



UM CONTO DE FADAS CHAMADO AVALIAÇÃO DOCENTE

Carlos Alberto de Almeida Vilela – carlosavgeo@yahoo.com
Universidade Federal de Goiás – Engenharia Mecânica
Av. Universitária, n.º 1488 - quadra 86 - bloco A - 3º piso - Setor Leste Universitário CEP:
74605-010 - Goiânia - Goiás

Resumo: *A avaliação docente hoje amplamente utilizada nas universidades tanto públicas quanto privadas já faz parte da rotina administrativa de qualquer instituição. Uma ferramenta que em sua origem teve o nobre objetivo de auxiliar na melhoria acadêmica dos docentes hoje já não é mais vista desta forma por muitos docentes. Alguma coisa aconteceu no meio do caminho. Como qualquer pesquisa de opinião, ela pode ter em sua essência o mesmo Calcanhar de Aquiles que todas as outras, a hipótese de que os entrevistados estão sendo verdadeiros em suas respostas. Como garantir a qualidade da pesquisa e identificar se a mesma tem credibilidade ou não? Como identificar se ela foi induzida ou não? Decisões erradas podem ser tomadas se forem baseadas em informações que não representam a realidade. Este trabalho apresenta uma visão crítica não do mérito da avaliação docente, mas na forma e no rigor matemático que deve ter uma pesquisa desta natureza.*

Palavras-chave: *Avaliação docente, Análise estatística, Qualidade de pesquisa.*

1. INTRODUÇÃO

A avaliação do desempenho docente no Brasil teve seu marco importante em 2004 quando através do SINAIS - Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior, instituído pela Lei 10.861/2004, (BRASIL, 2004), que estabeleceu sua implantação nas instituições de ensino superior pelas Comissões de Avaliação. Em sua concepção, inicialmente a avaliação docente deveria ser utilizada para dar direcionamento para melhoria constante das condições do ensino superior no Brasil, mas ao longo do tempo esta ferramenta gerou e ainda gera muita controvérsia, MANCENO e ROCHA (2002). Para COSTA (2007), resta saber qual o posicionamento da instituição que resolve utilizar a avaliação do desempenho docente e quais são suas reais finalidades para sua prática.

Para o mapeamento das condições de ensino foram elencados vários aspectos que deveriam ser monitorados, dentre eles as condições de instalações físicas e administrativas da instituição de ensino e qualificação dos profissionais envolvidos. Uma das formas escolhidas de se obter dados para levantamento do panorama atual da instituição no que se refere à qualificação dos docentes é a realização de uma pesquisa de opinião com os discentes. LAMPERT (1999) considera que “o aluno é incompetente e incapaz de opinar sobre tão delicado tema e que ele está apto a opinar sobre a clareza das explicações, participação e interação, motivação, metodologia utilizada na sala de aula e sistema de avaliação”.

Diz-se pesquisa de opinião, pois na essência é o que realmente é. Por definição, a pesquisa de opinião é um estudo realizado para conhecer o que pensam as pessoas de determinado perfil sobre determinado assunto. O tópico 3 trata especificamente sobre os diversos modelos de questionários utilizados e podemos observar que a grande maioria das perguntas está no campo subjetivo, ou seja, está apenas dependente da opinião do discente.

Organização



Promoção





Ora, se há perguntas subjetivas em um questionário, as respostas podem influenciadas por fatores que são totalmente alheios ao campo estudado que é a qualidade do profissional. Não é incomum observarmos no campo das justificativas das pesquisas, discentes comentarem que não aprovam tal docente porque ele é de baixa estatura, porque ele é calvo, porque não usa roupas da moda, porque é negro, porque é mulher, porque é homossexual e ou porque é estrangeiro. Estes aspectos realmente são determinantes da qualidade do docente? Mas qualquer docente sabe que todos estes fatores influenciam no momento de uma avaliação ainda mais que ela é sempre sigilosa, entretanto não há ou não é utilizado nenhum tipo de ferramenta para filtrar estas ocorrências, justamente porque todas caem no campo da subjetividade. Imagina-se qual seria o resultado de uma pesquisa de opinião a respeito de uma churrascaria se a pesquisa fosse realizada com pessoas vegetarianas.

Nos cursos de engenharia é notório que algumas disciplinas são mais difíceis que outras, como são os casos de algumas delas como o Cálculo Integral e Diferencial, Resistência dos Materiais, Termodinâmica, Mecânica dos Fluidos, Transferência de Calor, Sistemas Não Lineares entre outras. Será que o fato destas disciplinas naturalmente serem mais complexas que as outras, não influencia na avaliação dos docentes por elas responsáveis?

Os resultados obtidos pela pesquisa de opinião em algum momento serão traduzidos em números que alimentarão algum sistema de gestão administrativa. Toda e qualquer ferramenta administrativa quando implantada espera-se dela certa qualidade nos seus resultados, pois decisões das mais diversas naturezas serão tomadas baseadas nas informações por ela levantadas. Fica claro então que o levantamento e análise dos dados devem ser feitos de forma a não gerar nenhum tipo de imprecisão nas conclusões e a subjetividade que outrora foi convertida em números agora é decisiva na gestão da IES. A pergunta que ainda persiste é como acreditar em uma pesquisa de alto grau de subjetividade e como identificar seus possíveis vícios ou manipulações. É importante lembrar que ainda persiste a dúvida da veracidade das respostas fornecidas pelos discentes e ainda o fato de que eles dificilmente serão questionados no caso de informações falsas.

2. CONSEQUENCIAS DE UMA AVALIAÇÃO DOCENTE

Idealizando todo o processo de avaliação do desempenho docente, pensam-se somente nos aspectos positivos que poderiam ser obtidos, entretanto não é isso que se observa na prática mas ações negativas são comumente encontradas como resultado deste processo.

CHIAVENATO (2010) comenta que a retroalimentação, especialmente oriunda dos discentes e de uma coordenação com elevado nível de expectativa, pode ser poluída com resquícios de ressentimentos que não raro dificultam o ciclo avaliativo e fornece um índice equivocado de desempenho.

SANTO e SANTOS (2010) relatam o caso específico de uma instituição de ensino superior onde é utilizado um procedimento que é praticamente comum a todas as demais instituições privadas de ensino no Brasil. *“Mesmo compreendendo que tais critérios foram estabelecidos pela diretoria da IES e refletem sua preocupação com o nível de satisfação do alunado... A IES em estudo espera que o professor atinja uma média igual ou maior que 6,0 (seis) para efeito de investimento da instituição no docente avaliado, pois defende que uma média inferior a esta, significa que a prática desenvolvida pelo professor está muito distante das diretrizes pedagógicas estabelecidas pela instituição e, ademais, o desgaste do aluno e da coordenação com o professor dificultaria a espera do tempo necessário para uma reavaliação”*. Neste relato é evidente a preocupação da instituição na “satisfação do cliente” e pouco se preocupa com a visão acadêmica do próprio docente.

Organização



Promotora





Segundo SANTO e SANTOS (2010), a avaliação docente pode ter suas vantagens e desvantagens.

Tabela 1: Vantagens vs. Desvantagens da Avaliação de Desempenho Docente

VANTAGENS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE	DESVANTAGENS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE
O professor pode refletir sobre as informações apresentadas na Avaliação de Desempenho.	O aluno pode “vingar-se” do professor na avaliação.
O docente pode sentir-se motivado a partir de políticas de remuneração resultantes de seu desempenho.	O docente pode sentir-se desmotivado a partir de políticas de remuneração resultantes de seu desempenho.
Favorece a formação continuada do docente, por meio do rompimento de sua “inércia” pessoal.	Utilização apenas do método tradicional para realização da Avaliação de desempenho.
Fornecer um <i>feedback</i> sobre sua atuação sob a visão dos alunos.	Deixa de detectar o desempenho do professor no processo de disseminação do conhecimento.
O processo de avaliação pode se tornar em uma ferramenta valiosa e confiável para tomada de decisões. (adicionado pelo autor)	O processo de avaliação pode cair em total descrédito pelo docente. (adicionado pelo autor)

Fonte: Avaliação [...], 2009

ESTEVE (1999) relata em seu trabalho investigativo sobre o processo de adoecimento na educação superior o que tem surgido como consequência da avaliação para o trabalho docente no que ele chama de “mal-estar-docente”. MANCEBO e ROCHA (2002) analisaram a condição da educação superior no período de 1982 a 2002 e verificaram os efeitos da avaliação e suas consequências nas decisões políticas sobre o trabalho docente. Entre os efeitos mais evidentes estão “a precarização da tarefa docente, o adoecimento no trabalho, refletido nas licenças e ausências que evidenciam não só o estresse pela intensificação da tensão, como o tédio, exprimindo a falta de envolvimento com o trabalho e a perda do sentido da ação”.

3. O FORMULÁRIO ADEQUADO

A qualidade de uma pesquisa de opinião está intimamente relacionada com as questões utilizadas. A pesquisa deve abordar de forma objetiva exatamente os temas que se deseja analisar e o uso de questões subjetivas onde não há confrontação para validação deixa um ponto fraco em todo o processo. A seguir estão exemplos típicos dos tipos de questões utilizadas por duas instituições de ensino superior.

Organização



Promoção





Tabela 2: Formulário de avaliação UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

N.	Questão	Objetividade
1	O professor trabalhou os conteúdos da disciplina com clareza, destacando aspectos importantes da matéria.	Subjetivo, a clareza de um assunto depende muito de quem está ouvindo. Um aluno que não saiba cálculo não vai entender equações diferenciais.
2	O professor enriqueceu as aulas com resultados de pesquisa e/ou material atualizado.	Objetivo, apesar de que nem sempre há material ou atualizações que possam ser apresentadas e por isso o docente será mal avaliado pela falta que não compete a ele.
3	O professor desenvolveu as aulas com objetividade, utilizando recursos e procedimentos apropriados.	Objetivo.
4	O professor incentivou a participação dos alunos, considerando o seu questionamento crítico e suas contribuições.	Subjetivo. Alguns consideram que o incentivo deve representar algum tipo de adicional em notas finais.
5	O professor mostrou-se disponível para atender aos alunos sempre que possível.	Objetivo. É o horário de atendimento.
6	O professor apresentou e deixou claro para os alunos os procedimentos e critérios de avaliação.	Objetivo. É o seu plano de ensino.
7	O professor utilizou instrumentos (provas, trabalhos, etc.) de avaliação compatíveis com os conhecimentos, habilidades e atitudes desenvolvidas na disciplina.	Subjetivo. Isto só mostra que o professor é multimídia.
8	O professor analisou com os alunos os resultados das avaliações e esclareceu as dúvidas.	Objetivo.
9	O professor possibilitou dinâmicas que favorecem relações entre o conteúdo da disciplina com os demais conteúdos do curso.	Subjetivo. Se o docente for tradicional, o que não significa ser ruim, ele será mal avaliado.
10	O professor cumpriu a sua carga horária na disciplina.	Objetivo. Ele foi ou não foi à aula.

Tabela 3: Formulário de avaliação UFG – Universidade Federal de Goiás

N.	Questão	Objetividade
1	Comparece às aulas / orientações / chats sob sua responsabilidade.	Objetivo. Ele foi ou não foi à aula.
2	Respeita os horários de início e término das aulas.	Objetivo. Ele foi ou não foi à aula no horário previsto.
3	Cumprir o plano de ensino da disciplina.	Objetivo. É o seu plano de ensino.
4	Estabelece relação entre conteúdos abordados na prática profissional.	Subjetivo. Nem sempre o aluno consegue verificar esta conexão pois ele nem sempre tem conhecimento da prática profissional.
5	Domina e apresenta com clareza os conteúdos abordados.	Subjetivo. Como o discente que está aprendendo vai identificar se o docente sabe ou não sabe do assunto?
6	Utiliza metodologias diversificadas e/ou instigadoras de aprendizagem (ex. estudo de caso, seminários, grupos de discussão, aulas práticas, pesquisa de campo, outras).	Subjetivo. Isto só mostra que o professor é multimídia. Se o docente for tradicional, o que não significa ser ruim, ele será mal avaliado.
7	É coerente ao avaliar a aprendizagem.	Subjetivo. Se o aluno não souber responder a avaliação ele vai considerar que não foi coerente.
8	Devolve as avaliações e esclarece as dúvidas.	Objetivo.
9	Age de forma cortês e ética com os estudantes.	Subjetivo. Se o docente for de outra cultura onde o tratamento interpessoal for diferente do tratamento que se dá no Brasil, ele será mal avaliado.
10	Você faria outra disciplina com este professor?	Que tipo de pergunta é essa???



Observando os formulários apresentados nota-se a quantidade considerável de questões subjetivas, onde o discente poderá dependendo do seu humor no dia da avaliação ou se ele foi aprovado ou reprovado na disciplina atribuir uma nota alta ou baixa. Tal interferência deveria ser identificada e tratada na análise estatística dos dados.

4. CREDIBILIDADE E ANÁLISE ESTATÍSTICA

“Há três espécies de mentiras: mentiras, mentiras deslavadas e estatísticas” – frase atribuída a Benjamin Disraeli (1804 - 1881), político e escritor britânico, Primeiro-Ministro do Reino Unido por duas vezes.

“Algumas pessoas usam a estatística como um bêbado utiliza um poste de iluminação – para servir de apoio e não para iluminar”, frase atribuída a Andrew Lang (1844 – 1912), escritor escocês.

O que há de comum entre estas duas frases é o alerta que se faz para o uso e o cuidado que se deve ter em uma análise estatística. Tal análise deve ter o máximo rigor para garantir a representação mais próxima do fato real.

Atualmente discute-se muito sobre o mérito da avaliação docente mas pouco se fala sobre a credibilidade dos dados gerados pelas pesquisas. Como já apresentado anteriormente o alto grau de subjetividade das perguntas propostas e a falta de uma ferramenta de validação dos dados deixa muita margem para respostas equivocadas ou manipuladas.

Toda pesquisa de opinião que é realizada, como premissa ela tem o objetivo principal de representar com o maior grau de fidelidade possível a realidade dos fatos. Se isto não é conseguido com a ferramenta utilizada então ela se torna inútil e não deve ser considerada para nenhuma tomada de decisão. Dentre vários aspectos que devem ser observados em uma pesquisa, abaixo estão relacionados alguns pontos importantes quando aplicados à avaliação docente:

- Quais dados deverão ser obtidos.
- O que será pesquisado.
- Quem participará da pesquisa.
- Qual o grau de precisão desejado na pesquisa.
- Qual o tamanho da amostra.

4.1 NÚMERO MÍNIMO DE AVALIADORES

O número mínimo dos avaliadores estatisticamente representa o tamanho da amostra utilizada, ou seja, quantos elementos representarão a população inteira que para a área abordada neste trabalho pode ser considerada como finita. Turmas com pequenos números de discentes. O tamanho da amostra será de suma importância para determinação do grau de confiança da pesquisa. Quando se deseja 99% de confiança obviamente a amostra deverá ser maior que para 95% de confiança e assim por diante.

Segundo FERNANDES (1999) alguns erros podem surgir relacionados falhas na amostragem.

- a falta de dados, que pode aparecer quando não é possível contatar um sujeito (que tenha sido selecionado para a amostra) ou o sujeito se recusa a responder ao questionário;
- erros nas respostas, quando o sujeito pode deliberadamente mentir ao responder às questões colocadas, ou pode não ter entendido a questão;

Organização



Promoção





- erros no processamento de dados, que ocorrem no processo mecânico do cálculo de quantidades numéricas e no processo de introdução de dados para um ficheiro;
- efeitos do método usado para a obtenção dos dados, que têm a ver com os inquiridores, com a altura em que é realizado o inquérito, com a linguagem utilizada nas perguntas e com o meio utilizado (meios eletrônicos, correios, telefones ou contatos diretos).

O gráfico a seguir representa o histórico nos últimos sete anos da avaliação de um docente da Universidade Federal de Goiás – UFG, curso de engenharia mecânica.

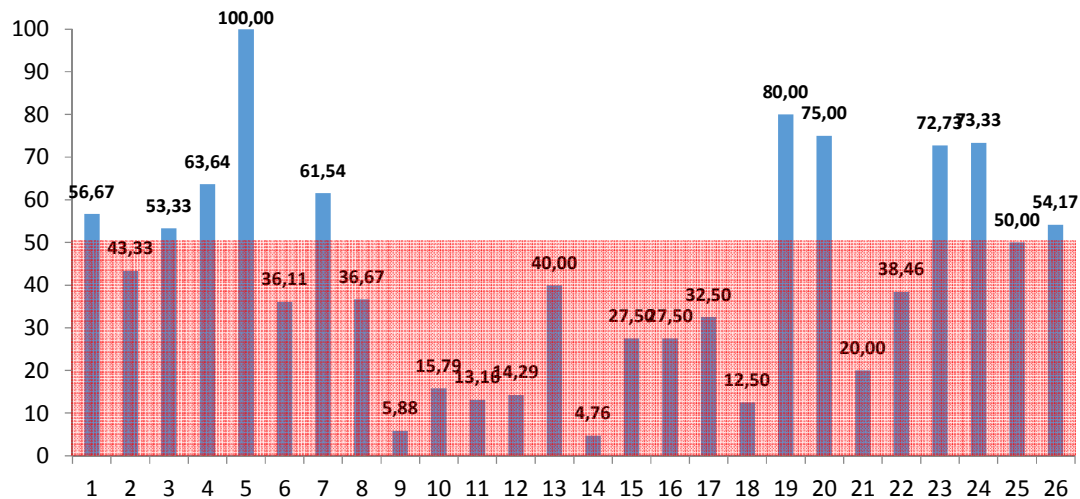


Gráfico 1: Porcentagem de participação de discentes na avaliação docente

Observa-se ao longo dos anos a baixa participação dos discentes no processo de avaliação do docente em cada uma das disciplinas por ele ministrada, entretanto os resultados obtidos mesmo por esta baixa representatividade foram considerados para a formação dos índices globais anualmente calculados. Tal ocorrência se repete com outros docentes da instituição pois o sistema de gestão utilizado para realização das avaliações continua o mesmo e acredita-se que o mesmo deve ocorrer em outras instituições. A pergunta que surge é: estes dados devem ser considerados ou descartados?

4.2 DESVIO PADRÃO

Desvio padrão indica o grau de variação de um conjunto de elementos em relação à um referencial que usualmente é a média. É a medida de dispersão mais usada, porém não tem uma interpretação física, como ocorre com a média, mediana, moda e os quantis, contudo, é possível interpretá-lo de forma analítica. Se os valores da pesquisa estiverem próximos uns dos outros então o desvio padrão será pequeno e se os valores estiverem distantes o desvio padrão será grande.

$$s = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{(n-1)}} \quad (1)$$

Organização



Promoção





Qual a credibilidade de uma pesquisa onde o valor do desvio padrão foi alto ou foi maior que o da média? Este resultado deve ser considerado ou descartado na avaliação docente? A tabela abaixo mostra alguns dados obtidos em avaliações docentes realizadas em 2016 no curso de engenharia mecânica, Universidade Federal de Goiás - UFG.

Tabela 4: Valores obtidos em avaliação docente

Item	Média	Desvio padrão
01	1,00	2,00
02	2,50	3,11
03	1,75	2,87
04	3,00	3,16
05	1,23	2,13
06	7,23	3,02
07	7,31	4,13
08	5,25	3,95
09	6,23	3,11
10	5,23	3,52

Analisando exclusivamente os dados do desvio padrão observa-se que não houve uniformidade nas opiniões e se as perguntas relacionadas foram objetivas tais como, assiduidade, pontualidade, cumprimento de plano de ensino, entrega de avaliação, não poderia haver tal discrepância pois as respostas não dependem de uma opinião, apenas a constatação de um fato que não muda de acordo com o observador. Houve pessoas que confirmaram um fato e outras que não confirmaram um fato. Diante disso conclui-se que: as respostas são falsas e não correspondem à realidade ou o discente não compareceu a uma série de aulas e assumiu que o docente não executou tais tarefas.

4.3 MÉDIA, MEDIANA , MODA E AMPLITUDE

Média aritmética simples é a medida de tendência central mais comumente usada para descrever resumidamente uma distribuição de frequências.

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n} \quad (2)$$

Mediana é o valor central de um conjunto de valores organizados. É a medida que divide um conjunto de dados em duas partes iguais.

$$EM = \frac{n+1}{2} \quad (3)$$

EM: elemento mediano (indica a posição da mediana).

n: é o número de elementos do conjunto observado.

Moda é definida como sendo o valor ou valores que ocorrem com maior frequência, ou seja, é o valor em torno do qual é mais densa a concentração de observações.

Amplitude total é a diferença entre o maior e o menor valor de uma distribuição ou de um conjunto de valores.

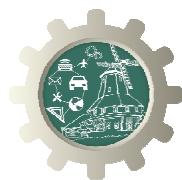
$$AMP = x_{i_{\max}} - x_{i_{\min}} \quad (4)$$

Organização



Promotora





A tabela 5 representa as avaliações de um docente do curso de engenharia mecânica da Universidade Federal de Goiás – UFG em disciplina ministrada em 2016.

Tabela 5: Amplitude das notas atribuídas ao docente

Item	Máximo	Mínimo	Amplitude
01	10,0	1,0	9,0
02	10,0	0,0	10,0
03	10,0	0,0	10,0
04	10,0	0,0	10,0
05	6,0	0,0	6,0
06	10,0	0,0	10,0
07	10,0	0,0	10,0
08	10,0	0,0	10,0
09	10,0	0,0	10,0
10	10,0	0,0	10,0

Observa-se que em praticamente todos os itens do questionário a amplitude das respostas foi a maior possível. Isto representa a alta discrepância entre as opiniões dos discentes em relação ao quesito avaliado, incluindo os quesitos objetivos, que são observações de fatos e não cabe a subjetividade de opinião pessoal. Diante desta observação conclui-se que: as respostas são falsas e não correspondem a realidade pois novamente um fato não muda em função do observador.

4.4 ANOMALIAS NAS RESPOSTAS

Como explicar uma diferença tão grande de opinião em questões objetivas? Em casos assim só há uma explicação: o questionário foi respondido sem o menor critério pelos discentes. Ex: O professor comparece as aulas. Não pode haver muita discrepância entre as respostas. Discentes de uma mesma turma pontuam nota 10,0 dez e outros pontuam nota 0,0 zero. O docente é somente um e a sala é somente uma, ou os que pontuaram 10,0 estão respondendo falsamente ou os que pontuaram 0,0.

Alguns comportamentos só são notados quando observados em outra perspectiva, de um ponto de vista global. Na tabela 6 estão alguns resultados típicos da avaliação realizada em 2016 de um docente do curso de engenharia mecânica da Universidade Federal de Goiás – UFG. A tabela relaciona várias avaliações de diferentes discentes para os mesmos quesitos em uma mesma turma.

Tabela 6: Anomalias encontradas nas avaliações

discente	questao	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1		1,0	2,0	1,0	2,0	1,0	2,0	1,0	2,0	1,0	2,0
2		0,0	0,0	0,0	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
3		10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	6,0	4,0	8,0	6,0	6,0

5. CONCLUSOES

O breve estudo apresentado mostra que ainda há muita controvérsia no que se diz respeito a avaliação docente. Esta ferramenta administrativa pode ser extremamente útil para a evolução do ensino superior no Brasil, desde que seja feita de forma séria tanto pelas instituições de ensino na elaboração de melhores questionários e na análise dos dados levantados quanto pelos próprios discentes, que deveriam responder de forma responsável pensando na melhoria do seu próprio curso.

Organização



Promoção





Algumas sugestões podem ser apresentadas para melhoramento do processo de avaliação:

- Uso de questões objetivas que possam ser confrontadas por meio de documentos.
- Número mínimo de discentes na avaliação para assegurar a representatividade do grupo.
- Valores limite máximo de desvio padrão e amplitude para assegurar a uniformidade das opiniões.
- Cruzamento dos resultados obtidos com resultados de auto avaliação docente e discente.

Enquanto alterações desta magnitude não são aplicadas, ainda fica a pergunta: o que se faz com pesquisas cujos resultados não estão dentro do mínimo aceitável de qualidade?

O presente autor não tem relato de nenhuma instituição de ensino que frente a resultados desta natureza, tenha feito o processo de avaliação, e então os resultados não significativos são utilizados assim mesmo. Enquanto este tipo de ocorrência continuar a acontecer, as instituições de ensino correm o sério risco de tomarem decisões baseadas em informações erradas. Talvez seja este um dos motivos de tantas universidades hoje estarem com médias avaliativas tão baixas do MEC e ENADE.

Na opinião do autor, hoje a avaliação docente como ela é realizada e na forma que é utilizada, é totalmente desacreditada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AVALIAÇÃO de desempenho docente sob a percepção dos discentes dos cursos de ciências contábeis e administração da Universidade regional de Blumenau. 3º Congresso UFSC Controladoria e Finanças. Anais. Florianópolis, UFSC, 2009.

BRASIL. Lei n. 9.394/96 de 20 de dezembro de 1996. *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, no. 248, dez. 1996, p. 27.833-27.841.

BRASIL. Lei n. 10.861/2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências.. Diário Oficial da União de 15 de abril de 2004.

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

COSTA, J. L.; *E agora? Quem Me Avalia é o Aluno. Um Estudo Sobre a Avaliação do Desempenho Docente*. Brasília, 2007, 119 p. Dissertação (Mestrado em Educação). Faculdade de Educação. Universidade de Brasília.

ESTEVE, J. M.; *O Mal-Estar Docente: a Sala-de-aula e a Saúde dos Professores*. São Paulo: EDUSC, 1999.

FERNANDES, E. M. G. P.; *Estatística Aplicada*, Universidade do Minho, Serviços de Reprografia e Publicações da Universidade do Minho, Braga, 1999.

LAMPERT, E; *Universidade, Docência, Globalização*; Porto Alegre, Sulina, 1999.

MANCENO, D.; ROCHA, M. L.; *Avaliação na Educação Superior e Trabalho Docente; Interações*, vol. VII, n. 13, pp. 55-75, jan-jun, 2002.

SANTO, E. S.; SANTOS, F. M. G.; *Avaliação de Desempenho Docente: um Estudo de Caso Numa Instituição de Ensino Superior Privado em Salvador – Bahia, Brasil*, X Coloquio Internacional Sobre Gestion Universitária en América del Sur, Mar del Plata, 8-10 Diciembre, 2010.

Organização



Promoção





A FAIRY TALE CALLED TEACHING EVALUATION

Abstract: *The teacher evaluation now widely used in both public and private universities is already part of the administrative routine of any institution. A tool that at its origin had the noble objective of assisting in the academic improvement of teachers today is no longer seen in this way by many teachers. Something happened in the middle of the road. Like any opinion poll, it may have at its core the same Achilles' Heel as all others, the assumption that respondents are being true in their answers. How to guarantee the quality of the research and identify whether it has credibility or not? How to identify whether it was induced or not? Wrong decisions can be made if they are based on information that does not represent reality. This paper presents a critical view not of the merit of teacher evaluation, but of the form and mathematical rigor that a research of this nature should have.*

Key-words: *Teacher evaluation, Statistical analysis, Research quality.*

Organização



UDESC
UNIVERSIDADE
DO ESTADO DE
SANTA CATARINA



UNISOCIESC
Federação e Terceleiros

Promoção



ABENGE
Associação Brasileira de Educação em Engenharia