



UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DE LONDRINA

---

VALÉRIA PIVETA

**AVALIAÇÃO BIDIMENSIONAL:  
ASPECTOS GERENCIAIS E ADMINISTRATIVOS DE UMA  
UNIVERSIDADE PÚBLICA**

---

Londrina  
2019

VALÉRIA PIVETA

**AVALIAÇÃO BIDIMENSIONAL:**  
ASPECTOS GERENCIAIS E ADMINISTRATIVOS DE UMA  
UNIVERSIDADE PÚBLICA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina (UEL), como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Enfermagem.

**Orientadora:** Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Marli Terezinha Oliveira Vannuchi

Londrina  
2019

**Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL**

Piveta, Valéria.

Avaliação Bidimensional: aspectos gerenciais e administrativos de uma universidade pública / Valéria Piveta. - Londrina, 2019.  
112 f.

Orientador: Marli Terezinha Oliveira Vannuchi.

Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, 2019.

Inclui bibliografia.

1. Avaliação Bidimensional - Tese. 2. Educação em Enfermagem - Tese. 3. Currículo Integrado - Tese. 4. Gestão Universitária - Tese. I. Terezinha Oliveira Vannuchi, Marli . II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Ciências da Saúde. Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. III. Título.

VALÉRIA PIVETA

**AVALIAÇÃO BIDIMENSIONAL:**  
ASPECTOS GERENCIAIS E ADMINISTRATIVOS DE UMA  
UNIVERSIDADE PÚBLICA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina (UEL) como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Enfermagem.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Marli Terezinha Oliveira  
Vannuchi  
Universidade Estadual de Londrina - UEL

---

Prof. Dr. Alberto Durán González  
Universidade Estadual de Londrina - UEL

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Flávia Meneguetti Pieri  
Universidade Estadual de Londrina - UEL

Londrina, 19 de fevereiro de 2019.

# Dedicatória

Dedico esta dissertação para  
toda a Comunidade Universitária,  
ao Colegiado de Enfermagem e aos  
estudantes deste magnífico curso

# Agradecimentos

Agradeço a Deus  
pela sua infinita misericórdia, por ter me sustentado  
até aqui, mesmo quando não mereço.  
À Virgem Maria, minha maior fonte  
de influência como pessoa e mulher.

Agradeço àqueles que me amam da maneira mais  
incondicional, sincera e pura. Que me deram  
subsídios e não mediram esforços para  
que eu pudesse alcançar meus sonhos.  
Muito obrigada a toda a minha família,  
principalmente aos meus Pais, José e Fátima;  
e ao meu esposo, Gilberto Júnior,  
por me mostrarem o significado do amor.

Agradeço à minha orientadora, Marli Vannuchi,  
por ser inspiração profissional e pessoal.  
Obrigada Professora, por ter sido  
luz em momento de escuridão.

Agradeço à Prof<sup>a</sup> Dra<sup>a</sup> Mara Garanhani,  
pelo seu carinho e disposição em auxiliar-me nesta trajetória.

As amigas do mestrado, Ariane e Fernanda,  
que trilharam este caminho e compartilharam  
suas emoções e crescimentos comigo e eu com elas.

Agradeço à todos os participantes desta pesquisa, que aceitaram  
em participar e contribuir significativamente para a melhoria do  
Currículo Integrado do Curso de Enfermagem da UEL.

*“Apenas os que dialogam podem  
construir pontes e vínculos.”*

**PAPA FRANCISCO**

PIVETA, Valéria. **Avaliação Bidimensional**: aspectos gerenciais e administrativos de uma universidade pública. 2019. 102 f. Exame de Defesa (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2019.

## RESUMO

O objetivo deste trabalho foi desvelar a percepção da equipe gerencial e técnica administrativa sobre o sistema de Avaliação Bidimensional aplicada aos estudantes do curso de graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina. O estudo teve aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UEL com CAAE nº 65045317.1.0000.5231. Utilizou-se a abordagem qualitativa, compreensiva e do tipo estudo de caso. Foram 15 entrevistados individualmente, por meio de um questionário semiestruturado, nas instâncias da Instituição. Os dados foram analisados segundo a temática de Bardin, resultando em dois estudos: I) Sistema de Avaliação Bidimensional do curso de Enfermagem: percepções da equipe administrativa de uma universidade; e o II) Sistema de Avaliação Bidimensional do curso de Enfermagem: repercussões na prática administrativa de uma universidade. No primeiro estudo, buscou-se compreender o significado do sistema de Avaliação Bidimensional do curso de enfermagem para a equipe administrativa desta universidade, sendo agrupada em três categorias: a) apresentando as características da Avaliação Bidimensional; b) Avaliação Bidimensional como um processo focado no aprendizado do aluno; c) Avaliação Bidimensional produz novos desafios para o professor, aluno e equipe administrativa. A Avaliação Bidimensional foi expressa pelos participantes com características de fragilidades e potencialidades, todas refletindo a individualidade de cada gestor administrativo representada pela cultura institucional pela nota, ainda enraizada nesta Universidade. No segundo estudo, buscou-se analisar a repercussão do sistema de Avaliação Bidimensional na percepção dos gestores administrativos desta universidade, gerando três categorias: a) Avaliação Bidimensional no contexto cultural da instituição em estudo; b) Avaliação Bidimensional no contexto da infraestrutura institucional; c) Avaliação Bidimensional no contexto do processo de trabalho do gestor administrativo. Neste agrupamento, foram levantadas questões como a padronização pela nota, a falta de conhecimento dos gestores sobre a Avaliação Bidimensional, a influência da avaliação nos âmbitos regimentais, tecnológico e quadro de pessoal. Além das repercussões no processo de trabalho, que vão desde a formação dos estudantes e algumas até depois de formados. Percebe-se, então, que ainda existe pouco conhecimento e falta dele sobre este método avaliativo, explicitado pelas questões culturais que envolvem tanto a Universidade quanto aspectos pessoais, que tendem, muitas vezes, para o modelo tradicional de avaliar. Nota-se que houve mudanças em âmbitos macroestruturais, porém, a microestrutura da Universidade ainda precisa ser analisada. Despertando, assim, a necessidade de identificação de ações para melhoria do processo avaliativo bidimensional dos estudantes.

**Palavras-Chave:** Avaliação. Educação em enfermagem. Currículo integrado. Gestão universitária. Avaliação bidimensional.

PIVETA, Valéria. **Two-dimensional evaluation:** managerial and administrative aspects of a public university. 2019. 102 p. Defense Master's/ Dissertations Exam (Master's in Nursing) – State University of Londrina, Londrina, 2019.

## ABSTRACT

The objective of this work was to unveil the management team's perception and management technique about the Two-Dimensional Evaluation system applied to undergraduate students in Nursing at the State University of Londrina. The study was approved by the UEL Research Ethics Committee with CAAE nº 65045317.1.0000.5231. A qualitative, comprehensive and case-study approach was used. Fifteen interviewed individually, through a semistructured questionnaire, in the institutions of the Institution. The data were analyzed according to the theme of Bardin, resulting in two studies: I) Two-Dimensional Evaluation System of nursing course: perceptions of the administrative team of a university; and II) Two-Dimensional Evaluation System of the nursing course: repercussions on the administrative practice of a university. In the first study, we sought to understand the meaning of the Two-Dimensional Evaluation of the nursing course for the administrative team of this university, being grouped into three categories: a) presenting the characteristics of the Two-Dimensional Assessment; b) Two-dimensional evaluation as a process focused on student learning; c) Two-dimensional evaluation produces new challenges for the teacher, student and administrative team. The Two-Dimensional Assessment was expressed by the participants with characteristics of fragilities and potentialities, all reflecting the individuality of each administrative manager represented by the institutional culture by the note, still rooted in this University. In the second study, we sought to analyze the repercussion of the Two-Dimensional Evaluation system in the perception of the administrative managers of this university, generating three categories: a) Two-dimensional evaluation in the cultural context of the institution under study; b) Two-dimensional evaluation in the context of the institutional infrastructure; c) Two-dimensional evaluation in the context of the work process of the administrative manager. In this grouping, questions were raised such as the standardization by the grade, the lack of managers' knowledge about the Two-Dimensional Assessment, the influence of the evaluation in the regimental, technological and staffing levels. In addition to the repercussions in the work process, ranging from the training of students and some until after graduation. It can be seen, therefore, that there is still little knowledge and lack of it about this evaluative method, made explicit by the cultural issues that involve both the University and personal aspects, which often tend to the traditional model of evaluation. It is noted that there were changes in macrostructural areas, however, the microstructure of the University still needs to be analyzed. Thus, the need to identify actions to improve the students' two-dimensional evaluative process is needed.

**Keywords:** Evaluation. Nursing education. Integrated curriculum. University management. Two-dimensional evolution.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>A</b>	Atingiu desempenho
<b>ABEn</b>	Associação Brasileira de Enfermagem
<b>CCS</b>	Centro de Ciências da Saúde
<b>CFE</b>	Conselho Federal de Educação
<b>CI</b>	Currículo Integrado
<b>DCN</b>	Diretrizes Curriculares Nacionais
<b>IES</b>	Instituição de Ensino Superior
<b>LDB</b>	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
<b>NA</b>	Não atingiu desempenho
<b>OMS</b>	Organização Mundial da Saúde
<b>PPC</b>	Projeto Pedagógico do Curso
<b>PROGRAD</b>	Pró Reitoria de Graduação
<b>PROPLAN</b>	Pró Reitoria de Planejamento
<b>RUF</b>	Ranking Universitário Folha
<b>SUS</b>	Sistema Único de Saúde
<b>UEL</b>	Universidade Estadual de Londrina

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>2</b>	<b>OBJETIVOS</b> .....	17
2.1	OBJETIVO GERAL .....	18
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	18
<b>3</b>	<b>REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	19
3.1	TRAJETÓRIA DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO BIDIMENSIONAL APLICADA AOS ESTUDANTES DO CURSO DE ENFERMAGEM DA UEL .....	20
3.2	AVALIAÇÃO FORMATIVA NOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM NO BRASIL .....	24
<b>4</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	28
<b>5</b>	<b>TRAJETÓRIA METODOLÓGICA</b> .....	35
5.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA .....	36
5.2	LOCAL DO ESTUDO .....	36
5.3	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS .....	37
5.4	PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS .....	38
5.5	ASPECTOS ÉTICOS DO PROJETO .....	38
<b>6</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	40
6.1	ESTUDO 1 - SISTEMA DE AVALIAÇÃO BIDIMENSIONAL DO CURSO DE ENFERMAGEM: PERCEPÇÕES DA EQUIPE ADMINISTRATIVA DE UMA UNIVERSIDADE .....	42
6.2	ESTUDO 2 - SISTEMA DE AVALIAÇÃO BIDIMENSIONAL DO CURSO DE ENFERMAGEM: REPERCUSSÕES NA PRÁTICA ADMINISTRATIVA DE UMA UNIVERSIDADE .....	64
<b>7</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	82

<b>REFERÊNCIAS</b> .....	85
<b>APÊNDICES</b> .....	92
APÊNDICE A – QUESTÕES NORTEADORAS PARA ENTREVISTA INDIVIDUAL .....	93
APÊNDICE B – SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO AO COLEGIADO DO CURSO DE ENFERMAGEM/UEL .....	94
APÊNDICE C – SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO A DIREÇÃO DO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE .....	95
APÊNDICE D – SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO AO COORDENADOR DA PRÓ REITORIA DE GRADUAÇÃO E ENSINO DA UEL .....	96
APÊNDICE E – SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO AO COORDENADOR DA PRÓ REITORIA DE PLANEJAMENTO DA UEL .....	97
APÊNDICE F – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .....	98
<b>ANEXOS</b> .....	100
ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA.....	101

# 1 Introdução



A Universidade Estadual de Londrina (UEL) instituiu-se pelo Decreto nº 18.110, de 28 de janeiro de 1970, localizada no norte do Paraná, iniciando suas atividades com 13 cursos de graduação. Atualmente, oferta 53 cursos de ensino superior e tem em sua estrutura administrativa, Órgãos da Reitoria, de Apoio e Suplementares, os Centros de Estudos, Departamentos e Colegiados (UEL, 2009a).

Compondo a Reitoria, a Pró Reitoria de Graduação (PROGRAD), a qual organiza e orienta os procedimentos que envolvem os estudantes e os cursos de graduação, é dividida em Administração, Assessoria Técnica de Legislação, Divisão Central de Estágios e Intercâmbios, Divisão de Apoio Administrativo, Divisão de Apoio Técnico, Divisão de Arquivo Geral, Divisão de Colegiados de Curso e Currículos, Divisão de Diplomas, Divisão de Matrícula e Documentação, Divisão de Políticas de Graduação, Divisão de Registro, Divisão Especial de Registro de Diplomas, Núcleo de Acessibilidade da UEL e Secretaria, todos localizados no campus universitário (UEL, 2009a).

Integrando os 53 cursos de ensino superior, o curso de Enfermagem da UEL, foi criado por meio da Resolução nº 53 de 26 de março de 1971, e implementado a partir de 1972. Desde sua implantação, o curso de graduação em Enfermagem da UEL, passou por sete reformas curriculares, destacando-se em 1992 a criação do Internato em Enfermagem; no ano 2000, a implantação do Currículo Integrado (CI); e em 2011, a reformulação da matriz curricular. O curso oferece 60 vagas anuais, com duração de quatro anos, em período integral, e totalizando uma carga horária de 4.152 horas (UEL, 2009b; DESSUNTI et al., 2014).

O Projeto Pedagógico do Curso (PPC) vigente foi implantado no ano 2000, e denomina-se CI, o qual adota o princípio do currículo em espiral, proposto por Dowding (1993), em que a organização do curso parte dos conhecimentos gerais para os específicos, em níveis crescentes de complexidade e sucessivas aproximações. Os novos conhecimentos e habilidades (cognitivas, afetivas e psicomotoras) são inseridos em momentos subsequentes, retomando o que já se sabe e mantendo as interligações com as informações

previamente aprendidas (GARANHANI et al., 2012a; KIKUCHI; GUARIENTE, 2014).

O CI caracteriza-se pelo desenvolvimento da aprendizagem crítica, reflexiva, da autonomia e da responsabilidade de seus estudantes, com a utilização de metodologias ativas no processo ensino-aprendizagem, a integração das áreas do conhecimento do ciclo básico e clínico, a interdisciplinaridade, entre outros (ALVES; OLIVEIRA, 2014).

Ademais, contempla ainda conhecimentos, habilidades e atitudes em quatro domínios propostos por Delors, et. al., (1999): o aprender conhecer, o aprender fazer, o aprender ser e o aprender conviver, compreendendo que essas vias do saber se constituem em apenas uma, ou seja, existem entre elas múltiplos pontos de contato, de relacionamento e de permuta.

Sua metodologia fundamenta-se na problematização, que implica na proposição do exercício da autonomia, criatividade, responsabilidade social e do compromisso do estudante em relação aos métodos de aprendizagem. Nessa proposta, professores e estudantes são sujeitos do processo ensino-aprendizagem (GARANHANI; VALLE, 2010; GARANHANI et al., 2013).

Os profissionais formados por este currículo devem ter formação generalista, ética, humanista, crítica e reflexiva, voltada ao desenvolvimento de competências e habilidades gerais abrangendo a atenção à saúde, tomada de decisão, comunicação, trabalho em equipe, liderança, administração / gerenciamento e a educação permanente (UEL, 2009c).

Este formato de currículo tem sido um grande desafio para professores, estudantes e para a instituição, ao buscar atender às necessidades da saúde da população, em consonância ao mundo do trabalho.

Em de 2018, completou-se 18 anos da implantação do PPC do CI de Enfermagem da UEL. Embora vários estudos já tenham sido desenvolvidos, ainda há lacunas de conhecimentos relacionadas ao desenvolvimento do CI. Dentre elas, destaca-se como relevante para ser estudada,

a prática do processo de Avaliação Bidimensional adotado pelo curso a partir de 2005 (GARANHANI et al., 2012b).

Os resultados oriundos de estudos sobre esta forma de avaliação são imprescindíveis para dar sustentação à prática deste currículo aos docentes e aos estudantes que dele se utilizam para ensinar e para aprender.

No que se refere à avaliação, o CI propõe um processo contínuo a partir do alcance de desempenhos e competências desejadas para o enfermeiro que se pretende formar. Entretanto, essa nova experiência de avaliação lança desafios à instituição, docentes e estudantes que requer reanálises constantes para recondução do processo avaliativo.

Em 2005, os docentes do CI do curso de Enfermagem da UEL, optaram por abandonar a avaliação por notas e provas e adotaram a avaliação por conceito bidimensional, que, além da substituição de um valor numérico por um conceito “Atingiu desempenho” ou “Não atingiu desempenho”, passou a integrar também a avaliação formativa (KIKUCHI; MENDES, 2012).

Baseado em estudiosos do processo de ensino aprendizagem, a avaliação é uma prática de investigação do professor, cujo sentido é intervir na busca dos melhores resultados do processo de aprendizagem dos estudantes. E ainda, é um juízo de qualidade sobre dados relevantes para uma tomada de decisão. A avaliação torna-se intrínseca da aprendizagem quando desenvolvida como problematização, questionamento, reflexão crítica que é transformada em ação que estimula novas ações, uma vez que a avaliação precisa ser parte do processo de ensino aprendizagem (LUCKESI, 1997; HOFFMANN, 2001).

Segundo Hoffmann (2001), define a avaliação como mediadora do processo de ensino e de aprendizagem, desenvolvendo-se a partir do diálogo estabelecido entre educador e educando, em benefício do educando. Compete ao professor informar, por meio do diálogo em forma de conversas, de comentários escritos nos trabalhos dos estudantes ou ainda nos relatórios, o processo de aprendizagem do seu estudante.

Portanto, a avaliação da aprendizagem é um processo mediador na construção do currículo e se encontra intimamente relacionada à gestão da aprendizagem dos estudantes. Perrenoud (2002), ao discutir sobre a avaliação das competências desenvolvidas pelos estudantes, conduz a pensarmos no currículo escolar pautado nas competências e habilidades, pois a organização pedagógica deve se voltar para criar estratégias e avaliações que possibilitem ao educando o desenvolvimento pleno das suas competências e habilidades.

A nota, tradicionalmente, representa a avaliação quantitativa e mensura o quanto o estudante aprendeu, com o objetivo de medir. Essa concepção conservadora e tradicional impõe que somente o número dado pela nota é correto. Separando então, a qualidade da quantidade (GALLANI, 2012).

Com isso, vem a ideia de “tirar nota para passar de ano”, tal conceito que está tão enraizado em nossa cultura, visto que educadores e educando esquecem do objetivo principal que é suscitar a aprendizagem de conhecimentos já existentes e a construção de novos conhecimentos, os quais, uma vez aprendidos/produzidos, contribuem para a vida do aluno e conseqüentemente para a sociedade em que está inserido (LUCKESI, 1997).

Portanto, em 2018, somaram-se treze anos da utilização desta forma de avaliação, surgindo dúvidas relacionadas ao processo da Avaliação Bidimensional, uma vez que a enfermagem é o único curso da UEL até o momento que utiliza este processo qualitativo de avaliar que, por sua vez, emergiu de um currículo com metodologias ativas de ensino aprendizagem.

Portanto, levando em consideração a importância do processo de avaliação do ensino aprendizagem, faz-se necessária à análise do CI em relação à avaliação implementada sob a ótica da equipe administrativa institucional, uma vez que esse método avaliativo é inédito na instituição e requer análise para manutenção e redirecionamento do processo e melhoria da qualidade de ensino, questiona-se: **como a estrutura administrativa da UEL tem lidado com o sistema de Avaliação Bidimensional do curso de Enfermagem desde sua implantação até o presente momento?**

## 2 Objetivos



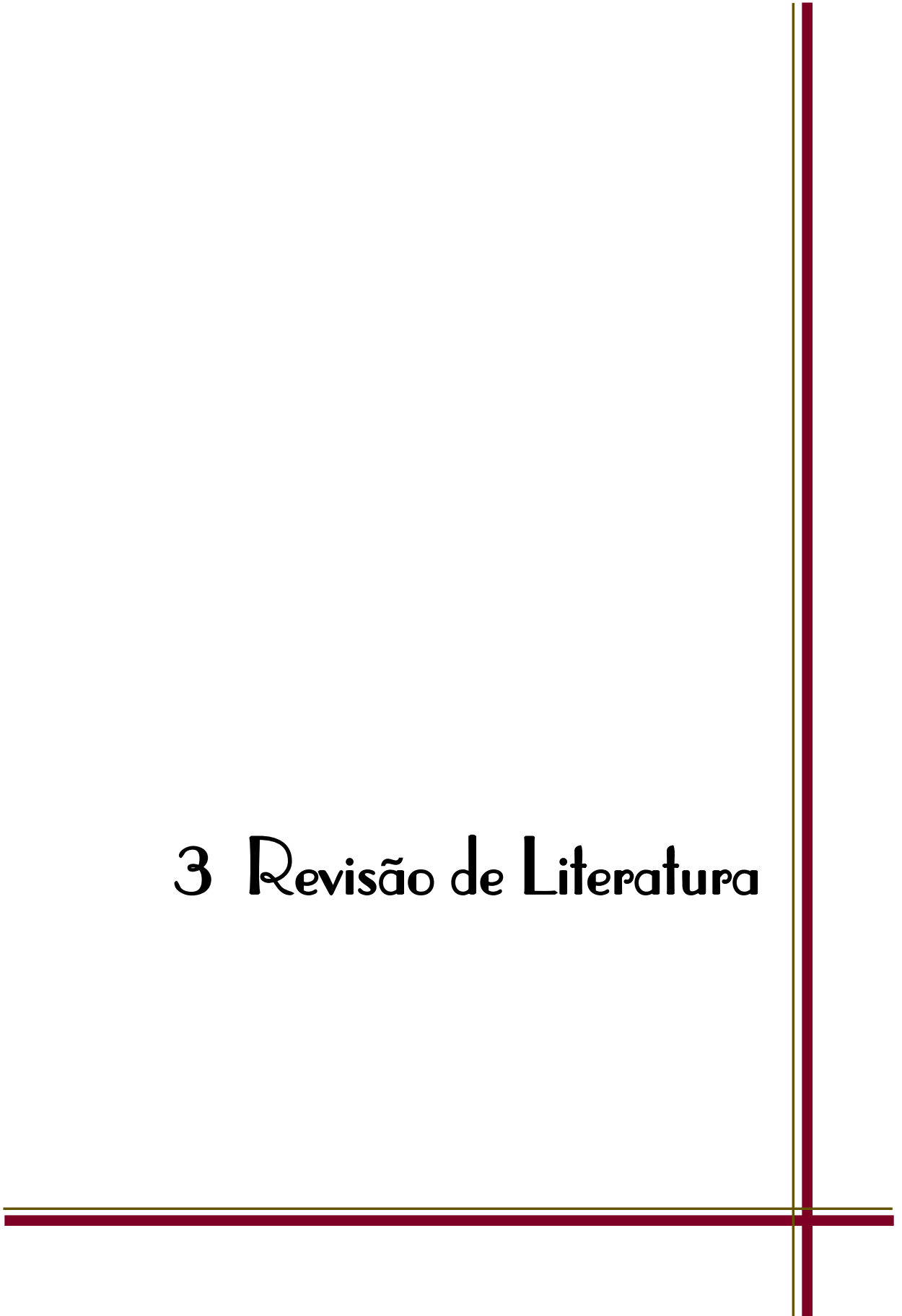
## **2.1 GERAL**

- ▶ Desvelar a percepção da equipe gerencial e técnica administrativa sobre o sistema de Avaliação Bidimensional aplicada aos estudantes do curso de Enfermagem da UEL.

## **2.2 ESPECÍFICOS**

- ▶ Compreender o significado do sistema de Avaliação Bidimensional do curso de Enfermagem pela equipe gerencial e técnica administrativa que processam as avaliações dos cursos de graduação da UEL.
- ▶ Analisar a repercussão do sistema de Avaliação Bidimensional na percepção da equipe gerencial e técnica administrativa que processam as avaliações dos cursos de graduação da UEL.

# 3 Revisão de Literatura



### **3.1 TRAJETÓRIA DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO BIDIMENSIONAL APLICADA AOS ESTUDANTES DO CURSO DE ENFERMAGEM DA UEL**

O curso de Enfermagem da UEL foi concebido em 1972 e desde então passou por sete reformas curriculares, sendo a última no ano de 2007.

Em 1972, no auge da Reforma Universitária, o primeiro currículo instituído era em período integral, totalizando três anos de duração em regime seriado. Neste período, o cenário brasileiro era limitado pelo regime militar, forte influente na educação brasileira, e o ensino era organizado com as características prevalentes: integração de cursos, áreas e disciplinas, disciplinas obrigatórias e optativas, matrícula por disciplinas, centralização da coordenação administrativa, didática e de pesquisa. Nesta época o incentivo a pesquisa e extensão foram implantados. Porém, a verdade científica no ditado pelo professor e nos livros, a classificação e valorização da nota eram evidentes (KIKUCHI, 2009).

Deste modo, a Resolução 04/72 do Conselho Federal de Educação (CFE) e o Parecer 163/72, a partir da Reforma Universitária, determinou os currículos mínimos para diversos cursos do ensino superior, inclusive o da enfermagem que dá os primeiros passos para a cientificação da profissão, adotando três grandes áreas: médico-cirúrgica, obstetrícia e saúde pública. Porém, esse modelo curricular ainda mantinha-se estruturado no modelo biomédico, com ênfase nas práticas curativas (BRASIL, 1972a; BRASIL, 1972b).

Decorrente do currículo mínimo em 1972, em 1973 aconteceu a primeira reforma curricular do curso de Enfermagem da UEL, aderindo ao regime de créditos e divisão do currículo em três áreas: o ciclo básico, o tronco profissionalizante comum e três habilitações: enfermagem obstétrica, saúde pública e médico-cirúrgica, totalizando três anos e meio de duração de curso (UEL, 1973). O sistema de avaliação dos estudantes continuou por notas.

No ano de 1977 foi realizado o I Fórum de Debates sobre o curso de Enfermagem, que resultou na segunda reforma curricular concretizada em 1980, vigente até 1990. Entretanto, em 1978 a Organização Mundial da Saúde

(OMS) apresenta estratégias para alcançar a “saúde para todos no ano 2000”, alterando o ensino destes profissionais novas exigências generalistas para prevenção de doenças e manutenção da saúde em diversos níveis de atenção. Mesmo com o novo currículo, ainda não atendia a proposta da OMS (MENDES, 1996; GARANHANI et al., 2005).

O curso de Enfermagem da UEL, ainda na década de 80, revelou a preocupação com os assuntos pedagógicos, realizando uma Comissão de Ensino que em 1986 promoveu a “I Semana de Enfermagem da UEL: Currículo e Ensino de Enfermagem” com o objetivo de discutir o ensino superior de enfermagem, reunindo professores, estudantes, ex-estudantes e profissionais dos diversos serviços de saúde da região. Os registros deste evento, apontam o primeiro documento mostrando na inserção do debate, discussões sobre avaliação da aprendizagem nos currículos (KIKUCHI, 2009).

Assim, em 1988 foi realizado o II Fórum de debate do curso de Enfermagem, que apontava as deficiências no processo de avaliação dos estudantes. E paralelamente a este movimento, surge a Constituição de 88 com a Reforma Sanitária e a implantação do Sistema Único de Saúde (SUS), criando novos campos de atuação para o enfermeiro cuja formação deveria atender a demanda dos princípios estabelecidos por este novo sistema de saúde.

Com tudo, a Associação Brasileira de Enfermagem (ABEn) em 1989, aprova um projeto determinando aos cursos de graduação em Enfermagem uma carga horária mínima de 3500 horas e quatro anos de duração de curso. O curso de Enfermagem da UEL parte para a terceira reforma curricular em 1992, a qual alterou: duração do curso para quatro anos; carga horária total para 3852 horas; mudança de regime acadêmico de crédito para seriado; união das disciplinas teóricas e práticas e a proposta de criação do Internato de Enfermagem. A proposta de criação do Internato daria a oportunidade aos discentes da vivência da realidade profissional em âmbito hospitalar e de saúde coletiva (VANNUCHI et al., 1996).

O Internato de Enfermagem possibilitou o conhecimento sobre avaliação, pois contemplava a auto avaliação do aluno sobre o seu desempenho, abrangendo as dimensões do conhecimento, das habilidades e de atitudes da aprendizagem, contribuindo no pensamento da integralidade do processo de ensino aprendizagem (VANNUCHI et al, 1996; KIKUCHI; MENDES, 2012).

Portanto, além da aprovação do currículo mínimo para o curso de Enfermagem por meio da portaria nº1721 em 1994, foi realizada uma oficina de capacitação de professores sobre o tema de avaliação da aprendizagem: finalidades, métodos e estratégias. Seguindo então, para a quarta reforma curricular, sendo o novo currículo implantado somente em 1996, chamado de Currículo de Transição por ser um período de transição entre o vigente e o CI (KIKUCHI, 2009).

Nesta nova perspectiva, a avaliação da aprendizagem abandonava o processo classificatório e dava ênfase a um processo de avaliação como um instrumento mediador da identificação e superação dos problemas de ensino e aprendizagem (KIKUCHI; MENDES, 2012).

Entre os anos de 1996 e 1999, período do Currículo de Transição, realizaram-se capacitações para os professores e estudantes do curso de Enfermagem, objetivando aprender novas metodologias de ensino, aprendizagem e avaliação, visando o conhecimento crítico reflexivo do aluno. Este momento foi relevante pela busca de novas referências para a construção do CI, mas também de conflitos e interesses dos professores, uma vez que se tratava de conteúdos e cargas horárias de cada disciplina (GARANHANI et al., 2005)

Assim, o CI do curso de Enfermagem da UEL foi lançado no dia 10 de dezembro de 1999, previsto seu início para o primeiro semestre do ano 2000. Para Dellaroza e Vannuchi (2005):

“os princípios pedagógicos do Currículo Integrado alicerçam-se na gênese da crise paradigmática da ciência e da educação, na qual a discussão em pauta é a necessidade de extrapolar a prática que reafirma a fragmentação do conhecimento, derrubando a fronteira das especialidades das disciplinas e buscando uma integração totalizadora”.

O CI apresenta em sua estrutura 11 temas transversais que permeiam por todas as séries do curso, sendo chamados de seivas por transpassarem os módulos temáticos, sendo elas: Ser Humano Sócio-Histórico-Cultural; Determinação Social do Processo Saúde-Doença; Sistema Único de Saúde; Gestão do Cuidado; Metodologia da Assistência; Integração Ensino-Serviço-Comunidade; Educação em Saúde, Comunicação, Investigação Científica; Trabalho em Equipe; Bioética e Biossegurança (KIKUCHI; GUARIENTE, 2014).

Com as especificidades que este CI traz, ainda existiam dúvidas no modo de avaliação da aprendizagem dos estudantes. As mudanças estruturais em módulos integrados demandavam uma prática de avaliação conivente com o novo currículo, visto que permanecia ainda o sistema de notas.

À vista disso, a comissão de avaliação do currículo fez um levantamento das práticas de avaliação existentes, com diferentes instrumentos, técnicas e formas avaliativas, considerando que a prova escrita não deveria ser o único instrumento de avaliação, levando a discussão de uma nova forma de avaliação (KIKUCHI, 2009).

Em 2003, o quarto ano do CI, especialistas da Universidade de Campinas e da Universidade Federal do Rio de Janeiro realizaram oficinas de capacitação sobre avaliação para o corpo docente, conduzindo o grupo a refletir e compreender sobre suas práticas de avaliação, passando a adotar a avaliação formativa integrando diferentes saberes e dimensões (KIKUCHI, 2009).

Ainda neste ano, a Universidade aprovou um novo regimento geral, no qual os cursos de graduação tinham autonomia para estabelecerem, por meio do seu PPC, seu próprio sistema de avaliação, dando assim, a possibilidade de rever o CI. Em 2004, realizou-se o I Fórum sobre a Avaliação no curso de Enfermagem da UEL, com a influente presença dos estudantes, revelando a insatisfação com a falta de feedback, dissonância entre os objetivos, conteúdo e avaliação, competição entre os estudantes e os sentimentos de frustração e injustiça, fortalecendo ainda mais a concretização da avaliação formativa (KIKUCHI, 2009).

Confiando nos preceitos da avaliação formativa como uma avaliação informativa, no sentido de acompanhar o desenvolvimento do estudante, definiu-se o sistema avaliativo dos estudantes de enfermagem da UEL como Avaliação Bidimensional no ano de 2005, sendo que a codificação da aprendizagem do aluno passou a ser expressa em dois conceitos: A (Atingiu os Desempenhos) e NA (Não Atingiu os Desempenhos).

Para Dallarozza e Vannuchi (2005), este processo permite o feedback, maior representação dos resultados da aprendizagem, evidencia-se a subjetividade, sem classificar o estudante, pois, ele deve ser o parâmetro de si mesmo e não deve ser comparado com o grupo. O sistema bidimensional não possui média, uma vez que o estudante não poderá suprir um desempenho pelo outro, permitindo verificar onde o aluno apresenta um desempenho satisfatório e/ou insatisfatório. Portanto, estimula-o a estudar porque tem que assumir um papel de responsabilidade pelo seu aprendizado e crescimento.

Contudo, passados 13 anos da inserção da Avaliação Bidimensional, as indagações ainda são presentes. Para melhor compreensão e melhorias deste processo, faz-se necessário a continuidade de estudos dos sujeitos que permeiam diretamente e indiretamente este sistema.

### **3.2 AVALIAÇÃO FORMATIVA NOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM NO BRASIL**

O currículo dos cursos de graduação em Enfermagem passou por várias modificações ao longo dos anos, sempre mantendo em comum o uso de metodologias e avaliações tradicionais de ensino (GALLEGUILLOS; OLIVEIRA, 2001). A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) trouxe novas possibilidades aos cursos de ensino superior orientando o que cada curso deve ficar responsável por estabelecer um projeto político-pedagógico, dando autonomia didática e possibilitando o uso de metodologias ativas a partir da problematização do processo de trabalho em enfermagem referenciando-se nas necessidades de saúde, gestão e controle social (BRASIL, 2009).

Neste contexto, na década de 2000, surgem propostas pedagógicas de currículos integrados nos cursos de graduação em Enfermagem. Estes buscavam integrar os conteúdos das disciplinas básicas e profissionalizantes, agregando teoria à prática, organização por módulos interdisciplinares e estabelecendo temas transversais permeando todos os módulos ao longo do curso (GARANHANI et al, 2012a).

Durante o planejamento e a implementação destes currículos um dos itens mais discutidos foi o método de avaliação a ser utilizado no novo currículo. Até então se utilizava majoritariamente o método tradicional de avaliação da aprendizagem do estudante. Entretanto, o uso de novas metodologias de ensino exigia também uma nova maneira de avaliar os estudantes inseridos no currículo de modo que essa avaliação contemplasse todos os desempenhos que esperavam ser desenvolvidos a cada módulo interdisciplinar (KIKUCHI; MENDES, 2012).

Desta maneira alguns currículos passaram a adotar o sistema de Avaliação Bidimensional, tipo de avaliação formativa, que avalia o estudante por meio de competências, desempenhos e habilidades estabelecidas de acordo com os objetivos de cada módulo. Essa avaliação exige mais dos professores que são convidados a ter um olhar integral do estudante, dedicando mais tempo tanto para correção das avaliações escritas no sentido de buscar formas de recuperações para os desempenhos e habilidades não atingidos (DESSUNTI et al, 2014).

O processo de avaliação não existe apenas para cumprir requisitos burocráticos das instituições de ensino superior, mas também possibilita guiar as melhorias e transformações necessárias de acordo com os resultados atingidos por seus estudantes. Ao avaliar o estudante, o docente julga seu desempenho em determinadas atividades que contribuem para a construção e consolidação do seu conhecimento científico (MERINO et al, 2006).

Ao se buscar práticas avaliatórias formativas ocorrem um distanciamento de métodos classificatórios e tradicionais em detrimento daqueles que possibilitem atividades de superação de acordo com necessidades específicas

e individuais do sujeito. Neste contexto o reconhecimento e avaliação do erro torna-se um caminho para reorientações entre estudante e docente (LALUNA; FERRAZ, 2007).

Durante o processo de ensino aprendizagem, o qual inclui a avaliação da formação educacional, estudantes e docentes coexistem, e para o sucesso do processo é necessário considerar o “ser estudante” e o “ser professor”, pois estes estão inseridos em realidades diferentes, porém convergentes. Assim ressalta-se o cuidado e acolhimento do estudante pelo docente, contribuindo para que ao realizar a avaliação seja possível estabelecer um diálogo entre as duas partes (KIKUCHI; MENDES, 2012).

Deste modo, a avaliação formativa é compreendida por avaliar de maneira qualitativa o aproveitamento do aluno e capacidade crítica da realidade, visando orientá-lo quanto às necessidades de melhora e mudança com o objetivo de suprir as necessidades e desempenhos de aprendizagem que ainda não foram alcançados (ROLDÃO; FERRO, 2015).

No atual contexto vivenciado pelo ensino de graduação em Enfermagem, é crescente a utilização de instrumentos formativos no processo de ensino aprendizagem pois estes visam a formação de um profissional crítico e reflexivo, exigido também pelo mercado de trabalho em que os futuros enfermeiros estarão inseridos (SOARES et al, 2011).

Dentre os instrumentos de avaliação, o portfólio encontra-se como uma estratégia eficiente que proporciona ao estudante ocupar o centro do processo de ensino aprendizagem. Nele é possível construir o percurso do seu ensino bem como construção e consolidação do conhecimento. Tal método possibilita ao professor o acompanhamento do processo vivenciado, tornando-o também um confidente (REINALDO et al, 2012).

O diário de campo, apesar de não ter enfoque direto no conhecimento científico, proporciona ao estudante a possibilidade de estabelecer uma análise crítica e reflexiva da realidade vivenciada em campos de estágio com base em seus saberes preestabelecidos durante a graduação. Este instrumento

possibilita ao docente avaliar o estudante quanto ao processo do pensamento crítico e suas impressões pessoais relativos às situações vivenciadas em campo (SOARES et al, 2011).

Uma ferramenta utilizada pelo sistema público de ensino superior como auxiliar no processo de ensino aprendizagem é o Moodle, um ambiente virtual de aprendizagem, que tem sido denominado também como Moodlefólio por algumas universidades. Apesar da sua utilização no ensino superior ainda não ser um consenso, por meio dessas ferramentas do ambiente virtual de aprendizagem, torna-se possível auxiliar o processo de ensino dos estudantes e complementar a avaliação do ensino pelos professores (ALVES et al, 2012).

A construção de mapas conceituais, apesar de não ser uma prática nova, tem sido utilizada em muitas universidades, pois possibilita que o estudante estabeleça amplamente a organização conceitual que ele apresenta sobre determinado tema. Permite ao professor avaliar de maneira formativa os conhecimentos teóricos do estudante (CARVALHO et al, 2015).

No entanto, apesar de já existirem instrumentos que possibilitem tal maneira de avaliação, ainda é necessário buscar novos instrumentos que possibilitem a avaliação formativa do estudante no ensino superior.

## 4 Referencial Teórico

Para embasar a discussão sobre a percepção da equipe gerencial e técnica administrativa que processam as avaliações dos cursos de graduação da UEL sobre o sistema de Avaliação Bidimensional do curso de Enfermagem, fez-se necessário o estudo sobre as temáticas de cultura organizacional e gestão universitária. A seguir, faz-se uma síntese dos principais autores sobre o tema.

A cultura evoluiu da antropologia e se faz presente nas organizações, tornando-se a principal ferramenta nas instituições organizacionais. É utilizada para esclarecer as diferenças de desempenho, analisar a integração dos mercados e estudar o comportamento dos membros organizacionais (HOFSTEDE, 2001; TEIXEIRA, 2012).

Segundo Teixeira (2012, p.12), a cultura organizacional é estabelecida sobre “o compartilhamento de valores, crenças e pressupostos, ritos, rituais e cerimônias, estórias e mitos, heróis, tabus, normas, comunicação e símbolos, afetando questões inerentes ao ambiente”. Portanto, a cultura em uma organização é o modelo de inferências básicas que um grupo reproduziu no processo de aprendizagem para lidar com problemas de adaptação externa e interna (FREITAS, 1991).

Para compreender a cultura organizacional é preciso descobrir os seus preceitos básicos, entender como ela é aprendida, transmitida e transformada. Assim, ela é passada aos novos para manter a percepção, linguagens, padrões e regras. Ao compreender a cultura organizacional como parte do processo, passa-se a conhecê-la (SCHEIN, 2001).

Alguns autores dividem o conceito de cultura organizacional em dois níveis: um nível menos perceptível, porém mais profundo, em que a cultura está relacionada aos valores que são transmitidos pelas pessoas em um grupo e que perduram com o tempo, mesmo quando mudam os membros deste grupo; e outro nível mais perceptível, na qual a cultura relaciona-se com os padrões de comportamento ou o estilo de uma organização, que os empregados, de forma automática, incentivam os colegas a seguir. Assim, pode-se existir uma influencia entre os níveis (KOTTER; HESKETT, 1994).

Candido e Junqueira (2006), declaram que a cultura recebeu maior ênfase nos âmbitos administrativos após a Segunda Guerra Mundial, alcançando maior interesse popular entre os anos 1970 e 1980, com a denominação de cultura corporativa e cultura organizacional, estabelecida frente a incompreensão das análises reflexivas das organizações.

A cultura organizacional de acordo com Silva et al. (2009), pode ser assimilada em duas grandes variáveis: a primeira como uma imagem da organização a ser compreendida, como “algo que ela é”; e a segunda como uma variável da organização que pode ser controlada, como “algo que ela possui”, como um instrumento para aplicação de estratégias e conduzir a organização com mais estabilidade.

Em corroboração, Candido e Junqueira (2006), afirmam que as maiores diferenças no estudo da cultura organizacional concentram-se nessas variáveis. Apresentando a cultura como um artefato, enquanto um primeiro momento de construção conceitual da informação; ou como um processo, que fortalece as próprias maneiras de ser, representar e estar em sociedade, construída por meio das relações de poder e liderança presentes nas organizações.

Assim, a cultura, mesmo sem ser suscetível a gestão organizacional, interage com ela. Logo, deve ser considerada como parte do processo gerencial e decisório. Portanto, a figura do líder está entrelaçada em estruturas de poder permeadas por suas visões teóricas, como por exemplo, na linha funcionalista, o poder é visto como algo negativo; na linha crítica, como tentativa de dominação; e na linha foucaultiana, como um dispositivo disciplinar, além das práticas de liderança com o intuito de viabilizar a gestão da cultura organizacional (MERHI et al., 2010).

Assim, a cultura de uma organização influencia o comportamento daqueles que compartilham dos valores e crenças da instituição. Como aponta De Ré et al. (2007), cada organização desenvolve sua própria cultura, produzindo sua identidade, manifestando-se pelos padrões de comportamento assumido pelos

colaboradores. Estes, ao entrarem nas organizações, são imersos em normas e valores culturais da sociedade mais ampla, que juntamente com a valorização que cada um tem de sua própria eficiência e o nível dos incentivos oferecidos pela empresa, influirão significativamente no rendimento das pessoas e, novos funcionários serão incentivados a seguirem esses padrões de comportamento validados pela cultura da organização.

Diante disso, quando se compreende a cultura como um sistema, concebem-se alguns de seus elementos propensos de influenciar o compartilhamento do conhecimento, como os artefatos e criações visíveis, a política de gestão de pessoas, o sistema de comunicação, o sistema gerencial e administrativo, decisões, todos estabelecidos aos valores das pessoas que adquirem conhecimento umas com as outras por meio de um processo de aprendizado, manifestado em características culturais que influenciam sobre o sistema de gestão (TONET, 2008).

Um dos desafios das organizações é criar uma cultura favorável ao compartilhamento de conhecimento, que desperte a aprendizagem contínua das pessoas, valorizando tanto o que sabem, como a intenção para repassar ao outro o que aprenderam, e para receberem de outros, conhecimento do que não sabem (TONET, 2008).

A cultura organizacional manifesta o sistema de crenças e valores, modo de vida, a interação entre os relacionamentos de uma determinada instituição. Com as adaptações da organização com os meios externos e internos, a cultura organizacional sempre passará por mudanças, ao longo dos anos (LOPES; STADLER; KOVALESKI, 2003).

Sucintamente, a cultura organizacional é a maneira como as coisas são realizadas na organização e integra seu caráter e/ou sua personalidade (PARK; RIBIÈRE; SCHULTE JR, 2004). A ideia central é que a cultura de uma organização constitui um sistema de valores e crenças compartilhados, o qual influencia o comportamento dos membros da organização. Por meio desses

padrões de comportamento, cada organização desenvolve sua própria identidade, ou seja, sua cultura.

A universidade é definida de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) (1996), como “instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano” que são construídas em um ambiente de diversos conhecimentos, dando-se a complexidade singular das universidades (BRASIL, 1996).

As ideias sobre a multiplicidade das Instituições de Ensino Superior (IES) podem ser melhor compreendidas a partir dos seus princípios básicos, como a não linearidade, quando as ações podem ter mais de um resultado, e a auto-organização, quando o sistema é mais do que a soma de suas partes, criando um efeito de cooperação (PASCUCCI; MEYER JR, 2011).

Para Ribeiro (2014), a universidade não está excluída da sociedade contemporânea, globalizada e de fortes meios de comunicação em rede, que passa por rápidas transformações nas esferas culturais, econômicas e políticas, fazendo com que a universidade e sua gestão se adequem a essas mudanças. Emergindo desafios tanto em sua estrutura acadêmica quanto política e administrativa, além do seu funcionamento. Portanto, um único gestor não tem sustentação para reger as estruturas de uma IES, desse modo, surge o fortalecimento dos Colegiados, objetivando a construção de um modelo de gestão democrata e partilhado.

Almeida (2001) traz que outros desafios, tanto do ponto de vista acadêmico como do administrativo, estão presentes hoje nas reflexões desenvolvidas no interior das universidades, com o objetivo de consolidar seu desempenho de liderança na produção e disseminação do conhecimento científico, tecnológico, cultural e social, assim como na busca constante da formação integral do seu humano.

Santos e Bronnemann (2013) realizaram uma revisão de literatura para levantar os principais desafios da gestão universitária, explícita no quadro 1:

**Quadro 1** - Principais desafios dos gestores universitários encontrados na literatura.

<b>Desafios</b>	<b>Base teórica</b>
<b>Conhecimento e habilidades</b>	Professores são nomeados ou eleitos para cargos de gestão sem terem conhecimento ou habilidades para o exercício dessa função (MEYER JÚNIOR; WALTER, 2010).
<b>Avaliações de desempenho</b>	As avaliações de desempenho são, frequentemente, informais, subjetivas e desarticuladas (MEYER JÚNIOR, WALTER, 2010).
<b>Tempo para atividades</b>	Os gestores possuem pouco tempo para as atividades de gestão e precisam conciliar seu tempo na IES com as atividades de docência (DOMINGUES et al., 2009).
<b>Comprometimento dos subordinados</b>	Um dos aprendizados dos gestores ao longo do exercício da função é o de envolvimento e comprometimento das pessoas da IES (SILVA; MORAES; MARTINS, 2003).
<b>Gestão de divergências</b>	A área de aprendizagem considerada mais importante para o sucesso dos gestores é a capacidade de lidar com os conflitos e diferenças entre pessoas e grupos (SILVA; MORAES; MARTINS, 2003).
<b>Burocracia e centralização</b>	As IES possuem um modelo de gestão político, colegiado e burocrático (SCHMITZ; BERNANDES, 2008), caracterizando-se pela disseminação das decisões ao longo de um grande número de unidades e de atores (ANDRADE, 2002).
<b>Ética</b>	A ética na gestão universitária favorece valores como justiça, igualdade, democracia e solidariedade, assim como o exercício da responsabilidade, da transparência e da democracia (CENCI, 2009).

Fonte: Santos e Bronnemann (2013) p. 5.

Para Magalhães e Machado (2013), o desafio para a universidade é interpretar as mudanças e as necessidades da sociedade contemporânea, sugerindo que a universidade precisa apropriar-se proativamente em sua gestão.

Ribeiro (2014) reflete que a habilidade de adaptação de uma universidade está diretamente relacionada com o sucesso da IES, contribuindo com seu próprio desenvolvimento.

Nesse sentido, a superação das dificuldades legais e burocráticas características da administração, tornam-se um dos grandes desafios para a gestão universitária. Além da superação das diferenças entre os objetivos institucionais e os interesses dos grupos, para obtenção de maior eficiência na gestão (JARZABKOWSKI; FENTON, 2006).

Portanto, estudos quanto às concepções da formação das estratégias de gestão universitária mostram-se necessários quando se busca a compreensão sobre como ela ocorre nas IES, contribuindo dessa forma para a gestão das mesmas.

# 5 Trajetória Metodológica



## **5.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA**

O presente estudo é caracterizado por uma abordagem qualitativa, compreensiva e do tipo estudo de caso.

A pesquisa qualitativa em saúde busca compreender, sob a percepção dos sujeitos, o significado que cada indivíduo atribui aos seus sentimentos, crenças, valores, ações e representações (MINAYO; GUERRIERO, 2014).

A abordagem compreensiva se utiliza de várias estratégias de coleta de dados como observação, entrevistas, grupos focais entre outros. Sua finalidade é a busca da compreensão de seu objeto de estudo, que é o sujeito/participante (MINAYO; GUERRIERO, 2014).

Um estudo de caso consiste na busca de um entendimento profundo sobre um fenômeno em seu contexto real, possibilitando ao pesquisador a imersão em um determinado caso e sua compreensão de forma minuciosa, sem que ocorra qualquer intervenção do pesquisador (COSTA et al., 2013). Nessa pesquisa utilizou-se como caso o CI do curso de graduação em enfermagem da UEL.

## **5.2 LOCAL DO ESTUDO**

O estudo foi realizado nas instâncias da UEL, mediante participação dos gestores e funcionários da secretaria administrativa da Pró-Reitoria de Graduação e Ensino (PROGRAD) e da Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN). Estes setores são responsáveis pelo processamento das avaliações dos estudantes de todos os cursos da UEL, incluindo a Enfermagem.

Assim, o número de participantes, escolhidos intencionalmente, foi de 15 profissionais que representam a equipe que processa as avaliações. Foram incluídos funcionários que trabalham nesses setores há pelo menos um ano e ainda os gestores responsáveis por estes funcionários.

A transparência na pesquisa qualitativa quanto à técnica de amostragem utilizada é uma atitude ética que ajuda a evidenciar o rigor empregado em uma investigação científica, assim como, contribui para sua confiabilidade, devendo ser garantida pelos pesquisadores. É difícil estabelecer o número exato de participantes em pesquisa qualitativa porque ele se define a partir do momento em que há convergências e repetições nos discursos coletados (FONTANELLA et al., 2011).

### **5.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS**

A coleta de dados aconteceu em uma pesquisa de campo por meio de entrevistas individuais semiestruturadas (Apêndice A), por permitir que o pesquisador tivesse além de um roteiro pré-elaborado, a possibilidade de realizar entrevistas com questões abertas, garantindo uma maior flexibilidade na exploração do tema abordado (MANZINI, 2012).

As entrevistas foram previamente agendadas por telefone e posteriormente, conforme a disponibilidade deles ocorreram-se no local de trabalho dos entrevistados, sendo que foram anteriormente realizados dois testes pilotos, os quais também foram incluídos na pesquisa, permitindo assim uma lapidação do roteiro e clareza nas perguntas utilizadas.

As entrevistas individuais aconteceram no segundo semestre de 2017 e primeiro trimestre de 2018, devido ao período de férias de alguns dos participantes. Antes do início da coleta dos dados, houve uma apresentação da pesquisadora para a equipe técnica administrativa e gerencial sobre os objetivos do trabalho. No momento das entrevistas encontravam-se somente a pesquisadora mestranda, que passou por capacitação para realização das mesmas, e o participante. As entrevistas foram gravadas em gravador de voz (Mp4), com duração média de 20 minutos para posterior transcrição, a qual foi realizada pela própria pesquisadora.

Não foi necessário repetir alguma entrevista e nem foram realizadas anotações de campo durante a coleta. Para reconhecimento dos

participantes, os mesmos foram identificados com a letra “E” seguidos de um número sequencial, conforme as falas foram incluídas no estudo.

Dos 15 participantes, a maioria era do sexo feminino, com idade entre 40 a 60 anos de idade, a maioria possuía ensino superior completo, cinco deles com pós graduação *stricto sensu*, os quais ocupavam cargos de gestores administrativos. O restante ocupava cargos de técnicos administrativos. Em relação ao tempo de trabalho na instituição, somente um estava com cinco anos e o restante acima de 15 até 30 anos na UEL, e no setor (PROGRAD ou PROPLAN), a maioria trabalha há mais de 10 anos, com exceção de quatro que trabalham há menos de dois anos nestes setores.

## **5.4 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS**

A análise dos dados oriundos da transcrição das entrevistas seguiu os pressupostos da análise de conteúdo segundo referencial de Bardin (2011) com a codificação em temas, tendo como técnica a utilização da análise temática que se desenvolve em três fases:

- a) Pré-análise: escolha dos documentos, formulação de hipóteses e preparação do material para análise;
- b) Exploração do material: escolha das unidades, enumeração e classificação;
- c) Tratamento: inferência e interpretação dos dados.

## **5.5 ASPECTOS ÉTICOS**

Esta pesquisa faz parte de um projeto maior denominado “Análise do Currículo Integrado do Curso de Enfermagem da UEL após quase duas décadas de Implantação” que teve sua aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UEL com CAAE nº 65045317.1.0000.5231 (Anexo A).

Foi enviada uma cópia do projeto de pesquisa juntamente com um ofício solicitando autorização para que fosse realizada a pesquisa junto a seguintes instâncias acadêmicas da UEL: Coordenação do Colegiado do Curso de Enfermagem (Apêndice B), Direção do Centro de Ciências da Saúde (CCS) (Apêndice C), PROGRAD (Apêndice D) e a PROPLAN (Apêndice E).

No início das entrevistas, relatou-se aos participantes os objetivos do estudo, manifestação da responsabilidade dos pesquisadores sobre a manutenção do sigilo da autoria das respostas, sendo solicitado aos mesmos o consentimento para a participação no estudo mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice F).

As gravações de áudio utilizadas nas entrevistas foram apagadas após utilização a que se destinaram.

## 6 Resultados e Discussão



De acordo com as normas do Programa de Mestrado em Enfermagem da UEL, as seções dos resultados e discussão podem ser apresentadas em formato de relatório(s) ou manuscrito(s). Nesta dissertação, optou-se pela apresentação em dois manuscritos, descritos a seguir:

## **6.1 ESTUDO 1:**

### ***Sistema de Avaliação Bidimensional do Curso de Enfermagem: Percepções da Equipe Administrativa de uma Universidade***

Com este manuscrito, buscou-se compreender o significado do sistema de Avaliação Bidimensional do curso de Enfermagem da UEL, no entendimento da equipe gerencial e técnica administrativa que processam as avaliações dos cursos de graduação desta Universidade, respondendo ao primeiro objetivo específico da dissertação.

## **6.2 ESTUDO 2:**

### ***Sistema de Avaliação Bidimensional do Curso de Enfermagem: Repercussões na Prática Administrativa de uma Universidade***

Com este manuscrito, buscou-se analisar a repercussão do sistema de Avaliação Bidimensional na percepção da equipe gerencial e técnica administrativa que processam as avaliações dos cursos de graduação desta Universidade, respondendo ao segundo objetivo específico da dissertação.

## *6.1 Estudo 1*

*Sistema de Avaliação Bidimensional do  
Curso de Enfermagem: percepções da equipe  
administrativa de uma Universidade*

---

## SISTEMA DE AVALIAÇÃO BIDIMENSIONAL DO CURSO DE ENFERMAGEM: PERCEPÇÕES DA EQUIPE ADMINISTRATIVA DE UMA UNIVERSIDADE

### RESUMO

**Objetivo:** compreender qual a percepção da equipe gerencial e técnica administrativa da Universidade Estadual de Londrina sobre a utilização da Avaliação Bidimensional pelo curso de Enfermagem. **Método:** abordagem qualitativa, compreensiva e do tipo estudo de caso, foi realizado nas instâncias da Universidade, mediante participação de 15 funcionários e gestores da secretaria administrativa desta Instituição. A coleta de dados deu-se por meio de entrevistas individuais e analisadas pela temática de Bardin. **Resultados:** as percepções foram agrupadas em três categorias: a) Apresentando as características da Avaliação Bidimensional; b) Avaliação Bidimensional como um processo focado no aprendizado do aluno; c) Avaliação Bidimensional produz novos desafios para o professor, aluno e equipe administrativa. As categorias exprimem as características elencadas pela equipe administrativa incluindo técnicos e gestores, sobre o sistema de Avaliação Bidimensional, mostrando adjetivos desfavoráveis como: fora do padrão, diferente, estranha, injusta, complicada e o desconhecimento sobre a avaliação. Porém, trazem características favoráveis: interessante, válida, inovadora, um avanço e melhor. Consideraram-na algo processual, que permite um aprendizado crítico do estudante. Mas que geram para os professores, estudantes e membros administrativos novos desafios, visto que a Instituição está inserida em um meio no qual a cultura pela nota prevalece. **Considerações Finais:** Esta pesquisa contribuiu para que se tenha uma compreensão mais ampla a respeito da avaliação bidimensional no Curso de Enfermagem. Faz-se necessário o conhecimento e mudanças de pensamentos no campo acadêmico e no campo administrativo, uma vez que compreendendo o processo de Avaliação Bidimensional, suscitará, conseqüentemente, em uma melhor aceitação da mesma.

**PALAVRAS-CHAVE:** Avaliação. Educação em Enfermagem. Currículo Integrado. Gestão Universitária. Avaliação Bidimensional.

## TWO-DIMENSIONAL EVALUATION SYSTEM OF THE COURSE OF NURSING: PERCEPTIONS OF THE ADMINISTRATIVE TEAM OF A UNIVERSITY

### ABSTRACT

**Objective:** to understand the perception of the managerial and technical management team of the State University of Londrina on the use of the Two-Dimensional Assessment by the Nursing course. **Method:** a qualitative, comprehensive and case-study approach was carried out in the instances of the University, through the participation of 15 employees and managers of the administrative secretariat of this Institution. The data collection was made through individual interviews and analyzed by the theme of Bardin. **Results:** perceptions were grouped into three categories: a) Presenting the characteristics of the Two-Dimensional Evaluation; b) Two-dimensional evaluation as a process focused on student learning; c) Two-dimensional evaluation produces new challenges for the teacher, student and administrative team. The categories express the characteristics listed by the management team, including technicians and managers, about the Two-Dimensional Evaluation system, showing unfavorable adjectives such as: non-standard, different, strange, unfair, complicated and lack of knowledge about the evaluation. However, they have favorable characteristics: interesting, valid, innovative, better and better. They considered it procedural, which allows a critical learning of the student. But they generate new challenges for teachers, students and administrative members, since the Institution is inserted in a medium in which culture by note prevails. **Final Considerations:** It is necessary the knowledge and changes of thoughts in the academic field and in the administrative field, since understanding the process of Two-Dimensional Evaluation, will consequently lead to a better acceptance of the same

**KEYWORDS:** Evaluation. Nursing education. Integrated curriculum. University management. Two-Dimensional Evaluation.

## INTRODUÇÃO

O curso de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina (UEL), foi criado por meio da Resolução nº 53 de 26 de março de 1971, e implementado a partir de 1972 (UEL, 1973). Desde sua implantação, passou por sete reformas curriculares, destacando-se em 1992 a criação do Internato em Enfermagem; no ano 2000, foi implementado o Currículo Integrado (CI) em seu Projeto Pedagógico do Curso (PPC); e em 2011, a reformulação da matriz curricular. O curso oferece 60 vagas anuais, com duração de quatro anos, em período integral, e totalizando uma carga horária de 4.152 horas (DESSUNTI et al., 2014; UEL, 2009).

Desde então, adota o princípio do currículo em espiral, proposto por Dowding (1993), em que a organização do curso parte dos conhecimentos gerais para os específicos, em níveis crescentes de complexidade e sucessivas aproximações. Os novos conhecimentos e habilidades (cognitivas, afetivas e psicomotoras) são inseridos em momentos subsequentes, retomando o que já se sabe e mantendo as interligações com as informações previamente aprendidas (GARANHANI et al, 2012a; KIKUCHI; GUARIENTE, 2014).

O CI caracteriza-se pelo desenvolvimento da aprendizagem crítica, reflexiva, da autonomia e da responsabilidade de seus estudantes, com a utilização de metodologias ativas no processo ensino-aprendizagem, a integração das áreas do conhecimento do ciclo básico e clínico, a interdisciplinaridade, entre outros (DELLAROZA; VANNUCHI, 2005).

Ademais, contempla ainda conhecimentos, habilidades e atitudes em quatro domínios propostos por Delors, et. al., (1999): o aprender conhecer, o aprender fazer, o aprender ser e o aprender conviver, compreendendo que essas vias do saber se constituem em apenas uma, ou seja, existem entre elas múltiplos pontos de contato, de relacionamento e de permuta.

Para aperfeiçoar o método de ensino aprendizagem proposto pelo CI, em 2005, os docentes optaram por abandonar a avaliação por notas e provas e adotaram a avaliação por conceito bidimensional, que, além da

substituição de um valor numérico por um conceito “Atingiu desempenho” (A) ou “Não atingiu desempenho” (NA), passou a integrar também a avaliação formativa (KIKUCHI; MENDES, 2012).

No ano de 2018, completam-se 18 anos da implantação do PPC do CI do curso de Enfermagem da UEL. Embora vários estudos já tenham sido desenvolvidos (GARANHANI et al., 2012b), ainda há lacunas de conhecimentos relacionadas ao desenvolvimento do CI. Dentre elas, destaca-se como relevante para ser estudada: a prática do processo de Avaliação Bidimensional adotado pelo curso a partir de 2005.

Os resultados oriundos de estudos sobre a forma de avaliação dos estudantes são imprescindíveis para dar sustentação à prática deste currículo aos docentes e aos estudantes que dele se utilizam para ensinar e para aprender.

No que se refere à avaliação, o CI propõe um processo contínuo a partir do alcance das competências desejadas para o enfermeiro que se pretende formar, de acordo com as propostas das Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) (ALVES; OLIVEIRA, 2014). Tais competências atingidas por meio de desempenhos e habilidades são estipuladas para cada um dos 18 módulos interdisciplinares que compõem as quatro séries do curso. Entretanto, essa nova experiência de avaliação lança desafios à instituição, docentes e estudantes que requer reanálises constantes para recondução do processo avaliativo.

Neste ano, somam-se treze anos da utilização desta forma de avaliação, ainda com desafios relacionadas ao processo da Avaliação Bidimensional. Portanto, levando em consideração a importância do processo de avaliação do ensino aprendizagem, faz-se necessária à análise do CI em relação à avaliação implementada sob a ótica da equipe administrativa, uma vez que esse método avaliativo é inédito na instituição e requer análise para manutenção e redirecionamento do processo e melhoria da qualidade de ensino. Neste contexto de curso, questiona-se: qual o significado do sistema de Avaliação Bidimensional do curso de Enfermagem na ótica da equipe administrativa da UEL?

Portanto, o presente estudo tem como objetivo compreender qual a percepção da equipe de gestores e técnicos administrativos da UEL que trabalham com o resultado da avaliação do ensino aprendizagem dos cursos de graduação, sobre a utilização da Avaliação Bidimensional pelo curso graduação em Enfermagem.

## **MÉTODO**

O presente estudo é caracterizado por uma abordagem qualitativa, compreensiva e do tipo estudo de caso.

A pesquisa qualitativa busca compreender, sob a percepção dos sujeitos, o significado que cada indivíduo atribui aos seus sentimentos, crenças, valores, ações e representações (MINAYO; GUERRIERO, 2014).

A abordagem compreensiva se utiliza de várias estratégias de coleta de dados como observação, entrevistas, grupos focais entre outros. Sua finalidade é a busca da compreensão de seu objeto de estudo, que é o sujeito/participante (MINAYO; GUERRIERO, 2014).

Um estudo de caso consiste na busca de um entendimento profundo sobre um fenômeno em seu contexto real, possibilitando ao pesquisador a imersão em um determinado caso e sua compreensão de forma minuciosa, sem que ocorra qualquer intervenção do pesquisador (COSTA et al., 2013). Nesta pesquisa utilizou-se como caso o Sistema de Avaliação Bidimensional utilizado no CI do curso de Enfermagem da UEL. O estudo foi realizado nas instâncias da UEL, mediante participação da equipe administrativa da Pró-Reitoria de Graduação e Ensino (PROGRAD) e da Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN). Assim, o número de participantes escolhidos intencionalmente, foi de 15 profissionais que representam o número de gestores e técnicos que processam as avaliações dos estudantes de todos os cursos de graduação da UEL. Foram incluídos funcionários que trabalham nesses setores há pelo menos um ano e que concordaram em participar da pesquisa.

Em pesquisa qualitativa é difícil estabelecer o número exato de participantes porque ele se define a partir do momento em que há

convergências e repetições nos discursos coletados (FONTANELLA et al., 2011).

A coleta de dados deu-se por uma pesquisa de campo por meio de entrevistas individuais semiestruturadas, por permitir que o pesquisador tivesse além de um roteiro pré-elaborado, a possibilidade de realizar entrevistas com questões abertas, garantindo uma maior flexibilidade na exploração do tema abordado (MANZINI, 2012).

As entrevistas foram previamente agendadas via telefone conforme a disponibilidade dos participantes e realizadas no local de trabalho dos entrevistados. Foram realizados dois testes pilotos, permitindo assim uma lapidação do roteiro e clareza nas perguntas utilizadas posteriormente. As entrevistas individuais foram realizadas pelo pesquisador que recebeu capacitação para realização de entrevistas, sendo que no momento da coleta de dados estavam somente o entrevistador e o entrevistado. O áudio foi gravado em gravador de voz (Mp4), com média de duração de 20 minutos, para posterior transcrição realizada pelo próprio entrevistador.

A análise dos dados oriundos da transcrição das entrevistas seguiu os pressupostos da análise de conteúdo segundo referencial de Bardin (2011), tendo como técnica a utilização da análise temática que se desenvolve em três fases: a) Pré-análise: escolha dos documentos, formulação de hipóteses e preparação do material para análise; b) Exploração do material: escolha das unidades, enumeração e classificação; c) Tratamento dos dados: inferência e interpretação dos dados.

Anteriormente ao início das entrevistas, relatou-se aos participantes sobre os objetivos do estudo, manifestação da responsabilidade dos pesquisadores sobre a manutenção do sigilo da autoria das respostas, sendo solicitado aos mesmos o consentimento para a participação no estudo mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

As gravações de áudio utilizadas nas entrevistas foram apagadas após utilização a que se destinam. Os participantes foram identificados com a letra E seguidos de um número sequencial (Por exemplo:

E1, E2...), conforme as falas foram incluídas no estudo. Não houve recusas nem necessidade de repetir alguma entrevista.

Todos os custos referentes ao desenvolvimento desse projeto foram de responsabilidade dos pesquisadores envolvidos no estudo.

Esta pesquisa teve sua aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UEL com CAAE nº 65045317.1.0000.5231.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Dos participantes, dez eram do sexo feminino e tinham entre 40 e 60 anos de idade. Em relação ao tempo de trabalho na instituição, somente um estava com seis anos e o restante acima de 16 até 30 anos nesta IES e no setor (PROGRAD ou PROPLAN), a maioria trabalhava há mais de 10 anos, com exceção de quatro que trabalhavam há menos de dois anos nestes setores. Vale ressaltar que a maioria possuía curso superior e cinco deles pós-graduação *stricto sensu*. Estes ocupavam cargos de gestores administrativos e, o restante de técnicos administrativos, sendo os gestores e os técnicos administrativos chamados, neste estudo, de equipe gerencial e técnica administrativa.

A análise das respostas sobre a compreensão da equipe gerencial e técnica administrativa relativa ao sistema de Avaliação Bidimensional foi agrupada em três categorias: a) *Apresentando as características da Avaliação Bidimensional*; b) *Avaliação Bidimensional como um processo focado no aprendizado do aluno*; c) *Avaliação Bidimensional produz novos desafios para o professor, aluno e equipe gerencial e técnica administrativa*.

### **a) *Apresentando as características da Avaliação Bidimensional:***

Nesta categoria, será exposto como a Avaliação Bidimensional aplicada aos estudantes do curso de Enfermagem da UEL é representada pela equipe gerencial e técnica administrativa que trabalha diretamente com as avaliações dos diversos cursos desta IES.

Para adentrarmos nesta esfera, faz-se necessário entender o significado do substantivo característica. De acordo com Ferreira (1999), característica é um elemento que ajuda na construção de uma ideia, conceito e dá noção de alguém ou de alguma coisa. Portanto, os entrevistados desta pesquisa, expressaram aquilo que eles entendem, percebem e pensam sobre o sistema de Avaliação Bidimensional do curso de Enfermagem da UEL.

Para alguns entrevistados, a Avaliação Bidimensional caracteriza-se como diferente e fora do padrão. Esses adjetivos corroboram com o fato do curso de Enfermagem ser o único desta IES a adotar um sistema de avaliação formativo, uma vez que são 53 cursos superiores nesta Universidade.

*Sinceramente, eu acho assim, é uma forma diferente de avaliar né. (E4)*

*Porque assim é diferente de tudo que a gente tem na universidade. (E7)*

*Olha, do ponto de vista administrativo, assim, pra gente é meio difícil de entender isso, eu acho difícil porque está fora dos padrões da universidade. (E1)*

Ao se buscar práticas avaliatórias formativas ocorrem um distanciamento de métodos classificatórios e tradicionais em detrimento daqueles que possibilitem atividades de superação de acordo com necessidades específicas e individuais do sujeito. Neste contexto o reconhecimento e avaliação do erro torna-se um caminho para reorientações entre discente e docente (LALUNA, FERRAZ; 2007).

As falas demonstram que existe uma questão cultural organizacional implícita neste contexto, devido ao curso de Enfermagem inserir na rotina de trabalho administrativa da IES, algo que realmente é diferente e fora dos padrões não somente desta realidade, mas de outras universidades também.

Segundo Teixeira (2012) a cultura organizacional é construída sobre o compartilhamento de valores, crenças e pressupostos, mitos, heróis, tabus, normas, comunicação e símbolos, afetando questões inerentes ao ambiente. Ou seja, a cultura na organização é o modelo de pressupostos

básicos que um grupo inventou, descobriu, desenvolveu no processo de aprendizagem para lidar com problemas de adaptação externa e integração interna (FREITAS, 1991).

Foi possível evidenciar nas falas dos participantes, adjetivos desfavoráveis, no que tange a Avaliação Bidimensional, descritos como: estranha, complicada, loucura, injusta e ruim para o aluno.

*Mesmo numa questão de um aluno fazer um pedido de vista, de revisão, como vai ser feito isso, a gente vai ter que recorrer talvez à parte jurídica, eu acho mais complicado né. (E1)*

*Acho que é estranho não ter uma nota pro aluno, falar que é apto ou não apto. Ok, mas o apto é dizer que o aluno teve um aproveitamento acima de que? (E4)*

*Eu acho que eles saem perdendo, os alunos da enfermagem, porque tem muitos lugares por ai que eles vão pela média global, e ai vocês não tem, não tem como fazer essa avaliação. Eu acho que nessa parte vocês perdem muito, quando o aluno vai pra fora, não é só pra fora não, em concursos eles pedem, currículos, se o aluno passa num estágio alguma coisa, como que eles vão tentar fazer isso? Se houve um empate, muitas vezes é feito desempate pelo histórico e faz a média pra desempatar. E a enfermagem não tem, é injusto isso. (E12)*

*Na questão da avaliação, acho que isso é ruim pro aluno, porque ele não sabe a nota que ele tem, não sabe se ele é um excelente aluno ou bom aluno. (E7)*

Percebe-se pelas falas que o desconhecimento sobre o processo avaliativo bidimensional existe, somado ao enraizado método tradicional nesta IES. Porém, os entrevistados listaram questões importantes como a relação desta Universidade com outras instituições que não possuem e/ou não aceitam este tipo de avaliação.

Entretanto, para Merino et al (2006), o processo de avaliação não existe apenas para cumprir requisitos burocráticos das IES, e sim para possibilitar as melhorias e transformações necessárias de acordo com os resultados atingidos por seus discentes. Ao avaliar um o aluno, o docente julga

seu desempenho em determinadas atividades que contribuem para a construção e consolidação do seu conhecimento científico.

Contudo, os participantes apontaram também atributos favoráveis a Avaliação Bidimensional, tais como: interessante, efetiva, lógica, melhor, válida, inovadora e um avanço. Podemos observar por meio das seguintes falas:

*Eu acho que é extremamente interessante isso de tirar a nota e trabalhar a questão das competências e habilidades, é aquela coisa, não deveríamos ter profissionais que tenham meia habilidade, por isso é extremamente interessante, tem uma conexão mais real essa questão de avaliar a competência e a habilidade que o aluno tem ou não pra desempenhar tal tarefa ou o que seja. Nisso eu acredito que é um grande super ponto. (E6)*

*Parece assim uma coisa bem lógica se a pessoa é apta ou não é apta. (E1)*

*Eu tenho a impressão que ele é melhor do que o numérico, do que avaliação numérica, do que essa avaliação pontual de 0 a 10 (...) é muito melhor do que “eu tirei 5 ou tirei 6 ou tirei 3”, porque talvez o que tirou 8 ele não é tão apto quanto o que tirou 2. Então eu vejo como um avanço isso. (E1)*

*(...) Eu acho assim, é inovador, é um método diferente. (E2)*

*Acho que assim que é válido, porque deve ter uns critérios de avaliação mais rigorosos, pro docente dar um apto ou não apto pro aluno eu entendo que deve ser muito mais rigoroso do que dar simplesmente uma nota atribuída pro aluno né. (E2)*

*Acho que tem outros cursos no Brasil que usam o conceito, eu acho inovador, eu gosto, sai do tradicional da nota, não tenho nada contra, acho favorável, mais favorável e interessante que a nota. (E11)*

Observa-se que as algumas respostas favoráveis à Avaliação Bidimensional pertencem a entrevistados que possuíam cargos de gestão ou que possuíam formação em pedagogia e/ou áreas afins. Ainda relacionando à cultura, observa-se que para estes que possuíam formação na área de

educação, a Avaliação Bidimensional foi expressa de forma positiva. Já para aqueles que não possuíam este tipo de cultura, a Avaliação Bidimensional pode ser algo negativo devido ao fato cultural, o qual a nota é o modelo tradicional e o mais conhecido popularmente.

Para Lück (2017), os gestores educacionais precisam compreender o modo de ser e fazer da instituição na qual atuam, envolvendo a maneira como as pessoas reagem aos desafios lançados à organização, como isso representa e como enfrentam estes desafios, ou seja, compreender a sua cultura organizacional.

Portanto, a cultura é um conceito que está sempre em desenvolvimento, pois com o passar do tempo ela é influenciada por novas maneiras de pensar inerentes ao desenvolvimento do ser humano (CHIAVENATO, 2010). De uma forma simples, a cultura é um meio cumulativo, pois as modificações trazidas por uma geração passam à geração seguinte, a qual vai se transformando, perdendo e incorporando outros aspectos, procurando assim melhorar a vivência das novas gerações. Observa-se a presença cultural organizacional pelas falas a seguir:

*Depois que a gente vai conhecendo um pouquinho melhor, dá a noção de que parece uma aprendizagem mais efetiva né. Por exemplo, se o aluno não consegue desenvolver alguma técnica ao final da disciplina, como que ele vai progredir? Não tem como ele estar apto, vai comprometer a saúde de alguém. Se aquilo é importante então tem que aprender, não é verdade?! Depois que eu vi esse processo, eu comecei a achar muito mais interessante. Ai é uma avaliação efetiva né, que as vezes a nota não capta. (E5)*

*Não podemos ter um piloto de avião que é bom somente em decolagem e zero na parte da aterrissagem, ai a media dele deu 5 e por fim ta aprovado. Não, não pode ter esse tipo de piloto e é mesma coisa em qualquer profissão. (E6)*

Isto é, os métodos pedagógicos utilizados nos novos currículos para promover o ensino aprendizagem e com isso, avaliar os estudantes em sua totalidade, também fazem parte do desenvolvimento cultural de uma sociedade, neste caso, a administrativa.

Em relação às particularidades do sistema de Avaliação Bidimensional, Dellaroza e Vannuchi (2005) evidenciam que este processo permite o feedback, maior representação dos resultados da aprendizagem, evidencia-se a subjetividade, sem classificar o estudante, pois ele deve ser o parâmetro de si mesmo e não deve ser comparado com o grupo.

O sistema bidimensional não possui média, uma vez que o estudante não poderá suprir um desempenho pelo outro, permitindo verificar onde apresenta um desempenho satisfatório e/ou insatisfatório. Portanto, é necessário estimulá-lo a estudar para que ele assuma um papel de responsabilidade pelo seu crescimento, corroborando com os relatos de alguns membros administrativos desta IES.

Por fim, ainda nesta categoria, alguns relataram o desconhecimento de falta de opinião sobre a Avaliação Bidimensional. Sendo exemplificado nas falas abaixo:

*Eu não conheço a forma de avaliação do curso de Enfermagem da UEL. (E1)*

*Não tenho a experiência eu desse tipo de avaliação, eu não consigo me por no lugar pra saber se é boa ou não né, Mas assim, opinião minha mesmo eu não tenho. Mas pra mim não mudou nada. (E4)*

Pode-ser perceber que para estes, o desconhecimento sobre a Avaliação Bidimensional pode não interferir no seu cotidiano de trabalho, porém durante a pesquisa evidenciou-se em um deles a vontade de conhecê-la e em outro como uma falha em não saber sobre o assunto.

*Realmente eu não conheço, pode ser uma falta de interesse meu em não correr atrás pra saber, mas você me perguntando agora eu fico pensando que eu tenho que pelo menos ter uma noção do assunto porque faz parte do meu trabalho e se eu trabalho numa universidade, mesmo que seja na parte técnica não tem nada a ver, eu tenho que estar por dentro disso né. (E15)*

*Na verdade, até hoje eu não entendo totalmente porque é apto e não apto (...) eu não sei exatamente como é o critério pra atribuir isso não. Mas assim do mecanismo mesmo a gente não tinha muito conhecimento. Então*

*assim eu nunca entendi muito bem como funciona assim exatamente o critério de avaliação pra chegar nesse apto e não apto né. Isso foi uma falha minha, porque eu não me aprofundei, não fui atrás. (E2)*

Para Paim et al (2009), a cultura organizacional se relaciona a processos porque influencia e é influenciada pelo comportamento das equipes organizacionais. Sendo assim, é preciso planejamento na hora de programar uma nova cultura, e isso só será possível com processos que irão auxiliar na busca do melhor caminho para a realização desta mudança. Sem este planejamento, o desenvolvimento deste processo pode trazer consequências para a organização.

Estes processos podem incluir a interação entre os diversos setores de uma organização e entre os agentes da instituição. Nota-se que existe uma delimitação de funções, nas quais cada um exerce seu papel sem envolver-se com o do outro, mesmo que os papéis se enlacem. Percebe-se ainda que possa existir esta falha na interação entre setores administrativos e o Colegiado do curso de Enfermagem, responsável por criar esta forma de avaliação.

*Eu nem imagino, não sei como que funciona lá do departamento. (E3)*

*Não tenho muito pra dizer por que eu não conheço sobre essas coisas de ensino, de pedagogia, nunca parei pra pensar porque os Colegiados fazem essas alterações, muito menos na avaliação que o curso de Enfermagem usa (risos). (E14)*

Conforme Santos (2014) as organizações precisam atentar-se ao estabelecer, reinventar ou fazer qualquer alteração que envolva sua cultura, pois uma simples mudança pode levar ao colapso caso a organização trate este assunto com indiferença. Portanto, faz-se necessária atenção com as decisões, pois, para estabelecer uma cultura ou modificá-la, é preciso cuidado, uma vez que o processo envolve pessoas que podem agir de forma desfavorável quando coagidas ou quando desconhecem o assunto.

Sobressai a necessidade do Colegiado do curso de Enfermagem apresentar e transmitir para estes trabalhadores conhecimento e

informações sobre o CI e a sua metodologia de avaliação, fazendo-os sentirem parte deste processo e reconhecerem que são tão importantes quanto aqueles que atuam diretamente.

***b) Avaliação Bidimensional como um processo focado no aprendizado do aluno:***

Nesta categoria evidencia-se a Avaliação Bidimensional como um processo que enfatiza o aprendizado do estudante, apresentado nas falas a seguir.

Para um dos entrevistados, a Avaliação Bidimensional se mostra como algo processual, de oportunidades para o estudante atingir o aprendizado efetivo e ainda aborda a questão da média final utilizada na avaliação tradicional, na qual o mesmo se dedica para atingi-la e depois o rendimento final diminui.

*Até onde eu saiba tem todo um processo pra chegar nesse apto ou não apto, de possibilidades, de corrigir aquilo que não deu certo no processo pedagógico, que é muito interessante né, foca no aprendizado efetivo do aluno. Parece interessante porque tira o foco da nota né, tem alunos que quando já tem a nota que precisa o rendimento cai no final do ano, porque já atingiu a média mesmo né. Mas isso na Avaliação Bidimensional é muito interessante, esse seria o processo que a gente espera da educação. (E5)*

A avaliação formativa é compreendida por avaliar de maneira qualitativa o aproveitamento do estudante e capacidade crítica da realidade, visando orientá-lo quanto às necessidades de melhora e mudança com o objetivo de suprir as necessidades e desempenhos de aprendizagem que ainda não foram alcançados (SORDI et al, 2015).

Para alguns estudiosos da abordagem pedagógica, na avaliação sob a perspectiva de uma pedagogia tradicional, os estudantes são agentes passivos, a aprendizagem ocorre de forma mecânica e por repetições, os conteúdos são verdades absolutas e os métodos adotados para o ensino aprendizagem baseiam-se na exposição verbal. A capacidade deste estudante em atingir os objetivos propostos e definidos pelo professor é avaliada por meio

de provas, exercícios e trabalhos de casa, gerando então, a nota (LUCKESI, 1997; HOFFMANN, 2001).

Em algumas falas, percebe-se a comparação e a opinião sobre o sistema de notas:

*A questão da avaliação eu acho que é mais válido do que o sistema métrico de nota. Não concordo com nota, nunca concordei (...) no contexto de avaliação, pedagógico, progressão do indivíduo dentro do processo de aprendizagem, é inquestionável e na minha opinião é muito melhor que o sistema métrico. (E6)*

*Esse sistema de nota, não sei até que ponto quem tira 8 sabe mais do que quem tira 5, 6, acho frágil essa sistemática de nota. (E11)*

Na avaliação tradicional, é gerada a classificação dos estudantes, evidenciando aqueles que merecem progredir ou não. Para Romão (2005), esta pedagogia demanda um julgamento de valor, baseados em padrões sociais, culturais ou científicos. Além de que é uma forma de dominação e autoritarismo do professor e submissão do aluno, o que deveria ser um processo de estudo acaba tornando-se um momento ameaçador entre o binômio professor e estudante (MORETTO, 2003).

Percebe-se que a avaliação tradicional para analisar a aprendizagem do estudante, representada somente pelas provas ou por meios de mensuração, torna-se insuficiente. De acordo com Demo (2006), a aprendizagem é um processo formativo e individual, que ocorre de dentro para fora, ou seja, é uma atividade autopoietica. Para ele, só se aprende quando constrói ou reconstrói o conhecimento do íntimo do seu ser, quando se dá um sentido àquilo que está conhecendo. Explicitado pela fala do participante E1:

*O professor já vai mostrando, já conversando na sala com o aluno, já dá esse feedback, não precisa o aluno recorrer as instâncias oficiais pra ver o instrumento de avaliação ou pra contestar. (E1)*

Na pedagogia crítica, o ensino aprendizagem do estudante é por meio da análise e resolução de situações-problema, associado com a realidade, discussões em grupo, além de diagnosticar o conhecimento prévio

do indivíduo. Portanto, para esta metodologia, aprender é conhecer, questionar, desenvolver e sintetizar.

A relação entre estudante e professor acontece de maneira horizontal, havendo uma troca de saberes e experiências, nas quais ambos aprendem e desenvolvem-se. Com isso, a avaliação os auxilia à aprenderem com êxito (VASCONCELLOS, 2000).

O sistema inovador de avaliação do ensino aprendizagem dos estudantes do curso Enfermagem da UEL, que é sustentado por conceitos de cooperação, reflexão, integração e continuidade, precisa mais do que alterações nos instrumentos formais de avaliar (KIKUCHI, 2009). Faz-se necessária mudanças no paradigma cultural pedagógico para o avanço de novas propostas.

***c) Avaliação Bidimensional traz novos desafios para o professor, aluno e equipe gerencial e técnica administrativa:***

Nesta última categoria, a Avaliação Bidimensional é abordada como um desafio para os professores, estudantes e equipe administrativa, visto o seu ineditismo na instituição.

Em relação aos professores e estudantes, pode-se considerar um desafio para o primeiro em como ser mediador deste processo de ensino aprendizagem, uma vez que a maioria dos professores tiveram suas formações calcadas em métodos tradicionais. Ao se depararem com o CI, faz-se necessária a busca do conhecimento deste processo ativo e crítico. Tal processo que foi percebido pelo entrevistado E8:

*(...) o professor tem que estar acompanhando, tem que ter um controle, nós sabemos que existe, mas pra nós leigos achamos que não é tão fácil você ficar na responsabilidade do professor em definir se atingiu ou não atingiu. (E8)*

Para os estudantes, ressalta-se que a maioria vem para o ensino superior com a cultura da nota inserida durante todo o ensino escolar, onde o aluno é passivo e o professor dono do conhecimento. Com tudo, nesta

pedagogia, o binômio estudante e professor interagem para o alcance dos saberes e habilidades esperadas.

*O aluno precisa se empenhar mais pra saber mais. (E10)*

*Então eu acredito que esse modelo de avaliação ele acompanha esse processo e permite que o aluno e professor, vejam como é que está sendo o processo de ensino aprendizagem, porque quando ele sair, ele não vai sair um aluno nota 6, porque os nossos alunos com nota 6 eles saem, o quanto ficou pra trás? E o aluno da enfermagem, espera-se que ele tenha competências esperadas para um profissional da enfermagem. (E13)*

A avaliação precisa ser pensada como um momento mediador entre o estudante e professor, buscando melhorias e enfrentamento dos problemas, com diálogo aberto e transparente, possibilitando o binômio a superar as dificuldades ao longo do processo de ensino aprendizagem (MÉNDEZ, 2002)

Para a equipe administrativa, o desafio torna-se adequar as mudanças, porém para isso, o desafio maior é mudar a compreensão sobre a Avaliação Bidimensional em um meio onde a cultura da nota prevalece, como podemos observar nas falas:

*Toda mudança que a gente tem nos currículos, a gente tem que estar adaptando e melhorando. (E14)*

*Como a grande maioria utiliza-se de numero né, ai nos teríamos que estar mudando nossa visualização, o nosso entendimento pra poder aceitar melhor o atingiu ou não atingiu desempenho. (E8)*

Para Saul (2015), exercer a avaliação com tais características: constantes, processual, participativa, integral, sistemática, inclusiva, formativa, nem sempre é fácil. Pois as mudanças precisam ocorrer não somente nos professores e estudantes, mas também no contexto em que ela está inserida. Implica na participação de todos os sujeitos envolvidos, nos processos e nos planejamentos.

De acordo com Chiavenato (2010) a cultura organizacional pode ser comparada a um iceberg, pois menos de 20% é visível acima da água, a grande parte fica oculta, onde as pessoas não conseguem enxergar. Assim como a parte visível da cultura organizacional, são os procedimentos, os papéis, programas e tecnologias. No entanto, na parte oculta estão os aspectos informais: sentimentos, percepções e valores de cada indivíduo, questões que são mais complicadas de serem visualizadas, entendidas e modificadas.

Por fim, pensando na Avaliação Bidimensional, faz-se necessário superar as questões formais e informais que as instituições apresentam, como a quantificação e classificação do estudante por notas, e criar uma cultura de organização na qual todos participem direta ou indiretamente do processo e que também a valorizam.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante das particulares do processo da Avaliação Bidimensional, a equipe administrativa experienciou este processo por meio de características favoráveis e desfavoráveis, relacionadas ao processo cultural de cada um dos participantes. Avaliação Bidimensional mostrou-se como algo desconhecido, diferente e fora dos padrões por não conhecerem sobre o objeto em estudo. No entanto, também se mostrou para eles como inovadora, interessante e como um avanço. Apesar do desconhecimento, foi considerada como um processo focado no aprendizado do estudante, que gera desafios para todos os envolvidos, tanto para a área acadêmica quanto para a administrativa. Portanto, faz-se necessário o conhecimento e mudanças de pensamentos no campo acadêmico e no campo administrativo, uma vez que compreendendo o processo de Avaliação Bidimensional, suscitará, conseqüentemente, em uma melhor aceitação da mesma, beneficiando os estudantes oriundos do curso de Enfermagem da UEL.

## REFERÊNCIAS

- ÁLVAREZ MÉNDEZ, J. M. **Avaliar para conhecer**: examinar para excluir. Tradução de Magda Schwartzhaupt Chaves. Porto Alegre: Artmed, 2002.
- ALVES, E.; OLIVEIRA, M. A. C. (org.). **Desenvolvimento da competência crítica e reflexiva no contexto de um currículo integrado**. Londrina: INESCO, 2014.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70. 2011.
- BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Conselho Federal de Educação. Resolução n.º 04/72, de 25 de fevereiro de 1972. Delibera sobre o novo currículo mínimo do Curso de Enfermagem e Obstetrícia, prescrevendo nele tres partes sucessivas, quais sejam a pré-profissional, a profissional e a habilitação. *In: Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 26, n. 4/5, p. 361-363, 1973. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v26n4-5/0034-7167-reben-26-05-0361.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2019.
- CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CARACTERÍSTICA. *In: FERREIRA, A. B. H. Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.
- COSTA, A. S. et al. O estudo do método estudo de caso na ciência da informação no Brasil. **Revista Ciência Informação e Documentação**, Ribeirão Preto, v. 4, n. 1, p. 49-69, 2013.
- DELLAROZA, M. S.G.; VANNUCHI, M. T. O. (org.). **O currículo integrado de enfermagem da Universidade Estadual de Londrina: do sonho à realidade**. São Paulo: Hucitec, 2005.
- DELORS, J. et al. **Educação: um tesouro a descobrir?** 3. ed. São Paulo (SP): Cortez; Brasília (DF): UNESCO, 1999.
- DEMO, P. **Avaliação: para cuidar que o aluno aprenda**. São Paulo: CRIARP, 2006.
- DESSUNTI, E. M. et al. Contextualização do currículo integrado do curso de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina. *In: KIKUCHI, E. M.; GUARIENTE, M. H. D. M. (org.). Currículo Integrado: a experiência do curso de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina*. 2. ed. Londrina: UEL, 2014. p. 31-46.
- DOWDING, T. J. The application of a spiral curriculum model to technical training curricula. **Education Technology**, Englewood Cliffs, v. 33, n. 7, p. 21-30, 1993.

FONTANELLA, B. J. B. et al. Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 2, p. 389-394, 2011.

FREITAS, M. E. **Cultura organizacional**: formação tipologias e impacto. São Paulo, Makron Books, 1991.

GARANHANI, M. L. et al. Princípios pedagógicos e metodológicos do currículo integrado de Enfermagem. *In*: KIKUCHI, E, M.; GUARIENTE, M. H. D. M. (org). **Currículo Integrado**: a experiência do curso de enfermagem da Universidade Estadual de Londrina. Londrina: 2012a. p. 59-74.

GARANHANI, M. L. et al. Produções sobre o currículo integrado: marcas indelévels. *In*: KIKUCHI, M. E; GUARIENTE, M. H. D. M. (org.). **Currículo Integrado**: a experiência do curso de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina. Londrina: 2012b. p. 225-256.

HOFFMANN, J. **Avaliar para promover**: as setas do caminho. Porto Alegre: Mediação, 2001.

KIKUCHI, E. M. **Vivenciando o mundo da avaliação em um currículo integrado de enfermagem**: uma abordagem à luz de Heidegger. 2009. 206 f. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2009.

KIKUCHI, E. M; GUARIENTE, M. H. D. M. **Currículo Integrado**: a experiência do curso de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina. Londrina: UEL, 2014.

KIKUCHI, E. M.; MENDES, M. M. R. O cuidado no processo de avaliação da aprendizagem: um enfoque fenomenológico. **Ciência, Cuidado e Saúde**, Maringá, v. 11, p. 23-30, 2012. Supl 1.

LALUNA, M. C. M. C.; FERRAZ, C. A. Finalidades e função da avaliação na formação de enfermeiros. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 60, n. 6, p. 641-645, 2007.

LÜCK, H. **Gestão da cultura e do clima organizacional da escola**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

LUCKESI, C. **Avaliação da aprendizagem escolar**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1997.

MANZINI, E. J. Uso da entrevista em dissertações e teses produzidas em um programa de pós-graduação em educação. **Revista Percursos**, Maringá, v. 4, n. 2, p. 149-171, 2012.

MERINO, M. F. G. L. et al. Instrumentos e técnicas avaliativas de estudantes de enfermagem. **Ciência, Cuidado e Saúde**, Maringá, v. 5, n. 2, p. 147-157, 2006.

MINAYO, M. C. S.; GUERRIERO, I. C. Z. Reflexividade como éthos da pesquisa qualitativa. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, p. 1103-1112, 2014.

MORETTO, V. P. **Prova**: um momento privilegiado de estudo, não um acerto de contas. 3. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

PAIM, R. et al. **Gestão de processos**: pensar, agir e aprender. Porto Alegre: Bookman, 2009.

ROMÃO, J. E. **Avaliação dialógica**: desafios e perspectivas. 6. ed. São Paulo: Cortez: Instituto Paulo Freire, 2005.

SANTOS, É. M. A importância da cultura para as organizações. **Revista do Departamento de Administração da FEA**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 19-37, 2014. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/caadm/article/view/20226>. Acesso em: 19 jan. 2019.

SAUL, A. M. Na contramão da lógica do controle em contextos de avaliação: por uma educação democrática e emancipatória. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 41, p. 1299-1311, 2015. Número especial. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ep/v41nspe/1517-9702-ep-41-spe-1299.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2019.

SORDI, M. R. L. et al. O potencial da avaliação formativa nos processos de mudança da formação dos profissionais da saúde. **Interface (Botucatu)**, v. 19, p. 731-742, 2015. Supl. 1. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/icse/v19s1/1807-5762-icse-19-s1-0731.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2018.

TEIXEIRA, J. E. C. **Cultura e mudança organizacional**: um estudo de caso no Instituto Federal Catarinense – Câmpus Sombrio. 2012. 221 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, 2012.

VASCONCELLOS, C. S. **Planejamento**: projeto de ensino-aprendizagem e projeto político-pedagógico. 7. ed. São Paulo: Libertad, 2000. (Cadernos Pedagógicos Libertad, v. 1).

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. **Pró-Reitoria de Graduação. Deliberação da Câmara de Graduação nº009/2009**. Dispõe sobre as orientações para a elaboração dos projetos pedagógicos de curso de graduação da UEL. Londrina, 2009.

## *6.2 Estudo 2*

*Sistema de Avaliação Bidimensional do  
Curso de Enfermagem: repercussões na  
prática administrativa de uma Universidade*

---

## SISTEMA DE AVALIAÇÃO BIDIMENSIONAL DO CURSO DE ENFERMAGEM: REPERCUSSÕES NA PRÁTICA ADMINISTRATIVA DE UMA UNIVERSIDADE

### RESUMO

**Objetivo:** Analisar as repercussões do sistema de avaliação bidimensional do curso de enfermagem, na percepção da equipe gerencial e técnica administrativa de uma Universidade. **Método:** Abordagem qualitativa e compreensiva. Foram entrevistados individualmente 15 funcionários da instituição guiados por oito questões norteadoras, gravadas e transcritas, submetidas à análise de Bardin. CAAE 65045317.1.0000.5231. **Resultados:** As repercussões agruparam-se em duas categorias, abordando o que a avaliação bidimensional trouxe para os diferentes contextos da Instituição: cultural organizacional e a padronização institucional pela nota; e nos processos de trabalho da equipe administrativa, envolvendo a formação dos estudantes e egressos. Discorreram sobre os avanços e vulnerabilidades desta avaliação nestes contextos. **Considerações Finais:** A equipe gerencial e técnica administrativa não se sentem preparados para exercer a competência de gerenciamento e administração neste modelo de avaliação formativa. Estima-se que os achados subsidiem transformações no contexto do currículo analisado e sirva como exemplo aos cursos de ensino superior.

**PALAVRAS-CHAVE:** Avaliação. Educação em Enfermagem. Currículo Integrado. Gestão Universitária. Avaliação Bidimensional.

## **BIDIMENSIONAL EVALUATION SYSTEM OF THE NURSING COURSE: REPERCUSSIONS IN THE ADMINISTRATIVE PRACTICE OF A UNIVERSITY**

### **ABSTRACT**

**Objective:** To analyze the repercussions of the two - dimensional evaluation system of the nursing course, in the perception of the managerial and technical management team of a University. **Method:** Qualitative and comprehensive approach. Fifteen employees of the institution were interviewed, guided by eight guiding questions, recorded and transcribed, submitted to Bardin's analysis. CAAE 65045317.1.0000.5231. **Results:** The repercussions were grouped into two categories, addressing what the two-dimensional evaluation brought to the different contexts of the Institution: organizational culture and institutional standardization by the note; and in the work processes of the administrative team, involving the training of students and graduates. They discussed the advances and vulnerabilities of this evaluation in these contexts. **Final Considerations:** The managerial and technical management team do not feel prepared to exercise the management and administration competency in this formative evaluation model. It is estimated that the findings subsidize transformations in the context of the curriculum analyzed and serve as an example for higher education courses.

**KEYWORDS:** Evaluation. Nursing education. Integrated curriculum. University management. Two-dimensional evaluation.

## INTRODUÇÃO

O sistema de Avaliação Bidimensional, instituído no ano de 2005, integra a avaliação formativa, a qual avalia o aluno por meio de competências, desempenhos e habilidades estabelecidas de acordo com as necessidades de cada módulo, abandonando, então, a avaliação por notas, substituindo um valor numérico pelos conceitos “Atingiu desempenho” (A) ou “Não atingiu desempenho” (NA)<sup>(1)</sup>.

Este processo permite o feedback, maior representação dos resultados da aprendizagem, evidencia-se a subjetividade, sem classificar os estudantes, pois ele deve ser o parâmetro de si mesmo e não deve ser comparado com o grupo. A Avaliação Bidimensional não possui média, ou seja, o estudante não poderá suprir um desempenho pelo outro, permitindo verificar onde apresenta um desempenho satisfatório e/ou insatisfatório. Portanto, estimula-o a estudar porque ele deve assumir um papel de responsabilidade pelo seu crescimento<sup>(2)</sup>.

A Avaliação Bidimensional está inserida em um Projeto Pedagógico do Curso (PPC) de Enfermagem, que se estrutura com metodologias ativas de ensino-aprendizagem e interdisciplinares em que há clareza de habilidades e competências a serem desenvolvidas ao longo do módulo/disciplina, favorecendo diretamente na avaliação formativa. Este PPC, denominado de Currículo Integrado (CI), propõe em sua organização do curso que os conhecimentos gerais transcendam para os conhecimentos específicos, em níveis crescentes de complexidade e sucessivas aproximações, desenvolvendo em seus estudantes uma aprendizagem crítica, reflexiva, com autonomia e responsabilidade, utilizando-se da associação dos conhecimentos do ciclo básico e clínico, interdisciplinaridade, de metodologias ativas no processo ensino-aprendizagem e a integração das áreas<sup>(3)</sup>.

Para atender as demandas de saúde, fez-se necessário imergir no desafio de formar enfermeiros com um novo perfil, de forma crítica, competente, com valores éticos e humanizados, comprometidos com a comunidade, portanto, os professores do Curso de Enfermagem se abriram

para essa proposta que requer novas articulações e, principalmente, novas posturas.

Os resultados oriundos de estudos sobre a forma de avaliação dos estudantes são imprescindíveis para dar sustentação à prática deste currículo, aos docentes e aos estudantes que dele se utilizam para ensinar e para aprender. Entretanto, a Avaliação Bidimensional gera novos desafios à instituição, docentes e estudantes, sendo necessárias constantes e novas análises para melhoria deste processo avaliativo. Portanto, o presente estudo tem como objetivo analisar quais as repercussões do sistema de Avaliação Bidimensional do curso de enfermagem, na percepção da equipe gerencial e técnica administrativa de uma universidade.

## **MÉTODO**

Estudo caracterizado por uma abordagem qualitativa, compreensiva e do tipo estudo de caso (<sup>4,5</sup>), que faz parte de uma pesquisa que objetiva avaliar o currículo integrado do Curso de Graduação de Enfermagem de uma Instituição de Ensino Superior (IES) localizada no norte do Paraná.

Participaram da pesquisa 15 (quinze) funcionários que representam os gestores e técnicos administrativos, que atuam diretamente em setores responsáveis pelas avaliações dos graduandos, incluindo secretarias administrativas da Pró-Reitoria de Graduação e Ensino (PROGRAD) e ainda Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN).

Foram considerados os seguintes critérios de inclusão: estar desempenhando atividades nos setores afim no mínimo por um (01) ano, e que aceitaram assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em duas vias.

O contato inicial com os entrevistados ocorreu por meio de agendamento prévio via telefone, a fim de realizar o convite e a solicitação da participação por meio da apresentação e orientação sobre o objetivo do estudo. A coleta de dados ocorreu no segundo semestre de 2017 e primeiro trimestre

de 2018, por meio de entrevistas semi-estruturadas, individuais, no local de trabalho dos participantes, compostas por dados de identificação e oito questões norteadoras: Há quanto tempo trabalha nesta IES? Há quanto tempo trabalha neste setor? Fale-me detalhadamente como é o seu trabalho relativo à avaliação de aprendizagem do curso de Enfermagem desta IES? Diga-me como você visualiza e/ou compreende a forma de avaliação do curso de Enfermagem em relação aos demais cursos de graduação da desta IES? Diga-me como você tem vivenciado seu trabalho relativo à avaliação do curso de Enfermagem desta IES? Como a estrutura desta IES está voltada para este tipo de avaliação? Diga-me quais são os aspectos favoráveis em relação à avaliação do curso de Enfermagem? Para você, quais são os desafios em relação à avaliação do curso de Enfermagem? garantindo maior flexibilidade na exploração do tema abordado<sup>(7)</sup>.

Foram realizados dois testes pilotos, os quais também foram inseridos na pesquisa. Vale destacar, que a coleta se deu apenas na presença do participante e da própria pesquisadora, gravadas em gravador de voz (Mp4) com duração em média de 20 minutos e posteriormente transcritas na íntegra, garantindo fidelidade dos depoimentos, respeitando as fases da pré-entrevista, entrevista e pós-entrevista.

Na sequência foi realizada a transcrição e por fim, a textualização dos depoimentos por meio das correções dos vícios de linguagem e ruídos com o intuito de obter-se um texto mais limpo e compreensível.

A análise dos dados oriundos da transcrição das entrevistas seguiu os pressupostos da análise de conteúdo segundo referencial de Bardin<sup>(8)</sup> com a codificação em temas, tendo como técnica a utilização da análise temática que se desenvolve em três fases: a) Pré-análise: escolha dos documentos, formulação de hipóteses e preparação do material para análise; b) Exploração do material: escolha das unidades, enumeração e classificação; c) Tratamento dos dados: inferência e interpretação dos dados. Os participantes foram identificados com a letra “E” seguidos de um número sequencial, por exemplo E1, E2, conforme as falas foram aparecendo no estudo.

O projeto somente foi iniciado após aprovação pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade de Ensino Superior, sob Número do CAAE nº 65045317.1.0000.5231. O projeto respeita o preconizado na resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Foram entrevistados 15 profissionais que processam as avaliações dos estudantes do curso de Enfermagem da IES, com predomínio do sexo feminino, faixa etária entre 40 e 60 anos. Em relação ao tempo de trabalho na instituição, somente um estava com seis anos e os demais acima de 16 até 30 anos distribuídos entre a PROGRAD ou PROPLAN. A maioria possuía curso superior e um terço pós graduação *Stricto sensu*, cujos cargos eram de gestores administrativos.

As respostas analisadas sobre as repercussões da Avaliação Bidimensional na prática administrativa da Universidade foram agrupadas em duas categorias: a) Avaliação Bidimensional no contexto cultural institucional; b) Avaliação Bidimensional no contexto do processo de trabalho.

### ***a) Avaliação Bidimensional no contexto cultural institucional:***

Nesta categoria abordaram-se as repercussões que a Avaliação Bidimensional acarreta ao contexto cultural institucional, na visão dos participantes. A maioria deles mencionou a padronização dos cursos pela nota, exceto o curso de Enfermagem, que está fora dos padrões:

*Em relação aos outros cursos né, porque os outros cursos estão no padrão da universidade que é a nota, 5, 6, 10 e na enfermagem não, é apto e não apto. (E2)*

*A enfermagem ficou fora do padrão da universidade, é o único que não tem nota no meio de 53 cursos. (E5)*

*A questão do conceito em si ela tem esse problema, na IES por exemplo, é tudo nota com exceção da enfermagem. (E3)*

*É difícil porque você tem um sistema centenário de avaliação e de repente quando você altera o conceito é difícil, não é simples, é a mesma coisa que se aqui no Brasil a gente*

*começasse a mudar os quilômetros por milhas, entendeu, todo mundo vai se confundir, é uma coisa difícil. (E6)*

As falas mostram que o curso de Enfermagem fez uma alteração naquilo que era tradicional na instituição que é o uso da nota para avaliar os estudantes. Quando acontecem mudanças organizacionais, as missões são revistas, novos valores são formados e a cultura vai se transformando dentro de uma organização. Porém, o que parece ser simples e natural se mostra problemático, gerando a resistência das pessoas que estão inseridas nesta corporação<sup>(9)</sup>.

*É que as vezes o pessoal de lá não sabe como é o trabalho nosso aqui, interno sabe, é bom isso, a gente conversar que dá pra explicar o que a gente sente em relação a isso. (E7)*

Os gestores precisam de planejamento para realizarem mudanças na organização, fazerem alterações de procedimentos, políticas e outras questões que afetam o cotidiano da empresa, para que o processo de mudança não seja negativo. É necessário conscientizar-se que o grande desafio está na subjetividade dos indivíduos que compõem o trabalho, suas percepções e comportamentos<sup>(9)</sup>. Portanto, a participação dos sujeitos nos processos de alterações e novidades da instituição, pode ser mais positiva e menos resistente à mudança, pois as pessoas dão sentido à existência da organização, são elas que vivenciam e transformam a cultura organizacional.

Percebe-se pela fala abaixo que é necessário a equipe ter entendimento sobre o processo da Avaliação Bidimensional para que possam compreendê-la:

*A grande maioria utiliza-se de número, isso é uma parte ruim de ter o conceito, porque ai nós teríamos que estar mudando nossa visualização, o nosso entendimento pra poder aceitar melhor o não atingiu desempenho.(E8)*

É necessário que as instituições tenham atenção ao realizar qualquer alteração em seus processos, pois estes envolvem todos os que estão inseridos em seu contexto, podendo agirem em forma de recusa por não conhecerem o conteúdo em mudança<sup>(10)</sup>.

Em comparação com outro participante que tem conhecimento sobre o processo de avaliação, este usa a Avaliação Bidimensional como exemplo para outros cursos quando solicitado, mesmo que nenhum curso tenha aderido ao método:

*Eu uso muito como exemplo, quando tem algum curso querendo discutir o seu processo de avaliação a gente usa o curso de Enfermagem como exemplo. Então quer dizer assim, tem efeito grande pra nós, a gente dá como exemplo, não ter a média, é conceito, habilidades, isso acaba impactando também na melhora pedagógico dos outros projetos que estão sendo reformulados, são 53 cursos e não param de reformular projetos, e isso faz influência. (E6)*

*Mas nenhum se aventurou em acatar a avaliação da enfermagem, a gente fala, uns abrem o olhos, torcem o nariz, mas fazer não. (E6)*

*A discussão da avaliação é muito importante, mas continuamos ai num modelo muito tradicional, uma resistência grande para novos modelos. (E13)*

A cultura de uma organização e a cultura individual devem ser levadas em consideração como parte do processo de uma instituição<sup>(11)</sup>. No que tange ao processo de avaliação da aprendizagem ainda representa um grande desafio devido à tradição e formalidade na busca de mensurar os conteúdos aprendidos.

A aceitação das mudanças neste quesito requer disponibilizar informações e divulgar o método para todos, principalmente para aqueles que lidam com as avaliações, direta ou indiretamente, facilitando a compreendê-la em sua essência.

#### ***b) Avaliação Bidimensional no contexto do processo de trabalho:***

Esta categoria representa as repercussões sobre o processo de trabalho da equipe gerencial e técnica administrativa, nos âmbitos regimentais, tecnológicos e quadros de pessoal, visto que a Avaliação Bidimensional influenciou nestes aspectos, tanto nos processos dos graduandos e dos egressos, conforme referenciado pelos participantes do estudo.

A resolução nº 16/2014<sup>(12)</sup> considera que a “avaliação acadêmica é compreendida como processo contínuo, cumulativo e dinâmico que leva em conta a relação mútua entre os aspectos qualitativos e quantitativos da aprendizagem”, passou a incluir no capítulo III, parágrafo 1ª a avaliação da aprendizagem em conceito: “As avaliações de aprendizagem do estudante serão expressas por meio de notas variáveis de 0 (zero) a 10 (dez) ou conceito, conforme cada Projeto Pedagógico do Curso”, em consonância com a fala do participante E5:

*Essa resolução 16 acho que na época era a resolução 44, ela não tinha conceito, aí quando foi reformulada passou a ter nota e conceito. Depois teve mudanças no regimento também pra incluir essa forma de avaliar, mudanças no regimento geral da universidade. Essa questão de conceito mexe com a estrutura de organização da instituição, de suas normas, porque precisa ter essa previsão legal. (E5)*

O Regimento Geral da Universidade em 2014 está incluso o conceito nos artigos 56, 57, 59, 61 e 79 da Seção II - Cursos de Graduação na Subseção VII - Sistema de Aprovação da Graduação e também na Seção III - Cursos e Programas de Pós-Graduação<sup>(13)</sup>.

*Também foi mexido nos regimentos da IES, porque tudo se falava em nota, nota, nota e incluiu nota e conceito em todas as resoluções que falavam sobre isso. (E6)*

Observa-se que a implantação da Avaliação Bidimensional trouxe mudanças regimentais para a instituição, uma vez que a universidade é uma organização/instituição social, que apresenta regras, normas, leis, e transparência para a comunidade. Nesse sentido, a superação das dificuldades legais e burocráticas características da administração, tornam-se um dos grandes desafios para a gestão universitária<sup>(14)</sup>.

Para complementar as influências que a Avaliação Bidimensional trouxe para a instituição, os entrevistados citaram as alterações que envolveram as tecnologias do sistema de informática utilizado pela Universidade, uma vez que a IES aderiu ao sistema de pauta eletrônica em 2007.

*Teve que se adaptar ao sistema. O sistema aceitava de 0 a 100, e aí teve que criar uma caixinha diferente pra enfermagem, no caso a caixinha de atingiu o desempenho e não atingiu o desempenho. Então ele muda isso, onde tinha essa caixinha aberta que você colocava o número, agora tem uma pra você escolher o conceito que você quer. Essa foi a grande alteração que tiveram, parece uma coisa pequena, mas pro sistema da IES foi uma grande alteração, porque é um sistema antigo, construído por pedaços, quando se mexe numa coisa abala tudo. (E6)*

De acordo com a fala a seguir de E12, para os demais cursos a geração da média é automática e no da enfermagem quem alimenta a média é o próprio professor, devido à ausência de nota:

*O dos outros é automático porque ele (professor) vai lançar as notas, aí gera a média automática e aí já vê se o aluno está reprovado, aprovado, se o curso permite exame. Isso o sistema faz. Se o aluno reprovou por nota e falta, já acusa. O da enfermagem não é automático, ele (professor) alimenta diretamente lá na pauta eletrônica, é tudo na pauta eletrônica. Ele dá o atingiu ou não atingiu desempenho (...) não tem como ele (sistema) calcular, não tem média para o sistema gerar (...) no da enfermagem quem manda nisso é o professor que já coloca na média se o aluno atingiu ou não. (E12)*

A universidade não está excluída da sociedade contemporânea, globalizada e de fortes meios de comunicação em rede, que passa por rápidas transformações nas esferas culturais, econômicas e políticas, fazendo com que a universidade e sua gestão se adequem a essas mudanças. Emergindo desafios tanto em sua estrutura acadêmica quanto política e administrativa, além do seu funcionamento<sup>(15)</sup>.

Os participantes relataram também uma dificuldade quando é solicitada a equivalência do conceito para nota. Neste caso, referiram que precisam de ajuda do Colegiado do curso de Enfermagem, pois o sistema não faz esta operação e também o desconhecimento de como é feita essa equivalência pelo mesmo.

*A gente não consegue converter, nós aqui não, aí vai pra Colegiado, mas aí eu já não conheço, não conheço lá internamente. (E7)*

*Encaminho para o Colegiado de Enfermagem, ele que vai fazer esse trabalho de conversão, eu encaminho pro coordenador do Colegiado de Enfermagem. (E1)*

Novamente, foi destacado o distanciamento dos setores administrativos da Universidade em relação ao Colegiado do curso de Enfermagem e neste momento a questão da dependência.

*Mas será que eles da enfermagem vão manter esse conceito mesmo? Por que toda vez a gente tem que encaminhar pro Colegiado pra eles resolverem e tem que ter a média quando vai pra outro curso. A dificuldade que eu tenho é quando chega os processos de equivalência, como a gente não tem uma referência de nota, a gente tem que encaminhar o processo lá pro Colegiado pra eles atribuírem uma média e ficar esperando. (E3)*

A nota, tradicionalmente, representa a avaliação quantitativa e mensura o quanto o estudante aprendeu, com o objetivo de medir. Essa concepção conservadora e tradicional impõe que somente o número dado pela nota é correto. Separando então, a qualidade da quantidade. Com isso, é importante que as IES se voltem para o desenvolvimento de uma cultura institucional focada na captação, absorção, disseminação e utilização do conhecimento<sup>(16)</sup>.

Além dessas alterações, ressalta-se a concentração em um setor, quadro de funcionários incompleto, falta de treinamento, complicando o processo de trabalho:

*Então imagina isso ai você colocar num sistema, porque se cada curso tivesse uma secretaria estruturada, pra eles fazerem isso, não teria tanto problema, agora você concentrar isso só num lugar, fica complicado. (E3)*

*Então, aqui no setor a gente não teve nenhum tipo de retorno aqui do Colegiado. (E2)*

*(...) uma dificuldade muito grande que a gente tem é por falta de pessoal mesmo, pessoal da TI se desdobra, só tem um funcionário pra isso agora, ai você imagina, tem muita coisa atrasada por causa disso, falta gente e tem mudanças. (E14)*

Vale lembrar que o Centro de Ciências da Saúde (CCS) ao qual o curso de Enfermagem faz parte, está a 11km de distância do Campus Universitário onde estão as secretarias da PROGRAD e PROPLAN, que abrigam a equipe que processam as avaliações dos estudantes de Enfermagem.

Tais aspectos apontados pelos participantes informam que a macro estrutura (PPC/CI e módulos temáticos) que envolve a Avaliação Bidimensional inserida em um currículo com metodologias ativas não deve estar descolada da micro estrutura, onde nela envolvem-se os aspectos administrativos da IES, tecnológicos, de registro, operacionais, instruções de serviço entre outros. É necessária uma análise aprofundada do entrelaçamento de ambas estruturas, o que rotineiramente não ocorre nos setores acadêmicos e administrativos das Universidades.

Foi citado por alguns participantes a questão das transferências externas, que de acordo com a Resolução CEPE nº067/2014, o processo seletivo de transferências externas será realizado mediante provas, possibilitando o ingresso de estudantes de nível compatível ao exigido pelos cursos de graduação da IES<sup>(17)</sup>.

Porém, a fragilidade está nos casos em que os estudantes da IES precisam de transferências para outras instituições, as quais solicitam o histórico escolar para análise do estudante, onde a maioria das IES é feita por meio de notas. Assim, o curso de Enfermagem torna-se diferenciado pelo fato de não aplicar um critério numérico para o desempenho dos estudantes.

*Pro estudante às vezes quando ele precisa de uma transferência de IES, precisa da nota que ele tem uma classificação com nota, existe uma dificuldade nisso, mais referente assim ao aluno sabe, que eu vejo essa preocupação. (E7)*

*A gente tem que encaminhar o processo para o Colegiado porque a gente não sabe a média do aluno, então pra colocar as matérias no histórico a gente precisa de uma média, só que a enfermagem não tem, só tem o atingiu ou não atingiu, aí tem que mandar pro Colegiado pra ele fazer a análise, além da análise ele tem que indicar a nota do estudante, aí se torna mais complicado pra gente, ainda mais pela espera. (E10)*

*Acho que os intercâmbios poderiam ser desfavoráveis, por que nem todo lugar utiliza conceito. (E11)*

De acordo com as falas, é necessário o encaminhamento do caso para o Colegiado de Enfermagem, solicitando uma solução. No entanto, quem responde pela metodologia aplicada no

curso de Enfermagem é o próprio Colegiado do curso, com isso os gestores e técnicos que processam as avaliações dos estudantes ficam à mercê das discussões do Colegiado do Curso.

Em relação às práticas avaliativas formativas, estas são divergentes de médias e classificações, sobressaindo-se métodos que levam à superação do indivíduo<sup>(18)</sup>. Evidenciando-se que a tradição pela nota não é algo institucional, mas uma cultura que permeia o *status quo*.

Também foi questionado sobre os casos de aproveitamento de estudos, no qual o aluno tramita de uma graduação para outra, sendo avaliado o histórico escolar novamente.

*A gente precisa de uma referência para lançar essa nota no aproveitamento de estudos. Nós já tivemos casos do próprio curso de enfermagem, que ele reingressou no novo curso aqui da IES, pediu aproveitamento e não tinha como lançar nota, porque na enfermagem era conceito e o outro curso que ele entrou era nota e não conceito. (E3)*

*O nosso sistema pra outro curso ele já faz o aproveitamento automático, quando se tem uma média, no caso da enfermagem não dá pra fazer isso, porque o sistema não consegue buscar porque não tem uma nota, uma média, aí a gente tem que encaminhar tudo pro Colegiado.(E10)*

Fica evidente que ainda existem fragilidades a serem analisadas e superadas, tanto para melhorar o processo de trabalho quanto para aprimorar o processo da Avaliação Bidimensional.

Diante da fala, ressalta ainda mais a importância do aprimoramento do processo da Avaliação Bidimensional, em todos os âmbitos do curso de Enfermagem, visto que o estudante se insere nas diversas oportunidades que o curso lhe oferece, sendo necessária que este modelo de avaliação permeie por todas elas, inclusive nos processos que envolvem os egressos.

*Em outra ocasião é a respeito de quando o aluno sai da instituição ou por transferência ou quando ele se forma, quando ele vai pra um concurso, na admissão exige nota e nós não temos nota. (E13)*

*Numa questão de concurso que avalia pelo histórico escolar, algum desempate, a média mais alta desempata, se o aluno for da IES ele perde por isso. (E7)*

O processo da Avaliação Bidimensional também interfere nos processos de seleção para os egressos do curso, como por exemplo, os concursos, devido à dificuldade de no histórico escolar não haver média numérica, pois a tradição pelo numérico e classificatório, está inserida na sociedade acadêmica.

Deste modo, o desafio para a universidade é interpretar as mudanças e as necessidades da sociedade contemporânea, sugerindo que a universidade precisa apropriar-se proativamente em sua gestão<sup>(19)</sup>.

A avaliação do tipo formativa é compreendida por avaliar de maneira qualitativa o aproveitamento do aluno e capacidade crítica da realidade, visando orientá-lo quanto às necessidades de melhora e mudança com o objetivo de suprir as necessidades e desempenhos de aprendizagem que ainda não foram alcançados<sup>(18)</sup>.

No atual contexto vivenciado pelo ensino de graduação em Enfermagem, faz-se necessário modelos pedagógicos que visam a formação de um profissional crítico e reflexivo, exigido também pelo mercado de trabalho em que os futuros enfermeiros estarão inseridos. Todavia, ainda se percebe o reflexo da tradição pela nota e conseqüentemente, a ausência dela se manifesta como um prejuízo para o aluno da Enfermagem desta Instituição.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As ações desenvolvidas na experiência de Avaliação Bidimensional geraram mudanças significativas no contexto cultural institucional. Ao instituir este novo modelo a Universidade precisou adequar aspectos de sua infraestrutura para suprir as particularidades deste sistema, além das influências no processo de trabalho da equipe gerencial e técnica administrativa.

As limitações deste estudo consistem na ausência de escolha de um referencial teórico para aprofundar a discussão e análise dos aspectos gerenciais e administrativos frente esta temática. No entanto, observa-se que não houve consolidação da Avaliação Bidimensional do curso de Enfermagem

e, também, uma insuficiência de capacitação desta equipe em torno das novas metodologias de ensino aprendizagem, que trazem mudanças não somente infraestruturais, uma vez que é preciso que ocorram mudanças de pensamentos no campo acadêmico e por sua vez, no campo administrativo.

## REFERÊNCIAS

1. KIKUCHI, E. M.; MENDES, M. M. R. O cuidado no processo de avaliação da aprendizagem: um enfoque fenomenológico. **Ciência, Cuidado e Saúde**, Maringá, v.11, p. 23-30, 2012. Sup. 1.
2. DELLAROZA, M. S.G.; VANNUCHI, M. T. O. (org.). **O currículo integrado de enfermagem da Universidade Estadual de Londrina: do sonho à realidade**. São Paulo: Hucitec, 2005.
3. DESSUNTI, E. M. Contextualização do currículo integrado do curso de enfermagem da Universidade Estadual de Londrina. In: KIKUCHI, E. M.; GUARIENTE, M. H. D. M. (org.). **Currículo Integrado: a experiência do curso de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina**. 2. ed. Londrina: UEL, 2014. p. 31-46.
4. MINAYO, M. C. S.; GUERRIERO, I. C. Z. Reflexividade como éthos da pesquisa qualitativa. **Ciência Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, p. 1103-1112, dez. 2014.
5. COSTA, A. et al. O uso do método estudo de caso na ciência da informação no Brasil. **Revista Ciência Informação e Documento**, Ribeirão Preto, v. 4, n. 1, p. 49-69, 2013.
6. UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. **Resolução CU nº013/2018. Regimento da Reitoria**. 2018. Disponível em: [http://www.uel.br/pcu/portal/pages/arquivos/Regimento\\_Reitoria.pdf](http://www.uel.br/pcu/portal/pages/arquivos/Regimento_Reitoria.pdf). Acesso em: 10 dez. 2018.
7. MANZINI, E. J. Uso da entrevista em dissertações e teses produzidas em um programa de pós-graduação em educação. **Revista Percursos**, Maringá, v. 4, n. 2, p. 149-171, 2012.
8. BARDIN L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70. 2011.
9. REZENDE, F. P.; FREITAS, F. O.; SILVA, E. A. T. O. Cultura organizacional e resistência a mudança. In: VIII SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, Resende: AEDB, 2011. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/30514808.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2019.

10. SANTOS, E. M. A importância da cultura para as organizações. **Revista do Departamento de Administração da FEA**, São Paulo, v. 8, n. 1, 2014, p. 19-37. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/caadm/article/view/20226>. Acesso em: 19 jan. 2019.

11. MERHI, D. Q. Cultura, poder e liderança nas organizações: um estudo de caso no setor de celulose. **REAd: Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, 67, v. 16, n. 3, p. 737-765, 2010. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/read/article/view/38844/25039>. Acesso em: 10 jan. 2019.

12. UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. **Resolução CEPE nº16/2014**. Regulamenta procedimentos acadêmicos e administrativos para os cursos de graduação da Universidade Estadual de Londrina. 2014. Disponível em: [http://www.uel.br/prograd/docs\\_prograd/resolucoes/2014/resolucao\\_16\\_14.pdf](http://www.uel.br/prograd/docs_prograd/resolucoes/2014/resolucao_16_14.pdf). Acesso em: 10 dez. 2018.

13. UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. **Regimento geral da UEL**. 2014. Disponível em: [http://www.uel.br/aai/pages/arquivos/Regimento\\_Geral\\_2014\\_03\\_19.pdf](http://www.uel.br/aai/pages/arquivos/Regimento_Geral_2014_03_19.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2018

14. JARZABKOWSKI, P.; FENTON, E. Strategizing and organizing in pluralistic contexts'. **Long Range Planning**, v. 39, n. 6, p. 631-648, 2006. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S002463010600094X>. Acesso em: 20 dez. 2018.

15. RIBEIRO, R. M. C. Os desafios contemporâneos da gestão universitária: discursos politicamente construídos. *In*: IV CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE POLÍTICA E ADMINISTRAÇÃO DA EDUCAÇÃO / VII CONGRESSO LUSO BRASILEIRO DE POLÍTICA E ADMINISTRAÇÃO DA EDUCAÇÃO, ANPAE, 2014. Disponível em: [http://www.anpae.org.br/IBERO\\_AMERICANO\\_IV/GT2/GT2\\_Comunicacao/RaimundaMariadaCunhaRibeiro\\_GT2\\_integral.pdf](http://www.anpae.org.br/IBERO_AMERICANO_IV/GT2/GT2_Comunicacao/RaimundaMariadaCunhaRibeiro_GT2_integral.pdf). Acesso em: 10 jan. 2019.

16. SANTOS, L.; BRONNEMANN, M. R. Desafios da gestão em instituições de ensino superior: um estudo de caso a partir da percepção de diretores de centro de uma IES pública do sul do Brasil. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, Florianópolis, p. 01-21, 2013. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2013v6n1p1>. Acesso em: 05 jan. 2019.

17. UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. **Resolução CEPE nº067/2014**. Regulamenta o processo seletivo de transferência externa para cursos de graduação da Universidade Estadual de Londrina, 2014. Disponível em: [http://www.uel.br/prograd/docs\\_prograd/resolucoes/2014/resolucao\\_67\\_14.pdf](http://www.uel.br/prograd/docs_prograd/resolucoes/2014/resolucao_67_14.pdf). Acesso em 10 dez. 2018.

18. ROLDÃO, M. C, FERRO, N. O que é avaliar? Reconstrução de práticas e concepções de avaliação. **Estudos em Avaliação Educacional**, São Paulo, v. 26, n. 63, p. 570-594, 2015. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/dae/article/view/3671/3111>. Acesso em: 10 jan. 2019.

19. MAGALHÃES, A.; MACHADO, M. L. A gestão política de um sistema de ensino superior de massas e a satisfação dos estudantes. *In*: MAGALHÃES, A.; MACHADO, M. L.; SÁ, M. J. **Satisfação dos estudantes do ensino superior português**. Porto: CIPES, 2013, p. 181-197.

## *7* Considerações Finais

O acontecimento da Avaliação Bidimensional trouxe a margem modificações formais e informais no contexto daqueles que a permeiam. Na equipe gerencial e técnica administrativa dos setores pesquisados, percebe-se o pouco conhecimento sobre o assunto Avaliação Bidimensional.

Apresentaram em suas falas, características e conceitos que deram percepção ao significado que eles apresentam sobre a Avaliação Bidimensional, tanto favoráveis quanto desfavoráveis. A Avaliação Bidimensional foi considerada como uma progressão positiva em relação ao processo de ensino aprendizagem para os estudantes do curso de Enfermagem, em contrapartida, uma dificuldade quando se trata de processos que envolvem estudantes de enfermagem em transferências e concursos que exigem notas no histórico escolar.

Explicitaram situações em que este sistema de avaliação repercute em seu processo de trabalho atrelado à cultura institucional pela nota. Emergindo, então, as questões culturais que envolvem tanto a Universidade e quanto as pessoais, ambas inclinadas, muitas vezes, para o modelo tradicional de avaliar.

Observou-se também, que houve mudanças no regimento da Universidade, mas no âmbito operacional ainda existem lacunas para serem vistas, principalmente no processo de trabalho da equipe gerencial e técnica administrativa, que trabalham diretamente com os registros que envolvem as avaliações dos estudantes do curso de Enfermagem da UEL.

Diante das opiniões, percebeu-se resistências às mudanças ocasionadas pelas metodologias ativas no processo de ensino aprendizagem, evidenciado pela Avaliação Bidimensional que o curso de Enfermagem apresentou para esta Instituição em estudo. Essa situação deve-se ao conforto de permanecer como está e a falta de conhecimento sobre o assunto.

Porém, apontou-se para ações que contribuam para o processo avaliativo bidimensional dos estudantes do curso de Enfermagem da UEL, além de estimular outros cursos e instituições à pretensão em constituir metodologias ativas em todo o seu processo de ensino aprendizagem.

Apesar do avanço do Colegiado do curso de Enfermagem em enfrentar o desafio de mudança da avaliação tradicional para a bidimensional, cujo modelo contempla além de um valor numérico, há questões que precisam ser revistas, reavaliadas e modificadas. Uma fala constante dos participantes foi a falta de conhecimento sobre este método avaliativo, pois eles processam a avaliação sem conhecer seus princípios e as diferenças deste método comparado com a tradicional nota.

Neste sentido, é necessário que o Colegiado repense em estratégias de aproximação com estes gestores e técnicos administrativos, no sentido de desenvolver um trabalho conjunto, no intuito de estimular essa equipe a ter embasamento teórico sobre o assunto e passar a ser agente de divulgação dos demais responsáveis pelos cursos de graduação da UEL. Pois até quando o curso de Enfermagem será o único da UEL a usar esta forma de avaliação? O engajamento de outros cursos tornaria a proposta mais concreta.

Por conta dessa desintegração entre Colegiado e àqueles que processam a Avaliação Bidimensional, há uma dependência desta equipe com o Colegiado do Curso quando existem processos de estudantes e egressos em que há dúvidas sobre a Avaliação Bidimensional e seu registro, implicando em sobrecarga de trabalho.

Além de conhecer a opinião dos gestores e técnicos administrativos que processam as avaliações dos estudantes de enfermagem, é necessário ainda conhecer a opinião dos estudantes avaliados por este método e também dos docentes do curso. Deste modo, ter-se-á um panorama da utilização do método, seus aspectos positivos e os desafios a enfrentar para a solidificação desta avaliação dos estudantes do curso de Enfermagem da UEL.

# Referências

ALMEIDA, A. **A universidade possível**: experiências da gestão universitária. São Paulo: Cultura, 2001.

ALVES, E. D. et al. Moodle-fólio para o ensino em saúde e enfermagem: avaliação do processo educacional. **Revista Eletrônica de Enfermagem**. Goiânia, v. 14, n. 3, p. 473-482, 2012. Disponível em: <https://www.fen.ufg.br/revista/v14/n3/pdf/v14n3a03.pdf>. Acesso em: 20 Nov. 2018.

ALVES, E.; OLIVEIRA, M. A. C. (org.). **Desenvolvimento da competência crítica e reflexiva no contexto de um currículo integrado**. Londrina: INESCO, 2014.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Conselho Federal de Educação. Parecer nº. 163/72 de 28 de janeiro de 1972a. Currículo mínimo dos Cursos de Enfermagem e Obstetrícia. *In: Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 25, n. 1/2, p. 152- 158, 1972. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v25n1-2/0034-7167-reben-25-02-0152.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Conselho Federal de Educação. Resolução n.º 04/72, de 25 de fevereiro de 1972b. Delibera sobre o novo currículo mínimo do Curso de Enfermagem e Obstetrícia, prescrevendo nele três partes sucessivas, quais sejam a pré-profissional, a profissional e a habilitação. *In: Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 26, n. 4/5, p. 361-363, 1973. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v26n4-5/0034-7167-reben-26-05-0361.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. **Decreto n. 12.061, de 27 de out. de 2009**. Altera o inciso II do art. 4º e o inciso VI do art. 10 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, para assegurar o acesso de todos os interessados ao ensino médio público. Brasília: MEC, 2009.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. **Lei n. 9394, 20 de Dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, Brasília: MEC, 1996.

CANDIDO, T. E.; JUNQUEIRA, L. A. P. Influência da cultura organizacional na gestão e compartilhamento do conhecimento. **eGesta: Revista Eletrônica de Gestão de Negócios**, Santos, v. 2, n. 1, p. 5-24, 2006. Disponível em: <http://www.unisantos.br/mestrado/gestao/egesta//artigos/52.pdf>. Acesso em: 10 out. 2018.

CARVALHO, D. P. S. R. P. et al. Teoria da aprendizagem significativa como proposta para inovação no ensino de enfermagem: experiência dos estudantes. **Revista de Enfermagem da UFSM**, Santa Maria, v. 5, 1, p. 186-192, 2015.

COSTA, A. S. et al. O estudo do método estudo de caso na ciência da

informação no Brasil. **Revista Ciência Informação e Documentação**, Ribeirão Preto, v. 4, n. 1, p. 49-69, 2013.

DELLAROZA, M. S. G.; VANNUCHI, M. T. O. (org.). **O currículo integrado de enfermagem da Universidade Estadual de Londrina: do sonho à realidade**. São Paulo: Hucitec, 2005.

DELORS, J. et al. **Educação: um tesouro a descobrir?** 3. ed. São Paulo (SP): Cortez; Brasília (DF): UNESCO, 1999.

DE RÉ, C. A. T. et al. O impacto da cultura organizacional no processo de gestão do conhecimento. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 27., 2007, Foz do Iguaçu. **Anais** [...]. Foz do Iguaçu: ENEGEP. 2007.

DESSUNTI, E. M. et al. Contextualização do currículo integrado do curso de enfermagem da Universidade Estadual de Londrina. In: KIKUCHI, E. M.; GUARIENTE, M. H. D. M. (org.). **Currículo integrado: a experiência do curso de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina**. 2. ed. Londrina: UEL, 2014. p. 31-46.

DOWDING, T. J. The application of a spiral curriculum model to technical training curricula. **Education Technology**, Englewood Cliffs, v. 33, n. 7, p. 21-30, 1993.

FONTANELLA, B. J. B. et al. Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 2, p. 389-394, 2011.

FREITAS, M. E. **Cultura organizacional: formação tipologias e impacto**. São Paulo: Makron Books, 1991.

GALLANI, M. R. B. **Avaliação da qualidade da educação: aspectos críticos para a administração escolar**. 2012. 290 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

GALLEGUILLOS, T. G. B.; OLIVEIRA, M. A. C. A instituição e o desenvolvimento da enfermagem no Brasil frente às políticas de saúde. **Revista Brasileira Enfermagem**. Brasília, v. 54, n. 3, p. 466-474, 2001.

GARANHANI, M. L. et al. Integrated nursing curriculum in Brazil: a 13-year experience. **Creative Education**, Scituate, v. 4, n.12, p. 66-74, 2013. Disponível em: [http://file.scirp.org/pdf/CE\\_2013123015545951.pdf](http://file.scirp.org/pdf/CE_2013123015545951.pdf). Acesso em: 15 jan. 2019.

GARANHANI, M. L. et al. Princípios pedagógicos e metodológicos do currículo integrado de Enfermagem. In: KIKUCHI, M. E.; GUARIENTE, M. H. D. M. (org.). **Currículo integrado: a experiência do curso de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina**. Londrina: 2012a. p. 59-74.

GARANHANI, M. L. et al. Produções sobre o currículo integrado: marcas

indelévelis. In: KIKUCHI, M. E; GUARIENTE, M. H. D. M. (org). **Currículo integrado: a experiência do curso de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina**. Londrina: 2012b. p. 225-256.

GARANHANI, M. L. et al. Princípios pedagógicos e metodológicos do currículo integrado de Enfermagem. In: DELLAROZA, M. S. G.; VANNUCHI, M. T. O. (org.). **O currículo integrado do curso de enfermagem da Universidade Estadual de Londrina: do sonho à realidade**. São Paulo: Hucitec, 2005.

GARANHANI, M. L.; VALLE, E. M. **Educação em enfermagem: análise existencial em um currículo integrado sob o olhar de Heidegger**. Londrina: Eduel, 2010.

HOFFMANN, J. **Avaliar para promover: as setas do caminho**. Porto Alegre: Mediação, 2001.

HOFSTEDE, G. **Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations**. 2<sup>nd</sup>. ed. Sage, Thousand Oaks, CA, 2001.

JARZABKOWSKI, P; FENTON, E. Strategizing and organizing in pluralistic contexts' **Long Range Planning**, v. 39, n. 6, p. 631-648, 2006. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S002463010600094X>. Acesso em: 20 dez. 2018.

KIKUCHI, E. M.; GUARIENTE, M. H. D. M. **Currículo Integrado: a experiência do curso de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina**. Londrina: UEL, 2014.

KIKUCHI, E. M.; MENDES, M. M. R. O cuidado no processo de avaliação da aprendizagem: um enfoque fenomenológico. **Ciência, Cuidado e Saúde**, Maringá, v. 11, p. 23-30, 2012. Supl. 1.

KIKUCHI, E. M. **Vivenciando o mundo da avaliação em um currículo integrado de enfermagem: uma abordagem à luz de Heidegger**. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2009.

KOTTER, J. P.; HESKETT, J. L. **A cultura corporativa e o desempenho empresarial**. São Paulo: Makron Books, 1994.

LALUNA, M. C. M. C.; FERRAZ, C. A. Finalidades e função da avaliação na formação de enfermeiros. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 60, n. 6, p. 641-645, 2007.

LOPES, P. C. B.; STADLER, C. S.; KOVALESKI, J. L. Gestão da mudança organizacional. **Publicatio: Ciências Humanas, Linguística, Letras e Artes**, Ponta Grossa, v. 11, n. 1, p. 51-57, 2003. Disponível em: <http://www.revistas2.uepg.br/index.php/humanas/article/view/491/492>. Acesso em: 20 jul. 2018.

LUCKESI, C. **Avaliação da aprendizagem escolar**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1997.

MANZINI, E. J. Uso da entrevista em dissertações e teses produzidas em um programa de pós-graduação em educação. **Revista Percursos**, Maringá, v. 4, n. 2, p. 149-171, 2012.

MAGALHÃES, A.; MACHADO, M. L. A gestão política de um sistema de ensino superior de massas e a satisfação dos estudantes. *In*: MAGALHÃES, A.; MACHADO, M. L.; SÁ, M. J. **Satisfação dos estudantes do ensino superior português**. Porto: CIPES, 2013. p.181-197.

MENDES, M. M. R. **O ensino de graduação em enfermagem no Brasil, entre 1972 e 1994**: mudança de paradigma curricular? Tese (Doutorado) - Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 1996.

MERHI, D. Q. et al. Cultura, poder e liderança nas organizações: um estudo de caso no setor de celulose. **REAd: Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, e. 67, v. 16, n. 3, 2010. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/read/article/view/38844/25039>. Acesso em: 10 jan. 2019.

MERINO, M. F. G. L.; HIGARASHI, I. H.; CARVALHO, M. D. B.; PELLOSO, S. M. Instrumentos e técnicas avaliativas de estudantes de enfermagem. **Ciência, Cuidado e Saúde**, Maringá, v. 5, n. 2, p. 147-157, 2006.

MINAYO, M. C. S.; GUERRIERO, I. C. Z. Reflexividade como éthos da pesquisa qualitativa. **Ciência Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, p. 1103-1112, 2014.

PARK, H.; RIBIÈRE, V.; SCHULTE JR, W. D. Critical attributes of organizational culture that promote knowledge management technology implementation success. **Journal of Knowledge Management**, v. 8, n. 3, p. 106-117, 2004. Disponível em: <https://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/13673270410541079>. Acesso em: 10 jan. 2019.

PASCUCCI, L.; MEYER JR. V. **Formação de estratégias em sistemas complexos**: estudo comparativo de organizações hospitalares sob a perspectiva prática. Rio de Janeiro: ENANPAD, 2011.

PERRENOUD, P. **As competências para ensinar no século XXI**: a formação dos professores e o desafio da avaliação. Porto Alegre: Artmed, 2002.

REINALDO, M. A. S. et al. Portfólio: uma estratégia para ação docente na licenciatura em enfermagem. **Revista de Enfermagem e Atenção à Saúde**, Uberaba, v. 1, n. 1, p. 91-97, 2012.

RIBEIRO, R. M. C. Os desafios contemporâneos da gestão universitária: discursos politicamente construídos. *In*: IV CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE POLÍTICA E ADMINISTRAÇÃO DA EDUCAÇÃO; VII CONGRESSO LUSO BRASILEIRO DE POLÍTICA E ADMINISTRAÇÃO DA EDUCAÇÃO, Porto,

ANPAE, 2014. Disponível em:  
[http://www.anpae.org.br/IBERO\\_AMERICANO\\_IV/GT2/GT2\\_Comunicacao/RaimundaMariadaCunhaRibeiro\\_GT2\\_integral.pdf](http://www.anpae.org.br/IBERO_AMERICANO_IV/GT2/GT2_Comunicacao/RaimundaMariadaCunhaRibeiro_GT2_integral.pdf). Acesso em: 20 dez. 2018.

ROLDÃO, M. C.; FERRO, N. O que é avaliar? Reconstrução de práticas e concepções de avaliação. **Estudos em Avaliação Educacional**, São Paulo, v. 26, n. 63, p. 570-594, 2015.  
<http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/eae/article/view/3671/3111>. Acesso em: 10 jan. 2019.

SANTOS, L.; BRONNEMANN, M. R. Desafios da gestão em instituições de ensino superior: um estudo de caso a partir da percepção de diretores de centro de uma IES pública do sul do Brasil. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, Florianópolis, v. 6, n. 1, p. 01-21, 2013. Disponível em:  
<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2013v6n1p1>. Acesso em: 05 jan. 2019.

SCHEIN, E. H. **Guia de sobrevivência da cultura corporativa**. Rio de Janeiro: José Olímpio, 2001.

SILVA, L. M. T. D. et al. Cultura organizacional e liderança: uma relação possível? *In*: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais** [...]. Rio de Janeiro: ANPAD, 2009.

SOARES, N.A. et al. O diário de campo utilizado como estratégia de ensino e instrumento de análise do trabalho da enfermagem. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, Goiânia, v. 13, n. 4, p. 665-670, 2011. Disponível em:  
<https://revistas.ufg.br/fen/article/view/10415/10219>. Acesso em: 20 dez. 2018.

TEIXEIRA, J. E. C. **Cultura e mudança organizacional**: um estudo de caso no Instituto Federal Catarinense, Câmpus Sombrio. 2012. 221 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, 2012.

TONET, H. C. O desafio de compartilhar e disseminar conhecimento nas organizações. *In*: ANGELONI, M. T. **Gestão do conhecimento no Brasil**: casos experiências e práticas de empresas públicas. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. **Plano Diretor**: indicadores institucionais. 2009a. Disponível em:  
<[http://www.uel.br/proplan/novo/pages/arquivos/planos/diretor/texto\\_numerado\\_Plano\\_Diretor.pdf](http://www.uel.br/proplan/novo/pages/arquivos/planos/diretor/texto_numerado_Plano_Diretor.pdf)> Acesso em: 10 out. 2018.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. **Pró-Reitoria de Graduação. Deliberação da Câmara de Graduação nº009/2009**. Dispõe sobre as orientações para a elaboração dos projetos pedagógicos de curso de graduação da UEL. Londrina, 2009b.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. **Projeto político-pedagógico do Curso de Enfermagem, a ser implantado a partir do ano letivo de 2010.**

Londrina, 2009c. Disponível em:

[http://www.uel.br/prograd/docs\\_prograd/resolucoes/2009/resolucao\\_256\\_09.pdf](http://www.uel.br/prograd/docs_prograd/resolucoes/2009/resolucao_256_09.pdf)

Acesso em: 10 jul. 2017.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. Coordenadoria de Assunto de Ensino de Graduação. **Curso de graduação em enfermagem e obstetrícia:** catálogo de cursos. Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 1973. p. 341-347.

VANNUCHI, M. T. O. et al. O internato do curso de enfermagem da UEL: relato de uma experiência. **Divulgação em Saúde para Debate**, Londrina, n. 15. p. 23-25, 1996.

# Apêndices

## APÊNDICE A

### QUESTÕES NORTEADORAS PARA ENTREVISTA INDIVIDUAL

1. Há quanto tempo trabalha na UEL?
2. Há quanto tempo trabalha neste setor?
3. Fale- me detalhadamente como é o seu trabalho relativo à avaliação de aprendizagem do curso de Enfermagem/UEL?
4. Diga-me como você visualiza e/ou compreende a forma de avaliação do curso de Enfermagem em relação aos demais cursos de graduação da UEL?
5. Diga-me como você tem vivenciado seu trabalho relativo à avaliação do curso de Enfermagem/UEL?
6. Como a estrutura da UEL está voltada para este tipo de avaliação?
7. Diga-me quais são os aspectos favoráveis em relação à avaliação do curso de Enfermagem?
8. Para você quais são os desafios em relação à avaliação do curso de Enfermagem?

## APÊNDICE B

### SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO AO COLEGIADO DO CURSO DE ENFERMAGEM/UEL

De: Valéria Piveta

Para: Coordenadora do Colegiado de Enfermagem – UEL

Londrina, 30 de janeiro de 2017

Prezada Prof.Dra Elaine Alves

Como pesquisadora do projeto de pesquisa, venho solicitar autorização à direção da Pró-Reitoria de Graduação e Ensino para a realização do estudo intitulado **“AVALIAÇÃO BIDIMENSIONAL DE ESTUDANTES DE ENFERMAGEM: PERCEPÇÕES DE GESTORES ADMINISTRATIVOS DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA”**, pertencente ao projeto maior “Análise do Currículo Integrado do Curso de Enfermagem da UEL após quase duas décadas de Implantação”, já aprovado pelo CEP, cujo objetivo será analisar aspectos da avaliação de ensino do Curso de Enfermagem da UEL.

O estudo será realizado mediante pesquisa descritiva na abordagem qualitativa. Participarão da pesquisa os funcionários da secretaria administrativa do CCS, da Pró-Reitoria de Graduação e Ensino (PROGRAD), da Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN) da UEL, e todos os outros que estejam diretamente ligados a setores que trabalham com as avaliações dos cursos de graduação de Enfermagem e demais cursos de graduação da UEL.

Para início da realização desta pesquisa, solicitamos a anuência deste Colegiado quanto à possibilidade e pertinência do estudo.

Em anexo segue o projeto de pesquisa para conhecimento da proposta. Estamos à disposição para outros esclarecimentos que se fizerem necessários.

Atenciosamente,

Valéria Piveta  
Mestranda e Pesquisadora

Profa Dra Marli T Oliveira Vannuchi  
Orientadora da Pesquisa

## APÊNDICE C

### SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO A DIREÇÃO DO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE

De: Valéria Piveta  
Para: Direção do Centro de Ciências da Saúde

Londrina, 30 de janeiro de 2017.

Prezada Prof.Dra Mara Solange Gomes Dellaroza

Como pesquisadora do projeto de pesquisa, venho solicitar autorização à direção da Pró-Reitoria de Graduação e Ensino para a realização do estudo intitulado **“AVALIAÇÃO BIDIMENSIONAL DE ESTUDANTES DE ENFERMAGEM: PERCEPÇÕES DE GESTORES ADMINISTRATIVOS DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA”**, pertencente ao projeto maior “Análise do Currículo Integrado do Curso de Enfermagem da UEL após quase duas décadas de Implantação”, já aprovado pelo CEP, cujo objetivo será analisar aspectos da avaliação de ensino do Curso de Enfermagem da UEL.

O estudo será realizado mediante pesquisa descritiva na abordagem qualitativa. Participarão da pesquisa os funcionários da secretaria administrativa do CCS, da Pró-Reitoria de Graduação e Ensino (PROGRAD), da Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN) da UEL, e todos os outros que estejam diretamente ligados a setores que trabalham com as avaliações dos cursos de graduação de Enfermagem e demais cursos de graduação da UEL.

Para início da realização desta pesquisa, solicitamos a anuência deste Colegiado quanto à possibilidade e pertinência do estudo.

Em anexo segue o projeto de pesquisa para conhecimento da proposta. Estamos à disposição para outros esclarecimentos que se fizerem necessários.

Atenciosamente,

Valéria Piveta  
Mestranda e Pesquisadora

Profa Dra Marli T Oliveira Vannuchi  
Orientadora da Pesquisa

## APÊNDICE D

### SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO AO COORDENADOR DA PRÓ REITORIA DE GRADUAÇÃO E ENSINO DA UEL

De: Valéria Piveta

Para: Pró-Reitoria de Graduação e Ensino (PROGRAD)

Londrina, 30 de janeiro de 2017.

Prezada Prof.Dr.Sueli Edi Rufini

Como pesquisadora do projeto de pesquisa, venho solicitar autorização à direção da Pró-Reitoria de Graduação e Ensino para a realização do estudo intitulado **“AVALIAÇÃO BIDIMENSIONAL DE ESTUDANTES DE ENFERMAGEM: PERCEPÇÕES DE GESTORES ADMINISTRATIVOS DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA”**, pertencente ao projeto maior “Análise do Currículo Integrado do Curso de Enfermagem da UEL após quase duas décadas de Implantação”, já aprovado pelo CEP, cujo objetivo será analisar aspectos da avaliação de ensino do Curso de Enfermagem da UEL.

O estudo será realizado mediante pesquisa descritiva na abordagem qualitativa. Participarão da pesquisa os funcionários da secretaria administrativa do CCS, da Pró-Reitoria de Graduação e Ensino (PROGRAD), da Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN) da UEL, e todos os outros que estejam diretamente ligados a setores que trabalham com as avaliações dos cursos de graduação de Enfermagem e demais cursos de graduação da UEL.

Para início da realização desta pesquisa, solicitamos a anuência deste Colegiado quanto à possibilidade e pertinência do estudo.

Em anexo segue o projeto de pesquisa para conhecimento da proposta. Estamos à disposição para outros esclarecimentos que se fizerem necessários.

Atenciosamente,

Valéria Piveta  
Mestranda e Pesquisadora

Profa Dra Marli T Oliveira Vannuchi  
Orientadora da Pesquisa

## APÊNDICE E

### SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO AO COORDENADOR DA PRÓ REITORIA DE PLANEJAMENTO DA UEL

De: Marli T Oliveira Vannuchi  
Para: Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN)

Londrina, 30 de janeiro de 2017.

Prezada Prof.Dr. Cleusa Katsue Takeda Kuwabara

Como pesquisadora do projeto de pesquisa, venho solicitar autorização à direção da Pró-Reitoria de Graduação e Ensino para a realização do estudo intitulado **“AVALIAÇÃO BIDIMENSIONAL DE ESTUDANTES DE ENFERMAGEM: PERCEPÇÕES DE GESTORES ADMINISTRATIVOS DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA”**, pertencente ao projeto maior “Análise do Currículo Integrado do Curso de Enfermagem da UEL após quase duas décadas de Implantação”, já aprovado pelo CEP, cujo objetivo será analisar aspectos da avaliação de ensino do Curso de Enfermagem da UEL.

O estudo será realizado mediante pesquisa descritiva na abordagem qualitativa. Participarão da pesquisa os funcionários da secretaria administrativa do CCS, da Pró-Reitoria de Graduação e Ensino (PROGRAD), da Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN) da UEL, e todos os outros que estejam diretamente ligados a setores que trabalham com as avaliações dos cursos de graduação de Enfermagem e demais cursos de graduação da UEL.

Para início da realização desta pesquisa, solicitamos a anuência deste Colegiado quanto à possibilidade e pertinência do estudo.

Em anexo segue o projeto de pesquisa para conhecimento da proposta. Estamos à disposição para outros esclarecimentos que se fizerem necessários.

Atenciosamente,

Valéria Piveta  
Mestranda e Pesquisadora

Profa Dra Marli T Oliveira Vannuchi  
Orientadora da Pesquisa

## APÊNDICE F

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) Senhor(a):

Gostaríamos de convidá-lo a participar da pesquisa **“AVALIAÇÃO BIDIMENSIONAL DE ESTUDANTES DE ENFERMAGEM: PERCEPÇÕES DE GESTORES ADMINISTRATIVOS DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA”**, pertencente ao projeto maior **“Análise do Currículo Integrado do Curso de Enfermagem da UEL após quase duas décadas de Implantação”**, já aprovado pelo CEP, cujo objetivo será analisar aspectos da avaliação de ensino do Curso de Enfermagem da UEL.

A sua participação é muito importante e ela se dará por meio da coleta de dados com grupo focal e entrevista, no qual se baseia por meio dos processos de interação grupal para favorecer o aparecimento de conteúdos abordados, e que posteriormente e somente após autorização, terá os conteúdos analisados pelo pesquisador.

Gostaríamos de esclarecer que sua participação é totalmente voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Informamos ainda que as informações serão utilizadas somente para os fins desta pesquisa e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade.

O benefício esperado é desvelar como a Avaliação Bidimensional de ensino aprendizagem está sendo desenvolvida no currículo integrado. Farão parte da pesquisa: funcionários da secretaria administrativa do CCS, da Pro Reitoria de Graduação e Ensino (PROGRAD), da Pro Reitoria de Planejamento (PROPLAN) da UEL, e todos os outros que estejam diretamente ligados a setores que trabalham com as avaliações dos cursos de graduação de Enfermagem e demais cursos de graduação da UEL. Os resultados advindos dessa pesquisa, subsidiarão o processo contínuo de implementação, avaliação e reconstrução do CI.

Informamos que os participantes da pesquisa não pagarão nem serão remunerados por sua participação. Garantimos, no entanto, que todas as despesas decorrentes da pesquisa serão ressarcidas, quando devidas e decorrentes especificamente de sua participação na pesquisa.

Caso você tenha dúvidas ou necessite de maiores esclarecimentos poderá contatar a pesquisadora Valéria Piveta, telefone (43) 99963-0256, ou procurar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina, na Avenida Robert Kock, nº 60, ou no telefone 3371-2490.

Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas, devidamente preenchida e assinada entregue a você.

Londrina, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201\_\_\_\_.

Pesquisadora Responsável

Valéria Piveta: \_\_\_\_\_

RG: 10.760.656-4

EU, \_\_\_\_\_, tendo sido devidamente esclarecido sobre os procedimentos da pesquisa, concordo em participar voluntariamente da pesquisa descrita acima.

Assinatura ou impressão datiloscópica: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

# Anexos

## ANEXO A

### PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA



Comitê de Ética em  
Pesquisa envolvendo  
Seres Humanos

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE  
LONDRINA - UEL



#### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

##### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Análise do Currículo Integrado do Curso de Enfermagem da UEL após quase duas décadas de Implantação

**Pesquisador:** Marli Terezinha Oliveira Vannuchi

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 65045317.1.0000.5231

**Instituição Proponente:** CCS - Departamento de Enfermagem

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

##### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 1.951.443

##### Apresentação do Projeto:

Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, compreensiva e do tipo estudo de caso (currículo integrado do curso de graduação em enfermagem da UEL) e ocorrerá em duas etapas: pesquisa documental e pesquisa de campo. Os pesquisadores citam que a escolha do tema é justificada pelo fato do curso trabalhar com uma proposta pedagógica diferenciada dos currículos tradicionais há quase duas décadas. Os participantes da pesquisa serão professores do curso de Enfermagem da UEL, estudantes e egressos. Os critérios de inclusão para esta pesquisa serão: coordenadores de colegiado que tenham sido coordenador do curso de enfermagem na vigência do currículo integrado, professores coordenadores de módulos do quadro permanente da instituição e estudantes matriculados no Curso de Enfermagem da UEL, que estejam frequentando regularmente as aulas (15 estudantes de cada série) e os egressos que tenham estudado todo o período do Curso de Enfermagem na UEL, tendo vivenciado o Currículo Integrado. Na pesquisa referente à avaliação bidimensional do CI, além dos participantes acima citados, farão parte da pesquisa funcionários da secretaria administrativa do CCS, da Pro Reitoria de Graduação e Ensino (PROGRAD), da Pro Reitoria de Planejamento (PROPLAN) da UEL. Serão utilizadas coleta de dados com grupo focal (processos de interação grupal para favorecer o aparecimento de conteúdos abordados) e entrevistas. A hipótese do estudo é que o Currículo Integrado do Curso de

**Endereço:** LABESC - Sala 14

**Bairro:** Campus Universitário

**UF:** PR

**Município:** LONDRINA

**Telefone:** (43)3371-5455

**CEP:** 86.057-970

**E-mail:** cep268@uel.br



Centro de Ética em  
Pesquisa Envolvendo  
Seres Humanos

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE  
LONDRINA - UEL



Continuação do Parecer: 1.951.443

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

O estudo é relevante.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

As pesquisadoras apresentaram TCLE em forma de convite, autorização dos diversos setores envolvidos, Termo de confidencialidade e sigilo, cronograma adequado e orçamento próprio.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Não há pendências ou inadequações.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Relatoria realizada em reunião dia 06/03/2017

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_860325.pdf	21/02/2017 22:45:43		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	2TCLE.docx	21/02/2017 22:42:00	Marli Terezinha Oliveira Vannuchi	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	2Projeto.doc	21/02/2017 22:41:30	Marli Terezinha Oliveira Vannuchi	Aceito
Outros	carta_cep.jpg	02/02/2017 10:37:13	Marli Terezinha Oliveira Vannuchi	Aceito
Folha de Rosto	folha_de_rosto.docx	02/02/2017 10:33:11	Marli Terezinha Oliveira Vannuchi	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	termo_sigilo.pdf	01/02/2017 23:08:37	Marli Terezinha Oliveira Vannuchi	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	autorizacao_proplan.JPG.JPG	01/02/2017 23:04:42	Marli Terezinha Oliveira Vannuchi	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	autorizacao_prograd.JPG	01/02/2017 23:04:10	Marli Terezinha Oliveira Vannuchi	Aceito
Declaração de Instituição e	autorizacao_colegiado.JPG	01/02/2017 23:01:54	Marli Terezinha Oliveira Vannuchi	Aceito

Endereço: LABESC - Sala 14

Bairro: Campus Universitário

CEP: 86.057-970

UF: PR

Município: LONDRINA

Telefone: (43)3371-5455

E-mail: cep268@uel.br