



**FACULDADE SERGIPANA**  
**COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO**

**RELATÓRIO DE ATIVIDADES E RESULTADOS OBTIDOS**  
**EM 2014**

**ARACAJU/SE**  
**Janeiro/2015**

**COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO – CPA**

**MONICA SANTOS MACEDO** – Representante Docente  
**CAMILA CARDOSO FONTES SILVA**- Representante Técnico Administrativo  
**EDUARDO BARBOSA DE OLIVEIRA** - Representante Discente  
**JORGE EDUARDO SANTOS DE ANDRADE** - Representante Sociedade Civil  
Organizada  
**LANA GLICIA VEIGA FEITOSA OLIVEIRA** – Coordenadora da CPA

## SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	04
INTRODUÇÃO.....	05
METODOLOGIA.....	06
RELATÓRIO DO DESENVOLVIMENTO DAS ATIVIDADES PROPOSTAS.....	09
APRESENTAÇÃO OBJETIVA DAS FRAGILIDADES, POTENCIALIDADES E AÇÕES CORRETIVAS DA INSTITUIÇÃO NO DE 2014.....	14
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20

## **APRESENTAÇÃO**

O presente relatório descreve as ações promovidas pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) da Faculdade Sergipana (FASER), que constam da proposta de avaliação interna encaminhada ao Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), compreendendo o ano base 2014.

A CPA da FASER assegura a participação de todos os segmentos da sua comunidade acadêmica e da sociedade civil organizada, sem privilégio de nenhum dos segmentos participantes.

## **INTRODUÇÃO**

O Relatório da Comissão Própria de Avaliação vincula-se ao **Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES)**, instituído pela Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004. O SINAES, através da implementação das CPAs, no âmbito das IES, busca promover a integração das dimensões internas e externas destas, a participação críticas e consciente de todos aqueles atores envolvidos no ambiente acadêmico, tomando-se a implementação do projeto pedagógico, o qual fora estabelecido a partir do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) construído pela IES.

Assim, constituem-se objetos e objetivos do processo de avaliação da IES, através da Comissão Própria de Avaliação, a identificação das oportunidades de melhorias dos pontos fracos, de modo a compreender as suas causas e as possibilidades para superação estabelecendo para tanto os meios e como os recursos para uma ação eficiente, além da manutenção e ampliação dos pontos fortes existentes.

O relatório em epígrafe buscou contribuir com os objetivos estabelecidos pelos SINAES, no que concerne a função de uma CPA, considerando os princípios e diretrizes fundamentais do SINAES:

### **Princípios:**

- a - melhoria da qualidade da educação superior;
- b - responsabilidade social; e
- c - orientação da expansão da sua oferta.

### **Diretrizes:**

- a - aumento permanente de sua eficácia institucional;
- b - efetividade acadêmica e social;
- c - promoção do aprofundamento dos compromissos e responsabilidades sociais;
- d - valorização de sua missão pública;
- e - promoção dos valores democráticos;
- f - respeito à diferença e à diversidade; e
- g - afirmação da autonomia e da identidade institucional.

### **Dimensões:**

Dimensão 1 – A missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional

Dimensão 2 – A política para o ensino (graduação e pós-graduação), pesquisa e extensão

Dimensão 3 – A responsabilidade social

Dimensão 4 – A comunicação com a sociedade

Dimensão 5 – As políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e técnico-administrativo

Dimensão 6 – Organização e gestão da instituição

Dimensão 7 – Infra-estrutura física

Dimensão 8 – Planejamento e avaliação

Dimensão 9 – Políticas de atendimento aos discentes

Dimensão 10 – Sustentabilidade Financeira

Assim, a auto-avaliação institucional desta IES, realizada de forma permanente, considerando os resultados levantados (observando-se as fragilidades e as potencialidades) a partir das dimensões acima descritas, busca:

- a - orientar a eficácia institucional e efetividade acadêmica e social; da IES
- b - orientar sua política acadêmica e de gestão; e
- c - desvelar a realidade dos cursos e da própria Instituição.

Por fim, este relatório contempla também as ações corretivas da instituição mediante as fragilidades apresentadas, e as atividades realizadas por esta CPA no ano 2014.

## **METODOLOGIA**

Em consonância com os pressupostos e justificativas apresentados, o processo avaliativo da FASER fundamentou-se em sete **princípios**:

**1) Globalidade** destaca a importância da avaliação da Instituição não apenas em uma de suas atividades, mas que seja objeto de permanente avaliação as atividades acadêmicas e administrativas, incluindo todos os enfoques presentes na educação superior.

2) **Comparabilidade** recomenda o completo entendimento dos termos adotados na Avaliação Institucional, devendo ser os mesmos validados em processos semelhantes em outras IES.

3) **Identidade institucional** é o respeito pelas características específicas das instituições.

4) **Não premiação ou punição** fundamenta-se no pressuposto de que o processo de avaliação não deve estar vinculado a mecanismos de punição ou premiação. Avaliar é um processo contínuo e sistemático que serve para firmar valores. A intenção, ao tratar da afirmação de valores, é mostrar que há na avaliação uma função educativa que, em muito, sobrepuja o mérito à questão do punir ou do premiar. É essa função educativa que conduz ao processo de instalação da cultura da avaliação – processo que existe em uma dada realidade, em um contexto cultural que o antecede e o qual se pretende melhorar sempre.

5) **Adesão voluntária ao processo** de Avaliação Institucional é o princípio de que o referido processo só logra êxito se for coletivamente construído e se puder contar com a participação dos seus membros, nos procedimentos e na utilização dos resultados, expressando, assim, a vontade política da IES.

6) **Legitimidade do processo** de avaliação só será garantida pelo gerenciamento técnico adequado.

7) **Continuidade** é que permite a comparabilidade dos dados de um determinado momento a outro, revelando o grau de eficácia das medidas adotadas a partir dos resultados obtidos.

Tendo em vista estes princípios, a CPA da instituição estabeleceu os seguintes **Objetivos Centrais e Operacionais**.

Objetivos Centrais da Avaliação	Objetivos Operacionais da Avaliação
<ul style="list-style-type: none"> <li>- avaliar a Instituição como uma totalidade integrada que permite a auto-análise valorativa da coerência entre a missão e as políticas institucionais efetivamente realizadas, visando à melhoria da qualidade acadêmica e o desenvolvimento institucional; e</li> <li>- privilegiar o conceito da auto-avaliação e sua prática educativa para gerar, nos membros da comunidade acadêmica, autoconsciência de suas qualidades, problemas e desafios para o presente e o futuro, estabelecendo mecanismos institucionalizados e participativos para a sua realização.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gerar conhecimento para a tomada de decisão dos dirigentes da Instituição em relação à melhoria contínua de qualidade dos serviços de educação superior ofertados;</li> <li>- pôr em questão os sentidos do conjunto de atividades e finalidades cumpridas pela Instituição;</li> <li>- identificar as potencialidades da Instituição e as possíveis causas dos seus problemas e pontos fracos;</li> <li>- aumentar a consciência pedagógica e capacidade profissional do corpo docente e técnico-administrativo;</li> <li>- fortalecer as relações de cooperação entre os diversos atores institucionais;</li> <li>- tornar mais efetiva a vinculação da Instituição com a comunidade;</li> <li>- julgar acerca da relevância científica e social de suas atividades e produtos;</li> <li>- prestar contas à sociedade sobre os serviços desenvolvidos.</li> </ul>

### Fases Avaliativas:

- a - sensibilização;
- b - elaboração e aplicação dos instrumentos de avaliação;
- c - tabulação dos instrumentos propostos (relatório dos dados obtidos); e
- d - divulgação.

A Avaliação Interna, além de possuir caráter qualitativo, adotou a perspectiva quantitativa, optando pela combinação de métodos e técnicas que mais se coadunam com as características da FASER, utilizando-se de uma avaliação diagnóstica formativa. Foram utilizados instrumentos de pesquisa (questionários e pesquisa documental) que possibilitaram traçar o diagnóstico da Instituição e permitiram avaliar sua qualidade acadêmica, relevância social e eficiência gerencial e organizacional.

Os métodos utilizados foram o exploratório e o descritivo de forma a identificar as fragilidades e potencialidades do trabalho realizado pela instituição. Os procedimentos técnicos utilizados se coadunam com os tipos de métodos adotados. A Avaliação Interna procura considerar as representações de toda comunidade acadêmica (discentes, docentes, técnicos-administrativos e sociedade civil) nos diversos processos que executa, a fim de cumprir com o objetivo de avaliar a instituição em sua totalidade.



## RELATÓRIO DO DESENVOLVIMENTO DAS ATIVIDADES PROPOSTAS

### DESENVOLVIMENTO DAS ATIVIDADES RESULTADOS

#### RESUMO DAS REUNIÕES DA CPA DA FASER NO ANO DE 2013-1

Data	Pauta da Reunião
17/02/2014	<p><b>Apresentar e discutir junto os membros da CPA o Plano Tático da FASER para o 1º. Semestre de 2014/1</b></p> <p><b>Principais Decisões:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Aumentar a exigência de trabalhos científicos pelas disciplinas em todos os cursos;</li><li>✓ Orientar coordenadores sobre formato de avaliação, que busque contemplar níveis de exigência adequados, questões do ENADE e questões dos exames aplicados pelos órgãos competentes de classe (OAB, CFC, entre outros);</li><li>✓ Buscar mecanismos para melhoria no processo de comunicação entre todos os setores da instituição, em especial entre coordenadores e discentes; e</li><li>✓ Manter conscientização de toda comunidade acadêmica sobre a importância de atividades de extensão que incluam responsabilidade social.</li><li>✓ Cronograma das Avaliações Institucionais para 2014</li></ul>
08/04/2014	<p><b>Acompanhar andamento das atividades acadêmicas da FASER:</b></p> <p><b>Principais Decisões:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Elaborar cronograma de atividades da CPA 2014-2;</li><li>✓ Realizar no período 2014-2 a Avaliação Institucional com todos os setores da instituição como também docentes e coordenadores;</li><li>✓ Realizar no próximo período projeto acadêmico que envolva todos os cursos da instituição e tenha caráter social;</li><li>✓ Orientar os coordenadores para manter/intensificar comunicação com com os alunos através dos quadros de aviso de cada curso e e-mails das turmas; e</li><li>✓ Conscientizar coordenadores de todos os cursos quanto ao cumprimento dos prazos acadêmicos, a exemplo de manter-se as datas de avaliação, entrega das atas, registros de faltas, notas e conteúdos no sistema professor on-line.</li></ul>

## RESUMO DAS REUNIÕES DA CPA DA FASER NO ANO DE 2013-2

Data	Pauta da Reunião
04/08/2014	<p><b>Apresentar e discutir junto os membros da CPA o Plano Tático da FASER para o período 2014-2</b></p> <p><b>Principais Decisões:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ampliar o modelo de Avaliação Institucional que envolva discentes, docentes e técnicos-administrativos e realizar a avaliação neste período;</li><li>✓ Aumentar as diretrizes do Projeto Ação Social AMIGOS FASER/FACAR;</li><li>✓ Conscientizar todos os coordenadores de cursos para participação no projeto como também ampliar as atividades do Projeto Ação Social AMIGOS FASER/FACAR, que tem como foco principais ações de extensão com caráter social;</li><li>✓ Comunicar aos discentes, docentes e técnicos-administrativos a realização da Avaliação Institucional, bem como informações sobre o que é a CPA; e</li><li>✓ Acompanhar a melhoria das instalações físicas dos setores técnicos-administrativo, a exemplo da Tesouraria, Departamento Pessoal, Coordenações e Direção.</li></ul>
06/10/2014	<p><b>Definir divulgação dos resultados da Avaliação Institucional:</b></p> <p><b>Principais Decisões:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Conscientizar todos coordenadores sobre a organização/catalogação de todos os eventos realizados pela instituição;</li><li>✓ Definido que os mecanismos para divulgação dos resultados da Avaliação Institucional junto aos discentes será por e-mail das turmas e banner/cartazes a serem fixados no início do período 2015-1; e</li><li>✓ Solicitar aos coordenadores para divulgarem os resultados da avaliação institucional junto aos docentes na reunião pedagógica do início do período 2015-1.</li><li>✓ Comunicar no período 2015-1 informações sobre o que é a CPA para toda instituição; e</li><li>✓ Definida a realização da Avaliação do Docente pelos discentes para período 2015-1.</li></ul>

ATIVIDADES REALIZADAS						
Atividade	Meio de Comunicação/ Recurso Utilizado	Data de realização	Segmento alvo (marque com um x)			
			Discente	Docente	Técnicos Administrativos	Sociedade Civil
Construção do modelo de Avaliação Institucional	Sistema de informação	Março				
Comunicado/ Sensibilização sobre a realização de Avaliação Institucional	Cartazes, divulgação em sala de aula, site e e-mails	Março	X	X	X	
Realização de Avaliação Institucional Discentes	E-mails	Maio	X			
Realização de Avaliação Institucional Docentes e Corpo Técnico	Emails	Maio		X	X	
Tabulação dos Resultados da Avaliação Institucional	Sistema de informação	Junho				
Divulgação dos resultados da Avaliação Institucional	Emails	Junho	X	X	X	X
<b>DIFICULDADES DETECTADAS NO PROCESSO DE SENSIBILIZAÇÃO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Número de pessoas limitado para a estruturação das atividades;</li> <li>✓ Programa utilizado para Avaliação Institucional sem os módulos mais adequados para tabulação.</li> </ul>					

<b>FACILIDADES DETECTADAS NO PROCESSO DE SENSIBILIZAÇÃO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Maior envolvimento dos coordenadores de cursos, dos técnicos administrativos, discentes e docentes nas atividades;</li> <li>✓ Participação consciente das pessoas no processo de avaliação;</li> <li>✓ Fortalecimento das relações entre instituição – discente – docente – coordenadores de cursos – coordenação pedagógica; e</li> <li>✓ Apoio da mantenedora na liberação de recurso para as mudanças de estrutura física.</li> </ul>
---	---

**ELABORAÇÃO E APLICAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DA AVALIAÇÃO**  
**INSTITUCIONAL**

Instrumentos de Avaliação elaborados e aplicados					
Instrumento	Data de aplicação/ realização	SEGMENTO ALVO			
		Discente	Docente	Técnicos- Administrativos	Sociedade Civil
Questionário de Avaliação Institucional	Setembro de 2014	X	X	X	

<b>DIFICULDADES DETECTADAS NO PROCESSO DE ELABORAÇÃO E APLICAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Número limitado de pessoas para a realização das atividades em todas as etapas.</li> </ul>
--	---

<b>FACILIDADES DETECTADAS NO PROCESSO DE ELABORAÇÃO E APLICAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Maior envolvimento dos coordenadores, pessoal administrativo e professores no processo de avaliação.</li> <li>✓ As atividades de sensibilização facilitaram o processo de adesão e de apoio por parte dos alunos na avaliação de docentes.</li> </ul>
---	--

**TABULAÇÃO DOS INSTRUMENTOS PROPOSTOS PARA AVALIAÇÃO  
INSTITUCIONAL (RELATÓRIO DOS DADOS OBTIDOS) E DIVULGAÇÃO**

<b>Mês/Ano*</b>	<b>Data de início da Tabulação (relatório)</b>	<b>Data de término da Tabulação (relatório)</b>	<b>Divulgação</b>
2014	Outubro/2014	Novembro/2014	Dezembro/2014 e Janeiro/2015

<p align="center"><b>DIFICULDADES DETECTADAS NO PROCESSO TABULAÇÃO E DIVULGAÇÃO DOS INSTRUMENTOS APLICADOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A Instituição não tem contrato para utilização de uma versão mais completa do programa utilizado, o que dificulta obter mais informações no momento de tabulação dos dados e informações.</li> <li>✓ Funcionários da Informática com deficiências de habilidade para apoiar o processo; e</li> <li>✓ Não possuir nos recursos computacionais como impressora jato de tinta colorida para impressão dos resultados, necessitando recorrer ao comércio local.</li> </ul>
--	---

<p align="center"><b>FACILIDADES DETECTADAS NO PROCESSO TABULAÇÃO E DIVULGAÇÃO DOS INSTRUMENTOS APLICADOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Foi realizado um pré-teste para utilização do programa e melhoramento do instrumento de coleta das informações.</li> <li>✓ Maior integração das áreas como, Coordenação Pedagógica, Informática e Auxiliares da Coordenação.</li> </ul>
---	--

**APRESENTAÇÃO OBJETIVA DAS FRAGILIDADES E POTENCIALIDADES DA  
INSTITUIÇÃO NO ANO DE 2013**

<b>DIMENSÃO I - A missão e o plano de desenvolvimento institucional.</b>	
<b>FRAGILIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Decisões ainda centralizadas, mesmo quando se trata da necessidade de implementação de ações a nível local, dificultando a captura de oportunidades.</li> <li>✓ Manutenção da divulgação através informes sobre os planos e projetos institucionais, uma vez que se evidencia a entrada contínua de novos docentes.</li> </ul>
<b>POTENCIALIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ PDI e PPI atualizados e adequados a realidade de mercado.</li> <li>✓ Maior compreensão do PDI, por parte dos Profissionais a nível local.</li> <li>✓ Ações táticas e operacionais cada vez mais coerentes com o PDI</li> <li>✓ Melhoria no nível de competitividade da unidade.</li> </ul>

<b>DIMENSÃO II - A política para o ensino, a pesquisa, a pós-graduação, a extensão e as respectivas formas de operacionalização, incluídos os procedimentos para estímulo à produção acadêmica, de monitoria e demais modalidades.</b>	
<b>FRAGILIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Limitações do corpo docente quando da prática de pesquisa e nas atividades de extensão em função da indisponibilidade deste no que refere ao regime de trabalho de alguns, muitos docentes atuam em suas áreas de especialização.</li> <li>✓ Atividade de monitoria ainda não implementada, em função de que alguns alunos interessados, não têm conseguido preencher todos os requisitos necessários.</li> <li>✓ Política de incentivo ao docente para as atividades de cunho científico com baixo nível de divulgação.</li> </ul>
<b>POTENCIALIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Corpo docente com condições de desenvolver atividades que envolvem o ensino, pesquisa e extensão, e sendo trabalhado o perfil do quadro docente para pós-graduação, através de uma seleção mais rigorosa na contratação deste.</li> </ul>

**DIMENSÃO III - 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>FRAGILIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Limitação de recursos humanos e financeiros.</li> </ul>
<b>POTENCIALIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ações estratégicas planejadas e desenvolvidas pelo corpo docente, discente e técnico-administrativo, de forma integrada, que envolvem cada vez mais a academia, a sociedade civil e o Estado. Como exemplos a continuidade dos Projetos IRPF Solidário e Faser/Facar Amigos realizados abril e outubro/2013, respectivamente.</li> <li>✓ Maior número de atividades com caráter de responsabilidade social.</li> <li>✓ Manutenção e ampliação dos projetos de cunho social, buscando envolver todos os atores da comunidade acadêmica.</li> </ul>

**DIMENSÃO IV - A comunicação com a sociedade.**

<b>FRAGILIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dependência da produção e divulgação de Mídias com a Matenedora, não sendo possível anunciar os resultados e práticas exitosas de forma pontual e que envolvem de forma específica os resultados da unidade.</li> </ul>
<b>POTENCIALIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fortalecimento da imagem institucional em âmbito local;</li> <li>✓ Renovação no design do site da unidade;</li> <li>✓ Manutenção adequada do site da unidade, com liberdade para criar as releases das ações locais.</li> </ul>

**DIMENSÃO V - As políticas de pessoal, as carreiras do corpo docente e do corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho.**

<b>FRAGILIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Remuneração não estratégica;</li><li>✓ Comunicação deficiente entre os diversos níveis da organização;</li><li>✓ Baixo nível de retenção dos talentos humanos;</li><li>✓ Condições de trabalho não satisfatórias;</li><li>✓ Ausência de incentivo para a capacitação dos profissionais de forma adequada.</li></ul>
<b>POTENCIALIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Organização com capacidade de remunerar estrategicamente.</li><li>✓ Organização com recursos tecnológicos e humanos para melhorar o processo de comunicação e as condições de trabalho.</li><li>✓ Organização com capacidade para proporcionar o crescimento cognitivo dos seus colaboradores.</li></ul>



**DIMENSÃO VI - Organização e gestão da Instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios.**

<b>FRAGILIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ O nível de consciência voltado para efetiva participação na gestão da instituição, por parte dos colegiados, tem crescido em nível moderado.</li></ul>
<b>POTENCIALIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Melhoria no nível de planejamento das ações;</li><li>✓ Bom nível de integração entre atores participantes da gestão;</li><li>✓ Maior desenvolvimento de ações tendo como base a discussão nos colegiados.</li><li>✓ Melhoria no nível de interlocução associadas e mantenedora no que se refere aos processos de gestão.</li></ul>

**DIMENSÃO VII - Infraestrutura física, especialmente biblioteca, recurso de informação e comunicação.**

<b>FRAGILIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Limitação no compartilhamento de informações por meios magnéticos;</li><li>✓ Limitação no compartilhamento de recursos físicos em algumas situações, a exemplo do tamanho das carteiras, em algumas salas; ausência de um auditório para os eventos da instituição; e desempenho da rede de computadores lento para os diversos processos desenvolvidos;</li><li>✓ Necessidade de renovação constante do acervo da Biblioteca em relação a disponibilidade de títulos que estejam adequados minimamente as bibliografias básicas das disciplinas;</li><li>✓ Número de data shows ainda insuficientes;</li><li>✓ Problemas com energia e reservatório de água, devido ao crescimento da demanda desses recursos, mais alunos e docentes na instituição.</li></ul>
<b>POTENCIALIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Reformas no espaço físico dos setores de trabalho dos técnicos-administrativos.</li><li>✓ Laboratórios atualizados;</li><li>✓ Salas climatizadas e confortáveis;</li><li>✓ Manutenção e melhoramento dos softwares cada vez mais interativos, que permitem a descentralização de alguns processos, a exemplo do professor online, inclusive com a melhoria do processo de atividades de disciplinas EaD realizadas pelos discentes.</li><li>✓ Sistemas/plataformas que permitem ao aluno uma maior flexibilidade frente aos processos acadêmicos.</li><li>✓ Melhoria do acompanhamento de dados e informações, via sistemas.</li></ul>

**DIMENSÃO VIII - Planejamento e avaliação, especialmente os processos, resultados e eficácia da autoavaliação institucional.**

<b>FRAGILIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ainda necessita de melhor estruturação;</li><li>✓ Existe a necessidade de aumentar o envolvimento dos atores envolvidos nestes diversos processos.</li></ul>
<b>POTENCIALIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ O processo está melhor estruturado, com calendários previamente definidos, por curso e a disposição, e notada percepção desta organização pela comunidade acadêmica;</li><li>✓ Melhor consciência por parte de todos em relação ao processo de avaliação, e da sua importância para a melhoria dos resultados e da qualidade dos trabalhos da unidade;</li><li>✓ Retroalimentação do processo a partir da interação com os processos avaliativos do MEC;</li></ul>

**DIMENSÃO IX - Políticas de atendimento ao estudante.**

<b>FRAGILIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Existem ainda certas deficiências no processo de comunicação entre a instituição e os discentes em alguns estágios do processo de atendimento; e</li><li>✓ Discentes com pouco hábito de leitura das informações disponibilizadas, sendo necessário trabalho pelos coordenadores de comunicação por sala de aula.</li></ul>
<b>POTENCIALIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Atendimento realizado de forma segmentada pelas coordenadores de cursos;</li><li>✓ Novos espaços físicos para atendimento ao estudante, a exemplo da Tesouraria.</li><li>✓ Abertura em todos níveis para o diálogo com os estudantes.</li><li>✓ Realização de reuniões com os líderes de turmas.</li></ul>

**DIMENSÃO X - Sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior.**

<b>FRAGILIDADES</b>	✓ Inadimplência em função do perfil da clientela da unidade.
<b>POTENCIALIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aumento do número de alunos que buscaram financiamento estudantil;</li> <li>✓ Unidade com capacidade de assegurar e implementação das políticas propostas; e</li> <li>✓ Forte monitoramento da sustentabilidade financeira da unidade.</li> </ul>

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Obstante a busca constante na melhoria do trabalho da CPA, surgem fragilidades e problemas nos processos da IES, advindos do cumprimento da sua missão e dos seus objetivos. Por outro lado, a tentativa de implementar um trabalho mais efetivo da CPA tem sido uma constante na FASER, na busca por melhorar os serviços ofertados e a qualidade dos processos desenvolvidos pela instituição.

Observamos que a melhoria nos processos de sensibilização de toda comunidade acadêmica (através informativos, cartazes, e-mails, reuniões, etc.), possibilitou uma maior compreensão de todos do trabalho da CPA e propicia um maior envolvimento com as ações planejadas pela comissão, o que fortalece o trabalho realizado por esta.

As práticas de gestão têm sido melhoradas e há o reconhecimento por parte da comunidade acadêmica externado nos comentários realizados pela avaliação institucional; os processos acadêmicos têm sido aperfeiçoados, muito embora boa parte destes esteja atrelados ao planejamento estratégico macro da instituição, ou seja, ao que é planejado pela Mantenedora; e houve melhoria da estrutura física para operacionalização da unidade e está planejada a continuação desta melhoria para 2015 a fim de atender o compromisso diante das reivindicações existentes.

A ausência de incentivo para a capacitação dos profissionais de forma adequada, bem como a remuneração estratégica que possibilite retenção de talentos também são fragilidades difíceis de serem contornadas pela unidade, pois esta depende da estratégia maior

da Mantenedora. Essa fragilidade muitas vezes interfere na retenção de talentos com relação ao corpo acadêmico.

Foi possível perceber a busca em melhorar o processo de comunicação interna, em especial neste período a comunicação com os discentes, e o mesmo processo deverá ser uma constante, sendo necessário melhorar também a comunicação entre todos os setores da instituição.

Por fim, evidenciou-se por esta comissão a realização pela instituição de atividades de extensão que proporcionaram a sociedade civil serviços de caráter social e que visaram suprir as necessidades sociais percebidas. Todos os aspectos citados demonstram o compromisso da FASER com sua missão em investir em um processo de ensino e aprendizagem que capacite os seus egressos a atenderem não só às necessidades e expectativas do mercado de trabalho mas também da sociedade.

**Comissão Própria de Avaliação**  
**Faculdade Sergipana**