

# Autoavaliação Institucional em uma Instituição Federal de Ensino Superior: Um Olhar sob a Perspectiva Docente

▸ Marcia Zampieri Grohmann\*

▸ Zulmar Belmonte Nascimento\*\*

▸ Daiane Lindner Radons\*\*\*

---

## Resumo

A avaliação institucional consolidou-se como um instrumento capaz de gerar indicadores de qualidade para verificar o serviço prestado pelas Instituições de Ensino Superior. Nesse sentido, o artigo teve como objetivos: verificar como os docentes percebem o processo de Autoavaliação Institucional utilizado na Universidade e identificar a influência do perfil do respondente na percepção do processo de Autoavaliação Institucional. Para tanto, foi realizada pesquisa descritiva com aplicação de questionários aos docentes, elaborados com base no estudo de Morales (2001). Os resultados mostram que há concordância, por parte dos docentes, com a estratégia adotada para implantar a avaliação institucional na Universidade. Por outro lado, os docentes apresentam percepção menos favorável em relação ao processo de comunicação. Em 34 questões (15% do total) houve interferência do perfil dos docentes na avaliação das dimensões estudadas.

**Palavras-chave:** Avaliação. Docente. Instituição Ensino Superior.

---

\* Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina; Professora Associada do Departamento de Ciências Administrativas e do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria. E-mail: marciazg@gmail.com.

\*\* Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria; Técnico Administrativo da Universidade Federal de Santa Maria. E-mail: zbnas.adm@hotmail.com.

\*\*\* Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria; Assistente em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul E-mail: daialindner@yahoo.com.br.

## **1. Introdução**

A Educação Superior, no Brasil, começou a sofrer modificações nos anos 80, para atender a demanda crescente por profissionais habilitados a satisfazer as necessidades do mercado em busca de desenvolvimento. Com o crescimento da globalização passou a ser necessário que o governo investigasse a formação de mão de obra de qualidade e competitiva e, para tanto, a avaliação educacional surgiu como forma para mensurar o desempenho das Instituições de Ensino Superior (IES). Assim, a avaliação educacional tornou-se um instrumento capaz de gerar indicadores de qualidade para verificar o serviço prestado pelas IES e propiciar a definição de metas de expansão e investimentos na educação superior brasileira.

Considerando a relevância do processo de avaliação na esfera educacional, surgiram várias propostas para avaliação de IES, no decorrer dos anos: Programa de Avaliação da Reforma Universitária (PARU) – 1983; Grupo Executivo para a Reforma da Educação Superior (GERES) – 1985; Programa de Avaliação Institucional da Universidade Brasileira (PAIUB) – 1993; Exame Nacional de Cursos (ENC) – 1995; Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) – 2003.

Nesse sentido, a avaliação consolida-se como uma das políticas de educação superior devido à importância alcançada na comunidade acadêmica, como forma de legitimação das práticas das instituições, e também pela reestruturação do Estado brasileiro a partir de meados de 1995 (RISTOFF, 2000; SILVA; GOMES, 2011).

Autores têm pesquisado a participação da comunidade acadêmica no processo de avaliação institucional da IES (POLIDORI; FONSECA; LARROSA, 2007; VENTURINI et al., 2010; SANTOS; SADALA; BORGES, 2012; BATISTA, et al., 2013); a construção interna da avaliação na IES e a percepção dos gestores envolvidos (ANDRIOLA; SOUZA, 2010; VIEIRA; FREITAS, 2010; OLIVEIRA et al., 2013); o papel do SINAES no processo de avaliação (SGUISSARDI, 2008; ROTHEN; BARREYRO, 2010; PEIXOTO, 2011; FRANCISCO, et al. 2012; SILVA; MENDES, 2012); a atuação das Comissões Próprias de Avaliação (CPA) no processo de implementação de avaliação institucional nas IES (BRASIL et al., 2007; SORDI; LUDKE, 2009; LEHFELD et al., 2010; SILVA; GOMES, 2011; SORDI, 2011; SILVA et al., 2014); e, os critérios que servirão de parâmetros para o delineamento do instrumento de pesquisa para a auto avaliação oficial da instituição (NICOTARI;

NISHIKAWA, 2012). Já Morales (2001) buscou examinar os fatores que, na percepção dos docentes, interferem no processo de Autoavaliação Institucional (AAI) de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES).

Diferentes demandas exigidas e diferentes ofertas de cada IES contribuem para que cada instituição tenha um formato organizacional próprio, em sua concepção de formação, na sua ideologia e valores, nas suas relações com a sociedade. Isso reforça a ideia de que as IES devem ser avaliadas, dentro de suas especificidades, não com o objetivo de se efetuarem comparações entre instituições, mas com o objetivo de identificar suas deficiências e com isso programar suas ações futuras com a intenção de melhorar seu desempenho. Ou seja, a avaliação é um importante fator para o desenvolvimento do planejamento da instituição.

A partir do exposto a respeito das contribuições da Autoavaliação para a instituição, destaca-se o papel relevante dos docentes, enquanto profissionais que conduzem o processo de criação e transferência do conhecimento. Torna-se imprescindível verificar qual é sua percepção em relação ao processo de Auto Avaliação Institucional (AAI).

O presente artigo tem como objetivos: verificar como os docentes percebem o processo de Autoavaliação Institucional utilizado atualmente na Instituição, com base no Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), e identificar a influência do perfil do respondente na percepção do processo de Auto Avaliação Institucional. Para tanto, foi realizada pesquisa descritiva com aplicação de questionários aos docentes da instituição, elaborados com base no estudo de Morales (2001).

O presente artigo está estruturado contemplando, em um primeiro momento, a revisão teórica sobre autoavaliação institucional e suas etapas. Logo após, no método da pesquisa, são apresentadas as características do estudo. Na sequência, são apresentadas as análises dos resultados e por fim, as considerações finais.

## **2. Autoavaliação Institucional**

A avaliação institucional pode ser compreendida como um processo sistemático de busca de subsídios para melhoria e aperfeiçoamento da qualidade da instituição em face de sua missão científica e social (BELLONI, 2000). Para Schlickmann, Melo e

Alperstedt (2008), avaliação institucional é um modo de afirmar valores a partir de um processo preestabelecido, pressupondo que avaliar a universidade é uma forma de busca por um modelo que se almeja; um processo de conhecimento e autoconhecimento que promove a comparabilidade das dimensões analisadas.

Já a Autoavaliação Institucional - AAI, na abordagem da Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior - CONAES (2004), sistematiza informações, analisa coletivamente os significados de suas realizações, desvenda formas de organização, administração e ação, identifica pontos fracos, bem como pontos fortes e potencialidades, e estabelece estratégias de superação de problemas.

Cada autor, de acordo com sua metodologia de trabalho, objetivo ou marco teórico de referência, atribui uma definição distinta de avaliação (RODRIGUES, 2003). As definições vão depender do contexto que se quer avaliar, pois a avaliação se apresenta em diversas situações. Com relação à avaliação institucional, seu conceito também é concebido de diversas formas, de acordo com a abordagem de cada autor.

O sistema de avaliação institucional vigente no Brasil é o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES, instituído pela Lei nº 10.861/04. O SINAES concebe a avaliação como um instrumento de política educacional com o objetivo de desenvolver e manter a qualidade do Ensino Superior, sendo composto por três elementos principais, a avaliação das instituições, dos cursos e do desempenho dos estudantes.

Esse sistema avalia todos os aspectos que estão relacionados com o ensino, a pesquisa, a extensão, a responsabilidade social, o desempenho dos discentes, a gestão institucional, o corpo docente, as instalações, entre outros (AUGUSTO; BALZAN, 2007). A avaliação realizada pelo SINAES é sistêmica, pois, aborda diversas dimensões da instituição, cruzando os dados entre si, para se alcançar uma avaliação do todo. Ademais, há o caráter regulatório, exercido pelo governo, e também o caráter emancipatório, almejado pelas IES's.

Na instituição federal investigada, a preocupação em avaliar as atividades acadêmicas foi constante nos últimos anos, sendo que nos anos anteriores à década de 80, as avaliações não eram articuladas de maneira centralizada, envolviam iniciativas isoladas realizadas pelos setores com a finalidade de avaliar seu próprio desempenho. A

partir da década de 80, a IES começou a adotar um Sistema de Avaliação de Desempenho mediante alguns projetos (UFSM, 1997).

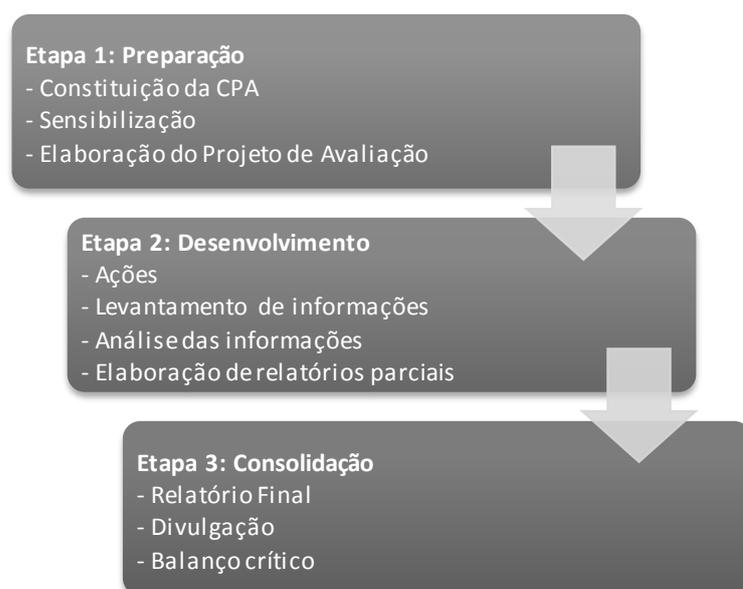
Mudanças ocorreram no processo de autoavaliação ao longo dos anos e em 2004, tomando por base a Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, que instituiu o SINAES, a IES constituiu sua primeira Comissão Própria de Avaliação, que nesse ano elaborou o projeto de AAI da IES, nos moldes do SINAES.

Atualmente, a estrutura da IES, responsável pelo processo de AAI, conta com a Coordenadoria de Planejamento e Avaliação Institucional (COPLAI), ligada à PROPLAN, que fornece o apoio administrativo à Comissão Própria de Avaliação (CPA), que, por sua vez, coordena os trabalhos sobre a AAI durante todo o ano e as Comissões Setoriais de Avaliação (CSA) que interligam a CPA às unidades.

Cada instituição deve desenvolver seu próprio processo de AAI, segundo suas especificidades, seu tamanho, seus objetivos, mas em consonância com o disposto no documento de orientações desenvolvido pela CONAES (2004). Nesse documento, estão descritas as etapas da AAI, a serem seguidas pelas IES, que compreendem: preparação, desenvolvimento e consolidação.

A Figura 1 apresenta de maneira resumida as etapas da AAI com as ações mais relevantes.

Figura 1 – Etapas da AAI



Fonte: CONAES (2004).

A primeira etapa, a preparação, inicia com a constituição da Comissão Própria de Avaliação (CPA), que em sua composição deve ter representantes de todos os segmentos da comunidade universitária e da sociedade civil, e que tem como papel principal coordenar e articular o processo interno de avaliação e disponibilizar informações. É importante que os membros da CPA estejam dispostos a exercer o papel de disseminadores da cultura de avaliação na IES.

O planejamento integra a etapa de preparação e nele são estabelecidos os objetivos, estratégias, metodologia, recursos e calendário das ações avaliativas. A sensibilização também faz parte da etapa de preparação e compreende a busca pelo envolvimento da comunidade acadêmica no processo de AAI, por meio da realização de reuniões, palestras, seminários e outras atividades que façam com que a comunidade universitária compreenda a importância da participação.

A segunda etapa é o desenvolvimento e compreende a concretização das atividades planejadas, assegurando a coerência entre as ações planejadas e as metodologias adotadas, a articulação entre os participantes e a observância aos prazos (CONAES, 2004). O sucesso desta etapa depende da capacidade de colocar em prática o que foi preparado na etapa anterior e algumas das atividades realizadas no desenvolvimento são: realização de reuniões ou debates de sensibilização; sistematização de demandas/ideias/sugestões oriundas destas reuniões; realização de seminários internos; definição da composição dos grupos de trabalho, atendendo aos principais segmentos da comunidade acadêmica; construção de instrumentos para coleta de dados: entrevistas, questionários, grupos focais e outros; definição da metodologia de análise e interpretação dos dados; definição das condições materiais para o desenvolvimento do trabalho: espaço físico, docentes e técnicos com horas de trabalho dedicadas a esta tarefa e outros; definição de formato de relatório de autoavaliação; definição de reuniões sistemáticas de trabalho; elaboração de relatórios; e organização e discussão dos resultados com a comunidade acadêmica e publicação das experiências (CONAES, 2004).

Por fim, a consolidação envolve a elaboração, divulgação e análise do relatório final. O relatório final deve expressar o resultado das discussões, das análises e das

interpretações dos dados oriundos do processo de AAI. Se possível, devem ser adicionados a ele os resultados da avaliação de cursos e de desempenho de estudantes.

O público alvo do relatório final é composto pela comunidade universitária, os avaliadores externos e a sociedade. A divulgação do relatório além de tornar público os resultados da AAI, deve oportunizar a discussão desses com a comunidade universitária, seja por meio de reuniões, seminários ou outros meios.

Torna-se necessária uma reflexão do processo como um todo, ao final da AAI, avaliando as estratégias utilizadas, as dificuldades e os avanços apresentados, permitindo, assim, o planejamento de ações futuras. Os docentes, discentes e técnico-administrativos devem ser informados dos resultados da AAI e convidados a refletir e discutir o relatório.

### **3. Método do Estudo**

O método utilizado nesse estudo consiste em uma pesquisa descritiva, na qual foi realizado um levantamento das características conhecidas e identificação dos componentes do processo que se quer avaliar, no sentido de verificar a percepção dos docentes da IFES com relação ao sistema de Autoavaliação Institucional realizado na Instituição.

O estudo utilizou uma abordagem quantitativa, ao transformar em números a percepção dos indivíduos pesquisados, para que essas informações sejam classificadas e analisadas.

A população alvo foi formada pelos docentes do ensino superior, pertencentes ao quadro efetivo de servidores da IFES, ou seja, formada por 1180 docentes do ensino superior. O tamanho mínimo da amostra foi determinado de acordo com o critério empírico dos levantamentos amostrais, através da fórmula elaborada por Stevenson (1981) que considera a proporção populacional para determinar o tamanho da amostra necessário num intervalo de confiança de 95%. Obteve-se o tamanho da amostra igual a 380 pessoas.

Com a quantificação da amostra concluída, foi definida a estratificação dos indivíduos que fariam parte da amostra, por meio do critério de departamento de lotação. Ao final do processo, foram coletados cerca de 300 questionários, dois quais

217 foram totalmente preenchidos, o que representa uma proporção de 18,4% da população.

O questionário aplicado foi composto por oito questões que visavam identificar demograficamente os respondentes, e 45 questões sobre AAI, as quais foram desenvolvidas e aplicadas no estudo de Morales (2001), e que procuram avaliar a satisfação dos docentes em relação ao processo de AAI. A escala utilizada no questionário é tipo Likert, de cinco alternativas, sendo que os respondentes selecionaram a que melhor expressa sua satisfação (1-péssimo; 5- ótimo).

As 45 questões que mensuram a satisfação com a AAI são divididas em oito dimensões: metodologia (6 questões), estratégia (7 questões), comunicação (5 questões), liderança (3 questões), participação e comprometimento (7 questões), ações (7 questões), resultados (3 questões) e perspectivas futuras (7 questões).

A análise dos dados foi feita com o auxílio do software SPSS, a partir dos procedimentos estatísticos: estatística descritiva para a identificação do perfil dos respondentes; cálculo de médias e desvio padrão para mensurar a percepção sobre a AAI. O Teste t foi utilizado para comparar as médias das questões neste estudo e a análise de variância – ANOVA, foi usada para determinar se existem diferenças estatísticas entre três ou mais médias (HAIR Jr. et al., 2009).

#### **4. Análise dos Resultados**

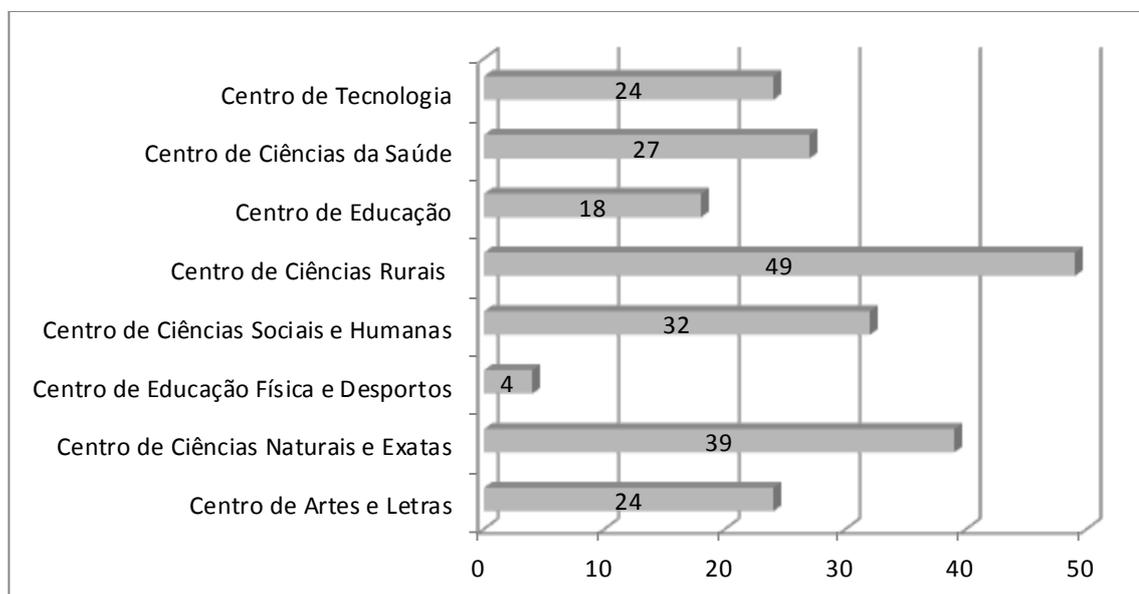
O número de respondentes válidos foi de 217, deste total, 102 (47%) foram respondidos por mulheres e 115 (53%) por homens. Com relação à titulação, 2,3% (5) dos respondentes têm apenas a graduação, 1,4% (3) são especialistas, 14,7% (32) são mestres e 81,6% (177) são doutores, e destes últimos, 24 realizaram pós-doutorado.

Quanto ao regime de trabalho, nenhum dos respondentes cumpre regime de trabalho de 20 horas, 5,1% (11) cumprem regime de trabalho de 40 horas e 94,9% (206) cumprem regime de trabalho de dedicação exclusiva. Em relação ao tempo de serviço na IFES, 28,1% (61) têm até cinco anos de trabalho na Instituição, 8,8% (19) têm de seis a dez anos de trabalho, 15,2% (33) têm de onze a quinze anos de trabalho, 18,9% (41) têm de dezesseis a vinte anos de trabalho, 12,9% (28) têm de vinte e um a vinte e cinco anos de trabalho e 16,1% (35) têm mais de vinte e cinco anos de trabalho.

A população pesquisada está distribuída em oito centros de ensino, como mostra a Figura 2, onde 11,1% (24) dos respondentes são do Centro de Artes e Letras, 18% (39) do Centro de Ciências Naturais e Exatas, 1,8% (4) do Centro de Educação Física e Desportos, 14,7% (32) do Centro de Ciências Sociais e Humanas, 22,6% (49) do Centro de Ciências Rurais, 8,3% (18) do Centro de Educação, 12,4% (27) do Centro de Ciências da Saúde e 11,1% (24) do Centro de Tecnologia.

Considerando as etapas da AAI, as afirmações foram divididas em dimensões temáticas. Na etapa de preparação, as questões foram divididas nas dimensões: metodologia, estratégia e comunicação. Na etapa de desenvolvimento, as questões foram divididas entre as dimensões: liderança, participação e comprometimento e ações desenvolvidas. E na etapa de consolidação, as questões foram divididas entre: resultados e perspectivas futuras.

Figura 2 – Distribuição dos respondentes por Centro de Ensino



Fonte: Os autores (2014).

Buscando identificar a percepção dos docentes em relação ao processo de AAI utilizado na IFES, estão apresentados, na Tabela 1, os resultados das médias e desvios-padrão das questões.

Quatro afirmações apresentaram médias maiores que 4, considerando que foi utilizada escala Likert de cinco pontos (1-péssimo; 5- ótimo), o que indica que os

respondentes consideram como satisfatórios a realização sistemática da AAI com a finalidade de acompanhamento de desempenho ( $\mu= 4,38$ ), criação de mecanismos que assegurem a participação externa no processo de AAI da IFES ( $\mu= 4,04$ ), garantia de participação da comunidade interna no processo de AAI da IFES ( $\mu= 4,58$ ) e definição de que cada um dos Centros de Ensino tenha sua Comissão Setorial de Avaliação ( $\mu= 4,11$ ). Nota-se que destas questões, três fazem parte da dimensão estratégia utilizada, ou seja, há concordância, por parte dos docentes, com a estratégia adotada para implantar a avaliação institucional na Universidade.

Por outro lado, as menores médias foram obtidas nas questões sobre o nível de conhecimento que a comunidade universitária tem sobre a AAI da IFES ( $\mu=2,55$ ), nível de conhecimento que a comunidade universitária tem sobre o Projeto de AAI da IFES ( $\mu=2,54$ ), nível de conhecimento que a comunidade universitária tem sobre o PPI da IFES ( $\mu= 2,55$ ), sendo estas afirmações da dimensão processo de comunicação, e nível de participação dos egressos da IFES no processo de AAI ( $\mu= 2,22$ ), pertencente à dimensão participação e comprometimento com a AAI.

Tabela 1 - Estatísticas descritivas da percepção sobre a auto avaliação da IFES

| QUESTÃO  | $\mu$ | $\sigma$ |
|--|-------|----------|
| <b>Metodologia utilizada na AAI</b>  |       |          |
| 29. Os critérios de avaliação utilizados na AAI da IFES  | 3,36  | 0,81     |
| 30. Os indicadores utilizados na AAI da IFES   | 3,39  | 0,76     |
| 31. O grau com que os indicadores da AAI atendem as diferentes atividades da IFES                | 3,25  | 0,86     |
| 33. A adequação do processo de AAI da IFES com seu Projeto Pedagógico Institucional              | 3,34  | 0,81     |
| 37. Instrumentos utilizados para coletar os dados utilizados na AAI da IFES                      | 3,39  | 0,95     |
| 41. Nível de concordância da comunidade universitária com a metodologia da AAI da IFES           | 3,09  | 0,78     |
| <b>Estratégia utilizada</b>  |       |          |
| 1. Realizar sistematicamente a AAI com a finalidade de acompanhamento de desempenho              | 4,38  | 0,71     |
| 2. Criar mecanismos que assegurem a participação externa no processo de AAI da IFES              | 4,04  | 0,95     |
| 3. Assegurar a participação da comunidade interna no processo de AAI da IFES                     | 4,58  | 0,58     |
| 4. Considerar a AAI um instrumento adequado para efetuar o controle das atividades desenvolvidas | 3,81  | 0,94     |
| 22. Incluir no processo de AAI da IFES a avaliação dos docentes feita pelos alunos               | 3,72  | 1,21     |
| 23. A estratégia utilizada para implantar a AAI da IFES  | 3,40  | 0,95     |
| 42. A IFES considerar a AAI um instrumento adequado para diagnosticar e indicar prioridades      | 3,88  | 0,93     |
| <b>Processo de Comunicação</b>   |       |          |
| 10. O nível de conhecimento que a comunidade universitária têm sobre a AAI da IFES               | 2,55  | 0,80     |
| 27. O processo de comunicação utilizado na realização da AAI da IFES                             | 3,08  | 1,02     |
| 28. O nível de conhecimento que a comunidade universitária tem sobre o Projeto de AAI da IFES    | 2,54  | 0,92     |
| 32. O nível de conhecimento que a comunidade universitária tem sobre o PPI da IFES               | 2,55  | 0,88     |

|  |      |      |
|--|------|------|
| 34. A compreensão que a comunidade universitária <b>tem</b> sobre os objetivos da AAI da IFES          | 2,74 | 0,83 |
| <b>Liderança exercida</b>  |      |      |
| 24. A liderança exercida pela Reitoria na realização da AAI da IFES                                    | 3,35 | 1,05 |
| 25. A liderança exercida pela direção de seu Centro de Ensino na realização da AAI da IFES             | 3,46 | 0,94 |
| 26. A liderança exercida pela chefia do seu departamento na realização da AAI da IFES                  | 3,27 | 1,14 |
| <b>Participação e comprometimento com a AAI</b>  |      |      |
| 11. O nível de participação e comprometimento dos dirigentes da IFES no processo de AAI                | 3,36 | 0,86 |
| 12. O nível de participação e comprometimento da comunidade universitária no processo de AAI           | 2,71 | 0,75 |
| 13. Nível de participação e comprometimento do conselho do seu Centro no processo de AAI               | 3,41 | 0,95 |
| 14. Nível de participação e comprometimento dos Conselhos Superiores da IFES na AAI                    | 3,33 | 0,94 |
| 15. Nível de participação e comprometimento do seu Conselho Departamental no processo de AAI           | 3,03 | 1,09 |
| 16. Nível de participação dos egressos da IFES no processo de AAI                                      | 2,22 | 0,98 |
| 43. Esforço da comunidade universitária na construção de uma universidade comprometida com a qualidade | 3,89 | 1,01 |
| <b>Ações desenvolvidas na implantação/consolidação da AAI</b>  |      |      |
| 7. O trabalho de conscientização efetuado com a finalidade de informar sobre a AAI                     | 3,51 | 1,04 |
| 8. As ações implementadas com a finalidade de efetivar o processo de AAI da IFES                       | 3,53 | 0,91 |
| 9. Participação da comunidade universitária em palestras, encontros e seminários sobre a AAI           | 2,93 | 1,08 |
| 18. A qualificação técnica da Comissão Própria de Avaliação  | 3,75 | 0,78 |
| 19. O fato da CPA estar vinculada ao gabinete do reitor para dar maior credibilidade ao processo       | 3,61 | 1,08 |
| 20. Decisão de que cada um dos Centros de Ensino tenha sua Comissão Setorial de Avaliação              | 4,11 | 0,86 |
| 21. A composição da CPA, assim como a Comissão Setorial de Avaliação de seu Centro.                    | 3,91 | 0,75 |
| <b>Resultados da AAI</b>   |      |      |
| 35. Nível com que os resultados obtidos na AAI da IFES, atendem aos objetivos propostos.               | 3,07 | 0,82 |
| 36. A forma adotada pela IFES para divulgar os resultados da sua AAI                                   | 2,80 | 1,01 |
| 38. As contribuições da AAI para o ensino, a pesquisa e a extensão da IFES                             | 3,24 | 1,02 |
| <b>Perspectivas futuras da AAI</b>   |      |      |
| 5. O nível de conhecimento que os professores têm sobre a missão da AAI                                | 2,69 | 0,84 |
| 6. O nível de conhecimento que os professores têm sobre a missão e os objetivos da IFES                | 3,02 | 0,88 |
| 17. O nível de confiança que a comunidade universitária tem em relação ao processo de AAI              | 2,70 | 0,85 |
| 39. Contribuições futuras que a AAI pode trazer para a melhoria do processo didático-pedagógico        | 3,88 | 0,89 |
| 40. Possibilidades de que a AAI venha a contribuir para qualificar ensino, pesquisa e extensão         | 3,90 | 0,92 |
| 44. As perspectivas futuras da AAI da IFES, considerando todas as questões abordadas                   | 3,62 | 0,85 |
| 45. O nível de comprometimento dos professores com os objetivos da IFES                                | 3,22 | 0,84 |

\* 1 – Péssima; 2 – ruim; 3 – regular; 4 – boa; 5 – ótima.

Fonte: Os autores (2014).

Dessa forma, observa-se que os docentes apresentam percepção menos favorável em relação ao processo de comunicação, especialmente nas questões sobre o nível de conhecimento da comunidade universitária. De forma similar, Morales (2001) constatou que o processo de comunicação utilizado na AAI não atinge os objetivos propostos, o que se torna preocupante por dois aspectos, primeiro, quanto menor for o nível de informação e conhecimento dos docentes sobre o processo de avaliação, menor são as

chances se obter sua participação e comprometimento e segundo, a continuidade do processo requer novos esforços e estratégias em seu processo de comunicação como condição para garantir sua efetividade. Ressalta-se que os problemas de divulgação dos resultados da AAI permanecem após dez anos da investigação de Morales (2001) o processo de comunicação ainda apresenta fragilidades, demonstrando que é necessário repensar a forma de divulgação da AAI.

A seguir é realizado o cruzamento entre as variáveis do perfil dos docentes e as percepções da AAI, para que se identifiquem as diferenças de percepções. Nesta etapa, foram analisadas as variáveis de cada uma das dimensões da AAI.

A primeira variável do perfil dos respondentes considerada é o gênero. Os testes de diferença de médias não identificaram diferenças significativas nas dimensões do estudo (metodologia, liderança, processo de comunicação, estratégia utilizada na AAI, participação e comprometimento, ações desenvolvidas, resultados da AAI e perspectivas futuras). De forma similar, o regime de trabalho não obteve variáveis com diferença significativa.

Na Tabela 2 estão apresentadas as questões com diferenças significativas entre as médias de acordo com a titulação dos docentes. Foi realizado o Teste t entre os docentes que possuem doutorado e os que têm titulação inferior a doutorado, com relação à metodologia utilizada na AAI, estratégia, processo de comunicação e liderança.

Tabela 2 – Influência da titulação na percepção da metodologia, da estratégia, do processo de comunicação e da liderança na AAI

| Dimensão                     | Questões que apresentaram diferença significativa                                      | Titulação    | $\mu$        | $\sigma$       | T      | Sig.  |
|------------------------------|--|--------------|--------------|----------------|--------|-------|
| Metodologia utilizada na AAI | 29. Os critérios de avaliação utilizados na AAI da IFES                                | Dr.<br>< Dr. | 3,29<br>3,68 | 0,803<br>0,768 | -2,545 | 0,012 |
|                              | 30. Os indicadores utilizados na AAI da IFES   | Dr.<br>< Dr. | 3,33<br>3,67 | 0,764<br>0,717 | -2,425 | 0,016 |
|                              | 37. Instrumentos utilizados para coletar os dados na AAI da IFES                       | Dr.<br>< Dr. | 3,32<br>3,70 | 0,984<br>0,702 | -2,738 | 0,008 |
|                              | 41. Nível de concordância da comunidade universitária com a metodologia da AAI da IFES | Dr.<br>< Dr. | 2,99<br>3,46 | 0,762<br>0,744 | -2,939 | 0,004 |
| Estratégia utilizada na AAI  | 1. Realizar sistematicamente a AAI com a finalidade de acompanhamento de desempenho.   | Dr.<br>< Dr. | 4,33<br>4,60 | 0,729<br>0,591 | -2,189 | 0,030 |
|                              | 4. Considerar a AAI um instrumento adequado para efetuar o controle das                | Dr.<br>< Dr. | 3,75<br>4,08 | 0,951<br>0,829 | -1,976 | 0,049 |

|                             |  |              |              |                |        |       |
|-----------------------------|--|--------------|--------------|----------------|--------|-------|
|                             | atividades desenvolvidas.  |              |              |                |        |       |
|                             | 22. Incluir no processo de AAI da IFES a avaliação dos docentes feita pelos alunos.                | Dr.<br>< Dr. | 3,61<br>4,20 | 1,246<br>0,911 | -3,405 | 0,001 |
|                             | 42. A IFES considerar a AAI um instrumento adequado para diagnosticar e indicar prioridades.       | Dr.<br>< Dr. | 3,82<br>4,15 | 0,932<br>0,893 | -2,036 | 0,043 |
| Processo de Comunicação     | 27. O processo de comunicação utilizado na realização da AAI da UFSM                               | Dr.<br>< Dr. | 3,01<br>3,37 | 1,041<br>0,852 | -1,968 | 0,050 |
|                             | 28. O nível de conhecimento que a comunidade universitária tem sobre o Projeto de AAI da UFSM      | Dr.<br>< Dr. | 2,47<br>2,82 | 0,895<br>0,999 | -2,015 | 0,045 |
|                             | 32. O nível de conhecimento que a comunidade universitária tem sobre o PPI da UFSM                 | Dr.<br>< Dr. | 2,48<br>2,88 | 0,857<br>0,893 | -2,404 | 0,017 |
|                             | 34. A compreensão que a comunidade universitária tem sobre os objetivos da AAI da UFSM             | Dr.<br>< Dr. | 2,67<br>3,12 | 0,793<br>0,893 | -2,931 | 0,004 |
| Perspectivas futuras da AAI | 39. As contribuições futuras que a AAI pode trazer para a melhoria do processo didático-pedagógico | Dr.<br>< Dr. | 3,81<br>4,17 | 0,919<br>0,707 | -2,172 | 0,031 |
|                             | 44. As perspectivas futuras da AAI da IFES, considerando todas as questões abordadas.              | Dr.<br>< Dr. | 3,54<br>4,00 | 0,827<br>0,870 | -3,073 | 0,002 |

Fonte: Os autores (2014).

Considerando a metodologia utilizada na AAI, as questões 29, 30, 37 e 41 apresentaram médias menores entre os professores com doutorado, assim, os docentes não doutores consideram melhores os critérios de avaliação, os indicadores utilizados na AAI, os instrumentos de coleta de dados utilizados na AAI e que a comunidade universitária concorda mais com a metodologia da AAI do que os docentes não doutores. Enfim, das 6 questões agrupadas nessa dimensão, em 4 delas foi constatada diferença significativa entre as médias apuradas para doutores e não doutores.

Em relação às questões sobre a estratégia utilizada na AAI, obtiveram-se quatro assertivas com diferença significativa entre as médias. Nota-se que os docentes que não têm doutorado percebem de uma maneira mais otimista a realização sistemática da AAI para acompanhar o desempenho (4,60), concordam mais que a AAI seja um instrumento adequado para controlar as atividades (4,08) e percebem, de forma melhor, a avaliação de docentes feita pelos alunos na AAI (4,20) do que os docentes doutores. Na questão sobre a utilização da AAI para diagnosticar situações que devam ser corrigidas (Questão 42), os docentes não doutores (4,15) concordam mais com esse fato do que os docentes doutores (3,82).

Quanto ao processo de comunicação e a titulação, verificou-se que há diferença significativa (Sig.  $\leq 0,05$ ) entre as médias dos grupos para a percepção sobre o processo de comunicação utilizado na AAI (Questão 27), em relação ao nível de conhecimento que a comunidade universitária tem sobre o Projeto da AAI (Questão 28), considerando o nível de conhecimento que a comunidade universitária tem sobre o PPI da IFES (Questão 32) e a compreensão da comunidade universitária sobre os objetivos da AAI da IFES (Questão 34).

Na dimensão perspectivas futuras da AAI duas questões apresentaram diferenças significativas entre as médias dos grupos: Questão 39 - os docentes não doutores (4,17) percebem como melhores as contribuições futuras que a AAI pode trazer para melhoria do processo didático-pedagógico da IFES, do que percebem os docentes doutores (3,81); e, Questão 44 - os docentes não doutores (4,00) percebem como melhores as perspectivas futuras da AAI da IFES (Questão 44), do que os docentes doutores (3,54).

Considerando a percepção de liderança na AAI, os docentes sem doutorado (3,70) percebem de uma maneira mais otimista a liderança exercida pelo seu departamento didático na realização da AAI (Questão 26), do que os docentes com doutorado (3,18), e essa diferença é significativa a um nível de 1,1% ( $0,011 < 0,05$ ). O desvio padrão das duas médias (1,135 e 1,051) indica uma dispersão elevada das respostas nos grupos.

Quanto a influência da titulação em relação às ações realizadas, os docentes doutores (2,85) percebem de regular para ruim a participação da comunidade universitária em palestras, encontros ou seminários sobre AAI (Questão 9), enquanto que os docentes não doutores (3,24) percebem de regular para bom.

Na dimensão resultados da AAI, uma questão obteve diferença significativa entre as médias dos docentes doutores (2,98) e dos não doutores (3,41), ou seja, os docentes não doutores consideram que os resultados da AAI da UFSM atendem aos objetivos propostos (Questão 35) em um nível maior do que os docentes doutores. Aplicando o Teste t para as questões sobre participação e comprometimento, notou-se que a titulação não interfere nas percepções dos docentes.

Com a realização do Teste ANOVA entre as faixas de tempo de serviço e as questões das dimensões estratégia e metodologia utilizadas na AAI não foram obtidos

cruzamentos com diferença significativa. Na Tabela 3 estão demonstradas as questões com diferença significativa e suas respectivas dimensões.

Em relação ao processo de comunicação utilizado na AAI, verificou-se que uma questão (Questão 10) apresentou diferença significativa. É possível observar que a média dos docentes de 21 a 25 anos de serviço (2,77) é a mais alta, seguida da média dos docentes com mais de 25 anos de serviço (2,74), dos docentes com até 5 anos de serviço (2,66), dos docentes de 11 a 15 anos (2,45), dos docentes de 16 a 20 anos e por último, dos docentes de 6 a 10 anos (2,19) de serviço na IFES. O desvio padrão das médias dos grupos indica baixa dispersão ( $\sigma < 1$ ) das respostas.

O Teste ANOVA entre as questões sobre a liderança exercida na implantação da AAI e as faixas de tempo de serviço na Instituição resultou em duas questões que apresentaram diferença entre as médias. Com relação à liderança exercida pelas direções dos centros de ensino na realização da AAI da IFES (Questão 25), a média mais alta é dos docentes de 21 a 25 anos (3,78), seguida dos docentes com até cinco anos de serviço (3,70).

Tabela 3 – Influência do tempo de serviço na percepção da liderança exercida, processo de comunicação, participação e comprometimento, ações desenvolvidas na implantação/consolidação da AAI

| Dimensão                       | Questão  | Tempo           | $\mu$ | $\sigma$ | F     | Sig.  |
|--------------------------------|--|-----------------|-------|----------|-------|-------|
| Processo de comunicação        | 10. O nível de conhecimento que a comunidade universitária tem sobre a AAI da IFES         | até 5 anos      | 2,66  | 0,815    | 2,284 | 0,048 |
|                                |  | de 6 a 10 anos  | 2,19  | 0,750    |       |       |
|                                |  | de 11 a 15 anos | 2,45  | 0,948    |       |       |
|                                |  | de 16 a 20 anos | 2,34  | 0,617    |       |       |
|                                |  | de 21 a 25 anos | 2,77  | 0,528    |       |       |
|                                |  | mais de 25 anos | 2,74  | 0,931    |       |       |
| Liderança                      | 25. A liderança exercida pela direção de seu Centro de Ensino na realização da AAI da IFES | até 5 anos      | 3,70  | 0,931    | 2,590 | 0,027 |
|                                |  | de 6 a 10 anos  | 3,35  | 0,931    |       |       |
|                                |  | de 11 a 15 anos | 3,11  | 1,031    |       |       |
|                                |  | de 16 a 20 anos | 3,22  | 0,866    |       |       |
|                                |  | de 21 a 25 anos | 3,78  | 0,902    |       |       |
|                                |  | mais de 25 anos | 3,48  | 0,871    |       |       |
| Liderança                      | 26. A liderança exercida pela chefia do seu departamento na realização da AAI da IFES      | até 5 anos      | 3,74  | 0,923    | 3,875 | 0,002 |
|                                |  | de 6 a 10 anos  | 3,11  | 1,231    |       |       |
|                                |  | de 11 a 15 anos | 2,87  | 1,118    |       |       |
|                                |  | de 16 a 20 anos | 3,00  | 1,198    |       |       |
|                                |  | de 21 a 25 anos | 3,58  | 0,945    |       |       |
|                                |  | mais de 25 anos | 3,09  | 1,234    |       |       |
| Participação e comprometimento | 12. O nível de participação e comprometimento da   | até 5 anos      | 2,85  | 0,690    | 2,637 | 0,025 |
|                                |  | de 6 a 10 anos  | 2,44  | 0,892    |       |       |
|                                |  | de 11 a 15 anos | 2,80  | 0,925    |       |       |

|  |  |  |  |  |       |       |
|--|--|--|--|--|-------|-------|
|  | comunidade universitária no processo de AAI  | de 16 a 20 anos<br>de 21 a 25 anos<br>mais de 25 anos  | 2,40<br>2,84<br>2,83                         | 0,591<br>0,375<br>0,834                            |       |       |
|  | 15. O nível de participação e comprometimento do seu Conselho Departamental no processo de AAI   | até 5 anos<br>de 6 a 10 anos<br>de 11 a 15 anos<br>de 16 a 20 anos<br>de 21 a 25 anos<br>mais de 25 anos | 3,45<br>3,06<br>2,68<br>2,71<br>3,38<br>2,91 | 0,942<br>1,305<br>1,077<br>1,006<br>0,752<br>1,284 | 3,455 | 0,005 |
| Ações desenvolvidas na implantação/consolidação da AAI | 18. A qualificação técnica da Comissão Própria de Avaliação                                      | até 5 anos<br>de 6 a 10 anos<br>de 11 a 15 anos<br>de 16 a 20 anos<br>de 21 a 25 anos<br>mais de 25 anos | 3,82<br>3,17<br>3,84<br>3,89<br>3,38<br>3,89 | 0,772<br>0,937<br>0,765<br>0,641<br>0,768<br>0,751 | 2,502 | 0,034 |
|  | 19. O fato da CPA estar vinculada ao gabinete do reitor para dar maior credibilidade ao processo | até 5 anos<br>de 6 a 10 anos<br>de 11 a 15 anos<br>de 16 a 20 anos<br>de 21 a 25 anos<br>mais de 25 anos | 3,65<br>3,00<br>4,03<br>3,54<br>3,46<br>3,70 | 1,109<br>1,237<br>0,865<br>0,913<br>1,240<br>1,045 | 2,318 | 0,045 |
|  | 21. A composição da CPA, assim como a Comissão Setorial de Avaliação de seu Centro               | até 5 anos<br>de 6 a 10 anos<br>de 11 a 15 anos<br>de 16 a 20 anos<br>de 21 a 25 anos<br>mais de 25 anos | 3,89<br>3,79<br>4,00<br>3,57<br>4,11<br>4,19 | 0,655<br>0,802<br>0,739<br>0,858<br>0,737<br>0,622 | 2,541 | 0,031 |
| Perspectivas futuras                                   | 5. O nível de conhecimento que os professores têm sobre a missão da AAI                          | até 5 anos<br>de 6 a 10 anos<br>de 11 a 15 anos<br>de 16 a 20 anos<br>de 21 a 25 anos<br>mais de 25 anos | 2,81<br>2,40<br>2,32<br>2,64<br>2,88<br>2,87 | 0,875<br>0,828<br>0,945<br>0,743<br>0,726<br>0,763 | 2,426 | 0,037 |

Fonte: Os autores (2014).

A liderança exercida pela chefia dos departamentos (Questão 26) tem a melhor média entre os docentes com até cinco anos de serviço (3,74), seguida pelos docentes de 21 a 25 anos (3,58), em que as médias estão próximas de bom. Os docentes de 6 a 10 anos (3,11), com mais de 25 anos (3,09) e de 16 a 20 anos (3,00) apresentam médias mais próximas de regular e a média mais baixa é dos docentes de 11 a 15 anos (2,87).

Uma análise entre as questões sobre participação e comprometimento e todas as faixas de tempo de serviço indica diferença significativa entre as médias das questões 12 e 15. É possível observar que os docentes com até cinco anos de serviço (2,85), os de 21 a 25 anos (2,84), os com mais de 25 anos (2,83) e os de 11 a 15 anos (2,80) de serviço na Instituição apresentam uma média mais parecida e próxima de regular para o nível de

participação e comprometimento da comunidade universitária no processo de AAI (Questão 12). Já com relação ao conselho do departamento, os docentes com até cinco anos (3,45) de serviço, os de 21 a 25 anos (3,38) e os de 6 a 10 anos (3,06) de serviço apresentam uma média entre regular e bom para o nível de participação e comprometimento do conselho do departamento (Questão 15).

Na dimensão ações desenvolvidas na implantação/consolidação da AAI verifica-se que a qualificação técnica da CPA (Questão 18) é percebida como melhor pelos docentes com mais de 25 anos (3,89) e pelos docentes de 16 a 20 anos (3,89), seguidos pelos docentes de 11 a 15 anos (3,84) e pelos docentes de até cinco anos de serviço (3,82). Quanto ao fato da CPA estar vinculada ao gabinete do Reitor (Questão 19), a média dos docentes de 11 a 15 anos de serviço (4,03) considera bom esse fato e a dos docentes com mais de 25 anos (3,70), dos docentes com até cinco anos (3,65) e dos docentes de 16 a 20 anos (3,54), consideram o fato entre regular e bom, mas mais próximo de bom. A composição da CPA e das Comissões Setoriais de Avaliação (Questão 21) tem uma média mais alta entre os docentes com mais de 25 anos (4,19) de serviço, seguida da média dos docentes de 21 a 25 anos (4,11) e dos docentes de 11 a 15 anos (4,00) de serviço, médias essas que são de bom para ótimo.

Aplicando o Teste ANOVA entre as questões da dimensão perspectivas futuras e as faixas de tempo de serviço na Instituição, apenas a Questão cinco apresenta diferença significativa entre as médias demonstrando que os docentes de 21 a 25 anos (2,88) de serviço apresentam a maior média sobre o nível de conhecimento que os professores tem sobre a missão da AAI (Questão 5).

Por fim, utilizando-se como filtro o Centro de Ensino (Tabela 4), observa-se que, com relação à metodologia utilizada na AAI, duas questões apresentaram diferença significativa. A média das amostras por centro de ensino considerando os indicadores utilizados na AAI da UFSM (Questão 30) varia de 3,08 a 4,33, sendo que a média do CCS (3,81) e do CEFD (4,33) mostra que eles percebem como bom os indicadores utilizados na AAI da UFSM. O nível de concordância da comunidade universitária com a metodologia da AAI da UFSM (Questão 41) apresenta médias entre 2,83 e 4,00 e os docentes do CEFD (4,00) percebem essa concordância como boa.

As dimensões estratégia utilizada, processo de comunicação e participação e comprometimento com a AAI não apresentaram diferenças significativas entre as médias das variáveis e o centro de lotação.

A questão que se referia à liderança exercida pelas chefias de departamento na realização da AAI (Questão 26) foi a única que apresentou diferença significativa ( $0,027 < 0,05$ ) entre as médias na dimensão liderança. Assim, os docentes do CCS consideram quase regular a liderança de seus departamentos (2,81), na sequência aparecem o CT (3,14), o CCR (3,16), o CCSH (3,19) e o CCNE (3,29) com média acima de três, mas próximo de regular. Depois vem o CEFD (3,50), o CAL (3,68) e o CE (3,94) com média mais próxima de bom.

Tabela 4 – Influência do Centro de Ensino na percepção da metodologia utilizada, liderança, ações desenvolvidas, resultados e perspectivas futuras da AAI

| Dimensão              | Questão  | Centro | $\mu$ | $\sigma$ | F     | Sig.  |
|-----------------------|--|--------|-------|----------|-------|-------|
| Metodologia utilizada | 30. Os indicadores utilizados na AAI da UFSM   | CCNE   | 3,08  | 0,850    | 2,768 | 0,009 |
|                       |  | CCSH   | 3,31  | 0,891    |       |       |
| CT                    |  | 3,33   | 0,767 |          |       |       |
| CCR                   |  | 3,40   | 0,545 |          |       |       |
| CAL                   |  | 3,48   | 0,750 |          |       |       |
| CE                    |  | 3,50   | 0,632 |          |       |       |
| CCS                   |  | 3,81   | 0,680 |          |       |       |
| CEFD                  |  | 4,33   | 0,577 |          |       |       |
|                       | 41. Nível de concordância da comunidade universitária com a metodologia da AAI da UFSM | CCNE   | 2,83  | 0,835    | 2,119 | 0,046 |
|                       |  | CCSH   | 2,90  | 0,900    |       |       |
|                       |  | CT     | 2,92  | 0,641    |       |       |
|                       |  | CCR    | 3,03  | 0,731    |       |       |
|                       |  | CAL    | 3,15  | 0,555    |       |       |
|                       |  | CE     | 3,16  | 0,688    |       |       |
|                       |  | CCS    | 3,56  | 0,814    |       |       |
|                       |  | CEFD   | 4,00  | 0,000    |       |       |
| Liderança             | 26. A liderança exercida pela chefia do seu departamento na realização da AAI da UFSM  | CCNE   | 2,81  | 1,059    | 2,162 | 0,039 |
| CCSH                  |  | 3,14   | 1,153 |          |       |       |
| CT                    |  | 3,16   | 1,077 |          |       |       |
| CCR                   |  | 3,19   | 1,352 |          |       |       |
| CAL                   |  | 3,29   | 1,100 |          |       |       |
| CE                    |  | 3,50   | 1,291 |          |       |       |
| CCS                   |  | 3,68   | 0,945 |          |       |       |
| CEFD                  |  | 3,94   | 0,938 |          |       |       |
| Ações desenvolvidas   | 18. A qualificação técnica da Comissão Própria de Avaliação                            | CCNE   | 4,36  | 0,745    | 2,901 | 0,008 |
| CCSH                  |  | 3,63   | 0,711 |          |       |       |
| CT                    |  | 4,50   | 0,577 |          |       |       |
| CCR                   |  | 3,50   | 0,924 |          |       |       |
| CAL                   |  | 3,55   | 0,686 |          |       |       |
| CE                    |  | 3,75   | 0,577 |          |       |       |

|                      |  |      |      |       |       |       |
|----------------------|--|------|------|-------|-------|-------|
|                      |  | CCS  | 4,00 | 0,603 |       |       |
|                      |  | CEFD | 3,56 | 1,014 |       |       |
|                      | 19. O fato da CPA estar vinculada ao gabinete do reitor para dar maior credibilidade ao processo | CCNE | 4,25 | 0,786 | 2,843 | 0,008 |
|                      |  | CCSH | 3,68 | 1,082 |       |       |
|                      |  | CT   | 4,50 | 0,577 |       |       |
|                      |  | CCR  | 3,64 | 1,062 |       |       |
|                      |  | CAL  | 3,51 | 0,953 |       |       |
|                      |  | CE   | 3,06 | 1,289 |       |       |
|                      |  | CCS  | 3,76 | 0,926 |       |       |
|                      |  | CEFD | 3,17 | 1,302 |       |       |
| Resultados           | 36. A forma adotada pela UFSM para divulgar os resultados da sua AAI                             | CAL  | 3,30 | 0,657 | 2,671 | 0,012 |
|                      |  | CCNE | 2,41 | 1,209 |       |       |
|                      |  | CEFD | 4,00 | 0,000 |       |       |
|                      |  | CCSH | 2,79 | 0,902 |       |       |
|                      |  | CCR  | 2,93 | 0,985 |       |       |
|                      |  | CE   | 2,75 | 1,065 |       |       |
|                      |  | CCS  | 2,71 | 1,102 |       |       |
|                      |  | CT   | 2,57 | 0,746 |       |       |
| Perspectivas futuras | 6. O nível de conhecimento que os professores têm sobre a missão e os objetivos da UFSM          | CAL  | 3,08 | 0,654 | 2,549 | 0,016 |
|                      |  | CCNE | 3,00 | 0,870 |       |       |
|                      |  | CEFD | 3,00 | 1,000 |       |       |
|                      |  | CCSH | 2,73 | 0,907 |       |       |
|                      |  | CCR  | 3,29 | 0,991 |       |       |
|                      |  | CE   | 2,88 | 0,928 |       |       |
|                      |  | CCS  | 2,64 | 0,810 |       |       |
|                      |  | CT   | 3,41 | 0,590 |       |       |
|                      | 44. As perspectivas futuras da AAI da UFSM, considerando todas as questões abordadas             | CAL  | 4,23 | 0,813 | 2,928 | 0,006 |
|                      |  | CCNE | 3,38 | 0,861 |       |       |
|                      |  | CEFD | 4,50 | 0,577 |       |       |
|                      |  | CCSH | 3,53 | 0,842 |       |       |
|                      |  | CCR  | 3,61 | 0,714 |       |       |
|                      |  | CE   | 3,50 | 0,857 |       |       |
|                      |  | CCS  | 3,57 | 0,843 |       |       |
|                      |  | CT   | 3,61 | 0,941 |       |       |

Fonte: Os autores (2014).

Considerando as ações desenvolvidas na AAI, duas questões apresentam diferença significativa. A qualificação técnica da CPA (Questão 18) tem a maior média entre os docentes do CEFD (4,5), seguido pelos docentes do CAL (4,36) e pelos docentes do CCS (4,00), todos com média de bom para ótimo. O fato de a CPA estar vinculada ao gabinete do Reitor (Questão 19) tem a maior média entre os docentes do CEFD (4,50) e entre os docentes do CAL (4,25), com uma média acima de bom.

Em relação aos resultados da AAI, verificou-se que a forma adotada pela UFSM para divulgar os resultados da AAI (Questão 36) recebe a maior média pelos docentes do CEFD (4,00) e a menor média pelos docentes do CCNE (2,41).

Na dimensão perspectivas futuras, os docentes do CT apresentam a maior média (3,41) para o nível de conhecimento dos professores sobre a missão e os objetivos da UFSM (Questão 6). Quanto as perspectivas futuras da AAI da UFSM (Questão 44), os docentes do CEFD (4,5) e os do CAL (4,23) consideram de boas para ótimas.

A Figura 3 apresenta um resumo da interferência que cada variável demográfica provoca em cada uma das dimensões compostas pelas questões, assim como a interferência sofrida pela dimensão no total das variáveis demográficas.

Figura 3 – Dimensões mais afetadas pelo perfil do respondente

| Variável         | Dimensão |    |         |    |      |    |        |    |         |    |       |    |         |    |        |    |       |    |
|------------------|----------|----|---------|----|------|----|--------|----|---------|----|-------|----|---------|----|--------|----|-------|----|
|                  | Metod.   |    | Estrat. |    | Com. |    | Lider. |    | Partic. |    | Ações |    | Result. |    | Persp. |    | Total |    |
|                  | n        | %  | n       | %  | n    | %  | n      | %  | n       | %  | n     | %  | n       | %  | n      | %  | n     | %  |
| <b>Titulação</b> | 4        | 67 | 4       | 50 | 4    | 80 | 1      | 25 | -       | -  | 1     | 11 | 1       | 50 | 2      | 33 | 17    | 38 |
| <b>Tempo</b>     | -        | -  | -       | -  | 1    | 20 | 2      | 50 | 2       | 67 | 3     | 33 | -       | -  | 1      | 17 | 9     | 20 |
| <b>Centro</b>    | 2        | 33 | -       | -  | -    | -  | 1      | 25 | -       | -  | 2     | 22 | 1       | 50 | 2      | 33 | 8     | 18 |
| <b>Gênero</b>    | -        | -  | -       | -  | -    | -  | -      | -  | -       | -  | -     | -  | -       | -  | -      | -  | -     | -  |
| <b>Regime</b>    | -        | -  | -       | -  | -    | -  | -      | -  | -       | -  | -     | -  | -       | -  | -      | -  | -     | -  |
| <b>Total</b>     | 6        | 20 | 4       | 11 | 5    | 20 | 4      | 27 | 2       | 06 | 6     | 17 | 2       | 13 | 5      | 14 | 34    | 15 |

Fonte: Os autores (2014).

Na variável titulação, o número total de questões (17) que sofrem interferência corresponde a 38% das 45 questões. Já o tempo de serviço interfere em nove questões, que corresponde a 20% das 45 questões. O centro de lotação é a terceira variável que mais interfere nas dimensões, total de oito questões, o que equivale a 18% das 45 questões. É possível observar que a variável gênero não interfere em nenhuma das dimensões, ou seja, os docentes, tanto do gênero masculino quanto do feminino, percebem o processo de AAI da UFSM da mesma maneira. A variável regime de trabalho também não interfere em nenhuma das dimensões, isto é, independente do regime de trabalho, os docentes percebem o processo de AAI da UFSM da mesma maneira.

## 5. Considerações Finais

O estudo objetivou verificar como os docentes percebem o processo de Autoavaliação Institucional utilizado atualmente, com base no Sistema Nacional de

Avaliação da Educação Superior (SINAES), e identificar a influência do perfil do respondente na percepção do processo de Autoavaliação Institucional.

Visando identificar a percepção dos docentes em relação ao processo de AAI utilizado na IFES, foram consideradas as médias e desvios-padrão das afirmações do questionário. Notou-se que quatro afirmações apresentaram médias superiores a 4, levando em conta que foi utilizada escala Likert de cinco pontos (1-péssimo; 5- ótimo), o que indica que os respondentes consideram como satisfatórios a realização sistemática da AAI com a finalidade de acompanhamento de desempenho, criação de mecanismos que assegurem a participação externa no processo de AAI da IFES, garantia de participação da comunidade interna no processo de AAI da IFES e definição de que cada um dos Centros de Ensino tenha sua Comissão Setorial de Avaliação.

Em contraposição, as menores médias foram obtidas nas questões sobre o nível de conhecimento que a comunidade universitária têm sobre a AAI da IFES, nível de conhecimento que a comunidade universitária tem sobre o Projeto de AAI da IFES, nível de conhecimento que a comunidade universitária têm sobre o PPI da IFES e nível de participação dos egressos da IFES no processo de AAI.

A influência do perfil do docente na percepção das afirmações, agrupadas nas dimensões temáticas do AAI, foi verificada a partir da realização do Teste t e análise de variância (ANOVA). As dimensões que apresentaram mais diferenças de opinião, de acordo com as características pessoais e profissionais dos docentes pesquisados foram: liderança (27%); metodologia (20%); comunicação (20%) e ações desenvolvidas (17%). E as dimensões que apresentaram menores interferências do perfil dos docentes foram: participação e comprometimento (6%); estratégias utilizadas (11%); resultados (13%); e perspectivas futuras (14%).

A partir da realização do estudo, verificou-se a necessidade de potencializar a participação da comunidade acadêmica, no sentido de tornar-se sujeito ativo do processo de AAI. Para que isso ocorra, se faz necessário que os resultados da AAI sejam divulgados e que ações sejam tomadas a partir deles. Realizar um processo de AAI sem tornar seus resultados conhecidos e não utilizá-los faz com que o processo seja apenas para contemplar uma exigência legal, deixando assim de ser um instrumento de emancipação e formação.

Outra constatação é a de que o baixo valor de diferenças de percepção (15%) demonstra que há uma grande homogeneidade de opiniões e, por isso, os resultados apresentados neste estudo apresentam um panorama verídico das opiniões dos docentes em relação ao processo de Autoavaliação Institucional da IFES. Portanto, tais informações servem como diagnóstico importante para o planejamento de ações a serem implantadas para a melhoria do processo.

Limitações da pesquisa foram notadas na fase de coleta dos dados. Considerando que os dados foram coletados logo após o período de aplicação dos questionários de AAI da IFES, a prorrogação desse prazo na Instituição atrasou o início da coleta, que ficou próximo ao período de férias, resultando numa pesquisa de campo com vários meses de duração.

Como mostrado nos resultados, a maioria dos docentes respondentes são doutores e uma das situações percebidas foi com relação aos docentes pesquisadores considerarem que realizam grande volume de atividades burocráticas, que dividem seu tempo entre a docência, a pesquisa, a extensão e as atividades burocráticas (preenchimento de relatórios, gerenciamento de alunos, execução orçamentária de projetos). A sugestão para futuras investigações seria pesquisar a influência da sobrecarga de atividades do docente pesquisador no desempenho de suas funções e na qualidade da instituição. Outra sugestão é propor modelos de estruturação de grupos de pesquisa, com a finalidade de reduzir as atividades administrativas exercidas pelos docentes pesquisadores, para que ele dedique seu tempo ao ensino, a pesquisa e a extensão.

## Referências

- ANDRIOLA, W. B.; SOUZA, L. A. Representações sociais dos gestores e dos técnicos das unidades acadêmicas da Universidade Federal do Ceará (UFC) acerca da autoavaliação institucional. *Avaliação*, (Campinas), v. 15, n. 2, p. 45-72, 2010.
- AUGUSTO, R.; BALZAN, N. C. A vez e a voz dos coordenadores das CPAS das IES de Campinas que integram o SINAES. *Avaliação*, Campinas, v. 12, n. 4, p. 597-624. 2007.
- BATISTA, M. A. et al. Avaliação institucional no ensino superior: construção de escalas para discentes e docentes. *Avaliação*, Campinas, v. 18, n. 1, p. 201-218, 2013.
- BELLONI, I. A Função Social da Avaliação Institucional. In: DIAS SOBRINHO, J.; RISTOFF, D. I. *Universidade desconstruída: avaliação institucional e resistência*. Florianópolis: Insular, 2000.
- BRASIL, A. R. et al. O processo da avaliação institucional como multiplicador de iniciativas para o aperfeiçoamento docente: 2ª parte. *Avaliação*, Campinas, v. 12, n. 4, p. 663-684, 2007.
- CONAES. COMISSÃO NACIONAL DE AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR. *Orientações gerais para o roteiro da autoavaliação das instituições*. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2004.
- FRANCISCO, T. H. A. et al. A contribuição da avaliação in loco como fator de consolidação dos princípios estruturantes do SINAES. *Avaliação*, Campinas, v. 17, n. 3, p. 851-876, 2012.
- HAIR, JR., J. F. et al. *Análise Multivariada de Dados*. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009. 688 p.
- LEHFELD, N. A. S. et al. Reflexões sobre o processo de autoavaliação institucional: o olhar de uma comissão própria de avaliação. *Avaliação*, Campinas, v. 15, n. 1, p. 177-194, 2010.
- MORALES, R. E. *A avaliação institucional da UFSM na percepção dos seus docentes*. Dissertação de mestrado. 2001. Dissertação (Mestrado)–Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.
- NICOTARI, M. A.; NISHIKAWA, M. Autoavaliação Institucional: bases de uma metodologia participativa e emancipada para o seu desenvolvimento em IES de Educação à Distância. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA E ENCONTRO DE PESQUISADORES EM EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA, 11., 2012, São Carlos. *Anais...* UFSCar: São Carlos, 2012.
- OLIVEIRA, A. P. et al. Políticas de avaliação e regulação da educação superior brasileira: percepções de coordenadores de licenciaturas no Distrito Federal. *Avaliação*, Campinas, v. 18, n. 3, p. 629-655, 2013.

PEIXOTO, M. C. L. Avaliação institucional externa no SINAES: considerações sobre a prática recente. *Avaliação*, Campinas, v. 16, n. 1, p. 11-36, 2011.

POLIDORI, M. M.; FONSECA, D. G.; LARROSA, S. F. T. Avaliação institucional participativa. *Avaliação*, Campinas, v. 12, p. 333-348, 2007.

RISTOFF, D. Avaliação institucional: pensando princípios. In: DIAS SOBRINHO, J.; BALZAN, N. C. (Org.). *Avaliação Institucional: teoria e experiências*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

RODRIGUES, C. M. C. Proposta de Avaliação Integrada ao Planejamento Anual: um modelo para as UCGs. 2003. 302 f. Tese (Doutorado)—Faculdade de Engenharia da Produção, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

ROTHEN, J. C.; BARREYRO, G. B. Expansão da educação superior no Brasil e avaliação institucional: um estudo do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) na “Revista Avaliação”. *Série-Estudos*, Rio de Janeiro, n. 30, v. 2, p. 167-181, 2010.

SANTOS, E. G.; SADALA, M. G. S.; BORGES, S. X. A. Avaliação institucional: por que os atores silenciam?. *Educação & Realidade*, Rio Grande do Sul, v. 37, n.2, p. 551-568, 2012.

SCHLICKMANN, R.; MELO, P. A.; ALPERSTEDT, G. D. Enfoques da teoria institucional nos modelos de avaliação institucional brasileiros. *Avaliação*, Campinas, v. 13, n. 1, mar. 2008.

SGUISSARDI, V. Regulação estatal versus cultura de avaliação institucional? *Avaliação*, Campinas, v. 13, n. 3, p. 857-862, 2008.

SILVA, A. L.; GOMES, A. M.; Avaliação institucional no contexto do SINAES: a CPA em questão. *Avaliação*, Campinas, v. 16, n. 3, p. 573-601, 2011.

SILVA, E. A.; MENDES, M. C. B. Avaliação institucional na Universidade Agostinho Neto (Angola) e regulação estatal: perspectivas, práticas e desafios. *Avaliação*, Campinas, v. 17, n. 2, p. 317-350, 2012.

SILVA JR., A. et al. Políticas públicas para a educação superior: a avaliação, a regulação e a supervisão de IES privadas em debate. *Ensaio: Avaliação de Políticas Públicas em Educação*, Rio de Janeiro, v. 22, n. 82, p. 215-240, 2014.

SORDI, M. R. L. Comissão própria de avaliação (CPA): similaridades e dessemelhanças no uso da estratégia na educação superior e em escolas do ensino fundamental. *Avaliação* Campinas, v. 16, n. 3, p. 603-617, 2011.

SORDI, M. R. L.; LUDKE, M. Da avaliação da aprendizagem à avaliação institucional: aprendizagens necessárias. *Avaliação*, Campinas, v. 14, n. 2, p. 313-336, 2009.

STEVENSON, W. J. *Estatística aplicada à administração*. São Paulo: Harper & Row do Brasil, 1981.

UFSM. UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Pró-Reitoria de Graduação. *Avaliação Institucional na Universidade Federal de Santa Maria: ensino de graduação*. Santa Maria: UFSM, 1997.

VENTURINI, J. C. et al. Percepção da avaliação: um retrato da gestão pública em uma instituição de ensino superior (IES). *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 44, n. 1, p. 31-53, 2010.

VIEIRA, R. L. B.; FREITAS, K. S. O SINAES na universidade pública estadual: análise do processo de construção da avaliação interna na Universidade do Estado da Bahia (UNEB). *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 30, p. 443-464, 2010.

Recebido em: 02/08/2014

Aceito para publicação em: 24/08/2014

## **Institutional Self-Assessment in a Federal Institution of Higher Education: A Look into the Teaching Perspective**

### **Abstract**

Institutional evaluation has established itself as a tool to generate quality indicators to verify the service provided by Higher Education Institutions. In this sense, the article has aimed to identify how teachers perceive the process of Institutional self-evaluation at the University and identify the influence of the respondent's profile on the perception of Institutional Self-assessment process. For this purpose, a descriptive research was conducted and questionnaires developed from the study of Morales (2001) were applied to teachers. The results show that teachers agree with the strategy adopted to implement the institutional assessment at the University. On the other hand, teachers have less favorable perception of the communication process. In 34 issues (15% of the total) there are was interference of the teachers' profile in the evaluation of the dimensions studied.

**Key words:** Evaluation. Teacher. Higher Education Institution.

## **Autoevaluación Institucional en Establecimiento Federal de Educación Superior: Una Mirada Bajo la Perspectiva Docente**

### **Resumen**

La evaluación institucional se consolidó como herramienta que origina indicadores de calidad para supervisar el servicio que las Instituciones de Educación Superior (IES) aportan. En este sentido, el artículo trata de identificar cómo los profesores perciben el proceso de Autoevaluación Institucional de la Universidad e identificar la influencia del perfil del encuestado en la percepción del proceso de Autoevaluación Institucional. La encuesta realizada es de carácter descriptivo con aplicación de cuestionarios a los profesores, basados en el estudio de Morales (2001). Los resultados muestran que hay sintonía, por parte de los profesores, con la estrategia adoptada para aplicar la evaluación institucional de la Universidad. Pero, por otra parte, los docentes tienen una percepción menos favorable sobre el proceso de comunicación. En 34 planteos (15% del

total) se observaron interferencias del perfil de los docentes en la evaluación de las dimensiones estudiadas.

**Palabras clave:** Evaluación. Docente. Institución de Educación Superior.