



A AVALIAÇÃO DA DOCÊNCIA NA UFRN: 8 ANOS DEPOIS

Renata Archanjo¹⁵

*“Avaliação: uma convicção pavimentada na prática”
(José Dias Sobrinho)*

¹⁵ Professora do Departamento de Línguas e Literaturas Estrangeiras Modernas/CCHLA.



Foto: Harley Pensador

1. INTRODUÇÃO

Falar de avaliação da docência é falar, essencialmente, do exercício profissional do professor, da aprendizagem dos estudantes e do ensino no âmbito da instituição. Como sabemos, no processo formativo da universidade, a docência e o ensino se constituem atividades complexas. E, nos dias de hoje, em que diferentes demandas se apresentam exigindo um novo perfil de professor, a iniciativa do Programa de Atualização Pedagógica (PAP) em promover essa discussão sobre a docência universitária se reveste de significativa importância.

Parabenizamos a Pró-Reitoria de Graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (PROGRAD/UFRN) por esta publicação e espero que este relato sobre a avaliação da docência na UFRN contribua para a compreensão das tensões presentes no cotidiano da prática docente. Iniciamos com uma breve retrospectiva da avaliação institucional na UFRN e passamos a descrever os principais momentos e procedimentos da avaliação da docência, nos 8 anos de sua experiência.

As primeiras experiências brasileiras com os processos de avaliação da educação superior remontam aos anos 1970, com a implementação da avaliação dos cursos e programas de pós-graduação pela CAPES¹⁶, em 1976. Nos anos subsequentes, seguem-se a essa iniciativa de avaliação institucional outras propostas de Avaliação da Educação Superior no país, como o Programa de Avaliação da Reforma Universitária (PARU), em 1983; o Grupo Executivo para a Reforma da Educação Superior (GERES), em 1985; o Programa de Avaliação Institucional das Universidades Brasileiras (PAIUB), em 1993; o Sistema de Avaliação da Educação Superior (SINAES), em 2004.

Desses programas, cabe destacar a importância do PAIUB, cujos princípios e metodologia defendiam a autoavaliação como mecanismo legítimo de conhecimento da realidade das instituições (TRINDADE, 1996). Inicialmente um programa de adesão voluntária e financiado pelo Ministério da Educação (MEC), o PAIUB perdeu força e articulação em âmbito nacional um ano depois de sua implementação, e apenas algumas IFES¹⁷ no país deram prosseguimento aos trabalhos de avaliação institucional nos moldes propostos nesse Programa, dentre essas instituições a UFRN.

No ano de 2004, o tema da avaliação institucional volta com toda a força ao cenário nacional e, em particular, no âmbito das IFES, com o lançamento do Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (SINAES), promulgado pela Lei Federal Nº 10.861, de 14 de abril de

¹⁶ CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.

¹⁷ IFES – Instituições Federais de Ensino Superior.

2004, posteriormente regulamentada pela Portaria MEC Nº 2.051, de 09 de julho de 2004.

O SINAES, concebido a partir de uma proposta de avaliação institucional da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES) enriquecida por consultas institucionais junto às universidades brasileiras, tem como pressuposto uma política de avaliação formativa, promotora de reflexão crítica e ancorada nos estudos da própria comunidade acadêmica de referência. Assim é que, na UFRN, desde o ano de 1994, a avaliação institucional, considerada uma atividade estratégica para a melhoria da qualidade acadêmica, faz parte da agenda de trabalho e planejamento das ações da instituição.

Na UFRN, considerando que a experiência exitosa da avaliação institucional do PAIUB iniciada em 1994 não sofreu interrupção, a implementação do SINAES aconteceu com pequenas adaptações às normas estabelecidas, fortalecendo a sistemática de avaliação que vinha sendo realizada. Assim, a Comissão de Avaliação Institucional, que já iniciara o trabalho de autoavaliação nas diversas esferas acadêmica e administrativa da UFRN, é formalmente transformada em Comissão Própria de Avaliação (CPA), atendendo às determinações da lei, ou seja, designada por Portaria do Reitor e composta por representantes de todos os segmentos da comunidade universitária, além de um representante da sociedade.

Como primeira importante medida, coube à CPA elaborar o projeto de autoavaliação da instituição, considerando as dez dimensões avaliativas constantes no Art. 3º da Lei Nº 10.861(SINAES), o qual foi posteriormente aprovado pela Resolução Nº 079/2004 (CONSEPE).

Tendo em vista seus princípios e objetivos, esse projeto de autoavaliação da UFRN caracteriza-se por:

- Ser uma atividade intrínseca ao processo de planejamento.
- Ser um processo contínuo, geral e específico, que busca integrar ações.

- Fazer a crítica de suas ações e dos resultados obtidos.
- Procurar conhecer e registrar as limitações e possibilidades do trabalho avaliado.
- Ser democrático, apresentando, a priori, os aspectos a serem avaliados e envolvendo a participação de sujeitos.
- Ser transparente quanto aos seus fundamentos, seu enfoque e, principalmente, no que se refere à utilização dos seus resultados (UFRN, 2004, p. 17).

Trata-se, portanto, de uma concepção de avaliação institucional que, de forma democrática e transparente, promove a reflexão crítica acerca das práticas da instituição, na busca constante e contínua pela melhoria da qualidade das ações que desenvolve, seja no campo acadêmico, administrativo ou no campo político. A base dessa concepção assenta-se no princípio maior de que a avaliação institucional é um veículo que “ajuda a elaborar e tomar decisões” (DIAS SOBRINHO, 1996).

2. AVALIAÇÃO DA DOCÊNCIA NA UFRN: 8 ANOS DEPOIS

No âmbito do processo de avaliação institucional da UFRN, a avaliação da docência destaca-se como prioridade da instituição desde 2002, ainda sob vigência do PAIUB. A lei do SINAES, instituída em 2004, e suas dimensões avaliativas vêm referendar uma prática que na UFRN já constituía uma preocupação da gestão. Ao assumir a avaliação da docência como a expressão de seu compromisso com a busca constante pela melhoria da qualidade do ensino de graduação, a UFRN a instituiu como um dos mecanismos para prestar contas de suas ações à comunidade acadêmica e à sociedade.

Assim, ao mesmo tempo em que, no ano de 2004, estava sendo elaborado o projeto de autoavaliação institucional da UFRN, a CPA desenvolvia, paralelamente, um projeto específico de avaliação da docên-

cia. Com o objetivo central de produzir conhecimento sobre a docência na instituição e, por conseguinte, poder contribuir com a melhoria do ensino nos cursos de graduação, o projeto elaborado foi aprovado, inicialmente, pela Resolução N° 028/2005 (CONSEPE) e modificado, nos anos seguintes, pelas Resoluções N° 044/2007 (CONSEPE) e N° 131/2008 (CONSEPE), para contemplar as mudanças realizadas com vistas ao aperfeiçoamento do processo ao longo dos anos.

Com dois instrumentos, um questionário destinado aos alunos e outro aos professores, a aplicação é semestral, com quatro tipos de avaliações, a saber:

- a) Avaliação do docente pelo discente.
- b) Autoavaliação do discente.
- c) Avaliação da turma pelo docente.
- d) Autoavaliação do docente.

No contexto do SINAES, a avaliação da docência iniciou-se, efetivamente, no ano de 2006, com a aplicação presencial em turmas de graduação, por amostragem e tratamento dos dados, de forma manual.

Em decorrência do aperfeiçoamento dos sistemas informacionais de gestão da UFRN, a avaliação da docência migrou para o formato eletrônico no ano de 2008, passando a ser respondida via Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas (SIGAA) por todos os professores em exercício da docência, em nível de graduação no semestre, bem como por seus alunos. A resolução da avaliação da docência prevê que o docente somente consolide sua turma ao final do semestre, após preenchimento do instrumento de sua autoavaliação e o da avaliação da turma. Prevê, igualmente, que a matrícula do aluno no semestre seguinte só poderá ser realizada se ele tiver preenchido sua autoavaliação e a avaliação dos professores responsáveis pelas turmas cursadas no semestre anterior.

Oito anos depois, o processo continua o mesmo em seus objetivos fundamentais e tem proporcionado, em sua trajetória, mudanças e conquistas importantes para o aperfeiçoamento do exercício da docência, a melhoria do ensino e para a instituição como um todo. Podemos reconhecer essas mudanças em três planos: no plano estrutural, no plano acadêmico e no plano político.

O primeiro plano que destacamos, o qual estamos chamando de estrutural, diz respeito às contribuições que resultaram da avaliação da docência no que se refere aos aspectos materiais e físicos necessários ao ensino. O instrumento de avaliação contempla, em uma de suas dimensões, a apreciação sobre a infraestrutura da instituição e as condições disponibilizadas para o ensino. Os resultados das avaliações foram mostrando os pontos mais críticos e recorrentes destacados por alunos e professores em obter melhorias nas salas de aula, com a construção de laboratórios especializados em equipamentos, melhorias nas bibliotecas e no acervo bibliográfico, assim como a necessidade de criação de espaços de convivência e de estudo.

Algumas medidas hoje já realizadas na UFRN se constituíram em metas integradas aos Planos Trienais dos Departamentos e foram respaldadas pelos resultados da avaliação institucional, em particular da docência, em atendimento às necessidades expressas nessas avaliações. Dentre elas podemos citar como importantes: a ampliação da Biblioteca Central Zila Mamede, a criação dos laboratórios de habilidades para os cursos da área da saúde, laboratório para o curso de Comunicação Social e laboratório para o curso de licenciatura em Matemática. Além dessas, a elaboração do plano de obras da instituição, a melhoria do sistema de pedidos e aquisição de livros para a Biblioteca Central e a compra de equipamentos de informática para equipar salas de aulas com computadores e data-show consistiram em medidas subsequentes aos dados e indicadores das avaliações realizadas.

Essas informações alimentaram, igualmente, a elaboração do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2010-2019, bem como o atual

Plano de Gestão da instituição¹⁸. Esse retorno é fundamental para o processo de planejamento de uma instituição que se quer grande e que precisa, ao produzir conhecimento sobre si, identificar suas fragilidades e deficiências, bem como suas potencialidades, para a elas fazer face e avançar. O plano estrutural na UFRN tem sido, dessa forma, permanentemente retroalimentado pelos resultados das avaliações institucionais.

O segundo plano importante, o plano acadêmico, diz respeito à prática da docência em si, à atuação e à postura profissional do professor. Consideramos esta a dimensão central da avaliação da docência, uma vez que abrange seus principais atores: professores e alunos no movimento dinâmico que os envolve no processo de ensino e da aprendizagem. Segundo Zabalza:

O exercício da profissão docente requer uma sólida formação, não apenas nos conteúdos científicos, próprios da disciplina, como também nos aspectos correspondentes à sua didática e ao encaminhamento das diversas variáveis que caracterizam a docência (ZABALZA, 2004, p. 145).

Cada vez mais crescem as exigências por qualidade em torno da prática desse profissional que exerce uma atividade complexa, a qual requer atualizações constantes e contínuas, uma vez que constantes e contínuas são as modificações do cenário de trabalho, tanto no campo social quanto no humano. Nas instituições de ensino, sobretudo as públicas de nível superior, essas exigências têm sido o motor das ações de avaliação institucional que buscam, com base em seus diagnósticos e indicadores, sanar problemas e readequar práticas equivocadas.

Norteadas pelo atendimento a essas crescentes exigências e à busca pela melhoria constante da qualidade de seu ensino, no plano acadêmico, a avaliação da docência na UFRN tem sido um instrumento para o diagnóstico da efetividade de questões comuns ao exercício da docência, de um modo geral. Além da preocupação básica com o domínio do conteúdo, condição *sinequa non* para a produção e para o compartilhamento

¹⁸ Novas Conquistas: Plano de Gestão 2011–2015. UFRN.

do conhecimento, outros elementos são importantes e devem fazer parte do arsenal de todo professor. Desses, cabe destacar:

[...] aspectos relativos à motivação dos estudantes, às relações interpessoais, à capacidade de lhes transmitir uma visão da vida e do exercício profissional de acordo com princípios éticos e de responsabilidade social, o domínio dos recursos para o desenvolvimento curricular da disciplina e dos distintos processos que inclui seu ensino (conhecimentos dos processos básicos da aprendizagem e do ensino, preparação de materiais, habilidade na preparação de apresentações de fácil entendimento, criação de atividades, planejamento de avaliação, etc.), domínio dos recursos genéricos que condicionam o exercício profissional (cuidado com a voz, habilidades relacionadas com as novas tecnologias, habilidades na gestão de grupos, etc.) (ZABALZA, 2004, p. 153).

Esses aspectos compõem o instrumental utilizado na avaliação da docência realizada na UFRN e a ela devem responder alunos, tanto no momento de avaliar o professor relativamente à sua atuação didática e postura profissional, quanto a si próprio, no momento de se autoavaliar.

A experiência dos anos decorridos na prática dessa avaliação mostrou-se frutífera, também, em medidas tomadas pelas instâncias competentes dentro da administração central da instituição, tomando-se por base os resultados apontados.

Em relação aos itens regimentais da carreira docente, quais sejam a assiduidade, a pontualidade e o cumprimento do horário em sala de aula, uma das primeiras medidas tomadas foi a cobrança de justificativa escrita do docente sobre os motivos do cumprimento insatisfatório ou do não cumprimento desses itens, quando comprovados. Posteriormente a essa medida, foi inserido no Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas a possibilidade de o discente informar o não comparecimento do professor à aula. Tal medida foi importante para fazer chegar a infor-

mação à Chefia do Departamento de origem do professor. A esse chefe compete averiguar a informação recebida e tomar as medidas cabíveis.

No que se refere especificamente à atuação didática do professor, outra medida importante foi a consolidação das iniciativas já existentes para apoio e atualização pedagógica para seus professores, em desenvolvimento na UFRN, o que resultou no Programa de Atualização Pedagógica (PAP), que tem sido uma importante ferramenta na promoção de cursos, oficinas, minicursos, seminários, enfim, um conjunto de atividades de apoio e atualização pedagógica para nosso corpo docente.

Inicialmente criado como um programa visando atender às demandas evidenciadas pelos resultados da avaliação da docência, o PAP é, hoje, um programa institucional que atende tanto àqueles que dele participam por recomendação quanto por motivação própria, mas, principalmente, a todos os novos professores que ingressam na instituição. A esse respeito, a partir de 2006, foi inserida, na Resolução do CONSEPE que trata do estágio probatório dos servidores docentes na UFRN, a obrigatoriedade de participação em um curso de atualização pedagógica, com metodologia presencial e duração de 40 horas, oferecido pelo PAP.

Em constante evolução, esse é um programa que tem procurado responder, de modo atual e atuante, aos diferentes desafios postos para o exercício da docência e para a expansão da UFRN, com qualidade acadêmica. Pelos resultados obtidos, o PAP conta com reconhecimento e credibilidade da comunidade docente e dos gestores da UFRN.

O terceiro e talvez mais importante plano a ser considerado é o que estamos denominando de plano político. Embora os dois primeiros planos abordados sejam de fundamental importância para o processo avaliativo e deles tenhamos produtos efetivos, sob a forma de indicadores objetivos que resultam na adoção de medidas para melhorar e avançar na construção de uma instituição de ensino superior cada vez melhor, eles constituem planos de ação operacionais. O plano político situa-se em uma dimensão para além da dimensão operacional dos dois primeiros planos descritos, o estrutural e o acadêmico.

Uma instituição, qualquer que seja ela, mas, sobretudo, uma instituição de ensino, é um lugar social no qual sujeitos, investidos de valores e subjetividades, constroem uma realidade e a transformam. Por essa razão não deve ser concebida apenas em termos de números, indicadores, metas e produtos; devem nortear as suas ações, os objetivos de educar, produzir e disseminar o conhecimento para contribuir com a transformação da sociedade. No caso de instituições de ensino superior, como a UFRN, tais objetivos estão claramente expressos na missão de nossa universidade:

A missão da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, como instituição pública, é educar, produzir e disseminar o saber universal, preservar e difundir as artes e a cultura, e contribuir para o desenvolvimento humano, comprometendo-se com a justiça social, a sustentabilidade socioambiental, a democracia e a cidadania (UFRN, 2010, p. 11).

Assim, importa considerar, neste cenário, que avaliar, muito mais do que fornecer dados objetivos operacionais, é a possibilidade de refletir sobre nossas práticas e, em última instância, sobre nós mesmos. Ao operacionalizar a avaliação institucional, ou no caso particular a avaliação da docência, estamos tocando em questões que abrem espaço para dúvidas e questionamentos que devem nos fazer pensar e repensar valores e significados muitas vezes arraigados em nossas práticas docentes. Nesse sentido, trabalhar essas questões transcende o plano instrumental e operacional e institui um plano político que demanda uma conduta ética e habilidades interpessoais de respeito à subjetividade do outro, mas, ao mesmo tempo, a capacidade de negociação para que se garantam as obrigações e responsabilidades sociais da instituição em consonância com os valores representativos da comunidade acadêmica que a constitui.

Conforme nos esclarece Dias Sobrinho:

Como tudo o que é humano está mergulhado em valores, como tudo o que é social, e este é o caso da educação, tem necessariamente um sentido político, a avaliação institucional deve ser vista como uma questão pública, não só técnica, e de amplas consequências na sociedade. Não

é prioritariamente uma operação para equacionar tecnicamente as divergências, abafar as discordâncias, homogeneizar os interesses e camuflar as contradições através de ajustes e aplicações instrumentais. Não existe para justificar um clima morno e seguro em que as respostas técnicas emudecem as dúvidas e impedem que as questões emergjam (DIAS SOBRINHO, 1996, p. 15).

O plano político é, assim, responsável por tratar as questões subjacentes à construção dos valores adotados pela instituição como significativas para seu processo de crescimento e afirmação, para a construção de sua identidade. Para essa construção, na promoção ou negação de certos valores sociais, uma conduta ética é imprescindível. Esta, entretanto, não pode ser confundida com um ideal de neutralidade, pois todos nós temos que nos implicar em nossas ações, condutas e procedimentos. Não é o fato de fazer escolhas que determina o caráter mais ou menos ético de uma ação e sim quais efeitos as escolhas feitas produzirão nos indivíduos, objeto da ação. Consoante a esse princípio, para que a avaliação institucional tenha legitimidade no plano político, é importante que ela possa representar uma construção coletiva dos diversos interesses e camadas da organização para a transformação das realidades estagnadas e para a promoção de avanços na qualidade da vida e do trabalho de todos.

Não deve ser proposta sem negociação, nem tampouco deve ser realizada por adesão descompromissada. Deve ser formativa, integrada, processual, global, contínua e passível de ser revista a qualquer tempo. Deve ser discutida com a comunidade; ser transparente; adotar critérios claros sem protecionismo de alguns grupos e discriminação de outros. Deve levar em conta as especificidades e não pressupor uma comparação igualitária entre diferentes. Tratar diferentes como iguais só leva a mais desigualdades. Deve ser crítica tanto em relação aos resultados negativos quanto aos resultados positivos, não negando ou camuflando os primeiros, nem tampouco supervalorizando os segundos, o que seria uma forma talvez até mais cruel de camuflagem da realidade. Deve responder aos anseios da comunidade avaliada e promover mudanças efetivas com medidas e ações nos diversos planos. Não sendo assim, poderíamos nos perguntar, avaliar para quê?

O plano político, que é essencialmente um plano de exercício ético, representa, em suma, o desenvolvimento de uma cultura de avaliação. Essa cultura é algo que se conquista e não se impõe. Leva tempo e se faz com a adesão responsável de cada ator participante do processo, desde as mais altas esferas administrativas da instituição até seu mais desconhecido colaborador. A essa construção estamos nos dedicando, na UFRN, há vários anos, com ações nos planos estrutural, acadêmico e político, com avanços cada vez maiores, o que certamente contribuiu para o conceito máximo (nota 5 em uma escala de 1 a 5) obtido na avaliação externa para credenciamento da IES, realizada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), em 2011.

Dentre as ações que podemos destacar nesse plano, nos últimos anos, podemos citar a transparência das ações conduzidas pela Comissão Própria de Avaliação que em seu portal público¹⁹ disponibiliza todas as informações sobre as avaliações realizadas e em curso, bem como relatórios, resultados e medidas tomadas. Ademais, consoante ao que se encontra registrado no projeto de Autoavaliação da UFRN (2006), bem como na Resolução da Avaliação da Docência (Nº131/2008 – CONSEPE), os resultados das avaliações são apresentados e discutidos em fóruns gerais e específicos da instituição. Nessas ocasiões, os encaminhamentos dados, com críticas, sugestões ou elogios, são sempre reavaliados no âmbito interno da comissão para orientar a continuidade do trabalho.

3. AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL: VALORES E PERSPECTIVAS

Certa vez, ao participarmos de um fórum de apresentação e discussão de uma das avaliações conduzidas em nossa universidade, ouvimos de um docente a afirmação de que as instituições de ensino federais são aquelas que, no quadro do funcionalismo público, mais se submetem a processos avaliativos em suas mais diversas naturezas. Somos auditados por Tribunais de Contas, por Auditorias Fiscais, por Conselhos de Pesquisa, pelo Ministério da Educação e pelo seu Sistema de Avaliação

¹⁹ <<http://www.avaliacao.ufrn.br/>>

Institucional (SINAES). Somos cobrados por desempenho no campo do ensino, da pesquisa, da extensão e da gestão. Somos avaliados por pares, por alunos e, é claro, por nós mesmos.

É muita avaliação! Nesse contexto marcado por inquietações e contradições, cabem as questões: E para que avaliar? Para prestar contas? Para acompanhar o cumprimento de metas? Para a comparação? Para a qualidade? Para o autoconhecimento? Para formar? Para punir? Para premiar?

A avaliação institucional, como qualquer atividade desenvolvida por sujeitos e para sujeitos, é uma construção social carregada de valores. Sendo institucional, os valores em jogo são tanto aqueles dos indivíduos que integram essa comunidade quanto os da própria instituição como entidade. Ambos devem ser respeitados e levados em consideração naquilo que têm de particular e de global.

A avaliação institucional deve buscar a qualidade. Mas, para além da qualidade medida e atestada por indicadores quantitativos, a qualidade deve ser promotora de transformação em busca da instituição, do ensino que se quer oferecer, do trabalho que se quer desenvolver, da identidade que se quer assumir.

A avaliação institucional deve ser formadora e como todo processo de formação deve ser contínua. Deve conhecer o passado e não condená-lo; agir no presente de forma ética e responsável para buscar construir, não no futuro que ainda não está, mas neste presente no qual vivemos, a qualidade que buscamos. Com base em pressupostos como esses, a avaliação da docência na UFRN se constitui hoje, 8 anos depois, um processo de avaliação consolidado, contribuindo para o desenvolvimento de uma cultura de avaliação, assim como para a melhoria da qualidade acadêmica do ensino e a otimização da gestão universitária.

REFERÊNCIAS

DIAS SOBRINHO, José. **Avaliação institucional: marcos teóricos e políticos.** Avaliação (Campinas) [on-line]. 1996, vol.01, n.01, pp. 15-24. ISSN 1414-4077. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40771996000100003&lng=pt&nrm=i-so>. Acesso em: 30 jun, 2012.

ENGERS, M. E. A.; MOROSINI, M. C. (Org.). **Pedagogia Universitária e Aprendizagem.** Porto Alegre: EDIPUCRS, 2007.

ISAIA, Silvia Maria de Aguiar. **Aprendizagem docente como articuladora da formação e do desenvolvimento profissional dos professores da educação superior.** In: SINAES – Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior: da concepção à regulamentação. 4. ed., ampliada. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP, 2007.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. **Plano de Desenvolvimento Institucional: 2010-2019.** Natal, RN: EDUFRN, 2010.

RIO GRANDE DO NORTE. UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. Comissão Própria de Avaliação/CPA. **Projeto de Autoavaliação da UFRN.** Natal, RN: EDUFRN, 2006.

_____. Resolução Nº 083/2006 – CONSEPE, de 20 de junho de 2006.

_____. UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. **Novas Conquistas: Plano de Gestão 2011-2015.** Natal, RN: EDUFRN, 2012.

_____. UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. Resolução Nº 131/2008 – CONSEPE/UFRN.

TRINDADE, Hélió. **A avaliação institucional das universidades**

federais: resistência e construção. Avaliação (Campinas) [on-line]. 1996, v. 01, n. 01, p. 09-14. ISSN 1414-4077.

ZABALZA, Miguel A. **O ensino universitário:** seu cenário e seus protagonistas. Porto Alegre: Artmed, 2004.