



PARÂMETROS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR: UMA METASSÍNTESE DA LITERATURA

PARAMETERS OF EVALUATING TEACHER PERFORMANCE IN HIGHER EDUCATION: A METASYNTHESIS OF THE LITERATURE

Andréa Oriques Santos¹

Antonio Cezar Bornia²

Sérgio Murilo Petri³

Resumo: O presente estudo visa identificar, selecionar e atribuir significados aos parâmetros mais recorrentes da Avaliação de Desempenho Docente nas universidades. A problemática central reside na tecnocratização da Avaliação de Desempenho Docente, o que demanda uma transição para modelos mais formativos e subjetivos, que valorizem o desenvolvimento profissional. Metodologicamente, a pesquisa enquadra-se como qualitativa, exploratória e interpretativa, conduzida através de uma metassíntese apoiada em duas revisões bibliográficas complementares: a primeira revisou as ‘boas práticas’ avaliativas, como experiências que priorizam o crescimento docente; a segunda avançou na compreensão dos sistemas de avaliação e investigou os parâmetros adotados. Como resultado, apresenta-se um inventário de 90 elementos organizados em sete dimensões: Ensino, Extensão, Pesquisa, Gestão, Funcional/Carreira, Perspectivas de Avaliação e Comportamentais/Socioemocionais. Conclui-se que a sistematização desses parâmetros permite superar visões puramente produtivistas, oferecendo subsídios para uma mudança de paradigma adaptada às necessidades institucionais e docentes.

Palavras-chave: Avaliação do desempenho docente; Ensino superior; Metassíntese qualitativa; Desenvolvimento profissional; Parâmetros avaliativos.

Abstract: This study aims to identify, select, and assign meanings to the most recurrent parameters of Faculty Performance Evaluation in universities. The central problem lies in the technocratization of faculty performance evaluation, which demands a transition to models that value professional development. Methodologically, the research is qualitative, exploratory, and interpretive, conducted through a meta-synthesis supported by two complementary literature reviews: the first reviewed “good evaluation practices”, such as experiences that prioritize faculty growth; the second deepened the understanding of evaluation systems and investigated the parameters adopted. As a result, an inventory of 90 elements organized into seven dimensions is presented: Teaching, Extension, Research, Management, Functional/Career, Evaluation Perspectives, and Behavioral/Socio-emotional. It can be concluded that the systematization of these parameters allows us to overcome purely productivist views, providing support to initiate a paradigm shift adapted to the institutional and teacher needs.

Keywords: Faculty performance evaluation; Higher education; Qualitative meta-synthesis; Professional development; Evaluative parameters.

¹ Mestrado, UFSC. UDESC, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. E-mail: andreaoriques@hotmail.com

² Doutorado, UFSC. UFSC, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. E-mail: cezar.bornia@gmail.com

³ Doutorado, UFSC. UFSC, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. E-mail: smpetri@gmail.com



1 Introdução

A avaliação de desempenho docente (ADD) é um alicerce à qualidade do ensino superior, promovendo tanto o desenvolvimento institucional quanto dos docentes (Meng; Jinlong; Wang, 2022; Gribling; Duberley, 2021; Ávila *et al.*, 2018). A ADD é um processo complexo que examina competências em diversas áreas, identifica melhorias e fomenta o crescimento profissional (Yurén *et al.*, 2020; Ávila *et al.*, 2018; Kolychev; Budanov, 2021). Com isto, a identificação dos parâmetros para a ADD requer, primeiramente, o entendimento dos saberes docentes consolidados no campo da pesquisa. A recente revisão sistemática de Lima, Cristo Júnior e Moura (2025) mapeou as principais categorias desses saberes, fornecendo o arcabouço teórico para se definir o que deve ser avaliado. Este estudo se insere nesta discussão, pois estes eixos de saberes – profissionais, disciplinares, curriculares, tecnológicos, de experiência, de formação para o magistério e outros – formam a base para a constituição dos parâmetros das práticas avaliativas docentes.

Apesar das diretrizes legislativas, como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Brasil, 1996) e o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – Sinaes (Brasil, 2004), e institucionais valorizarem a avaliação formativa e o desenvolvimento profissional, alguns sistemas ainda priorizam parâmetros padronizados, negligenciando o equilíbrio e as nuances individuais (Do *et al.*, 2020; García García; Hervás Torres, 2020; Castro Morera; Navarro Asencio; Blanco Blanco, 2020), focando nas exigências das avaliações somativas, que seguem indispensáveis. Há modelos avaliativos que mesclam enfoques somativos e formativos (García García; Hervás Torres, 2020; Morera *et al.*, 2020), em uma combinação equilibrada, proporcionando avaliações mais completas, com diálogo e reflexão (Ávila *et al.*, 2018; Castro Morera; Navarro Asencio; Blanco Blanco, 2020).

A ADD tem sido marcada por tecnocratização, priorizando a produtividade científica em detrimento de dimensões de ensino e manifestando crescente preocupação com o impacto aos docentes no cenário científico global, gerando pressão, competitividade e desigualdades, que afetam o bem-estar docente e a qualidade do ensino (Walker, 2020; Gribling; Duberley, 2021). Na prática, essa lógica se traduz na aplicação de parâmetros padronizados e métricas burocráticas que ignoram as especificidades de cada perfil docente (Bas; Carot, 2022; Castro Morera; Navarro Asencio; Blanco Blanco, 2020).



Apesar do reconhecimento global do potencial diagnóstico da ADD (Wang *et al.*, 2022), sua eficácia tem sido questionada, impulsionando movimentos internacionais de reformulação alinhados à qualidade do ensino e ao desenvolvimento institucional (Castro Morera; Navarro Asencio; Blanco Blanco, 2020; Walker, 2020; Ávila *et al.*, 2018).

A Unesco, como agente de mudanças nas políticas globais de educação, influencia a adoção de padrões de qualidade ao propor diretrizes de equilíbrio da autonomia universitária e da responsabilidade social. Isto ocorre por meio do fortalecimento dos sistemas de avaliação e da promoção de uma cultura da qualidade interna que valoriza a carreira acadêmica e as condições de trabalho (Unesco, 1997; 1998; 2009), o que tem levado universidades a revisarem suas diretrizes para além de métricas puramente produtivistas.

As práticas avaliativas devem superar métodos tradicionais que não capturam a complexidade da atividade docente, incorporar métodos modernos que considerem as múltiplas dimensões do trabalho docente, adotando abordagens holísticas, focadas em desenvolvimento profissional e *feedback* construtivo (Ávila *et al.*, 2018; Walker, 2020; Meng; Jinlong; Wang, 2022). E, embora não haja consenso sobre as competências essenciais de um 'bom professor' universitário, a literatura converge para uma concepção multidimensional. Um 'bom professor' é aquele que transcende o domínio do conteúdo técnico e consegue equilibrar a excelência acadêmica com a sensibilidade pedagógica. Nesse sentido, destaca-se, além de a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, valores éticos e metodológicos (Yurén *et al.*, 2020; Castro Morera; Navarro Asencio; Blanco Blanco, 2020).

Concomitantemente, as pressões competitivas globais referem-se à influência exercida pelos rankings internacionais e pelas métricas de impacto científico na governança das universidades, impondo às instituições uma gestão de desempenho com foco na retenção de talentos e na produtividade acadêmica, em tensão com as atividades substantivas e com a sustentabilidade da carreira docente (Gribling; Duberley, 2021; Walker, 2020).

No contexto atual, políticas de qualidade, internacionalização e inovação impactam a atividade acadêmica ao deslocar o foco das práticas tradicionais para uma lógica de performatividade, exigindo que o docente atue simultaneamente como pesquisador de alto rendimento e gestor de sua própria visibilidade (Gribling; Duberley, 2021; Walker, 2020).



As avaliações personalizadas favorecem um ambiente acadêmico mais sustentável e equitativo (Castro Morera; Navarro Asencio; Blanco Blanco, 2020) e a valorização de dimensões subjetivas como colaboração, comunicação e compromisso, tornam a avaliação mais humana e individualizada (Meng; Jinlong; Wang, 2022; Alarcón-Quinapanta *et al.*, 2019; Kolychev; Budanov, 2021). Tendências como benchmarking e inteligência artificial surgem como ferramentas promissoras para aprimorar a avaliação, desde que respeitem princípios éticos e de privacidade (Meng; Jinlong; Wang, 2022; Alarcón-Quinapanta *et al.*, 2019). E modelos inovadores, inspirados em empresas de alta tecnologia, podem aprimorar a eficácia acadêmica ao substituírem ciclos avaliativos rígidos e anuais por sistemas de feedback contínuo em tempo real e metas dinâmicas, evitando a burocratização e a falta de feedback institucional (Walker, 2020).

A literatura indica que a avaliação para o desenvolvimento profissional transcende a mensuração, adotando uma abordagem formativa que valoriza o crescimento individual e coletivo (Castro Morera; Navarro Asencio; Blanco Blanco, 2020; Meng; Jinlong; Wang, 2022; Gribling; Duberley, 2021). Para ser eficaz, a ADD deve ser transparente, contextualizada e considerar dimensões comportamentais, cognitivas e emocionais, favorecendo colaboração e engajamento e valorizando habilidades subjetivas como motivação, criatividade e compromisso (Yurén *et al.*, 2020; Ávila *et al.*, 2018; Alarcón-Quinapanta *et al.*, 2019; García García; Hervás Torres, 2020).

Ao integrar dimensões qualitativas e quantitativas (Rocha-Vázquez; Mur-Villar; Alpízar-Fernández, 2019; Wang *et al.*, 2022; Walker, 2020) e evitar foco excessivo em pesquisa (Gribling; Duberley, 2021), promove-se um ciclo contínuo de melhoria, ambientes colaborativos de aprendizagem, cultura institucional e condições de trabalho que impactam o docente e a qualidade da educação (Kolychev; Budanov, 2021, 2022; Yurén *et al.*, 2020). Assim, transformar a ADD exige abordagem integrada, priorizando o bem-estar dos docentes e a qualidade do ensino (Rocha-Vázquez; Mur-Villar; Alpízar-Fernández, 2019; Alarcón-Quinapanta *et al.*, 2019).

Este estudo insere-se no campo da ADD no Ensino Superior, focando especificamente na transição entre modelos tecnocráticos-produtivistas e modelos mais formativos e subjetivos, voltados ao desenvolvimento profissional.

Investigar a ADD é importante para a gestão da qualidade do ensino superior universitário, para o desenvolvimento institucional e docente e essencial para que os sistemas avaliativos transcendam métricas burocráticas, assumindo um caráter



diagnóstico e formativo (Meng; Jinlong; Wang, 2022; Ávila *et al.*, 2018; Wang *et al.*, 2022; Yurén *et al.*, 2020).

Embora a literatura aponte a necessidade de avaliações mais formativas, persiste uma lacuna sobre quais parâmetros concretos podem compor um sistema que supere a métrica puramente produtivista. Diante disso, este estudo busca responder: **Quais são os parâmetros mais recorrentes da ADD universitária e como eles podem ser ressignificados com uma visão mais formativa, subjetiva e de desenvolvimento profissional?** Assim, tem-se por objetivo identificar, selecionar e atribuir significado aos parâmetros da ADD mais recorrentes na literatura, sistematizando-os em um inventário que subsidie abordagens avaliativas holísticas.

2 Método

2.1 Delineamento metodológico

Esta pesquisa busca identificar, selecionar e atribuir significado a parâmetros da ADD com base na literatura, adotando uma abordagem qualitativa de cunho interpretativo e exploratório, para compreensão aprofundada do fenômeno complexo e multidimensional da ADD (Prodanov; Freitas, 2013).

A ADD é um sistema multidimensional que opera na interseção entre a governança institucional e a qualidade acadêmica. De um lado, considerada um mecanismo de gestão influenciado por pressões competitivas e métricas de impacto (Walker, 2020; Gribling; Duberley, 2021). De outro, um processo que deve integrar o ensino, a pesquisa e a extensão a valores éticos e metodológicos (Yurén *et al.*, 2020; Castro Morera; Navarro Asencio; Blanco Blanco, 2020).

Nesta pesquisa, o procedimento metodológico central adotado foi a metassíntese, conduzida para integrar e interpretar achados de múltiplas fontes para gerar uma compreensão profunda sobre a ADD. O percurso metodológico fundamenta-se na análise temática, utilizando a revisão da literatura como procedimento para a constituição do *corpus* documental. Os resultados apresentados em uma metassíntese não são meramente a síntese replicada dos achados, mas uma integração interpretativa destes achados, analisada na visão do pesquisador (Sandelowski; Barroso, 2007).

De natureza básica e método indutivo, a pesquisa partiu da análise de dados específicos para formular compreensões amplas (Prodanov; Freitas, 2013). Assim, foram efetuadas duas revisões da literatura complementares: uma mapeou as boas práticas na



ADD – definidas como experiências que valorizam o desenvolvimento e o crescimento do professor – e outra focou na análise dos sistemas de ADD e identificação dos parâmetros utilizados no contexto universitário.

Para superar a lógica estritamente tecnocrática, o estudo busca identificar e atribuir significados aos parâmetros avaliativos presentes na literatura, transcendendo a mera descrição de normas, permitindo captar a multiplicidade da construção dos saberes docentes, conforme apontado por Lima, Cristo Júnior e Moura (2025).

O processo de investigação envolveu a extração sistemática de dados, seguida da atribuição de significados aos parâmetros encontrados. Como resultado desse procedimento, obteve-se um inventário de 90 elementos, que foram submetidos a uma análise de categorização, resultando em sete dimensões analíticas: Ensino, Extensão, Pesquisa, Gestão, Funcional/Carreira, Perspectivas de Avaliação e Comportamentais/Socioemocionais. Esta abordagem de metassíntese permitiu que o estudo transcendesse a revisão da literatura tradicional, configurando uma investigação que oferece subsídios práticos e teóricos para a estruturação de modelos de avaliação holísticos.

2.2 Seleção pertinente às boas práticas de ADD em universidades

A primeira revisão da literatura, focada nas boas práticas da ADD em universidades, foi realizada em 23 de novembro de 2023. A estratégia de busca envolveu descritores em português e inglês, relacionados à ADD, boas práticas e universidade, identificando 977 fontes, na *WoS*, *Scopus*, *Doaj* e *Scielo*, conforme a Tabela 1:

Tabela 1: Descritores e artigos por base de dados pertinente às boas práticas

DESCRIPTORES	WoS	SCOPUS	DOAJ	SCIELO	TOTAL
“Avaliação de desempenho docente” OR “Teacher Performance Evaluation” OR “Teacher Evaluation” OR “avaliação docente” AND “Boas práticas” OR “best practices” OR “melhores práticas” OR “good practices” OR “tendências” OR “trends” AND “Universidades” OR “universities” OR “higher education” OR “ensino superior”.	10	30	751	54	845



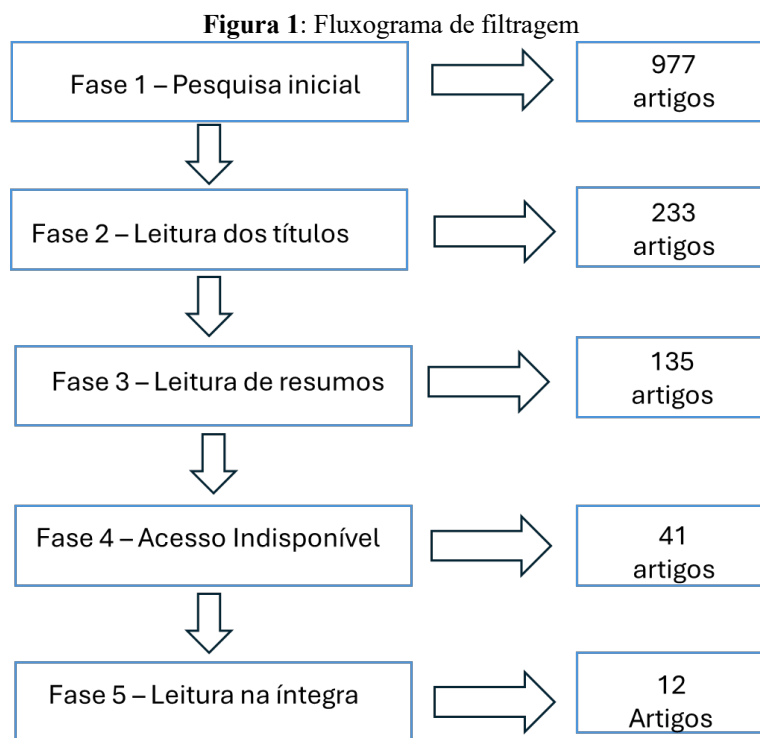
“Teacher Performance Evaluation” OR
“Teacher Evaluation” OR “Teaching
performance evaluation system” OR
“teacher performance” OR “faculty
evaluation” OR “teaching performance
management” OR “Performance
Management” OR “periodic performance
evaluation” OR “faculty performance
evaluation” OR “performance evaluation
practice” AND “good practices” OR
“concept and trends” OR “best practices”
OR “efficient and effective practices” OR
“standards and trends” OR “practice
successful” OR “benchmarking” AND
“education institution” OR “education
institutions” OR “university” OR
“universities” OR “college” OR
“colleges” OR “faculty” OR “faculties”
OR “higher education” OR “higher
educations” OR “higher education
institution” OR “higher education
Institutions” OR “teaching institution”
OR “teaching Institutions” OR “academic
institution” OR “academics institutions”.

42	90	0	0	132
----	----	---	---	-----

TOTAL	52	120	751	54	977
--------------	-----------	------------	------------	-----------	------------

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

Os critérios de inclusão priorizaram estudos que explorassem conceitos, indicadores e tendências sobre a ADD no ensino superior, considerando publicações contemporâneas entre 2018 e 2023. Como critério de exclusão, na primeira filtragem, foram excluídos artigos não voltados ao ensino superior, duplicados, anais de eventos e capítulos de livros, seguido pela leitura dos títulos, resumos, indisponíveis, e leitura na íntegra. O processo de triagem é apresentado na Figura 1.



Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

Os 12 artigos finais, alinhados aos objetivos da pesquisa, são listados nas referências (1; 3; 11; 12; 15; 16; 20; 21; 30; 32; 33; 36).

Por meio da leitura dos artigos selecionados, foi possível identificar fragmentos representativos da literatura sobre a ADD nas universidades e analisar termos, conceitos, indicadores, padrões e tendências que se destacam como boas práticas no processo avaliativo.

2.3 Seleção pertinente aos parâmetros de ADD em universidades

O processo de seleção do material bibliográfico referente à segunda revisão da literatura, voltada aos parâmetros da ADD em universidades, foi conduzido em 23 de abril de 2024 e teve como objetivo identificar parâmetros avaliativos, considerando, além das dimensões tradicionais, dimensões subjetivas, formativas e de desenvolvimento profissional.

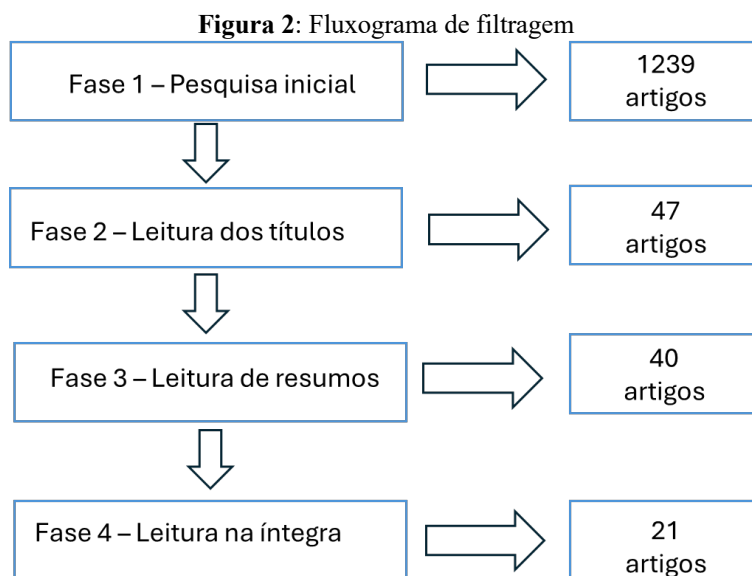
A busca foi realizada nas bases *WoS* e *Scopus*, utilizando descritores em inglês, estruturados em diferentes combinações para abranger e garantir a relevância a parâmetros emergentes sobre a ADD em universidades, consideraram-se apenas publicações entre 2020 e 2024. Foram identificados 1.239 documentos, de acordo com a Tabela 2.

Tabela 2: Descritores e artigos por base de dados pertinente aos parâmetros

DESCRITORES	WEB OF SCIENCE	SCOPUS	TOTAL
“assessment” and “performance” and “teacher” and “university” or “higher education”	409	324	733
“assessment” and “performance” and “teacher” and “university” or “higher education” and “formative” and “development” and “professional”	23	14	37
“assessment” and “performance” and “teacher” and “university” or “higher education” and “development” and “professional”	55	45	100
“assessment” and “performance” and “teacher” and “university” or “higher education” and “formative” and “professional development”	7	3	10
“assessment” and “performance” and “teacher” and “university” or “higher education” and “formative”	58	41	99
“system” and “assessment” and “performance” and “teacher” and “university” or “higher education” and “formative”	95	128	223
“system” and “assessment” and “performance” and “teacher” and “university” or “higher education” and “professional development”	5	16	21
“system” and “assessment” and “performance” and “teacher” and “university” or “higher education” and “development” and “professional”	8	8	16
TOTAL	660	579	1239

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

Como critérios de inclusão, foram selecionados os estudos de ADD em universidades de indicadores claros, formativos, subjetivos, de desenvolvimento profissional. Como critério de exclusão, na primeira filtragem, foram excluídos artigos não voltados ao ensino superior, duplicados, inacessíveis, anais de eventos e capítulos de livros, seguido pela leitura dos títulos, resumos e leitura na íntegra. O processo de triagem é apresentado na Figura 2.



Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

Assim, 21 artigos foram considerados adequados para compor a revisão e são listados nas referências (2; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 13; 14; 17; 18; 19; 22; 25; 27; 28; 29; 31; 34; 35).

Por meio da leitura e análise dos 21 artigos, foi possível identificar, selecionar e atribuir significado aos parâmetros tradicionais e emergentes sobre a ADD nas universidades. Os principais achados da pesquisa são apresentados na seção de análise dos resultados.

3 Resultados e Atribuições de Significados: Uma Análise Interpretativa

A ADD universitária é um sistema complexo, com múltiplos fatores impactando instituições e docentes que desempenham diversas funções, com critérios e objetivos plurais, tornando sua avaliação desafiadora (Bas; Carot, 2022; Wu; Fang, 2022; Yuan, 2024). Essa complexidade levou a ADD a se tornar tema central nos debates sobre gestão educacional (Do *et al.*, 2020).

A interdependência das atividades docentes gera uma progressão natural no desenvolvimento profissional, onde a proficiência em tarefas mais avançadas sucede o domínio das mais básicas (Van Dijk *et al.*, 2020). Contudo, a falta de metodologias comuns e a diversidade de parâmetros utilizados dificultam a padronização dos sistemas de ADD, levando algumas instituições a priorizarem a pesquisa em detrimento de outras funções docentes (Bas; Carot, 2022; Popović *et al.*, 2020). Essa abordagem pode tornar o processo avaliativo desgastante para os docentes, especialmente devido à multiplicidade de atribuições (Aravena-Gaete; Gairín Sallán, 2021).

Além da definição dos parâmetros, surge a questão do peso atribuído a cada um, onde determinadas atividades podem ser mais valorizadas que outras. Muitas universidades não diferenciam adequadamente os perfis docentes, submetendo funções substantivas ou de gestão às mesmas métricas burocráticas, o que compromete o reconhecimento do desenvolvimento profissional. Schuster e Finkelstein (2006 *apud* Bas; Carot, 2022) destacam que a distribuição de tempo entre ensino, pesquisa e outras responsabilidades institucionais varia de acordo com a percepção individual dos docentes sobre suas atividades.

Outro fator relevante é a categoria de enquadramento dos docentes, pois há diferenças nas atribuições entre os níveis da carreira acadêmica, onde docentes iniciantes enfrentam maior instabilidade em relação aos docentes mais experientes (Liu *et al.*, 2022).

Considerando esses desafios, os parâmetros avaliativos identificados na revisão da literatura são apresentados nos quadros abaixo em sete dimensões: Quadro 1 – Ensino (23), Quadro 2 – Extensão (2), Quadro 3 – Pesquisa (9), Quadro 4 – Gestão (18), Quadro 5 – Funcional e de Carreira (12), Quadro 6 – Perspectivas da Avaliação (6) e Quadro 7 – Comportamentais e Socioemocionais (21).

Quadro 1: Dimensão Ensino

Parâmetros	Significado Atribuído	Base Teórica
Planejamento	Define metas e objetivos para o aprendizado, organizando conteúdos, materiais e atividades. Deve ser ajustado ao longo da disciplina para manter alinhamento com o plano de estudos. É considerada a clareza na apresentação, a preparação do docente e da disciplina na execução do planejamento.	Bas e Carot (2022); Do <i>et al.</i> (2020); Van Dijk <i>et al.</i> (2020).
Organização do ensino	Estrutura e disponibiliza recursos para a sala de aula, incentivando a disciplina dos alunos. O planejamento antecipado permite prever problemas e garantir eficiência.	Bas e Carot (2022); Fu e Qi (2022).
Metodologia	Envolve métodos de ensino, estratégias educacionais e uso de recursos didáticos, focando na aplicação prática dos conceitos. O alinhamento metodológico garante coerência entre objetivos, conteúdos e atividades. É considera a inovação, eficiência e clareza na comunicação.	Fu e Qi (2022); Wu e Fang (2022); Fan, Liu e Yang (2022).
Abordagem metódica e sistemática	Estrutura e critério para um bom desempenho e eficiência objetiva, previne intercorrências e segue um padrão objetivo.	Popović <i>et al.</i> (2020).
Prazos para envio de relatórios de notas	O cumprimento de prazos faz parte da rotina, obrigações e competências do docente.	Bas e Carot (2022).
Número total de alunos inscritos na disciplina	Considerado em um semestre ou ano letivo.	Popović <i>et al.</i> (2020).
Didática	Avalia a capacidade do docente de planejar e conduzir a avaliação da aprendizagem, integrando teoria e prática, esclarecendo dúvidas e oferecendo <i>feedback</i> . O docente deve demonstrar domínio do conteúdo, confiança e	Ludwikowska (2022); Fu e Qi (2022); Wu e Fang (2022).

	clareza, criando um ambiente acolhedor e promovendo métodos variados de ensino.	
Inovação educacional/ Pedagógica	O uso de TICs e métodos inovadores é relevante para o ensino, exigindo atualização constante e domínio tecnológico. O docente deve estimular a criatividade, o pensamento crítico e adotar abordagens experimentais. A qualidade do conteúdo depende da inovação, do alinhamento com demandas sociais e da capacidade de engajar os alunos.	Bas e Carot (2022); Vázquez-Serna, Navarro Rangel e Villegas Tovar (2023); Fu e Qi (2022).
Tutorias	Envolve grupos de estudo, monitorias e ambientes de apoio à aprendizagem, exigindo criação, incentivo e atuação docente. O docente deve orientar os alunos sobre opções disponíveis, horários, e docentes responsáveis e cumprir o cronograma. É considerada a capacidade de promover aprendizagem colaborativa, interação e troca de conhecimentos.	Bas e Carot (2022); Ludwikowska (2022); Fu e Qi (2022).
Domínio de classe	Envolve controle, gerenciamento do fluxo de ensino e multitarefa do docente, garantindo um ambiente produtivo e acolhedor. Inclui lidar com interrupções, otimizar o tempo de aprendizagem e adaptar-se às necessidades dos alunos, mantendo fluidez e transições suaves.	Sukirno (2020); Fu e Qi (2022); Van Dijk <i>et al.</i> (2020).
Relacionamento	O relacionamento docente-aluno influencia diretamente a qualidade da educação, promovendo participação, confiança e empatia. O docente deve equilibrar liderança e acolhimento, valorizando o potencial dos alunos e incentivando um ambiente colaborativo.	Ludwikowska (2022); Fu e Qi (2022); Liu <i>et al.</i> (2022).
Comunicação	A comunicação eficaz do docente envolve clareza, objetividade e interação, facilitando a compreensão e promovendo um ambiente de aprendizado participativo. A habilidade de se expressar de forma atrativa e convincente impacta diretamente o desempenho docente e o engajamento dos alunos.	Baumgartner, Oesterhelt e Reuker (2020); Ludwikowska (2022); Fu e Qi (2022).
Competência Linguística	O domínio de uma segunda língua e a capacidade de ministrar aulas em diferentes idiomas é uma exigência contemporânea e fator importante para atender a uma comunidade acadêmica diversificada e internacional.	Do <i>et al.</i> (2020).
Segurança dos alunos pelo docente	Cuidados físicos, com materiais, espaços e afins, pois algumas disciplinas exigem mais atenção dos docentes, demandando medidas para a garantia da segurança dos alunos.	Baumgartner, Oesterhelt e Reuker (2020).
Observação em sala de aula	A observação <i>in loco</i> permite analisar diretamente as práticas de ensino e fornecer <i>feedback</i> para melhorá-las.	Mastrokourou <i>et al.</i> (2022).
Avaliação do aluno	Deve ser clara, justa e transparente, garantindo objetividade e monitoramento do desempenho. O docente deve interpretar resultados para aprimorar o ensino, estabelecer expectativas realistas e utilizar múltiplas métricas para avaliar progresso e satisfação.	Sukirno (2020); Fu e Qi (2022); Do <i>et al.</i> (2020).
Monitoramento da Aprendizagem	Envolve o acompanhamento atento dos alunos em grupo e individualmente, garantindo suporte e adaptação às necessidades educacionais.	Fu e Qi (2022); Wu e Fang (2022).
Experiências dos alunos	Abrangem códigos de comportamento e segurança psicológica, garantindo um ambiente de aprendizado equilibrado. O docente deve estimular o pensamento crítico, a reflexão e a resolução independente de problemas.	Baumgartner, Oesterhelt e Reuker (2020); Iqbal <i>et al.</i> (2020); Henklain <i>et al.</i> (2020).
Número de alunos aprovados, reprovados ou concluintes em	Analisados ao longo do semestre ou ano letivo, refletem o desempenho acadêmico.	Popović <i>et al.</i> (2020).

disciplinas		
Número de orientandos na graduação e na pós-graduação	Reflete a qualidade e quantidade das supervisões. A eficácia do docente é avaliada pelo impacto na formação dos alunos.	Do <i>et al.</i> (2020); Fan, Liu e Yang (2022).
Número de orientações concluídas na graduação e/ou na pós-graduação	Reflete a qualidade da supervisão acadêmica, seu impacto na formação dos estudantes e pelo tempo para publicação de pesquisas.	Bas e Carot (2022); Fan, Liu e Yang (2022).
Competência global	Permite que docentes preparem alunos para um mundo interconectado, incorporando temas atuais e promovendo reflexão sobre questões globais. Envolve diversidade, cultura e princípios interculturais, conectando o aprendizado à realidade.	Ludwikowska (2022); Liu <i>et al.</i> (2022); Do <i>et al.</i> (2020).
Formação continuada	É a capacitação profissional, atualização, treinamento, aperfeiçoamento e aprimoramento docente, promovendo desenvolvimento profissional por meio de reflexão, ação, <i>feedback</i> e melhoria das competências.	Bas e Carot (2022); Fu e Qi (2022); Mastrokoulou <i>et al.</i> (2022).

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

O ensino é interpretado multidimensionalmente, transcendendo a mera transmissão de conteúdo técnico. Com 23 parâmetros, esta dimensão abrange desde o planejamento e a metodologia até o relacionamento docente-aluno e a experiência do aluno. Destaca-se que o ‘bom professor’ deve equilibrar a excelência acadêmica com a sensibilidade pedagógica, utilizando a avaliação como monitoramento da aprendizagem e suporte ao crescimento do estudante.

Quadro 2: Dimensão Extensão

Parâmetros	Significado Atribuído	Base Teórica
Programas de extensão	Promovem engajamento social e interação docente-aluno, impactando fatores socioemocionais. É considerada a organização de atividades extracurriculares e serviços sociais, além do número de ações e beneficiados.	Sukirno (2020); Fu e Qi (2022); Mastrokoulou <i>et al.</i> (2022).
Curricularização	Relacionada à organização do ensino, planejamento educacional e atividades acadêmicas.	Bas e Carot (2022).

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Nesta dimensão, a atividade docente é vinculada ao compromisso social e à interação com a comunidade. Os parâmetros de programas de extensão e curricularização são fatores com impacto socioemocional e de engajamento social. A extensão tende a deixar de ser secundária para se integrar aos demais contextos acadêmicos, o que enriquece a formação do aluno e a relevância social da universidade.

Quadro 3: Dimensão Pesquisa

Parâmetros	Significado Atribuído	Base Teórica
Investigação	Envolve pesquisa e publicações acadêmicas. A qualidade da investigação e da publicação impulsiona a eficiência docente, conferindo	Mula-Falcón e Caballero (2025); Fu e Qi (2022); Fan, Liu e Yang (2022).

	prestígio e reconhecimento profissional ao docente.	
Produtividade	Abrange produção científica, tecnológica, artística e cultural, sendo avaliada pela qualidade e quantidade das publicações. Considera-se a frequência de publicação, supervisão de pós-graduação e impacto internacional.	Do <i>et al.</i> (2020); Cai, Shafait e Chen (2022); Fu e Qi (2022).
Publicação	A qualidade da pesquisa é avaliada por métricas como fator de impacto, <i>H-index</i> , SJR, contagem de citações e outras. Uma maior contagem de citações indica maior qualidade e relevância acadêmica.	Popović <i>et al.</i> (2020).
Revisores de artigo científico	Considera a habilidade dos docentes em atuar como revisores, experiência e contribuição para a qualidade das publicações, incluindo tempo para atuação, competência em fornecer <i>feedback</i> e recomendações.	Do <i>et al.</i> (2020).
Participação em eventos	Inclui conferências e congressos acadêmicos para fortalecer a troca de conhecimento e visibilidade profissional.	Bas e Carot (2022).
Captação de recursos financeiros externos	Alguns sistemas utilizam métricas para alocar recursos, pois financiamentos e bolsas impulsionam a promoção acadêmica. Sua ausência pode dificultar a carreira.	Bas e Carot (2022); Liu <i>et al.</i> (2022).
Criações artísticas	Ligadas a exposições e apresentações.	Bas e Carot (2022).
Méritos e ações colaborativas de PD&I	Envolvem pesquisa, desenvolvimento e inovação, promovendo avanços científicos e tecnológicos.	
Disciplinas ou áreas de atuação	A avaliação varia conforme a disciplina, pois áreas menos tradicionais enfrentam desafios na produtividade científica. Docentes experientes tendem a ter mais publicações e sucesso em financiamentos.	Mula-Falcón e Caballero (2025).

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

A pesquisa é considerada o foco da tecnocratização e do produtivismo. Os 9 parâmetros da dimensão (como produtividade, revisão de artigos e captação de recursos) são integrados a uma visão de investigação e contribuição acadêmica, que conferem prestígio e reconhecimento, mas que devem coexistir em equilíbrio ético com as demais funções docentes.

Quadro 4: Dimensão Gestão

Parâmetros	Significado Atribuído	Base Teórica
Funções administrativas	Compreendem gestão, operação e liderança na organização educacional, abrangendo planejamento, currículo, seleção de pessoal e recursos.	Sukirno (2020); Chang <i>et al.</i> (2020); Mastrokoulou <i>et al.</i> (2022).
Direção/Coordenação/chefia de Centro, Departamento ou Curso	São avaliadas pelo tempo dedicado à participação e gestão institucional.	Bas e Carot (2022).
Direção/Coordenação de Pós-Graduação	Envolvem gestão acadêmica e liderança na formação avançada dos estudantes.	
Cargos de pró-reitores, vice-reitores e reitores	Demanda liderança acadêmica e gestão institucional, impactando diretamente a administração universitária.	Bas e Carot (2022); Chang <i>et al.</i> (2020); Yuan (2024).
Direção/Coordenação de Estrutura de transferência de conhecimento e inovação (PD&I)	Gestão estratégica para fomentar avanços científicos e tecnológicos.	Bas e Carot (2022).

Participação em comissões e colegiado	Integra atividades de gestão, sendo avaliada pelo tempo dedicado.	
Participação em Comissão de ensino/acadêmica da Graduação e/ou Pós-Graduação	Contribui para comitês e fóruns educacionais, fortalecendo a gestão e o desenvolvimento institucional.	Bas e Carot (2022); Van Dijk <i>et al.</i> (2020).
Participação em Comissão de avaliação da Graduação e da Pós-Graduação	Contribui para a qualidade acadêmica e institucional.	Bas e Carot (2022).
Participação em Comissões de Ensino à Distância (EaD) ou on-line	Contribui para a qualidade e inovação na educação online.	
Participação em Comissão Docente	Contribui para a organização e aprimoramento acadêmico, como o Núcleo Docente Estruturante.	
Participação em Comissão de saúde e segurança	Contribui para a prevenção de acidentes e promoção do bem-estar no ambiente acadêmico, como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.	
Participação em Comissão eleitoral	Envolve organização do processo democrático.	
Participação em Comissão de Relação/Cooperação Internacional	Fortalece parcerias acadêmicas e científicas globais.	
Participação em Comissões de reclamação/ouvidorias	Contribui para a transparência e aprimoramento institucional.	
Participação em comitês ou comissões técnico-científicas de estrutura de PD&I ou de avaliação e acompanhamento de projetos de inovação e convergência	Contribui para a avaliação e acompanhamento de projetos.	
Representante da sociedade civil em órgãos externos	Fortalece a participação democrática e a influência social.	
Participação em órgãos sindicais, de classe, científico ou categoria profissional	Inclui a negociação docente, fortalecendo direitos e condições de trabalho.	
Participação em reuniões	Reflete engajamento e comprometimento, sendo avaliada pela frequência em relação ao total obrigatório.	Bas e Carot (2022); Do <i>et al.</i> (2020).

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

A gestão é uma dimensão que exige liderança e comprometimento institucional. Com 18 parâmetros que cobrem desde a coordenação de cursos até a participação em comissões e colegiados, essas tarefas não devem ser vistas como simples ‘cargos burocráticos’. A atribuição de significado na dimensão, implica em valorizar o tempo dedicado à governança universitária como parte da eficácia acadêmica.

Quadro 5: Dimensão Funcional e de Carreira

Parâmetros	Significado Atribuído	Base Teórica
Categoria	Reflete a posição, classificação e tipo de contrato (titular, assistente, outros). Posições mais elevadas tendem a apresentar melhor desempenho.	Mula-Falcón e Caballero (2025); Aravena-Gaete e Gairín Sallán (2021); Sánchez-Almeida <i>et al.</i> (2020).

Titulação	Refere-se a formação/escolaridade e influencia as diferenças salariais e classificação entre docentes.	Chang <i>et al.</i> (2020); Sukirno (2020); Yuan (2024).
Progressão na carreira	É avaliada pelo desempenho e influencia mudanças de classe e reajustes salariais.	Yuan (2024).
Promoção na carreira	Exige requisitos mínimos para mudança de nível, como financiamento e publicações.	Fu e Qi (2022); Liu <i>et al.</i> (2022); Sánchez-Almeida <i>et al.</i> (2020).
Estágio probatório	Avalia o desempenho docente e auxilia gestores na decisão sobre estabilidade.	Mastrokourou <i>et al.</i> (2022); Liu <i>et al.</i> (2022).
Tempo integral	Dedicação integral ou exclusiva, envolve a carga horária, pesquisa e classificação docente.	Fan, Liu e Yang (2022).
Carga-horária	Considera créditos mínimos, quantidades de disciplinas e aulas ministradas.	Chang <i>et al.</i> (2020); Do <i>et al.</i> (2020); Aravena-Gaete e Gairín Sallán (2021).
Planos de trabalho individualizados (PTI)	Deve considerar as habilidades dos docentes, atividades e orientações.	Mula-Falcón e Caballero (2025).
Tripé Ensino, Pesquisa e Extensão	Integra atividades acadêmicas, científicas e sociais, alinhando-se à realidade institucional.	Fu e Qi (2022); Do <i>et al.</i> (2020); Fan, Liu e Yang (2022).
Relatórios pessoais	Incluem memorial descritivo, <i>Curriculum Lattes</i> e registros acadêmicos.	Yuan (2024).
Recompensas financeiras	Compreende remuneração, prêmios e incentivos contratuais, motivando docentes e aprimorando a qualidade do ensino.	Sukirno (2020); Aravena-Gaete e Gairín Sallán (2021); Popović <i>et al.</i> (2020).
Recompensas não-financeiras	Compreendem reconhecimento, reputação e satisfação, promovendo motivação docente e incentivos justos.	Sukirno (2020); Chang <i>et al.</i> (2020); Yuan (2024).

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

O foco da dimensão é a evolução do servidor dentro da estrutura institucional. Parâmetros como progressão, promoção na carreira e estágio probatório são interpretados como marcos de desenvolvimento profissional e estabilidade. A avaliação deve contribuir para o crescimento do docente na carreira acadêmica, considerando as diferentes exigências em cada nível de enquadramento.

Quadro 6: Dimensão Perspectivas da Avaliação

Parâmetros	Significado Atribuído	Base Teórica
<i>Feedback</i> dos alunos	Avalia ensino, interação e impacto no aprendizado, mas a baixa participação pode comprometer sua eficácia.	Fan, Liu e Yang (2022); Yuan (2024); Popović <i>et al.</i> (2020).
Avaliação pelos Pares	Complementa o <i>feedback</i> dos alunos, aprimorando ensino e pesquisa, mas pode ser influenciada pela proximidade entre colegas.	Aravena-Gaete e Gairín Sallán (2021); Mastrokourou <i>et al.</i> (2022); Yuan (2024).
Avaliação pelos gestores	Considera competência, profissionalismo e ética dos docentes, mas pode ser limitada pela falta de	Do <i>et al.</i> (2020); Yuan (2024); Cai,

	informações completas e desafios de transparência institucional.	Shafait e Chen (2022).
Autoavaliação	Promove reflexão e crescimento, mas enfrenta desafios burocráticos e de tempo. Para ser eficaz, deve equilibrar autopercepção e aprimoramento da prática.	Fan, Liu e Yang (2022); Cai, Shafait e Chen (2022); Yuan (2024).
Resultado de Aprendizagem	Mede o alcance dos objetivos educacionais e a evolução dos alunos, considerando diversos fatores além de notas e testes.	Iqbal <i>et al.</i> (2020); Do <i>et al.</i> (2020); Wu e Fang (2022).
Órgãos reguladores	Incluem agências de avaliação, acreditação e qualidade, equilibrando exigências externas e avaliação interna para um modelo eficaz.	Aravena-Gaete e Gairín Sallán (2021); Bas e Carot (2022); Mula-Falcón e Caballero (2025).

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Aqui, se considera modelos de abordagens múltiplas. Ao considerar a autoavaliação, a avaliação por pares e a avaliação pelos alunos, o sistema busca maior transparência e reflexão. O significado atribuído nesta dimensão, permite capturar nuances individuais e com um diagnóstico mais justo e menos punitivo do desempenho docente, envolvendo os vários *stakeholders* da comunidade acadêmica.

Quadro 7: Dimensão Comportamentais e Socioemocionais

Parâmetros	Significado Atribuído	Base Teórica
Idoneidade moral	Envolve integridade, imparcialidade e princípios vocacionais na avaliação de conceitos.	Fu e Qi (2022); Yuan (2024); Sánchez-Almeida <i>et al.</i> (2020).
Ética	Requer conduta profissional, integridade e respeito às normas, exigindo conhecimento sólido sobre princípios interculturais.	Ludwikowska (2022); Fan, Liu e Yang (2022); Van Dijk <i>et al.</i> (2020).
Respeito	O docente promove um ambiente de atenção e inclusão, evitando constrangimentos e preconceitos, valorizando a diversidade.	Sukirno (2020); Ludwikowska (2022); Henklain <i>et al.</i> (2020).
Humildade;	Reflete abertura ao aprendizado e reconhecimento das próprias limitações.	Henklain <i>et al.</i> (2020).
Responsabilidade acadêmica e administrativa	Envolve organização e conclusão de tarefas essenciais ao desempenho docente.	Chang <i>et al.</i> (2020); Yuan (2024); Cai, Shafait e Chen (2022).
Comprometimento	Abrange profissionalismo, dedicação e vínculo institucional, fortalecendo a carreira e impactando a reputação da IES.	Chang <i>et al.</i> (2020); Fan, Liu e Yang (2022); Cai, Shafait e Chen (2022).
Assiduidade	Garante a continuidade do ensino, evitando impactos no desempenho dos alunos.	Do <i>et al.</i> (2020); Wu e Fang (2022).
Pontualidade	Envolve a gestão do tempo de aula, impactando a aceitação dos alunos.	Wu e Fang (2022); Henklain <i>et al.</i> (2020); Popović <i>et al.</i> (2020).
Disponibilidade	Valorizada por docente e alunos, reflete a importância da acessibilidade para um bom desempenho.	Henklain <i>et al.</i> (2020); Sánchez-Almeida <i>et al.</i> (2020).
Cooperação com colegas	Impulsiona pesquisa, troca de ideias, colaboração em projetos, círculo acadêmico, trabalho em equipe e desenvolvimento profissional. Entretanto, alguns	Mula-Falcón e Caballero (2025); Yuan (2024); Van Dijk <i>et al.</i> (2020).

	parâmetros de avaliação podem incentivar a competição.	
Bom ouvinte;	Envolve atenção, empatia e receptividade na comunicação docente.	Henklain <i>et al.</i> (2020).
Inteligência emocional	Inclui autoconsciência, controle emocional, empatia e habilidades interpessoais saudáveis.	Cai, Shafait e Chen (2022); Sánchez-Almeida <i>et al.</i> (2020).
Flexibilidade	Envolve abertura a mudanças e adaptação a novas circunstâncias.	Ludwikowska (2022); Henklain <i>et al.</i> (2020).
Satisfação com o Trabalho	Reflete a relação com a instituição, colegas, alunos e condições laborais, influenciada por diversos fatores.	Chang <i>et al.</i> (2020); Henklain <i>et al.</i> (2020); Cai, Shafait e Chen (2022).
Motivação	Envolve estímulo, engajamento, inspiração, incentivo à participação dos alunos, <i>feedback</i> , atitude positiva e entusiasmo.	Ludwikowska (2022); Iqbal <i>et al.</i> (2020); Fan, Liu e Yang (2022).
Conhecimento do docente	Abrange competência, <i>expertise</i> na área, habilidades de ensino e aplicação de teorias educacionais, promovendo clareza, interação e transferência eficaz de conhecimento.	Liu <i>et al.</i> (2022); Mastrokoulou <i>et al.</i> (2022); Vázquez-Serna, Navarro Rangel e Villegas Tovar (2023).
Experiência	Abrange tempo de serviço e conhecimento profissional, influenciando autoeficácia, engajamento e desempenho. Docentes experientes tendem a obter melhores resultados.	Fu e Qi (2022); Mastrokoulou <i>et al.</i> (2022); Liu <i>et al.</i> (2022).
Criatividade	Envolve inovação, originalidade e dinamismo, tornando o ensino envolvente e estimulando a participação dos alunos.	Ludwikowska (2022); Henklain <i>et al.</i> (2020); Sánchez-Almeida <i>et al.</i> (2020).
Conhecimento do aluno	Compreender o comportamento de aprendizagem e as características individuais dos alunos, em um ambiente de respeito e aceitação.	Fu e Qi (2022); Mastrokoulou <i>et al.</i> (2022); Henklain <i>et al.</i> (2020).
Características psicológicas de Personalidade	Incluem emoções, atitude positiva, extroversão, sensibilidade, alegria, amabilidade, bom humor, sensibilidade e persistência, influenciando a eficácia do ensino.	Fu e Qi (2022); Mastrokoulou <i>et al.</i> (2022); Henklain <i>et al.</i> (2020).

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

A dimensão Comportamental e Socioemocional é considerada o diferencial do inventário, pois foca em traços subjetivos como ética, compromisso, motivação e criatividade. Com 21 parâmetros, ela humaniza a avaliação ao valorizar habilidades que não são capturadas por métricas burocráticas, favorecendo um ambiente acadêmico sustentável e colaborativo.

De um modo geral, a análise dos resultados reforça a complexidade da ADD nas universidades, revelando a necessidade de modelos que vão além de métricas quantitativas, integrando dimensões subjetivos, formativos e voltados ao desenvolvimento profissional, considerando a diversidade de funções do docente e favorecendo um ciclo contínuo de aprimoramento da carreira acadêmica. Apesar das boas práticas identificadas na literatura, ainda há desafios na implementação de sistemas



eficazes, especialmente na conciliação entre abordagens tradicionais e inovadoras. Assim, a construção de modelos mais justos e participativos, alinhados às necessidades dos docentes e das instituições, torna-se essencial para fortalecer a qualidade do ensino superior.

Os achados indicam que, apesar dos avanços, muitos sistemas avaliativos ainda não capturam a complexidade do trabalho docente. Há uma constante busca por modelos mais formativos e equilibrados, mas obstáculos como a burocratização e a ênfase excessiva na produtividade científica dificultam essa evolução. Superar métodos desatualizados e incorporar novas tecnologias, como *Big Data*, *benchmarking* e modelos analíticos visuais, são recomendações recorrentes na literatura.

A pesquisa destaca lacunas teóricas e práticas, evidenciando que a padronização da ADD é desafiadora devido ao seu dinamismo, mas universidades podem se beneficiar de estudos que abordem questões emergentes, contribuindo para a formulação de sistemas mais abrangentes e personalizados. A ADD deve considerar aspectos institucionais e individuais, promovendo uma cultura orientada ao desenvolvimento profissional, comportamental e bem-estar socioemocional dos docentes.

A ADD, por sua natureza multifacetada, exige multicritérios, contemplando tanto funções regulatórias quanto dimensões subjetivos e formativos. Para facilitar a compreensão, 90 parâmetros foram organizados em categorias, permitindo uma visão mais clara da diversidade dos fatores avaliativos. Alguns desses parâmetros são vistos como potencialmente enriquecedores, mas pouco incentivados nos processos formais devido à sua complexidade.

Os achados revelam que a multiplicidade de competências avaliadas reflete a diversidade de atuação dos docentes. Parâmetros como competência linguística, segurança dos alunos e habilidades globais demonstram a evolução das demandas acadêmicas e, a capacidade de reflexão sobre estas próprias práticas está diretamente alinhada com o eixo dos saberes da experiência identificados na revisão de Lima, Cristo Júnior e Moura (2025), reforçando que os modelos de avaliação precisam incluir indicadores que captem a subjetividade e a complexidade da práxis docente. Parâmetros tradicionais, como assiduidade e pontualidade, coexistem com fatores inovadores, como características psicológicas e satisfação profissional.

Em síntese, os resultados reforçam a necessidade de abordagem avaliativa holística, ou seja, uma mudança de paradigma de uma lógica de “fiscalização” para uma lógica de “desenvolvimento”, adaptada às necessidades institucionais e docentes. Uma



avaliação holística entende que o trabalho do professor não pode ser reduzido a dados em planilhas. Ela considera vários elementos como partes de um todo interconectado, assim como o conjunto das dimensões e o inventário de parâmetros relacionadas neste estudo, que pode ser usado como uma ferramenta para humanizar e qualificar a gestão universitária.

Em vez de focar apenas no produto (quantidade de artigos ou aulas), ela observa o processo e o impacto das ações docentes na comunidade acadêmica. O foco deixa de ser o “parâmetro” em si e passa a ser o “significado” que aquele parâmetro tem para a qualidade da educação.

Ao adaptar-se às necessidades institucionais, a avaliação respeita o planejamento estratégico e os parâmetros refletem a missão e o plano de desenvolvimento da instituição, equilibrando a autonomia universitária com a responsabilidade social. Da mesma forma, ao considerar as necessidades docentes, a avaliação assume um papel de diagnóstico para o crescimento, e não apenas para punir ou classificar.

Assim, reconhecer que competências comportamentais e o bem-estar do docente – fundamentais para o desempenho acadêmico – e envolver o docente na compreensão dos parâmetros – tornando o processo legítimo e útil para a sua própria carreira – são boas práticas frequentemente ignoradas por modelos tecnocráticos.

O objetivo de atribuir significado aos parâmetros foi alcançado ao evidenciar que a ADD pode ser transformada de um controle tecnocrático em uma estratégia de excelência acadêmica.

Modelos que equilibrem parâmetros quantitativos e qualitativos podem contribuir para um sistema de ADD mais justo e eficaz, fortalecendo a qualidade do ensino e o desenvolvimento profissional dos docentes. Embora a investigação não abranja todos os parâmetros da ADD, seu escopo atinge uma considerável base para aprimorar sistemas avaliativos universitários e enriquecer o debate.

4 Conclusão

Ao longo desta investigação, a imersão na literatura permitiu compreender os intrincados sistemas de avaliação de desempenho docente, desvelando a profusão de parâmetros que os compõem. A pesquisa cumpriu seu objetivo ao identificar, selecionar e atribuir significado a esses componentes, evidenciando sua complexidade nas universidades.



Os resultados mostram a ampla gama de competências avaliadas, refletindo a multifacetada atuação dos docentes. A sistematização dos 90 parâmetros não visa apenas organização burocrática, ela representa atribuição de sentido ao trabalho docente em uma época de performatividade. Ampliar os significados das atividades docentes e o agrupamento dos parâmetros em dimensões facilita a compreensão do conjunto e alinhamento dos propósitos.

O estudo demonstra que o 'bom professor' não é um mero produtor de indicadores para rankings globais, mas um agente multidimensional cuja excelência reside no equilíbrio entre as funções substantivas, de gestão e comportamentais. Além de lidar com transformações contemporâneas na educação superior, como a competência linguística, essencial na crescente internacionalização do ensino, e de parâmetros específicos moldados pelas particularidades de cursos e disciplinas. A segurança dos alunos, por exemplo, exige diferentes níveis de atenção conforme o risco inerente às áreas de estudo, mesmo sendo uma preocupação universal nas práticas pedagógicas.

O estudo também evidencia a coexistência de parâmetros tradicionais, consolidados em avaliações somativas, e novos parâmetros voltados ao desenvolvimento profissional. Ganha notoriedade a consideração de características subjetivas, como dimensões socioemocionais e comportamentais dos docentes, incluindo características psicológicas de personalidade e satisfação no trabalho. Ao incluir esta dimensão, o inventário proposto atua como uma ferramenta de resistência à tecnocratização da ADD, fornecendo subsídios para operacionalizar o que as diretrizes legislativas preconizam, deixando de ser punitiva para se tornar diagnóstica.

Diante disso, os *insights* gerados apontam para a necessidade de um sistema holístico de avaliação, contemplando as diversas dimensões da docência (ensino, pesquisa, extensão e gestão), bem como o desenvolvimento de indicadores claros e transparentes que capturem as nuances da subjetividade, formatividade e desenvolvimento profissional, podem ajudar as instituições a criarem modelos mais justos e eficazes. A eficácia acadêmica pode ser aprimorada com a adoção de modelos de avaliação mais ágeis, inspirados em sistemas de *feedback* contínuo. Por fim, destaca-se a relevância de aprofundar o entendimento dos impactos dessa complexidade, promovendo um ambiente de trabalho que valorize o bem-estar e o crescimento contínuo dos docentes.

Embora a metassíntese tenha alcançado uma saturação teórica relevante, uma limitação deste estudo reside na necessidade de validação empírica desses parâmetros junto aos docentes das universidades. Pesquisas futuras podem investigar como a



aplicação prática deste inventário impacta o bem-estar docente e a sustentabilidade da carreira frente às exigências institucionais e a internacionalização.

Referências

ALARCÓN-QUINAPANTA, M. R.; FREIRE-LESCANO, L. R.; PÉREZ-BARRAL, O.; FRÍAS-JIMÉNEZ, R. A.; NOGUEIRA-RIVERA, D. Medición del rendimiento del talento humano en instituciones de educación superior: producción científica. **Ingeniería Industrial**, v. 40, p. 24-36, 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/3604/360458834004/html/>.

ARAVENA-GAETE, M.; GAIRÍN SALLÁN, J. Evaluación del desempeño docente: una mirada desde las agencias acreditadoras. **Profesorado – Revista de Curriculum y Formacion de Profesorado**, v. 25, n. 1, p. 297-317, 2021. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v25i1.8302>.

ÁVILA, K. J. L.; MACÍAS, M. R. G.; RODRÍGUEZ, M. M. I.; VIVAS, X. G. La evaluación del profesorado universitario: tendencias en Iberoamérica. **Revista Cubana de Educación Médica Superior**, v. 32, n. 1, p. 239-252, 2018. Disponível em: <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2018/cem181w.pdf>.

BAS, M. C.; CAROT, J. M. A Model for developing an academic activity index for higher education instructors based on composite indicators. **Educational Policy**, v. 36, n. 5, p. 1108-1134, 2022. <http://dx.doi.org/10.1177/0895904820951123>.

BAUMGARTNER, M.; OESTERHELT, V.; REUKER, S. Development and validation of a multidimensional observation instrument for recording classroom management-related performances of physical education teachers (KlaPe-Sport). **German Journal of Exercise and Sport Research**, v. 50, n. 4, p. 511-522, 2020. <https://doi.org/10.1007/s12662-020-00675-6>.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: MEC, 1996. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Seção 1, p. 27833, 23 dez. 1996.

BRASIL. **Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004**. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – Sinaes e dá outras providências. Brasília, DF: MEC, 1996. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Seção 1, p. 3, 15 abr. 2004.

CAI, B.; SHAFIT, Z.; CHEN, L. Teachers' adoption of emotions-based learning outcomes: significance of teachers' competence, creative performance, and university performance. **Frontiers in Psychology**, v. 13, 812447, p. 1-12, 2022. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.812447>.

CASTRO MORERA, M.; NAVARRO ASECIO, E.; BLANCO BLANCO, A. La calidad de la docencia percibida por el alumnado y el profesorado universitarios: análisis de la dimensionalidad de un cuestionario de evaluación docente. **Educación XX1**, v. 23, n. 2, p. 41-65, 2020. <https://doi.org/10.5944/educxx1.25711>.

CHANG, C-M.; LIU, L-W.; HSIEH, H-H.; CHEN, K-C. A multilevel analysis of organizational support on the relationship between person-environment fit and performance of university physical education teachers. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 6, 2041, p. 1-17, 2020. <https://doi.org/10.3390/ijerph17062041>.

DO, A. D.; PHAM, M. T.; DINH, T. H.; NGO, T. C.; LUU, Q. D.; PHAMF, N. T.; HAG, D. L.; VUONGH, H. N. Evaluation of lecturers' performance using a novel hierarchical multi-criteria



model based on an interval complex neutrosophic set. **Decision Science Letters**, v. 9, n. 2, p. 119-144, 2020. <http://dx.doi.org/10.5267/j.dsl.2020.1.003>.

FAN, Z.; LIU, J.; YANG, Y. Performance appraisal model for optimizing teacher incentive and constraint mechanisms by random matrix. **Mathematical Problems in Engineering**, v. 2022, n. 1, e6784543, p. 1-11, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/6784543>.

FU, H.; QI, K. Evaluation model of teachers' teaching ability based on improved random forest with grey relation projection. **Scientific Programming**, v. 2022, n. 1, e5793459, p. 1-12, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/5793459>.

GARCÍA GARCÍA, C.; HERVÁS TORRES, M. Los Sistemas de Evaluación de La Educación Superior En México y España. Un Estudio Comparativo. **Revista de La Educación Superior**, v. 49, n. 194, p. 113-134, 2020. Disponível em: <https://resu.anuies.mx/ojs/index.php/resu/article/view/1127>.

GRIBLING, M.; DUBERLEY, J. Global competitive pressures and career ecosystems: contrasting the performance management systems in UK and French business schools. **Personnel Review**, v. 50 n. 5, p. 1409-1425, 2021. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2019-0250>.

HENKLAIN, M. H. O.; CARMO, J. S.; HAYDU, V. B.; MUNIZ, M. Teacher behavior checklist content validity according to brazilian teachers and undergraduates. **Psico-USF**, v. 25, n. 1, p. 171-183, 2020. <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250114>.

IQBAL, M. Z.; KÖNINGS, K. D.; AL-ERAKY, M.; ALSHEIKH, M. H.; VAN MERRIENBOER, J. J. G. Development of an entrustable professional activities (EPAs) framework for small group facilitators through a participatory design approach. **Medical Education Online**, v. 25, n. 1, 1694309, p. 1-10, 2020. <https://doi.org/10.1080/10872981.2019.1694309>.

KOLYCHEV, V. D.; BUDANOV, N. A. Visualization of the processes of performance management and evaluation of the personnel potential of the university. **Scientific Visualization**, v. 13, n. 5, p. 35-51, 2021. <https://doi.org/10.26583/SV.13.5.04>.

KOLYCHEV, V.; BUDANOV, N. Student and research and teaching staff engagement as an indicator of corporate culture assessment and a tool for university's personnel reserve formation. *Vysshee Obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, v. 31, n. 2, p. 42-57, 2022. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-2-42-57>.

LIMA, G. A.; CRISTO JÚNIOR, C. H. N.; MOURA, D. L. Mapeando os saberes docentes: uma revisão sistemática da produção acadêmica. **Revista Pesquisa Qualitativa**, São Paulo, v. 13, n. 36, p. 529-549, 2025. <http://dx.doi.org/10.33361/RPQ.2025.v.13.n.36.839>.

LIU, S.; CHEN, Y.; SHEN, Q.; GAO, X. Sustainable professional development of german language teachers in china: research assessment and external research funding. **Sustainability**, v. 14, n. 16, 9910, p. 1-15, 2022. <https://doi.org/10.3390/su14169910>.

LUDWIKOWSKA, K. Competency-based tests as a tool for teacher evaluation in higher education institutions. **Central European Management Journal**, v. 30, n. 3, p. 85-111, 2022. <http://dx.doi.org/10.7206/cej.2658-0845.83>.

MASTROKOUKOU, S.; KALIRIS, A.; DONCHE, V.; CHAULIAC, M.; KARAGIANNOPOULOU, E.; CHRISTODOULIDES, P.; LONGOBARDI, C. Rediscovering teaching in university: a scoping review of teacher effectiveness in higher education. **Frontiers in Education**, v. 7, 861458, p. 1-16, 2022. <https://doi.org/10.3389/educ.2022.861458>.



MENG, L.; JINLONG, Z.; WANG, L. Classroom teaching performance evaluation model guided by big data and mobile computing. **Wireless Communications and Mobile Computing**, v. 2022, n. 1, 2084423, p. 1-9, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/2084423>.

MULA-FALCÓN, J.; CABALLERO, K. Academics' perceptions regarding performance evaluations and the consequences for their professional and personal activity. **Journal of Applied Research in Higher Education**, v. 17, n. 7, p. 97-113, 2025. <https://doi.org/10.1108/JARHE-05-2023-0183>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA – UNESCO. **Recommendation concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel**. Paris: Unesco, 1997. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000160495>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA – UNESCO. **Comunicado da Conferência Mundial de Educação Superior 2009**: As novas dinâmicas do ensino superior e a pesquisa para o progresso social e o desenvolvimento. Paris: Unesco, 2009. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000183277_spa.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA – UNESCO. **Declaração Mundial sobre Educação Superior no Século XXI**: visão e ação, marco referencial de ação prioritária para a mudança e o desenvolvimento da educação superior. Paris: Unesco, 1998. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000140457?posInSet=1&queryId=c76a20ed-03d1-46e5-bac1-42e8412f258b>.

POPOVIĆ, M.; SAVIĆ, G.; KUZMANOVIĆ, M.; MARTIĆ, M. Using Data Envelopment Analysis and Multi-Criteria Decision-Making Methods to Evaluate Teacher Performance in Higher Education. **Symmetry**, v. 12, n. 4, 563, p. 1-19, 2020. <https://doi.org/10.3390/sym12040563>.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Editora Feevale, 2013. 276 p. *E-book*.

ROCHA-VÁZQUEZ, M.; MUR-VILLAR, N.; ALPÍZAR-FERNÁNDEZ, R. Estrategia para la sostenibilidad del claustro en la carrera de medicina. **MediSur**, v. 17, n. 1, p. 19-31, 2019. Disponível em: <https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4033>.

SÁNCHEZ-ALMEIDA, T. F.; SANDOVAL-PALIS, I. P.; GILAR-CORBI, R.; CASTEJÓN-COSTA, J. L.; SALAZAR-ORELLANA, D. I. Validación del cuestionario de evaluación docente de la escuela politécnica nacional, aplicando el método de análisis factorial con extracción de componentes principale. **Ingeniería e Investigacion**, v. 40, n. 1, p. 70-77, 2020. <https://doi.org/10.15446/ing.investig.v40n1.79634>.

SANDELOWSKI, M.; BARROSO, J. **Handbook for synthesizing qualitative research**. 1st ed. New York: Springer, 2007. 312 p.

SUKIRNO, S. Dataset of lecturer performance appraisal. **Data in Brief**, v. 32, 106161, p. 1-15, 2020. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.106161>.

VAN DIJK, E.; VAN TARTWIJK, J.; VAN DER SHAAF, M. F.; KLUIJTMANS, M. What makes an expert university teacher? A systematic review and synthesis of frameworks for



teacher expertise in higher education. **Educational Research Review**, v. 31, 100365, p. 1-16, 2020. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100365>.

VÁZQUEZ-SERNA, R.; NAVARRO RANGEL, Y.; VILLEGAS TOVAR, R. Evaluación no autoperceptiva de la competencia informacional docente universitaria: revisión sistemática. **Ibersid: revista de sistemas de información y documentación**, v. 17, n. 1, p. 89-101, 2023. <https://doi.org/10.54886/ibersid.v17i1.4805>.

WALKER, V. S. Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia en el trabajo docente universitario. **Revista de la Educación Superior**, v. 49, n. 193, p. 107-127, 2020. Disponível em: <https://resu.anuies.mx/ojs/index.php/resu/article/view/1028>.

WANG, S.; QIU, J.; ZHOU, J.; YU, Y. Evolution and future prospects of education evaluation research in china over the last decade. **Sustainability**, v. 14, n. 21, 14340, p. 1-14, 2022. <https://doi.org/10.3390/su142114340>.

WU, F.; FANG, Y. Multilevel evaluation of teaching quality in higher education using single-valued neutrosophic set. **Mobile Information Systems**, v. 2022, n. 1, e6217191, p. 1-8, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/6217191>.

YUAN, W. Research and application of performance pay platform construction for college teaching staff counting and multi-scale feature fusion networks. **Applied Mathematics and Nonlinear Sciences**, v. 9, n. 1, p. 1-18, 2024. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/377540511_Research_and_Application_of_Performance_Pay_Platform_Construction_for_College_Teaching_Staff_Counting_and_Multi-scale_Feature_Fusion_Networks#fullTextFileContent.

YURÉN, T.; GARCÍA-GARCÍA, F. J.; ESCALANTE FERRER, A. E.; GONZÁLEZ-BARRERA, Z.; VELÁZQUEZ ALBAVERA, D. L. La representación del buen docente universitario entre dos enfoques: transmisivo y constructivista. **Revista Mexicana de Investigación Educativa**, v. 25, n. 85, p. 239-265, 2020. Disponível em: <https://ojs.rmie.mx/index.php/rmie/article/view/290>.

Recebido em: 03 de dezembro de 2025.

Aceito em: 18 de maio de 2026.