

RELATÓRIO PARCIAL DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

ANO 2
CICLO 2015-2017





Reitor

João Paulo do Valle Mendes

Vice-Reitor

Sérgio Fiuza de Mello Mendes

Pró-Reitoria de Graduação e Extensão

Sílvia Mendes Pessôa

Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico

João Paulo Mendes Filho

Pró-Reitoria de Administração

Lílian Mendes Acatauassú Nunes

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO

Representação Discente

Giovana Nobre Carvalho

Mateus Borges de Carvalho

Reginna Vyctoria da Trindade Souza de Melo Carneiro

Representação Docente

Natalia Mascarenhas Simões Bentes

Soanne Chyara da Silva Soares

Vanessa Cristina Ferreira Simões

Tatiana Maíra Thomaz Araújo

Representação Técnico Administrativa

Ana Paula Bemerguy Assumpção

Representação dos Gestores

Gisele Seabra Abraham – **Coordenadora da CPA**

Representação da Área Pedagógica

Elza Ezilda Valente Dantas

Representação da Sociedade Civil Organizada

Alcyr Moraes de Sousa

Rute Maria Castro e Costa

Representação dos Egressos

Cezar Atallah Alves Cavallare

Equipe de Apoio

Andrew Edberg M. do Vale – Analista de Tecnologia da Informação

Carlos Benedito Pereira da Paixão - Estatístico

Helton Cesar Garcia Fiel de Araújo – Programador de sistemas

José Luís de Araújo Neto – Programador de sistemas

Storm/Agência Escola do CESUPA – Arte da capa



Apresentação

OS CAMINHOS PARA UMA AVALIAÇÃO CONSEQUENTE

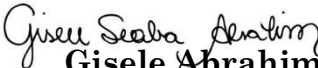
Embora o ano de 2016 não encerre o ciclo avaliativo pode-se considerá-lo um marco na história da autoavaliação no CESUPA. As razões que legitimam tal assertiva referem-se, no plano visível da superfície, aos projetos assumidos no planejamento e seus resultados alcançados; no plano invisível, porém fundante, corresponde ao engajamento de uma equipe multidisciplinar coesa movida por um propósito comum e guiada por valores fortes bem delineados e internalizados. Seria, no mínimo ingenuidade (para não dizer insolente), no entanto, creditar esse divisor temporal ao produto de um ano isolado, quando se conhece toda trajetória que nos permitiu edificar as bases estruturantes da concepção de avaliação em nosso projeto institucional.

A multiplicidade de atores que integraram ou influenciaram a autoavaliação e aqueles, que ainda hoje, nela continuam imersos, considerando uma perspectiva sócio-espacio-temporalmente definida, desenvolveu nossa maturidade e discernimento sobre a autoavaliação no CESUPA. Ambas provocam e desafiam nossas capacidades, que cooperam para produzir entregas progressivamente melhores à medida em que desenvolvemos e nos apropriamos de métodos mais robustos e sofisticados de tratamento e análise de dados, ancorados em um rigoroso procedimento metodológico, que assegura a validade e confiabilidade dos resultados que apresentamos, ultrapassando as suspeitas muitas vezes desmobilizadoras da avaliação interna.

Compreendemos, no entanto, que a pura aplicação de técnicas não repercutiria, nem transporia as paredes de nossa sala ou as páginas de nossos relatórios se não nos aproximássemos das pessoas. A iniciativa de “sair de sala, do escritório, da frente do computador, dos dados, dos relatórios” e ultrapassar o espaço físico da CPA tem se mostrado determinante na construção da cultura de uma avaliação consequente, pois a relação entre as pessoas é imprescindível.

Dentro desse contexto, as ações do Projeto Disseminar cumprem papel vital na sensibilização da comunidade, que por meio da campanha realizada nos permitiu “falar” com as pessoas e nos proporcionou o maior percentual de participação na história da autoavaliação. Nessa mesma essência, estão o Falaí e a I Semana da Avaliação no CESUPA, que permitiram aos alunos, professores e gestores melhor conhecer o trabalho e “as pessoas detrás da logomarca da CPA”, transcendendo as telas dos computadores com os questionários *on-line* e relatórios finalizados.

Acreditamos que nossos caminhos devem continuar tecendo redes com esses atores e fortalecendo os elos dentro da nossa própria equipe, sem abandonar o aprimoramento contínuo das técnicas, pois estas nos ajudarão a identificar com mais clareza as causas das dificuldades institucionais. Boa Leitura!


Gisele Seabra
Gisele Abrahim

Coordenadora da Comissão Própria de Avaliação do CESUPA



2016

Autoavaliação Institucional

2º Relatório Parcial

Ciclo 2015-2017

Lista de Siglas

AAI: Autoavaliação Institucional
AB: Unidade Almirante Barroso do CESUPA
AC: Unidade Alcindo Cacela do CESUPA
ABEM: Associação Brasileira de Educação Médica
ACEPA: Associação Cultural e Educacional do Pará
APCN: Apresentação de Proposta para Cursos Novos
CAPES: Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CAS: Coordenação de Avaliação e Supervisão
CEMEC: Centro de Especialidades Médicas do CESUPA
CESUPA: Centro Universitário do Estado do Pará
CF: Clínica Escola de Fisioterapia do CESUPA
CNPq: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CPA: Comissão Própria de Avaliação
CPC: Conceito Preliminar de Curso
CPD: Centro de Processamento de Dados
CO: Clínica Odontológica do CESUPA
CODEX: Coordenação de Extensão
CFM: Conselho Federal de Medicina
COGRAD: Coordenação de Graduação
CONAES: Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior
DAES: Diretoria de avaliação da educação superior
DCN: Diretriz Curricular Nacional
ENADE: Exame Nacional de Desempenho de Estudantes
ENEM: Exame Nacional do Ensino Médio
FDC: Fundação Dom Cabral
IDD: Índice de Diferença de Desempenho
IES: Instituição de Ensino Superior
IGC: Índice Geral de Cursos
ISE: Índice de Satisfação dos Estudantes

ISF: Índice de Satisfação dos Funcionários

ISP: Índice de Satisfação dos Professores

INEP: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

JM: Unidade José Malcher do CESUPA

LAC: Laboratório de Análises Clínicas do CESUPA

LASPAU: *Academic and Programs for the Americas*

MEC: Ministério da Educação

NDE: Núcleo Docente Estruturante

NIEJ: Núcleo Integrado de Empreendedores Juniores

NJ: Unidade Nove de Janeiro do CESUPA

NZ: Unidade Nazaré do CESUPA

PAEX: Parceiros para a Excelência

PDD: Plano de Desenvolvimento Docente

PDG: Programa de Desenvolvimento de Gestores

PDI: Plano de Desenvolvimento Institucional

PPA: Plano de Pagamento Alternativo

PPC: Projeto Pedagógico do Curso

PROUNI: Programa Universidade para Todos

RH: Recursos Humanos

SAE: Serviço de Apoio ao Estudante

SAEME: Sistema de Acreditação de Escolas Médicas

SAP: Serviço de Apoio ao Professor

SINAES: Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior

SPSS: *Package for the Social Sciences*

STHEM: iniciais em inglês de Ciências, Tecnologia, Humanidades, Engenharia e Matemática (*Science, Technology, Humanity, Engineering and Mathematics*)

TIC: Tecnologia de Informação e Comunicação

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 01 – Trajetória dos relatórios de autoavaliação.....	2
FIGURA 02 – Cursos de Graduação ofertados pelo CESUPA	7
FIGURA 03 – Composição da CPA/CESUPA	8
FIGURA 04 – Valores, Missão e Visão da CPA.....	9
FIGURA 05 – Questões para reestruturação da CPA.....	9
FIGURA 06 – Processo da autoavaliação institucional no CESUPA.....	10
FIGURA 07 – Projetos-chave da CPA para 2017	16
FIGURA 08 – Impacto dos projetos-chave no aperfeiçoamento da CPA	16
FIGURA 09 – Nova marca da CPA.....	19
FIGURA 10 – Personagens da campanha	20
FIGURA 11 – Acolhimento de calouros em 2016	21
FIGURA 12 – Frame do vídeo institucional da CPA	22
FIGURA 13 - <i>Pop up</i> com lembrete para a pesquisa	22
FIGURA 14 - Papel de parede com convite para participar da pesquisa	23
FIGURA 15 - Testeira comunicando o início da pesquisa	23
FIGURA 16 – Banner no hall de entrada das unidades.....	24
FIGURA 17 – Divulgação da pesquisa nas redes sociais.....	24
FIGURA 18 – Cartazes fixados próximo ao ponto dos funcionários	25
FIGURA 19 – Frente e verso do marcador de livro	25
FIGURA 20 – Capa do questionário dos funcionários	26
FIGURA 21 – Evolução da Participação de alunos de Engenharia de Produção	28
FIGURA 22 – CPA e Coordenação de curso na sensibilização dos alunos.....	28
FIGURA 23 – Categorias da pesquisa.....	32
FIGURA 24 – Peças de divulgação do Fórum e Fala Aí.....	34

FIGURA 25 – Fórum e Fala Aí.....	35
FIGURA 26 – Aumento da participação discente em 2016	37
FIGURA 27 – Comparação da participação em 2016.....	47
FIGURA 28 – Histórico (%) da participação discente final por curso.....	48
FIGURA 29 – Classificação das falas dos alunos sobre os docentes.....	60
FIGURA 30 – O que os funcionários falam sobre a comunicação no CESUPA?.....	64
FIGURA 31 – Principal canal de informações para os funcionários.....	64
FIGURA 32 – Preferência por canais de comunicação no CESUPA.....	68
FIGURA 33 – Frequência de acesso ao site do CESUPA.....	68
FIGURA 34 – O que a comunidade mais pensa sobre a comunicação	70
FIGURA 35 – O que os gestores dizem sobre o sistema <i>on-line</i> ?	71
FIGURA 36 – Satisfação dos funcionários do CESUPA.....	73
FIGURA 37 – Percepção sobre infraestrutura	79
FIGURA 38 – Percentual de execução do PDI 2016-2020	85
FIGURA 39 – Relação entre planejamento e ação de melhorias na AAI	92
FIGURA 40 – Exemplo das melhorias no relatório da Avaliação Docente	93
FIGURA 41 – Semana da Avaliação Institucional no calendário 2017	94
FIGURA 42 – Melhorias implementadas no curso de Direito em 2016.1	96
FIGURA 43 - Ações realizadas no curso de Fisioterapia em 2016.1.....	96
FIGURA 44 – Ações realizadas no curso de Farmácia em 2016.1	97
FIGURA 45 – Melhorias implementadas no curso de Direito em 2016.1	101
FIGURA 46 – Melhorias implementadas no curso de Fisioterapia em 2016.1.....	101
FIGURA 47 - Ações realizadas no curso de Engenharia de Produção 2016.1	102
FIGURA 48 – Melhorias implementadas no curso de Direito em 2016.2	103
FIGURA 49 – Melhorias implementadas no curso de Farmácia em 2016.2....	103

FIGURA 50 - Melhorias implementadas no curso de Engenharia de Produção em 2016.2.....	104
FIGURA 51 - Plano de ações para ampliar a acessibilidade à coordenação .	106
FIGURA 52 - Plano de ações para melhorar relação com os alunos.....	106
FIGURA 53 - Plano de ações para promoção de ações de mediação em situações de conflito.....	106
FIGURA 54 - Plano de ações para ampliar sensibilizar a participação dos alunos na AAI.....	1067
FIGURA 55 - Plano de ações para intervenções acadêmicas com base nos resultados.....	1068
FIGURA 56 - Plano de ações para orientação dos alunos.....	10609
FIGURA 57 - Plano de ações para momentos de diálogo com os alunos.....	1106
FIGURA 58 - Plano de ações para liderança da coordenação.....	110

LISTA DE QUADROS

QUADRO 01 – Planejamento do ciclo de avaliação 2015-2017	11
QUADRO 02 – Descrição dos questionários.....	30
QUADRO 03 – Escalonamento dos questionários.....	31
QUADRO 04 – Escala de classificação gráfica do questionário dos funcionários.....	32
QUADRO 05 – Resultados das visitas de avaliação de curso	51
QUADRO 06 – Ações de melhorias na infraestrutura.....	105
QUADRO 07 – Considerações sobre a Campanha de Sensibilização para a Autoavaliação.....	114
QUADRO 08 – Considerações sobre outras atividades da CPA.....	114

LISTA DE TABELAS

TABELA 01 – Tipologias de questões dos instrumentos	31
TABELA 02 – Participação Discente em 2016.....	37
TABELA 03 – Participação de alunos nos fóruns	38
TABELA 04 – Participação Docente em 2016.....	38
TABELA 05 – Participação dos gestores em 2016	39
TABELA 06 – Participação dos funcionários em 2016.....	40
TABELA 07 – Breve histórico da participação dos funcionários.....	40
TABELA 08 – Participação por Unidade em 2016.....	41
TABELA 09 – Participação geral do público em 2016.....	41
TABELA 10 – Participação voluntária e final	42
TABELA 11 – Resultados de confiabilidade dos instrumentos	46
TABELA 12 - Resultados do ENADE nos cursos do CESUPA - ano 2015	49
TABELA 13 - Composição do CPC dos cursos no ano de 2015	50
TABELA 14 – Percepção docente sobre as turmas.....	57
TABELA 15 – Percepção discente sobre desempenho docente	59
TABELA 16 – Percepção dos gestores sobre comunicação no CESUPA.....	62
TABELA 17 – Percepção dos funcionários sobre a Comunicação	63
TABELA 18 – Percepção docente sobre a comunicação no CESUPA.....	65
TABELA 19 – Percepção Discente sobre a Comunicação no CESUPA	67
TABELA 20– Percepção dos docentes sobre a Gestão de Curso.....	75
TABELA 21 – Percepção dos discentes sobre a Gestão de Curso.....	76
TABELA 22 – Percepção sobre infraestrutura.....	79
TABELA 23 – Status sobre a execução dos planos de ação em 2016.....	114

SUMÁRIO

Capítulo 01 - Introdução	2
---------------------------------------	----------

Capítulo 02 - Planejamento da CPA.....	6
---	----------

1. CONTEXTUALIZAÇÃO INSTITUCIONAL.....	7
2. COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO	8
3. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA AUTOAVALIAÇÃO NO CESUPA	9
4. RELATO DOS PROJETOS DESENVOLVIDOS EM 2016 PELA CPA.....	12
4.1 Epoché.....	13
4.2 Índice de Satisfação dos Estudantes (ISE)	13
4.3 Revisão do Regulamento da CPA.....	14
4.4 Disseminar	14
4.5 Radar.....	15
5. PROJETOS DA CPA PARA 2017.....	15

Capítulo 03 - Metodologia.....	18
---------------------------------------	-----------

1. ESTRATÉGIAS PARA SENSIBILIZAÇÃO	19
1.1 Uma nova cara para a CPA	19
1.2 Parceria com a Coordenação de Curso	26
2. DESCRIÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	29
2.1 Questionário on-line	29
2.2 Questionário impresso	31
2.3 Falaí – o antigo Fórum de Representantes	33
2.3.1 Fórum com Representantes em 2016.1	33

2.3.2 Fala Aí em 2016.2	33
2.4 Pesquisa documental.....	35
2.5 Observação participante	36
2.6 Entrevista focalizada.....	36
3. PARTICIPANTES DA PESQUISA	37
3.1 Participação Discente	37
3.2 Participação Docente	38
3.3 Participação dos Gestores	38
3.4 Participação dos Funcionários	39
3.5 Participação dos segmentos em 2016.....	41
3.6 Participação Voluntária x Participação condicionada	42
4. TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS.....	42
4.1 Análise de validade e confiabilidade dos instrumentos	42
4.2 Abordagem quantitativa.....	43
4.3 Abordagem qualitativa.....	43
 Capítulo 04 - Análise dos resultados.....	 45
1.EIXO 1 - PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL	46
1.1 Confiabilidade da pesquisa de autoavaliação.....	46
1.2 Dimensão 8: Planejamento e Avaliação.....	46
1.3 O olhar interno da avaliação externa.....	49
1.3.1 Resultados do ENADE, CPC e IGC 2015	49
1.3.2 Visitas de Comissões de Avaliação	51
2. EIXO 2 - DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL.....	53
2.1 Dimensão 1: Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional.....	53
2.2 Dimensão 3: Responsabilidade Social.....	54

3. EIXO 3: POLÍTICAS ACADÊMICAS.....	56
3.1 Dimensão 2: Políticas para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão.....	56
3.1.1 Percepção Docente sobre as turmas	56
3.1.2 Percepção Discente sobre o desempenho docente	58
3.2 Dimensão 4: Comunicação com a Sociedade	61
3.1.1 Percepção dos gestores	61
3.1.2 Percepção dos funcionários	62
3.1.3 Percepção Docente.....	65
3.1.4 Percepção Discente.....	66
3.1.5 Principais conclusões sobre a comunicação no CESUPA	67
3.3 Dimensão 9: Política de Atendimento aos Discentes.....	72
4. EIXO 4: POLÍTICAS DE GESTÃO	72
4.1 Dimensão 5: Políticas de Pessoal	72
4.1.1 Percepção dos Funcionários Técnico-administrativos	73
4.2 Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição.....	74
4.2.1 Percepção dos Docentes.....	74
4.2.2 Percepção dos Discentes.....	76
4.3 Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira	77
5. EIXO 5: INFRAESTRUTURA FÍSICA	78
5.1 Dimensão 7: Infraestrutura Física	78
5.1.1 Unidade Alcindo Cacela	79
5.1.2 Unidade Almirante Barroso	80
5.1.3 Unidade José Malcher.....	81
5.1.4 Unidade Nazaré	82

Capítulo 05 - Relato do PDI 2016-2020	84
1. Planejamento participativo e engajamento institucional.....	85
2. SÍNTESE DAS REALIZAÇÕES DO PDI.....	85
2.1 Política de Planejamento e Avaliação Institucional	86
2.2 Política de Desenvolvimento Institucional	86
2.3 Política de Ensino de Graduação.....	86
2.4 Política de Ensino de Pós-Graduação.....	86
2.5 Política de Extensão	87
2.6 Política de Iniciação Científica, Tecnológica, Pesquisa e Estímulo à Produção	87
2.7 Política de Atendimento ao Estudante.....	87
2.8 Política de Comunicação Institucional	87
2.9 Política de Desenvolvimento de Pessoas	88
2.10 Política de Organização e Gestão Institucional	88
2.11 Política de Investimentos.....	88
2.12 Política de Infraestrutura	89
 Capítulo 06 - Ações a partir dos resultados da AAI.....	91
1. MELHORIAS IMPLANTADAS NA IES	92
1.1 Planejamento e Avaliação Institucional	92
1.2 <i>Desenvolvimento Institucional</i>	95
1.2.1 Missão e PDI.....	95
1.3 <i>Políticas Acadêmicas</i>	95
1.3.1 Políticas para o ensino, pesquisa e extensão.....	95
1.3.2 Comunicação com a sociedade	97
1.3.3 Políticas de atendimento aos discentes	98

1.4 Políticas de Gestão	98
1.4.1 Políticas de pessoal	98
1.4.2 Organização e gestão da instituição	99
1.4.3 Sustentabilidade financeira.....	105
1.5. Infraestrutura física	105
2. PLANEJAMENTO DE AÇÕES A PARTIR DOS RESULTADOS DA AUTOAVALIAÇÃO.....	106
 Capítulo 07 - Considerações Finais	 111
 Capítulo 08- Referências.....	 118



Introdução

Introdução

O objetivo deste relatório é apresentar os resultados da autoavaliação institucional conduzida pela CPA ao longo do ano de 2016.

O ano de 2016 consiste no segundo ano do ciclo de Autoavaliação Institucional (Nota Técnica nº65 INEP/DAES/CONAES, 2014). Desse modo, este é **2º. Relatório Parcial do ciclo avaliativo 2015-2017**, como indica a Figura 01.

FIGURA 01 – Trajetória dos relatórios de autoavaliação



Fonte: CPA, 2016.

No **Capítulo 02** serão apresentados os dados da instituição, a composição da CPA e o planejamento estratégico elaborado pela comissão, destacando os projetos da CPA e o relato das ações realizadas em 2016.

No **Capítulo 03** será apresentada a metodologia adotada para a sensibilização, os instrumentos de coleta de dados utilizados, a descrição e participação de cada segmento e os procedimentos de análise de dados adotados.

No **Capítulo 04** serão expostas as análises dos resultados a partir das dimensões avaliadas em 2016, organizadas nos cinco eixos do instrumento de avaliação externa. Optou-se por apresentar em cada dimensão os resultados seguidos de análises e proposições da CPA. Assim, facilita-se a identificação da relação entre os resultados obtidos, as análises realizadas e as proposições da CPA, que serão destacadas em quadro negro ao lado de uma figura de lâmpada.

O **Capítulo 05** faz um relato do primeiro ano do PDI 2016-2020, destacando todas as políticas, os programas e projetos que foram planejados e realizados e os que não iniciaram, bem como projetos que foram implementados e não estavam no plano.

O **Capítulo 06** descreve as ações implementadas com base nos resultados da autoavaliação institucional e finaliza apresentando uma síntese dos planos de ação dos cursos de graduação para o ano de 2017 para os indicadores que buscam melhorar.

O **Capítulo 07** encerra esse relatório com as considerações finais, que inclui um balanço analítico dos avanços e desafios da autoavaliação no CESUPA.

Como ler este relatório?

A estrutura do relatório em capítulos

O relatório está dividido em sete partes principais.

Introdução	
Planejamento da CPA	
Metodologia	
Análise dos resultados	
Relato do PDI 2016-2020	
Ações a partir da Autoavaliação Institucional (AAI)	
Considerações finais	

Sempre que um capítulo estiver **sublinhado** basta passar o mouse no referido texto e clicar que você será direcionado ao respectivo capítulo. Como segue o exemplo.

[Capítulo 06](#) 

LEITURA DOS DADOS QUANTITATIVOS

O Projeto de AAI do CESUPA convencionou que o mínimo de participação para considerar representativo é de **50%** do total da comunidade e estabeleceu **80%** como referencial mínimo de qualidade. Assim, numa escala tipo Likert de resposta de seis pontos admite-se o valor **4,8** como média mínima.

Todos resultados que ficaram abaixo desse valor foram destacados com a **cor vermelha** para facilitar a leitura dos dados e de seus respectivos indicadores que exigem atenção imediata para a geração de planos de ação pelos gestores.

As proposições da CPA

Após a análise dos resultados são apresentadas as sugestões elaboradas pelos membros da CPA com base nos dados coletados. A visualização das sugestões segue o exemplo abaixo.

Todas as sugestões de melhorias propostas pela CPA a partir da análise dos dados qualitativos e quantitativos das dimensões avaliadas aparecerão em um campo como este com a figura dessa lâmpada ao lado. Cumpre ressaltar que, alguma das vezes, as vozes da instituição (falas da comunidade acadêmica) são reproduzidas na sua essência.



Planejamento da CPA

Planejamento da CPA

Conheça melhor a instituição, a composição da CPA e o planejamento estratégico elaborado por esta comissão.

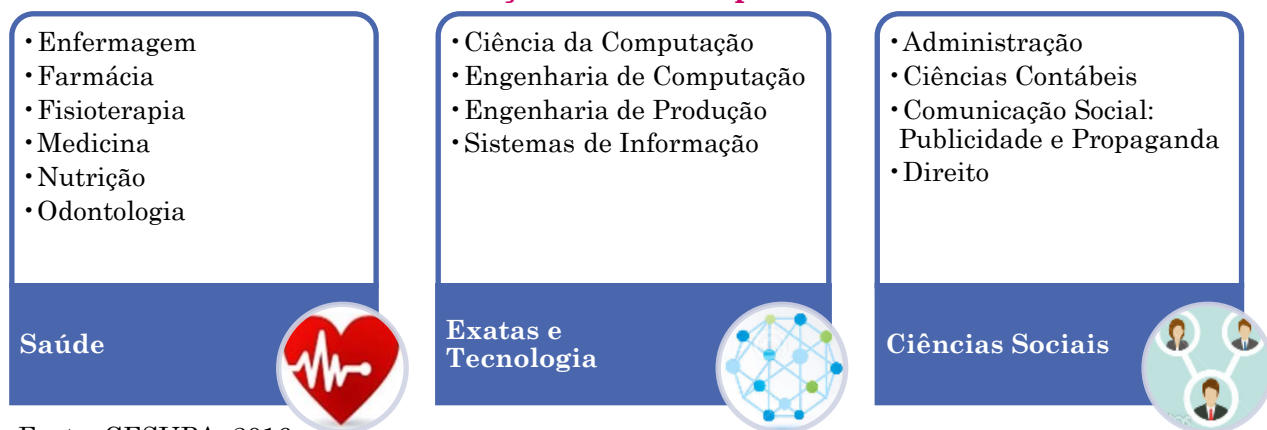
Neste capítulo será descrita sucintamente a contextualização institucional do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA), com a menção dos cursos ofertados pela referida instituição de ensino superior (IES).

Em seguida, é exposta a composição das representações e respectivos membros da Comissão Própria de Avaliação (CPA), que foi atualizada em 2016. Será apresentado novamente o planejamento estratégico da avaliação interna. Como novidade tem-se o relato dos projetos que foram realizados no referido ano.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO INSTITUCIONAL

O Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA), (*Código da IES: 792*), instituição privada de ensino superior sem fins lucrativos, com sede na cidade de Belém, tem como mantenedora a Associação Cultural e Educacional do Pará (ACEPA), instituída em 01/10/1986. Atua nas Áreas da Saúde; Ciências Exatas e Tecnologia; e Ciências Sociais Aplicadas, credenciadas e em funcionamento por meio dos seguintes cursos demonstrados na Figura 02.

FIGURA 02 – Cursos de Graduação ofertados pelo CESUPA



Fonte: CESUPA, 2016.

Na pós-graduação *lato sensu* a instituição oferta 22 cursos de especialização nas mesmas áreas mencionadas e o *stricto sensu* abrange três programas, a saber: Mestrado Profissional em Educação Médica, o Mestrado Profissional em Clínica Odontológica e o Mestrado Acadêmico em Direito, todos lançados em conformidade ao previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) de 2011-2015.

Formar profissionais de qualidade que dominem a realidade local e o contexto global, por meio de um projeto educacional inovador.

PDI 2016-2020

O CESUPA desenvolve, também, atividades de extensão e de práticas investigativas integradas ao ensino, que visam a formação de profissionais competentes técnica e eticamente, bem como comprometidos com a leitura crítica e a intervenção na sua realidade social, compromissos explicitados na **missão institucional**.

2. COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO

A institucionalização da Comissão Própria de Avaliação (CPA) do CESUPA deu-se por meio da Portaria nº. 040 de 14 de junho de 2004, com base nos princípios norteadores e a missão institucional e do disposto no artigo 11 da Lei nº. 10.861, de 14 de abril de 2004, e do no Artigo 7º, parágrafos 1º e 2º, Diretrizes I e II, da Portaria Nº. 2.051, de 9 de julho de 2004 do Ministério da Educação (MEC).

Até o momento foram constituídas seis gestões da CPA/CESUPA, todas por meio de portarias (nº 057/2006; nº 057/2009; nº 062/2011; nº 008/2013; nº 054/2014; e nº 004/2016). A composição atual é exposta na Figura 03.

FIGURA 03 – Composição da CPA/CESUPA



Fonte: Portaria 004/2016.

3. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA AUTOAVALIAÇÃO NO CESUPA

A partir da nota técnica nº. 65 INEP/DAES/CONAES, que estabeleceu o ciclo avaliativo 2015-2017, a CPA redefiniu a periodicidade e dimensões avaliadas dentro desse período. A cada ano é elaborado o Plano de Ação, que discorre em detalhes sobre as atividades planejadas pela CPA/CESUPA. O referido documento é disponibilizado para a comunidade para conhecimento inclusive do cronograma de coleta de dados e divulgação dos resultados. Embora haja essa renovação anual dos compromissos mantem-se a identidade organizacional da comissão com os mesmos valores, missão e visão estabelecidos em 2014 (ver Figura 04).

FIGURA 04 – Valores, Missão e Visão da CPA



Fonte: CPA, 2014.

A identidade da CPA com a definição da missão, visão e os valores foram estabelecidos pelos membros da CPA a partir de técnica inspirada no método Delphi de construção de cenários. Todos os membros receberam um questionário com 15 questões (ver Figura 05) e um espaço aberto para observações.

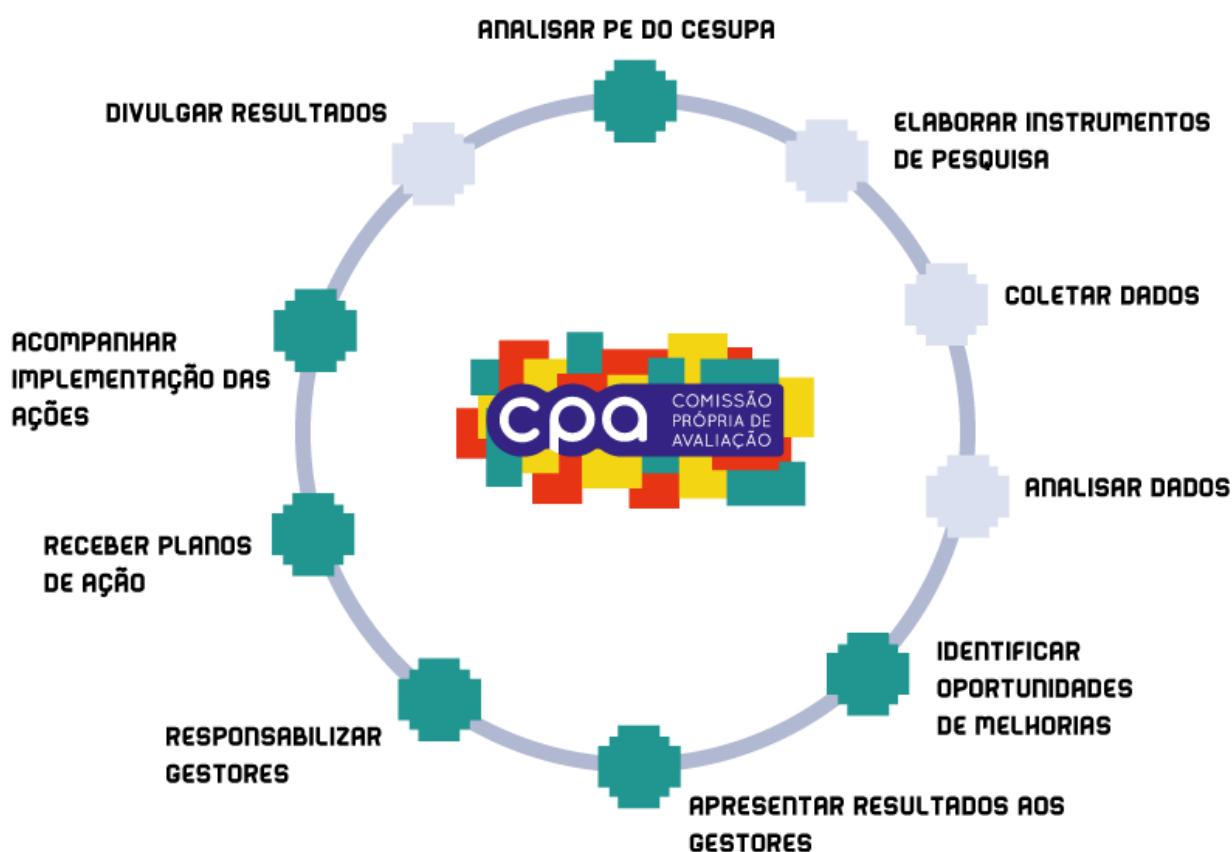
FIGURA 05 – Questões para reestruturação da CPA

- | | |
|---|---|
| 1) Qual o propósito/finalidade da nova CPA? | 8) Como formalizar o plano de ação com o engajamento do gestor (ação/cronograma)? |
| 2) O que avaliar? | 9) Como acompanhar a implementação das ações planejadas? |
| 3) Como avaliar? | 10) Como deveremos atuar? |
| 4) Como tratar/analisar os resultados? | 11) Quais recursos precisaremos? |
| 5) Como apresentar os resultados? | 12) O que precisamos eliminar? |
| 6) Como analisar as causas dos problemas (resultados críticos)? | 13) O que podemos adaptar? |
| 7) Como apresentar as sugestões/soluções aos problemas? | 14) O que devemos substituir? |
| | 15) A situação de uma CPA ideal seria... |

Fonte: CPA, 2014.

Depois de todos terem respondido as questões, os textos foram condensados em um único arquivo para a validação do grupo. Em seguida, em reunião, foram estabelecidas as bases do trabalho da CPA, alinhado ao planejamento estratégico do CESUPA, como demonstra a Figura 06. A partir da reflexão provocada pelas questões presentes na lista da Figura 05, a perspectiva dos membros ampliou-se além da função avaliativa, o que promoveu o estreitamento com os agentes estratégicos da instituição. O que se chamou, durante o final de 2014, de Nova CPA desencadeou o aprimoramento da estrutura organizacional da IES. O compromisso durante todo esse processo pautou-se na questão central **“Como assegurar que a atuação da CPA reflita em evidente desenvolvimento institucional?”**.

FIGURA 06 – Processo da autoavaliação institucional no CESUPA



Fonte: CPA, 2016.

Cabe ressaltar que as atividades marcadas com a **cor cinza** (elaborar instrumentos, coletar dados, analisar e divulgar resultados) sempre foram competência da CPA

enquanto as em **azul escuro** representam atividades que foram incorporadas a CPA somente em 2015, estas últimas sob a liderança da Coordenação de Avaliação e Supervisão (CAS). Destarte, o projeto de autoavaliação institucional foi reestruturado (para maiores detalhes consultar o Projeto de Autoavaliação Institucional do CESUPA).

O planejamento do ciclo 2015-2017, indicando todas as dimensões avaliadas em cada semestre, bem como os segmentos que serão consultados, como apresenta o Quadro 01, que inclui a comunidade externa não apenas com a representação de egressos e sociedade civil organizada, mas pela coleta de dados junto àquela. Optou-se, portanto, por organizar neste quadro quais segmento foram e serão consultados em cada dimensão avaliada por semestre, no ciclo avaliativo 2015-2017.

QUADRO 01 – Planejamento do ciclo de avaliação 2015-2017

Segmentos	2015.1	2015.2	2016.1	2016.2	2017.1	2017.2
Missão e PDI						
Políticas para o ensino, pesquisa e extensão						
Responsabilidade social						
Comunicação com a sociedade						
Políticas de pessoal						
Organização e Gestão da instituição						
Infraestrutura física						
Planejamento e avaliação						
Políticas de atendimento aos discentes						
Sustentabilidade Financeira						

Legenda: Segmentos

Discentes	
Docentes	
Gestores	
Funcionários	
Egressos	
Comunidade externa	

Fonte: CPA, ata, n.1 de 02/02/2016.

O Quadro 01 condensa o esforço de planejamento da CPA para o ciclo demarcado pela nota técnica n.º 65 INEP/DAES/CONAES. O plano permite a visualização em plano longitudinal da pesquisa de autoavaliação, assegurando a avaliação de todas as dez dimensões do Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (SINAES). Vale

ressaltar que as dimensões dois e seis, políticas para ensino, pesquisa e extensão e a organização e gestão da instituição são avaliadas permanentemente, pois se relacionam ao desempenho dos docentes na percepção dos alunos e dos coordenadores de curso na visão de professores e alunos.

O plano, no entanto, não engessa nem amarra o processo avaliativo, pois de acordo com o contexto e situação da instituição são realizadas alterações nesse percurso. Metaforicamente, esse plano de consulta aos segmentos é escrito a lápis e não com caneta para possibilitar mudanças e ajustes necessários que a comissão julgar pertinente. Logo, podem ocorrer substituições, inclusões ou exclusões com base na necessidade do CESUPA, o que respeita a identidade institucional a luz do prisma emancipatório da avaliação (AFONSO, 2000).

4. RELATO DOS PROJETOS DESENVOLVIDOS EM 2016 PELA CPA

Com a finalidade de melhor estruturar a CPA para responder a questão central anteriormente referida, a comissão busca desenvolver atividades que adicionem cada vez mais credibilidade no processo autoavaliativo, tornando as análises de dados mais robustas e sofisticadas, por exemplo. Em 2016 foram materializadas ações a partir dos projetos estratégicos implantados. Foram planejados cinco projetos que tiveram como principal objetivo o aperfeiçoamento das práticas e ações executadas pela Comissão. Para este relatório, os projetos foram divididos em três categorias: (1) Projetos Finalizados, (1) Projetos Iniciados e (4) Projetos Não Iniciados (1).

- 1. Projetos Executados:** o projeto Revisão do Regulamento da CPA foi totalmente executado pela CPA no ano de 2016;
- 2. Projetos Iniciados:** esta categoria difere da anterior, pois estes projetos foram iniciados no ano de 2016, porém ainda não foram concluídos, tendo que continuar sua execução ao longo de 2017. Três projetos foram iniciados neste ano: (a) *Epoché*; (b) Índice de Satisfação do Estudante (ISE); e (c) Disseminar;
- 3. Projetos Não Iniciados:** no ano de 2016, dos cinco projetos planejados pela CPA, apenas um não foi executado: (a) Radar.

A descrição das atividades em cada um desses projetos é apresentada nas seções de 4.1 a 4.5.

4.1 Epoché



Epoché

Aprimorar os métodos de análise de dados

Ao longo do ano de 2016, parte dos membros da CPA começaram a estudar novos métodos de análise de dados para serem implementados nos resultados da Autoavaliação Institucional. Este, tem como principal objetivo o contínuo aperfeiçoamento da entrega de resultados aos professores e gestores da instituição, fornecendo assim, análises de dados mais detalhadas para ajudar na interpretação.

Com isto, professores e gestores usufruem melhor dos dados ofertados a eles como forma de base para seu planejamento semestral e anual, podendo assim corrigir erros e potencializar seus acertos que ocorreram ao longo do semestre anterior.

Como resultado deste estudo, novas análises de dados começaram a ser aplicadas nos resultados do Índice de Satisfação do Estudante, no qual foram aplicados testes de Análises de Estatística Descritiva, ANOVA, Regressão Linear e Análise Fatorial, que começaram a fazer parte dos resultados entregues pela CPA.

O objetivo do projeto *Epoché* é que estas análises não se restrinjam apenas ao Índice de Satisfação do Estudante, mas que possam abranger todos os resultados da Autoavaliação Institucional. Devido a isso, o projeto se encontra na categoria de Projetos Iniciados, pois estas análises ainda serão implementadas nas outras dimensões da autoavaliação, havendo a necessidade de continuação deste projeto no ano de 2017. Destaca-se que não se trata apenas da utilização de análises mais sofisticadas de dados quantitativos, mas também de dados qualitativos.

4.2 Índice de Satisfação dos Estudantes (ISE)



Índice de Satisfação do Estudante (ISE)

Criar índice para mensurar a satisfação dos estudantes

O Índice de Satisfação do Estudante (ISE) foi um projeto robusto da CPA em 2016, com o principal objetivo saber qual o nível de satisfação dos alunos em relação ao CESUPA. Este estudo foi composto por 41 questões divididas em 7 dimensões que tiveram como temas o Envolvimento do Professor, Interesse do Aluno, Interação Aluno-Professor, Organização do Curso, Interação Aluno-Instituição, Imagem Institucional e Infraestrutura. Estas foram retiradas de estudos de revisão bibliográfica, contudo os itens foram adequados a realidade do CESUPA.

Os dados passaram por análises estatísticas mais sofisticadas, mas ainda estão em análise para examinar a possibilidade de reduzir o número. Nesse sentido, o ISE se classifica como um projeto iniciado, pois seus resultados não foram divulgados no ano de 2016.

4.3 Revisão do Regulamento da CPA



Revisão do Regulamento da CPA

Ampliar a representação dos regimentos da IES

Com a Revisão do Regimento da CPA teve-se como resultado a reestruturação das representações na referida comissão, respeitando a premissa legal de não haver maioria absoluta de nenhum dos segmentos. A principal alteração pode ser assim resumida:

1. adição de um novo representante docente; e
2. inclusão da representação de gestores.

Destaque-se que a representação de funcionários/colaboradores (técnico administrativa) compõe-se tanto de uma analista de Recursos Humanos (RH) quanto por uma pessoa da área pedagógica. Essa alteração ocorreu a partir da reformulação do regimento da CPA durante as reuniões de trabalho entre seus membros e foram devidamente aprovadas e registradas em atas e no documento final, isto é, o novo regimento da CPA. A representação final foi demonstrada na **Figura 03**.

4.4 Disseminar



Disseminar

Aperfeiçoar a apresentação e divulgação dos resultados

A ideia do projeto Disseminar surgiu a partir da necessidade de uma maior divulgação do trabalho desenvolvido pela CPA e dos seus impactos para o CESUPA, chamando assim a atenção de alunos, professores, gestores e funcionários para a importância da autoavaliação institucional. Este projeto foi criado com o intuito de mudar a percepção das pessoas que frequentam o CESUPA acerca desta avaliação.

Para essa mudança, houve o planejamento de uma campanha extensiva no CESUPA com a utilização de materiais e peças publicitárias produzida pela agência escola STORM do CESUPA, sob a orientação da Profa. Vanessa Simões, integrante da CPA.

Como resultado deste trabalho, a CPA realizou diversas ações que foram divididas em três eixos principais:

- (a) ações de aproximação com os cursos e setores e presença em eventos institucionais;
- (b) idealização e produção de materiais informativos, com o objetivo de explicar o processo da autoavaliação de modo mais didático;
- (c) ações focadas no estímulo à participação na autoavaliação institucional.

Além destas ações realizadas, iniciou-se o trabalho de coleta das principais dúvidas dos docentes acerca da Autoavaliação Institucional. Essas informações serão utilizadas para compor o Guia Docente da Autoavaliação Institucional, que será produzido no ano de 2017. Para mais informações sobre a campanha realizada no seio do projeto Disseminar consulte [A nova cara da CPA](#), nas [Estratégias para Sensibilização do Capítulo 03](#).

4.5 Radar



Radar

Acompanhar os egressos do CESUPA

O objetivo principal do projeto Radar é localizar ex-alunos do CESUPA e assim atualizar suas informações para a IES, descobrindo o caminho que os egressos passaram desde o término de sua graduação.

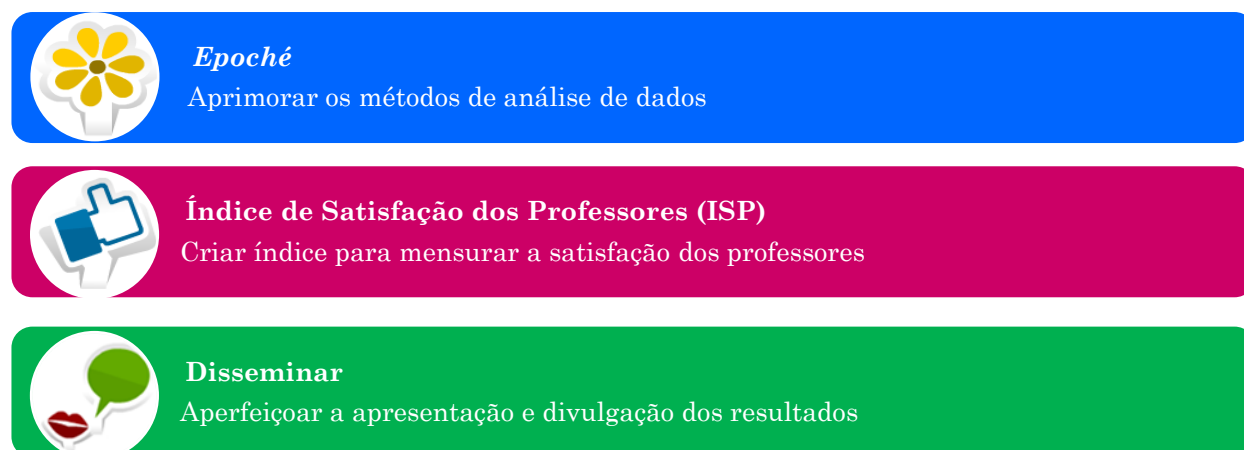
Com a atualização deste banco de dados, será possível os cursos trazerem os seus graduados de volta a instituição, convidando-os para participarem de projetos e eventos promovidos pelos cursos, ampliando a atuação dos ex-alunos com os atuais graduandos.

O projeto não foi iniciado e em razão das atividades anteriores terem sido eleitas como prioritárias no momento, portanto, não fará parte dos planos do ano de 2017, mas poderá ser recuperado após o avanço com a comunidade interna.

5. PROJETOS DA CPA PARA 2017

Para 2017, a CPA estabeleceu como prioritários os projetos **Epoché**, o **Índice de Satisfação dos Professores (ISP)** e **Disseminar**, cujos objetivos podem ser conferidos na Figura 07.

FIGURA 07 – Projetos-chave da CPA para 2017



Fonte: Plano de Ação da CPA, 2017.

Espera-se que, em conjunto, esses projetos aperfeiçoem as práticas e ações executadas pela CPA, pois ao aprimorar os métodos empregados para coleta e análise de dados aumenta-se a confiabilidade dos resultados e permite-se que se revelem a essência deles aos gestores que poderão planejar e implementar melhorias, como demonstra o fluxo da Figura 08.

FIGURA 08 – Impacto dos projetos-chave no aperfeiçoamento da CPA



Fonte: CPA, 2016.

Metodologia

Metodologia

As técnicas e instrumentos utilizados na autoavaliação fortalecem o processo e conferem cada vez mais credibilidade aos resultados das pesquisas.

Neste capítulo serão descritas as estratégias para sensibilização, os instrumentos utilizados para coletar os dados, os segmentos da comunidade consultados e o respectivo percentual de participação nas pesquisas e, por último, as técnicas utilizadas para análise dos dados.

Cabe mencionar que a pesquisa realizada é descritiva, pois tem como propósito identificar como a comunidade percebe as situações inerentes as dimensões do SINAES, verificando se há variações de percepção de acordo com o segmento consultado ou grupo de origem, como é o caso dos cursos de graduação.

Todos os procedimentos metodológicos são apresentados, porém, são melhor descritos no Projeto Autoavaliação Institucional.

1. ESTRATÉGIAS PARA SENSIBILIZAÇÃO

A sensibilização da comunidade é realizada por meio de várias estratégias que envolvem a divulgação da coleta de dados com a entrada em sala de aulas, a aproximação dos alunos nos fóruns, a fixação de banner e *pop up* no sistema, por exemplo, que serão apresentadas nas seções deste capítulo. Em 2016, houve um esforço mais concentrado em razão do início da execução do Projeto Disseminar.

1.1 Uma nova cara para a CPA

Um dos grandes desafios da CPA sempre foi sensibilizar a comunidade acadêmica de modo a engajá-la na autoavaliação. Ou seja, não apenas alcançar uma participação crítica e consciente de todo o processo, mas também provocar internamente o sentimento de fazer parte e de coautoria na construção de melhorias institucionais. Contudo, a imagem da autoavaliação como algo muito sério e burocrático afastava o público interno, que entendia a AAI como “coisa de CPA”, isto é, como um processo administrativo que fazia parte da rotina, sem grande atrativo.

A partir dessa percepção e com o intuito de desconstruir a imagem da CPA para algo mais leve e divertido, que despertasse o interesse na participação, em 2016 foi pensada uma nova identidade visual, que trabalhou uma linguagem mais jovem e informal, quebrando um pouco a seriedade que o tema da avaliação evocava.

A referência escolhida foi o universo dos games, muito associado a momentos de lazer e descontração, e que por isso, contribuiu para dar o tom buscado pela nova identidade visual. Usando *pixel art* e uma paleta de cor jovem, o primeiro passo foi a adaptação da marca, que agregou novos elementos para fazer referência aos pixels dos jogos (ver Figura 9).

FIGURA 09 – Nova marca da CPA

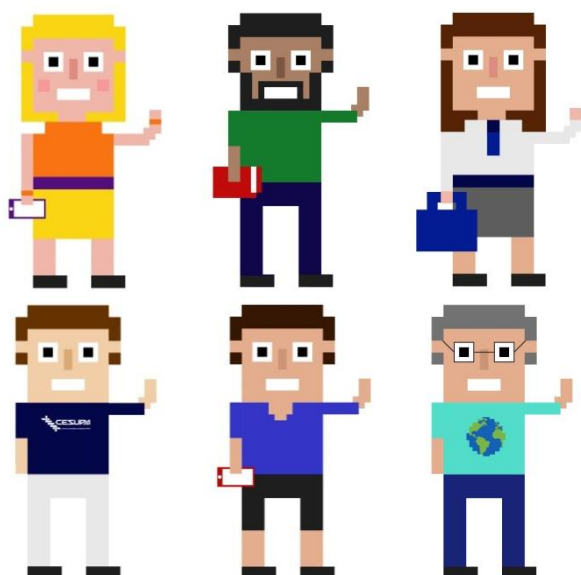


Fonte: STORM, 2016.



Em seguida, foram criados 6 personagens que correspondem as várias representações da comissão (ver Figura 10). O objetivo de se trabalhar com personagens foi o de fazer com que a comunidade acadêmica se reconhecesse na CPA, além de nos permitir falar mais diretamente com cada público. Assim, além do apelo visual, foi pensado um estilo de linguagem que acompanha cada personagem, respeitando as características de gestores, professores, alunos e funcionários.

FIGURA 10 – Personagens da campanha



Legenda:  alunos;  professores;  gestor;  funcionário;  egresso; e  representantes da sociedade civil organizada.

Fonte: Storm, 2016.

Uma mudança de discurso transpõe modelos mentais

Antes se perguntava:

“Você quer ajudar o Cesupa a melhorar?”

Transmite-se a ideia de pedido de ajuda aos alunos e professores.

Agora é um convite:

“Vamos construir um Cesupa melhor?”

A expectativa é demonstrar que estamos todos juntos.

Todos fazem parte da CPA.

Além das mudanças na identidade visual, foi pensada uma campanha intensa, que combinou diversos esforços de comunicação e envolveu uma mudança de discurso. Se antes o Cesupa perguntava **“Você quer ajudar o Cesupa a melhorar?”**, colocando o aluno em um papel de passividade na construção da mudança, na comunicação atual convidamos a comunidade acadêmica a construir conosco as mudanças, como corresponsável pelo processo de desenvolvimento institucional, com a mensagem de **“Vamos construir um Cesupa melhor?”**.

As estratégias que compuseram a campanha foram organizadas em **3 eixos**, com objetivos diversos: no primeiro, o foco foi a expansão das parcerias com os cursos e setores, ampliando a presença da CPA junto a estes; o segundo, por sua vez, concentrou-se na orientação sobre o que é a CPA, sua importância e como acontece o processo de autoavaliação; o terceiro, por fim, reforçou a divulgação da coleta de dados, convidando a comunidade para participar da autoavaliação. Com esses esforços, em 2016.1, a CPA teve a maior participação discente de sua história, com 94,05% ([ver item 3 deste capítulo](#)).

No primeiro eixo encontramos ações de aproximação com os cursos e setores, além da presença em eventos institucionais, entre elas:

- a) participação em reuniões de planejamento e colegiados dos cursos de graduação;
- b) visita as salas de aula juntamente com o coordenador de curso para a apresentação dos resultados;
- c) apresentação da CPA no acolhimento de alunos ingressantes na semana dos calouros, na socialização de novos funcionários e na formação de novos docentes (ver Figura 11);

FIGURA 11 – Acolhimento de calouros em 2016



Fonte: CPA, 2016.

- d) sensibilização dos funcionários na entrega dos questionários impressos para a coleta de dados.
- e) visita às salas de aula para falar sobre a autoavaliação em período que antecede a coleta de dados;

No segundo eixo houve a idealização e produção de materiais informativos, com objetivo de explicar o processo da autoavaliação de modo mais didático. Em 2016 o primeiro material produzido foi um vídeo institucional (ver Figura 12), utilizado como apoio para as entradas em sala, tornando a comunicação com os discentes mais atrativa. Além dele, foram dados os primeiros passos para a elaboração dos Guias da CPA, que deverão

ser direcionados aos diferentes públicos (gestor, professor, aluno e funcionário) e conter mais detalhes sobre o papel da CPA, suas atividades e dúvidas mais comuns sobre a autoavaliação.

FIGURA 12 – Frame do vídeo institucional da CPA

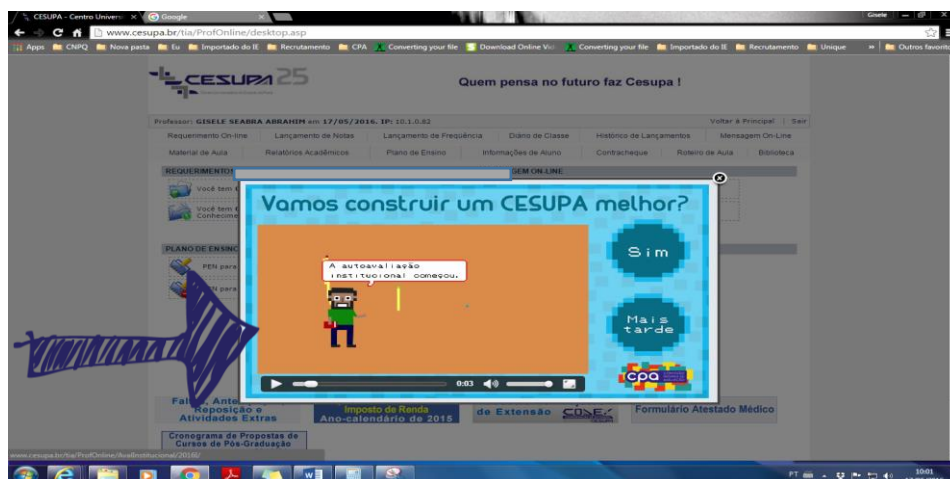


Fonte: NIMBUS, 2016.

Já o terceiro eixo reuniu ações focadas no estímulo à participação na autoavaliação institucional, com peças no sistema *on-line*, nos laboratórios, sala dos professores e nos espaços comuns das unidades, além da distribuição de brinde. Destacam-se:

- apresentação de vídeos específicos produzidos para alunos, professores e gestores narrados por pessoas de cada segmento, os quais foram vinculados no sistema *on-line*, afim de convidar os mesmos a participarem da autoavaliação;
- utilização de *pop-up* quando o usuário faz *login* no sistema *on-line* com a pergunta “Vamos construir um CESUPA melhor?” (ver Figura 13);
- inclusão de banner no sistema *on-line* com a arte de divulgação da pesquisa durante todo o período de coleta de dados (ver Figura 13);

FIGURA 13 - Pop up com lembrete para a pesquisa



Fonte: Acesso docente no sistema *on-line* do CESUPA, 2016.

- d) envio de mensagem *on-line*, via sistema do CESUPA, para alunos, gestores e professores sobre a importância do processo avaliativo e com os resultados da avaliação e implantação de melhorias;
- e) substituição do papel de parede dos computadores da sala dos professores, biblioteca, laboratórios de informática e dos setores administrativos do CESUPA (ver Figura 14);

FIGURA 14 - Papel de parede com convite para participar da pesquisa



Fonte: NIMBUS, 2016.

- f) inclusão de testeira nos computadores das salas dos professores, laboratórios, bibliotecas e setores administrativos (ver Figura 15);

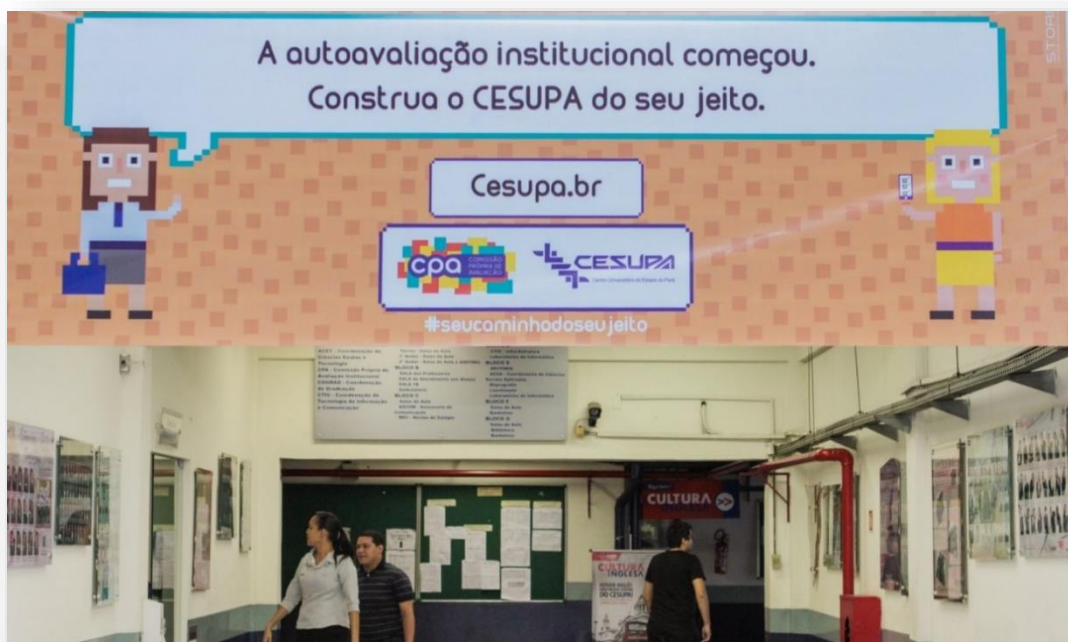
FIGURA 15 - Testeira comunicando o início da pesquisa



Fonte: NIMBUS, 2016.

- g) fixação de banner no hall de entrada de todas as unidades durante todo o período de coleta de dados (ver Figura 16);

FIGURA 16 – Banner no hall de entrada das unidades



Fonte: NIMBUS, 2016.

- h) divulgação nas redes sociais do CESUPA durante o período da autoavaliação de modo a reforçar o período da coleta de dados (ver Figura 17);

FIGURA 17 – Divulgação da pesquisa nas redes sociais



Fonte: Instagram do CESUPA, 2016.

- a) fixação de cartazes sobre a autoavaliação e convite para a pesquisa em locais com maior circulação de pessoas como biblioteca, sala dos professores, mural dos corredores das unidades, sala de descanso dos funcionários e lanchonete, por exemplo (ver Figura 18);

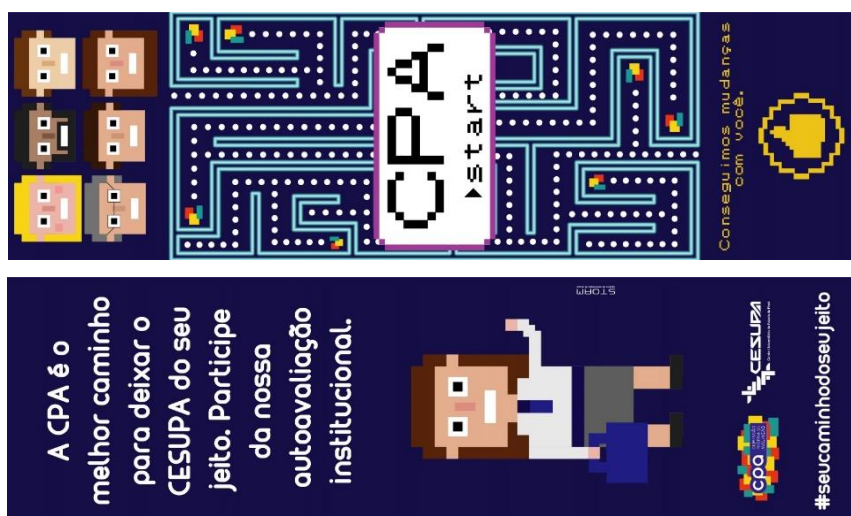
FIGURA 18 – Cartazes fixados próximo ao ponto dos funcionários



Fonte: STORM, 2016.

- b) entrega de marcador de livro com incentivo à participação na autoavaliação (ver Figura 19);

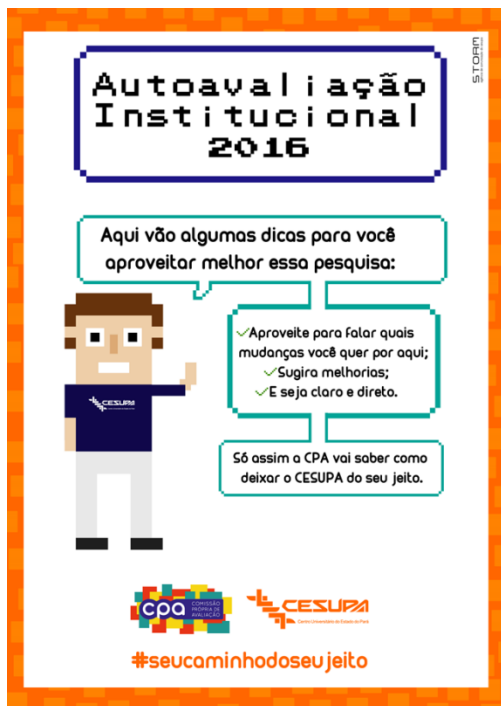
FIGURA 19 – Frente e verso do marcador de livro



Fonte: STORM, 2016.

- c) inclusão de uma capa no questionário dos funcionários com orientações gerais para a participação na pesquisa (ver Figura 20).

FIGURA 20 – Capa do questionário dos funcionários



Fonte: Storm/ Agência Escola/CESUPA, 2016.

O papel da gestão na sensibilização

A equipe da CPA fez ações de sensibilização junto aos funcionários em todas as unidades.

A recepção dos funcionários do LAC destacou-se entre as demais, pois segundo seus próprios relatos, conseguiram perceber mudanças na gestão.

As mudanças e melhorias que perceberam os estimularam a participar da pesquisa.

1.2 Parceria com a Coordenação de Curso

No segundo semestre de 2016, a coordenação do curso de Engenharia de Produção convidou a Comissão Própria de Avaliação (CPA) para apresentar, à todas as turmas do curso, os resultados obtidos a partir da autoavaliação institucional do primeiro semestre.

No **primeiro momento** deste encontro foi realizada uma ação do projeto Disseminar, quando a CPA falou um pouco sobre seu objetivo e trabalho dentro da instituição. Apresentou-se aos alunos o processo da autoavaliação, desde a elaboração do instrumento avaliativo até a entrega dos relatórios aos seus respectivos responsáveis, com o intuito de conscientizar e repassar a importância desta aos discentes.

O **segundo momento** da apresentação foi dividido em três partes:

1. Foi apresentado aos alunos como os docentes recebem sua avaliação a partir dos conceitos em que são avaliados. Também foi exposto aos alunos o histórico dos docentes nas matérias avaliadas, porém sem a identificação de professor ou

matéria, explicando um pouco sobre como os professores, a coordenação e a coordenação de graduação (COGRAD) analisam estes resultados.

2. Foi apresentado aos discentes, duas avaliações da coordenação do curso de Engenharia de Produção. A primeira, foi a nota obtida pela coordenação apenas da avaliação da turma em questão e a segunda foi a avaliação geral da coordenação do curso.
3. Foi esclarecido aos discentes que, assim como eles avaliam os docentes, eles também são avaliados pelos professores. Com isso, foi apresentado a turma o seu desempenho no semestre anterior, assim como seu histórico de notas ao longo dos semestres.

No **terceiro e último momento da apresentação**, foi dado espaço aos alunos para tirarem todas as suas dúvidas e fazerem reclamações, sugestões, elogios e outros comentários para os representantes presentes no momento.

O objetivo principal deste trabalho realizado entre a coordenação do curso de Engenharia de Produção e a CPA foi chamar a atenção dos discentes para a autoavaliação institucional e a responsabilidade em responder o questionário e participar das pesquisas realizadas, além de fazê-los entender um pouco mais qual o real propósito da autoavaliação. Um *feedback* desta ação pode ser encontrado nos seguintes relatos:

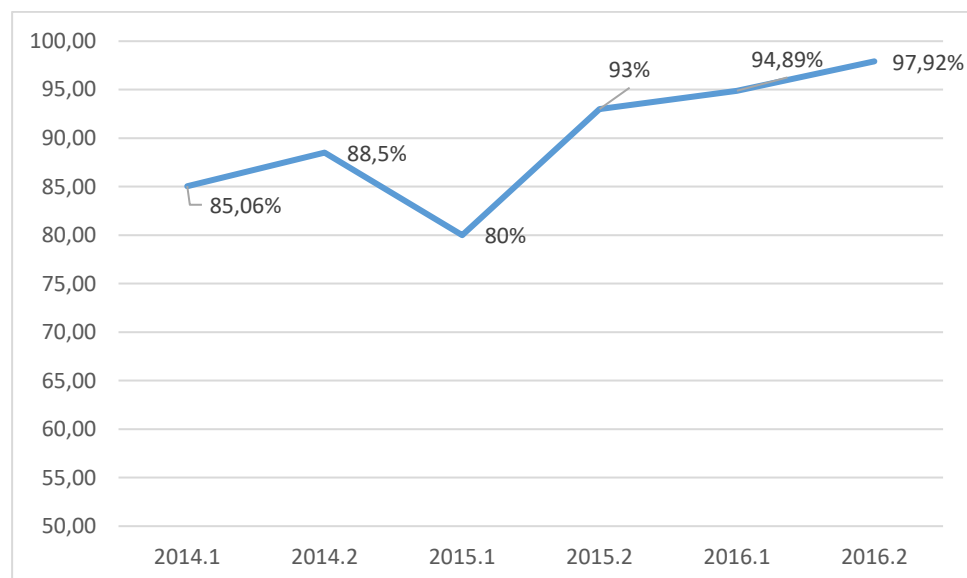
“A autoavaliação institucional do CESUPA, é nada mais do que uma avaliação 360 graus da instituição. Tornando muito importante para saber a opinião e até mesmo sugestões de alunos, professores e colaboradores, para que direcione cada vez mais a CPA a auxiliar na melhoria de tudo e de todos. Por isso, acho de extrema importância esse ato e espero que continue. No decorrer deste semestre pude ver graficamente as melhorias que ocorreram para essa avaliação aqui no CESUPA” (Relato de uma aluna do 6º período de Engenharia de Produção, 2016).

A experiência foi incrível! Um momento que havia sido planejado para durar entre 30 e 40 minutos acabou tomando, em algumas turmas, aproximadamente 90 minutos de diálogo, esclarecimentos e, principalmente, reflexões. O fato do aluno perceber que suas opiniões, de fato, viram resultados avaliados e discutidos pela coordenação do curso e pelos professores, bem como vislumbrar que eles mesmos, os alunos, também são avaliados, foram aspectos que notavelmente destacaram-se e demonstraram o quão importante é a autoavaliação para identificação de oportunidades de melhoria ao curso, mas também o quanto ainda precisamos dedicar mais tempo e atenção a essa importante ferramenta institucional. Esse "circuito" com certeza será repetido em 2017, ainda com mais afinco, mais tempo, e com melhorias sugeridas pelos próprios alunos! (Relato do Coordenador do Curso de Engenharia de Produção, 2016).

Os efeitos deste encontro foram percebidos, principalmente, na participação dos discentes na autoavaliação do segundo semestre que obteve o seu maior percentual em

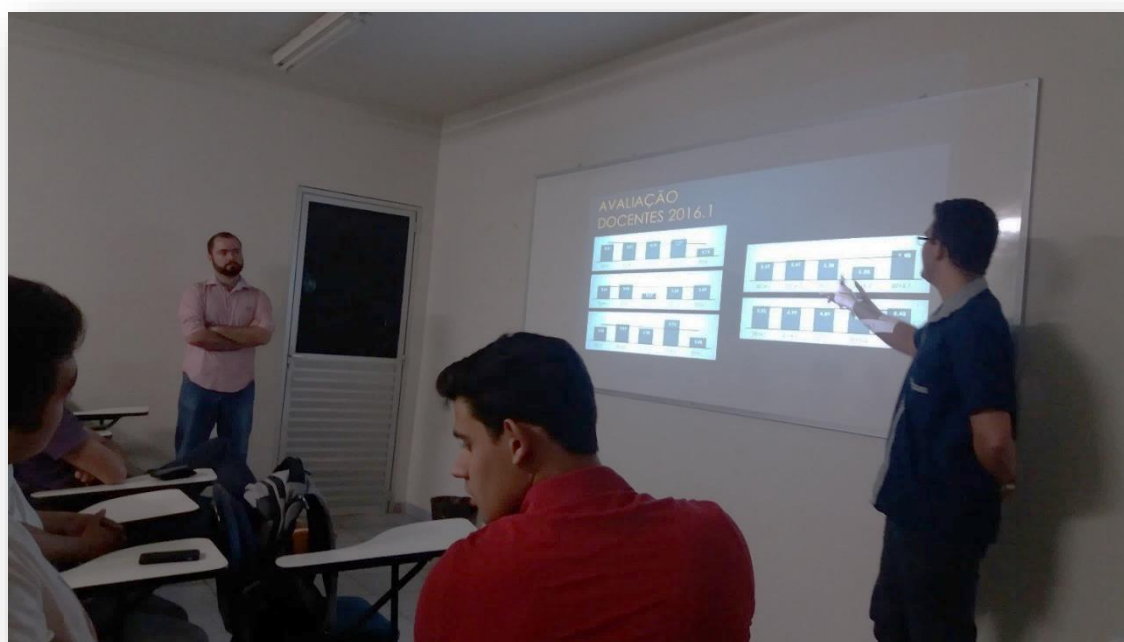
seis avaliações e o maior percentual em participação do semestre entre todos os cursos do CESUPA, dentro do semestre, como pode ser notado na Figura 21.

FIGURA 21 – Evolução da Participação de alunos de Engenharia de Produção



Fonte: CPA, 2014, 2015, 2016.

FIGURA 22 – CPA e Coordenação de curso na sensibilização dos alunos



Fonte: COGRAD, 2016.

Podem ser destacados como principais resultados desta ação:

1. sensibilização dos alunos;

2. divulgação dos resultados;
3. ampliação do sentido da autoavaliação a medida que os alunos facilmente compreendem que ao participarem conscientemente da pesquisa poderão se beneficiar das melhorias no curso, visto que torna-se claro a relevância atribuída pela gestão do curso à autoavaliação.

2. DESCRIÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

2.1 Questionário *on-line*

O questionário ainda é uma das principais técnicas de coleta de dados. Mas vários esforços são empreendidos pela Comissão para que não se recaia na chamada “Síndrome da técnica favorita”, preconizada por Cooper (2011, p. 94). No entanto, essa técnica demonstra-se adequada para o levantamento de dados junto à população que envolve mais de 5.000 participantes.

A elaboração de qualquer instrumento prima pela objetividade como critério-guia (ALMEIDA, 2011), pois quanto mais simples os enunciados mais clareza é proporcionada aos respondentes. Essa premissa é parte essencial do Projeto de Autoavaliação Institucional do CESUPA. Assim, são previamente

“

Princípio fundamental para a CPA:

O resultado desse indicador trará conhecimento para a tomada de decisões práticas?

Projeto de Autoavaliação Institucional do CESUPA, 2015.

”

definidos os objetivos da pesquisa e como o resultado deles podem auxiliar a tomada de decisões na instituição.

Após a elaboração do questionário pelos os membros da CPA, há um tempo para todos relerem individualmente e fazer considerações, que pode ser com base em consulta junto aos docentes e gestores. Em seguida, é realizado o **teste piloto** do instrumento, que após aprovado e com as alterações finalizadas é enviado para o Centro de

Processamento de Dados (CPD), que programa a pesquisa, que é hospedada no sistema *on-line*.

No ambiente *on-line* os mesmos instrumentos são testados pela coordenação da CPA e, posteriormente, por pelo menos um usuário de cada segmento. Desse modo, é possível testar se a programação está dentro do planejado. Na expectativa de descrever os questionários *on-line* que foram aplicados em 2016 foi construído o Quadro 02, que apresenta o quantitativo de cada tipo de questão, seja aberta (a), fechada (f), múltipla escolha (me).

QUADRO 02 – Descrição dos questionários

Dimensões	Respondentes	2016.01			2016.02		
		Qt. questões			Qt. questões		
		a	f	me	a	f	me
Desempenho Discente	Docentes	$04 \leq a \leq 09$	05	--	$04 \leq a \leq 09$	05	--
Desempenho Docente	Discentes	$05 \leq a \leq 11$	06	--	$05 \leq a \leq 11$	06	--
Gestão de Curso	Discentes	$06 \leq a \leq 15$	09	--	$06 \leq a \leq 15$	08	--
	Docentes	$05 \leq a \leq 12$	07	--	$05 \leq a \leq 11$	07	--
Infraestrutura	Discentes	--	--	--	$01 \leq a \leq 04$	--	--
Índice de Satisfação dos Funcionários	Funcionários	--	--	--	01	05	--
Comunicação	Gestor	09	12	01	--	--	--
	Funcionários	02	12	01	--	--	--
	Discente	09	09	01	--	--	--
	Docente	08	09	01	01	01	--

Legenda: a – questões abertas; f – questões fechadas; múltipla escolha – me.

Fonte: CPA, 2016.

Desde 2015, a CPA padronizou os questionários adotando escalonamento, segundo a escala que varia de 1 (discordância total) a 6 (concordância total), como exposta na Quadro 03. Cabe destacar que não há escolha forçada. Caso o respondente julgue não ter elementos para avaliar a assertiva ou quando considerar não pertinente ao seu contexto no curso, pode assinalar a opção “Não se aplica/Não sei responder”, que não interfere na análise e tratamento dos dados.

QUADRO 03 – Escalonamento dos questionários

ESCALA DE CONCEITOS						
1	2	3	4	5	6	0
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente	Não sei responder / Não se aplica

Fonte: CPA, 2015.

Destaca-se que ao responder entre Concordo Parcialmente e Discordo Totalmente foi programada a abertura de um campo para que o respondente possa justificar sua escolha, o que enriquece a análise de dados.

Houve a predominância de declarações, como o proposto por Likert (*apud* VIEIRA, 2009), por exemplo: “Reconheço que a autoavaliação institucional contribui para o desenvolvimento CESUPA” ao invés de questionamentos, para que os inquiridos pudessem indicar o seu grau de concordância, em escala de seis pontos. Assim, evita-se a tendência central, pois em uma escala de número ímpar admite-se um ponto neutro e os respondentes podem “ficar em cima do muro” (VIERA, 2009, p. 42). Ao adotar a escala com 6 pontos elimina-se esse inconveniente.

A utilização de afirmativas pretende estimular o indivíduo a reflexão sobre o seu grau de concordância a cada item incluído nos instrumentos. Dessa forma, é uma maneira de sensibilizar o respondente, que se inclui em cada realidade. A Tabela 01 apresenta as tipologias de questões dos instrumentos elaborados em 2016.

TABELA 01 – Tipologias de questões dos instrumentos

Modalidades de Questões	2016.1	2016.02	Total
Abertas	48 ≤ a ≤ 87	23 ≤ a ≤ 73	71 ≤ a ≤ 160
Fechadas	69	32	101
Múltipla escolha de única opção	04	00	04
Total		160/105	

Fonte: CPA, 2015.

Para assegurar a atenção concentrada dos respondentes na pesquisa foi incluída uma questão de controle, que auxilia na identificação de casos inconsistentes de indivíduos que respondem a esmo sem fazer a leitura atenta de cada item.

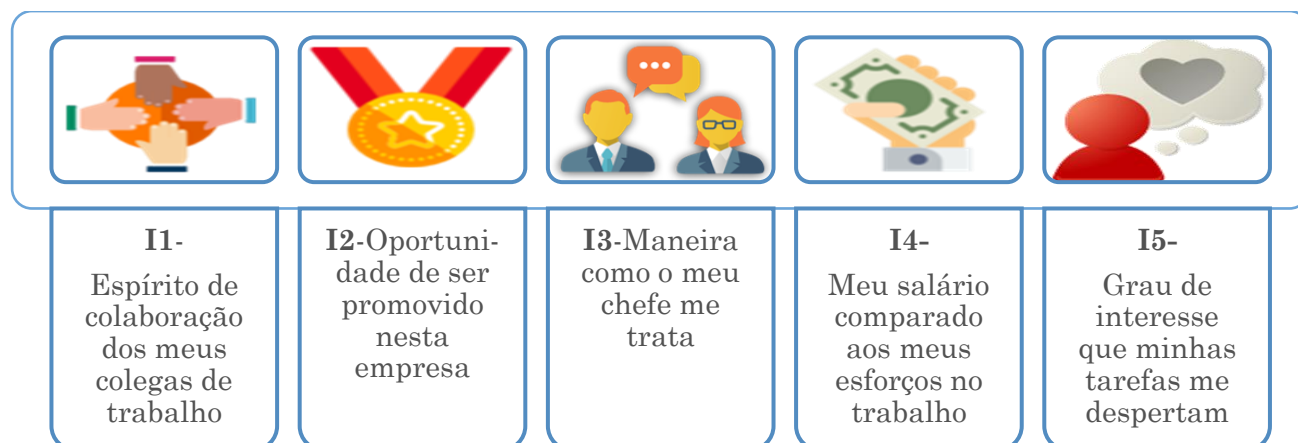
2.2 Questionário impresso

A coleta de dados junto aos funcionários, como nos anos anteriores, foi realizada por meio de questionários impressos para assegurar o anonimato dos respondentes. Esse

público é composto por funcionários que atuam em funções, tais como: servente de limpeza, auxiliar de apoio acadêmico, auxiliar e assistente administrativo, analista, bibliotecário, administrador, pedagoga, dentre outros. Desse modo, a linguagem utilizada contemplou as características desse universo heterogêneo.

Para avaliar a satisfação dos funcionários foi adaptado o **instrumento** utilizado foi elaborado pela CPA com base em uma adaptação dos estudos da Escala de Satisfação do Trabalho (EST), uma medida multidimensional com 5 dimensões e 25 itens, validada por Siqueira (2008). Considerando-se a periodicidade semestral da realização da pesquisa e o estímulo à participação dos funcionários o questionário foi refinado para 5 itens, um para cada dimensão, como demonstra a Figura 23. Este questionário foi discutido com o RH e todos os itens foram confirmados como adequados ao contexto de trabalho na IES. **O objetivo principal desse questionário foi investigar a satisfação dos funcionários em relação ao CESUPA.**

FIGURA 23 – Categorias da pesquisa



Fonte: CPA, 2016.

Outra estratégia adotada para facilitar o preenchimento do questionário foi a utilização de símbolos *smiles* para representação da escala numérica, seguida dos conceitos, como demonstra o exemplo do Quadro 04, em uma escala Likert. A alternativa “não sei responder” evita a escolha forçada e apesar de não interferir na média final a incidência dessa opção pode revelar aspectos relevantes sobre a percepção dos colaboradores.

QUADRO 04 – Escala de classificação gráfica do questionário dos funcionários

					
Muito Satisfeito	Satisfeito	Parcialmente Satisfeito	Insatisfeito	Muito Insatisfeito	Não sei Responder

Fonte: CPA, 2016.

2.3 Falaí – o antigo Fórum de Representantes

O fórum dos representantes de turma é realizado desde 2015.2, objetivando construir um processo formativo pautado na excelência do conhecimento e na humanização do cidadão, no qual os alunos assumam-se como sujeitos que criam as possibilidades para socialização e produção do saber.

O Fórum com os representantes de turma se utiliza de métodos que buscam maior e melhor aproximação com os alunos e ainda, a coleta dados por meio de outras técnicas além do questionário. Esta forma de abordagem proporciona um melhor relacionamento dos discentes com o CESUPA, favorecendo a melhor satisfação dos discentes.

2.3.1 Fórum com Representantes em 2016.1

No primeiro semestre de 2016, para realização desta ação, os representantes de turma foram convocados por mensagem *on-line*, cartazes e por meio de seus coordenadores. Para melhor otimização metodológica, dividiu-se os alunos em três áreas de conhecimento. Foram realizados nesse semestre três fóruns, com um total de 31 alunos.

Num primeiro momento, o facilitador (membro da CPA) apresentou o trabalho da CPA, seus objetivos e sua atuação no processo de avaliação. Na sequência foi explicado o objetivo do fórum e a metodologia a ser utilizada. Em seguida, os alunos ficaram livres para responder verbalmente a pergunta aberta: **“O que você gostaria que o CESUPA soubesse?”**.

Após este momento, os discentes eram divididos por curso, e lhes era entregue uma tabela para que fosse preenchida com os seguintes comandos: **“Liste os 5 fatores que geram mais insatisfação nos alunos do CESUPA”**, **“Liste os 5 fatores que geram mais satisfação nos alunos do CESUPA”**, e **“O que aumentaria a satisfação em relação ao CESUPA?”**. Por fim foi apresentado em material impresso com informações sobre as melhorias institucionais relacionadas à AAI, para que os alunos pudessem perceber o quanto é importante a participação da comunidade acadêmica. Na sequência, concluía-se o Fórum e agendava-se a data do próximo semestre.

2.3.2 Fala Aí em 2016.2

Já em 2016.2, o fórum passou a ser chamado de **“Fala aí”** para se aproximar ainda mais do seu público alvo: alunos em geral, e não somente os representantes. Com o mesmo objetivo, foram realizadas ações em cada unidade de ensino, de acordo com os horários dos alunos, tendo em algumas unidades mais de um fórum. Neste, teve-se uma baixa

adesão (apenas 23 alunos). Precisando ainda melhorar a divulgação para as próximas edições.

FIGURA 24 – Peças de divulgação do Fórum e Fala Ai



Fonte: Storm, 2016.

A metodologia seguida foi similar às das demais edições, indagando inicialmente sobre o “**que você gostaria que o CESUPA soubesse?**”. Mas ao invés de questionar no segundo momento sobre a satisfação do aluno, foram realizadas outras perguntas abertas, que eram respondidas individualmente por um Post-it® (Figura 25):

1. Fatores que me fazem ficar no CESUPA;
2. Fatores que me fazem sentir parte do CESUPA;
3. Fatores que poderiam me fazer sair do CESUPA.

FIGURA 25 – Fórum e Fala Aí

Fonte: CPA, 2016.

Os dados coletados nos fóruns são organizados e sintetizados em relatórios específicos e ainda, quando necessário, são setoriais para que os temas e assuntos sejam encaminhados aos gestores dos setores responsáveis questões levantadas. A Coordenação de Graduação (COGRAD) e as de curso recebem sempre esses relatórios. Os resultados de 2016.1 foram encaminhados ainda para a Coordenação Administrativa e de Planejamento, por envolverem questões de infraestrutura. Os resultados de 2016.2 foram enviados ao CTIC, especialmente por tratar em ênfase sobre infraestrutura tecnológica. Os resultados dos fóruns são imediatamente apresentados às partes interessadas e que podem promover as mudanças e assim permitir, quando possível, que os alunos logo percebam a implementação de ação a partir do que fora tratado nos fóruns.

2.4 Pesquisa documental

A pesquisa documental foi realizada para concentrar dados necessários para a elaboração do Relato Institucional do primeiro ano de execução do PDI 2016-2020. O acesso aos documentos foi possibilitado tanto pelo acesso ao sistema *on-line* quanto por e-mail institucional, assim, garante-se a autenticidade dos dados, que foram analisados e resumidos (BECKER; MELLO, 2010).

Os principais documentos consultados foram:

- a) Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2016-2020;
- b) Relatórios de Atividades dos Cursos de Graduação, disponibilizados no acesso coordenador *on-line*;
- c) Relatórios da Coordenação de Extensão (CODEX);

- d) Relatório do Núcleo Integrado de Empreendedores Juniores (NIEJ) sobre o balanço das atividades desenvolvidas no escopo dos projetos, com a indicação dos cursos de graduação envolvidos para exame das ações comunitárias e de responsabilidade social do CESUPA;
- e) Relatórios anteriores produzidos pela CPA para a comparação e análise longitudinal do comportamento dos dados;
- f) Relatório consolidado sobre as atividades desenvolvidas pelo departamento de Recursos Humanos (RH);
- g) Relatório da Coordenação de Graduação, incluindo descrição das atividades do Serviço de Apoio ao Estudante (SAE) e do Núcleo de Acessibilidade (NAC); e
- h) Relatório da Coordenação do ENADE.

2.5 Observação participante

A observação participante é realizada pelos membros da CPA que fazem parte da instituição e estão imersos na realidade e podem coletar dados, mesmo que de forma assistemática, em reuniões, por exemplo. As percepções dos membros da CPA são tratadas nas reuniões mensais, quando se busca usar essas informações para implementar melhorias nos processos de avaliação conduzidos pela comissão.

2.6 Entrevista focalizada

No segundo semestre de 2016 foram realizadas entrevistas com o coordenador financeiro e com a equipe de psicólogos do Serviço de Apoio ao Estudante (SAE). A finalidade é obter dados sobre a sustentabilidade financeira, o apoio aos discentes do CESUPA.

Enquanto as questões que pautaram a entrevista com o gestor financeiro concentraram-se examinar a sustentabilidade financeira do CESUPA. As questões que nortearam a entrevista com as psicólogas e pedagogas da COGRAD, a fim de evidenciar pontos-chaves para a elaboração do instrumento de coleta de dados, envolveram:

- 1) O SAE possui algum modelo de avaliação?
- 2) Descrevam os serviços que são oferecidos pelo SAE.
- 3) Qual a melhor maneira de chegar aos alunos e fazer a divulgação para eles?
- 4) Fale sobre os pontos positivos e negativos do SAE.

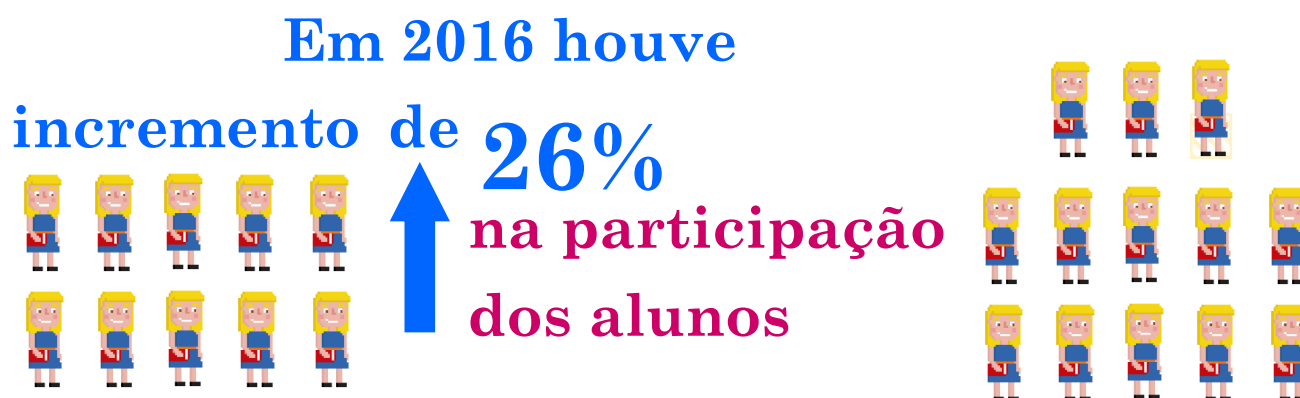
3. PARTICIPANTES DA PESQUISA

Em 2016 foram consultados os seguintes segmentos: discentes, docentes, funcionários, coordenadores e gestores. A participação de cada um desses segmentos será apresentada nos subitens desta sessão.

3.1 Participação Discente

A média obtida pela participação dos alunos na avaliação de todos os cursos de graduação em 2015 foi de 71,21% (69,53% em 2015.1 e 72,90% em 2015.2). Quando se compara com os resultados de 2016, nota-se um grande aumento, como se percebe na Tabela 02. Isto pode ser relacionado às entradas em salas de aula e ao esforço de comunicação a partir campanha criada, apresentados no [item 1.1 deste capítulo](#). É importante ressaltar que a média geral de alunos respondentes em 2016.1 foi a maior **média obtida na história da autoavaliação institucional**. A média geral de participação discente em 2016 foi de **89,79%**, materializando uma variação percentual positiva de 26,09% (Figura 26).

FIGURA 26 – Aumento da participação discente em 2016



Fonte: CPA, 2016.

TABELA 02 – Participação Discente em 2016

Situação	2016.1		2016.2	
	A	%	A	%
Percentual de Alunos que Responderam	4076	94,05%	3452	85,53%
Percentual de Alunos que Responderam Parcialmente	12	0,28%	77	1,91%
Percentual de Alunos que Não Responderam	277	6,39%	509	12,61%
Total de Alunos Regulares	4334	100,00%	4036	100,00%

Legenda: A – valor absoluto; % - valor percentual.

Fonte: Sistema de Acompanhamento de Avaliação/CPA/CESUPA, 2016.

Sublinhe-se que os fóruns primam pela abordagem qualitativa e a coleta de dados nessas oportunidades permite o contato direto com os alunos, portanto, grupos pequenos são mais apropriados. Considerando todos os fóruns realizados, em cada semestre, participaram no total 54 alunos (Tabela 03).

TABELA 03 – Participação de alunos nos fóruns

Situação	2016.1	2016.2
Quantidade de Alunos que participaram	31	23

Fonte: Relatórios dos Fóruns e dos Fala Aí, 2016.1 e 2016.2.

3.2 Participação Docente

Quando comparada aos resultados do ano de 2015, cuja participação dos professores foi de 75,02 (76,77% em 2015.1 e 73,27% em 2015.2), revela-se também um aumento em 2016, como pode ser visualizado na Tabela 04. Acredita-se que este aumento na participação docente também foi resultado de todo esforço da campanha de sensibilização, realizada em 2016.1. **A média geral de participação docente em 2016 foi de 79,21%, materializando uma variação percentual positiva de 5,58%.**

Apesar disso, há de se ponderar que a expectativa de os professores estimularem e sensibilizarem os seus alunos a compreenderem a participação nas pesquisas da CPA como parte importante da vida acadêmica e como oportunidade de construir um CESUPA cada vez melhor não se estende em todos os cursos da IES. Ao encontrar dados esse torna-se claro que esse movimento não encontrou sentido amplo e precisa ser melhor trabalhado junto aos coordenadores e professores.

TABELA 04 – Participação Docente em 2016

Situação	2016.1		2016.2	
	A	%	A	%
Percentual de Professores que Responderam	265	81,54%	256	76,88%
Percentual de Professores que Responderam Parcialmente	3	0,92%	8	2,40%
Percentual de Professores que Não Responderam	57	17,54%	69	20,72%
Total de Docentes Ativos	325	100,00%	333	100,00%

Legenda: A – valor absoluto; % - valor percentual.

Fonte: Sistema de Acompanhamento de Avaliação/CPA/CESUPA, 2016.

3.3 Participação dos Gestores

Os gestores são os profissionais que ocupam cargo de gestão na coordenação de curso de graduação, pós-graduação, de áreas e setores. Ainda no segundo semestre de 2015, pela

primeira vez, os usuários com *login* de gestor receberam o *pop up* para participar da pesquisa causando um incremento de 144,47% na participação, quando comparado a 2015.1 (29,03%). Em 2016.1 o *pop up* foi mantido e a participação, apesar de ter sofrido uma queda (ver Tabela 05), se manteve acima da meta de 50% estabelecida no Projeto da Autoavaliação de 2015.

TABELA 05 – Participação dos gestores em 2016

	Gestores Aptos	Respondentes	Percentual de participação
2015.2	62	44	70,97%
2016.1	64	41	64,06%
Variação na participação			- 9,73%

Fonte: Sistema de Acompanhamento de Avaliação/CPA/CESUPA, 2015 e 2016.

Percebe-se uma queda nessa participação, com variação de – 9,73%. Cabe destacar que a participação dos Gestores nas autoavaliações em 2015.2 e 2016.1 foi voluntária, não houve, portanto, o condicionamento do sistema. Em 2016.1 foi incluído o *pop up* na tela e alteração do fundo de tela, quando avaliaram a comunicação institucional.

Diante dessa instabilidade na participação, torna-se ainda necessário acentuar o esforço para incentivar a participação de 100% dos gestores, visto que a autoavaliação é uma ferramenta importante e poderia ser mais aproveitada no processo planejamento e tomada de decisão, caso esses mesmos gestores tomassem como prioridade o envolvimento nesta prática.

No segundo semestre de 2016, para avaliar a dimensão **Sustentabilidade Financeira**, foram realizadas duas técnicas de pesquisa, entrevista com o gestor financeiro e a pesquisa documental, portanto não se obteve resultado de percentual de participação.

3.4 Participação dos Funcionários

No primeiro semestre de 2016, os funcionários do CESUPA avaliaram a dimensão **Comunicação**, abrangendo a percepção de 42,60% dos 396 funcionários da instituição, como demonstra a Tabela 06. Nesse semestre, diferente dos anteriores, os questionários não foram entregues em mãos, a CPA enviou um convite impresso para todos os funcionários marcando um encontro em cada unidade, a fim de proporcionar um momento de esclarecimento acerca do processo avaliativo. Neste momento era apresentado um vídeo da campanha de sensibilização, narrado por um funcionário, em seguida os funcionários esclareciam dúvidas sobre a CPA e a avaliação e por fim os questionários eram entregues para preenchimento.

TABELA 06 – Participação dos funcionários em 2016

	Total	Licenciados	Aptos	Participantes	%
2016.1	396	11	385	164	42,60
2016.2	380	22	358	204	56,98

Fonte: CPA, 2015.1.

Apesar dos *feedbacks* positivos recebidos por parte dos funcionários, percebeu-se pouco apoio dos gestores em algumas unidades, quando não liberaram seus funcionários para participar dos encontros ou agendaram outras atividades no mesmo horário, resultando no menor percentual de participação de funcionários desde 2013 (ver Tabela 07). Considerando que a participação ficou abaixo do estipulado no Projeto de Autoavaliação institucional não se pode generalizar esses resultados para a realidade da instituição.

TABELA 07 – Breve histórico da participação dos funcionários

Ano. Semestre	Participação %	Variação
2013.1	50,12	0, 24%
2013.2	60,45	20,61%
2015.1	67,39	11,48%
2016.1	42,60	- 36,78%
2016.2	56,98	33,77%

Fonte: CPA, 2013 a 2016.

No segundo semestre de 2016, os funcionários do CESUPA participaram da pesquisa para a criação do **Índice de Satisfação dos Funcionários**. Esta pesquisa foi uma parceria entre CPA e Recursos Humanos. A CPA ficou responsável pela elaboração do instrumento, tabulação e análise dos dados e a elaboração do relatório com os resultados, enquanto ao RH coube a divulgação e a logística para a coleta dos dados. Todos os questionários foram encaminhados aos funcionários e, desta forma, houve um aumento de 33,77% na participação dos funcionários (ver Tabela 07). É importante ressaltar que em ambos os semestres de 2016 a participação foi voluntária.

Quando se estratifica a participação dos funcionários por unidade, é possível identificar onde é fundamental implementar um trabalho de sensibilização de gestores e funcionários para reforçar a importância da autoavaliação (ver Tabela 08).

Com exceção da unidade Almirante Barroso e do Laboratório de Análises Clínicas, todas as unidades alcançaram índices abaixo de 50% em um dos semestres de 2016. Ressalta-se o alcance de 100% de participação dos funcionários do LAC no primeiro semestre de 2016, onde a mudança do gestor da unidade teve um impacto muito positivo na motivação dos funcionários para a participação na autoavaliação.

TABELA 08 – Participação por Unidade em 2016

Unidade	2016.1			2016.2		
	Aptos.	Participação (Qtd)	Participação (%)	Aptos	Participação (Qtd)	Participação (%)
Almirante Barroso	69	54	78,26%	64	50	78,13%
LAC	17	17	100,00%	17	12	70,59%
Gov. José Malcher	101	32	31,68%	112	46	41,07%
Clínica de Fisioterapia	26	9	34,62%	11	6	54,55%
Alcindo Cacula	48	17	35,42%	41	14	34,15%
Nove de janeiro	39	15	38,46%	36	16	44,44%
Nazaré	49	11	22,45%	43	32	74,42%
Clínica de Odontologia	36	9	25,00%	34	28	82,35%
Total	385	164	42,60%	358	204	56,98%

Fonte: CPA, 2016.

A CPA entende que um de seus maiores desafios é fazer os gestores perceberem a autoavaliação como aliada do processo de gerenciamento de recursos e pessoas, pois seus resultados podem disponibilizar informações essenciais para a tomada de decisão. Deste modo, os gestores estimulariam a participação de seus funcionários no processo de autoavaliação, colaborando para o aumento dos indicadores e da qualidade das informações obtidas com os instrumentos de pesquisa.

3.5 Participação dos segmentos em 2016

A participação de todos os segmentos sofreu variações dentro do ano, como pode ser observado na Tabela 09. Apenas os funcionários seguiram lógica contrastante. A análise desses resultados será apresentada no [item 1.2 Capítulo 04](#).

TABELA 09 – Participação geral do público em 2016

	2016.1(%)	2016.2(%)	2016(%)	Variação
Professores	81,54	76,88	79,21	-5,71
Alunos	94,05	85,53	89,79	-9,06
Gestores	64,06	--	--	--
Funcionários	42,60	56,98	49,79	33,75

Fonte: CPA, 2016.

3.6 Participação Voluntária x Participação condicionada

Desde 2013 quando se iniciou o monitoramento da participação voluntária na autoavaliação, a CPA vem se desafiando a aumentar o percentual de participantes. Mudanças foram propostas em 2014, como a inserção do *pop up* na tela inicial da intranet, após acesso com *login* e senha e o aumento do tempo da pesquisa no ar e, com isso, veio o aumento de 11% para 45% de participantes voluntários.

Apesar dos resultados, a dúvida quanto à sua confiabilidade ainda persistia, desencadeando um estudo realizado pela CPA, e aprovado pelo INEP (ABRAHIM; DANTAS; PAIXÃO, 2013), para analisar a validade da pesquisa. Concluiu-se que as pesquisas realizadas, mesmo quando condicionadas, têm 95% de confiança. Isto, portanto, valida o método cientificamente, mas não encerra o paradoxo e as contradições da ensejada participação por adesão.

Com o passar dos anos, a participação por adesão tem se demonstrado inconstante. Os resultados de 2015 demonstraram um aumento nos percentuais de participação voluntária de docentes e discentes, alcançando 67,29% e 58,82%, respectivamente, no entanto, em 2016.1, percebemos uma queda nesta participação (ver Tabela 10) recuperada em 2016.2 devido aos esforços de sensibilização e comunicação da campanha.

TABELA 10 – Participação voluntária e final

Semestre	2016.1		2016.2		Média anual	
Segmento	Voluntária	Final	Voluntária	Final	Voluntária	Final
Professores	66,36%	81,54%	50,45%	76,88%	58,40%	79,21%
Alunos	43,81%	94,05%	45,05%	85,53%	44,43%	89,79%

Fonte: CPA, 2015.1, 2016.

4. TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS

4.1 Análise de validade e confiabilidade dos instrumentos

A análise de validade e do coeficiente de confiabilidade dos instrumentos utilizados para coleta de dados, especialmente dos questionários elaborados pelos membros da CPA, foi realizada pelo teste Alpha Cronbach (α). A validade refere-se a avaliação da efetividade do instrumento, isto é, significa examinar se o instrumento mede o que se deseja, se cumpre o seu objetivo. Logo, para ser válido, o instrumento deve ser confiável.

“A validade pode ser considerada como o grau no qual os escores de um teste estão relacionados com algum critério externo do mesmo teste (RICHARDSON *apud*

ALMEIDA; SANTOS; COSTA, 2010, p. 3). “A confiabilidade, por sua vez, refere-se ao grau em que o resultado medido reflete o resultado verdadeiro, ou seja, quanto uma medida está livre da variância dos erros aleatórios” (HAYES *apud* ALMEIDA; SANTOS; COSTA, 2010, p. 3). Sublinhe-se que ausência de um estudo que verifique a validade e confiabilidade de um instrumento, os resultados tornam-se questionáveis e qualquer conclusão extraída de uma pesquisa assim pode ser imprecisa.

O Alpha Cronbach (α) mede a consistência interna de uma escala, verificando o grau de correlação dos itens de instrumento. Para isto, ele calcula a média das correlações existentes (CORTINA *apud* ALMEIDA; SANTOS; COSTA, 2010, p. 5). Portanto, o elevado valor desse coeficiente indica que os itens têm fator comum. Ressalta-se que o valor mínimo aceitável para é 0,70.

4.2 Abordagem quantitativa

A abordagem quantitativa é realizada por meio de utilização do *Package for the Social Sciences* (SPSS) e do Excel® para a aplicação de testes mais robustos em estudos de cruzamentos de dados ou de estatística descritiva.

Os dados coletados nos sistema *on-line* são exportados para Excel®, onde é possível verificar se existem *missing value*, com falta de dados e identificar possíveis erros ou desvios no banco de dados. Em seguida, são importados para o SPSS para tratamento e aplicação de técnicas estatísticas.

Os testes Anova e Teste t foram aplicados para avaliar se há diferença estatisticamente significativa entre os resultados do banco final, com respostas também daqueles que foram condicionados pelo sistema, e do parcial, apenas dados voluntários.

4.3 Abordagem qualitativa

Os dados qualitativos são atualmente analisados no Excel®, que por meio de filtros que permite a identificação de palavras que passam por contagem. A frequência é identificada para que se criem as categorias de análise. O que parece como consenso? Representa os participante? Assim, é **aplicada uma técnica baseada em análise de conteúdo**. Por outro lado, considerando a concepção dialógica as falas mesmo que não encontrem campo comum são mantidas nos bancos e enviadas aos gestores, que podem se apropriar delas e identificar a consistência dos conteúdos. As falas não recebem tratamento de correção para manter a essência. A única supressão realizada ocorre em casos de palavras ofensivas, cada vez menos frequentes.

Análise dos Resultados

Análise dos resultados

A organização dos resultados segue a lógica matricial dos 5 eixos do instrumento de avaliação externa

Para melhor vinculação entre resultados da pesquisa e análise e interpretação dos dados com a proposição de melhorias baseadas nos diagnósticos da autoavaliação, optou-se por apresentar esses itens dentro de uma mesmo capítulo. Assim, os dados serão apresentados, analisados e em seguida são expostas as sugestões da CPA.

Lembre-se que os dados apresentados com a **cor vermelha** estão abaixo da média mínima estabelecida no Projeto de Autoavaliação Institucional, isto é, são abaixo de **4,8** em uma escala de seis pontos de concordância. Assim, exigem atenção dos gestores para o planejamento de ações de melhorias.

As falas aqui apresentadas foram coletadas nas pesquisas realizadas e revelam a percepção de cada indivíduo, que tem resguardado seu anonimato. Por serem de caráter particular e específico todas as falas foram analisadas para buscar o entendimento do todo e são expostas para promover a melhor compreensão dos resultados quantitativos. Portanto, devem ser tomadas como representações de uma realidade do sujeito. Essas mesmas falas contribuem para que a equipe da CPA possa propor soluções ao CESUPA.

Todas as sugestões e proposições da CPA são apresentadas em textos destacados no quadro abaixo e seguidas pela figura de uma lâmpada, como demonstra abaixo.

Sugestões da CPA

Leia os quadros ao longo do relatório e conheça as sugestões da CPA com base na análise dos resultados e nas vozes da instituição.



1. EIXO 1 - PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Neste eixo, serão apresentados os resultados e análise de dados da Dimensão 8 – Planejamento e Avaliação Institucional. Assim como no relatório do ano anterior optou-se por a síntese do Relato do PDI 2011-2015 é descrita no [Capítulo 04](#).

1.1 Confiabilidade da pesquisa de autoavaliação

Os resultados da aplicação do teste Alpha Cronbach (α), continua dentro dos valores considerados válidos, como demonstra a Tabela 11.

TABELA 11 – Resultados de confiabilidade dos instrumentos

Segmento	Eixo 3		Eixo 4	
	P	A	P	A
2016.1 (α)	0,91	0,95	0,93	0,94
2016.2 (α)	0,88	0,96	0,93	0,94

Legenda: (α) alpha; G – gestores; C – Coordenadores; P – Professores; A – Alunos.

Eixo 3: P - desempenho das turmas; A – Desempenho dos docentes

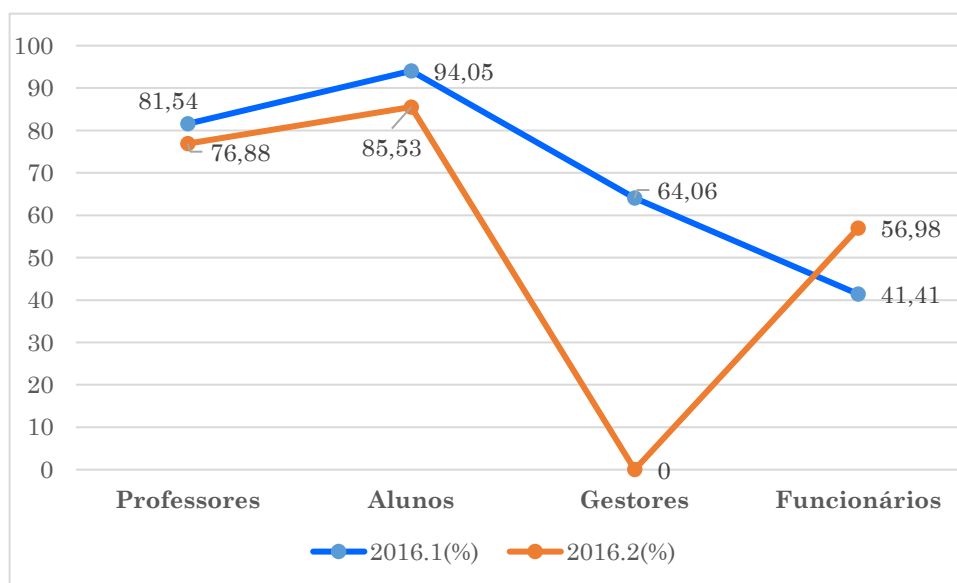
Eixo 4: A e P: desempenho da coordenação de curso.

Fonte: CPA, 2016.

1.2 Dimensão 8: Planejamento e Avaliação

A relação entre planejamento e avaliação no CESUPA vem cada vez mais se acentuando. Dentro da própria condução da avaliação interna isto é evidenciado pelas ações adotadas de um semestre letivo para o próximo com base nos resultados das pesquisas e nas sugestões dos participantes.

Em 2016.1 foi elaborada uma ampla campanha de sensibilização da comunidade. Além disso, manteve-se o *pop up* e dilatou-se o tempo para responder a pesquisa, manteve-se ainda as tradicionais faixas fixadas no hall de entrada de todas as unidades. Como novidade houve a adoção de papel de parede em todos os computadores e testeiras nas máquinas de dentro da sala dos professores, bibliotecas e salas de informática. A repercussão da campanha foi muito positiva, pois a CPA recebeu elogios de alunos e professores. **É importante ressaltar que a média geral de alunos respondentes em 2016.1, de 94,05%, foi a maior média obtida na história da autoavaliação institucional.** A Figura 27 demonstra a diferença na participação em 2016.

FIGURA 27 – Comparação da participação em 2016

Fonte: CPA, 2016.

É importante lembrar que no segundo semestre de 2016 não houve coleta por meio de questionários junto aos gestores. Logo, o zero na figura ao lado não significa queda na participação.

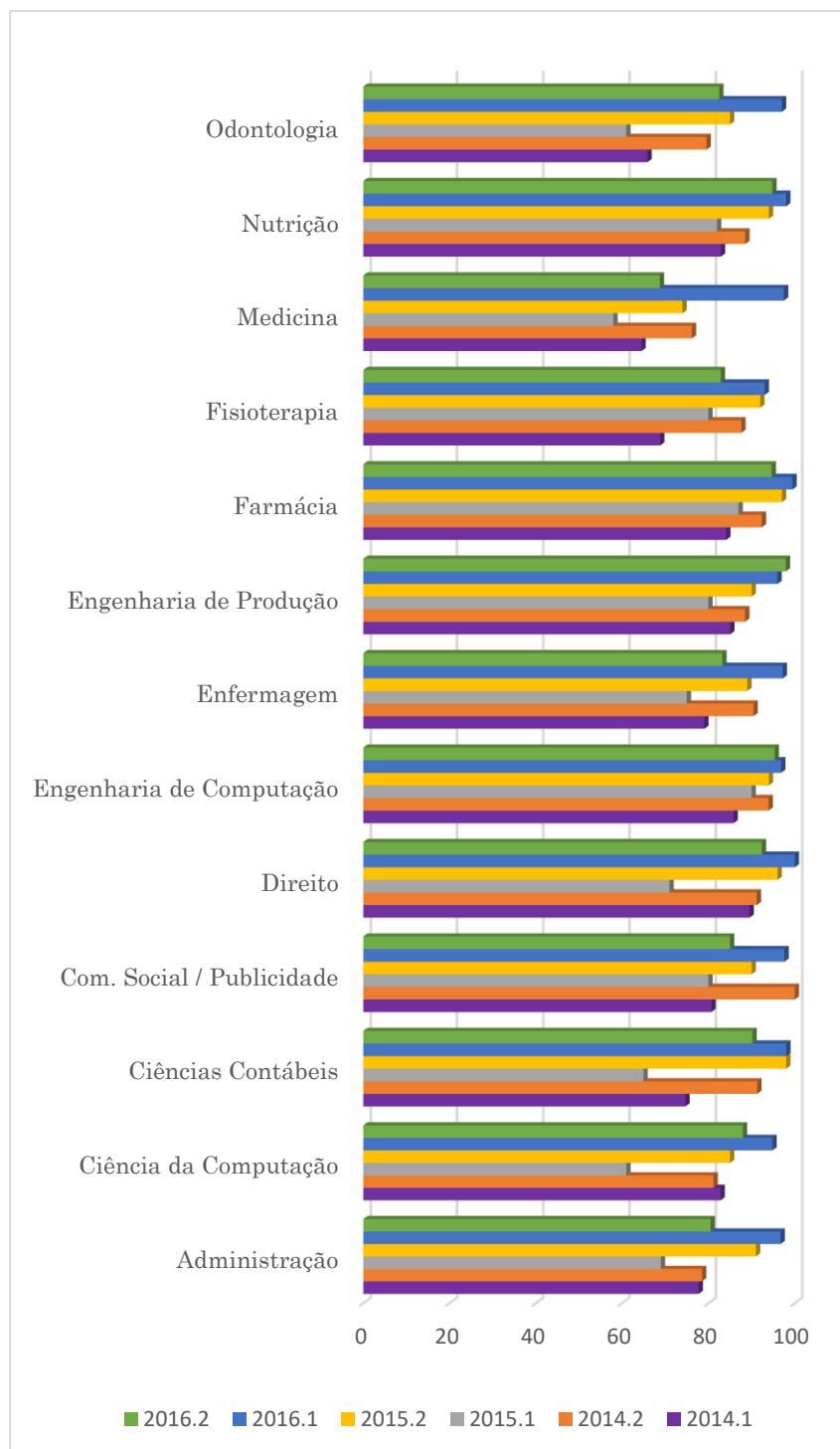
Em 2016.2, com exceção do papel de parede no fundo de tela dos computadores, as demais estratégias de sensibilização foram replicadas. Além disso, a CPA, em parceria com a coordenação do curso de Engenharia de Produção, planejou o "Circuito da Autoavaliação do Curso" com o objetivo de apresentar, formalmente, a cada turma do curso os resultados da autoavaliação promovida no 1º semestre de 2016. Nesta apresentação três tipos de resultados foram abordados: resultados da turma, dos seus professores e coordenador.

Ambos, coordenador e turmas, ficaram satisfeitos e impressionados com os resultados revelados e discutidos nas salas. As turmas destacaram que não sabiam que eram avaliadas e quais aspectos pesavam nesta avaliação. O resultado desta ação pode ser confirmado quando se verifica que apenas o curso de Engenharia de Produção teve aumento na participação discente entre os semestres de 2016 (ver [Figura 28](#)) e quando se analisa um histórico da participação discente e observa-se que a média de 2015 de 85% subiu para 96,95% em 2016, chegando a quase 98% no segundo semestre. Esses dados demonstram que os alunos passaram a compreender melhor e valorizar ainda mais o processo de avaliação do curso.

Note-se que apenas o curso de Engenharia de Produção apresentou aumento na participação. Assim, revela-se que a medida que os alunos compreendem mudanças próximas à sua realidade (âmbito do curso) demonstram uma postura diferente nas pesquisas. Isto pode ser validado também em semestres anteriores (como em 2016.1) quando o curso de Direito atingiu 100% de participação discente, em razão da exposição

dos resultados da AAI em sala e as ações realizadas no curso em decorrência desses resultados.

FIGURA 28 – Histórico (%) da participação discente final por curso



Fonte: CPA, 2014 a 2016.

MELHOR PARTICIPAÇÃO HISTÓRICA NA AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DO CESUPA

O árduo trabalho ao longo dos anos para sensibilizar a comunidade acadêmica materializou-se na coleta de dados da pesquisa de autoavaliação institucional no primeiro semestre de 2016.

O ESFORÇO DE DIVULGAÇÃO NA CAMPANHA DE SENSIBILIZAÇÃO FOI DETERMINANTE.

As barras na cor azul no gráfico ao lado comprovam o desempenho das ações realizadas.

A leveza da campanha conquistou alunos, professores e funcionários.

1.3 O olhar interno da avaliação externa

O CESUPA vem se apropriando de maneira mais contundente dos resultados da avaliação externa, conferindo um olhar interno aos dados e relatórios dentro do contexto institucional. Dois são os movimentos dos quais se manteve essa postura: 1) resultados do ENADE, CPC e ICG dos cursos de Graduação referentes ao ano de 2015 e; 2) as visitas de comissões para reconhecer e renovar reconhecimento de cursos, além do Processo de Acreditação das Escolas Médicas.

1.3.1 Resultados do ENADE, CPC e IGC 2015

O ENADE e o CPC referentes ao ano de 2015 dizem respeito aos cursos de Administração, Comunicação Social: Publicidade Propaganda, Ciências Contábeis e Direito. O ENADE é um componente curricular que avalia o desempenho dos estudantes mediante conteúdos, competências e habilidades em dois eixos formativos: a formação geral e a formação específica. Os resultados são expressos na escala conceitual do INEP de 01 a 05, obedecendo a seguinte variação contínua: 1 (0,0 a 0,94); 2 (0,95 a 1,94); 3 (1,95 a 2,94); 4 (2,95 a 3,94) e 5 (3,95 a 5,00).

Os resultados dos cursos foram extremamente significativos, uma vez que confirmaram a qualidade reconhecida pela comunidade acadêmica. O alcance do conceito 5 em dois cursos representa a coerência de um trabalho que não é espasmódico, nem tão pouco, focado somente no ENADE, visto que foi o processo e a trajetória que trouxeram este resultado. Há, portanto, a firmeza de propósitos formativos que estão para além das avaliações em larga escala, pois apostam em um processo de acompanhamento e tomada de decisão em favor da aprendizagem e da boa formação.

O Conceito Preliminar de Curso (CPC) auferido em cada um dos cursos encontram-se na Tabela 12. O CPA se estrutura a partir de insumos que caracterizam os indicadores de qualidade dos cursos de graduação.

TABELA 12 - Resultados do ENADE nos cursos do CESUPA - ano 2015

Cursos	Administração	Ciências Contábeis	Direito	Publicidade
ENADE Faixa	5	4	5	5
Nota Contínua do ENADE	4,46	3,87	4,36	3,13

Fonte: INEP, 2016.

Os resultados dos cursos ficaram na sua maioria na faixa 4, confirmando os indicativos de qualidade que as propostas dos cursos assumem no seu cotidiano, conforme expresso no Tabela 13.

TABELA 13 - Composição do CPC dos cursos no ano de 2015

	ADM	CONT	DIREI	PUBLI
CPC Faixa	4	4	4	3
Nota Contínua do ENADE	4,46	3,87	4,36	3,13
Nota Bruta - Organização Didático-Pedagógica	5,35	5,54	5,37	5,49
Nota Bruta - Infraestrutura e Instalações Físicas	0,32	5,38	5,10	5,60
Nota Bruta - Oportunidades de Ampliação da Formação	4,99	5,33	4,88	5,35
Nota Padronizada - IDD	3,67	3,83	2,68	2,90
Nota Bruta - Mestres	0,87	0,86	0,98	0,71
Nota Bruta - Doutores	0,22	0,19	0,33	0,18
Nota Bruta - Regime de Trabalho	0,91	0,95	0,92	0,88
CPC Contínuo	3,55	3,56	3,34	2,94

Fonte: INEP, 2017.

O quadro aponta para a Instituição algumas reflexões pertinentes e necessárias quando se trata de utilizar tais informações a favor do desenvolvimento dos cursos. Destaca-se a percepção positiva dos indicadores que compõem os insumos organização didático-pedagógica, infraestrutura e instalações físicas, uma vez que todos os resultados ficaram acima da faixa 5. Quanto ao insumo – Oportunidade de ampliação da formação, nos cursos de Contábeis e Comunicação Social, há um melhor conhecimento dos alunos desses percursos oferecidos pelo CESUPA, uma vez que as percepções foram expressas na faixa 5, enquanto que, nos cursos de Administração e Direito, há que se melhorar a comunicação sobre tais oportunidades oferecidas nos cursos.

O IDD representa o investimento formativo que os cursos fizeram nos seus alunos desde a entrada na IES, destacando-se que estes cursos agregaram consideravelmente na formação desses alunos, modificando seu quadro de evolução do conhecimento para além da bagagem intelectual e informacional que trazem.

Quando se analisa o insumo relacionado ao número de doutores, percebe-se o dilema vivenciado na região norte em especial nos cursos de Ciências Contábeis e Comunicação Social, pois o número reduzido de doutores nestes cursos reflete a própria política nacional de concentração destes no eixo sudeste e sul, quando se pensa em programas de formação *stricto sensu*. Os demais insumos expressam o investimento institucional na titulação e no regime de trabalho, começando pela seleção de docentes que prioriza o quadro com titulação *stricto sensu* e maior disponibilidade para o trabalho na IES.

Nesse cenário, o IGC do CESUPA foi calculado com base nos CPCs e nos conceitos da pós-graduação *stricto sensu* a partir da conversão dos conceitos fixados pela Capes aos cursos de Mestrado da instituição. Para ponderar estes conceitos, utilizou-se a distribuição dos estudantes matriculados no ano de 2015 entre os diferentes níveis de

ensino (Graduação e Mestrado), resultando em um ICG de 2,80 na faixa contínua, conferindo assim um conceito 3.

1.3.2 Visitas de Comissões de Avaliação

Em 2016 o CESUPA recebeu três Comissões de Especialistas. A primeira Comissão foi para Reconhecer o Curso de Engenharia de Computação no período de 17 a 20/04/2016, resultando em Conceito final 4 para seu reconhecimento.

QUADRO 05 – Resultados das visitas de avaliação de curso

CURSO	FLUXO REGULATÓRIO	CONCEITO
Engenharia de Computação	Reconhecimento	4
Medicina	Renovação de Reconhecimento	4

Fonte: INEP, 2017.

Ao analisar o relatório dessa comissão foi possível destacar o que consideraram como diferenciais no curso e contribuiu o conceito exitoso. Abaixo seguem alguns trechos:

a interdisciplinaridade é fomentada no curso por meio de projetos curriculares e da participação no Escritório de Engenharia e do Núcleo Integrado de Empreendedores Juniores (NIEJ) [...]. A concepção metodológica é orientada pelo caráter integrador do conhecimento como pilar da formação. Disciplinas ocorrem sempre com alguma orientação prática e, voltadas à solução dos problemas, especialmente nas de projeto integrador, alinhada com a formação exigida para o egresso de Engenharia (INEP, 2016, p. 5).

o coordenador do Curso atua de forma excelente [...] os projetos Escritório de Engenharia e Grupo de Estudo de Análise Forense são diretamente incentivados pelo Coordenador (INEP, 2016, p.7).

O Curso de Medicina, por sua vez, recebeu duas comissões: i) a Comissão para a Renovação do Reconhecimento indicada pelo INEP e ii) a Comissão do Sistema de Acreditação das Escolas Médicas (SAEME) do Conselho Federal de Medicina (CFM).

O processo de Acreditação, prática piloto louvável para a educação superior brasileira, ocorreu em junho de 2016 e o Curso do CESUPA foi o único do Estado do Pará a receber o selo de acreditação do Sistema de Acreditação das Escolas Médicas (SAEME), implementado pelo Conselho Federal de Medicina (CFM) e a Associação Brasileira de Educação Médica (Abem). Esta proposta iniciou em 2015, e tem como objetivo identificar cursos de Medicina (públicos e privados) que estão atentos às exigências mínimas para a formação dos futuros profissionais. O processo de acreditação leva em consideração 80 itens que estão subdivididos nas dimensões de "Gestão Educacional",

"Programa Educacional", "Corpo Docente", "Corpo Discente" e "Ambiente Educacional" (CESUPA, 2016).

A referida Comissão destacou como áreas de excelência e que devem ser socializadas e servir de inspiração para outras escolas:

1. a integração curricular;
2. o ambulatório especializado do CESUPA - Centro de Especialidades Médicas; projetos de extensão, como o "Esse Rio é minha rua",
3. o Núcleo de Desenvolvimento Docente, e
4. a "Recepção aos Ingressantes" como exemplo de boas práticas a serem socializadas.

Além desses disso, segundo a Comissão de Acreditação, o **"maior destaque merece ser dado ao ambiente educacional, baseado em uma cultura compartilhada e vivida pelo corpo social da instituição de compromisso com o processo ensino-aprendizagem"** (SAEME, 2016, p. 19).

As recomendações passaram a ser objeto de reflexões do grupo institucional para colaborar com o desenvolvimento do Curso, dentre as quais: ampliação da oferta de disciplinas eletivas; favorecimento de atividades culturais no campus; revisão do sistema de notas dos grupos tutoriais; revisão da multiplicidade de cenários de aprendizado que em excesso acabam por fragmentar o conhecimento; o estabelecimento de um programa de qualidade de vida para os estudantes; ampliação do programa de bolsas, do acervo e das tecnologias, bem como, o desenvolvimento de projetos de sustentabilidade ambiental.

A Visita da Comissão de Renovação de Reconhecimento ocorreu no período de 25 a 28/09/2016. Os avaliadores destacaram pontos fortes do curso quanto os aspectos da integração, flexibilidade, interdisciplinaridade e metodologias ativas que caracterizam a proposta do Curso, resultando na Renovação de seu Reconhecimento, com o conceito 4, destacando-se aspectos positivos como:

A metodologia PBL, a Problemática, a encenação, o trabalho realizado em equipes multidisciplinares, permitem alcançar esses aspectos [...] As atividades pedagógicas estão muito bem ajustadas às metodologias ativas previstas, incluindo-se a acessibilidade pedagógica e atitudinal (INEP, 2016, p. 8).

apoio ao discente, do ponto de vista psicopedagógico, é muito bom".

o colegiado tem discutido os problemas e fortalezas do curso, bem como encaminhado suas decisões de forma muito boa". (INEP, 2016, pp. 8-11).

na biblioteca central, pode-se melhorar o acesso com mais pontos de internet para uso de portadores com necessidades especiais.

[há] a necessidade de um maior estímulo a pesquisa” (INEP, 2016. p.9-11).

Nota-se que 2016 foi um ano especial, pois o encontro com pares externos é elementar para auxiliar uma instituição a refletir, problematizar o seu fazer na perspectiva do seu crescimento e evolução. Assim, o olhar interno não se restringirá aos limites da instituição.

2. EIXO 2 - DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Nesta dimensão é avaliada a missão e o desenvolvimento institucional do CESUPA.

2.1 Dimensão 1: Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional

Os gestores consideram que **conhecem os principais projetos pretendidos para o futuro da instituição (Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI) (4,88)**, considerando o resultado bem próximo dos 80% estabelecidos. Mas ainda é preciso ampliar esse conhecimento para que os projetos planejados sejam concretizados.

O PDI foi apresentado em seção especial a todos os gestores do CESUPA, no início do ano de 2016.

No final de 2015 o CESUPA ingressou no consórcio STHM Brasil e a LASPAU afim de tornar-se “referência de ensino no país ao promover Inovação Acadêmica”, exatamente o propósito anunciado pelo idealizador do consórcio, o Prof. Dr. Fábio Reis. O projeto reúne aproximadamente 46 instituições de ensino superior brasileiras em busca de mais profissionalização, divulgação e melhoria da educação.

A LASPAU (*Academic and Programs for the Americas*), organização filiada à Universidade de Harvard, dos EUA. Inédito no país, o STHM Brasil foi lançado em 2014, visando a adoção de metodologias e tecnologias de ensino inovadoras que favoreçam o aprendizado dos estudantes.

O nome STHEM Brasil faz menção às iniciais em inglês de Ciências, Tecnologia, Humanidades, Engenharia e Matemática (*Science, Technology, Humanity, Engineering and Mathematics*). A criação do consórcio no Brasil tem como um dos principais objetivos o treinamento de professores em métodos de ensino inovadores empregados nas melhores universidades do mundo.

Já a Laspau, parceira do Consórcio STHEM Brasil, foi fundada em 1964. Atualmente é a principal organização dedicada com exclusividade a promover a educação superior nas Américas. Como filiada à Harvard, a LASPAU tem acesso direto a pesquisadores e educadores de categoria internacional em todas as especialidades. Mais de 20.000 estudantes, pesquisadores, alunos e estudiosos e profissionais das Américas têm participado de programas formulados ou administrados pela LASPAU.

O desafio do CESUPA é cultivar a cultura voltada para metodologias ativas e inovações em aprendizado, fazendo com que a Instituição possa se diferenciar cada vez mais no mercado e que nossos alunos possam ter o melhor aproveitamento de seus cursos. É mais um passo consistente da instituição em busca da inovação almejada na missão institucional declarada no PDI 2016-2020. A partir dessa iniciativa os professores do CESUPA foram estimulados a materializar essa missão dentro de sala de aula por meio da utilização de metodologias ativas de ensino. Para tanto, foram ofertados cursos e oficinas para capacitar os docentes.

Sugestões aos gestores do CESUPA:

1. presente no início de cada ano o relato do PDI à toda comunidade para que se avalie o andamento dos projetos e se identifique necessidades de ajuste de rotas;
2. invista em outras frentes em busca da inovação do projeto educacional.



2.2 Dimensão 3: Responsabilidade Social

A **responsabilidade social** é intrínseca à formulação do projeto educacional do CESUPA, logo suas atividades contribuem para a inclusão e o desenvolvimento socioeconômico da região, mediante as práticas formativas no âmbito do **ensino**, da **extensão** e das **práticas investigativas**.

A IES tem parceria com hospitais e unidades de saúde da família integrados ao SUS, além do vínculo entre a unidade de saúde municipal da Marambaia e o Centro de Especialidades Médicas (CEMEC/CESUPA), que permite o agendamento de consulta para usuários da rede pública, bem como a realização de estágio pelos alunos. O CEMEC constitui-se em complexo ambulatorial para atendimento, que busca integrar com qualidade ensino, pesquisa e extensão. Atualmente, estão cadastrados cerca de 12.000 (doze mil) pacientes do Sistema Único de Saúde (SUS) advindo das Unidades de Saúde da Família e da UMS da Marambaia – Belém-PA e membros da comunidade assistida pelo Módulo de Interação em Saúde da Comunidade (MISC). **São realizadas entre 2.000 a 2.220 consultas ao mês e em média 310 exames diagnóstico/mês**, considerando-se Raio-X, Ecocardiograma e Ultrassom.

Dentre as ações de responsabilidade social desenvolvidas pelo CESUPA em 2016, destacam-se os seguintes resultados:

378 pessoas capacitadas pelo Projeto de Inclusão Digital de jovens adultos em parceria com a Prefeitura Municipal de Belém – Programa Ver-o-Sol;

+ de 12 mil pacientes cadastrados no CEMEC;

+ de 22 mil consultas médicas à população;

3.819 exames diagnósticos e laboratoriais realizados para a população;

932 pessoas diretamente beneficiadas pelos projetos Gaia, Mundo Especial, Crer e Ser, Ilhas Legais, Organolate, Desafio CESUPA e Esse Rio desenvolvidos por alunos ligados ao Núcleo Integrado de Empreendedores Juniores (NIEJ/CESUPA); e

6.971 atendimentos na Clínica de Fisioterapia;

+ de 1200 atendimentos de assessoria jurídica pelo Núcleo de Práticas Jurídicas (NPJ);

60 crianças com idade entre 5 a 10 anos **assistidas regularmente** no âmbito pedagógico, inclusão digital e cuidados da saúde no Preventório Santa Terezinha.

Sugestões aos gestores:

3. divulgue internamente e externamente o compromisso social do CESUPA por meio do expressivo atendimento a comunidade nas unidades de ensino e serviço
4. aproxime dos cursos de graduação as atividades e projetos de extensão e ação comunitária desenvolvidos no NIEJ.



3. EIXO 3: POLÍTICAS ACADÊMICAS

3.1 Dimensão 2: Políticas para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão

3.1.1 Percepção Docente sobre as turmas

Nesta dimensão os docentes avaliaram semestralmente o desempenho das turmas nos seguintes indicadores: conhecimentos prévios para a disciplina, capacidade analítica, relação teoria e prática, compromisso e responsabilidade na execução de atividades solicitadas, interesse e iniciativa nas aulas. Os resultados estão apresentados na Tabela 14.

De modo geral, o resultado dessa avaliação foi negativo, uma vez que a maioria das médias permanecem abaixo de 4,8. Contudo, no comparativo entre os semestres, houve uma melhoria em três dos cinco indicadores, sendo eles: capacidade analítica, relação teoria e prática e interesse e iniciativa nas aulas.

Em relação a capacidade analítica dos discentes, o avanço entre os semestres vai de 4,53 para 4,8, alcançando a média desejada e sendo o resultado mais significativo do período. A relação teoria e prática, por sua vez, vem logo em seguida como segundo melhor indicador no comparativo entre os semestres de 2016, subindo de 4,42 para 4,68. O crescimento em ambos os resultados evidencia a relação positiva entre os itens: a partir de análises de conceitos mais críticas e robustas, maior a facilidade de aplicabilidade dos mesmos em contextos práticos, e vice e versa.

TABELA 14 – Percepção docente sobre as turmas

Indicadores	2016.1	2016.2	Var.
1. Os alunos tinham os conhecimentos prévios necessários para cursar a disciplina/módulo.	4,76	4,49	- 0,26
2. Os alunos têm capacidade de analisar conceitos (crítica, reflexão e argumentação).	4,53	4,80	0,27
3. Os alunos conseguem aplicar os conhecimentos teóricos em situações práticas.	4,42	4,68	0,25
4. Os alunos demonstram compromisso e responsabilidade na execução das atividades acadêmicas solicitadas na disciplina/módulo.	4,79	4,55	- 0,24
5. Os alunos apresentam interesse (ex: fazem questionamentos) e iniciativa (ex: trazem novos dados) durante as aulas.	4,61	4,75	0,14

Fonte: CPA, 2016.1 e 2016.2.

Sobre a postura dos alunos em sala, os professores percebem uma ligeira melhora no interesse e iniciativa dos mesmos na proposição de novos dados e questionamentos, com um aumento de 0,14 na média. No indicador de compromisso e responsabilidade, contudo, esse resultado não se repete, apresentando uma queda de 0,24 de um semestre para o outro, saindo de uma média **4,79**, muito próxima do esperado, para **4,55**. É importante monitorar esses resultados, já que o avanço nos mesmos é fundamental para um processo de ensino-aprendizagem mais proveitoso e para a formação de profissionais mais éticos e alinhados às exigências de mercado.

Do mesmo modo, no indicador sobre conhecimentos prévios necessários para o desenvolvimento do aluno nas disciplinas, observa-se uma queda de 0,26 no resultado no comparativo entre semestres, com um resultado que vai de **4,76**, no primeiro semestre, para **4,49**, no segundo semestre. O avanço neste indicador é fundamental para o um melhor aproveitamento das disciplinas e se reflete diretamente no trabalho do docente, que evita perder tempo retomando conteúdos de disciplinas anteriores.

Sugestões aos professores:

5. estabeleça regras quanto à pontualidade nas aulas, uso de eletrônicos (ex. celular, computador) e rigor nos prazos de trabalhos para contribuir com o senso de responsabilidade dos alunos;
6. adote de atividades que favoreçam a iniciativa do aluno, como debate e compartilhamento de pesquisas;
7. recompense a participação dos alunos que trazem questionamentos e ajudam a promover o debate produtivo em sala. A COGRAD pode auxiliar em treinamentos de novas metodologias de ensino;



Continuação das sugestões aos professores:

8. Realize, sempre ao início do semestre, um nivelamento da turma, desenvolvendo conhecimentos necessários para o bom andamento da disciplina/módulo.
9. Concentre esforços nos indicadores que apresentaram declínio no resultado entre semestres, como é o caso dos conhecimentos prévios para a disciplina e compromisso e responsabilidade.
10. Verifique cursos de extensão que possam suprir as deficiências em conhecimentos prévios de algumas disciplinas.
11. Empregue processos avaliativos que valorizem a responsabilidade na execução de atividades e o cumprimento de prazos.

3.1.2 Percepção Discente sobre o desempenho docente

Os discentes do CESUPA avaliaram seus professores semestralmente acerca dos seguintes indicadores: contribuição do plano de ensino, domínio e atualidade de seus conhecimentos, metodologias de ensino utilizadas, discussão dos resultados dos processos avaliativos e relacionamento interpessoal. Como se pode ver na Tabela 15, na percepção dos alunos, o desempenho dos docentes está acima da média estabelecida (4,8) em todos os parâmetros estabelecidos nesta avaliação.

No que diz respeito os planos de ensino apresentados, os alunos avaliam que estes são satisfatórios e têm contribuído para o acompanhamento das aulas, atribuindo médias 5,30 e 5,01 nos semestres 1 e 2, conforme visto na Tabela 15. Todavia, é importante registrar que entre os semestres o desempenho neste indicador decresceu, o que sinaliza a **necessidade de acompanhamento dos gestores dos cursos junto aos professores, de modo a ressaltar a importância do uso contínuo deste instrumento acadêmico a fim de fortalecer o entendimento do discente acerca do planejamento da disciplina.**

TABELA 15 – Percepção discente sobre desempenho docente

Indicadores	2016.1	2016.2	Var.
1. O plano de ensino apresentado pelo (a) professor (a) contribui para seus estudos.	5,30	5,01	- 0,30
2. O (a) professor (a) demonstra domínio dos conteúdos.	5,50	5,13	- 0,37
3. O (a) professor (a) demonstra ter atualização de conhecimentos na área da disciplina/módulo.	5,46	5,11	- 0,36
4. As metodologias de ensino utilizadas pelo (a) professor (a) facilitam o processo de aprendizagem.	5,15	4,85	- 0,29
5. O(a) professor(a) discute os resultados da avaliação de modo a fortalecer o aprendizado dos alunos.	5,20	4,96	- 0,24
6. O(a) professor(a) tem um bom relacionamento interpessoal (diálogo e respeito) com a turma.	5,37	5,08	- 0,29

Fonte: CPA, 2016.1 e 2016.02.

Já os indicadores de domínio de conteúdo e atualização de conhecimentos na área foram os que obtiveram as maiores médias na avaliação dos discentes. Esse resultado aponta para a confiança dos alunos na qualificação do corpo docente, bem como para o comprometimento destes na preparação de materiais de aula. Contudo, entre os semestres houve uma queda nas médias desses indicadores, sendo que no primeiro indicador o resultado foi de 5,50 para 5,13, e no segundo, de 5,46 para 5,11. **Deste modo, para manter o resultado positivo é indispensável o incentivo à formação continuada dos professores.**

Ainda entre os melhores resultados, na avaliação dos alunos, está o relacionamento dos professores com as turmas, com médias de 5,37 e 5,08, no primeiro e segundo semestre, respectivamente. Como um componente fundamental do processo de ensino-aprendizagem, esse indicador deve ser acompanhado continuamente por diversos instrumentos institucionais, de modo a manter o bom desempenho.

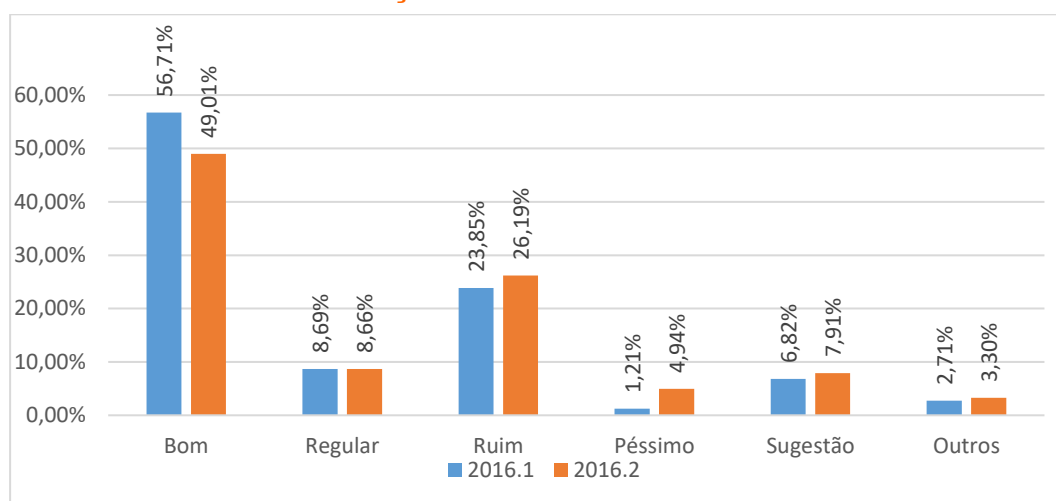
Em relação as metodologias de ensino utilizadas pelos docentes, ainda que apresentem uma avaliação positiva, é o item com as menores médias de cada semestre entre os parâmetros avaliados, com resultado de 5,15, em 2016.1, e 4,85, em 2016.2. Apesar dos avanços nos últimos anos, com a ampliação do uso da autoavaliação para o acompanhamento pedagógico dos docentes e com a criação de programas de capacitação em metodologias ativas, este tema é um ponto recorrente de críticas e sugestões na autoavaliação, em especial nos dados qualitativos.

A avaliação da aprendizagem, por sua vez, embora tenha resultados acima da média, também é um indicador que merece atenção, por seu resultado pouco expressivo. No primeiro semestre ele obteve média 5,20 e no segundo, 4,96. Entre os fatores que construíram esse resultado estão a pouca frequência e agilidade nos feedbacks, que são

cobrados pelos alunos a fim de facilitar a recuperação dos mesmos ao longo dos semestres.

Os resultados qualitativos sobre a avaliação docente revelam uma realidade diferente daquela imaginada pelo corpo docente. Mais de 50% das mais de 10.3251 falas no primeiro semestre de 2016 foram boas, compreendendo elogios e pontos fortes dos professores.

FIGURA 29 – Classificação das falas dos alunos sobre os docentes



Fonte: CPA, 2016.

Sugestões aos professores:

- 12.adeque a quantidade de questões ao tempo de prova;
- 13.discuta o resultado das provas em sala;
- 14.participe de treinamento de metodologias ativas;
- 15.amplie a utilização de exemplos para facilitar a compreensão dos alunos sobre a aplicabilidade de conhecimentos teóricos para favorecer que a teoria esteja sempre fundamentando as atividades práticas;



Sugestões à COGRAD:

- 16.buscar ampliar a participação dos professores nos cursos de
- 17.capacitação em metodologias ativas a partir do incentivo e acompanhamento dos coordenadores de curso.
- 18.ampliar o acompanhamento do SAP com os professores de modo a reforçar as orientações sobre prática docente, como feedbacks de avaliação e mediação de conflitos em sala de aula.
- 19.consolidar o Programa de Habilidades Sociais, de modo a contribuir no desenvolvimento das habilidades necessárias para o relacionamento com os discentes.

3.2 Dimensão 4: Comunicação com a Sociedade

No primeiro semestre de 2016 gestores, funcionários, discentes e docentes avaliaram aspectos da Comunicação interna e externa do CESUPA, os resultados serão abordados nos tópicos abaixo.

3.1.1 Percepção dos gestores

A participação dos gestores (coordenadores de curso e gerentes de setores internos) totalizou uma média de 64,06%. Acerca da percepção dos gestores é possível verificar insatisfação com a comunicação, principalmente, nas redes sociais e nos aspectos ligados a comunicação interna, itens que obtiveram as menores médias conforme Tabela 16.

Os gestores relataram a necessidade do CESUPA **investir em posts patrocinados para impulsionar notícias relacionadas a qualidade dos cursos e ainda sobre a necessidade de um planejamento sistematizado das publicações**, visto que consideram que o CESUPA, com suas publicações atuais, não visa a promoção da instituição para o público externo.

As palavras “poluído”, “confuso” e “desorganizado” foram as mais incidentes na fala dos gestores sobre o site do CESUPA.

Assim como nos resultados da autoavaliação de 2013, muitos foram os aspectos relatados sobre a dificuldade da comunicação interna do CESUPA. As informações/decisões demandadas muitas vezes são repassadas por múltiplas fontes de informação, sem o devido padrão e fora da periodicidade adequada. Há confusão de informação algumas vezes. Acredita-se que a falta de padronização de processos e documentos, aliada ao fato do CESUPA possuir diversas unidades, com prédios distantes fisicamente, sejam os principais motivos destas dificuldades.

“O Cesupa não tem nenhum processo escrito, com seus POPs, indicadores de acompanhamento, etc... e cada um acaba passando o ‘como fazer’ de uma forma não padronizada”(Relato de gestor, 2016.1).

Outro aspecto causador de insatisfação dos gestores é o item 3 – encontro com facilidade as informações que preciso no site do CESUPA, com média **3,95**. Vários comentários exemplificam como o site precisa melhorar, palavras como “poluído”, “confuso” e “desorganizado” foram destaques.

TABELA 16 – Percepção dos gestores sobre comunicação no CESUPA

Itens	MÉDIA
1. Estou satisfeito com as funções disponíveis no sistema Coordenador <i>On-line</i> .	4,80
2. Estou satisfeito com a comunicação do CESUPA nas redes sociais (Facebook e Instagram)	3,90
3. Encontro com facilidade as informações que preciso no site do CESUPA (notícias, documentos institucionais, eventos, etc.).	3,95
6. Considero que as informações no CESUPA são repassadas em tempo hábil.	3,95
7. Considero que os funcionários do CESUPA, quando solicitados, conseguem dar esclarecimentos sobre as informações do setor no qual trabalham.	4,32
8. Conheço os principais projetos pretendidos pelo CESUPA para o futuro da Instituição (Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI)	4,88
9. Considero-me esclarecido sobre as mudanças implementadas no CESUPA.	5,10
10. Considero o Superior (Informativo Interno) um canal efetivo de comunicação no CESUPA	4,03
11. Considero que os procedimentos internos realizados atualmente facilitam a comunicação entre os setores do CESUPA	4,21
12. Considero-me esclarecido acerca dos setores existentes na IES e de suas principais funções.	4,71
13. Considero que as reuniões de gestão facilitam a comunicação e integração entre os gestores do CESUPA.	5,24

Fonte: CPA, 2016.

O melhor resultado de 2016 foi do item 13 - as reuniões de gestão facilitam a comunicação e integração entre os gestores do CESUPA, a média 5,24 demonstra como as reuniões têm colaborado para a integração dos gestores, pois permitem que os gestores se encontrem pessoalmente, estreitem relacionamentos e agilizem a resolução de problemas.

“As AGMs, PRÉ-AGMs e PDG foram realmente instrumentos de integração e mudança. Observo grande melhoria no diálogo, integração e até mesmo no comportamento dos gestores. Parabéns ao grupo!” (Relato de gestor, 2016).

Estas reuniões periódicas também corroboram com as boas médias alcançadas nos itens 8 e 9, visto que assuntos como PDI e mudanças institucionais, normalmente fazem parte de suas pautas.

3.1.2 Percepção dos funcionários

Na percepção dos funcionários, tanto a comunicação interna, quanto a externa do CESUPA precisam ser melhorar, pois todos os resultados ficaram abaixo da média 4,80 (ver Tabela 17).

A comunicação do CESUPA nas redes sociais, assim como para os gestores, foi o pior resultado avaliado com média 3,40. Os funcionários também compartilham da ideia de

que o CESUPA precisa impulsionar publicações para alcançar o público externo e ainda sugeriram a ampliação de ferramentas de divulgação como rádio e outdoor.

Aspectos da comunicação interna como comunicação entre os setores do CESUPA (3,71), tempo de repasse das informações (3,89) e importância das reuniões de equipe promovidas pela minha chefia imediata (3,98) receberam diversas falas de funcionários.

TABELA 17 – Percepção dos funcionários sobre Comunicação no CESUPA

Itens	Média CESUPA
Comunicação do CESUPA nas redes sociais	3,40
Tempo de repasse das informações	3,89
Facilidade de acesso às informações no site do CESUPA	4,45
Importância das informações veiculadas no Superior do CESUPA (Informativo Interno)	3,99
Divulgação dos Processos Seletivos Internos	4,48
Divulgação de eventos e capacitações promovidas pelo RH	4,54
Seu nível de conhecimento das normas internas do CESUPA	4,31
Seu nível de conhecimento sobre as funções dos setores existentes na IES	4,01
Comunicação entre os setores do CESUPA	3,71
Esclarecimentos que os funcionários do CESUPA sobre o setor que trabalham	4,36
Importância das reuniões de equipe promovidas pela minha chefia imediata	3,98
Com qual frequência você busca informações no site do CESUPA?	4,13

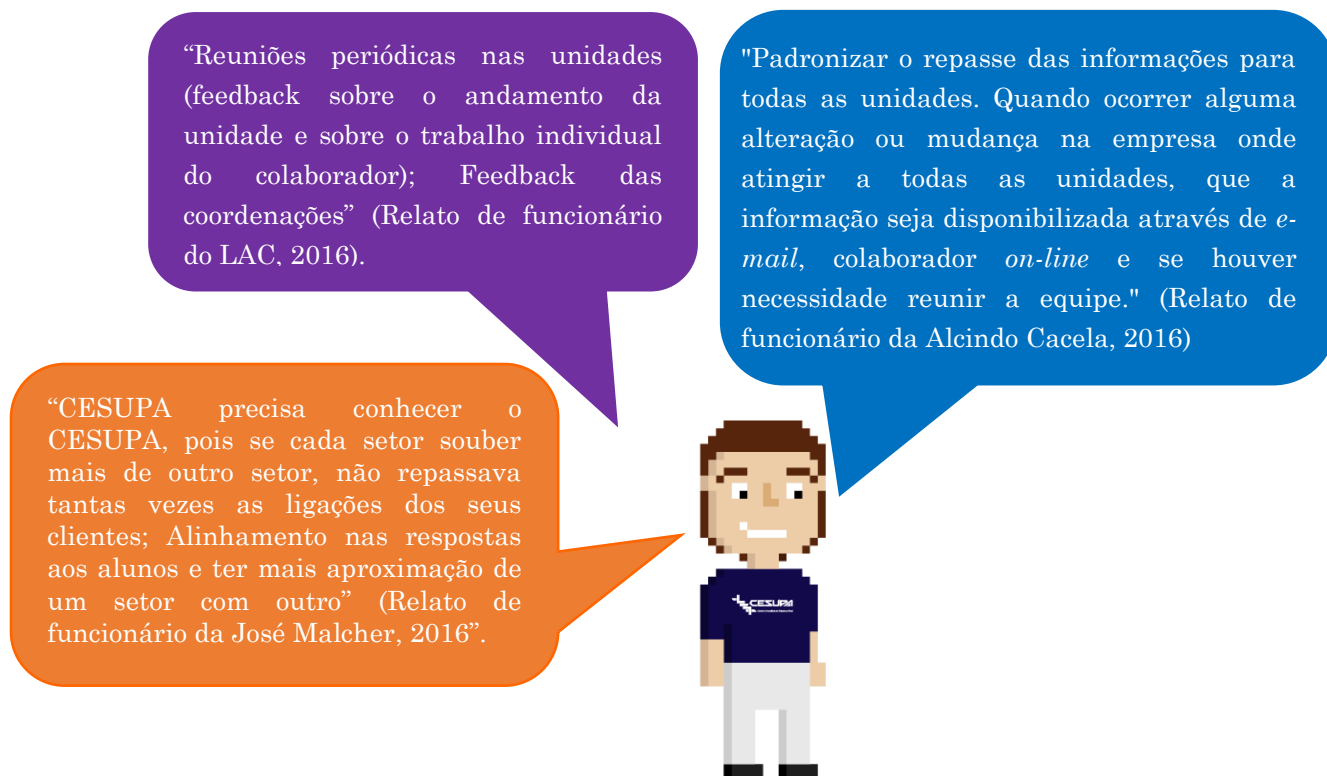
Fonte: CESUPA, 2016.

A partir das falas é possível perceber a maturidade de alguns funcionários para identificar pontos de melhorias no processo diário do seu trabalho. No entanto, consideram que seus gestores não dão a devida atenção às suas sugestões.

O tópico recrutamento e capacitação, apesar de ter ficado abaixo da média (4,54), foi o item que obteve a melhor avaliação entre os funcionários, resultado de um trabalho do setor de Recursos Humanos que vem desenvolvendo cada vez mais treinamentos gratuitos.

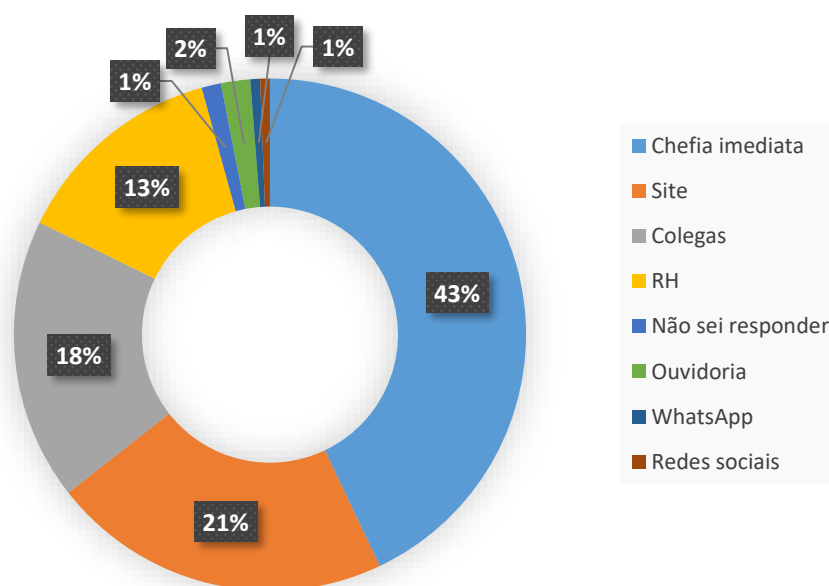
Quando questionados sobre a primeira opção para buscar informações (ver Figura 30), os funcionários consideram a chefia imediata o canal mais acessível, o site ficou em segundo lugar, diferente dos resultados dos gestores, alunos e professores. Isto pode ocorrer, pois muitos funcionários que trabalham na limpeza e no apoio não têm acesso à computadores.

FIGURA 30 – O que os funcionários falam sobre a comunicação no CESUPA?



Fonte: CESUPA, 2016.

FIGURA 31 – Principal canal de informações para os funcionários



Fonte: CESUPA, 2016.

Predomina, portanto, a comunicação informal entre os funcionários, visto que veem na figura da chefia imediata a principal fonte de informação no CESUPA, seguido por site, colegas e RH, exatamente na ordem apresentada na legenda da Figura 31.

3.1.3 Percepção Docente

O corpo docente do CESUPA expressou sua percepção acerca dos aspectos da Comunicação relacionados na Tabela 18. De maneira geral, as avaliações foram positivas, uma vez que apenas dois itens (2 e 9) tiveram suas notas abaixo da média estabelecida.

A respeito das redes sociais, comentários como “acredito que o CESUPA poderia investir mais em publicações, impulsionando postagens no *facebook*, por exemplo” foram encontrados. Os professores consideram que as estratégias de marketing do CESUPA ainda são incipientes e pouco profissionalizadas, é necessário padronizar as postagens e ressaltar a qualidade CESUPA nas publicações.

A menor média (4,65), assim como nos resultados de gestores e funcionários, foi dada ao Informativo Interno do CESUPA, o Superior. Os professores acreditam se tratar de um meio de comunicação pouco utilizado e ultrapassado, suas edições impressas mensalmente também comprometem a celeridade das informações. Atualmente sua reprodução e distribuição estão reduzidas, o que contribui negativamente para sua eficiência em comunicar informações internas.

TABELA 18 – Percepção docente sobre a comunicação no CESUPA

Itens	MÉDIA
1. Estou satisfeito com as funções disponíveis no sistema Professor <i>on-line</i> .	5,08
2. Estou satisfeito com a comunicação do CESUPA nas redes sociais (Facebook e Instagram)	4,75
3. Encontro com facilidade as informações que preciso no site do CESUPA (notícias, documentos institucionais, eventos, etc.).	4,83
6. Considero que as informações no CESUPA são repassadas em tempo hábil.	4,80
7. Considero que os funcionários do CESUPA, quando solicitados, conseguem dar esclarecimentos sobre as informações do setor no qual trabalham.	5,12
8. Recebi orientação sobre os procedimentos internos do CESUPA (lançamento de frequência, de notas, divulgação de eventos, oferta de cursos, utilização do sistema professor <i>on-line</i>)	5,13
9. Considero o Superior (Informativo Interno) um canal efetivo de comunicação no CESUPA	4,65
10. Reconheço a Ouvidoria do CESUPA como um canal eficiente para acolher e resolver minhas reclamações, denúncias, sugestões, elogios e dúvidas.	5,09

Fonte: CPA, 2016.

O item 6 – considero que as informações são repassadas em tempo hábil, apesar de ter se mantido na média (4,80), é relatado por muitos professores como um problema pertinente sobre a comunicação interna do CESUPA, sugerindo, principalmente, uma integração e padronização no formato da comunicação, pois as informações costumam vir de diversos setores.

As duas melhores médias, foram alcançadas nos itens 8 e 7 (5,12 e 5,13, respectivamente). Destaque-se que desde o ano 2014 a COGRAD desenvolve o programa Novos Docentes que esclarece procedimentos internos do CESUPA e realiza treinamentos com os professores. Em 2016, este programa, antes por adesão, passou a ser obrigatório para todos os docentes entrantes. Assim, os professores se consideram capazes de utilizar o sistema e obter as informações necessárias para a realização do seu trabalho. Além disso, o próprio papel dos coordenadores de curso auxilia na orientação destes professores. No entanto, alguns professores afirmaram nunca ter recebido treinamento para utilização do sistema on-line, demonstrando que apesar das melhorias, ainda se faz necessária uma padronização no treinamento de docentes entrantes e antigos.

3.1.4 Percepção Discente

A comunicação institucional ainda possui muitos aspectos a serem melhorados. Os piores resultados foram dos itens 6, 9 e 10: repasse de informações em tempo hábil (4,59), Superior como informativo interno (4,70) e ouvidoria como um canal efetivo de comunicação, respectivamente (4,76) (ver Tabela 19).

As principais reclamações correspondem a falta de informação para os alunos. Mudanças repentinas de salas, assuntos da tutoria, avisos sobre greve de ônibus e cancelamento de aulas foram os temas mais citados nas falas dos alunos. Além disso, reclamam que os professores não respondem as mensagens on-line em tempo hábil. Outro aspecto é a falta de padronização das informações repassadas.

“Os responsáveis pelo protocolo, secretária, administrativo e coordenação algumas vezes tem respostas diferentes para a mesma questão” (Relato de Aluno de Direito, 2016).

Na Tabela 19 é possível verificar que alunos de cada curso e unidade têm percepções distintas sobre a comunicação institucional, apesar de todos corroborarem que as informações no CESUPA não são repassadas em tempo hábil, é possível verificar que aspectos sobre a ouvidoria e o conhecimento das normas institucionais divergem bastante entre as unidades e cursos.

TABELA 19 – Percepção Discente sobre a Comunicação no CESUPA

Itens	JM	NZ	AC	AB	MÉDIA
1. Estou satisfeito com as funções disponíveis no sistema aluno <i>on-line</i> .	5,05	5,21	5,12	5,11	5,12
2. Estou satisfeito com a comunicação do CESUPA nas redes sociais (Facebook e Instagram).	4,94	5,07	4,99	4,87	4,97
3. Encontro com facilidade as informações que preciso no site do CESUPA.	4,84	5,11	5,04	4,80	4,96
6. Considero que as informações no CESUPA são repassadas em tempo hábil.	4,52	4,67	4,71	4,31	4,59
7. Considero que os funcionários do CESUPA, quando solicitados, conseguem dar esclarecimentos sobre as informações do setor no qual trabalham.	4,94	5,08	4,95	4,98	4,98
8. Conheço as normas do CESUPA pertinentes a minha vida acadêmica	4,81	5,08	4,78	4,65	4,83
9. Considero o Superior (Informativo Interno) um canal efetivo de comunicação do CESUPA	4,63	4,97	4,66	4,50	4,70
10. Reconheço a Ouvidoria do CESUPA como um canal efetivo para acolher e resolver minhas reclamações, denúncias, sugestões, elogios e dúvidas.	4,83	4,95	4,69	4,54	4,76

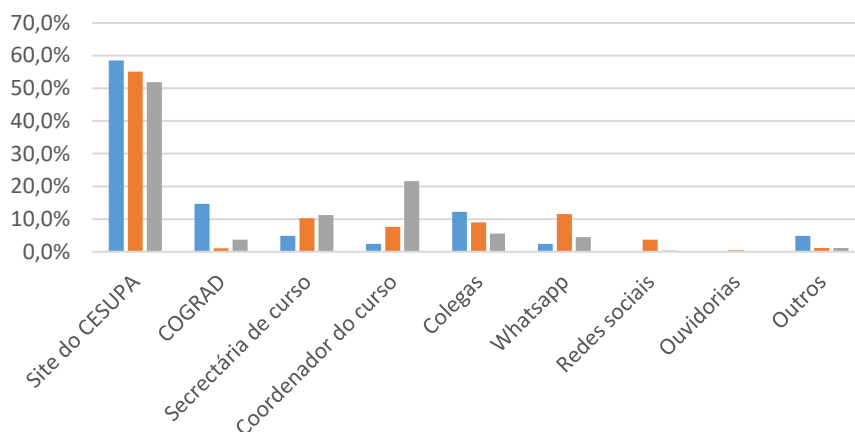
Legenda: JM: José Malcher, NZ: Nazaré, AC: Alcindo Cacela, AB: Almirante Barroso.

Fonte: CPA, 2016.

A satisfação dos alunos com seu sistema *on-line* foi a maior média avaliada (5,12). Atribui-se ao alcance deste resultado, a mudança no sistema, que passou a computar as horas de atividades complementares, pois foi uma solicitação feita por muitos alunos. Ainda que a média tenha sido a melhor, muitas mudanças ainda são sugeridas pelos alunos em prol da melhoria do sistema como, por exemplo, a criação de um aplicativo ou a criação de uma página responsiva para o site institucional que facilitaria o acesso e o tornaria mobile.

3.1.5 Principais conclusões sobre a comunicação no CESUPA

No primeiro semestre de 2016 todos os segmentos da comunidade avaliaram a Comunicação com a Sociedade. Quando questionados sobre “Qual, dentre os canais mencionados, é a sua primeira opção quando precisa de uma informação sobre o CESUPA?” foram consensuais em apontar o site institucional como o principal meio de comunicação, como demonstra a Figura 32.

FIGURA 32 – Preferência por canais de comunicação no CESUPA


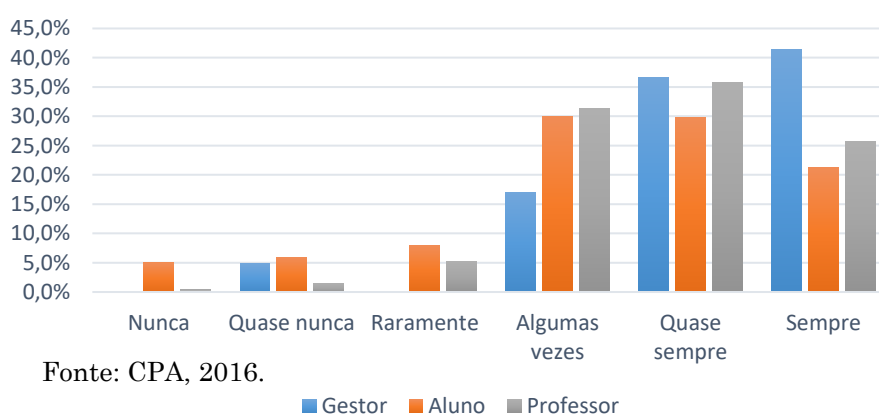
Fonte: CPA, 2016.

■ Gestor ■ Aluno ■ Professor

**“O mundo
é *mobile*,
menos o
CESUPA”**

Relato de aluno,
2016.

Complementarmente foi questionado “Com qual frequência você busca informações no site do CESUPA?” e identificou-se que os gestores são as pessoas que mais acessam o site, seguidos pelos professores e alunos em termo de frequência de acesso, como se nota na Figura 33.

FIGURA 33 – Frequência de acesso ao site do CESUPA


Fonte: CPA, 2016.

■ Gestor ■ Aluno ■ Professor

O site é o canal de comunicação mais utilizado por todos os gestores, professores e alunos e o segundo canal mais utilizado pelos funcionários.

Dentre os resultados é possível destacar que:

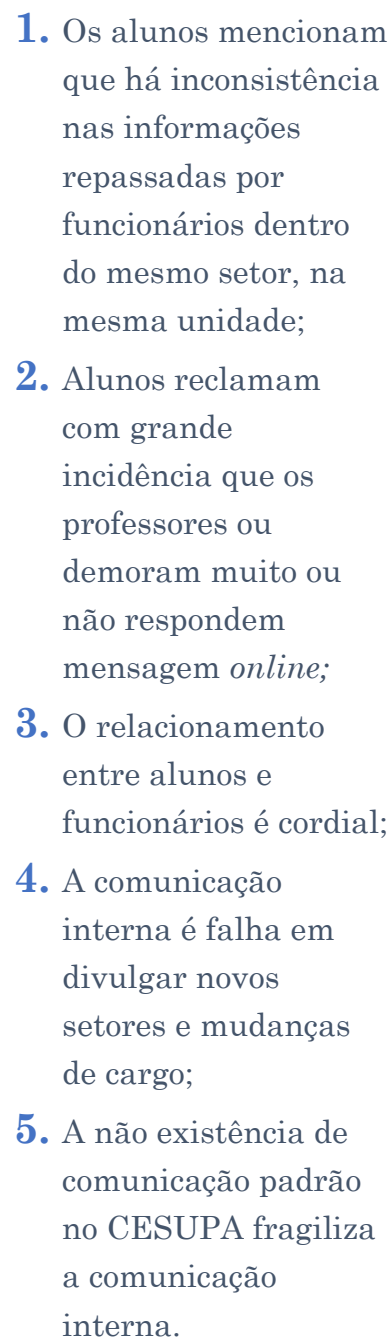
1. As funcionalidades do sistema *on-line* foram novamente bem avaliadas pelos alunos e professores, assim como nas avaliações anteriores;

2. O item "Considero que as informações no CESUPA são repassadas em tempo hábil" obteve a menor média atribuída pelos alunos (4,69) e gestores (3,90);
3. O item "Estou satisfeito com a comunicação do CESUPA nas redes sociais" encontra-se entre as menores médias, mas teve leve melhora;
4. O item "Considero que os funcionários do CESUPA conseguem dar esclarecimentos (...)" teve média acima de 4,8 na percepção dos docentes e alunos. Contudo, os gestores não compartilham dessa visão;
5. O site institucional é a primeira opção de todos os segmentos para buscar informações sobre o CESUPA e a frequência com que mais de 50% dos respondentes acessam o site é sempre ou quase sempre;
6. O Superior não é considerado um canal efetivo de comunicação no CESUPA.

Um dos principais destaques no Fórum de Representantes, em maio de 2016, foi a inclusão do acompanhamento das atividades complementares no sistema *on-line* ao longo do curso. Isto demonstra que soluções que permitam os alunos autossolução no sistema é um investimento atrativo para a IES.

Considerando o volume de falas espontâneas recebidos foi possível criar uma nuvem de palavras que apresenta aquelas com maior incidência entre alunos, gestores e professores. Em busca da simplicidade na divulgação dos resultados da autoavaliação, a CPA criou o infográfico, apresentado na Figura 34, a partir dos resultados obtidos em 2013 e dos relatados neste capítulo, permitindo a comparabilidade e facilitando a visualização das preferências e melhorias necessárias para a comunicação institucional.

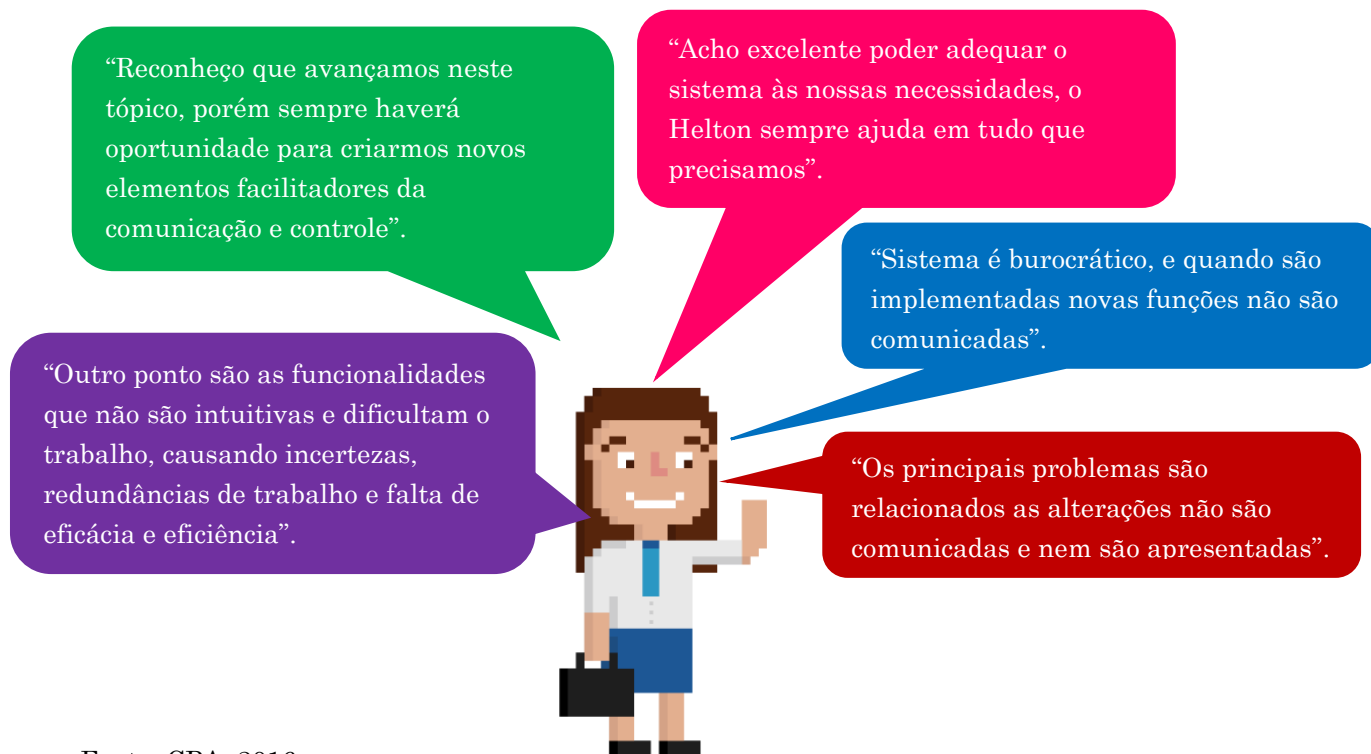
Pontos em destaque



Fonte: CPA, 2016.

Com base nas mesmas falas, mas específicas aos gestores pode se ter uma melhor compreensão dos acertos e desafios existentes para melhor servir a instituição. Para conhecer as principais falas veja a Figura 35.

FIGURA 35 – O que os gestores dizem sobre o sistema *on-line*?



Fonte: CPA, 2016.

Sugestões para melhoria da comunicação interna:



20. permitir o cadastro de projetos de extensão no sistema coordenador *on-line*;
21. revisar a interface e funcionalidades do sistema para melhor atender os usuários;
22. organizar as informações e funcionalidades no sistema por assunto;
23. incluir informações dos projetos do PDI para facilitar o acompanhamento das atividades;
24. permitir que um espaço específico aceite sugestões de melhorias tanto para o sistema quanto para o CESUPA;
25. aumentar soluções que permitam os próprios alunos resolverem situações institucionais no sistema;
26. investir em plataforma responsiva que adapte o formato do site tanto para acesso *desktop* quanto por *smartphones*.
27. intensificar a utilização do site como um canal de comunicação valioso na instituição e que por isso exige maior organização das informações, melhorar a interface e torná-la mais atraente e responsiva.

Sugestão para melhoria da comunicação interna:



- 28. estudar as funcionalidades necessárias para o sistema *on-line*, adequando às necessidades dos usuários;
- 29. disponibilizar um computador nas entradas do CESUPA que possibilite o acesso às informações de horário e local de eventos, cursos de extensão ou pós-graduações que estejam acontecendo na unidade;
- 30. criar um módulo no sistema *on-line* para ensalamento, que permita visualização das salas ocupadas, assim como o de blocagem do auditório.

3.3 Dimensão 9: Política de Atendimento aos Discentes

Nesta dimensão foi avaliado o Serviço de Apoio ao Estudante (SAE) oferecido pela Coordenação de Graduação (COGRAD/CESUPA). Com base nos achados da entrevista com a equipe de psicólogos do SAE/COGRAD, como exposto no [2.6 sobre as entrevistas focalizadas](#), e associado à pesquisa bibliográfica, propôs-se um instrumento de coleta de dados que será aplicado de maneira contínua. Este instrumento será disponibilizado após a intervenção psicopedagógica realizada por meio de folha impressa, na qual o aluno responderá e imediatamente depositará na urna anonimamente a partir de 2017.

Após a acreditação do Curso de Medicina pelo Sistema de Acreditação de Escolas Médicas (SAEME) foram apontados pelos avaliadores que o apoio aos discentes deveria ser ampliado. Em razão disso, a equipe do SAE elaborou planejamento para incorporação de ações para o ano de 2017 e ainda torá-lo ainda mais acolhedor, inclusive no nome.

4. EIXO 4: POLÍTICAS DE GESTÃO

As duas dimensões que compõem este eixo foram avaliadas e a análise desses resultados serão apresentadas nos subitens dessa sessão.

4.1 Dimensão 5: Políticas de Pessoal

As políticas de pessoal foram avaliadas pelos funcionários técnico-administrativo no segundo semestre de 2016 para avaliar a satisfação com o CESUPA.

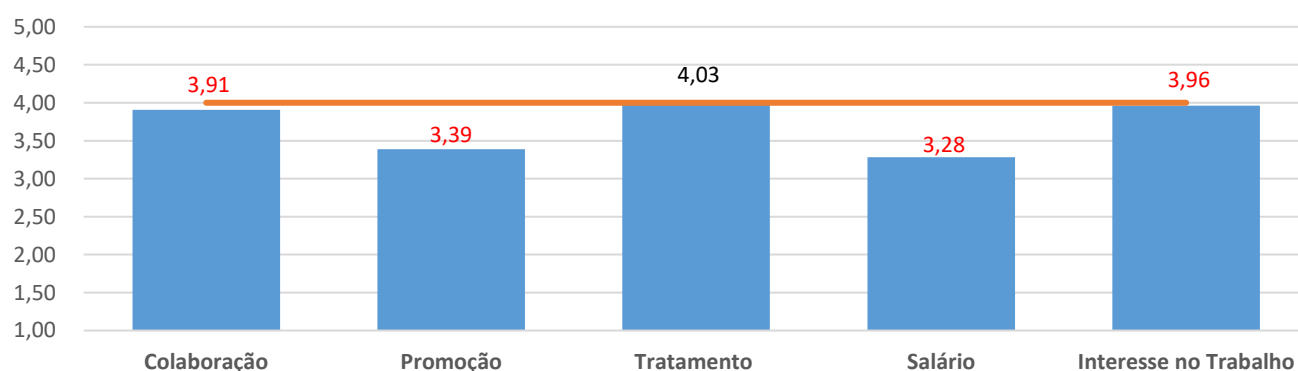
4.1.1 Percepção dos Funcionários Técnico-administrativos

A Figura 35 apresenta a percepção dos funcionários do CESUPA sobre a Dimensão Políticas de Pessoal a partir dos dados coletados em 2016.01 com fatores que influenciam a satisfação dos colaboradores com a IES. Os resultados representados pela **cor vermelha**, encontram-se abaixo da média mínima de referencial estabelecido (80%), nesse caso específico numa escala Likert de 5 pontos para facilitar a compreensão dos respondentes.

As médias gerais foram obtidas a partir da média aritmética dos resultados de todas as unidades, a saber: Almirante Barroso (AB), Alcindo Cacela (AC), Clínica Odontológica (CO), Clínica de Fisioterapia (CF), José Malcher (JM), Nove de Janeiro (9J), Nazaré (NZ) e Oliveira Belo (LAC). Os resultados específicos de cada unidade foram detalhados no Relatório o Índice de Satisfação dos Funcionários (ISF/CPA, 2016).

Os itens com menor desempenho foram I4 e I2 (meu salário comparado aos meus esforços no trabalho e as oportunidades de ser promovido na IES). O espírito de colaboração entre os colegas de trabalho é expressivo entre os colaboradores da Clínica de Fisioterapia e dentro da média mínima nas unidades Nazaré e LAC.

FIGURA 36 – Satisfação dos funcionários do CESUPA



Fonte: CPA, 2016.

Destaque-se que este último item (I2) obteve a maior frequência de escolha “não sei responder”, o que deve ser melhor analisado pelo RH ao acompanhar os percentuais dessa alternativa em cada unidade. O melhor o desempenho geral foi do item I3, único acima da média mínima (4,0). Observe-se, contudo, que as unidades José Malcher e Nazaré foram as únicas que puxaram a média para baixo. Convém reler os relatórios de autoavaliação 2015, que sinalizaram essa tendência. A menor média foi conferida ao Item 4, pois em todas as unidades ficou abaixo da média. Reincide nos dados qualitativos as reclamações quanto a falta de ticket alimentação.

O I5 teve o segundo melhor desempenho geral, sendo que o grau de interesse no trabalho dos funcionários da Nove de Janeiro, LAC, Alcindo Cacela e Clínica de Fisioterapia é maior que os das demais, que ficaram abaixo da média. A partir desses resultados foi calculada a média geral (3,71), que considerando a escala de cinco pontos, resulta em um ISF de 74,23%.

4.2 Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição

Nesta dimensão serão apresentados os resultados sobre a avaliação da Coordenação de Cursos de Graduação, realizada pelos alunos e professores.

4.2.1 Percepção dos Docentes

A percepção dos professores sobre a atuação de seus coordenadores é bastante positiva. Apenas uma média nos ciclos avaliados ficou aquém do esperado (4,74), ou seja, todas as demais de 2016.1 e 2016.2 são avaliados muito positivamente pelos professores, com a média geral de 5,52 e 5,49 respectivamente, como pode ser visualizado na Tabela 20. Dentro deste aspecto, constata-se que o professor visualiza o seu coordenador como alguém que gerencia o curso como um Líder, buscando abertura ao diálogo, trazendo melhorias, fomentando a participação na AAI, dando o *feedback* aos envolvidos, ressaltado sobre a importância do ENADE e participação em projetos de extensão.

O trabalho realizado pelos coordenadores é determinante para os resultados do curso no ENADE 2015.

Dentre os resultados apontados pelos docentes, destaca-se, com as maiores médias da avaliação tanto de 2016.1 quanto de 2016.2 (5,71 e 5,64, respectivamente), **a atenção dada pelos coordenadores no esclarecimento da importância do ENADE para o reconhecimento do trabalho desenvolvido nos cursos, cuidado este que permitiu ao CESUPA consolidar sua avaliação externa.**

O pior desempenho tanto de 2016.1 quanto de 2016.2 (5,31 e 5,24, respectivamente) foi atribuído ao *feedback* acerca dos dados obtidos na autoavaliação e acompanhamentos feitos em sala de aula. É de suma importância que dados de acompanhamento sejam repassados ao aluno, fomentando a melhoria da qualidade de ensino. Assim, este ponto deve ser revisto pelos coordenadores de modo que os professores recebam estas

informações e, além disso, sejam estimulados a refletir sobre elas, para que possam identificar suas fragilidades e aprimorar seu desempenho em sala.

TABELA 20– Percepção dos docentes sobre a Gestão de Curso

Indicadores	2016.1	2016.2	Var.
1. O (a) coordenador (a) é aberto (a) ao diálogo, críticas e sugestões em relação o curso?	5,12	5,14	0,02
2. O (a) coordenador (a) planeja, executa, acompanha e avalia ações que gerem a constante melhoria do curso.	5,28	5,32	0,04
3. O (a) coordenador (a) esclarece a importância de os professores participarem da autoavaliação institucional.	4,82	5,06	0,24
4. O (a) coordenador (a) dá feedback aos professores a partir dos acompanhamentos feitos em sala de aula e resultados da autoavaliação.	5,13	5,16	0,03
5. O (a) coordenador (a) esclarece a importância do ENADE para o curso (imagem externa do curso e da IES, e impacto no currículo do aluno).	4,75	4,89	0,14
6. O (a) coordenador (a) incentiva a participação dos professores e alunos em projetos de extensão, em eventos acadêmicos e profissionais.	5,02	5,05	0,04
7. Reconheço no (a) coordenador (a) a capacidade de liderança para inspirar e influenciar alunos e professores para benefício do curso.	4,86	4,84	- 0,03

Fonte: CPA, 2016.

Nos indicadores que tratam mais diretamente da imagem e postura do coordenador junto ao corpo acadêmico, os professores avaliam que seus gestores são abertos ao diálogo (5,61 – 5,62), incorporando sugestões e críticas no planejamento e execução de ações para a melhoria do curso (5,54 – 5,51). Tais

indicadores corroboram com o fato dos coordenadores serem vistos pelo corpo docente como líderes (5,53 – 5,50) capazes de inspirar e influenciar positivamente seus docentes e discentes na mobilização de ações para benefício do próprio curso. E de uma maneira prática, a participação de alunos e professores em projetos de extensão, eventos acadêmicos e profissionais, é incentivada pelos gestores de curso (5,46 – 5,44) e tem apresentado índices melhores que o ano de 2015.

Uma atenção deve ser dada à variação dos indicadores de 2016.1 para o 2016.2, que de modo sutil, sem perder de modo abrupto o patamar de qualidade desejado, vem reduzindo em diversos itens, exceto no que diz que o coordenador é aberto ao diálogo.

O relacionamento interpessoal do coordenador com os alunos é um ponto forte da avaliação.

4.2.2 Percepção dos Discentes

Como mostra a Tabela 21, o desempenho dos coordenadores na percepção dos discentes está dentro da média esperada tanto em 2016.1 e 2016.2 (5,12 – 5,14, respectivamente). Observa-se ainda, uma melhora entre os semestres, de modo que sete dos nove indicadores apresentaram uma variação positiva entre os semestres investigados. Esse processo pode ser atribuído, dentre outros fatores, ao maior engajamento institucional dos gestores a partir de sua inserção nos programas PAEX e PDG, nos quais eles recebem treinamento para desempenhar suas funções de gestão e liderança buscando a excelência da experiência de ensino.

TABELA 21 – Percepção dos discentes sobre a Gestão de Curso

Indicadores	2016.1	2016.2	Var.
1. O (a) coordenador (a) do curso é acessível aos alunos (disponibilidade para atendimento, facilidade de comunicação).	5,12	5,14	0,02
2. O (a) coordenador (a) tem bom relacionamento interpessoal com os alunos.	5,28	5,32	0,04
3. A coordenação do curso promove ações de mediação em situações eventuais de conflito ocorridas na relação professor-aluno.	4,82	5,06	0,24
4. O (a) coordenador (a) esclarece a importância de os alunos participarem da autoavaliação institucional.	5,13	5,16	0,03
5. O (a) coordenador (a) faz intervenções acadêmicas a partir dos acompanhamentos em sala e dos resultados da autoavaliação.	4,75	4,89	0,14
6. O (a) coordenador (a) esclarece a importância de os alunos participarem do ENADE (imagem externa do curso, responsabilidade e impacto no currículo do aluno).	5,02	5,05	0,04
7. A coordenação do curso orienta os alunos (na matrícula, no ajuste de matrícula, nas atividades complementares, p.ex.).	4,86	4,84	- 0,03
8. A coordenação do curso promove momentos de diálogos com os alunos sobre a formação acadêmica, o currículo do curso e o mercado de trabalho.	5,13	5,12	- 0,01
9. Reconheço no (a) coordenador (a) a capacidade de liderança para inspirar e influenciar os alunos para benefício do curso.	5,12	5,14	0,02

Fonte: CPA, 2016.

Entre os indicadores analisados, sobressai como ponto forte da avaliação o relacionamento interpessoal (5,28 – 5,32) entre alunos e coordenadores, o que facilita todos os outros aspectos relacionados à gestão, como o ser líder, estar acessível, intermediar de conflitos, fomentar a importância da participação discente na AAI e no ENADE, realizar a tomada de decisão a partir dos acompanhamentos de sala e dados da CPA, que se apresentam em contínuo crescimento. O bom desempenho nestes critérios é de extrema importância para o exercício das atividades do gestor, uma vez que facilita a relação dele com os discentes, e com isso, todos os demais aspectos gerenciais.

A orientação dos alunos (desde a matrícula, ajuste de matrícula e atividades complementares) e a promoção de momentos de diálogo sobre a formação, como a

promoção de eventos que promovam diálogos sobre formação acadêmica, currículo do curso e mercado de trabalho, necessitam melhorar, uma vez que foram os únicos critérios que tiveram uma involução entre os semestres.

Sugestões aos coordenadores:

31. esteja mais presente nos períodos iniciais do curso;
32. entre nas turmas para conversar sobre desempenho dos alunos, destacando a necessidade de amadurecimento dos alunos visto que muitos professores reclamaram da falta de interesse e iniciativa;
33. acompanhe de perto o desempenho das turmas que farão ENADE em 2017, 2018 e 2019;
34. analise os relatórios qualitativo e quantitativos de turma com o objetivo de identificar as principais reclamações dos docentes acerca das turmas do curso. Assim, a coordenação poderá elaborar ações nos itens destacados e acompanhar o desenvolvimento de cada turma;
35. apresente as médias aos docentes (avaliação docente) com o intuito de reforçar o trabalho que está sendo realizado e motivá-los a analisar seus resultados individuais e tomar ações para reverter situações problemáticas;
36. realize *feedback* individual com os docentes que obtiveram menores médias para poder acompanhá-los e auxiliá-los no seu desenvolvimento junto a COGRAD;
37. alinhe professores que trabalham no mesmo período, para melhorar o fluxo informacional sobre as atividades do próprio curso, como a divulgação das notas da atividade integrada realizando;
38. converse com os professores sobre a importância do plano de ensino, pois muitos alunos reclamaram sobre o professor não utilizar corretamente o plano, fugindo dos assuntos, atrasando ou até mesmo deixando de abordar todos os conteúdos ao longo do semestre;
39. incentive todos os docentes a realizarem *feedbacks* das atividades avaliativas em sala de aula.



Acredita-se que o aumento da acessibilidade e a melhoria no diálogo coordenação-aluno sejam ponto-chaves para a melhoria da gestão e sinal de que o CESUPA está no caminho correto. A formação contínua do gestor deve continuar, para atualizar, e mostrar o melhor caminho a percorrer para a melhor satisfação do aluno e a alcance do compromisso social do CESUPA.

4.3 Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira

O CESUPA vem aperfeiçoando a elaboração de seu orçamento anual a partir da utilização de um sistema de custos estruturado à sua realidade acadêmico-administrativa, facilitando a tomada de decisão dos gestores. Além disso, uma

importante medida adotada ainda na vigência do PDI 2011-2015, foi a reestruturação da Pró-Reitoria de Administração, com a criação da Coordenação de Planejamento e Desenvolvimento, que atua em conjunto com a Coordenação Financeira. Essa medida colaborou para a consolidação de um ambiente integrado, proporcionando maior aproximação entre as áreas acadêmica e administrativa.

A receita da ACEPA, mantenedora do CESUPA, se demonstra suficiente para manter as ações de sua mantida, pois demostram-se capaz de colocar à disposição dos cursos: a) infraestrutura necessária para os cursos, tais como instalações prediais, laboratórios, biblioteca e TIC, por exemplo; e b) corpo docente qualificado com elevado grau de titulação, 76,90% de mestres e doutores, com apenas 10,23% de professores com regime de trabalho horista, o que se reflete no envolvimento desses docentes com o projeto institucional.

A captação de recursos pela IES se dá em grande parte pela arrecadação das mensalidades dos diversos cursos de graduação e pós-graduação, que representam quase a totalidade de seu faturamento total. Desse modo, a Política de Ensino de Graduação / Expansão da Graduação (PDI 2016-2020), por meio dos Programas de Expansão da Graduação com a criação de novos cursos, como Psicologia, em processo de autorização, e pelo aumento de vagas em Direito e Medicina, possibilita a expansão do CESUPA e contribui para o aumento da arrecadação de receita (Relato do Coordenador Financeiro do CESUPA, 2016). Sublinhe-se que a receita total auferida no exercício de 2016 foi de R\$ 113.679.916,27 (CENSO, 2016).

Diante dessa expansão, o CESUPA planeja a ampliação de suas instalações com a inauguração, no segundo semestre de 2017, da nova unidade para o funcionamento do curso de Direito, evidenciando coerência entre planejamento e sustentabilidade financeira. Ressalta-se, assim, que o PDI impõe que a criação de novos cursos, além da viabilidade acadêmica, deve estar em consonância com a sustentabilidade econômica e financeira da IES.

5. EIXO 5: INFRAESTRUTURA FÍSICA

5.1 Dimensão 7: Infraestrutura Física

O eixo cinco refere-se a todas as categorias que formam a Dimensão 7: Infraestrutura Física, que foi analisada no segundo semestre de 2016. Os resultados de cada unidade podem ser conhecidos na Tabela 22.

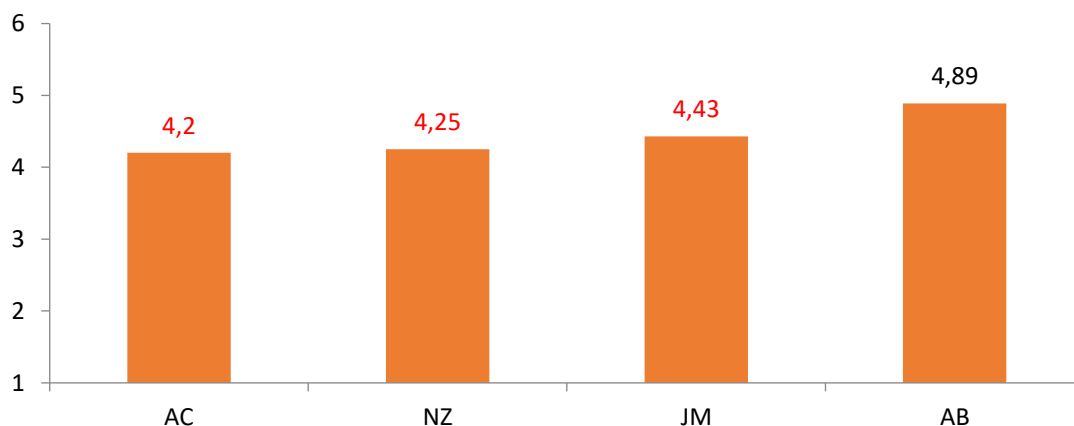
TABELA 22 – Percepção sobre infraestrutura

Itens	JM	AC	AB	NZ	CESUPA
A biblioteca tem estrutura adequada e disponibilidade de acervo.	4.83	3,78	5.17	4.62	4,60
As instalações do CESUPA são visivelmente limpas e conservadas (salas de aula, banheiros, laboratórios e corredores)	4.81	4.97	5.59	4.89	3,82
As salas de aula do CESUPA são devidamente equipadas.	4.71	4.71	5.37	5.02	4,95
A lanchonete oferece produtos com qualidade proporcional aos preços praticados.	3.36	3.32	3.41	2.46	3,14
Média Geral	4.43	4.20	4.89	4.25	4,44

Legenda: JM: José Malcher; AC: Alcindo Cacelo; AB: Almirante Barroso; e NZ: Nazaré.

Fonte: CPA, 2016.2.

Para apresentação detalhada desta análise, os resultados de cada unidade de ensino do CESUPA serão divididos em seções específicas. Em todas as unidades foi analisada a biblioteca (infraestrutura e disponibilidade de acervo), instalações da instituição (limpeza e conservação), salas de aula (devidamente equipadas) e lanchonete (qualidade e preços praticados). A Figura 36 demonstra o comparativo da média geral recebido em cada unidade. Apenas a unidade Almirante Barroso obteve média geral acima de 4,8.

FIGURA 36 – Percepção sobre infraestrutura

Legenda: JM: José Malcher; AC: Alcindo Cacelo; AB: Almirante Barroso; e NZ: Nazaré.

Fonte: CPA, 2016.2

5.1.1 Unidade Alcindo Cacela

Dentre todas as unidades, a Alcindo Cacela é a que avalia com a nota mais baixa a infraestrutura do seu prédio (4,20), e está aquém do estabelecido pela instituição. Lanchonete (3,32) seguido de biblioteca (3,78) têm as notas mais insuficientes, desafiando a gestão na prestação destes serviços.

Da mesma forma que em anos anteriores, a biblioteca com menor média foi a da Unidade Alcindo Cacela, que atende os alunos de Direito. Isto deve-se, como identificado nos Fóruns com os alunos (Falaí) a rapidez com que os conteúdos da área são renovados e/ou alterados, tornando o acervo obsoleto e desatualizado. As ações acerca dessa fragilidade são apresentadas no [Capítulo 06](#).

As salas de aula (4,71) estão todas equipadas com Datashow, CPU, caixa de som, dentre outros, disponíveis fixos na sala de aula, no entanto os alunos ainda avaliam que o equipamento não é suficiente. É necessário investigar melhor tal achado, para que gere a satisfação que se espera no alunado. Quanto à limpeza/ conservação das salas de aula, obteve a melhor nota (4,97), evidenciando o compromisso da gestão em manter os espaços viáveis e agradáveis para a realização das atividades.

Sugestões para melhorias da Unidade Alcindo Cacela:



- 40. mudar a sinalização da lotação máxima no elevador;
- 41. instalar novo elevador;
- 42. reposicionar o espaço destinado aos serviços de cópia na unidade para um local mais próximo da Biblioteca;
- 43. disponibilizar armário para os alunos que passam tempo, além do horário de aula, no CESUPA desenvolvendo atividades como no NPJ ou nas clínicas para que possam ser utilizados, mesmo que em rodízio;
- 44. verificar a possibilidade de aumentar o espaço do braço das carteiras dos estudantes.

5.1.2 Unidade Almirante Barroso

Dentre todas as unidades, a Almirante Barroso é a que avalia com a nota mais alta a infraestrutura do seu prédio (4,89), a única que atingiu o valor estipulado institucionalmente. A lanchonete foi a única a ter nota insuficiente (3,41), sendo necessária revisão da qualidade (opções, sabor e conservação) dos alimentos servidos, bem como melhora da ventilação do espaço físico (os alunos sugerem a colocação de mais ventiladores). A biblioteca (5,17) tem atualização de livros constantemente, gerando satisfação nos alunos. A sala de aula e seus equipamentos (5,37) foram planejados e atende de modo satisfatório o projeto político pedagógico. Por fim, a limpeza e conservação dos espaços (5,59) obteve a nota mais alta, sendo enfatizada de modo bem positivo pelos alunos a limpeza dos banheiros.

Sugestões para melhorias da Unidade Almirante Barroso:



- 45. realizar estudo de qualidade da água nos bebedouros;
- 46. apresentar a lanchonete as considerações dos alunos sobre o preço, variedade de alimentos - cardápio repetitivo;
- 47. instalar tomadas de energia elétrica na biblioteca nas áreas utilizadas pelos alunos;
- 48. conscientizar os alunos sobre a manutenção das peças anatômicas nos laboratórios de morfofuncional.

5.1.3 Unidade José Malcher

A unidade José Malcher obteve nota geral (4,43), aquém do estabelecido pela instituição. A lanchonete (3,36) é o local que obteve menor média. As salas de aula (4,71) estão todas equipadas com Datashow, CPU, caixa de som, dentre outros, disponíveis fixos na sala de aula, no entanto, os alunos ainda avaliam que o equipamento não é suficiente. É possível inferir que isto se deve a especificidade dos cursos (área tecnológica e social aplicada) que funcionam na referida unidade necessitam de um maior aporte tecnológico tanto de equipamentos quanto programas. É necessário investigar melhor tal achado, para que gere a satisfação que se espera no alunado. Limpeza e conservação dos espaços (4,81) bem como biblioteca receberam médias acima do que se preconiza pela instituição, sendo ainda passível de melhora, mas já bem avaliado pelos alunos.

Sugestões para melhorias da Unidade José Malcher:



- 49. melhorar a refrigeração do auditório;
- 50. ampliar o espaço físico do auditório;
- 51. reposicionar o espaço destinado aos serviços de cópia na unidade José Malcher para um local mais próximo da Biblioteca;
- 52. dedetizar as salas de aulas;
- 53. aprimorar o sistema de identificação de digitais pelas catracas;
- 54. destinar um espaço para descanso e convivência aos alunos que passam tempo adicional no CESUPA, além do horário de aula;
- 55. revisar cabeamento dos equipamentos multimídia e caixa de som nas salas de aula dos estudantes.

5.1.4 Unidade Nazaré

A unidade Nazaré obteve nota geral (4,25), também abaixo do estabelecido pela instituição. A lanchonete (2,46) é o local que obteve nota mais insuficiente. A biblioteca (4,62) também está aquém do esperado, dado este que pode estar relacionado com o fato de que é a única unidade que ainda não disponibiliza o acesso livre ao acervo. Instalações também são consideradas limpas e conservadas (4,89), e as salas devidamente equipadas (5,02) com Datashow, CPU, caixa de som, dentre outros, disponíveis fixos na sala de aula.

As recomendações gerais da CPA para a melhoria da infraestrutura nas unidades de ensino, com base nos resultados coletados em 2016, são apresentadas abaixo. É importante mencionar que não foram elaboradas sugestões específicas para unidade Nazaré em virtude dos planos institucionais e da recente aquisição de novo prédio em 2016, destinado ao curso de Direito.

Sugestões melhorias da infraestrutura:



56. disponibilizar micro-ondas próximo a área das lanchonetes;
57. apresentar aos gestores das lanchonetes as críticas dos alunos sobre preço, variedade, qualidade e reposição de alimentos;
58. adequar o horário de funcionamento das lanchonetes aos horários dos cursos;
59. repor produtos nas lanchonetes para os três turnos, conforme funcionamento dos cursos nas unidades;
60. estudar novo formato que permita a diminuição das filas nas lanchonetes em horário de intervalo;
61. atualizar periodicamente o acervo, sobretudo do curso de Direito;
62. fazer uma campanha de conscientização para utilização adequada dos livros (manutenção);
63. treinar os funcionários do Apoio, CTIC e biblioteca para melhoria no atendimento aos alunos;
64. expandir o sinal de *wi-fi* nas unidades;
65. revisar o processo/protocolo de encaminhamento de arquivos para impressão via sistema e quais impactos da junção dos serviços de cópia e impressão;
66. criar aplicativo para acesso dos serviços via celular;
67. fazer levantamento dos aparelhos multimídia para testar a qualidade das imagens, sobretudo daqueles utilizados nos cursos de Odontologia e Publicidade, que exigem fidelidade da imagem e cores;
68. revisar o sistema de controle para minimizar os vírus nos computadores da IES;
69. ampliar a disponibilização de chuveiro no banheiro dos alunos;
70. elaborar plano para renovação da Clínica Odontológica;
71. padronizar a identidade visual das fachadas das unidades de ensino e das de ensino e serviço.
72. atualizar as placas de sinalização interna.



Relato do PDI 2011-2015

Relato do PDI 2016-2020

Este relato apresenta os compromissos assumidos e quais foram realizados no primeiro ano de execução do PDI 2016-2020.

O Relato do PDI 2016-2020 foi elaborado para permitir o claro acompanhamento da execução dos programas e projetos institucionais ao mesmo tempo em que possibilita meios para diagnosticar quais ajustes são necessários ao longo do tempo. Considerando-se o transcorrer de apenas um ano deste plano foram utilizadas duas categorias para esta análise: Projetos iniciados e Projetos não iniciados, os quais serão relatados neste capítulo.

1. Planejamento participativo e engajamento institucional

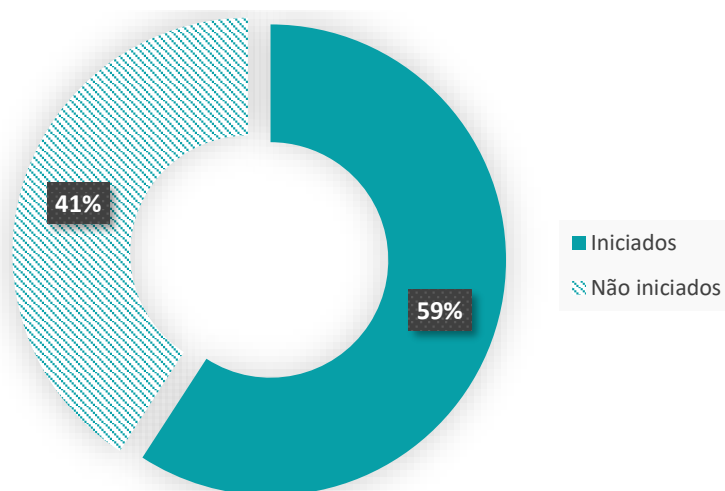
O caminho percorrido pelo CESUPA nesses mais de 25 anos de existência trouxe o amadurecimento de técnicas e ferramentas gerenciais para o maior engajamento das pessoas para o alcance dos objetivos institucionais. Uma materialização disto veio por meio do processo de elaboração do PDI 2016-2020, que envolveu toda a comunidade, como relatado no referido [documento](#).

2. SÍNTESE DAS REALIZAÇÕES DO PDI

Desde 2012, a CPA tomou como compromisso relatar os avanços dos programas e projetos do PDI em vigência, no Relatório Anual de Autoavaliação, tornando uma prática permanente e que contribui para o gerenciamento dos ativos organizacionais que, quando registrados, facilitam a recuperação das informações e aprimora o conhecimento institucional, sobretudo das experiências de sucesso e daquelas que exigem novos rumos.

O **PDI 2016-2020 está organizado em 12 Políticas e 35 programas, que se desdobram em 71 projetos**, dos quais 42 (59,15%) foram iniciados e 29 (40,85%) ainda não foram iniciados, conforme apresenta a Figura 37. A partir dessa visualização torna-se simples o ato de monitoramento do plano institucional. Devido 2016 ser o primeiro ano do atual ciclo do PDI, os projetos foram divididos em nessas duas categorias: **(a) Iniciados com 42 projetos** e **(b) Não iniciados com 29 projetos**.

FIGURA 37 – Percentual de execução do PDI 2016-2020



PDI em marcha

O primeiro ano de execução do PDI alcançou 59% de realização dos projetos anunciados no plano.

Fonte: CPA, 2017.

2.1 Política de Planejamento e Avaliação Institucional

Contemplada com apenas **1 programa**, a **Política de Planejamento e Avaliação** foi dividida em **4 projetos** que foram executados no ano de 2016, sendo assim, esta política foi **totalmente iniciada**.



100%

2.2 Política de Desenvolvimento Institucional

Esta política teve como enfoque **3 programas**: (a) Programa de desenvolvimento de Gestores, (b) Programa de Cooperação Interinstitucional e (c) Programa de Fortalecimento da Editora CESUPA. A partir destes surgiram **6 projetos**, na qual **2 foram iniciados** e **4 não foram executados** em 2016.



33%

2.3 Política de Ensino de Graduação

A **Política de Ensino de Graduação** foi planejada a partir de **4 programas** divididos em **10 projetos**. Destes, **4 projetos foram iniciados** (Curso de Psicologia, Expansão de Vagas no Curso de Direito, Projeto Sócrates e Capacitação dos Professores em Aprendizagem Ativa) e **6 não tiveram nenhuma ação executada** em 2016.



40%

2.4 Política de Ensino de Pós-Graduação

Planejada a partir de **2 programas** (Programa de Expansão da Pós-Graduação Lato Sensu e Programa de Ampliação da Pós-Graduação Stricto Sensu), a **Política de Ensino de Pós-Graduação** foi dividida em **4 projetos**. Destes, apenas **1 foi iniciado** no ano de 2016 (Interiorização da Pós-Graduação).



25%

2.5 Política de Extensão

Dividida em **6 programas**, a **Política de Extensão** do CESUPA teve como enfoque **18 projetos**, estando **11 na categoria iniciados** e **7 na categoria de não iniciados** no último ano. Dentre os projetos não iniciados estão: CESUPA Sênior, Apoio a Gincanas e Práticas Desportivas, 15 Minutos de Cultura, CESUPA na Minha Cidade, “De Olho no Futuro”, Consultoria Solidária e Investidor Junior.



2.6 Política de Iniciação Científica, Tecnológica, Pesquisa e Estímulo à Produção

A **Política de Iniciação Científica, Tecnológica, Pesquisa e Estímulo à Produção** teve **1 programa** planejado, que se divide em **5 projetos**. Destes, **4 projetos foram iniciados** (PIBICT, Jornada de Iniciação Científica e Desenvolvimento Tecnológico, Grupos de Estudos Temáticos e Criação de Grupos de Pesquisa) e **1 não foi executado** no ano de 2016 (Programa de Estímulo a Produção Científica).



2.7 Política de Atendimento ao Estudante

Composta por **3 programas**, esta política teve **3 projetos iniciados** (Apoio a Comunidade Estudantil, Monitoria e Plano de Comunicação e Marketing do CESUPA) e **3 projetos não iniciados** em 2016 (Nivelamento, Jovens Docentes, Núcleo de Profissionais Egressos do CESUPA), totalizando assim 6 projetos.



2.8 Política de Comunicação Institucional

Planejado a partir de **2 programas**, a **Política de Comunicação Institucional** se divide em **4 projetos**, na qual **1 projeto está na categoria iniciado** (Plano de

Comunicação e Marketing) e **3 projetos foram caracterizados como não iniciados** (Soluções Tecnológicas no CESUPA, Repositório da Produção Acadêmica do CESUPA e Repositório do Conhecimentos Organizacional do CESUPA).

25%

2.9 Política de Desenvolvimento de Pessoas

A **Política de Desenvolvimento de Pessoas** está organizada em **3 programas** que estão divididos em **6 projetos**, na qual **5 foram iniciados** e **1 não iniciado** em 2016 (Rede de Aprendizagem Ativa).

83%

2.10 Política de Organização e Gestão Institucional

Organizada em apenas **1 programa**, a **Política de organização e Gestão Institucional** contempla **2 projetos** que foram iniciados no ano de 2016 (Reorganização da Estrutura Organizacional do CESUPA e Fortalecimento do Setor de Regulação e Supervisão), caracterizando esta política como **totalmente iniciada**.

100%

2.11 Política de Investimentos

Composta por **6 programas**, a **Política de Investimentos** do CESUPA teve como objetivo principal seis áreas da instituição: (a) Infraestrutura Física, (b) Tecnologia da Informação, (c) Ampliação e Atualização do Acervo Bibliográfico, (d) Projetos de Extensão, Pesquisa e Iniciação Científica e Tecnológica, (e) Capacitação Docente e Técnica e (f) Projetos de Avaliação e Desenvolvimento Institucional. Destes, **apenas o último programa citado não foi iniciado** no ano de 2016, porém o mesmo será executado em 2017.

83%

2.12 Política de Infraestrutura

Esta política foi organizada em **3 programas** que se desdobram em **7 projetos**. Dentre estes, **6 projetos foram iniciados** no ano de 2016 e **1 não foi iniciado** (Melhorias de Computadores de uso Administrativo).





Ações a partir da AAI

Ações a partir dos resultados da AAI

Conheça as melhorias implantadas e planejadas com base nos resultados da autoavaliação

As melhorias implantadas a partir dos resultados da autoavaliação são expostas nesse capítulo em três seções:

1. melhorias implantadas na IES distribuídas nas 10 dimensões do SINAES;
2. planejamento das ações de melhoria para 2017 com base nos resultados da AAI de 2016.

A primeira seção - **MELHORIAS IMPLANTADAS NA IES** - foi dividida, considerando as 10 dimensões do SINAES. A segunda seção - **PLANEJAMENTO DE AÇÕES A PARTIR DOS RESULTADOS DA AUTOAVALIAÇÃO** - foi organizada com base nos instrumentos de avaliação interna do CESUPA, privilegiando a relação estreita entre avaliação e planejamento, parte nuclear do Projeto de Autoavaliação Institucional desta IES, uma vez que é dentro desta organização que os coordenadores de curso elaboram seus planos de ação.

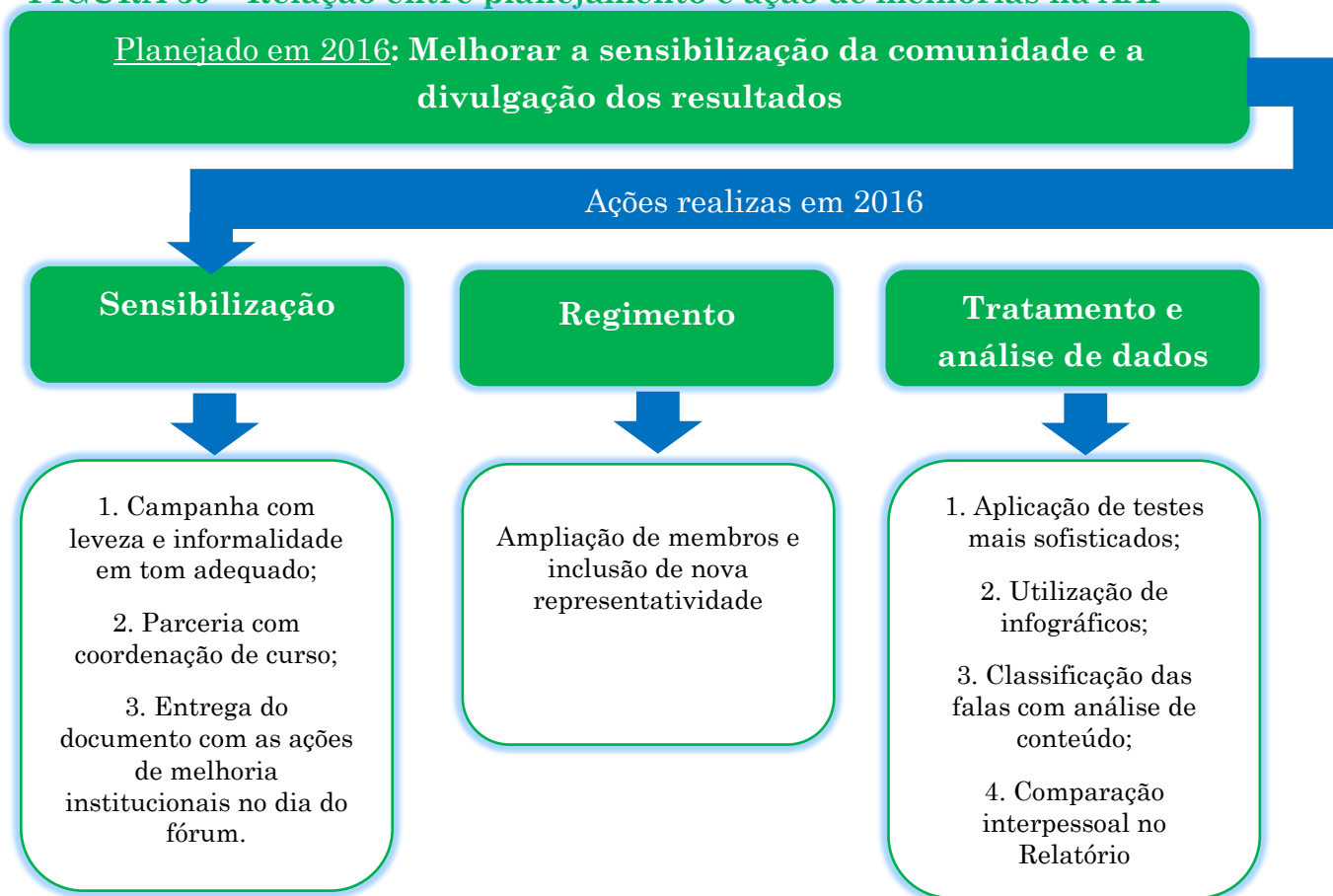
1. MELHORIAS IMPLANTADAS NA IES

As melhorias implantadas estão organizadas nos 5 eixos do instrumento de avaliação externa nos subitens dessa seção.

1.1 Planejamento e Avaliação Institucional

Com a meta-avaliação realizada semestralmente nas reuniões de lições aprendidas na CPA é possível examinar quais ações merecem ajustes e aquelas que devem ser mais exploradas. Além disso, mesmo quando a AAI não é objeto na coleta de dados os participantes fazem comentários sobre o processo, possibilitando a análise permanente do trabalho da CPA. As principais melhorias realizadas são apresentadas na Figura 39.

FIGURA 39 – Relação entre planejamento e ação de melhorias na AAI



Fonte: CPA, 2016.

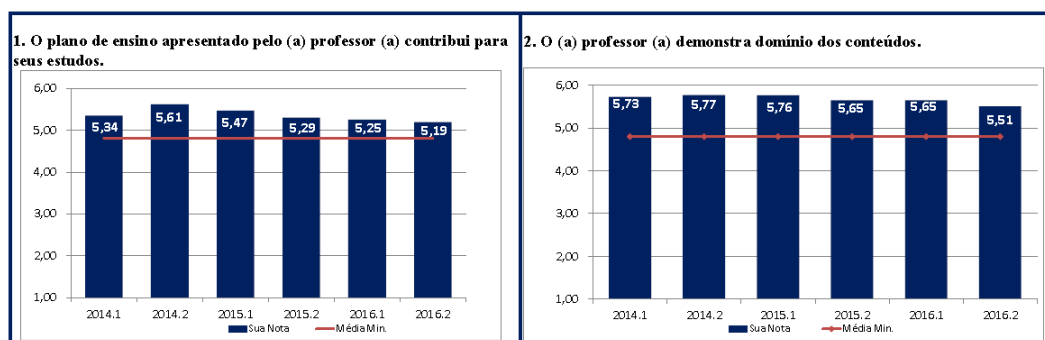
Em 2016 foram implementadas melhorias no tratamento de dados e nos relatórios com os resultados da avaliação docente, da avaliação da coordenação de curso, das turmas, e dos cursos de graduação. Destacam-se entre as principais melhorias:

- 1 Inclusão do número de respondentes para cada item avaliado;
- 2 Apresentação da trajetória avaliativa que compreende os resultados desde 2014.1 de todos os itens avaliados para comparabilidade intrapessoal na avaliação docente (ver Figura 40) e de coordenação de curso;
- 3 O relatório quantitativo de avaliação da coordenação de curso passou a conter tanto os resultados da percepção de alunos e professores;
- 4 Os relatórios qualitativos passaram a apresentar as justificativas das discordâncias dos respondentes, isto é, incluiu os comentários das pessoas que não estão inteiramente satisfeitas com os itens avaliados, o que permite a melhor compreensão dos resultados quantitativos;
- 4 O relatório do desempenho das turmas passou a destacar as turmas com menores resultados na percepção geral dos professores daquele semestre e ainda apresentar a comparação entre a média atribuída pelo docente à turma com a média que o mesmo docente recebeu desta turma, permitindo um exame dos resultados nas reuniões de planejamento.

FIGURA 40 – Exemplo das melhorias no relatório da Avaliação Docente

A autoavaliação no CESUPA busca aperfeiçoar continuamente os valores firmados no projeto institucional a partir da análise crítica e reflexiva da comunidade, do autoconhecimento e da autoregulação. Assim, pautando-se nos valores de comparabilidade intrainstitucional e permanência, a CPA realizou um estudo com o objetivo de proporcionar aos docentes o acompanhamento longitudinal de sua própria trajetória avaliativa ao longo de seis semestres (2014 a 2016), em cada um dos itens que compõem a avaliação do desempenho docente no CESUPA. Para facilitar a análise, todas as médias foram transformadas proporcionalmente para a escala de 6 pontos e em todos os gráficos foi traçada uma linha com a média mínima (4,8).

A comparação é intrapessoal, pois considera apenas o resultado do docente dentro de uma perspectiva transformadora e formativa, fortalecida por um feedback contínuo. Portanto, acompanhe abaixo a evolução das suas médias nesse período. Desde já agradecemos sua receptividade e estamos disponíveis para esclarecimentos e contribuições.



Fonte: Print de relatório individual da avaliação docente (CPA, 2016).

Os processos de trabalho inerentes a AAI também evoluíram, sobretudo quando se trata da materialização dos valores da CPA no que concerne a **celeridade**. Uma evidência disto corresponde ao tempo consumido para elaboração dos relatórios quantitativos específicos com resultados individuais dos docentes e dos coordenadores de curso. O que antes poderia levar meses de árduo trabalho, após programação em banco de dados, foi possível de ser realizado dentro de um dia.

Tornou-se possível produzir em apenas um dia os mesmos relatórios quantitativos que demoravam semanas ou até meses para serem finalizados.

Houve a **eliminação de retrabalho** para produção desses relatórios, que antes “passeavam” em diversos formatos de programa até chegar no arquivo final que era encaminhado ao destinatário.

Considera-se ainda que a **transparência** foi um valor muito exercitado principalmente quando os membros da comissão idealizaram a 1ª. Semana da Avaliação Institucional do CESUPA, que inclusive foi destaque no mês de janeiro de 2016, no calendário acadêmico da instituição, como demonstra a Figura 41. O planejamento para 1ª. Semana de Avaliação Institucional incluiu em seu escopo as principais dúvidas de professores e gestores.

FIGURA 41 – Semana da Avaliação Institucional no calendário 2017

CALENDÁRIO ACADÊMICO - 1º SEMESTRE DE 2017													
JANEIRO							Dia	Atividade					
D	S	T	Q	Q	S	S	09 a 13	I Semana de Avaliação Institucional do CESUPA					
1	2	3	4	5	6	7	23	Início das aulas para as turmas MD11 e MD12 do Curso de Medicina					
8	9	10	11	12	13	14	25 e 26	Colação de Grau – Turmas do 2º Sem/2016					
15	16	17	18	19	20	21	30	Início da Semana de Acolhimento - Turmas MD1 do Curso de Medicina					
22	23	24	25	26	27	28							
29	30	31											
								8 dias letivos					

Fonte: Calendário Acadêmico de 2017 do CESUPA, 2017.

O objetivo dessa semana é aproximar gestores, funcionários, docentes e coordenadores da CPA e vice-versa, desmistificando a máxima de que “autoavaliação é coisa de CPA”. A autoavaliação é compromisso de todos da instituição. O foco é a autoavaliação e como ela ocorre em detalhes, destacando os avanços e desafios que precisam da participação de todos para serem transpostos.

Consequentemente, ampliando o significado e sentido de avaliar para que gestores possam cada vez mais utilizar os resultados da autoavaliação para subsidiar suas decisões, pois quanto mais compreenderem o processo da AAI mais segurança terão em tomar iniciativas com base nos relatórios e diagnósticos da CPA.

A **simplicidade** também foi alvo da CPA. Um ponto que evidencia este fato foi a adoção de infográficos para divulgar até os resultados mais extensos, como da avaliação da comunicação, a exemplo do exposto na [Figura 33](#). A disponibilização dessa mídia tanto por e-mail quanto por meio do *whatsapp* ampliou o alcance das pessoas, o que foi elogiado por alunos e gestores.

1.2 Desenvolvimento Institucional

1.2.1 Missão e PDI

Uma melhoria nessa dimensão relaciona-se ao corpo do PDI 2016-2020, visto que apresenta os setores responsáveis para cada um dos projetos planejados. Isto facilita não só a execução como o acompanhamento do referido plano. Assim, foi elaborada uma planilha que permite a inclusão contínua de dados para este fim. Quanto à missão institucional podem-se destacar as ações de capacitação dos professores em metodologias ativas de ensino.

Outro avanço institucional corresponde a maior integração entre gestores por meio das atividades que ocorrem no âmbito do PDG, que realizou encontros mensais no primeiro semestre de 2016, além de uma série de encontros contínuos no mês de janeiro do referido ano para a capacitação dos gestores.

1.3 Políticas Acadêmicas

1.3.1 Políticas para o ensino, pesquisa e extensão

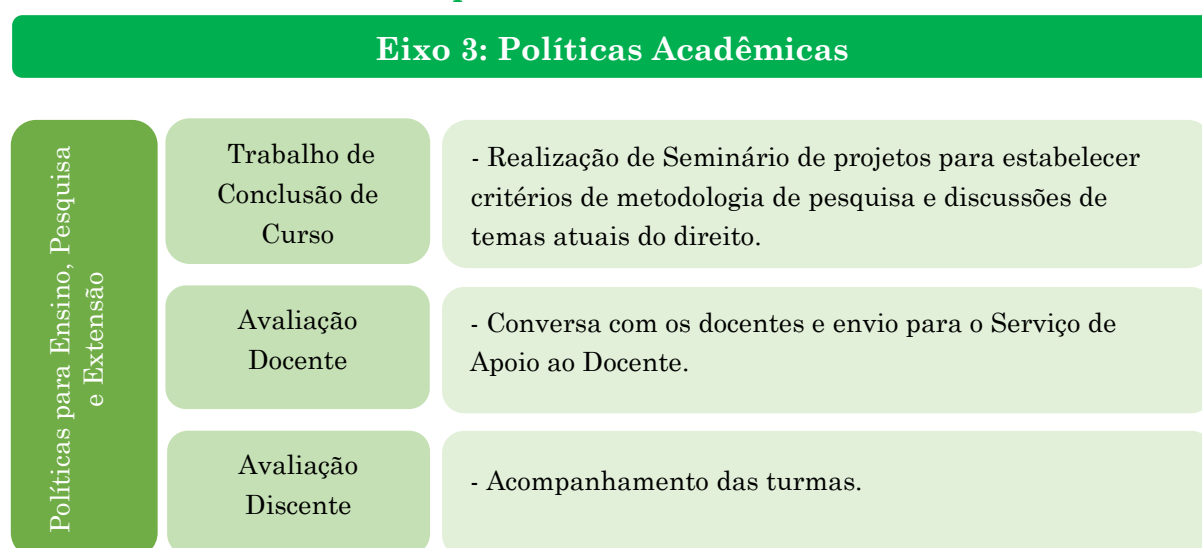
A partir dos resultados da AAI e das sugestões conferidas pela CPA em relatórios anteriores à COGRAD pode-se destacar as seguintes ações de melhorias:

1. a sensibilização da importância dos planos de ensino pode ser evidenciada no fato de 80% do quadro docente na instituição pública em dia os seus planejamentos de ensino, com a indicação de cronograma de aulas. No entanto, **há relatos de que um grupo reduzido de docentes não cumpre o que está acordado no plano de ensino, principalmente quando se trata da avaliação da aprendizagem;**

2. os docentes com baixo desempenho nos resultados da avaliação docente nos indicadores Metodologia e Avaliação da Aprendizagem foram convidados para participar dos encontros com os novos docentes. Isto ocorreu com professores dos Cursos de Engenharias e Administração;
3. as oficinas centradas na Aprendizagem Ativa focaram na adesão dos docentes;
4. alguns docentes a partir do feedback registraram o que deviam melhorar, mas não assumiram como fariam, pois ainda não se estruturou o plano sugerido pela CPA, no qual o professor a partir da sua percepção em diálogo com o coordenador de curso e COGRAD faça as sugestões e se comprometa com a execução deste.

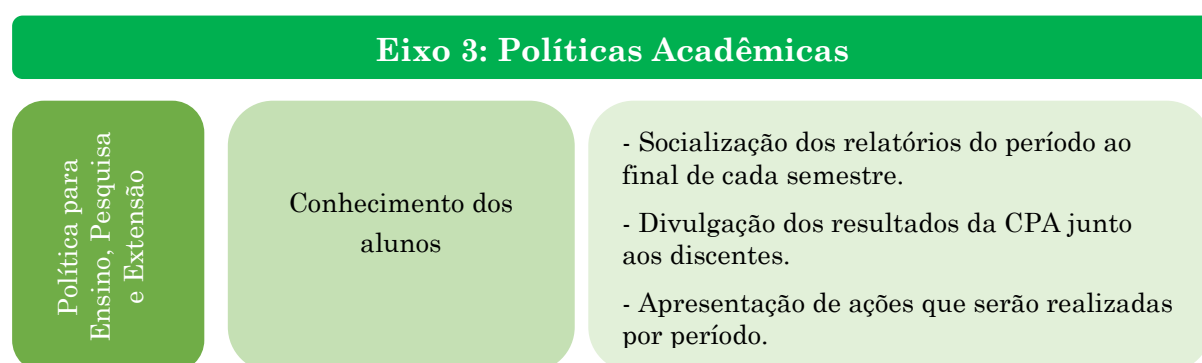
As ações realizadas pelas coordenações de curso, nesta dimensão, serão apresentadas nas Figuras 42, 43 e 44.

FIGURA 42 – Melhorias implementadas no curso de Direito em 2016.1

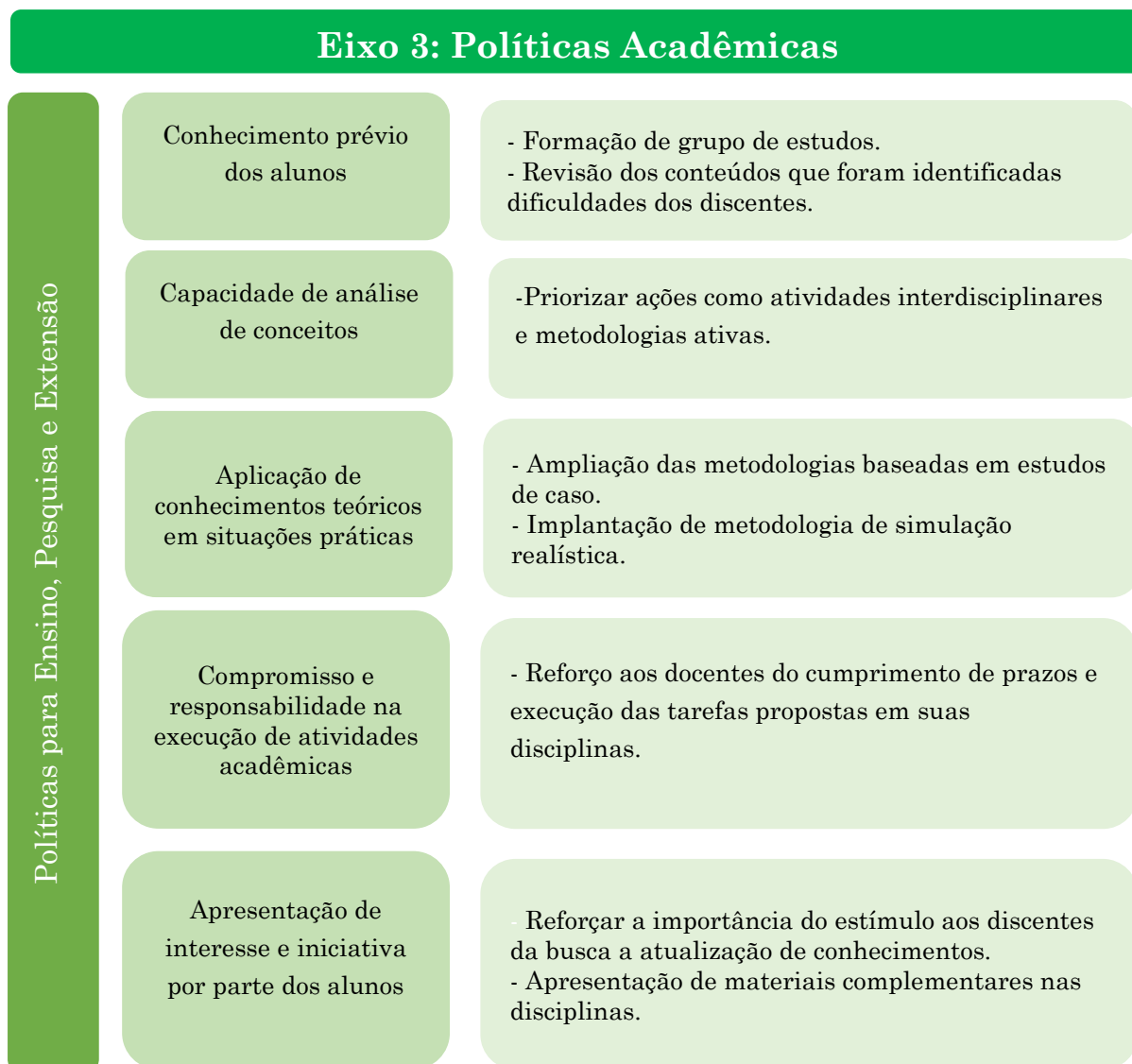


Fonte: Relatório de Atividades do Curso de Direito, 2016.

FIGURA 43 - Ações realizadas no curso de Fisioterapia em 2016.1



Fonte: Relatório de Atividades do Curso de Fisioterapia, 2016.

FIGURA 44 – Ações realizadas no curso de Farmácia em 2016.1


Fonte: Plano de Ação do Curso de Farmácia, 2016.

1.3.2 Comunicação com a sociedade

A Central de Comunicação e Marketing foi reestruturada para atender aos novos desafios impostos ao CESUPA afim de melhor gerenciar o relacionamento com alunos e a comunicação interna e externa. Um exemplo mencionado pode ser a campanha de divulgação do processo seletivo de 2017, conduzida por essa equipe, que permitiu o envolvimento com os alunos e conseguiu transmitir a identidade institucional. O planejamento desta área para 2017, configura-se no profissionalismo impresso desde a sua reestruturação, que redefiniu funções e competências

Em 2016 para melhorar a comunicação interna no CESUPA, sobretudo com os funcionários, a área de Recursos Humanos passou a divulgar o **Calendário Mensal**

das Ações do RH, no portal do colaborador *on-line* (Relatório das Atividades do RH, 2016.1). Foram mantidas as ações anteriores de utilização de cartazes fixados em locais de grande circulação de funcionários e envio de convites.

1.3.3 Políticas de atendimento aos discentes

Com base na AAI de 2015.2, quando foi atribuído como média geral para SAE (Considero que o Serviço de Apoio ao Estudante contribui para uma melhor experiência universitária dos alunos) uma nota de 4,74, aquém do mínimo de qualidade que a instituição considera, foi proposto uma ação direcionada da CPA a fim de acompanhar e fomentar melhorias para o serviço prestado. O planejamento de tal ação iniciou em outubro de 2016, com um momento de diálogo com as psicólogas e pedagogas do SAE, a fim de evidenciar alguns pontos para a elaboração do instrumento de coleta de dados que será adotado em 2017.

Considerando as sugestões da CPA no Relatório de Autoavaliação de 2015 foram realizadas as seguintes ações:

1. ampliação da divulgação do SAE além da semana de acolhimento para os cursos, especialmente do curso de Direito;
2. orientação profissional, apresentação de trabalhos e organização de estudos nos cursos de Ciência da Computação, Nutrição e Odontologia, conforme demanda; e
3. retorno aos professores e coordenadores sobre o acompanhamento de alunos, contudo hoje ainda concentrado nos alunos portadores de deficiência, devendo ser ampliado para todos os casos de alunos indicados à atendimento.

1.4 Políticas de Gestão

1.4.1 Políticas de pessoal

A partir dos resultados da autoavaliação docente nos itens sobre *feedback* aos alunos e relacionamento interpessoal foram identificadas oportunidades de melhorias para o processo seletivo docente. Nesse sentido, a Coordenação de Graduação (COGRAD) em parceria com o Recursos Humanos (RH) redesenhou o referido processo com a inclusão de novas etapas que contemplam a análise e identificação de competências não apenas técnicas, mas também sociais. Desde dezembro de 2016 esses novos procedimentos foram adotados com a expectativa de contratar não só os melhores professores, mas melhores humanos também.

Outro passo nessa mesma direção foi a idealização do projeto de Habilidades Sociais que fará parte da Formação Continuada de professores e do Projeto Novos Docentes. Professores veteranos com resultados insatisfatórios nos itens mencionados deverão participar desses treinamentos. Mais uma vez a AAI instigando melhorias na IES.

No que toca mais especificamente questões de trabalho pode-se ressaltar a/o:

1. aumento do aproveitamento de funcionários por meio de seleção interna (56,25%), “o que denota a valorização do desenvolvimento profissional dos nossos colaboradores” (Relatório de Atividades do RH, 2016.1);
2. realização de Treinamento **Atendimento Nota 10** com funcionários, contribuindo para a melhoria atendimento direto de alunos (Relatório de Atividades do RH, 2016.1);
3. reestruturação do projeto **Colaborador do Mês**, baseando-se em critérios de Assiduidade, Pontualidade e Desempenho (Relatório de Atividades do RH, 2016.1);
4. maior proximidade entre COGRAD e RH, tanto na reestruturação do Processo Seletivo Docente, do qual o RH passou a integrar-se quanto em ações como a sensibilização de funcionários para a promoção de um ambiente universitário de respeito à diversidade por meio de palestras de orientação. O RH passou a disponibilizar à COGRAD os relatórios de entrevista de desligamento docente, que se tornou um instrumento valioso para autoconhecimento e *feedback* institucional e ainda permitiu avaliar qual imagem o docente tem da IES em relação às suas práticas.

1.4.2 Organização e gestão da instituição

A continuidade das ações do Programa de Desenvolvimento de Gestores (PDG) em 2016 contribuiu para revisão do planejamento estratégico do CESUPA, no início do referido ano, com a participação de gestores administrativos e acadêmicos. A experiência compartilhada contribuiu para que os coordenadores de curso se apropriassem das técnicas utilizadas e dessem início a elaboração dos planejamentos dos cursos de graduação. O tempo de amadurecimento para isto, no entanto, não permitiu que esses planos fossem finalizados dentro do período previsto, o que postergou a ação para 2017.

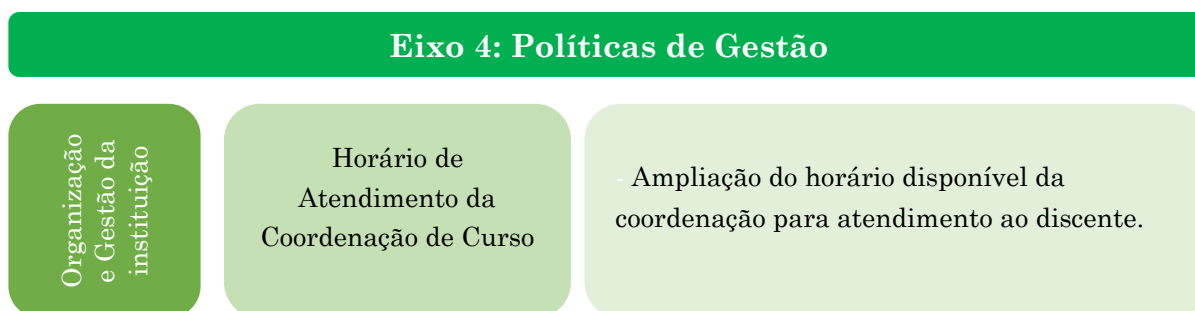
No que diz respeito às sugestões da CPA do relatório de AAI do ano de 2015 foram implementadas as seguintes ações:

5. Na unidade Jose Malcher os coordenadores passaram a ficar mais presentes na sala de aula e em todas as unidades houve a disponibilização de horários de todos os coordenadores no ambiente *on-line* e nas coordenações, no entanto, ainda há desencontros, porém pontuais;
6. Parceria com os cursos mais forte: percebe-se que os coordenadores que estão a menos tempo na função recorrem mais à COGRAD, no entanto, essa parceria ficou mais explícita em 2016 nos cursos de Administração, Comunicação Social, Fisioterapia, Nutrição, Farmácia e Engenharia de Produção;
7. para melhorar o feedback dos resultados da autoavaliação, os curso de Comunicação Social, Enfermagem, Nutrição, Engenharia da Computação e Engenharia de Produção tiveram suporte da COGRAD para visita às turmas; os cursos de Comunicação Social, Direito, Engenharia de produção, Engenharia de Computação e Enfermagem tiveram suporte da COGRAD para fazer o *feedback* para cada docente. **O diálogo existiu com 22 professores que foram acompanhados pelas pedagogas da COGRAD;**
8. COGRAD e coordenação de curso envidaram esforços no sentido de estimular a adesão dos docentes no projeto Aprendizagem Ativa por meio de várias oficinas. No entanto, a adesão maciça dos professores e dos novos docentes ainda não se faz na totalidade da comunidade;
9. com relação a discussão dos resultados das avaliações de aprendizagem ainda há dificuldades principalmente por falta de ação do gestor de curso e pela espera que o docente tome consciência que precisa mudar;
10. para melhorar os resultados sobre oportunidades de discussão sobre a formação profissional alguns cursos como **Administração e Engenharia de Produção, Fisioterapia e Nutrição iniciaram ações dessa natureza como palestras com profissionais da área;**
11. sobre a sugestão da CPA de criar um Plano de Desenvolvimento Docente (PDD) a equipe do SAP passou a produzir um documento com a síntese dos resultados da avaliação docente a partir do qual o professor se compromete em rever as suas práticas, assinando o documento. Professores dos cursos de Ciência da Computação, Engenharia de Produção e Engenharia da Computação passaram por acompanhamento;
12. para incentivar os professores a constantemente atualizar conhecimentos na sua área o CESUPA libera seus docentes semestralmente para participarem de eventos na sua área de formação. No ano de 2016, 28 docentes participaram, segundo as informações registradas na COGRAD;

13. para aproximar os professores da COGRAD foi realizada a atividade para o Dia dos professores, como forma de reconhecimento ao trabalho destes profissionais. Foram distribuídas mensagens na sala dos professores houve música com voz e violão.

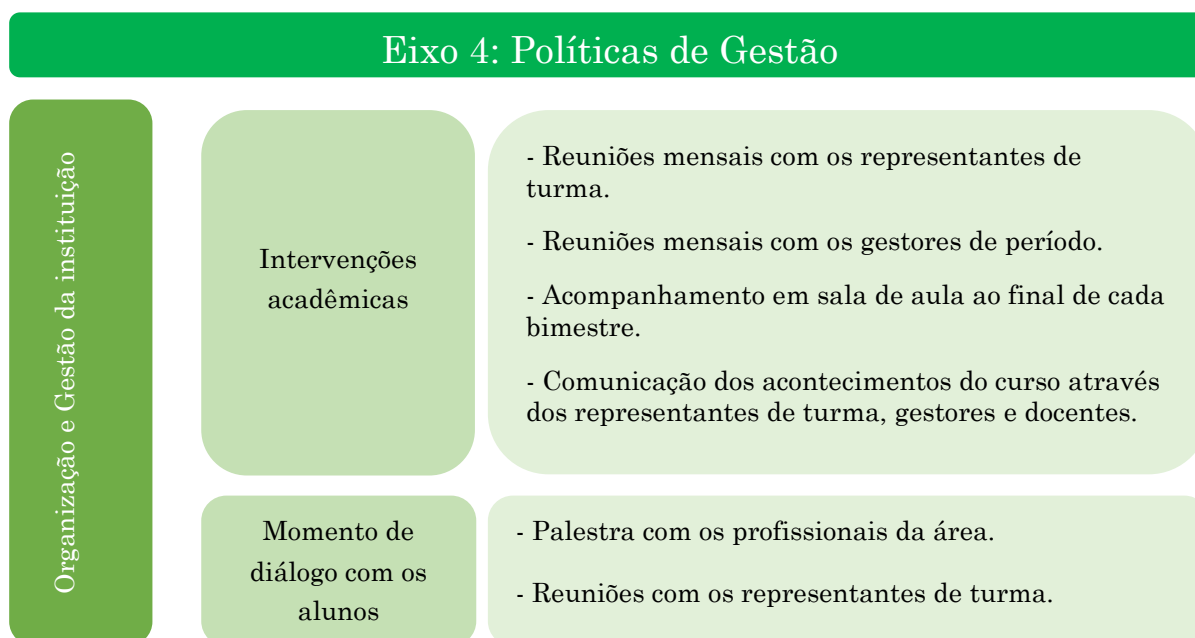
As ações de melhorias implementadas, no primeiro semestre de 2016, a partir dos resultados da autoavaliação no CESUPA no que diz respeito a organização e gestão da instituição são apresentadas nas Figuras 45 a 50.

FIGURA 45 – Melhorias implementadas no curso de Direito em 2016.1

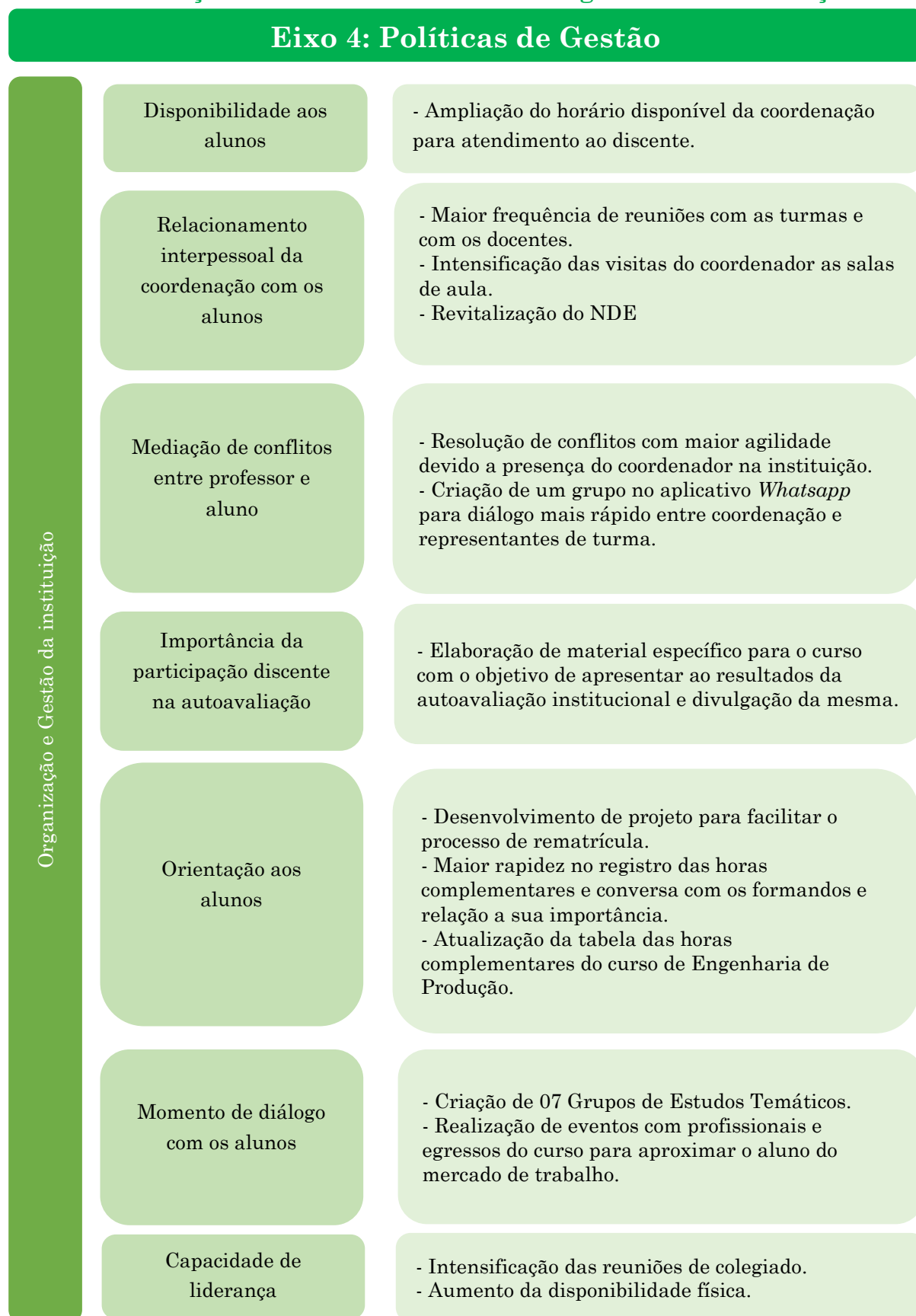


Fonte: Plano de Ação do Curso de Direito, 2017.

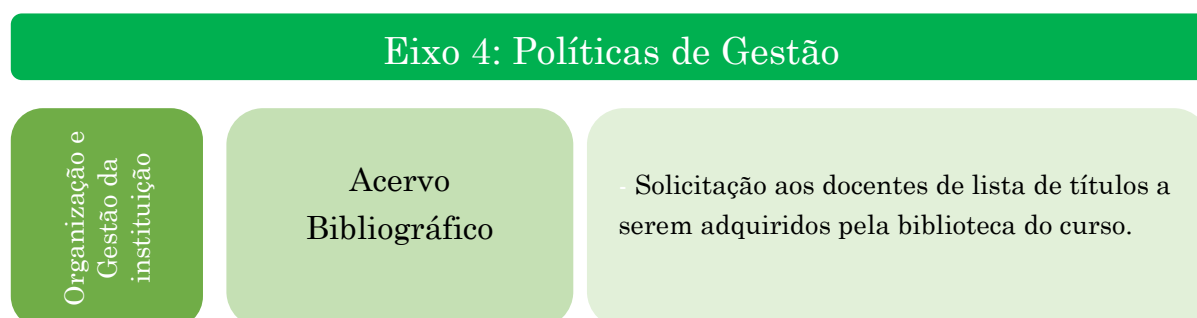
FIGURA 46 – Melhorias implementadas no curso de Fisioterapia em 2016.1



Fonte: Plano de Ação do Curso de Fisioterapia, 2016.

FIGURA 47 - Ações realizadas no curso de Engenharia de Produção 2016.1


Fonte: Relatório de Atividades de Engenharia de Produção (Sistema *on-line*), 2016.1.

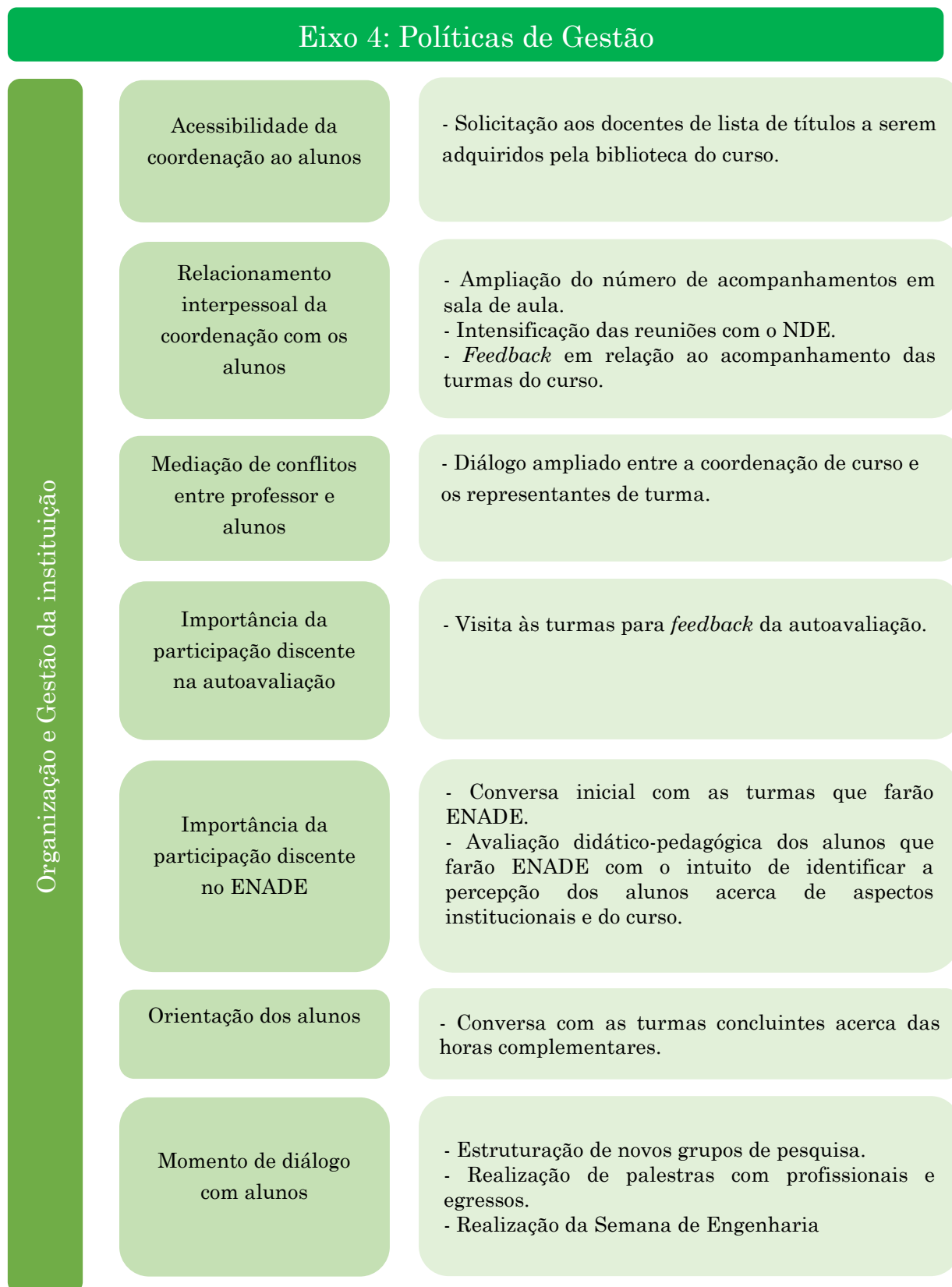
FIGURA 48 – Melhorias implementadas no curso de Direito em 2016.2


Fonte: Plano de Ação do Curso de Direito, 2016.

FIGURA 49 – Melhorias implementadas no curso de Farmácia em 2016.2


Fonte: Plano de Ação do Curso de Farmácia, 2016.

FIGURA 50 – Melhorias implementadas no curso de Engenharia de Produção em 2016.2



Fonte: Plano de Ação do Curso de Engenharia de Produção, 2016.

1.4.3 Sustentabilidade financeira

Nesse aspecto, considerando a origem da receita da IES, pode-se considerar a expansão do CESUPA por meio do pedido de autorização do curso de Psicologia e o aumento de vagas para o curso de Direito, o qual foi autorizado, o que resultará no aumento da receita.

1.5. Infraestrutura física

Em consonância com o **Programa de Expansão da Infraestrutura Física** do atual **Plano de Desenvolvimento Institucional** do CESUPA, foram realizadas ações de melhorias em todas as unidades da instituição. No ano de 2016, o CESUPA realizou 15 ações de melhorias na infraestrutura de suas unidades, além da aquisição de um novo prédio, onde funcionará o curso de Direito. Dentre as principais ações de melhorias, 4 foram realizadas para o CESUPA como todo, as quais sejam:

1. ampliação do parque digital (20% de memória e 25% de armazenamento);
2. ampliação de computadores nos laboratórios de uso discente (8,5%);
3. melhoria dos computadores de uso administrativo;
4. criação de controle de visita e manutenção da limpeza nos banheiros, com documentos que foram afixados na parede à vista dos usuários.

As demais ações concentraram-se na infraestrutura de cada unidade, como pode ser observado no Quadro 06.

QUADRO 06 – AÇÕES DE MELHORIAS NA INFRAESTRUTURA

Unidade	Ações implementadas
AB / JM	Inclusão de sinalização vertical em braile para acessibilidade.
AB / JM	Ampliação de sinalização horizontal para pessoas com deficiência visual.
CF	Disponibilização de um ponto digital para os funcionários.
AC/JM/ NZ	Ar condicionado nas lanchonetes.
JM	Reestruturação do espaço para o Escritório de Engenharia.
AB	Criação da sala de descanso para discentes.
JM	Criação do Laboratório de Áudio e Vídeo.
AB/AC/ JM	Conscientização para a utilização da catraca de entrada nas unidades.
AC/JM	Aquisição de novas mesas e decoração do ambiente, instalação do ar-condicionado na cantina.
AC	Manutenção semanal nos elevadores.
AC	Manutenção nos aparelhos de ar-condicionado de todas as salas da unidade.

Legenda: AB – Almirante Barroso; AC – Alcindo Cacela; CF – Clínica de Fisioterapia; JM – José Malcher; NZ – Nazaré.

Fonte: CPA, 2017.

2. PLANEJAMENTO DE AÇÕES A PARTIR DOS RESULTADOS DA AUTOAVALIAÇÃO

Os planejamentos dos cursos para o ano de 2017 focaram nos resultados da autoavaliação de 2016. Os cursos de Odontologia, Medicina e Direito e Administração não elaboraram planos para 2017. Cabe ressaltar que os três primeiros cursos mencionados não realizaram plano para 2016 também, portanto, pelo segundo ano consecutivo não declararam a intenção de utilizar os resultados da autoavaliação institucional para tomada de ação e de melhoria.

FIGURA 51- Plano de ações para ampliar a acessibilidade à coordenação

Ciência da Computação	- Maior atenção às turmas. - Rápido retorno aos alunos pelo e-mail ou sistema online. - Visita semanal às turmas.
Engenharia de Computação	- Maior divulgação do horário de disponibilidade do coordenador na instituição.
Engenharia de Produção	- Manutenção da frequência pessoal na instituição. - Padronização da periodicidade de acesso diário à opção de mensagem on-line. - Cronograma semanal de visitas as salas de aula. - Padronização de dias e horários da coordenação para atendimento aos alunos.
Fisioterapia	- Coordenação compartilhada. - Criação de dias fixos da coordenação na unidade Nazaré.

Fonte: Plano de Ações dos cursos de graduação com base nos resultados da autoavaliação 2016.

FIGURA 52 – Plano de ações para melhorar relacionamento com os alunos

Ciência da Computação	- Realizar mais eventos de integração com os alunos. - Realizar reuniões com os representantes de turma visando estreitar as relações e diminuir o tempo na apropriação dos acontecimentos.
Engenharia de Computação	- Aperfeiçoar continuamente o relacionamento com os alunos.
Engenharia de Produção	- Com a formação do grupo digital (<i>Whatsapp</i>) e o cronograma de reuniões mensais, o relacionamento ficará ainda mais estreito.

Fonte: Plano de Ações dos cursos de graduação com base nos resultados da autoavaliação 2016.

FIGURA 53 – Plano de ações para a promoção de ações de mediação em situações de conflito

Ciência da Computação	- Dar maior atenção as atuais turmas CC3MA e CC7TA. - Manter visitas de acompanhamento as turmas de forma regular e repassar as medidas tomadas frente as demandas e relatos de autoavaliação.
Ciências Contábeis	- Manter canal de comunicação direta com o Chefe de Turma e visitar semanalmente as turmas.
Engenharia da Computação	- Obter informações periódicas junto a alunos e professores.
Engenharia de Produção	- Desenvolver no mês de março de 2017 (já passada a fase mais intensa de ajustes de matrícula) um cronograma de 15 dias para avaliação das autoavaliações docentes junto aos próprios professores; - Retornar às turmas de EPRO, já com retornos construídos a partir do ciclo supracitado, e com informações atualizadas do ciclo da autoavaliação de 2016-02.
Nutrição	- Intermediar as situações de forma conjunta com a COGRAD em sala de aula

Fonte: Plano de Ações dos cursos de graduação com base nos resultados da autoavaliação 2016.

FIGURA 54 – Plano de ações para sensibilizar a participação dos alunos na AAI

Ciência da Computação	- Ressaltar a importância do preenchimento da autoavaliação. - Expor as melhorias obtidas a partir da autoavaliação.
Engenharia da Computação	- Dialogar frequentemente com a turma sobre o assunto; - Dialogar e pedir apoio dos professores sobre o assunto.
Engenharia de Produção	- Manter o programa de retorno da autoavaliação iniciado em 2016-02, porém agora com mais informações a respeito dos resultados apurados; - Convidar os representantes de turma a conhecerem tais resultados antecipadamente, sinalizando eventuais melhorias a partir dos mesmos; - Reforçar a importância da participação para a construção de um curso melhor.

Fonte: Plano de Ações dos cursos de graduação elaborados com base nos resultados da autoavaliação 2016.

FIGURA 55 – Plano de ações para intervenções acadêmicas com base nos resultados

Ciência da Computação	- Aproveitar os momentos de acompanhamento para fazer levantamento da situação atual e, sobretudo, de dar um feedback aos alunos acerca dos relatos deles acerca do último encontro. - A partir dos relatos expostos, tomar ações de imediato no sentido de solucionar situações. - Fazer melhor uso dos representantes de turma como porta-vozes mais efetivos dos acompanhamentos e ações.
Ciências Contábeis	- Manter agenda de conversas com profissionais e cronograma de visitas técnicas.
Engenharia de Computação	- Tornar mais explícitas para a turma tais intervenções; - Dar o retorno do resultado das intervenções de modo mais enfático.
Engenharia de Produção	- O programa de demonstração dos resultados da autoavaliação, previamente apresentado aos representantes de turma e posteriormente às turmas, gerará feedbacks relevantes para ações posteriores, as quais serão devidamente conduzidas junto às turmas e professores; - As reuniões mensais com os representantes e a análise cautelosa de suas pautas também subsidiarão a resolução mais eficaz dos conflitos existentes.
Nutrição	- Solicitar apoio da CPA para melhor apresentação dos resultados da autoavaliação para que os alunos se apropriem dos pontos relatados como necessários de intervenção e possam melhor acompanhar intervenções realizadas.

Fonte: Plano de Ações dos cursos de graduação com base nos resultados da autoavaliação 2016.

FIGURA 56 – Plano de ações para orientação dos alunos

Ciência da Computação	- Fazer atendimento de cada aluno e explicar o percurso curricular além das possibilidades de atividades complementares. - Ressaltar, em cada encontro, a importância de estabelecer atividades fora da sala de aula com diferencial de formação.
Ciências Contábeis	- Reunir com os alunos que tenham dependências ou sejam oriundos de matrículas especiais.
Engenharia de Computação	- Envio de mensagem através o sistema online da instituição com o intuito de orientar as turmas em relação a estes assuntos.
Engenharia de Produção	- Um usuário fictício ALUNO ON-LINE já foi devidamente criado para servir de exemplos nas visitas às salas de aula, de modo a ilustrar aos alunos as principais funcionalidades do sistema. - A Profa. Tatiana Araújo já inseriu em seu PE a apresentação da formação complementar enquanto importante requisito obrigatório da formação acadêmica dos alunos de EPRO.
Nutrição	- Envio da planilha de atividades complementares via aluno on-line. - Dialogar com as turmas sobre as dúvidas quanto as categorias que pontuam cada atividade.

Fonte: Plano de Ações dos cursos de graduação com base nos resultados da autoavaliação 2016.

Sugestão para ações institucionais:

73.O CESUPA poderia oferecer momentos, de amplitude institucional, para discutir carreiras e trajetórias profissionais permitindo aos alunos que ainda durante o percurso universitário, compreendam melhor as oportunidades que o mercado oferece para cada uma de suas profissões, um exemplo são as feiras vocacionais.



FIGURA 57 – Plano de ações para momentos de diálogo com os alunos

Ciência da Computação	- Mesclar conteúdos e perfil de professores que tenham tanto alinhamento com o mundo acadêmico quanto com o mercado. - Fazer do BCC um curso que, embora de formação de cientistas, não perca oportunidades no mercado da computação através de palestras, cenários e enfoques práticos em disciplinas específicas.
Engenharia de Computação	- Estabelecer uma agenda de diálogos com as turmas sobre o assunto.
Engenharia de Produção	- Formatar projetos de pesquisa aplicados, de modo que profissionais e alunos dialoguem abertamente sobre problemas e realidades empresariais, estimulando uma vertente mais prática da Engenharia de Produção. - Elaborar palestras contemporâneas, que evidenciem as principais tendências de mercado (tal cronograma está sendo desenvolvido com o auxílio direto do Centro Acadêmico do curso). - Fortalecer o programa de visitas técnicas do curso, especialmente em grandes empresas da região.
Nutrição	- Já foi realizada parceria com o Conselho de Nutricionistas e Associação de Nutricionista para promoção dessas discussões junto aos alunos

Fonte: Plano de Ações dos cursos de graduação com base nos resultados da autoavaliação 2016.

FIGURA 58 – Plano de ações para capacidade de liderança da coordenação

Ciência da Computação	- Estimular espaços de convivência e trocas com profissionais da área em eventos como a Computação Amostra - Motivar a formação na área através de visitas a empresas que adotem TI como ferramenta meio e fim mostrando profissionais de Tecnologia bem sucedidos/realizados/resolvidos.
Ciências Contábeis	- Manter reuniões mensais e promover cursos de extensão.
Engenharia de Computação	- Aperfeiçoar aspectos da gestão de pessoas e liderança do coordenador.
Engenharia de Produção	- Promover confraternização do curso de EPRO ao final do semestre, de modo a compartilhar os resultados e conquistas alcançados; - Elaborar programação do curso de EPRO para o dia dos professores em 2017, utilizando recursos próprios; - Promover gincanas e projetos intersemestrais para confraternização entre turmas de diferentes períodos.

Fonte: Plano de Ações dos cursos de graduação com base nos resultados da autoavaliação 2016.

Considerações Finais

Considerações Finais

Reconhecer e tornar público os desafios e avanços da autoavaliação no CESUPA contribui para o fortalecimento do trabalho da CPA.

Ao analisar os dados e resultados apresentados neste relatório nota-se que é preciso construir sólidas pontes entre as funções avaliar e planejar, vinculando-as indelevelmente às práticas institucionais, portanto, parte das rotinas, sem restringir-se ao voluntarismo coletivo (MINTZBERG, 2004), cuja permissividade pode distanciar as ações dos objetivos e finalidades da autoavaliação, por tornarem-se pontuais e, por vezes descontínuas. Ressalta-se que essas finalidades se concentram no autoconhecimento, na autorregulação e na tomada de decisões. Portanto, **sua razão de ser é aperfeiçoar a instituição intrinsecamente** (BELLONI, 1996).

A tomada de decisão, por sua vez, é a ação inerente à avaliação conseqüente. Ou seja, conhecidas as estratégias que dão certo é necessário tentar disseminar, generalizar o sucesso. Por outro lado, é necessário deixar de reproduzir as velhas formas, modificar radicalmente o que funciona mal ou com baixa qualidade, e elaborar alternativas para a introdução de novos caminhos (BELLONI, 1996, 23).

O fraco elo entre as funções supramencionadas (avaliar e planejar) corrompe o projeto da autoavaliação. Contudo, de outro lado, o simples ato de submeter um plano, mesmo que com base nos resultados demonstrados pela CPA, para apreciação das partes interessadas não avaliza a efetiva entrega da mudança e transformação que o CESUPA precisa, pois parece que as pessoas estão a cumprir uma mera formalidade, necessitando assim, cada ator institucional assumir a responsabilidade por novas posturas e atitudes em favor da evolução da instituição. Assim, acreditar na relação causal entre planejamento e comprometimento pode ser ingenuidade, sendo esta uma das armadilhas do planejamento (MINTZBERG, 2004).

Uma forte evidência que corrobora este pressuposto é o fato de que **somente três (27,27%) dos 11 planos de ação elaborados em 2016 foram implementados**. Tratam-se das ações implementadas pelos cursos de Engenharia de Produção, Farmácia e Fisioterapia. As demais ações de melhorias implementadas em 2016, com base nos resultados da autoavaliação foram criadas e aplicadas como estratégias emergentes das coordenações, ou seja, as pessoas realizaram ações sem um plano anterior. Diante desta evidência, questiona-se o que leva a esta prática de engavetamento de planos? Por que o anunciado fica apenas no registro? São questionamentos como estes que devem alimentar as reflexões coletivas em especial do grupo de gestores, sem invalidar os esforços feitos para além do que foi anunciado.

Cumulativamente, a gestão recebe dados e informações por meio dos relatórios da CPA. Gradativamente esses gestores vão atribuindo sentido aos resultados e decidem adotar novas atividades, com base nos acertos durante o caminho. Assim, pode-se considerar que tais ações são fruto da autoavaliação, mesmo sem a formalização de um plano em específico, pois a falta de um plano não invalida intenções estratégicas e exatamente por isso que as ações realizadas durante o ano de 2016 pelos gestores da IES, sobretudo aqueles ligados às coordenações de curso, fazem parte deste relatório (ver **Capítulo 06**).

As ações implementadas nos cursos de Direito e Nutrição, relatadas e formalmente declaradas, nos relatórios de atividades dos cursos são, também, registros preciosos sobre como esses gestores utilizam os resultados da AAI para a melhoria dos cursos de graduação, apesar de não partirem de um plano. Dentre todos cursos do CESUPA, **apenas cinco (35%) relataram melhorias com base nos resultados da autoavaliação institucional** (AAI), os quais sejam: Farmácia, Direito, Engenharia de Produção, Fisioterapia e Nutrição. O status da execução dos planos pode ser visualizado na Tabela 23.

TABELA 23 – Status sobre a execução dos planos de ação dos cursos em 2016

Planejamento de 2016	Qtd	%
Total de Cursos em 2016	14	100%
Planos de ação elaborados para 2016 com resultados AAI 2015	11	78,57%
Cursos sem planejamento em 2016	3	21,42%
Planos de 2016 executados	3	27,27%
Cursos que relataram ações de melhorias em 2016 com base em AAI	5	35,71%
Planejamento de 2017		
Total de Cursos em 2017	13	100%
Planos elaborados para 2017 com resultados AAI 2016	9	69,23%
Cursos sem planejamento para 2017	4	30,76%

Fonte: CPA, 2016; Relatórios de Atividades dos Cursos, 2016.

O compromisso **com** e a experiência **em** gestão tem se mostrado essencial para a formação e execução de ações decorrentes de diagnósticos feitos pela CPA. Assim, **torna-se cada vez mais processual e não episódica a aderência entre resultados da autoavaliação e a tomada de decisão, seja ou não por meio da elaboração de um plano.** Cumpre mencionar que não se desconsidera o planejamento, apenas se amplia as possibilidades por meio de ações incrementais e emergentes. É importante salientar que a produção destes planejamentos, fortalece formalmente o significado da AAI na tomada de decisão e de melhoria institucional.

Dentro desse contexto, o trabalho desenvolvido pela CPA decorre de um sólido planejamento, mas permite-se ajustes ao longo do(s) caminho(s). O Projeto Disseminar, por exemplo, trouxe avanços para a sensibilização da comunidade e ao mesmo tempo sinalizou novos desafios, como demonstra o Quadro 07. Da mesma maneira ocorre com as demais atividades da CPA, apresentadas no Quadro 08.

QUADRO 07 – Considerações sobre a Campanha de Sensibilização para a AAI

Avanços
1. Nova identidade da campanha de sensibilização.
2. Maior participação voluntária discente da história.
3. Discentes e docentes começaram a enxergar a CPA de outra forma, desmistificando algumas situações.
4. Funcionários tiveram uma boa impressão com a forma que a CPA os abrangeu na autoavaliação.
5. Adequação da comunicação para cada público: alunos, professores, gestores e funcionários.
Desafios
1. Manter o incentivo corpo a corpo para a participação docente e discente.
2. Criar uma forma de registrar o impacto gerado pelas ações de comunicação a

participação do público na autoavaliação.
3. Ajustar o sistema on-line para que após a participação na pesquisa o <i>pop up</i> não continue aparecendo na tela inicial.
4. Executar todos os esforços de comunicação conforme o planejado para potencializar os impactos junto a comunidade acadêmica.

Fonte: Atas de reuniões da CPA em 2016.

QUADRO 08 – Considerações sobre outras atividades da CPA

Avanços
1. Participação dos membros na elaboração do Relatório da Autoavaliação de 2015.
2. Equipe multiprofissional.
3. Engajamento da equipe em todas as atividades da comissão.
4. Representante dos funcionários da CPA faz parte do Rh.
5. Visita in lócus no curso de Engenharia de Produção para <i>feedback</i> com as turmas.
6. Entrega do relatório com retorno de ações sugeridas nos Fóruns de Representantes de turma – maior proximidade com os discentes.
7. Maior regularidade dos encontros dos membros da CPA.
8. Realização de ações para além das atividades exigidas pelo SINAES.
9. Celeridade na elaboração dos relatórios.
10. Melhores instrumentos de avaliação.
11. Criação da agenda de reuniões compartilhada na Agenda Google.
12. Elaboração do instrumento para o Índice de Satisfação do Estudante e Índice de Satisfação do Funcionário.
13. Iniciada a pesquisa para a criação do Índice de Satisfação do Professor.
14. Idealização da Semana da Avaliação
Desafios
1. A pessoa responsável pela coordenação e supervisão dos cursos é a mesma responsável pela CPA, o que faz com que as pessoas confundam os papéis entre as coordenações.
2. Apropriação de técnicas estatísticas para melhoria de análises dos resultados da autoavaliação.
3. Registrar periodicamente a memória da CPA.
4. Manter os membros da comunidade interna informados sobre atividades desenvolvidas pela CPA ao longo do ano.
5. Manter os membros discentes motivados a participarem ativamente da Comissão.
6. Realizar reuniões regulares com a gestão superior do CESUPA para expor os resultados da autoavaliação e a síntese de sugestões da CPA com base nestes resultados.
7. Divulgar os resultados da autoavaliação para os funcionários.
8. Produzir informações cada vez mais úteis para auxiliar os gestores do CESUPA na tomada de decisão.
9. Utilizar o <i>Trello</i> como ferramenta de auxílio para o gerenciamento de projetos e atividades da CPA.
10. Ampliar o número de gestores engajados na cultura da autoavaliação.
11. Executar todo planejamento pensado para o ano.
12. Publicar artigos sobre estudos e resultados a partir da autoavaliação.

Fonte: Atas de reuniões da CPA, 2016.

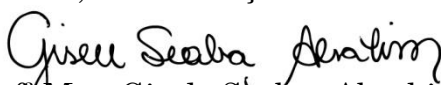
Para vencer esses desafios e avançar no fortalecimento das pontes necessárias entre autoavaliação (autoconhecimento), plano e ações de melhorias, a CPA assumiu os seguintes compromissos:

1. Criar indicadores para controlar os impactos na participação da autoavaliação - visitas em sala de aula; esforços de comunicação; fórum.
2. Compartilhar com todos os membros da CPA os relatórios e resultados gerais da autoavaliação.
3. Aumentar a parceria da CPA com os gestores, conscientizando-os de que a CPA busca a cooperação com as áreas da IES.
4. Adaptar os relatórios de desempenho de turma para as turmas do ciclo avaliativo do ENADE.
5. Sensibilizar a participação dos funcionários: incluir informações sobre a CPA nos treinamentos e na cartilha de ambientação.
6. Organizar síntese de melhorias a partir da autoavaliação para cada público específico.
7. Esclarecer às pessoas que a CPA atua como uma ferramenta de coleta, análise e divulgação e não de resolução de problemas.
8. Produção do Guia da CPA para explicar detalhes e dar ênfase às atividades da CPA.
9. Aumentar a divulgação e reprodução dos vídeos da CPA, não apenas no período da autoavaliação.
10. Apresentar aos coordenadores o lado positivo da participação do curso na autoavaliação.
11. Reformular a representação da sociedade civil na Comissão.
12. Entregar certificados do Falaí aos alunos ao final do fórum.
13. Integrar o curso de Medicina ao processo de autoavaliação institucional.
14. Melhorar a divulgação do Falaí: participação e relatórios.
15. Sistematizar a análise das falas – dados qualitativos – da autoavaliação.
16. Realizar grupo focal com funcionários, professores e coordenadores.
17. Explicar para a comunidade acadêmica a diferença entre bloqueio e condicionamento do sistema on-line.
18. Possibilitar o condicionamento do sistema por grupo de pessoas.
19. Planejar e desenvolver os instrumentos da autoavaliação *on-line* com antecedência de três semanas da data de início do período da coleta.

A equipe da CPA reconhece a contribuição da avaliação consequente, quando esta toma os espaços da instituição. Assim fundamenta suas ações no princípio de trabalho voltado para a geração de conhecimento que subsidie a tomada de decisões práticas no CESUPA. Desse modo, revisa suas práticas e abandona aquelas que não se mostraram capazes de materializar tal princípio por meio do exercício contínuo da meta-avaliação.

A partir dos compromissos assumidos pela CPA e a perspectiva da consolidação de uma avaliação consequente na instituição **foram apresentadas neste relatório 73 sugestões de melhorias para o CESUPA**. Destarte, este relatório fornece uma análise aprofundada por meio da qual foram tecidas as recomendações referidas. A responsabilidade, portanto, recai sobre todos nós e devemos assumi-la coletivamente como parte intrínseca do projeto institucional.

Belém, 31 de março de 2016.


Prof^{ma} Msc. Gisele Seabra Abrahim

Coordenadora da CPA

Referências

Referências

ABRAHIM, G. S. **Súmula da Avaliação do Perfil dos Coordenadores dos Cursos de Graduação**. Belém: CPA/CESUPA, 2016.

ABRAHIM, G. S. **Índice de Satisfação dos Funcionários**. Belém: CPA/CESUPA, 2015.

ABRAHIM, G. S.; DANTAS, E. E. V.; PAIXÃO, C. B. P. da. (2013). **Avaliação institucional participativa no CESUPA: desafios e contradições**. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/avaliacao_institucional/seminarios_regionais/trabalhos_regiao/2013/norte/eixo_1/avaliacao_institucional_participativa_cesupa_desafios_contradicoes.pdf>. Acesso em 17 de fev. de 2016.

AFONSO, Almerindo Janela. **Avaliação educacional: regulação e emancipação**. São Paulo: Cortez, 2000.

ALMEIDA, P. de F. M. de. **Análise qualitativa**. In: PERDIGÃO, D. M.; HERLINGER, M.; WHITE, O. M (Orgs.). **Teoria e prática da pesquisa aplicada**. Rio de Janeiro: Campus, 2011.

ALMEIDA, D.; SANTOS, M. A. R. dos; COSTA, A. F. B. Aplicação do coeficiente alfa de cronbach nos resultados de um questionário para avaliação de desempenho da saúde pública. **XXX Encontro Nacional de Engenharia de Produção – ENEGEP**. São Carlos, SP, Brasil. Out. 2010.

BABBIE, E. **Métodos de Pesquisas de Survey**. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

BECKER, G. V.; MELLO, M. I. de. **Projetos de Estágio e de pesquisa em Administração**. 3. ed. São Paulo: atlas, 2010.

BELLONI, Isaura. “Avaliação da Universidade: por uma proposta de avaliação conseqüente e compromissada política e cientificamente.” In: FÄVERO, Maria de Lourdes. “A questão da Universidade”. **Coleção Polêmicas do Nosso Tempo**. São Paulo: Cortez, 1989, p. 59.

CANÇADO, A. C.; PEREIRA, J.R.; TENÓRIO, F. G. **Gestão Social: epistemologia de um paradigma**. Curitiba: editora CRV, 2013.

CPA. COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO. **Plano de Ação da CPA 2016**. Belém: CPA/CESUPA, 2015.

CPA. COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO. **Projeto de Autoavaliação Institucional do CESUPA**. Belém: CPA/CESUPA, 2015.

CPA. COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO. **Relatório de Autoavaliação 2014**. Belém: CPA/CESUPA, 2015.

CPA. COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO. **Relatório do Fórum com os Representantes**. Belém: CPA/CESUPA, 2015.

COOPER, D. **Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Boockman, 2011.

DRUCKER, P. F. **Uma era de descontinuidade: orientações para uma sociedade em mudança**. 3.ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1976.

MARIOTTO, Fábio Luiz. Mobilizando Estratégias Emergentes. **Revista de Administração de Empresas – RAE**. São Paulo, v. 43, n. 2. Abril/Junho. 2003. Disponível em: <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75902003000100006_0.pdf>. Acesso em 25 de setembro de 2015.

MINTZBERG, H. **Ascensão e queda do planejamento estratégico**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

RH, RECURSOS HUMANOS. Relatório do Grupo de Reflexão. Belém: RH/CESUPA, 2014.

RH. Relatórios das atividades em 2015. Belém: RH/CESUPA, 2015.

SOBRINHO, J. D. **Avaliação: políticas educacionais e reformas da educação superior**. São Paulo: Cortez, 2003.

VIEIRA, S. **Como elaborar questionários**. São Paulo: Atlas, 2009.