

**AVALIAÇÃO DE DOCENTES EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR:  
TENDÊNCIAS, CONTRIBUIÇÕES E OPORTUNIDADES DE INVESTIGAÇÃO****TEACHERS' EVALUATION IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: TRENDS,  
CONTRIBUTIONS AND RESEARCH OPPORTUNITIES****Débora Hirata Missunaga**

Mestre em Ciências Contábeis

Universidade Estadual de Maringá (UEM)

Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis (PCO)

E-mail: dmissunaga@gmail.com

**Sandra Regina Porto Bovo**

Bacharel em Ciências Contábeis

Universidade Estadual de Maringá (UEM)

E-mail: sandrabovo@gmail.com

**Katia Abbas**

Doutora em Ciências Contábeis

Universidade Estadual de Maringá (UEM)

Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis (PCO)

E-mail: katia\_abbas@yahoo.com.br

**Lorena Zirollo**

Mestranda em Ciências Contábeis

Universidade Estadual de Maringá (UEM)

Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis (PCO)

E-mail: lorena\_zirollo@hotmail.com

**Resumo:**

Este estudo tem como objetivo identificar tendências, contribuições e nichos sobre o tema “Avaliação de desempenho de docentes de IES” a partir de uma revisão sistemática. Para isso, foram selecionados quarenta e dois artigos em quatro base de dados com a combinação das palavras-chave “*performance of professor*”, “*higher education*”, “*teacher’s performance*”, “professor universitário”, “docente”, “avaliação de desempenho”, “Instituição de Ensino Superior” e “IES”. Os artigos foram analisados quanto ao tempo, objeto, método e instrumento de avaliação, metodologia, técnica de análise de dados, e teoria. Como resultados, identificou-se que houve um crescimento no número de estudos relacionados ao assunto e há uma predominância quanto ao objeto na aplicação e análise de resultados da avaliação de desempenho docente em universidades e faculdades. No que diz respeito ao método e instrumento, os mais utilizados foram a opinião de alunos e o questionário ou formulário; quanto a teoria, a maior parte dos estudos não especificaram sua orientação teórica; como metodologia, a maior parte dos estudos foram desenvolvidos em uma universidade ou faculdade específica da região; e para a análise de dados, a maioria utilizou técnicas quantitativas.

**Resumo do processo editorial:**

- a) Submissão em: 16/07/2020.
- b) Envio para avaliação em: 30/07/2020.
- c) Término da avaliação em: 14/10/2020.
- d) Correções solicitadas em: 15/10/2020.
- e) Recebimento da versão ajustada em: 05/11/2020.
- f) Aprovação final em: 16/11/2020.

**Palavras-chave:** Avaliação de Desempenho Docente, Instituição de Ensino Superior, Revisão Sistemática.

**Abstract:**

This study aims to identify trends, contributions and niches on the theme "Evaluation of teachers' performance of Higher Education Institution" from a systematic review. For this, forty-two articles were selected in four databases with the combination of the keywords "performance of professor", "higher education", "teacher's performance", "professor universitário", "docente", "avaliação de desempenho", "Instituição de Ensino Superior" and "IES". The articles were analyzed regarding time, object, method and evaluation instrument, methodology, data analysis technique, and theory. As results, it was identified that there was an increase in the number of studies related to the subject and there is a predominance as to the object in application and analysis of teachers performance evaluation's results in universities and colleges. With regard to the method and instrument, the most used were the opinion of students and the questionnaire or form; as for theory, most studies have not specified their theoretical orientation; as methodology, most of the studies were developed in a specific university or faculty of the region; and for data analysis, most used quantitative techniques.

**Key-words:** Teachers' performance evaluation, Higher Education Institution, Systematic Review

## 1 Introdução

A avaliação de desempenho dos docentes em Instituições de Ensino Superior (IES) tem importância não só para seu desenvolvimento profissional de forma individual, mas também para a melhoria da instituição em que trabalha, e para o alcance de metas tanto quantitativas quanto qualitativas esperadas pela sociedade (EMBIRUÇU; FONTES; ALMEIDA, 2010). Além disso, a indissociabilidade do ensino, pesquisa e extensão tratado na legislação brasileira conduz a ideia de que o desempenho de um docente deve ser um indicador de excelência da qualidade de um curso, e grande parte do prestígio que é atribuído às IES é derivado do desempenho de seus docentes (SCHWARTZMAN, 1989).

Porém, apesar de haver um consenso sobre a necessidade da avaliação e das finalidades serem comuns nas diversas IES e em diversos países, não significa que há um acordo quanto a maneira pela qual é feita e como os resultados serão analisados e utilizados (SCHWARTZMAN, 1989). Miller (1988) afirma que pesquisas sobre validade e confiabilidade da avaliação de desempenho de docentes pela opinião de alunos indicam que eles podem fornecer informações "valiosas" sobre a qualidade de ensino.

Por outro lado, Pounder (2007) realizou uma revisão da literatura a respeito da avaliação de ensino na perspectiva dos discentes, e uma de suas conclusões é que apesar de haver os defensores desse método, em geral, a maioria dos estudos questionam seu valor (CHO; BAEK; CHO, 2015; CRUMBLEY; REICHEL, 2009; POUNDER, 2007; RODRÍGUEZ; CAPELLERAS; GARCIA, 2014; SHAUKI; ALAGIAH; FIEDLER; SAWON, 2009). Já Calças (2007) em sua dissertação, utilizou tanto a avaliação como a opinião de alunos quanto a auto avaliação e percebeu semelhança e congruência nos dados coletados, concluindo que neste caso, as avaliações dos professores pelos alunos são precisas e confiáveis.

De acordo com Moita (2002), é importante considerar a área do conhecimento na avaliação de desempenho do professor, pois os valores, regras e interesses podem variar e ser

específicos para cada área em que o docente está inserido. Assim, há diferenças e controvérsias com relação à situação, abordagens e instrumentos utilizados. Corroborando, Torrecilla (2006) também afirma que a diversidade de interesses e opiniões de políticos, administradores, professores e pesquisadores torna a avaliação de desempenho de docentes um tema que gera conflitos.

Observada a relevância e a preocupação com o desempenho desses profissionais, e as controvérsias e conflitos de estudos acerca deste tema, este estudo tem como principal objetivo identificar tendências, contribuições e nichos sobre “Avaliação de desempenho de docentes de IES” a partir de uma revisão sistemática. Dessa forma, será possível reunir diversos estudos sobre o tema, e seus resultados e discussões trarão contribuições aos gestores e profissionais de Instituições de Ensino Superior que buscam metodologias e informações sobre o tema para serem aplicados à sua realidade, além de contribuir com pesquisadores de forma que possam direcionar esforços a tópicos de pesquisas que carecem de mais estudos.

Para atender ao objetivo geral, foram selecionados quarenta e dois estudos relacionados ao tema avaliação de desempenho de docentes em IES e a partir disso, realizou-se análises e sínteses descritivas das informações extraídas dos mesmos. Além da introdução, esta pesquisa está organizada da seguinte forma: na próxima seção será apresentado um breve referencial teórico sobre a avaliação de desempenho de docentes, em seguida, na metodologia são destacados os procedimentos realizados para o desenvolvimento do estudo; na quarta seção está apresentada a análise e discussões, e, por fim, encerra-se com as considerações finais.

## **2 Referencial Teórico**

Nos últimos anos, a avaliação de desempenho é assunto de destaque e interesse entre gestores de organizações, isso porque no cenário atual alguns fatores como a natureza mutável do trabalho, o aumento na concorrência, iniciativas específicas de melhorias, prêmios tanto nacionais quanto internacionais, a mudança nas demandas externas e o poder da tecnologia de informação, exercem grande influência nas empresas que levam à necessidade de avaliação (NEELY, 1999).

No contexto das IES não é diferente, a preocupação com o controle de qualidade da instituição assim como de seus cursos e profissionais também tem aumentado, provocando interesse em avaliá-los quanto ao seu desempenho não só na dimensão política de governo e estado para atender exigências, mas também para fins de desenvolvimento profissional, individual e institucional (EMBIRUÇU; FONTES; ALMEIDA, 2010; SINAES, 2009; TAHIM, 2011).

De forma geral, os principais objetivos da avaliação dos docentes são assegurar e promover o aumento na qualidade de ensino e desenvolvimento do profissional, aumentando assim o seu desempenho (avaliação formativa), e apoiar gestores na tomada de decisões eficientes e equitativas sobre esses profissionais (avaliação somativa) no que diz respeito a progressões individuais de carreira, estabelecimento de políticas de remuneração, distribuição de recursos humanos, financeiros e materiais, entre outros (EMBIRUÇU; FONTES; ALMEIDA, 2010; MACEDO, 2011; TORRECILLA, 2006).

De acordo com Miller (1988), deve haver distinção entre a avaliação formativa e somativa; as avaliações somativas por opinião de alunos devem ser, na medida do possível, padronizadas em formato, voluntárias e confidenciais a cada professor; e as avaliações para fins formativos são de responsabilidade da administração da Universidade ou Faculdade, tem que ser adaptadas às necessidades da instituição e devem ser feitas por uma variedade de fonte, não somente pela avaliação discente, por exemplo.

Com relação à maneira com que é realizada a avaliação de desempenho, além da avaliação externa praticada por entidades governamentais ou agências de fomento à pesquisa que concedem financiamentos e bolsas, existem também diferentes formas que uma instituição pode adotar como método de avaliação de acordo com suas necessidades e objetivos. Molero (2007) cita a existência de ao menos doze fontes diferentes para a avaliação de docentes, sendo elas o desempenho dos alunos, avaliação por pares, auto avaliação dos professores, avaliação por especialistas, por ex-alunos, o clima da aula, materiais elaborados, produtividade de pesquisa, relatório de notas e matrículas, o portfólio dos professores, e a opinião por alunos.

Pounder (2007) afirma que o valor da avaliação de desempenho do ensino pela opinião de alunos na forma convencional é questionável como única medida de desempenho e sugere a exploração de novos métodos que poderiam fornecer uma visão mais clara e ampla da sala de aula. Nesse sentido, existem críticas e muitas pesquisas têm sido desenvolvidas questionando a validade deste método para avaliar professores por causa de possíveis vieses (CHO; BAEK; CHO, 2015; CRUMBLEY; REICHEL, 2009; POUNDER, 2007; RODRÍGUEZ; CAPELLERAS; GARCIA, 2014, SHAUKI et al., 2009).

Pode haver viés por variáveis dos alunos como idade, sexo, nível do curso, nota esperada, personalidade; por condições de ensino, que envolve tamanho da turma, disciplina, dificuldade do conteúdo; por características do professor; por conteúdo do instrumento, se é uni ou multidimensional; ou por fatores processuais como o objetivo da avaliação, anonimato, presença do docente, entre outros (CRUMBLEY; REICHEL, 2009; POUNDER, 2007; RODRÍGUEZ; CAPELLERAS; GARCIA, 2014).

Crumbley e Reichelt (2009) desenvolveram uma pesquisa, por meio de levantamento, a fim de verificar opiniões sobre a eficácia da avaliação de docentes por estudantes, identificando se estes alteram o comportamento de forma não ética para melhorar sua pontuação na avaliação. Como resultado, os pesquisadores descobriram que mais da metade dos instrutores pesquisados sabiam de outros professores que alteravam comportamentos como estratégias defensivas, atribuindo notas fáceis e infláveis por exemplo, para melhorar suas pontuações de avaliação.

Cho, Baek e Cho (2015), realizaram um experimento natural para verificar se pode haver um viés nas avaliações dos professores pelos alunos devido às suas expectativas em relação às notas, e os resultados da pesquisa mostraram que alunos com notas melhores tendem a avaliar melhor um professor, sugerindo que fatores psicológicos e subjetivos podem ter efeito significativo neste método de avaliação. Shauki et al. (2009) também desenvolveram uma pesquisa para testar um viés no método de avaliação pela opinião de alunos. Os autores buscaram identificar se o gênero, idade, etnia e tempo de permanência em um país impactam na avaliação por este método e descobriram que com exceção do gênero, todos os outros elementos são estatisticamente significativos na percepção de alunos para a avaliação de um professor.

Quanto aos instrumentos, de acordo com Torrecilla (2006, p. 103), os principais instrumentos para obtenção de informações sobre a avaliação de desempenho de docentes são: “observação de aulas, entrevistas ou questionários para os professores, o relatório de gestão escolar, questionário aos alunos e suas famílias, testes ou provas padronizadas, portfólio do professor, teste de desempenho de estudantes e procedimentos de auto avaliação do corpo docente”.

Além disso, pesquisas estão sendo desenvolvidas para criar novos instrumentos de medição do desempenho docente que se adequem a determinadas instituições ou região, principalmente no período de 2015 a 2018, em que novas fontes de avaliação também foram exploradas (BHAT; BERI, 2016; HODGKINSON, 1994; NIU, 2017; OCHOA; ESPINOSA,

2008; SILVA et al., 2017; YOUSAF; AZHAR; SIAL, 2015). Díaz (2014) e Macedo (2001) desenvolveram questionários para serem aplicados aos alunos.

No que diz respeito à auto avaliação, Ochoa e Espinosa (2008) procuraram desenvolver um método que não utilizasse como instrumento o questionário ou a observação e nem a opinião de alunos, mas propuseram um instrumento de *bulleting*, método de avaliação em modelo de vinhetas que permite avaliar dez características de bom professor ou professor talentoso baseado na literatura, identificando os pontos fortes e fracos em relação às questões que os docentes avaliam. Bhat e Beri (2016) buscaram desenvolver e validar uma escala de desempenho percebido no trabalho de docentes utilizando dimensões de desempenho da tarefa, desempenho contextual e adaptativo por meio de questionário respondido pelos professores.

Ainda com relação à auto avaliação, Silva et al. (2017) construíram uma escala de avaliação da prática docente para o contexto brasileiro com base na literatura, nas concepções dos alunos sobre as práticas de um bom professor e no julgamento de especialistas. Já Hodgkinson (1994) apresentou uma metodologia de avaliação por pares que foi desenvolvida e testada em uma escola de negócios e sugere sua aplicação em instituições de ensino superior. Não foram observados na presente revisão outros estudos que exploram a avaliação por pares.

Há ainda a criação de novos instrumentos com fontes e perspectivas diferentes. No caso do estudo de Niu (2017), foi combinada a teoria de avaliação de desempenho com a de gerenciamento de projetos para apresentar um sistema de indicadores de avaliação de docentes ideológicos e políticos baseados no KPI e com abordagem de opinião de especialistas. Yousaf, Azhar e Sial (2015) também apresentam uma nova abordagem propondo avaliar o docente a partir da observação de comportamentos e atitudes em sala de aula com recursos visuais, e recomendam a utilização em países em desenvolvimento onde questões sociais influenciam mais no desempenho de professores.

É importante destacar que o docente exerce diversas atividades em uma IES, uma delas, e talvez a principal, é o ensino. Como os professores são considerados um dos principais responsáveis pela qualidade do ensino e aprendizagem do aluno, muitas vezes a avaliação de seu desempenho é interpretada como avaliação de ensino. Hajdin e Pažur. (2012), no estudo que desenvolveram, descobriram que há confusão no que tange à essas duas terminologias tanto na literatura quanto no que é percebido pelos próprios alunos, e a falta de distinção clara de tais nomenclaturas causa confusão inclusive na elaboração e consequentemente na análise de instrumentos de avaliação. Assim, foi definido que para este estudo, a avaliação de desempenho de docentes também pode ser identificada como avaliação de ensino.

Apresentado o referencial teórico que tratou sobre a avaliação de desempenho de docentes, seus objetivos, métodos e instrumentos, afim de sustentar as análises dos resultados, a seguir será abordado o design metodológico desta pesquisa.

### 3 Metodologia

Para alcançar o objetivo proposto no presente estudo de identificar tendências, contribuições e nichos sobre o tema “Avaliação de desempenho de docentes de IES”, foi utilizado a Revisão Sistemática. Esta metodologia consiste em agrupar evidências e gerenciar a diversidade de conhecimento relacionado ao problema de pesquisa com métodos transparentes, sistemáticos e rigorosos a fim de reduzir vieses. Assim, estudos relacionados ao objetivo serão levantados, avaliados e interpretados (HIGGINS; GREEN, 2011; KITCHENHAM, 2004; TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003).

Uma revisão sistemática é composta por algumas etapas, não necessariamente sequenciais, a serem observadas para seu desenvolvimento: primeiramente, é necessário planejar a revisão, identificando sua real necessidade e elaborando um protocolo no qual é

definido critérios para o estudo. Em seguida, parte-se para a execução, realizando buscas exaustivas de estudos primários, selecionados de acordo com critérios de elegibilidade definidos no protocolo, e avaliados quanto a sua qualidade. Após, são extraídas informações relevantes dos estudos primários, também conforme descrito no protocolo, e por fim, é realizada a análise e síntese das informações (KITCHENHAM, 2004; TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003).

Com relação ao planejamento, de acordo com Kitchenham (2004), o protocolo deve ter informações como o plano de fundo, a questão de pesquisa que a revisão pretende responder, a estratégia de busca de estudos primários, descrição de critérios e procedimentos de seleção, procedimentos de avaliação da qualidade do estudo, estratégia de extração de dados e as técnicas de síntese dos dados extraídos. Esses critérios foram definidos para a presente pesquisa como demonstrado no Quadro 1

**Quadro 1** - Protocolo da Revisão Sistemática

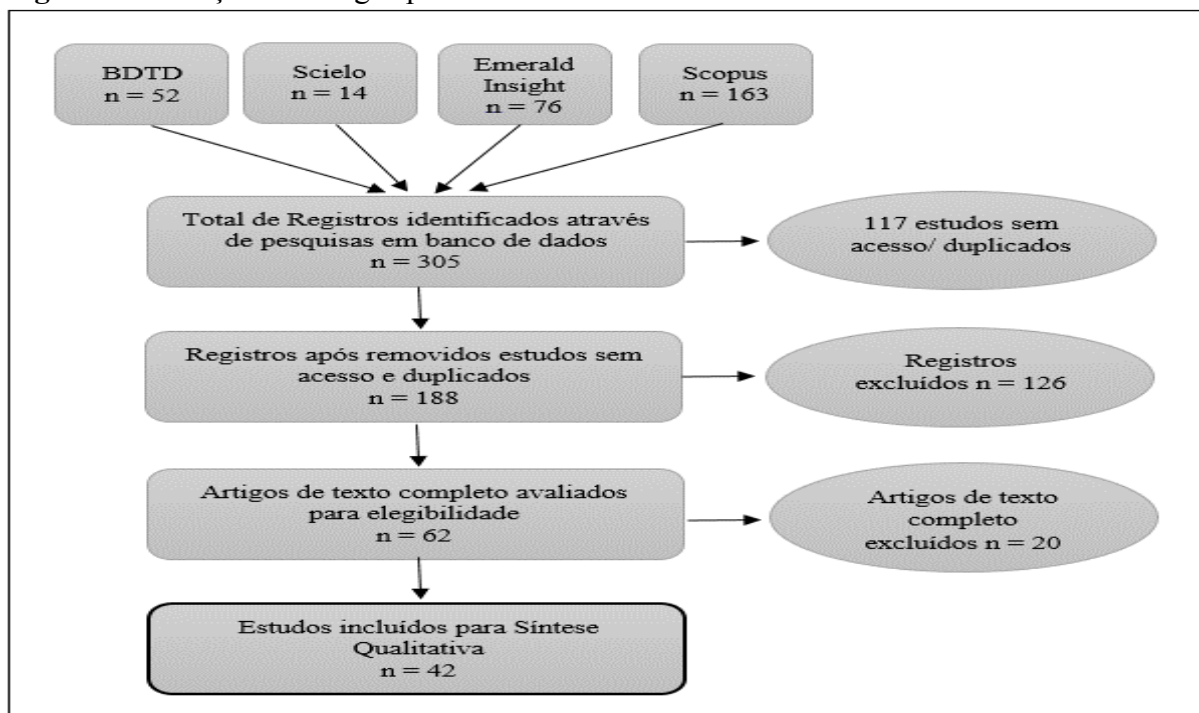
| Protocolo Revisão Sistemática                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Plano de Fundo                                                     | Embiruçu, Fontes e Almeida, 2010; Hajdin e Pažur, 2012; López-Bajaras, 2007; Macedo, 2011; Moita, 2002; Schwartzman, 1989; Tahim, 2011; Torrecilla, 2006; SINAES, 2009                                                                                                                                                                                                            |
| Objetivo do Estudo                                                 | O principal objetivo dessa pesquisa é identificar tendências, contribuições e nichos sobre o tema “Avaliação de desempenho de docentes de IES” a partir de uma revisão sistemática.                                                                                                                                                                                               |
| Estratégia de Busca (Recursos)                                     | Base de dados: BDTD, <i>Scielo</i> , <i>Scopus</i> e <i>Emerald Insight</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Estratégia de Busca ( <i>Strings</i> )                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Performance of professor” AND “Higher Education”</li> <li>• “Teacher’s performance” AND “Higher Education”</li> <li>• “Professor universitário” AND “Avaliação de Desempenho”</li> <li>• Docente AND “Avaliação de desempenho” AND IES</li> <li>• Docente AND “Avaliação de desempenho” AND “Instituição de Ensino Superior”</li> </ul> |
| Crítérios de inclusão e exclusão para seleção de estudos primários | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusão: estudos que abordam a avaliação de desempenho de docentes especificamente</li> <li>• Inclusão: estudos em Instituição de Ensino Superior</li> <li>• Exclusão: estudos sobre avaliação de cursos ou instituições</li> </ul>                                                                                                     |
| Estratégia de extração de dados                                    | Serão extraídos de cada estudo informações sobre seu objeto, o ambiente em que foi desenvolvido, o método e instrumento de avaliação abordada, a teoria utilizada, a metodologia da pesquisa e análise de dados.                                                                                                                                                                  |
| Técnicas de síntese dos dados extraídos                            | Será utilizado nesta revisão sistemática uma síntese qualitativa. Após a extração de dados dos estudos primários, primeiramente será realizado a devida tabulação, organizando-os em tabelas; em seguida, uma análise descritiva dessas informações e, por último uma análise temática a fim de identificar lacunas e temas emergentes sobre o assunto                            |

Fonte: elaborado pelos autores

Após elaborado o protocolo, inicialmente foi realizada a identificação de estudos primários para a revisão sistemática, e sem delimitar o tempo, aplicando a estratégia de busca previamente definida, identificou-se um total de 305 (trezentos e cinco) artigos (KITCHENHAM, 2004). Segundo Higgins e Green (2011), a partir disso, inicia-se o processo de seleção em que é reunido todos os achados, removido os estudos duplicados, avaliado os títulos e resumos para remover aqueles que são obviamente irrelevantes para responder à questão de pesquisa, e, por fim, é aplicado os critérios de inclusão e exclusão para que o (s) pesquisadores (es) tomem a decisão de incluir ou não o estudo para a revisão.

Muitos dos artigos identificados na busca não foram permitidos livre acesso ou foi constatado em duplicidade, seja na mesma base de dados com *strings* diferentes ou em base de dados distintos. Assim, desse total de 305 (trezentos e cinco) artigos, foram desconsiderados 117 (cento e dezessete) devido às restrições citadas, sobrando 188 (cento e oitenta e oito) artigos para a seleção. Em seguida, realizou-se a leitura do título e resumo de cada um dos estudos e foram eliminados mais 126 (cento e vinte e seis) por não haver nenhuma relação com o objetivo da presente pesquisa, restando 62 (sessenta e dois) para leitura do texto completo. O processo de seleção deste estudo está demonstrado na Figura 1.

**Figura 1** - Seleção de Artigos para Revisão



Fonte: elaborado pelos autores

Ao fazer uma leitura mais aprofundada dos estudos, e aplicando os critérios de inclusão e exclusão definidos no protocolo, tomou-se a decisão de eliminar mais 20 (vinte) artigos, ficando assim, 42 (quarenta e dois) para a extração e análise dos dados. Muitos desses artigos eliminados diziam respeito a fatores que influenciam no desempenho de docentes (30%), outros não eram especificamente de docentes, mas sim avaliação de cursos ou instituições, e apesar de estar diretamente relacionado com o tema, não são objetos desta pesquisa.

Destaca-se que como sugerido pela literatura (HIGGINS; GREEN, 2011; KITCHENHAM, 2004; TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003), esta revisão foi desenvolvida por duas revisoras para diminuir a possibilidade de erros e vieses. Dessa forma, no processo de seleção de artigos, em caso de dúvidas ou indecisão, foi discutido e conversado entre as pesquisadoras para a tomada de decisão de incluir ou não um artigo. Assim foi feito também para a extração de dados e análise dos estudos primários.

Por fim, foi utilizado para esta revisão sistemática uma síntese qualitativa. Todos os dados extraídos dos artigos foram devidamente tabulados e organizados em tabelas, e a partir disso foi realizado uma análise descritiva e análise temática a fim de identificar lacunas e temas emergentes sobre a avaliação de desempenho de docentes (TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003).

#### 4 Análise e Discussão dos Resultados

Nesta seção estão apresentadas as análises por classificações dos 42 (quarenta e dois) artigos selecionados para a revisão sobre avaliação de desempenho docente por período, objeto de estudo, método e instrumento de avaliação utilizados, metodologia e técnicas de análise de dados dos estudos primários, e as discussões temáticas relacionadas.

##### 4.1 Análises

Para as buscas desta revisão sistemática não foi delimitado um período de tempo, assim, com as estratégias definidas no protocolo, foram coletados artigos publicados em todos os anos disponíveis. Foi possível notar um crescimento no número de estudos publicados referente a avaliação de desempenho de docentes. Verificou-se um aumento considerável (333,33%) do período de 2001 a 2005 (3) para 2006 a 2010 (10), e a partir disso, o crescimento é menor, mas progressivo (2011 a 2015, 12 estudos). Nos últimos três anos, de 2016 a 2018, percebeu-se uma quantidade maior de estudos comparado a outros períodos (13).

Além disso, verificou-se também uma grande diversidade de países em que foram desenvolvidos os estudos, ganhando destaque aqueles em desenvolvimento. Há artigos da Angola, Austrália, Bélgica, Brasil, China, Colômbia, Coreia do Sul, Croácia, Emirados Árabes Unidos, Espanha, Estados Unidos, Grécia, Índia, Iraque, Israel, México, Nicarágua, Paquistão, Reino Unido, Uganda e Uruguai. Percebe-se então, que o interesse e preocupação em avaliar o desempenho de profissionais ligados à docência não se restringe à alguns países, mas é uma característica percebida em regiões diversas.

**Tabela 1** - Distribuição de frequência de estudos por objeto e período

| Objeto                                                    | Até<br>2000 | 2001<br>a<br>2005 | 2006<br>a<br>2010 | 2011<br>a<br>2015 | 2016<br>a<br>2018 | Total     | Total<br>(%)  |
|-----------------------------------------------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------|---------------|
| Aplicação/Análise de resultados da avaliação docente      | 1           | 1                 | 4                 | 3                 | 3                 | 12        | 28,57         |
| Desenvolvimento de método                                 | 1           | 1                 | 1                 | 1                 | 4                 | 8         | 19,05         |
| Avaliação de docentes (geral)                             | 1           | 0                 | 2                 | 2                 | 1                 | 6         | 14,29         |
| Desenvolvimento/Implementação de SI p/ avaliação          | 0           | 1                 | 1                 | 1                 | 1                 | 4         | 9,52          |
| Análise do método                                         | 0           | 0                 | 1                 | 1                 | 1                 | 3         | 7,14          |
| Fatores que influenciam na avaliação                      | 0           | 0                 | 0                 | 2                 | 1                 | 3         | 7,14          |
| Avaliação de validade do método                           | 0           | 0                 | 1                 | 0                 | 1                 | 2         | 4,76          |
| Melhoria do método                                        | 0           | 0                 | 0                 | 1                 | 1                 | 2         | 4,76          |
| Crítica do método de avaliação                            | 0           | 0                 | 0                 | 1                 | 0                 | 1         | 2,38          |
| Desenvolvimento de método p/ substituir avaliação docente | 1           | 0                 | 0                 | 0                 | 0                 | 1         | 2,38          |
| <b>Total</b>                                              | <b>4</b>    | <b>3</b>          | <b>10</b>         | <b>12</b>         | <b>13</b>         | <b>42</b> | <b>100,00</b> |

Fonte: elaborado pelos autores

Com relação ao objeto, como demonstrado na Tabela 1, é possível verificar que 28,57% dos estudos buscam aplicar a avaliação de desempenho de docentes em uma Universidade ou Faculdade e analisar os resultados, fazer relações, identificar melhorias, traçar perfis, dentre outros. Em seguida, 19,05% tratam sobre o desenvolvimento de um método ou instrumento para avaliação; e 14,29% abordam assuntos gerais sobre o tema (HAJDIN; PAŽUR, 2012; TAHIM, 2011), apontando recomendações (MILLER, 1988) e contribuições com revisões de literaturas (ESCORZA; MEJÍAZ; FERNANDEZ, 2010; LAKIN, 2016; POUNDER, 2017). O próximo objetivo mais frequente foi o desenvolvimento e implementação de Sistemas de Informação (SI) para avaliação de desempenho docente (9,52%), seguido da análise do método (7,14%) e estudos sobre fatores que influenciam na avaliação (7,14%). Dois estudos (4,76%) verificam a validade do método, assim como outros dois abordam melhorias dos mesmos. Por fim, um dos estudos fazem crítica ao método utilizado e outro desenvolve um método para substituir a avaliação docente tradicional na avaliação de ensino.

Analisando o objeto de pesquisa conforme o tempo, de forma geral, não há grandes mudanças de tendências. Destaca-se, porém, que pesquisas de aplicação e análise de resultados da avaliação docente são bastante desenvolvidas durante todos os períodos comparado a outros objetos, e no período de 2016 a 2018, a preocupação se voltou mais a desenvolvimento de instrumentos e métodos.

Como observado na literatura (MOLERO, 2007; SOUSA, 2013; TORRECILLA, 2006), existem diferentes métodos, fontes e instrumentos para a avaliação de desempenho docente. Analisando os estudos primários da presente revisão, notou-se, como demonstrado na Tabela 2, que apesar de haver questionamentos a respeito da avaliação de docentes na perspectiva de discentes (PONDER, 2007), a maior parte das pesquisas (52,38%) utilizam esse método. Em seguida, 14,29% combinaram os métodos, ou seja, empregaram a auto avaliação com opinião de alunos, ou heteroavaliação com auto avaliação, dentre outros. Apenas um estudo utilizou somente a auto avaliação, avaliação por pares e avaliação por desempenho do aluno.

Dois estudos não especificaram qual fonte de avaliação foi utilizado, e houveram outros métodos como avaliação a partir de estratégias acadêmicas (HAWERROTH, 2005), avaliação de desempenho percebido no trabalho (BHAT; BERI, 2016), avaliação por competências (FERNANDES; SOTOLONGO; MARTÍNEZ, 2016), e avaliação por comportamentos e atitudes (YOUSAF, AZHAR e SIAL, 2015). Alguns estudos utilizaram diversas perspectivas a partir de ferramentas como o *Balanced Scorecard* (ZHOU; ZHANG; HAN; XU, 2009) e KPI (NIU, 2017).

**Tabela 2** - Distribuição de frequência de métodos para avaliação

| Método                            | Total     | Total%         |
|-----------------------------------|-----------|----------------|
| Opinião de alunos                 | 22        | 52,38%         |
| Métodos combinados                | 6         | 14,29%         |
| Auto avaliação de docentes        | 1         | 2,38%          |
| Avaliação por pares               | 1         | 2,38%          |
| Avaliação por desempenho do aluno | 1         | 2,38%          |
| Outros                            | 9         | 21,43%         |
| Não especificado                  | 2         | 4,76%          |
| <b>Total</b>                      | <b>42</b> | <b>100,00%</b> |

Fonte: elaborado pelos autores

Portanto, percebe-se que apesar de algumas pesquisas empregarem fontes e abordagens para a avaliação de docentes em diferentes perspectivas, há ainda uma predominância na utilização de opinião de alunos. Além disso, a maioria (78,57%) fizeram uso do questionário ou formulário com escalas tipo *Likert* para coletar os dados da avaliação. Dois estudos avaliaram a partir de observações em sala de aula e sete não indicaram qual instrumento foi utilizado.

No que diz respeito à metodologia, muitos não deixam explícito o tipo de pesquisa, porém a maior parte deles se tratam de estudos aplicados em uma universidade ou faculdade específica. Três estudos são pesquisa-ação, outros três são revisões da literatura, há dois levantamentos e um experimento comportamental. Quanto à técnica de análise de dados, como apontado na Tabela 3, técnicas quantitativas (66,67%) são predominantes para estudos sobre este tema, assim, as mais utilizadas são a estatística descritiva (33,33%), regressão ou ANOVA (16,67%) e correlações (9,52%). Poucos pesquisadores fazem uso da análise qualitativa (7,14%).

**Tabela 3 - Distribuição de frequência de técnicas de análise de dados**

| Técnica de Análise de dados                      | Total     | Total%         |
|--------------------------------------------------|-----------|----------------|
| <b>QUALITATIVA</b>                               | <b>3</b>  | <b>7,14%</b>   |
| <b>QUANTITATIVA</b>                              | <b>28</b> | <b>66,67%</b>  |
| Estatística descritiva                           | 14        | 33,33%         |
| Regressão/ANOVA                                  | 7         | 16,67%         |
| Correlações                                      | 4         | 9,52%          |
| Outros                                           | 3         | 7,14%          |
| <b>MÉTODOS MISTOS (QUALITATIVO/QUANTITATIVO)</b> | <b>3</b>  | <b>7,14%</b>   |
| <b>Outros</b>                                    | <b>4</b>  | <b>9,52%</b>   |
| <b>Nulo</b>                                      | <b>4</b>  | <b>9,52%</b>   |
| <b>Total</b>                                     | <b>42</b> | <b>100,00%</b> |

Fonte: elaborado pelos autores

Apesar da importância da teoria, cerca de 80% dos estudos analisados não especificaram sua orientação teórica. Em geral, apenas são descritos ou definidos nos referenciais teóricos dos trabalhos aspectos relacionados às qualidades ou competências de um professor, o que deve ser avaliado em um docente ou características de um ensino eficaz. Estudos que buscaram desenvolver modelos ou sistema de informação, por utilizar métodos mais dedutivos e exploratórios, apresentaram de forma mais clara esses conceitos ou a própria teoria.

Daqueles que utilizaram uma teoria, se destacam Rodriguez, Capelleras e Garcia (2014) que empregaram a perspectiva de *marketing* de serviços para identificar fatores que influenciam na avaliação discente; Sousa (2013) que fez uso da abordagem histórico-estrutural para explorar informações sobre a avaliação docente em uma IES; e Rashid e Ahmad (2016) que desenvolveram um Sistema de Informação a partir da Teoria do algoritmo e Bi (2018) que propôs uma interpretação de avaliação do ensino baseado na Teoria do Controle Estatístico de Processos. Para o desenvolvimento de um novo método de avaliação, Silva et al. (2017) utilizaram a Teoria de Resposta ao Item, Bhat e Beri (2016) se basearam na Teoria do Desempenho no Trabalho e Niu (2017) fez uma combinação de Teoria de Avaliação de Desempenho com Teoria de Gerenciamento de Projetos.

Portanto, analisando de forma geral as pesquisas sobre avaliação de desempenho docente, houve um crescimento no número de estudos com o passar do tempo e verificou-se

que há uma predominância quanto ao objeto na aplicação e análise de resultados da avaliação em universidades e faculdades. No que diz respeito ao método e instrumento, o mais utilizado respectivamente foi a opinião de alunos e o questionário ou formulário, e, por fim, como metodologia, a maior parte dos estudos foram desenvolvidos em uma universidade ou faculdade específica da região, e para a análise de dados, a maioria utilizou técnicas quantitativas.

## 4.2 Outras Contribuições Identificadas

Neste tópico serão abordadas outras contribuições que foram identificadas durante a realização do estudo. Preeminente será apresentada a identificação de elementos preditores de desempenho; na sequência as contribuições sobre o que é um bom professor ou bom ensino; e por fim, sugestões de autores para avaliação de desempenho docente.

### 4.2.1 Identificação de Elementos Preditores de Desempenho

Alguns estudos aplicaram a avaliação de docentes e analisaram seus resultados para identificar elementos preditores de desempenho de professores (APIO; SILVINO, 2013; DAVIDOVITCH; MILGRAM, 2006) e desempenho acadêmico (FLORES-HERNANDES; MENDIOLA; GONZALES, 2016).

Pounder (2007) afirmou a partir de sua revisão que geralmente as pesquisas de avaliação de ensino por discentes não conseguiram demonstrar relação concreta entre o desempenho do ensino e o desempenho do aluno. Porém, Flores-Hernandes, Mendiola e Gonzales (2016) analisaram dados da avaliação de docentes de uma instituição para determinar o seu impacto como preditor do desempenho acadêmico, e como resultado puderam confirmar a hipótese da pesquisa, concluindo que a avaliação de docentes prevê o desempenho acadêmico dos alunos.

Davidovitch e Milgram (2006) buscaram identificar se o pensamento criativo é um preditor de eficácia do professor no ensino superior e essa eficácia é medida não só pela avaliação de alunos, mas também por meio de pontuações de resoluções de problemas reais. A partir de análises estatísticas, os autores descobriram que existe forte relação entre a capacidade gerar resoluções de problemas de qualidade dentro ou fora da sala de aula e a fluência no pensamento criativo, ou seja, o pensamento criativo foi considerado um preditor da eficácia de um professor. A avaliação de discentes não foi conclusivo para esta pesquisa pois eles não opinaram sobre a criatividade dos professores. Já Apio e Silvino (2012) testaram e analisaram a avaliação de desempenho de docentes para verificar se a aula pública, uma das etapas do processo seletivo, é preditora do desempenho docente, e como resultado, no caso da instituição estudada, os autores puderam confirmar esta hipótese.

Almeida (2017) busca evidências de validade e confiabilidade em escalas de auto e heteroavaliação e identifica variáveis preditoras para o desempenho de docentes. Como principal preditor de desempenho na auto avaliação, se destacaram as variáveis carga horária e titulação do docente. Já na heteroavaliação, além da carga horária e titulação, foi observado também projetos e pesquisas, parte do trabalho em equipe e relacionamento interpessoal.

### 4.2.2 Contribuições Sobre o que é Um Bom Professor ou Bom Ensino

Para abordar a avaliação de desempenho de docentes, as pesquisas apresentam em seu referencial teórico, conceitos sobre o que é ser um bom professor de acordo com a literatura, e alguns estudos desta revisão puderam identificar em sua análise essas características.

Para Tang (1997) os principais preditores de um bom ensino são: o professor deve estar preparado para cada aula e apresentar o material de forma clara, responder aos questionamentos dos alunos, ser atencioso com os mesmos, as notas esperadas pelos alunos, a clareza dos

critérios de classificação, relatar as tarefas dentro de um período de tempo razoável, ser acessível fora da sala de aula, as exigências do curso estar claro e aulas que terminam no horário.

Sousa (2013) buscou identificar as características de um bom ensino na perspectiva de alunos e professores e descobriu que para o trabalho docente, devem ser observadas as seguintes características: o professor deve ter domínio do conteúdo e uma boa metodologia, deve estar pronto para esclarecer dúvidas de alunos, capacitação sistemática do docente, incentivo constante dos alunos para a leitura e participação durante a aula, desenvolvimento sistemático de atividades voltadas à pesquisa e extensão, processos sistemáticos de avaliação externa e interna, planejamento de aulas e mudança de metodologias quando necessário.

No estudo de Calças (2007) foram identificadas como características do “bom professor”: aquele que tem sempre a preocupação de transmitir seus objetivos e a ideia da disciplina de forma global apontando a relevância dos conteúdos e aplicações práticas, sua capacidade em organizar a aula (tempo e didática), sua atualização, aquele que mantém a motivação e interesse dos discentes elevados, relacionamento cordial, incentivo à participação dos alunos com questionamentos, a pontualidade, assiduidade, coerência na avaliação dos alunos, flexibilidade, competência, cultura geral, humildade, disponibilidade.

Fernandes, Sotolongo e Martínez (2016), a partir de análises das percepções de alunos e professores, concluíram que as dimensões a serem utilizadas na avaliação são o pedagógico-didático, a pesquisa, as habilidades de extensão e gestão acadêmica.

#### 4.2.3 Sugestões de Autores para Avaliação de Desempenho Docente

Diante de críticas e limitações de métodos para avaliação de desempenho de docentes, alguns autores como Lakin (2016), Crumbley e Reichelt (2009) e Hodgkinson (1994) deixam sugestões em seus trabalhos.

Lakin (2016) a partir de sua revisão da literatura, conclui que informações mais confiáveis e autênticas são coletadas de alunos quando os mesmos não se sentem estressados, têm tempo suficiente para responder e entendem como seus comentários serão utilizados para a instituição e o curso. O autor afirma ainda que “avaliações efetivas em sala de aula são conduzidas por avaliadores pares treinados e incluem reuniões de pré-observação e pós-observação com o observador e questionamentos de estudantes” (LAKIN, 2016, p.12).

Crumbley e Reichelt (2009) foram de certa forma mais críticos à avaliação somativa de desempenho do ensino por opinião do aluno e sugeriram que o ideal é que não fosse mais utilizado este método, ou, enquanto o mesmo não for eliminado, deveria haver um sistema de prestação de contas baseado principalmente no desempenho do aluno.

Com relação à pesquisa de Hodgkinson (1994) sobre avaliação por pares, foi recomendado que neste processo de avaliação deve haver objetividade, ser planejado com treinamentos para que todos os envolvidos compreendem adequadamente o sistema, deve haver o apoio da gerência e o resultado da avaliação deve ser reportado ao professor, porém com confidencialidade, como citado também por Miller (1988).

Nota-se a partir desta análise que há discussões acerca de combinação de modelos para aumentar a confiabilidade da avaliação (MILLER, 1988; POUNDER, 2007), porém, como bem afirma López-Bajaras (2007, p.184), “é necessário passar do interesse no assunto para a implementação do mesmo”, pois conforme foi observado, as pesquisas de implementação e análise foram em sua maioria voltadas à opinião de discentes.

## 5 Considerações Finais

Essa pesquisa teve como objetivo realizar uma revisão sistemática sobre avaliação de desempenho de docentes de Instituições de Ensino Superior (IES) a fim de explorar e analisar

o *status* e evolução da pesquisa nesta área, além de levantar as tendências, contribuições e lacunas sobre o tema. Para isso foram selecionados quarenta e dois estudos considerados relevantes para atender tal objetivo, que foram analisados quanto ao tempo, objeto, método e instrumento de avaliação, metodologia, técnica de análise de dados, e teoria.

Foi possível verificar a partir das análises que, de forma geral, houve um crescimento no número de pesquisas sobre a avaliação de desempenho docente em IES em diferentes países, especialmente nos últimos anos. Isso demonstra o aumento na preocupação na qualidade dos profissionais, do ensino e das instituições como um todo. Além disso, apesar de haver uma predominância quanto ao objeto na aplicação e análise de resultados da avaliação em universidades e faculdades para fazer relações, identificar melhorias, traçar perfis, dentre outras finalidades (28,57%), percebeu-se nos últimos anos, período de 2015 a 2018, um aumento significativo de pesquisas que se preocuparam em desenvolver novos métodos e instrumentos de avaliação com diferentes abordagens (19,05%).

No que diz respeito ao método, apesar de haver questionamentos e críticas à avaliação de ensino e docentes somente na perspectiva de discentes, além da literatura estar repleta de estudos sobre esse fenômeno, mais da metade dos estudos analisados nesta revisão continuaram utilizando a opinião de alunos (52,38%), e quase 80% coletaram os dados de avaliação a partir de questionários. Notou-se também que a maior parte dos estudos não especificaram a sua orientação teórica, apenas foram definidos nos referenciais teóricos, baseado na literatura, os conceitos e definições de “bom professor”, “professor eficaz”, “ensino eficaz”, dentre outros constructos de acordo com o objetivo da pesquisa.

Já com relação à metodologia, grande parte dos estudos foram desenvolvidos em uma universidade ou faculdade específica da região, sendo que três estudos se tratam de pesquisa-ação, três de revisões da literatura, dois foram levantamentos e um experimento comportamental. Além disso, para a análise de dados, há uma tendência na utilização de técnicas quantitativas para este tema (66,67%).

Apesar de sua relevância, esta pesquisa possui algumas limitações. Primeiramente, como a coleta de dados se restringiu a quatro bases de dados específicas selecionadas, podem existir estudos relevantes para o objetivo desta revisão que não foram indexados nos mesmos e consequentemente não foram considerados nesta pesquisa. Além disso, alguns artigos não estavam liberados para acesso, o que limitou um estudo mais abrangente sobre o tema avaliação de desempenho docente em Instituição de Ensino Superior.

Quanto às sugestões para futuras pesquisas, visto a abundante literatura sobre avaliação dos docentes na perspectiva de alunos com questionários, as autoras sugerem a exploração de outros métodos e instrumentos de avaliação e a combinação dos mesmos para aprimorá-los e poder avaliar os docentes em diferentes perspectivas além do ensino. Recomenda-se também o desenvolvimento de pesquisas qualitativas mais aprofundadas identificando se as implementações de avaliação de docentes trouxeram mudanças na gestão, melhoras no curso ou instituição.

Além disso, o desenvolvimento de novos métodos com diversidade de abordagens nos últimos anos pode significar o início de interesse de pesquisadores em ir além da avaliação discente por questionários, demonstrando assim uma evolução na pesquisa sobre o tema. Pesquisas futuras poderiam se concentrar no desenvolvimento de outras ou aprimoramento dessas técnicas e a partir disso, mais pesquisas poderiam se concentrar em desenvolver Sistemas de Informações para colocar a avaliação em prática e facilitar o gerenciamento dessas informações.

Por fim, de forma geral, notou-se nesta revisão as diferentes referências de literatura utilizados nas pesquisas. Seria interessante realizar um estudo mais aprofundado e específico

sobre isso mediante análises de citações identificando características como a quantidade de estudos produzidos por determinado autor, instituição ou país para verificar seu impacto ou relevância para este tema. Isso complementaria o presente estudo identificando em outra perspectiva a evolução e *status* da pesquisa sobre avaliação de desempenho docente em IES.

### Referências

- ALMEIDA, Clayton Silva. **Competências e desempenho docente**: validando escalas de autoavaliação e heteroavaliação, explorando fatores pessoais e ocupacionais associados. 2017. 131 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017.
- APIO, Adriana Linhares; SILVINO, Alexandre Magno Dias. A aula pública como instrumento preditor de desempenho docente no ensino superior. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, Sorocaba, v. 18, n. 2, p. 277–298, 2013.
- BHAT, Shabir Ahmad; BERI, Anoop. Development and validation of teachers perceived job performance scale (TPJP) in higher education. **Man in India**, Nova Delhi, v. 96, n. 4, p. 935–944, 2016.
- BI, Henry H. A robust interpretation of teaching evaluation ratings. **Assessment and Evaluation in Higher Education**, Londres, v. 43, n. 1, p. 79–93, 2018.
- CALÇAS, Antônio de Queiroz Pereira. **Avaliação da Docência Universitária na Perspectiva do Alunado**. 2007. 122 f. Dissertação (Mestrado em Medicina) - Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto, São José do Rio Preto, 2007.
- CHO, Donghun; BAEK, Wonyoung; CHO, Joonmo. Why do good performing students highly rate their instructors? Evidence from a natural experiment. **Economics of Education Review**, Cambridge, v. 49, p. 172–179, 2015.
- CRUMBLEY, Larry D.; REICHEL, Kenneth J. Teaching effectiveness, impression management, and dysfunctional behavior: Student evaluation of teaching control data. **Quality Assurance in Education**, Bingley, v. 17, n. 4, p. 377–392, 2009.
- DAVIDOVITCH, Nitza; MILGRAM, Roberta M. Creative thinking as a predictor of teacher effectiveness in higher education. **Creativity Research Journal**, La Habra, v. 18, n. 3, p. 385–390, 2006.
- EMBIRUÇU, Marcelo; FONTES, Cristiano; ALMEIDA, Luiz. Um indicador para avaliação do desempenho docente em Instituições de Ensino Superior. **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 69, p. 795 – 820, 2010.
- ESCORZA, Tomás Escudero; MEJÍAS, José Luis Pino; FERNÁNDEZ, Celso Rodríguez. Evaluación del profesorado universitario para incentivos individuales: Revisión metaevaluativa. **Revista de Educación**, Madrid, v. 35, n. 1, p. 513–537, 2010.

FERNANDES, Domingos J.; SOTOLONGO, Maria; MARTÍNEZ, Carlos C. La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior. **Formación Universitaria**, La Serena, v. 9, n. 5, p. 15–24, 2016.

FLORES-HERNÁNDEZ, Fernando; SANCHEZ-MENDIOLA, Melchor; MARTINEZ-GONZALEZ, Adrián. Modelo de Predicción del Rendimiento Académico de los Estudiantes del Ciclo Básico de la Carrera de Medicina a partir de la Evaluación del Desempeño Docente. **Revista Mexicana de Investigación Educativa**, Ciudad de México, v. 21, n. 70, p. 975–991, 2016.

HAWERROTH, Jolmar Luis. **Estratégias acadêmicas como alternativa de avaliação de desempenho docente: o caso da Faculdade Estácio de Sá de Santa Catarina**. 2005. 204 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

HAJDIN, Goran; PAŽUR, Katarina. Differentiating between student evaluation of teacher and teaching effectiveness. **Journal of Information and Organizational Sciences**, Varaždin, v. 36, n. 2, p. 123–134, 2012.

HIGGINS Julian; GREEN, Sally (Ed.). **Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions**. Version 5.1.0. The Cochrane Collaboration, 2011. Disponível em: <https://handbook-5-1.cochrane.org/>. Acesso em: 13 jul. 2018.

HODGKINSON, Myra. Peer Observation of Teaching Performance by Action Enquiry. **Quality Assurance in Education**, Bingley, v. 2, n. 2, p. 26–31, 1994.

KITCHENHAM, Barbara. Procedures for performing systematic reviews. Keele University Technical Report, v. 33, n. 2004, p. 1-26, 2004.

LAKIN, Amy L. Effective faculty evaluation at the teaching-centered university: Building a fair and authentic portfolio of faculty work. **International Journal of Educational Management**, Mandsaur, v. 30, n. 6, p. 976–988, 2016.

MACEDO, Sandré Granzotto. **Desempenho Docente pela Avaliação Discente: uma proposta metodológica para subsidiar a gestão universitária**. 2001. 132 f. Tese (Doutorado em Engenharia de produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

MILLER, Allen H. Student assessment of teaching in higher education. **Higher Education**, Amsterdam, v. 17, p. 3–15, 1988.

MOITA, Marcia Helena Velda. **Um modelo para avaliação da eficiência técnica de professores universitários utilizando Análise de Envoltória de Dados: o caso dos professores da área de engenharias**. 2002. 170 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

MOLERO LÓPEZ-BARAJAS, David. Rendimiento académico y opinión sobre la docencia del alumnado participante en experiencias piloto de implantación del espacio europeo de

educación superior. **Revista Electronica de Investigacion y Evaluacion Educativa**, València, v. 13, n. 2, p. 175–190, 2007.

NEELY, Andy. The performance measurement revolution: why now and what next? **International Journal of Operations & Production Management**, Bingley, v. 19, n. 2, p. 205–228, 1999.

NIU, J. Study on the Ideological and Political Teachers in Higher Education Based on Key Performance Indicators. **Boletín Técnico**, Caracas, v. 55, n. 16, p. 285–290, 2017.

OCHOA, Silvia Araceli Sánchez; ESPINOSA, Alejandra. Dominguez. Elaboración De Un Instrumento De Viñetas Para Evaluar El Desempeño Docente. **Revista Mexicana de Investigación Educativa**, Lomas de Plateros, v. 13, n.37, p. 625–648, 2008.

POUNDER, James S. Is student evaluation of teaching worthwhile? An analytical framework for answering the question. **Quality Assurance in Education**, Bingley, v. 15, n. 2, p. 178–191, 2007.

RASHID, Tarik A.; AHMAD, Hawraz A. Lecturer performance system using neural network with Particle Swarm Optimization. **Computer Applications in Engineering Education**, New Jersey, v. 24, n. 4, p. 629–638, 2016.

RODRÍGUEZ, Adriana Morales; CAPELLERAS, Joan-Luís; GARCIA, Víctor M. Gimenez. Teaching performance: determinants of the student assessment. **Academia Revista Latinoamericana de Administracion**, Bingley, v. 27, n. 3, p. 402–418, 2014.

SHAUKI, Elvia; ALAGIAH, Ratnam; FIEDLER, Brenton; SAWON, Krystyna Do learner's gender and ethnicity really matter for academic performance evaluation? **Journal of International Education in Business**, Bingley, v. 2, n. 2, p. 28–51, 2009.

SILVA, Mônica Aparecida et al. Construção e estudo de evidências de validade da Escala de Avaliação Docente. **Revista Brasileira de Educação**, Belo Horizonte, v. 22, n. 70, p. 690–707, 2017.

SINAES, Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior. **Da concepção à regulamentação**. 5.ed. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2009.

SOUSA, Ana Cléa Gomes. **Avaliação docente na educação superior: expectativas acadêmicas quanto ao uso dos resultados para aprimorar o ensino**. 2013. 144 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2013.

SCHWARTZMAN, Simon. **Funções e metodologias de avaliação do Ensino Superior**. Núcleo de Pesquisas sobre Ensino Superior, 1989. Disponível em: <http://www.schwartzman.org.br/simon/metaval.htm>. Acesso em: 13 jul. 2018.

TAHIM, Ana Paula Vasconcelos de Oliveira. **Avaliação institucional:** desempenho docente na educação superior. 2011. 102 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2011.

TANG, Thomas Li-Ping. Teaching evaluation at a public institution of higher education: Factors related to the overall teaching effectiveness. **Public Personnel Management**, Washington, v. 26, n. 3, p. 379–389, 1997.

TRANFIELD, David; DENYER, David; SMART, Palminder. Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. **British Journal of Management**, New Jersey, v. 14, n. 3, p. 207-222, 2003.

YOUSAF, Muhammad Haroon; AZHAR, Kanza; SIAL, Hassan Ahmed. A novel vision based approach for instructor's performance and behavior analysis. In: **2015 International Conference on Communications, Signal Processing and their Applications (ICCSPA)**. IEEE, 2015. p. 1-6.

ZHOU, Ning; HAN, Xiaoting; ZHANG, Xiaojun; XU, Guangyu. Performance appraisal system for academic staff in the context of digital campus of higher education institutions: Design and implementation. In: **2009 International Conference on Computational Intelligence and Software Engineering**. IEEE, 2009. p. 1-5.