



FACULDADE DA SAÚDE E ECOLOGIA HUMANA - FASEH  
CONSELHO SUPERIOR

RESOLUÇÃO N° 80, DE 06 DE JULHO DE 2021

*Aprova o Programa de Avaliação  
Institucional - PAI da Instituição*

A Presidente do Conselho Superior da Faculdade da Saúde e Ecologia Humana - FASEH, Professora **Rita de Cássia Guedes** e tendo em vista as deliberações constantes na ata da reunião do referido órgão colegiado realizada no dia **06 de julho de 2021** e considerando a necessidade de aprovar o Programa de Avaliação Institucional - PAI da Instituição e,

**RESOLVE:**

**Art. 1°.** Aprovar o Programa de Avaliação Institucional - PAI da Faculdade da Saúde e Ecologia Humana - FASEH, anexo a esse documento.

**Art. 2°.** Esta Resolução entra em vigor na data de sua aprovação, revogadas as disposições em contrário.

**Registre-se. Publique-se. Cumpra-se**

**RITA DE CÁSSIA GUEDES**

**PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR**

**FACULDADE DA SAÚDE E ECOLOGIA HUMANA - FASEH**



Faculdade da Saúde e Ecologia Humana  
- FASEH

# Programa de Avaliação Institucional

**Comissão Própria de Avaliação**



**FACULDADE DE SAÚDE E ECOLOGIA HUMANA**

**PROGRAMA DE  
AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL -  
PAI**

**VESPASIANO**

**Março, 2021**



## IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

<b>Nome da Instituição:</b>	<b>FACULDADE DA SAÚDE E ECOLOGIA HUMANA - FASEH</b>	<b>Cód.:</b>	<b>1664</b>
<b>Nome da Mantenedora:</b>	Centro de Ensino Superior de Vespasiano Ltda		
<b>Endereço da Instituição:</b>	Rua São Paulo, 958 – Jardim Alterosa		
<b>Cidade - Estado:</b>	Vespasiano / MG	<b>CEP:</b>	33.200-664
<b>Telefone:</b>	(31) 3319-9226	<b>Site:</b>	www.faseh.edu.br
<b>Reitor:</b>	Rafael Luiz Ciccarini Nunes		
<b>E-mail:</b>	regulatorio@animaeducacao.com.br		

## COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO – CPA

<b>Presidente</b>	Patrícia Alves Maia
<b>Representante Docente</b>	Gustavo Nunes Tasca Ferreira
<b>Representante Discente</b>	Bruna Carolina Duarte Teodoro
<b>Representante Téc. Administrativo</b>	Kaique Magno Sacandian dos Santos
<b>Representante da Sociedade Civil</b>	Monica Moema Vieira Pedrosa

# SUMÁRIO

<b>1. APRESENTAÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>2. BREVE HISTÓRICO .....</b>	<b>7</b>
<b>3. REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
<b>4. AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL NA FASEH .....</b>	<b>11</b>
9.2. OBJETIVO GERAL .....	14
9.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	15
9.4. A PARTICIPAÇÃO DE CADA SEGMENTO .....	15
9.5. O PROCESSO AVALIATIVO .....	17
9.6. PRINCÍPIOS NORTEADORES .....	18
9.7. ETAPAS DO PROCESSO DE AUTOAVALIAÇÃO .....	19
9.8. A AVALIAÇÃO DAS DEZ DIMENSÕES DO SINAES .....	19
9.9. MOBILIZAÇÃO DO PROCESSO DE AUTOAVALIAÇÃO .....	21
9.10. FORMULÁRIOS AVALIATIVOS .....	22
9.11. ESCALA UTILIZADA NO FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO .....	29
9.12. VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO E TRATAMENTO ESTATÍSTICO DOS DADOS .....	29
9.13. A AVALIAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE GESTÃO .....	30
9.14. ARTICULAÇÃO ENTRE OS RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES EXTERNAS E OS DA AUTOAVALIAÇÃO .....	32
<b>5. CRONOGRAMA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL .....</b>	<b>33</b>
<b>6. AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL: RESULTADOS .....</b>	<b>50</b>
9.15. PLANO DE AÇÃO APÓS OS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL .....	50
<b>7. REGULAMENTO DA COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO .....</b>	<b>53</b>
<b>8. REFERÊNCIAS .....</b>	<b>57</b>
<b>9. ANEXOS .....</b>	<b>58</b>
9.1. FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO PRESENCIAL E À DISTÂNCIA	
58	
9.2. FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DOS CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO .....	60
9.3. FORMULÁRIO DA PESQUISA GPTW .....	61

# 1. APRESENTAÇÃO

---

O Programa de Avaliação Institucional da FASEH deve ser entendido como uma iniciativa projetada para abranger a avaliação em todas as dimensões das atividades da instituição.

O caráter dialógico do presente documento, passível de modificações, indica que a CPA se abre às observações, às críticas e às sugestões que levam ao autoconhecimento para que se consiga um desenvolvimento cada vez mais qualificado da instituição.

Este programa apresenta os procedimentos e a sistematização do Processo de Avaliação Institucional, portanto, é a referência da instituição nos termos do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes), elaborado com base no Roteiro de Autoavaliação Institucional do INEP.

Coube à Comissão Própria de Avaliação da FASEH elaborar, detalhadamente, como se dará a avaliação das dez dimensões do Sinaes, apresentando a sistemática que vai desde a sensibilização até a divulgação dos resultados e dos planos de ações em decorrência de todo o processo.

Comissão Própria de Avaliação

## 2. BREVE HISTÓRICO

---

A FASEH vem contribuindo para o desenvolvimento regional e para a melhoria da qualidade de vida das pessoas através da Educação Superior, com a preocupação de preencher o seu portfólio com cursos de graduação que atendam às principais necessidades do município e da região.

A FASEH tem o compromisso com a inserção social e com o desenvolvimento socioeconômico e sustentável da microrregião. A IES conta com os cursos: Biomedicina, Direito, Educação Física, Enfermagem, Engenharia Civil, Engenharia de Produção, Fisioterapia, Medicina e Nutrição.

A IES procura formar profissionais com alto nível de criticidade e capazes de colocar em prática os conhecimentos adquiridos durante a formação, contribuindo para o desenvolvimento da sociedade na qual os seus alunos irão atuar. As aulas práticas realizadas e os projetos desenvolvidos em cada curso proporcionam aos acadêmicos esse contato com o meio social e, conseqüentemente, o desenvolvimento de suas habilidades profissionais.

A Faculdade de Saúde e Ecologia Humana, apresenta limite territorial de atuação circunscrito ao município Vespasiano, localizada na Rua São Paulo , nº 958, Bairro Jardim Alterosa, é uma Instituição Privada de Educação Superior mantida pelo Centro de Ensino Superior de Vespasiano Ltda, CNPJ: 02.493.951/0001-75, pessoa jurídica de direito privado, com fins lucrativos, com sede e foro no mesmo endereço da mantida. A IES tem a finalidade de contribuir para o fortalecimento e desenvolvimento da região, formando profissionais nas diferentes áreas de conhecimento, desenvolvendo o espírito científico e o pensamento reflexivo, aptos a promoverem o desenvolvimento da sociedade, o bem comum, a paz e a justiça social, como pressupostos fundamentais da cidadania e do estado democrático de direito.

É de nosso conhecimento que a instituição de ensino superior é um dos principais pilares para o desenvolvimento de uma região ou nação, pois nesse espaço são produzidos conhecimentos e tecnologias que são aplicados por outras instituições ou setores da sociedade e, assim, promovem o crescimento. Destarte, entendeu-se que para a organização concretizar seus objetivos, era necessário criar condições para reflexões, análises, construção de conhecimentos sobre o contexto social,

econômico, político e cultural do espaço em que se encontra e sobre o qual exerce influência. E somente a partir de uma avaliação constante dos seus procedimentos e métodos é possível identificar fragilidades existentes e potenciais, como também construir um ambiente de evolução onde as mudanças sirvam de parâmetro para acompanhamento de novas tendências e de melhoria.

A FASEH foi autorizada através do Decreto número 330/2001, publicado no DOU em 23/02/2001 e credenciamento pela Portaria Ministerial 415, publicada 14/04/2011.

É importante salientar que desde meio de 2020, a Faculdade de Saúde e Ecologia Humana faz parte da Ânima Holding S.A., um grupo de referência em ensino superior no Brasil, com práticas inovadoras de aprendizagem e de gestão, respeito à pluralidade, valorização das pessoas e um compromisso: transformar o país pela educação. O Grupo Ânima Holding S.A., é responsável por instituições de ensino superior em diversas localidades do país, em estados e cidades das regiões Sul, Sudeste, Centro-Oeste e Nordeste.

A Ânima Holding é uma das mais relevantes organizações educacionais privadas de ensino superior do país, com aproximadamente 120 mil estudantes matriculados em diversos *campi* localizados nos estados da Bahia, Goiás, Minas Gerais, Paraná, São Paulo, Santa Catarina e Sergipe, congregando as seguintes instituições: Una, UniBH, Universidade São Judas Tadeu, Sociesc, AGES, HSM e Ebradi.

### **3. REFERENCIAL TEÓRICO**

---

A avaliação institucional (AI) da FASEH visa ao fornecimento, pela comunidade acadêmica, de dados que possam ser utilizados na gestão da IES. A meta principal é a criação de uma cultura de avaliação. Entende-se que a avaliação deva ser global, envolvendo comunidade interna, parceiros, conveniados e beneficiários externos. Logo, a AI precisa ser valorizada no sentido de abranger não só o ensino, em todos os seus níveis, mas também a pesquisa, a extensão, a prestação de serviços, a gestão acadêmica e a gestão administrativa, incluindo o planejamento organizacional.



A cultura da avaliação diria respeito, portanto, a todos os sujeitos da instituição. Para que o processo avaliativo seja legítimo, faz-se necessário “que ele seja fruto do trabalho de todos e que sua metodologia garanta uma conduta satisfatória por parte de todos os seus participantes.” (NAVAJAS, 1998, p. 64). Assim, a legitimidade só se estabelece na cultura da avaliação quando existe participação democrática de todos os atores da comunidade acadêmica. “É, portanto, a concepção democrática de educação e de avaliação que confere aos processos avaliativos um grande sentido de legitimidade e ética e política.” (BRASIL, 2004).

Para que a ética esteja presente na avaliação, o Sinaes aconselha que haja debates, negociações, solidariedade demonstrada pela cooperação, um tratamento justo e adequado, ou seja, equidade e compromisso da comunidade. Segundo Bris (2002):

En las organizaciones puede observarse siempre un entramado de valores individuales y colectivos que marca el ethic organizativo, orienta las decisiones, da fuerza a los compromisos adquiridos y outorga sentido a todas las actuaciones de las personas. (BRIS, 2002, p. 220).

A avaliação colabora para que a reflexão acerca de todas as atividades desenvolvidas no âmbito da instituição leve ao aperfeiçoamento e a mudanças, nas diferentes esferas, possibilitando à sua comunidade a apreciação e a participação na gestão e a melhoria do desempenho acadêmico, particularmente na relação pedagógica. A avaliação possibilita retornar à sociedade, na forma de “prestação de contas”, a sua interferência positiva, estimulando debates em torno de questões acadêmico-pedagógicas e profissionais. Por meio da AI, equipes técnicas se mobilizam para o planejamento. Assim, o credenciamento, o reconhecimento e a renovação de reconhecimento de IES e de cursos estão sempre dependentes da avaliação realizada na instituição.

Segundo Franco (1998), um projeto institucional deverá ter um planejamento que considere a temporalidade, isto é, que tenha a consciência de que suas metas e prazos devam ser revistos, com a abertura suficiente para refazer o seu alcance. A política de marketing deverá considerar a posição que a IES ocupa na sua área de abrangência, buscando sempre a qualidade, tanto na comunicação interna, quanto na externa. É fundamental também que se conte com uma equipe de trabalho e que os recursos disponíveis e a adquirir sejam descritos com objetividade. A IES deve ter

uma preocupação com a qualidade intrínseca e acolher as “preocupações especiais com as novas necessidades e oportunidades da sociedade.” (FRANCO, 1998, p. 27).

A avaliação interna permite à IES se antecipar às demandas da sociedade no que diz respeito à educação superior. “Como signo da vida, aprender estará presente desde o nascimento até a morte de todos. É este o sentido mais próprio do que se tem chamado sociedade aprendente.” (DEMO, 2004). Assim, a avaliação possibilita às IES aprender sobre o que a sociedade espera de suas ações e ainda proporcionar à comunidade interna o autoconhecimento, aprendizado fundamental para o (re)planejamento ou retomada de ações.

Todas as etapas, internamente, serão desempenhadas pela CPA da IES, orientadas por documentos emanados do INEP, especificamente da Conaes, que, por meio do Sinaes, indica:

1. Avaliação das IES: a) avaliação interna; b) avaliação externa;
2. Avaliação dos cursos de graduação: Exame Nacional de Avaliação do Desempenho dos Estudantes.

Ao demonstrar seu caráter científico e estabelecer uma cultura de avaliação interna, a FASEH estará preocupando-se em implementar projetos inovadores. Assim, seus projetos pedagógicos irão conter conceitos, princípios, objetivos, razões de sua existência, o que são, o que pretendem ser, seus problemas e virtudes. Como a filosofia educacional de uma IES é traduzida pelo conjunto de princípios, objetivos e ideias do seu projeto institucional, deverá sempre haver uma preocupação pela construção coletiva da educação, do processo de ensino-aprendizagem e da busca de qualidade. Aí está inserida a avaliação, que deverá ter como prática o comprometimento com o processo de transformação de participação e de explicitação da realidade e das necessidades da IES. Uma dessas necessidades está relacionada com a busca de “solução de óbices impeditivos da qualidade de vida dos seres humanos numa comunidade.” (FRANCO, 1998, p. 42).

As necessidades sociais e emergenciais devem ser preocupação quando se oferecem, como produto, a formação e o desenvolvimento do ser humano. Franco

(1998) considera que só há educação se existe mudança. Nesse sentido, a avaliação institucional

deverá ser um processo contínuo e global que desvende todas as discordâncias, dúvidas e contradições do dia a dia no seio da instituição, buscando sua superação através de estratégias que viabilizem um projeto de transformação dos objetivos institucionais, visando a uma melhoria quantitativa e qualitativa de todos os seus objetivos. (NAVAJAS, 1998, p. 51).

O Sinaes indica três critérios importantes da qualidade da educação superior: a relevância da formação, que é a busca pela excelência na formação e na educação de discentes; a produção de conhecimentos e o desenvolvimento da ciência, medidos pela relação e por meio do ensino, da pesquisa e da extensão; o fortalecimento da ética e das políticas de um determinado momento histórico.

Assim, a formação dos discentes da FASEH deve buscar a sua inserção ativa na sociedade, conforme enunciado em sua missão. A ênfase de um projeto educativo deve ser dada aos dinamismos dos processos sociais de conhecimento, compreensão e julgamento do sistema de educação superior, com objetivos primordialmente relacionados à melhoria. Dessa forma, ao prestar contas de suas ações, demonstrando cumprir a missão proposta, a IES deverá demonstrar que prepara os profissionais para os problemas futuros da sociedade. (DEMO, 2004).

## 4. AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL NA FASEH

---

O grande e atual desafio para as instituições de ensino superior é responder às necessidades da sociedade, que se ampliam no mundo globalizado. Deve-se atentar para o desenvolvimento acelerado da tecnologia de informação e serviços aliado ao desenvolvimento do ser humano.

As IES se defrontam com o paradoxo atual: apresentar à sociedade a capacidade de acompanhar e responder às suas expectativas, sem, no entanto, abandonar a visão da formação humana. O nascimento acelerado de funções e de novas profissões, ocorrido principalmente nos últimos 40 anos, mudou a face da sociedade e,

consequentemente, a oferta de estudos das IES transformou o quadro de possibilidades de formação pessoal e profissional.

Paralelamente ao desenvolvimento global da sociedade, cresceram as exigências quanto à qualidade nos serviços. As IES passaram a ser vistas não apenas como “celeiros” de produção de conhecimento, mas sim como empresas que devem responder à demanda exigida, nas mais variadas áreas de atuação do homem, que vão desde as de interesse tecnológico às de interesse humano. Os bens sociais passaram a ser, então, aqueles que se dedicam à formação dos indivíduos como seres que devam se preocupar com o bem-estar de toda a sociedade e mesmo do ambiente.

A avaliação sistematizada surge, na década de 1970, como um instrumento precioso nas empresas para que elas pudessem descortinar limitações e vislumbrar caminhos menos onerosos e mais rápidos para a solução de seus problemas. Essas avaliações, criadas muitas vezes em situações de extrema urgência e necessidade, transformaram-se em modelos que servem também hoje às IES, que deixam de avaliar apenas o fazer pedagógico para transformar a sua avaliação em um ato político-institucional.

A mais antiga e duradoura experiência brasileira de aspectos de avaliação de educação superior é a dos cursos e programas de pós-graduação, desenvolvida desde 1976 pela Capes. A partir da década de 1980, houve um desenvolvimento da avaliação nas IES com o surgimento de produção acadêmica nessa área. Na década de 1990, devido à criação acelerada de instituições de ensino superior, que se diversificaram quanto às suas ofertas de serviços e gestões, a avaliação institucional surgiu como instrumento de controle da qualidade de ensino e de produtos dentro das instituições, como uma maneira de essas instituições darem satisfação de seus serviços à sociedade. As avaliações passam a ser também uma das formas utilizadas pelo próprio Ministério da Educação de estabelecer critérios para abertura de novos cursos e para verificar a qualidade dos já existentes.

Surge o Programa de Avaliação Institucional das Universidades Brasileiras (PAIUB), que, segundo o Sinaes, “(...) conseguiu dar legitimidade à cultura da avaliação e promover mudanças visíveis na dinâmica universitária”. O Exame Nacional de Cursos (ENC), realizado pelos discentes concluintes de cursos elencados pelo MEC, a

Análise das Condições de Ensino (ACE), a Avaliação das Condições de Oferta (ACO), a Avaliação Institucional dos Centros Universitários e o questionário sobre as condições socioeconômicas dos discentes e a sua opinião a respeito dos cursos que frequentavam foram alguns dos mecanismos de avaliação implementados pelo MEC da década de 1990 até o ano de 2003.

Para o controle desses processos, foram criadas várias comissões de avaliação por meio de um chamamento para cadastro no INEP e da participação efetiva da comunidade universitária, o que resultou em uma aceleração dos processos de credenciamento e de credenciamento de novos cursos e centros universitários.

Essas medidas de avaliação resultaram em um crescimento de oferta para entrada no ensino superior nunca antes vivido na história da educação nacional. A Avaliação Institucional passou a ser entendida como uma cartilha a ser seguida por todas (ou quase todas) IES a partir do atendimento aos itens definidos pelo MEC como os que deveriam ser levados em conta para a realização da avaliação.

Dessa forma, uma das respostas na avaliação do “por que avaliar?” ficou entendida pela comunidade acadêmica como “para dar satisfações ao MEC”, ou mesmo “para ser credenciado” ou “para ser credenciado”. Na verdade, a avaliação é um processo, e como tal não pode desprezar o “pensar”, o “sentir” e o “querer” da comunidade interna, manifestados tanto pela simples motivação do discente pela aula, quanto pelo desejo desse mesmo discente em participar de programas de bolsas ou mesmo de voluntariado nas ações acadêmicas surgidas ao longo da vida universitária.

Não pode também deixar de valorizar o empenho do docente pela própria educação continuada ou pelo interesse que mantém na cultura do ensino superior. Não pode, ainda, desprezar o entusiasmo do técnico-administrativo, que enriquece o fazer acadêmico com sua competência na resolução dos problemas do dia a dia. Além da “comunidade interna”, a vida acadêmica também deve valorizar a expectativa da sociedade em que se insere, da qual faz parte e com a qual troca conhecimentos.

No dia 15 de dezembro de 2003, pela Medida Provisória n. 147, o governo instituiu o Sistema Nacional de Avaliação e Progresso do Ensino Superior, que determinou a criação de uma Comissão Própria de Avaliação (CPA) em cada IES. Em seu art. 13, § 1º, a MP 147 afirma que “as CPAs se responsabilizarão pela condução dos processos de avaliação internos das instituições, pela sistematização e pela prestação

das informações solicitadas pela Conaes”, que é a Comissão Nacional de Avaliação do Ensino Superior.

A partir da criação do Sinaes, instituído pela Lei Federal n. 10.861/2004, tornou-se evidente que a avaliação institucional deve contribuir para um movimento contínuo de reflexão e aprendizado, possibilitando a construção de um projeto acadêmico ainda mais responsivo, com vistas a consolidar a responsabilidade social e o compromisso educacional da instituição.

A avaliação institucional, por sua concepção diagnóstica, é um importante instrumento para a tomada de decisões na IES. A partir dela, pode-se contextualizar todas as dez dimensões avaliadas pelo Sinaes, em seus respectivos eixos, assinalando, histórica e socialmente, a realidade institucional como um todo.

Para a FASEH, a autoavaliação permite a compreensão dos fatos cotidianos que impactam o atingimento de seus objetivos, reforçando a necessidade de que essa escuta seja realmente ativa, ou seja, que seus resultados gerem ações que possibilitem elevar o nível da qualidade da educação que é ofertada, dos serviços de suporte prestados e dos processos de gestão utilizados.

Nesse sentido, a avaliação institucional, por sua amplitude, exige o uso de múltiplas observações e instrumentos que tragam critérios coerentes e relevantes sob o ponto de vista do que observam e buscam revelar. Assim, a avaliação institucional da FASEH busca auxiliar a IES em seu projeto institucional, evidenciando uma necessária e coletiva reflexão sobre quem é e aonde pretende chegar. Para tanto, foram adotados os seguintes objetivos:

#### Objetivo geral

---

Estabelecer um processo de ações avaliativas idealizadas pela comunidade acadêmica e referendadas pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), privilegiando um modelo integrado de ideias, inspirado na missão da FASEH e que, sobretudo, contribua para a permanente garantia da qualidade acadêmica.

- I. Sensibilizar e envolver permanentemente a comunidade acadêmica;
- II. Ouvir e considerar a opinião da comunidade acadêmica;
- III. Mobilizar a comunidade acadêmica tendo em vista o compromisso para com a construção e o desenvolvimento do processo de avaliação institucional;
- IV. Orientar a ação avaliativa pela prudência, clareza e ética;
- V. Realizar a meta-avaliação em todos os procedimentos propostos pelo Sinaes;
- VI. Divulgar os resultados do processo avaliativo;
- VII. Estabelecer ações de melhorias.

## A participação de cada segmento

---

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) é o órgão responsável por planejar, desenvolver, coordenar e supervisionar a Política de Avaliação Institucional definida na legislação pertinente, bem como coordenar e articular o processo interno de avaliação institucional, sistematizando e disponibilizando ao Ministério da Educação - MEC as informações e os dados sobre a avaliação realizada e definindo ações a serem tomadas pela IES, conforme os resultados obtidos nas avaliações.

Os integrantes da CPA serão escolhidos e nomeados pela Diretoria, à exceção do representante discente, que será indicado pelo órgão de representação estudantil da IES e nomeado por portaria da Diretoria.

Deverão compor a CPA:

- I. O presidente;
- II. 1 (um) representante docente;
- III. 1 (um) representante do corpo técnico-administrativo;

- IV. 1 (um) representante do corpo discente, regularmente matriculado e indicado pelo órgão de representação estudantil
- V. 1 (um) representante da sociedade civil organizada, sem vínculo empregatício com a Instituição.

O mandato dos membros da CPA terá a duração de 2 (dois) anos, permitidas as reconduções, exceto para o representante discente. No caso de vacância, a diretoria indicará o substituto para qualquer um dos componentes, que cumprirá o mandato até o término previsto para o representante anterior. Já no caso de vacância do representante discente, o órgão de representação estudantil indicará o substituto, que cumprirá o mandato até o término previsto para o representante anterior.

Cabe à CPA:

- ✓ Construir/atualizar o Programa de avaliação institucional;
- ✓ Elaborar o relatório de autoavaliação;
- ✓ Avaliar as dinâmicas, os procedimentos e mecanismos de avaliação;
- ✓ Analisar relatórios e encaminhar as recomendações às instâncias competentes da Instituição;
- ✓ Supervisionar a avaliação segundo as diretrizes de orientação do Ministério da Educação - MEC;
- ✓ Assegurar a análise global e integrada das dimensões, estruturas, compromisso social, atividades, objetivos e finalidades e responsabilidades sociais dos cursos;
- ✓ Formular propostas para o desenvolvimento acadêmico com base nas análises e recomendações produzidas no processo de avaliação;
- ✓ Assegurar a participação do corpo discente, docente e técnico-administrativo, bem como da sociedade civil, por meio de suas representações;
- ✓ Articular-se com o diretor e coordenadores de curso, visando estabelecer ações e critérios comuns de avaliação e supervisão dos cursos;
- ✓ Divulgar os resultados das avaliações;
- ✓ Acompanhar o cumprimento do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI);
- ✓ Acompanhar, quando houver, protocolos de compromisso ou saneamentos firmados entre a Instituição e o MEC.



À cada segmento, compete atribuições específicas. O presidente da CPA participa convocando e presidindo as reuniões; distribuindo funções para os membros da Comissão; criando subcomissões de docentes, quando necessário. Também cabe a ele, fomentar os processos de avaliação, de acordo com o SINAES.

Os demais membros da CPA participam implementando os procedimentos de avaliação do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES); conduzindo os processos de avaliação interna da Instituição; e, ainda, sistematizando os procedimentos de avaliação e prestando informações aos órgãos competentes, quando solicitadas.

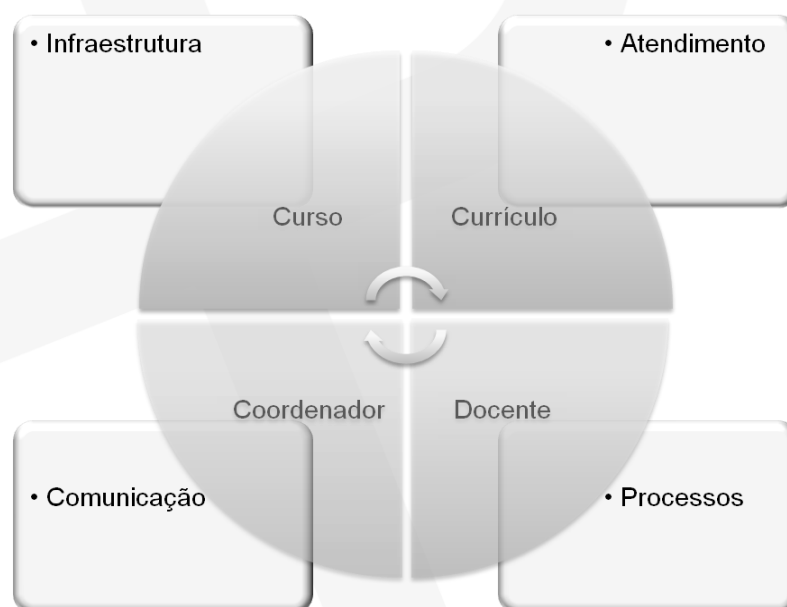
#### O processo avaliativo

---

Este Programa de Avaliação Institucional da FASEH não foi idealizado apenas para cumprir uma exigência legal, em função do Sinaes. Ao longo dos anos de prática avaliativa, a trajetória de autoavaliação na IES foi marcada, sobretudo, por ações, processos e reflexões que conduziram ao autoconhecimento, na busca de subsídios para o aperfeiçoamento da gestão universitária.

O processo de avaliação institucional da IES definiu um modelo de sistematização dos dados coletados, que se caracteriza pela interlocução entre os diversos sujeitos que fazem parte da instituição e os diversos locais onde os processos educacionais, gerenciais e administrativos se efetivam, conforme figura a seguir.

**Figura 1 – Modelo de sistematização dos dados coletados**



Fonte: elaborado pela CPA/IES.

## Princípios norteadores

---

No processo de autoavaliação, trabalhar-se-á com os seguintes princípios norteadores:

**Figura 2 – Princípios norteadores da autoavaliação institucional**



Fonte: elaborado pela CPA/IES

O processo de autoavaliação da FASEH foi idealizado em seis etapas, previstas e planejadas para que seus objetivos possam ser alcançados, conforme explicitado a seguir.

- Etapa 1: pesquisa dos universos de discentes, docentes, coordenadores e corpo técnico-administrativos.
- Etapa 2: revisão dos formulários de avaliação.
- Etapa 3: aplicação.
- Etapa 4: validação estatística dos instrumentos.
- Etapa 5: apresentação e discussão dos resultados.
- Etapa 6: elaboração dos planos de ação.

## A avaliação das dez dimensões do Sinaes

---

A avaliação institucional da FASEH ocorre em dois momentos e conta com diversificados instrumentos com o objetivo de buscar, constantemente, a melhoria da instituição.

1º momento: a autoavaliação ocorre sistematicamente a cada semestre, para os cursos de graduação presencial, e anualmente, para os cursos de graduação a distância e para os cursos de pós-graduação. Essa etapa conta com a participação de toda a comunidade acadêmica (coordenadores, professores, alunos e corpo técnico-administrativo). Os instrumentos aplicados nessa avaliação encontram-se no Anexo deste documento.

2º momento: esse momento perpassa todo o ano letivo e conta também com a participação das comunidades interna e externa. Entre os instrumentos utilizados, podem ser citados entrevistas abertas e semiestruturadas, grupos focais e análise documental. Nesse sentido, acontece a avaliação das dez dimensões do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior.

Assim, a avaliação colabora para a reflexão de todas as atividades desenvolvidas no âmbito da IES, culminando em aperfeiçoamento e mudanças e possibilitando à sua comunidade a apreciação e a participação na gestão e na melhoria do desempenho acadêmico. A seguir, é apresentada a proposta de autoavaliação de acordo com cada uma das dez dimensões sugeridas pela Conaes.

DIMENSÃO	FORMAS DE AVALIAÇÃO
<b>1 A missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)</b>	Análise documental Aplicação de questionário aos dirigentes
<b>2 Política para o ensino, a pesquisa, a pós-graduação, a extensão e as respectivas normas de operacionalização, incluídos os procedimentos para estímulo à produção acadêmica, as bolsas de pesquisa, de monitoria e demais modalidades</b>	Análise das políticas institucionais Entrevista com gestores responsáveis Elaboração de indicadores Criação de grupos de discussão
<b>3 A responsabilidade social da instituição, considerada especialmente no que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural</b>	Análise documental Avaliação das propostas sociais, artísticas e culturais Validação de acordos e parcerias
<b>4 A comunicação com a sociedade</b>	Análise documental e de resultados de pesquisas feitas pela Diretoria de Comunicação Avaliação das formas de comunicação com a sociedade
<b>5 As políticas de pessoal, de carreira do corpo docente e corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho</b>	Avaliação e implementação do Plano de Carreira Docente e Técnico-Administrativo Criação de indicadores para análise do corpo docente em relação à titulação e ao regime de trabalho
<b>6 Organização e gestão da instituição, especialmente no que se refere ao funcionamento e à representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios</b>	Criação de indicadores para os processos de gestão e funcionamento dos setores da instituição Avaliação da eficácia das normas internas
<b>7 Infraestrutura física, especialmente a de ensino e de pesquisa, biblioteca, recursos de informação e comunicação</b>	Avaliação dos espaços físicos e recursos da IES de acordo com as políticas de aquisição e atualização dos laboratórios e do acervo

<p><b>8 Planejamento e avaliação, especialmente em relação aos processos, aos resultados e à eficácia da autoavaliação institucional</b></p>	<p>Avaliação sistemática dos instrumentos aplicados nos processos de diagnóstico da instituição</p> <p>Acompanhamento do projeto de autoavaliação proposto pela CPA</p> <p>Acompanhamento da participação da comunidade acadêmica nos processos avaliativos</p> <p>Acompanhamento dos planos de ação elaborados pelos setores a partir dos resultados da autoavaliação</p>
<p><b>9 Políticas de atendimento a estudantes e egressos</b></p>	<p>Avaliação da eficiência e eficácia das políticas relacionadas ao corpo discente</p>
<p><b>10 Sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior</b></p>	<p>Criação de grupos de estudos com a participação da diretoria, coordenadores e pessoal técnico-administrativo</p>

### Mobilização do processo de autoavaliação

---

Todo o processo de avaliação da IES será previsto no calendário acadêmico destacando os períodos em que acontecerá a avaliação no primeiro e segundo semestres de cada ano. Dessa forma, alunos, professores e funcionários têm ciência do período em que ocorrerá a avaliação.

Os objetivos traçados para a avaliação institucional são atingidos, em especial, quando há uma participação efetiva da comunidade acadêmica. Por isso, é de fundamental importância a primeira fase do processo, que é a sensibilização feita por meio da divulgação das melhorias alcançadas a partir dos resultados da autoavaliação institucional.

A mobilização para o engajamento dos segmentos envolvidos tem previsão de início, aproximadamente, um mês antes da data definida no calendário escolar para a aplicação dos instrumentos. Envolverá, primeiramente, o diretor e os coordenadores de curso. Como parte dessa mobilização interna, a IES tem como estratégia uma reunião com os representantes de turma e coordenadores dos cursos, na qual é explicado o processo de autoavaliação, o órgão responsável (CPA), a metodologia

utilizada, as finalidades da mesma e as melhorias alcançadas. Essa comunicação ressalta como este processo faculta aos cursos e à toda a Instituição a oportunidade de se conhecerem melhor e refletirem sobre o que fazem, como se organizam e agem, ao mesmo tempo em que podem descobrir como são vistos pela comunidade acadêmica e pela sociedade. O comunicado ressalta, ainda, a importância de todos trabalharem juntos pela melhoria da educação, conseguindo identificar as fragilidades e, assim, ter a oportunidade de corrigir as ações de acordo com os objetivos traçados.

Em seguida, a previsão é de que os docentes e funcionários técnico-administrativos e, por fim, a comunidade discente sejam sensibilizados a participar. Com o objetivo de gerar comprometimento dos discentes com o processo de autoavaliação, serão utilizados meios formais de comunicação como, por exemplo, e-mails, SMS, cartazes informativos nos ambientes acadêmicos, *site* da Instituição, redes sociais, portal do aluno e do professor, chamadas projetadas nos aparelhos das salas de aula e na área de trabalho dos laboratórios de informática. O convite feito por e-mail marketing é enviado aos alunos, professores e coordenadores informando o período da Avaliação Institucional.

A CPA acredita que a participação dos professores no processo de divulgação, é extremamente importante, visto que eles são os maiores disseminadores das informações acadêmicas. Sendo assim, os docentes também recebem durante todo o período da Avaliação Institucional materiais informativos.

Durante o período da Avaliação Institucional, a CPA estará responsável em compartilhar os índices de participação discente, para toda a comunidade acadêmica. Via sistema Tableau (plataforma de gestão da Avaliação Institucional), o presidente verifica as participações por curso e turma, para que a CPA consiga atuar assertivamente.

## Formulários avaliativos

---

Os formulários de avaliação englobam os grupos a seguir descritos com suas respectivas dimensões:

- **Discente:** avaliação do curso, do trabalho docente, da interdisciplinaridade e da coordenação do curso. Além disso, os discentes opinam sobre a cantina, o *call center*, a central de atendimento ao aluno, a biblioteca, o sistema de impressão, os laboratórios de informática, a infraestrutura, o sistema *on-line*, o sistema financeiro e a comunicação.
- **Docente:** autoavaliação, avaliação do discente e da turma, coordenação do curso, condições de trabalho e valores institucionais.
- **Coordenador:** autoavaliação, avaliação docente, condições de trabalho e valores institucionais.
- **Diretor/Coordenador de área:** autoavaliação, avaliação das coordenações de curso e avaliação da pró-reitoria de graduação.
- **Técnico-administrativo:** autoavaliação e avaliação das condições de trabalho e dos valores institucionais.
- **Sociedade civil:** contribuição da escola em sua relação com a comunidade, responsabilidade social e cidadania.

Na construção do instrumento de avaliação, foram considerados os seguintes aspectos: a quantidade de itens, o tempo de aplicação do instrumento e a linguagem utilizada na sua formulação. Como os alunos tendem a perder o interesse no processo de avaliação, caso esse se mostre demorado ou muito prolixo (SCRIVEN, 1995)<sup>[1]</sup>, para o questionário planejado, foram analisados o número de questões e o tempo de aplicação (20-30 minutos), contemplando também os aspectos operacionais (rapidez de apuração, redução de erros de mensuração e taxa de resposta).

A escolha da escala de mensuração pode ser considerada central na proposta do instrumento, uma vez que a escala é o veículo para a mensuração, em termos quantitativos, das características qualitativas das dimensões. No caso do instrumento desenvolvido, é utilizada a escala de Likert<sup>1</sup> na avaliação da FASEH, que apresenta uma série de cinco proposições.

---

[1] SCRIVEN, M. **Student ratings offer useful input to teacher evaluations**. 1995. Disponível em: <<http://www.ericdigests.org/1997-1/ratings.html>>. Acesso em: 1º fev. 2008.

<sup>1</sup> Uma escala tipo Likert é composta por um conjunto de frases (itens) em relação a cada uma das quais se pede ao sujeito que está a ser avaliado para manifestar o grau de concordância desde o discordo totalmente (nível 1), até ao concordo totalmente (nível 5, 7 ou 11).

- Concordo totalmente 😊
- Concordo parcialmente 😊
- Neutro/Indiferente 😐
- Discordo parcialmente 😞
- Discordo totalmente 😡

A avaliação do trabalho docente pelo discente é feita pela dimensão Docente, com nove questões. Essa avaliação compreende todos os professores da IES e produz resultados individuais, por curso e total. Os docentes e os coordenadores de curso podem consultar os resultados no Ulife. Sempre que necessário, após a validação estatística, o formulário pode sofrer alterações.

No segundo semestre, além da avaliação respondida pelo discente, anualmente a FASEH também realiza a pesquisa de clima organizacional com seus colaboradores, seguindo o modelo *Great Place to Work* (GPTW)<sup>2</sup>, com o objetivo de levantar um diagnóstico da visão do público interno sobre a IES e as suas áreas. A pesquisa consulta os seguintes segmentos: diretores, coordenadores, professores, colaboradores técnico-administrativos, líderes, estagiários, jovens aprendizes.

O processo é marcado por uma reunião inicial, na qual é realizado o alinhamento de quais serão as estratégias e os objetivos da avaliação para o ano vigente. A pesquisa GPTW visa sempre servir como um instrumento de gestão e de ação acadêmico-administrativa de melhoria institucional. Para isso, é estruturada de modo a propiciar resultados não só corporativos, mas também por área, possibilitando que cada líder tenha um feedback pessoal, bem como as médias gerais relacionadas à sua equipe.

A pesquisa de clima tem carácter não obrigatório e pode ser respondida de maneira anônima. É aplicada anualmente, em geral no mês de abril. Estratégias são traçadas para sensibilizar os participantes e fomentar o engajamento, que se espera crescente,

---

<sup>2</sup> O Modelo *Great Place to Work* foi criado por Robert Levering and Amy Lyman, baseado em milhares de entrevistas com funcionários conduzidas por mais de uma década para o livro *The 100 Best Companies to Work for in America* (com Milton Moskowitz) e *A Great Place to Work*. A equipe originalmente criou uma lista de mais de 100 afirmativas, derivadas diretamente das transcrições das entrevistas realizadas por Robert e Milton, assim como as entrevistas adicionais feitas por Robert e Amy para o lançamento da segunda edição do livro. Essas afirmativas foram então reduzidas para as 58 afirmativas centrais, e divididas em subdimensões – que agora formam as 5 dimensões do Modelo. Essas mesmas afirmativas também são utilizadas na pesquisa Trust Index.



por parte da comunidade acadêmica. É enviado e-mail marketing, afixados cartazes pelos espaços da IES. Os atores envolvidos nessa avaliação interna são mobilizados, em especial, com o apoio dos líderes de cada equipe. O GPTW é uma ferramenta de pesquisa de clima, então todas essas estratégias de sensibilização dos participantes destaca a importância do preenchimento da mesma para a própria melhoria dos setores e da empresa.

Os dados dessa autoavaliação institucional são coletados por meio de um questionário, respondido via sistema online. Pensando nas particularidades de cada segmento participante da pesquisa, a IES reserva um de seus laboratórios de informática, com um monitor, para apoiar e facilitar o preenchimento do formulário por parte daqueles que demandem assistência.

O questionário a ser respondido avalia cinco dimensões, sob o ponto de vista do colaborador da Instituição. São eles: **credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem**. Esse modelo adotado pela pesquisa *Great Place To Work* deriva da definição do que seria um excelente ambiente de trabalho: um lugar em que colaboradores confiam nas pessoas para quem trabalham, sentem orgulho do que fazem e apreciam as pessoas com quem trabalham. Essa definição é sintetizada pela avaliação em três relacionamentos-chave, mapeados nas cinco dimensões do modelo, listadas anteriormente. A relação entre estas variáveis é apresentada no quadro a seguir.

**Tabela 1 – Dimensões avaliadas no modelo**

DEFINIÇÃO	RELACIONAMENTO	DIMENSÃO DO MODELO
“confiam nas pessoas para quem trabalham”	colaboradores e gestores	credibilidade, respeito, imparcialidade
“sentem orgulho do que fazem”	colaboradores e seu trabalho/sua empresa	orgulho
“apreciam as pessoas com quem trabalham”	colaboradores e seus colegas	camaradagem

Fonte: GPTW®

No modelo da pesquisa GPTW, o colaborador está no centro de todos os relacionamentos, enquanto valores como credibilidade, respeito e imparcialidade formam a base da confiança entre gestores e funcionários.

**Figura 3 – Modelo Great Place to Work**



Fonte: GPTW®

*Trust Index* é a ferramenta utilizada pelo modelo *Great Place to Work* para avaliar a experiência do colaborador. Os participantes respondem a 58 questões afirmativas, relacionadas a uma das dimensões e subdimensões contempladas pelo modelo:

- **Credibilidade** – avalia a quanto os colaboradores consideram seus gestores confiáveis, medindo para isso as percepções sobre as práticas de comunicação, competência e integridade, avaliando, ainda, se a comunicação entre esses atores é efetiva para encorajar um diálogo de duas vias.
- **Respeito** – considera em que medida os colaboradores se sentem respeitados por seus gestores, monitorando os níveis de suporte, colaboração e atenção vivenciada por meio das ações da liderança. Essa dimensão conforma, ainda, subdimensões como apoio, que mede a oferta de oportunidades de treinamento, recursos e equipamentos, assim como o reconhecimento de conquistas profissionais.

- **Imparcialidade** – mensura como os colaboradores enxergam as práticas e políticas de gestão, avaliando a equidade, imparcialidade no reconhecimento e justiça percebida no ambiente de trabalho.
- **Orgulho** – avalia os sentimentos dos colaboradores em relação a suas funções, trabalho de equipe e o ambiente de trabalho.
- **Camaradagem** - mensura o sentimento de companheirismo no ambiente de trabalho, avaliando a qualidade da proximidade, hospitalidade e comunidade dentro da empresa.

Além das 58 questões afirmativas, os participantes da pesquisa também respondem a mais cinco itens adicionais. Tais aspectos são consultados por meio do *Trust Index* e também do relatório gráfico ou analítico, de acordo com o escopo definido pela IES. Além disso, fica disponível um caderno de comentários, que traz considerações, na íntegra, registradas pelos participantes.

A pesquisa GPTW mede o índice de favorabilidade de cada afirmativa, assim como o da pesquisa como um todo. Como as sentenças são sempre afirmativas, o colaborador responde se considera aquela afirmação verdadeira ou não. É usada a escala Likert de respostas, variando entre:

- nunca é verdade;
- na maioria das vezes não é verdade;
- às vezes é verdade, às vezes não;
- na maioria das vezes é verdade;
- sempre é verdade.

Assim, por exemplo, quando obtido o resultado 80 para alguma afirmativa, significa que 80% dos respondentes responderam “na maioria das vezes é verdade”, ou “sempre é verdade”.

O percentual de participação na pesquisa varia de acordo com o número total de colaboradores. Com base nesse número, a IES calcula a amostragem adequada para trazer segurança estatística, garantindo que aquela amostragem represente o todo<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> O cálculo da amostragem adequada é realizado por meio da seguinte ferramenta online: <http://www.raosoft.com/samplesize.html>

Assim como outras pesquisas, caso do IBGE, trabalha-se com uma margem de erro de no máximo 5 pontos percentuais para mais ou para menos.

Após a finalização da pesquisa, a equipe de Gestão de Pessoas (GP) realiza o diagnóstico e traça os planos de ação cabíveis junto às lideranças e equipes, a fim de tornar o ambiente cada vez melhor para se trabalhar. Além do resultado da autoavaliação institucional mensurado pelas respostas ao questionário, é enviado também um documento, chamado *Culture Audit*, com o descritivo das boas práticas internas, que contribuem para o dia a dia de trabalho dos colaboradores, como por exemplo: benefícios, políticas, campanhas, ações, atividades, etc. As consultoras do Gestão de Pessoas da FASEH alinham os resultados dessa autoavaliação institucional por área e, nas “Paradas Obrigatórias”, evento anual realizado internamente, esses resultados gerais são também apresentados aos colaboradores da Instituição.

De maneira sistemática, a pesquisa contempla as seguintes etapas:

- 1) Reunião inicial do projeto;
- 2) Desenho da arquitetura da pesquisa (afirmativas, demografias e questões abertas);
- 3) Teste e aprovação no sistema;
- 4) Aplicação da pesquisa (geralmente 15 dias e no máximo 30 dias);
- 5) Tabulação e conferência dos resultados;
- 6) Entrega dos relatórios (*trust index*, visão área e empresa e caderno de comentários);
- 7) Reunião para falar do *trust index*;
- 8) Apresentações dos resultados;
- 9) Plano de ação com as equipes.

A pesquisa e as perguntas são fechadas com a empresa *Great Place to Work*, que também presta consultoria para os planos de ação. Além de levantar as melhorias que são necessárias internamente, com um bom resultado no GPTW, a instituição pode entrar no ranking das melhores empresas para se trabalhar no Brasil.

O resultado dos rankings costuma sair em junho e julho e, caso IES entre, é realizada uma campanha de agradecimento aos colaboradores, responsáveis por contribuir

diariamente com esse resultado positivo. Além disso, os cinco líderes avaliados com a melhor pontuação na pesquisa GPTW podem indicar um colaborador da área para representar a holding Ânima Educação na premiação.

### Escala utilizada no formulário de avaliação

---

No formulário de avaliação, a escala de Likert apresenta uma série de cinco proposições, conforme se segue, das quais o respondente deve selecionar apenas uma:

- Concordo totalmente 😊
- Concordo parcialmente 😊
- Neutro/Indiferente 😐
- Discordo parcialmente 😞
- Discordo totalmente 😡

### Validação do instrumento e tratamento estatístico dos dados

---

A validação do instrumento de avaliação é feita de acordo com os seguintes critérios:

- Para cada instrumento, faz-se a análise fatorial para verificar se os itens são válidos. O objetivo é agrupar variáveis que, inicialmente, acreditava-se que fizessem parte do mesmo “grupo”;
- Por meio de um teste de consistência, é possível detectar se alguma variável se comporta de forma anômala em relação às demais. Nesses casos, a variável é excluída da análise;
- Semestralmente, os dados são validados estatisticamente. Os itens inválidos são retirados da compilação de resultados, o que pode gerar novas dimensões.

O instrumento de avaliação passa pelas seguintes fases:

- I. Após concluído o prazo estipulado para a avaliação, inicia-se o processo de validação dos dados por meio de técnicas estatísticas.
- II. Em seguida, há a limpeza da base.
- III. Por fim, há o envio para geração de resultados no *software* Tableau, que permite a análise de dados por meio de dispositivos móveis e navegadores *web* de forma mais rápida, segura e interativa.

Após a validação estatística dos resultados, as informações consolidadas são apresentadas e discutidas com a comunidade acadêmica, subsidiando os planos de ação dos setores e dos cursos. Eles permitem, efetivamente, visualizar os esforços que necessitam ser trabalhados para o alcance da qualidade desejada. Nesses planos, são definidas ações corretivas, e os prazos, as responsabilidades e os recursos necessários para os ajustes são estipulados, além de se estabelecerem medidas para o acompanhamento das soluções apresentadas. As propostas das equipes são submetidas aos órgãos colegiados, analisadas e aprovadas para que retornem à comunidade acadêmica sob a forma de resoluções, alterações de documentos oficiais, comunicados etc.

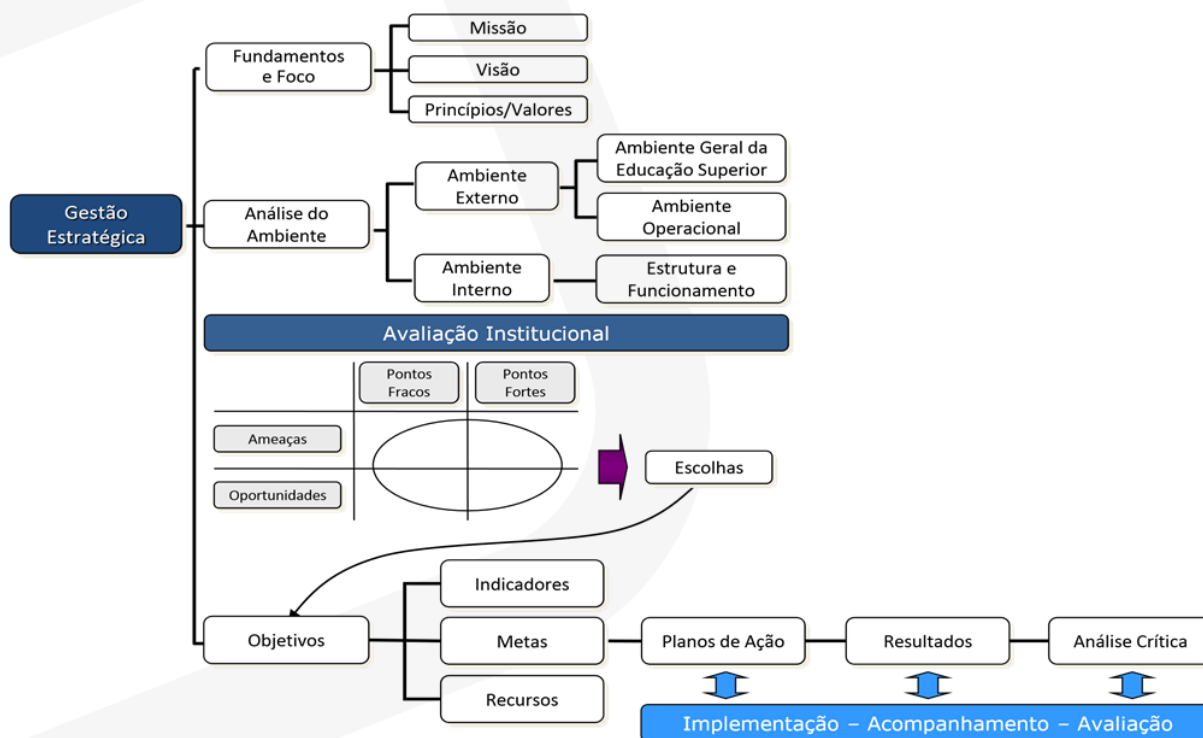
#### A avaliação como instrumento de gestão

---

A FASEH tem desenvolvido uma cultura de avaliação bastante consistente, buscando, cada vez mais, implementar uma proposta que auxilie na análise do mérito e da eficácia da instituição como parte integrante da sua gestão. Nesse esforço, considera olhar para si e dialogar com os demais documentos institucionais a fim de se constituírem um todo articulado, compreensível e em consonância com o compromisso social da instituição. Para que fosse possível apresentar os resultados a seguir, foi realizado um planejamento estratégico que englobasse desde os procedimentos técnicos e a sensibilização da comunidade universitária, passando pelas definições metodológicas de avaliação e a produção dos instrumentos de coleta de dados, até chegar a um movimento mais propositivo, elencando as propostas de ações que traduziriam a construção coletiva, tanto quanto permitiriam atuar sobre os problemas detectados.

O planejamento revelou a necessidade de serem construídos indicadores acadêmicos e de gestão que auxiliassem a tangibilizar o conceito de qualidade adotado. Assim, implementou-se um processo semestral de autoavaliação, zelando para que os instrumentos estivessem sempre livres de quaisquer impropriedades ou erros lógicos em sua elaboração, fossem validados estatisticamente e que, sendo aplicados, pudessem alcançar o contingente necessário para garantir sua efetividade.

**Figura 4 – Avaliação institucional e gestão estratégica: caminhos que se cruzam**



Fonte: GIANOTTI.

As avaliações parciais semestrais foram consideradas para a elaboração deste relato integral, uma vez que são elas que auxiliam a promover os ajustes requeridos, alinhando as ações aos propósitos anteriormente definidos.

O planejamento é, portanto, ferramenta imprescindível, pois direciona a pensar a articulação existente entre o sistema de autoavaliação e os instrumentos de gestão, dentre os quais destacam-se o Projeto Pedagógico Institucional (PPI), documento que estabelece o fazer acadêmico atrelado à missão, à visão e aos valores da IES, explicitando, de forma abrangente, a concepção do mundo contemporâneo e o papel enquanto instituição de ensino superior; e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), que estabelece a visão de futuro, para onde se quer caminhar na busca da interação entre o real e o desejável, delineando um horizonte de longo prazo.

Em síntese, a avaliação institucional, como ferramenta de gestão, possibilita avaliar a factibilidade das projeções do planejamento institucional com base nas ações praticadas anteriormente; executar mudanças imediatas de estratégias e ajustes de metas à medida que a avaliação indica a necessidade; planejar e executar as mudanças e fazer o seu acompanhamento para melhoria, visando atingir determinada situação futura desejada.

### Articulação entre os resultados das avaliações externas e os da autoavaliação

As mais recentes tendências de avaliação institucional estão baseadas em uma concepção que tem como eixo central a vocação da instituição e os processos pelos quais ela busca realizá-la. Essa concepção está presente na proposta do Sinaes. Trata-se de nortear a avaliação pelo modo como a IES traça seus caminhos para alcançar seus objetivos. Não se esgota, pois, em um modelo que retrate estaticamente a organização, mas em uma proposta que busca entender e explicar o que acontece na instituição e por que acontece, com o intuito de aprimorar a sua trajetória para que realize a sua missão.

Os processos de avaliação institucional compreendem dois momentos: o da avaliação interna e o da avaliação externa. No primeiro, conforme descrito anteriormente, a instituição reconstrói a imagem que tem de si, reunindo suas percepções e os dados que as baseiam. É um momento de elaboração do que vem sendo denominado de autoavaliação, seguido da construção de um plano de ação, isto é, definir os aspectos que podem ser melhorados. O segundo momento, o da avaliação externa, é aquele em que essa visão é discutida por uma comissão externa nos atos de autorização e reconhecimento de curso e credenciamento da instituição. As comissões externas, ao interagir com os diferentes setores da instituição, também realizam um processo de avaliação ao discutirem a visão que a instituição tem de si e apresentam recomendações para seu desenvolvimento.

É claro que a instituição vive inserida em um contexto social concreto, no qual promove intervenções e busca elementos para seu crescimento e melhoria. Por essa razão, são consideradas estratégicas as relações com os processos periódicos de avaliações externas. Essa concepção dinâmica de avaliação institucional se assenta



sobre uma matriz referencial de dimensões, cuja marca é a integração. Tal matriz relaciona as dimensões “imateriais” da instituição (ensino, pesquisa, extensão, gestão e clima) com as dimensões relativas aos elementos concretos que lhes dão vida e materialidade (corpo docente, corpo discente, corpo técnico-administrativo, processos, recursos materiais e recursos financeiros).

## 5. CRONOGRAMA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

O quadro a seguir apresenta a distribuição da avaliação trienal na FASEH em atendimento às orientações do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior.

Tabela 3 – Dimensão x Periodicidade

EIXO	DIMENSÃO	ANO 1 (2021)	ANO 2 (2022)	ANO 3 (2023)
DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	D8 – PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO	x	x	x
	D1 – MISSÃO E PDI	x		x
GESTÃO DE PESSOAS, ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA	D5 – POLÍTICAS DE FORMAÇÃO DE PESSOAL	x	x	x
	D10 – SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA	x	x	x
	D4A – COMUNICAÇÃO INTERNA	x	x	x
GESTÃO ACADÊMICA	D6 – ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA INSTITUIÇÃO	x	x	x
ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO	D2 – ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO	x		x
	D7 – INFRAESTRUTURA	x	x	x
	D9 – EGRESSO	x	x	x
RELAÇÃO COM A SOCIEDADE	D3 – RESPONSABILIDADE SOCIAL	x		x
	D4B – COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE	x	x	x

A seguir, será demonstrada a preocupação da FASEH com o atendimento a todas as premissas das dez dimensões contidas nos cinco eixos da avaliação institucional. Os problemas levantados serão objeto de constante escrutínio, uma vez que a associação entre o que se busca conhecer e a detecção se aquilo foi realmente apreendido pelo sujeito respondente é de suma importância.

O que se pretende é estabelecer um monitoramento mais refinado a cada ciclo avaliativo, criando uma interlocução especial com os setores de comunicação, de tecnologia e informação e de avaliação de indicadores, diretamente relacionados com as ações avaliativas aqui previstas.

Enfim, para cada item avaliado, haverá a preocupação em estabelecer correlação com as formas possíveis de aferir se ele foi realmente atingido e se as ações propostas conseguiram corrigir os rumos, seja potencializando as forças da IES, seja dirimindo suas fragilidades.

Ressalta-se que este Programa de Avaliação Institucional elencou todos os registros necessários para a consolidação de uma política institucional, entendendo que sua realização exigirá a garantia de suporte técnico-administrativo, a instalação de salas suficientemente equipadas para sua materialização e o aval e confiança da Administração, que, por sua vez, se refletirá no engajamento das pessoas em sua execução.

O QUÊ?		COMO?		QUANDO?	
EIXOS AVALIADOS	DIMENSÃO SINAES	FONTES DE INFORMAÇÃO	O QUE AVALIAR?	FREQUÊNCIA DA AVALIAÇÃO	CRONOGRAMA
EIXO 1 – PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL	D8 – PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas e programas institucionais (análise documental)</li> <li>- Autoavaliação da CPA – Instrumentos de Plano de Ação e a efetividade do processo de autoavaliação.</li> <li>- Análise da compatibilidade entre o Regimento e o PDI.</li> <li>- Relatórios de avaliações externas: INEP/MEC, inclusive índices de respostas do questionário socioeconômico do ENADE.</li> <li>- Análise do sistema de gerenciamento do Plano de Ação.</li> <li>- Análise dos livros de atas dos colegiados dos cursos, conselho superior e os demais regulamentos dos órgãos institucionais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O planejamento incorpora ações para a melhoria contínua?</li> <li>- Resultados da autoavaliação da CPA (meta-avaliação)</li> <li>- Há divulgação dos resultados das avaliações?</li> <li>- Há implementação de ações acadêmicas e administrativas decorrentes dos resultados das autoavaliações e avaliações externas?</li> <li>- Há, no decorrer do processo de autoavaliação, as condições necessárias para</li> </ul>	Uma vez ao ano	2021 2022 2023

			<p>uma avaliação efetiva?</p> <p>- Há participação suficiente para assegurar o comprometimento e a apropriação dos resultados da autoavaliação pela comunidade?</p>		
EIXO 2 – DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	D1 – MISSÃO E PDI	<p>- Política de bolsas de estudo e descontos.</p> <p>- Análise dos grupos focais com gestores, representantes discentes, docentes e corpo técnico-administrativo.</p> <p>- Análise do PDI para verificar se está efetivamente sendo cumprido. Analise das possíveis inconsistências entre as práticas institucionais acadêmicas e o PDI.</p> <p>- Política de Acessibilidade e Atendimento Especializado para Realização de Provas Institucionais.</p> <p>- Política de Acompanhamento e Controle Social do Programa Universidade para Todos – COLAP;</p>	<p>- Há conhecimento e apropriação do PDI pela comunidade acadêmica?</p> <p>- Existe coerência entre ações e práticas realizadas na instituição e os propósitos formulados no PDI?</p> <p>- Existem mecanismos para comprovar sua realização efetiva, modificação e revisão? Os dirigentes, docentes, corpo técnico-administrativo e os órgãos colegiados participam dessas atividades?</p>	Uma vez a cada dois anos	2021 2023

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política de Acessibilidade e Atendimento para Estudante com Deficiência;</li> <li>- Política de Adoção e Utilização do Nome Social;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Há articulação entre o PDI e o PPI no que diz respeito às políticas de ensino, de pesquisa, de extensão, de gestão acadêmica e administrativa e de avaliação institucional?</li> <li>- Os resultados da autoavaliação e das avaliações externas (visitas, Enade, Conselhos profissionais) são usados para a melhoria e revisão permanente do PDI?</li> <li>- A IES tem acompanhado o IDD dos ingressantes a partir do papel desenhado para seu egresso?</li> </ul>		
EIXO 2 – DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	D3 – RESPONSABILIDADE SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análise documental: critérios que a instituição utiliza para a abertura de cursos e ampliação de vagas.</li> <li>- Contribuição da instituição na criação de conhecimentos para desenvolvimento científico, técnico ou cultural.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quais os critérios adotados pela instituição para ampliar o acesso, inclusive aos portadores de necessidades especiais?</li> </ul>	Uma vez a cada dois anos	2021 2023

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Caracterização e pertinência das atividades da IES nas áreas de educação, saúde, lazer, cultura, cidadania, solidariedade, organizações econômicas e sociais, meio ambiente, patrimônio cultural, planejamento urbano, desenvolvimento econômico, entre outras.</li> <li>- Descrição e sistematização das atividades relacionadas com centros de saúde, escolas, clubes ou outros.</li> <li>- Dados sobre bolsas, descontos e outras evidências de políticas institucionais de inclusão de estudantes em situação econômica desfavorecida.</li> <li>- Estratégias pedagógico-didáticas empregadas aos alunos/docentes/funcionários portadores de necessidades especiais.</li> <li>- Relatórios de avaliação externa: INEP/MEC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quais ações voltadas ou desenvolvidas para promover políticas de ações afirmativas?</li> <li>- As ações de responsabilidade social, praticadas pela IES, estão coerentes com o PDI?</li> <li>- Há ações implementadas que abarquem a defesa do meio ambiente, do patrimônio cultural e da produção artística?</li> <li>- Existem políticas institucionais de inclusão de estudantes em situação econômica desfavorecida? Se sim, quais?</li> <li>- A instituição favorece a inclusão de estudantes portadores de necessidades especiais? Possui políticas de</li> </ul>		
--	--	--	--	--	--

			<p>contratação de pessoal com necessidades especiais?</p> <p>- Existem ações para promover iniciativas de incubadoras de empresas, empresas juniores e captação de recursos?</p> <p>- Existem políticas de formação de pesquisadores? E de formação de docentes para educação básica e para educação superior?</p>		
EIXO 3 – POLÍTICAS ACADÊMICAS	D2 – ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política que estimula a produção acadêmica.</li> <li>- Política de extensão.</li> <li>- Política de iniciação científica.</li> <li>- Política de intercâmbio.</li>   <li>- Questionário: discentes, docentes e pessoal técnico-administrativo.</li>   <li>- Entrevistas: discentes, docentes e pessoal técnico-administrativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existem indicadores de atividades científicas (publicações, existência de grupos de pesquisa, patentes, entre outros)? Se sim, como funciona?</li>   <li>- Há participação dos estudantes nas ações de extensão e intervenção social e</li> </ul>	Uma vez a cada dois anos	2021 2023

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análise documental: currículos e programas de estudos. Mecanismos de revisão e atualização dos PPCs. Análise das atividades de extensão (programas, descrição de atividades, número de estudantes participantes). Análise dos programas de iniciação científica e estímulo à pesquisa.</li> <li>- Análise das políticas para criação, expansão e manutenção da pós-graduação <i>lato sensu</i>. Apuração de indicadores de atividades científicas (publicações, existência de grupos de pesquisa, patentes, entre outros).</li> <li>- Acompanhamento de indicadores de atuação profissional dos egressos. Acompanhamento dos indicadores de publicações.</li> <li>- Relatório de avaliação externa: CAPES.</li> <li>- Registros da ouvidoria.</li> <li>- Diretrizes Curriculares Nacionais.</li> </ul>	<p>o respectivo impacto em sua formação?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Há um órgão institucional responsável pela coordenação das atividades e da política de extensão?</li> <li>- Há intenção da IES em desenvolver atividades de extensão que atendam à comunidade regional em termos sociais, culturais, da saúde e outros?</li> <li>- Verifica-se a relevância acadêmica e social nas atividades de extensão realizadas?</li> <li>- Todos os cursos atendem às Diretrizes Curriculares Nacionais?</li> <li>- A IES desenvolve cursos de pós-</li> </ul>		
--	--	---	--	--	--



			<p>graduação? Há auxílio de verbas, interno e externo à instituição na realização dos cursos oferecidos?</p> <p>- Os conceitos de avaliação da CAPES estão demonstrando a realidade dos cursos?</p>		
EIXO 3 – POLÍTICAS ACADÊMICAS	D4a – COMUNICAÇÃO INTERNA	<p>- Análise documental e de conteúdo: meios e canais de comunicação utilizados para publicizar as atividades da IES.</p> <p>- Regimentos e manuais de circulação interna informando sobre os procedimentos: Intranet e <i>e-mails</i> do GP. Avaliação dos programas de recepção de novos funcionários e professores. Manual do aluno, Plano de Ensino, Ulife. Enquete eletrônica no site: comunidade.</p> <p>- Questionários destinados aos membros dos diversos segmentos da instituição avaliando a efetividade da comunicação e a circulação das informações na IES.</p>	<p>- Quais são os meios de comunicação utilizados pela IES?</p> <p>- A comunicação da instituição é efetiva e comprometida com a missão da IES?</p> <p>- A informação entregue aos usuários da instituição é completa, clara e atualizada?</p> <p>- A informação divulgada inclui os aspectos que dizem respeito às atividades da</p>	Um vez ao ano	2021 2022 2023

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupo focal com alunos, docentes e técnico-administrativos indagando e avaliando as estratégias mais eficazes e os problemas na circulação das informações.</li> <li>- Relatórios de avaliação externa: INEP/MEC.</li> <li>- Manual Ulife – Professor;</li> <li>- Manual Ulife – Coordenador;</li> <li>Manual do Ulife (aluno) – Mobile;</li> </ul>	<p>instituição (objetivos, recursos, duração dos cursos, orientação sobre a formação, regimentos sobre admissão, titulação oferecida, lista de currículos diretivos e docentes, incentivos e bolsas para estudantes, valor da mensalidade, serviços, procedimentos burocráticos, etc.)?</p> <p>- Há serviço de ouvidoria? Como funciona?</p>		
EIXO 3 – POLÍTICAS ACADÊMICAS	D4b – COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análise documental e de conteúdo: meios de comunicação utilizados para publicizar as atividades da instituição na comunidade externa.</li> <li>- Enquete eletrônica no <i>site</i> para a comunidade.</li> <li>- Relatórios de avaliação externa: INEP/MEC.</li> <li>- Edital de vestibular.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quais são as estratégias e os recursos da comunicação externa da IES?</li> <li>- Como anda a imagem pública da instituição nos meios de comunicação social?</li> <li>- A informação divulgada inclui os aspectos que dizem respeito às</li> </ul>	Uma vez ao ano	2021 2022 2023

			atividades da instituição (objetivos, recursos, duração dos cursos, orientação sobre a formação, regimentos sobre admissão, titulação oferecida, lista de currículos diretivos e docentes, incentivos e bolsas para estudantes, valor da mensalidade, serviços, procedimentos burocráticos etc.)?		
EIXO 3 – POLÍTICAS ACADÊMICAS	D6 – ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA INSTITUIÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Questionário: discentes, docentes e pessoal técnico-administrativo.</li> <li>- Análise documental de atas de órgãos colegiados, regulamentos internos, normas acadêmicas, regimentos e estatutos da instituição.</li> <li>- Grupo focal com alunos, docentes e técnico-administrativos sobre o funcionamento do sistema de registro acadêmico e funcionamento do sistema e recursos de informação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe plano de gestão e/ou plano de metas: adequação da gestão ao cumprimento dos objetivos e projetos institucionais e coerência com a estrutura organizacional oficial e real?</li> <li>- Como se dão o funcionamento, a composição e a atribuição dos órgãos colegiados?</li> </ul>	Uma vez ao ano	2021 2022 2023

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros da ouvidoria.</li> <li>- Projeto Pedagógico dos Cursos;</li> <li>- Livro de Atas do Núcleo Docente Estruturante (NDE);</li> <li>- Regulamento do Núcleo Docente Estruturante;</li> <li>- Atos de nomeação: criação do curso, portaria de reconhecimento, vagas, nomeação de coordenadores, diretor, atos de nomeação dos órgãos colegiados NDE e Colec, Política de Acessibilidade;</li> <li>- Política de Nivelamento;</li> <li>- Política de Monitoria;</li> <li>- Política de Plágio;</li> <li>- Política Gestão dos Serviços de Tecnologia da Informação;</li> <li>- Política de Mobilidade Acadêmica;</li> <li>- Rendimento Escolar;</li> <li>- Política de Matrícula Especial;</li> <li>- Política de Assistência Pedagógica Domiciliar (APD);</li> <li>- Diretrizes para atendimento aos requisitos legais normativos definidos pelo MEC;</li> <li>- Política de Libras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existem, na IES, procedimentos adequados e conhecidos para organizar e conduzir os processos de tomada de decisões? Se sim, quais são?</li>   <li>- Existem na instituição instâncias de apoio, participação e consulta para tomar decisões? Se sim, como funcionam?</li>   <li>- O grau de centralização ou descentralização existente na instituição é adequado para a gestão da instituição?</li>   <li>- Os sistemas de arquivo e registro são eficientes para dar conta das funções da instituição?</li>   <li>- Existem instruções normativas formuladas e</li> </ul>		
--	--	--	--	--	--

			<p>conhecidas sobre os procedimentos institucionais (estatutos, regimentos, organogramas, regulamentos internos, normas acadêmicas e outros)?</p> <p>- Existe um organograma institucional explicitando a hierarquia das funções e a dinâmica de funcionamento da IES?</p>		
EIXO 3 – POLÍTICAS ACADÊMICAS	D9 – EGRESSO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Questionário: discentes, docentes e corpo técnico-administrativo.</li> <li>- Política de Acompanhamento de Estudante e Egresso.</li> <li>- Registros da ouvidoria.</li> <li>- Análise documental: pesquisas ou estudos sobre os egressos e/ou empregadores.</li> <li>- Dados sobre a ocupação dos egressos. Evidências de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existem mecanismos para conhecer a opinião dos egressos sobre a formação recebida, tanto curricular, quanto ética? Quais são?</li> <li>- Qual a situação dos egressos? Qual o índice de ocupação deles? Há relação entre a ocupação e a formação</li> </ul>	Uma vez ao ano	2021 2022 2023

		<p>atividades de formação continuada para os egressos.</p>	<p>profissional recebida?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Há participação dos egressos na vida da instituição?</li> <li>- Que tipo de atividades desenvolvem os egressos?</li> <li>- É utilizada a opinião dos empregadores dos egressos para revisar o plano e os programas dos cursos?</li> </ul>		
EIXO 4 – POLÍTICAS DE GESTÃO	D5 – POLÍTICAS DE FORMAÇÃO DE PESSOAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Questionário: docentes e pessoal técnico-administrativo.</li> <li>- Análise documental: relatórios da Pesquisa de Clima, da Pesquisa GPTW, dos relatórios de investimentos em capacitação de pessoas e benefícios.</li> <li>- Plano de Carreira Docente;</li> <li>- Plano de Carreira Técnico-Administrativo;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qual a relação entre a quantidade de estudantes dos cursos e os recursos humanos (docentes e técnico-administrativos) existentes?</li> <li>- Existem critérios claros e conhecidos para seleção, contratação, aperfeiçoamento e avaliação do corpo docente e técnico-administrativo?</li> </ul>	Uma vez ao ano	2021 2022 2023

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política de Descontos para colaboradores administrativos e docentes desligados;</li> <li>- Política de Deslocamento;</li> <li>- Política de Bolsas de Estudo e Descontos;</li> <li>- Política de ajuda de custo para deslocamento de Funcionários.</li> <li>- Aprimora – Programa de Gestão de Desempenho</li> <li>- Relatório de promoção e readequação de pessoas.</li>   <li>- Relatórios de cursos de capacitação Docente.</li>   <li>- Reuniões entre CPA e Gestão de Pessoas para apresentação de gráficos e valores.</li>   <li>- Relatórios de avaliação externa: INEP/MEC.</li> <li>- Regulamento do Programa do Mérito Docente;</li> <li>- Regulamento do Programa Padre Magela;</li> <li>- Política de Seleção Interna e Externa de Docente;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existem instâncias que permitem conhecer o grau de satisfação dos docentes e dos técnico-administrativos com as condições de trabalho, os planos de estudos, os recursos e outros aspectos vinculados à sua função?</li>   <li>- Há instâncias que fomentam a qualificação dos docentes e técnico-administrativos?</li>   <li>- Existem incentivos e outras formas de apoio para o desenvolvimento das suas funções?</li>   <li>- Existem políticas de assistência e de melhoria da qualidade de vida dos profissionais técnico-administrativos?</li> </ul>		
--	--	---	--	--	--

EIXO 4 – POLÍTICAS DE GESTÃO	D10 – SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análise documental dos relatórios apresentados pela controladoria, considerando valores e investimentos para cada área.</li> <li>- Relatórios de avaliação externa: INEP/MEC.</li> <li>- Projeto Arquitetônico da IES.</li> <li>- Contratos da Biblioteca Virtual;</li> <li>- Serviço de Tecnologia da Informação e <i>Software</i>;</li> <li>. Licenciamentos de <i>softwares</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Há relação entre a proposta de desenvolvimento da IES e o orçamento previsto?</li> <li>- O orçamento fez a distinção de verbas para a capacitação dos docentes e técnico-administrativos?</li> <li>- As obrigações trabalhistas e tributárias estão sendo cumpridas?</li> </ul>	Uma vez ao ano	2021 2022 2023
EIXO 5 – INFRAESTRUTURA FÍSICA	D7 – INFRAESTRUTURA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Questionários: discentes, docentes e pessoal técnico-administrativo sobre as instalações em geral, especialmente sobre biblioteca, laboratórios, equipamentos de informática e acessibilidade.</li> <li>- Acompanhamentos internos, com visitas ao <i>campus</i> e às instalações.</li> <li>- Política de Segurança da Informação;</li> <li>- Política de Gestão dos Serviços de Tecnologia da Informação;</li> <li>- Contratos de locação dos imóveis onde a IES se instala;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A quantidade de laboratórios é adequada para as necessidades da instituição em relação aos cursos e à quantidade de alunos?</li> <li>- O espaço físico da IES é suficiente para que os estudantes desempenhem as atividades programadas?</li> <li>- Quais são as características dos laboratórios e</li> </ul>	Uma vez a cada semestre	2021/1 2021/2 2022/1 2022/2 2023/1 2023/2



		<ul style="list-style-type: none"><li>- Alvará de funcionamento prefeitura (validade);</li><li>- Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros (AVCB)</li></ul>	<p>bibliotecas quanto a itens como iluminação, refrigeração, acústica, ventilação, mobiliário e limpeza?</p> <p>- Os horários e calendário da biblioteca respondem às necessidades dos estudantes nos turnos oferecidos pela IES? Qual é a disponibilidade da bibliografia básica e complementar em relação à demanda?</p> <p>- A instituição possui, em seu quadro de pessoal, funcionários técnico-administrativos necessários para a manutenção das instalações?</p> <p>- As instalações são adequadas e adaptadas para os estudantes com necessidades especiais?</p>		
--	--	--	--	--	--

## 6. AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL: RESULTADOS

---

Compreendida como processo global e integrador que orienta o PDI, a avaliação institucional tem como propósito principal desenvolver um processo que pressupõe a realização de ações transformadoras, coletivamente concebidas, privilegiando um modelo interdisciplinar e integrado, no qual a responsabilidade seja de todos os membros que fazem parte da instituição, observadas as metas prioritárias a serem perseguidas, conforme sua visão, sua missão e as diretrizes institucionais.

Nesse sentido, a instituição reforça a iniciativa da CPA de realizar uma avaliação independente, pois, mediante garantia de autonomia no processo de avaliação, a IES busca garantir uma gestão mais eficiente, baseada em dados e percepções realistas dos sujeitos que participam da comunidade acadêmica.

A partir dos resultados da avaliação, cada setor elaborará o seu plano de ação, elemento-chave para a transformação positiva da realidade, permitindo uma visualização efetiva dos esforços necessários para se buscar a qualidade institucional, com o estabelecimento de prazos, responsabilidades e recursos, criando medidas para o acompanhamento de soluções.

O plano de ação de cada curso será elaborado de acordo com os resultados da autoavaliação. O plano é elaborado juntamente com o Núcleo Docente Estruturante (NDE) para posterior aprovação da CPA. O NDE e o coordenador do curso se responsabilizarão pela implantação e pelo acompanhamento das ações propostas para o curso.

### Plano de ação após os resultados da avaliação institucional

---

A avaliação pode se apresentar como busca permanente de formação e consolidação dos propósitos maiores das instituições. A cada dia, esse processo se mostra mais

necessário, tanto para atender à atual legislação, quanto para iniciar um processo de conhecimento interno que poderá gerar ações de mudança, no que for indicado como carente e deficiente, e ações de reforço, no que for considerado como adequado e bom para a instituição a partir de sua missão e de seus propósitos educacionais e sociais.

Desse modo, o programa de avaliação se caracteriza como agente indutor de transformações pedagógico-didáticas e técnico-administrativas, fornecendo subsídios para o planejamento estratégico da FASEH para os planos acadêmicos e para a administração institucional.

Como doravante as avaliações serão procedimentos densos e rotineiros, é importante ressaltar que todos os seus resultados serão apresentados na forma de relatório, que será fruto da observação dos resultados gerados e processados (tabulados) a partir da aplicação dos instrumentos de avaliação e deverá produzir um plano de ação.

Do plano de ação gerado, serão avaliadas as falhas, bem como as virtudes. A IES terá em mente a correção das primeiras e o aprimoramento das segundas. Para isso, a FASEH, em sua cultura de avaliação, envolve pessoas representativas das comunidades interna e externa da instituição para ter sempre um ponto de comunicação entre o que se faz, o que se quer e o que a sociedade deseja da instituição.

Seguem os modelos do relatório utilizado pela IES para descrição do plano de ação após os resultados da avaliação institucional.

## **PLANO DE AÇÃO ADMINISTRATIVO REFERENTE AO RESULTADO DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL**

A liderança do setor XXXXXXXXXXXX, campus XXXXXXXXXXXX da FASEH apresenta seu plano de gestão com as descrições das ações a serem desenvolvidas, com o objetivo de atingir uma atuação mais assertiva e eficiente:

- 1) Xxxxx
- 2) Xxxxx
- 3) Xxxxx
- 4) Xxxxx
- 5) Xxxxx
- 6) Xxxxx

Vespasiano, XXXXXXXXXXXXXXXX

## **PLANO DE AÇÃO ACADÊMICO REFERENTE AO RESULTADO DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL**

A coordenação acadêmica do curso de XXXXXXXXXXXX da FASEH apresenta seu plano de gestão do curso com as descrições das ações a serem desenvolvidas, com o objetivo de atingir uma atuação mais assertiva e eficiente perante os corpos docente e discente da instituição. Este plano é uma ação que demanda direcionamento e reflexão, portanto, foi proposto em articulação de todos os professores do curso. Assim, destacamos as seguintes tarefas de planejamento:

- 1) Xxxxx
- 2) Xxxxx
- 3) Xxxxx
- 4) Xxxxx
- 5) Xxxxx
- 6) Xxxxx

Vespasiano, XXXXXXXXXXXXXXXX

## 7. REGULAMENTO DA COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO

---

**Art. 1º.** A Comissão Própria de Avaliação – CPA, instituída pela Portaria da diretoria nº18/2016, de acordo com o art. 11, da Lei nº 10.861/2004, como órgão de coordenação, condução e articulação do processo interno de avaliação institucional, de orientação, de sistematização e de prestação de informações as unidades universitárias e as SINAES – Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior passa a reger-se por este Regulamento.

**Art. 2º.** A CPA goza de autonomia, exercida na forma da lei e deste Regulamento.

**Art. 3º.** A CPA terá como foco o processo de avaliação que abrange toda a realidade institucional considerando-se as diferentes dimensões institucionais que constituem um todo orgânico expresso pelo Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e no Projeto Pedagógico Institucional (PPI).

**Art. 4º.** O processo de avaliação conduzido pela CPA terá por finalidades:

- I. A construção e consolidação de um sentido comum de universidade contemplando os aspectos sociais, políticos, filosóficos e éticos da ação e gestão educativa;
- II. A implantação de uma cultura de avaliação num processo reflexivo, sistemático e contínuo sobre a realidade institucional;
- III. A realização de um processo compartilhado de produção de conhecimento sobre a Universidade, que torne possível a revisão e o aperfeiçoamento de práticas, tendo como referências o PDI e o PPI;
- IV. A análise contínua da ação educativa buscando vê-la como clareza, profundidade e abrangência;

- I. Instalação de um sistema de informação e divulgação de dados ágil e preciso com a participação dos diferentes segmentos da Universidade garantindo a democratização das ações;

## **DAS ATRIBUIÇÕES DA CPA**

**Art. 5º.** São atribuições da CPA:

- I. Elaborar e implementar o sistema de avaliação institucional da FASEH;
- II. Elaborar o projeto de avaliação institucional;
- III. Assegurar o envolvimento da comunidade acadêmica na discussão do Projeto, implementação da avaliação e análise de resultados;
- IV. Criar condições para que a avaliação esteja integrada na dinâmica institucional assegurando a interlocução com segmentos e setores institucionais de interesse do processo avaliativo;
- V. Elaborar instrumentos avaliativos;
- VI. Coordenar a logística da aplicação de instrumentos;
- VII. Acompanhar o desenvolvimento do processo de avaliação nas unidades acadêmicas e demais setores do Centro;
- VIII. Definir procedimentos de organização e de análise de dados;
- IX. Processar e analisar as informações coletadas;
- X. Encaminhar providencias que assegurem o cumprimento de coletas, processamento, análise e divulgação de informações;
- XI. Elaborar relatórios parciais e finais;
- XII. Apresentar sistematicamente análises de resultados e possíveis encaminhamentos a Diretoria para apreciação do Colegiado de Cursos;

- XIII. Coordenar um processo de reflexão e discussão sobre o resultado do trabalho avaliativo estimulando a proposição de encaminhamentos pelos diferentes setores;
- XIV. Executar outras atribuições inerentes a natureza do órgão, decorrentes da legislação ou decisão dos colegiados superiores da FASEH.

### **DA CONSTITUIÇÃO DA CPA**

**Art. 6º.** A Comissão Própria de Avaliação se compõem dos seguintes membros:

- I. O Presidente, integrante necessariamente colaborador da Instituição;
- II. 1 (um) representante do corpo Docente;
- III. 1 (um) representante do corpo técnico-administrativo;
- IV. 1 (um) representante do corpo discente, regularmente matriculado, indicado pelo órgão de representação estudantil da IES;
- V. 1 (um) representante da sociedade civil organizada, sem vínculo empregatício com a Instituição.

**§ 1º** - O mandato dos membros da CPA será de 2 (dois) anos, permitidas reconduções, exceto para o representante discente, cujo mandato será de 1 (um) ano, permitida uma recondução imediata.

**§ 2º** - A CPA se reúne, no mínimo 2 (duas) vez por semestre, mediante convocação de seu Presidente e, em caráter extraordinário, quando convocado pela mesma autoridade ou a requerimento de 50% mais 1 (cinquenta por cento mais um) de seus membros.

**Art. 7º.** Serão consideradas aprovadas as propostas que obtiverem a maioria dos votos favoráveis dos presentes.

### **DA EXECUÇÃO DA AUTO AVALIAÇÃO**

**Art. 8º.** O Processo de avaliação interna, coordenado pela Comissão Própria de Avaliação, desde a fase de elaboração conceitual até a confecção de relatórios,

deverá ser divulgado para a comunidade acadêmica, pelos meios de comunicação usuais da Instituição.

**Art. 9º.** A Comissão Própria de Avaliação deverá ter pleno acesso a todas as informações institucionais, exceto as que envolvem sigilo.

**Art. 10.** A Comissão Própria de Avaliação poderá requerer informações sistematizadas de todas as unidades administrativas da Instituição.

**Parágrafo Único:** As informações solicitadas deverão ser fornecidas dentro do prazo estabelecidos pela Comissão Própria de Avaliação.

**Art. 11.** A FASEH deverá fornecer a Comissão Própria de Avaliação as condições materiais, de infraestrutura e recursos humanos necessárias a condução de suas atividades.

## **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 12.** Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão Própria de Avaliação.

**Art. 13.** Este Regulamento poderá ser modificado no todo ou em parte, com aprovação do Conselho Superior.

**Art. 14.** O presente Regulamento entrará em vigor na data de sua aprovação, revogando-se as disposições em contrário.



## 8. REFERÊNCIAS

---

BRASIL. Lei n. 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 23 dez. 1996, seção 1, p. 27.833.

BRASIL. Lei n. 10.861, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – Sinaes e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 15 abr. 2004, Seção 1, p. 3-4.

BRASIL. Ministério da Educação. **Referenciais Curriculares Nacionais dos Cursos de Bacharelado e Licenciatura/Secretaria de Educação Superior**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Superior, 2010.

BRIS, M. M. (Coord.). **Planificación de centros educativos Organización y calidad**. Barcelona: RGM, S.A., 2002.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Câmara de Educação Superior – CES. Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Graduação. Brasília, MEC/CNE/CES. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12991&Itemid=866](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12991&Itemid=866)>. Acesso em: 22 set. 2009.

DEMO, P. **Docente do futuro e reconstrução do conhecimento**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

DIAS SOBRINHO, J.; BALZAN, N. C. (Org.). **Avaliação institucional: teoria e experiência**. São Paulo: Cortez, 1995.

FRANCO, E. **Utopia e realidade: a construção do projeto institucional no ensino superior**. Brasília: Universa, 1998.

INEP/CPA/Sinaes. **Bases para uma nova proposta de avaliação da educação superior**. Brasília, set. 2003.

INEP/CPA/Sinaes. **Da concepção à regulamentação**. Brasília, set. 2004.

NAVAJAS, A. M. **Avaliação institucional: uma visão crítica**. São Paulo: Unimarco, 1998.

BRASIL. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. **Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia**. Brasília: MEC/SETEC, 2010. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/catalogo-nacional-dos-cursos-superiores-de-tecnologia->>. Acesso em: 30 jul. 2010.

## 9. ANEXOS

---

### 9.1. FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO PRESENCIAL E À DISTÂNCIA

---

#### DOCENTE / TUTOR

1. Qualificação dos(as) professores(as)
2. Estratégias didáticas utilizadas pelos(as) professores(as)
3. Forma com que os professores se relacionam com os alunos
4. As relações professor-aluno ao longo do curso estimulam você a estudar e aprender
5. As avaliações da aprendizagem realizadas pelos(as) professores(as) são compatíveis com os conteúdos ou temas trabalhados por eles(as)
6. Os(as) professores(as) demonstram domínio dos conteúdos abordados nas disciplinas
7. Os(as) professores(as) incentivam você a ir além do que foi lecionado
8. Os(as) professores(as) demonstram interesse pelo seu sucesso

#### INTERDISCIPLINARIDADE

9. O curso promove interdisciplinaridade

#### CURSO

10. À aplicabilidade dos conteúdos ofertados no curso para a sua atuação profissional
11. Qualidade e relevância dos conteúdos e competências trabalhadas no seu curso
12. O curso propicia experiências de aprendizagem inovadoras
13. O curso contribui para você ampliar sua capacidade de comunicação escrita
14. O curso contribui para você ampliar sua capacidade de comunicação oral
15. O curso contribui para o desenvolvimento de uma consciência ética e para o seu exercício profissional
16. A instituição oferece oportunidades para os estudantes superarem dificuldades relacionadas ao processo de aprendizagem
17. As atividades acadêmicas desenvolvidas possibilitaram refletir, ampliar a convivência e promover o respeito à diversidade

#### COORDENADOR(A)

18. Trabalho do(a) coordenador(a) de curso

## VIDA E CARREIRA

19. Você faz estágio atualmente?
20. Você trabalha atualmente?
21. O seu trabalho está relacionado à sua área de estudo?
22. Às oportunidades que a instituição oferece em relação a carreira, estágios e conhecimento sobre o mercado de trabalho
23. O meu curso é bem visto por empresas e instituições que oferecem estágios na área

## INTERCÂMBIO

24. A instituição oferece oportunidades para os estudantes realizarem intercâmbios fora do país

## ATENDIMENTO

25. Clareza com que as informações são transmitidas pela instituição
26. Disponibilidade dos funcionários para tirar dúvidas administrativas
27. Qualidade dos colaboradores(as) que dão suporte a você (por exemplo: pessoal administrativo, atendimento, canais digitais)
28. Qualificação dos funcionários para tratar de questões acadêmicas (coordenador(a) de curso)

## SISTEMAS ONLINE

29. Google Classroom
30. Ulife
31. Zoom

## NPS

32. Em uma escala de 0 a 10, quanto você indicaria a IES para um(a) amigo(a)?  
O que motivou sua resposta?
  - a) Serviços
  - b) Infraestrutura
  - c) Docentes

## 9.2. FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DOS CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO

---

1. Os professores relacionam os conteúdos com a prática profissional?
2. O conteúdo ministrado possibilitou o aprofundamento do seu conhecimento na área do curso?
3. A metodologia aplicada nas aulas facilitou o seu aprendizado?
4. A coordenação do curso esteve disponível para orientação e esclarecimento de dúvidas?
5. A disciplina online contribuiu para aprimorar suas habilidades e competências profissionais?
6. O Ulife, e demais sistemas, são de fácil navegação?
7. O Centro de Atendimento ao Aluno (CAA) atendeu às suas solicitações?
8. A infraestrutura oferecida à pós-graduação é adequada para o seu aprendizado?
9. A qualidade do sinal de internet atende às demandas acadêmicas?

### NPS

10. Em uma escala de 0 a 10, quanto você indicaria a instituição para um amigo?  
O que motivou sua resposta?
  - a) Serviços
  - b) Infraestrutura
  - c) Docentes

### 9.3. FORMULÁRIO DA PESQUISA GPTW

---

1. Minha organização tomou todas as medidas necessárias para proteger a mim, meus colegas e nossas famílias dos efeitos do coronavírus?
2. A abordagem da minha organização em relação ao coronavírus é colocar as pessoas em primeiro lugar?
3. Estou confiante de que minha organização está gerenciando o impacto do coronavírus de maneira eficaz?
4. Meu líder imediato se mostra aberto e disponível para ouvir nossas preocupações e dúvidas em relação ao momento atual?
5. Meu líder imediato me mantém informado sobre os efeitos do coronavírus em nosso negócio e nas ações que estamos tomando para superar esse momento?
6. Meu líder imediato oferece segurança emocional necessária para que a equipe esteja em seu pleno potencial?
7. Estou contribuindo com ideias e sugestões para ajudar minha organização nesse momento?
8. Percebo que meus colegas estão ativos na busca de soluções e novas e melhores formas de fazer as coisas?
9. Minha carga de trabalho está?
10. Selecione a opção que melhor representa a sua forma de trabalho
11. Idade
12. Com qual gênero você se identifica?
13. Você tem criança(s) com menos de 14 anos na sua casa ou pessoas com necessidades especiais ou idosos de quem você cuide?
14. Se você tem criança(s) com menos de 14 anos na sua casa ou pessoas com necessidades especiais ou idoso de quem você cuida, como você teve que de reorganizar?
15. Neste espaço, convidamos você a compartilhar quaisquer pensamentos, perguntas, opiniões ou sugestões relacionadas ao momento em que estamos vivenciando.