

# **Um Olhar Sobre as Estratégias e Metodologia de Trabalho da Comissão Própria de Avaliação da Universidade Vila Velha: Um Relato de Experiência**

Universidade Vila Velha (UVV-ES)

Eixo I - Criação de estratégias e metodologias para o trabalho das CPA

Cristiano Biancardi (Universidade Vila Velha)

Marcelo Oliveira Camponez (Universidade Vila Velha)

## **Resumo**

Este trabalho objetiva problematizar e socializar os múltiplos movimentos criados pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) da Universidade Vila Velha, Espírito Santo (UVV-ES), na construção de sua metodologia de trabalho, focada em indicadores quantitativos e qualitativos, de forma a contemplar na avaliação os diferentes processos de desenvolvimento do planejamento estratégico, favorecendo as tomadas de decisões. Como referencial teórico, utiliza Dias Sobrinho (1994, 2003), Balzan e Dias Sobrinho (2000), Bertelli e Eyng (2004), Schmidt e Nez (2012) e a Lei nº 10.861, que regulamenta o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES). A autoavaliação da UVV-ES teve início, antes do estabelecimento do SINAES, com o objetivo de desenvolver ações contínuas e vem passando por uma etapa de amadurecimento, principalmente após a instalação de sua primeira CPA. Entende-se que, no processo de avaliação, existem duas categorias a serem examinadas: na primeira, estão as informações relativas à inferência de qualidade de processos, que são obtidas por meio dos questionários de avaliação institucional; e, na segunda, estão às informações relativas ao cumprimento do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), que são obtidas em relatórios setoriais. A CPA reconhece o instrumento de avaliação institucional externa como um orientador dos aspectos que compõem o SINAES e o PDI como a materialização do plano estratégico da instituição. Por isso mapeou as metas do PDI para cada item das dez dimensões desse instrumento. Para cada meta do PDI, destacou os setores responsáveis pela sua implementação; estabeleceu um conjunto de indicadores que permitem acompanhar o cumprimento das metas do PDI; fez um mapeamento dos dados necessários para geração de cada indicador; ordenou esses dados por áreas de responsabilidade; desenvolveu diferentes modelos de relatórios, um para cada área envolvida, e definiu a frequência de atualização. Os questionários de avaliação são aplicados nas datas previstas no calendário acadêmico da instituição e, a seguir, os dados são tabulados. Quanto aos relatórios, a CPA envia para cada área o modelo e, após receber os dados, gera os indicadores gerenciais. De posse das informações advindas dos questionários de avaliação e dos relatórios das diversas áreas da instituição, a CPA gera seus relatórios parciais e através deles analisa os pontos fortes e fracos da Universidade Vila Velha, assim como propõe possíveis soluções para os problemas encontrados. Por fim, é feita a divulgação e discussão dos resultados nos Conselhos, Câmaras e Colegiados, além da promoção de reuniões com os setores envolvidos. Como resultados, foi possível verificar as metas presentes no PDI que estão sendo cumpridas de maneira satisfatória, e as que precisarão de mais atenção aos seus processos. Isso tem direcionado a UVV a rever suas ações, prioridades e investimentos. Além disso, tem servido de base para a revisão contínua do PDI. Com essa metodologia, é possível assegurar uma avaliação fidedigna, realçando as especificidades que marcam a instituição, viabilizando a

utilização de indicadores diagnósticos que contribuem para uma análise mais substancial da realidade retratada no instrumento de avaliação institucional externa. Considera, também, que essa metodologia necessita de aprimoramento contínuo.

**Palavras-chave:** CPA. Avaliação Institucional. Metodologia de trabalho.

## **Introdução**

A Universidade Vila Velha, Espírito Santo (UVV-ES), é uma instituição particular de Ensino Superior, mantida pela Sociedade Educacional do Espírito Santo (SEDES-UVV) que iniciou sua trajetória em 1976 como Faculdade isolada, oferecendo três cursos superiores no turno noturno. Em 1995 passou a atuar também no nível *lato sensu* da pós-graduação. Em 2001, passou pelo processo de transformação em Centro Universitário e, no ano de 2011, transformou-se na primeira e única Universidade privada do estado do Espírito Santo. Atualmente, conta com mais de 10.000 alunos, 550 professores, 23 cursos bacharelados, 14 cursos tecnológicos, 18 cursos de pós-graduação, 06 cursos de mestrados *stricto sensu*, 01 curso de mestrado profissional e 01 curso de doutorado *stricto sensu*.

A autoavaliação, desempenhada pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) objetiva gerar, na instituição de ensino superior, o autoconhecimento e a reflexão, visando ao aprimoramento da qualidade do ensino, da pesquisa, da extensão e da gestão administrativa. Seu propósito é tornar a prática avaliativa uma ação norteadora, para que haja o fortalecimento das relações da instituição com a comunidade acadêmica e a sociedade. Por isso, é necessário que cada instituição se conheça de modo sistemático e estabeleça pautas de melhoria em suas diversas dimensões, usando mais racionalmente seus recursos, tornando mais eficiente sua ação administrativa e desenvolvendo com qualidade a gestão democrática.

No contexto da autoavaliação institucional, a UVV-ES vem desenvolvendo ações, iniciadas anteriormente ao estabelecimento do Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (SINAES), e que passaram por um momento de amadurecimento, principalmente após a instalação de sua primeira CPA, de forma que a instituição foi construindo uma cultura de avaliação.

Em um primeiro momento, a UVV-ES desenvolveu, com a participação de representantes de toda a comunidade acadêmica, seu projeto de autoavaliação, que depois de protocolado no Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP), em dezembro de 2004, foi aprovado.

No ano seguinte, em 2005, foram operacionalizadas as ações previstas, que geraram dados e informações, base do relatório de autoavaliação, enviado ao INEP em abril de 2006. Já em 2008, com base nos dados coletados em 2006 e 2007, a CPA após análise crítica escreveu seu segundo relatório, também protocolado no INEP.

A partir do ano de 2009 decidiu-se repensar, dentro das 10 dimensões do SINAES, qual o papel da CPA e qual a metodologia que deveria ser adotada. Para tanto, várias discussões foram feitas buscando resposta para as seguintes questões: qual a função da CPA e até onde vai sua responsabilidade; como relacionar o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Universidade Vila Velha com as dimensões do instrumento de avaliação externa; quais indicadores são importantes para aferir a qualidade dentro de cada uma das dimensões do instrumento de avaliação externa; com que frequência esses indicadores devem ser medidos; quais instrumentos de coleta de dados devem ser criados para alimentar os indicadores; como deve ser a divisão do trabalho no momento de escrever o relatório; quais as formas de apresentação serão utilizadas no relatório final; como será a divulgação dos resultados.

Após a leitura do Projeto Pedagógico Institucional (PDI), do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), dos relatórios bianuais da CPA de 2006 e 2008, do relatório de avaliação institucional externa, ocorrida em setembro de 2006, do instrumento de avaliação institucional, a CPA entendeu que no processo de avaliação há duas categorias distintas de informações a serem examinadas. Na primeira categoria, estão as informações relativas à inferência de qualidade de processos, por exemplo: avaliação de coordenadores de curso e de professores realizadas pelos discentes; avaliação da infraestrutura (biblioteca, clínicas, laboratórios) e serviços (núcleo de atendimento ao aluno, serviço de orientação psicopedagógico); avaliação de coordenadores de curso realizada pelos docentes; avaliação de clima organizacional realizada pelos funcionários, etc. Na segunda categoria, estão as informações relativas ao cumprimento ou não do plano estratégico, conforme metas estabelecidas no PDI. Nessa categoria há duas indagações importantes. A primeira, se a instituição está cumprindo suas metas. Já a segunda, se o cumprimento dessas metas está sendo efetivo para que a UVV-ES atinja seus objetivos.

A partir desse entendimento, ficou claro que o trabalho da CPA deveria estar focado não apenas na avaliação dos processos, mas também precisava ser complementado com a análise da estratégia. Nesse sentido, foi desenvolvida uma metodologia baseada em indicadores, de forma a contemplar no procedimento avaliativo tanto a avaliação de processos, quanto o planejamento estratégico.

No ano de 2013 esta metodologia foi reavaliada e alguns ajustes se fizeram necessários em virtude da transformação em Universidade sofrida pela UVV-ES ao final do ano de 2011.

Neste artigo é apresentado o detalhamento, as estratégias e operacionalização da metodologia de trabalho. Adicionalmente, são relatados a aprendizagem institucional e os ganhos acadêmicos.

### **Objetivos**

O objetivo geral deste trabalho constituiu-se na problematização e socialização dos múltiplos movimentos criados pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) da Universidade Vila Velha, Espírito Santo (UVV-ES), na construção de sua metodologia de trabalho, focada em indicadores quantitativos e qualitativos, de forma a contemplar na avaliação os diferentes processos de desenvolvimento do planejamento estratégico, favorecendo as tomadas de decisões.

Como objetivos específicos, buscou-se relatar: a operacionalização da metodologia; as estratégias utilizadas na condução das etapas da metodologia; as dificuldades enfrentadas; as estratégias para a análise dos dados e escrita do relatório pelos membros da CPA; aprendizagem institucional e os ganhos acadêmicos.

### **Metodologia**

Para o desenvolvimento de sua metodologia de trabalho, a CPA, reconhecendo o instrumento de avaliação institucional externa como um orientador dos aspectos mais importantes dentro das dez dimensões que compõe o SINAES (Lei, 2013), e também, o Plano de Desenvolvimento Institucional como a materialização do planejamento estratégico da Universidade Vila Velha, fez o seguinte: mapeou, para cada um dos 33 itens que compõem as dez dimensões do instrumento de avaliação institucional externa, as metas do PDI, num total de 47; para cada meta do PDI destacou quais os setores responsáveis pela sua implementação; estabeleceu um conjunto de indicadores que permite monitorar o cumprimento das metas do PDI; mapeou quais os dados necessários para geração de cada indicador; ordenou os dados envolvidos na elaboração

dos indicadores por áreas de responsabilidade; reavaliou e criou novos modelos de relatórios, um para cada área envolvida na alimentação de dados para geração dos indicadores; reavaliou e criou novos instrumentos de avaliação de processos (questionários); mapeou os instrumentos de avaliação de processos (questionários) e os relatórios para as dez dimensões do instrumento de avaliação institucional externa.

Adicionalmente, as seguintes considerações são feitas para esta metodologia:

#### **a) Dimensões Avaliadas**

Tendo em vista que a avaliação interna irá fornecer subsídios para a avaliação externa, a CPA constrói seu relatório bianual de avaliação interna tomando por base as 10 dimensões do instrumento de avaliação externa, em consonância com o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), conforme Tabela 01.

Tabela 01 – Dimensões avaliadas.

Dimensão	Descrição
01	A missão e o plano de desenvolvimento institucional.
02	A política para o ensino (graduação e pós-graduação), a pesquisa, a extensão e as respectivas normas de operacionalização, incluídos os procedimentos para estímulo à produção acadêmica, para as bolsas de pesquisa, de monitoria e demais modalidades.
03	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.
04	A comunicação com a sociedade.
05	As políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, seu desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho.
06	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.
07	Infraestrutura física, especialmente a de ensino e de pesquisa, biblioteca, recursos de informação e comunicação.
08	Planejamento e avaliação, especialmente os processos, resultados e eficácia da autoavaliação institucional.
09	Políticas de atendimento aos discentes.
10	Sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior.

#### **b) Participantes**

Há dois tipos de categorias envolvidas no processo de avaliação. A primeira, formada por docentes, discentes e funcionários técnico-administrativos, que respondem aos questionários da avaliação institucional em suas diversas dimensões. A segunda, formada por dirigentes, funcionários administrativos e professores que ocupam cargos de confiança, que preenchem os relatórios setoriais para captação de dados.

#### **c) Coleta e Análise de Dados**

Para avaliar cada uma das dimensões da Tabela 01, a CPA adota os instrumentos que considera mais adequados. Assim, em algumas dimensões os dados são coletados através dos questionários de avaliação. Em outras, os dados chegam a CPA através de

relatórios das áreas envolvidas. Há também casos de dimensões em que são utilizados os dois tipos de instrumentos. Essa distribuição pode ser visualizada na Tabela 02. Por fim, em algumas dimensões são utilizados os relatórios parciais de outras dimensões e os resultados das discussões feitas em reuniões da CPA.

Tabela 2 – Instrumentos utilizados para coleta de dados.

Dimensão	Fontes de Dados
01	Análise do cumprimento das metas do PDI, através dos relatórios parciais das dimensões; relatório dpe; relatório pró-reitoria pesquisa e pós-graduação; relatório vice-reitoria; relatório ead.
02	Questionário de avaliação de ingressantes; questionário de avaliação de veteranos; questionário de avaliação de professores; questionário de avaliação de coordenadores; questionário de avaliação de nead; questionário de avaliação de pós-graduação; relatório dpe; relatório pró-reitoria pesquisa e pós-graduação; relatório pró-reitoria extensão e cultura; relatório biopráticas; relatório vice-reitoria; relatório coordenação curso; relatório financeiro.
03	Questionário de avaliação de nuprajur; relatório pró-reitoria extensão e cultura; relatório procuradoria; relatório pro-reitoria-acadêmica.
04	Questionário de avaliação de veículos de comunicação; relatório ouvidoria; relatório comunicação interna externa.
05	Relatório pró-reitoria pesquisa e pós-graduação; relatório pró-reitoria extensão e cultura; relatório rh; relatório biblioteca; relatório vice-reitoria; questionário de avaliação de clima organizacional (professor); questionário de avaliação de clima organizacional (funcionário).
06	Questionário de avaliação de coordenadores; relatório consul; relatório coordenação curso.
07	Questionário de avaliação do hospital veterinário; questionário de avaliação da biblioteca; questionário de avaliação das clínicas; questionário de avaliação infraestrutura; relatório pró-reitoria administrativa; relatório dti; relatório engenharia; relatório biopráticas; relatório biblioteca; relatório coordenação curso; relatório financeiro.
08	Análise de todas as fragilidades/recomendações, levantadas, através dos relatórios parciais das dimensões; planejamento de ações acadêmico-administrativas feitas à partir de reuniões da cpa.
09	Questionário de avaliação de veteranos; questionário de avaliação de núcleo de atendimento; questionário de avaliação de procuradoria; relatório pro-reitoria-acadêmica; relatório biblioteca; relatório vice-reitoria; relatório ead; relatório comunicação trote; relatório soa; relatório coordenação curso; relatório financeiro.
10	Relatório financeiro.

Os questionários de avaliação são aplicados nas datas previstas no calendário acadêmico da instituição. A seguir, os dados são tabulados e os gráficos e tabelas comparativas geradas.

Quanto aos relatórios, a CPA envia para cada área o modelo de relatório e estabelece a frequência de atualização dos dados. Assim, após receber os dados, gera os indicadores gerenciais.

#### **d) Análise**

De posse das informações advindas dos questionários de avaliação e dos relatórios das diversas áreas da instituição, a CPA analisa os pontos fortes e fracos de cada dimensão, o cumprimento das metas estabelecidas no PDI, assim como, propõe possíveis soluções para os problemas encontrados.

Por fim, visando legitimar os principais pontos analisados e ajustar possíveis incoerências, são promovidas reuniões com os setores envolvidos e demais responsáveis.

#### **e) Princípios norteadores**

Para o desenvolvimento desta metodologia, os seguintes princípios norteadores foram levados em consideração: globalidade - avaliação de todos os elementos que compõem a instituição; respeito à identidade da instituição - consideração das características próprias da instituição; comparabilidade - busca de padronização de conceitos e indicadores; legitimidade - construção de indicadores capazes de conferir significado às informações, que devem ser fidedignas; reconhecimento - por todos os agentes, da legitimidade do processo avaliativo, seus princípios norteadores e seus critérios.

Também são pressupostas algumas condições fundamentais, que são: equipe de coordenação; participação dos integrantes da instituição; compromisso explícito dos dirigentes em relação ao processo avaliativo; informações válidas e confiáveis; uso efetivo dos resultados.

#### **Referencial Teórico**

Para Dias Sobrinho (1994) a avaliação é um processo que exige a honestidade de não se ocultar os resultados desfavoráveis da análise. A avaliação não deve ser instrumento do corporativismo nem processo de ocultação da mediocridade, simulação de ações equivocadas ou auto-justificação.

Segundo Balzan e Dias Sobrinho (2000), a avaliação é uma categoria imprescindível da produção contínua da Universidade. A instituição precisa saber, de forma permanente e integrada, quais são os valores dominantes nas suas atividades de ensino, pesquisa e extensão e nas suas práticas administrativas. A avaliação deve ser uma atividade sistemática e permanente que resulte em uma compreensão global e integrada da Universidade, produza conhecimentos sobre as diversas estruturas acadêmicas e institucionais, seja um processo enriquecedor da vida comunitária, instaurando-se como instrumento de melhoria da qualidade de todos os aspectos e setores científicos, pedagógicos, políticos e administrativos.

Conforme proposto pelo SINAES (Lei, 2013), a avaliação das instituições de educação superior é composta pela autoavaliação institucional e a avaliação externa *in loco*. Segundo (Balzan e Dias Sobrinho, 2000), a avaliação, em suas dimensões internas e externas, deve procurar apreender a multiplicidade das faces e os sentidos normalmente escondidos e tentar reconstruir significativamente as partes integrando-as no conjunto da Universidade.

Para Bertelli e Eyng (2004), as avaliações externa e interna, são momentos específicos, mas que buscam ou apresentam, ou devem apresentar objetivos voltados à melhoria do ensino, bem como, do projeto de desenvolvimento institucional, apontando caminhos para a tomada de decisão. Se tais processos avaliativos forem considerados em ciclos, verifica-se que a avaliação interna irá fornecer subsídios para a avaliação externa, que também possibilitará novos processos de avaliação interna.

A autoavaliação, também conhecida como avaliação interna, pode ser caracterizada como um processo contínuo por meio do qual uma Instituição de Ensino Superior (IES)

constrói o conhecimento sobre sua própria realidade. Busca, com isso, a compreensão dos significados do conjunto de suas atividades para melhorar a qualidade educativa e alcançar maior relevância social. Para tanto, sistematiza informações, analisa coletivamente os significados de suas realizações, desvenda formas de organização, administração e ação, identifica pontos fracos, fortes e potencialidades, e estabelece estratégias de superação de problemas (SCHMIDT e NEZ, 2012).

Segundo Dias Sobrinho (2003), a comunidade acadêmica constituída pelos docentes, discentes e funcionários técnico-administrativos, deve ter uma participação institucional. O envolvimento deve ser tanto nas discussões sobre a concepção, as finalidades e o desenho da avaliação quanto também, do levantamento, da organização das informações e dos dados, das pesquisas e das interpretações que dão continuidade ao processo avaliativo.

De acordo com Schmidt e Nez (2012), para conseguir eficiência no processo de autoavaliação, é preciso realizar o planejamento das ações mediante plano de trabalho que inclua cronograma, distribuição de tarefas e recursos humanos, materiais e operacionais. A metodologia, os procedimentos e os objetivos do processo avaliativo devem ser elaborados pela IES segundo a sua especificidade e dimensão, ouvindo a comunidade, e em consonância com as diretrizes da Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES).

### Resultados e Discussões

A metodologia descrita neste trabalho é utilizada pela Comissão Própria de Avaliação da Universidade Vila Velha para a escrita do relatório bianual utilizado com parte do processo de avaliação institucional instituído pelo CONAES. Vale frisar que a autoavaliação proporcionará não só o autoconhecimento institucional, como será um balizador da avaliação externa.

Para proceder com a aplicação dessa metodologia, foram executadas as seguintes etapas, conforme mostrado na Figura 01. A seguir, cada etapa será explicada em mais detalhes.

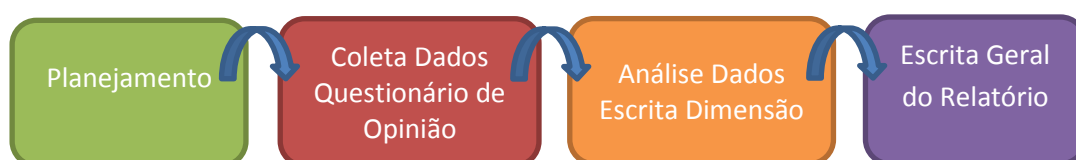


Figura 01: Etapas do fluxo de trabalho.

No planejamento foram definidas as datas para execução das etapas restantes e das reuniões de trabalho. Além disso, foi feita a divisão dos relatórios setoriais e da escrita das dimensões pelos membros da CPA, mostrada, respectivamente, nas Tabelas 03 e 04.

Tabela 03: Mapeamento de relatório setorial por membro.

Nome relatório	Membro CPA
relatório coordenação curso	
relatório ead	
relatório engenharia	Docente
relatório biblioteca	Técnico-Administrativo
relatório vice-reitoria	
relatório dpe	
relatório pró-reitoria administrativa	Docente

relatório pro-reitoria-graduação	
relatório pró-reitoria pesquisa	
relatório consul	Técnico-Administrativo
relatório procuradoria	Técnico-Administrativo
relatório biopráticas	
relatório sou	
relatório dti	Docente
relatório rh	Técnico-Administrativo
relatório financeiro	Técnico-Administrativo
relatório comunicação interna externa	
relatório comunicação trote	
relatório ouvidoria	
relatório pró-reitoria extensão	Docente

Para a coleta de dados, os relatórios foram distribuídos pelos membros da CPA. Buscou-se um equilíbrio entre a quantidade de relatórios por membro e a facilidade para a captação dos dados. Um exemplo de relatório com grande dificuldade de captação dos dados é o de recursos humanos, por isso esse relatório foi alocado para um membro da CPA que é funcionário do Departamento de Recursos Humanos.

Tabela 04: Mapeamento de dimensão por membro.

Dimensão	Membro CPA
01	Docente 01
08	Docente 01
02	Docente 02
03	Docente 03
04	Docente 03
06	Docente 04
05	Técnico-Administrativo 01
07	Técnico-Administrativo 02
09	Técnico-Administrativo 03
10	Técnico-Administrativo 04

Tais relatórios foram encaminhados aos setores responsáveis, preenchidos e devolvidos aos remetentes. Convém dizer que alguns setores encaminharam as informações prontamente, e outros, nem tanto. Em uma análise geral, pode-se dizer que houve evolução com relação à última avaliação, tanto no empenho dos setores solicitados em responder no prazo, quanto na quantidade e qualidade das informações. Pode-se destacar que os relatórios de coordenação de cursos foram os que mais atrasaram. Isso se deve a rotatividade de coordenadores de cursos e a não existência de um sistema automatizado de onde os dados possam ser coletados.

A aplicação dos questionários de pesquisa de opinião foi feita conforme planejamento estabelecido. Os dados foram tabulados e devolvidos aos membros da CPA responsáveis pela escrita do relatório. Tanto para a aplicação quanto para tabulação e geração de gráficos, a CPA conta com os serviços de um consultor estatístico e de uma



secretária, ambos funcionários da UVV-ES. Em situações onde a quantidade de dados a ser analisada é muito grande, contrata-se uma empresa externa para a tabulação dos dados.

Num primeiro momento, a análise dos dados foi feita, de forma individual, por cada membro da CPA. Essa análise consiste na verificação do cumprimento das metas presentes no PDI, através dos indicadores gerenciais previamente definidos, e da qualidade dos processos, através dos resultados gerados a partir das pesquisas de opinião. Para tanto, foram utilizados os dados dos relatórios setoriais e dos questionários de avaliação. Em um segundo momento, nas reuniões de trabalho, a análise prévia é compartilhada com todos os membros da CPA para possíveis considerações. Os resultados dessas análises foram enviados aos responsáveis para possíveis considerações. Em seguida, foram feitas adequações e os relatórios parciais das dimensões foram escritos conforme a alocação das dimensões através dos membros da CPA. Vale ressaltar que foi estabelecido um padrão de escrita para que os relatórios das dimensões fossem elaborados da mesma forma estrutural. Essa abordagem mostrou-se eficiente, dado que, oportunizou, em dois momentos, os pontos de vista individual e coletivo, permitindo uma abordagem mais abrangente.

Na etapa de escrita geral do relatório, cada dimensão foi trabalhada de forma conjunta, nas reuniões de trabalho, por todos os membros da CPA. Neste momento foram reavaliadas as análises, incorporadas sugestões e recomendações, padronizada a escrita e verificada a sobreposição de conteúdo. Trabalhando dessa forma, todos os membros participaram da elaboração do texto em todas as dimensões analisadas do relatório e, portanto, concordam unanimemente na íntegra com o teor do mesmo.

### **Considerações Finais**

Para a UVV-ES, a autoavaliação é um importante instrumento para a tomada de decisão e dela resultará uma autoanálise valorativa da coerência entre a missão e as políticas institucionais efetivamente realizadas. Assim como, uma autoconsciência, nos membros da comunidade acadêmica, de suas qualidades, problemas e desafios para o presente e para o futuro.

A consolidação da autoavaliação como um dos instrumentos de planejamento e gestão da UVV, tem sido efetivada uma vez que fornece uma visão imparcial em que são apontadas as potencialidades e fragilidades das ações desenvolvidas na instituição. Essa constatação se verifica por meio da comparação dos resultados entre os anos, podendo-se perceber uma evolução significativa da instituição em todas as áreas avaliadas.

Com a metodologia exposta neste trabalho, é possível assegurar uma avaliação fidedigna, realçando as especificidades que marcam a instituição, viabilizadas através da utilização de indicadores diagnósticos que contribuem para uma análise mais substancial da realidade.

Como resultados, foi possível verificar que as metas presentes no Plano de Desenvolvimento Institucional estão sendo cumpridas de maneira satisfatória, e que outras precisarão de mais atenção aos seus processos. Isso tem direcionado a Universidade Vila Velha (UVV-ES) a rever suas ações, prioridades e investimentos. Além disso, tem servido de base para a revisão contínua do PDI.

Convém dizer que, como parte da metodologia, a CPA tem a preocupação de socializar todos os resultados aos diversos segmentos e de divulgar as ações de melhoria realizadas a partir deles, de forma a ampliar a confiança no processo e no trabalho realizado.

Como consequência, foram desenvolvidas diversas ações. Pode-se citar, entre muitas outras, as melhorias já implementadas e planejadas no ensino, na pesquisa, na extensão,

na infraestrutura, nos serviços, nos processos acadêmico-administrativos, nas políticas de pessoal, na organização e gestão e no processo de autoavaliação institucional. A seguir estão relacionadas algumas ações pontuais: revisão de projetos pedagógicos dos cursos em ciclo de quatro anos; aquisição e manutenção dos recursos multimídia em sala de aula, como, por exemplo, *datashow*; criação de laboratórios de prática para cursos/áreas específicas; melhoria do ambiente de ensino à distância; mais oferta de bolsas de monitoria e iniciação científica; implantação e melhoria contínua do serviço de ouvidoria; aumento e melhoria dos serviços prestados à comunidade através de projetos de extensão com participação discente e docente.

Por fim, a autoavaliação é um processo contínuo de busca pela qualidade do fazer universitário e pressupõe e exige uma predisposição à mudança. Nesse sentido, as críticas e sugestões geradas devem se tornar alvo de ações corretivas e/ou evolutivas pela gestão universitária, através do estabelecimento de pautas de melhoria, de planejamento e do uso racional de recursos. Cabe, então, a CPA, o acompanhamento da execução das atividades planejadas. Nesse contexto, percebe-se que a metodologia de trabalho apresentada tem se mostrado eficiente no que tange a verificação da qualidade dos processos, do cumprimento das metas presentes no PDI, da resolução de suas fragilidades e da realização das recomendações sugeridas. Tal metodologia permite a escrita de um relatório de autoavaliação mais consistente, uma vez que foi feito o mapeamento dos processos avaliativos e do planejamento estratégico através do instrumento de avaliação externa.

### **Referências**

- BALZAN, N. C.; DIAS SOBRINHO, J. Avaliação institucional. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2000.
- BERTELLI, E. M.; EYNG, A. M. Avaliação Institucional: a relação dialógica dos dados da avaliação interna e externa na melhora institucional. IV Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul. 2004.
- DIAS SOBRINHO, J. Avaliação institucional da UNICAMP: processo, discussão e resultados. Campinas: UNICAMP, 1994.
- DIAS SOBRINHO, José. Avaliação da educação superior: regulação e emancipação. Avaliação: Revista da Rede de Avaliação Institucional da Educação Superior, Campinas, SP, Ano 8, v. 8, n. 2, p. 31-47, 2003.
- LEI. Lei no 10.861, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/lei/110.861.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.861.htm). Acesso em: 16 ago. 2013.
- SCHMIDT, J. D. S.; NEZ E. Um olhar sobre a comissão própria de avaliação (CPA) da educação superior. Revistas Eletrônicas - Educação em Foco [online]. 2012. ISSN 2175-7321.