



**PROGRAMA PERMANENTE DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL**

## APRESENTAÇÃO

A educação superior, como outros níveis da atividade educacional, deve ser avaliada. Entre a comunidade científica, movimentos de docentes e agências governamentais ligadas à educação superior, essa questão é consensual. Nesse sentido, desde a década de 1980, a avaliação institucional vem sendo tratada pelas Universidades Públicas com muita ênfase e responsabilidade, em especial, por compreenderem dois motivos que justificam a necessidade de implantação de um programa permanente de avaliação Institucional: cumprimento do princípio de transparência, ou seja, a exigência ética da prestação de contas à sociedade; e mecanismo de fortalecimento da instituição pública e de seu trabalho acadêmico.

A qualidade da educação superior, inicialmente, parte da necessidade de enfrentar os problemas e dificuldades que impedem a universidade de realizar bem sua missão, da coragem de discutir e rediscutir a sua prática. A busca de qualidade da universidade vai além do seu intra-muros e das suas fronteiras. Assim, o projeto de uma universidade melhor se constrói pela discussão de sua ação pedagógica e administrativa junto à comunidade interna e externa.

É através do conhecimento e da participação dos diversos públicos, tanto interno quanto externo, à instituição que se obtém a análise das forças e fraquezas. Com isso, obtém-se informação das oportunidades e ameaças. Informações essas, imprescindíveis para elaboração do planejamento estratégico.

O que legitima a universidade pública é essa construção coletiva. Isso só é possível ao se fazer uso da avaliação como instrumento qualificado para intervir em nossa cultura avaliativa. Ela possibilita uma atitude permanente de tomada de consciência sobre sua missão e finalidade acadêmica e social.

A preocupação da Universidade Estadual de Roraima, ao instituir o seu Programa Permanente de Avaliação Institucional, centra-se nos interesses e nas aspirações da sociedade a que se propõe atender. Portanto, a avaliação interna e externa deve ser tomada como elemento norteador para romper com o eixo autoritário das decisões solitárias, encontrando caminhos que

oportunizem a construção de uma Universidade mais democrática, plural, reflexiva e, por isso, mais autônoma e cidadã.

Como exigência acadêmica, a UERR prima para que a avaliação institucional seja sempre:

- um processo contínuo de aperfeiçoamento do desempenho acadêmico;
- uma ferramenta para o planejamento da gestão universitária;
- um processo sistemático de prestação de contas.

## **2- MARCO REFERENCIAL**

A construção de um modelo de avaliação institucional constitui instrumento central para estabelecer e desenvolver um conjunto de ações que possibilitem o conhecimento da realidade vivenciada no contexto da universidade. Para inovar e programar estratégias alternativas, de acordo com SOBRINHO:

a avaliação institucional pode desenvolver uma nova cultura, fundamentada na ética da aceitação da diversidade e da polissemia, da busca do saber articulado e da compreensão global, enfim, de uma pedagogia da interação, que não seja mera negação de conflitos.(2000:63)

Assim, a avaliação consiste em investigar a instituição como um todo para obter informações que irão apoiar e facilitar a tomada de decisões sobre a política institucional. Não se trata de um instrumento de medida de atividades isoladas, conduzidas por indivíduos aleatórios e não reconhecidos por sujeitos de um processo oficial. Dessa forma, esse processo não é um mecanismo de exposição pública de fragilidades ou ineficiência de profissionais individualizados, mas de tomada de consciência institucional.

O Programa de Avaliação Institucional da UERR se norteia fundamentalmente a partir da pertinência pedagógica<sup>1</sup> de cada momento avaliativo, pois a sua intensidade estará revelada nas discussões em torno das

---

<sup>1</sup> Entende-se aqui pertinência pedagógica como o quê? Como? Quando? E para quê avaliar?

questões filosóficas, éticas, políticas e pedagógicas a respeito da instituição. Sendo assim, tal programa é um processo intencional, resultado da vontade e da opção política da UERR em melhorar a gestão universitária e prestar contas à sociedade.

Para a construção dessa cultura avaliativa e para a concretização das ações inerentes a esse processo, a UERR subsidia o seu caminhar a partir de dois princípios:

**Da globalidade** - expressa a noção de que é necessário avaliar a instituição a partir de todos os elementos que compõem a vida universitária;

**Da não-premiação e não-punição** - expressa a concepção de que a avaliação se pratica como um instrumento de auto-conhecimento da instituição, e não de segregação ou de instituir prêmios. Do contrário, a avaliação não atenderá ao propósito de avaliar-se para conhecer e buscar as melhorias necessárias.

A partir desses princípios, o processo avaliativo contempla uma profunda análise sobre:

- **Os cursos.** A UERR entende os cursos com um conjunto de disciplinas articuladas em torno de uma determinada área do conhecimento. Para esse fim, a avaliação deve indagar sobre a eficiência do curso (suas metas, suas propostas e seus objetivos), já consubstanciados em um plano de ensino efetivado em sala de aula. Outro critério diz respeito à avaliação da eficácia ou valiosidade do curso, isto é, a avaliação do perfil do egresso na busca de constatar se os objetivos propostos para o curso foram alcançados. Nesse caso, é preciso recorrer a parâmetros externos, pois é importante identificar se o curso foi importante para a inserção profissional de seus egressos, se contribuiu para a formação específica e para o desenvolvimento da cidadania mediante a formação de indivíduos críticos e capazes de melhor compreender o mundo e a realidade a partir de seus componentes históricos, políticos e sociais.

- **O professor e o seu desempenho no ensino.** Nesse ponto, será avaliada a relação do professor com os vários setores que integram a vida acadêmica, isto é, avaliação do conteúdo desenvolvido, procedimentos adotados, materiais de ensino produzidos, desempenho em pesquisa e

produções científicas, desenvolvimento de atividades artísticas, culturais e de extensão.

- **O ensino.** Em relação ao ensino, será realizado diagnóstico do domínio acadêmico do professor relativo aos conteúdos e às estratégias de ensino; do desenvolvimento dos conteúdos, dos currículos e dos programas; dos perfis profissionais face à perspectiva científica e tecnológica e às necessidades sociais.

- **Rendimento do aluno.** Esse ponto constitui indicador fundamental para a verificação da qualidade do ensino, mas não pode ser utilizada como um dado isolado ou como um único componente aceitável e, sim, como uma análise de resultados. Essencialmente, avalia a aprendizagem dos acadêmicos, na relação ensino aprendizagem.

- **A pesquisa.** Com essa análise, buscar-se-á mensurar o papel da pesquisa dentro da UERR; a relevância técnico-científica e político-social dos projetos de pesquisa em desenvolvimento; a coerência e a continuidade entre as atividades de pesquisa *versus* pesquisa para justificativa do regime de trabalho, dos resultados das pesquisas, da qualidade e quantidade das publicações.

- **A extensão.** Nesse momento, será avaliada a relevância técnico-científica e político-social das atividades desenvolvidas; a coerência e continuidade entre as atividades de extensão *versus* extensão paliativo-criativa; o envolvimento da comunidade interna e externa nos projetos de extensão.

- **Espaço físico e equipamentos.** Essa avaliação deve levantar informações a respeito da adequação dos espaços físico às necessidades institucionais e com referência a qualidade e quantidade dos equipamentos, materiais técnicos e científicos, laboratórios, estações experimentais, acervo bibliográfico, entre outros.

- **Gestão Administrativa.** Nessa avaliação, busca-se informações sobre o desenvolvimento do trabalho administrativo, em especial na identificação dos elementos que impedem uma maior agilidade e transparência no desempenho das funções. Para essa análise é imprescindível coletar dados a respeito da cultura e clima organização, da captação de recursos humanos e

de como a instituição define as funções e atribuições para o melhor produtividade dos trabalhos.

- **Pessoal técnico-administrativo.** Nesse indicador deve-se buscar informações para coletar dados a respeito do envolvimento do pessoal-administrativo com a missão institucional, o desempenho no cumprimento das atividades e funções específicas.

- **O Conselho Universitário.** Essa análise deve refletir a compreensão e envolvimento dos membros do conselho com a missão e os objetivos institucionais, em especial, na elaboração e aprovação de estratégias para desenvolver e legitimar a instituição no contexto local, regional, nacional e internacional.

- **A prestação de serviços.** Nesse indicador se deve coletar dados sobre a qualidade dos serviços prestados, o grau de satisfação do público com referencia aos produtos e serviços gerados pela UERR, bem como a dinâmica, transparência, tecnologia empregados na operacionalização das atividades inerentes a cada serviço.

- **Custo-benefício.** Esse dado é necessário uma vez que fornece subsídios para a verificação dos gastos e investimentos realizados na implantação e implementação dos projetos institucionais. Para tanto, é importante levar em conta os efeitos e impactos sociais, profissionais e pessoais decorrentes do planejamento e da realização das atividades institucionais na área de ensino, de pesquisa e de extensão.

Em seu comprometimento com essa avaliação global e em respeito à identidade institucional, a UERR seguirá as etapas propostas pelo Programa de Avaliação Institucional das Universidades Brasileiras - PAIUB: (1) diagnóstico a partir dos dados quantitativos, existentes na instituição, sobre os indicadores em análise; (2) avaliação interna, subdividida em auto-avaliação, realizada pela comunidade acadêmica, gestores acadêmicos e administrativos, pessoal técnico, e na consolidação dos dados, feita pela comissão de avaliação institucional; (3) avaliação externa, realizada por acadêmicos de outras instituições, profissionais da área, representantes de entidades científicas, profissionais e governamentais, fornecedores, entre outros; (4) reavaliação interna a partir de todos os resultados avaliados e produzidos, propiciando uma análise com a comunidade; e (5) realimentação e difusão, que implica na

reconsolidação dos dados, na tomada de decisões a serem implementadas e na publicação dos resultados.

Nessa perspectiva, o Programa Permanente de Avaliação Institucional deve envolver os agentes diretamente interessados nas atividades da instituição. Ele subdividi-se em:

**Avaliação interna.** Consiste em um momento de reflexão da instituição sobre as diversas dimensões em um processo de auto-avaliação que busca, no conjunto de suas atividades, melhorar a qualidade educativa e alcançar maior relevância social. Tem como finalidade realizar um diagnóstico da comunidade acadêmica em todos os aspectos de sua atuação.

Para tanto, ela sistematiza informações: analisa coletivamente os significados de suas realizações; ainda, desvenda formas de organização, administração e ação; identifica pontos fracos, bem como pontos fortes e potencialidades; e estabelece estratégias de superação de problemas.

A avaliação interna ou auto-avaliação é, portanto, um processo cíclico, criativo e renovador de análise, de interpretação e de síntese das dimensões que definem a Instituição de Ensino Superior - IES. A adequada implementação e os bons resultados de um processo de auto-avaliação pressupõem algumas condições fundamentais:

a) uma equipe de coordenação, que tem por finalidade planejar e organizar as atividades. Com isso, mantém o interesse pela avaliação, sensibilizando a comunidade e fornecendo assessoramento aos diferentes setores da UERR;

b) a participação dos integrantes da instituição, que é responsável pelo envolvimento dos atores – por mais diferentes que sejam entre si, auxiliando na construção do conhecimento gerado na avaliação;

c) o compromisso explícito dos dirigentes em relação ao processo avaliativo, sem que isso signifique que eles interfiram no processo, mas evidencie o apoio institucional para que a avaliação ocorra com a seriedade necessária;

d) as informações válidas e confiáveis, pois a informação fidedigna é fundamental do processo avaliativo, disponibilizando aos órgãos pertinentes da instituição subsídios para as interferências necessárias. Nesse sentido, a

coleta, o processamento, a análise e a interpretação de informações são essenciais para alimentar as dimensões que a auto-avaliação quer indagar;

e) o uso efetivo dos resultados para planejar ações destinadas à superação das dificuldades e ao aprimoramento institucional. Para isso, é importante priorizar ações de curto, médio e longo prazos, planejar de modo compartilhado e estabelecer etapas para alcançar metas simples ou mais complexas.

**Avaliação externa:** é outra dimensão essencial da avaliação institucional. Consiste na apreciação de especialistas externos à instituição, do olhar crítico de representantes de órgãos governamentais, de fornecedores, da comunidade empresarial e de futuros egressos. Além de contribuir para o auto-conhecimento e aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas pela instituição, a avaliação externa também subsidia a regulação e a formação de políticas educacionais. Identifica acertos e equívocos da avaliação interna, apontando positivities e debilidades institucionais. Apresentam, ainda, críticas e sugestões de melhoramento até mesmo providências a serem tomadas.

### **3- FINALIDADES DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL NA UERR**

- Avaliar todos os segmentos internos para atualização dos projetos pedagógicos, administrativos e logísticos;
- Impulsionar um processo criativo de autocrítica da instituição, como evidência da vontade política de auto-avaliar para garantir a qualidade da ação universitária e para prestar contas à sociedade da consonância dessa ação com as demandas científicas e sociais da atualidade;
- Identificar as manifestações de desacerto entre as instâncias acadêmicas e administrativas;
- Conhecer, numa atitude diagnóstica, como se realizam e se inter-relacionam na Instituição as tarefas acadêmicas em suas dimensões de ensino, pesquisa, extensão e administração;
- Restabelecer compromissos com a sociedade, com os interesses de seus projetos institucionais, caso a Instituição esteja se distanciando de seus objetivos;

- Permitir o constante reordenamento ou reformulação das ações institucionais;
- Repensar objetivos, modos de atuação e resultados na perspectiva de uma adequação às mudanças históricas, respondendo às modificações estruturais da sociedade brasileira;
- Estudar, propor e implementar mudanças nas atividades de ensino, pesquisa, extensão e da gestão, contribuindo para a formulação de projetos pedagógicos e institucionais relevantes;
- Identificar os procedimentos necessários para melhorar as relações entre a comunidade acadêmica e outras instituições nacionais e internacionais ligadas à educação superior.

#### **4- ELEMENTOS PARA A CONSTITUIÇÃO DE INDICADORES**

O Programa de Avaliação Institucional da UERR objetiva manter os diferentes setores de trabalho informados sobre os seus aspectos de excelência, deficiência e carência, de tal forma que sejam tomadas as decisões administrativas e pedagógicas. Busca gerar ações na promoção de melhorias no desempenho das funções inerentes a cada segmento, nas correções dos desvios. Assim, busca manter e animar o que se mostrou como excelência, com vistas a rever e aperfeiçoar o Projeto Institucional, bem como o próprio Programa de Avaliação.

Constituem-se indicadores:

**a) Corpo de professores/pesquisadores** - Descrever e qualificar esse conjunto de atores, com respeito à formação acadêmica e profissional, sua situação na carreira docente, programas/políticas de capacitação e melhoria do desempenho profissional, compromissos com o ensino, a pesquisa e a extensão, distribuição dos encargos, adesão aos princípios fundamentais da instituição, vinculação com a sociedade, concursos e outras formas de admissão na carreira docente etc.

- Avaliar a coerência (ou incoerência) da constituição e da formação do corpo docente com as funções essenciais da instituição;
- Avaliar a forma e a intensidade do envolvimento dos professores no cumprimento dos principais objetivos institucionais;

- Identificar e avaliar as políticas de formação continuada dos professores, mencionando, quando for o caso, os incentivos claramente estabelecidos na carreira docente e as principais carências e dificuldades;
- Avaliar a articulação/desarticulação entre professores das diferentes disciplinas, dos distintos departamentos, cursos, centros ou áreas;
- Avaliar as políticas de capacitação contínua do corpo docente que estimulam as práticas de pesquisa e de reflexão individual e coletiva sobre a própria atividade.

**b)Corpo discente.** Descrever e qualificar o conjunto de estudantes, considerando a importância da questão da integração de alunos e professores de distintos níveis e sua participação efetiva na vida universitária. Seria importante conhecer também, a fim de propor soluções, os dados sobre ingressantes, evasão/abandono, tempo médio de conclusão, formaturas, a realidade dos ex-alunos, as questões da formação profissional, a relação professor/aluno, a qualidade de vida estudantil etc.

- Avaliar a equidade da instituição relativamente a suas políticas de acesso, seleção e permanência de alunos;
- Avaliar a responsabilidade social da instituição relativamente a suas políticas de abertura e ampliação de vagas, considerando se respondem a critérios de necessidades definidas pelas políticas públicas e pelo desenvolvimento das ciências, letras e artes ou a demandas de mercado;
- Examinar criticamente o conjunto das atividades e recursos institucionais em geral, em termos do favorecimento também da autoformação do estudante;
- Identificar e avaliar as medidas institucionais para incentivar a participação dos egressos na vida da instituição;
- Identificar e avaliar os principais indicadores da qualidade de vida estudantil no espaço institucional (lazer, cultura, atendimento à saúde, facilidade de acesso à pessoas, equipamentos e dependências físicas, participação na vida política, qualidade das relações humanas, condições ambientais, entre outros);

- Examinar criticamente a situação de trabalho dos egressos e eventuais interferências disso nas atividades institucionais;
- Avaliar a efetiva participação dos estudantes, juntamente com os professores, em atividades de ensino, pesquisa e extensão (modalidades, objetivos, incentivos para a criação de empresas-júnior e outros projetos conjuntos).

**c)Corpo de servidores técnico-administrativos** - Descrever e qualificar o conjunto dos servidores, considerando como importante à questão da integração dos atores da comunidade universitária, servidores, alunos e professores: sua formação profissional, situação na carreira, programas/políticas de capacitação e desenvolvimento profissional, compromissos com a distribuição dos encargos, adesão aos princípios fundamentais da instituição, vinculação com a sociedade, concursos e outras formas de admissão na carreira etc.

- Avaliar a coerência (ou incoerência) da constituição e da formação do corpo de servidores técnico-administrativos com as funções essenciais da instituição;
- Avaliar a forma e a intensidade do envolvimento dos servidores no cumprimento dos principais objetivos institucionais;
- Identificar e avaliar as políticas de formação continuada dos servidores, mencionando, quando for o caso, os incentivos claramente estabelecidos na carreira e as principais carências e dificuldades;
- Avaliar o desempenho geral profissional dos servidores técnico-administrativos;
- Avaliar formas de ingresso e progressão na carreira;
- Avaliar programas que tenham como compromisso a melhoria da qualidade de vida do servidor.

**c)Currículos e programas** - Concepção de currículo, organização didático-pedagógica, objetivos, formação profissional e cidadã, adequação às demandas do mercado e da cidadania, integração do ensino com a pesquisa e a extensão, interdisciplinaridade, flexibilidade/rigidez curricular, extensão das carreiras, inovações didático-pedagógicas, utilização de novas tecnologias de ensino, relações entre graduação e pós-graduação e outros.

- Avaliar a coerência/incoerência do conjunto de atividades educativas, em suas formas e conteúdos, com as funções essenciais da instituição;
- Avaliar os impactos dos currículos, programas e práticas pedagógicas nas atitudes críticas e investigativas, nas relações interpessoais, nos hábitos de estudo, na educação contínua, na participação ativa na vida da sociedade;
- Avaliar as práticas e atitudes pedagógicas, considerando se há maior ênfase na transmissão de informações (exteriores ao aluno) ou na construção do conhecimento (participação do sujeito);
- Avaliar se os currículos e programas, em suas formas e conteúdos explícitos e implícitos, atendem as demandas atuais da ciência e da vida econômica e social;
- Avaliar se as relações interpessoais, o sistema de comunicação, a estrutura de poder, os hábitos e os códigos de comportamento produzem ou não um clima de respeito, confiança e satisfação;
- Avaliar a pertinência dos currículos (concepção e prática), tendo em vista os objetivos institucionais, as demandas sociais e as necessidades pessoais, em suas dimensões econômicas e culturais.

**d) Produção acadêmico-científica** - Análise das publicações científicas, técnicas e artísticas, patentes, produção de teses, organização de eventos científicos, realização de intercâmbios e cooperação com outras instituições nacionais e internacionais, formação de grupos de pesquisa, interdisciplinaridade, política de investigação, relevância social e científica e outros.

- Avaliar a relevância e a coerência da produção de conhecimentos e de suas práticas relativamente aos propósitos essenciais da instituição, às exigências da ciência e às necessidades da população (relevância científica e social da ciência/produção de conhecimentos e técnicas);
- Julgar as políticas e práticas institucionais de pesquisa para a formação de novos pesquisadores;
- Considerar criticamente as políticas institucionais (quando houver) em que estejam claramente definidos as prioridades e os estímulos para o desenvolvimento da pesquisa;

- Avaliar a preocupação institucional em articular a pesquisa com as demais atividades acadêmicas (como, por exemplo, os mecanismos e os resultados pretendidos).

**e) Atividades de extensão e ações de intervenção social:** O valor educativo da extensão, sua integração com o ensino e a pesquisa; políticas de extensão e sua relação com a missão da universidade; transferências de conhecimento; importância social das ações universitárias; impactos das atividades científicas, técnicas e culturais para o desenvolvimento regional e nacional; relações com o setor público, com o setor produtivo e com o mercado de trabalho; participação de alunos; iniciativas incubadoras de empresas; capacidade de captação de recursos, pertinência e equidade; ações voltadas ao desenvolvimento da democracia, promoção da cidadania; programas de atenção a setores sociais etc.

- Indicar a concepção de extensão e de intervenção social afirmada no projeto institucional e avaliar a efetividade de instrumentos, órgãos e normas de implantação e acompanhamento das ações;
- Avaliar a participação dos estudantes nas ações de extensão e intervenção social e o impacto disso em sua formação;
- Avaliar os impactos das atividades institucionais de extensão e intervenção social em questões como capacitação profissional de setores da comunidade, criação de postos de trabalhos, efeitos sobre salários;
- Avaliar os efeitos das atividades voltadas ao melhoramento do ensino formal e especialmente da educação básica;
- Avaliar a inserção da comunidade nas novas tecnologias de informação e comunicação;
- Avaliar os impactos das atividades da IES na qualidade de vida da população em aspectos como educação, saúde, lazer, cultura, cidadania, solidariedade, criação de organizações econômicas e sociais (cooperativas, ONGs, corais, centros de saúde, escolas, clubes e outros), participação em organizações sindicais e partidos, conhecimento dos códigos da vida social, inclusão social de setores marginalizados.

**f)Infra-estrutura** - Análise da infra-estrutura da instituição, em função das atividades acadêmicas de formação e de produção de conhecimentos, considerando, especialmente, as salas de aulas, os laboratórios, as bibliotecas, os restaurantes, as áreas de lazer e o transporte, tendo em conta o ensino, a pesquisa, a extensão e, de modo especial, as finalidades da Instituição.

- Avaliar os principais elementos da infra-estrutura, considerando se correspondem às necessidades institucionais, tendo em vista os propósitos oficiais que dizem respeito às funções públicas da instituição;
- Julgar se há políticas formalmente estabelecidas para a adequação da infra-estrutura aos fins, em relação à utilização dos equipamentos, bibliotecas, restaurantes, laboratórios, campos experimentais, áreas esportivas e de lazer, espaços livres etc.

**G)Gestão de Pessoal:** seu perfil, sua capacitação, políticas de melhoria quanto à qualidade de vida e qualificação profissional.

- Avaliar se os estilos de gestão e as estratégias de tomada de decisões têm ou não favorecido a conscientização dos papéis específicos, as relações sociais de trabalho, a promoção de valores e os mecanismos de desenvolvimento institucional;
- Avaliar se predominam na gestão as finalidades educativas (formação de cidadãos e produção de conhecimentos) ou as rotinas burocráticas;
- Avaliar o grau de satisfação dos servidores com relação aos objetivos institucionais;

**h)A gestão administrativa:** neste aspecto, busca identificar como a administração vê a situação atual da Instituição em relação a si ou comparada com outras similares para poder projetar seu futuro, identificando suas políticas ou programas de mudanças e com quais recursos conta ou pretende contar para estas mudanças. Na dimensão organizacional, busca-se caracterizar a estrutura administrativa: funções, cargos e serviços, a existência de medidas de eficiência no desempenho das funções e atribuições.

- Avaliar a administração geral da Instituição e de seus principais setores, na perspectiva da globalidade;

- Avaliar os meios de gestão para cumprir os objetivos e projetos institucionais, a qualidade da democracia interna, especialmente nos órgãos colegiados, e as relações profissionais;
- Avaliar as políticas de desenvolvimento e expansão institucional; Avaliar as práticas de publicidade e divulgação de seus produtos e serviços.

**h) Outros** - Avaliar outros itens não mencionados e que sejam importantes para a instituição, como cursos não-universitários, cursos à distância, atividades esportivas e culturais e outros, mas sempre tendo em vista as finalidades essenciais e a missão da UERR.

## **5-METODOLOGIA**

O desenvolvimento do Programa Permanente de Avaliação Institucional consta da avaliação interna, concebida como retrospectiva crítica do trabalho realizado pela instituição, com a participação de professores, alunos e funcionários e da avaliação externa, concebida como oportunidade crítica em que os pares acadêmico-científicos, profissionais, empregadores, egressos e outros setores sociais pertinentes participam do processo da avaliação.

Em vista disso, será instalado um sistema de coleta de dados, descentralizado, ágil e preciso que revele dados relevantes para efeitos de diagnóstico, auto-conhecimento e controle. Esses dados passarão por um olhar crítico e qualitativo que permita questionar os dados quantitativos, reconhecer diferenças, valorizar aspectos específicos, analisar e explicar fenômenos, enfim, atribuir sentido acadêmico e pedagógico aos dados coletados.

Nessa perspectiva, esse é organizado de forma que os pares, alunos, coordenadores de cursos, diretores, gestores acadêmicos e administrativos estejam todos envolvidos no processo de avaliação do desempenho profissional e da apreciação da infra-estrutura institucional.

Para a coleta de dados será realizada por meio de aplicação de instrumentos avaliativos tais como questionários e formulários, cujos dados, sempre atualizados servirão como subsídios para o processo de Avaliação

Institucional e promoções previstas no plano de cargos e salário e remuneração da instituição.

As categorias e os indicadores aplicados nos instrumentos serão construídos a partir de um levantamento feito junto aos setores envolvidos, a fim de retratar com fidedignidade a realidade e as expectativas dos interessados e envolvidos na avaliação, para propiciar diagnósticos confiáveis e úteis.

Para conseguir eficácia e eficiência nesse processo é preciso realizar o planejamento das ações mediante plano de trabalho que inclua cronograma, distribuição de tarefas, recursos humanos e materiais.

## **5.1- PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS**

### **Etapas da avaliação interna**

A organização deste processo prevê a ocorrência de diferentes etapas.

#### **a) preparação**

Em correspondência com art. 11 da Lei nº 10.861/04, a UERR nessa primeira etapa constituirá a Comissão Permanente de Avaliação Institucional-CPAI, que tem por finalidade coordenar e articular o processo interno.

A CPAI será composta por representantes de todos os segmentos da comunidade universitária e, também, da sociedade civil organizada. As definições quanto à quantidade de membros, forma de composição, duração do mandato, dinâmica de funcionamento e modo de organização serão objeto de regulamentação e aprovação pelo Conselho Universitário da UERR.

#### **b) planejamento**

O planejamento, discutido com a comunidade acadêmica, deve levar em conta as características da instituição, seu porte e a existência ou não de experiências avaliativas anteriores, tais como a auto-avaliação, a avaliação externa, a avaliação dos docentes pelos estudantes, a avaliação de desempenho do pessoal técnico-administrativo, a avaliação da pós-graduação, entre outros.

### **c) Sensibilização**

No processo de auto-avaliação, a sensibilização busca o envolvimento da comunidade acadêmica na construção da proposta avaliativa por meio da realização de reuniões, palestras, seminários e outros. Cabe ressaltar que a sensibilização deve estar presente tanto nos momentos iniciais quanto na continuidade das ações avaliativas, pois sempre haverá sujeitos novos iniciando sua participação no processo, sejam estudantes, sejam membros do corpo docente ou técnico-administrativo.

### **d) desenvolvimento**

No desenvolvimento da avaliação, a auto-avaliação é fundamental para assegurar a coerência entre as ações planejadas e as metodologias adotadas, a articulação entre os participantes e a observância aos prazos. Esta etapa consiste na concretização das atividades planejadas, como, por exemplo, as listadas a seguir:

1. Realização de reuniões ou debates de sensibilização;
2. Sistematização de demandas, idéias ou sugestões oriundas dessas reuniões;
3. Realização de seminários internos para a apresentação do Programa de Permanente de Avaliação Institucional;
4. Definição da composição dos grupos de trabalho atendendo os principais segmentos da comunidade acadêmica (avaliação de egressos e/ou dos docentes; estudo de evasão, etc);
5. Construção de instrumentos para coleta de dados: entrevistas, questionários, grupos focais e outros;
6. Demarcação da metodologia de análise e interpretação dos dados;
7. Definição das condições materiais para o desenvolvimento do trabalho: espaço físico, docentes e técnicos com horas de trabalho dedicadas a esta tarefa e outros;
8. Definição do formato de relatório de auto-avaliação;
9. Definição de reuniões sistemáticas de trabalho;
10. Elaboração de relatórios;

11. Organização e discussão dos resultados com a comunidade acadêmica e publicação das experiências.

#### **h) consolidação**

Esta etapa refere-se à elaboração, divulgação e análise do relatório final. Contempla, também, a realização de um balanço crítico do processo avaliativo e de seus resultados em termos da melhoria da qualidade do trabalho universitário.

##### **i) Relatório**

O relatório final de avaliação deve expressar o resultado do processo de discussão, da análise e interpretação dos dados advindos, principalmente, do processo de auto-avaliação. Os destinatários do relatório são os membros da comunidade acadêmica, os avaliadores externos e a sociedade. Considerando essa diversidade de leitores, a clareza na comunicação das informações e o caráter analítico e interpretativo dos resultados obtidos são fundamentais.

Além disso, é desejável que o relatório apresente sugestões para ações de natureza administrativa, política, pedagógica e técnico-científica a serem implementadas.

##### **j) Divulgação**

A divulgação, como a continuidade do processo de avaliação interna, deve oportunizar a apresentação pública e a discussão dos resultados alcançados nas etapas anteriores. Para tanto, podem ser utilizados diversos meios, tais como: reuniões, documentos informativos (impressos e eletrônicos), seminários e outros. A divulgação deve propiciar, ainda, oportunidades para que as ações concretas oriundas dos resultados do processo avaliativo sejam tornadas públicas à comunidade interna.

##### **l) Balanço crítico**

Ao final do processo de auto-avaliação, é necessária uma reflexão sobre o mesmo, visando à sua continuidade. Assim, uma análise das estratégias utilizadas, das dificuldades e dos avanços apresentados permitirá o planejamento das ações futuras. Deste modo, o processo de auto-avaliação proporcionará não só o auto-conhecimento institucional, mas também, será um balizador da avaliação externa.

## 6- INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Seja qual for à avaliação, ela é sempre um desafio que busca envolver os participantes em três momentos assim caracterizados: a) descrição da realidade; b) crítica da realidade; e c) criação coletiva. Portanto, a elaboração dos instrumentos é uma etapa importantíssima para o alcance destas finalidades e, quando o objetivo é coletar dados sobre o contexto institucional, os documentos oficiais constituem o ponto de partida.

As informações que não puderem ser obtidas mediante a análise de documentos oficiais não devem ser abandonadas. Ao contrário, é preciso encontrar estratégias no sentido de torná-las possível.

A definição das técnicas e dos instrumentos de avaliação está condicionada à clareza do conteúdo da avaliação, seus objetivos, bem como dos critérios e das condições em que ela vai ocorrer, exigindo-se, ainda, que os instrumentos sejam pertinentes às condutas que se pretende avaliar. Segundo VIANNA (1997), a qualidade técnica de um processo de avaliação reside, essencialmente, no aprimoramento dos instrumentos utilizados.

A diversificação dos instrumentos e dos indicadores são fatores importantes para a coleta de dados e, especialmente, para o momento de checar as informações obtidas. Neste sentido, a elaboração dos questionários deve oportunizar questões fechadas e abertas. Os questionários fechados destinam-se, basicamente, à captação de informações acerca dos dados de caracterização dos informantes, sendo construídos a partir da oferta de alternativas fechadas e com indicadores de múltipla escolha. Em relação às questões abertas, os participantes emitem livremente suas opiniões e criam as suas próprias respostas. Nestas questões, para que as respostas sejam úteis e válidas, as perguntas devem ser diretas e claras.

Entrevistas também podem estar presentes no processo de avaliação institucional, particularmente porque, após a aplicação dos questionários, alguns aspectos obscuros podem aflorar. Para aprofundá-los ou esclarecê-los, pode-se recorrer às entrevistas cujos conteúdos nelas consubstanciados irão, com certeza, ajudar na análise e interpretação dos dados. As entrevistas podem ser totalmente livres ou semi-estruturadas.

## **7- RESULTADOS: ANÁLISE E DISCUSSÃO**

Após a coleta dos dados, os instrumentos serão enviados para tabulação e cruzamentos dos dados coletados em diferentes segmentos, cuja finalidade é fornecer o maior leque possível de informações que subsidiarão as ações de melhoria pedagógico-administrativo.

Os dados provenientes de questões fechadas devem ser quantificados, tabulados e apresentados em termos proporcionais (porcentagens), pois identificar porcentagens é importante quando se pretende demonstrar as diferenças e desigualdades que ocorrem no âmbito educacional.

As questões abertas devem ser analisadas a partir do Método Hermenêutico, aliado à Metodologia da Análise de Conteúdos, para o tratamento dos dados, o que se permite caracterizar as informações coletadas em categoria principal, específica ou secundária.

Os dados provenientes de opiniões pessoais e que são incorporados na redação das questões abertas devem ser submetidos a uma análise de conteúdo. Para não perder a qualidade dessas respostas, elas devem ser inicialmente listadas para facilitar a proposição de novas categorias de análise, o que poderá fornecer elementos importantes para a interpretação final.

Por outro lado, os avaliadores não podem se omitir da responsabilidade de construir e criar categorias de análise que estejam ancoradas em sólidos pressupostos teóricos, que tenham como respaldo dados empíricos advindos de uma constatada experiência acumulada e que, portanto, detenham a oportunidade de fornecer valiosos subsídios para o enfrentamento da última etapa da avaliação e que diz respeito à interpretação dos resultados.

O retorno dos resultados a comunidade será feito por meio de :

- divulgação dos resultados gerais para os cursos;
- apresentação individual dos resultados, a cada interessado, através de documento;
- reuniões com o corpo administrativo;
- reuniões com o corpo docente e discente;
- informativo distribuído aos alunos quanto às melhorias efetivas a partir da solicitação do corpo discente.

## **8- ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL**

A Comissão Permanente de Avaliação Institucional tem como atribuições específicas:

- propor a estrutura e a metodologia da Avaliação Institucional;
- promover encontros, seminários e reuniões de estudos sobre a Avaliação Institucional;
- promover e divulgar a importância dos trabalhos em Avaliação criando um espírito de coletividade e co-responsabilidade entre todos os segmentos envolvidos nas atividades referentes ao Programa de avaliação Institucional;
- preparar os instrumentos de avaliação do corpo discente, docente, do pessoal técnico-administrativo, da infra-estrutura, da gestão, nas áreas de ensino, pesquisa e extensão.
- Viabilizar a coleta e a análise dos dados da pesquisa;
- Propor soluções para os problemas detectados visando à melhoria e ampliação dos serviços educacionais prestados pela UERR.
- 

## **9- AVALIAÇÃO DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO**

O programa deve ser objeto de acompanhamento constante, em estudos de meta-avaliação, ou seja, instituir mecanismos para avaliar o processo de avaliação em suas diferentes etapas de implantação e implementação.

# ANEXOS

## FICHA DE AVALIAÇÃO SOBRE O DESEMPENHO DO PROFESSOR

Professor(a): \_\_\_\_\_

Curso: \_\_\_\_\_ Data: \_\_/\_\_/\_\_

**Caro Aluno,**

Por favor, dê suas impressões a respeito do (a) professor (a) deste curso utilizando a escala de avaliação abaixo. Tente ser tão objetivo e sincero nas suas respostas quanto possível.

CT – Concordo Totalmente

C – Concordo

D – Discordo

DT – Discordo Totalmente

NA – Não se Aplica.

O (a) professor (a):

1. Prepara-se bem para as aulas.	CT C DT NA
2. Indicava claramente as matérias que cairia nos testes.	CT C DT NA
3. Dava aos alunos informações adequadas sobre o seu aproveitamento	CT C DT NA
4. Organizava bem as aulas diariamente.	CT C DT NA
5. Estimulava o interesse pela matéria.	CT C DT NA
6. Estimulava com sucesso as discussões em sala de aula.	CT C DT NA
7. Apresentava com clareza as idéias e teorias abstratas.	CT C DT NA
8. Estimulava críticas e comentários sobre as idéias apresentadas	CT C DT NA
9. Fazia questão de que os alunos aprendessem e compreendessem.	CT C DT NA
10. Estava à disposição dos alunos para ajudá-los individualmente.	CT C DT NA
11. Demonstrava entusiasmo pelo ensino.	CT C DT NA
12. Foi um(a) do(a)s melhores que já tive nesta universidade.	CT C DT NA

**Por favor, faça outros comentários sobre estes pontos ou outros que julgar necessário.**

## FICHA DE AVALIAÇÃO SOBRE O ENSINO

Professor(a): \_\_\_\_\_

Curso: \_\_\_\_\_ Data: \_\_/\_\_/\_\_

### Caro Aluno,

Por favor, dedique alguns minutos à tarefa de ler e preencher este formulário com seriedade. Ele será utilizado para a compilação de um Relatório de Alunos sobre o Ensino, o qual será usado como parte do processo regular de avaliação do corpo docente da UERR. Este relatório reserva espaços para itens opcionais.

Sua resposta a cada item abaixo deverá ser um número de 5 a 1. Você pode deixar um item em branco se julgar que não sabe responder, ou que o item em questão não se aplica ao caso. Dê a cada item uma nota segunda a escala que se segue

Concordo Totalmente 5 4 3 2 1 Discordo Totalmente

Coloque sua avaliação no espaço à esquerda de cada afirmação.

### Curso

_____	1. Os objetivos deste curso ficaram claros.
_____	2. Minhas responsabilidades no curso ficaram claramente definidas.
_____	3. Os materiais didáticos exigidos pelo curso foram úteis.
_____	4. Os métodos de avaliação (provas, trabalhos, projetos, discussões em sala) foram relevantes e representativos na totalidade do conteúdo do curso.
_____	5. As notas que recebi foram justas e precisas.
_____	6. O sistema de notas adotado é um método justo de medir conhecimento e capacidade.
_____	7. De modo geral o curso foi valioso para mim.

**Professor(a)**

_____	8. As aulas dadas pelo (a) professor (a) eram estimulantes.
_____	9. O(a) professor(a) expunha a matéria com competência.
_____	10. O(a) professor(a) demonstrava entusiasmo pela matéria.
_____	11. O(a) professor(a) preparava-se bem para as aulas.
_____	12. O(a) professor(a) estimulava a participação dos alunos e dava-lhes atenção.
_____	13. O(a) professor(a) proporcionava aos alunos as consultas e atendimentos necessários.
_____	14. O(a) professor(a) demonstrava interesse e respeito por mim como indivíduo.
_____	15. Eu recomendaria o(a) professor(a) a outros alunos.
_____	16. Considero o(a) professor(a) excelente.

FICHA DE AVALIAÇÃO SOBRE O ENSINO - continuação

17. Aponte as qualidades desta disciplina e/ou professor(a); tente ser específico(a); dê exemplos.

18. Aponte os defeitos desta disciplina e/ou professor(a); tente ser específico(a); dê exemplos.

19. Que mudanças você recomendaria para esta disciplina e/ou professor(a)?

20. Tem mais algum comentário a fazer?

## AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL – CLIMA ORGANIZACIONAL

**Caro(a) colega,**

Este questionário consta uma série de 30 afirmativas que expressam valores da cultura organizacional presentes no dia-a-dia da Universidade do Estado de Roraima. Para cada uma dessas afirmativas você deve dar sua opinião concordando ou discordando delas.

Cada afirmativa possui uma escala numerada de 5 a 1, na qual cada número corresponde a uma alternativa de resposta, da seguinte forma:

5 = significa que concordo muito com a afirmativa.

4 = significa que concordo com a afirmativa.

3 = significa que estou indeciso quanto a afirmativa.

2 = significa que discordo com a afirmativa.

1 = significa que discordo muito com a afirmativa.

Sua tarefa é assinalar, em cada escala, o número correspondente a resposta escolhida, conforme sua opinião, como no exemplo a seguir:

"A sua participação em decisões referentes ao seu trabalho resulta em maior motivação".

Caso o Senhor (a) concorde integralmente com a afirmativa, deverá assinalar o número 5, o que pode ser feito com um círculo".

Caso o Senhor (a) concorde parcialmente, deverá assinalar o número 4, e assim por diante, atendendo a escala acima demonstrada.

**IMPORTANTE:** Assinale apenas uma alternativa em cada escala.

Valores Organizacionais a Serem Verificados na UNIVERSIDADE ESTADUAL DE RORAIMA

01. Existe, na UERR, um comprometimento por parte dos funcionários em geral, com a missão da Universidade.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

02. Existe, na UERR, um comprometimento por parte de seus dirigentes, com a missão da Universidade.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

03. Os funcionários da UERR realizam seu trabalho com dedicação e esforço.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

04. Na UERR, as tarefas são executadas de forma a atingir seus objetivos.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

05. Na UERR, as tarefas e responsabilidades são executadas de acordo com o previsto nos regulamentos e normas de trabalho.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

06. Na UERR, o trabalho é orientado por planos que são elaborados para evitar a improvisação.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

07. Existe, na UERR, um compromisso com a qualidade e com o aprimoramento geral de seus serviços, produtos, cursos, pesquisas, etc.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

08. Existe, na UERR, um clima propício ao diálogo, através do qual cada funcionário pode expressar livremente suas opiniões.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

09. Na UERR, os funcionários têm suas sugestões normalmente bem recebidas e acatadas pelos dirigentes.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

10. Observa-se, na UERR, um clima de relacionamento amistoso e agradável entre os funcionários.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

11. Observa-se, na UERR, um clima de relacionamento amistoso e agradável entre os funcionários e os dirigentes.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

12. Existe, na UERR, uma ampla participação dos funcionários na escolha de seus dirigentes.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

13. Verifica-se, na UERR, uma ampla participação dos funcionários na escolha de seus dirigentes.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

14. Existe, na UERR, um estímulo as atividades sociais e recreativas fora do ambiente de trabalho.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

15. Existe uma preocupação, na UERR, com a carreira funcional de seus funcionários, o que pode ser observado pela aplicação do seu plano de cargos e vencimentos.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

16. Existe, na UERR, uma preocupação com a qualificação de seus funcionários, através do incentivo a capacitação e ao treinamento.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

17. Verifica-se, na UERR,, a promoção do combate a corrupção em geral, na Universidade.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

18. Observa-se, na UERR, um sentimento amplo de justiça, decorrente da imparcialidade das decisões administrativas relacionadas aos funcionários.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

19. Existe, na UERR, um clima de cortesia, respeito e consideração, demonstrado no relacionamento cotidiano entre chefes e funcionários.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

20. Os dirigentes da UERR reconhecem e valorizam o mérito e a competência dos funcionários na realização do trabalho.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

21. Existe, na UERR, um estímulo ao trabalho criativo e à capacidade dos funcionários inovarem a forma de realização de suas tarefas e atividades.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

22. Com relação ao controle do trabalho, executado pelos funcionários, observa-se que, na UERR, existe um acompanhamento e avaliação adequados nas tarefas desempenhadas.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

23. A administração da UERR flexível no sentido de que procura adaptar-se às várias situações que se apresentam no seu ambiente organizacional interno.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

24. A administração da UERR é flexível no sentido de que procura adaptar-se às várias situações que se apresentam no seu ambiente organizacional externo.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

25. Existe, na UERR, uma tradição de respeito e de acatamento as ordens das chefias e autoridades da Universidade.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

26. Observa-se, na UERR, uma preocupação com a modernização e com o investimento na aquisição de equipamentos, programas de informática e outros.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

27. Verifica-se, na UERR,, a existência de normas e regulamentos gerais em quantidade adequada ao funcionamento de suas atividades.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

28. Na UERR, as normas e regulamentos erais existentes são claros e adequados ao bom funcionamento do trabalho

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

29. Observa-se, na UERR, uma preocupação constante, por parte de seus dirigentes, com a administração correta e adequada ao dinheiro público.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

30. Observa-se, na UERR, que seus dirigentes e funcionários procuram preservar os hábitos, rituais, usos e costumes tradicionais existentes na Universidade.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

Fonte: Cultura e Valores Organizacionais – Geraldo V. da Costa.

## PROGRAMA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Caro(a) aluno(a)

Este é um dos instrumentos que integra a auto-avaliação institucional da UERR, proposta pelo SINAES (Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior). Ao respondê-lo, você contribui para o processo de Aperfeiçoamento da qualidade de ensino aprendizagem desta instituição.

Este instrumento está organizado em blocos, de acordo com o objetivo a ser verificado. Nos três primeiros são tratados assuntos relativos ao Professor, conteúdo, metodologia e avaliação. O quarto bloco destina-se a auto-avaliação. Ao final do Curso, estarão disponibilizados mais dois blocos, referentes à infra-estrutura oferecida e à avaliação global do curso.

Para garantir a padronização das respostas, utilize As orientações da Escala, em destaque.

Desejando emitir sugestões, críticas ou fazer comentários gerais, utilize o espaço do verso da folha.

Agradecemos sua colaboração.

Curso:	Disciplina:	Ano letivo:
Período:		

### ESCALA

- 4 - Indica posição totalmente concordante.
- 3 - Indica posição concordante, mas não totalmente.
- 2 - Indica posição discordante, mas não totalmente.
- 1 - Indica posição totalmente discordante.
- N - indica ausência de informação.

### O professor e o conteúdo

1.	Informou adequadamente os objetivos da disciplina.	4	3	2	1	N
2.	Desenvolveu o conteúdo de acordo com os objetivos propostos.	4	3	2	1	N
3.	Demonstrou dominar o conteúdo da disciplina que ministrou.	4	3	2	1	N
4.	Desenvolveu o conteúdo da disciplina de maneira clara e objetiva.	4	3	2	1	N
5.	Relacionou o conteúdo da disciplina com o contexto social.	4	3	2	1	N
6.	Relacionou o conteúdo da disciplina com o das demais disciplinas do curso.	4	3	2	1	N
7.	Estabeleceu relação entre teoria e prática.	4	3	2	1	N

### O professor e a metodologia

8.	Estimulou a capacidade crítica dos alunos	4	3	2	1	N
9.	Despertou no aluno interesse para aprofundar os conhecimentos	4	3	2	1	N

10.	As indicações bibliográficas foram úteis para o entendimento do conteúdo ministrado	4	3	2	1	N
11.	Utilizou procedimentos de ensino diversificados (aulas expositivas em grupos, com materiais audiovisuais, dramatizações, seminários e outros).	4	3	2	1	N
12.	Estimulou o trabalho em equipe.	4	3	2	1	N
13.	Mostrou disposição para responder às dúvidas dos alunos.	4	3	2	1	N
14.	Tratou os alunos de forma respeitosa, levando em conta as diferenças individuais.	4	3	2	1	N

#### O professor e a avaliação

15.	Estabeleceu, de forma clara, os critérios de avaliação da disciplina.	4	3	2	1	N
16.	Utilizou instrumentos diversificados de avaliação, tais como: provas, relatórios, seminários e outros.	4	3	2	1	N
17.	Entregou aos alunos e comentou com eles os resultados da avaliação na disciplina.	4	3	2	1	N
18.	Trabalhou os resultados de avaliação na disciplina como momento de aprendizagem dos alunos.	4	3	2	1	N

#### Auto-avaliação

19.	Consultei a bibliografia indicada.	4	3	2	1	N
20.	Fiz pos trabalhos propostos.	4	3	2	1	N
21.	Tentei resolver as dúvidas em aula.	4	3	2	1	N
22.	Fui assíduo (às atividades da disciplina).	4	3	2	1	N
23.	Usei adequadamente o horário atribuído às aulas.	4	3	2	1	N
24.	Procurei o(a) professor(a) fora do horário das aulas.	4	3	2	1	N
25.	Tratei o professor d forma respeitosa.	4	3	2	1	N
26.	Selecionei as fontes de informação de forma autônoma.	4	3	2	1	N
27.	Esforcei-me em estabelecer relações construtivas com os colegas.	4	3	2	1	N
28.	Esforcei-me em estabelecer relações construtivas com os professores.	4	3	2	1	N

#### A infra-estrutura

29.	O espaço físico da classe é compatível com o número de alunos.	4	3	2	1	N
30.	A acústica da sala de aula é boa.	4	3	2	1	N
31.	As carteiras são adequadas para o trabalho universitário.	4	3	2	1	N
32.	A ventilação da sala de aula é boa.	4	3	2	1	N
33.	O serviço de "Xérox" funciona a contento.	4	3	2	1	N
34.	Os recursos audiovisuais atendem às necessidades do curso.	4	3	2	1	N
35.	A cantina, se existente, atende às necessidades dos usuários.	4	3	2	1	N
36.	A limpeza do prédio é satisfatória.	4	3	2	1	N
38.	Os funcionários do registro acadêmico atendem de forma gentil e atenciosa.	4	3	2	1	N
39.	O serviço prestado no registro acadêmico corresponde às suas necessidades.	4	3	2	1	N
40.	O horário de funcionamento do registro acadêmico leva em conta as necessidades dos alunos.	4	3	2	1	N
41.	O serviço de informações acadêmicas ao aluno atende às suas necessidades.	4	3	2	1	N
42.	O serviço de divulgação de eventos é satisfatório.	4	3	2	1	N
43.	O acervo bibliográfico (livros e revistas) é atualizado.	4	3	2	1	N
44.	O acervo bibliográfico atende às necessidades do seu curso.	4	3	2	1	N
45.	O acervo bibliográfico está em condições de uso.	4	3	2	1	N
46.	As instalações físicas da biblioteca atendem às necessidades de leitura, pesquisa e trabalho em grupo.	4	3	2	1	N
47.	Os funcionários da biblioteca atendem de forma gentil e atenciosa.	4	3	2	1	N
48.	O horário de funcionamento da biblioteca leva em conta as	4	3	2	1	N

	necessidades dos alunos.					
49.	O serviço de biblioteca corresponde às suas necessidades.	4	3	2	1	N
50.	Os computadores colocados à disposição dos alunos para seus trabalhos são suficientes.	4	3	2	1	N
51.	O acesso à internet disponibilizado aos alunos é suficiente para seus trabalhos de pesquisa.	4	3	2	1	N
52.	O espaço físico dos laboratórios é compatível com o número de alunos por turma.	4	3	2	1	N
53.	Os equipamentos disponíveis nos laboratórios são suficientes para atender aos alunos nas suas práticas.	4	3	2	1	N
54.	A segurança física é garantida de forma satisfatória para as aulas em laboratórios.	4	3	2	1	N

### O Curso

55.	A carga horária foi adequada.	4	3	2	1	N
56.	Os temas desenvolvidos atenderam às suas expectativas.	4	3	2	1	N
57.	O curso contribuiu para seu desenvolvimento pessoal e/ou profissional.	4	3	2	1	N
58.	A coordenação do curso mostra-se atenciosa e competente.	4	3	2	1	N
59.	Qual a sua avaliação global	4	3	2	1	N

## PROGRAMA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Caro(a) servidor(a)

Este é um dos instrumentos que integra a auto-avaliação institucional da UERR, proposta pelo SINAES (Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior). Ao respondê-lo, você contribui para o processo de Aperfeiçoamento da qualidade de ensino aprendizagem desta instituição.

Caso precise de mais espaço, utilize o verso da página.

1 – Em que área de sua atuação você se considera seguro e mais atuante?

2 – Qual a sua maior qualidade como Assistente Administrativo/Técnico laboratório/ programador/ administrador/analista jurídico/pedagogo?

3- Se você pudesse mudar algo, o que gostaria de mudar no seu setor de trabalho?

4 – Como você avalia o seu desempenho para o desenvolvimento do trabalho institucional?

5 – Quais são as suas necessidades de formação para que seu trabalho possa ser realizado com maior desempenho?

6 – Numa escala de 1(um) a 5 (cinco), como você classifica o seu relacionamento com os seus colegas de trabalho? Explique.

## AUTO-AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PROFESSOR

### INSTRUÇÕES

Por favor, responda às perguntas abaixo. No caso das questões que envolvam escalas de classificação, atribua a si próprio uma nota de 1(um) a 5(cinco), ou NA "Não se aplica"

- 1= Nunca  
2= Raramente  
3= na média  
4= Normalmente  
5= Sempre

1. Os itens abaixo dizem respeito a habilidades utilizadas em sala de aula:

A. Sou organizado(a) e exponho a matéria com clareza.	NA-1-2-3-4-5
B. Estou bem disposto a dar atendimento aos alunos.	NA-1-2-3-4-5
C. Falo com clareza, utilizo exemplos para esclarecer a exposição e resumo os pontos principais.	NA-1-2-3-4-5
D. Tento criar uma atmosfera de abertura em que os alunos sintam liberdade para fazer perguntas e pedir ajuda se necessário.	NA-1-2-3-4-5
E. Aplico provas que refletem o que há de mais importante no curso.	NA-1-2-3-4-5
F. Sou objetivo e sou capaz de justificar as notas que dou.	NA-1-2-3-4-5
G. Utilizo uma variedade de método de ensino.	NA-1-2-3-4-5
H. O que você fez este ano diferentemente do ano passado para melhorar sua capacidade de ensino e/ou aprendizagem dos alunos? As mudanças deram certo? Por que ou por que não?	NA-1-2-3-4-5

2. Quanto à formação intelectual e às atividades profissionais, eu:

**Com relação à disciplina acadêmica e às responsabilidades do departamento ou coordenação.**

A. Tenho conhecimentos que vão além da matéria que ensino.	NA-1-2-3-4-5
B. Sou capaz de sugerir leituras em qualquer área de meu campo geral.	NA-1-2-3-4-5
C. Dou uma contribuição positiva ao progresso da minha unidade acadêmica através da minha participação em comissões.	NA-1-2-3-4-5
D. O que você tem feito no sentido de manter e/ou melhorar a competência em sua disciplina acadêmica.	NA-1-2-3-4-5

**Com relação às obrigações e responsabilidades profissionais fora de sala de aula.**

E. Cumpro meus deveres profissionais com eficiência fora da sala de	
---	--

aula. F. Cumpro prazos. G. Coopero com os outros. H. Funciono bem como membro de comissão. I. Cumpro as tarefas impostas por decisões de comissões, realizando as ações e comunicações necessárias. J. Atividades profissionais: Liste as organizações de que você é membro e quaisquer cargos de liderança que ocupe.  _____ _____ _____ _____ K. Liste comissões, conselhos, comissões extraordinárias, etc.  _____ _____ _____ _____	NA-1-2-3-4-5 NA-1-2-3-4-5 NA-1-2-3-4-5 NA-1-2-3-4-5
---	--

3. Quanto ao serviço comunitário e/ou atividades de consultoria, eu:

A. Ponho meu talento e meu tempo à disposição da comunidade externa. B. Sou chamado para atuar como consultor junto a outras organizações.  Explique como é sua participação em atividades comunitárias e/ou de consultoria.  _____ _____ _____ _____	NA-1-2-3-4-5 NA-1-2-3-4-5
---	------------------------------

4. Quanto a atividades de pesquisa, reconhecimento e atividades de desenvolvimento pessoal, eu:

A. Já realizei pesquisa no meu campo. B. Faço um trabalho original e criativo no campo das artes. C. Manifesto interesse pelas pesquisas de meus colegas. D. Mantenho-me a par dos avanços na minha área. E. Realizo um trabalho de qualidade. F. Liste as conferências e/ou oficinas que você frequentou no ano passado.  _____ _____ _____ _____ G. Liste os prêmios e sinais de reconhecimento que você recebeu no ano passado.  _____ _____ _____ _____	NA-1-2-3-4-5 NA-1-2-3-4-5 NA-1-2-3-4-5 NA-1-2-3-4-5 NA-1-2-3-4-5 NA-1-2-3-4-5
---	--

<p>H. Liste suas realizações em termos de pesquisas, escritos, apresentações artísticas, etc.</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>I. Enumere e explicita suas responsabilidades pelo desenvolvimento de propostas e tarefas especiais para o departamento.</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
---	--

**Auto-avaliação ou avaliação feita pelos colegas dos serviços prestados pelo docente.**

Professor

(a) \_\_\_\_\_

Departamento \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

— Avaliador \_\_\_\_\_ Título \_\_\_\_\_

—

Os itens que se seguem refletem componentes básicos dos serviços prestados pelo docente e suas relações com os colegas.

Por favor, avalie o (a) professor (a) identificado (a) acima fazendo um círculo em torno do número que mais se aproxima de sua opinião pessoal.

Avaliação elevada	Não sei	Avaliação baixa
1. Vai regularmente às reuniões das comissões e do corpo docente.		1 2 3
4 5	X	
2. Incumbe-se de uma parte apropriada dos encargos institucionais.		1 2 3
4 5	X	
3. Aceita de boa vontade prestar serviços.		1 2 3
4 5	X	
4. Dá uma contribuição positiva às comissões de que participa.		1 2 3
4 5	X	
5. Cumpre com eficiência a função de presidente de comissão.		1 2 3
4 5	X	
6. Mantém uma atitude profissional e cooperativa ao lidar com colegas.		1 2 3
4 5	X	
7. Trabalha ativamente em prol dos objetivos do departamento e da instituição.		1 2 3
4 5	X	
8. Entrega em tempo hábil relatórios, notas, etc.		1 2 3
4 5	X	
9. Tem interesse genuíno em ajudar colegas.		1 2 3
4 5	X	
10. Avaliação geral.		1 2 3
4 5	X	

Natureza dos compromissos e serviços:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Pedimos que faça outros comentários sobre a eficiência do (a) professor (a) em questão, especialmente em áreas não cobertas pelos itens acima.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### Avaliação feita pelos colegas de pesquisas e/ou publicações

Professor

(a) \_\_\_\_\_

Departamento \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

— Avaliador \_\_\_\_\_ Título \_\_\_\_\_

—

Por favor, avalie o (a) professor (a) identificado (a) acima fazendo um círculo em torno do número que mais se aproxima de sua opinião pessoal.

Avaliação elevada	Não sei	Avaliação baixa		
1. Como você avalia o projeto de pesquisa (quando aplicável)?		1	2	3
4	5	X		
2. De que modo os colegas fora do departamento avaliam a importância da pesquisa/publicação em questão?		1	2	3
4	5	X		
3. A pesquisa/publicação está intimamente relacionada a área de ensino pela qual o (a) professor (a) em questão é responsável?		1	2	3
4	5	X		
4. Como você avalia a qualidade desta publicação?		1	2	3
4	5	X		
5. Gastou-se nesta pesquisa/publicação uma quantidade apropriada de tempo e esforço?		1	2	3
4	5	X		
6. Em comparação com outros membros do departamento, como você avaliaria o desempenho deste (a) professor (a) no que diz respeito a pesquisa/publicações?		1	2	3
4	5	X		

7. Qual a maior qualidade deste (a) professor (a) no que diz respeito a pesquisa/publicações? (Por favor, desenvolva esta questão.)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. Quais suas limitações mais sérias? (Por favor, desenvolva esta questão.)

---

---

---

---

---

---