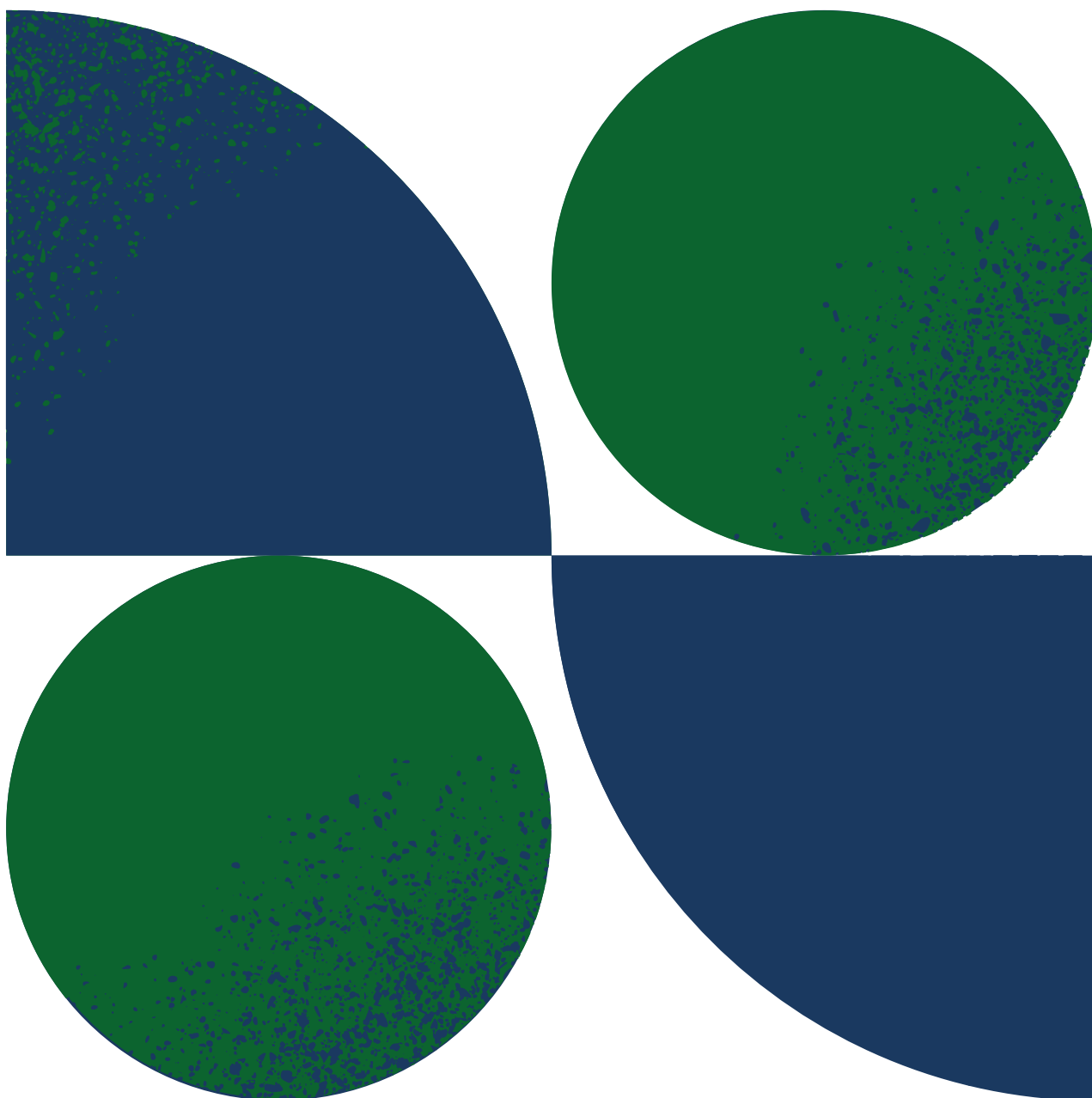


Relatório de Autoavaliação

Resultados



Relatório de Autoavaliação

Resultados

Comissão:

Solange Alfinito - Presidente

Amalia Raquel Pérez-Nebra

Edgar Reyes Júnior

Luciana Oliveira Militão

Selma Monteiro Coelho



Sumário

01

Participantes

02

Instrumentos

03

Procedimento
de coleta

04

Análise de
dados

05

Resultados



1.Participantes

- a) Docentes - 22 respostas de 28 (Taxa 75,0%)
- b) Técnico - 2 respostas de 2 (100%)
- c) Discente - 22 respostas de 98 (22,5%)
- d) Egresso - 44 respostas de 239 (18,4%)
- e) Não concluíram o curso- 5 respostas de 53 (9,6%)



2. Instrumentos - 4 eixos

O instrumento foi elaborado a partir dos componentes de avaliação da CAPES. Cada componentes de avaliação tornou-se uma dimensão do instrumento:

01

Contexto organizacional (contendo os eixos Geral, Local e Comunicação):

- Instrumento de auto-avaliação disponibilizado pelo curso de Educação física da UnB
- Instrumento de avaliação do Centro de Excelencia em Turismo da UnB
- Instrumento de avaliação da Universitat de València
- Contexto local, particularmente no que se refere aos itens de comunicação

02

Formação (envolvimento próprio, envolvimento do docente ou discente, qualidade e compromisso social)

- Instrumento de auto-avaliação disponibilizado pelo curso de Educação física da UnB
- Itens exemplo da CAPES
- Plano de Desenvolvimento Institucional - UnB
- Projeto Político Pedagógico Institucional – UnB

03

Impacto (internacionalização e inserção)

- Instrumento de auto-avaliação disponibilizado pelo curso de Educação física da UnB
- Itens exemplo da CAPES
- Plano de Desenvolvimento Institucional - UnB
- Projeto Político Pedagógico Institucional – UnB
- Instrumento de auto-avaliação disponibilizado pelo curso de Educação física da UnB

04

Programa (articulação e aderência)

- Instrumento de auto-avaliação disponibilizado pelo curso de Educação física da UnB
- Itens exemplo da CAPES
- Instrumento de auto-avaliação disponibilizado pelo curso de Educação física da UnB

3.Procedimento de coleta

1. A coleta ocorreu fundamentalmente online.

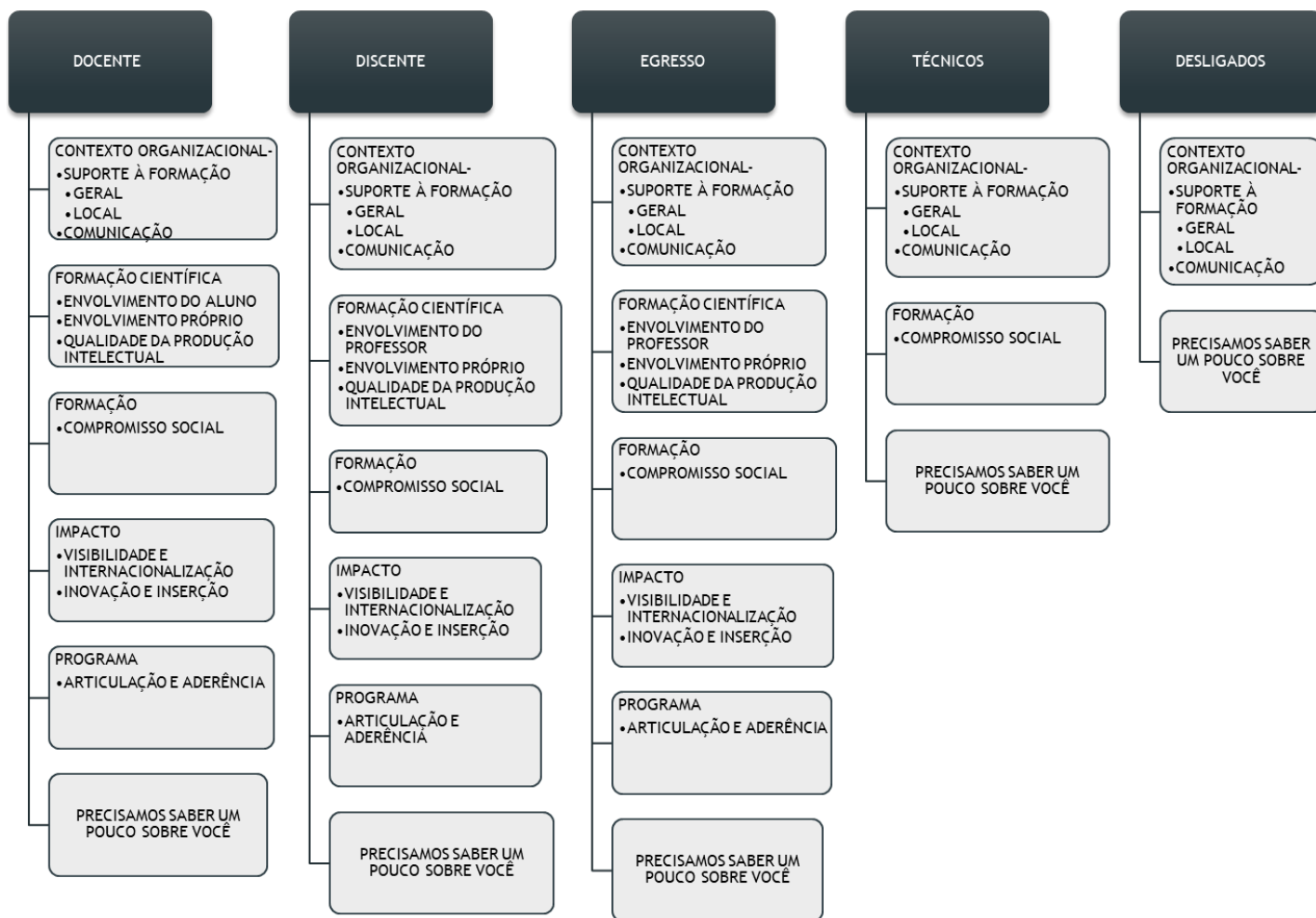
- Os diferentes questionários com suas adaptações foram disponibilizados no Microsoft forms.
- Foram divulgados pelas redes sociais, por e-mail e eventualmente no corpo-a-corpo por whatsapp.

2.Procedimento de análise de dados

- Análises descritivas e comparativas entre os grupos
- Correlações bivariadas

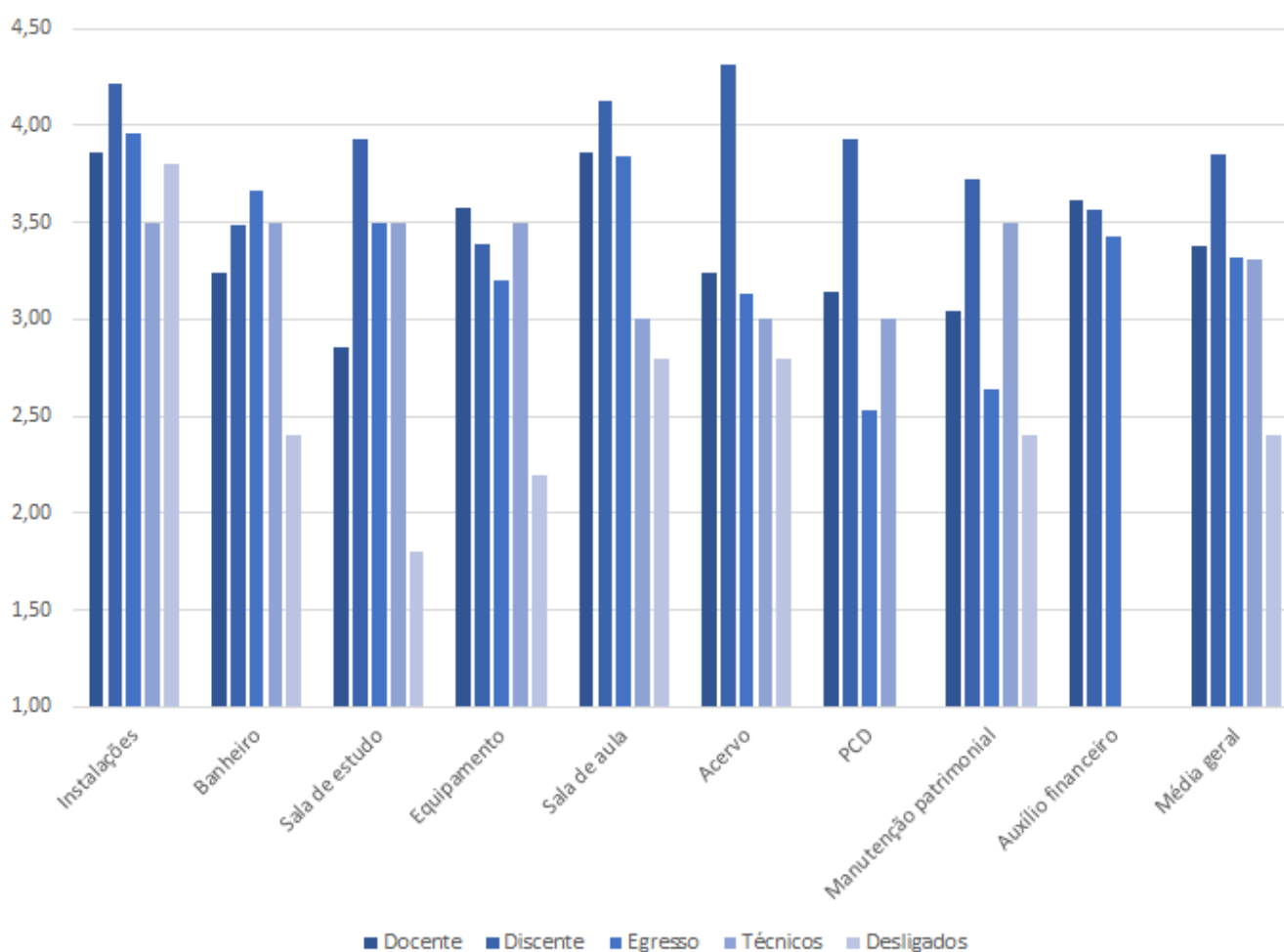


Os 5 públicos participantes



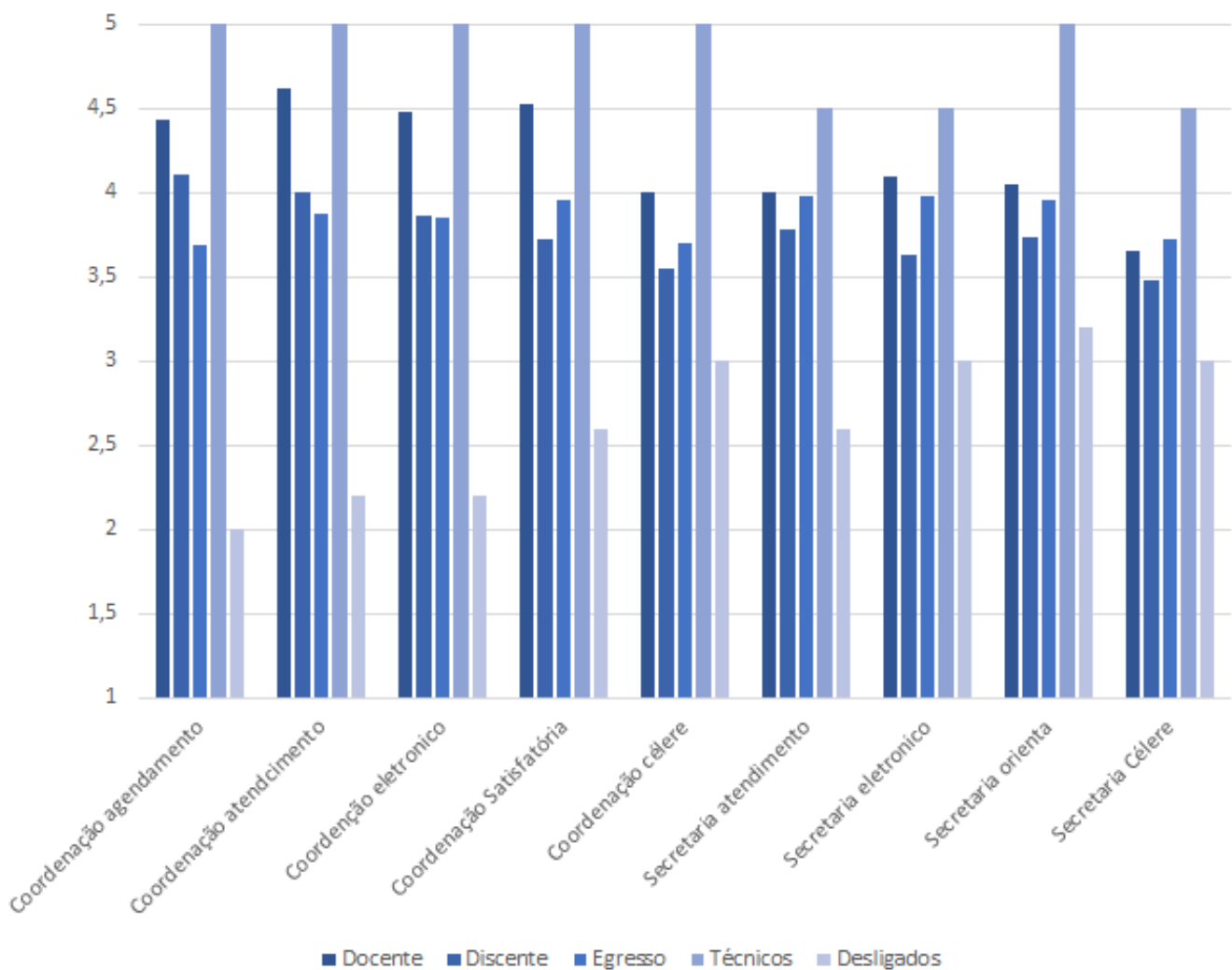
Contexto Organizacional Geral

No geral as médias estão baixas. Próximos do ponto médio da escala
 Discentes tem melhor avaliação comparado aos demais grupos.
 Os desligados tem a pior percepção e abaixo do ponto médio da escala
 Médias abaixo do ponto médio da escala (i.e. < 3) estão:
 PCD (M=2,72)



Contexto Organizacional Local

- As médias gerais são ligeiramente mais altas
- Os técnicos são os que melhor avaliam
- Os desligados são os que pior avaliam e também abaixo do ponto médio da escala
- Não há nenhum item abaixo do ponto médio da escala.
- Agregando os itens de coordenação (M=3,89) e secretaria (M=3,81) a diferença é mínima (não foi conduzida análise de diferença de média, não deu, não nos matem! É só uma visão geral)



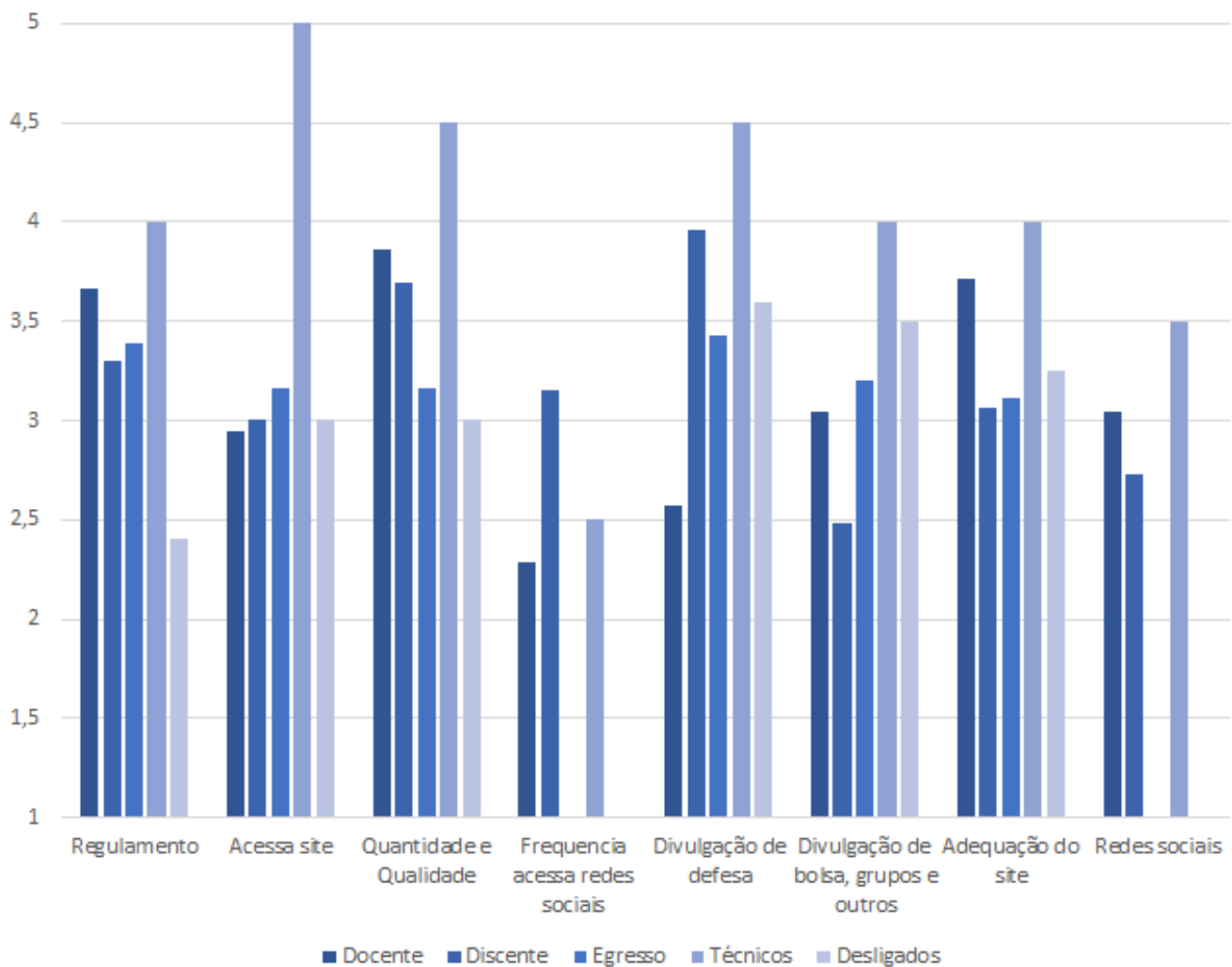
Contexto organizacional – Comunicação

Nem todos os grupos responderam a todas as questões

No geral as médias foram baixas (próximas ao ponto médio da escala)

O grupo com maior frequência e adesão é dos técnicos

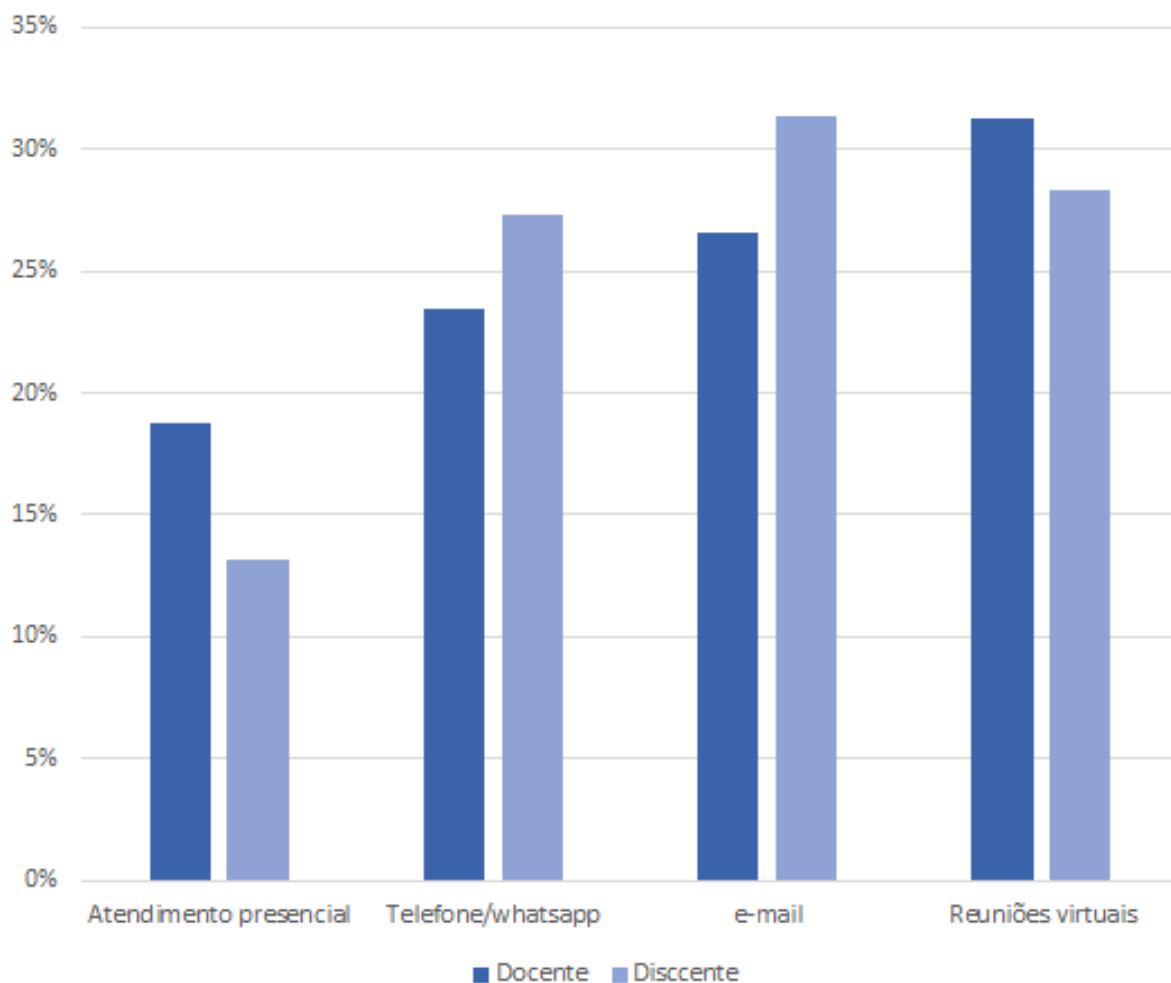
Menor frequência para redes sociais (M=2,65)



Comunicação para orientação

Os discentes percebem maior contato do que os docentes. Mas os docentes entendem que as reuniões virtuais são ligeiramente mais frequentes.

- Mas as percepções estão bastante parelhas.
- Fica uma pergunta: o quanto essa comunicação é eficiente e o quanto ela é sustentável



Contexto organizacional - Ações

No geral as médias estão baixas

1.Geral:

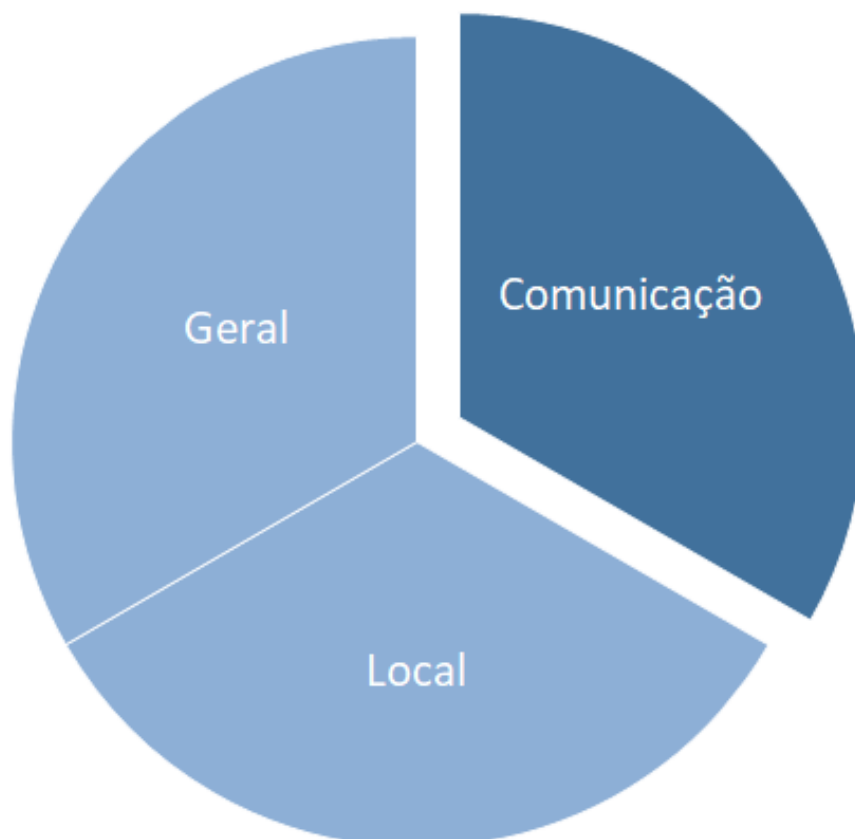
- É preciso solicitar à UnB que faça manutenção dos espaços, particularmente banheiros e equipamentos
- Quando se fala de equipamentos, é preciso pensar em equipamentos técnicos, mas também equipamentos urbanos que a UnB é bastante desprovida.

2.Local:

- Sugere-se um mapeamento de processos para dar prioridades e organizar atendimento aos diversos grupos que a secretaria e a coordenação atende.

3.Comunicação:

- Nota-se um esforço por parte do PPGA em melhorar a comunicação. Ocorre que as pessoas estão saturadas e talvez menos seja mais e priorizar quando as informações serão disponibilizadas (e.g. defesas do mês são divulgadas no início do mês).



Formação (dividida em partes)

Pontos fortes:

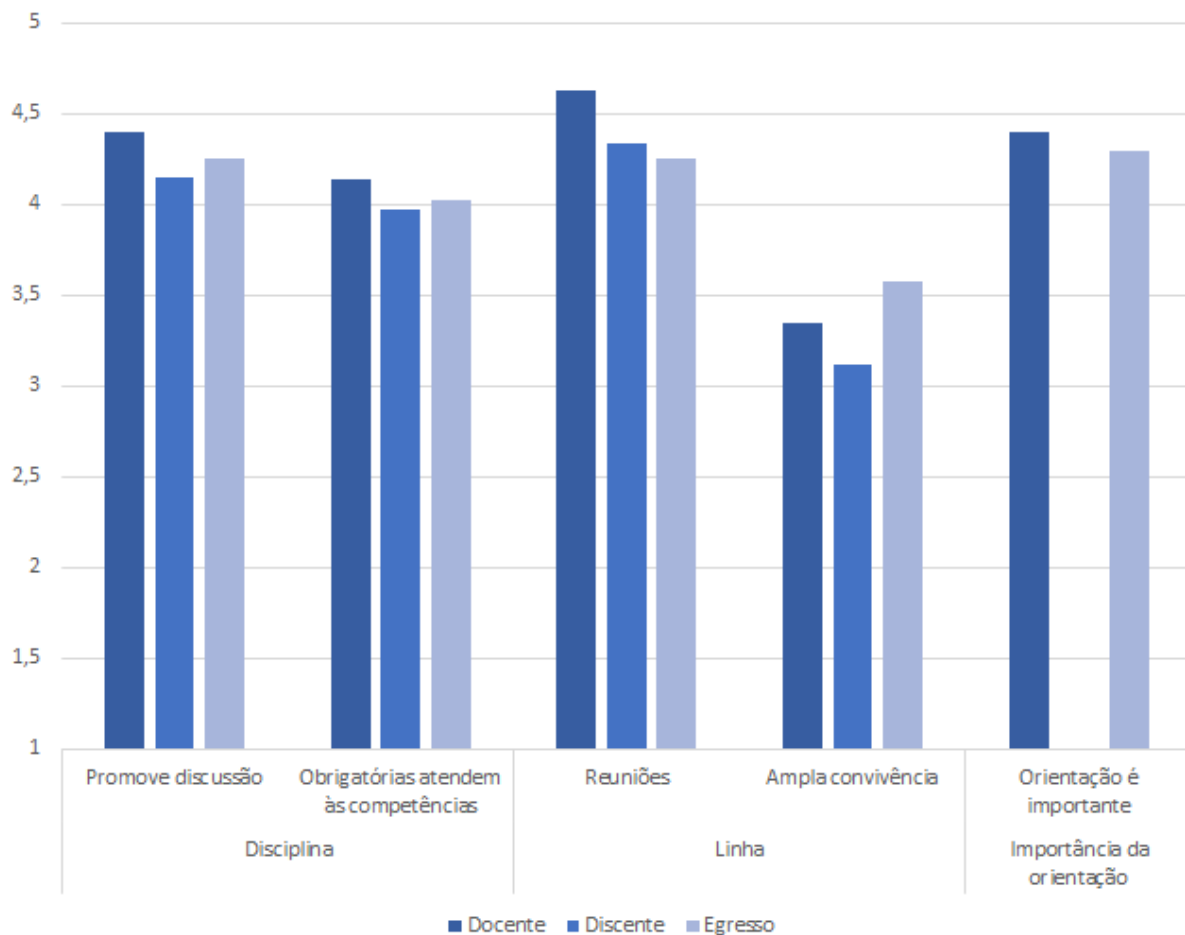
Docentes qualitativamente foram elogiados

Pontos fracos:

Ampliar a convivência entre os alunos na mesma linha

O mais interessante são as reuniões de pesquisa e promoção de discussões nas disciplinas que aparecem forte.

Há uma aflição com relação a sobrecarga, principalmente de quem tem crianças em casa e de como a covid afetará a prazos.



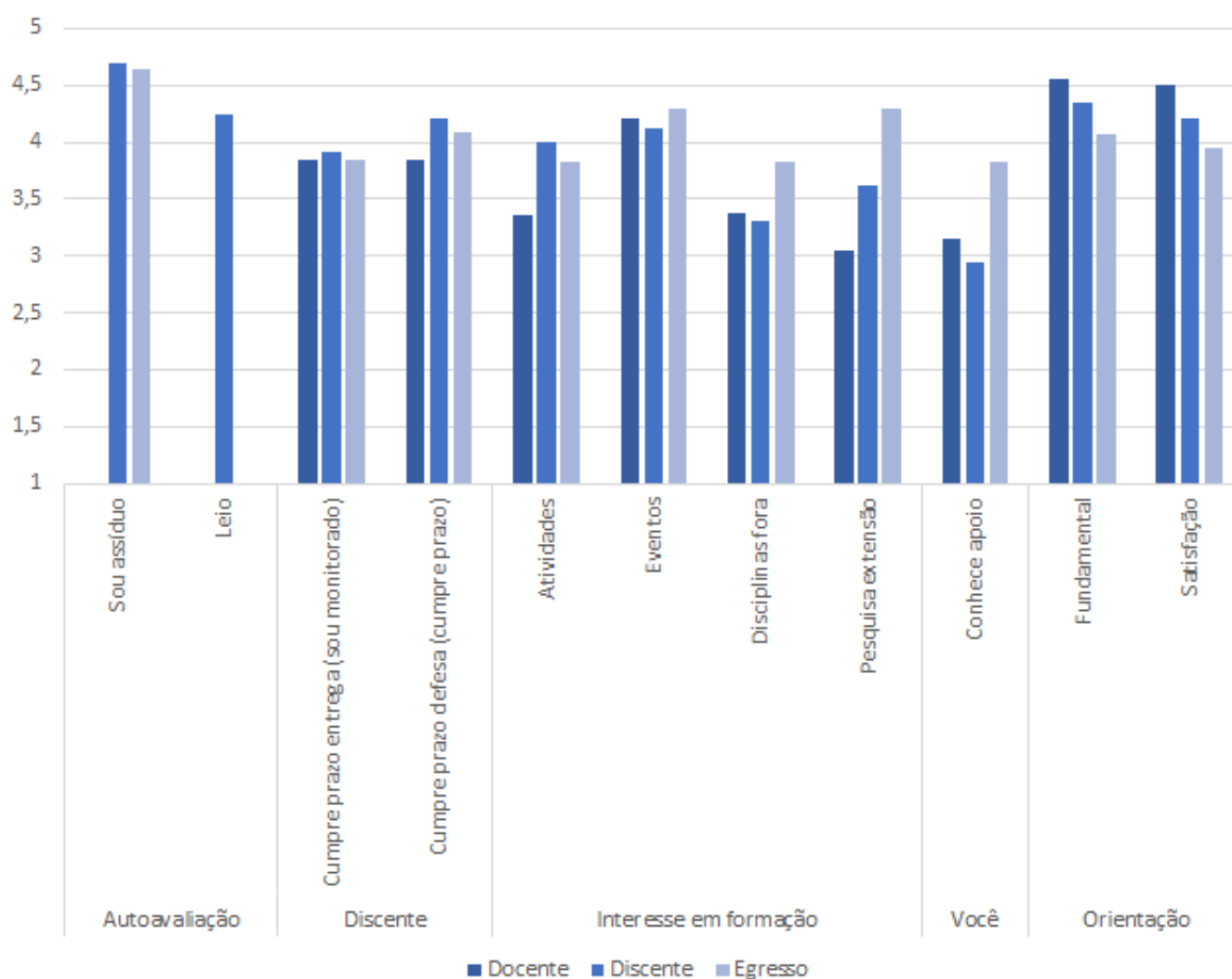
Formação (continuação)

Pontos fortes:

- A orientação

Pontos fracos:

- Não conhecem mecanismos de suporte, não fazem disciplinas fora, não aderem às atividades “extras”.



Formação

Compromisso social

Esta sessão é obrigatória pela CAPES

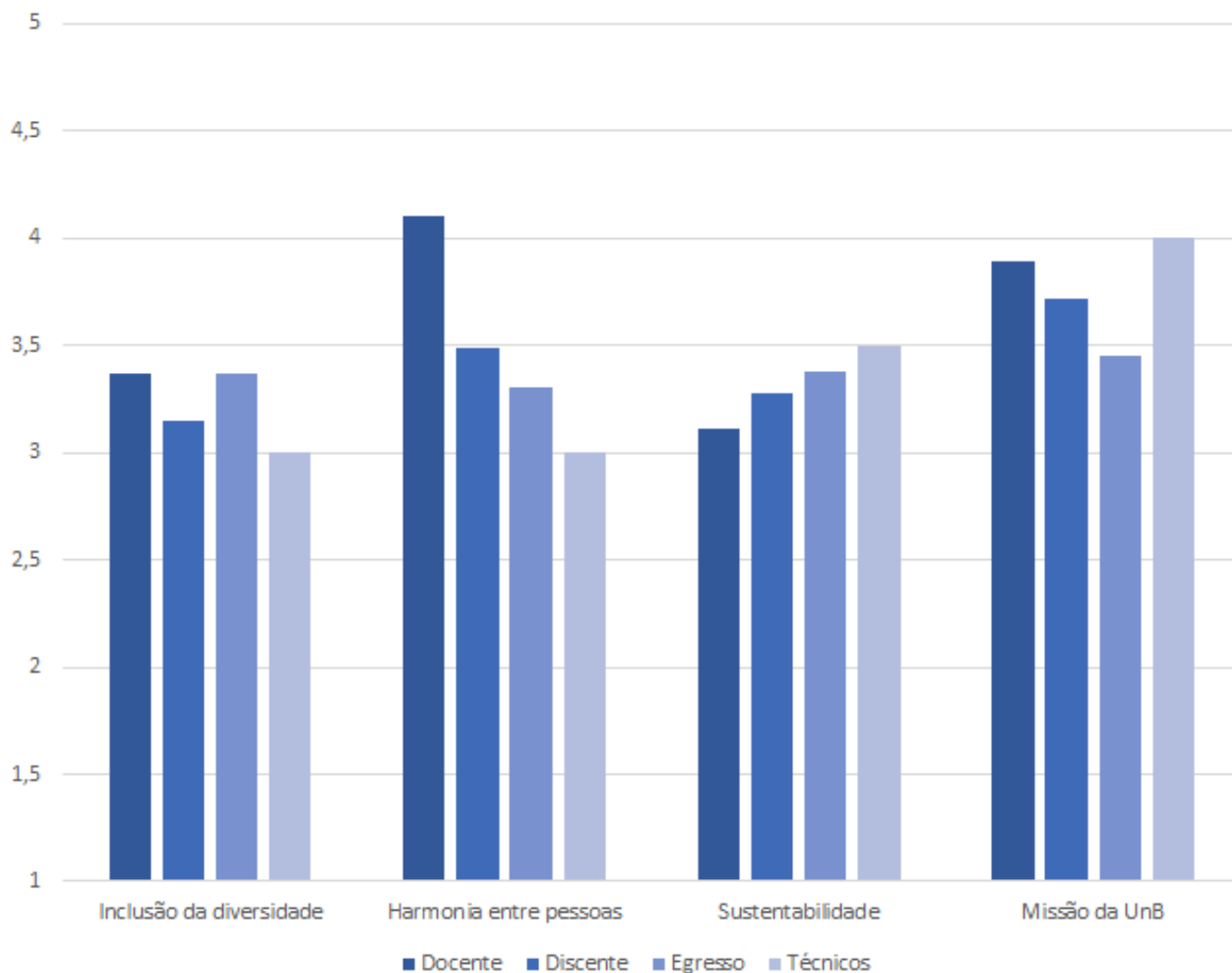
Pontos fracos:

Todos?

Nota-se que o esforço da inclusão da diversidade não se nota (ele está apenas um pouco acima do ponto médio da escala) e tem amplo espaço para melhora

Igualmente sustentabilidade e harmonia entre as pessoas

A missão da UnB aparece baixa e está coerente (embora uma análise mais aprofundada não tenha sido feita) com a baixa relação entre alunos da mesma linha, a pouca procura de disciplinas fora do programa etc.



Formação

Pontos fortes:

As pessoas estão fazendo algo

Pontos fracos:

Os colegas não estão sabendo o que é preciso para o relatório da CAPES.



Formação - Ações

- 1.No geral não há discrepância entre auto e heteroavaliação.
- 2.A avaliação “interna” de orientação é bastante positiva, mas é preciso ser mais universidade e menos formação de uma tese.
 - Há uma dificuldade com relação ao formato de avaliação da CAPES que não apoia uma formação diversificada, mas a missão da UnB sim.
- 3.No geral o compromisso social do programa e da UnB são percebidos como baixos.
 - Sugere-se que se incluam ações transversais nas disciplinas ligadas particularmente à diversidade cultural (que é uma meta da CAPES e da UnB).
- 4.Há muitos comentários dos alunos a respeito de internacionalização:
 - É preciso divulgar mais as oportunidades
 - As disciplinas precisam ser ofertadas em inglês se o programa realmente quiser se internacionalizar.



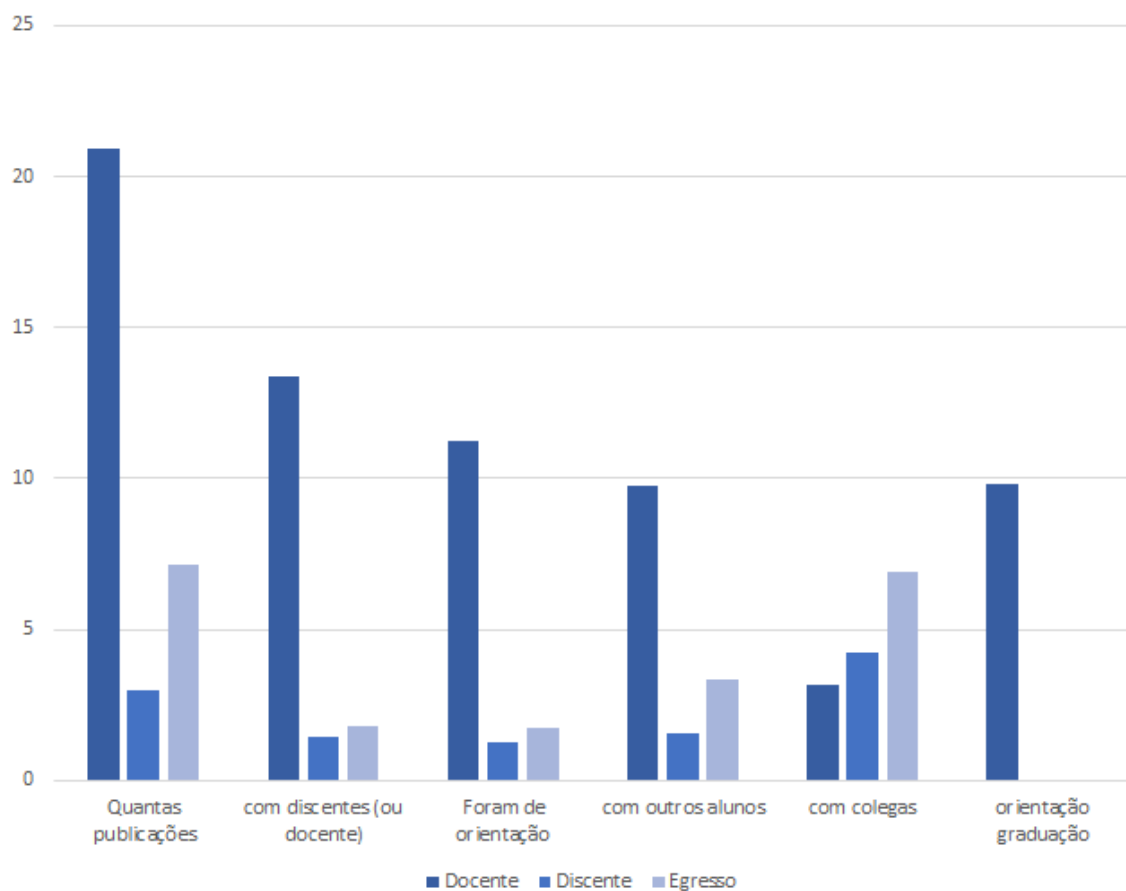
Publicações

Pontos fortes:

Número de publicações (ainda que alguns não responderam e o desvio seja grande = 10,36)

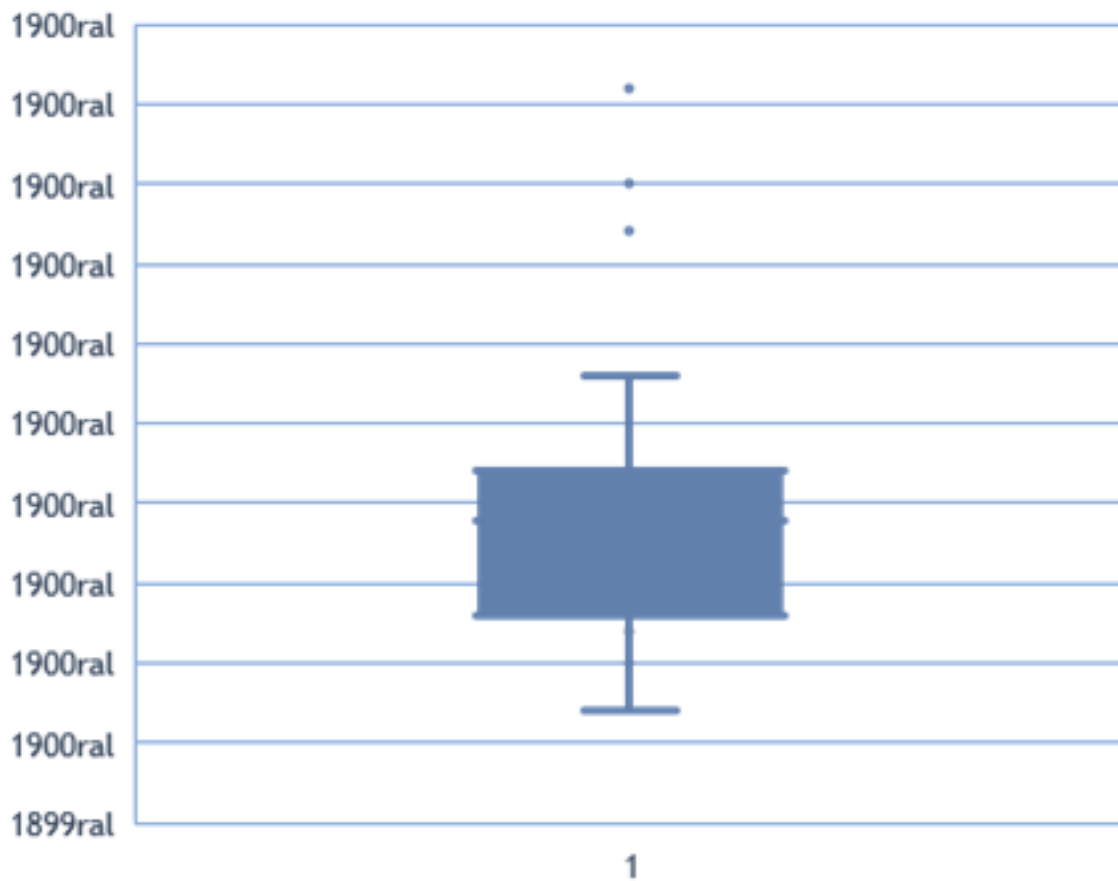
Pontos fracos:

Parece uma federação de professores e não um programa com linhas coerentes e com parceria.

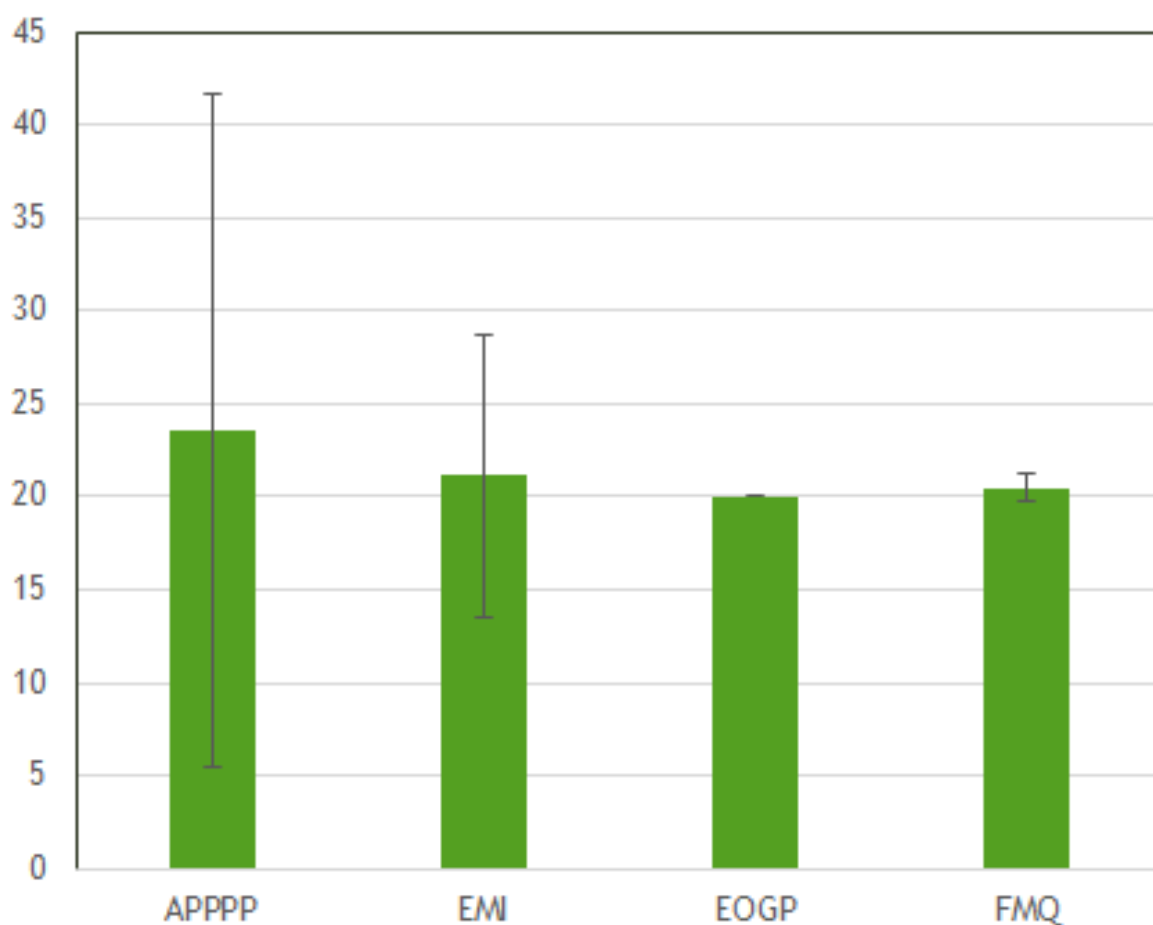


*Uma pessoa respondeu 330 trabalhos no quadriênio, o dado foi retirado. Quem respondeu os números descritivos e não números, eles foram somados

Distribuição de publicações dos docentes geral



Distribuição de publicações dos docentes por linhas de pesquisa



APPP tem muita diferença entre docentes
EOGP apenas um docente respondeu
EMI e FMQ parecem mais equilibrados em número

Publicação científica

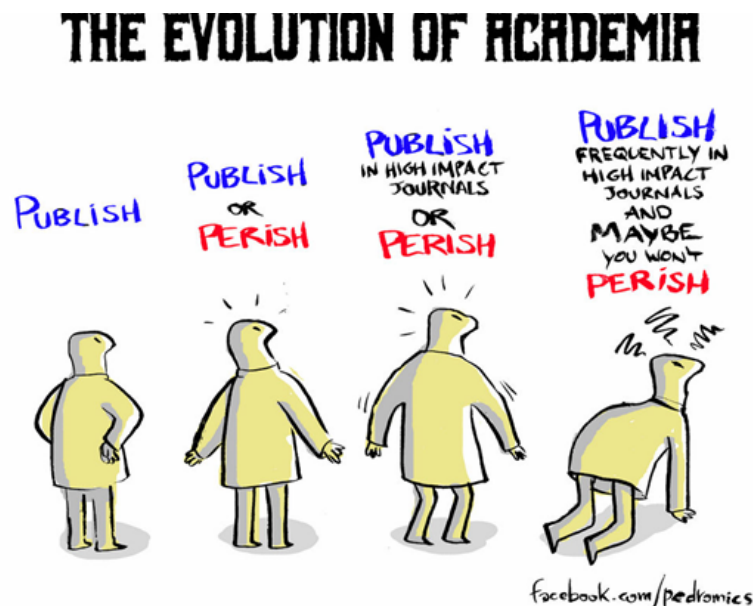
1. A publicação científica muda seu peso na CAPES.

2. Assim, sugere-se que os trabalhos tenham um peso e algum trabalho de devolutiva à sociedade vinculado a eles

- E.g. um projeto de extensão, uma cartilha, um tutorial no Youtube etc.

3. Um ponto que chama a atenção é a pouca vinculação entre os colegas

- Sugere-se que as reuniões de pesquisa das linhas ocorram nos mesmos dias e horários e que mensalmente os alunos possam se reunir e apresentar seus trabalhos para a linha toda. Isso fomentaria conhecer os trabalhos uns dos outros, aumenta a chance de parceria.
- Não foi feito um levantamento sobre este ponto, mas alguns grupos em outros países se preocupa em sempre citar trabalhos realizados por colegas a fim de aumentar os índices de citação do programa, do colega e da universidade.
- Também não há projetos de pesquisa sistematicamente em conjunto, de forma que um grande projeto possa fomentar diversas pesquisas de alunos, com bolsas, extensão, devolutiva social e que aumente parceria. No geral esses grandes projetos, pelo menos na Europa, são negociados a partir do chefe de departamento.



Vale comentar...

1. Como há muita discrepância de número de publicações, financiamento etc. É preciso pensar em ações que agreguem mais do que separem.

- Ademais, estamos em um momento pandêmico em que nunca antes tantos pesquisadores-acadêmicos adoeceram tanto. Os índices de adoecimento mental mais do que dobraram.
- Portanto, as metas e a exigência devem diminuir, o suporte instrumental deve aumentar, o reconhecimento deve ocorrer com maior frequência.
- Particularmente para mulheres com crianças pequenas (é o que dizem as pesquisas e a experiência).

2. Há diversos movimentos e pesquisas que dão suporte a uma redução sustentável da academia em exigência

3. Sugere-se que o programa inspire-se nas sugestões do Future of Work, movimento europeu de redução- para orientar sua missão e visão (Bal et al., 2019).

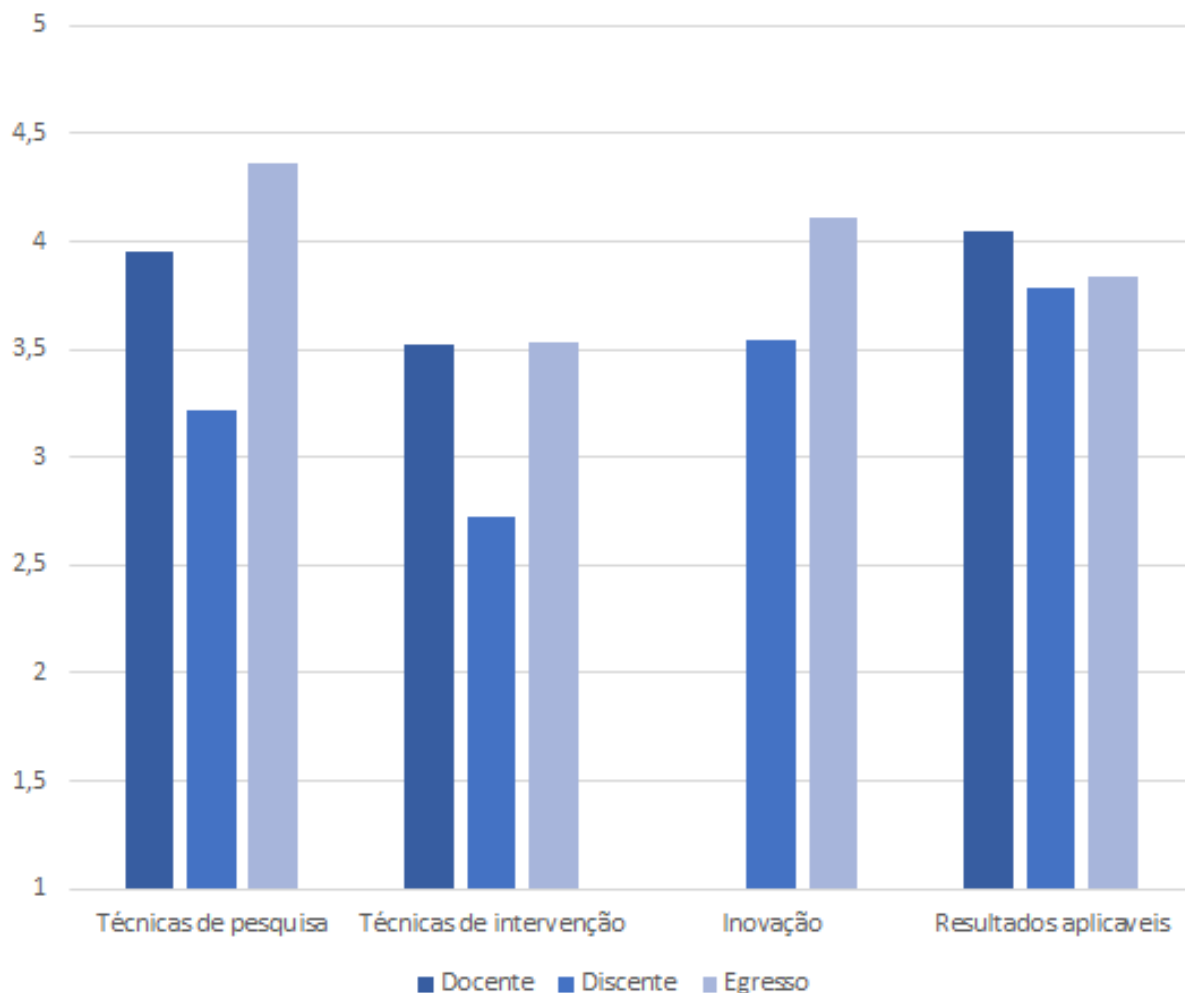
- Temos responsabilidades com os indivíduos
- Temos responsabilidades conosco
- Temos responsabilidade em reduzir inequidades
- Temos responsabilidades com nossa comunidade
- Temos responsabilidades como supervisores e gestores
- Temos responsabilidades em como trabalhar na universidade
- Temos responsabilidade em como o financiamento é organizado (e seus critérios)
- Temos responsabilidade com a sociedade
- Temos responsabilidades com nossos estudantes

Impacto

1. A percepção de impacto das pesquisas e dos trabalhos é apenas média

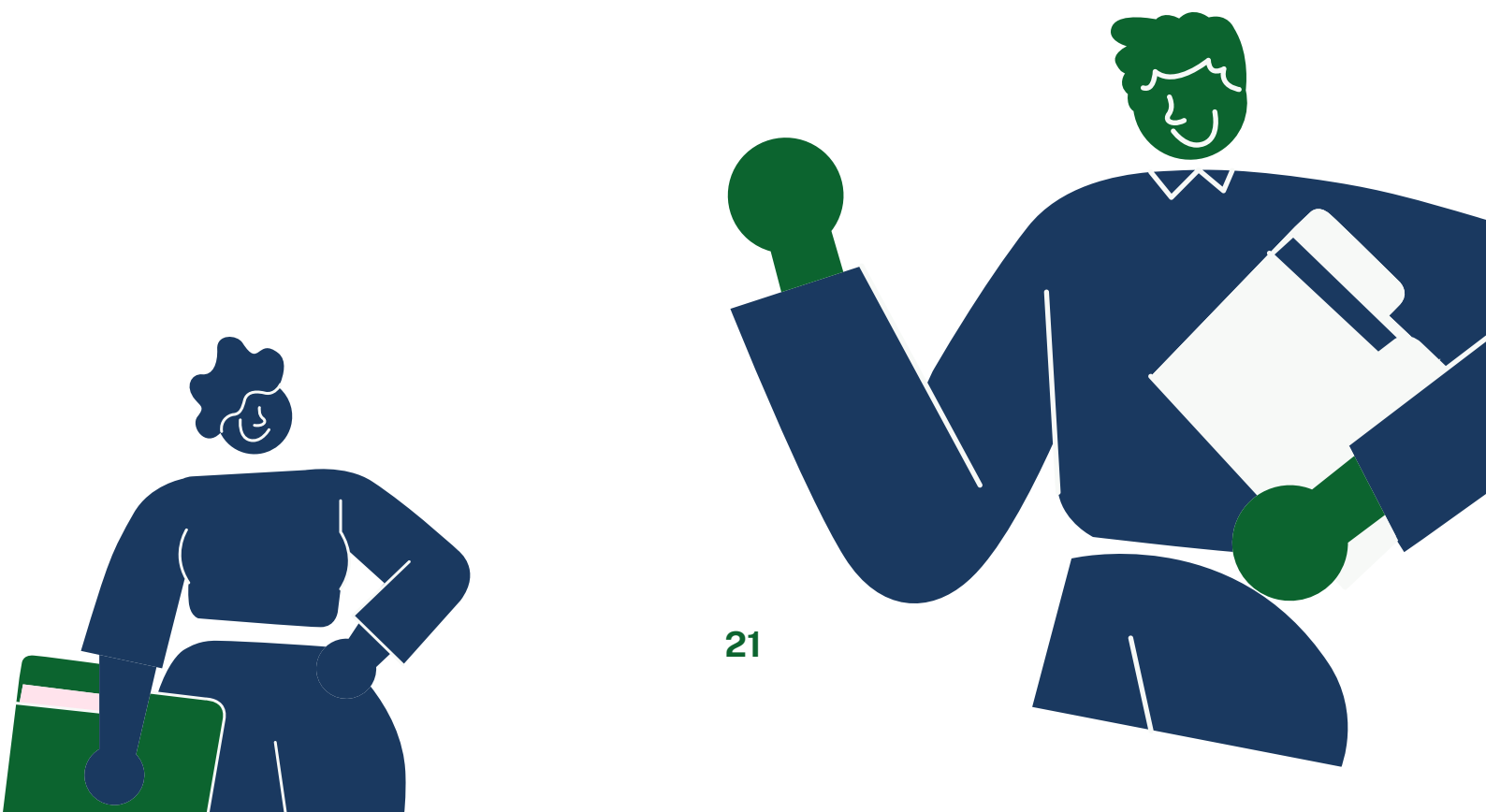
2. É possível avançar se implementar pesquisas associadas à extensão universitária com produtos técnicos e acadêmicos.

- Talvez pesquisas maiores, que possam agregar alunos em um mesmo esforço de pesquisa.
- A CAPES tem priorizado particularmente trabalhos sociais, estando nós perto do governo e com o perfil de alunos do programa, é possível integrar propostas.



Discentes e egressos

1. Discentes - 30% atua como docente
2. Egressos - 59,1% atua como docente
3. Há um grande impacto em formação de pessoal que forma pessoal
4. A questão pedagógica aqui é um elemento estruturante que deve ser levado em consideração na expectativa de competências esperadas pelo curso.



Articulação e aderência do programa

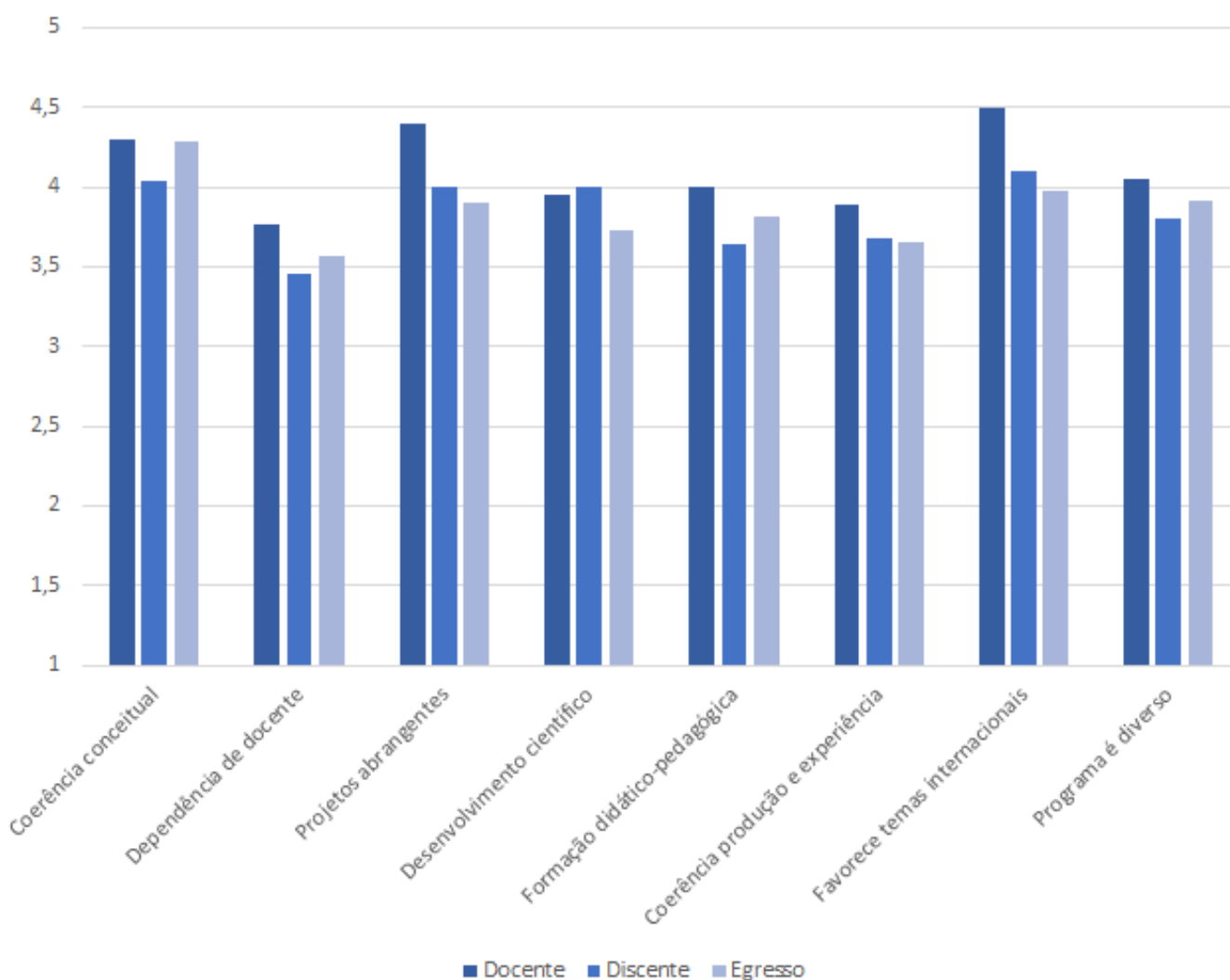
As avaliações estão todas em torno do 4.

Ponto forte:

Coerência conceitual

Ponto fraco:

Dependência do docente (o que coaduna com comentários em slides anteriores)



Áreas não cobertas

1.Administração internacional

2.Sustentabilidade

- (2x)

3.Logística reversa

4.Métodos computacionais

- QCA (qualitative comparative analysis ou quality coaching academy?)

5.Disciplinas de instrumentação de pesquisa

- Elaboração de instrumentos de pesquisa, análise estatística de dados avançadas e avaliação (e.g. de políticas públicas)
- Big data
- (4x - > elaboração de instrumento de pesquisa foi o mais citado)

6.Formação pedagógica (4x)

7.Na linha de gestão de pessoas:

- Liderança
- People Analytics
- Diversidade (sim, há um reconhecimento de que há algo, mas pouca coisa)

8.Agronegócio

Ações

1. Departamento de pedagogia

2. Sugerir que no currículo, uma disciplina “optatória” seja didática do ensino superior.

- A disciplina já existe, mas pode ser mais demandada e sugerida no plano de curso.

3. Quanto as áreas descobertas:

4. Instrumentação e medidas de avaliação em amplo aspecto

- desde comportamento humano, machine learning e outras medidas para subsidiar políticas públicas, tomadas de decisão

5. EOGP

- Há uma demanda guarda-chuva de estudos sobre questões nesta linha como liderança, people analytics, diversidade.

Humanizando a academia

1. Não há diferença entre o número de dependentes e sexo (ou seja, homens e mulheres tem o mesmo número de dependentes – daqueles que responderam)

2. Entretanto, aqueles com maior número de dependentes tende a ter uma produção maior (sim, contrário do que se espera!)

- É preciso olhar para este fenômeno de aceleração do trabalho
- Suporte social (dos 4 tipos)

3. Com os discentes a relação é nula

- Tanto diferença de gênero
- Quanto diferença de produção acadêmica

Considerações finais, para onde vamos...

To-dolist

1. Há um curso bonito e estruturado
2. Os professores são queridos pelos seus alunos e esse é um ponto alto que deve ser mantido
3. Deve-se fomentar maior troca entre os colegas de algumas formas (alguns exemplos foram dados, mas não se esgota aqui)
4. A internacionalização é um desejo dos estudantes (pelo menos de alguns e eles não tem visto como uma oportunidade)
5. Sugere-se revisitar as competências esperadas para o curso
6. Verificar se as disciplinas estão oferecendo as competências esperadas
 - Incluir disciplina de metodologia do ensino superior
 - Cuidado com o estágio em docência
7. Oferecer disciplinas contendo os conteúdos sugeridos:
 - Instrumentação
 - Práticas de gestão de pessoas (Liderança, People analytics etc).

Para onde vamos?

Sempre em construção....

