docente.	4,07	1,076	26,41%
8- Obtive informações claras e feedback adequado do meu (minha) chefe imediato (a), coordenador (a) ou diretor (a) durante o processo de avaliação de desempenho realizado periodicamente.	2,25	1,228	54,54%
9- Fui orientado sobre mudanças comportamentais e/ou recebi sugestões de ações de desenvolvimento e formação continuada durante o processo de feedback sobre meu desempenho.	1,79	1,021	56,95%
10- Penso que o resultado obtido na minha última avaliação de desempenho reflete de forma justa a minha atuação.	2,96	1,191	40,22%
11- Acredito que a avaliação realizada pelos alunos geralmente é justa e coerente.	2,62	1,086	41,53%
12- Em minha opinião, os alunos geralmente demonstram maturidade e responsabilidade ao avaliar os docentes.	2,43	1,039	42,79%
13- Acho que a visão do alunos sobre o desempenho docente é enviesada por múltiplos fatores como nível do curso, complexidade da disciplina, nota esperada, personalidade, condições de ensino, tamanho da turma, infraestrutura, anonimato, entre outros.	4,14	0,945	22,82%
14- Na minha visão, a linguagem utilizada pelos alunos na avaliação de desempenho docente é adequada.	2,97	1,001	33,69%
15- Utilizo os dados da avaliação realizada pelos alunos para ajustes de comportamento e/ou de práticas didático-pedagógicas.	3,52	1,072	30,41%
16- Penso que os processos e instrumentos de avaliação docente utilizados na UFPEL são suficientes para a efetividade do processo.	2,14	1,022	47,76%
17- Acredito que a intersecção de avaliações de diferentes turmas e cursos serve para validar e ampliar a confiabilidade das avaliações, reduzindo possíveis vieses avaliativos.	3,34	1,072	32,09%

## PERCEPÇÕES DOS DOCENTES

---

De acordo com a análise das percepções dos professores acerca do processo de avaliação de desempenho docente, com base nas 17 afirmativas de múltipla escolha em escala tipo Likert de 5 pontos, de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (5), destaca-se que a percepção de que a baixa adesão discente afeta negativamente os resultados da ADD é amplamente compartilhada. Com isso há forte concordância quanto à necessidade de iniciativas para sensibilizar os discentes. No geral os docentes acreditam que os discentes não possuem maturidade para realizar a avaliação de desempenho docente e que a visão deles é enviesada por múltiplos fatores externos. A maioria dos docentes aponta deficiências ou até inexistência de feedback dos gestores e o processo e instrumento avaliativo são percebidos como insuficientes para os objetivos da ADD. Além disso, a maioria não percebe impacto da ADD pelo discente na qualidade do ensino na UFPEL.



## QUESTÕES OBJETIVAS - DISCENTES (ESCALA LIKERT DE 5 PONTOS)

<b>AFIRMATIVAS</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>	<b>Coefficiente de variação %</b>
1- Conheço a avaliação de desempenho dos professores e sei qual a sua finalidade.	4,23	0,775	18,32
2- Costumo participar do processo de avaliação dos professores.	4,03	0,921	22,87
3- Acredito que minha avaliação do professor é influenciada por aspectos além dos didático-pedagógicos como complexidade da disciplina, personalidade do profissional, condições de ensino, meu desempenho, entre outros.	4,01	0,997	24,87
4- Na minha opinião, as questões do instrumento de avaliação de desempenho dos professores são claras (de fácil entendimento).	4,03	0,890	22,09
5- Meus professores me incentivam a participar da avaliação de desempenho docente respondendo ao instrumento no Cobalto.	3,41	1,235	36,16
6- Percebo que a avaliação de desempenho do professor na UFPEL ajuda a melhorar a qualidade do processo de ensino-aprendizagem.	3,24	1,270	39,21
7 - Acredito que o processo de avaliação de desempenho do professor na UFPEL pode melhorar a qualidade do ensino.	3,84	1,044	27,20
8 - Percebo avanços e melhorias relacionados a aspectos do desempenho do professor avaliados em semestres anteriores.	2,95	1,182	40,04
9 - Acredito que além dos aspectos acadêmicos, as questões do instrumento deveriam abordar mais os aspectos ético-comportamentais do professor.	4,12	0,893	21,69
10 -Em minha opinião a existência de mecanismo contínuo de avaliação e feedback anônimo ao professor, ao longo do semestre, poderia trazer benefícios mais imediatos ao aluno.	4,09	0,938	22,92

## PERCEPÇÕES DOS DISCENTES

---

De acordo com a análise das percepções dos alunos acerca do processo de avaliação de desempenho docente, com base nas 10 afirmativas de múltipla escolha em escala tipo Likert de 5 pontos, de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (5), destaca-se que, no geral, os discentes afirmam compreender a finalidade da avaliação de desempenho docente e participar do processo. Entretanto, observa-se que nem todos os professores incentivam igualmente essa participação e que geralmente fatores, além dos aspectos didático-pedagógicos, influenciam nas avaliações. Há forte percepção de que as questões do instrumento são claras. Além disso, é amplamente entendido que a avaliação pode contribuir para melhorar a qualidade do ensino-aprendizagem, porém a efetividade dessas melhorias ao longo dos semestres não é percebida para a maioria. Por fim, ressalta-se na visão dos discentes que as questões do instrumento devem abordar mais aspectos ético-comportamentais do docente, além da importância de se instituir um mecanismo contínuo de avaliação dos professores, a fim de trazer benefícios mais imediatos para os discentes e reforçar a eficácia do processo avaliativo.



A tabela abaixo sintetiza os pontos de convergência e divergência entre docentes e discentes sobre a ADD pelo discente na UFPEL. Percebe-se que enquanto há ampla concordância sobre aspectos centrais da ADD, como sua potencial contribuição para a qualidade do ensino, a falta de acompanhamento e retorno institucional sobre os resultados da avaliação e ações efetivas, emergem divergências em relação à percepção de incentivo à participação dos discentes.

Convergências	Divergências
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elencam esses três fatores de avaliação como mais importantes para constarem na ADD: Didática, domínio do conteúdo e respeito ao aluno/ comportamento ético;</li> <li>• Apontam que as avaliações dos discentes são enviesadas por fatores diversos além dos didático-pedagógicos do docente;</li> <li>• Não veem impacto da ADD pelo discente na melhoria do ensino na UFPEL;</li> <li>• Acreditam no potencial da ADD pelo discente impactar na qualidade do ensino;</li> <li>• Concordam que costumam participar mais aqueles que têm opinião extrema sobre o docente (“Amam ou odeiam”);</li> <li>• A maioria dos discentes concorda que a avaliação seja feita de forma contínua durante o semestre e não apenas no final. Foram recorrentes as sugestões dos docentes sobre antecipar o período ou estabelecer também de forma contínua.</li> <li>• Carecem de um retorno institucional sobre os resultados da avaliação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A maioria dos docentes (<math>\cong 80\%</math>) afirma que incentivam seus discentes a participarem da ADD, enquanto que aproximadamente metade dos discentes afirma que foram incentivados.</li> </ul>

Esses achados revelam maior alinhamento de percepções os quais podem orientar melhorias no processo de avaliação, considerando tanto as expectativas quanto as experiências de ambos os grupos.



# PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Considerando as manifestações dos docentes e discentes, verifica-se que a baixa adesão discente é diagnosticada como uma das principais fragilidades do processo de ADD pelo discente na UFPEL.

Uma das sugestões de enfrentamento mais recorrente foi a de tornar a participação dos discentes obrigatória no processo de ADD, condicionando a matrícula no próximo semestre à efetiva participação.

Em pesquisa na Universidade Federal de Santa Maria, em 2017, com 346 docentes, Garcia (2020) constatou que aproximadamente 60% dos docentes mostraram-se insatisfeitos com o fato dos alunos não serem obrigados a responder o instrumento de avaliação docente e conclui que não há amparo legal para se instituir a obrigatoriedade no âmbito da instituição de ensino superior pública.

Buscando-se elementos para verificação da falta de amparo legal alegada, constata-se que condicionar a matrícula de alunos de instituição pública ao preenchimento de um instrumento de avaliação docente, sob pena de inviabilizar o prosseguimento dos estudos, pode violar o direito fundamental à educação consagrado nos artigos 205 e 206 da Constituição Federal, por ser uma medida desproporcional e excessiva. Embora as universidades gozem de autonomia para gerir seus processos acadêmicos, devem evitar a criação de exigências que impeçam ou dificultem de forma arbitrária o acesso e a permanência dos estudantes no ensino superior. Nesse contexto, tal exigência tende a ser considerada inconstitucional, pois fere princípios de razoabilidade, proporcionalidade e, sobretudo, o livre acesso à educação previsto na Constituição Federal.

Assim, sugerem-se outras alternativas que se mostram viáveis de implementação, como campanhas de educação e conscientização visando maior engajamento não só discente mas também docente quanto ao uso dos resultados da avaliação, pois o sucesso do processo está diretamente ligado à “sensibilização de todos os envolvidos”, ao entendimento para o docente do caráter formativo e não punitivo da avaliação e para os alunos da importância de uma opinião justa, assertiva e responsável para atingir as melhorias a que se propõe o processo (Castanheira; Ceroni, 2007, p. 725).

A necessidade de investimento em ações educativas e de sensibilização é apoiada por mais de 85% dos docentes participantes desta pesquisa e são encontrados em outros estudos achados que corroboram a ideia. Pode-se citar a pesquisa de Crews e Curtis na qual “aproximadamente 80% dos entrevistados concordam fortemente ou concordam que explicar o propósito e a importância das avaliações do curso também resulta em uma maior taxa de resposta” (2011, p. 872, tradução nossa). Nesse sentido, a “persuasão leva à compreensão; a compreensão gera a aceitação; a aceitação leva à ação” (Garvin; Roberto, 2005, apud Bergamini, 2019, p. 30).

A imprescindibilidade do investimento em tais ações torna-se ainda mais evidente diante do achado neste estudo de que o maior motivo apontado pelos discentes para não participação no processo foi a falta de conhecimento do mesmo. Além disso, o esquecimento, como terceiro maior motivo, sugere a necessidade de se enviar lembretes periódicos. Nesse sentido, cita-se como exemplo, a Universidade Federal do Rio Grande (FURG), que através da Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD) manifesta-se no relatório final da avaliação docente pelo discente (ADD) 2019, relatando aumento da participação discente na ADD após “reuniões, seminários das coordenações de curso, diálogo com os diretórios acadêmicos, envio de e-mail, publicação em redes sociais e disponibilização de laboratórios para que os estudantes pudessem realizar a avaliação” (Furg, 2019).

Outras ações, podem mostrar-se efetivas para elevar a taxa de participação, como a concessão de “créditos extras” ao aluno a título de atividades complementares necessárias para formação ou, ainda, procedimentos que o docente pode realizar, como enviar link com a divulgação do período da avaliação, revisar com os alunos os passos necessários para o preenchimento do formulário e dedicar um tempo de aula para incentivar a conclusão das avaliações. Como exemplo, observa-se que na Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) discentes que respondem o questionário de avaliação institucional fazem jus a uma hora de atividade complementar classificada como atividade de gestão administrativa e acadêmica.

Além disso, resta claro que um dos maiores incentivos ao envolvimento discente está no atendimento do anseio por retorno institucional e a percepção de efetivas mudanças, pois o segundo maior motivo para não participarem, segundo os alunos, é a percepção de que suas opiniões são desconsideradas e o processo de ADD não gera resultados. Os achados de McAuley et. Al. (2017) em uma pesquisa com 1202 alunos de quatro universidades norte americanas, estão alinhados com essa ideia pois, segundo os autores: “o fator de motivação mais bem classificado para os alunos concluírem a avaliação do instrutor neste estudo foi que eles achavam que seu feedback seria usado para melhorar o curso” (2017, p. 26, tradução nossa).

Neste contexto, onde além de sugestões de melhorias nas práticas de ensino surgem apontamentos de graves falhas ético-comportamentais dos docentes que ensejariam a formalização de denúncias para apuração de responsabilidades e tomada de medidas corretivas, urge orientar, nas investidas de campanhas, o uso do canal de Ouvidoria, através da plataforma online FalaBr onde o denunciante, assim como na ADD, tem sua identidade preservada, porém com respaldo legislativo que implica, entre outras prerrogativas, prazo legal para se obter resposta institucional.

Outro aspecto relevante está relacionado ao período em que acontecem as avaliações de desempenho docente pelo discente. O quinto motivo mais citado pelos alunos para abstenções do processo foi a falta de tempo ou cansaço em função da realização no período de final de semestre onde muitos estão sobrecarregados com a rotina de estudos e provas. Recentemente, a CPA alterou o período de aplicação do questionário, que ficava disponível a partir de três semanas antes do fim do semestre até três semanas depois de findo o mesmo. A partir do semestre 2024/2[1], o instrumento ficará disponível durante um mês, fechando 15 dias antes do fim do período letivo, conforme calendário acadêmico.

Nesse sentido, surge também a sugestão de que a avaliação docente esteja aberta de forma contínua durante o semestre em curso. Essa abordagem é apoiada por quase 80% dos discentes, com a expectativa de obter-se benefícios mais imediatos e não apenas para as próximas turmas e conta também com apoio de uma parcela dos docentes que se manifestou nas respostas qualitativas. De acordo com informações da CPA, no sistema atual, o docente só possui acesso às respostas dos formulários após a conclusão do período de preenchimento.



[1] Devido à greve dos servidores, o semestre 2024/2 terá como último dia letivo 29 de março de 2025.

Atualmente na UFPEL, os docentes e sua chefia imediata têm acesso aos resultados da avaliação acessando diretamente o sistema Cobalto. Todavia, não foram encontradas normativas internas que institucionalizem o procedimento de feedback construtivo ao docente por parte da chefia imediata ou órgão que trate de formação pedagógica.

Em meados de outubro de 2024, a CPA, de forma inovadora na UFPEL, publicou os dados quantitativos referentes à avaliação docente pelo discente. As informações são dos anos 2021, 2022 e 2023, possibilitando acesso aos dados filtrados pela UFPEL, por unidade acadêmica e por curso, a toda comunidade interna e externa (Ufpel, 2024e).

Mesmo sem um relatório qualitativo sobre os dados, a iniciativa chama a atenção para um movimento inicial correspondente à disponibilização dos resultados da avaliação de forma estruturada. Porém, carece ainda do estabelecimento de rotinas para análise dos dados e definição de ações formativas pautadas neles por gestores ligados às áreas didático-pedagógicas. Tal como ocorre na FURG, em que as unidades acadêmicas devem analisar os resultados da ADD, tanto os quantitativos como os qualitativos, sendo estimuladas a discutir os resultados gerais em seminários com os docentes, buscando soluções conjuntas para melhorias, além de discutir casos especiais individualmente com os docentes levando em consideração as avaliações dos últimos 3 anos. Mais ainda, devem gerar relatório, os quais devem ser encaminhados à CPA com uma breve análise dos resultados quantitativos e qualitativos, ponderações sobre pontos fracos e fortes e plano de ação adotado (Furg, 2019).

A ausência de feedback por parte dos gestores é apontada por mais de 60% dos docentes. Além disso, mais de 78% sinalizam que não receberam orientações sobre suas práticas e sugestões de ações de formação continuada. Esse cenário revela uma importante falha no processo de ADD, pois no feedback tem-se oportunidade de planejar os ajustes para se obter o melhor do colaborador (Bergamini, 2018), o que na UFPEL resta claramente negligenciado.

Logo, mostra-se imprescindível o investimento e a institucionalização deste recurso na UFPEL, mas não apenas sob imposição normativa, é necessário investimento na compreensão desta necessidade e na capacitação dos atores que estarão envolvidos diretamente (Bergamini 2019). Importante considerar que se faz necessário também o desenvolvimento de competências como comunicação e negociação, pois a falta delas “promove um sentimento de insegurança. O gestor que se sente inseguro na condução do processo, como reação legítima de preservação, não assumirá a relação, ou imporá a ela feições meramente formalísticas” (Bergue, 2020, p. 322).



## Compilado de Sugestões para o aprimoramento do instrumento e do processo de ADD pelo discente na UFPEL

Nº	AÇÃO PROPOSTA	REFERÊNCIA / JUSTIFICATIVA	RESULTADO ESPERADO
1	Inserir no instrumento de ADD pelo discente questão relacionada à ética e respeito: Ex.: O professor trata os alunos com cordialidade, ética e respeito.	Aproximadamente 80% dos discentes participantes da pesquisa pensa que as questões do instrumento de avaliação deveriam abordar mais os aspectos ético-comportamentais do professor; Freire, 1996, p. 38.	Avaliação do comportamento ético e respeitoso com os discentes
2	Apresentar no instrumento primeiro a questão de autoavaliação discente.	Solicitação recorrente dos docentes nas respostas às perguntas abertas; De Souza Melo, 2020.	Promover, antes da avaliação do(a) docente, a reflexão sobre a corresponsabilidade discente no processo de ensino aprendizagem.
3	Inserir no instrumento de ADD pelo discente questão relacionada ao cumprimento do plano de ensino. Ex.: O professor cumpre o plano de ensino.	Quinto elemento mais citado entre os docentes para constar no instrumento de ADD pelo discente.	Avaliar o cumprimento do plano de ensino, considerando que este é relevante para fornecer transparência, previsibilidade e organização aos alunos quanto às atividades e expectativas.
4	Definir como pré-requisito a frequência mínima de 75% para que o discente participe da ADD	Solicitado pelos docentes nas respostas às perguntas abertas apontando que discentes infrequentes podem não ter elementos suficientes para uma avaliação justa.	Reduzir distorções avaliativas.
5	Verificar junto à Superintendência de Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação (SGTIC) a possibilidade de implementar mecanismo para filtrar/impedir comentários ofensivos no campo de observações da ADD.	Muitos relatos de uso do campo observações para ofensas aos docentes; Solicitações de docentes nas respostas às perguntas abertas.	Reduzir impactos negativos do uso de linguagem violenta para os docentes.
6	Solicitar à SGTIC a implementação de um campo para manifestação docente acerca da avaliação recebida.	Solicitação recorrente dos docentes nas respostas às perguntas abertas.	Ampliar o senso de justiça com o direito de resposta docente.

Nº	AÇÃO PROPOSTA	REFERÊNCIA / JUSTIFICATIVA	RESULTADO ESPERADO
7	Solicitar à SGTIC a implementação de mecanismo para cruzar informações entre avaliações de diferentes turmas e cursos.	Bergamini, 2019, p. 66; Lopes; Allal, 2012, apud Paixão; Almeida, 2016, p. 53.	Reduzir vieses avaliativos.
8	Solicitar à SGTIC a implementação de mecanismo para o docente responsável pela disciplina informar que ela foi ministrada por terceiros (regente, substituto, orientandos de pós-graduação).	Relatos de que outro docente ministrou a disciplina e o responsável recebeu a nota; Solicitação dos docentes nas respostas às perguntas abertas.	Evitar atribuições equivocadas de avaliação ao docente que não ministrou aulas.
9	Ampliar o período da ADD permitindo o envio de avaliações qualitativas pelos discentes, durante o andamento da disciplina e não somente ao final.	78,75% dos discentes participantes deste estudo apoiam esta ação; Falta de tempo ou cansaço foi o quinto motivo mais apontado pelos discentes para não participarem da ADD que ocorre atualmente no final do semestre; Parte dos docentes manifestaram que a ampliação ou mudança do período avaliativo pode aumentar a adesão discente; Ravelli, 2000, p. 6.	Permitir um feedback contínuo ao docente para que assim possa ajustar suas práticas durante o andamento da disciplina favorecendo a turma em curso e não apenas as próximas e ampliar o engajamento discente.
10	Promover campanhas de educação e conscientização sobre ADD.	85,39% dos docentes participantes da pesquisa apoiam essa iniciativa; Castanheira; Ceroni, 2007, p. 725; Furg, 2019.	Sensibilização de todos os envolvidos buscando maior adesão discente, avaliação responsável e interesse docente no uso das avaliações para aprimorar suas práticas.
11	Enviar lembretes periódicos aos alunos sobre o processo de ADD.	Esquecimento foi o terceiro fator mais apontado pelos discentes, neste estudo, para não participação na ADD.	Ampliar a adesão discente.

Nº	AÇÃO PROPOSTA	REFERÊNCIA / JUSTIFICATIVA	RESULTADO ESPERADO
12	Divulgar a plataforma FalaBr como importante e adequado canal de ouvidoria para o envio de denúncias em casos de má conduta docente.	Relatos de discentes sobre a recorrência de apontamentos de má conduta docente na ADD pelo discente sem observarem mudanças de comportamento, nem receberem retorno institucional.	Direcionar denúncias para o sistema adequado, onde a legislação prevê apuração dos fatos, proteção da identidade do denunciante e prazo para resposta.
13	Incentivar a participação discente com a concessão de horas complementares, a cada entrega de avaliação, por participação em atividades de gestão administrativa e acadêmica.	Mckone,1999,p. 396 citando estudos de Centra, 1979; Overall; Marsh, 1980; Sixbury; Cashin, 1995; Miller; Seldin,1979 apud Moreira, 1981; Murphy, 2004 apud Crews;Curtis, 2011, p. 870.	Ampliar a adesão discente.
14	Incentivar os docentes a enviarem o link de divulgação da ADD diretamente aos alunos, revisar com eles os passos necessários para concluir a avaliação e dedicar tempo de aula para a realização.	Mckone,1999,p. 396 citando estudos de Centra, 1979; Overall; Marsh, 1980; Sixbury; Cashin, 1995; Miller; Seldin,1979 apud Moreira, 1981; Murphy, 2004 apud Crews;Curtis, 2011, p. 870.	Ampliar a adesão discente.
15	Institucionalizar rotinas de discussão dos resultados da ADD pelo discente no âmbito das unidades acadêmicas com a geração de relatórios e plano de ação para sanar as fragilidades apontadas a serem submetidos à apreciação da CPA e PRE.	78,10% dos docentes participantes deste estudo afirma que não recebem feedback construtivo e sugestões de ações de desenvolvimento. Bergamini,2018; Barreto, 2018; Bergue, 2020; Furg, 2019.	Promover o uso formativo efetivo dos resultados da ADD pelo discente; Ampliar a adesão discente a partir da percepção de ações institucionais pautadas na ADD e obter melhorias nas práticas docentes.

Continua.

Nº	AÇÃO PROPOSTA	REFERÊNCIA / JUSTIFICATIVA	RESULTADO ESPERADO
16	Divulgar as ações das unidades acadêmicas relacionadas aos resultados da ADD.	O segundo fator mais apontado pelos discentes, neste estudo - para não participação no processo avaliativo - está relacionado à descrença de que a opinião dos alunos é levada a sério e que a ADD é efetivamente utilizada para implementar mudanças nos pontos criticados; Mckone, 1999, pg. 396; Bergamini, 2019, p. 60; Mcauley Et. Al., 2017.	Ampliar a adesão discente a partir da percepção de ações institucionais pautadas na ADD.
17	Pautar a oferta de ações de formação continuada nos relatórios gerados nas unidades acadêmicas a partir dos resultados da ADD pelo discente.	Strassburg; Moreira (2002, pg. 15); Castanheira; Ceroni (2007, p. 730).	Promoção de ações de formação continuada específicas para atender as principais necessidades identificadas na ADD.
18	Ofertar ações de capacitação, pela PROGEP, relacionadas à avaliação de desempenho e feedback direcionadas à gestores de unidades acadêmicas.	Strassburg; Moreira (2002, pg. 15), Castanheira; Ceroni (2007, p. 730)	Desenvolvimento de competências específicas relacionadas ao fornecimento de feedback avaliativo; Promoção de feedback efetivo aos docentes e não mera formalidade.

O conjunto de propostas voltadas ao aprimoramento do instrumento e do processo de ADD pelo discente na UFPel foram elencadas com base em análises realizadas a partir da bibliografia e dos resultados da pesquisa junto aos docentes e discentes da instituição. As ações sugeridas abordam desde ajustes no instrumento de avaliação até iniciativas educacionais e tecnológicas que visam aumentar a eficácia e a transparência do processo avaliativo com a ampliação da adesão discente e institucional, qualificação dos resultados, promoção de feedback estruturado ao docente e embasamento de ações de formação continuada, contribuindo assim para um ciclo contínuo de desenvolvimento no ensino superior.

# RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E DATA

---

**Egresso: Anderson Chollet**

**Contato: [achollet.ifm@ufpel.edu.br](mailto:achollet.ifm@ufpel.edu.br)**

**Orientadora: Prof.ª Drª Francielle Molon da Silva**

**Contato: [franmolon@yahoo.com.br](mailto:franmolon@yahoo.com.br)**

**Data de realização do relatório: 19 de janeiro de 2025**



# REFERÊNCIAS

- BARRETO, J. S. **Avaliação no setor público**. Grupo A, 2018. E-book. ISBN 9788595023000. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023000/>. Acesso em: 10 fev. 2024.
- BERGAMINI, Cecília W. **Avaliação de Desempenho - Usos, Abusos e Crendices**. Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597019346. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597019346/>>. Acesso em: 10 jun. 2023.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Avaliação de Desempenho-usos, abusos e crendices no trabalho**. São Paulo, Atlas, 2019.
- BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão estratégica de pessoas no Setor Público / Sandro Trescastro Bergue. 2. ed.** – Belo Horizonte : Fórum, 2020.
- CASTANHEIRA, Ana Maria; CERONI, Mary Rosane. **Reflexões sobre o processo de avaliar docente contribuindo com sua formação**. Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas), v. 12, n. 04, p. 719-737, 2007.
- CREWS, T. B.; CURTIS, D. F. **Online course evaluations: faculty perspective and strategies for improved response rates**. Assessment & Evaluation in Higher Education, v. 36, n. 7, p. 865-878, 2011.
- DE SOUZA MELO, Ana Luiza Pereira et al. **Reflexões e saberes sobre a relação professor-aluno no ensino superior: tecendo novos olhares sobre o processo de ensino-aprendizagem**. 2020. Disponível em: <[http://www.editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2020/TRABALHO\\_EV140\\_MD1\\_SA2\\_ID5668\\_3009202017274\\_2.pdf](http://www.editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2020/TRABALHO_EV140_MD1_SA2_ID5668_3009202017274_2.pdf)>. Acesso em: 18 jan. 2025.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996. Versão digitalizada pelo Coletivo Sabotagem. Disponível em: <[http://plataforma.redesan.ufrgs.br/biblioteca/pdf\\_bib.php?COD\\_ARQUIVO=17338](http://plataforma.redesan.ufrgs.br/biblioteca/pdf_bib.php?COD_ARQUIVO=17338)>. Acesso em: 06 jan. 2025.
- FURG, Universidade Federal do Rio Grande. **Relatório Final da Avaliação Docente pelo Discente (ADD) 2019**. 2019. Disponível em: <[https://avaliacao.furg.br/images/ADD/2019/Relatrio\\_ADD\\_2019\\_-\\_VERSAO\\_FINAL\\_-\\_Consideracoes\\_PROGRAD\\_e\\_PROPESP.pdf](https://avaliacao.furg.br/images/ADD/2019/Relatrio_ADD_2019_-_VERSAO_FINAL_-_Consideracoes_PROGRAD_e_PROPESP.pdf)>. Acesso em 17 jan. 2025.
- GARCIA, Aldiara Fernanda Pavão et al. **Percepção dos docentes em relação à Avaliação do Docente pelo Discente**. Ciência e Natura, v. 42, p. e59-e59, 2020.
- MCAULEY, J. W. et al. **Identifying motivators and barriers to student completion of instructor evaluations: a multi-faceted, collaborative approach from four colleges of pharmacy**. Currents in Pharmacy Teaching and Learning, v. 9, n. 1, p. 20-27, 2017.
- MCKONE, Kathleen E. **Analysis of student feedback improves instructor effectiveness**. Journal of Management Education, v. 23, n. 4, p. 396-415, 1999.
- MOREIRA, M. A. **Avaliação do professor pelo aluno como instrumento de melhoria do ensino universitário**. Educação e Seleção, São Paulo, n. 04, p. 109-124, 1981. Disponível em: <<https://publicacoes.fcc.org.br/edusel/article/view/2519>>. Acesso em: 12 fev. 2024.
- PAIXÃO, R.B.; ALMEIDA, B. C. **Avaliação docente pelo alunos: análise das percepções de utilização ideal e efetiva**. Revista Meta: Avaliação, [S.l.], v. 8, n. 22, p. 48-68. 2016. ISSN 2175-2753. Disponível em: <<https://revistas.cesgranrio.org.br/index.php/metaavaliacao/article/view/794>>. Acesso em: 13 fev. 2024.
- SCHIKMANN, R. **Gestão estratégica de pessoas: bases para a concepção do curso de especialização em gestão de pessoas no serviço público**. In: Camões, Marizaura Reis de Souza; Pantoja, Maria Júlia; Bergue, Sandro Trescastro. Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público. Brasília: Enap, 2010, p. 11-28.
- STRASSBURG, U.M.; MOREIRA, D.A. **Avaliação de Desempenho de Professores pelo Aluno: uma experiência desenvolvida junto a um curso superior de Contabilidade**. Ciências Sociais em Perspectiva, v. 1, n. 1, p. 1-21, 2002.

# Protocolo de recebimento do produto técnico-tecnológico

---

À Universidade Federal de Pelotas

Pelo presente, encaminhamos o produto técnico-tecnológico intitulado relatório técnico, derivado da dissertação de mestrado “Avaliação de desempenho docente pelos discentes em uma instituição federal de ensino superior: desafios e possibilidades de avanços na UFPEL”, de autoria de Anderson Chollet.

Os documentos citados foram desenvolvidos no âmbito do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap), instituição associada Universidade Federal de Pelotas.

A solução técnico-tecnológica é apresentada sob a forma de um relatório técnico e seu propósito é aprimorar o instrumento e processo de avaliação de desempenho docente pelo discente na UFPEL.

Solicitamos, por gentileza, que ações voltadas à implementação desta proposição sejam informadas à Coordenação Local do Profiap, por meio do endereço [coordenacao.profiap@ufpel.edu.br](mailto:coordenacao.profiap@ufpel.edu.br).

Pelotas, RS 19 de Janeiro de 2025

Registro de recebimento

---

Assinatura, nome e cargo (detalhado) do recebedor

**Discente: Anderson Chollet**

**Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup>. Francielle Molon da Silva**

Universidade Federal de Pelotas

19 de janeiro de 2025

