



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

**Resolução Nº 05/99**

Fixa normas para avaliação de desempenho de docentes em estágio probatório.

O Conselho Universitário da Universidade Federal da Paraíba, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 29, letra "z", do Estatuto da UFPB e

Considerando que a Constituição Federal, no art. 41 e seu § 4º, sujeita o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo a estágio probatório, por período de 03 (três) anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo serão objeto de avaliação;

Considerando que a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, disciplina o cumprimento do estágio probatório, observado o que nela não se conflita com a Constituição da República;

Considerando a necessidade de fixar normas que regulamentem, no âmbito desta Universidade, a avaliação do desempenho do docente naquela situação, bem como a competência da UFPB para estabelecê-las,

Considerando que em reunião do Conselho Universitário realizada no dia 26 de fevereiro de 1999, (Processo nº 23074.007956/98-61),

**RESOLVE:**

**Art. 1º** O docente nomeado para cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, ficará sujeito a estágio probatório por período de 03 (três) anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo serão objeto de avaliação.

**Art. 2º** A avaliação de que trata o artigo anterior será feita de acordo com as normas constantes desta Resolução, observados os seguintes fatores:

- I – assiduidade;
- II – disciplina;
- III – capacidade de iniciativa;
- IV – produtividade;
- V – responsabilidade.

**Art. 3º** Os indicadores de avaliação apontados no art. 2º desta Resolução serão apurados através dos seguintes instrumentos:

a - Formulário para Avaliação de Docente em Estágio Probatório, conforme o Anexo 1, a ser preenchido pelo Chefe do Departamento e por Coordenadores/Chefes de atividades (projetos de pesquisa e extensão) nas quais o docente em estágio probatório atue;

b - Formulário de Avaliação de Atividades Acadêmicas, conforme o Anexo 2, a ser aplicado pela Coordenação do Curso junto ao pessoal discente respectivo.

c - Relatório, emitido, por ocasião das avaliações, pela Comissão instituída conforme o disposto no art. 4º desta Resolução, a respeito do desempenho didático-pedagógico do docente, com base nas respostas aos formulários de que tratam as alíneas “a” e “b”.

**Art. 4º** Para acompanhamento do estágio probatório de que trata esta Resolução, o Departamento no qual o docente está lotado, através de seu plenário ou Câmara Departamental, no prazo de 30 (trinta) dias, após a nomeação do docente, formará uma Comissão de Avaliação Docente (CAD), composta de 03 (três) membros titulares e um suplente, todos do quadro efetivo do Magistério da Universidade, de classe igual ou superior a do avaliado.

§ 1º. O Chefe do Departamento designará, dentre os membros da Comissão, o seu Presidente.

§ 2º. Os membros da Comissão de Avaliação Docente terão mandato de 03 (três) anos.

§ 3º. Em caso de impedimento de qualquer membro da Comissão, por motivo justo, assim considerado pelo plenário ou Câmara Departamental, será procedida a sua substituição.

§ 4º. A Comissão de Avaliação Docente deverá aferir os dados constantes dos instrumentos de avaliação tratados nesta Resolução, bem como valer-se de outros indicadores que julgar necessários para elaborar relatório com parecer conclusivo.

**Art. 5º** Cada Departamento adotará, na avaliação do fator produtividade, a mesma sistemática usada para avaliação do desempenho acadêmico com a finalidade de progressão funcional, no que diz respeito às providências e tramitações administrativas.

**Art. 6º** A avaliação do desempenho do docente em estágio probatório será realizada em sucessivas fases, caracterizando as seguintes etapas:

a) nos primeiros dez dias após a posse, a Comissão se instalará e apresentará a este plano de atividades para o período probatório, elaborado pelo Departamento, quando da abertura do Concurso Público, bem como as resoluções e normas que regulamentam a atividade docente na UFPB.

b) ao final de cada período letivo, a Comissão de Avaliação Docente realizará avaliações parciais que devem ser consolidadas numa avaliação final, a ser realizada quatro meses antes do término do estágio probatório, sem prejuízo da continuidade da apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V do artigo 2º desta Resolução.

**Art. 7º** Os docentes com o período de estágio probatório em curso, na data do início da vigência desta Resolução, aos quais tenha sido assegurado estágio probatório de dois anos, conforme disposto no art. 28 da Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, serão avaliados, excepcionalmente, até 30 dias antes de se completarem os dois anos de exercício no cargo, ficando dispensados desta avaliação os docentes com menos de 30 dias para o término do interstício, salvo na ocorrência de falta grave, indisciplina ou indício de ilícito penal, casos em que deverá ser instaurada a competente Comissão de Sindicância ou Inquérito Administrativo.

Parágrafo único - A Comissão encarregada de fazer a avaliação prevista neste artigo será constituída na forma do artigo 4º, devendo proceder, no que for possível, de acordo com as demais normas desta Resolução.

**Art. 8º** Ao final de cada avaliação parcial, a Comissão de Avaliação Docente apresentará relatório com parecer conclusivo, à Chefia do Departamento, concluindo pela suficiência ou insuficiência do desempenho do docente no período avaliado.

§ 1º. Os resultados de cada avaliação parcial serão apresentados ao docente avaliado e discutidos em reunião da Comissão de Avaliação Docente, presentes o Chefe do Departamento e o interessado.

§ 2º. O docente que apresentar insuficiência de desempenho nas avaliações parciais submeter-se-á a um programa de melhoria de desempenho, elaborado em conjunto, por ocasião da reunião de que trata o parágrafo antecedente, responsabilizando-se pelo seu cumprimento.

**Art. 9º** O relatório final da Comissão de Avaliação Docente deverá ser apreciado e julgado pelo plenário do Departamento ou Câmara Departamental e, posteriormente, pelo Conselho de Centro, para em seguida ser encaminhado à CPPD.

§ 1º. Caberá à CPPD a instrução final do processo para deliberação do vice-reitor.

§ 2º. Da decisão do vice-reitor caberá recurso ao CONSUNI, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar do recebimento da correspondência enviada pela vice-reitoria.

**Art. 10.** A aprovação do estágio probatório não constituirá a primeira avaliação do docente para fins de progressão horizontal na carreira do magistério superior.

**Art. 11.** O docente não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

Parágrafo Único. Encontrando-se provido o cargo de origem, o servidor será aproveitado em outro, observado o disposto no artigo 30 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

**Art. 12.** O docente em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento na Universidade, e somente poderá ser cedido a outro órgão ou entidade para ocupar cargos de Natureza Especial, cargos de provimento em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores – DAS, de níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes.

**Art. 13.** Ao docente em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 91, inciso I a IV, 94, 95 e 96 da Lei 8.112, bem assim afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal.

**Art. 14.** O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 83, 84, § 1º, 86 e 96 da Lei 8.112, bem assim na hipótese de participação em curso de formação e será retomado a partir do término do impedimento.

**Art. 15.** Os casos omissos serão resolvidos pelo CONSUNI.

**Art. 16.** Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

**Art. 17.** Revogam-se as disposições em contrário.

Conselho Universitário da Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 02 de março de 1999.

  
**Jader Nunes de Oliveira**  
Presidente

**Anexo I à Resolução Nº 05/99 do CONSUNI referente avaliação de desempenho de docentes em estágio probatório.**

**FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DE DOCENTE EM ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Consiste em um questionário contendo os fatores a serem avaliados, devendo ser assinalada apenas uma resposta em que o avaliado se enquadrar.

O instrumento de avaliação contém 34 questões, com a respectiva escala de pontuação, para verificar o desempenho do docente.

O desempenho do docente será obtido considerando-se os conceitos de cada grupo de itens, isoladamente ou de forma global, como o descrito abaixo, correspondendo cada grupo de itens a um fator sob avaliação.

A – Grupos de itens ou fatores sob avaliação

1. Assiduidade
2. Disciplina
3. Capacidade de iniciativa
4. Produtividade
5. Responsabilidade

**1. ASSIDUIDADE**

É composto de 3 (três) itens, sendo assim definidos os conceitos:

E – Excelente – supera o desempenho esperado	= 10 a 13 pontos
B – Bom – atinge o desempenho esperado	= 7 a 9 pontos
R–Regular – atinge parcialmente o desempenho esperada	= 5 a 6 pontos
I–Insuficiente – não atinge o desempenho esperado	= abaixo de 5 pontos

**2. DISCIPLINA**

É composto de 5 (cinco) itens, sendo assim definidos os conceitos:

E – Excelente – supera o desempenho esperado	= 16 a 20 pontos
B – Bom – atinge o desempenho esperado	= 12 a 15 pontos
R–Regular – atinge parcialmente o desempenho esperado	= 9 a 11 pontos
I–Insuficiente – não atinge o desempenho esperado	= abaixo de 9 pontos

**3. CAPACIDADE DE INICIATIVA**

É composto de 10 (dez) itens, sendo assim definidos os conceitos:

E – Excelente – supera o desempenho esperado	= 28 a 34 pontos
B – Bom – atinge o desempenho esperado	= 22 a 27 pontos
R–Regular – atinge parcialmente o desempenho esperado	= 17 a 21 pontos
I–Insuficiente – não atinge o desempenho esperado	= abaixo de 17 pontos

**4. PRODUTIVIDADE**

É composto de 12 (doze) itens, sendo assim definidos os conceitos:

E – Excelente – supera o desempenho esperado	= 33 a 39 pontos
B – Bom – atinge o desempenho esperado	= 27 a 32 pontos
R–Regular – atinge parcialmente o desempenho esperado	= 22 a 26 pontos
I–Insuficiente – não atinge o desempenho esperado	= abaixo de 22 pontos

## **5. RESPONSABILIDADE**

É composto de 4 (quatro) itens, sendo assim definidos os conceitos:

E – Excelente – supera o desempenho esperado	= 13 a 16 pontos
B – Bom – atinge o desempenho esperado	= 10 a 12 pontos
R–Regular – atinge parcialmente o desempenho esperado	= 8 a 9 pontos
I–Insuficiente – não atinge o desempenho esperado	= abaixo de 8 pontos

## **TOTAL GERAL DE PONTOS NA AVALIAÇÃO PARCIAL**

E – Excelente – supera o desempenho esperado	= 100 a 122 pontos
B – Bom – atinge o desempenho esperado	= 80 a 99 pontos
R–Regular – atinge parcialmente o desempenho esperado	= 63 a 79 pontos
I–Insuficiente – não atinge o desempenho esperado	= abaixo de 63 pontos

## FICHA DE PONTUAÇÃO E AVALIAÇÃO

FATORES DE AVALIAÇÃO	PONTOS				
	a	b	c	d	e
<b>1. ASSIDUIDADE</b>					
1.1. Freqüência ao local de trabalho	2	1	3	4	
1.2. Permanência no local de trabalho	1	2	4	3	5
1.3. Observância de horários e comparecimento	2	1	4	3	
<b>TOTAL DE PONTOS NESTE ITEM</b>					
<b>CONCEITO OBTIDO</b>					
<b>2. DISCIPLINA</b>					
2.1. Observância da hierarquia	2	4	1	3	
2.2. Clima de trabalho	4	1	3	5	2
2.3. Relacionamento com o público	2	4	1	3	
2.4. Receptividade a críticas	4	3	1	2	
2.5. Relação Professor e aluno	1	3	2		
<b>TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NESTE ITEM</b>					
<b>CONCEITO OBTIDO</b>					
<b>3. CAPACIDADE DE INICIATIVA</b>					
3.1. Interesse/Iniciativa	2	3	1		
3.2. Objetivos da disciplina	3	2	1		
3.3. Conteúdo	2	3	1		
3.4. Metodologia	3	2	1		
3.5. Avaliação	3	1	2		
3.6. Bibliografia	2	1	3		
3.7. Conhecimento	4	3	1	2	
3.8. Aprimoramento e atualização	2	4	3	1	
3.9. Comunicação	3	2	1		
3.10. Superação de dificuldades	5	4	3	2	1
<b>TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NESTE ITEM</b>					
<b>CONCEITO OBTIDO</b>					
<b>4. PRODUTIVIDADE</b>					
4.1. Zelo e dedicação às suas atribuições	4	2	1	3	
4.2. Técnicas e recursos	3	1	2		
4.3. Utilização de bibliografia	3	2	1		
4.4. Participação dos alunos	1	3	2		
4.5. Integração com outros conteúdos	2	1	3		
4.6. Atividades práticas	3	1	2		
4.7. Flexibilidade	1	2	3		
4.8. Relação com conteúdos	1	3	2		
4.9. Variação de avaliações	3	2	1		
4.10. Resultados	3	2	1		
4.11. Desenvolvimento por parte dos alunos	4	2	3	1	
4.12. Expectativas	4	2	3	1	
<b>TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NESTE ITEM</b>					
<b>CONCEITO OBTIDO</b>					
<b>5. RESPONSABILIDADE</b>					
5.1. Sigilo quanto às informações da Instituição	3	4	1	2	
5.2. Materiais de trabalho	1	4	2	3	
5.3. Patrimônio público	2	1	3	4	

<b>5.4. Responsabilidade com o trabalho</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	
<b>TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NESTE ITEM</b>					
<b>CONCEITO OBTIDO</b>					
<b>TOTAL GERAL DE PONTOS NO PERÍODO LETIVO</b>					
<b>CONCEITO ALCANÇADO NO PERÍODO LETIVO</b>					
<b>Em        /        /</b>					
<hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/>					

## QUESTIONÁRIO

PROCESSO: \_\_\_\_\_

DOCENTE: \_\_\_\_\_

MATRÍCULA \_\_\_\_\_ DATA DE ADMISSÃO \_\_\_\_\_

DEPARTAMENTO: \_\_\_\_\_

CENTRO: \_\_\_\_\_

PERÍODO DE AVALIAÇÃO: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ a \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

### 1. ASSIDUIDADE

#### 1.1. Frequência ao local de trabalho

Avaliar o grau de frequência com que o docente se faz presente ao local de trabalho:

- a. ( ) Falta com alguma frequência ao trabalho, com justificativa.
- b. ( ) Falta com muita frequência ao trabalho, sem justificativa.
- c. ( ) Eventualmente falta ao trabalho sem motivo.
- d. ( ) Raramente falta ao trabalho.

#### 1.2. Permanência no local do trabalho

Avaliar o grau de permanência do docente em seu local de trabalho:

- a. ( ) Ausenta-se com frequência do local de trabalho, sem justificativa.
- b. ( ) Ausenta-se com frequência do local de trabalho, com justificativa.
- c. ( ) Eventualmente ausenta-se, com justificativa.
- d. ( ) Eventualmente ausenta-se, sem justificativa.
- e. ( ) Raramente ausenta-se do local de trabalho.

#### 1.3. Observância de horários e comparecimento

Avaliar a capacidade de cumprir horários ou compromissos rotineiros do seu trabalho:

- a. ( ) Chega atrasado às aulas ou a compromissos com alguma frequência.
- b. ( ) Quase sempre chega atrasado às aulas ou compromissos.
- c. ( ) Raramente se atrasa na chegada às aulas ou a algum compromisso.
- d. ( ) Eventualmente se atrasa na chegada às aulas ou a algum compromisso.

### 2. DISCIPLINA

#### 2.1. Observância da hierarquia

Avaliar o grau em que o docente observa e cumpre a hierarquia funcional:

- a. ( ) O docente raramente observa e cumpre a hierarquia funcional.
- b. ( ) O docente sempre observa a hierarquia.
- c. ( ) O docente não observa nem cumpre seu posicionamento hierárquico e seus limites de



atribuições.

d. ( ) O docente observa a hierarquia funcional, porém, em algumas ocasiões, atropela a delegação de competência a ele atribuída.

## **2.2. Clima de trabalho**

Avaliar a forma como o docente age e procura manter um bom clima de trabalho, levando em consideração os valores e sentimentos individuais e coletivos:

a. ( ) O docente age mantendo um bom clima de trabalho e considera os valores e sentimentos individuais e coletivos.

b. ( ) O docente é problemático, não se envolve com os demais do grupo, tratando a todos com desprezo e arrogância.

c. ( ) O docente mantém uma certa distância de seus colegas, mas respeita os valores e sentimentos individuais e coletivos.

d. ( ) O docente mantém sempre um bom clima de trabalho e age procurando elevar o moral de seus colegas e demais servidores.

e. ( ) O docente não se integra à equipe de trabalho e nem sempre os trata os colegas com respeito e dignidade.

## **2.3. Relacionamento com o público**

Avaliar a maneira como o docente trata o público interno e externo:

a. ( ) O docente demonstra cortesia, porém, às vezes, tem um temperamento explosivo.

b. ( ) O docente demonstra ser uma pessoa educada, paciente e cortês, chegando muitas vezes a surpreender na forma positiva como trata o público.

c. ( ) O docente tem temperamento explosivo, demonstrando ser impaciente e descortês.

d. ( ) O docente trata a todos com cortesia e educação.

## **2.4. Receptividade a críticas**

Avaliar o nível de receptividade do docente a críticas:

a. ( ) O docente quando recebe críticas acata-as e procura modificar-se, tentando desenvolver-se profissionalmente.

b. ( ) O docente é receptivo a críticas, porém, não as utiliza para progredir profissionalmente.

c. ( ) O docente não gosta de ser criticado e revolta-se quando isso ocorre.

d. ( ) O docente mostra-se indiferente às críticas.

## **2.5. Relação professor e aluno.**

Avaliar o grau de relacionamento entre o docente e seus alunos:

a. ( ) O docente não mantém um clima de respeito mútuo junto aos alunos.

b. ( ) O docente sempre mantém um clima de respeito mútuo junto aos alunos.

c. ( ) O docente, às vezes, mantém um clima de respeito mútuo junto aos alunos.

## **3. CAPACIDADE DE INICIATIVA**

### **3.1. Interesse/Iniciativa**

Avaliar o nível em que o docente apresenta idéias, sugestões e informações que possam contribuir para a melhoria do Departamento / Centro / Curso / Instituição:

a. ( ) O docente raramente se interessa e dificilmente apresenta idéias e sugestões.

b. ( ) O docente mostra-se interessado e apresenta sempre idéias e sugestões.

c. ( ) O docente não demonstra interesse, nem tampouco apresenta idéias e sugestões.

### **3.2. Objetivos da disciplina**

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente quanto à maneira como elabora seu plano de ensino:

- a. ( ) Os objetivos da disciplina estão bem definidos e relacionados à ementa da disciplina e objetivos do curso.
- b. ( ) Os objetivos da disciplina estão definidos e parcialmente relacionados à ementa da disciplina e objetivos do curso.
- c. ( ) Os objetivos não estão definidos.

### **3.3. Conteúdo**

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente quanto à maneira como elege os conteúdos de sua disciplina:

- a. ( ) Os conteúdos da disciplina estão parcialmente relacionados com os objetivos inicialmente propostos.
- b. ( ) Os conteúdos da disciplina estão relacionados com os objetivos inicialmente propostos.
- c. ( ) Os conteúdos da disciplina não estão relacionados com os objetivos inicialmente propostos.

### **3.4. Metodologia**

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente no que tange à metodologia por ele utilizada:

- a. ( ) A metodologia é adequada ao alcance dos objetivos e ao desenvolvimento dos conteúdos.
- b. ( ) A metodologia é apenas parcialmente adequada ao alcance dos objetivos e ao desenvolvimento dos conteúdos.
- c. ( ) A metodologia utilizada não permite o alcance dos objetivos e o desenvolvimento dos conteúdos.

### **3.5. Avaliação**

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente quanto aos critérios de avaliação por ele empregados:

- a. ( ) As avaliações propostas abordam os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.
- b. ( ) As avaliações propostas não abordam os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.
- c. ( ) As avaliações abordam parcialmente os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina

### **3.6. Bibliografia**

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente, com relação à bibliografia por ele recomendada:

- a. ( ) a bibliografia recomendada atende parcialmente aos conteúdos da disciplina.
- b. ( ) a bibliografia recomendada não atende aos conteúdos da disciplina.
- c. ( ) a bibliografia recomendada atende aos conteúdos da disciplina.

### **3.7. Conhecimento**

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente, no que diz respeito ao seu domínio sobre o conteúdo da disciplina:

- a. ( ) O docente possui domínio dos conteúdos da disciplina, atingindo as expectativas da área em que atua.
- b. ( ) O docente possui algum conhecimento, mas precisa melhorar.
- c. ( ) O conhecimento que o docente possui é insuficiente.
- d. ( ) O docente possui domínio dos conteúdos da disciplina, porém não atinge as expectativas da

área em que atua.

### **3.8. Aprimoramento e atualização**

Avaliar o grau em que o docente aprimora e/ou atualiza seus conhecimentos e aptidões, considerando as oportunidades oferecidas pela Instituição:

- a. ( ) A atualização de conhecimentos raramente é procurada pelo docente.
- b. ( ) Procura manter-se sempre atualizado, aprimorando seus conhecimentos.
- c. ( ) Eventualmente procura atualizar-se.
- d. ( ) O docente não demonstra interesse em atualizar-se.

### **3.9. Comunicação**

Avaliar o modo como o docente se comunica com os seus alunos:

- a. ( ) A forma de comunicação assumida pelo docente junto aos alunos é clara e objetiva.
- b. ( ) A forma de comunicação assumida pelo docente juntos aos alunos é pouco adequada e precisa melhorar.
- c. ( ) A comunicação apresenta-se de forma confusa.

### **3.10. Superação de dificuldades**

Avaliar o grau em que o docente supera as dificuldades e carências profissionais:

- a. ( ) Sempre
- b. ( ) Na maioria das vezes
- c. ( ) Ocasionalmente
- d. ( ) Dificilmente
- e. ( ) Nunca

## **4. PRODUTIVIDADE**

### **4.1. Zelo e dedicação às suas atividades**

Avaliar o nível em que o docente exerce com zelo e dedicação as suas atribuições.

- a. ( ) Frequentemente
- b. ( ) Ocasionalmente
- c. ( ) Raramente
- d. ( ) Normalmente

### **4.2. Técnicas e recursos**

Avaliar o modo como o docente utiliza técnicas e recursos didáticos.

- a. ( ) O docente procura diversificar as técnicas e recursos didáticos, durante o período letivo.
- b. ( ) O docente não diversifica as técnicas e recursos didáticos durante o período letivo.
- c. ( ) Esporadicamente o docente diversifica as técnicas e recursos didáticos, durante o período letivo.

### **4.3. Utilização de bibliografia**

Avaliar o nível de utilização da bibliografia, decorrente dos conteúdos e estratégias empregadas pelo docente.

- a. ( ) Os conteúdos da disciplina e as estratégias de ensino exigem do aluno a utilização da bibliografia recomendada.
- b. ( ) Os conteúdos da disciplina e as estratégias de ensino às vezes exigem do aluno a utilização da bibliografia recomendada.
- c. ( ) Os conteúdos da disciplina e as estratégias de ensino não exigem do aluno a utilização da

bibliografia recomendada.

#### **4.4. Participação dos alunos**

Avaliar o nível de estímulo oferecido pelo docente visando a uma maior participação dos alunos.

- a. ( ) O docente, durante as aulas não incentiva a participação dos alunos.
- b. ( ) O docente, durante as aulas não incentiva a participação dos alunos, através de diferentes estratégias.
- c. ( ) O docente, durante as aulas não incentiva a participação dos alunos, somente quando há apresentação de trabalhos pelos alunos.

#### **4.5. Integração com outros conteúdos**

Avaliar o nível de integração dos conteúdos ministrados pelo docente com os conteúdos de outras disciplinas do curso.

- a. ( ) O docente quase sempre oferece oportunidade de integração dos conteúdos desenvolvidos na disciplina que ministra com os conteúdos de outras disciplinas do curso.
- b. ( ) O docente não oferece oportunidade de integração dos conteúdos desenvolvidos na disciplina que ministra com os conteúdos de outras disciplinas do curso.
- c. ( ) O docente oferece oportunidade de integração dos conteúdos desenvolvidos na disciplina que ministra com os conteúdos de outras disciplinas do curso.

#### **4.6. Atividades práticas**

Avaliar a adoção de atividades práticas no desenvolvimento da aprendizagem.

- a. ( ) O docente adota atividades práticas que contribuem para a aprendizagem.
- b. ( ) O docente não adota atividades.
- c. ( ) O docente algumas vezes adota atividades práticas que contribuem para a aprendizagem.

#### **4.7. Flexibilidade**

Avaliar a capacidade do docente de ser flexível na modificação de estratégias.

- a. ( ) O docente no desenvolvimento da disciplina demonstra-se incapaz de modificar, quando necessário, a estratégia de ensino planejada.
- b. ( ) O docente no desenvolvimento da disciplina quase sempre se demonstra capaz de modificar, quando necessário, a estratégia de ensino planejada.
- c. ( ) O docente no desenvolvimento da disciplina sempre se demonstra incapaz de modificar, quando necessário, a estratégia de ensino planejada.

#### **4.8. Relação das avaliações com os conteúdos**

Avaliar a adequação das avaliações aos conteúdos ministrados.

- a. ( ) As avaliações realizadas não abordam os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.
- b. ( ) As avaliações realizadas abordam os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.
- c. ( ) As avaliações realizadas abordam parcialmente os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.

#### **4.9. Formas de avaliação**

Avaliar a qualidade das avaliações quanto à sua variabilidade.

- a. ( ) As avaliações são variadas no decorrer do semestre letivo.
- b. ( ) As avaliações ocasionalmente são variadas no decorrer do semestre letivo.
- c. ( ) As avaliações não são variadas no decorrer do semestre letivo.

#### **4.10. Resultados**

Avaliar a prática de discussão dos resultados das avaliações entre o docente e seus alunos.

- a. ( ) O docente sempre discute o resultado das avaliações com os alunos.
- b. ( ) O docente discute o resultado das avaliações com os alunos somente no final do período letivo.
- c. ( ) O docente não discute o resultado das avaliações com os alunos.

#### **4.11. Desenvolvimento por parte dos alunos**

Avaliar o grau em que o docente favorece aos alunos o desenvolvimento de suas qualidades, no que se refere aos fatores adiante indicados.

O docente possibilita o desenvolvimento da reflexão, raciocínio crítico, interpretação e criação de significados por parte dos alunos:

- a. ( ) Totalmente
- b. ( ) Ocasionalmente
- c. ( ) Na maioria das vezes
- d. ( ) Muito pouco

#### **4.12. Satisfação das expectativas**

Avaliar o grau em que o docente satisfaz as expectativas que se fazem em torno de sua atuação.

O docente no decorrer do período letivo atinge as expectativas da área em que atua:

- a. ( ) Totalmente
- b. ( ) Ocasionalmente
- c. ( ) Na maioria das vezes
- d. ( ) Muito pouco

### **5. RESPONSABILIDADE**

#### **5.1 Sigilo quanto às informações da Instituição**

Avaliar o comportamento do docente quanto às informações confidenciais do seu trabalho, que lhe foram repassadas ou a que teve acesso.

- a. ( ) O docente geralmente guarda sigilo sobre as informações de seu trabalho.
- b. ( ) O docente mantém sempre sigilo sobre as informações de seu trabalho.
- c. ( ) O docente já vazou informações confidenciais, não exercendo, portanto confiança quanto a esta questão.
- d. ( ) Pela forma como o docente age não é conveniente repassar-lhe informações sigilosas.

#### **5.2. Materiais de trabalho**

Avaliar o grau de interesse e preocupação com a guarda e economia do material de trabalho por parte do docente.

- a. ( ) O docente não é zeloso nem econômico com seus materiais, incorrendo no desvio dos mesmos.
- b. ( ) O docente tem um grande senso de responsabilidade, mostrando-se zeloso e procura economizar os materiais de trabalho.
- c. ( ) O docente é econômico e otimiza os seus insumos (materiais de trabalho) porém não zela pela sua conservação.
- d. ( ) O docente é responsável e zeloso com seus materiais, mas não prima pela economia dos mesmos.

#### **5.3. Patrimônio público**

Avaliar em que nível o docente observa a conservação do patrimônio público.

- a. ( ) O docente se utiliza do patrimônio público, sem se importar com sua conservação.
- b. ( ) O docente não demonstra respeito para com os bens públicos, utilizando-os de forma inadequada e provocando-lhes danos.
- c. ( ) O docente utiliza o bem público de maneira adequada.
- d. ( ) O docente demonstra grande interesse com os bens públicos, utilizando-os de forma inadequada e preocupando-se com sua manutenção e conservação.

#### **5.4. Responsabilidade com o trabalho**

Avaliar o grau em que o docente atende os prazos estabelecidos pelas diferentes esferas administrativas:

- a. ( ) É impossível depender de seus serviços, necessitando de constante vigilância.
- b. ( ) Necessita ser alertado quanto ao cumprimento de suas tarefas.
- c. ( ) Realiza todas as tarefas, cumprindo sempre os prazos determinados, dispensando fiscalização.
- d. ( ) Merece confiança e raramente necessita de fiscalização.

**Anexo II à Resolução N° 05/99 do CONSUNI referente avaliação de desempenho de docentes em estágio probatório.**

**FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE ATIVIDADES ACADÊMICAS**

**01. Planejamento de aulas**

Excelente                       Bom                       Regular                       Fraco

**02. Interesse pela disciplina**

Excelente                       Bom                       Regular                       Fraco

**03. Atualização com a matéria**

Excelente                       Bom                       Regular                       Fraco

**04. Formas de Apresentação da disciplina**

Excelente                       Bom                       Regular                       Fraco

**05. Capacidade de transmissão dos conhecimentos**

Excelente                       Bom                       Regular                       Fraco

**06. Experiência extra-acadêmica demonstrada**

Excelente                       Bom                       Regular                       Fraco

**07. Relacionamento com a turma**

Excelente                       Bom                       Regular                       Fraco

**08. Atendimento aos alunos fora da sala de aula**

Excelente                       Bom                       Regular                       Fraco

**09. O contato individual com o aluno**

Fácil                       Difícil                       Regular                       Discriminatório

**10. Quanto à pontualidade**

Pontual                       Chega Atrasado                       Falta muito

**11. Na Avaliação dos conceitos**

Muito Exigente                       Razoável                       Pouco Exigente

**12. Com relação à sua expectativa anterior**

- O professor é o que você esperava
- O professor é melhor do que você esperava
- O professor está abaixo das suas expectativas
- Não tinha informações sobre o professor

**13. Seu conceito geral para o professor**

- Excelente                       Bom                       Regular                       Fraco