PROFIAP
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
RS-BRASIL



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 Drª Francielle Molon da Silva, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

SUMÁRIO

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 16

Referências 17

Protocolo de recebimento 18

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 consequentemente afetar a qualidade do ensino. Diante disso este estudo tem 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.

INSTITUIÇÃO

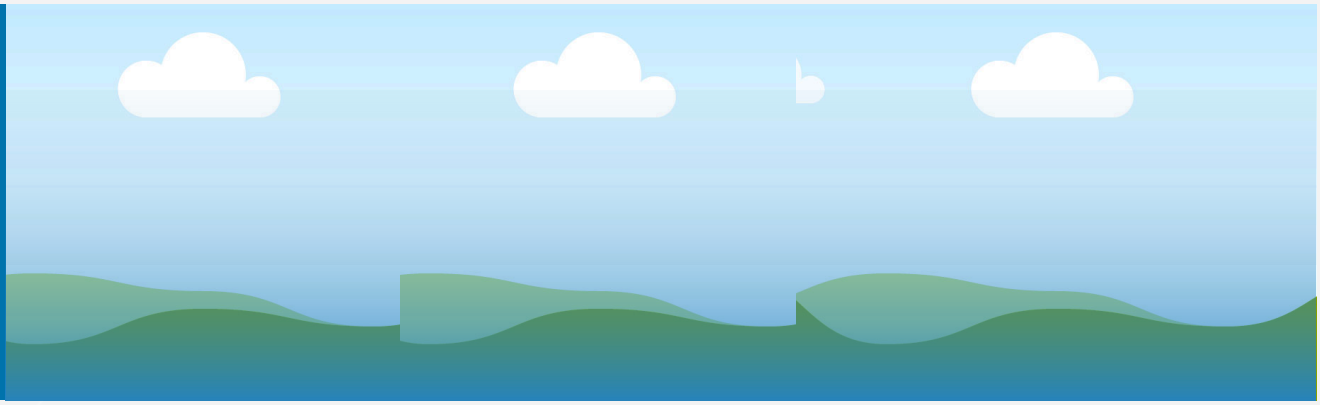
Esta pesquisa foi desenvolvida na Universidade Federal de Pelotas, situada na cidade de Pelotas, Rio Grande do Sul.

PÚBLICO-ALVO

Este estudo foi realizado tendo como público-alvo os docentes e discentes da Universidade Federal de Pelotas.

- 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

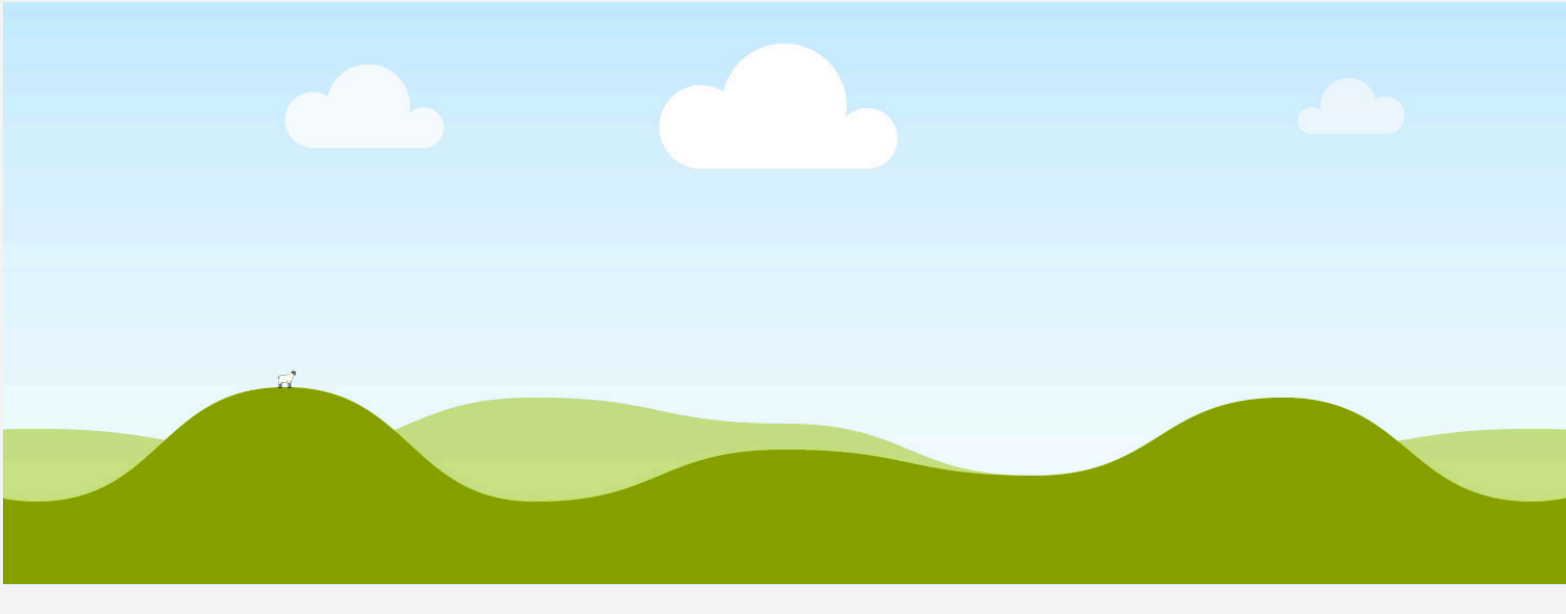
Os dados sobre participação em ações de formação continuada, revelam que 68,89% dos docentes da amostra participaram de alguma ação de formação continuada, enquanto que 31,11% não se envolveram. Entre os participantes, a média de ações realizadas foi de 6,12, com um desvio padrão de 6,97, o que representa um coeficiente de variação de, 113%, indicando uma alta dispersão dos dados onde encontramos valores com mínimo de 1 e máximo de 50 ações variabilidade elevada. 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 a maior participação e valorização dessas ações, pois como apontam Strassburg e Moreira (2002, pg. 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)

AFIRMATIVAS	Média	Desvio padrão	Coeficiente de variação (CV)
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 docentes 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.



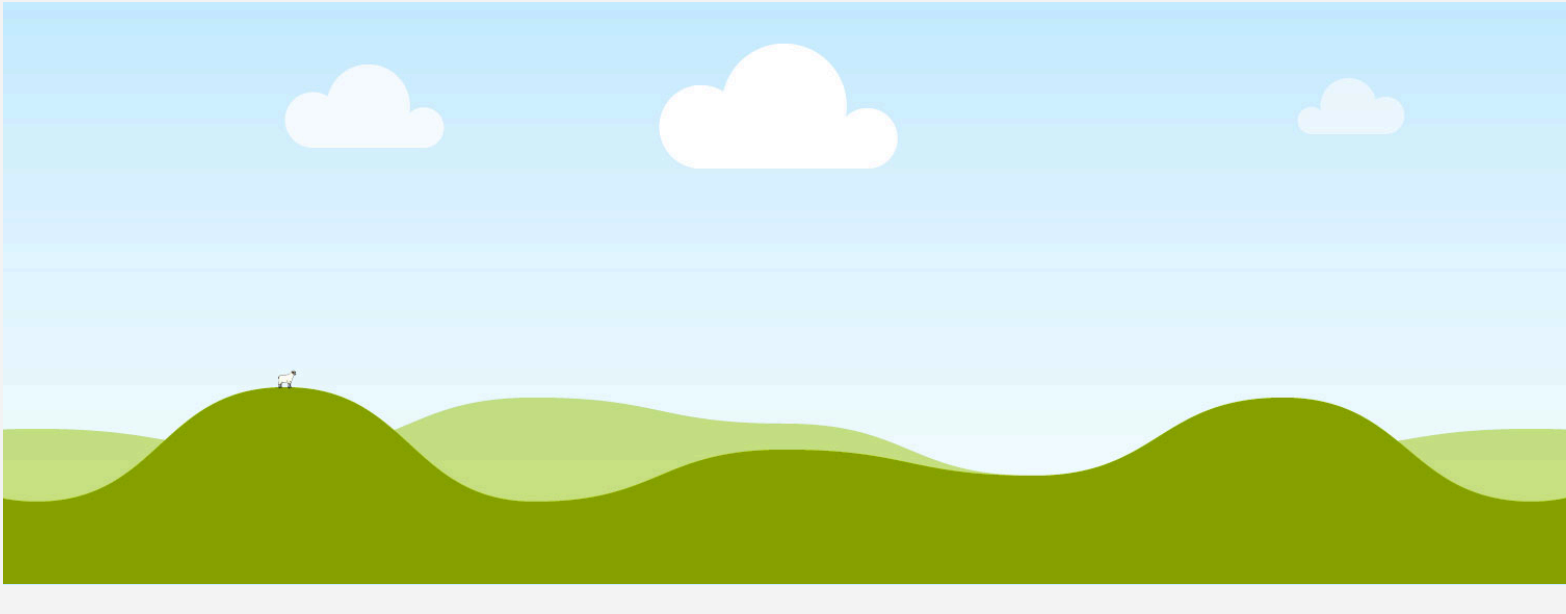
QUESTÕES OBJETIVAS - DISCENTES (ESCALA LIKERT DE 5 PONTOS)

AFIRMATIVAS	Média	Desvio padrão	Coeficiente de variação %
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

Fonte: dados da pesquisa, 2024

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 fatores além dos aspectos didático-pedagógicos geralmente 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 e a importância de se instituir um mecanismo contínuo de feedback anônimo, 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
• Elencam esses três fatores de avaliação como mais importantes para constarem na ADD: Didática, domínio do conteúdo e respeito ao aluno/ comportamento ético; • Apontam que as avaliações dos discentes são enviesadas por fatores diversos além dos didático-pedagógicos do docente; • Não veem impacto da ADD pelo discente na melhoria do ensino na UFPEL; • Acreditam no potencial da ADD pelo discente impactar na qualidade do ensino; • Concordam que costumam participar mais aqueles que têm opinião extrema sobre o docente (“Amam ou odeiam”); • 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. • Carecem de um retorno institucional sobre os resultados da avaliação.	• A maioria dos docentes (≅80%) afirma que incentivam seus discentes a participarem da ADD, enquanto que aproximadamente metade dos discentes afirma que foram incentivados.

Esses achados revelam maior alinhamento de percepções que 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 se mostraram 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 e assertiva 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.

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.

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 , 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 se obter 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.

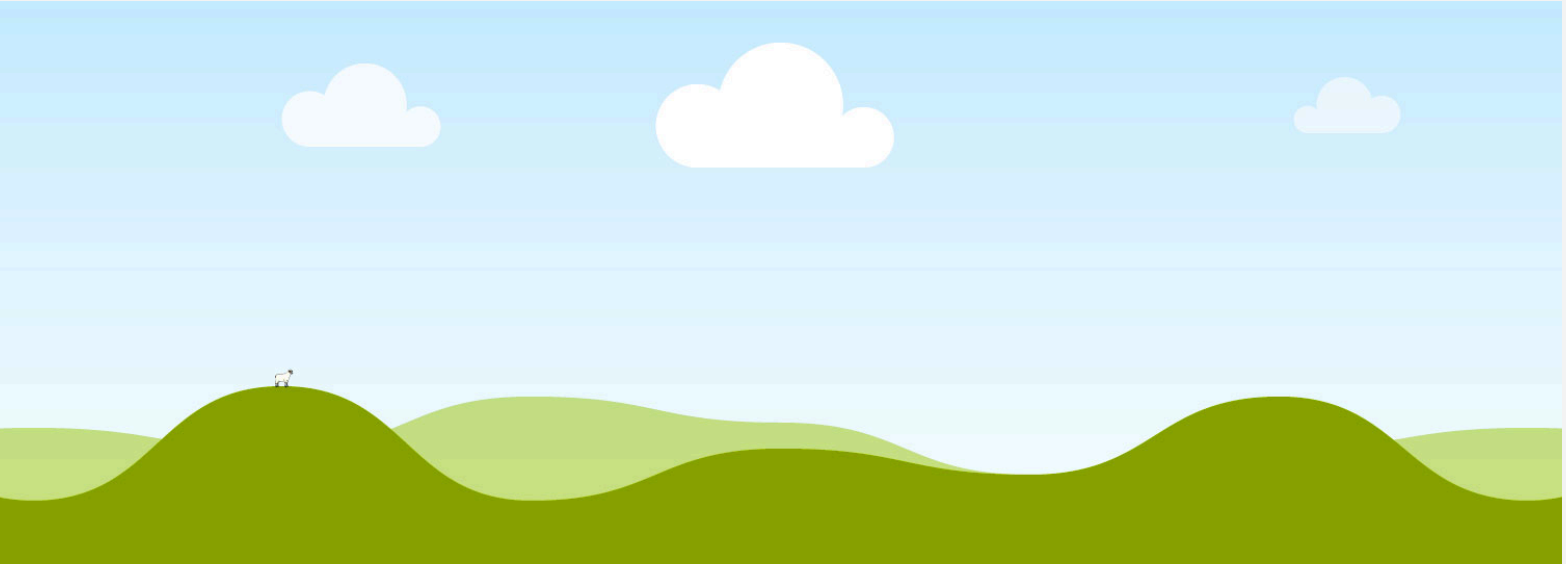
Atualmente na UFPEL, os docentes e sua chefia imediata têm acesso aos resultados da avaliação acessando diretamente o sistema Cobalto. Porém não foram encontradas normativas internas que institucionalizem o procedimento de feedback construtivo ao docente por parte da chefia imediata ou órgão que trate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

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

Mesmo sem um relatório qualitativo sobre os dados, a iniciativa chama a atenção para um movimento inicial correspondente à necessidade de que as informações geradas sejam analisadas de maneira institucional.

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) conforme discutido no subcapítulo 4.3.3 (Feedback e sugestões de melhoria ao docente) e na UFPEL resta claramente negligenciado.

Logo, se mostra 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 no uso (BERGAMINI 2019), considerando-se que se faz necessário 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).



RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E DATA

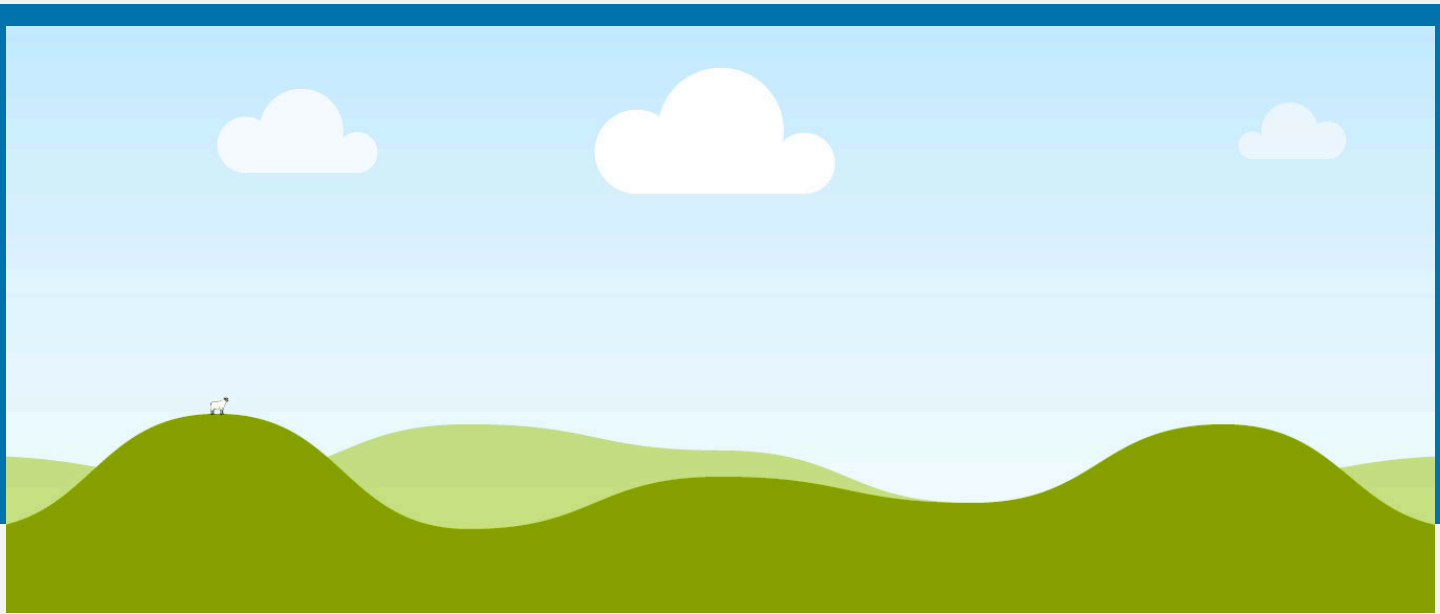
Egresso: Anderson Chollet

Contato: achollet.ifm@ufpel.edu.br

Orientadora: Prof.ª Drª Francielle Molon da Silva

Contato: franmolon@yahoo.com.br

Data de realização do relatório: 10 de janeiro de 2015



REFERÊNCIAS

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, Cecilia 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.

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.

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.

Pelotas, RS 10 de Janeiro de 2025

Registro de recebimento

Assinatura, nome e cargo (detalhado) do recebedor

Discente: Anderson Chollet

Orientadora: Prof.ª Drª. Francielle Molon da Silva

Universidade Federal de Pelotas

10 de janeiro de 2025

PROFIAP

MESTRADO PROFISSIONAL EM
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA