

**RELATÓRIO DA AUTOAVALIAÇÃO
INSTITUCIONAL
ANO REFERÊNCIA: 2024 - ANUAL**

São Paulo/SP
Março/2025

SUMÁRIO

1.	DADOS DA INSTITUIÇÃO	Pág. 03
2.	AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL	Pág. 06
2.1.	Apresentação.....	Pág. 06
2.2.	Justificativa.....	Pág. 07
2.3.	Objetivos.....	Pág. 08
2.4.	Metodologia.....	Pág. 08
3.	APRESENTAÇÃO DO RESULTADO DA PESQUISA	Pág. 10
3.1.	RESULTADOS DA AVALIAÇÃO PELOS DISCENTES.....	Pág. 11
3.2.	AVALIE A ATUAÇÃO DOS SEUS DOCENTES POR DISCIPLINA.....	Pág. 13
4.	AVALIE A ATUAÇÃO DOS SEUS DOCENTES POR DISCIPLINA: Relacionamento com discente	Pág.30
4.2.	AVALIE A ATUAÇÃO DOS SEUS DOCENTES POR DISCIPLINA: Motivação à capacitação dos discentes.....	Pág. 46
4.3.	AVALIE A ATUAÇÃO DOS SEUS DOCENTES POR DISCIPLINA: Comprometimento como educador.....	Pág. 62
5.	RESULTADO DA AVALIAÇÃO PELO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	Pág. 77
5.1.	Percepção própria do colaborador.....	Pág. 78
5.2.	RESULTADOS DA AVALIAÇÃO PELO CORPO DOCENTE.....	Pág. 86
5.3.	RESULTADO DA AVALIAÇÃO DO COORDENADOR DO CURSO.....	Pág. 94
5.4.	CONSOLIDADOS.....	Pág. 96
6.	RESULTADOS E SUGESTÕES DE MELHORIAS E AS 10 DIMENSÕES	Pág. 98
6.1.	DIMENSÃO 1: A missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional.....	Pág. 99
6.2.	DIMENSÃO 2: A política para o ensino, pesquisa, pós-graduação.....	Pág. 101
6.3.	DIMENSÃO 3: A responsabilidade social da Instituição.....	Pág. 102
6.4.	DIMENSÃO 4: A comunicação com a sociedade.....	Pág. 104
6.5.	DIMENSÃO 5: As políticas de pessoal.....	Pág. 105
6.6.	DIMENSÃO 6: Organização e gestão da instituição.....	Pág. 106
6.7.	DIMENSÃO 7: Infraestrutura física.....	Pág. 108
6.8.	DIMENSÃO 8: Planejamento e avaliação.....	Pág. 110
6.9.	DIMENSÃO 9: Políticas De Atendimento a Estudantes e Egressos.....	Pág. 112
6.10.	DIMENSÃO 10: Sustentabilidade Financeira.....	Pág. 113
7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	Pág. 115

1. DADOS DA INSTITUIÇÃO

Mantenedora: (17482) RACINE EDUCACIONAL EIRELI - CNPJ: 32.101.937/0001-40

Mantida: INSTITUTO RACINE DE EDUCAÇÃO SUPERIOR – RACINE

Nome da IES - Sigla: INSTITUTO RACINE DE EDUCAÇÃO SUPERIOR – Racine

Caracterização da IES: Instituição privada com fins lucrativos.

Endereço: Rua Padre Chico

Nº:

93

CEP:

05008-010

Bairro: Perdizes

Município: São Paulo

UF: SP

Telefone: (11) 36703499

Fax:

E-mail: diretoria@racine.com.br

Sergio Slan Zarwar

Diretor Geral

1.1. COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO / CPA

Representante (Presidente)	Lucas José Campanha
Representante docente	Elis Roberta Monteiro
Representante discente	Fabiano Domingues
Representante do corpo técnico administrativo	Lilian Cardoso
Representante da Sociedade Civil	Lucio de Oliveira

1.2. DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DOS CURSOS

Unidade Acadêmica-Administrativo: Instituto Racine de Educação Superior-RACINE

Curso: Gestão Hospitalar

Tipo: Graduação

Grau: Tecnológico

Modalidade: EAD

Situação Legal: Autorizado pela PORTARIA Nº 603, DE 23 DE MAIO 2022

Duração: 06 semestres

Período mínimo para integralização: 06 semestres

Período máximo para integralização: 08 semestres

Número de vagas (anual): 80 vagas

Carga horária total: 2400 horas

Local de funcionamento: Rua Padre Chico, nº 93 - CEP: 05008-010

2. AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

A Avaliação Institucional é um mecanismo de comparação da qualidade do sistema de ensino no Brasil. É um processo cíclico e contínuo, por meio do qual a instituição pode, conhecendo sua própria realidade, melhorar a qualidade da educação que promove e alcançar continuamente melhores resultados.

2.1. Apresentação

O relatório final de atividades de autoavaliação do Instituto Racine de Educação Superior - RACINE constitui num referencial para todos os envolvidos com o processo de execução e consolidação da avaliação institucional e comprometida com a melhoria permanente da qualidade da educação superior.

Os estudos realizados durante as atividades desenvolvidas nas etapas propostas pela Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior – CONAES – são um referencial para CPA, pois oferece subsídios, faz recomendações, propõe critérios e estratégias para a reformulação do processo e políticas de Avaliação da Educação Superior.

A etapa da consolidação refere-se à elaboração, divulgação e análise do Relatório Final. Prevê também, a realização do balanço crítico do processo avaliativo e de seus resultados em termos da melhoria da qualidade da IES.

A instalação de uma política, de um programa e de uma comissão de avaliação foi um desafio principalmente diante da visão do conceito de avaliação e sua prática existente na cultura brasileira.

A RACINE, credenciada Portaria nº 249, de 9 de abril de 2022. Com o passar dos anos, a instituição avançou em vários sentidos, amadurecendo seu processo de avaliação e sendo realizadas algumas ações referentes à CPA, a seguir relacionadas:

a) O presidente da CPA realiza anualmente sensibilização junto aos membros que compõe a CPA de sua importância numa Instituição de Educação Superior visando à qualidade e a profissionalização da gestão institucional;

b) Leitura e discussão do regulamento da CPA entre os envolvidos;

c) Discussão e atualização dos pontos fundamentais do PAI (Programa de Avaliação Institucional), consolidando a utilização do Programa.

d) Escolha dos indicadores de avaliação docente, discente, coordenador de curso e pessoal técnico-administrativo, bem como das disciplinas ministradas no período corrente, para monitorar o andamento dos cursos ofertados pela Instituição e sua infraestrutura disponibilizada;

e) Discussão da metodologia de aplicação dos dados, bem como do quantitativo da amostra a ser considerada, frente ao universo restrito. Deliberou-se que seriam divulgados para 100% do universo do corpo discente para buscar as respostas dos questionários;

f) Encontros com a comunidade acadêmica sobre a importância do processo de autoavaliação no âmbito institucional.

2.2. Justificativa

A Racine é uma IES que tem como O Instituto Racine é uma instituição comprometida com a formação, com a ética e com a qualificação de profissionais na sua área de atuação. Dessa forma, tem por MISSÃO:

“Gerar melhorias nas condições de saúde da sociedade, por meio da qualificação das empresas e dos profissionais da área da saúde, despertando nestas atitudes e compromissos para a transformação da cadeia sanitária, com foco nas necessidades e aspirações humanas”.

Como consta em seu PDI, a Racine consolida seus princípios de educação voltada para a análise e reflexão, atendendo a uma necessidade social local e regional. Preocupada e comprometida com a qualidade da educação a ser oferecida, a CPA vem desenvolvendo um sistema de avaliação institucional, englobando estrutura, docentes, discentes, pessoal técnico-administrativo, tecnologias e serviços, o qual foi aperfeiçoado e adaptado aos novos critérios previstos no SINAES.

A Racine entende que a avaliação é um processo de conhecimento e a autoavaliação crítica das dimensões do ensino, pesquisa, extensão e gestão, que trará a melhoria contínua de todos os seus processos.

Para a instituição, o sistema de avaliação institucional visa a atender às exigências do ensino superior contemporâneo de:

- a) aplicar um processo contínuo de aperfeiçoamento do desempenho;
- b) dispor de uma ferramenta para o planejamento da gestão universitária;
- c) ter um processo sistemático de prestação de contas à sociedade.

O arranjo da avaliação permite à Racine a obtenção de dados concretos que revelem suas potencialidades e limites, bem como mecanismos capazes de indicar as diretrizes e ações estratégicas que possam conduzir a um modelo de gestão planejado e comprometido com a modernidade da educação superior. Focados nisso, a instituição se propôs a estimular o processo de autoavaliação.

2.3. Objetivos

Objetivo Geral

Avaliar o desempenho da Instituição, com vistas a subsidiar o processo decisório das políticas da Instituição, para atender às expectativas da comunidade acadêmica e de todo contexto social no qual está inserida no ano letivo de 2023.

Objetivos Específicos

- ✓ Sensibilizar e conscientizar a comunidade acadêmica da necessidade e importância de se estabelecer um processo permanente de autoavaliação.
- ✓ Consultar as comunidades interna e externa acerca dos serviços ofertados pela Instituição.
- ✓ Promover, a partir do diagnóstico, um processo de reflexão permeando todos os segmentos da Instituição visando a sua análise global.
- ✓ Estabelecer prioridades institucionais decorrentes da avaliação que possibilitem o atendimento do objetivo geral e retomado do processo de avaliação contínua.

2.4. Metodologia

A elaboração deste relatório se realizou com base no “Roteiro de Autoavaliação Institucional 2004: Orientações Gerais”, publicado pelo CONAES/INEP.

A coleta de dados foi feita mediante aplicação de questionários a alunos, professores, funcionários e diretores. Mesmo cientes que todo instrumento metodológico é limitado, optou-

se por questionários fechados, para coleta dos dados iniciais, buscando assim uma maior participação.

A avaliação foi realizada por meio de investigação exploratória. Baseados nas informações levantadas por meio de questionário aplicado aos agentes avaliadores divididos em 4 (quatro) segmentos: Dirigente, Docente, discente e Técnico-Administrativo, buscando uma avaliação do grau de satisfação e motivação em cada segmento.

INSTRUMENTO DE PESQUISA

O instrumento utilizado para a coleta dos dados foi um questionário (composto por questões que objetivaram medir o grau de atendimento das dez dimensões sugeridas pelo SINAES), aplicado diretamente aos agentes avaliadores.

Como a pesquisa teve como finalidade avaliar o grau de motivação e satisfação, o questionário apresentou cinco alternativas de respostas para cada questão formulada, o que permitiu uma posterior análise quantitativa.

Para as questões formuladas foram apresentadas alternativas de respostas que correspondiam a uma escala numérica, onde o avaliador optou por apenas uma delas, podendo fazer comentários e sugestões referentes ao assunto abordado abaixo da questão, em campo específico para observações.

As alternativas de respostas foram:

- 1 - Muito fraco
- 2 - Fraco
- 3 - Regular
- 4 - Bom
- 5 - Muito bom

Com essas alternativas, analisaram-se os resultados e buscou-se identificar as potencialidades e insuficiências; além de possíveis soluções para as deficiências apresentadas.

3. APRESENTAÇÃO DO RESULTADO DA PESQUISA

A avaliação englobou os seguintes temas: Avaliação Institucional, Avaliação da Infraestrutura, Avaliação da Diretoria, Coordenação, Professores e Discentes. Os questionários foram entregues para serem respondidos por alunos, professores, corpo técnico-administrativo e diretores.

Em relação aos dois primeiros itens, seguem abaixo os gráficos com os resultados. A Avaliação da Diretoria, Coordenação e Professores, resultou em informações importantes para a gestão da faculdade, mesmo que os resultados tenham sido satisfatórios em todos os sentidos.

Os professores foram avaliados individualmente e receberam o resultado da avaliação, em reunião com a coordenação, onde foram apresentadas as fragilidades de cada um, bem como os aspectos considerados positivos na avaliação. A avaliação respondida pelos alunos em relação aos professores englobou temas como:

- Relacionamento Acadêmico;
- Ética Profissional;
- Assiduidade;
- Pontualidade;
- Atualização Profissional;
- Organização, Didática e Planejamento;
- Critérios de Avaliação;
- Plano de Ensino;
- Práticas Avaliativas;
- Práticas de Aprendizagem; e
- Organização acadêmica.

Também foram feitas avaliações da instituição pelo corpo técnico-administrativo e pelos docentes, onde o resultado mostrou coerência entre os setores e sugeriu algumas ações de melhoria a serem implantadas, apesar de o resultado ter sido considerado bastante favorável. Importante observar que o corpo docente e o número de funcionários da Faculdade ainda é relativamente pequeno

3.1. RESULTADOS DA AVALIAÇÃO PELOS DISCENTES

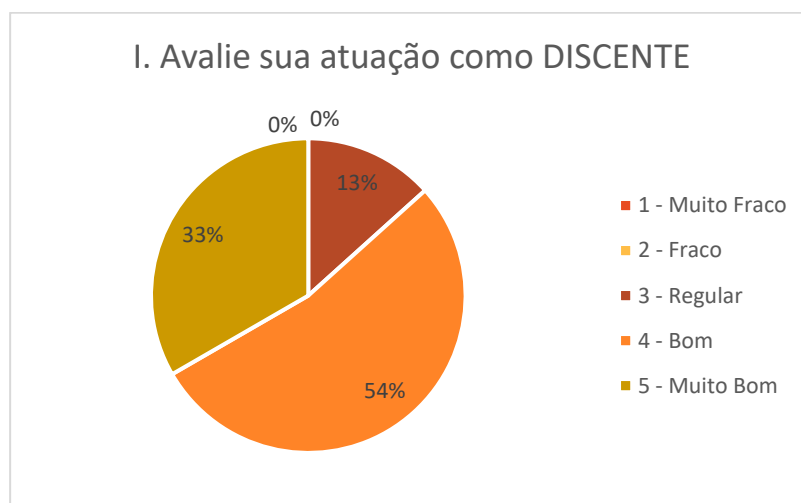
Os resultados referem-se às respostas do questionário elaborado para o corpo discente, que conta com um universo de 15 alunos que frequentaram o Curso Gestão Hospitalar oferecido pelo Instituto Racine de Educação Superior no ano letivo de 2023, participaram da pesquisa 15 alunos, sendo a totalidade dos discentes matriculados.

Os resultados estão apresentados em forma de gráficos, seguidos da análise dos dados. As sugestões de melhorias serão apresentadas no capítulo 5.

3.1.1. DISCENTES

Os dados apresentados a seguir, representam os questionários que foram respondidos por alunos de todas as turmas do curso de graduação da Racine.

Gráfico 1 – Consolidados da Atuação como discente



Fonte: CPA, 2024

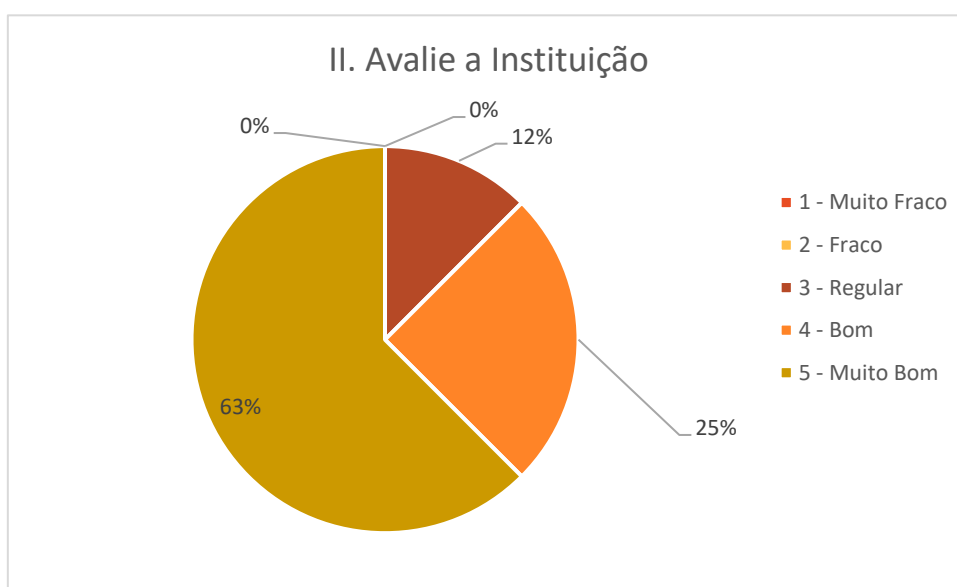
O gráfico apresentado nos fornece um panorama valioso sobre a autoavaliação dos discentes em relação ao seu desempenho acadêmico. Observamos que uma parcela expressiva, 54%, classifica sua atuação como "Muito Bom", enquanto 33% a consideram "Bom". No entanto, 13% dos alunos se autoavaliam como "Regular".

Embora os dados apontem para uma percepção predominantemente positiva do desempenho discente, é crucial atentarmos para os 13% que se autoavaliam como "Regular".

Este grupo sinaliza uma necessidade de intervenção e acompanhamento mais próximo, visando identificar e superar os desafios que impactam seu desempenho acadêmico. A implementação de ações estratégicas para fortalecer o desenvolvimento discente pode ser a solução para melhorar o desempenho acadêmico, essas ações pode ser, tais como Programas de monitoria: Conectar alunos com bom desempenho a aqueles que necessitam de apoio, promovendo a troca de experiências e o desenvolvimento de habilidades de estudo.

3.1.2. AVALIE A INSTITUIÇÃO

Gráfico 2 – Avaliação da Instituição



Fonte: CPA, 2024

O gráfico revela uma percepção predominantemente positiva da instituição por parte dos discentes. Constatamos que expressivos 63% a avaliam como "Muito Bom", indicando um elevado grau de satisfação com o ambiente acadêmico e os serviços prestados. Ademais, 25% a consideram "Bom", o que reforça a imagem de uma instituição bem-conceituada e com desempenho sólido.

No entanto, é imperativo que a instituição atente para os 12% que a avaliam como "Regular". Embora essa porcentagem seja relativamente modesta, ela representa um contingente de discentes cujas expectativas não estão sendo plenamente atendidas. Identificar as causas dessa avaliação é crucial para implementar melhorias direcionadas e garantir a satisfação de todos os alunos.

A ausência de avaliações "Fraco" ou "Muito Fraco" é um indicador positivo, mas não exige a instituição da necessidade de aprimoramento contínuo. A CPA desempenha um papel fundamental na identificação de áreas de melhoria e na promoção de um ambiente acadêmico cada vez mais satisfatório. Buscar o aprimoramento constante das práticas institucionais, com foco na excelência acadêmica e na satisfação dos discentes.

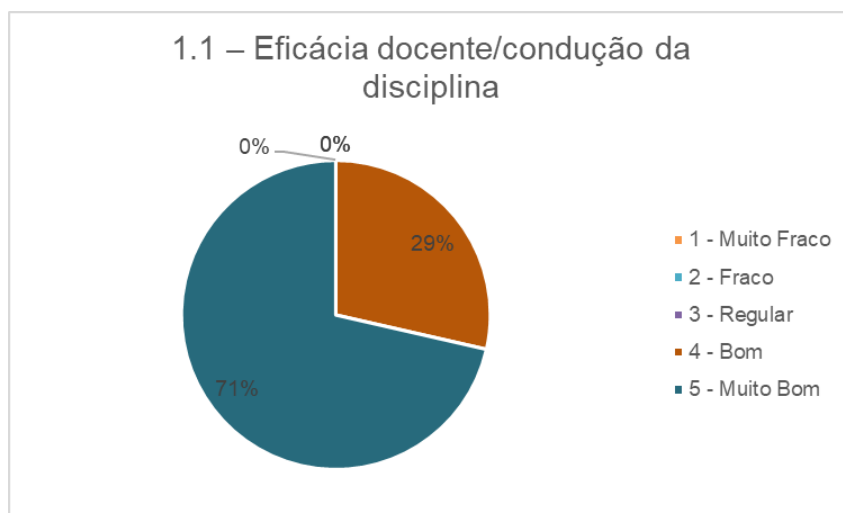
3.2. AVALIE A ATUAÇÃO DOS SEUS DOCENTES POR DISCIPLINA

As disciplinas avaliadas neste instrumento referem-se as disciplinas cursadas no ciclo 2 e 3, do primeiro e segundo semestre de 2024 do curso de graduação em Gestão Hospitalar, sendo avaliadas por um total de 14 alunos que frequentaram as aulas.

3.2.1. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Responsabilidade Socioambiental”

O gráfico a seguir demonstra o desempenho do docente responsável pela disciplina Responsabilidade Socioambiental ministrada para curso de graduação em Gestão Hospitalar.

Gráfico 3 – Eficácia do docente da condução da disciplina Responsabilidade Socioambiental



Fonte: CPA, 2024

O gráfico nos revela uma avaliação positiva por parte dos discentes no tocante à condução do docente da disciplina de Responsabilidade Socioambiental. Evidencia-se que uma expressiva maioria, precisamente 71%, atribuiu ao docente a classificação "Muito Bom",

denotando um alto grau de satisfação com sua atuação. Outrossim, 29% dos alunos consideraram o desempenho do docente como "Bom", o que reforça a percepção de excelência na ministração da disciplina.

É importante destacar a ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" e "Muito Fraco", o que sublinha a notável qualidade do trabalho desempenhado pelo docente. Tal constatação, contudo, não nos exime da responsabilidade de buscar aprimoramento contínuo.

Nesse contexto, torna-se premente investigar as práticas pedagógicas adotadas pelo docente, visando identificar os fatores que contribuem para o elevado índice de satisfação dos discentes. O compartilhamento dessas boas práticas com outros membros do corpo docente pode impulsionar a melhoria da qualidade do ensino como um todo.

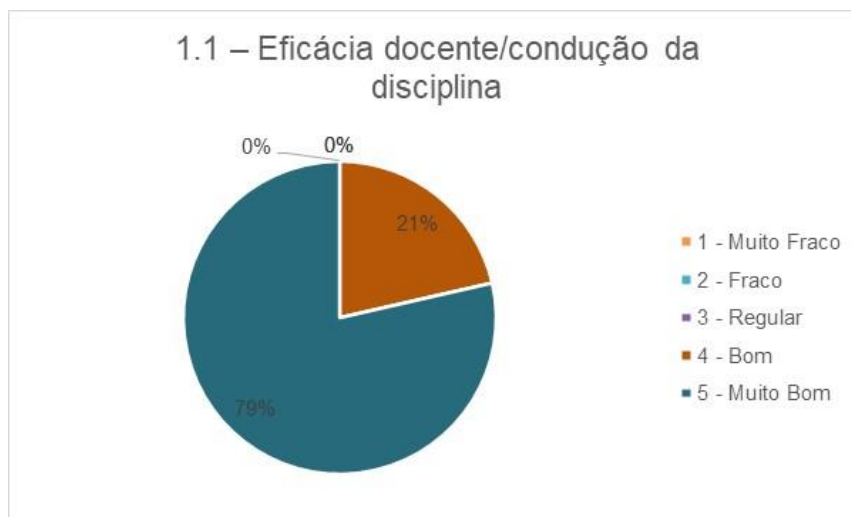
Além disso, é fundamental que a instituição incentive o docente a buscar aprimoramento constante e a explorar práticas pedagógicas inovadoras, de modo a garantir a manutenção da excelência e o contínuo desenvolvimento dos discentes.

Em suma, os dados evidenciam um desempenho docente de excelência na disciplina de Responsabilidade Socioambiental.

3.2.2. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Sistema de Informação para Saúde”

O gráfico a seguir demonstra o desempenho do docente responsável pela disciplina de Sistema de Informação para Saúde ministrada para curso de graduação em Gestão Hospitalar.

Gráfico 4 - Eficácia do docente da condução da disciplina Sistema de Informação para Saúde



Fonte: CPA, 2024

O gráfico apresentado demonstra uma avaliação expressivamente positiva do docente responsável pela disciplina Sistema de Informação para Saúde. Observa-se que a maioria substancial dos discentes, especificamente 79%, classifica o desempenho do docente como "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Além disso, 21% avaliam a condução da disciplina como "Bom", reforçando a percepção de um trabalho docente eficaz.

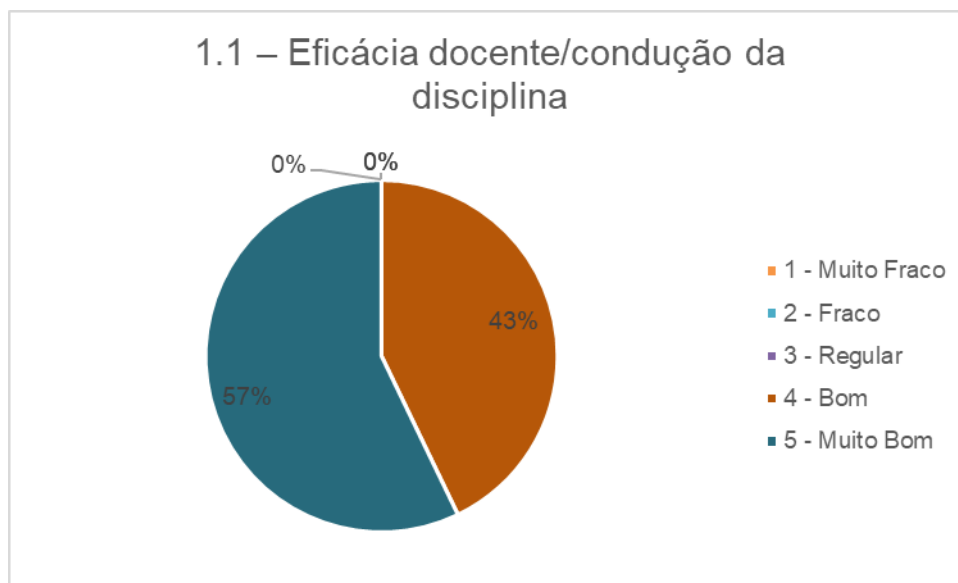
A ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" sublinha a qualidade do trabalho realizado. Esses dados refletem um ambiente de aprendizado onde os discentes percebem o docente como competente e eficiente em transmitir o conteúdo e facilitar a aprendizagem.

Em resumo, a avaliação da eficácia docente na disciplina Sistema de Informação para Saúde é notavelmente positiva, demonstrando um alto nível de satisfação dos discentes. A instituição deve reconhecer e valorizar esse desempenho, ao mesmo tempo em que estimula a busca por inovação e aprimoramento constante.

3.2.3. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Contabilidade Gerencial”

O gráfico apresentado a seguir demonstra a avaliação desempenho do docente na condução da disciplina Contabilidade Gerencial, segundo a avaliação dos discentes.

Gráfico 5 - Eficácia do docente da condução da disciplina Contabilidade Gerencial



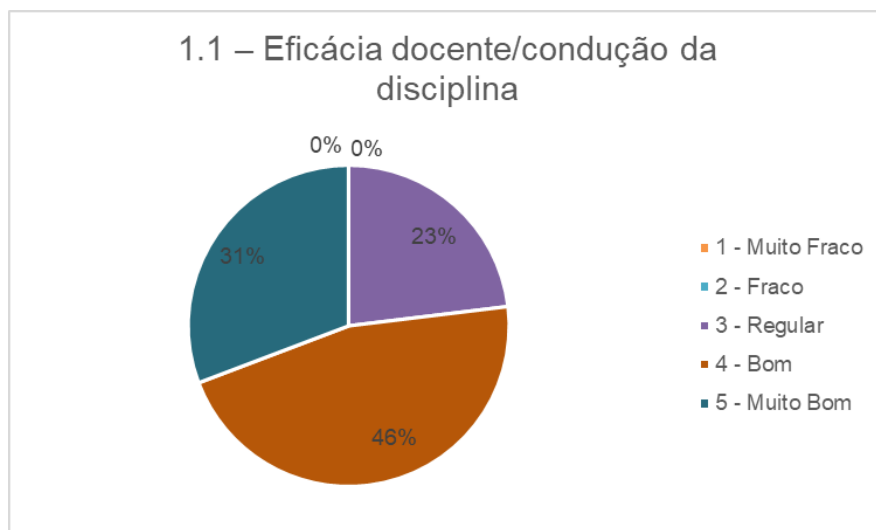
Fonte CPA, 2024

Constata-se que a maioria dos discentes expressa satisfação com a condução da disciplina Contabilidade Gerencial. Um total de 57% dos alunos classifica o desempenho docente como "Muito Bom", e 43% como "Bom", indicando um alto nível de aprovação. Tal resultado aponta para um corpo docente que atende às expectativas dos discentes na referida disciplina. No entanto, mesmo com resultados positivos, é imprescindível manter a análise criteriosa e a busca contínua por aprimoramento das práticas pedagógicas, visando a excelência no ensino.

3.2.4. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Direito Constitucional”

A avaliação do desempenho docente na disciplina de Direito Constitucional, segundo os discentes, é demonstrada no gráfico a seguir.

Gráfico 6 - Eficácia do docente da condução da disciplina Direito Constitucional



Fonte CPA, 2024

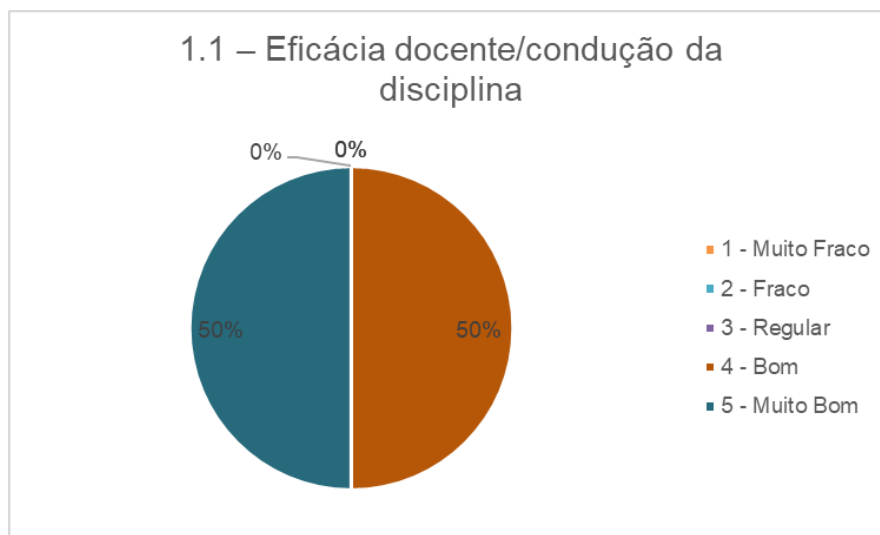
O gráfico apresentado revela uma avaliação mista do desempenho do docente na disciplina de Direito Constitucional. Consta-se que 46% dos discentes classificam a condução da disciplina como "Bom", enquanto 31% a avaliam como "Muito Bom". Essa distribuição indica uma percepção majoritariamente positiva, porém, é imperativo destacar que 23% dos alunos a classificam como "Regular". Tal percentual, embora minoritário, sinaliza uma parcela significativa de discentes que encontram dificuldades ou insatisfações com o ensino.

A ausência de avaliações "Fraco" ou "Muito Fraco" é um ponto positivo, mas não deve obscurecer a necessidade de atenção aos 23% que indicam "Regular". É crucial que a instituição busque compreender as causas dessa avaliação, seja através de pesquisas adicionais ou feedback direto dos discentes, a fim de implementar melhorias que atendam às necessidades de todos. O objetivo é garantir que a condução da disciplina seja percebida como eficaz pela totalidade dos alunos, promovendo um ambiente de aprendizado otimizado.

3.2.5. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar”

O gráfico a seguir apresenta a avaliação dos discentes sobre o desempenho do docente na disciplina de Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar.

Gráfico 7 - Eficácia do docente da condução da disciplina Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2024

O gráfico apresentado ilustra uma distribuição equilibrada na avaliação do desempenho do docente na disciplina Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar. Observa-se que 50% dos discentes classificam a condução da disciplina como "Muito Bom", enquanto outros 50% a avaliam como "Bom". A ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" indica um consenso geral sobre a qualidade do ensino ministrado.

Este resultado sugere que o docente em questão demonstra competência e eficácia na condução da disciplina, atendendo às expectativas de uma parcela significativa dos alunos. A divisão equitativa entre "Muito Bom" e "Bom" pode indicar diferentes nuances na percepção dos discentes, possivelmente relacionadas a expectativas individuais ou preferências de aprendizado.

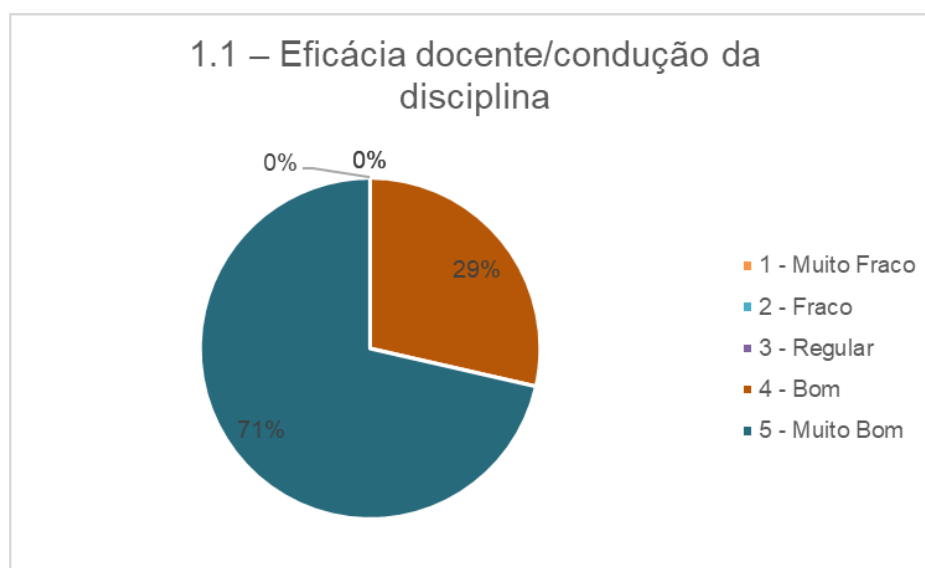
Ainda que a avaliação seja predominantemente positiva, é importante destacar a necessidade de uma análise contínua das práticas pedagógicas adotadas. Buscar compreender as percepções dos discentes, mesmo nas avaliações positivas, pode fornecer insights valiosos para aprimorar ainda mais a qualidade do ensino.

A instituição pode incentivar o docente a explorar novas metodologias e recursos didáticos, visando enriquecer a experiência de aprendizado e atender às diversas necessidades dos discentes. O feedback contínuo e a troca de experiências entre docentes podem contribuir para a melhoria constante da qualidade do ensino na disciplina em questão.

3.2.6. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Psicologia e Comportamento nas Organizações”

Este gráfico a seguir detalha a avaliação dos alunos sobre o desempenho do professor na disciplina de Psicologia e Comportamento nas Organizações.

Gráfico 8 - Eficácia do docente da condução da disciplina Psicologia e Comportamento nas Organizações



Fonte: CPA, 2024

O gráfico a seguir detalha a avaliação dos alunos sobre o desempenho do professor na disciplina de Psicologia e Comportamento nas Organizações, revelando um quadro amplamente positivo. Constatamos que 71% dos discentes classificam a condução da disciplina como "Muito Bom", indicando um alto grau de satisfação com a atuação do docente. Além disso, 29% avaliam a disciplina como "Bom", reforçando a percepção de um ensino eficaz.

A ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" demonstra um consenso significativo entre os alunos quanto à qualidade do trabalho desenvolvido pelo docente. Este resultado sugere que o professor demonstra competência e habilidade em transmitir o conteúdo e engajar os discentes na disciplina.

Contudo, mesmo diante de um cenário predominantemente positivo, é fundamental manter a busca pela melhoria contínua. A instituição pode encorajar o docente a explorar novas metodologias e abordagens pedagógicas, visando aprimorar ainda mais a experiência de

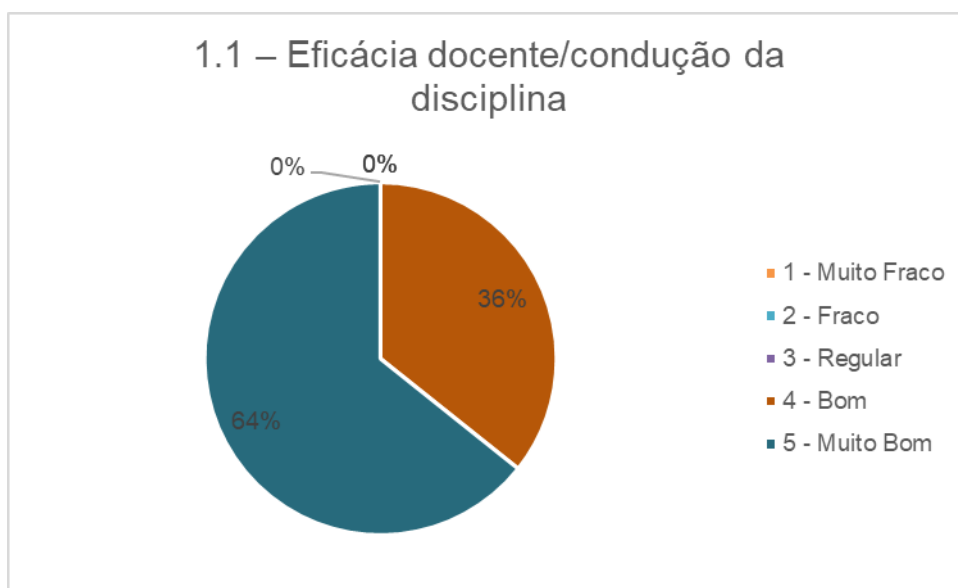
aprendizado dos discentes. O feedback constante e a troca de experiências entre docentes podem contribuir para a evolução constante da qualidade do ensino na disciplina em questão.

Em suma, a avaliação do docente na disciplina de Psicologia e Comportamento nas Organizações é expressivamente positiva, refletindo a satisfação dos alunos com a condução da disciplina. A instituição deve reconhecer e valorizar esse desempenho, ao mesmo tempo em que promove a busca constante por inovação e aperfeiçoamento no processo de ensino-aprendizagem.

3.2.7. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Matemática Aplicada a Gestão”

O gráfico a seguir demonstra o desempenho do docente responsável pela disciplina de Matemática Aplicada a Gestão ministrada para curso de graduação em Gestão Hospitalar.

Gráfico 9 - Eficácia do docente da condução da disciplina Matemática Aplicada a Gestão



Fonte: CPA, 2024

O gráfico a seguir detalha a avaliação dos alunos sobre o desempenho do professor na disciplina de Matemática Aplicada a Gestão, mostrando um forte apreço pela condução da matéria. Nota-se que uma maioria expressiva de 64% dos alunos classifica o desempenho do docente como "Muito Bom", um indicativo claro de satisfação e reconhecimento da

competência do professor. Outros 36% avaliam a condução da disciplina como "Bom", o que reforça a percepção positiva da atuação do docente.

A ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" e "Muito Fraco" demonstra um alto grau de consenso entre os alunos quanto à qualidade do ensino ministrado. Este resultado sugere que o professor está conseguindo transmitir o conteúdo de forma eficaz e engajar os discentes na disciplina.

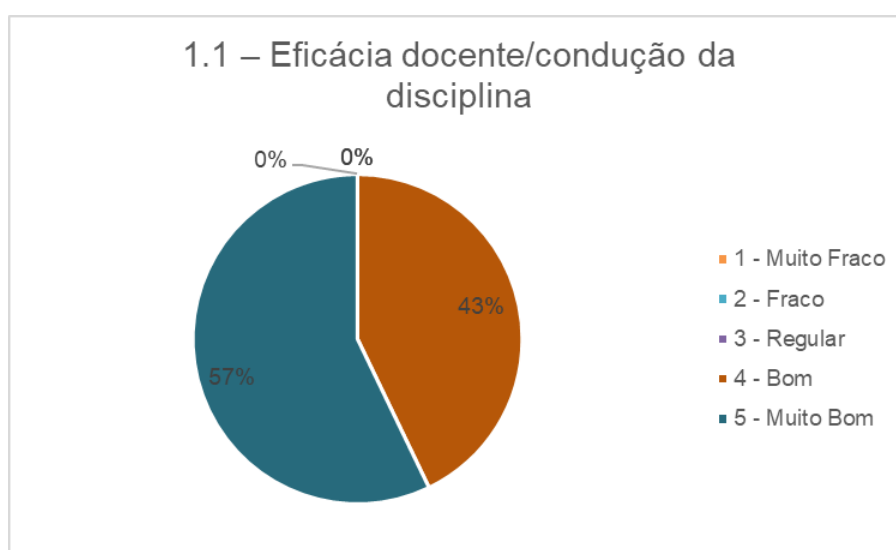
Em resumo, a avaliação do docente na disciplina de Matemática Aplicada a Gestão é altamente positiva, refletindo a satisfação dos alunos com a condução da matéria. A instituição deve reconhecer e valorizar esse desempenho, ao mesmo tempo em que promove a busca contínua por inovação e aprimoramento no ensino.

A relação de disciplinas apresentada a seguir refere-se ao segundo semestre de 2024. Os dados compilados representam a avaliação dos discentes quanto à eficácia dos docentes na condução de cada disciplina durante o referido período

3.2.8. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Diversidade Humana”

A avaliação dos alunos sobre o desempenho do professor na disciplina de Diversidade Humana é detalhada no gráfico a seguir.

Gráfico 10 - Eficácia do docente da condução da disciplina Diversidade Humana



Fonte: CPA, 2024

O gráfico a seguir detalha a avaliação dos alunos sobre o desempenho do professor na disciplina de Diversidade Humana, revelando um panorama positivo. Constatamos que 57% dos discentes classificam a condução da disciplina como "Muito Bom", indicando um alto grau de satisfação com a atuação do docente. Além disso, 43% avaliam a disciplina como "Bom", reforçando a percepção de um ensino eficaz.

A ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" demonstra um consenso significativo entre os alunos quanto à qualidade do trabalho desenvolvido pelo docente. Este resultado sugere que o professor demonstra competência e habilidade em transmitir o conteúdo e engajar os discentes na disciplina.

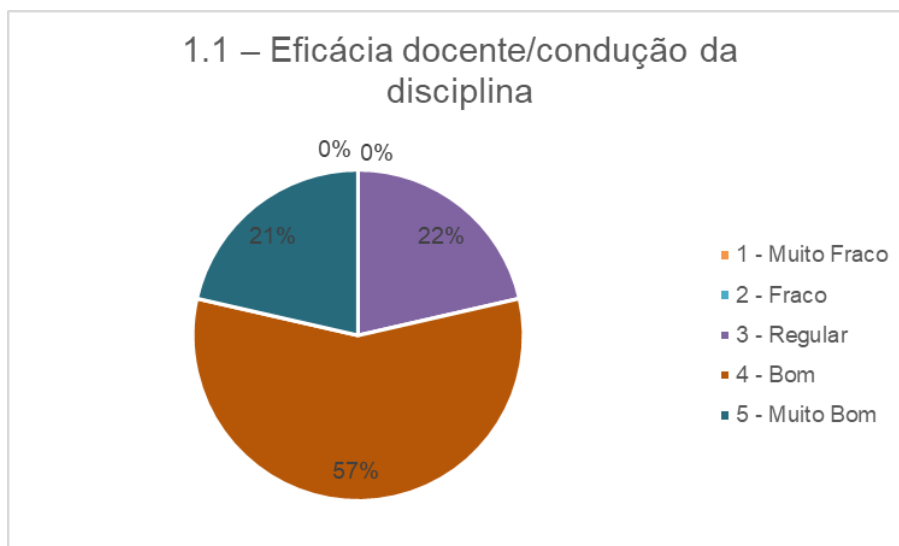
Contudo, mesmo diante de um cenário predominantemente positivo, é fundamental manter a busca pela melhoria contínua. A instituição pode encorajar o docente a explorar novas metodologias e abordagens pedagógicas, visando aprimorar ainda mais a experiência de aprendizado dos discentes. O feedback constante e a troca de experiências entre docentes podem contribuir para a evolução constante da qualidade do ensino na disciplina em questão.

Em suma, a avaliação do docente na disciplina de Diversidade Humana é positiva, refletindo a satisfação dos alunos com a condução da disciplina. A instituição deve reconhecer e valorizar esse desempenho, ao mesmo tempo em que promove a busca constante por inovação e aperfeiçoamento no processo de ensino-aprendizagem.

3.2.9. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Ouvidoria Hospitalar”

A seguir, o gráfico apresenta a avaliação dos alunos sobre o desempenho do professor na disciplina de Ouvidoria Hospitalar.

Gráfico 11 - Eficácia do docente da condução da disciplina Ouvidoria Hospitalar



Fonte: CPA, 2024

O gráfico a seguir detalha a avaliação dos alunos sobre a eficácia do docente na condução da disciplina Ouvidoria Hospitalar, apresentando um panorama misto. Observamos que 57% dos discentes classificam o desempenho do docente como "Bom", indicando uma percepção positiva em relação à sua capacidade de conduzir a disciplina. No entanto, é importante notar que 22% dos alunos avaliam a condução da disciplina como "Regular", e 21% como "Muito Bom".

A presença de um percentual considerável de avaliações "Regular" sugere que, embora a maioria dos alunos esteja satisfeita, há uma parcela significativa que enfrenta dificuldades ou percebe falhas na eficácia do docente. Esta avaliação indica a necessidade de uma análise mais aprofundada das práticas pedagógicas utilizadas.

A ausência de avaliações nas categorias "Fraco" ou "Muito Fraco" é um ponto positivo, mas não deve desviar a atenção da necessidade de aprimoramento. A instituição deve buscar compreender as causas das avaliações "Regular" para identificar áreas onde o docente pode melhorar sua eficácia.

É fundamental buscar um entendimento mais profundo das percepções dos alunos, seja através de pesquisas adicionais, feedback direto ou outras formas de coleta de informações. Com base nesse entendimento, a instituição pode desenvolver estratégias para aprimorar a qualidade do ensino e garantir que todos os alunos tenham uma experiência de aprendizado satisfatória.

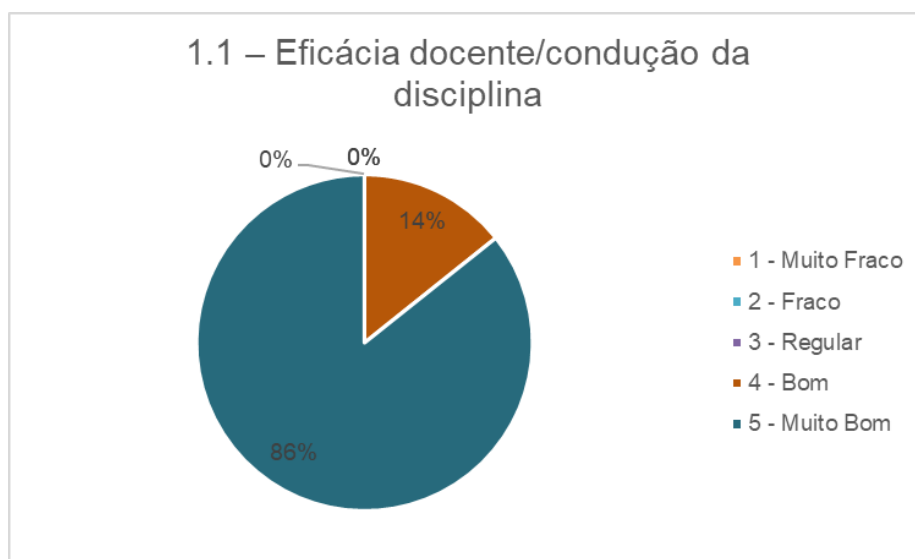
A instituição pode incentivar o docente a explorar novas metodologias e abordagens pedagógicas, visando tornar o ensino mais eficaz e engajador. Além disso, a troca de experiências entre docentes e o feedback constante podem contribuir para a evolução constante da qualidade do ensino na disciplina em questão.

Em resumo, a avaliação da eficácia docente na disciplina de Ouvidoria Hospitalar mostra um equilíbrio entre avaliações positivas e regulares, exigindo atenção da instituição para garantir a satisfação de todos os discentes e aprimorar a qualidade do ensino.

3.2.10. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Direito Aplicado a Gestão Hospitalar”

O gráfico a seguir apresenta a avaliação dos discentes sobre o desempenho do docente na disciplina Direito Aplicado a Gestão Hospitalar.

Gráfico 12 - Eficácia do docente da condução da disciplina Direito Aplicado a Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2024

O gráfico apresentado demonstra uma avaliação extremamente positiva da eficácia do docente na disciplina de Direito Aplicado à Gestão Hospitalar. Uma expressiva maioria de **86%** dos discentes classificou a condução da disciplina como "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Os restantes 14% avaliaram o desempenho como "Bom", o que reforça a percepção positiva da atuação do professor.

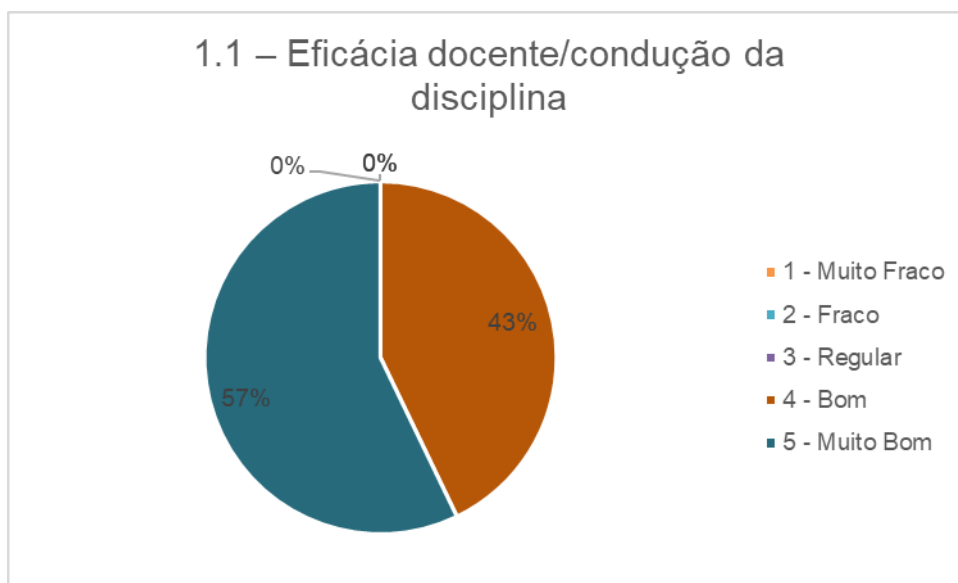
A ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" demonstra um consenso significativo entre os alunos quanto à qualidade do trabalho desenvolvido pelo docente. Este resultado sugere que o professor está conseguindo transmitir o conteúdo de forma eficaz e engajar os discentes na disciplina.

Diante de um cenário tão positivo, é importante manter a busca pela melhoria contínua. A instituição pode incentivar o docente a explorar novas metodologias e abordagens pedagógicas, buscando aprimorar ainda mais a experiência de aprendizado dos alunos. A troca de experiências entre docentes e o feedback constante podem contribuir para a evolução constante da qualidade do ensino na disciplina em questão.

3.2.11. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Tópicos Contemporâneos em Gestão Hospitalar.”

A seguir, o gráfico apresenta a avaliação dos alunos sobre o desempenho do professor na disciplina de Tópicos Contemporâneos em Gestão Hospitalar.

Gráfico 13 - Eficácia do docente da condução da disciplina Tópicos Contemporâneos em Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2024

O gráfico apresentado demonstra uma avaliação positiva da eficácia do docente na disciplina Tópicos Contemporâneos em Gestão Hospitalar. A maioria dos discentes, especificamente 57%, classificou a condução da disciplina como "Muito Bom", indicando um bom nível de satisfação. Os restantes 43% avaliaram o desempenho como "Bom", reforçando a percepção positiva da atuação do professor.

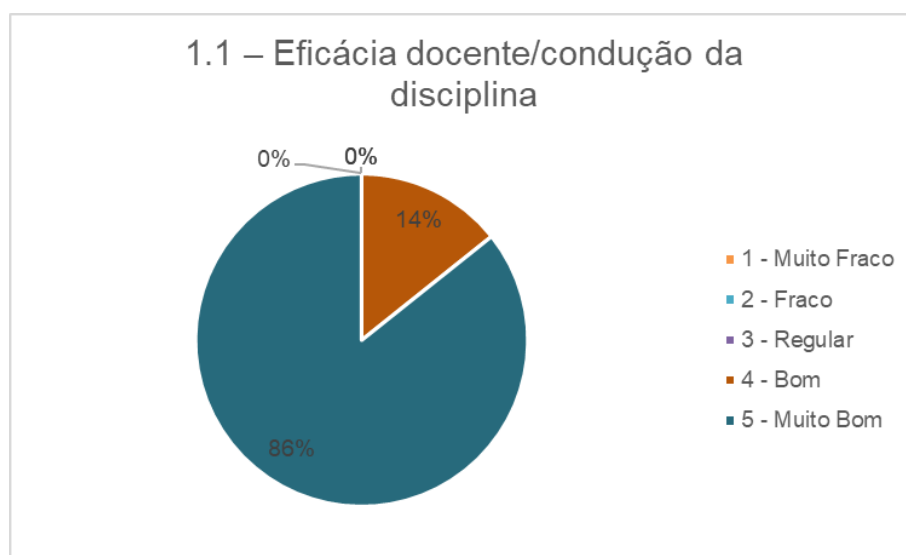
Embora não haja avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco", a divisão das avaliações entre "Muito Bom" e "Bom" sugere que há espaço para otimização das práticas pedagógicas. A instituição deve incentivar o docente a explorar novas metodologias e recursos didáticos, visando tornar as aulas ainda mais envolventes e eficazes.

A avaliação geral é positiva, refletindo a satisfação dos alunos com a condução da matéria. A instituição deve reconhecer e valorizar esse desempenho, ao mesmo tempo em que promove a busca contínua por inovação e aprimoramento no ensino.

3.2.12. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar II.”

A avaliação dos alunos sobre o desempenho do professor na disciplina de Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar II é detalhada no gráfico a seguir.

Gráfico 14 - Eficácia do docente da condução da disciplina Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar II



Fonte: CPA, 2024

O gráfico apresentado demonstra uma avaliação extremamente positiva da eficácia do docente na disciplina Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar II. A vasta maioria dos discentes, precisamente 86%, classificou a condução da disciplina como "Muito Bom", evidenciando um alto nível de satisfação. Os restantes 14% avaliaram o desempenho como "Bom", o que reforça a percepção positiva da atuação do professor.

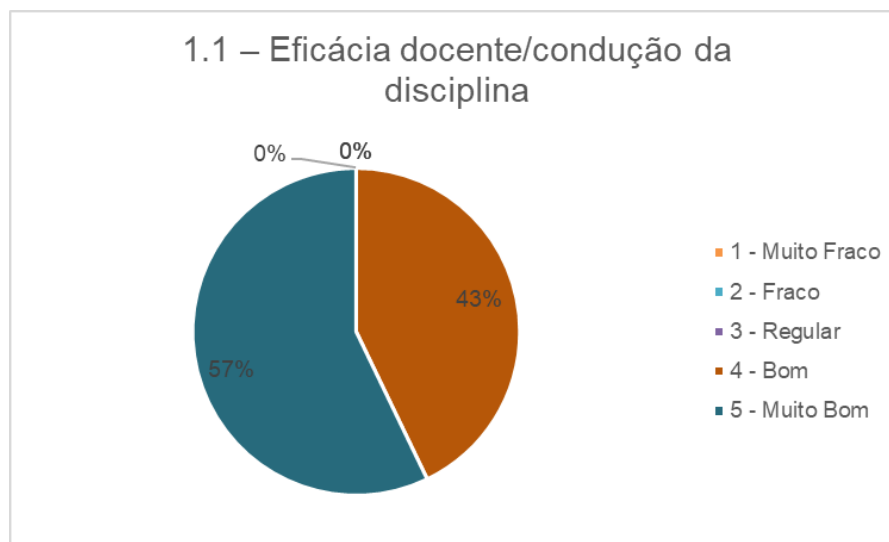
A ausência total de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" demonstra um consenso significativo entre os alunos quanto à qualidade do trabalho desenvolvido pelo docente. Este resultado sugere que o professor está conseguindo transmitir o conteúdo de forma eficaz e engajar os discentes na disciplina.

Diante de um cenário tão positivo, a instituição deve reconhecer e valorizar esse desempenho. É importante, contudo, manter a busca pela melhoria contínua, incentivando o docente a explorar novas metodologias e abordagens pedagógicas. A troca de experiências entre docentes e o feedback constante podem contribuir para a evolução constante da qualidade do ensino na disciplina em questão.

3.2.13. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Gestão do Processo e da Força do Trabalho em Saúde”

A seguir, o gráfico apresenta a avaliação dos alunos sobre o desempenho do professor na disciplina de Gestão do Processo e da Força do Trabalho em Saúde.

Gráfico 15 - Eficácia do docente da condução da disciplina Gestão do Processo e da Força do Trabalho em Saúde



Fonte: CPA, 2024

O gráfico apresentado demonstra uma avaliação positiva da eficácia do docente na disciplina Gestão do Processo e da Força do Trabalho em Saúde. Uma maioria de 57% dos discentes classifica a condução da disciplina como "Muito Bom", indicando satisfação com o ensino. Contudo, 43% avaliam a disciplina como "Bom", sugerindo áreas de possível aprimoramento.

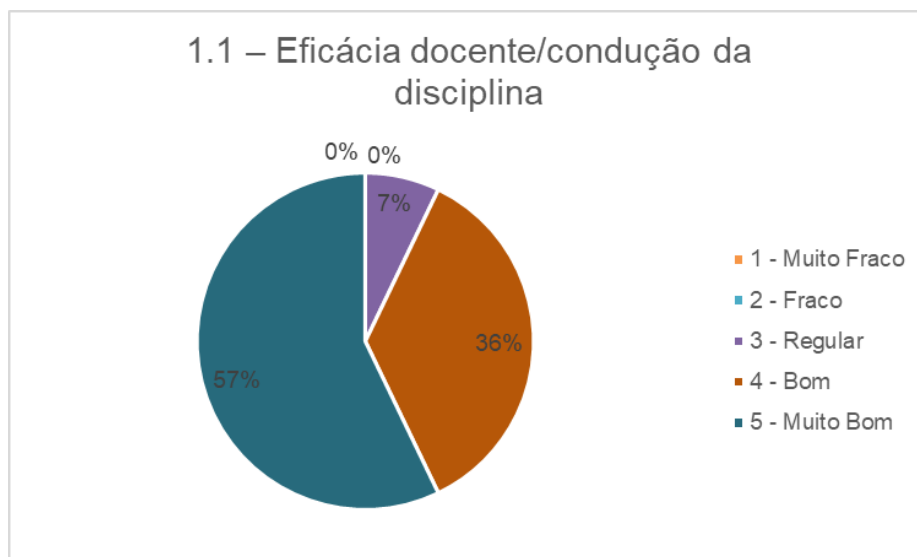
A ausência de avaliações negativas evidencia a qualidade geral do ensino. A divisão entre "Muito Bom" e "Bom" indica um consenso sobre a satisfação, mas com potencial para melhorias. A instituição deve incentivar o docente a explorar novas metodologias e recursos didáticos para otimizar o ensino.

Em resumo, a avaliação é positiva, refletindo a satisfação dos alunos. A instituição deve valorizar o desempenho docente e buscar o aprimoramento contínuo para garantir a excelência no ensino.

3.2.14. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Gestão Financeira”

O gráfico a seguir apresenta a avaliação dos discentes sobre o desempenho do docente na disciplina Direito Aplicado a Gestão Hospitalar.

Gráfico 16 - Eficácia do docente da condução da disciplina Gestão Financeira



Fonte: CPA, 2024

O gráfico a seguir detalha a avaliação dos alunos sobre a eficácia do docente na condução da disciplina de Gestão Financeira. Constatamos que uma maioria expressiva de 57% dos discentes classifica a condução da disciplina como "Muito Bom", o que indica um alto nível de satisfação. Contudo, é importante notar que 36% avaliam o desempenho como "Bom", e 7% como "Regular", sinalizando áreas de possível aprimoramento.

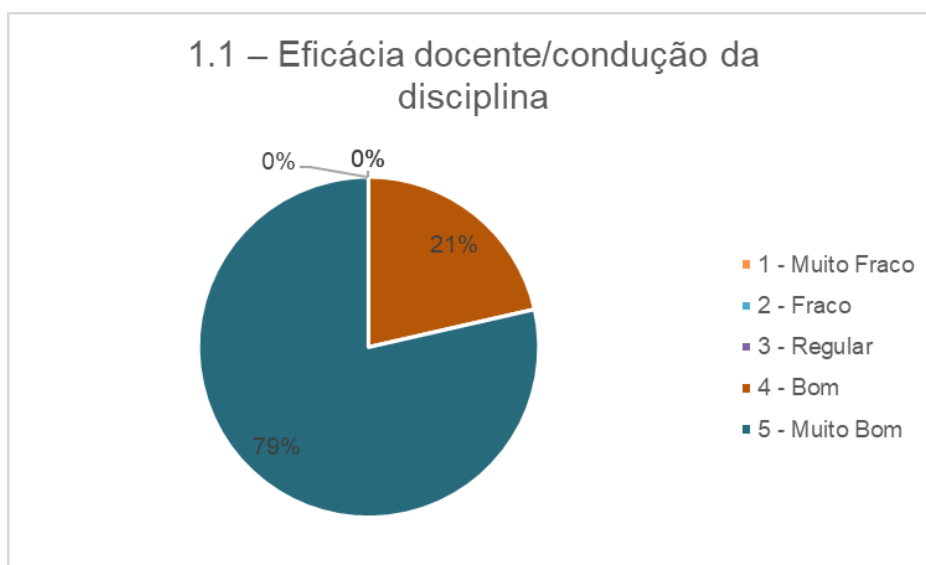
A presença de avaliações "Regular" indica que uma parcela dos alunos encontra dificuldades específicas. Embora a maioria esteja satisfeita, é crucial investigar as causas dessas avaliações para garantir a qualidade do ensino para todos. A instituição deve incentivar o docente a explorar novas abordagens pedagógicas e buscar feedback contínuo dos alunos.

Em resumo, a avaliação geral é predominantemente positiva, mas a existência de avaliações "Regular" exige atenção. A instituição deve promover a melhoria contínua para assegurar a satisfação de todos os discentes e a excelência no ensino.

3.2.15. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos”

O gráfico apresentado a seguir demonstra a avaliação desempenho do docente na condução da disciplina Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos, segundo a avaliação dos discentes.

Gráfico 17 - Eficácia do docente da condução da disciplina Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos



Fonte CPA, 2024

O gráfico a seguir apresenta a avaliação dos alunos sobre a eficácia do docente na disciplina de Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos. Observa-se que uma grande maioria, especificamente 79%, classificou a condução da disciplina como "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. No entanto, é importante notar que 21% dos alunos avaliaram o desempenho como "Bom", sinalizando espaço para possíveis melhorias.

A ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" demonstra um consenso geral sobre a qualidade do ensino ministrado. A divisão das avaliações entre "Muito Bom" e "Bom" sugere que, embora o desempenho seja considerado satisfatório, há potencial para aprimoramento e otimização das práticas pedagógicas.

Em resumo, a avaliação geral é positiva, refletindo a satisfação dos alunos com a condução da matéria. A instituição deve reconhecer e valorizar esse desempenho, ao mesmo tempo em que promove a busca contínua por inovação e aprimoramento no ensino.

4. AVALIAÇÃO POR DISCIPLINA FRENTE AO RELACIONAMENTO COM DISCENTE

AVALIE A ATUAÇÃO DOS SEUS DOCENTES POR DISCIPLINA: Relacionamento com discente

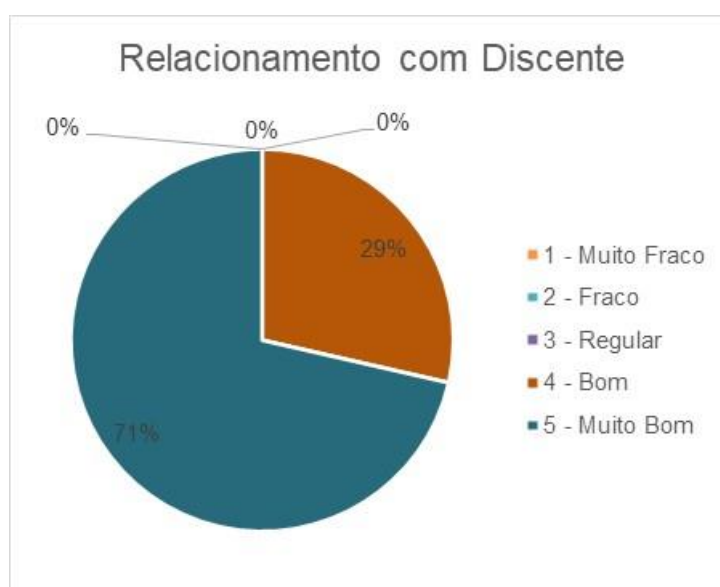
A seguir será demonstrado a dimensão da avaliação que verificou o "Relacionamento discente", a lógica seguirá a mesma do item anterior, apresentando em um primeiro momento

as disciplinas ministradas para 2º ciclo, seguidas do 3º ciclo do curso de graduação em Gestão Hospitalar.

4.1.1. Relacionamento com discente da disciplina Responsabilidade Socioambiental

Através do gráfico a seguir, podemos observar os resultados da pesquisa sobre 'Motivação à capacitação do discente.

Gráfico 18 - Relacionamento com discente na disciplina Responsabilidade Socioambiental



Fonte: CPA, 2024

O gráfico a seguir detalha a avaliação dos alunos sobre o relacionamento do docente na disciplina de Responsabilidade Socioambiental, evidenciando uma forte percepção positiva. Constatamos que 71% dos discentes classificam o relacionamento com o docente como "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Além disso, 29% avaliam o relacionamento como "Bom", reforçando a percepção de uma relação eficaz.

A ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" demonstra um consenso significativo entre os alunos quanto à qualidade do relacionamento estabelecido pelo docente. Este resultado sugere que o professor está conseguindo estabelecer uma relação que favorece o aprendizado e o desenvolvimento dos discentes, promovendo um clima favorável ao debate e discussão de erros e acertos.

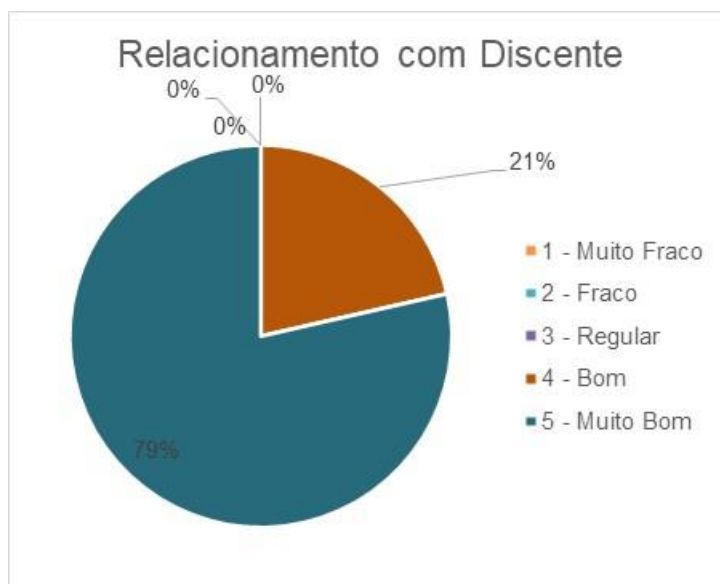
Este panorama positivo reflete a capacidade do docente em criar um ambiente de aprendizado propício, onde os alunos se sentem à vontade para participar e interagir. A discussão de erros e acertos, como forma de encorajamento ao desenvolvimento dos discentes, parece ser uma prática bem-sucedida, contribuindo para a eficácia do relacionamento docente-discente.

Em suma, a avaliação do relacionamento docente-discente na disciplina de Responsabilidade Socioambiental é altamente positiva, refletindo a satisfação dos alunos com a interação e o apoio recebidos. A instituição deve reconhecer e valorizar esse desempenho, ao mesmo tempo em que promove a busca contínua por inovação e aprimoramento nas práticas de relacionamento docente-discente.

4.1.2. Relacionamento com discente da disciplina Sistema de Informação para Saúde

O gráfico abaixo demonstra o desempenho da avaliação referente ao relacionamento com discente na disciplina.

Gráfico 19 - Relacionamento com discente na disciplina Sistema de Informação para Saúde



Fonte: CPA, 2023

O gráfico apresentado evidencia uma avaliação altamente positiva do relacionamento entre o docente e os alunos na disciplina de Sistema de Informação para Saúde. Demonstra-se que 79% dos discentes percebem a relação estabelecida como "Muito Bom", o que sugere um

ambiente de aprendizado eficaz e satisfatório. Complementarmente, 21% dos alunos consideram o relacionamento como "Bom", consolidando a percepção de uma interação positiva.

A completa ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" sublinha um consenso notável quanto à qualidade do relacionamento. Este resultado indica que o docente tem êxito em estabelecer uma dinâmica que fomenta o aprendizado e o desenvolvimento dos discentes, promovendo um espaço onde o debate e a análise de erros e acertos são valorizados.

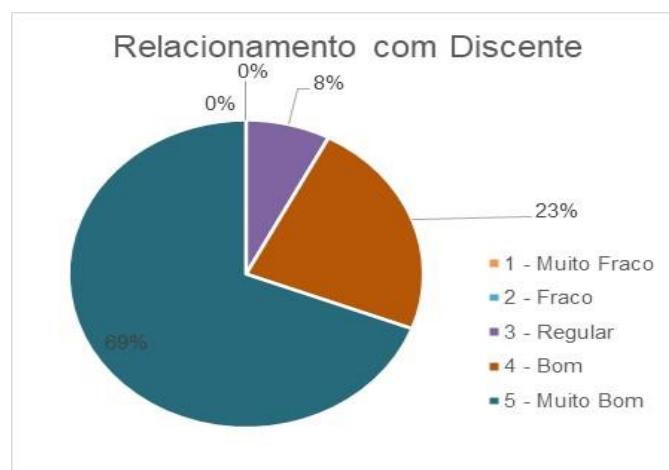
Nesse contexto, o docente demonstra habilidade em criar um ambiente de aprendizado onde a comunicação é eficaz e o apoio é sentido pelos alunos. A prática de discutir erros e acertos como ferramenta de encorajamento ao desenvolvimento dos discentes parece ser bem recebida, contribuindo significativamente para a eficácia do relacionamento.

Em suma, a avaliação do relacionamento docente-discente na disciplina de Sistema de Informação para Saúde é um reflexo do sucesso do docente em estabelecer uma interação positiva e produtiva. A instituição deve reconhecer e valorizar esse desempenho, incentivando a continuidade e aprimoramento das práticas que promovem um relacionamento eficaz.

4.1.3. Relacionamento com discente da disciplina Contabilidade Gerencial

O gráfico abaixo demonstra o desempenho da avaliação referente ao relacionamento com discente na disciplina.

Gráfico 20 - Relacionamento com discente na disciplina Contabilidade Gerencial



Fonte: CPA, 2024

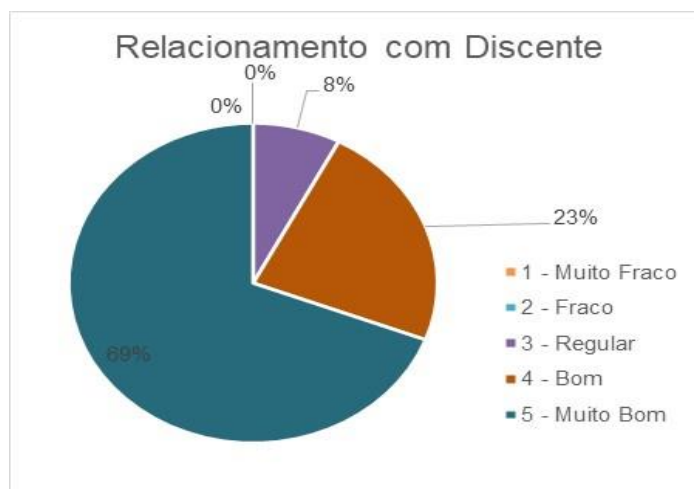
O gráfico apresentado revela uma avaliação predominantemente positiva do relacionamento entre o docente e os alunos na disciplina de Contabilidade Gerencial. A grande maioria, 69%, considera a relação como "Muito Bom", indicando forte satisfação com a interação. Adicionalmente, 23% avaliam o relacionamento como "Bom", reforçando a percepção de uma relação funcional e eficaz.

No entanto, a presença de 8% de avaliações "Regular" indica a necessidade de atenção. Embora seja uma parcela minoritária, esses dados sugerem que há aspectos do relacionamento docente-discente que podem ser aprimorados. É crucial investigar as razões por trás dessas avaliações para identificar áreas de melhoria e garantir um ambiente de aprendizado igualmente positivo para todos os alunos.

4.1.4. Relacionamento com discente da disciplina Direito Constitucional

A avaliação do relacionamento entre docente e discente na disciplina Direito Constitucional é demonstrada no gráfico abaixo.

Gráfico 21 - Relacionamento com discente na disciplina Direito Constitucional



Fonte: CPA, 2024

O gráfico apresentado revela uma avaliação predominantemente positiva do relacionamento entre o docente e os alunos na disciplina de Direito Constitucional. A maioria expressiva, 69%, considera a relação como "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação.

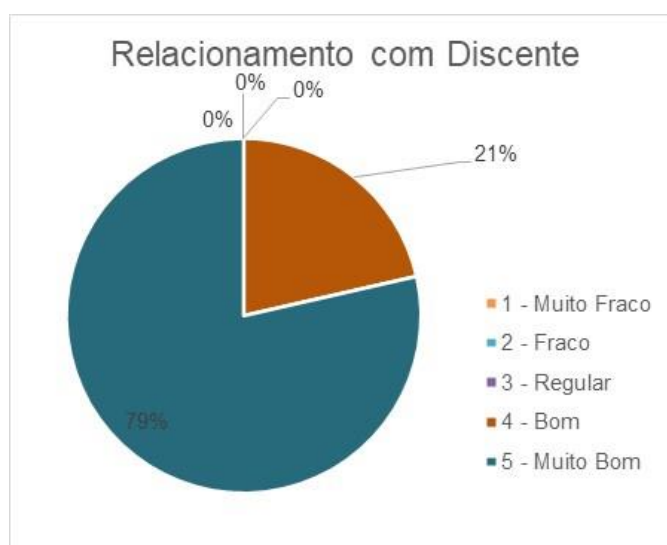
Adicionalmente, 23% avaliam o relacionamento como "Bom", o que sugere uma interação eficaz e funcional.

No entanto, é crucial observar a presença de 8% de avaliações "Regular". Embora seja uma parcela minoritária, esses dados indicam que há aspectos do relacionamento docente-discente que podem ser otimizados. É fundamental investigar as razões por trás dessas avaliações para identificar possíveis áreas de melhoria e garantir um ambiente de aprendizado igualmente positivo para todos os alunos.

4.1.5. Relacionamento com discente da disciplina Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar

Através do gráfico abaixo, podemos observar a avaliação do relacionamento com o discente na disciplina Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar.

Gráfico 22 - Relacionamento com discente na disciplina Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2024

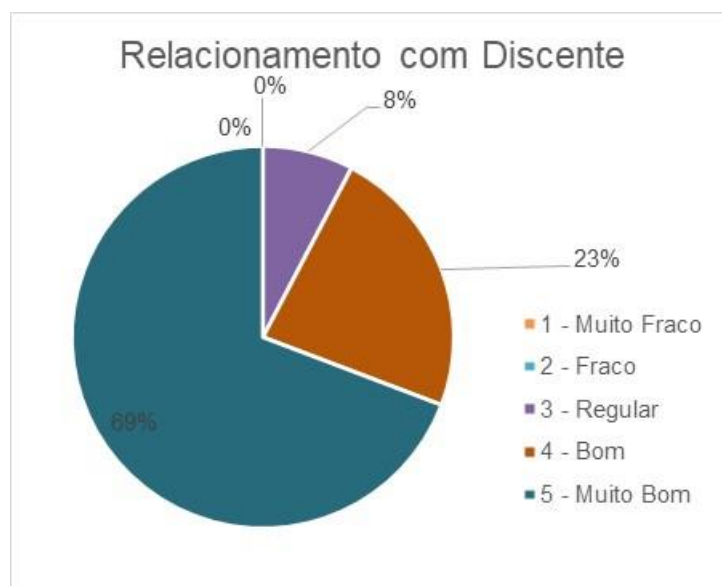
O gráfico apresentado demonstra uma avaliação extremamente positiva do relacionamento entre o docente e os alunos na disciplina de Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar. A grande maioria, 79%, classifica a relação como "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Adicionalmente, 21% avaliam o relacionamento como "Bom", reforçando a percepção de uma interação eficaz e funcional.

A completa ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" evidencia um consenso notável quanto à qualidade do relacionamento. Este resultado indica que o docente tem êxito em estabelecer uma dinâmica que fomenta o aprendizado e o desenvolvimento dos discentes, promovendo um espaço onde o debate e a análise de erros e acertos são valorizados

4.1.6. Relacionamento com discente da disciplina Psicologia e Comportamento nas Organizações

O gráfico abaixo mostra a avaliação do relacionamento docente-discente na disciplina Psicologia e Comportamento nas Organizações.

Gráfico 23 - Relacionamento com discente na disciplina Psicologia e Comportamento nas Organizações



Fonte: CPA, 2024

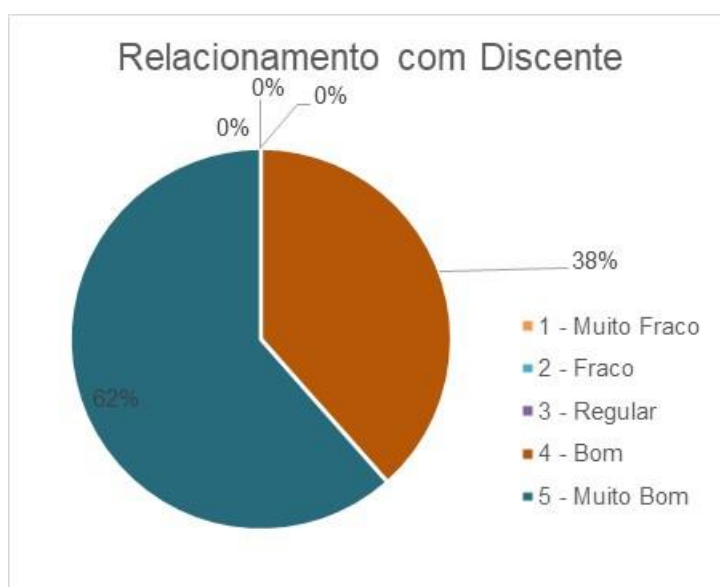
O gráfico apresentado demonstra uma avaliação predominantemente positiva do relacionamento entre o docente e os alunos na disciplina de Psicologia e Comportamento nas Organizações. A maioria expressiva, 69%, considera a relação como "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Adicionalmente, 23% avaliam o relacionamento como "Bom", o que sugere uma interação eficaz e funcional.

No entanto, é crucial observar a presença de 8% de avaliações "Regular". Embora seja uma parcela minoritária, esses dados indicam que há aspectos do relacionamento docente-discente que podem ser otimizados. É fundamental investigar as razões por trás dessas avaliações para identificar possíveis áreas de melhoria e garantir um ambiente de aprendizado igualmente positivo para todos os alunos.

4.1.7. Relacionamento com discente da disciplina Matemática Aplicada a Gestão

A avaliação do relacionamento com o discente na disciplina Matemática Aplicada a Gestão está no gráfico abaixo.

Gráfico 24 - Relacionamento com discente na disciplina Matemática Aplicada a Gestão



Fonte: CPA, 2024

O gráfico apresentado demonstra uma avaliação predominantemente positiva do relacionamento entre o docente e os alunos na disciplina de Matemática Aplicada a Gestão. A maioria expressiva, 62%, considera a relação como "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Adicionalmente, 38% avaliam o relacionamento como "Bom", o que sugere uma interação eficaz e funcional.

A ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" evidencia um consenso notável quanto à qualidade do relacionamento. Este resultado indica que o docente tem êxito em estabelecer uma dinâmica que fomenta o aprendizado e o

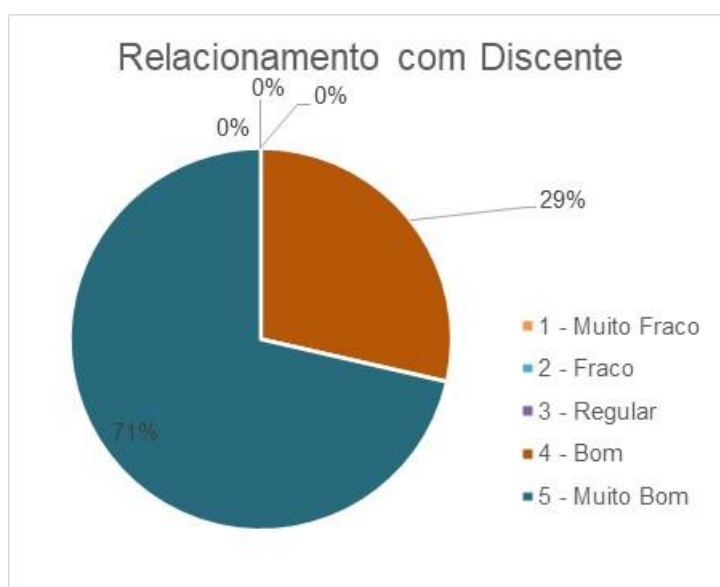
desenvolvimento dos discentes, promovendo um espaço onde o debate e a análise de erros e acertos são valorizados.

As seguintes avaliações de relacionamento docente-discente referem-se às disciplinas ministradas durante o segundo semestre de 2024. Os dados apresentados refletem a percepção dos discentes sobre a interação e a dinâmica estabelecida pelos docentes ao longo desse período.

4.1.8. Relacionamento com discente da disciplina Diversidade Humana

O gráfico abaixo apresenta a avaliação dos discentes sobre o relacionamento com o docente na disciplina Diversidade Humana.

Gráfico 25 - Relacionamento com discente na disciplina Diversidade Humana



Fonte: CPA, 2024

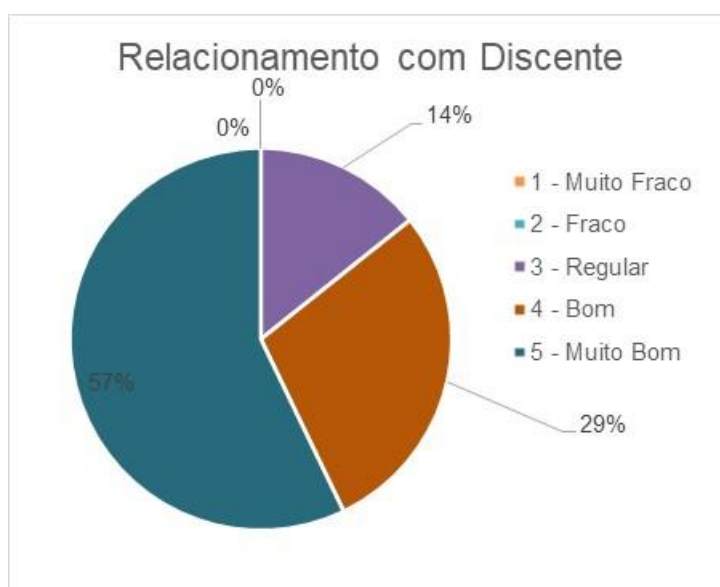
O gráfico apresentado demonstra uma avaliação extremamente positiva do relacionamento entre o docente e os alunos na disciplina de Diversidade Humana. A maioria expressiva, 71%, classifica a relação como "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Adicionalmente, 29% avaliam o relacionamento como "Bom", o que reforça a percepção de uma interação eficaz e funcional.

A completa ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" evidencia um consenso notável quanto à qualidade do relacionamento. Este resultado indica que o docente tem êxito em estabelecer uma dinâmica que fomenta o aprendizado e o desenvolvimento dos discentes, promovendo um espaço onde o debate e a análise de erros e acertos são valorizados.

4.1.9. Relacionamento com discente da disciplina Ouvidoria Hospitalar

Através do gráfico abaixo, podemos observar a avaliação do relacionamento com o discente na disciplina.

Gráfico 26 - Relacionamento com discente na disciplina Ouvidoria Hospitalar



Fonte: CPA, 2024

O gráfico apresentado revela uma avaliação predominantemente positiva do relacionamento entre o docente e os alunos na disciplina de Ouvidoria Hospitalar. A maioria expressiva, 57%, classifica a relação como "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Adicionalmente, 29% avaliam o relacionamento como "Bom", o que sugere uma interação eficaz e funcional.

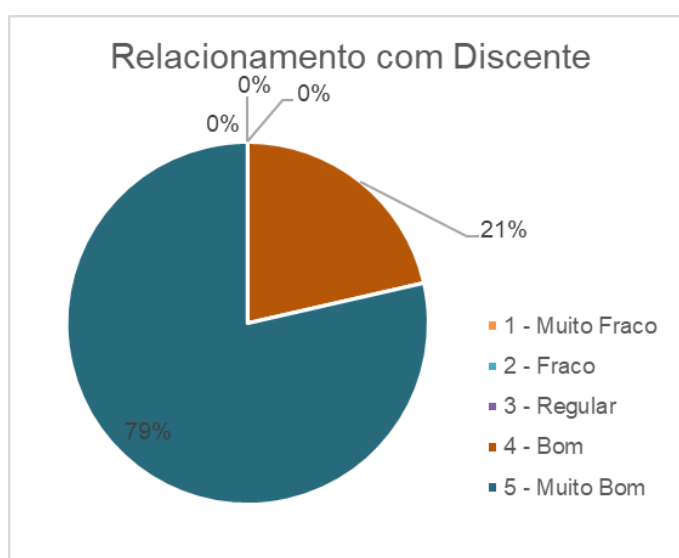
No entanto, é crucial observar a presença de 14% de avaliações "Regular". Embora seja uma parcela minoritária, esses dados indicam que há aspectos do relacionamento docente-discente que podem ser otimizados. É fundamental investigar as razões por trás dessas

avaliações para identificar possíveis áreas de melhoria e garantir um ambiente de aprendizado igualmente positivo para todos os alunos.

4.1.10. Relacionamento com discente da disciplina Direito Aplicado à Gestão Hospitalar

Através do gráfico abaixo, podemos observar a avaliação do relacionamento com o discente na disciplina.

Gráfico 27 - Relacionamento com discente na disciplina Direito Aplicado à Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2024

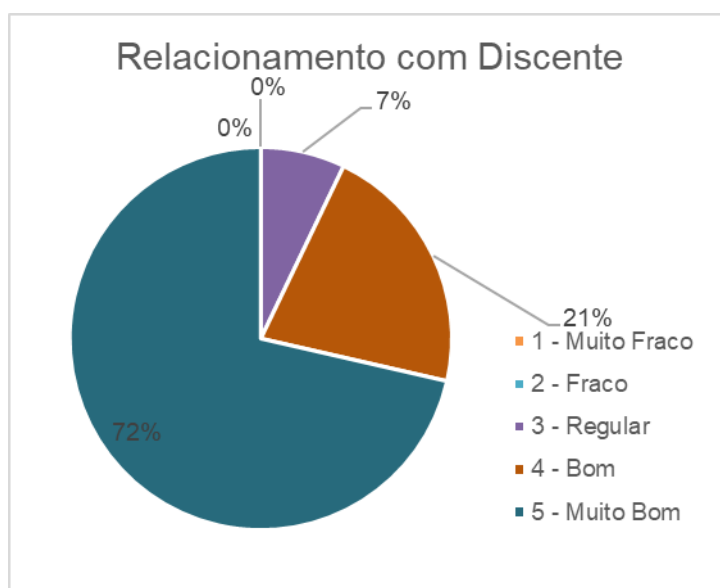
O gráfico apresentado demonstra uma avaliação extremamente positiva do relacionamento entre o docente e os alunos na disciplina de Tópicos Contemporâneos em Gestão Hospitalar. A grande maioria, 79%, classifica a relação como "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Adicionalmente, 21% avaliam o relacionamento como "Bom", o que reforça a percepção de uma interação eficaz e funcional.

A completa ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" evidencia um consenso notável quanto à qualidade do relacionamento. Este resultado indica que o docente tem êxito em estabelecer uma dinâmica que fomenta o aprendizado e o desenvolvimento dos discentes, promovendo um espaço onde o debate e a análise de erros e acertos são valorizados.

4.1.11. Relacionamento com discente da disciplina Tópicos Contemporâneos em Gestão Hospitalar

O gráfico abaixo apresenta a avaliação dos discentes sobre o relacionamento com o docente na disciplina Tópicos Contemporâneos em Gestão Hospitalar.

Gráfico 28 - Relacionamento com discente na disciplina Tópicos Contemporâneos em Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2024

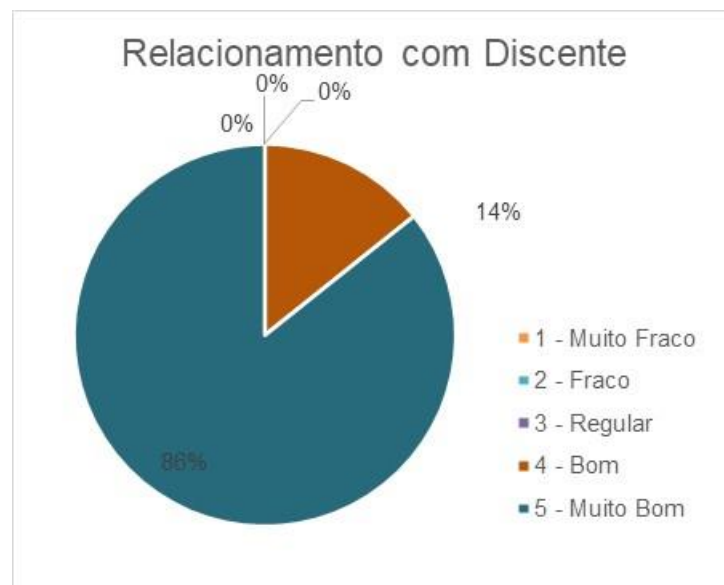
O gráfico apresentado demonstra uma avaliação predominantemente positiva do relacionamento entre o docente e os alunos na disciplina de Tópicos Contemporâneos em Gestão Hospitalar. A grande maioria, 72%, classifica a relação como "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Adicionalmente, 21% avaliam o relacionamento como "Bom", o que sugere uma interação eficaz e funcional.

No entanto, é crucial observar a presença de 7% de avaliações "Regular". Embora seja uma parcela minoritária, esses dados indicam que há aspectos do relacionamento docente-discente que podem ser otimizados. É fundamental investigar as razões por trás dessas avaliações para identificar possíveis áreas de melhoria e garantir um ambiente de aprendizado igualmente positivo para todos os alunos.

4.1.12. Relacionamento com discente da disciplina Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar II

A avaliação do relacionamento com o discente na disciplina Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar II está no gráfico abaixo.

Gráfico 29 - Relacionamento com discente na disciplina Tópicos Contemporâneos em Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2024

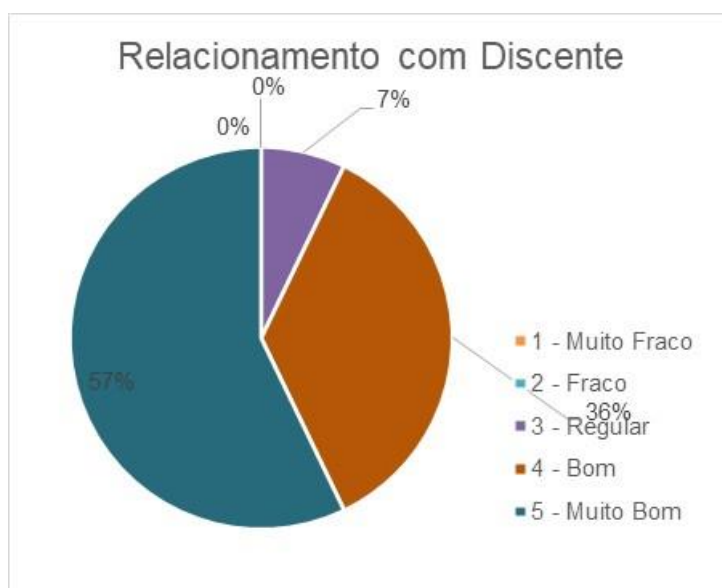
O gráfico apresentado demonstra uma avaliação extremamente positiva do relacionamento entre o docente e os alunos na disciplina de Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar II. A vasta maioria, 86%, classifica a relação como "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Adicionalmente, 14% avaliam o relacionamento como "Bom", reforçando a percepção de uma interação eficaz e funcional.

A completa ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" evidencia um consenso notável quanto à qualidade do relacionamento. Este resultado indica que o docente tem êxito em estabelecer uma dinâmica que fomenta o aprendizado e o desenvolvimento dos discentes, promovendo um espaço onde o debate e a análise de erros e acertos são valorizados.

4.1.13. Relacionamento com discente da disciplina Gestão da Força do Trabalho em Saúde

O gráfico abaixo apresenta a avaliação dos discentes sobre o relacionamento com o docente na disciplina Tópicos Contemporâneos em Gestão Hospitalar.

Gráfico 30 - Relacionamento com discente na disciplina Gestão da Força do Trabalho em Saúde



Fonte: CPA, 2024

O gráfico apresentado revela uma avaliação predominantemente positiva da interação entre o docente e os alunos na disciplina. Uma maioria significativa, 57%, percebe a relação como "Muito Bom", indicando um bom nível de satisfação com a dinâmica estabelecida. Além disso, 36% dos alunos consideram o relacionamento como "Bom", o que sugere uma interação funcional e satisfatória.

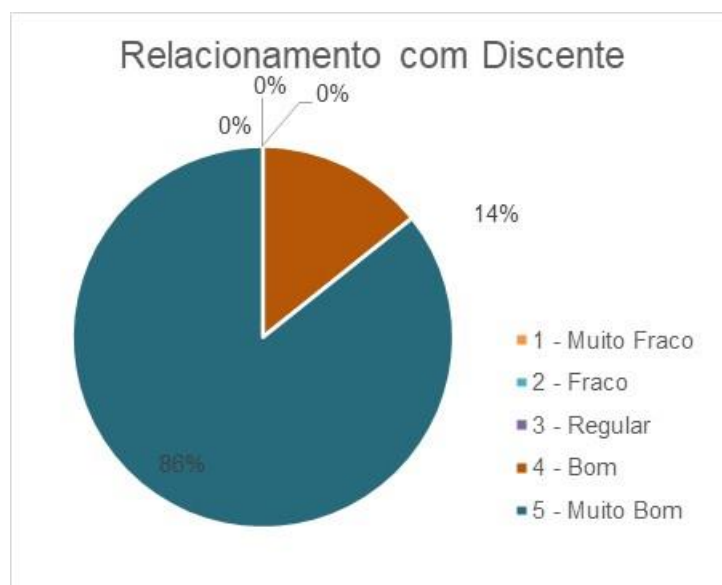
Por outro lado, observa-se a presença de 7% de avaliações na categoria "Regular". Essa parcela, embora minoritária, aponta para aspectos do relacionamento docente-discente que podem necessitar de ajustes. É fundamental investigar as razões subjacentes a essas avaliações para identificar possíveis áreas de melhoria e assegurar um ambiente de aprendizado igualmente positivo para todos os discentes.

A instituição, portanto, deve buscar compreender as percepções dos alunos, seja através de feedbacks direcionados ou outros instrumentos de coleta de informações, visando desenvolver estratégias para otimizar a relação docente-discente. Tal medida contribuirá para garantir um ambiente acadêmico mais acolhedor e produtivo para todos.

4.1.14. Relacionamento com discente da disciplina Gestão Financeira

A avaliação do relacionamento com o discente na disciplina Gestão Financeira está no gráfico abaixo.

Gráfico 31 - Relacionamento com discente na disciplina Tópicos Contemporâneos em Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2024

O gráfico apresentado evidencia uma percepção extremamente positiva da interação entre o docente e os alunos na disciplina de Gestão Financeira. Uma parcela significativa, representada por 86% dos alunos, avaliou o relacionamento como "Muito Bom", denotando um alto grau de satisfação. Complementarmente, os restantes 14% consideraram a relação como "Bom", o que reforça o reconhecimento da qualidade da interação estabelecida.

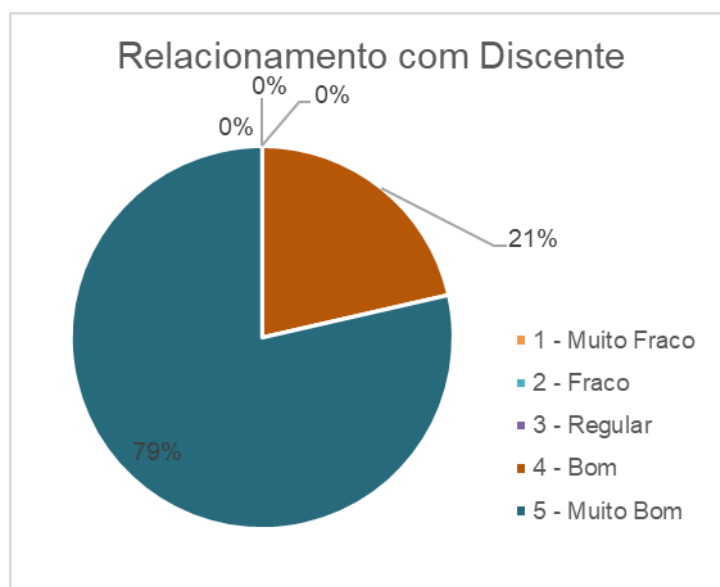
A completa ausência de classificações nas categorias "Regular", "Fraco", ou "Muito Fraco" demonstra uma concordância generalizada entre os discentes quanto à excelência da

relação mantida pelo docente. Tal achado revela que o professor é bem-sucedido em criar um ambiente que encoraja o aprendizado e o progresso dos alunos, fomentando um espaço que valoriza a discussão e a análise construtiva.

4.1.15. Relacionamento com discente da disciplina Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos

A avaliação do relacionamento com o discente na disciplina Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos está no gráfico abaixo.

Gráfico 32 - Relacionamento com discente na disciplina Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos



Fonte: CPA, 2024

O gráfico apresentado demonstra uma avaliação extremamente positiva da interação entre o docente e os alunos na disciplina de Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos. A grande maioria, 79%, classifica a relação como "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Os restantes 21% percebem a relação como "Bom", o que denota um reconhecimento geral da qualidade da interação promovida pelo docente.

A completa ausência de classificações nas categorias "Regular", "Fraco", ou "Muito Fraco" atesta a uniformidade da satisfação dos alunos com o relacionamento estabelecido. Tal

resultado sugere que o docente é eficiente na criação de um ambiente que estimula o aprendizado e a evolução dos discentes, encorajando um espaço propício ao debate e à reflexão.

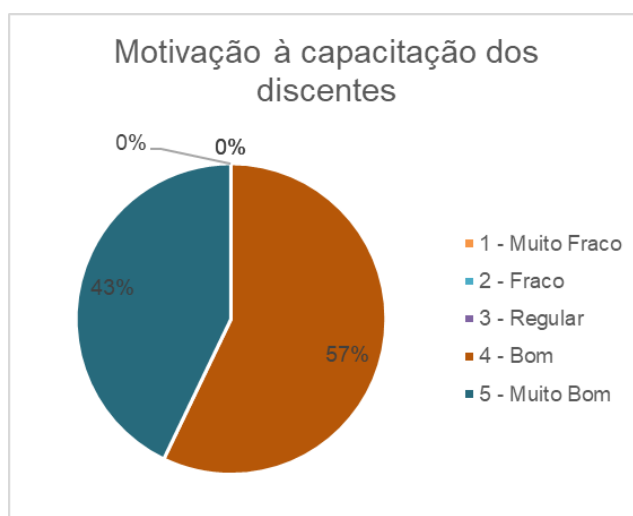
4.2. AVALIE A ATUAÇÃO DOS SEUS DOCENTES POR DISCIPLINA: Motivação à capacitação dos discentes

A busca pela excelência educacional no Instituto Racine encontra na motivação à capacitação dos discentes um pilar fundamental. O engajamento dos alunos no processo de aprendizagem é essencial para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, e para o alcance dos objetivos institucionais. Neste contexto, o presente tópico dedica-se a apresentar os resultados das estratégias e iniciativas implementadas pelo Instituto Racine para fomentar a motivação dos discentes à capacitação. A seguir está detalhado a pesquisa nesse critério para as disciplinas do aplicadas em 2024.

4.2.1. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Responsabilidade Socioambiental

O gráfico a seguir, apresenta os resultados dos questionários em relação a “Motivação à capacitação do discente”, segundo dados obtidos pela pesquisa.

Gráfico 33 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Responsabilidade Socioambiental



Fonte: CPA, 2024

O gráfico apresentado demonstra uma avaliação positiva da motivação à capacitação dos discentes na disciplina de Responsabilidade Socioambiental. Observa-se que a maioria dos alunos, 57%, avaliou a motivação como "Bom", enquanto 43% a consideraram "Muito Bom". Essa distribuição indica que o docente tem se esforçado para engajar os alunos no desenvolvimento de suas capacidades.

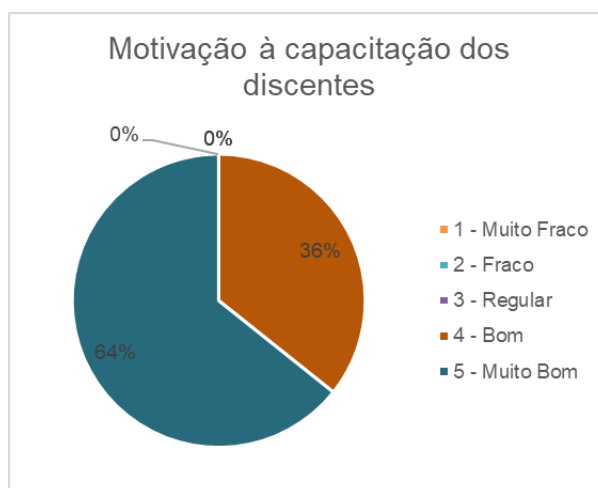
A ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" reforça a percepção positiva da motivação à capacitação. A distribuição das avaliações entre "Bom" e "Muito Bom" sugere que, embora a satisfação seja alta, há espaço para otimizar as estratégias utilizadas pelo docente, visando aumentar ainda mais o engajamento e o desenvolvimento dos alunos.

A instituição deve incentivar o docente a explorar novas abordagens e metodologias que possam intensificar a motivação dos alunos. A discussão de problemas reais e atuais, a diversificação das atividades e a busca por conexões interdisciplinares podem ser estratégias eficazes. O reconhecimento e a valorização do desempenho do docente, juntamente com a busca contínua por inovação, são essenciais para aprimorar a qualidade do ensino.

4.2.2. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Teorias da Administração

O gráfico a seguir, apresenta os resultados dos questionários em relação a “Motivação à capacitação do discente”, segundo dados obtidos pela pesquisa.

Gráfico 34 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Sistemas de Informação para Saúde



O gráfico apresentado demonstra uma avaliação equilibrada da motivação à capacitação dos discentes na disciplina de Sistemas de Informação para Saúde. Uma parcela significativa, 64%, considera a motivação como "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Por outro lado, 36% avaliam a motivação como "Bom", sugerindo que, embora a motivação seja positiva, há espaço para aprimoramento.

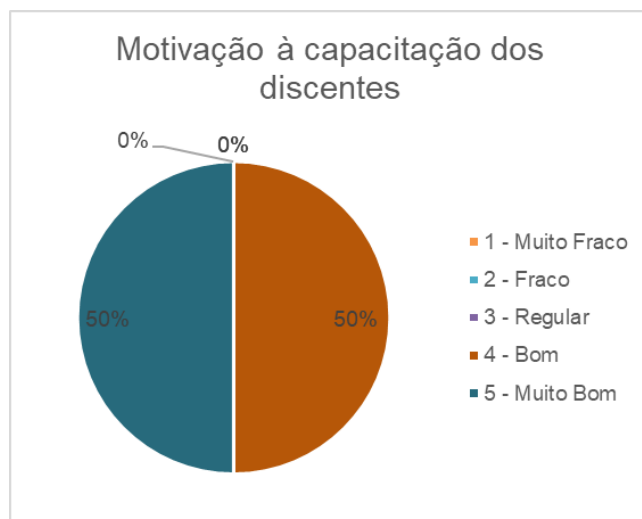
A ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" indica que não há insatisfação significativa entre os alunos. No entanto, a distribuição das avaliações entre "Muito Bom" e "Bom" sugere que o docente pode explorar novas estratégias para aumentar ainda mais o engajamento dos alunos. A apresentação de situações-problema e a discussão de soluções, a explicitação da importância da disciplina em relação com outras áreas do conhecimento e o incentivo ao desenvolvimento da capacidade de contextualização podem ser aprimorados.

A instituição pode incentivar o docente a explorar novas metodologias e abordagens pedagógicas, buscando tornar o ensino mais eficaz e engajador para todos os alunos. O feedback contínuo dos alunos e a troca de experiências entre docentes podem contribuir para a melhoria constante da qualidade do ensino na disciplina em questão.

4.2.3. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Contabilidade Gerencial

O gráfico a seguir, apresenta os resultados dos questionários em relação a “Motivação à capacitação do discente”, segundo dados obtidos pela pesquisa.

Gráfico 35 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Contabilidade Gerencial



Fonte: CPA, 2024

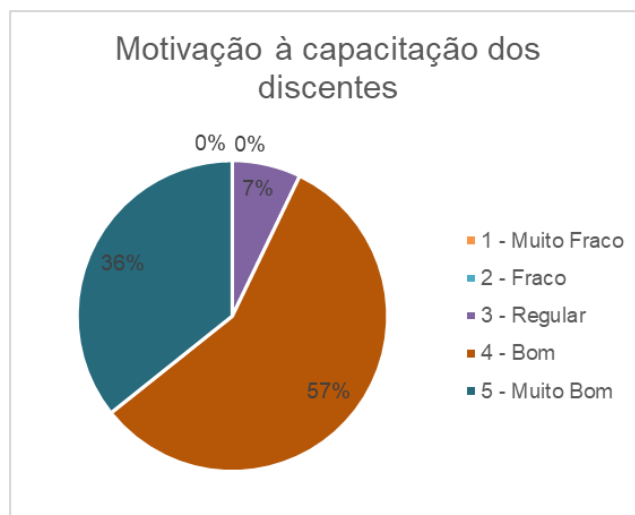
O gráfico exposto demonstra um equilíbrio na avaliação da motivação à capacitação dos discentes na disciplina de Contabilidade Gerencial. A distribuição uniforme, com 50% dos alunos expressando "Muito Bom" e outros 50% sinalizando "Bom", indica que o docente consegue, em geral, engajar a turma. Contudo, essa divisão equilibrada aponta para a ausência de um consenso absoluto quanto à excelência das estratégias motivacionais empregadas.

A ausência de avaliações nas faixas inferiores, "Regular" a "Muito Fraco", sugere que, embora haja margem para otimização, a condução do docente não gera insatisfação. Observa-se, portanto, a oportunidade de explorar abordagens pedagógicas distintas, a fim de intensificar o entusiasmo e o envolvimento dos alunos, otimizando o aproveitamento e o interesse na disciplina.

4.2.4. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Direito Constitucional

O gráfico a seguir, apresenta os resultados dos questionários em relação a “Motivação à capacitação do discente”, segundo dados obtidos pela pesquisa.

Gráfico 36 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Direito Constitucional



Fonte: CPA, 2024

O gráfico apresentado demonstra uma avaliação predominantemente positiva da motivação à capacitação dos alunos na disciplina de Direito Constitucional. A maioria expressiva, 57%, avalia a motivação como "Muito Bom", indicando um elevado nível de satisfação. Além disso, 36% dos alunos a classificam como "Bom", o que sugere uma interação eficaz na promoção do desenvolvimento dos discentes.

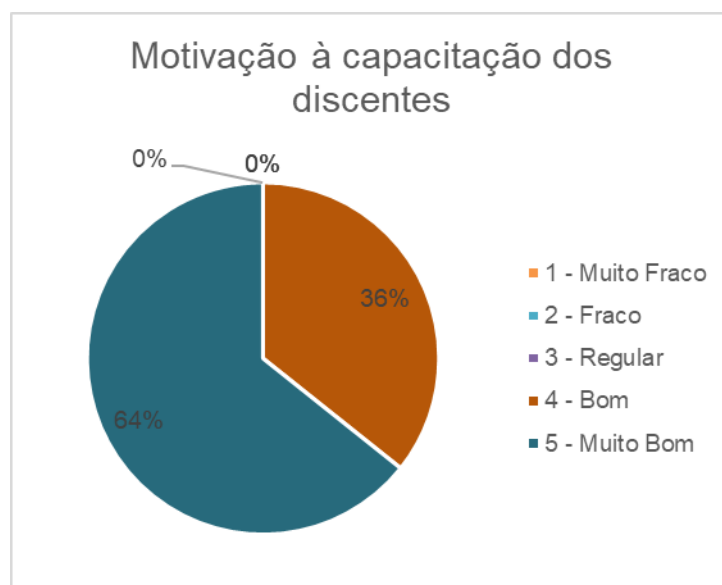
Apesar do panorama positivo, a presença de 7% de avaliações na categoria "Regular" aponta para a necessidade de atenção. Essa parcela minoritária sugere que há aspectos da motivação à capacitação que podem ser otimizados, indicando a importância de investigar as razões subjacentes a essas avaliações.

A instituição, portanto, deve buscar compreender as percepções dos alunos, visando desenvolver estratégias para otimizar a relação docente-discente e garantir um ambiente de aprendizado igualmente estimulante para todos os discentes. O feedback contínuo dos alunos e a troca de experiências entre docentes podem contribuir para a melhoria constante da qualidade do ensino na disciplina em questão.

4.2.5. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar

O gráfico seguinte ilustra os dados coletados nos questionários relativos à 'Motivação à capacitação do discente'.

Gráfico 37 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2024

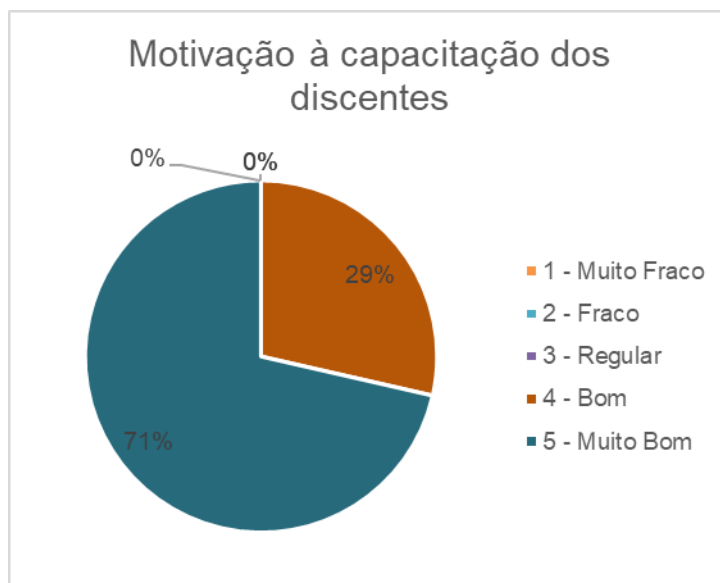
O gráfico apresentado demonstra uma avaliação predominantemente positiva da motivação à capacitação dos alunos na disciplina de Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar. A maioria significativa, 64%, avalia a motivação como "Muito Bom", indicando um elevado nível de satisfação. Adicionalmente, 36% dos alunos a classificam como "Bom", o que sugere uma interação eficaz na promoção do desenvolvimento dos discentes.

A ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco", ou "Muito Fraco" evidencia a uniformidade da satisfação dos alunos com a motivação à capacitação promovida pelo docente. Tal resultado revela que o professor é bem-sucedido em estimular o aprendizado e o progresso dos alunos, promovendo um ambiente propício à análise e ao debate construtivo.

4.2.6. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Psicologia e Comportamento nas Organizações

O gráfico a seguir, apresenta os resultados dos questionários em relação a “Motivação à capacitação do discente”, segundo dados obtidos pela pesquisa.

Gráfico 38 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Psicologia e Comportamento nas Organizações



Fonte: CPA, 2024

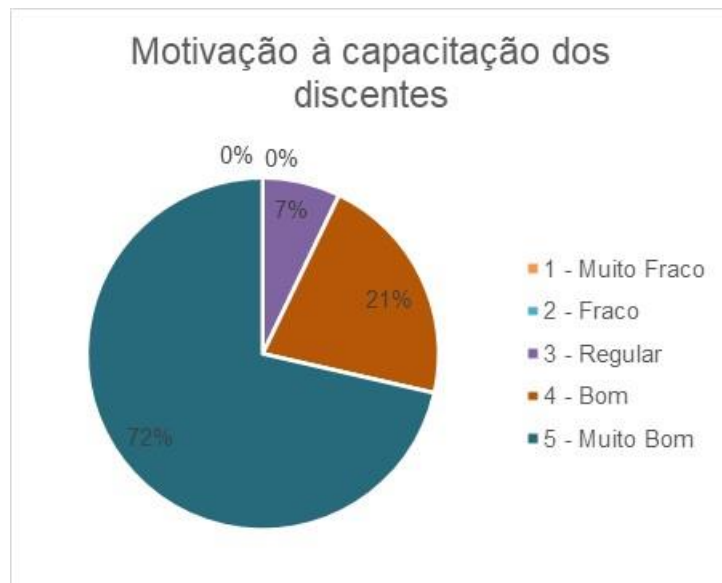
A representação gráfica revela um forte engajamento dos alunos com as estratégias motivacionais empregadas na disciplina de Psicologia e Comportamento nas Organizações. A expressiva maioria, precisamente 71%, assinala "Muito Bom" para a motivação à capacitação, indicando uma percepção altamente positiva do ambiente de aprendizado. O restante, 29%, avalia como "Bom", o que reforça a ideia de que a condução do docente é eficaz em estimular o desenvolvimento dos discentes.

A ausência de avaliações nas categorias que denotam insatisfação ou desinteresse - "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" - sublinha a uniformidade da aceitação das técnicas motivacionais utilizadas. Este cenário sugere que o professor é hábil em fomentar um ambiente de estudo que inspira os alunos, impulsionando sua participação ativa e promovendo uma evolução constante.

4.2.7. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Matemática Aplicada a Gestão

O gráfico abaixo exhibe os resultados da pesquisa sobre a 'Motivação à capacitação do discente'.

Gráfico 39 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Matemática Aplicada a Gestão



Fonte: CPA, 2024

A avaliação gráfica revela que a motivação à capacitação na disciplina de Matemática Aplicada a Gestão é percebida de forma positiva pela maioria dos alunos. A expressiva maioria, 72%, atribui a classificação "Muito Bom", o que demonstra um forte engajamento e satisfação com as estratégias utilizadas pelo docente. Contudo, 21% dos alunos indicam "Bom", enquanto 7% apontam "Regular", sugerindo que há áreas de otimização a serem exploradas.

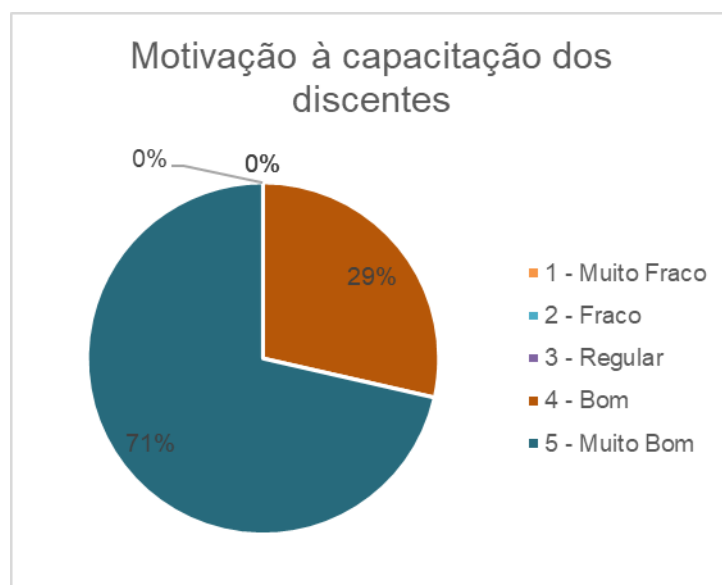
A percepção diversificada entre os alunos, especialmente a presença da categoria "Regular", sinaliza a importância de uma análise mais aprofundada das abordagens pedagógicas. A identificação das causas por trás das diferentes avaliações permitirá a implementação de estratégias mais eficazes, buscando assegurar um ambiente de aprendizado que motive e desenvolva todos os discentes de maneira uniforme.

Os dados a seguir representam a análise da 'Motivação à Capacitação dos Discentes' em disciplinas ministradas durante o segundo semestre de 2024.

4.2.8. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Diversidade Humana

Através do gráfico a seguir, podemos observar os resultados da pesquisa sobre 'Motivação à capacitação do discente'.

Gráfico 40 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina
Diversidade Humana



Fonte: CPA 2024

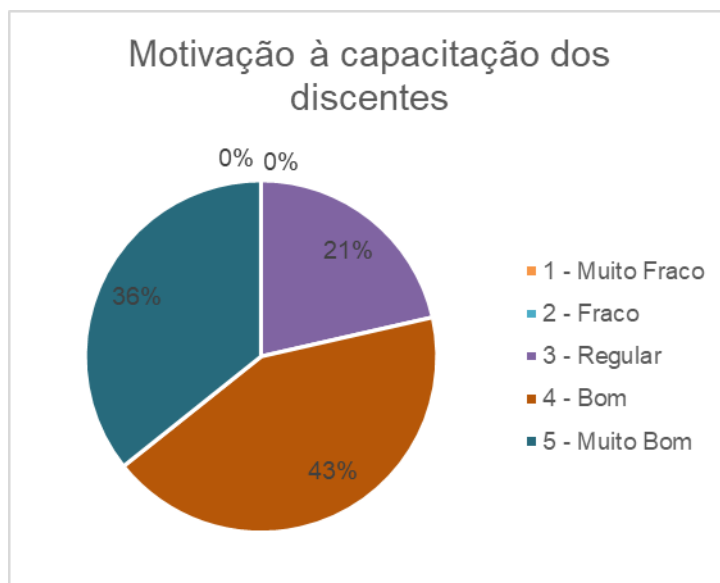
A análise do gráfico revela um forte reconhecimento da motivação à capacitação dos alunos na disciplina Contabilidade Gerencial. A ampla maioria dos discentes, precisamente 71%, classifica a motivação como "Muito Bom", indicando um elevado nível de satisfação. Os restantes 29% avaliam a motivação como "Bom", o que reforça a percepção positiva da condução da disciplina.

A ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" atesta a homogeneidade da apreciação dos alunos quanto às técnicas motivacionais empregadas. Tal panorama sugere que o docente é eficiente em criar um ambiente que estimula o aprendizado e o desenvolvimento dos discentes, propiciando um espaço de debate e reflexão construtivos.

4.2.9. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Ouvidoria Hospitalar

O gráfico a seguir, apresenta os resultados dos questionários em relação a “Motivação à capacitação do discente”, segundo dados obtidos pela pesquisa.

Gráfico 41 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Ouvidoria Hospitalar



Fonte: CPA. 2024

O gráfico apresentado expõe uma distribuição diversa na percepção dos alunos quanto à motivação à capacitação na disciplina Ouvidoria Hospitalar. Enquanto a maior parte, precisamente 43%, expressa alta satisfação, classificando como "Muito Bom", e uma parcela de 36% avalia como "Bom", demonstrando um engajamento satisfatório, um segmento de 21% aponta a motivação como "Regular".

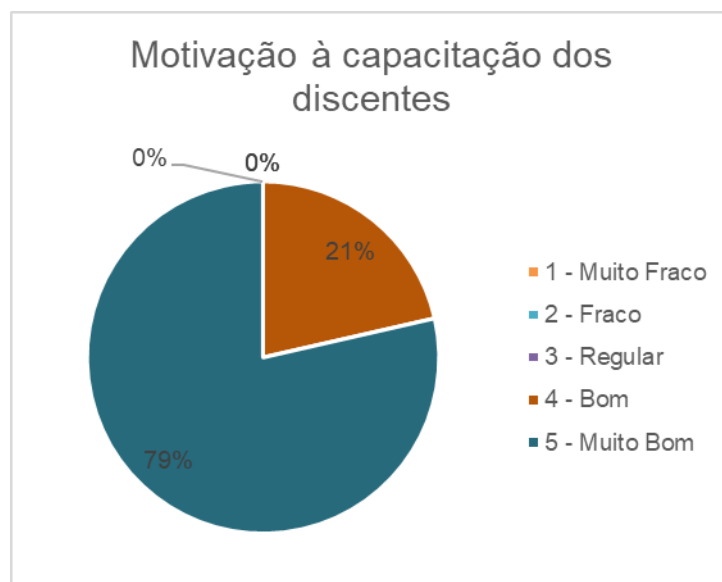
A presença da categoria "Regular" demanda uma avaliação das estratégias pedagógicas empregadas. Tal constatação sugere que, embora a maioria dos discentes seja positivamente impactada, há uma parcela considerável que percebe a necessidade de otimização nas abordagens motivacionais. A investigação das causas subjacentes a essa discrepância é crucial para desenvolver estratégias que atendam às necessidades de todos os alunos.

A instituição, portanto, deve buscar compreender as percepções divergentes dos discentes, seja através de feedbacks direcionados ou outros instrumentos de coleta de informações, visando desenvolver abordagens pedagógicas que estimulem o engajamento e a evolução de todos os alunos. O aperfeiçoamento constante das técnicas de ensino é crucial para estabelecer um ambiente de aprendizado onde cada aluno se sinta valorizado e motivado a desenvolver seu potencial máximo.

4.2.10. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Direito Aplicado a Gestão Hospitalar

O gráfico seguinte ilustra os dados coletados nos questionários relativos à 'Motivação à capacitação do discente.

Gráfico 42 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Direito Aplicado a Gestão Hospitalar



Fonte: CPA. 2024

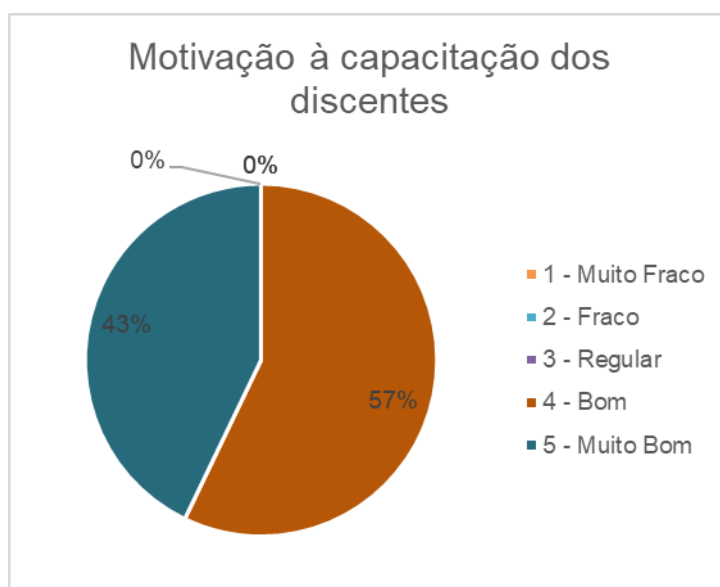
A avaliação gráfica revela uma percepção majoritariamente positiva da motivação à capacitação na disciplina Direito Aplicado à Gestão Hospitalar. Uma expressiva maioria, precisamente 79%, atribui a classificação "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Os restantes 21% avaliam a motivação como "Bom", o que reforça o reconhecimento da eficácia das estratégias motivacionais empregadas.

A homogeneidade das avaliações, com ausência de classificações nas categorias "Regular", "Fraco" e "Muito Fraco", atesta a satisfação uniforme dos alunos quanto às técnicas motivacionais utilizadas. Tal cenário sugere que o docente é eficiente na criação de um ambiente que estimula o aprendizado e o desenvolvimento dos discentes, promovendo um espaço de debate e reflexão construtivos.

4.2.11. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Gestão Financeira

O gráfico a seguir, apresenta os resultados dos questionários em relação a “Motivação à capacitação do discente”, segundo dados obtidos pela pesquisa.

Gráfico 43 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Gestão Financeira



Fonte: CPA, 2024

O gráfico apresentado demonstra uma avaliação positiva da motivação à capacitação dos discentes na disciplina de Gestão Financeira. A maioria dos alunos, 57%, avalia a motivação como "Bom", enquanto 43% a classificam como "Muito Bom". Essa distribuição sugere que o docente tem se esforçado para engajar os alunos no desenvolvimento de suas capacidades.

A ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" indica que não há insatisfação significativa entre os alunos. No entanto, a distribuição das avaliações entre "Bom" e "Muito Bom" sugere que o docente pode explorar novas estratégias para aumentar ainda mais o engajamento dos alunos. A apresentação de situações-problema e a discussão de soluções, a explicitação da importância da disciplina em relação com outras áreas do conhecimento e o incentivo ao desenvolvimento da capacidade de contextualização podem ser aprimorados.

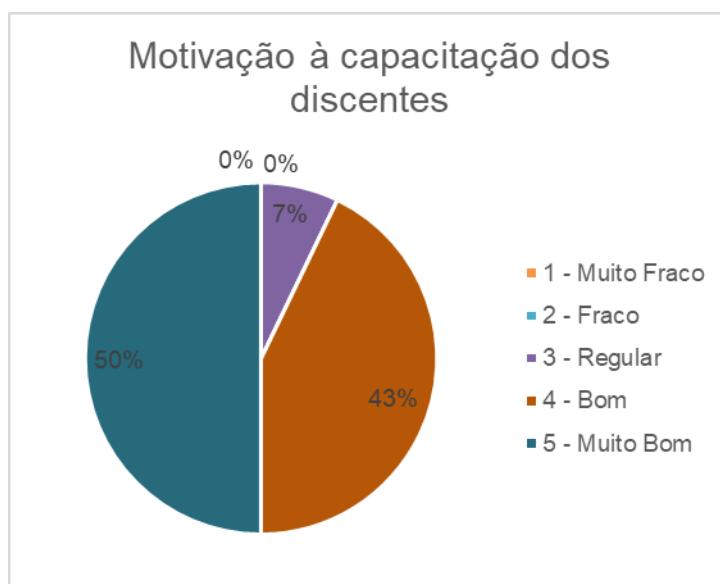
A instituição pode incentivar o docente a explorar novas metodologias e abordagens pedagógicas, buscando tornar o ensino mais eficaz e engajador para todos os alunos. O feedback

contínuo dos alunos e a troca de experiências entre docentes podem contribuir para a melhoria constante da qualidade do ensino na disciplina em questão.

4.2.12. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Tópicos Contemporâneos em Gestão Hospitalar

Através do gráfico a seguir, podemos observar os resultados da pesquisa sobre 'Motivação à capacitação do discente.

Gráfico 44 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Tópicos Contemporâneos em Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2024

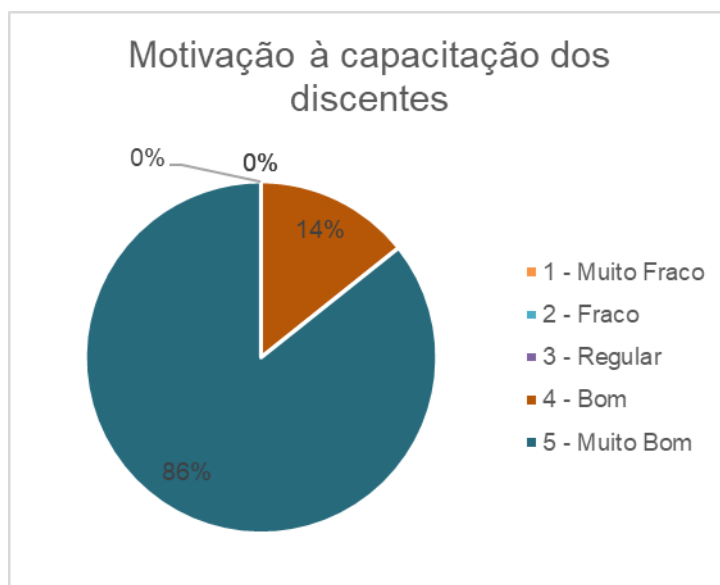
O gráfico apresentado demonstra uma avaliação predominantemente positiva da motivação à capacitação dos alunos na disciplina de Tópicos Contemporâneos em Gestão Hospitalar. A maioria, precisamente 50%, classifica a motivação como "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Os restantes 43% avaliam a motivação como "Bom", o que sugere uma interação eficaz na promoção do desenvolvimento dos discentes.

Ainda que a maioria esteja satisfeita, a presença de 7% de avaliações na categoria "Regular" aponta para a necessidade de atenção. Essa parcela minoritária sugere que há aspectos da motivação à capacitação que podem ser otimizados, indicando a importância de investigar as razões subjacentes a essas avaliações.

4.2.13. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Tópicos Integradores Gestão Hospitalar II

O gráfico a seguir, apresenta os resultados dos questionários em relação a “Motivação à capacitação do discente”, segundo dados obtidos pela pesquisa.

Gráfico 45 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Tópicos Integradores Gestão Hospitalar II



Fonte: CPA, 2024

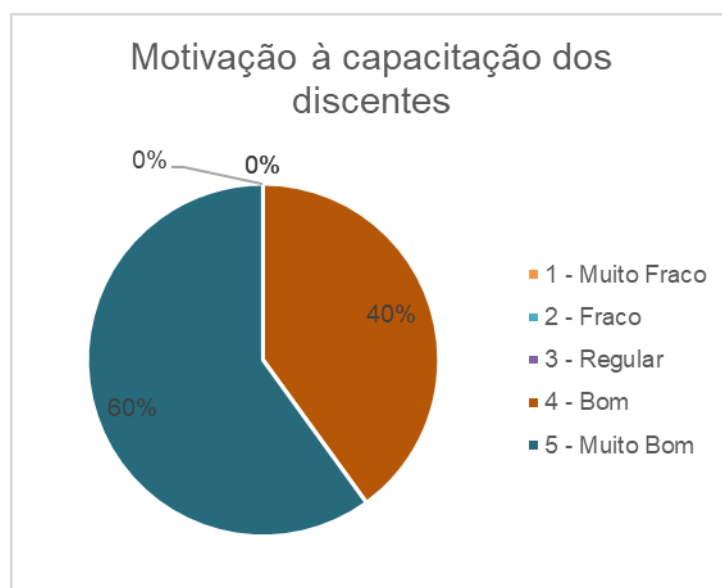
O gráfico apresentado demonstra uma avaliação extremamente positiva da motivação à capacitação dos alunos na disciplina de Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar II. A vasta maioria, 86%, classifica a motivação como "Muito Bom", indicando um elevado nível de satisfação. Os restantes 14% avaliam a motivação como "Bom", o que reforça a percepção positiva da condução da disciplina.

A completa ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco", ou "Muito Fraco" evidencia a uniformidade da satisfação dos alunos com as técnicas motivacionais empregadas. Tal resultado sugere que o docente é eficiente em criar um ambiente que estimula o aprendizado e o desenvolvimento dos discentes, promovendo um espaço de debate e reflexão construtivos.

4.2.14. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Gestão do Processo e da Força de Trabalho em Saúde

A avaliação da 'Motivação à capacitação do discente', obtida por meio de questionários, é demonstrada no gráfico abaixo.

Gráfico 46 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Gestão do Processo e da Força de Trabalho em Saúde



Fonte: CPA, 2024

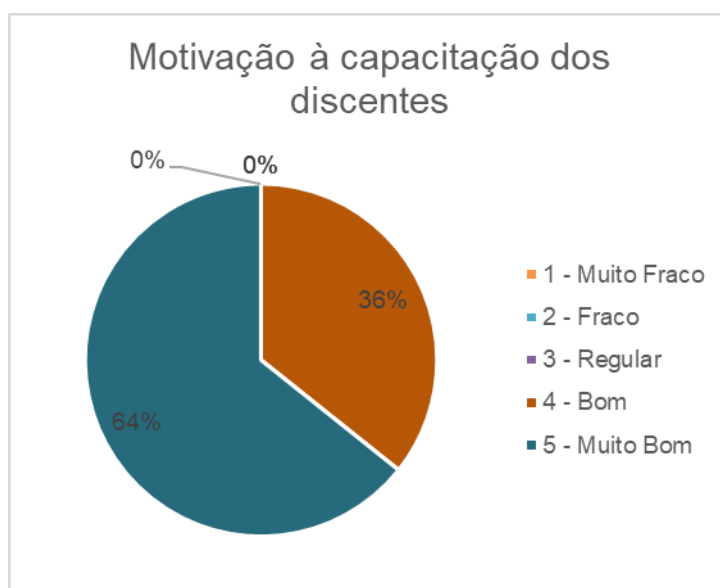
O gráfico apresentado demonstra uma avaliação predominantemente positiva da motivação à capacitação dos alunos na disciplina Gestão do Processo e da Força de Trabalho em Saúde. A maioria, precisamente 60%, classifica a motivação como "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Os restantes 40% avaliam a motivação como "Bom", o que sugere uma interação eficaz na promoção do desenvolvimento dos discentes.

A completa ausência de classificações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" atesta a uniformidade da satisfação dos alunos quanto às técnicas motivacionais empregadas. Tal cenário sugere que o docente é eficiente na criação de um ambiente que estimula o aprendizado e o desenvolvimento dos discentes, promovendo um espaço de debate e reflexão construtivos.

4.2.15. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos

O gráfico a seguir, apresenta os resultados dos questionários em relação a “Motivação à capacitação do discente”, segundo dados obtidos pela pesquisa.

Gráfico 47 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos



Fonte: CPA, 2024

O gráfico apresentado demonstra uma avaliação predominantemente positiva da motivação à capacitação dos alunos na disciplina de Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos. A maioria expressiva, 64%, classifica a motivação como "Muito Bom", indicando um elevado nível de satisfação. Adicionalmente, 36% dos alunos a classificam como "Bom", o que sugere uma interação eficaz na promoção do desenvolvimento dos discentes.

A completa ausência de classificações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" atesta a uniformidade da satisfação dos alunos quanto às técnicas motivacionais empregadas. Tal cenário sugere que o docente é eficiente na criação de um ambiente que estimula o aprendizado e o desenvolvimento dos discentes, promovendo um espaço de debate e reflexão construtivos.

4.3. AVALIE A ATUAÇÃO DOS SEUS DOCENTES POR DISCIPLINA: Comprometimento como educador

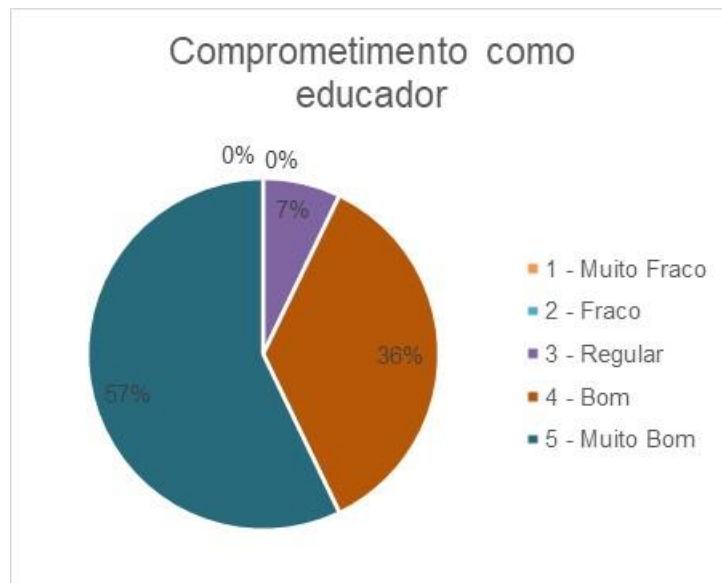
Este relatório detalha a análise abrangente conduzida pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) sobre o comprometimento dos educadores da nossa instituição. Em nosso compromisso inabalável com a excelência do ensino, buscamos avaliar a profundidade e a extensão do engajamento dos educadores com a missão fundamental de formar cidadãos não apenas instruídos, mas também dotados de pensamento crítico, autonomia e capacidade de adaptação aos desafios complexos do mundo contemporâneo. A CPA, ao exercer seu papel crucial na garantia da qualidade educacional, dedicou-se a examinar meticulosamente os múltiplos aspectos que definem um educador genuinamente comprometido. Esta avaliação não se limita a métricas superficiais, mas aprofunda-se nas práticas pedagógicas, na relação com os alunos, na busca por atualização constante e na capacidade de inspirar e guiar os discentes em sua jornada de aprendizado.

Os resultados que se seguem oferecem um panorama detalhado do comprometimento dos nossos educadores, refletindo o esforço institucional em assegurar que cada aluno receba uma educação de qualidade, que o prepare para ser um agente transformador na sociedade.

4.3.1. Comprometimento como educador na disciplina Responsabilidade Socioambiental

O gráfico a seguir, apresenta os resultados da avaliação em relação ao “Comprometimento como educador”, segundo dados obtidos pela pesquisa.

Gráfico 48 – Em relação Comprometimento como educador da disciplina Responsabilidade Socioambiental



Fonte: CPA, 2024

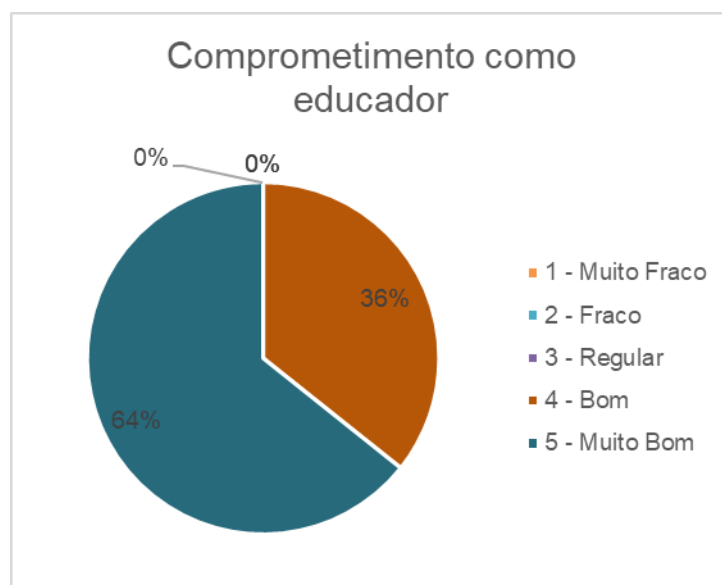
O gráfico apresentado oferece uma visão geral da percepção dos alunos sobre o comprometimento do educador na disciplina Responsabilidade Socioambiental. Observa-se que a maior parte dos discentes, 57%, avalia o comprometimento como "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Além disso, 36% dos alunos consideram o comprometimento como "Bom", o que reforça a percepção positiva da interação entre educador e alunos.

No entanto, é importante notar que 7% dos alunos classificam o comprometimento como "Regular". Embora seja uma parcela minoritária, essa avaliação indica que há aspectos do comprometimento do educador que podem ser aprimorados. É crucial investigar as razões por trás dessa avaliação para identificar possíveis áreas de melhoria e garantir que todos os alunos tenham uma experiência de aprendizado positiva.

4.3.2. Comprometimento como educador na disciplina Sistema de Informação para Saúde

O gráfico a seguir, apresenta os resultados da avaliação em relação ao "Comprometimento como educador", segundo dados obtidos pela pesquisa.

Gráfico 49 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Sistema de Informação para Saúde



Fonte: CPA, 2024

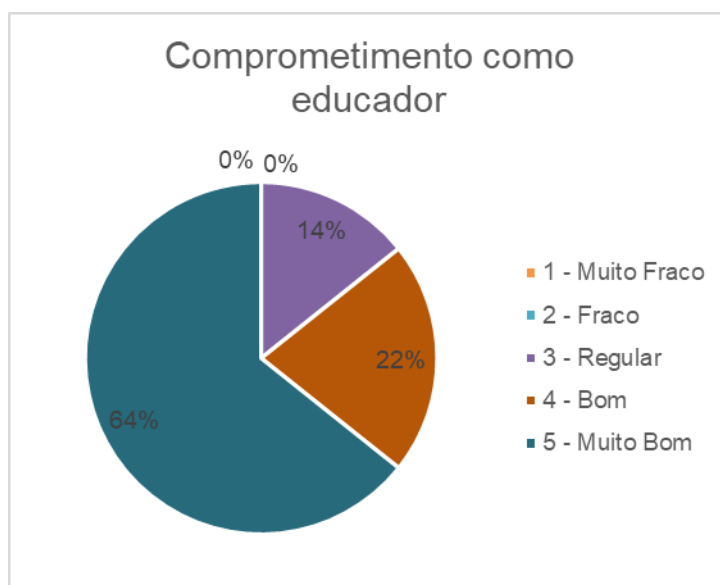
O gráfico demonstra uma avaliação predominantemente positiva do comprometimento do educador na disciplina Sistemas de Informação para Saúde. A maioria expressiva dos alunos, 64%, avalia o comprometimento como "Muito Bom". Além disso, 36% dos alunos o classificam como "Bom". Não há avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco", indicando um alto nível de satisfação geral.

Essa distribuição sugere que o educador é percebido como altamente comprometido pelos alunos, demonstrando uma atuação adequada frente a comportamentos inadequados, valorização do mérito para a aprovação e respeito aos horários das aulas. A ausência de avaliações negativas reforça a percepção positiva do comprometimento do educador.

4.3.3. Comprometimento como educador na disciplina Contabilidade Gerencial

O gráfico a seguir exibe os resultados da avaliação do 'Comprometimento como educador' obtidos na pesquisa.

Gráfico 50 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Contabilidade Gerencial



Fonte: CPA, 2024

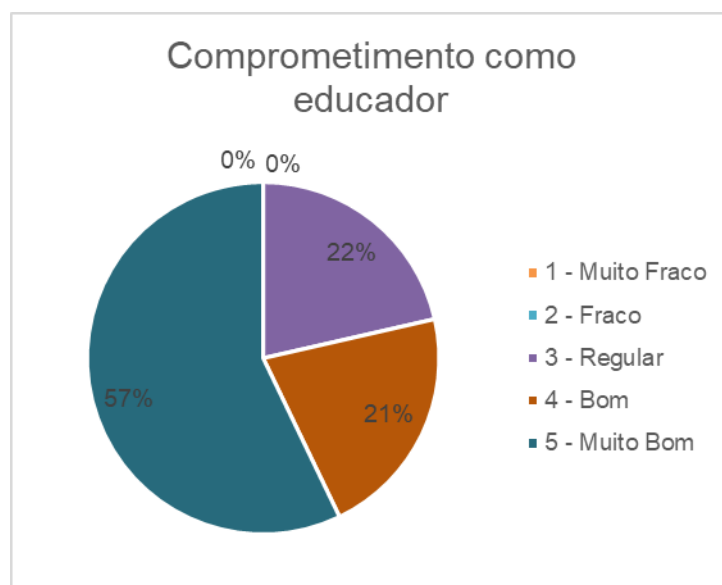
O gráfico apresentado demonstra uma avaliação predominantemente positiva do comprometimento do educador na disciplina Contabilidade Gerencial. A maioria expressiva dos alunos, 64%, avalia o comprometimento como "Muito Bom". Além disso, 22% dos alunos o classificam como "Bom". No entanto, é importante observar que 14% dos alunos indicam "Regular", sugerindo espaço para melhorias em alguns aspectos do comprometimento.

Essa distribuição mostra que, enquanto uma parte significativa dos alunos percebe o educador como altamente comprometido, existe uma parcela que identifica pontos de melhoria. As avaliações na categoria "Regular" sugerem que é necessário examinar os fatores que podem estar afetando a percepção de comprometimento, como a atuação do educador frente a comportamentos inadequados dos discentes, a valorização do mérito para a aprovação e o respeito aos horários das aulas.

4.3.4. Comprometimento como educador na disciplina Direito Constitucional

Os resultados da avaliação referentes ao 'Comprometimento como educador', obtidos através da pesquisa, são apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 51 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Direito Constitucional



Fonte: CPA, 2024

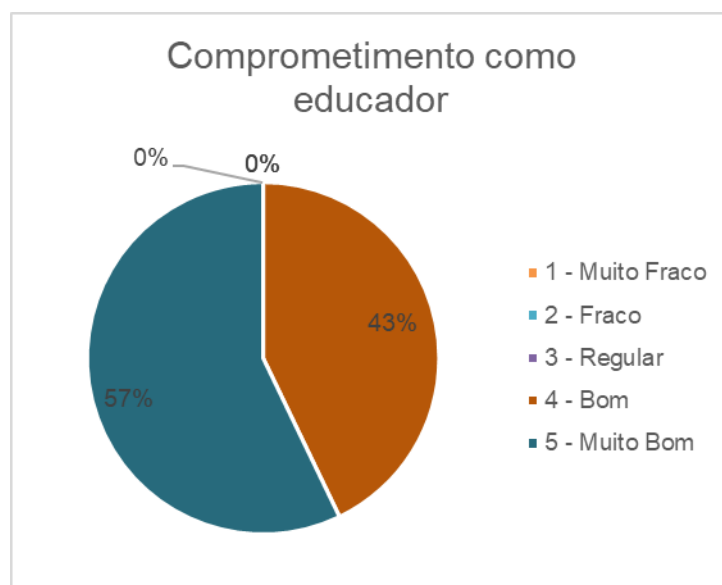
O gráfico apresentado demonstra uma avaliação diversificada do comprometimento do educador na disciplina Direito Constitucional. Constata-se que a maioria dos alunos, 57%, avalia o comprometimento como "Muito Bom", indicando um bom nível de satisfação. No entanto, é importante observar que 22% dos alunos o classificam como "Regular", e 21% como "Bom".

Essa distribuição sugere que, embora a maioria dos alunos perceba o educador como comprometido, há uma parcela significativa que encontra espaço para melhorias em alguns aspectos do seu compromisso. As avaliações na categoria "Regular" indicam que é necessário examinar os fatores que podem estar afetando a percepção de comprometimento, como a atuação do educador frente a comportamentos inadequados dos discentes, a valorização do mérito para a aprovação e o respeito aos horários das aulas.

4.3.5. Comprometimento como educador na disciplina Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar

Os resultados da avaliação referentes ao 'Comprometimento como educador', obtidos através da pesquisa, são apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 52 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2024

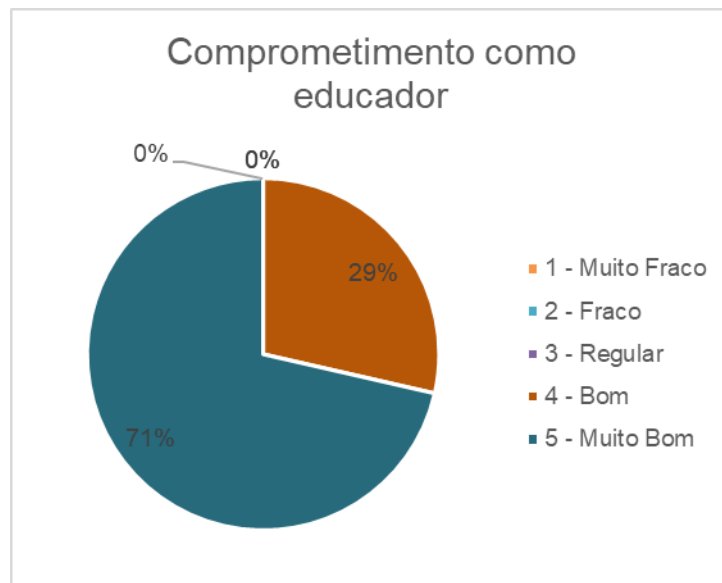
O gráfico apresentado evidencia um reconhecimento significativo do comprometimento do educador na disciplina Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar. A maioria dos alunos, precisamente 57%, demonstra um alto nível de satisfação ao classificar o comprometimento como "Muito Bom". Os restantes 43% percebem o educador como "Bom", o que atesta uma interação eficaz e funcional entre docente e discentes.

A ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" e "Muito Fraco" demonstra um alto grau de satisfação uniforme com o desempenho do educador. Tal cenário sugere que o docente é bem-sucedido em criar um ambiente que incentiva a aprendizagem e o desenvolvimento dos alunos, promovendo um espaço favorável ao debate e à reflexão crítica.

4.3.6. Comprometimento como educador na disciplina Psicologia e Comportamento das Organizações

O gráfico a seguir exibe os resultados da avaliação do 'Comprometimento como educador' obtidos na pesquisa.

Gráfico 53 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Psicologia e Comportamento das Organizações



Fonte: CPA, 2024

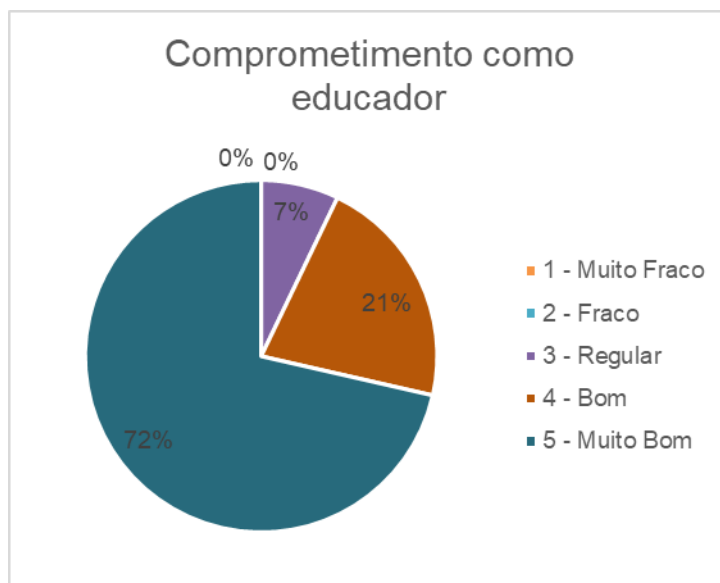
O gráfico apresentado demonstra uma avaliação expressivamente positiva do comprometimento do educador na disciplina Psicologia e Comportamento das Organizações. A ampla maioria dos alunos, 71%, avalia o comprometimento como "Muito Bom", indicando um elevado nível de satisfação. Os restantes 29% classificam o comprometimento como "Bom", o que reforça a percepção positiva da atuação do educador.

A ausência de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" indica que não há insatisfação significativa entre os alunos. Este resultado sugere que o educador é percebido como altamente comprometido pelos alunos, demonstrando uma atuação adequada frente a comportamentos inadequados, valorização do mérito para a aprovação e respeito aos horários das aulas. A homogeneidade das avaliações positivas reflete o alto nível de comprometimento percebido pelo docente.

4.3.7. Comprometimento como educador na disciplina Matemática Aplicada a Gestão

Dados da pesquisa sobre o 'Comprometimento como educador' são visualizados no gráfico subsequente.

Gráfico 54 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Matemática Aplicada a Gestão



Fonte: CPA, 2024

O gráfico revela que a percepção do comprometimento do educador na disciplina Matemática Aplicada a Gestão é majoritariamente positiva. A maior parte dos discentes, precisamente 72%, atribui a classificação "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Os 21% que avaliam como "Bom" reforçam a ideia de um ambiente de aprendizado eficaz e engajador. Contudo, 7% dos alunos indicam "Regular", sugerindo que há aspectos pontuais que podem ser otimizados.

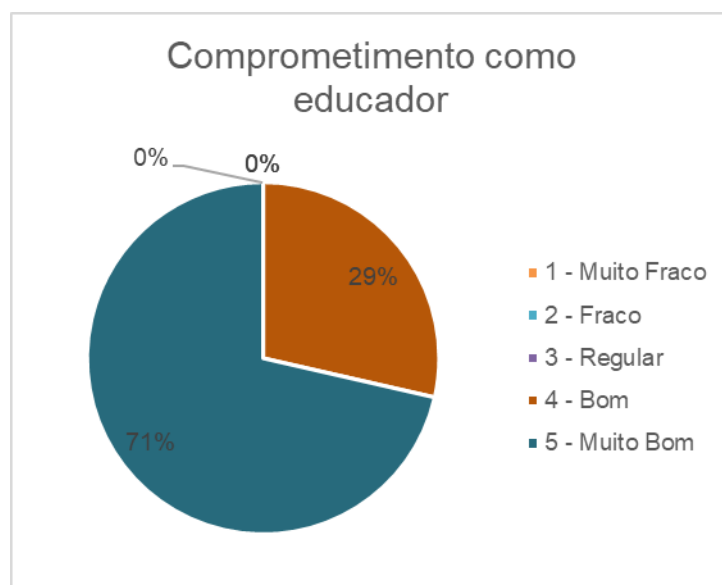
A disparidade nas avaliações, especialmente a presença da categoria "Regular", sinaliza a importância de uma análise mais aprofundada das abordagens pedagógicas. A identificação das causas por trás das diferentes percepções permitirá a implementação de estratégias mais eficazes, buscando assegurar um ambiente de aprendizado que motive e desenvolva todos os discentes de maneira uniforme.

As seguintes análises dizem respeito ao 'Comprometimento como educador' em disciplinas ministradas no segundo semestre de 2024.

4.3.8. Comprometimento como educador na disciplina Diversidade Humana

Os resultados da avaliação referentes ao 'Comprometimento como educador', obtidos através da pesquisa, são apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 55 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Diversidade Humana



Fonte: CPA, 2024

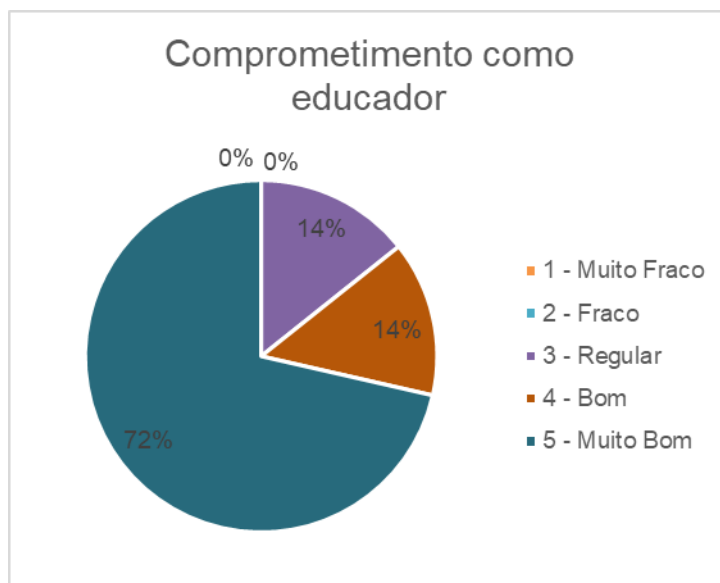
O gráfico demonstra uma avaliação predominantemente positiva do comprometimento do educador na disciplina Matemática Aplicada a Gestão. Uma expressiva maioria dos alunos, 71%, avalia o comprometimento como "Muito Bom", o que indica um alto nível de satisfação. Os restantes 29% classificam o comprometimento como "Bom", reforçando a percepção de uma interação positiva entre educador e discentes.

A completa ausência de classificações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" atesta a uniformidade da satisfação dos alunos quanto ao comprometimento do educador. Tal cenário sugere que o docente é eficiente na criação de um ambiente que estimula o aprendizado e o desenvolvimento dos alunos, promovendo um espaço de debate e reflexão construtivos.

4.3.9. Comprometimento como educador na disciplina Ouvidoria Hospitalar

Dados da pesquisa sobre o 'Comprometimento como educador' são visualizados no gráfico subsequente.

Gráfico 56 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Ouvidoria Hospitalar



Fonte: CPA, 2024

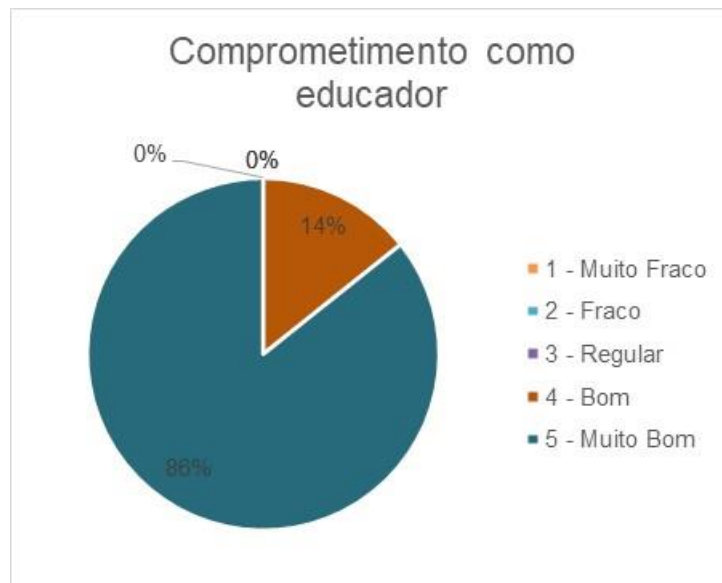
O gráfico apresentado revela uma avaliação predominantemente positiva do comprometimento do educador na disciplina Ouvidoria Hospitalar. A maioria significativa dos alunos, 72%, atribui a classificação "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Os restantes 14% classificam o comprometimento como "Bom", enquanto outros 14% o avaliam como "Regular".

A presença de avaliações na categoria "Regular" indica que, apesar da satisfação da maioria, há aspectos que podem ser aprimorados. É crucial examinar as causas por trás dessas avaliações para garantir que o educador atenda às expectativas de todos os alunos, especialmente no que diz respeito à atuação frente a comportamentos inadequados, à valorização do mérito e ao cumprimento dos horários das aulas.

4.3.10. Comprometimento como educador na disciplina Direito Aplicado a Gestão Hospitalar

Os resultados da avaliação referentes ao 'Comprometimento como educador', obtidos através da pesquisa, são apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 57 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Direito Aplicado a Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2024

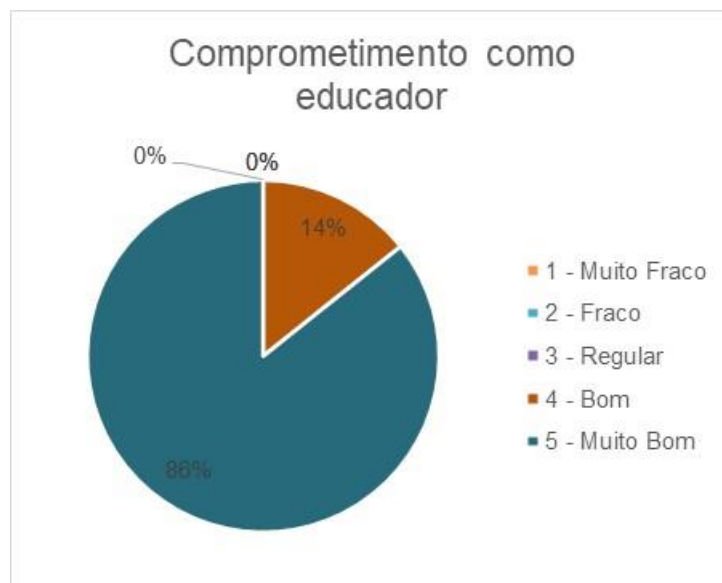
O gráfico revela uma avaliação predominantemente positiva do comprometimento do educador na disciplina Direito Aplicado à Gestão Hospitalar. Uma expressiva maioria dos alunos, 86%, classifica o comprometimento como "Muito Bom", indicando um elevado nível de satisfação. Os restantes 14% avaliam o comprometimento como "Bom", o que reforça a percepção positiva da atuação do educador.

A completa ausência de classificações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" atesta a uniformidade da satisfação dos alunos quanto ao comprometimento do educador. Tal cenário sugere que o docente é eficiente na criação de um ambiente que estimula o aprendizado e o desenvolvimento dos alunos, promovendo um espaço de debate e reflexão construtivos.

4.3.11. Comprometimento como educador na disciplina Gestão Financeira

Os resultados da avaliação referentes ao 'Comprometimento como educador', obtidos através da pesquisa, são apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 58 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Gestão Financeira



Fonte: CPA, 2024

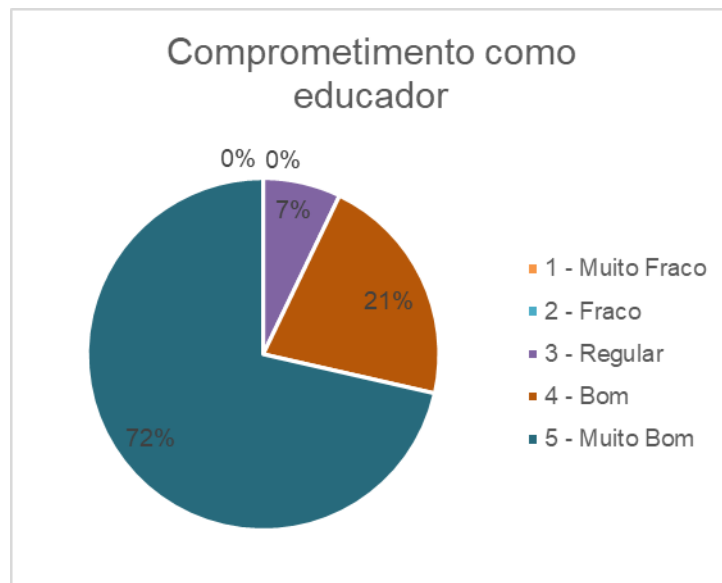
O gráfico em questão retrata a avaliação dos alunos sobre o comprometimento do educador em Gestão Financeira, revelando um quadro amplamente positivo. A grande maioria dos discentes, expressivos 86%, manifesta um alto nível de aprovação, indicando que o comprometimento do educador é considerado "Muito Bom". Os 14% restantes, ao classificarem como "Bom", corroboram a ideia de uma interação docente-discente eficaz.

A inexistência de avaliações nas categorias que denotam insatisfação ou descontentamento, tais como "Regular", "Fraco" e "Muito Fraco", indica uma homogeneidade na apreciação das práticas do educador. Tal cenário sugere que o docente é bem-sucedido ao construir um ambiente de aprendizagem estimulante, que promove o desenvolvimento dos alunos e encoraja a participação ativa em discussões e debates.

4.3.12. Comprometimento como educador na disciplina Tópicos Contemporâneos em Gestão Hospitalar

O gráfico a seguir ilustra a avaliação do 'Comprometimento como educador' com base nos dados coletados.

Gráfico 59 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Tópicos Contemporâneos em Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2024

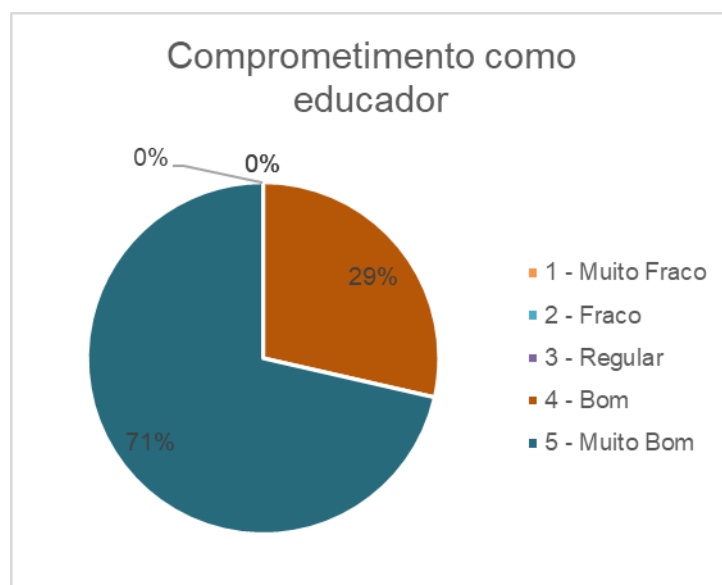
O gráfico revela que a avaliação do comprometimento do educador na disciplina Tópicos Contemporâneos em Gestão Hospitalar é amplamente positiva. A maioria dos alunos, precisamente 72%, classifica o comprometimento como "Muito Bom", evidenciando um elevado grau de satisfação. Os restantes 21% avaliam o comprometimento como "Bom", o que reforça a percepção positiva da atuação do educador. Contudo, é importante notar a presença de 7% das avaliações na categoria "Regular".

Embora a maioria dos alunos perceba o educador como comprometido, a existência da categoria "Regular" indica que há espaço para otimização em alguns aspectos do seu comprometimento. Recomenda-se examinar os fatores que podem estar influenciando essa avaliação, como a atuação do educador em situações de comportamento inadequado dos alunos, a clareza na valorização do mérito para aprovação e o cumprimento dos horários das aulas.

4.3.13. Comprometimento como educador na disciplina Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar II

Os resultados da avaliação referentes ao 'Comprometimento como educador', obtidos através da pesquisa, são apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 60 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar II



Fonte: CPA, 2024

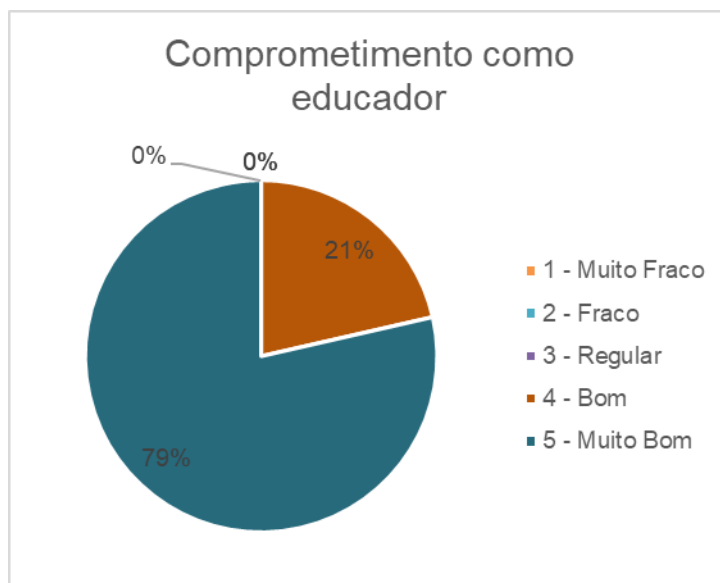
O gráfico apresenta um panorama amplamente positivo em relação ao comprometimento do educador na disciplina Tópicos Integradores em Gestão Hospitalar II. Uma maioria robusta, equivalente a 71% dos alunos, percebe o educador como "Muito Bom". Os restantes 29% classificam o comprometimento como "Bom", o que reforça a ideia de uma interação docente-discente produtiva.

A ausência de avaliações nas categorias que indicam insatisfação ou baixo desempenho, nomeadamente "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco", indica uma homogeneidade na apreciação do comprometimento do educador. Tal cenário sugere que o docente é bem-sucedido em promover um ambiente de aprendizagem estimulante, que fomenta o desenvolvimento dos alunos e incentiva a participação ativa em discussões e debates.

4.3.14. Comprometimento como educador na disciplina Gestão do Processo da Força do Trabalho em Saúde

Os resultados da avaliação referentes ao 'Comprometimento como educador', obtidos através da pesquisa, são apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 61 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Gestão do Processo da Força do Trabalho em Saúde



Fonte: CPA, 2024

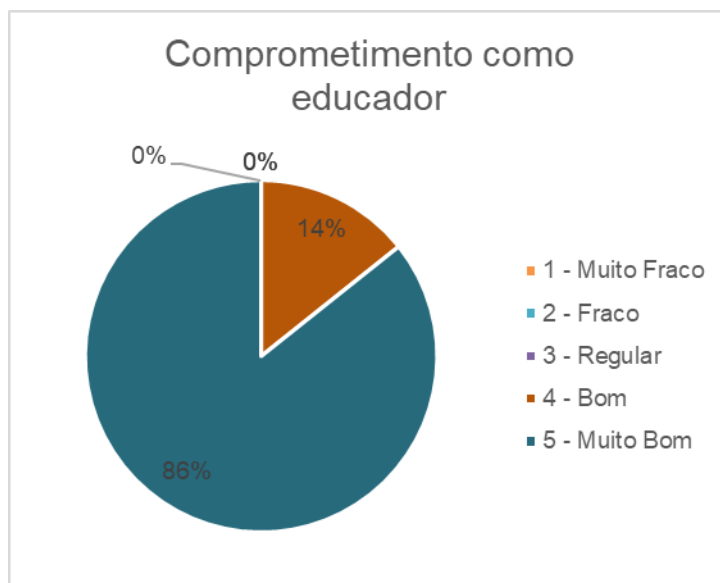
O gráfico demonstra uma avaliação amplamente positiva do comprometimento do educador na disciplina Gestão do Processo da Força do Trabalho em Saúde. A grande maioria dos alunos, 79%, classifica o comprometimento como "Muito Bom", indicando um alto nível de satisfação. Os restantes 21% avaliam o comprometimento como "Bom", o que reforça a percepção positiva da atuação do educador.

A ausência de classificações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" atesta a uniformidade da satisfação dos alunos quanto ao comprometimento do educador. Tal cenário sugere que o docente é eficiente na criação de um ambiente que estimula o aprendizado e o desenvolvimento dos alunos, promovendo um espaço de debate e reflexão construtivos.

4.3.15. Comprometimento como educador na disciplina Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos

O gráfico a seguir ilustra a avaliação do 'Comprometimento como educador' com base nos dados coletados.

Gráfico 62 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos



Fonte: CPA, 2024

A avaliação gráfica do comprometimento do educador na disciplina Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos apresenta um panorama extremamente favorável. A grande parcela dos alunos, expressivos 86%, manifesta um elevado grau de satisfação, indicando que o educador é percebido como "Muito Bom". Os 14% restantes, ao classificarem o comprometimento como "Bom", corroboram a visão de um desempenho docente eficaz.

A inexistência de avaliações que apontem para insatisfação ou deficiência, como "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco", demonstra uma unanimidade na apreciação do comprometimento do educador. Tal cenário sugere que o docente é bem-sucedido na criação de um ambiente de aprendizado produtivo e estimulante, que não apenas fomenta o desenvolvimento dos alunos, mas também os incentiva a participar ativamente nas atividades propostas.

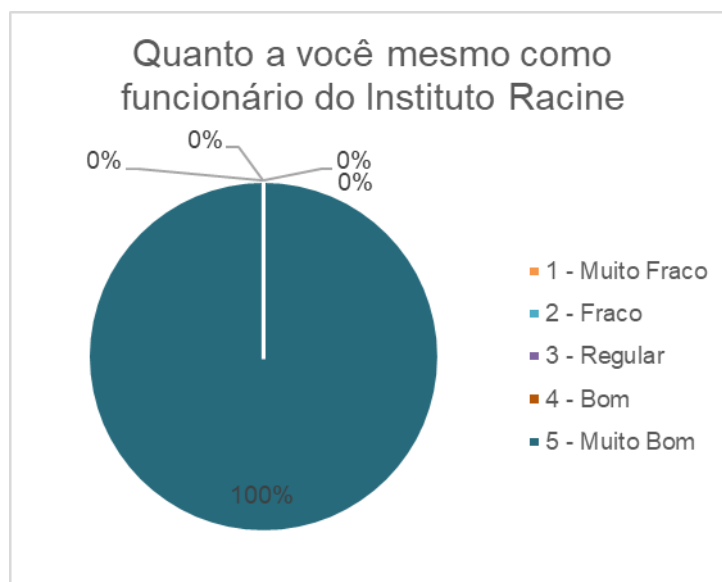
5. RESULTADO DA AVALIAÇÃO PELO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

A presente análise é fundamentada em dados provenientes de um questionário respondido pela totalidade dos colaboradores do Instituto Racine, especificamente os 8 profissionais que, durante o ano de 2024, exerceram funções diretamente ligadas ao atendimento administrativo aos discentes. A taxa de participação de 100% confere robustez aos resultados, assegurando que a avaliação reflete a perspectiva integral do setor em questão.

Os resultados estão apresentados em forma de gráficos, seguidos da análise dos dados. As sugestões de melhorias serão apresentadas mais a frente deste relatório.

5.1. Percepção própria do colaborador

Gráfico 63 - Relação com o Instituto Racine



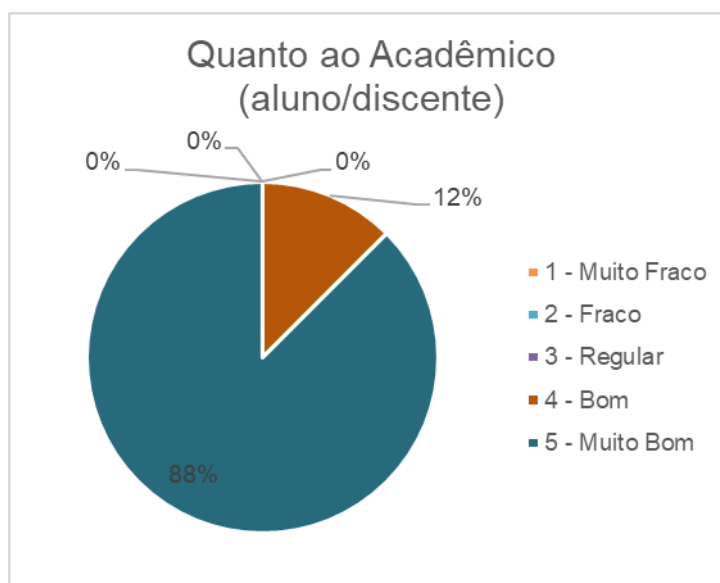
Fonte: CPA, 2024

A análise da percepção dos colaboradores acerca da imagem institucional, tanto individual quanto coletiva, revela um consenso notável. A totalidade dos participantes, correspondendo a 100% dos respondentes, atribuiu a classificação "Muito Bom" à avaliação da instituição. Este resultado indica um alto nível de reconhecimento e valorização da imagem do Instituto Racine por parte de seus funcionários, evidenciando uma reputação sólida e positiva no âmbito interno.

A manutenção e o aprimoramento contínuo da imagem institucional são cruciais para assegurar a adequação da instituição às expectativas dos stakeholders e às dinâmicas do mercado. A implementação de um sistema de monitoramento robusto, que inclua pesquisas de satisfação, análise de mídias sociais e outros instrumentos de coleta de dados, é fundamental para acompanhar a percepção do público e identificar oportunidades de melhoria. Este processo, de natureza iterativa, visa aprimorar todos os aspectos organizacionais e acadêmicos, garantindo a excelência e a relevância da instituição a longo prazo.

5.1.1. Visão administrativa relacionada ao discente

Gráfico 64 - Relação do Acadêmico (aluno/discente)



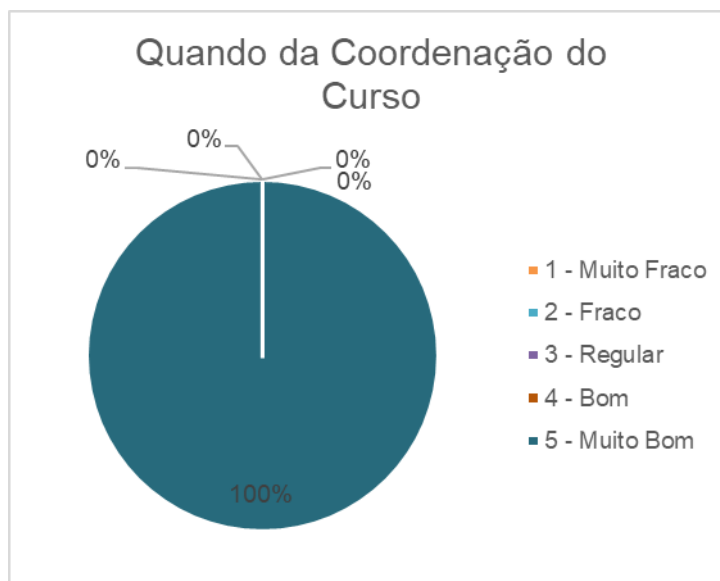
Fonte: CPA, 2024

O gráfico demonstra uma avaliação amplamente positiva do corpo Técnico-Administrativo em relação à resolução de demandas dos acadêmicos (alunos/discentes). Uma maioria expressiva, 88% dos participantes, classificou a eficiência na resolução de demandas como "Muito Bom". Adicionalmente, 12% dos respondentes atribuíram a classificação "Bom".

A notável prevalência da avaliação "Muito Bom" indica uma alta satisfação do corpo Técnico-Administrativo com a eficácia de sua atuação na resolução das demandas dos acadêmicos. Contudo, a presença de uma pequena parcela de avaliações "Bom" sinaliza a necessidade de um compromisso contínuo com a excelência. A manutenção e o aprimoramento dos serviços prestados, através de monitoramento constante e feedback, são cruciais para assegurar a sustentabilidade e a melhoria progressiva dessa percepção positiva.

5.1.2. Coordenação do Curso

Gráfico 65 - Avaliação da Coordenação do Curso e Coordenação Biblioteca



Fonte: CPA, 2024

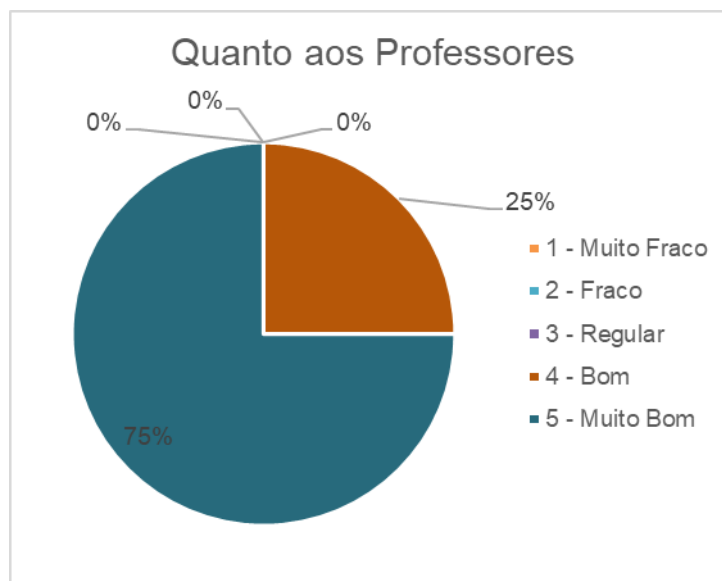
A análise do gráfico revela uma avaliação positiva da Coordenação do Curso. A totalidade dos respondentes, representada por 100%, atribuiu a classificação "Muito Bom". Este resultado indica um alto nível de satisfação e reconhecimento da eficiência e competência da Coordenação do Curso no desempenho de suas funções.

A avaliação positiva da Coordenação do Curso, que inclui a percepção do corpo técnico-administrativo sobre o suporte fornecido pela funcionária da biblioteca, destaca o papel crucial desta última no apoio às atividades administrativas. A completa satisfação expressa pelo corpo técnico-administrativo não exclui o compromisso da Coordenação do Curso com a melhoria contínua. Através de avaliações periódicas e da implementação de ações de aprimoramento, a Coordenação do Curso busca otimizar seus serviços e manter a excelência no atendimento às necessidades da instituição.

5.1.3. Professores

No quesito professores puderam ser observado um resultado positivo, o que leva a crer que o corpo docente atende o projeto institucional, conforme mostra o gráfico 66.

Gráfico 66 - Satisfação dos Colaboradores quando aos Professores



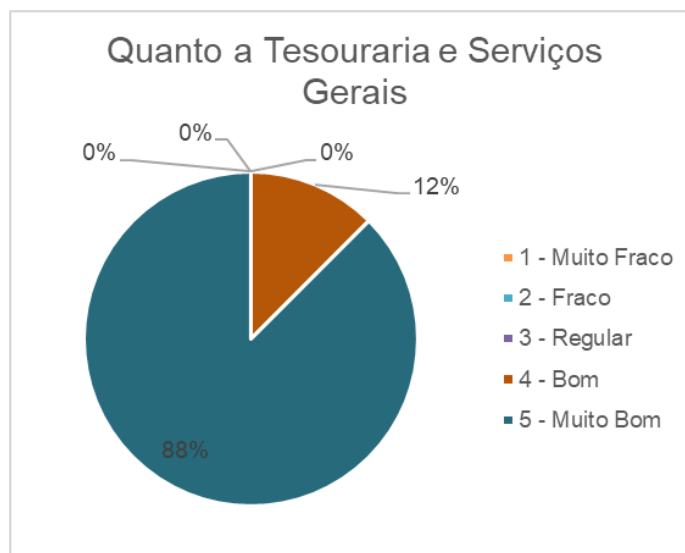
Fonte: CPA, 2024

O gráfico demonstra uma avaliação amplamente positiva dos colaboradores em relação aos professores. A maioria expressiva dos respondentes, 75%, classifica a satisfação como "Muito Bom". Os restantes 25% avaliam a satisfação como "Bom". Não há avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco", indicando um alto nível de satisfação geral dos colaboradores com os professores.

O texto complementar reconhece que, apesar da alta satisfação, a busca por melhorias é um processo contínuo e essencial para manter a excelência. A instituição demonstra compromisso em identificar áreas de aprimoramento e implementar ações concretas para fortalecer o corpo docente e garantir uma educação de alta qualidade. A combinação dos dados do gráfico com o texto complementar sugere que, embora a satisfação dos colaboradores com os professores seja alta, há um reconhecimento da importância da melhoria contínua para manter e aprimorar a qualidade do ensino.

5.1.4. Tesouraria e Serviços Gerais

Gráfico 67 – Satisfação Colaboradores quanto a Tesouraria e Serviços Gerais



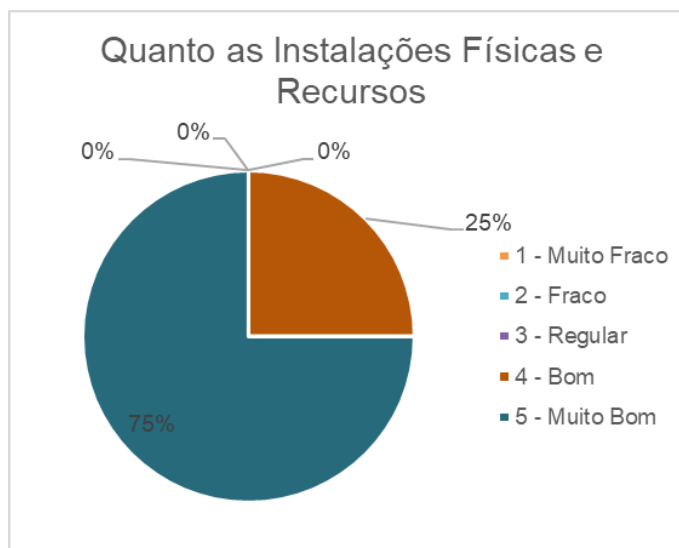
Fonte: CPA, 2024

O gráfico revela que a satisfação dos colaboradores com a Tesouraria e Serviços Gerais é predominantemente alta, embora não unânime. A vasta maioria, correspondendo a 88% dos respondentes, classificou sua satisfação como "Muito Bom". Entretanto, 12% dos colaboradores indicaram "Bom".

A significativa proporção de avaliações "Muito Bom" reflete um elevado nível de satisfação com o setor. No entanto, a presença de avaliações "Bom" sugere que, embora a satisfação seja alta, há espaço para otimização. Recomenda-se que a Tesouraria e Serviços Gerais mantenha seu compromisso com a avaliação contínua de suas práticas e busque implementar melhorias para garantir a excelência e atender às expectativas de todos os colaboradores.

5.1.5. Instalações físicas e recursos

Gráfico 68 – Satisfação do Colaborador quando às Instalações físicas e recursos



Fonte: CPA, 2024

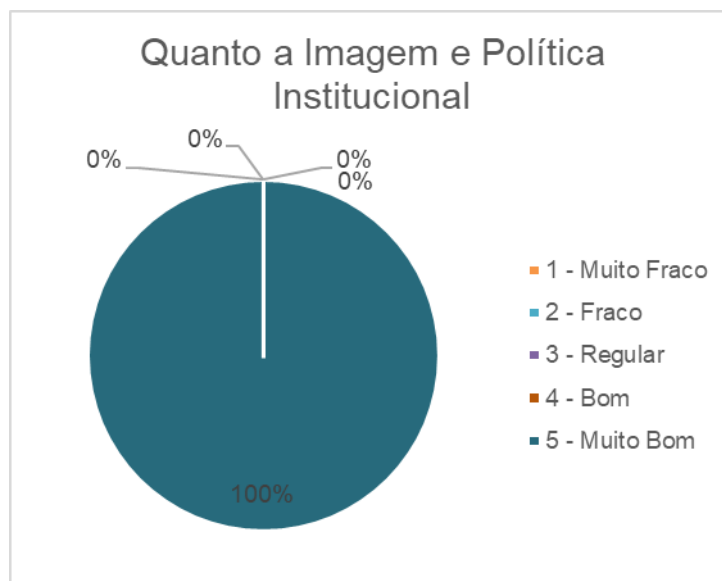
O gráfico demonstra que a percepção dos colaboradores em relação aos insumos, manutenção, limpeza e conservação das instalações físicas é predominantemente positiva. Uma expressiva maioria, correspondendo a 75% dos respondentes, avaliou a satisfação como "Muito Bom". Os 25% restantes indicaram "Bom". Não há avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco", indicando uma alta satisfação geral.

Os resultados obtidos revelam que os colaboradores consideram os serviços de higienização e conservação satisfatórios e atendem às necessidades da instituição, refletindo o compromisso com a organização e limpeza. No entanto, é importante destacar que, mesmo com a avaliação positiva, a busca por melhorias deve ser um processo contínuo. A instituição demonstra um compromisso em avaliar e aprimorar constantemente as instalações físicas e os recursos, visando a excelência e a satisfação de todos os colaboradores.

5.1.6. Imagem e Política Institucional

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) desempenha um papel fundamental na construção e no aprimoramento da Imagem e Política Institucional de uma instituição de ensino.

Gráfico 69 – Avaliação dos Colaboradores quanto à Imagem e Política Institucional

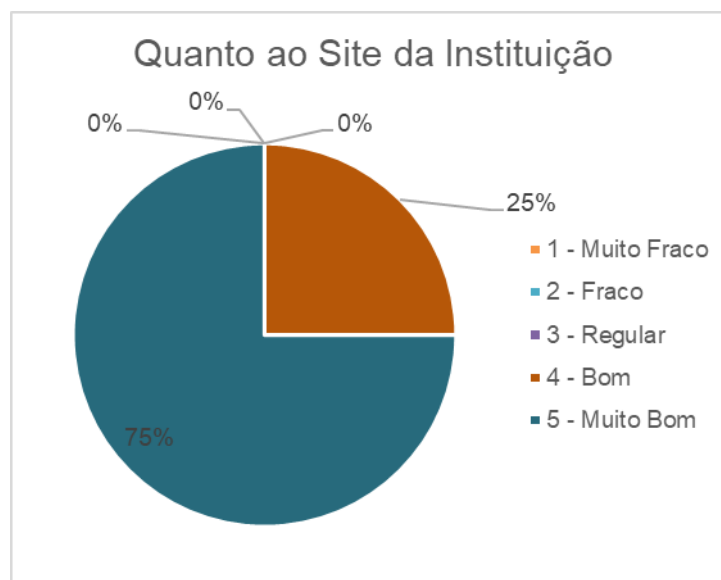


Fonte: CPA, 2024

Ficou evidenciado que todos os colaboradores estão satisfeitos com a Imagem e política institucional, demonstrado assim no somatório de 100% “Muito Bom”. Entretanto é notório e enriquecedor que a instituição busque um crescimento contínuo e eficaz no processo em geral.

5.1.7. Quanto ao Site (www.racine.com.br)

Gráfico 70 – Satisfação dos Colaboradores quanto ao Site



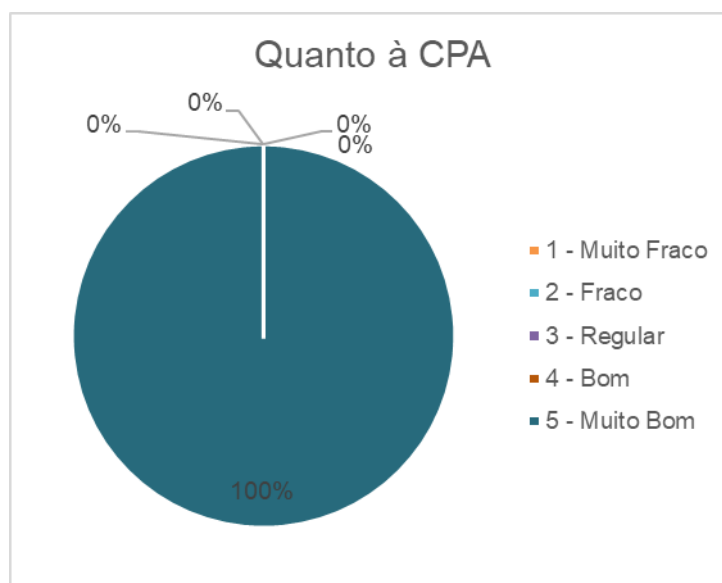
Fonte: CPA, 2024

O gráfico demonstra que a avaliação dos colaboradores em relação ao site institucional, www.racine.com.br, é predominantemente positiva. A maioria expressiva dos participantes, correspondendo a 75%, classificou sua satisfação como "Muito Bom". Os 25% restantes indicaram "Bom". Não há avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco", indicando uma alta satisfação geral com o site.

Os resultados obtidos revelam que os colaboradores percebem o site institucional como eficiente e satisfatório, atendendo bem ao seu propósito. A predominância da avaliação "Muito Bom" sugere que o site é considerado uma ferramenta útil e eficaz para os colaboradores. No entanto, a presença de avaliações "Bom" indica que, embora a satisfação seja alta, há espaço para otimização. Recomenda-se que a instituição continue a monitorar e aprimorar o site, buscando atender às expectativas de todos os colaboradores e mantendo a relevância e eficácia da plataforma.

5.1.8. Comissão Própria de Avaliação

Gráfico 71 – Satisfação dos Colaboração quando à CPA



Fonte: CPA, 2024

O gráfico revela que a totalidade dos funcionários que participaram da avaliação institucional demonstra conhecimento da Comissão Própria de Avaliação (CPA). Este reconhecimento é evidenciado pela participação de 100% dos respondentes no processo de avaliação. Adicionalmente, todos os funcionários avaliaram a CPA como "Muito Bom", indicando

um consenso absoluto sobre a eficiência da comissão como instrumento de gestão do Instituto Racine.

A avaliação unânime e positiva da CPA reflete a compreensão dos funcionários sobre o papel estratégico da comissão na gestão da instituição. Para fortalecer ainda mais este reconhecimento, é crucial manter um compromisso contínuo com a divulgação e a transparência das atividades da CPA. Ao fazê-lo, a comissão poderá consolidar sua imagem e maximizar sua contribuição para a melhoria contínua do Instituto Racine.

5.2. RESULTADOS DA AVALIAÇÃO PELO CORPO DOCENTE

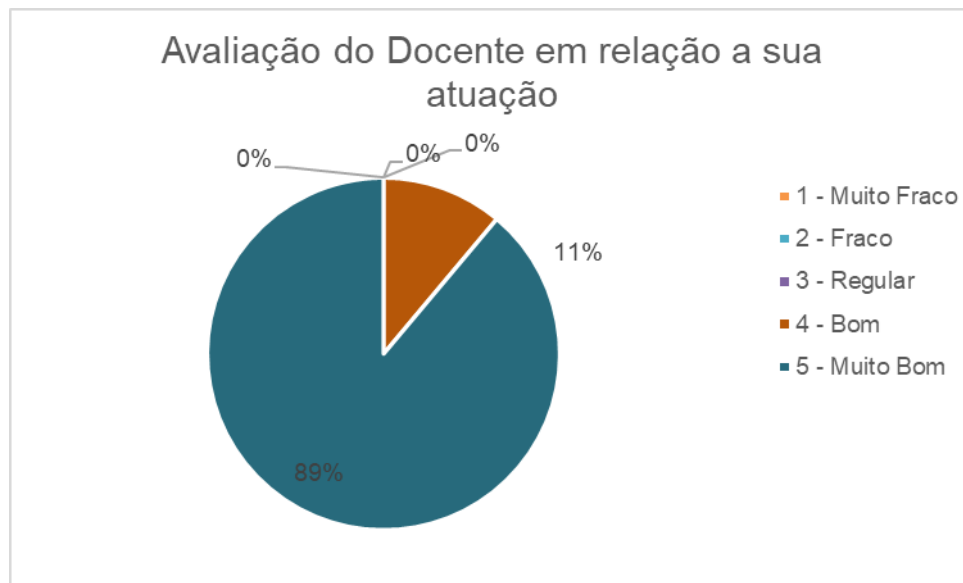
A presente análise é fundamentada em dados coletados de um questionário respondido por 9 dos 10 docentes que ministraram disciplinas de ensino superior no Instituto Racine de Educação Superior em 2024. A participação representativa do corpo docente permite uma análise confiável dos resultados.

Os resultados da avaliação serão apresentados em formato gráfico, seguidos de uma análise detalhada dos dados. As sugestões para melhorias, organizadas por dimensão, serão discutidas em capítulos subsequentes.

Para garantir a integridade e a relevância da avaliação institucional, é crucial que todos os docentes participem ativamente do processo. A participação total do corpo docente assegura que as percepções e experiências coletivas sejam adequadamente representadas, permitindo uma análise mais abrangente e precisa da realidade institucional. Para alcançar esse objetivo, é necessário um esforço conjunto, que inclua a sensibilização sobre a importância da avaliação, a comunicação clara sobre os benefícios da participação e a garantia de que o processo seja acessível e transparente para todos os docentes. A instituição deve buscar aprimorar constantemente os canais de comunicação e adotar estratégias que incentivem a participação, demonstrando o compromisso com a melhoria contínua da qualidade do ensino e da gestão.

5.2.1. Avalie sua atuação como Docente

Gráfico 72 – Avaliação do Docente em relação a sua atuação



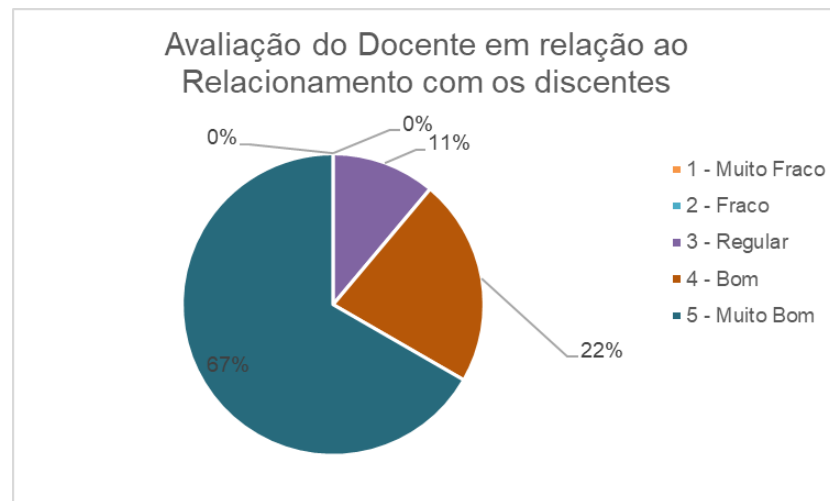
Fonte: CPA, 2024

O gráfico revela uma avaliação predominantemente positiva da eficácia/condução da disciplina pelos docentes. A vasta maioria dos respondentes, correspondendo a 89%, classificou a atuação como "Muito Bom". Os restantes 11% indicaram "Bom". Não há avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco", indicando um alto nível de satisfação geral com a atuação dos docentes.

A predominância da avaliação "Muito Bom" sugere que os docentes são percebidos como eficazes na condução da disciplina, o que indica que estamos no caminho certo. No entanto, a presença de avaliações "Bom" sinaliza que, embora a satisfação seja alta, há espaço para aprimoramento contínuo. A busca por capacitação na atuação docente é essencial para manter a excelência da disciplina e garantir que os alunos recebam a melhor experiência educacional possível.

5.2.2. Relacionamento com os discentes

Gráfico 73 - Avaliação do Docente em relação ao Relacionamento com os discentes



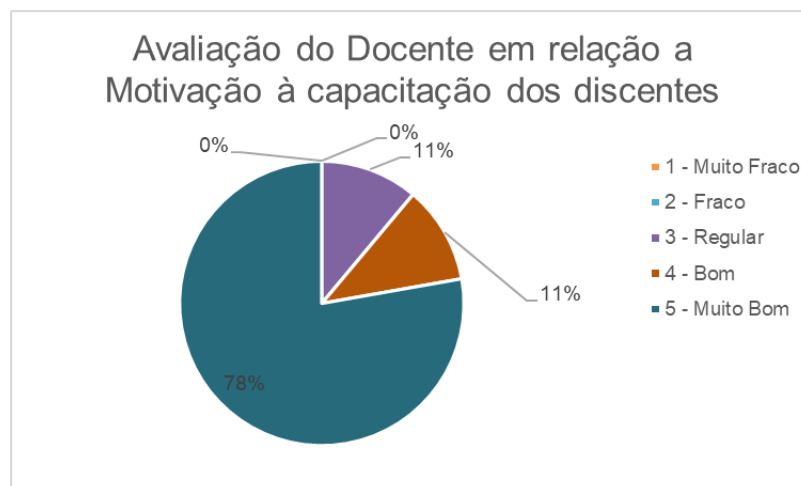
Fonte: CPA, 2024

O gráfico revela que a avaliação do relacionamento dos docentes com os discentes é predominantemente positiva, embora com algumas variações. Uma parcela significativa dos respondentes, 67%, classificou o relacionamento como "Muito Bom". Adicionalmente, 22% avaliaram como "Bom". No entanto, 11% dos respondentes indicaram "Regular". Não há avaliações nas categorias "Fraco" ou "Muito Fraco".

A maioria das avaliações positivas indica que os docentes são percebidos como tendo um bom relacionamento com os discentes, o que favorece o aprendizado. No entanto, a presença de avaliações "Regular" sugere que há espaço para melhorias em alguns aspectos desse relacionamento. Recomenda-se que a instituição busque entender as causas dessas avaliações para implementar estratégias que fortaleçam a relação docente-discente e melhorem o ambiente de aprendizado.

5.2.3. Motivação à capacitação dos discentes

Gráfico 74 - Avaliação do Docente em relação a Motivação à capacitação dos discentes



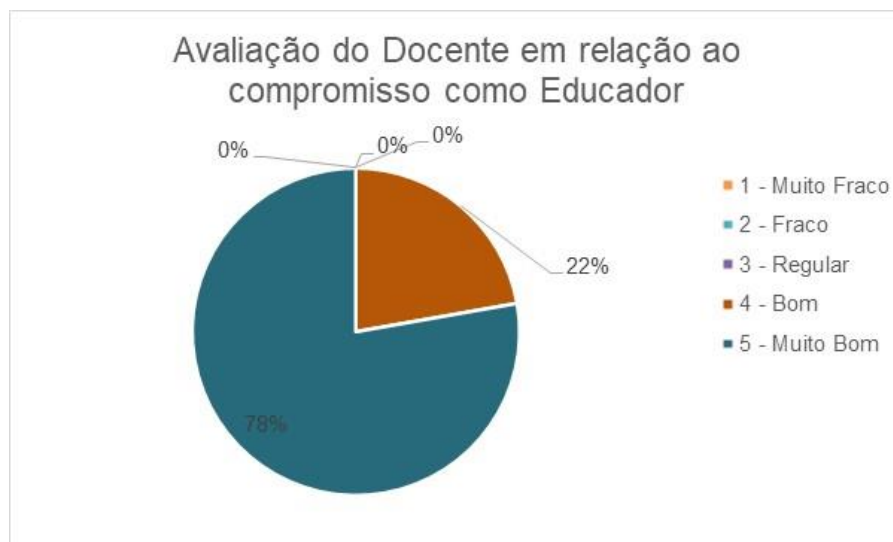
Fonte: CPA, 2024

O gráfico demonstra uma avaliação predominantemente positiva da percepção dos docentes em relação ao estímulo ao processo de motivação à capacitação dos discentes. Uma parcela significativa dos respondentes, 78%, classifica a motivação à capacitação como "Muito Bom". Adicionalmente, 11% avaliam como "Bom". No entanto, 11% dos respondentes indicam "Regular". Não há avaliações nas categorias "Fraco" ou "Muito Fraco".

A maioria das avaliações positivas reflete a percepção dos docentes de que há um bom estímulo à motivação dos alunos para a capacitação. No entanto, a presença de avaliações "Regular" sugere que há espaço para melhorias e variações na forma como os docentes percebem a eficácia do processo de motivação à capacitação dos discentes. Investir em aprimoramento contínuo é fundamental para garantir que todos os alunos sejam efetivamente incentivados a buscar o desenvolvimento profissional e pessoal por meio da capacitação constante.

5.2.4. Compromisso como Educador

Gráfico 75 - Avaliação do Docente em relação ao compromisso como Educador



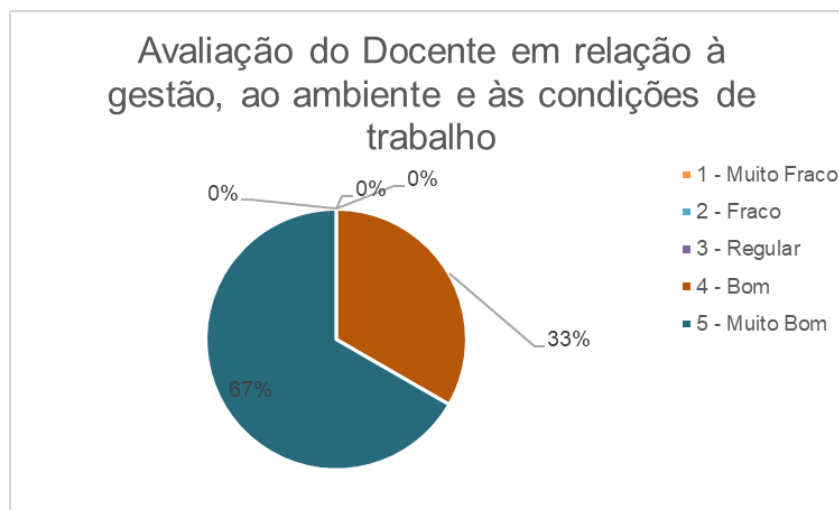
Fonte: CPA, 2024

O gráfico revela que a avaliação do compromisso docente como educador é amplamente positiva. A maioria expressiva dos respondentes, precisamente 78%, classifica o comprometimento docente como "Muito Bom". Os restantes 22% avaliam o comprometimento como "Bom". Não há registros de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco", indicando um alto nível de satisfação geral com o comprometimento dos docentes.

A predominância das avaliações "Muito Bom" demonstra que o compromisso do docente como educador na Instituição é percebido de forma positiva e eficaz. Embora a avaliação seja altamente satisfatória, a instituição demonstra comprometimento em fornecer feedback e promover o desenvolvimento profissional contínuo dos educadores, assegurando a qualidade constante do ensino.

5.2.5. Avalie a sua Instituição de Ensino Superior

Gráfico 76 - Avaliação do Docente em relação à gestão, ao ambiente e às condições de trabalho



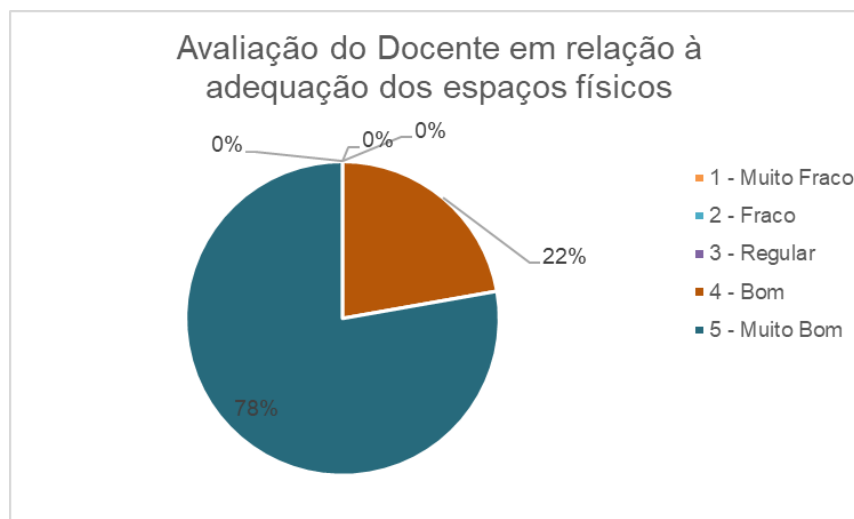
Fonte: CPA, 2024

O gráfico apresenta a avaliação docente em relação à gestão, ao ambiente e às condições de trabalho na instituição. Observa-se que a maioria dos docentes, precisamente 67%, classifica a Instituição como "Muito Bom". Os restantes 33% avaliam como "Bom". Não há registros de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco", indicando uma percepção geral positiva.

A predominância das avaliações "Muito Bom" sugere que os docentes percebem a Instituição de forma altamente favorável em relação à gestão, ambiente e condições de trabalho. Entretanto, a presença da avaliação "Bom" demonstra que, apesar da satisfação geral, existe espaço para o aprimoramento contínuo. Entende-se que a busca pela excelência na gestão, no ambiente e nas condições de trabalho é um compromisso constante da Instituição, que envolve docentes, equipe gestora, equipe pedagógica e comunidade escolar, com apoio dos resultados obtidos pela CPA.

5.2.6. Quanto à adequação dos aspectos físicos

Gráfico 77 - Avaliação do Docente em relação à adequação dos espaços físicos



Fonte: CPA, 2024

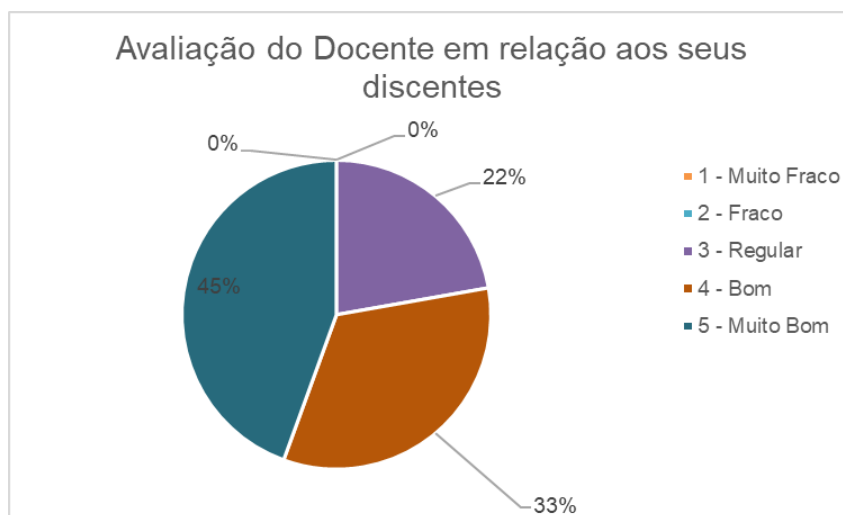
O gráfico ilustra a avaliação docente em relação à adequação dos espaços físicos, incluindo salas de aula, equipamentos, condições de acessibilidade e sanitárias. Constata-se que a maioria dos educadores demonstra satisfação, sendo que 78% classificam a adequação como "Muito Bom". Os restantes 22% indicam a adequação como "Bom". Não há registros de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco".

A predominância das classificações "Muito Bom" reflete a percepção positiva dos educadores sobre os espaços físicos e recursos disponibilizados. As avaliações "Bom" indicam que, apesar do alto nível de satisfação, há espaço para contínuo aprimoramento. A Instituição demonstra um compromisso em avaliar esses espaços, para garantir que educadores e discentes tenham acesso a um ambiente escolar cada vez mais positivo, propício ao aprendizado e à qualidade do ensino.

5.2.7. Avalie seus Discentes

Nota-se que a avaliação dos docentes para os discentes ficou avaliada como 63% como "Muito Bom", 25 % como "Bom" e 12% como Regular, evidenciando que há oportunidades no incentivo aos alunos. Esses dados estão detalhados no gráfico a seguir.

Gráfico 78 - Avaliação do Docente em relação aos seus discentes



Fonte: CPA, 2024

A análise dos dados apresentados no gráfico revela a percepção dos docentes do Instituto Racine de Educação Superior em relação ao desempenho de seus discentes. A distribuição das avaliações demonstra uma variação na apreciação docente, com uma significativa parcela atribuindo conceitos positivos, enquanto outra porção aponta para áreas que necessitam de atenção.

Especificamente, 45% dos docentes consideram o desempenho dos discentes como "Muito Bom", e 33% como "Bom", o que indica uma avaliação majoritariamente positiva. No entanto, 22% dos docentes classificam o desempenho como "Regular", sinalizando a presença de desafios que impactam o desenvolvimento dos discentes. Este resultado sublinha a importância de uma análise aprofundada das necessidades de melhoria.

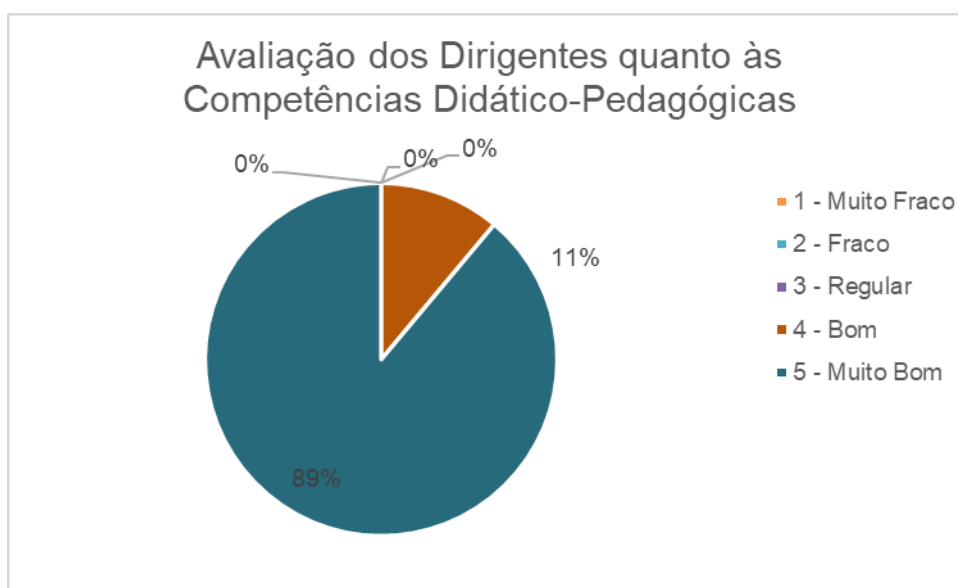
Diante deste cenário, o relatório gerado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) assume um papel crucial. Ele deve servir como um guia para a instituição, auxiliando na identificação das áreas que demandam intervenção e na elaboração de estratégias para impulsionar o desenvolvimento dos discentes. A colaboração entre docentes, equipe pedagógica e discentes é essencial para implementar ações eficazes e promover um ambiente de aprendizado mais produtivo e enriquecedor.

5.3. RESULTADO DA AVALIAÇÃO DO COORDENADOR DO CURSO

Nos gráficos a seguir são tratados os dados sobre o resultado da pesquisa de avaliação referente ao coordenador do curso de graduação do Instituto Racine de Educação Superior.

5.3.1. Quanto às Competências Didático-Pedagógicas

Gráfico 79 - Avaliação dos Dirigentes quanto às Competências Didático-Pedagógicas



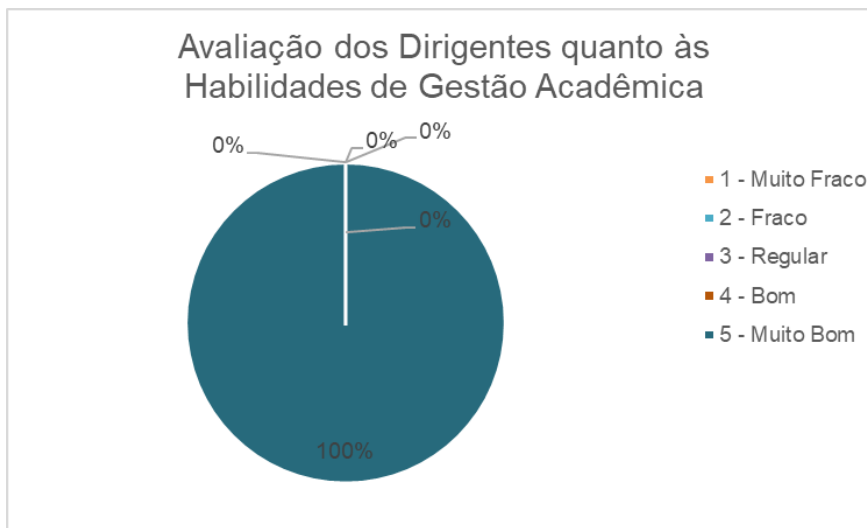
Fonte: CPA, 2024

O gráfico demonstra que a avaliação do Coordenador do Curso, no que se refere às competências Didático-Pedagógicas, é majoritariamente positiva. A grande maioria dos dirigentes, correspondendo a 89%, avalia o Coordenador como "Muito Bom". Os restantes 11% avaliam como "Bom". Não há registros de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco", indicando uma percepção geral muito favorável das competências do Coordenador.

Os resultados obtidos indicam que o Coordenador do Curso é percebido como altamente competente no âmbito Didático-Pedagógico, demonstrando um desempenho eficaz em suas funções. No entanto, é importante destacar que, mesmo com a alta avaliação, a busca por melhoria deve ser um processo contínuo. A Instituição deve manter seu compromisso com o desenvolvimento profissional do Coordenador, buscando sempre aprimorar suas competências e garantir a excelência na coordenação do curso.

5.3.2. Quanto às habilidades de Gestão Acadêmica

Gráfico 80 - Avaliação dos Dirigentes quanto às Habilidades de Gestão Acadêmica



Fonte: CPA, 2024

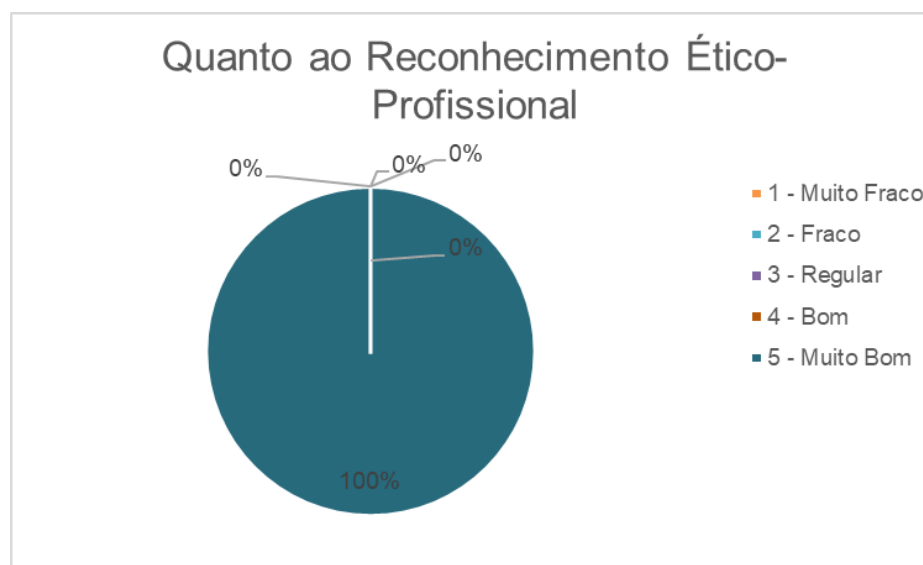
O gráfico demonstra que a avaliação do Coordenador do Curso, no que se refere às habilidades de Gestão Acadêmica, é extremamente positiva. A totalidade dos dirigentes, correspondendo a 100%, avalia o Coordenador como "Muito Bom". Não há registros de avaliações nas demais categorias, indicando uma percepção unânime e altamente favorável das habilidades de gestão do Coordenador.

Os resultados obtidos refletem a alta eficácia do Coordenador do Curso no setor de gestão acadêmica, na visão dos dirigentes que responderam ao questionário. A instituição demonstra um forte compromisso em manter e aprimorar continuamente a gestão acadêmica, contando com o apoio e a colaboração de todos os envolvidos para construir um ambiente cada vez mais eficaz e eficiente.

5.3.3. Quanto ao Reconhecimento Ético-Profissional

A avaliação do Relacionamento Ético-Profissional dos Dirigentes emergiu como um componente crucial na pesquisa conduzida pela CPA. Este aspecto, fundamental para a construção de um ambiente acadêmico íntegro e responsável, foi minuciosamente analisado para compreender a percepção dos dirigentes sobre a ética e profissionalismo na instituição.

Gráfico 81 - Avaliação dos Dirigentes quanto ao Relacionamento Ético-Profissional



CPA, 2024

Os dados apresentados no Gráfico 81, provenientes da avaliação de 2024, revelam um consenso absoluto entre os dirigentes: 100% deles classificaram o Relacionamento Ético-Profissional como "Muito Bom". Este resultado destaca a força e a eficácia das práticas institucionais em cultivar um ambiente onde a ética e o profissionalismo são prioridades, impactando diretamente no desempenho e bem-estar de docentes e discentes.

Diante deste cenário positivo, a CPA reforça seu papel proativo na promoção e no fortalecimento contínuo do Relacionamento Ético-Profissional. A comissão se compromete a impulsionar iniciativas que incentivem a ética, a transparência e a responsabilidade, consolidando um ambiente acadêmico exemplar, alinhado com os mais elevados padrões ético-profissionais.

5.4. Consolidados

A presente avaliação institucional, conduzida pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) em 2024, contou com a participação de 31 dos 33 membros da comunidade acadêmica, abrangendo discentes, docentes, técnicos administrativos e diretores. Este engajamento representa uma taxa de resposta de aproximadamente 93,94%, conferindo representatividade e robustez aos dados coletados. O alcance deste índice de participação foi resultado de uma estratégia de comunicação abrangente, implementada pela CPA, que consistiu em campanhas

de divulgação focadas na conscientização sobre a relevância da colaboração de cada indivíduo para a pesquisa institucional.

Figura 01 -Divulgação Pesquisa CPA 2024 nos Painéis Digitais da Instituição



Fonte: CPA, 2024

O êxito da avaliação realizada pela CPA é atribuído a uma convergência de fatores institucionais, estratégias de engajamento da própria comissão, variáveis contextuais externas e contribuições individuais dos participantes. Este resultado positivo impulsiona a CPA a reafirmar seu compromisso com a excelência e a promover um diálogo contínuo e construtivo com a comunidade acadêmica.

A CPA, em virtude de seu papel estratégico, possui o potencial de atuar como agente catalisador na construção de uma instituição que se destaca por sua equidade, transparência e dedicação à qualidade do ensino.

Os resultados obtidos, apresentados em formato gráfico, serão acompanhados de análises detalhadas. As recomendações para aprimoramento, estruturadas por dimensão, serão integralmente exploradas no Capítulo 6 deste relatório.

6. RESULTADOS E SUGESTÕES DE MELHORIAS E AS 10 DIMENSÕES

Este capítulo detalha os resultados, sugestões e ações desenvolvidas pela CPA, acompanhados de seus respectivos cronogramas. Em 2024, o Instituto Racine de Educação Superior implementou uma série de iniciativas em resposta às avaliações da CPA, as quais serão descritas a seguir:

Tabela 1 – Cronograma de Atividades CPA

Atividade Desenvolvidas	mar/24	abr/24	mai/24	jun/24	jul/24	ago/24	set/24	out/24	nov/24	dez/24	jan/25	fev/25	mar/25
Constituição da CPA													
Definição do Processo de Auto Avaliação													
Definição da Metodologia da Coleta de Dados													
Desenvolvimento de Questionários													
Disponibilização dos questionários													
Campanha de Divulgação													
Análise dos Resultados													
Elaboração de Relatórios													
Conclusão													

Fonte: CPA, 2024

O desenvolvimento do processo de autoavaliação observou a coerência entre as ações planejadas e as metodologias adotadas, a articulação entre os participantes e a observância aos prazos, buscando o aperfeiçoamento contínuo e a qualidade institucional com base nas premissas estabelecidas abaixo:

- Aperfeiçoamento de aplicação do instrumento para coleta de dados;
- Manutenção da metodologia de análise e interpretação dos dados;
- Manutenção das condições materiais para o desenvolvimento do trabalho;
- Manutenção de formato de relatório de autoavaliação;
- Elaboração de relatórios; e
- Organização e discussão dos resultados com os setores envolvidos.

Concluídas as etapas de coleta e análise, os resultados da avaliação foram distribuídos aos setores participantes, detalhando a interpretação dos dados obtidos. Este compartilhamento visou garantir que cada setor compreendesse o impacto dos resultados em sua área de atuação.

O Instituto Racine de Educação Superior, em continuidade ao processo de avaliação interna, promoveu a divulgação direcionada dos resultados aos setores e responsáveis

pertinentes. Através de reuniões de discussão, foram criadas oportunidades para que os participantes pudessem colaborar na elaboração de planos de ação e na implementação de medidas para aprimoramento contínuo.

Tabela 2 – Ações programadas para CPA

AÇÕES PROGRAMADAS NA PROPOSTA PARA 2023	AÇÕES A SEREM REALIZADAS
Apresentação do relatório da CPA.	O relatório da CPA foi aprovado em reunião da comissão em 2023. Foi desenvolvido e implementado um plano de comunicação para disseminar os resultados aos diversos setores da instituição, com cronograma detalhado e métricas para avaliar o impacto da divulgação.
Sensibilização	Uma campanha de sensibilização abrangente foi desenvolvida e implementada, utilizando diversos canais (informativos impressos, digitais, aplicativos de msg) para engajar a comunidade acadêmica no processo de avaliação institucional, com foco nos benefícios e impactos positivos.
Reunião para apresentação dos resultados para a CPA	Reuniões foram realizadas com a CPA para apresentar e discutir os resultados da avaliação, priorizando a análise de pontos críticos e a identificação de áreas de melhoria. Foi elaborado um plano de ação conjunto com cronograma e responsáveis definidos.
Elaboração de Plano de ação para a efetivação das propostas	Um Plano de Ação detalhado foi elaborado, com objetivos específicos, prazos e indicadores de sucesso, para implementar as propostas de melhoria do PDI, assegurando o conhecimento e a participação ativa dos docentes e demais atores responsáveis.
Reunião para mudanças no instrumento de medida da pesquisa	Reuniões foram realizadas com os setores para revisar e aprimorar o instrumento de medida da pesquisa, resultando no aperfeiçoamento do questionários on-line e na atualização do Regulamento da CPA.

Fonte: CPA, 2024

6.1. DIMENSÃO 1: A missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional;

A presente análise da Dimensão 1, "A Missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)", visa aprofundar a compreensão sobre a percepção da comunidade acadêmica em relação aos pilares fundamentais da instituição, quais sejam, sua Missão e seu PDI. Através da aplicação de um instrumento de avaliação abrangente e objetivo, a pesquisa da CPA em 2024 buscou

evidenciar a sinergia entre o planejamento estratégico institucional e a prática acadêmica, com o propósito de impulsionar a melhoria contínua e a excelência educacional.

Os resultados obtidos revelaram um panorama ambivalente. Por um lado, constatou-se um reconhecimento unânime da relevância e do potencial transformador da Missão Institucional, que visa gerar impactos positivos na sociedade através da qualificação de indivíduos e organizações. A comunidade acadêmica demonstrou um forte senso de identificação com os valores e propósitos da instituição, expressando o desejo de participar ativamente de iniciativas que materializem esses princípios.

Por outro lado, a análise evidenciou lacunas significativas na disseminação e compreensão das diretrizes do PDI. Constatou um baixo nível de conhecimento sobre o PDI, o que sugere a necessidade de aprimorar as estratégias de comunicação e divulgação institucional. Além disso, a pesquisa apontou para a importância de fortalecer o engajamento dos docentes nas políticas sociais da instituição e no plano de carreira docente, os professores expressaram o desejo de maior clareza e participação nessas áreas.

Pontos Trabalhados:

- **Fragilidade:** Divulgação inadequada do PDI aos discentes; limitada participação docente nas políticas sociais e no plano de carreira.
- **Potencialidade:** Forte identificação da comunidade com a Missão Institucional; interesse em colaborar com iniciativas alinhadas ao PDI.

Ações Propostas:

- Desenvolvimento e implementação de um plano de comunicação estratégico e abrangente para divulgar o PDI aos discentes, utilizando múltiplos canais (digitais, workshops, atividades interativas).
- Realização de programas de capacitação e workshops para docentes sobre as políticas sociais da instituição e o plano de carreira docente, promovendo a participação ativa e o diálogo.
- Criação de canais de feedback contínuos para coletar sugestões e percepções da comunidade acadêmica sobre o PDI e as políticas institucionais.

- Elaboração de materiais informativos e didáticos (manuais, vídeos, infográficos) sobre o PDI, acessíveis a todos os membros da comunidade acadêmica.

6.2. DIMENSÃO 2: A política para o ensino, pesquisa, pós-graduação, extensão

A avaliação institucional de 2024, no contexto da Dimensão 2, concentrou-se na análise da efetividade das políticas de ensino do Instituto Racine de Educação Superior. Os resultados evidenciaram uma percepção geralmente positiva por parte dos alunos em relação ao conhecimento e às diretrizes institucionais, bem como à qualidade das aulas ao vivo, consideradas um diferencial no processo de aprendizado. Contudo, a avaliação apontou para áreas específicas que demandam atenção, tais como o engajamento dos alunos durante as aulas e o desenvolvimento profissional contínuo dos docentes.

Resultados Detalhados:

- **Conhecimento das Diretrizes:** A pesquisa da CPA confirmou que os alunos possuem um conhecimento satisfatório das diretrizes propostas pela instituição, indicando a eficácia das estratégias de comunicação e divulgação adotadas.
- **Aulas ao Vivo:** O incentivo às aulas ao vivo foi reconhecido como um fator positivo, facilitando a interação entre docentes e discentes e aprimorando a experiência de aprendizado (80% dos alunos destacaram a relevância das aulas ao vivo).
- **Engajamento dos Alunos:** Observou-se uma fragilidade no engajamento dos alunos durante as aulas, com a necessidade de estratégias mais eficazes para aumentar a participação e a interação (22% dos docentes consideraram o engajamento "Regular").
- **Capacitação Docente:** A necessidade de investir em cursos de capacitação docente foi apontada como fundamental para aprimorar a prática pedagógica e garantir a atualização constante dos conhecimentos e técnicas dos professores.

Pontos Trabalhados:

- **Desenvolvimento:** Criação e implementação de cursos de capacitação docente anuais, abrangendo conhecimentos, técnicas e conceitos pedagógicos alinhados às políticas de ensino da Instituição.
- **Fragilidade:** Necessidade de fortalecer a atuação docente em relação ao comportamento inadequado dos alunos e aumentar o engajamento dos discentes nas atividades propostas em aula.
- **Potencialidade:** Elevado nível de conhecimento, experiência e vivência dos docentes do Instituto Racine, que pode ser potencializado através da capacitação continuada.

Ações Implementadas:

- Desenvolvimento e implementação de novas práticas de docência, focadas na interação e participação ativa dos alunos em sala de aula.
- Realização de workshops e atividades de capacitação para docentes sobre estratégias de engajamento discente e manejo de comportamento inadequado.
- Implementação de um plano de comunicação entre docentes e discentes, buscando aumentar a articulação e o feedback contínuo.

Sugestões de melhoria:

Aprimorar o ensino através da atualização curricular, metodologias ativas, diversificação de avaliações e capacitação docente continuada, e fortalecer a pesquisa com incentivo, infraestrutura e colaboração, expandir e qualificar a pós-graduação com novos programas e promoção da produção científica, e valorizar a extensão através de projetos relevantes e articulação com a sociedade, integrando ensino, pesquisa e extensão em projetos interdisciplinares e avaliando a efetividade dessa integração.

6.3.DIMENSÃO 3: A responsabilidade social da Instituição

O Instituto Racine de Educação Superior - RACINE, no âmbito da Dimensão 3 do SINAES, demonstrou em 2024 um compromisso com a responsabilidade social através da implementação de políticas de auxílio estudantil, regulamentadas para considerar a situação

socioeconômica dos alunos, e campanhas de sustentabilidade ambiental que engajam tanto a comunidade acadêmica quanto o público externo. Além disso, a instituição oferece programas de bolsas de estudo, ampliando o acesso à educação.

No entanto, a avaliação da CPA indicou áreas de melhoria. A baixa participação dos alunos da graduação em ações de responsabilidade social e a necessidade de fortalecer a integração com a comunidade local foram identificadas como fragilidades. Por outro lado, o potencial dos alunos em trabalhos voluntários e a capacidade da instituição em oferecer ações sociais relevantes para a comunidade foram reconhecidos como pontos fortes. A realização da Jornada da Gestão Hospitalar, um evento aberto à comunidade, demonstrou o interesse e a receptividade da comunidade em iniciativas da instituição.

Para aprimorar a Dimensão 3, a CPA propôs ações como o fortalecimento de programas de voluntariado estudantil, a criação de estratégias para intensificar a aproximação com a comunidade local e o desenvolvimento de ações mais eficazes para engajar a comunidade em projetos institucionais. A implementação dessas ações visa consolidar o papel do Instituto Racine como um agente de transformação social, alinhado com os princípios de responsabilidade social e desenvolvimento sustentável.

Sugestões de Melhoria:

- **Expansão e Diversificação das Ações:** Desenvolver um programa abrangente de responsabilidade social, integrando voluntariado, campanhas de conscientização e projetos de extensão comunitária.
- **Engajamento da Comunidade e Alunos:** Criar canais de comunicação para facilitar o diálogo com a comunidade, promover eventos abertos e integrar projetos de responsabilidade social aos currículos.
- **Mensuração e Divulgação de Resultados:** Implementar um sistema de monitoramento para avaliar o impacto das ações e divulgar os resultados de forma transparente.

6.4. DIMENSÃO 4: A comunicação com a sociedade;

A avaliação da Dimensão 4, que se concentra na comunicação do Instituto Racine de Educação Superior com a sociedade, revelou uma atuação ativa e diversificada da instituição em 2024. A RACINE mantém um compromisso com a interação contínua com a comunidade local e regional, promovendo mensalmente eventos sobre temas relevantes aos cursos de graduação. A participação é aberta a alunos e ao público em geral, com divulgação realizada através de e-mail, site institucional e redes sociais.

A retomada das atividades presenciais em 2024 possibilitou a realização da Jornada Acadêmica da Gestão Hospitalar, um evento gratuito e aberto à comunidade, que reforçou a abertura da instituição ao público externo. A pesquisa da CPA confirmou a eficácia desses canais de comunicação, com uma avaliação positiva por parte dos alunos em relação à imagem da instituição perante a sociedade, aos meios de comunicação internos e às atividades promovidas para o público externo.

Análise Detalhada:

- **Comunicação Ativa:** A realização de eventos sobre temas relevantes demonstra o compromisso da instituição em manter um diálogo constante com a sociedade.
- **Canais Diversificados:** A utilização de múltiplos canais de comunicação (e-mail, site, redes sociais) garante a ampla divulgação das atividades da instituição.
- **Eventos Presenciais:** Aas atividades presenciais, com eventos como a Jornada Acadêmica da Gestão Hospitalar, fortalece a interação da instituição com a comunidade.
- **Avaliação Positiva:** A pesquisa da CPA confirmou a satisfação dos alunos com a imagem da instituição e a eficácia dos canais de comunicação utilizados.

Sugestões de Melhoria:

- **Ampliar o Alcance da Comunicação:**
 - Explorar novas plataformas e formatos de comunicação (podcasts, vídeos, etc.) para atingir um público ainda maior.

- Desenvolver parcerias com veículos de comunicação locais para divulgar as atividades da instituição.
- **Aprofundar o Engajamento da Comunidade:**
 - Criar espaços de diálogo e feedback para a comunidade participar ativamente das atividades da instituição.
 - Desenvolver projetos de extensão em parceria com organizações locais para atender às necessidades da comunidade.
- **Mensurar o Impacto da Comunicação:**
 - Implementar indicadores para avaliar o alcance e o impacto das ações de comunicação da instituição.
 - Realizar pesquisas de opinião com a comunidade para obter feedback sobre a relevância e a qualidade das atividades promovidas.

Ao implementar essas sugestões, o Instituto Racine poderá fortalecer ainda mais sua comunicação com a sociedade, consolidando sua imagem como uma instituição engajada e relevante para a comunidade.

6.5. DIMENSÃO 5: As políticas de pessoal

A avaliação da Dimensão 5 revelou que o Instituto Racine de Educação Superior prioriza a qualificação de seu corpo docente, demonstrando cuidado na seleção e desenvolvimento dos professores em termos de titulação, experiência e vivência profissional. A instituição também oferece mecanismos para o desenvolvimento profissional de seus funcionários, incluindo incentivos como bolsas de estudo.

Análise dos Resultados:

- **Qualificação Docente:** A instituição adota critérios rigorosos na seleção de professores, garantindo um corpo docente experiente e qualificado.
- **Desenvolvimento Profissional:** O PDI prevê incentivos para o desenvolvimento profissional de professores e funcionários, como bolsas de estudo.
- **Avaliação Positiva do Corpo Docente:** A comunidade acadêmica reconhece a qualidade do corpo docente, destacando a experiência e o conhecimento dos professores.

Pontos Trabalhados:

- **Fragilidade:**
 - Necessidade de aprimorar os instrumentos de avaliação do corpo técnico-administrativo.
- **Potencialidade:**
 - Alta motivação do pessoal técnico-administrativo em relação às atividades da instituição.
 - Qualidade reconhecida do corpo docente.

Sugestões de Melhoria:

- **Aprimoramento da Avaliação do Corpo Técnico-Administrativo:**
 - Desenvolver instrumentos de avaliação mais abrangentes e eficazes, que considerem o desempenho, as competências e o potencial de desenvolvimento dos funcionários.
 - Implementar um sistema de feedback contínuo para fornecer orientação e apoio aos funcionários.
- **Valorização do Corpo Técnico-Administrativo:**
 - Implementar programas de reconhecimento e recompensa para valorizar o desempenho dos funcionários.
 - Criar oportunidades de desenvolvimento de carreira, como programas de mentoria e treinamentos específicos.
- **Expansão do Desenvolvimento Profissional:**
 - Ampliar a oferta de bolsas de estudo e auxílio para participação em eventos acadêmicos, incentivando o desenvolvimento contínuo dos funcionários.
 - Criar programas de intercâmbio e visitas técnicas para promover o aprendizado e a troca de experiências.

6.6. DIMENSÃO 6: Organização e gestão da instituição

A avaliação da Dimensão 6 revelou que o Instituto Racine de Educação Superior possui uma estrutura organizacional eficaz, garantindo o funcionamento adequado dos órgãos colegiados e a autonomia da instituição em relação à mantenedora. No entanto, a participação

da comunidade acadêmica nos processos decisórios apresenta um potencial de expansão, com exceção da participação discente em alguns órgãos colegiados.

Análise dos Resultados:

- **Estrutura Organizacional Eficaz:** A instituição possui colegiados que asseguram o funcionamento e a representatividade, mantendo a autonomia em relação à mantenedora.
- **Potencial de Expansão da Participação:** A participação da comunidade acadêmica nos processos decisórios pode ser ampliada, exceto pela participação discente em certos órgãos.
- **Necessidade de Incentivo:** A instituição reconhece a importância de fortalecer a participação da comunidade acadêmica nos órgãos colegiados para otimizar o desenvolvimento das atividades acadêmicas.

Pontos Trabalhados:

- **Área de Crescimento:** Oportunidade de aumentar a participação da comunidade acadêmica nos órgãos colegiados, principalmente entre os discentes.
- **Potencialidade:** O crescimento da instituição pode estimular a criação de novos órgãos colegiados e a diversificação da participação da comunidade.
- **Ações Implementadas:** Iniciativas de conscientização sobre a relevância dos órgãos colegiados.

Sugestões de Melhoria:

- **Estratégias de Engajamento Ampliado:**
 - Implementar campanhas informativas sobre a relevância da colaboração nos órgãos colegiados, enfatizando os benefícios para a comunidade acadêmica e para a instituição.

- Estabelecer plataformas de diálogo para tratar de temas importantes para a instituição, incentivando a colaboração da comunidade acadêmica.
 - Implementar processos eleitorais e de seleção transparentes e acessíveis para a formação dos órgãos colegiados.
- **Fortalecimento da Participação Discente:**
 - Criar espaços dedicados à participação dos discentes, como fóruns de debate e grupos de trabalho.
 - Estimular a criação de associações e representações estudantis para consolidar a representação dos alunos na instituição.

6.7. DIMENSÃO 7: Infraestrutura física

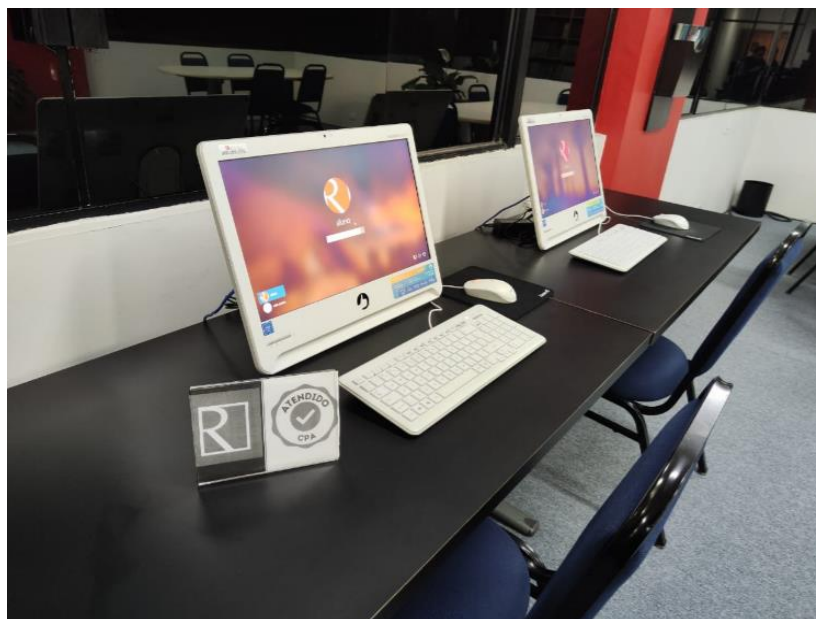
A pesquisa avaliou a infraestrutura física do Instituto Racine de Educação Superior, abrangendo desde os setores de atendimento até os laboratórios e bibliotecas. Os resultados indicaram uma avaliação positiva dos setores de atendimento, refletindo o compromisso da IES com a qualidade do serviço prestado aos alunos. No entanto, o laboratório de informática e a biblioteca foram identificados como áreas com potencial de melhoria.

Análise dos Resultados:

- **Atendimento ao Aluno:** Os setores de atendimento receberam avaliações positivas, demonstrando a eficácia do serviço prestado aos alunos.
- **Laboratório e Biblioteca:** Embora avaliados de forma satisfatória, o laboratório de informática e a biblioteca necessitam de melhorias para otimizar as condições de estudo e trabalho, apesar de apresentar melhor da pesquisa anterior.
- **Comunicação Interna:** A gestão da comunicação interna foi identificada como uma área que necessita de aprimoramento para garantir a ampla divulgação e acessibilidade das informações relevantes.
- **Potencialidade:**
 - Compromisso da IES em fornecer a melhor infraestrutura possível para a comunidade acadêmica.

- Potencial para aprimorar a gestão da comunicação interna, aproveitando os processos já existentes.
- **Ações Implementadas:**
 - Ações para divulgação interna dos manuais do aluno e professor.
 - Ações para divulgação da ouvidoria e seu funcionamento.
 - Divulgação das políticas de acessibilidade da IES.
 - Implementação de computadores para uso na biblioteca, conquista da CPA.

Figura 2 – Conquista da CPA



Fonte: CPA, 2024

Uma das conquistas da CPA em 2024 foi a expansão dos recursos de informática para além do laboratório tradicional. Reconhecendo a importância do acesso facilitado à tecnologia para o aprendizado, a comissão articulou a instalação de computadores adicionais no espaço da biblioteca. Conforme ilustrado na imagem, esses computadores oferecem um ambiente de estudo flexível, complementando os recursos do laboratório e proporcionando aos alunos mais oportunidades para pesquisa, trabalhos acadêmicos e acesso a ferramentas digitais em um ambiente tranquilo e adequado ao estudo.

Esta iniciativa reflete o compromisso da CPA em promover a melhoria contínua da infraestrutura e garantir que os alunos tenham acesso aos recursos necessários para um aprendizado eficaz.

Sugestões de Melhoria:

- **Aprimoramento da Biblioteca:**

- Ampliar o acervo de livros, periódicos e outros materiais relevantes para os cursos oferecidos pela IES.
- Criar espaços de estudo individual e em grupo para atender às diferentes necessidades dos alunos.

- **Gestão da Comunicação Interna:**

- Implementar um sistema de comunicação interna eficiente e integrado, utilizando diferentes canais (intranet, e-mail, redes sociais, etc.).
- Criar um calendário de comunicação para garantir a divulgação oportuna das informações relevantes.
- Realizar pesquisas de satisfação para avaliar a eficácia da comunicação interna e identificar áreas de melhoria.

- **Acessibilidade:**

- Manter e aprimorar as políticas de acessibilidade da IES, garantindo que todos os espaços e recursos sejam acessíveis a pessoas com deficiência.
- Realizar treinamentos e workshops para conscientizar a comunidade acadêmica sobre a importância da acessibilidade
- Criar um canal de comunicação para receber sugestões e reclamações sobre acessibilidade.

6.8. DIMENSÃO 8: Planejamento e avaliação

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) do Instituto Racine de Educação Superior - RACINE desempenha um papel fundamental no planejamento, desenvolvimento, coordenação e supervisão da Política de Avaliação Institucional, em conformidade com as legislações

vigentes. Em 2024, a CPA implementou melhorias significativas no processo de autoavaliação, otimizando a coleta e análise de dados para garantir decisões estratégicas mais ágeis e informadas.

Análise dos Resultados:

- **Eficácia da Autoavaliação:** A pesquisa e as reuniões de avaliação e acompanhamento dos cursos se mostraram instrumentos eficazes para orientar as ações de melhoria e as decisões institucionais.
- **Engajamento da Comunidade:** A participação ativa da comunidade acadêmica no processo de avaliação foi mantida e fortalecida, garantindo que as necessidades e expectativas de todos os segmentos sejam consideradas.

Pontos Trabalhados:

- **Potencialidade (Fortalecida):** A participação ativa da comunidade acadêmica foi incentivada e expandida, assegurando que a instituição esteja alinhada com as necessidades e expectativas de todos os seus membros.
- **Ações Implementadas em 2024:**
 - Realização de treinamentos e workshops para capacitar a comunidade acadêmica sobre a importância e o processo de avaliação.
 - Divulgação dos resultados da avaliação em um prazo mais curto, facilitando a tomada de decisões ágeis e eficazes.

Sugestões de Melhoria Contínua:

- **Avaliação da Eficácia do Sistema Online:** Realizar pesquisas de satisfação com os usuários do sistema online para identificar possíveis melhorias e otimizar a usabilidade.
- **Implementação de Ferramentas de Análise de Dados:** Adotar ferramentas de análise de dados para facilitar a interpretação dos resultados e identificar tendências e padrões relevantes.

- **Criação de Espaços de Diálogo:** Promover fóruns de discussão e debates para que a comunidade acadêmica possa compartilhar suas percepções e sugestões sobre o processo de avaliação.
- **Monitoramento Contínuo:** Estabelecer um sistema de monitoramento contínuo para acompanhar a implementação das ações de melhoria e avaliar seu impacto.

6.9. DIMENSÃO 9: Políticas De Atendimento a Estudantes e Egressos

O Instituto Racine de Educação Superior reconhece a importância de construir um relacionamento sólido com seus futuros egressos, desde o início de suas trajetórias acadêmicas. Em 2024, a instituição iniciou o planejamento e desenvolvimento de políticas de atendimento a egressos, com o objetivo de oferecer suporte contínuo e fortalecer o vínculo com seus graduados após a formatura.

Análise dos Resultados:

- **Preparação para o Futuro:** A instituição está se preparando para manter um relacionamento contínuo com os futuros egressos, desde o início das turmas de graduação.
- **Planejamento de Desenvolvimento Profissional:** Há o planejamento de oferecer novos cursos, extensão e eventos de capacitação como parte da estratégia de relacionamento com os futuros egressos.
- **Desenvolvimento de Políticas de Acompanhamento:** A pesquisa identificou a necessidade de desenvolver políticas de acompanhamento estruturadas para os futuros formandos.

Pontos Trabalhados:

- **Fragilidade:** Ainda não há um programa estruturado de acompanhamento de egressos, pois as primeiras turmas ainda não se formaram.

- **Potencialidade:** Existe o potencial de organização e desenvolvimento de uma política de acompanhamento de egressos.
- **Ações Futuras:**
 - Desenvolvimento de estratégias de comunicação permanente com os futuros egressos, desde o início de suas jornadas acadêmicas.
 - Planejamento de um programa de acompanhamento estruturado para os futuros formandos, visando a transição para o mercado de trabalho.

Sugestões de Melhoria Contínua:

- **Criação de Banco de Dados Previamente:** Implementar a criação de um banco de dados de alunos para ter os dados, já em fase de desenvolvimento dos alunos, facilitando assim a comunicação no futuro.
- **Criação de Canais de Comunicação:** planejar a criação de Canais de comunicação com os futuros egressos ainda durante o período que o aluno frequenta as aulas, para gerar relacionamento.
- **Formação de uma comunidade:** Planejar como será formada uma comunidade entre os alunos e futuros egressos.

6.10. DIMENSÃO 10: Sustentabilidade Financeira

A Dimensão 10, que avalia a Sustentabilidade Financeira da instituição, demonstrou em 2024 um cenário de investimentos contínuos e uma gestão financeira sólida e responsável por parte do Instituto Racine de Educação Superior - RACINE. A instituição manteve seu compromisso com o crescimento e desenvolvimento, investindo recursos significativos para assegurar a continuidade e expansão de suas atividades. Essa abordagem refletiu uma gestão financeira prudente e orientada para o futuro.

Análise dos Resultados:

- **Investimentos Estratégicos:** A instituição continuou a alocar recursos significativos em áreas estratégicas, demonstrando um planejamento financeiro de longo prazo e um compromisso com o desenvolvimento sustentável.

- **Solidez Financeira:** A gestão financeira da IES foi avaliada positivamente, indicando a capacidade da instituição de manter suas operações e cumprir seus compromissos financeiros.

Pontos Trabalhados:

- **Fragilidade:**
 - A dependência dos recursos da mantenedora e o elevado número de alunos bolsistas podem representar desafios para a sustentabilidade financeira a longo prazo.
- **Potencialidade:**
 - A introdução de novos cursos representa uma oportunidade de expansão e diversificação das fontes de receita.
 - Existe um potencial para desenvolver um plano de captação de recursos mais robusto, explorando parcerias e investimentos externos.
- **Ações Implementadas em 2024:**
 - A mantenedora manteve seu compromisso de investimento contínuo na formação dos alunos.
 - A instituição iniciou o planejamento e desenvolvimento de novos cursos para expandir sua oferta educacional.

Sugestões de Melhoria Contínua:

- **Revisão Estratégica da Política de Bolsas:**
 - Desenvolver um modelo de bolsas que equilibre a acessibilidade com a sustentabilidade financeira, explorando parcerias e fontes de financiamento externas.
- **Diversificação e Ampliação de Fontes de Receita:**

- Elaborar um plano estratégico de captação de recursos, que inclua a busca por parcerias com empresas, organizações e órgãos públicos.
- Ampliar a oferta de cursos de extensão e pós-graduação, buscando aumentar a geração de receita própria.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O metódico processo de avaliação conduzido em 2024 culmina em uma análise reflexiva, direcionando o planejamento estratégico do Instituto Racine de Educação Superior - RACINE para o futuro. A análise dos dados revela um cenário predominantemente positivo, com a expressiva maioria dos indicadores de desempenho atingindo os patamares de excelência designados como "Muito Bom" ou "Bom". Este resultado atesta a qualidade intrínseca dos serviços educacionais oferecidos pela instituição.

Contudo, a avaliação evidencia a necessidade de um compromisso contínuo com a melhoria, especialmente nas áreas onde os indicadores não alcançaram os níveis desejados. Uma análise aprofundada das estratégias adotadas, dos pontos fortes e das fragilidades identificadas emerge como um elemento crucial para o desenvolvimento de planos de ação estratégicos. Este processo inaugura a consolidação de uma cultura de avaliação sistemática, que servirá como base para a tomada de decisões institucionais informadas e estratégicas.

A instituição reafirma seu compromisso com a excelência educacional e a busca incessante pela melhoria contínua. Através de um processo de avaliação participativo e sistemático, o Instituto Racine de Educação Superior - RACINE almeja fortalecer sua posição como referência no ensino superior. A equipe diretiva, ciente da relevância desta avaliação, empenhar-se-á na implementação das melhorias propostas, em colaboração com toda a comunidade acadêmica.

O presente relatório, ratificado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) em ata de reunião, será submetido ao sistema e-MEC e servirá como instrumento orientador durante as avaliações *in loco* conduzidas no Instituto Racine de Educação Superior - RACINE.

São Paulo, 27 de março de 2025.

Presidente da CPA - Lucas José Campanha

Representante do Corpo Docente – Elis Roberta Monteiro

Representante do Corpo Discente – Fabiano Domingues

Representante do Corpo Técnico Administrativo – Lilian Cardoso

Representante da Sociedade Civil – Lucio de Oliveira