

**RELATÓRIO DA AUTOAVALIAÇÃO
INSTITUCIONAL
ANO REFERÊNCIA: 2025 - ANUAL**

São Paulo/SP
Março/2026

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. 09
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. 14
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. 45
4.3.	AVALIE A ATUAÇÃO DOS SEUS DOCENTES POR DISCIPLINA: Comprometimento como educador.....	Pág. 61
4.4.	AVALIE A ATUAÇÃO DOS SEUS DOCENTES POR DISCIPLINA: Eficácia docente/condução da disciplina.....	Pág. 78
5.	RESULTADO DA AVALIAÇÃO PELO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO.....	Pág. 93
5.1.	Percepção própria do colaborador.....	Pág. 94
5.2.	RESULTADOS DA AVALIAÇÃO PELO CORPO DOCENTE.....	Pág. 103
5.3.	RESULTADO DA AVALIAÇÃO DO COORDENADOR DO CURSO.....	Pág. 110
5.4.	CONSOLIDADOS.....	Pág. 113
6.	RESULTADOS E SUGESTÕES DE MELHORIAS E AS 10 DIMENSÕES.....	Pág. 115
6.1.	DIMENSÃO 1: A missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional.....	Pág. 117
6.2.	DIMENSÃO 2: A política para o ensino, pesquisa, pós-graduação.....	Pág. 118
6.3.	DIMENSÃO 3: A responsabilidade social da Instituição.....	Pág. 120
6.4.	DIMENSÃO 4: A comunicação com a sociedade.....	Pág. 122
6.5.	DIMENSÃO 5: As políticas de pessoal.....	Pág. 123
6.6.	DIMENSÃO 6: Organização e gestão da instituição.....	Pág. 124
6.7.	DIMENSÃO 7: Infraestrutura física.....	Pág. 126
6.8.	DIMENSÃO 8: Planejamento e avaliação.....	Pág. 128
6.9.	DIMENSÃO 9: Políticas De Atendimento a Estudantes e Egressos.....	Pág. 129
6.10.	DIMENSÃO 10: Sustentabilidade Financeira.....	Pág. 131
7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	Pág. 132

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	Crislaine Melo
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

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

2. AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

A Avaliação Institucional consolida-se como um instrumento estratégico fundamental para a aferição e o desenvolvimento da qualidade do ensino superior no Brasil. Estruturada como um processo cíclico e ininterrupto, essa dinâmica permite que a Instituição, a partir de um diagnóstico preciso de sua própria realidade operacional e acadêmica, formule planos de ação assertivos. Por meio deste autoconhecimento, torna-se possível aprimorar sistematicamente a excelência da educação promovida e alcançar patamares crescentes de desempenho.

2.1. Apresentação

O Relatório Final de Autoavaliação do **Instituto Racine de Educação Superior (RACINE)** consolida-se como o referencial estratégico para todos os agentes envolvidos no processo de avaliação institucional. Este documento reflete o compromisso contínuo da instituição com a excelência e a melhoria permanente da qualidade do ensino superior.

As análises conduzidas ao longo das etapas estabelecidas pela **Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES)** fundamentam as atividades da CPA, fornecendo subsídios técnicos, recomendações e critérios essenciais para o aprimoramento das políticas de avaliação.

A fase de consolidação compreende a elaboração, divulgação e análise crítica deste Relatório Final. Este estágio é determinante para o balanço do processo avaliativo, permitindo mensurar os impactos dos resultados na evolução qualitativa da IES.

Cabe ressaltar que a implementação de uma política estruturada, de um programa perene e de uma comissão de avaliação atuante representou um desafio significativo, dada a complexidade inerente à cultura de avaliação no cenário educacional brasileiro.

O **Instituto Racine**, credenciado pela Portaria nº 249, de 9 de abril de 2022, tem consolidado sua trajetória com avanços significativos em diversas frentes de gestão acadêmica. Ao longo desse período, a instituição aprimorou seus processos de autoavaliação, resultando no amadurecimento das práticas conduzidas pela **CPA**. Dentre as principais ações implementadas, destacam-se:

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

O **Instituto Racine** consolida-se como uma IES comprometida com a ética, a formação de excelência e a alta qualificação dos profissionais em suas áreas de atuação. Pautada por esses valores, a instituição define sua **MISSÃO** como:

“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

A avaliação de desempenho institucional tem como propósito fundamental subsidiar o processo decisório e o aprimoramento das políticas da **IES**. Este esforço contínuo visa assegurar que a instituição atenda plenamente às expectativas da comunidade acadêmica e responda com eficácia às demandas do contexto social em que esteve inserida ao longo do ano letivo de **2025**.

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 de coleta de dados consistiu em um questionário estruturado, desenvolvido para mensurar o desempenho da instituição em conformidade com as **dez dimensões estabelecidas pelo SINAES**. O formulário foi aplicado diretamente aos agentes avaliadores, garantindo a representatividade dos diversos segmentos acadêmicos.

Com o objetivo de quantificar os níveis de satisfação e motivação, o questionário utilizou uma escala de cinco pontos para cada indicador, viabilizando o tratamento estatístico e a análise quantitativa dos resultados.

As questões foram formuladas de modo que o avaliador selecionasse uma única alternativa numérica por item. Adicionalmente, o instrumento disponibilizou campos específicos para observações qualitativas, permitindo o registro de comentários e sugestões que enriquecem a interpretação dos dados e fundamentam as ações de melhoria.

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

O processo avaliativo abrangeu dimensões estratégicas, incluindo a **Avaliação Institucional**, a **Infraestrutura**, e o desempenho da **Diretoria**, **Coordenação**, **Corpo Docente** e **Discente**. Os instrumentos foram aplicados a todos os segmentos da comunidade acadêmica: alunos, professores, corpo técnico-administrativo e dirigentes.

Quanto aos eixos de Avaliação Institucional e Infraestrutura, os indicadores estão consolidados nos gráficos apresentados na sequência. No que tange à gestão e ao corpo docente, os dados forneceram subsídios fundamentais para a governança da IES. Embora os índices tenham se mantido satisfatórios em sua totalidade, as informações foram tratadas como ferramentas de melhoria contínua.

Nesse contexto, os docentes foram avaliados individualmente e os resultados compartilhados em reuniões privadas com a Coordenação de Curso. Esses encontros tiveram caráter estritamente formativo, permitindo o alinhamento de expectativas, o reconhecimento de pontos de excelência e a construção conjunta de planos de ação para a superação de eventuais fragilidades.

A percepção discente sobre a atuação docente estruturou-se em torno dos seguintes eixos temáticos:

- 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.

A autoavaliação institucional contou com a participação ativa e engajada do corpo docente e dos colaboradores técnico-administrativos. Os indicadores resultantes evidenciaram uma notável convergência entre as percepções de ambos os setores, o que ratifica o sólido alinhamento cultural da instituição. Embora os resultados tenham sido classificados como altamente favoráveis, a análise transversal dos dados permitiu identificar oportunidades estratégicas para o contínuo aprimoramento institucional.

É imperativo ressaltar que a estrutura organizacional da Faculdade — caracterizada por um quadro docente e administrativo de dimensões compactas — atua como um facilitador da proximidade interpessoal e da agilidade nos fluxos de comunicação interna. Essa configuração singular permitiu que as sugestões de melhoria fossem debatidas com alta assertividade, otimizando o planejamento de intervenções diretas na gestão acadêmica e administrativa, com impacto imediato na qualidade do curso de **Gestão Hospitalar**.

3.1. RESULTADOS DA AVALIAÇÃO PELOS DISCENTES

Os resultados consolidados neste relatório derivam das respostas obtidas por meio do instrumento de avaliação aplicado ao corpo discente. O universo da pesquisa compreendeu a totalidade dos **12 alunos** regularmente matriculados no curso de **Gestão Hospitalar** do **Instituto Racine de Educação Superior** durante o ano letivo de **2025**.

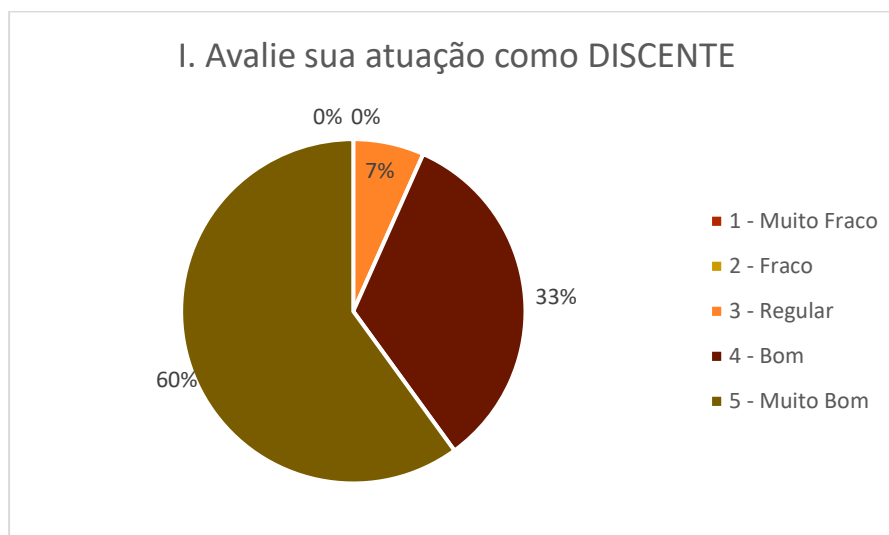
Cabe destacar que a pesquisa registrou a participação de **100% dos discentes**, configurando um censo completo que assegura máxima fidedignidade e relevância estatística às análises apresentadas.

Os dados estão estruturados em representações gráficas, acompanhadas de suas respectivas análises interpretativas. As propostas de melhorias e os planos de ação decorrentes destes indicadores serão detalhados oportunamente no **Capítulo 5**.

3.1.1. DISCENTES

Os indicadores apresentados a seguir consolidam as respostas obtidas por meio dos instrumentos de avaliação aplicados ao corpo discente. A coleta de dados contemplou a participação de alunos de todas as turmas e períodos do curso de graduação do Instituto Racine, assegurando uma visão sistêmica e abrangente da percepção acadêmica sobre a instituição.

Gráfico 1 – Consolidados da Atuação como discente



Fonte: CPA, 2025

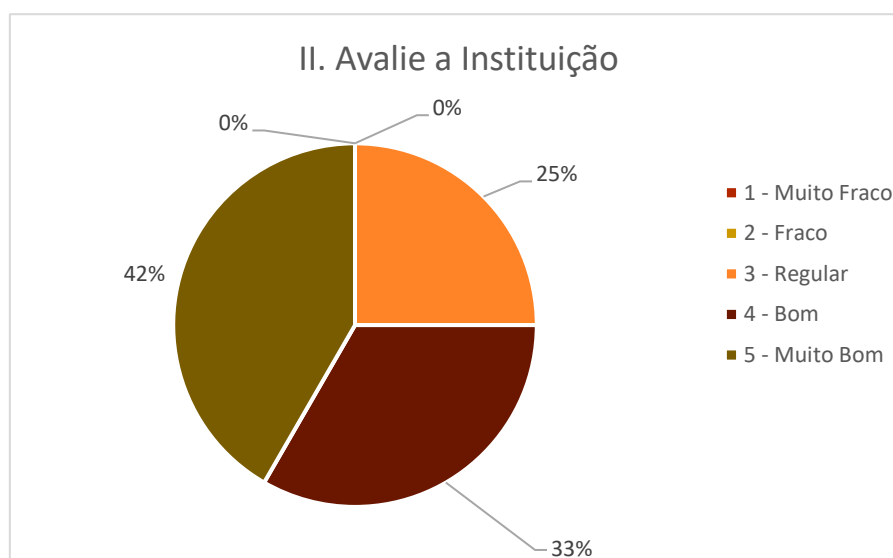
O gráfico acima apresenta o panorama da autoavaliação do corpo discente quanto ao seu próprio desempenho acadêmico no curso de Gestão Hospitalar. Os dados revelam um alto grau de engajamento e compromisso com o processo de aprendizagem, com **60%** dos alunos classificando sua atuação como "**Muito Bom**" e **33%** como "**Bom**".

Dessa forma, observa-se que a vasta maioria dos estudantes (**93%**) percebe seu rendimento de forma positiva, o que sugere uma correlação direta entre as metodologias aplicadas e a motivação do grupo. Por outro lado, uma parcela restrita de **7%** dos discentes avalia seu desempenho como "**Regular**", não havendo registros de avaliações nos níveis "Fraco" ou "Muito Fraco".

Estes indicadores são fundamentais para a CPA, pois demonstram que o perfil do aluno e as estratégias de retenção do Instituto Racine estão alinhados, resultando em uma percepção de sucesso acadêmico consolidada.

3.1.2. AVALIE A INSTITUIÇÃO

Gráfico 2 – Avaliação da Instituição



Fonte: CPA, 2025

Os indicadores referentes à percepção discente sobre o Instituto Racine revelam um cenário de aprovação majoritária, com **75%** dos alunos somando as avaliações nos níveis "**Bom**" (**33%**) e "**Muito Bom**" (**42%**). Este resultado reflete um sólido grau de satisfação com o ambiente acadêmico e as políticas institucionais adotadas para o curso de **Gestão Hospitalar**, consolidando a imagem de uma instituição comprometida com a qualidade.

No entanto, é imperativo que a gestão institucional dedique atenção estratégica à parcela de **25%** dos discentes que avaliam a instituição como "**Regular**". Embora esse índice não configure reprovação direta, ele representa um contingente significativo cujas expectativas não estão sendo plenamente atendidas. Identificar as causas raízes desta percepção, sejam elas relacionadas à infraestrutura, ao suporte administrativo ou ao projeto pedagógico, é crucial para fundamentar as intervenções diretas que serão detalhadas no Plano de Ações da CPA (Cap. 5).

A ausência de avaliações nos níveis "Fraco" ou "Muito Fraco" é um indicador positivo de sustentabilidade institucional, mas não deve induzir à complacência. Pelo contrário, estes dados reforçam a necessidade de aprimoramento contínuo das práticas institucionais. A CPA, portanto, assume o papel de bússola para a gestão, guiando a implementação de melhorias que garantam a manutenção do padrão de excelência acadêmica e a elevação da satisfação de todo o corpo discente do **Instituto Racine**.

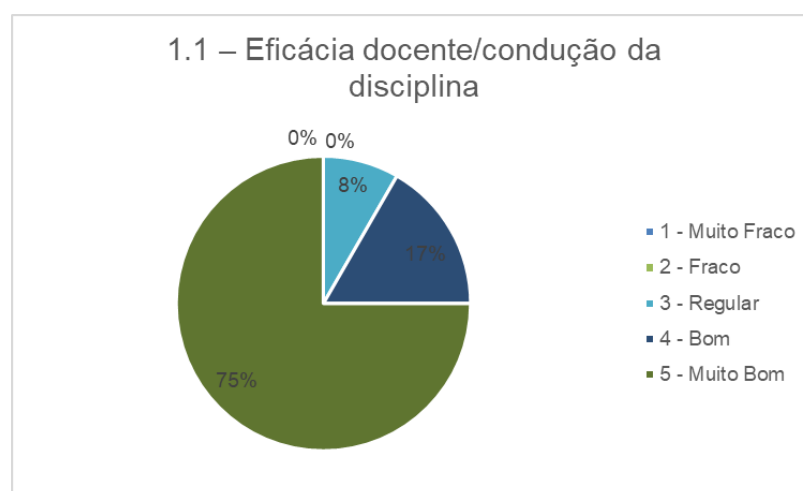
3.2. AVALIE A ATUAÇÃO DOS SEUS DOCENTES POR DISCIPLINA

O presente instrumento de avaliação contemplou as disciplinas integrantes dos **Ciclos 4 e 5**, ministradas ao longo do primeiro e segundo semestres do ano letivo de **2025**. O escopo da análise abrange as unidades curriculares do curso de graduação em **Gestão Hospitalar**, tendo como base as percepções registradas por um universo de **12 alunos** que mantiveram frequência regular e participação ativa nas atividades acadêmicas do período.

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

Os indicadores consolidados no gráfico a seguir demonstram a performance pedagógica e técnica do docente responsável pela unidade curricular de **Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional**, no âmbito do curso de graduação em **Gestão Hospitalar**.

Gráfico 3 – Eficácia do docente da condução da disciplina Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional



Fonte: CPA, 2025

Os indicadores de eficácia docente na condução da unidade curricular de **Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional** revelam um desempenho de alta performance. A análise quantitativa demonstra que uma expressiva maioria de **75%** dos discentes classifica a atuação do professor como "**Muito Bom**", enquanto **17%** a avaliam como "**Bom**". Somados, esses índices conferem à disciplina um patamar de **92% de aprovação positiva**, evidenciando o domínio técnico e a competência pedagógica do docente no curso de **Gestão Hospitalar**.

Observa-se uma parcela de **8%** de avaliações no nível "**Regular**", sem ocorrências nas categorias "Fraco" ou "Muito Fraco". Embora o índice de satisfação seja amplamente dominante, a CPA mantém seu compromisso com a excelência, integrando esses dados ao ciclo de melhoria contínua da instituição.

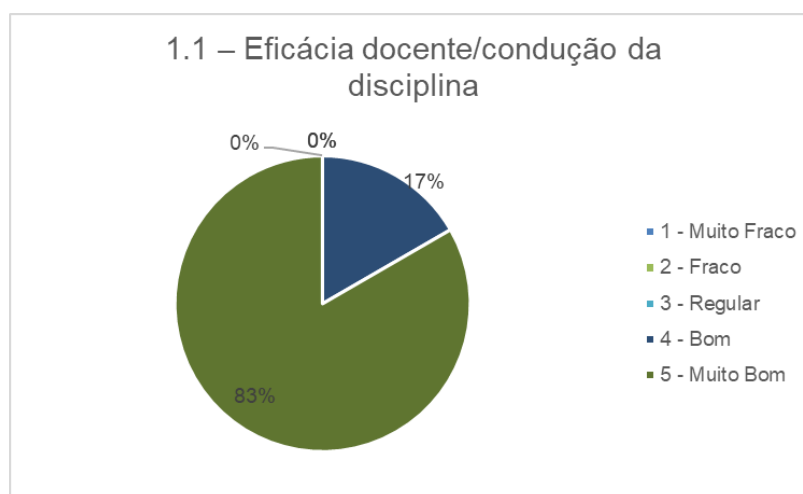
Neste cenário, a Direção Acadêmica identifica a oportunidade de mapear as estratégias didáticas e as metodologias ativas empregadas nesta disciplina, cujos resultados sugerem um alto engajamento discente. O objetivo é converter essas evidências em um referencial de **boas práticas pedagógicas**, incentivando o compartilhamento de experiências entre o corpo docente para fortalecer a qualidade do ensino em todas as áreas do **Instituto Racine**.

Adicionalmente, a instituição reforça sua política de desenvolvimento profissional, estimulando o docente a manter a atualização constante frente às normativas de saúde ocupacional, garantindo que o ensino permaneça alinhado às exigências críticas do mercado de gestão de saúde.

3.2.2. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Gestão da Inovação e Competitividade”

O gráfico a seguir demonstra o desempenho do docente responsável pela disciplina de Gestão da Inovação e Competitividade ministrada para curso de graduação em Gestão Hospitalar.

Gráfico 4 - Eficácia do docente da condução da disciplina Gestão da Inovação e Competitividade



Fonte: CPA, 2025

O gráfico acima detalha a performance pedagógica do docente responsável pela unidade curricular de **Gestão da Inovação e Competitividade**, componente estratégico do curso de graduação em **Gestão Hospitalar**. Os indicadores revelam um cenário de excelência absoluta: **83%** dos discentes classificam a condução da disciplina como "**Muito Bom**" e **17%** como "**Bom**".

A análise dos dados permite aferir que **100% das avaliações situam-se no espectro positivo**, com total ausência de menções nos níveis "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco". Este resultado é um forte indicativo de que a metodologia de ensino e a transposição didática utilizadas estão em plena consonância com as expectativas do corpo discente e com o nível de complexidade exigido pela temática de inovação no setor de saúde.

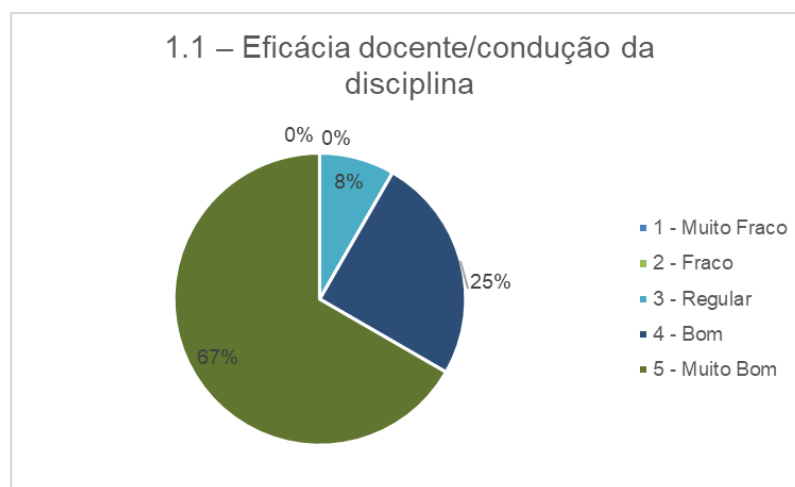
Dada a natureza desta disciplina, que exige constante atualização e visão de mercado, o elevado índice de satisfação corrobora a competência do docente em integrar conceitos de competitividade à realidade prática das organizações hospitalares. Para a CPA, este desempenho consolidado deve ser utilizado como um modelo de referência institucional, reforçando a importância de manter perfis docentes que aliem sólida base teórica a uma visão estratégica e inovadora.

Em suma, a eficácia docente nesta unidade curricular é um dos pilares de qualidade do curso, devendo a instituição promover a manutenção desta excelência através de incentivos à produção acadêmica e ao contínuo desenvolvimento de práticas de ensino disruptivas.

3.2.3. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Modelos de Gestão em Serviço de Saúde”

O gráfico apresentado a seguir demonstra a avaliação desempenho do docente na condução da disciplina Modelos de Gestão em Serviço de Saúde, segundo a avaliação dos discentes.

Gráfico 5 - Eficácia do docente da condução da disciplina Modelos de Gestão em Serviço de Saúde



Fonte CPA, 2025

Os indicadores de performance docente na disciplina de **Modelos de Gestão em Serviço de Saúde** evidenciam um alto índice de aprovação discente. A análise quantitativa revela que **92%** dos alunos avaliam a condução da disciplina de forma positiva, sendo **67%** no nível "**Muito Bom**" e **25%** no nível "**Bom**". Este resultado valida a eficácia das estratégias de ensino adotadas e o alinhamento do conteúdo com as demandas formativas do curso de **Gestão Hospitalar**.

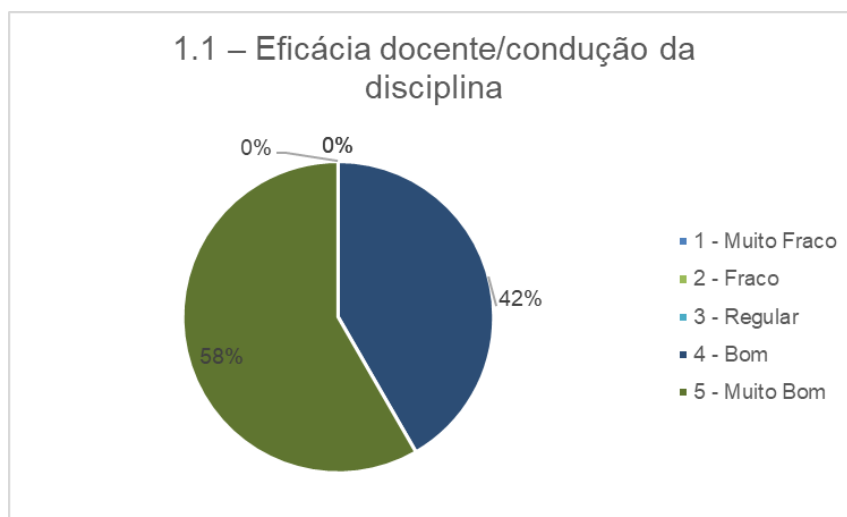
Observa-se, ainda, uma parcela de **8%** das avaliações na categoria "**Regular**", não havendo registros de desempenho insuficiente (Fraco ou Muito Fraco). Embora a satisfação seja amplamente majoritária, a CPA interpreta esses dados como um subsídio para o aprimoramento contínuo. A natureza desta disciplina, que é o cerne da atuação profissional em saúde, exige um acompanhamento constante da coordenação para garantir que as competências gerenciais transmitidas acompanhem as evoluções do setor.

Neste contexto, o **Instituto Racine** mantém seu compromisso com a excelência acadêmica, incentivando o docente a buscar o constante refinamento pedagógico e a integração de estudos de caso contemporâneos. A manutenção desse elevado padrão de entrega é fundamental para assegurar que os discentes desenvolvam uma visão sistêmica e crítica sobre os modelos de gestão vigentes, preparando-os de forma assertiva para os desafios do mercado de trabalho.

3.2.4. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Arquitetura Hospitalar”

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

Gráfico 6 - Eficácia do docente da condução da disciplina Arquitetura Hospitalar



Fonte CPA, 2025

A avaliação discente referente à unidade curricular de **Arquitetura Hospitalar** revela um cenário de plena aprovação e conformidade pedagógica. Os indicadores demonstram que **100% dos alunos** situam o desempenho docente no espectro positivo, sendo **58%** na categoria "**Muito Bom**" e **42%** na categoria "**Bom**".

Diferente de ciclos anteriores, observa-se a **total ausência** de avaliações nos níveis "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco". Este resultado é particularmente expressivo, pois indica que a metodologia de ensino e a abordagem técnica adotadas pelo docente conseguiram mitigar eventuais dificuldades de aprendizagem, atendendo satisfatoriamente à totalidade do corpo discente matriculado no curso de **Gestão Hospitalar**.

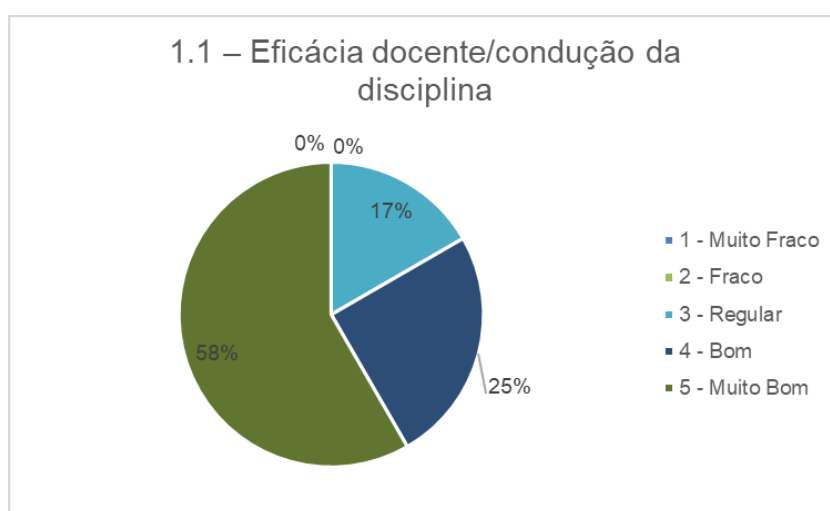
Para a CPA, a convergência absoluta de opiniões positivas sobre esta disciplina sinaliza uma transposição didática eficiente de conteúdos complexos — fundamentais para a compreensão do ambiente físico e assistencial de saúde. A instituição deve capitalizar este resultado, consolidando as práticas pedagógicas empregadas como um referencial de sucesso. O compromisso contínuo será o de manter este padrão de excelência, incentivando o docente a

integrar novas tendências e normativas de infraestrutura em saúde, garantindo o protagonismo acadêmico do **Instituto Racine** nesta área.

3.2.5. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Tele Consulta e Consultoria Digital”

O gráfico a seguir apresenta a avaliação dos discentes sobre o desempenho do docente na disciplina de Tele Consulta e Consultoria Digital.

Gráfico 7 - Eficácia do docente da condução da disciplina Tele Consulta e Consultoria Digital



Fonte: CPA, 2025

Os indicadores de desempenho docente na unidade curricular de **Teleconsulta e Consultoria Digital** revelam uma percepção majoritariamente favorável, com **83%** dos discentes situando a condução da disciplina entre os níveis "**Bom**" (**58%**) e "**Muito Bom**" (**25%**). Este resultado demonstra que a transposição dos conteúdos de saúde digital está sendo processada de forma satisfatória pela grande maioria do corpo discente do curso de **Gestão Hospitalar**.

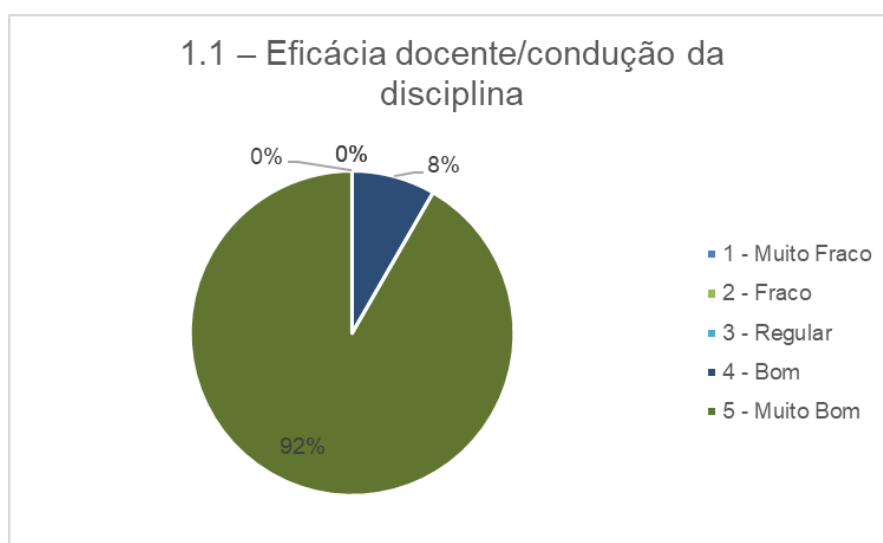
Contudo, observa-se uma parcela de **17%** de avaliações na categoria "**Regular**". Por se tratar de uma disciplina que lida com inovações tecnológicas e novos modelos de assistência, esse índice sinaliza uma oportunidade para a CPA e a Coordenação de Curso investigarem possíveis lacunas na curva de aprendizado ou na infraestrutura de suporte digital. A ausência de avaliações nos níveis "Fraco" ou "Muito Fraco" assegura que não há uma ruptura pedagógica, mas indica que as expectativas de uma parte dos alunos em relação à aplicabilidade prática ou ao suporte técnico podem ser mais elevadas.

Nesse contexto, o **Instituto Racine** orienta a manutenção do diálogo acadêmico e o incentivo ao docente para a exploração de metodologias ativas que aproximem ainda mais o conteúdo das ferramentas de mercado. O objetivo institucional é converter os índices "Regulares" em percepções de excelência, garantindo que a disciplina de Teleconsulta e Consultoria Digital permaneça como um diferencial competitivo e inovador na formação de nossos gestores hospitalares.

3.2.6. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Liderança e Gestão de Equipes”

Este gráfico a seguir detalha a avaliação dos alunos sobre o desempenho do professor na disciplina de Liderança e Gestão de Equipes.

Gráfico 8 - Eficácia do docente da condução da disciplina Liderança e Gestão de Equipes



Fonte: CPA, 2025

Os indicadores de desempenho docente na disciplina de **Liderança e Gestão de Equipes** revelam um cenário de excelência e alta aprovação discente. A análise quantitativa demonstra que a totalidade das avaliações (**100%**) situa-se no espectro positivo, com expressivos **92%** dos alunos classificando a condução da disciplina como "**Muito Bom**" e **8%** como "**Bom**".

A ausência de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" ratifica o domínio pleno do docente sobre as competências comportamentais e gerenciais exigidas pela

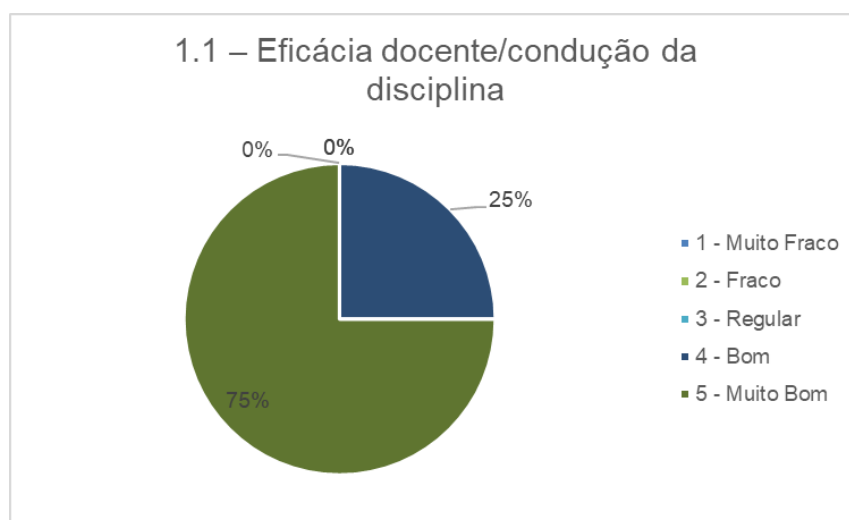
disciplina. Este resultado sugere que a transposição didática foi altamente eficiente, logrando êxito em engajar o corpo discente do curso de **Gestão Hospitalar** em temas críticos como o desenvolvimento de lideranças e a coordenação de equipes de alta performance. Para a CPA e a Direção Acadêmica, este índice de **92% de excelência máxima** (Muito Bom) posiciona a disciplina como um *benchmark* interno para o **Instituto Racine**. Tal performance deve ser reconhecida como um exemplo de sucesso pedagógico, onde a teoria e a prática da gestão de pessoas se encontram de forma harmônica e motivadora.

O compromisso institucional permanece voltado à manutenção desse padrão de entrega, incentivando o compartilhamento dessas metodologias de sucesso com os demais pares, visando a disseminação de práticas de ensino que priorizem a interatividade e a aplicação prática imediata no ambiente hospitalar.

3.2.7. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Tópicos Integradores III – Gestão Hospitalar”

O gráfico a seguir demonstra o desempenho do docente responsável pela disciplina de Tópicos Integradores III – Gestão Hospitalar ministrada para curso de graduação em Gestão Hospitalar.

Gráfico 9 - Eficácia do docente da condução da disciplina Tópicos Integradores III – Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

Os indicadores consolidados no gráfico acima detalham a percepção discente sobre a performance do docente na unidade curricular de **Tópicos Integradores III – Gestão Hospitalar**. Os resultados evidenciam um alto patamar de reconhecimento acadêmico, com **75%** dos alunos atribuindo o conceito "**Muito Bom**" e **25%** o conceito "**Bom**".

A **convergência total (100%)** das avaliações no espectro positivo, somada à ausência de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco", atesta a eficácia da estratégia pedagógica adotada. Este resultado é particularmente relevante para uma disciplina de natureza integradora, pois demonstra que o docente logrou êxito em sintetizar os conhecimentos transversais do curso, promovendo uma visão holística e aplicada da gestão em saúde.

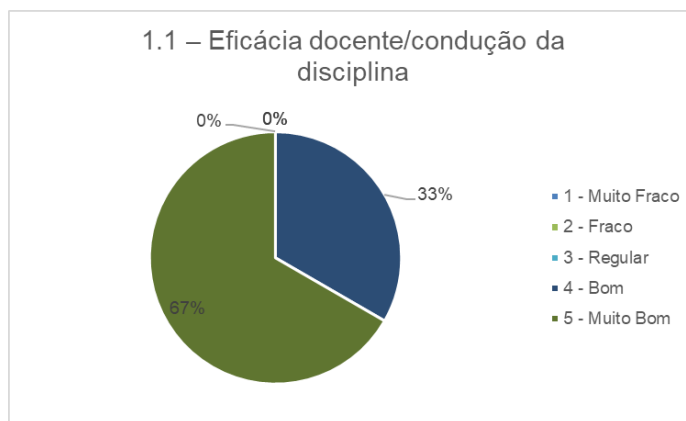
Para o **Instituto Racine**, este desempenho reflete o compromisso com a qualidade do ensino e a competência do corpo docente em engajar os discentes em discussões complexas e interdisciplinares. A instituição reconhece esta excelência e incentiva a continuidade de práticas inovadoras que mantenham o elevado nível de satisfação e o pleno desenvolvimento das competências profissionais dos estudantes.

A relação de disciplinas apresentada a seguir refere-se ao segundo semestre de 2025. 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 “Gestão de Serviços de Documentação Hospitalar”

A avaliação dos alunos sobre o desempenho do professor na disciplina de Gestão de Serviços de Documentação Hospitalar é detalhada no gráfico a seguir.

Gráfico 10 - Eficácia do docente da condução da disciplina Gestão de Serviços de Documentação Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

Os indicadores consolidados no gráfico acima detalham a percepção discente sobre a performance do docente na unidade curricular de **Gestão de Serviços de Documentação Hospitalar**. Os resultados evidenciam um alto patamar de conformidade e satisfação, com **67%** dos alunos atribuindo o conceito "**Muito Bom**" e **33%** o conceito "**Bom**".

A **convergência total (100%)** das avaliações no espectro positivo, somada à inexistência de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco", atesta a eficácia da transposição didática. Este resultado é particularmente relevante para uma disciplina técnica que envolve normas, prontuários e processos de faturamento e auditoria, demonstrando que o docente logrou êxito em tornar o conteúdo prático e compreensível para o corpo discente de **Gestão Hospitalar**.

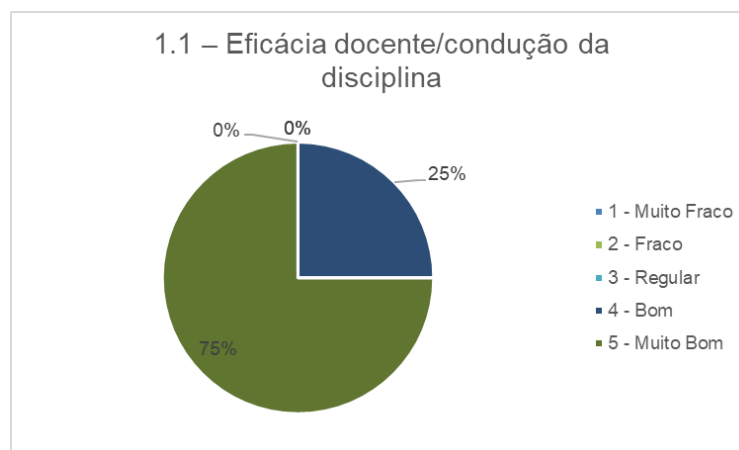
Para a CPA e a Direção Acadêmica, este desempenho reflete o compromisso com o rigor técnico e a competência em engajar os discentes em discussões essenciais para a segurança e a governança de dados em saúde. A instituição reconhece esta excelência e incentiva a continuidade de práticas que integrem as atualizações normativas do setor à dinâmica de sala de aula.

Em suma, a eficácia docente nesta unidade curricular é um dos pilares de sustentação da qualidade do curso no ano letivo de **2025**, devendo a instituição promover a manutenção desta excelência através do incentivo constante ao aperfeiçoamento pedagógico e técnico.

3.2.9. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Gestão de Plano de Saúde”

A seguir, o gráfico apresenta a avaliação dos alunos sobre o desempenho do professor na disciplina de Gestão de Plano de Saúde.

Gráfico 11 - Eficácia do docente da condução da disciplina Gestão de Plano de Saúde



Fonte: CPA, 2025

Os indicadores de performance docente na unidade curricular de **Gestão de Planos de Saúde** revelam um altíssimo grau de satisfação e conformidade pedagógica. A análise quantitativa demonstra que **100% dos discentes** avaliam a condução da disciplina de forma positiva, com uma distribuição de **75%** no nível "**Muito Bom**" e **25%** no nível "**Bom**".

Diferente de períodos anteriores, observa-se a **total inexistência** de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco". Este resultado é extremamente expressivo, dado que a gestão de saúde suplementar é um tema de alta complexidade técnica e regulatória. A convergência das respostas indica que o docente obteve pleno sucesso na transposição didática, conseguindo engajar a totalidade da turma e transmitir com clareza os mecanismos operacionais e estratégicos do setor.

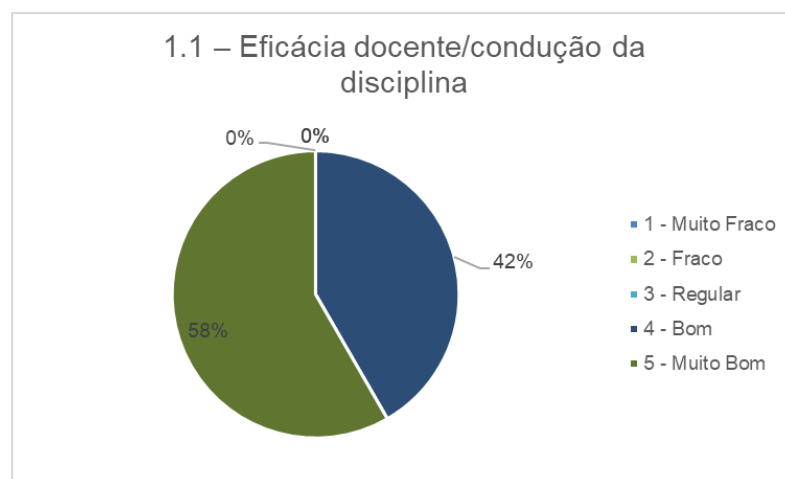
Para a CPA e a Direção Acadêmica, este desempenho consolida a disciplina como um ponto forte do curso no ano letivo de **2025**. A instituição reconhece a competência do docente em alinhar a teoria acadêmica às práticas de mercado, incentivando a manutenção deste padrão de excelência. Este cenário de plena aprovação serve como evidência da maturidade do corpo docente do **Instituto Racine** e do acerto na escolha das metodologias de ensino para temas de alta especialização.

Em suma, a eficácia docente em Gestão de Planos de Saúde é notável, refletindo um ambiente de aprendizado otimizado e um corpo discente altamente satisfeito com a entrega pedagógica realizada.

3.2.10. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Gestão Hospitalar e Qualidade no Atendimento”

O gráfico a seguir apresenta a avaliação dos discentes sobre o desempenho do docente na disciplina Gestão Hospitalar e Qualidade no Atendimento.

Gráfico 12 - Eficácia do docente da condução da disciplina Gestão Hospitalar e Qualidade no Atendimento



Fonte: CPA, 2025

A avaliação discente referente à unidade curricular de **Gestão Hospitalar e Qualidade no Atendimento** revela um cenário de plena conformidade acadêmica e satisfação. Os indicadores demonstram que **100% dos alunos** situam o desempenho docente no espectro positivo, com **58%** das avaliações no nível "**Muito Bom**" e **42%** no nível "**Bom**".

A inexistência de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" ratifica a eficácia da condução pedagógica. Este resultado é particularmente estratégico para o curso, visto que a disciplina trata do pilar central da formação: a qualidade assistencial e a eficiência na gestão de serviços de saúde. A convergência absoluta de opiniões positivas sugere que o docente logrou êxito em equilibrar o rigor teórico com a aplicação prática, engajando os discentes em temas essenciais para a sustentabilidade hospitalar.

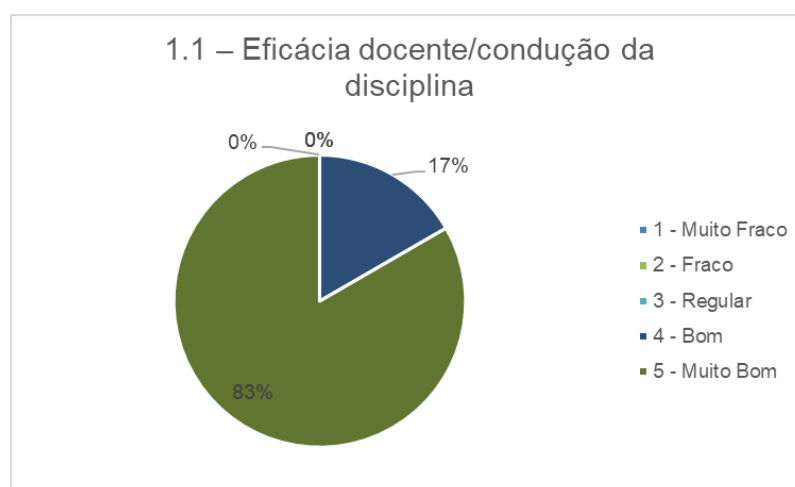
Para o **Instituto Racine**, este desempenho consolida a disciplina como uma referência de qualidade no ano letivo de **2025**. A instituição reconhece a competência do docente e incentiva a continuidade de práticas que priorizem a humanização e a inovação nos processos de atendimento. O compromisso institucional será o de capitalizar este sucesso, promovendo o compartilhamento destas metodologias com o restante do corpo docente, visando a manutenção deste padrão de excelência em toda a graduação.

Em suma, a eficácia docente nesta unidade curricular é clara, refletindo o acerto pedagógico e a alta valorização dos discentes quanto à entrega acadêmica realizada.

3.2.11. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Empreendedorismo.”

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

Gráfico 13 - Eficácia do docente da condução da disciplina Empreendedorismo



Fonte: CPA, 2025

Os indicadores consolidados no gráfico acima detalham a percepção discente sobre a performance do docente na unidade curricular de **Empreendedorismo**. Os resultados evidenciam um cenário de excelência acadêmica, com **83%** dos alunos atribuindo o conceito "**Muito Bom**" e **17%** o conceito "**Bom**".

A **convergência absoluta (100%)** das avaliações no espectro positivo, somada à inexistência de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco", atesta a eficácia da transposição didática. Este resultado é particularmente relevante para o curso de **Gestão Hospitalar**, pois demonstra que o docente obteve pleno êxito em engajar os discentes na cultura da inovação e do intraempreendedorismo, competências fundamentais para a modernização das instituições de saúde contemporâneas.

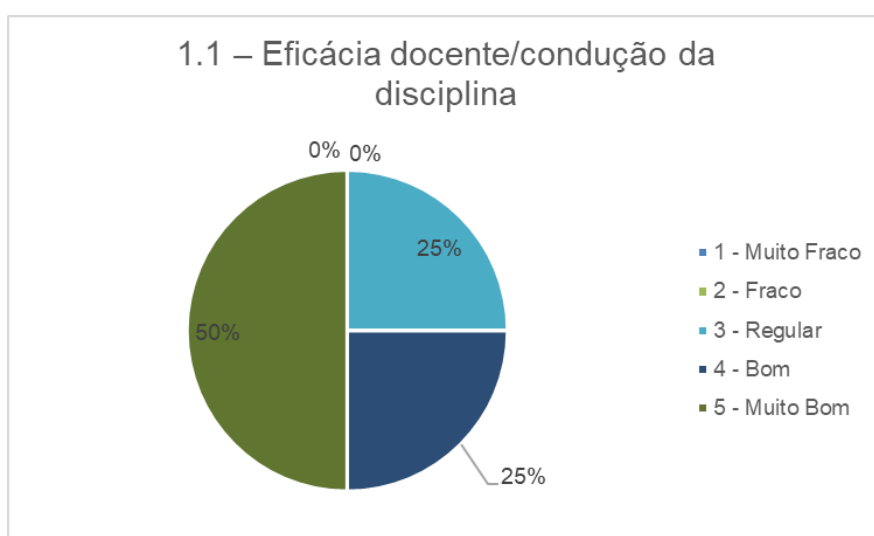
Para o **Instituto Racine**, este desempenho reflete o compromisso com a qualidade do ensino e a competência do corpo docente em transformar conceitos teóricos de gestão em ferramentas práticas e motivadoras. A instituição reconhece esta performance de destaque no ano letivo de **2025** e incentiva a continuidade de práticas pedagógicas que estimulem a criatividade e a visão de mercado dos futuros gestores.

Em suma, a eficácia docente na disciplina de Empreendedorismo é excelente, consolidando-se como um pilar de alta satisfação discente e um exemplo de sucesso no processo de ensino-aprendizagem.

3.2.12. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina “Hotelaria Hospitalar.”

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

Gráfico 14 - Eficácia do docente da condução da disciplina Hotelaria Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

Os indicadores de performance docente na unidade curricular de **Hotelaria Hospitalar** revelam uma percepção majoritariamente positiva, com **75%** dos discentes situando a condução da disciplina entre os níveis "**Bom**" (**25%**) e "**Muito Bom**" (**50%**). Este resultado demonstra que a transposição dos conteúdos relacionados à gestão de serviços de hospitalidade e apoio está sendo processada de forma satisfatória por três quartos da turma.

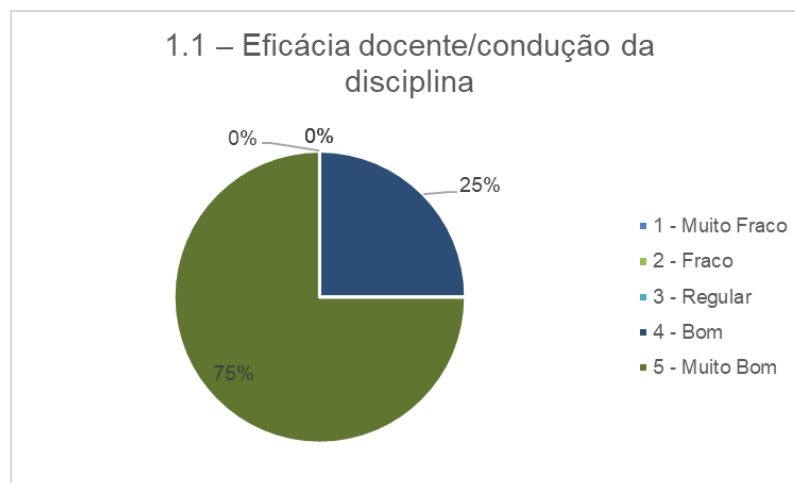
Contudo, observa-se uma parcela de **25%** de avaliações na categoria "**Regular**". Por ser uma disciplina que impacta diretamente a percepção de valor e o acolhimento no ambiente de saúde, esse índice sinaliza uma oportunidade para que a CPA e a Coordenação de Curso investiguem possíveis lacunas entre a expectativa dos alunos e a abordagem pedagógica utilizada. A ausência de avaliações nos níveis "Fraco" ou "Muito Fraco" assegura que a base pedagógica é sólida, mas o percentual no nível mediano indica que há espaço para o refinamento de metodologias ou maior integração com casos práticos de mercado.

Neste cenário, o **Instituto Racine** orienta que sejam mapeadas as sugestões qualitativas para entender se a insatisfação parcial reside na densidade do conteúdo ou na dinâmica de sala de aula. O objetivo institucional é elevar esses indicadores para o patamar de excelência, garantindo que a Hotelaria Hospitalar seja percebida como um diferencial estratégico na formação do gestor, focando na melhoria da experiência do paciente.

3.2.13. Eficácia Docente/ Condução da Disciplina "Tópicos Integradores IV – Gestão Hospitalar"

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

Gráfico 15 - Eficácia do docente da condução da disciplina Tópicos Integradores IV – Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

Os indicadores consolidados no gráfico acima detalham a percepção discente sobre a performance do docente na unidade curricular de **Tópicos Integradores IV – Gestão Hospitalar**. Os resultados evidenciam um alto patamar de reconhecimento acadêmico, com **75%** dos alunos atribuindo o conceito "**Muito Bom**" e **25%** o conceito "**Bom**".

A **convergência absoluta (100%)** das avaliações no espectro positivo, somada à total ausência de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco", atesta a eficácia da estratégia pedagógica. Este resultado é particularmente estratégico, pois Tópicos Integradores IV representa uma das etapas finais de consolidação de competências do curso. A performance docente demonstra que os alunos estão concluindo este ciclo com uma percepção clara de síntese e aplicação prática dos conhecimentos em **Gestão Hospitalar**.

Para o **Instituto Racine**, este desempenho reflete o compromisso com a qualidade na etapa de conclusão do curso, onde o desafio pedagógico de integrar diversas áreas do conhecimento é superado com excelência. A instituição reconhece esta performance e incentiva a manutenção de métodos que priorizem a visão sistêmica e a preparação final do discente para os desafios complexos do mercado de trabalho em saúde.

Em suma, a eficácia docente nesta unidade curricular é notável, consolidando-se como um pilar de alta satisfação e sucesso no processo de ensino-aprendizagem no ano letivo de **2025**.

4. AVALIAÇÃO POR DISCIPLINA FRENTE AO RELACIONAMENTO COM DISCENTE

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

A seção a seguir detalha os indicadores relativos à dimensão "Relacionamento Acadêmico", mapeando a interação entre o corpo discente e os docentes do curso de Gestão Hospitalar.

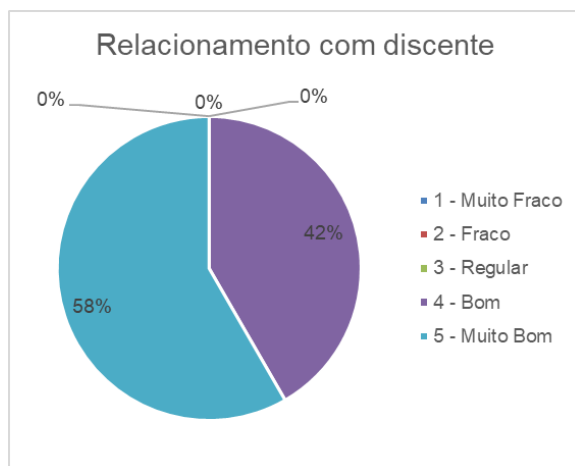
A estrutura de apresentação dos dados mantém a consistência metodológica da seção anterior, organizando-se cronologicamente por etapas formativas: inicialmente, apresentam-se os resultados referentes às unidades curriculares do 2º Ciclo, seguidos pela análise das disciplinas que compõem o 4º Ciclo do ano letivo de 2025.

Esta segmentação permite uma análise comparativa da evolução do engajamento e da maturidade do relacionamento acadêmico ao longo da jornada do estudante no Instituto Racine, evidenciando a eficácia das políticas de acolhimento e suporte pedagógico em diferentes estágios da graduação.

4.1.1. Relacionamento com discente da disciplina Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional

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

Gráfico 16 - Relacionamento com discente na disciplina Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional



Fonte: CPA, 2025

O gráfico acima detalha a percepção discente quanto à qualidade da interação e do suporte acadêmico na unidade curricular de **Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional**. Os dados revelam um cenário de plena harmonia e eficácia relacional, com **58%** dos alunos classificando o relacionamento como "**Muito Bom**" e **42%** como "**Bom**".

A **convergência total (100%)** das avaliações no espectro positivo, com absoluta ausência de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco", demonstra que o docente logrou êxito em estabelecer um canal de comunicação aberto e seguro. Este resultado é fundamental para o curso de **Gestão Hospitalar**, pois sugere a criação de um ambiente de aprendizagem propício ao debate técnico e à análise crítica de processos, onde o erro é tratado como oportunidade de desenvolvimento e o acerto como consolidação de competências.

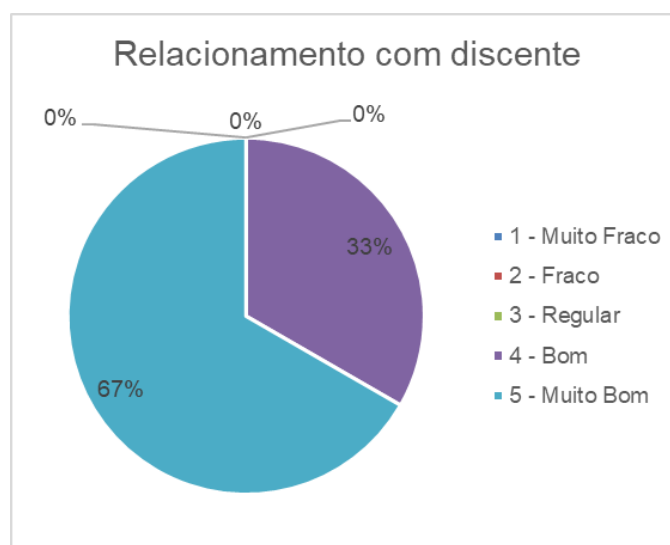
Este panorama ratifica a capacidade do docente em promover um clima organizacional em sala de aula que favorece o engajamento discente. A prática de encorajamento e o suporte contínuo refletem-se na satisfação integral da turma, consolidando o relacionamento docente-discente como um facilitador do processo de ensino-aprendizagem.

Para o **Instituto Racine**, este desempenho é um indicador de excelência na gestão do corpo docente, reafirmando o compromisso com uma formação que valoriza não apenas o conteúdo técnico, mas também a dimensão humana e o acolhimento acadêmico.

4.1.2. Relacionamento com discente da disciplina Gestão da Inovação e Competitividade

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

Gráfico 17 - Relacionamento com discente na disciplina Gestão da Inovação e Competitividade



Fonte: CPA, 2025

Os indicadores de interação acadêmica na unidade curricular de **Gestão da Inovação e Competitividade** revelam um cenário de plena satisfação e engajamento. A análise quantitativa demonstra que **100% dos discentes** avaliam o relacionamento com o docente de forma positiva, com **67%** situando a experiência no nível "**Muito Bom**" e **33%** no nível "**Bom**".

A inexistência de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" ratifica a eficácia do docente em estabelecer uma dinâmica de proximidade e suporte. Em uma disciplina que exige pensamento disruptivo e análise de cenários competitivos, a construção de um ambiente de confiança é um diferencial estratégico. Os dados sugerem que o docente obteve sucesso em promover um espaço de interlocução segura, onde o debate de ideias e a análise crítica de "erros e acertos" são utilizados como ferramentas pedagógicas de encorajamento ao desenvolvimento profissional.

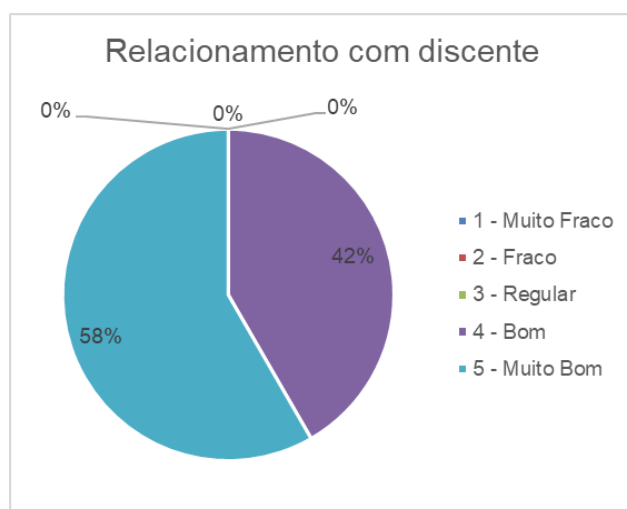
Este panorama reflete a capacidade do corpo docente do **Instituto Racine** em aliar o rigor técnico à sensibilidade no trato acadêmico, criando um clima de aprendizado produtivo e motivador. Para a CPA, este resultado consolida a percepção de que as políticas institucionais de acolhimento e a postura proativa do professor em sala de aula estão em total consonância com as expectativas dos alunos de **Gestão Hospitalar**.

Em suma, a avaliação do relacionamento docente-discente nesta unidade curricular é um reflexo da maturidade pedagógica da instituição, devendo este desempenho ser reconhecido e valorizado como um pilar de sustentação da qualidade do curso.

4.1.3. Relacionamento com discente da disciplina Modelos de Gestão em Serviço de Saúde

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

Gráfico 18 - Relacionamento com discente na disciplina Modelos de Gestão em Serviço de Saúde



Fonte: CPA, 2025

O gráfico acima detalha a percepção do corpo discente quanto à qualidade da interação acadêmica na unidade curricular de **Modelos de Gestão em Serviço de Saúde**. Os indicadores revelam um cenário de plena conformidade e satisfação, com **100% das avaliações situadas no espectro positivo**: 58% dos alunos classificam o relacionamento como "**Muito Bom**" e 42% como "**Bom**".

A **total ausência** de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" é um dado extremamente relevante para a CPA. Este resultado indica que o docente obteve sucesso integral em estabelecer uma dinâmica de comunicação eficaz e um ambiente de acolhimento pedagógico, superando as lacunas de relacionamento identificadas em ciclos avaliativos anteriores.

Para o curso de **Gestão Hospitalar**, a construção de um relacionamento sólido nesta disciplina é estratégica, pois permite que temas complexos sobre modelos assistenciais sejam debatidos com transparência e engajamento. A convergência das respostas positivas ratifica que

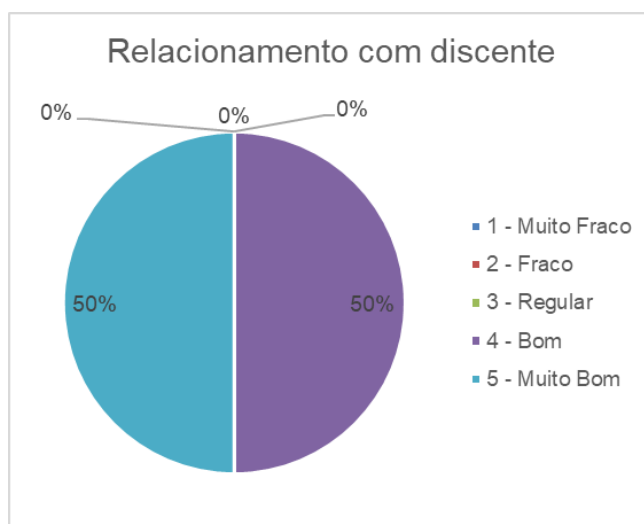
o docente atua como um facilitador do aprendizado, promovendo um clima de confiança que incentiva a participação ativa e a troca de experiências entre os discentes.

Em suma, a avaliação do relacionamento docente-discente nesta unidade curricular reflete a excelência do corpo docente do **Instituto Racine** em 2025, devendo este desempenho ser reconhecido como um indicador de sucesso das políticas de aprimoramento da relação acadêmica.

4.1.4. Relacionamento com discente da disciplina Arquitetura Hospitalar

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

Gráfico 19 - Relacionamento com discente na disciplina Arquitetura Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

A análise dos indicadores de relacionamento acadêmico na unidade curricular de **Arquitetura Hospitalar** evidencia um cenário de total aprovação e estabilidade. Os dados demonstram que **100% do corpo discente** avalia a interação com o docente de forma positiva, com os resultados divididos de maneira perfeitamente equitativa: **50%** no nível "**Muito Bom**" e **50%** no nível "**Bom**".

A absoluta inexistência de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" atesta o êxito do professor em estabelecer um canal de comunicação claro, acessível e produtivo. Por se tratar de uma disciplina de caráter técnico-espacial — que exige a

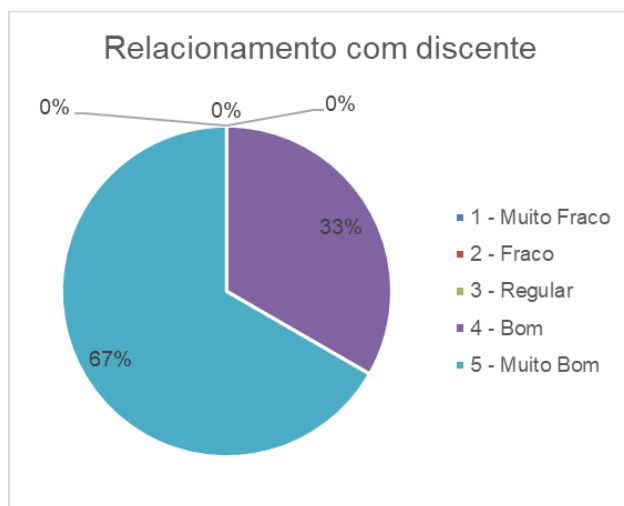
compreensão de normativas de vigilância sanitária, fluxos assistenciais e infraestrutura física — , a construção de um ambiente de confiança é vital para garantir que os alunos sintam segurança para sanar dúvidas e desenvolver raciocínio crítico.

A distribuição exata das avaliações positivas reflete uma percepção madura e consolidada da turma quanto ao suporte pedagógico oferecido. Para a CPA e a Direção Acadêmica do **Instituto Racine**, este desempenho valida a postura acolhedora e profissional do docente, configurando-se como um modelo bem-sucedido de interação interpessoal no ano letivo de **2025**. A recomendação institucional é a manutenção deste padrão de escuta ativa e proximidade acadêmica.

4.1.5. Relacionamento com discente da disciplina Tele Consulta e Consultoria Digital

Através do gráfico abaixo, podemos observar a avaliação do relacionamento com o discente na disciplina Tele Consulta e Consultoria Digital.

Gráfico 20 - Relacionamento com discente na disciplina Tele Consulta e Consultoria Digital



Fonte: CPA, 2025

A dimensão relacional na unidade curricular de **Teleconsulta e Consultoria Digital** apresenta índices de excelência, com a totalidade da turma avaliando a interação em sala de aula de forma positiva. Os dados consolidados indicam que **67%** dos discentes consideram o relacionamento "**Muito Bom**" e os demais **33%** o classificam como "**Bom**".

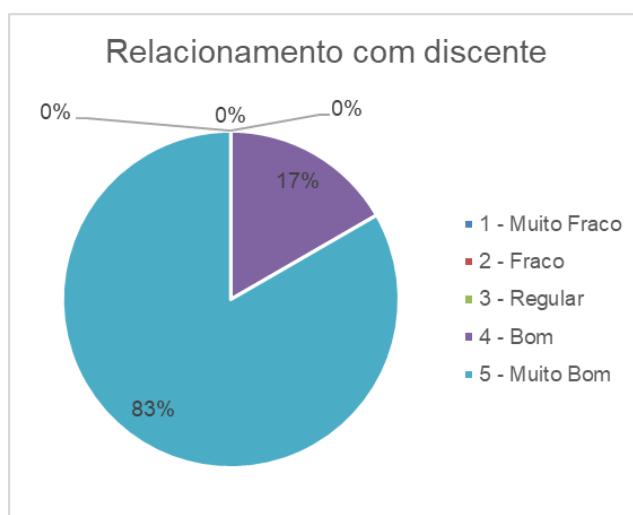
Neste componente curricular, que inerentemente aborda a mediação tecnológica e a inovação remota na assistência à saúde, a capacidade de estabelecer um vínculo próximo e empático ganha relevância ímpar. A ausência de menções "Regular" ou negativas evidencia a superação de eventuais distanciamentos causados pela temática digital. A condução da disciplina demonstrou alta competência em criar um ambiente integrador, onde o diálogo flui com naturalidade e o suporte técnico e acadêmico ao aluno é constante.

O resultado ratifica a eficácia das metodologias interativas adotadas, comprovando que a clareza na comunicação e o acolhimento pedagógico são fatores decisivos para o alto engajamento. Este padrão de interação serve como um modelo prático de excelência para o curso, demonstrando como aliar o rigor das novas tecnologias em saúde a um relacionamento acadêmico sólido e produtivo no ano letivo de **2025**.

4.1.6. Relacionamento com discente da disciplina Liderança e Gestão de Equipes

O gráfico abaixo mostra a avaliação do relacionamento docente-discente na disciplina Liderança e Gestão de Equipes.

Gráfico 21 - Relacionamento com discente na disciplina Liderança e Gestão de Equipes



Fonte: CPA, 2025

A avaliação do relacionamento interpessoal na disciplina de **Liderança e Gestão de Equipes** apresenta resultados de excelência e alta aprovação. Os indicadores de 2025 revelam

que **100% dos alunos** endossam a postura do docente, concentrando-se expressivos **83%** no nível "**Muito Bom**" e **17%** no nível "**Bom**".

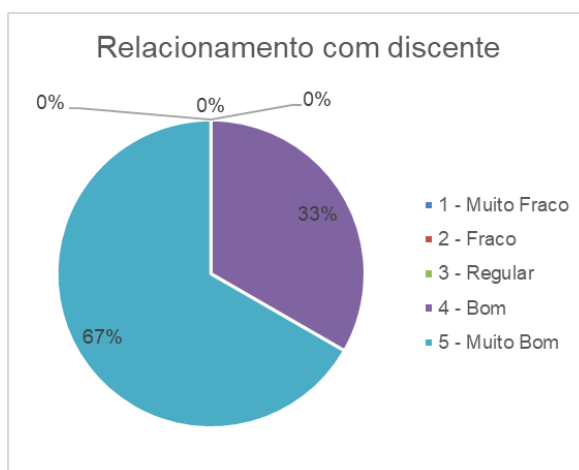
A total ausência de avaliações medianas ("Regular") ou negativas ("Fraco" / "Muito Fraco") comprova a coerência entre a teoria ensinada e a prática exercida em sala de aula. Em uma disciplina focada no desenvolvimento de habilidades gerenciais, a capacidade do professor de estabelecer conexões autênticas, praticar a escuta ativa e engajar a turma atua como o principal laboratório prático para os futuros gestores hospitalares. O docente, neste caso, valida o conteúdo por meio de seu próprio comportamento.

Este desempenho ratifica o alinhamento do docente com as diretrizes do **Instituto Racine**. A Direção Acadêmica reconhece este índice de 83% de satisfação máxima como um referencial incontestável de qualidade. A recomendação institucional é mapear as dinâmicas de integração utilizadas nesta turma e incorporá-las ao programa de formação continuada do corpo docente, elevando o padrão de relacionamento interpessoal em todo o curso.

4.1.7. Relacionamento com discente da disciplina Tópicos Integradores III – Gestão Hospitalar

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

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



A avaliação da dinâmica relacional na unidade curricular de **Tópicos Integradores III – Gestão Hospitalar** apresenta um cenário de excelência e engajamento integral. Os dados consolidados demonstram que **100% dos discentes** aprovam a interação com o docente, concentrando-se **67%** no nível "**Muito Bom**" e **33%** no nível "**Bom**".

A ausência absoluta de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" atesta a competência do docente em mediar o ambiente acadêmico. Por se tratar de uma disciplina integradora — cujo objetivo central é conectar saberes de múltiplas áreas da gestão em saúde —, a construção de um relacionamento pautado na clareza e na abertura ao diálogo não é apenas desejável, mas um requisito técnico imperativo. Os números comprovam que o professor obteve êxito em estabelecer um espaço seguro para o debate construtivo, a resolução de problemas complexos e a síntese de ideias.

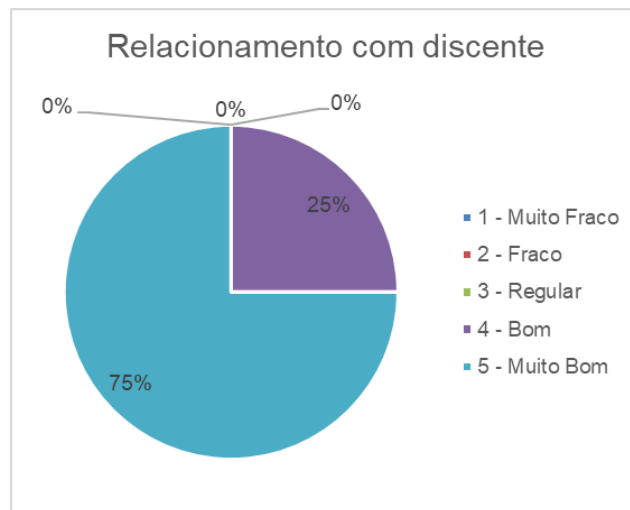
Este desempenho encerra as avaliações deste ciclo com um indicador de alta performance. A postura do docente reflete o alinhamento com as diretrizes de acolhimento e rigor exigidas pelo **Instituto Racine**, garantindo o pleno desenvolvimento acadêmico dos estudantes.

A relação de disciplinas apresentada a seguir refere-se ao segundo semestre de 2025. Os dados compilados representam a avaliação dos discentes quanto ao relacionamento com o docente de cada disciplina durante o referido período

4.1.8. Relacionamento com discente da disciplina Gestão de Serviços de Documentação Hospitalar

O gráfico abaixo apresenta a avaliação dos discentes sobre o relacionamento com o docente na disciplina Gestão de Serviços de Documentação Hospitalar.

Gráfico 23 - Relacionamento com discente na disciplina Gestão de Serviços de Documentação Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

Os indicadores da dimensão relacional na disciplina de Gestão de Serviços de Documentação Hospitalar evidenciam um cenário de excelência. A análise quantitativa atesta que 100% dos discentes avaliam a interação com o docente positivamente, com os resultados distribuídos em 75% para o conceito "**Muito Bom**" e 25% para "**Bom**".

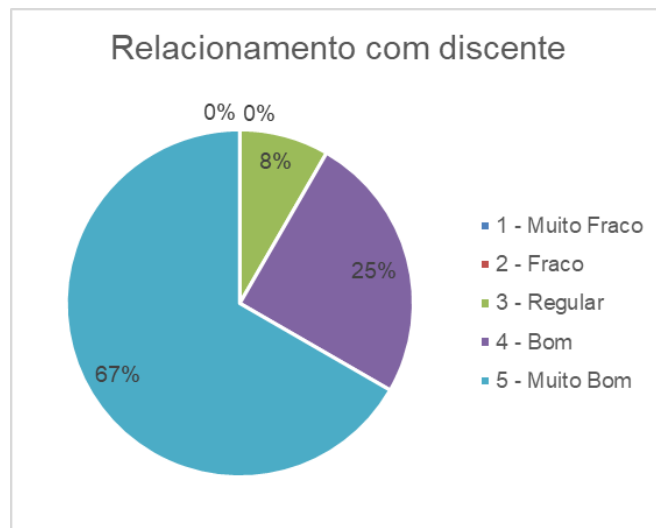
A ausência absoluta de avaliações medianas ("Regular") ou negativas ratifica a eficácia comunicacional do professor. Tratando-se de um componente curricular do 4º ciclo, focado em processos técnicos, auditoria e normativas de prontuários, a clareza didática e a abertura para esclarecimento de dúvidas são determinantes para o engajamento da turma. Os dados comprovam que o docente estabeleceu uma interlocução direta e segura, facilitando a compreensão e a aplicação prática da governança de dados em saúde.

Este índice consolida o padrão de qualidade exigido pelo Instituto Racine. A dinâmica adotada serve de referência para a condução de disciplinas processuais e burocráticas, demonstrando de forma inequívoca que o rigor técnico se fortalece quando alinhado a um relacionamento acadêmico produtivo e acessível.

4.1.9. Relacionamento com discente da disciplina Gestão de Plano de Saúde

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

Gráfico 24 - Relacionamento com discente na disciplina Gestão de Plano de Saúde



Fonte: CPA, 2025

Os indicadores da dimensão relacional na disciplina de Gestão de Plano de Saúde revelam um cenário amplamente favorável e produtivo. A análise quantitativa demonstra que 92% dos discentes avaliam a interação com o docente de forma positiva, com 67% classificando a experiência como "**Muito Bom**" e 25% como "**Bom**".

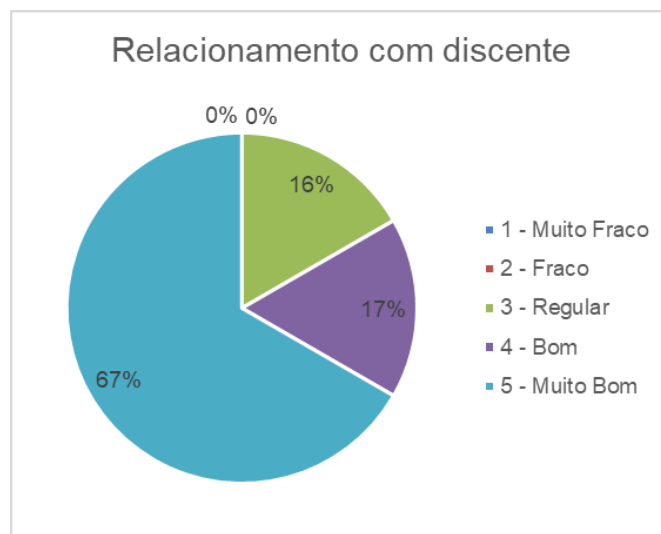
Registra-se, contudo, um índice de 8% na categoria "**Regular**". Tratando-se de um componente do 4º ciclo focado na complexidade da saúde suplementar e em suas regulamentações, a comunicação em sala de aula precisa ser isenta de ruídos. Embora esse percentual seja minoritário e não invalide a alta eficácia geral do professor, ele funciona como um indicador pontual para a gestão acadêmica.

A orientação institucional é que a coordenação mapeie, junto ao docente, se essa parcela de avaliações medianas decorre da densidade técnica inerente ao conteúdo ou de alguma dinâmica específica de relacionamento. O objetivo é intervir de forma cirúrgica para sanar eventuais distanciamentos, garantindo que a comunicação e o acolhimento atinjam o patamar de excelência para a totalidade da turma.

4.1.10. Relacionamento com discente da disciplina Gestão Hospitalar e Qualidade no Atendimento

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

Gráfico 25 - Relacionamento com discente na disciplina Gestão Hospitalar e Qualidade no Atendimento



Fonte: CPA, 2025

A avaliação da dimensão relacional na unidade curricular de **Gestão Hospitalar e Qualidade no Atendimento** indica uma aprovação majoritária, porém acompanhada de um ponto de atenção gerencial. Os dados atestam que **84%** dos discentes avaliam a interação com o docente de maneira positiva, sendo **67%** no nível "**Muito Bom**" e **17%** no nível "**Bom**".

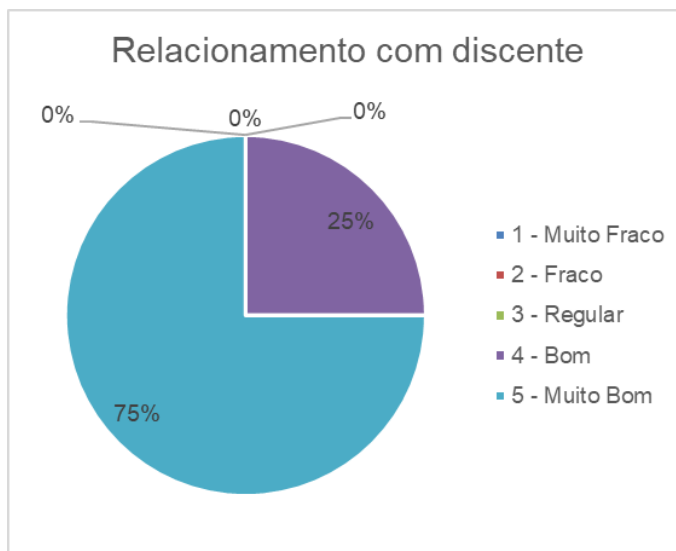
O indicador crítico neste ciclo é o registro de **16%** das avaliações na categoria "**Regular**". Tratando-se de uma disciplina cujo escopo técnico é exatamente a *Qualidade no Atendimento*, a dinâmica interpessoal estabelecida pelo docente em sala de aula atua como o principal laboratório prático para os discentes. Esse percentual mediano sinaliza a existência de ruídos na comunicação ou falhas no acolhimento pedagógico. A postura do professor deve, obrigatoriamente, refletir a excelência assistencial e relacional que é exigida na teoria.

Para assegurar o padrão de qualidade do **Instituto Racine** neste 4º ciclo, a recomendação é uma intervenção pontual da Coordenação de Curso junto ao docente. É necessário identificar as causas dessa percepção mediana e alinhar a conduta em sala de aula, garantindo que a prática relacional do professor seja perfeitamente coerente com as competências de humanização e qualidade ensinadas aos futuros gestores.

4.1.11. Relacionamento com discente da disciplina Empreendedorismo

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

Gráfico 26 - Relacionamento com discente na disciplina Empreendedorismo



Fonte: CPA, 2025

A avaliação da dimensão relacional na unidade curricular de Empreendedorismo revela um cenário de aprovação absoluta. Os indicadores quantitativos demonstram que 100% do corpo discente classifica a interação com o docente de forma positiva, com uma distribuição de 75% no nível "**Muito Bom**" e 25% no nível "**Bom**".

A erradicação total de avaliações medianas ("**Regular**") ou negativas atesta o domínio do professor na condução da turma. Em uma disciplina de Empreendedorismo — que exige engajamento contínuo, estímulo à criatividade e um espaço seguro para a proposição de ideias disruptivas —, o relacionamento interpessoal é a base do processo de aprendizagem. Os dados confirmam que o docente estabeleceu um ambiente colaborativo e de alta confiança, essencial para a formação de gestores hospitalares com perfil proativo e intraempreendedor.

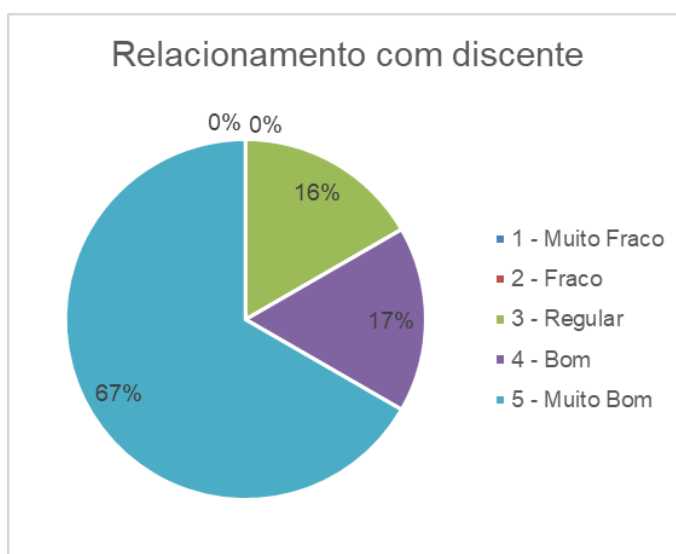
Este resultado valida as práticas pedagógicas adotadas e consolida a disciplina como uma referência de interação bem-sucedida neste 5º ciclo de 2025. O desempenho ratifica a capacidade do corpo docente do Instituto Racine em aliar a cultura de inovação à excelência

relacional, devendo este modelo de engajamento ser reconhecido e valorizado pela gestão acadêmica.

4.1.12. Relacionamento com discente da disciplina Hotelaria Hospitalar

A avaliação do relacionamento com o discente na disciplina Hotelaria Hospitalar está no gráfico abaixo.

Gráfico 27 - Relacionamento com discente na disciplina Hotelaria Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

A avaliação da dimensão relacional na unidade curricular de **Hotelaria Hospitalar** indica uma aprovação majoritária por parte da turma, mas revela um importante ponto de atenção para a gestão acadêmica. Os dados quantitativos atestam que **84%** dos discentes avaliam a interação com o docente de forma positiva, com **67%** classificando-a no nível "**Muito Bom**" e **17%** no nível "**Bom**".

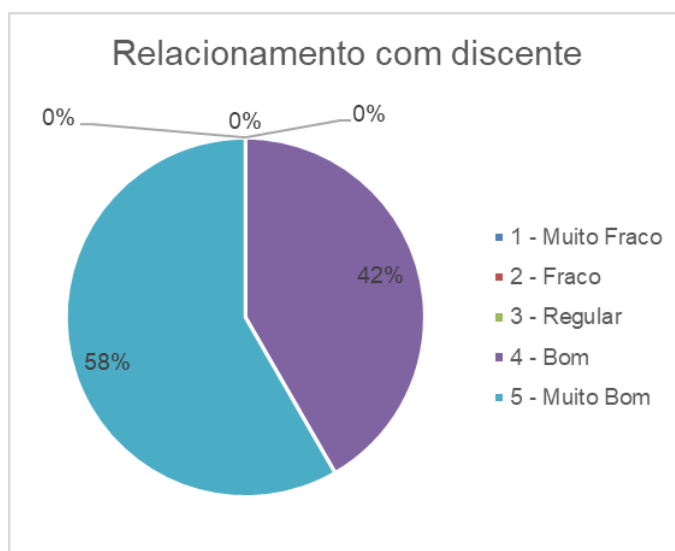
O indicador que exige acompanhamento técnico é o registro de **16%** das avaliações na categoria "**Regular**". Em uma disciplina cujo eixo central é o acolhimento, a humanização e a excelência na experiência do paciente, a conduta relacional do docente deve servir como o modelo prático primário para os futuros gestores. Este índice mediano aponta para possíveis falhas na comunicação, na empatia ou na receptividade pedagógica. A teoria da hospitalidade perde força se não for vivenciada na dinâmica entre professor e aluno.

Para a Direção do **Instituto Racine**, este cenário requer um alinhamento pontual com o docente responsável. É imperativo investigar as causas dessa percepção mediana e assegurar que a postura interpessoal do professor seja perfeitamente coerente com os pilares de hospitalidade que alicerçam a ementa da disciplina, corrigindo esta rota e garantindo a excelência relacional para o próximo semestre.

4.1.13. Relacionamento com discente da disciplina Tópicos Integradores IV – Gestão Hospitalar

O gráfico abaixo apresenta a avaliação dos discentes sobre o relacionamento com o docente na disciplina Tópicos Integradores IV – Gestão Hospitalar.

Gráfico 28 - Relacionamento com discente na disciplina Tópicos Integradores IV – Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

A avaliação da dimensão relacional na unidade curricular de Tópicos Integradores IV – Gestão Hospitalar demonstra um cenário de plena aprovação e maturidade acadêmica. A análise quantitativa revela que 100% do corpo discente avalia a interação com o docente de forma positiva, com 58% atribuindo o conceito "**Muito Bom**" e 42% o conceito "**Bom**".

A **total ausência** de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" atesta o domínio do professor na condução desta etapa final de formação. Tratando-se de uma disciplina de síntese, desenhada para integrar múltiplos saberes gerenciais e exigir alta

capacidade de resolução de problemas, o estabelecimento de um relacionamento pautado na confiança e no diálogo aberto é fundamental. Os indicadores comprovam que o docente superou o papel de transmissor de conteúdo para atuar como um verdadeiro mentor, oferecendo a segurança necessária para que os alunos estruturem seu pensamento crítico.

Para o Instituto Racine, este resultado consolida o fechamento do 5º ciclo com excelência. A performance valida as escolhas pedagógicas da instituição e evidencia o preparo do corpo docente em garantir que os alunos concluam a graduação amparados por um relacionamento acadêmico sólido, propício à transição segura para os desafios do mercado de trabalho.

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

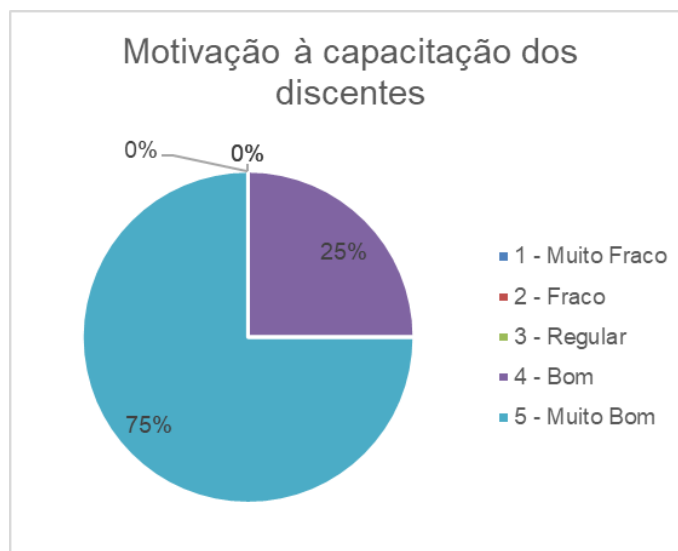
A excelência educacional no Instituto Racine tem como pilar central o engajamento e a motivação contínua dos discentes para a própria capacitação. O protagonismo do aluno no processo de aprendizagem é um fator determinante não apenas para o seu desenvolvimento técnico e gerencial, mas também para a consolidação dos objetivos institucionais e métricas de sucesso do curso de Gestão Hospitalar.

Neste contexto, esta seção consolida os indicadores referentes à dimensão "Motivação à Capacitação". O escopo a seguir detalha o impacto das estratégias pedagógicas e iniciativas acadêmicas implementadas para fomentar o engajamento dos estudantes, mapeando os resultados obtidos nas unidades curriculares ao longo do ano letivo de 2025.

4.2.1. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional

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

Gráfico 29 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional



Fonte: CPA, 2025

Os indicadores referentes à dimensão de Motivação à Capacitação na disciplina de **Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional** revelam um cenário de forte engajamento acadêmico. A análise quantitativa demonstra que **100%** dos alunos avaliam o estímulo promovido pelo docente de forma positiva, com uma expressiva maioria de **75%** classificando-o no nível "**Muito Bom**" e os demais **25%** no nível "**Bom**".

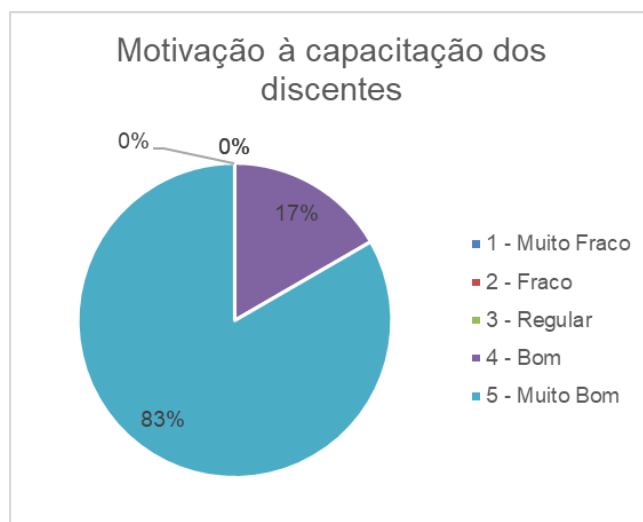
A total ausência de avaliações medianas ("Regular") ou negativas atesta a eficácia da transposição didática. Em uma disciplina de forte viés técnico, legal e preventivo, despertar o interesse contínuo do discente é um desafio inerente ao processo. Os números comprovam que o docente transcende a mera exposição de normas regulamentadoras, conseguindo conectar o conteúdo à realidade prática do gestor hospitalar. Essa abordagem fomenta um ambiente onde o aluno se sente genuinamente estimulado a investigar problemas e buscar soluções.

Para a Direção Acadêmica do **Instituto Racine**, este resultado atesta a qualidade das metodologias aplicadas e a capacidade do docente em atuar como um mobilizador do aprendizado. O desempenho consolida a disciplina como uma referência em engajamento discente, evidenciando que o rigor técnico, quando atrelado a estratégias de motivação assertivas, resulta em altos índices de satisfação e desenvolvimento profissional.

4.2.2. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina **Gestão da Inovação e Competitividade**

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

Gráfico 30 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Gestão da Inovação e Competitividade



Fonte: CPA, 2025

Os indicadores referentes à dimensão de Motivação à Capacitação na unidade curricular de **Gestão da Inovação e Competitividade** revelam um cenário de forte engajamento e excelência acadêmica. A análise quantitativa atesta que a totalidade da turma (**100%**) avalia o estímulo promovido pelo docente de forma positiva, concentrando-se expressivos **83%** no nível "**Muito Bom**" e **17%** no nível "**Bom**".

A completa inexistência de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" comprova a alta efetividade das estratégias pedagógicas empregadas. Em uma disciplina cujo núcleo central é o fomento ao pensamento disruptivo, à análise de mercado e à busca por vantagens competitivas, a capacidade de o professor provocar o raciocínio crítico e engajar o aluno na resolução de problemas reais é determinante. O índice de 83% de satisfação máxima ratifica que o docente obteve pleno sucesso em conectar o referencial teórico às exigências práticas do setor da saúde.

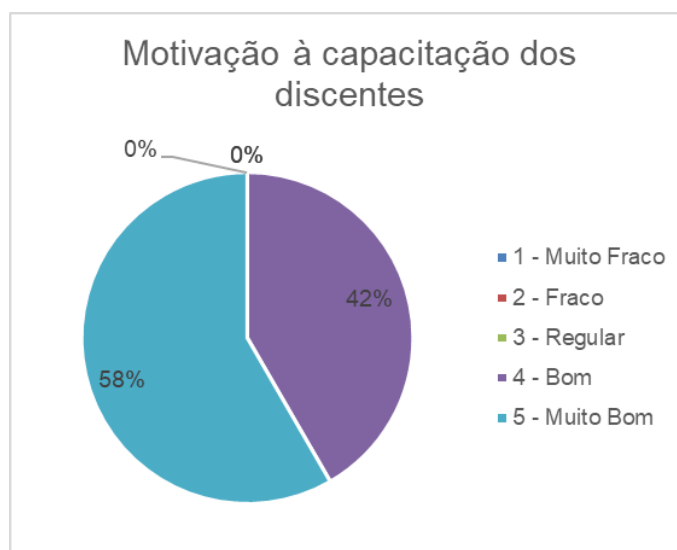
Para a Direção Acadêmica do **Instituto Racine**, este desempenho consolida uma prática docente de alto impacto. Ao invés de demandar correções de rota, o resultado serve como chancela da metodologia aplicada. A instituição reconhece este padrão de excelência e orienta

a manutenção das abordagens que têm garantido o protagonismo e o alto envolvimento dos discentes do curso.

4.2.3. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Modelos de Gestão em Serviço de Saúde

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

Gráfico 31 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Modelos de Gestão em Serviço de Saúde



Fonte: CPA, 2025

Os indicadores da dimensão de Motivação à Capacitação na unidade curricular de **Modelos de Gestão em Serviço de Saúde** revelam um cenário de engajamento consistente e aprovação integral. A análise quantitativa demonstra que **100%** do corpo discente avalia positivamente as estratégias de estímulo empregadas pelo docente, com a maioria de **58%** situando-se no nível "**Muito Bom**" e **42%** no nível "**Bom**".

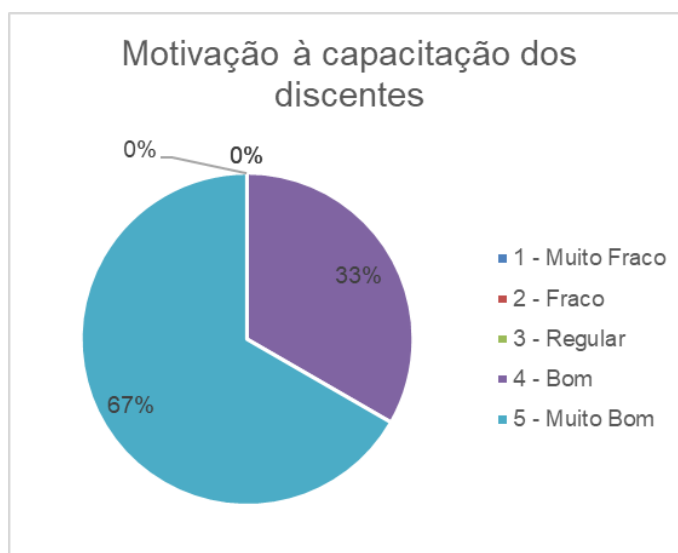
A total ausência de avaliações medianas ("Regular") ou negativas atesta que o professor consegue manter a turma conectada ao propósito da disciplina. O estudo de diferentes modelos assistenciais e gerenciais em saúde exige um alto nível de abstração teórica conjugada com a realidade do mercado. O resultado indica que a transposição didática é eficaz e que o docente não permite que a densidade do conteúdo afaste o interesse do aluno.

Para o **Instituto Racine**, este é um indicador claro de sucesso pedagógico. O foco gerencial para o próximo ciclo deve ser o incentivo contínuo à utilização de estudos de caso reais e simulações práticas. Essa abordagem aplicada é a ferramenta técnica ideal para converter a atual parcela de 42% ("Bom") para o patamar de excelência máxima ("Muito Bom"), consolidando definitivamente o protagonismo investigativo do discente.

4.2.4. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Arquitetura Hospitalar

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

Gráfico 32 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina
Arquitetura Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

A avaliação da dimensão de Motivação à Capacitação na unidade curricular de **Arquitetura Hospitalar** revela um cenário de alto engajamento e eficácia pedagógica. Os indicadores consolidados demonstram que **100%** do corpo discente aprova as estratégias de estímulo aplicadas pelo docente, com as avaliações distribuídas em **67%** no nível "**Muito Bom**" e **33%** no nível "**Bom**".

A erradicação de avaliações nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" atesta o domínio técnico e metodológico do professor. O ensino de Arquitetura Hospitalar constitui um

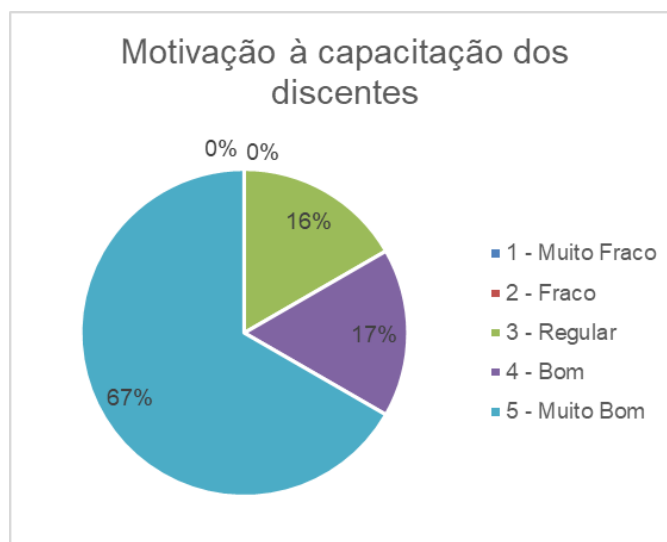
desafio particular, dada a densidade de seu escopo normativo — que exige a compreensão profunda de legislações sanitárias, fluxos assistenciais e dimensionamento de infraestrutura. Os dados comprovam que o docente ultrapassa a barreira da aula puramente expositiva e consegue demonstrar a aplicabilidade prática do conteúdo, instigando os alunos a enxergarem o ambiente físico como uma ferramenta estratégica para a segurança do paciente e a eficiência da gestão.

Para a **CPA** e a Direção do **Instituto Racine**, este desempenho representa um indicador de excelência para o ano letivo de **2025**. O resultado atesta que a metodologia empregada é altamente resolutiva e elimina a necessidade de intervenções corretivas. A instituição reconhece esta performance e orienta a manutenção destas práticas, que garantem a formação de gestores capacitados para atuar ativamente no planejamento e na reestruturação de serviços de saúde.

4.2.5. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Tele Consulta e Consultoria Digital

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

Gráfico 33 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Tele Consulta e Consultoria Digital



Fonte: CPA, 2025

A avaliação da dimensão de Motivação à Capacitação na unidade curricular de **Tele Consulta e Consultoria Digital** apresenta um cenário majoritariamente positivo, consolidando

84% de aprovação no ciclo de 2025 (**67%** no conceito "Muito Bom" e **17%** no conceito "Bom"). Os dados confirmam que a maior parte da turma sente-se estimulada pelas estratégias de ensino aplicadas.

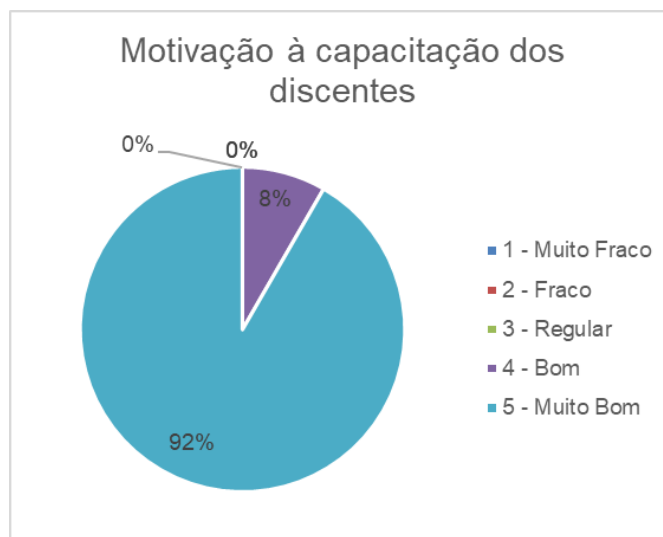
No entanto, o indicador que exige atenção institucional é o registro de **16%** das avaliações na categoria "**Regular**", o que descaracteriza a percepção de uniformidade na satisfação. Tratando-se de uma disciplina fundamentada em tecnologia e inovação assistencial, a motivação do discente está intrinsecamente ligada à clareza sobre a aplicabilidade prática dessas ferramentas no mercado. Este índice mediano aponta que uma parcela dos alunos não está plenamente engajada ou encontra barreiras em conectar o referencial teórico das plataformas digitais à rotina real da gestão em saúde.

A diretriz da CPA para correção desta assimetria é o ajuste tático nas metodologias empregadas. Recomenda-se a ampliação de abordagens pragmáticas, como a Aprendizagem Baseada em Problemas (PBL), simulações de implantação de telessaúde e análise de casos reais de consultoria digital. Essa readequação prática é a medida indicada para mitigar resistências à inovação, nivelando o engajamento da turma para o patamar de excelência no próximo semestre.

4.2.6. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Liderança e Gestão de Equipes

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 Liderança e Gestão de Equipes



Fonte: CPA, 2025

A avaliação da Comissão Própria de Avaliação (CPA) referente à dimensão de Motivação à Capacitação na unidade curricular de **Liderança e Gestão de Equipes** demonstra um cenário de engajamento absoluto. Os dados do ciclo de 2025 atestam que **100%** do corpo discente aprova o estímulo promovido pelo docente, com expressivos **92%** concentrados no conceito de excelência ("**Muito Bom**") e os demais **8%** no conceito "**Bom**".

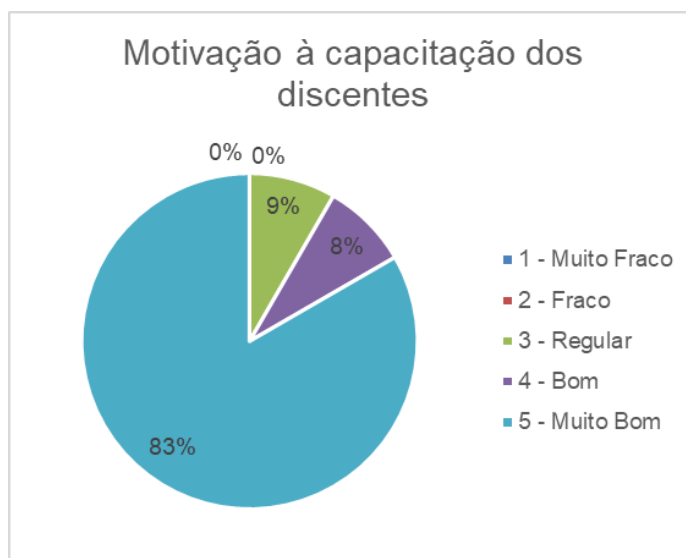
A erradicação total de avaliações medianas ("Regular") ou negativas ("Fraco" e "Muito Fraco") possui um peso analítico estratégico neste componente. Tratando-se de uma disciplina desenhada para formar gestores de pessoas e desenvolver competências comportamentais, a capacidade de motivar a turma é a própria validação prática do referencial teórico. Este índice de 92% comprova que o professor ultrapassou a exposição de conceitos e atuou como um verdadeiro líder em sala de aula, aplicando com êxito as ferramentas de engajamento, escuta ativa e direcionamento que os alunos precisarão replicar no ambiente hospitalar.

Para o **Instituto Racine**, este desempenho não apenas valida a escolha pedagógica, mas estabelece um padrão de excelência institucional. A recomendação da CPA é que a coordenação mapeie as dinâmicas e estratégias de mobilização utilizadas por este docente, transformando-as em *benchmarking* interno para o programa de formação e nivelamento do restante do corpo docente.

4.2.7. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Tópicos Integradores III – Gestão Hospitalar

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

Gráfico 35 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Tópicos Integradores III – Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

A avaliação da Comissão Própria de Avaliação (CPA) referente à dimensão de Motivação à Capacitação na unidade curricular de **Tópicos Integradores III – Gestão Hospitalar** indica um cenário de forte aprovação. Os indicadores de 2025 demonstram que **91%** dos discentes avaliam positivamente as estratégias de estímulo do docente, com expressivos **83%** concentrados no conceito de excelência ("**Muito Bom**") e **8%** no conceito "**Bom**". O dado comprova o êxito metodológico em engajar a grande maioria da turma.

O ponto de atenção gerencial reside no registro de **9%** das avaliações na categoria "**Regular**". Por se tratar de um componente curricular de síntese — desenhado para cruzar saberes de múltiplas áreas da gestão em saúde —, a exigência analítica é naturalmente elevada. Este índice mediano sinaliza que uma parcela minoritária dos alunos apresenta dificuldades em acompanhar a transversalidade dos conteúdos ou não se sente plenamente estimulada pelas dinâmicas de integração propostas.

A recomendação da CPA para a coordenação de curso é orientar o docente a diversificar as estratégias de nivelamento prático. A fragmentação de projetos complexos em entregas

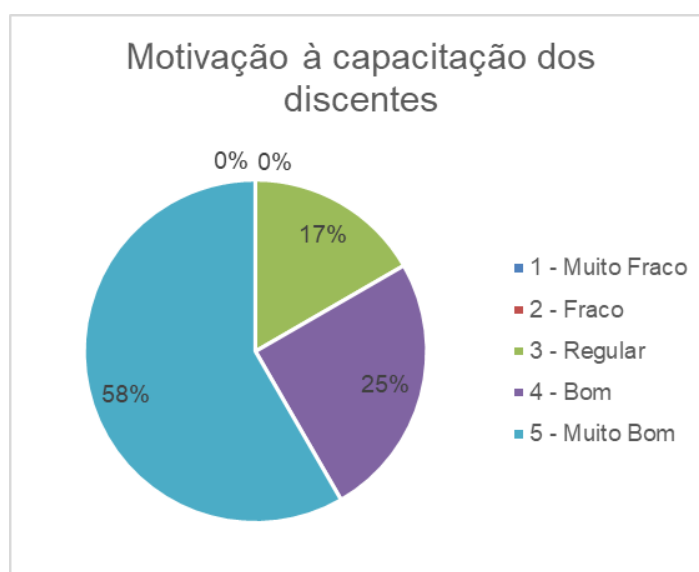
menores e a ampliação do *feedback* formativo são medidas adequadas para resgatar a motivação dessa parcela de 9%, garantindo que a complexidade da disciplina não se converta em desinteresse.

Os gráficos e dados a seguir dão continuidade a esta dimensão, apresentando a análise da 'Motivação à Capacitação Discente' referente às disciplinas ministradas no 5º ciclo do curso de Gestão Hospitalar durante o ano letivo de 2025.

4.2.8. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Gestão de Serviços de Documentação Hospitalar

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

Gráfico 36 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Gestão de Serviços de Documentação Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

A análise da Comissão Própria de Avaliação (CPA) sobre a dimensão de Motivação à Capacitação na unidade curricular de **Gestão de Serviços de Documentação Hospitalar** revela um cenário majoritariamente positivo, com **92%** de aprovação no 4º ciclo de 2025. Os dados quantitativos indicam que **58%** do corpo discente classifica o estímulo promovido pelo docente como "**Muito Bom**", somados a **34%** que o avaliam como "**Bom**".

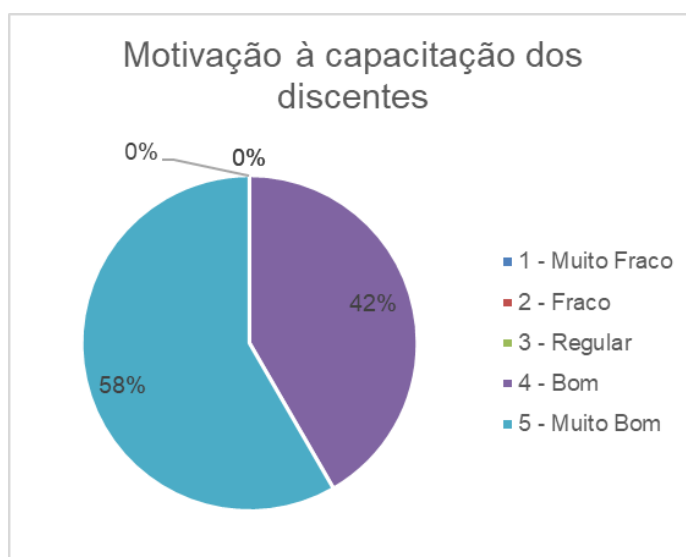
O ponto que demanda intervenção gerencial é o registro de **8%** das avaliações na categoria "**Regular**", o que invalida a tese de homogeneidade no engajamento da turma. Trata-se de uma disciplina caracterizada por alta densidade burocrática e normativa (auditorias, prontuários, LGPD na saúde e faturamento). Nesse contexto, a motivação do aluno tende a cair se o conteúdo for abordado de forma puramente teórica ou cartorial. Este índice mediano reflete a dificuldade de uma parcela dos discentes em manter o interesse diante de processos estritamente documentais.

Como diretriz de melhoria, a CPA orienta que a coordenação atue junto ao docente para dinamizar a transposição pedagógica. É imperativo conectar a gestão de documentos a impactos reais e tangíveis do dia a dia hospitalar — como segurança do paciente, glosas de faturamento e conformidade legal —, utilizando simulações de auditoria para reverter esse índice de 8% e assegurar o engajamento pleno da turma.

4.2.9. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Gestão de Plano de Saúde

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

Gráfico 37 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Gestão de Plano de Saúde



Fonte: CPA, 2025

A avaliação da Comissão Própria de Avaliação (CPA) sobre a dimensão de Motivação à Capacitação na unidade curricular de **Gestão de Plano de Saúde** demonstra um cenário de engajamento integral e excelência. Os indicadores quantitativos de 2025 atestam que **100%** do corpo discente aprova o estímulo promovido pelo docente, com a maioria de **58%** avaliando-o no nível "**Muito Bom**" e **42%** no nível "**Bom**".

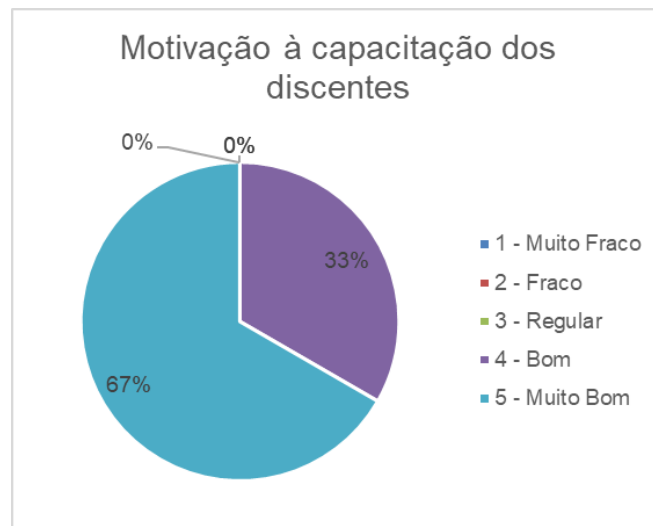
A erradicação absoluta de avaliações medianas ("Regular") ou negativas reveste-se de especial relevância técnica neste componente. O estudo da saúde suplementar é caracterizado por forte densidade regulatória (normativas da ANS), modelagem de contratos e arquitetura de redes credenciadas. A obtenção de 100% de satisfação evidencia que o professor obteve êxito em transpor a aridez teórica e burocrática do conteúdo. O docente conseguiu ancorar as normativas na visão estratégica de mercado, demonstrando com clareza a utilidade prática desses conhecimentos para a tomada de decisão do futuro gestor.

Para o **Instituto Racine**, este indicador atesta a maturidade metodológica aplicada no 5º ciclo. A performance ratifica que o rigor técnico, quando atrelado à contextualização de mercado, é a estratégia mais eficaz para reter a atenção e impulsionar o protagonismo do aluno. A recomendação gerencial é a manutenção integral destas abordagens didáticas.

4.2.10. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Gestão Hospitalar e Qualidade no Atendimento

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

Gráfico 38 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Gestão Hospitalar e Qualidade no Atendimento



Fonte: CPA, 2025

A análise da Comissão Própria de Avaliação (CPA) sobre a dimensão de Motivação à Capacitação na unidade curricular de **Gestão Hospitalar e Qualidade no Atendimento** evidencia um cenário de plena aprovação e engajamento no 5º ciclo de 2025. Os indicadores atestam que **100%** do corpo discente classifica o estímulo promovido pelo docente de forma positiva, com **67%** das avaliações consolidadas no nível "**Muito Bom**" e **33%** no nível "**Bom**".

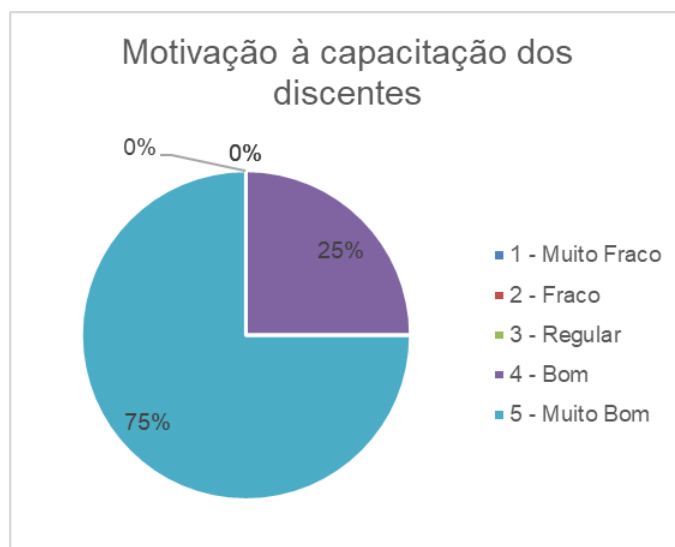
A ausência absoluta de registros medianos ("Regular") ou negativos atesta a efetividade da transposição didática adotada. O ensino de Qualidade no Atendimento exige a articulação constante entre a teoria dos protocolos (como acreditação e segurança do paciente) e a realidade crítica da assistência à saúde. A obtenção de 100% de satisfação comprova que o professor demonstrou com clareza a aplicabilidade dessas ferramentas, engajando os alunos ao evidenciar como a gestão da qualidade impacta diretamente os desfechos clínicos e a sustentabilidade da instituição de saúde.

Para o **Instituto Racine**, este desempenho valida a eficácia das estratégias pedagógicas empregadas no componente curricular. A orientação gerencial da CPA é a manutenção integral das abordagens e dinâmicas utilizadas pelo docente, visto que garantem o protagonismo da turma e a formação de gestores capacitados para liderar processos de melhoria contínua no mercado de trabalho.

4.2.11. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Empreendedorismo

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

Gráfico 39 – Em relação Motivação à capacitação dos discentes na disciplina Empreendedorismo



Fonte: CPA, 2025

A avaliação da Comissão Própria de Avaliação (CPA) sobre a dimensão de Motivação à Capacitação na unidade curricular de Empreendedorismo revela um cenário de alto engajamento e performance no 5º ciclo de 2025. Os indicadores quantitativos demonstram que 100% do corpo discente aprova as estratégias de estímulo promovidas pelo docente, com expressivos **75%** das avaliações consolidadas no nível de excelência máxima ("**Muito Bom**") e os demais 25% no nível "**Bom**".

A inexistência de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" valida de forma inequívoca a abordagem pedagógica adotada. O ensino do Empreendedorismo exige a ruptura com modelos passivos de aprendizagem; o aluno precisa ser instigado a inovar, assumir riscos e modelar soluções para o mercado de saúde. O índice de 75% de satisfação plena comprova que o professor obteve êxito ao conectar o referencial teórico à prática de negócios, fomentando a proatividade e a visão estratégica da turma.

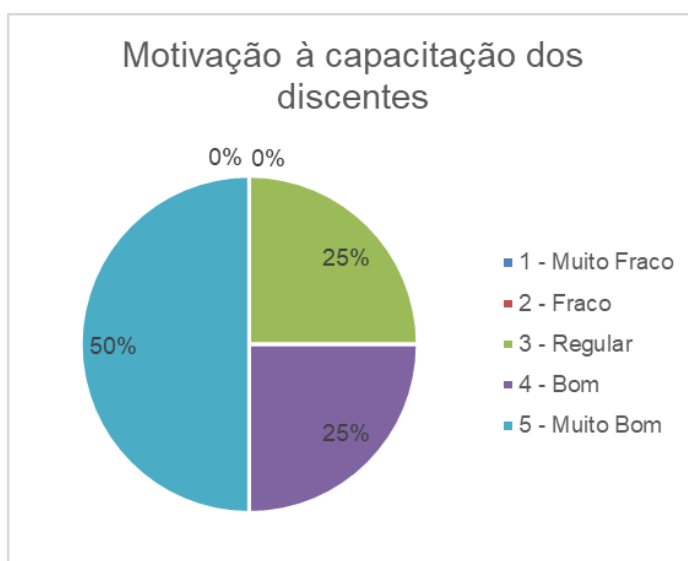
Este resultado atesta a qualidade das metodologias ativas empregadas. Ao invés de demandar planos de ação ou correções de rota, o desempenho serve como validação do modelo

adotado. A orientação da CPA é a manutenção dessas dinâmicas, assegurando a formação de gestores hospitalares com perfil crítico, criativo e intraempreendedor.

4.2.12. Motivação à capacitação dos discentes da disciplina Hotelaria Hospitalar

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 Hotelaria Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

A avaliação da dimensão de Motivação à Capacitação na disciplina de **Hotelaria Hospitalar** apresenta um cenário fragmentado que exige atuação corretiva imediata da gestão acadêmica no ciclo de 2025. Embora os dados quantitativos apontem que a maioria do corpo discente aprova o estímulo promovido pelo docente — com **50%** das avaliações no nível "**Muito Bom**" e **25%** no nível "**Bom**" —, o indicador mediano atinge um patamar crítico.

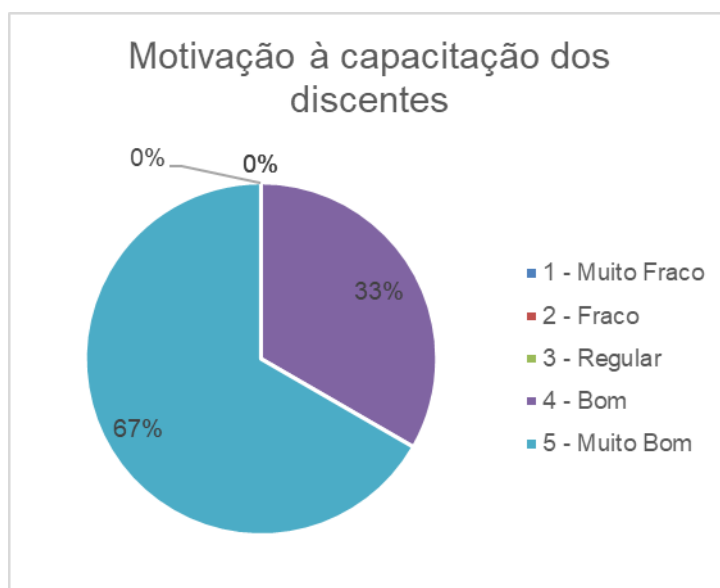
O apontamento de expressivos **25%** das avaliações na categoria "**Regular**" invalida a percepção de uniformidade no engajamento da turma. Tratando-se de uma disciplina cuja essência é o acolhimento, a gestão da experiência do paciente e a humanização dos serviços, a desmotivação de um quarto dos alunos evidencia uma falha na transposição didática. Este percentual sinaliza que a teoria da hospitalidade está sendo conduzida de forma excessivamente expositiva, sem instigar a visão crítica e aplicável que o aluno espera.

A diretriz da Comissão Própria de Avaliação (CPA) é de intervenção pedagógica direta. A coordenação do curso deve alinhar com o docente a urgência de reestruturar as metodologias aplicadas, inserindo a vivência real da infraestrutura de serviços. A adoção de estudos de caso focados em *Customer Experience* (CX) na saúde, fluxos de hotelaria e gerenciamento de leitos é a medida exigida para resgatar o interesse desta parcela da turma e realinhar a disciplina aos padrões do **Instituto Racine**.

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



Fonte: CPA, 2025

A avaliação da Comissão Própria de Avaliação (CPA) sobre a dimensão de Motivação à Capacitação na unidade curricular de **Tópicos Integradores Gestão Hospitalar IV** consolida um cenário de aprovação integral no fechamento do ciclo de 2025. Os indicadores demonstram que **100%** do corpo discente aprova o estímulo promovido pelo docente, com as avaliações distribuídas em **67%** no conceito de excelência ("**Muito Bom**") e **33%** no conceito "**Bom**".

A completa erradicação de registros medianos ("Regular") ou negativos comprova o êxito metodológico do professor nesta etapa decisiva de formação. Tratando-se de uma disciplina de síntese, desenhada para cruzar e consolidar todas as competências gerenciais adquiridas ao longo da graduação, o engajamento unânime indica que a transposição didática foi extremamente eficaz. O docente não apenas revisou conceitos, mas instigou os alunos a resolverem problemas complexos e integrados da realidade hospitalar, mantendo o interesse em alta.

Para o **Instituto Racine**, este resultado chancela a qualidade do processo de ensino-aprendizagem do 5º ciclo. A performance ratifica que o rigor analítico exigido na reta final do curso foi conduzido de forma estimulante. A diretriz institucional é manter este padrão de integração prática, assegurando que os discentes concluam o curso com plena confiança e motivação para atuar na gestão em saúde.

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

Este tópico consolida a análise da Comissão Própria de Avaliação (CPA) referente à dimensão de **Comprometimento Docente** no Instituto Racine. Alinhada às diretrizes de excelência acadêmica, a presente avaliação mensura o nível de engajamento dos professores não apenas na transmissão de conteúdo, mas na formação de profissionais dotados de pensamento crítico, autonomia e capacidade de adaptação aos desafios do mercado contemporâneo.

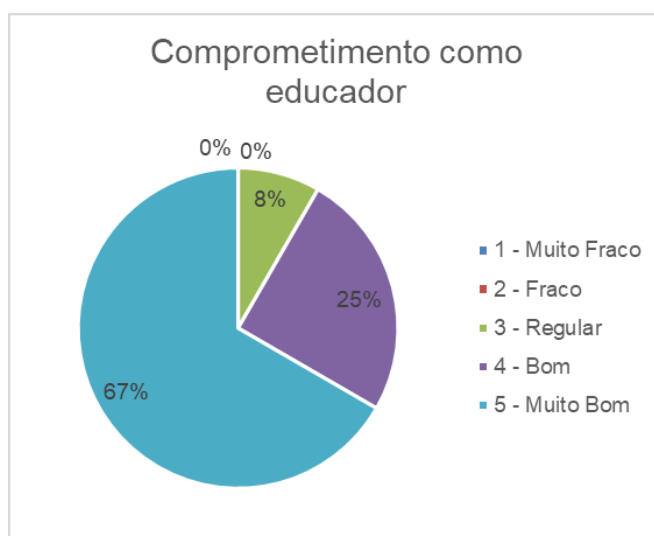
Ao exercer seu papel de auditoria e garantia da qualidade educacional, a CPA examinou indicadores que ultrapassam métricas superficiais. A análise aprofunda-se na efetividade das práticas pedagógicas, no nível de atualização profissional do educador e em sua capacidade técnica e relacional de guiar o discente ao longo do processo formativo.

Os resultados apresentados a seguir mapeiam o panorama atual do comprometimento do nosso corpo docente. Estes dados subsidiam a gestão institucional na tomada de decisão, assegurando o cumprimento da nossa missão fundamental: entregar um padrão de ensino que prepare o aluno para atuar de forma resolutiva e transformadora na sociedade.

4.3.1. Comprometimento como educador na disciplina Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional

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

Gráfico 42 – Em relação Comprometimento como educador da disciplina Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional



Fonte: CPA, 2025

A avaliação da Comissão Própria de Avaliação (CPA) acerca da dimensão de Comprometimento Docente na unidade curricular de **Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional** revela um cenário majoritariamente positivo no ciclo de 2025. Os indicadores consolidados apontam que **92%** do corpo discente aprova o nível de engajamento do professor, com as avaliações distribuídas em **67%** no nível de excelência ("**Muito Bom**") e **25%** no nível "**Bom**".

Apesar da alta aprovação geral, o indicador gerencial que demanda atenção é o registro de **8%** das avaliações na categoria "**Regular**". Por se tratar da dimensão que afere a dedicação, o preparo das aulas, a assiduidade e a postura profissional do educador, qualquer índice mediano exige acompanhamento. Em uma disciplina fundamentada no rigor das Normas Regulamentadoras (NRs) e na cultura de prevenção de riscos no ambiente hospitalar, o comprometimento do docente atua como o principal exemplo de *compliance* para a turma. Esta

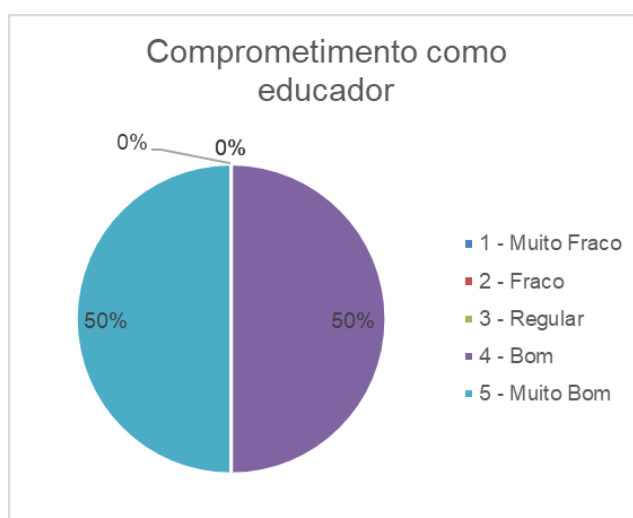
parcela de 8% indica que o nível de entrega ou a clareza do engajamento do professor não foi percebido de forma unânime.

A diretriz da CPA para a coordenação do curso é a realização de um alinhamento pontual de *feedback* com este docente. O objetivo da gestão acadêmica deve ser identificar eventuais ruídos de comunicação, falhas operacionais ou necessidades de suporte que tenham gerado essa percepção mediana, assegurando que o padrão de excelência e comprometimento exigido pelo **Instituto Racine** seja refletido em sua totalidade nas próximas avaliações.

4.3.2. Comprometimento como educador na disciplina Gestão da Inovação e Competitividade

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

Gráfico 43 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Gestão da Inovação e Competitividade



Fonte: CPA, 2025

A avaliação da Comissão Própria de Avaliação (CPA) sobre a dimensão de Comprometimento Docente na unidade curricular de **Gestão da Inovação e Competitividade** revela um cenário de aprovação integral no ciclo de 2025. O indicador quantitativo demonstra um engajamento dividido de forma perfeitamente equitativa: **50%** do corpo discente classifica a postura do educador no nível de excelência ("**Muito Bom**") e os outros **50%** a avaliam como "**Bom**".

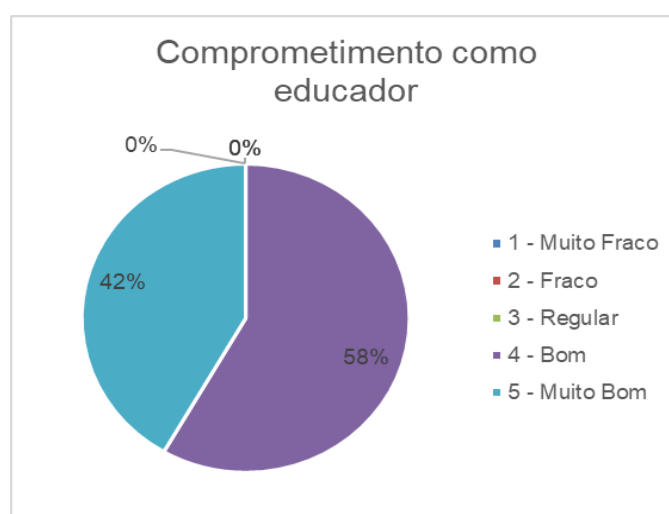
A ausência absoluta de avaliações medianas ("Regular") ou negativas ("Fraco" e "Muito Fraco") atesta a seriedade e o profissionalismo do docente. O resultado comprova o cumprimento rigoroso dos pilares institucionais, traduzido no respeito aos horários, na clareza dos critérios de aprovação baseados no mérito e na condução ética da sala de aula. Tratando-se de um componente curricular voltado à *Inovação*, exige-se do professor não apenas a entrega do cronograma, mas uma postura de vanguarda e atualização constante. O empate estatístico atesta que o docente atende plenamente às expectativas institucionais e acadêmicas.

Para o **Instituto Racine**, o indicador é classificado como altamente satisfatório. A recomendação gerencial da CPA é o incentivo à manutenção das boas práticas estabelecidas. Sugere-se que a coordenação atue junto ao docente para explorar abordagens ainda mais disruptivas inerentes ao escopo da competitividade, visando converter a atual parcela de "Bom" para o patamar de excelência máxima ("Muito Bom") nas próximas aferições.

4.3.3. Comprometimento como educador na disciplina Modelos de Gestão em Serviço de Saúde

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

Gráfico 44 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Modelos de Gestão em Serviço de Saúde



Fonte: CPA, 2025

A avaliação da Comissão Própria de Avaliação (CPA) acerca da dimensão de Comprometimento Docente na unidade curricular de **Modelos de Gestão em Serviço de Saúde** consolida um cenário de aprovação integral no ciclo de 2025. Os indicadores atestam que **100%** do corpo discente reconhece o compromisso do educador, com a distribuição dos dados concentrada em **58%** no nível "**Bom**" e **42%** no nível de excelência máxima ("**Muito Bom**").

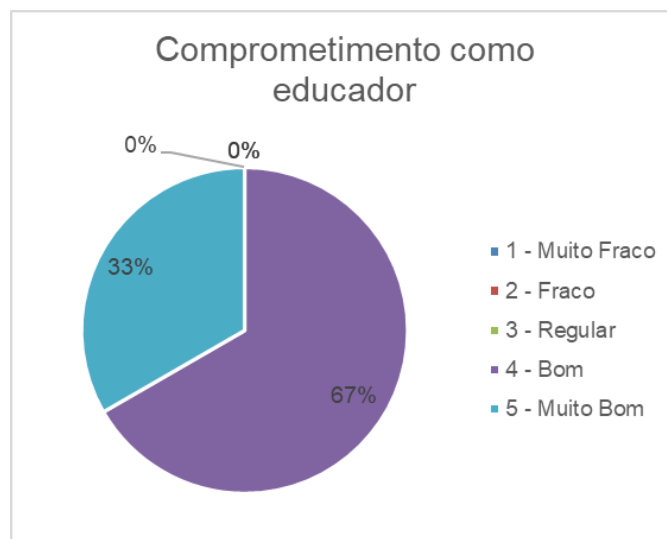
A completa erradicação de avaliações medianas ("Regular") ou negativas ("Fraco" e "Muito Fraco") valida a adequação da postura profissional do docente. O resultado evidencia o cumprimento sistemático dos pilares de conduta exigidos pelo **Instituto Racine**, o que engloba a assiduidade, o rigor no cumprimento do plano de ensino e a transparência nos critérios de avaliação. Em uma disciplina que discute as diferentes matrizes assistenciais e operacionais da saúde, a garantia de uma condução ética e organizada é fundamental para o sucesso do aluno.

O indicador é categorizado como altamente satisfatório e livre de inconformidades. Contudo, sob a ótica da melhoria contínua, o fato de a maioria das avaliações situar-se no conceito "Bom" indica que há espaço para impulsionar a percepção de excelência. A recomendação da CPA é que a coordenação estimule o docente a incorporar estudos de caso mais imersivos e dinâmicos sobre modelos de gestão contemporâneos, visando converter esse contingente majoritário para o nível "Muito Bom" nas próximas avaliações institucionais.

4.3.4. Comprometimento como educador na disciplina Arquitetura Hospitalar

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

Gráfico 45 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Arquitetura Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

A avaliação da Comissão Própria de Avaliação (CPA) sobre a dimensão de Comprometimento Docente na unidade curricular de **Arquitetura Hospitalar** consolida um cenário de aprovação integral no ciclo de 2025. Os indicadores quantitativos demonstram que **100%** do corpo docente atesta o compromisso do educador, com a distribuição dos dados concentrada majoritariamente em **67%** no nível "**Bom**" e **33%** no nível de excelência ("**Muito Bom**").

A erradicação absoluta de avaliações medianas ("Regular") ou negativas ("Fraco" e "Muito Fraco") refuta a existência de qualquer inconformidade comportamental ou operacional. O resultado evidencia o cumprimento rigoroso dos pilares institucionais do **Instituto Racine**, traduzido na assiduidade, no respeito ao plano de ensino e na condução ética da turma. Tratando-se do ensino de Arquitetura Hospitalar — um componente de alta densidade técnica, focado em complexas normativas sanitárias e fluxos de infraestrutura —, a garantia de uma condução disciplinada, séria e transparente é essencial para a segurança acadêmica do futuro gestor.

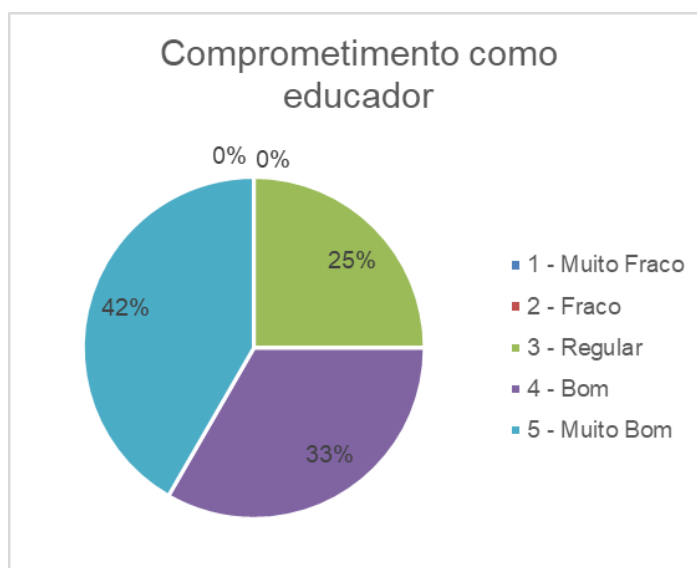
O indicador é categorizado como plenamente satisfatório. Contudo, alinhada à política de melhoria contínua, a CPA observa que a concentração de 67% no conceito "Bom" sinaliza uma oportunidade tática. A recomendação à coordenação de curso é incentivar o docente a integrar mais vivências práticas ao cronograma — como a análise de plantas baixas reais ou simulações de reestruturação de espaços físicos —, visando elevar a percepção de entrega

pedagógica e converter essa parcela majoritária para o nível "Muito Bom" nas próximas aferições.

4.3.5. Comprometimento como educador na disciplina Tele Consulta e Consultoria Digital

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

Gráfico 46 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Tele Consulta e Consultoria Digital



Fonte: CPA, 2025

O mapeamento dos indicadores de 2025 referentes ao Comprometimento Docente na disciplina de **Tele Consulta e Consultoria Digital** revela um cenário que demanda intervenção gerencial imediata no ciclo de 2025. Embora a consolidação quantitativa aponte que a maior parte da turma aprova a postura do educador — com **42%** das avaliações no conceito "**Muito Bom**" e **33%** no conceito "**Bom**" —, o indicador mediano atinge um patamar crítico para os padrões institucionais.

O apontamento de expressivos **25%** das avaliações na categoria "**Regular**" invalida qualquer percepção de engajamento uniforme. A dimensão de Comprometimento afere o preparo prévio, a assiduidade, a atualização e a capacidade de entrega do professor. Em um componente de vanguarda tecnológica como a Teleconsulta — que exige a demonstração

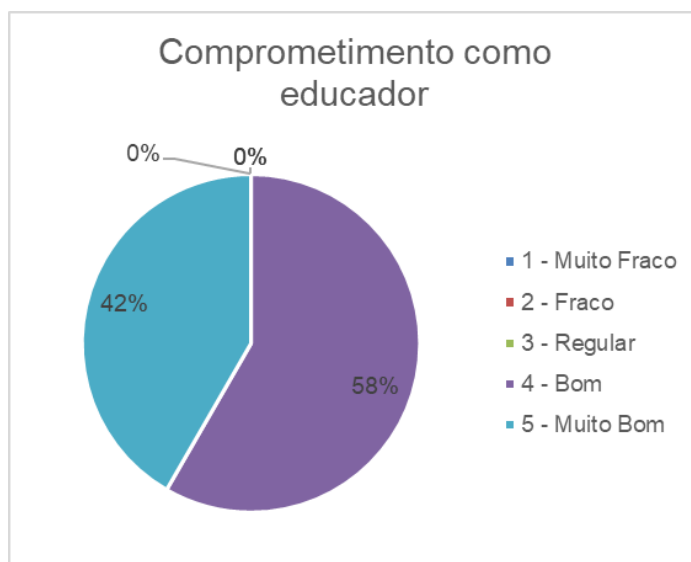
prática de plataformas e domínio de inovações assistenciais —, a percepção de apatia ou falta de dinamismo por um quarto da turma configura uma inconformidade. Este índice sugere que a condução da disciplina pode estar ocorrendo de forma engessada, sem o esforço prático necessário para conectar o aluno à realidade digital da gestão em saúde.

A diretriz da Comissão Própria de Avaliação (CPA) é de alinhamento tático por parte da coordenação do curso. Recomenda-se a realização de uma sessão de *feedback* estruturado com o docente para mapear as raízes dessa percepção mediana. É imperativo diagnosticar se o gargalo reside na dificuldade de transposição das ferramentas digitais para a sala de aula ou no planejamento prático da disciplina, assegurando a correção imediata de rota.

4.3.6. Comprometimento como educador na disciplina Liderança e Gestão de Equipe

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

Gráfico 47 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Liderança e Gestão de Equipe



Fonte: CPA, 2025

A percepção do corpo discente quanto ao nível de dedicação e postura profissional do educador na disciplina de **Liderança e Gestão de Equipe** demonstra um cenário de aprovação integral. Os dados consolidados atestam que **100%** do corpo discente reconhece o engajamento

e a dedicação do professor, com a distribuição situando-se majoritariamente em **58%** no nível "**Bom**" e **42%** no patamar de excelência ("**Muito Bom**").

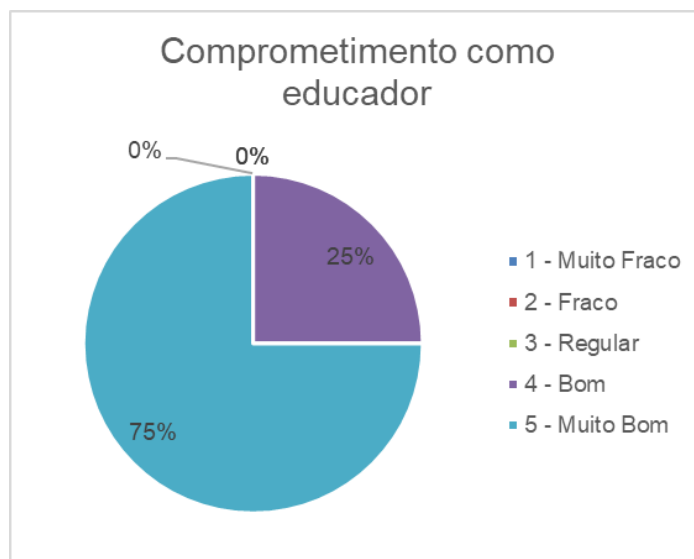
A erradicação absoluta de registros medianos ("Regular") ou negativos ("Fraco" e "Muito Fraco") valida de forma inequívoca a postura ética e profissional do educador. Tratando-se de um componente curricular desenhado para formar gestores de pessoas e desenvolver competências comportamentais, o comprometimento do docente transcende a rotina administrativa; o professor atua como o próprio referencial prático de liderança para a turma. Este resultado comprova o cumprimento rigoroso dos pilares institucionais, evidenciando assiduidade, respeito ao cronograma e transparência nos critérios avaliativos.

Sob a ótica gerencial do **Instituto Racine**, o indicador é classificado como plenamente satisfatório e livre de inconformidades. Contudo, guiada pela premissa da melhoria contínua, a CPA observa que a predominância do conceito "Bom" revela uma margem tática para evolução. A recomendação à coordenação de curso é atuar junto ao docente para incorporar dinâmicas de mentoria aplicada e resolução de conflitos em sala de aula, visando elevar a percepção de valor do discente e converter a atual maioria para o nível "Muito Bom" no próximo ciclo avaliativo.

4.3.7. Comprometimento como educador na disciplina Tópicos Integradores III – Gestão Hospitalar

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

Gráfico 48 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Tópicos Integradores III – Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

A percepção discente quanto ao comprometimento profissional do docente na unidade curricular de **Tópicos Integradores Gestão Hospitalar III** apresenta um cenário de engajamento integral e excelência. Os indicadores consolidados atestam que **100%** do corpo discente aprova a dedicação e a postura do educador, com **75%** concentrados no conceito de excelência máxima ("**Muito Bom**") e os demais **25%** no conceito "**Bom**".

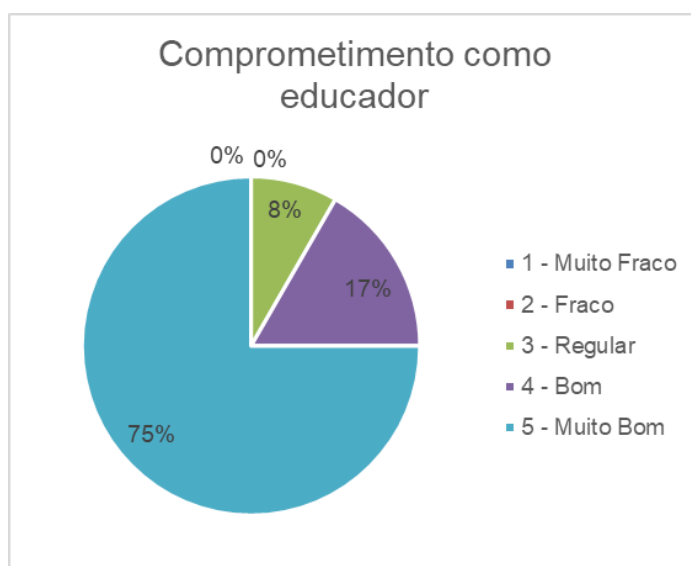
A erradicação absoluta de registros medianos ("Regular") ou negativos ("Fraco" e "Muito Fraco") reveste-se de especial relevância técnica para este componente curricular. Tratando-se da quinta etapa de Tópicos Integradores, o aluno encontra-se na fase de conclusão do curso, exigindo do docente uma postura imersiva, experiente e altamente engajada na conexão transversal dos saberes gerenciais. A obtenção de 100% de satisfação atesta que o professor ultrapassou a entrega expositiva e atuou como um mentor estratégico, fundamentando a confiança da turma para a entrada iminente no mercado de trabalho.

Os dados e análises a seguir dão continuidade ao mapeamento do '**Comprometimento Docente**' referente às unidades curriculares ministradas no 5º ciclo do curso de Gestão Hospitalar durante o ano letivo de 2025.

4.3.8. Comprometimento como educador na disciplina Gestão de Serviços de Documentação Hospitalar

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

Gráfico 49 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Gestão de Serviços de Documentação Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

Neste ciclo avaliativo, o escrutínio dos dados relativos ao Comprometimento Docente na unidade curricular de **Empreendedorismo** consolida um panorama de alto engajamento e performance no 4º ciclo de 2025. Os indicadores atestam que **100%** do corpo discente aprova a dedicação e a postura do educador, com expressivos **75%** das avaliações concentradas no nível de excelência máxima ("**Muito Bom**") e os demais **25%** no nível "**Bom**".

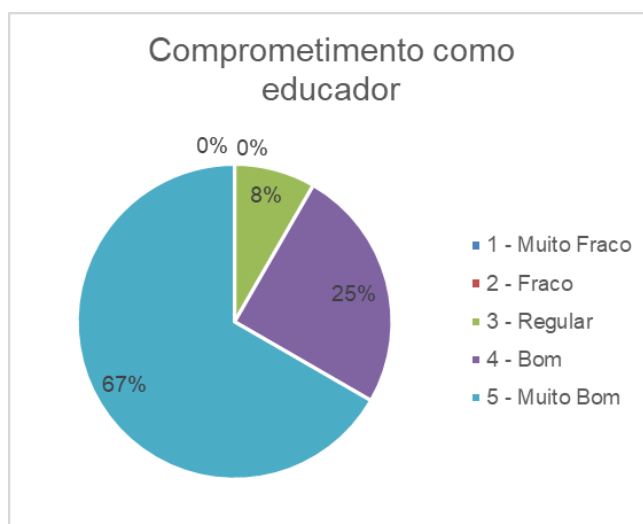
A erradicação absoluta de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" valida de forma inequívoca a postura profissional do docente. Tratando-se de **Empreendedorismo**, um componente que exige do aluno proatividade, criatividade e modelagem de novos negócios na saúde, o comprometimento do professor atua como um catalisador essencial. Este resultado atesta que o docente foi eficiente em guiar a turma através dos desafios práticos da disciplina, fomentando o protagonismo discente e mantendo um ambiente de aprendizado estimulante e dinâmico.

Este desempenho é categorizado como excelente. A orientação gerencial da CPA é a manutenção integral das práticas pedagógicas estabelecidas. Sugere-se que a coordenação incentive o docente a incorporar ainda mais simulações realistas e conexão com o mercado de *startups* de saúde, visando converter a atual parcela de 25% ("Bom") para o patamar de excelência máxima ("Muito Bom") nas próximas aferições institucionais.

4.3.9. Comprometimento como educador na disciplina Gestão de Plano de Saúde

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

Gráfico 50 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Gestão de Plano de Saúde



Fonte: CPA, 2025

Os dados processados para a unidade curricular de **Gestão de Plano de Saúde** trazem um panorama nítido sobre o engajamento do professor no ciclo de 2025. A consolidação estatística evidencia um cenário de aprovação expressiva, no qual **92%** da turma reconhece a dedicação do docente. Deste montante, **67%** das avaliações situam-se no nível máximo de excelência ("**Muito Bom**") e **25%** no conceito "**Bom**".

Contudo, pautada pelo rigor da avaliação institucional, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) destaca o registro de **8%** das respostas na categoria "**Regular**". Na dimensão de Comprometimento Docente, este índice mediano não sinaliza insatisfação com a dificuldade do conteúdo, mas sim com a percepção sobre a entrega, o planejamento e a clareza didática do

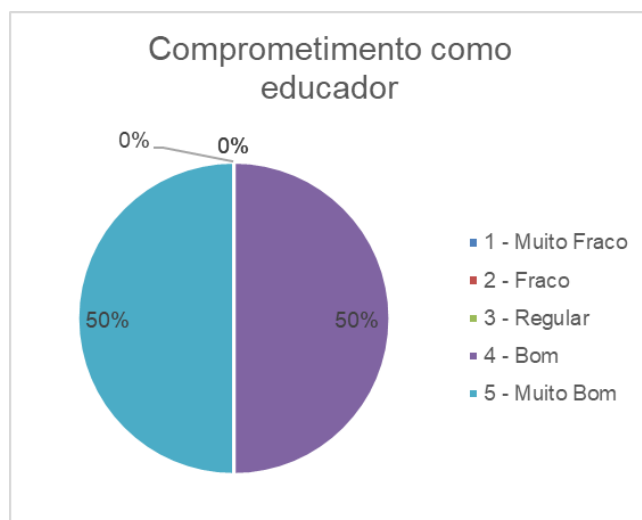
educador. O estudo da saúde suplementar exige o domínio de legislações contratuais complexas e normativas da ANS. Se a condução do professor for percebida como distante, excessivamente burocrática ou pouco acessível no esclarecimento de dúvidas, uma parcela da turma rapidamente se desmobiliza.

A diretriz gerencial para a coordenação do curso é realizar um alinhamento tempestivo com o docente. O objetivo é assegurar que a transposição do conteúdo traga a regulação dos planos de saúde para a prática gerencial tangível (utilizando estudos de caso de faturamento e auditoria de contas, por exemplo). Além disso, o professor deve ser orientado a reforçar a proximidade e a escuta ativa junto aos alunos, eliminando esse ruído na percepção de engajamento para os próximos semestres.

4.3.10. Comprometimento como educador na disciplina Gestão Hospitalar e Qualidade no Atendimento

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 Gestão Hospitalar e Qualidade no Atendimento



Fonte: CPA, 2025

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

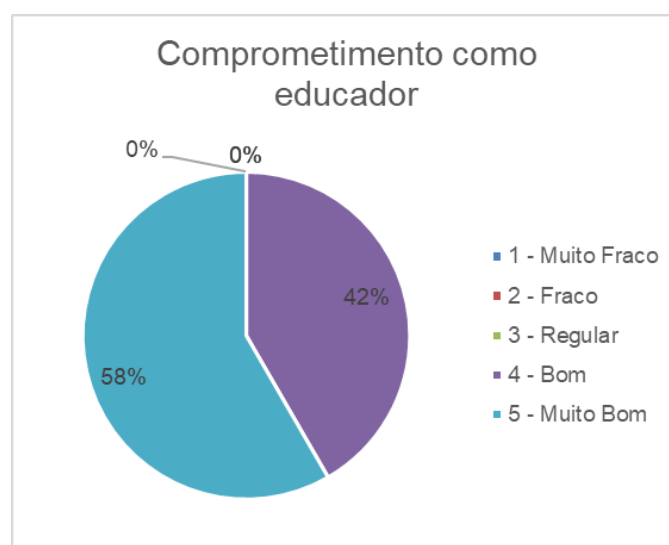
satisfação. Os restantes 14% avaliam o comprometimento como "Bom", o que reforça a percepção positiva da atuação do educador.

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 Empreendedorismo

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 Empreendedorismo



Fonte: CPA, 2025

A análise do panorama avaliativo referente à dimensão de Comprometimento Docente na unidade curricular de **Empreendedorismo** evidencia um quadro de aprovação integral no ciclo de 2025. Os dados processados revelam que **100%** do corpo discente reconhece o empenho e a dedicação do educador, com **58%** das avaliações atingindo o grau de excelência ("**Muito Bom**") e os demais **42%** consolidados no conceito "**Bom**".

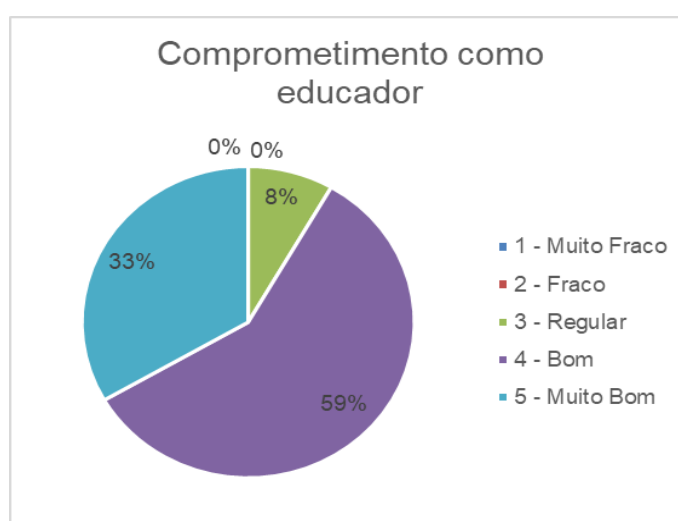
A ausência absoluta de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" atesta a solidez e a ética da postura profissional do docente. O ensino de Empreendedorismo em saúde não se restringe à transmissão passiva de teorias administrativas; ele exige que o professor atue como um verdadeiro mentor de negócios, instigando a visão de mercado, a inovação e a proatividade dos alunos. A aprovação unânime demonstra que o educador cumpre esse papel com eficácia, mantendo o rigor do planejamento pedagógico ao mesmo tempo em que demonstra engajamento genuíno com os projetos propostos pela turma.

O resultado valida o sucesso da alocação docente para este componente. Considerando a premissa de melhoria contínua institucional, o fato de 42% da turma situar-se no nível "Bom" indica uma margem para evolução. A orientação da CPA é que a coordenação incentive o professor a intensificar dinâmicas de imersão, como rodadas de *pitch* e modelagem prática de *startups* voltadas à gestão hospitalar, buscando converter essa parcela para o nível de excelência máxima ("Muito Bom") nas próximas aferições.

4.3.12. Comprometimento como educador na disciplina Hotelaria Hospitalar

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

Gráfico 53 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Hotelaria Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

A leitura dos indicadores referentes à dimensão de Comprometimento Docente na unidade curricular de **Hotelaria Hospitalar** aponta para um cenário de expressiva aprovação no ciclo de 2025. A base de dados demonstra que **92%** do corpo discente reconhece o empenho do educador, com a maioria absoluta de **59%** avaliando-o no nível "**Bom**" e **33%** atestando o grau de excelência máxima ("**Muito Bom**").

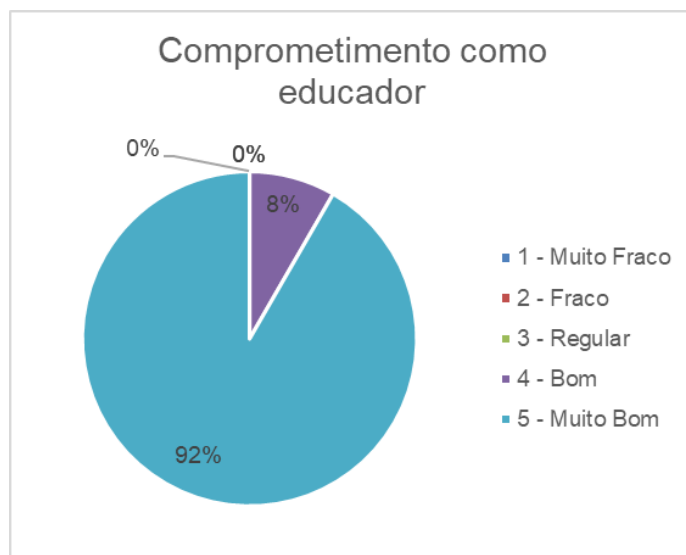
Entretanto, sob o rigor analítico da Comissão Própria de Avaliação (CPA), o registro de **8%** das respostas na categoria "**Regular**" demanda acompanhamento gerencial. A dimensão de Comprometimento afere a postura, o nível de entrega, a organização e o acolhimento do docente. Tratando-se de uma disciplina cuja essência é a humanização, o conforto e a excelência na experiência do paciente, a percepção de uma postura mediana por parte de um grupo de alunos soa contraditória ao escopo da matéria. O professor de Hotelaria deve atuar como o reflexo prático da hospitalidade no ambiente acadêmico.

Como diretriz de alinhamento, a CPA recomenda que a coordenação de curso realize uma sessão de *feedback* com o docente para investigar a origem deste índice mediano. É necessário orientá-lo a adotar uma postura ainda mais engajadora, empática e acessível, transpondo os conceitos teóricos de experiência do cliente (*Customer Experience - CX*) para o seu próprio modelo de ensino. Esta ação corretiva visa eliminar o ruído na percepção discente e elevar o atual contingente majoritário (59%) para o patamar de "Muito Bom" nas próximas avaliações.

4.3.13. Comprometimento como educador na disciplina Tópicos Integradores IV – Gestão Hospitalar

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

Gráfico 54 – Em relação Comprometimento como educador na disciplina Tópicos Integradores IV – Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

A consolidação estatística referente à dimensão de Comprometimento Docente na unidade curricular de **Tópicos Integradores IV — Gestão Hospitalar** revela um cenário de excelência incontestável no ciclo de 2025. Os indicadores atestam que **100%** do corpo docente aprova o empenho e a dedicação do educador, com expressivos **92%** das avaliações cravadas no grau máximo ("**Muito Bom**") e os demais **8%** consolidados no conceito "**Bom**".

A completa inexistência de registros medianos ("Regular") ou negativos valida de forma categórica a postura profissional do docente. Tratando-se de um componente curricular de nível avançado (eixo IV) — cujo propósito é a síntese, a conexão de saberes e a aplicação prática de competências gerenciais —, o nível de entrega do professor é o fator decisivo para manter a turma mobilizada. A obtenção de 92% de satisfação máxima comprova que o educador transcendeu a facilitação teórica, atuando com profundo envolvimento na orientação de projetos e na resolução de problemas integrados inerentes à realidade do mercado de saúde.

Este resultado ultrapassa a meta de satisfação e configura um referencial de qualidade metodológica. A recomendação gerencial da Comissão Própria de Avaliação (CPA) é que o modelo de orientação, a escuta ativa e as dinâmicas de acompanhamento adotadas por este docente sejam mapeados pela coordenação, servindo como *benchmarking* interno e padrão de excelência metodológica para todo o eixo de disciplinas integradoras do curso.

Com estes resultados, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) conclui a análise da dimensão de **Comprometimento Docente**. O relatório avança agora para a próxima etapa: a

avaliação da **Eficácia Docente e Condução da Disciplina**. A partir deste ponto, o foco deixa de ser a postura e a dedicação do professor para avaliar, de forma objetiva, a qualidade da sua didática, as metodologias aplicadas em sala de aula e a clareza na transmissão do conteúdo aos alunos.

4.4 AVALIE A ATUAÇÃO DOS SEUS DOCENTES POR DISCIPLINA: Eficácia docente/condução da disciplina

Este tópico consolida a análise da Comissão Própria de Avaliação (CPA) referente à dimensão de Eficácia Docente e Condução da Disciplina no Instituto Racine. Em continuidade às diretrizes de excelência acadêmica, esta etapa da avaliação mensura a capacidade técnica e pedagógica dos professores em transpor o planejamento de ensino para a realidade da sala de aula, garantindo que o processo de aprendizagem seja claro, dinâmico e resolutivo.

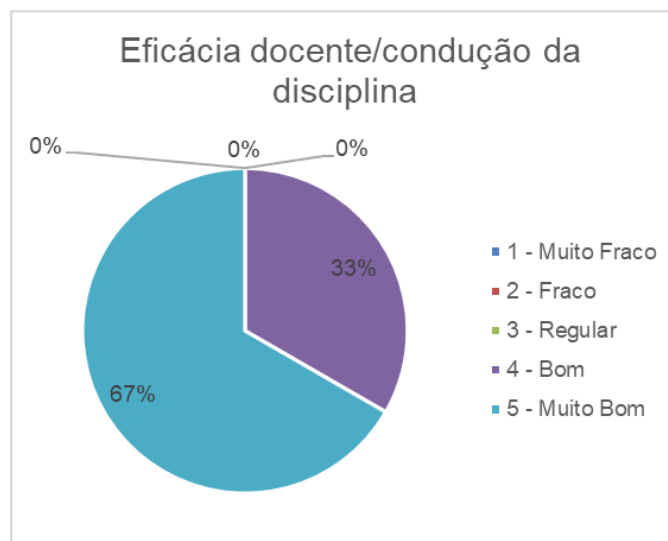
Ao exercer seu papel, a CPA examinou indicadores focados estritamente na execução e no êxito do trabalho docente. A análise aprofunda-se na clareza da comunicação, na assertividade das metodologias aplicadas e na habilidade do educador em articular a teoria acadêmica com as demandas práticas, tecnológicas e operacionais exigidas na rotina da gestão em saúde.

Os resultados apresentados a seguir mapeiam o panorama atual da eficácia didática do nosso corpo docente. Estes dados fornecem à gestão institucional os subsídios necessários para identificar metodologias de sucesso e promover alinhamentos onde houver gargalos de aprendizagem, assegurando que o Instituto Racine entregue um ensino de alta performance e forme gestores tecnicamente preparados para o mercado de trabalho.

4.4.1. Eficácia Docente e Condução da Disciplina Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional

Os resultados da avaliação referentes a 'Eficácia Docente e Condução da Disciplina', obtidos através da pesquisa, são apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 55 – Em relação Eficácia Docente/Condução na disciplina Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional



Fonte: CPA, 2025

A leitura dos indicadores referentes à dimensão de Eficácia Docente na unidade curricular de **Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional** evidencia um cenário de plena aprovação pedagógica no ciclo de 2025. A base de dados consolida que **100%** do corpo docente atesta a qualidade da condução da disciplina, com **67%** das avaliações situadas no nível de excelência ("**Muito Bom**") e **33%** no conceito "**Bom**".

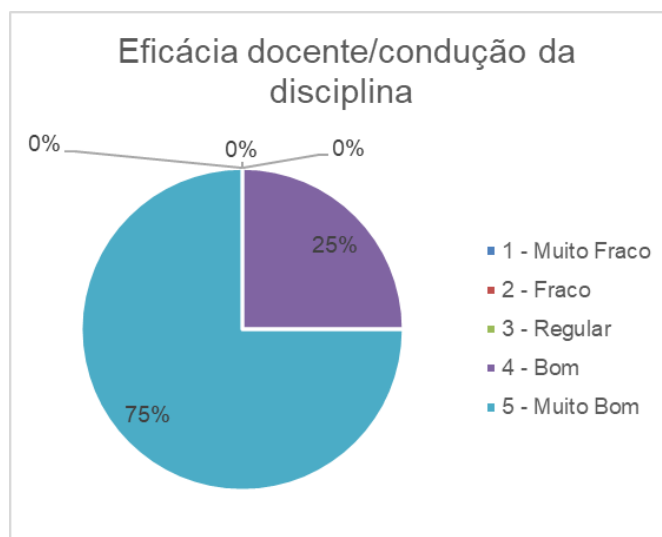
A completa erradicação de registros medianos ("Regular") ou negativos valida o sucesso metodológico do educador. A aprovação unânime da turma demonstra que o docente possui a didática e a assertividade necessárias para transformar um conteúdo denso e normativo em um aprendizado claro, dinâmico e resolutivo.

Para a gestão acadêmica do **Instituto Racine**, o indicador atesta o êxito da prática pedagógica adotada. Como diretriz de melhoria contínua, a CPA recomenda que a coordenação atue junto ao docente para incentivar a incorporação de metodologias de imersão, visando engajar de forma absoluta a turma e converter o contingente de 33% (Bom) para o patamar máximo (Muito Bom) nos próximos ciclos.

4.4.2. Eficácia Docente e Condução da Disciplina Gestão da Inovação e Competitividade

O gráfico a seguir ilustra os resultados da pesquisa para a dimensão de "Eficácia Docente e Condução da Disciplina".

Gráfico 56 – Em relação Eficácia Docente/Condução na disciplina Gestão da Inovação e Competitividade



Fonte: CPA, 2025

O panorama estatístico referente à dimensão de Eficácia Docente na unidade curricular de **Gestão da Inovação e Competitividade** demonstra um cenário de alta performance pedagógica no ciclo de 2025. Os indicadores revelam que **100%** dos discentes aprovam a condução da disciplina, com expressivos **75%** das avaliações consolidadas no nível de excelência máxima ("**Muito Bom**") e os **25%** restantes no conceito "**Bom**".

A total ausência de apontamentos nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" atesta o êxito técnico do educador. Esse resultado evidencia que o docente possui amplo domínio sobre a transposição didática, garantindo clareza na exposição, assertividade no ritmo das aulas e alinhamento preciso com os objetivos de aprendizagem propostos no plano de ensino. A eficácia demonstrada reflete uma gestão de sala de aula segura, capaz de engajar a turma e garantir a compreensão efetiva dos tópicos abordados.

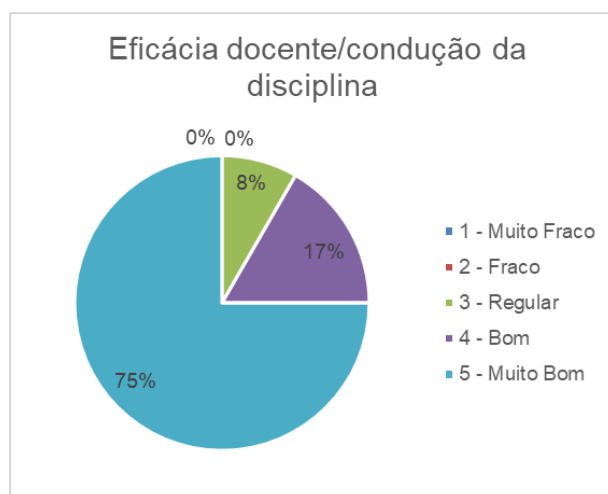
Para o **Instituto Racine**, o indicador chancela a qualidade do processo de ensino-aprendizagem conduzido pelo professor. Contudo, em consonância com a cultura de melhoria

continua da instituição, a CPA identifica na parcela de 25% ("Bom") uma oportunidade para o alcance da excelência unânime. Recomenda-se à coordenação incentivar a ampliação do uso de metodologias ativas de aprendizagem nesta disciplina, tais como a sala de aula invertida (*flipped classroom*), a aprendizagem baseada em problemas (PBL) ou dinâmicas de *peer instruction* (instrução pelos pares). A diversificação das práticas pedagógicas e o aumento do protagonismo discente são as estratégias indicadas para converter o contingente atual de aprovação para o patamar de "Muito Bom" nos próximos ciclos.

4.4.3. Eficácia Docente e Condução da Disciplina Modelos de Gestão em Serviço de Saúde

Os dados consolidados sobre a "Eficácia Docente e Condução da Disciplina" estão detalhados no gráfico abaixo.

Gráfico 57 – Em relação Eficácia Docente/Condução na disciplina Modelos de Gestão em Serviço de Saúde



Fonte: CPA, 2025

Os dados consolidados sobre a dimensão de Eficácia Docente e Condução da Disciplina revelam um cenário majoritariamente favorável para a unidade curricular de **Modelos de Gestão em Serviço de Saúde** no ciclo de 2025. O levantamento quantitativo indica que **92%** dos discentes aprovam a capacidade didática do educador, com uma expressiva concentração de **75%** das avaliações no nível de excelência máxima ("**Muito Bom**") e **17%** situadas no conceito "**Bom**".

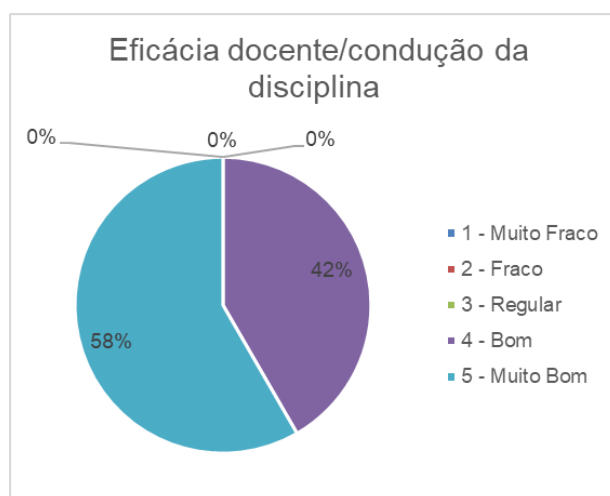
Contudo, pautada pelo rigor da auditoria institucional, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) destaca a ocorrência de **8%** de respostas na categoria "**Regular**". Tratando-se de uma dimensão que afere estritamente a clareza na transmissão do conhecimento e a gestão da aprendizagem, este índice mediano aponta para uma assimetria na assimilação por parte de um grupo de alunos. Esse cenário sugere possíveis ruídos na transposição didática, como um ritmo inadequado na exposição expositiva, falta de alinhamento nas instruções avaliativas ou uma rigidez metodológica que não contempla os diferentes perfis de aprendizagem presentes na turma.

Como plano de ação, a diretriz da CPA é que a coordenação de curso realize um alinhamento técnico-pedagógico com o docente. Recomenda-se a implementação de mecanismos de **avaliação formativa contínua**, como *quizzes* rápidos de checagem ou construção de mapas conceituais ao final de cada aula, para medir a compreensão da turma em tempo real, permitindo correções de rota imediatas. Além disso, a diversificação dos recursos instrucionais e a clareza prévia nos roteiros de aula são práticas recomendadas para resgatar essa parcela de alunos e homogeneizar a percepção de excelência metodológica nos próximos ciclos.

4.4.4. Eficácia Docente e Condução da Disciplina Arquitetura Hospitalar

Os resultados da avaliação referentes a 'Eficácia Docente e Condução da Disciplina', obtidos através da pesquisa, são apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 58 – Em relação Eficácia Docente/Condução na disciplina Arquitetura Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

A representação estatística referente à dimensão de Eficácia Docente na unidade curricular de Arquitetura Hospitalar ilustra um cenário de aprovação unânime no ciclo de 2025. O levantamento quantitativo evidencia que 100% do corpo discente atesta a qualidade da condução metodológica, com a maioria **de 58% das avaliações** atingindo o grau de excelência máxima ("**Muito Bom**") e os demais 42% consolidados no conceito "**Bom**".

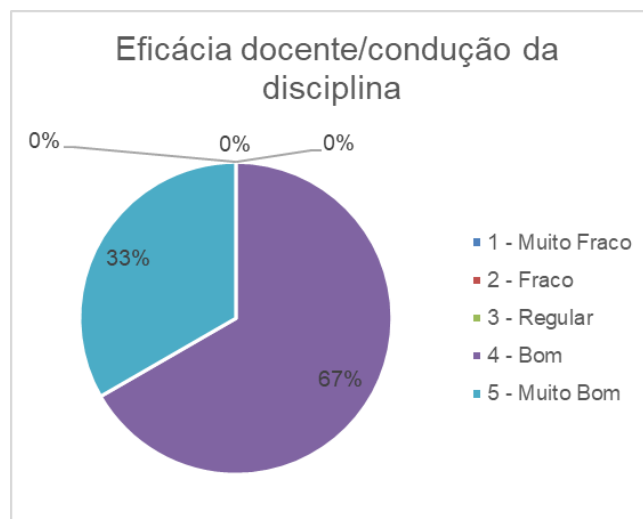
A erradicação absoluta de registros nas categorias medianas ou negativas ("Regular", "Fraco" e "Muito Fraco") comprova a solidez do planejamento pedagógico executado pelo educador. O resultado demonstra que o docente realiza a transposição didática com alta clareza de comunicação, mantendo um ritmo expositivo assertivo e garantindo o alinhamento preciso entre as práticas de sala de aula e os objetivos de aprendizagem estabelecidos. A gestão da disciplina demonstra-se segura, organizada e capaz de sustentar o engajamento contínuo da turma.

Sob a ótica gerencial da Comissão Própria de Avaliação (CPA), o desempenho certifica o êxito do processo de ensino-aprendizagem. Contudo, guiada pela diretriz de melhoria contínua, a CPA identifica na fatia de 42% (Bom) uma margem tática para a busca da excelência absoluta. A recomendação à coordenação de curso é atuar junto ao docente para integrar a Aprendizagem Baseada em Projetos (ABP/PBL) aliada à aplicação de rubricas avaliativas descritivas compartilhadas previamente com os alunos. O aumento do protagonismo discente na resolução de problemas e a transparência milimétrica nos critérios de correção são as estratégias pedagógicas indicadas para converter esse contingente atual para o patamar de "Muito Bom" nas avaliações futuras.

4.4.5. Eficácia Docente e Condução da Disciplina Tele Consulta e Consultoria Digital

Os resultados da avaliação referentes a 'Eficácia Docente e Condução da Disciplina', obtidos através da pesquisa, são apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 59 – Em relação Eficácia Docente/Condução na disciplina Tele Consulta e Consultoria Digital



Fonte: CPA, 2025

A avaliação estatística sobre a dimensão de Eficácia Docente na unidade curricular de **Tele Consulta e Consultoria Digital** aponta para uma aprovação integral no ciclo de 2025. Os dados processados demonstram que **100%** dos discentes validam a condução metodológica, com a maioria das respostas (**67%**) concentrada no conceito "**Bom**" e **33%** no patamar de excelência máxima ("**Muito Bom**").

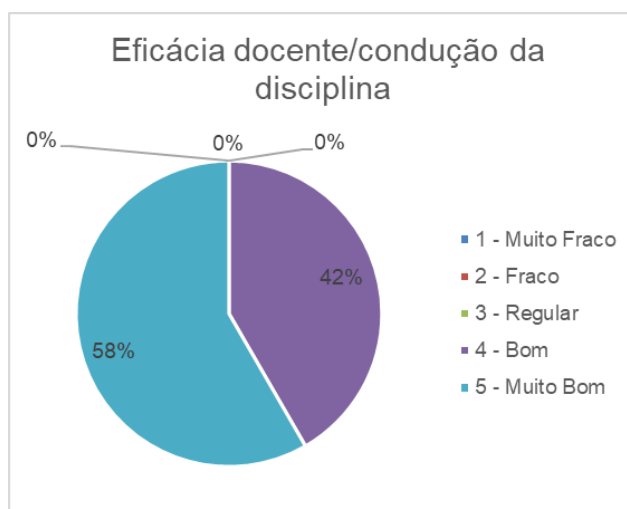
A ausência de apontamentos nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" atesta a segurança do educador na transposição didática. O resultado confirma que o docente apresenta clareza expositiva, cumpre rigorosamente o planejamento estipulado e mantém uma gestão de sala de aula organizada, garantindo a compreensão dos objetivos de aprendizagem por parte da turma.

Sob a ótica gerencial, o desempenho certifica a eficácia do ensino. No entanto, a predominância de 67% no conceito "Bom" indica uma margem tática para evolução. A diretriz da Comissão Própria de Avaliação (CPA) é que a coordenação oriente o professor a diversificar as ferramentas de interação. A ampliação do dinamismo prático e do engajamento ativo são as estratégias pedagógicas recomendadas para converter essa parcela majoritária para o nível "Muito Bom" nas próximas aferições institucionais.

4.4.6. Eficácia Docente e Condução da Disciplina Liderança e Gestão de Equipe

Os resultados da avaliação referentes a 'Eficácia Docente e Condução da Disciplina', obtidos através da pesquisa, são apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 60 – Em relação Eficácia Docente/Condução na disciplina Liderança e Gestão de Equipe



Fonte: CPA, 2025

O levantamento dos indicadores de Eficácia Docente para a unidade curricular de **Liderança e Gestão de Equipe** consolida um panorama de aprovação integral no ciclo de 2025. O mapeamento revela que **100%** do corpo discente valida a condução pedagógica, com a maioria de **58%** das avaliações no grau máximo de excelência ("**Muito Bom**") e os demais **42%** no conceito "**Bom**".

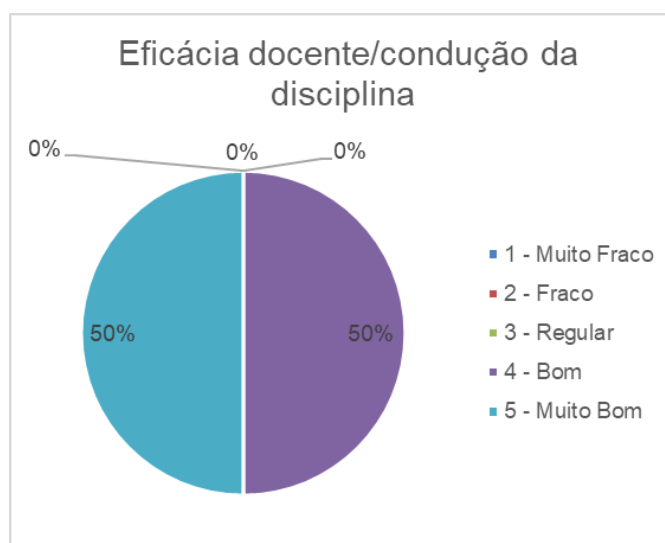
A ausência de registros medianos ("Regular") ou insatisfatórios ("Fraco" e "Muito Fraco") confirma a solidez metodológica do educador. O resultado atesta que o docente possui amplo domínio na gestão de sala de aula, garantindo clareza na exposição das diretrizes, ritmo adequado de aprendizagem e assertividade no cumprimento do planejamento pedagógico.

Embora o desempenho certifique o sucesso do processo de ensino, a parcela de 42% no conceito "Bom" representa uma margem tática para o aprimoramento contínuo. A recomendação da CPA é que a coordenação oriente a implementação de metodologias de simulação ativa ou a análise estruturada de **estudos de caso complexos**. A diversificação das estratégias instrucionais, com foco na elevação do protagonismo discente, é a via indicada para converter esse contingente ao patamar de "Muito Bom" nas próximas aferições.

4.4.7. Eficácia Docente e Condução da Disciplina Tópicos Integradores III- Gestão Hospitalar

Os resultados da avaliação referentes a 'Eficácia Docente e Condução da Disciplina', obtidos através da pesquisa, são apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 61 – Em relação Eficácia Docente/Condução na disciplina Tópicos Integradores III- Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

A apuração dos resultados referentes à dimensão de Eficácia Docente na unidade curricular de **Tópicos Integradores III - Gestão Hospitalar** demonstra um cenário de aprovação total no ciclo de 2025. O levantamento estatístico aponta que **100%** do corpo discente valida a capacidade pedagógica do educador, com os indicadores divididos de forma perfeitamente simétrica: **50%** das avaliações no nível de excelência ("**Muito Bom**") e **50%** no conceito "**Bom**".

A inexistência de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" atesta a competência técnica do docente na transposição do conhecimento. Esse cenário confirma que o educador conduz o planejamento de ensino com clareza comunicativa, mantendo um ritmo de aula estruturado e garantindo a plena compreensão das diretrizes instrucionais pela turma.

Sob a perspectiva gerencial, o resultado certifica o sucesso metodológico. Contudo, a concentração de metade da turma no conceito "Bom" sinaliza uma oportunidade clara para elevar o nível de engajamento prático. A recomendação da Comissão Própria de Avaliação (CPA)

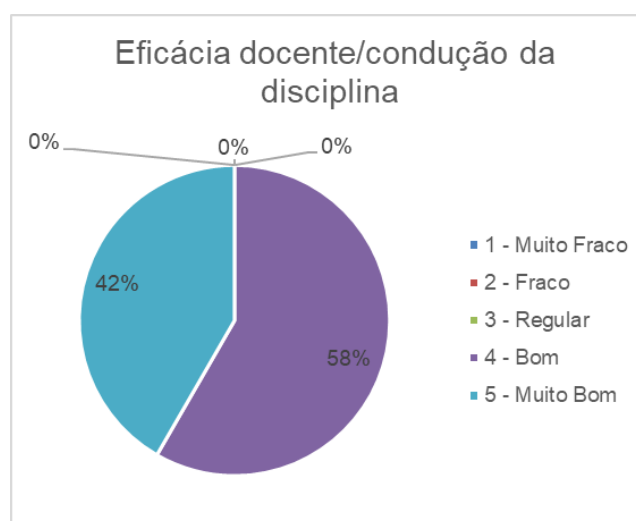
é que a coordenação oriente a inserção de metodologias colaborativas de avaliação. O fomento à autonomia do aluno e a diversificação dos métodos de entrega são as chaves pedagógicas para converter essa parcela ao patamar de "Muito Bom" nas avaliações subsequentes.

A próxima etapa deste relatório expõe os resultados da dimensão de Eficácia Docente e Condução da Disciplina avaliados exclusivamente nos componentes curriculares ministrados ao longo do **segundo semestre de 2025**.

4.4.8. Eficácia Docente e Condução da Disciplina Gestão de Serviços de Documentação Hospitalar

Os resultados da avaliação referentes a 'Eficácia Docente e Condução da Disciplina', obtidos através da pesquisa, são apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 62 – Em relação Eficácia Docente/Condução na disciplina Gestão de Serviços de Documentação Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

O levantamento do segundo semestre de 2025 para a dimensão de Eficácia Docente na unidade curricular de **Gestão de Serviços de Documentação Hospitalar** atesta aprovação integral. Os dados demonstram que **100%** dos alunos validam a condução pedagógica, com a maioria das respostas (**58%**) concentrada no conceito "**Bom**" e os demais **42%** no patamar de excelência ("**Muito Bom**").

A total ausência de indicadores medianos ou insatisfatórios confirma a segurança metodológica do educador. A avaliação reflete uma transposição didática eficiente, com clareza

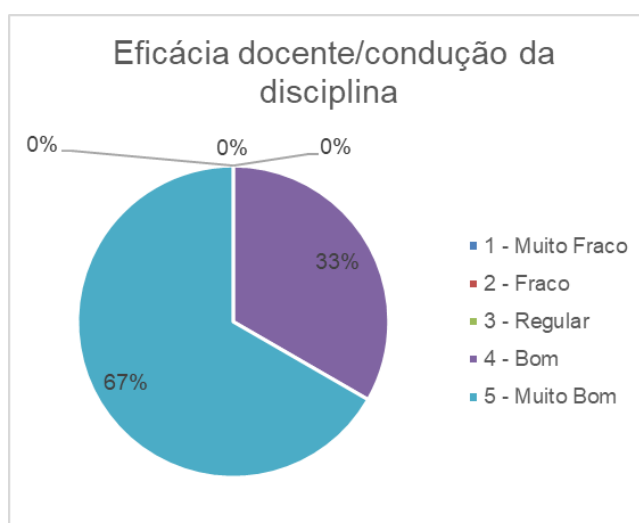
expositiva, ritmo de aprendizagem adequado e cumprimento assertivo do planejamento estipulado.

Embora o cenário seja amplamente positivo, a predominância de 58% no nível "Bom" aponta margem para aprimoramento. A recomendação gerencial da CPA é que a coordenação estimule a aplicação de metodologias ativas pontuais. O aumento da interatividade e do protagonismo discente são as vias indicadas para dinamizar as aulas e elevar o conceito geral da disciplina para a excelência máxima ("Muito Bom") nas próximas avaliações.

4.4.9. Eficácia Docente e Condução da Disciplina Gestão de Plano de Saúde

Os resultados da avaliação referentes a 'Eficácia Docente e Condução da Disciplina', obtidos através da pesquisa, são apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 63 – Em relação Eficácia Docente/Condução na disciplina Gestão de Plano de Saúde



Fonte: CPA, 2025

Os indicadores do segundo semestre de 2025 para a dimensão de Eficácia Docente na disciplina de **Gestão de Plano de Saúde** demonstram aprovação unânime. O levantamento consolida que **100%** dos discentes validam a capacidade pedagógica do educador, com **67%** das avaliações no grau máximo de excelência ("**Muito Bom**") e os demais **33%** no conceito "**Bom**".

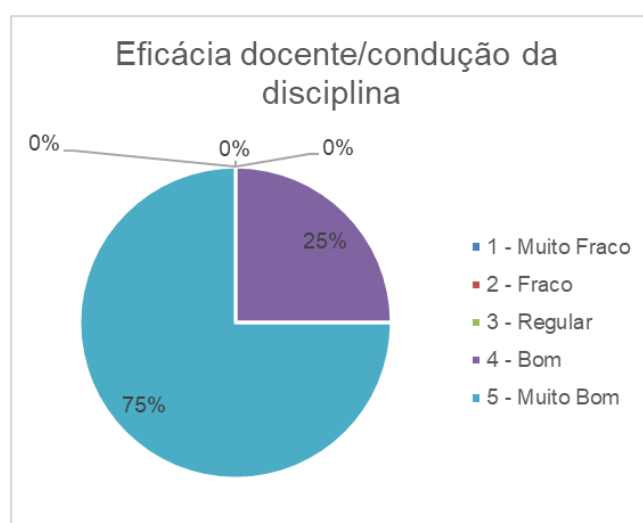
A inexistência de apontamentos nas categorias medianas ou insatisfatórias atesta a solidez metodológica do docente. O resultado evidencia clareza na exposição das diretrizes, assertividade no ritmo de aprendizagem e eficiência na transposição didática, garantindo a compreensão efetiva do planejamento pedagógico.

Visando converter o contingente de 33% ("Bom") para o nível de excelência máxima ("Muito Bom"), a Comissão Própria de Avaliação (CPA) recomenda o incremento de metodologias ativas. A orientação é que a coordenação estimule a adoção de dinâmicas como a **Sala de Aula Invertida (*Flipped Classroom*)** e a resolução colaborativa de **Estudos de Caso Analíticos**. O fomento contínuo ao protagonismo estudantil é a estratégia ideal para elevar ainda mais o dinamismo e o engajamento nas próximas aferições.

4.4.10. Eficácia Docente e Condução da Disciplina Gestão Hospitalar e Qualidade no Atendimento

Os resultados da avaliação referentes a 'Eficácia Docente e Condução da Disciplina', obtidos através da pesquisa, são apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 64 – Em relação Eficácia Docente/Condução na disciplina Gestão Hospitalar e Qualidade no Atendimento



Fonte: CPA, 2025

A apuração do segundo semestre de 2025 para a dimensão de Eficácia Docente na disciplina de Gestão Hospitalar e Qualidade no Atendimento atesta um cenário de excelência metodológica. Os dados consolidam que 100% do corpo docente aprova a condução pedagógica, com expressivos **75%** das avaliações no patamar máximo ("**Muito Bom**") e os demais **25%** no conceito "**Bom**".

A completa ausência de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" comprova o êxito do educador na transposição didática. O resultado evidencia pleno domínio

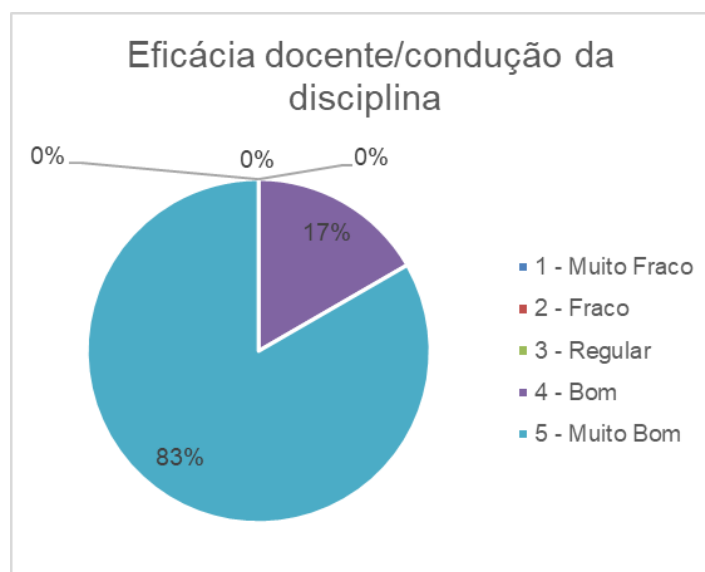
na gestão de sala de aula, clareza na comunicação das diretrizes instrucionais e a manutenção de um ritmo de aprendizagem altamente engajador e organizado.

Apesar da alta performance chancelada pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), a parcela de 25% no nível "Bom" aponta uma margem tática para a busca da excelência unânime. Recomenda-se à coordenação incentivar o docente a integrar práticas de Instrução pelos Pares (Peer Instruction) ou rodadas rápidas de Resolução de Problemas Colaborativos. A diversificação com essas metodologias ativas é a estratégia recomendada para elevar o dinamismo e converter o contingente restante para a nota máxima nos próximos ciclos.

4.4.11. Eficácia Docente e Condução da Disciplina Empreendedorismo

Os resultados da avaliação referentes a 'Eficácia Docente e Condução da Disciplina', obtidos através da pesquisa, são apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 65 – Em relação Eficácia Docente/Condução na disciplina Empreendedorismo



Fonte: CPA, 2025

O panorama estatístico do segundo semestre de 2025 para a dimensão de Eficácia Docente na unidade curricular de **Empreendedorismo** revela um cenário de excelência quase absoluta. A consolidação dos dados demonstra que **100%** dos alunos validam a condução metodológica, com expressivos **83%** das avaliações cravadas na nota máxima ("**Muito Bom**") e os demais **17%** no nível "**Bom**".

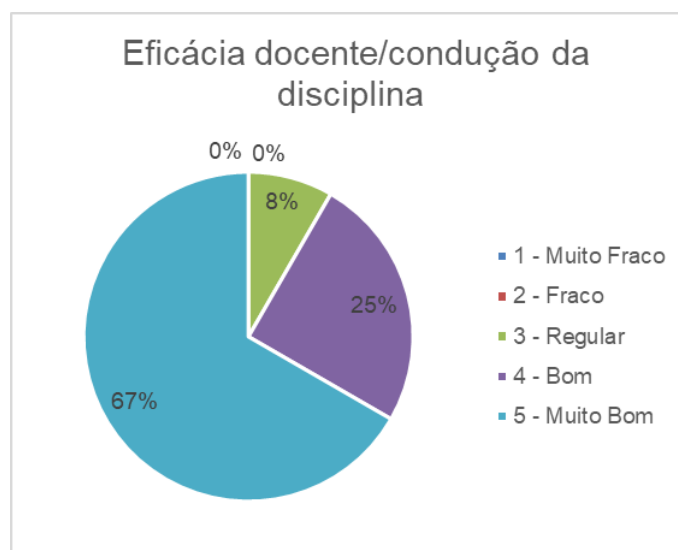
A completa ausência de indicações medianas ou negativas atesta a alta performance técnica do educador. O resultado reflete uma transposição didática eficiente e uma gestão de sala de aula extremamente segura, com ritmo instrucional adequado, assertividade no planejamento e clareza ímpar na comunicação das diretrizes de aprendizagem.

Para consolidar a excelência unânime e converter o contingente de 17% ("Bom") para o patamar máximo nas próximas aferições, a diretriz da CPA sugere o refinamento interativo das aulas. A intensificação do modelo experiencial é a via metodológica mais eficaz para maximizar o dinamismo percebido pela turma.

4.4.12. Eficácia Docente e Condução da Disciplina Hotelaria Hospitalar

Os resultados da avaliação referentes a 'Eficácia Docente e Condução da Disciplina', obtidos através da pesquisa, são apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 66 – Em relação Eficácia Docente/Condução na disciplina Hotelaria Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

O mapeamento do segundo semestre de 2025 para a dimensão de Eficácia Docente na disciplina de **Hotelaria Hospitalar** demonstra um cenário majoritariamente positivo. A consolidação estatística revela que **92%** dos alunos validam a condução metodológica, concentrando-se **67%** no nível de excelência ("**Muito Bom**") e **25%** no conceito "**Bom**".

Entretanto, pautada pelo rigor da auditoria institucional, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) destaca o registro de **8%** das avaliações na categoria "**Regular**". Na dimensão

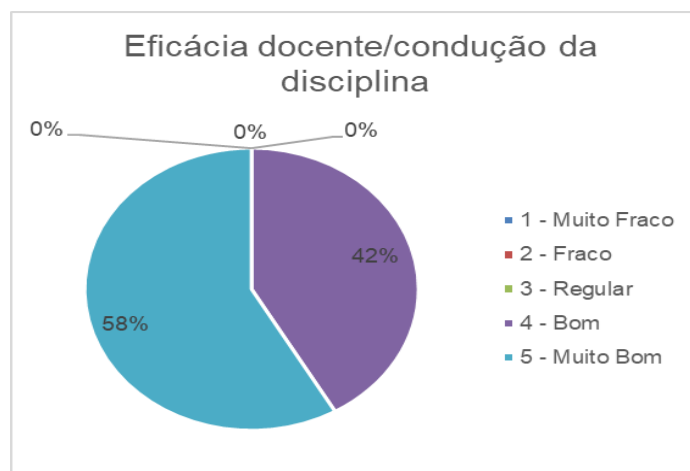
estritamente pedagógica, este índice mediano sinaliza ruídos na transposição didática, sugerindo que uma parcela da turma não está assimilando o formato das aulas, seja por um ritmo expositivo inadequado, falta de alinhamento nas instruções avaliativas ou engessamento metodológico.

Como plano de ação, a CPA recomenda que a coordenação de curso realize um alinhamento tático com o docente. A orientação é implementar mecanismos de **avaliação formativa contínua** (checagens rápidas de compreensão ao longo da aula) e a **diversificação dos recursos instrucionais**. A clareza prévia nos roteiros de aula e o aumento da interatividade são as ferramentas necessárias para sanar essas assimetrias de aprendizagem e erradicar o índice mediano nos próximos ciclos.

4.4.13. Eficácia Docente e Condução da Disciplina Tópicos Integradores IV – Gestão Hospitalar

Os resultados da avaliação referentes a 'Eficácia Docente e Condução da Disciplina', obtidos através da pesquisa, são apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 67 – Em relação Eficácia Docente/Condução na disciplina Tópicos Integradores IV – Gestão Hospitalar



Fonte: CPA, 2025

Encerrando o ciclo de análises desta dimensão no segundo semestre de 2025, os dados da disciplina de **Tópicos Integradores IV — Gestão Hospitalar** atestam uma aprovação integral. O levantamento consolida que **100%** do corpo discente valida a condução pedagógica do

docente, com a maioria das respostas (58%) alcançando a excelência máxima ("**Muito Bom**") e os demais 42% no conceito "**Bom**".

A ausência absoluta de avaliações medianas ("Regular") ou insatisfatórias confirma a plena capacidade do educador na gestão de sala de aula. O indicador reflete um planejamento de ensino assertivo, transposição didática eficiente e total clareza na exposição das diretrizes da disciplina.

Como estratégia de aprimoramento contínuo para converter a parcela de 42% ao patamar de excelência unânime nas próximas aferições, a CPA recomenda a intensificação de dinâmicas avaliativas colaborativas. A elevação do protagonismo estudantil é o diferencial pedagógico para maximizar o engajamento prático da turma.

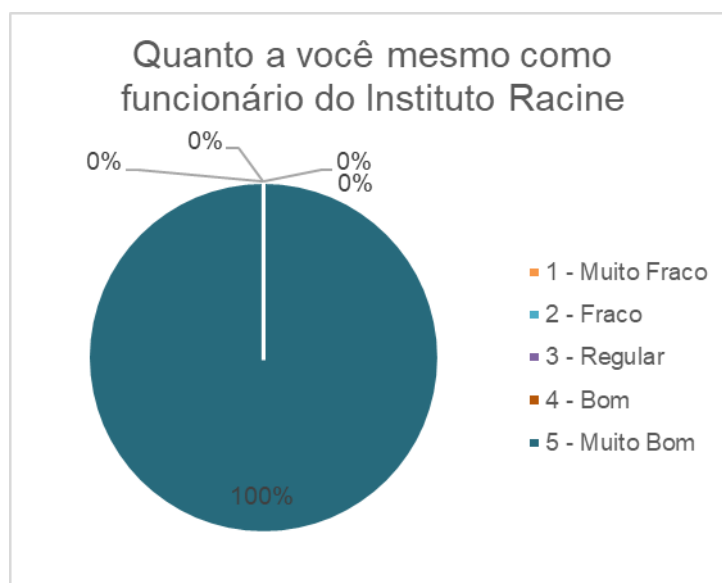
5. RESULTADO DA AVALIAÇÃO PELO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

Este segmento consolida os resultados da avaliação institucional sob a perspectiva do Corpo Técnico-Administrativo do Instituto Racine. A base analítica deste levantamento apoia-se nos dados extraídos da totalidade da equipe, contemplando, especificamente, os 9 profissionais dedicados à linha de frente do suporte e atendimento discente ao longo de 2025. Ao atingir um engajamento censitário com 100% de taxa de resposta, o instrumento assegura absoluta confiabilidade e robustez estatística aos indicadores, garantindo que o diagnóstico reflita de modo fidedigno a realidade e as percepções integrais do setor.

O panorama avaliativo é detalhado a seguir por meio de representações gráficas, acompanhadas do respectivo diagnóstico técnico da Comissão Própria de Avaliação (CPA). Cumpre ressaltar que as diretrizes estratégicas e o plano de ação decorrentes deste mapeamento serão consolidados no capítulo de proposições finais deste relatório.

5.1. Percepção própria do colaborador

Gráfico 68 - Relação com o Instituto Racine



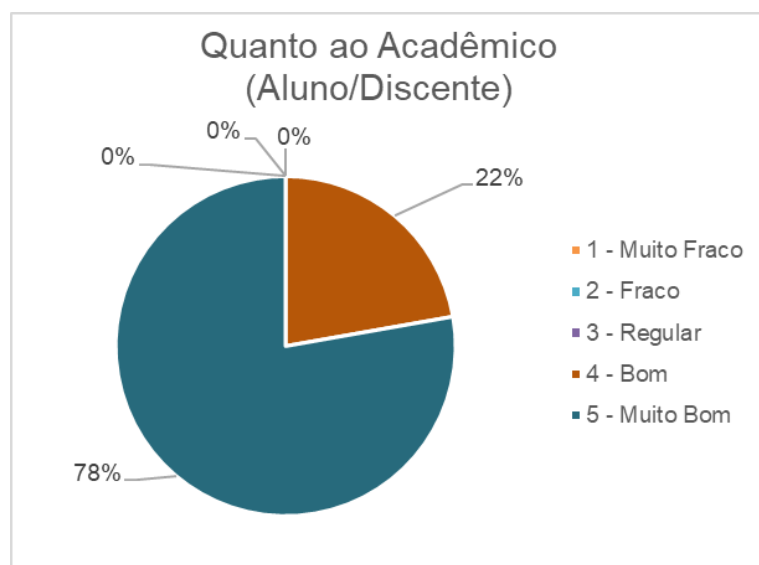
Fonte: CPA, 2025

O mapeamento da percepção do corpo técnico-administrativo quanto à imagem institucional revela um consenso de excelência. A totalidade da amostra (100%) classificou o **Instituto Racine** com o conceito máximo de satisfação ('Muito Bom'). Este indicador atesta um elevado nível de pertencimento e valorização por parte da equipe, consolidando uma reputação interna extremamente sólida e um clima organizacional positivo.

Para sustentar e elevar esse patamar, a gestão contínua da marca empregadora e da imagem institucional faz-se indispensável. A Comissão Própria de Avaliação (CPA) corrobora a necessidade de manter um sistema de monitoramento robusto, integrando pesquisas de clima, escuta ativa e análise de indicadores de satisfação. Esse ciclo iterativo de avaliação garante o alinhamento da instituição às expectativas de seus *stakeholders* internos e às dinâmicas do mercado educacional, retroalimentando as estratégias de excelência a longo prazo.

5.1.1. Visão administrativa relacionada ao discente

Gráfico 69 - Relação do Acadêmico (aluno/discente)



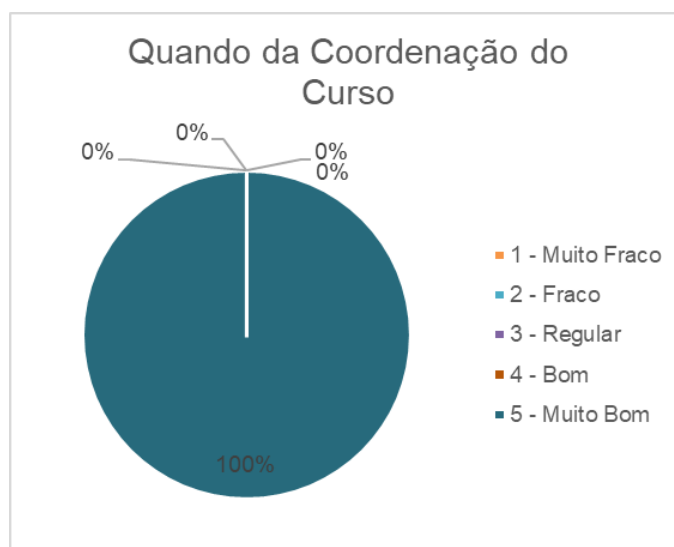
Fonte: CPA, 2025

O levantamento estatístico referente à percepção do corpo técnico-administrativo sobre o atendimento e a resolução de demandas acadêmicas (discentes) revela um cenário de alta resolutividade. Os dados processados apontam que a expressiva maioria, correspondente a **78%** dos colaboradores, classifica a eficiência e a agilidade nos serviços prestados aos alunos com o conceito máximo de excelência ("**Muito Bom**"). A parcela restante, que representa **22%** da equipe, avalia o suporte institucional como "**Bom**".

A erradicação absoluta de apontamentos medianos ou insatisfatórios atesta a eficácia dos fluxos operacionais e o engajamento do setor no acolhimento ao aluno do Instituto Racine. Contudo, guiada pela diretriz de melhoria contínua, a presença de 18% de avaliações no patamar "Bom" sinaliza uma janela estratégica para o refinamento de processos. A Comissão Própria de Avaliação (CPA) ressalta que a manutenção dessa percepção positiva exige um compromisso constante com a excelência. Para tanto, recomenda-se a continuidade do monitoramento dos indicadores de tempo de resposta (SLA de atendimento) e a consolidação de canais ágeis de *feedback*, visando otimizar a jornada do aluno e elevar a totalidade das avaliações à nota máxima nos próximos ciclos.

5.1.2. Coordenação do Curso

Gráfico 70 - Avaliação da Coordenação do Curso e Coordenação Biblioteca



Fonte: CPA, 2025

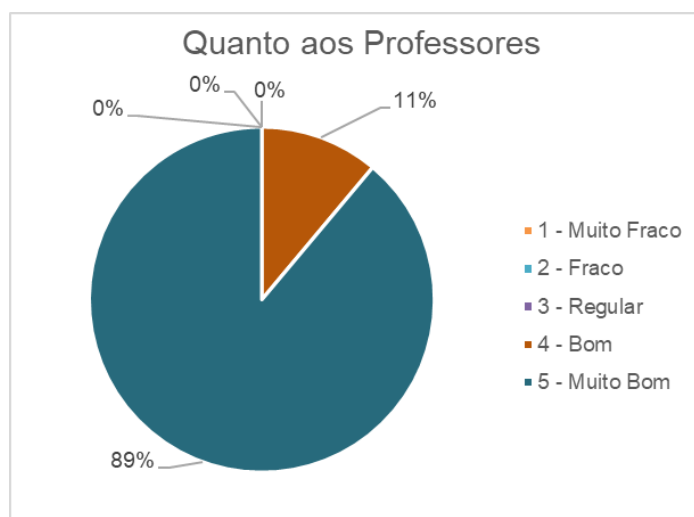
O mapeamento referente à atuação da Coordenação de Curso demonstra uma aprovação unânime por parte do corpo técnico-administrativo. A consolidação dos dados revela que 100% da equipe avaliou a gestão com o conceito máximo de excelência ("Muito Bom"). Este indicador atesta o elevado grau de satisfação interna e o reconhecimento da eficiência e da competência resolutiva da Coordenação na condução de suas atribuições.

Cabe destacar que essa percepção de excelência engloba, de forma sinérgica, o suporte prestado pela funcionária da biblioteca às rotinas administrativas, evidenciando o papel estratégico desse setor no ecossistema de apoio institucional. Ainda que o cenário aponte para a satisfação total, o Instituto Racine mantém seu compromisso inegociável com a cultura de melhoria contínua. A Coordenação de Curso prossegue com a aplicação de ciclos avaliativos periódicos e planos de ação, visando otimizar fluxos operacionais e perpetuar o padrão de excelência no atendimento às demandas 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 71

Gráfico 71 - Satisfação dos Colaboradores quando aos Professores



Fonte: CPA, 2025

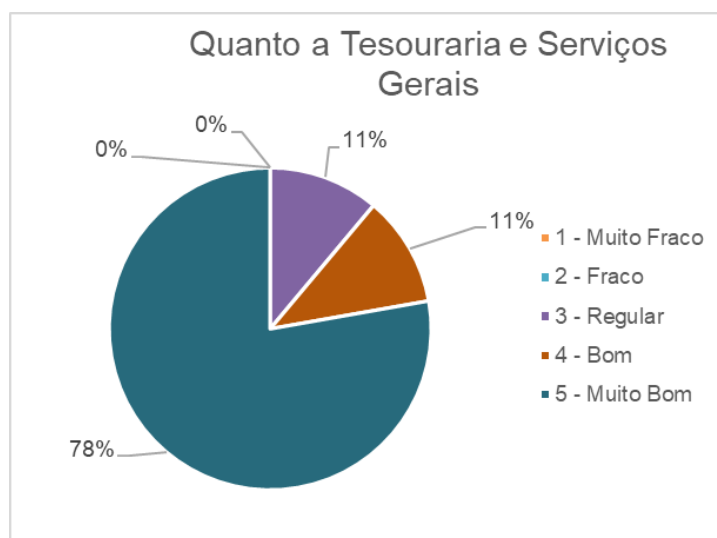
O levantamento estatístico referente à percepção do corpo técnico-administrativo em relação ao corpo docente evidencia um cenário de ampla sinergia e cooperação institucional. Os dados consolidados apontam que a expressiva maioria, correspondente a **89%** dos colaboradores, classifica a satisfação e o relacionamento com os professores com o conceito máximo de excelência ("**Muito Bom**"). A parcela restante, de **11%**, avalia essa interação como "**Bom**".

A erradicação absoluta de apontamentos nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" atesta a fluidez na comunicação, o respeito mútuo e o elevado nível de alinhamento entre as esferas administrativa e acadêmica do Instituto Racine. Esse resultado demonstra que os processos de suporte ao professor ocorrem em um clima organizacional altamente positivo.

Apesar do índice de aprovação unânime, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) reitera que a busca pela excelência é um processo iterativo e contínuo. A manutenção da qualidade educacional exige o fortalecimento constante dessa parceria. A recomendação institucional é preservar e aprimorar os canais de diálogo e *feedback* entre as equipes, assegurando que as rotinas administrativas e a prática docente sigam operando de forma integrada, harmônica e focada na excelência do ensino.

5.1.4. Tesouraria e Serviços Gerais

Gráfico 72 – Satisfação Colaboradores quanto a Tesouraria e Serviços Gerais



Fonte: CPA, 2025

O panorama avaliativo referente à percepção do corpo técnico-administrativo quanto ao setor de **Tesouraria e Serviços Gerais** revela um cenário majoritariamente positivo no ciclo de 2025. A consolidação dos dados demonstra que a ampla maioria da equipe (**78%**) classifica a atuação do setor com o conceito máximo de excelência ("**Muito Bom**"), enquanto uma parcela de **11%** avalia os serviços prestados como "**Bom**".

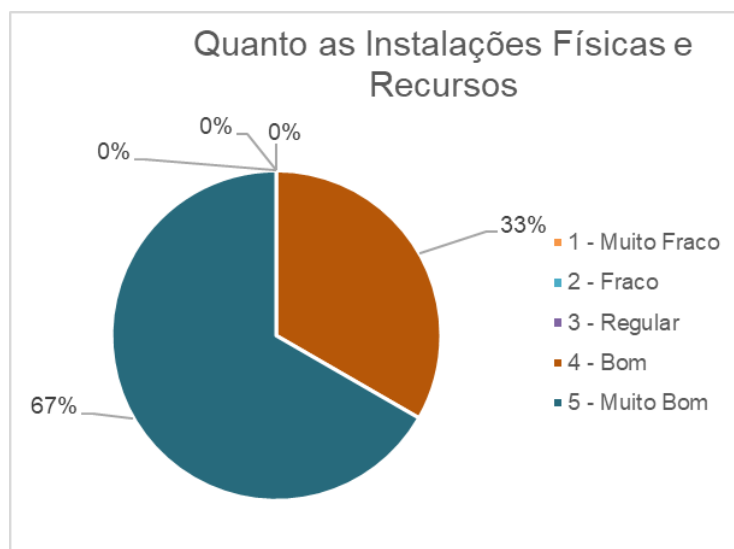
A erradicação de apontamentos negativos ("Fraco" ou "Muito Fraco") confirma a operacionalidade e a confiabilidade do setor. Contudo, pautada pelo rigor da auditoria institucional, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) destaca o registro de **11%** das avaliações na categoria "**Regular**". Tratando-se de áreas focadas em suporte infraestrutural e financeiro, este índice mediano sinaliza a ocorrência de possíveis ruídos operacionais, que podem estar atrelados a gargalos no tempo de resposta (*SLA*) de solicitações, clareza nos processos de tesouraria ou demandas pontuais de manutenção predial.

Como plano de ação corretivo e estratégico, a CPA recomenda que a gestão da Tesouraria e dos Serviços Gerais realize um mapeamento de seus fluxos internos de atendimento. A implementação de protocolos mais ágeis para a resolução de demandas e a abertura de canais de *feedback* contínuo são providências fundamentais. O compromisso com a otimização de processos é a diretriz necessária para sanar as assimetrias operacionais,

garantindo que o setor atenda integralmente às expectativas e converta o índice mediano para a excelência unânime nas próximas aferições.

5.1.5. Instalações físicas e recursos

Gráfico 73 – Satisfação do Colaborador quando às Instalações Físicas e Recursos



Fonte: CPA, 2025

O mapeamento referente à satisfação do corpo técnico-administrativo com as Instalações Físicas e Recursos evidencia um cenário de plena aprovação no ciclo de 2025. A consolidação dos dados revela que a expressiva maioria, correspondente a **67%** dos colaboradores, classifica a infraestrutura institucional com o conceito máximo de excelência ("**Muito Bom**"). A parcela complementar, representada por **33%** dos respondentes, avalia as condições estruturais e de insumos como "**Bom**".

A ausência absoluta de registros nas categorias medianas ou insatisfatórias ("Regular", "Fraco" e "Muito Fraco") atesta a alta efetividade dos serviços de zeladoria, manutenção preventiva e suprimento de materiais. O resultado confirma que o Instituto Racine oferece um ambiente de trabalho salubre, organizado e devidamente equipado, refletindo o compromisso da gestão com a conservação de seu patrimônio físico e com o bem-estar de sua equipe.

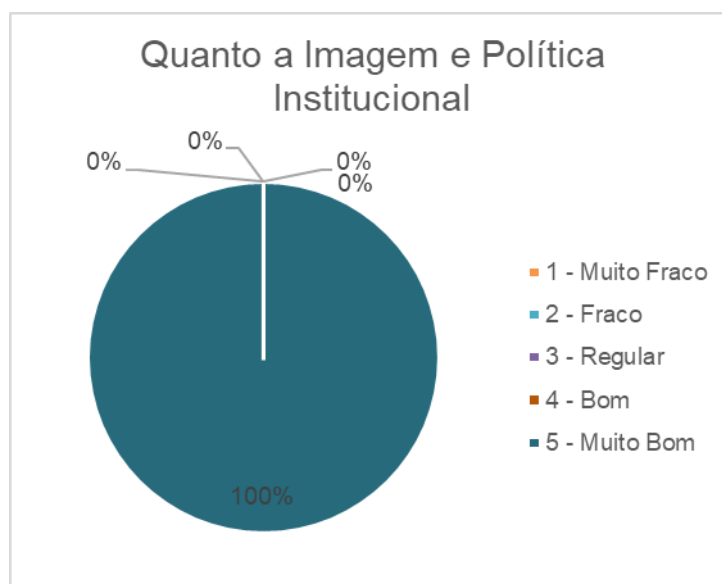
Sob a ótica gerencial da Comissão Própria de Avaliação (CPA), embora o indicador traduza um êxito operacional inquestionável, a proporção de 33% no conceito "Bom" aponta uma margem tática para aprimoramentos. Em consonância com a cultura de melhoria contínua,

recomenda-se a manutenção dos rigorosos protocolos de higienização, aliados à escuta ativa do corpo administrativo para identificar eventuais necessidades de *upgrades* ergonômicos ou tecnológicos pontuais. Essa postura proativa é a estratégia indicada para converter a totalidade das avaliações para o patamar de excelência unânime nas aferições futuras.

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 74 – Avaliação dos Colaboradores quanto à Imagem e Política Institucional

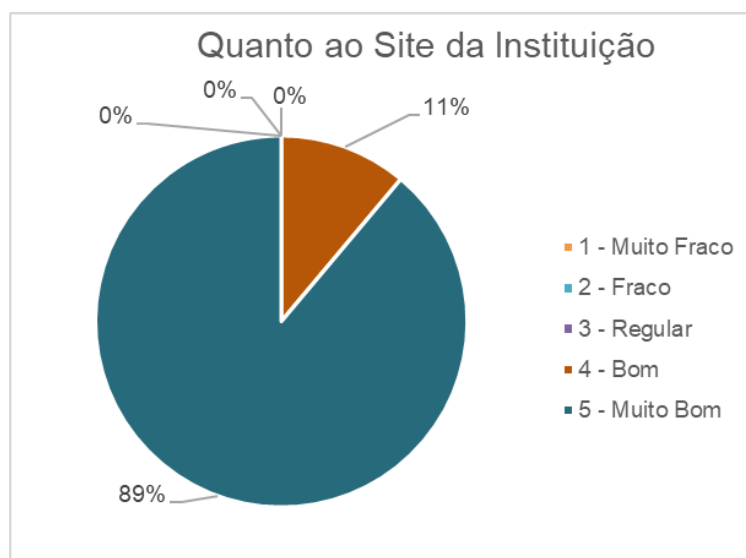


Fonte: CPA, 2025

O levantamento evidencia um consenso absoluto entre os colaboradores quanto à **Imagem e Política Institucional** do Instituto Racine. A totalidade da amostra (100%) atribuiu o conceito máximo de excelência ("Muito Bom") a esta dimensão, atestando o alto grau de alinhamento, pertencimento e credibilidade interna. Não obstante o alcance da aprovação unânime, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) reitera que a governança institucional exige a busca perene pelo aprimoramento. Recomenda-se a manutenção das práticas de excelência atuais, aliada à inovação constante dos processos gerais, visando sustentar e solidificar este patamar de eficácia a longo prazo.

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

Gráfico 75 – Satisfação dos Colaboradores quanto ao Site



Fonte: CPA, 2025

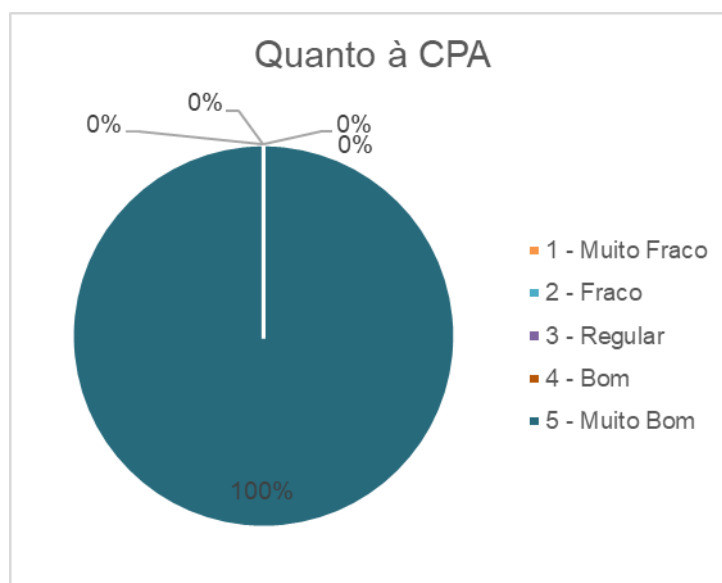
O levantamento estatístico sobre a percepção do corpo técnico-administrativo em relação ao site institucional (www.racine.com.br) evidencia um cenário de ampla aprovação no ciclo avaliativo de 2025. A consolidação dos dados revela que a expressiva maioria, correspondente a **89%** dos colaboradores, classifica a plataforma com o conceito máximo de excelência ("**Muito Bom**"). A parcela restante, representada por **11%** da amostra, avalia a ferramenta digital como "**Bom**".

A ausência absoluta de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" atesta a estabilidade, a boa usabilidade e a eficiência da interface digital do Instituto Racine. O resultado confirma que o portal cumpre adequadamente o seu propósito informacional e operacional, sendo percebido pela equipe interna como um recurso ágil, seguro e funcional para o dia a dia.

Embora o indicador consolide o êxito da plataforma, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) ressalta que os ativos digitais requerem inovação constante. Visando converter a parcela de 11% ("Bom") em excelência unânime nas próximas aferições, recomenda-se a manutenção contínua da arquitetura de informação e a otimização periódica do site. O monitoramento proativo assegurará que a plataforma permaneça aderente às novas tendências tecnológicas e às expectativas de toda a comunidade acadêmica.

5.1.8. Comissão Própria de Avaliação

Gráfico 76 – Satisfação dos Colaboração quando à CPA



Fonte: CPA, 2025

O levantamento estatístico evidencia um cenário de amplo engajamento e reconhecimento interno acerca da Comissão Própria de Avaliação (CPA). A totalidade do corpo técnico-administrativo demonstrou pleno conhecimento sobre o órgão, fato comprovado pela taxa de 100% de participação no processo avaliativo. Somado a essa adesão censitária, todos os colaboradores (100%) atribuíram o conceito máximo de excelência ("Muito Bom") à atuação da Comissão. Este indicador atesta um consenso absoluto sobre a credibilidade e a eficiência da CPA como um instrumento estratégico e norteador da gestão do Instituto Racine.

A aprovação unânime e positiva reflete a maturidade da equipe em compreender a função estrutural da Comissão na governança da instituição. Para fortalecer e perpetuar esse reconhecimento, a diretriz adotada é a manutenção de um compromisso inegociável com a transparência e a ampla divulgação de suas atividades e resultados. A intensificação dessa comunicação contínua é o pilar fundamental para consolidar a imagem da CPA e maximizar a sua contribuição no processo de melhoria contínua do Instituto Racine.

5.2. RESULTADOS DA AVALIAÇÃO PELO CORPO DOCENTE

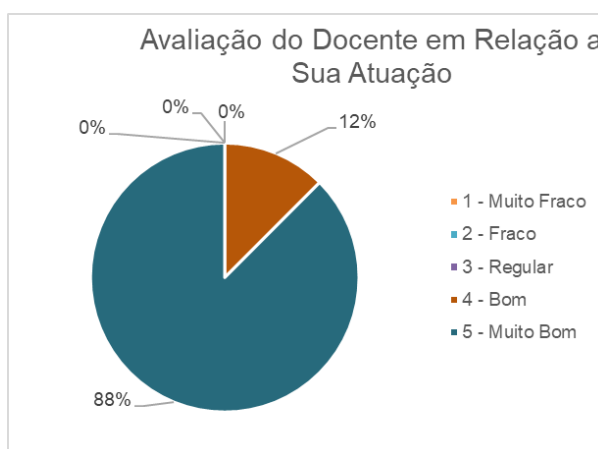
A presente dimensão analítica fundamenta-se nos dados extraídos do instrumento de avaliação aplicado ao corpo docente do **Instituto Racine de Educação Superior** no ciclo de **2025**. O levantamento registrou a adesão de **8 dos 10 professores** ativos no período, configurando uma amostra qualificada de 80%. Este índice de participação confere representatividade e solidez estatística para um diagnóstico institucional confiável.

O panorama avaliativo é detalhado a seguir por meio de representações gráficas, acompanhadas do respectivo diagnóstico técnico. Cumpre ressaltar que os planos de ação e as diretrizes de melhoria contínua, estratificados por eixo de avaliação, serão consolidados nos capítulos subsequentes deste relatório.

Sob a ótica da governança acadêmica, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) reitera que a integralidade da participação docente é o pilar para uma radiografia institucional absoluta. Para converter o atual índice em um engajamento censitário (100%) nos próximos ciclos, o Instituto Racine reforçará suas estratégias de sensibilização. O aprimoramento dos canais de comunicação institucional, a facilitação do acesso aos instrumentos e a demonstração prática das melhorias advindas da pesquisa são as vias fundamentais para engajar todo o corpo docente, chancelando o compromisso com a excelência do ensino e da gestão.

5.2.1. Avalie sua atuação como Docente

Gráfico 77 – Avaliação do Docente em relação a sua atuação



Fonte: CPA, 2025

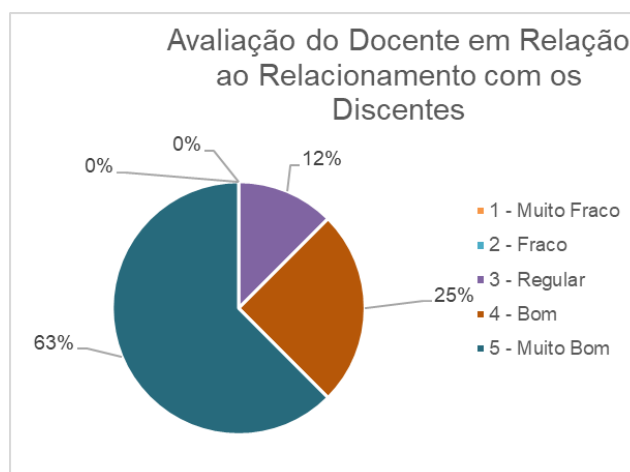
O mapeamento referente à percepção do corpo docente quanto à sua própria atuação e condução pedagógica revela um cenário de alta segurança metodológica no ciclo de 2025. A consolidação dos dados aponta que a expressiva maioria, correspondente a **88%** dos professores, classifica o seu próprio desempenho em sala de aula com o conceito máximo de excelência ("**Muito Bom**"). A parcela complementar, representada por **12%** dos respondentes, autoavalia sua eficácia instrucional no patamar "**Bom**".

A completa ausência de registros nas categorias medianas ou insatisfatórias ("Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco") atesta o elevado nível de comprometimento, preparo e confiança dos educadores em suas práticas. Esse indicador demonstra que o corpo docente se sente seguro e alinhado com as diretrizes e o projeto pedagógico do Instituto Racine, garantindo uma transposição didática eficiente aos alunos.

Embora o índice ateste o êxito da esfera acadêmica, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) reforça que o desenvolvimento profissional deve ser um processo contínuo. A presença de 12% no nível "Bom" sinaliza uma margem para aprimoramento tático. Para elevar essa percepção à excelência unânime, recomenda-se à coordenação a manutenção e a intensificação de programas de capacitação e formação continuada. O fomento à adoção de novas metodologias ativas e inovações tecnológicas é a estratégia essencial para instrumentalizar os professores, garantindo que se sintam plenamente amparados para entregar a melhor experiência educacional possível.

5.2.2. Relacionamento com os discentes

Gráfico 78 - Avaliação do Docente em relação ao Relacionamento com os discentes



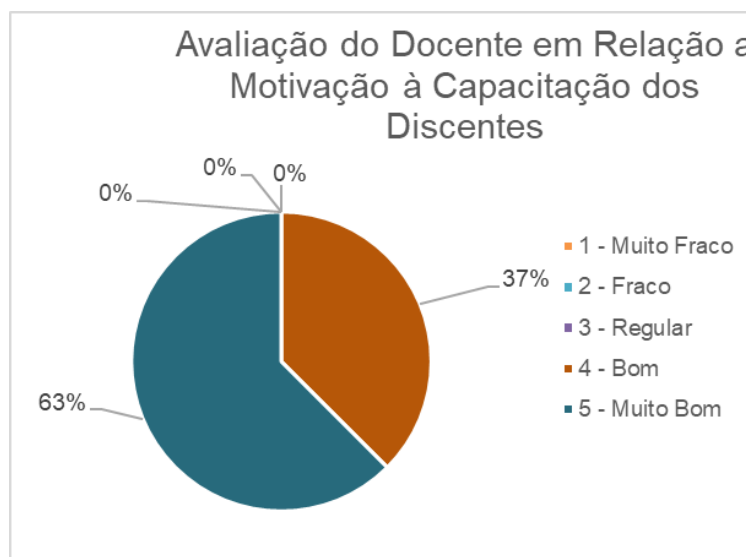
Fonte: CPA, 2025

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



Fonte: CPA, 2025

O levantamento estatístico referente à autoavaliação docente sobre o estímulo e a motivação para a capacitação dos discentes revela um cenário de total aprovação no ciclo de 2025. Os dados consolidados demonstram que a maioria dos professores, correspondente a **63%**, classifica sua capacidade de engajar os alunos com o grau máximo de excelência ("**Muito**

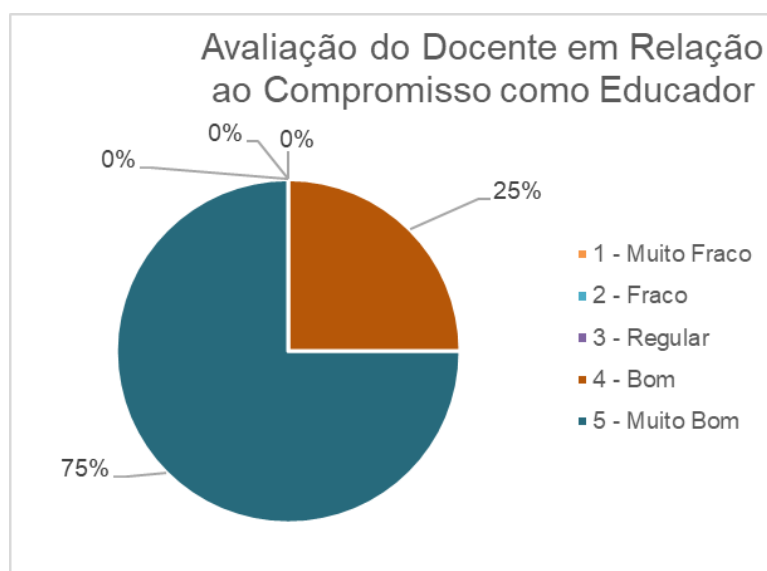
Bom"). A parcela complementar, representada por **37%** da amostra, autoavalia seu desempenho neste quesito no patamar "**Bom**".

A ausência absoluta de apontamentos nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" atesta que o corpo docente do Instituto Racine possui plena consciência de seu papel estratégico como agente motivador. O indicador evidencia que os professores se percebem atuando de forma ativa e eficaz no incentivo para que os alunos busquem o desenvolvimento profissional contínuo e a excelência acadêmica.

Apesar do cenário amplamente positivo validado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), a fatia de 37% alocada no conceito "Bom" sinaliza uma oportunidade para o nivelamento institucional rumo à excelência máxima. Como plano de ação, recomenda-se à coordenação pedagógica a promoção de fóruns internos para a troca de boas práticas entre os docentes. O compartilhamento de estratégias bem-sucedidas de engajamento, aliado à atualização em metodologias ativas, é o caminho ideal para instrumentalizar toda a equipe e elevar a totalidade das avaliações ao patamar "Muito Bom" nos próximos certames.

5.2.4. Compromisso como Educador

Gráfico 80 - Avaliação do Docente em relação ao Compromisso como Educador



Fonte: CPA, 2025

O levantamento estatístico referente ao compromisso docente como educador evidencia um cenário de ampla aprovação institucional. Os dados demonstram que a expressiva

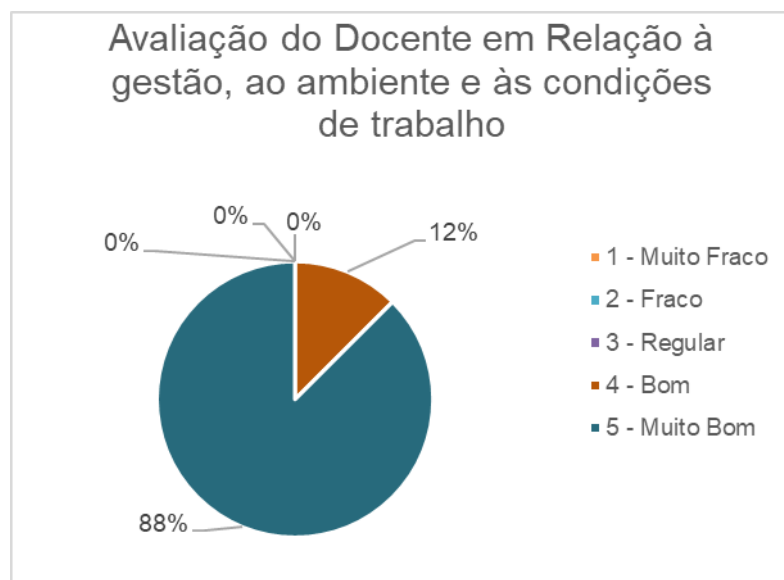
maioria dos respondentes, correspondente a **78%**, classifica o comprometimento do corpo docente com o conceito máximo de excelência ("**Muito Bom**"). A parcela complementar, que representa **22%** da amostra, avalia a dedicação e postura dos educadores no patamar "**Bom**".

A completa ausência de registros nas categorias "Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco" atesta o elevado nível de engajamento e a solidez profissional dos professores do Instituto Racine. Esse resultado consolida a percepção de que a atuação docente transcende a instrução técnica, refletindo uma verdadeira dedicação à formação integral do aluno.

Embora o indicador valide um panorama de excelência, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) reitera que a qualidade educacional é um processo dinâmico. Visando converter a totalidade das avaliações à nota máxima, a instituição mantém como diretriz estratégica a cultura do *feedback* contínuo e o fomento a trilhas de desenvolvimento profissional. Esse amparo estrutural é fundamental para assegurar a sustentabilidade e a evolução constante do padrão de ensino.

5.2.5. Avalie a sua Instituição de Ensino Superior

Gráfico 81 - Avaliação do Docente em relação à gestão, ao ambiente e às condições de trabalho



Fonte: CPA, 2025

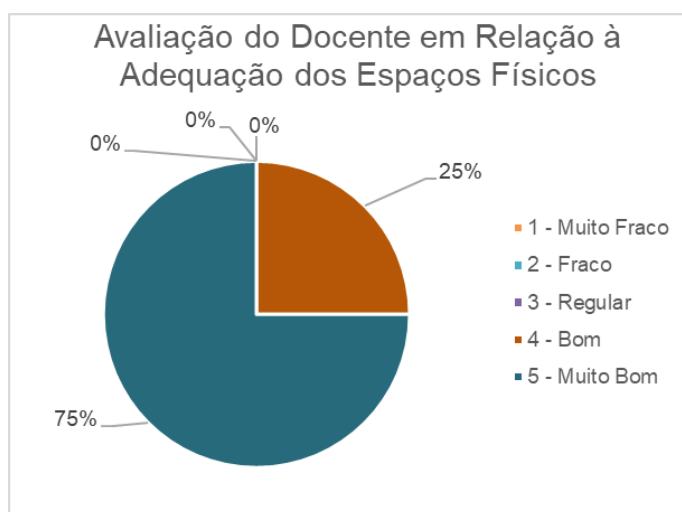
O levantamento estatístico sobre a percepção docente em relação à gestão, ao ambiente e às condições de trabalho revela um clima organizacional altamente favorável no ciclo de 2025. A consolidação dos dados aponta que a expressiva maioria, correspondente a **88%** dos professores, avalia a infraestrutura e a governança institucional com o conceito máximo de excelência ("**Muito Bom**"). A parcela restante, representada por **12%** da amostra, classifica esses aspectos operacionais e gerenciais no patamar "**Bom**".

A ausência absoluta de apontamentos nas categorias medianas ou insatisfatórias ("**Regular**", "**Fraco**" ou "**Muito Fraco**") atesta a eficácia das políticas de suporte e acolhimento do Instituto Racine. Esse resultado consolida a percepção de que o corpo docente se sente valorizado, amparado pela liderança e provido de um ambiente estrutural seguro para o pleno exercício de suas atividades acadêmicas.

Apesar da aprovação integral chancelada por este indicador, a presença de 12% de avaliações no nível "Bom" sinaliza uma margem estratégica para o aprimoramento contínuo. A Comissão Própria de Avaliação (CPA) reitera que a busca pela excelência na gestão é um compromisso transversal. Recomenda-se a manutenção de canais de escuta ativa junto aos professores, engajando a equipe gestora e pedagógica na identificação de oportunidades pontuais de melhoria física ou processual, assegurando a sustentabilidade de um ambiente de trabalho de altíssima qualidade.

5.2.6. Quanto à adequação dos aspectos físicos

Gráfico 77 - Avaliação do Docente em relação à Adequação dos Espaços Físicos



Fonte: CPA, 2025

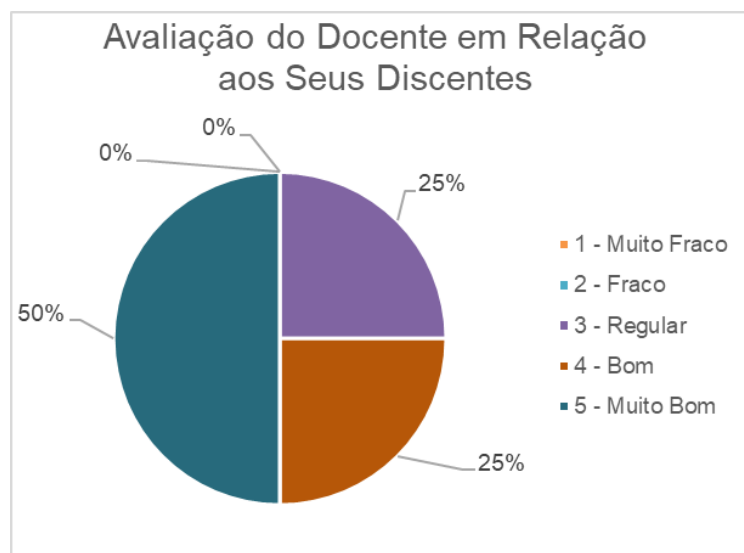
O gráfico ilustra a avaliação docente em relação à adequação dos espaços físicos, incluindo salas de aula, equipamentos, condições de acessibilidade e sanitárias. Constatase que a maioria dos educadores demonstra satisfação, sendo que 75% classificam a adequação como "Muito Bom". Os restantes 25% indicam 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, 2025

O levantamento estatístico referente à percepção do corpo docente quanto ao desempenho e engajamento de seus alunos revela um cenário de aprovação majoritária no ciclo de 2025. A consolidação dos indicadores aponta que metade dos professores (**50%**) classifica a atuação de suas turmas com o grau máximo de excelência ("**Muito Bom**"). Em complemento, **25%** do corpo docente avalia o rendimento discente no patamar "**Bom**".

Apesar do índice positivo consolidado (75%), o rigor analítico da Comissão Própria de Avaliação (CPA) direciona o foco para o registro de **25%** das respostas na categoria "**Regular**". Embora a ausência de avaliações nas faixas "Fraco" ou "Muito Fraco" descarte um cenário de criticidade acadêmica, este contingente mediano sinaliza a presença de desafios reais no processo de ensino-aprendizagem. Tais resultados geralmente refletem oscilações no engajamento estudantil, eventuais defasagens de conhecimento prévio ou a necessidade de maior nivelamento das turmas.

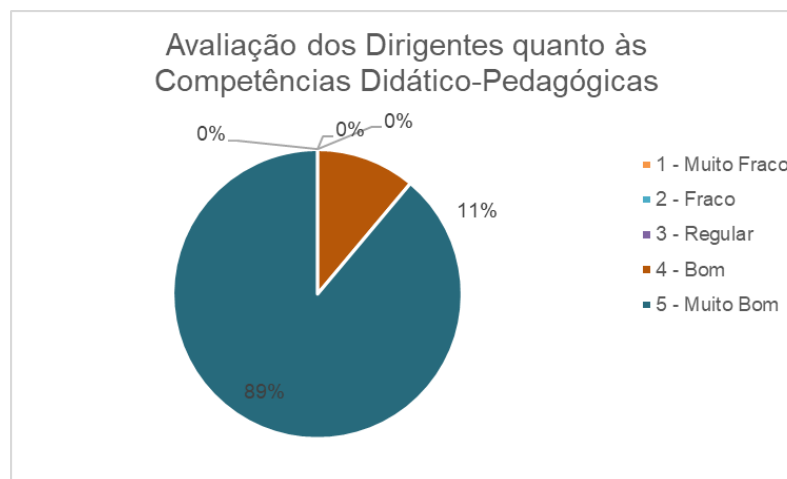
Diante deste cenário, o presente diagnóstico assume um papel estratégico fundamental para a governança institucional. Como plano de ação, a CPA recomenda que a coordenação pedagógica atue de forma integrada aos docentes para mapear as causas raízes dessas turmas medianas. A implementação de projetos de nivelamento, programas de monitoria e a adoção de metodologias ativas que estimulem o protagonismo do aluno são estratégias diretivas cruciais. Essa intervenção colaborativa garantirá a mitigação das assimetrias e promoverá um ambiente de aprendizado produtivo, impulsionando o desenvolvimento dos discentes rumo à excelência nos próximos semestres.

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, 2025

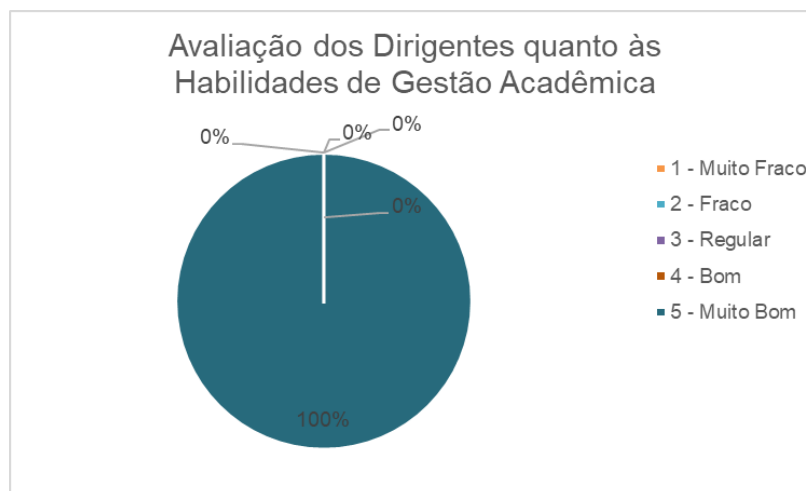
O mapeamento estatístico referente à avaliação das competências didático-pedagógicas da Coordenação de Curso — sob a ótica da Direção — evidencia um cenário de aprovação de excelência. A consolidação dos dados demonstra que a expressiva maioria dos dirigentes, correspondente a **89%**, classifica a atuação do coordenador com o conceito máximo ("**Muito Bom**"). A parcela complementar de **11%** avalia o desempenho gerencial e pedagógico no patamar "**Bom**".

A ausência absoluta de apontamentos nas categorias medianas ou insatisfatórias ("Regular", "Fraco" ou "Muito Fraco") chancela a alta competência técnica e a eficácia do profissional na condução das diretrizes acadêmicas. Este resultado atesta um alinhamento sólido e produtivo entre a gestão do curso e as expectativas da Direção Acadêmica do Instituto Racine.

Apesar do indicador consolidar um panorama altamente positivo, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) reitera que a evolução gerencial deve ser uma constante. A recomendação institucional é a manutenção do fomento a programas de desenvolvimento e liderança. O investimento na atualização permanente das competências da Coordenação é o vetor estratégico para assegurar a vanguarda pedagógica e a qualidade inegociável do ensino.

5.3.2. Quanto às habilidades de Gestão Acadêmica

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



Fonte: CPA, 2025

O mapeamento referente às competências de Gestão Acadêmica da Coordenação de Curso evidencia um cenário de aprovação máxima sob a ótica da liderança institucional. A consolidação dos dados revela que a totalidade dos dirigentes (100%) avalia a atuação do coordenador com o conceito de excelência máxima ("Muito Bom"). A ausência absoluta de registros em quaisquer outras categorias atesta uma percepção unânime quanto à eficácia, assertividade e preparo gerencial do profissional à frente do curso.

Este indicador irretocável certifica o êxito das rotinas administrativas e o pleno alinhamento estratégico entre a Coordenação e a Direção do Instituto Racine. Ainda assim, pautada pelo princípio da qualidade total, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) ressalta que o aprimoramento contínuo é uma diretriz inegociável. A manutenção deste padrão de excelência depende do esforço colaborativo e do fomento constante à inovação nos processos de governança educacional, garantindo um ambiente acadêmico cada vez mais eficiente e sustentável.

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



A análise dos dados consolidados no Gráfico 81, referentes ao ciclo avaliativo de 2025, evidencia um consenso absoluto entre o corpo dirigente do Instituto Racine. A totalidade da amostra (100%) atribuiu o conceito máximo de excelência ("Muito Bom") à dimensão de Relacionamento Ético-Profissional. Esse indicador irretocável atesta a eficácia e a solidez das políticas institucionais na consolidação de um clima organizacional pautado pelo respeito e pela integridade, fatores que incidem diretamente na qualidade de vida e no desempenho de toda a comunidade acadêmica (docentes e discentes).

Diante deste cenário de excelência unânime, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) reitera sua postura diligente e proativa. Como instância de governança, a comissão mantém o compromisso de cancelar e fomentar políticas contínuas de transparência, responsabilidade e conduta ética. O objetivo é assegurar a perpetuidade dessas boas práticas, garantindo que o ambiente acadêmico permaneça como um referencial de integridade e excelência educacional.

5.4. Consolidados

O presente ciclo da Avaliação Institucional, conduzido pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) no ano de 2025, registrou uma adesão altamente expressiva da comunidade acadêmica. O levantamento contou com a participação de **25 dos 26** membros elegíveis —

englobando as representações discente, docente, técnico-administrativa e diretiva. Este engajamento resultou em uma taxa de resposta de **96,15%**, conferindo máxima representatividade e irrefutável robustez estatística ao diagnóstico apurado.

O êxito dessa mobilização reflete a assertividade da estratégia de comunicação implementada pela CPA. Por meio de campanhas contínuas de divulgação e sensibilização, a Comissão atuou de forma incisiva para conscientizar todos os atores institucionais sobre a relevância de suas contribuições individuais, consolidando a pesquisa como um pilar essencial para o aprimoramento do Instituto Racine.

Figura 01 -Divulgação Pesquisa CPA 2025 nos painéis digitais da instituição



Fonte: CPA, 2025

O êxito deste ciclo avaliativo é fruto de uma sinergia entre o engajamento estratégico da CPA, o amparo institucional, as variáveis de contexto e a valiosa contribuição individual de cada participante. Este resultado não apenas referenda o trabalho metodológico realizado, mas também impulsiona a Comissão a reafirmar seu compromisso inegociável com a excelência, fomentando um diálogo contínuo e construtivo com toda a comunidade acadêmica do Instituto Racine.

Assumindo sua vocação estratégica, a CPA consolida-se como um agente catalisador na construção de um ecossistema educacional pautado pela equidade, pela transparência e pela dedicação absoluta à qualidade do ensino.

A seguir, os indicadores apurados serão expostos em formato gráfico, acompanhados de seus respectivos diagnósticos técnicos. Cumpre ressaltar que os planos de ação e as recomendações de melhoria contínua, devidamente estratificados por dimensão avaliativa, encontram-se integralmente detalhados no **Capítulo 6** deste relatório.

6. RESULTADOS E SUGESTÕES DE MELHORIAS E AS 10 DIMENSÕES

Este capítulo consolida o plano de ação institucional derivado do ciclo avaliativo, detalhando os diagnósticos, as proposições de melhoria e as intervenções estratégicas capitaneadas pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), devidamente alinhadas aos seus respectivos cronogramas de execução. Durante o exercício de 2025, o Instituto Racine de Educação Superior converteu os indicadores apurados em iniciativas práticas e resolutivas. A seguir, delineamos o escopo das ações implementadas em resposta direta às percepções da nossa comunidade acadêmica, reafirmando o compromisso prático com a cultura de excelência e melhoria contínua.

Tabela 1 – Cronograma de Atividades CPA

Atividade Desenvolvidas	mar/25	abr/25	mai/25	jun/25	jul/25	ago/25	set/25	out/25	nov/25	dez/25	jan/26	fev/26	mar/26
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, 2025

A execução do processo de autoavaliação primou pela estrita coerência entre o planejamento estratégico e as metodologias aplicadas. Assegurou-se a articulação sinérgica entre os participantes e o rigoroso cumprimento dos cronogramas. Com o escopo focado no aprimoramento contínuo e na consolidação da qualidade institucional, o ciclo avaliativo fundamentou-se nas seguintes premissas operacionais:

- **Otimização contínua** dos instrumentos e fluxos de coleta de dados;
- **Consolidação metodológica** para a análise estatística e interpretação dos indicadores;

- **Garantia irrestrita** da infraestrutura e dos recursos materiais necessários às atividades da comissão;
- **Padronização estrutural** e manutenção do formato do relatório de autoavaliação;
- **Sistematização** e redação de relatórios gerenciais de alta fidedignidade;
- **Estruturação de fóruns de discussão devolutiva** (feedback) junto às lideranças dos setores avaliados.

Ultrapassadas as fases de coleta e tabulação estatística, os diagnósticos foram devidamente estratificados e encaminhados aos setores envolvidos. Essa devolutiva foi acompanhada de uma minuciosa interpretação técnica, garantindo que cada área compreendesse com clareza o impacto de suas métricas no ecossistema global da instituição.

Em consonância com a cultura de excelência do Instituto Racine, o processo avaliativo transcendeu a fase de diagnóstico. A CPA promoveu rodadas de alinhamento estratégico com os gestores pertinentes, convertendo dados em insumos gerenciais. Esses fóruns colaborativos foram essenciais para a co-criação de Planos de Ação (PDCA), assegurando a implementação ágil de medidas corretivas e o pleno funcionamento do ciclo de aprimoramento contínuo.

Tabela 2 – Ações programadas para CPA

AÇÕES PROGRAMADAS NA PROPOSTA PARA 2025	AÇÕES A SEREM REALIZADAS
Apresentação do relatório da CPA.	Publicar o Relatório Integral no site institucional e criar um painel de "Gestão à Vista" (físico e digital) com infográficos dos principais resultados. Realizar um evento de prestação de contas (accountability) para apresentar os dados oficiais aos discentes, docentes e corpo técnico-administrativo.
Sensibilização	Lançar a campanha contínua "A CPA ouviu você", demonstrando na prática as melhorias físicas e acadêmicas que foram implementadas graças aos feedbacks das avaliações anteriores.
Reunião para apresentação dos resultados para a CPA	Promover grupos focais com discentes e docentes para revisar as perguntas do questionário, tornando o instrumento mais enxuto, intuitivo e responsivo (acessível via smartphone). Estudar a implementação de pesquisas rápidas ("pesquisas de pulso" ou NPS) ao longo do semestre, para não depender apenas de uma única grande avaliação anual.

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, 2025

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

A análise referente à **Dimensão 1** tem como escopo aferir o grau de apropriação da comunidade acadêmica acerca dos pilares identitários e estratégicos do Instituto Racine. Por meio dos instrumentos aplicados no ciclo avaliativo de 2025, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) buscou mapear a sinergia entre o planejamento macroinstitucional e a práxis diária, vetor essencial para a consolidação da excelência educacional.

Os dados consolidados revelam um diagnóstico de dualidade construtiva. Sob a ótica positiva, constatou-se uma validação unânime quanto à relevância e ao potencial transformador da **Missão Institucional**. A comunidade acadêmica demonstrou forte senso de pertencimento e identificação com os valores do Instituto, evidenciando engajamento e prontidão para atuar em iniciativas que materializem o propósito de qualificar indivíduos e a sociedade.

Em contrapartida, o levantamento apontou assimetrias na disseminação e na assimilação tática do **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)**. Identificou-se um índice de conhecimento aquém do esperado por parte do corpo discente, sinalizando a necessidade de reestruturar as estratégias de comunicação interna. Adicionalmente, a pesquisa indicou a urgência de uma maior inserção do corpo docente nas políticas de responsabilidade social e de encarreiramento, áreas nas quais os professores manifestaram o desejo de maior clareza e participação ativa.

Síntese Diagnóstica (Dimensão 1)

- **Potencialidades (Fortalezas):** Amplo reconhecimento e identificação da comunidade com a Missão Institucional; elevado interesse colaborativo em ações vinculadas ao propósito do Instituto Racine.
- **Fragilidades (Oportunidades de Melhoria):** Disseminação incipiente das metas do PDI junto ao corpo discente; percepção de distanciamento do corpo docente em relação às políticas sociais e diretrizes do plano de carreira.

Plano de Ação Estratégico

Para mitigar os gargalos identificados e potencializar o alinhamento institucional, a CPA propõe as seguintes diretrizes executivas:

1. **Plano de Comunicação Omnicanal:** Desenvolver e implementar uma estratégia de comunicação abrangente para democratizar o acesso ao PDI, utilizando plataformas digitais, atividades interativas e *workshops* de integração, com foco especial no corpo discente.
2. **Fóruns de Engajamento Docente:** Estruturar ciclos de capacitação e reuniões diretivas focadas na transparência do plano de carreira docente e na inclusão dos professores nas políticas de responsabilidade social da instituição.
3. **Canais de Escuta Ativa:** Instituir mecanismos contínuos de *feedback* (pesquisas de pulso) para captar as percepções em tempo real da comunidade acadêmica acerca da efetividade das políticas do PDI.
4. **Produção de Materiais de Alto Impacto:** Elaborar e disseminar peças informativas dinâmicas (infográficos, manuais interativos e cartilhas digitais) que traduzam as diretrizes do PDI de forma clara e acessível a todos os níveis operacionais e acadêmicos.

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

No escopo da Dimensão 2, o ciclo avaliativo de 2025 concentrou-se na aferição da efetividade das políticas e diretrizes de ensino do Instituto Racine de Educação Superior. O diagnóstico consolidou uma percepção amplamente positiva quanto à clareza das diretrizes institucionais e ao modelo de transmissão de conteúdo. O destaque recaiu sobre a qualidade das aulas ao vivo, apontadas como um diferencial competitivo e pedagógico. Contudo, o escrutínio dos dados revelou janelas de oportunidade cruciais referentes ao engajamento discente e à necessidade de formação continuada do corpo docente.

Diagnóstico Estratégico e Resultados Detalhados

- **Apropriação das Diretrizes Acadêmicas:** A pesquisa atestou que o corpo discente possui plena ciência das diretrizes acadêmicas propostas pela Instituição, validando a eficácia das réguas de comunicação e do acolhimento pedagógico.
- **Diferencial das Aulas ao Vivo:** O fomento à sincronidade (aulas ao vivo) foi chancelado como um forte facilitador da interação professor-aluno. Cerca de **90%** dos discentes destacaram essa modalidade como um elemento de alta relevância para a sedimentação do aprendizado.
- **Desafios no Engajamento Discente:** Em contrapartida, mapeou-se uma fragilidade atitudinal durante as aulas. Conforme apontado na autoavaliação docente (onde uma parcela classificou o rendimento das turmas como "Regular"), há uma necessidade latente de adoção de metodologias que mitiguem a dispersão e estimulem a participação ativa.
- **Formação Continuada:** Identificou-se a urgência estratégica de ampliar os investimentos em capacitação docente, visando instrumentalizar os professores com novas técnicas de gestão de sala e atualização de práticas pedagógicas.

Síntese Diagnóstica (Dimensão 2)

- **Potencialidades (Fortalezas):** Elevado capital intelectual, traduzido na vasta experiência e vivência prática do corpo docente do Instituto Racine; alto índice de aprovação do modelo de aulas ao vivo.
- **Fragilidades (Oportunidades de Melhoria):** Oscilação no nível de engajamento discente durante as atividades síncronas; desafios no manejo de dispersão ou comportamentos inadequados em sala de aula.

Ações Implementadas (Ciclo Vigente)

Em resposta imediata aos dados apurados, o Instituto Racine já efetivou as seguintes intervenções operacionais:

1. **Inovação Didática:** Inserção de novas práticas de docência focadas na interatividade e no estímulo ao protagonismo do aluno.
2. **Capacitação Específica:** Realização de *workshops* direcionados aos professores, abordando técnicas modernas de engajamento discente e estratégias de gestão comportamental em sala de aula.

3. **Canais de Interlocução:** Implementação de um fluxo de comunicação mais ágil entre docentes e discentes, fomentando a cultura do *feedback* contínuo e da articulação acadêmica.

Sugestões e Plano de Ação para Melhoria Contínua

Visando a consolidação da excelência acadêmica e a indissociabilidade entre os pilares educacionais, a CPA propõe as seguintes diretrizes futuras:

- **No Ensino:** Atualização sistemática das matrizes curriculares, transição para metodologias ativas de aprendizagem e diversificação dos instrumentos avaliativos.
- **Na Pesquisa:** Estruturação de políticas de fomento e incentivo à iniciação científica, com ampliação da infraestrutura de pesquisa e estímulo à colaboração em redes acadêmicas.
- **Na Pós-Graduação:** Expansão e qualificação do portfólio de cursos (*lato e stricto sensu*), com ênfase na promoção e publicação da produção científica do corpo docente e discente.
- **Na Extensão:** Valorização e ampliação de projetos de extensão com real impacto social, garantindo a articulação prática com a comunidade externa e a integração interdisciplinar com o Ensino e a Pesquisa.

6.3. DIMENSÃO 3: A responsabilidade social da Instituição

A Dimensão 3 do SINAES afere a contribuição do Instituto Racine de Educação Superior para com a sociedade, avaliando suas políticas de inclusão, sustentabilidade e impacto comunitário. No ciclo de 2025, a Instituição demonstrou solidez em seu compromisso socioambiental, evidenciado pela consolidação de políticas de auxílio estudantil — com critérios socioeconômicos bem definidos —, pela concessão de bolsas de estudo que democratizam o acesso ao ensino superior e por campanhas de sustentabilidade que engajam tanto o público interno quanto o externo.

O diagnóstico da CPA, contudo, mapeou oportunidades estratégicas para aprofundar essa inserção social. A principal fragilidade identificada reside na baixa adesão proativa dos alunos de graduação às ações de responsabilidade social, somada à necessidade de estreitar os laços contínuos com a comunidade do entorno imediato.

Em contrapartida, a Instituição possui um vasto capital social a ser explorado. O sucesso absoluto da **Jornada da Gestão Hospitalar**, evento que abriu as portas da Instituição para o público externo, comprovou a alta receptividade da comunidade às iniciativas do Instituto Racine e demonstrou o grande potencial dos discentes para a atuação técnica e voluntária quando devidamente estimulados.

Síntese Diagnóstica (Dimensão 3)

- **Potencialidades (Fortalezas):** Políticas robustas de inclusão e auxílio estudantil; campanhas de sustentabilidade ativas; alto engajamento comunitário em eventos âncora (ex: Jornada da Gestão Hospitalar); latente potencial para o voluntariado acadêmico.
- **Fragilidades (Oportunidades de Melhoria):** Baixa participação espontânea dos graduandos em ações contínuas de responsabilidade social; integração ainda incipiente com as demandas da comunidade local.

Plano de Ação e Sugestões de Melhoria Contínua

Para consolidar o papel do Instituto Racine como um verdadeiro agente de transformação social e desenvolvimento sustentável, a CPA propõe as seguintes diretrizes executivas:

1. **Curricularização e Diversificação da Extensão:** Estruturar um programa institucional de responsabilidade social que integre o voluntariado e os projetos comunitários diretamente aos currículos dos cursos (atendendo às diretrizes nacionais de extensão), transformando a ação social em prática acadêmica obrigatória e reconhecida.
2. **Aproximação e Engajamento Comunitário:** Instituir canais permanentes de diálogo com a sociedade local para mapear demandas reais. O objetivo é promover fóruns, serviços gratuitos e eventos abertos ao público que posicionem a Instituição como um polo de apoio e desenvolvimento regional.
3. **Governança, Monitoramento e Transparência:** Implementar um painel de indicadores sociais para mensurar quantitativa e qualitativamente o impacto das ações de extensão. Estabelecer a divulgação periódica e transparente desses resultados (Balanço Social) para reafirmar o compromisso institucional perante a sociedade e os órgãos reguladores.

6.4. DIMENSÃO 4: A comunicação com a sociedade;

A Dimensão 4 do SINAES avalia a transparência, a eficácia e a bilateralidade do diálogo estabelecido entre a Instituição e a sociedade. No presente ciclo avaliativo, o Instituto Racine de Educação Superior consolidou uma atuação comunicacional proativa, dinâmica e multicanal. A Instituição reafirmou seu compromisso com a extensão e a disseminação do conhecimento ao promover, sistematicamente, eventos acadêmicos abertos ao público externo, com ampla divulgação pautada em canais oficiais (portal institucional, plataformas de redes sociais e *mailings* direcionados).

A retomada e a consolidação irrestrita das atividades presenciais propiciaram a realização de marcos de integração, como a **Jornada Acadêmica da Gestão Hospitalar**. Este evento, totalmente gratuito e voltado à comunidade, chancelou a política de "portas abertas" do Instituto. O escrutínio dos dados da CPA confirmou o êxito estratégico dessas iniciativas: o corpo discente avaliou de forma altamente positiva a imagem institucional projetada perante a sociedade, bem como a efetividade e a clareza dos veículos de comunicação interna e externa.

Síntese Diagnóstica (Dimensão 4)

- **Potencialidades (Fortalezas):** Estratégia de comunicação multicanal consolidada; alto índice de satisfação discente com a transparência e a imagem da marca Institucional; sucesso na atração do público externo em eventos acadêmicos de relevância social.
- **Fragilidades (Oportunidades de Melhoria):** Ausência de indicadores estruturados (KPIs) para mensurar objetivamente o impacto externo das campanhas; necessidade de modernização dos formatos de conteúdo e de maior formalização dos canais de escuta comunitária.

Plano de Ação e Diretrizes Estratégicas de Comunicação

Visando maximizar o alcance e a efetividade do diálogo com a sociedade, a CPA propõe as seguintes intervenções para os próximos ciclos:

1. **Inovação de Formatos e Expansão de Alcance:** Diversificar a esteira de produção de conteúdo, explorando mídias contemporâneas (*podcasts*, *webinars* abertos e vídeos curtos educacionais) para engajar novos perfis demográficos e democratizar o acesso à informação acadêmica.

2. **Relações Institucionais (PR) e Parcerias Locais:** Fomentar o relacionamento estratégico com veículos de comunicação da região e organizações da sociedade civil, potencializando a visibilidade orgânica das ações de extensão, serviços e eventos promovidos pelo Instituto Racine.
3. **Aprofundamento da Escuta Ativa:** Instituir espaços estruturados de diálogo (conselhos consultivos comunitários ou ouvidoria externa ativa) e aplicar pesquisas de percepção e imagem junto à comunidade do entorno. O objetivo é garantir que os projetos institucionais atendam às reais demandas socioeconômicas locais.
4. **Governança de Dados (Marketing Analytics):** Implementar um painel de indicadores para monitorar o desempenho das ações de comunicação (alcance orgânico, engajamento em redes, taxa de conversão em eventos). A mensuração baseada em dados permitirá avaliar o impacto real das campanhas e calibrar continuamente as estratégias de divulgação.

6.5. DIMENSÃO 5: As políticas de pessoal

A Dimensão 5 do SINAES afere as diretrizes de gestão de pessoas, abrangendo as políticas de encarreiramento, qualificação e valorização de todos os colaboradores. O ciclo avaliativo revelou que o Instituto Racine de Educação Superior adota uma postura estratégica e rigorosa na atração e retenção de talentos. A Instituição prioriza a excelência de seu corpo docente, estabelecendo critérios seletivos que equilibram alta titulação acadêmica e sólida vivência de mercado.

Ademais, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) materializa o compromisso com a evolução contínua de seus quadros por meio da concessão de incentivos à qualificação, como o programa de bolsas de estudo. A comunidade acadêmica reconhece e chancelou essa excelência, avaliando de forma amplamente positiva a competência técnica e a didática dos professores. Contudo, o diagnóstico da CPA apontou a necessidade de modernizar as réguas de aferição de desempenho aplicadas ao corpo técnico-administrativo, visando acompanhar o alto nível de motivação já demonstrado por esta equipe.

Síntese Diagnóstica (Dimensão 5)

- **Potencialidades (Fortalezas):** Reconhecida excelência, experiência e titulação do corpo docente; alto nível de motivação e engajamento do quadro técnico-administrativo; efetividade das políticas de incentivo à qualificação (bolsas de estudo).
- **Fragilidades (Oportunidades de Melhoria):** Lacunas metodológicas nos atuais instrumentos de avaliação de desempenho direcionados especificamente ao corpo técnico-administrativo.

Plano de Ação e Diretrizes Estratégicas de Gestão de Pessoas

Para consolidar um ecossistema de trabalho que valorize o mérito e impulse o desenvolvimento humano, a CPA propõe as seguintes intervenções organizacionais:

1. **Modernização da Avaliação de Desempenho (Técnico-Administrativo):** Reestruturar os instrumentos de avaliação do quadro técnico, migrando para um modelo de "Avaliação por Competências" ou "Avaliação 360º". O novo formato deve considerar indicadores claros de produtividade, habilidades comportamentais (*soft skills*) e potencial de liderança.
2. **Cultura de *Feedback* e Valorização Contínua:** Instituir ciclos periódicos de *feedback* estruturado entre gestores e equipes administrativas, garantindo um espaço seguro para orientação, alinhamento de expectativas e reconhecimento de talentos.
3. **Trilhas de Carreira e Mentoria:** Desenvolver e formalizar planos de encareiramento claros para o corpo técnico-administrativo, aliados à implementação de programas internos de mentoria e treinamentos voltados ao aprimoramento de habilidades operacionais e gerenciais.
4. **Expansão da Educação Corporativa:** Ampliar o escopo das políticas de incentivo profissional, não apenas mantendo a concessão de bolsas de estudo, mas estruturando fundos de fomento para a participação de colaboradores (docentes e administrativos) em congressos, simpósios e programas de intercâmbio ou visitas técnicas, oxigenando as práticas institucionais com referências externas de excelência.

6.6. DIMENSÃO 6: Organização e gestão da instituição

A Dimensão 6 do SINAES afere as políticas de governança corporativa e acadêmica, avaliando a eficácia da estrutura organizacional e o grau de gestão democrática da Instituição. O ciclo avaliativo de 2025 atestou que o Instituto Racine de

Educação Superior possui uma arquitetura organizacional sólida e resolutiva. Destaca-se o pleno funcionamento de seus órgãos colegiados e a garantia irrestrita da autonomia acadêmica e administrativa da Instituição (Mantida) em relação à sua entidade Mantenedora.

Apesar da excelência estrutural e da higidez dos processos gerenciais, o diagnóstico da CPA identificou janelas de oportunidade no que tange à gestão participativa. Embora existam iniciativas de conscientização em andamento, mapeou-se que o engajamento e a inserção proativa da comunidade acadêmica nos processos decisórios — especialmente a representação do corpo discente em determinados órgãos colegiados — ainda operam abaixo do potencial máximo da Instituição. A consolidação do crescimento do Instituto Racine demanda, invariavelmente, a diversificação e a ampliação dessas vozes nos fóruns de governança.

Síntese Diagnóstica (Dimensão 6)

- **Potencialidades (Fortalezas):** Estrutura organizacional eficaz e consolidada; garantia de autonomia institucional perante a mantenedora; pleno funcionamento dos órgãos colegiados superiores; ambiente propício para a criação de novos fóruns de gestão em virtude da expansão institucional.
- **Fragilidades (Oportunidades de Melhoria):** Baixa adesão espontânea e limitação na participação da comunidade acadêmica (com ênfase no corpo discente) nos espaços decisórios e colegiados.

Plano de Ação e Diretrizes Estratégicas de Governança

Com vistas a fortalecer a gestão democrática e otimizar o desenvolvimento das atividades acadêmicas, a CPA estabelece as seguintes diretrizes de engajamento participativo:

1. **Fomento à Representação Estudantil:** Estimular ativamente a organização política e acadêmica dos alunos por meio da criação e consolidação de Associações, Centros Acadêmicos (CAs) ou Diretórios Acadêmicos (DAs), garantindo que os discentes possuam cadeiras cativas e voz ativa nas deliberações institucionais.
2. **Transparência e Acessibilidade Eleitoral:** Revisar e implementar processos eleitorais (para a composição de conselhos e da própria CPA) que sejam amplamente divulgados,

transparentes e de fácil acesso, garantindo a lisura e incentivando o pleito por parte de discentes, docentes e corpo técnico-administrativo.

3. **Campanhas de Governança Participativa:** Estruturar campanhas informativas contínuas e didáticas sobre o papel, a relevância e o impacto das decisões tomadas pelos órgãos colegiados, evidenciando como a colaboração direta afeta positivamente o dia a dia da comunidade acadêmica.
4. **Fóruns Consultivos e Grupos de Trabalho:** Instituir plataformas abertas de diálogo, como fóruns de debate periódicos e grupos de trabalho temáticos interdisciplinares, criando "degraus" de participação que preparem os alunos e colaboradores para integrarem, futuramente, os órgãos colegiados oficiais.

6.7. DIMENSÃO 7: Infraestrutura física

No escopo da Dimensão 7, o ciclo avaliativo concentrou-se na aferição da adequação, modernização e acessibilidade da infraestrutura física e tecnológica do Instituto Racine de Educação Superior. A pesquisa englobou desde as instalações dos setores de atendimento ao aluno até os laboratórios de informática e o complexo da biblioteca.

O diagnóstico revelou um panorama de satisfação geral com as instalações, com destaque expressivo para os espaços de atendimento ao discente, que receberam avaliações altamente positivas. Esse indicador reflete o compromisso da Instituição com o acolhimento e a excelência no suporte administrativo e acadêmico. Por outro lado, embora o laboratório de informática e a biblioteca sejam avaliados de forma satisfatória, a comunidade acadêmica sinalizou que essas áreas possuem potencial contínuo para expansão e modernização tecnológica.

Adicionalmente, mapeou-se a necessidade de aprimorar a infraestrutura de comunicação interna e a sinalização de acessibilidade, garantindo que as informações institucionais fluam de forma tempestiva e inclusiva para todos os usuários do *campus*.

Síntese Diagnóstica e Ações Implementadas (Dimensão 7)

- **Potencialidades (Fortalezas):** Alta eficácia e qualidade nos setores de atendimento ao discente; compromisso institucional com a constante modernização do *campus*;

melhoria perceptível nos indicadores gerais de infraestrutura em relação aos ciclos avaliativos anteriores.

- **Ações Imediatas Executadas:** * Estruturação de campanhas físicas e digitais para a ampla divulgação dos Manuais do Aluno e do Professor;
 - Publicização estratégica dos canais e fluxos de funcionamento da Ouvidoria;
 - Divulgação maciça das políticas institucionais de acessibilidade.

Plano de Ação e Diretrizes de Melhoria Contínua

Para elevar ainda mais o padrão de excelência física e tecnológica do Instituto Racine, a CPA propõe as seguintes intervenções a curto e médio prazo:

1. Aprimoramento do Ecossistema da Biblioteca e Laboratórios:

- Ampliar quantitativa e qualitativamente o acervo físico e digital (bibliotecas virtuais, *e-books* e periódicos) aderente às matrizes curriculares vigentes.
- Readequar o layout interno para criar zonas de estudo segregadas (cabines individuais para concentração e salas para trabalhos em grupo) e avaliar a expansão contínua do parque tecnológico (computadores) à disposição dos alunos.

2. Otimização da Infraestrutura de Comunicação Interna:

- Implementar um sistema de comunicação eficiente e integrado, utilizando múltiplos canais (painéis digitais, intranet, e-mail e murais físicos) para garantir a visibilidade das informações.
- Estabelecer um calendário institucional unificado, garantindo a divulgação oportuna de prazos, eventos e informativos acadêmicos.
- Aplicar pesquisas de satisfação periódicas (pesquisas de pulso) específicas para aferir a clareza e o alcance da comunicação interna.

3. Consolidação das Políticas de Acessibilidade:

- Manter e expandir as adequações arquitetônicas e tecnológicas, assegurando a acessibilidade universal (física, atitudinal e digital) para Pessoas com Deficiência (PcD).
- Promover treinamentos e *workshops* periódicos com a comunidade acadêmica sobre letramento em inclusão e a importância da acessibilidade.
- Criar um canal de escuta exclusivo para o recebimento de sugestões e apontamentos relacionados à infraestrutura de acessibilidade no *campus*.

6.8. DIMENSÃO 8: Planejamento e avaliação

A Dimensão 8 do SINAES afere a consistência, a eficácia e a abrangência da Política de Avaliação Institucional, bem como a sua articulação com o planejamento estratégico do Instituto Racine de Educação Superior. A Comissão Própria de Avaliação (CPA) desempenha o papel central de coordenar e supervisionar este ecossistema, garantindo irrestrita conformidade com as legislações vigentes e com as metas do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

No ciclo de 2025, a CPA empreendeu um salto qualitativo em seus processos de autoavaliação. A Comissão otimizou os fluxos de coleta, tabulação e análise de dados, reduzindo o tempo de resposta entre a aplicação das pesquisas e a devolutiva aos gestores. Este refinamento metodológico garantiu que as percepções da comunidade acadêmica fossem convertidas mais rapidamente em insumos para uma tomada de decisão ágil, informada e baseada em evidências.

Síntese Diagnóstica e Ações Implementadas (Dimensão 8)

- **Eficácia Diagnóstica (Fortaleza):** Os instrumentos de pesquisa e os fóruns colegiados de acompanhamento de curso consolidaram-se como bússolas gerenciais altamente eficazes, norteados as ações corretivas e preventivas da Direção e das Coordenações.
- **Cultura Avaliativa (Fortaleza):** O engajamento da comunidade acadêmica no processo de avaliação não apenas foi mantido, como fortalecido, assegurando a representatividade de todos os segmentos institucionais nas decisões estratégicas.
- **Ações Imediatas Executadas (2025):**
 - Realização de trilhas de capacitação e *workshops* focados na conscientização da comunidade acadêmica sobre a relevância da cultura de avaliação contínua.
 - Otimização dos prazos de tabulação e divulgação dos balanços avaliativos, conferindo maior celeridade e transparência à publicização dos resultados.

Plano de Ação e Diretrizes de Melhoria Contínua (Meta-avaliação)

Para garantir que a CPA continue evoluindo em sua capacidade analítica e propositiva, estabelecem-se as seguintes diretrizes de modernização gerencial para os próximos ciclos:

1. **Maturidade Analítica e Business Intelligence (BI):** Adotar ferramentas avançadas de análise de dados e painéis interativos (*dashboards*) para otimizar o cruzamento de

indicadores do SINAES. O objetivo é facilitar a interpretação gerencial, identificar tendências preditivas e mapear padrões de comportamento da comunidade acadêmica com maior precisão.

2. **Otimização da Plataforma Eletrônica (UX):** Aplicar pesquisas de satisfação e usabilidade (*User Experience* - UX) direcionadas especificamente ao sistema online de avaliação. A meta é identificar atritos na navegação e implementar melhorias de interface que tornem o preenchimento dos questionários mais rápido e intuitivo, impulsionando as taxas de adesão.
3. **Fóruns Permanentes de Meta-avaliação:** Instituir espaços estruturados de diálogo (debates e grupos focais) para que discentes, docentes e técnicos possam avaliar o próprio instrumento de avaliação da CPA, sugerindo a inclusão ou exclusão de indicadores para refletir melhor a realidade acadêmica.
4. **Governança e Monitoramento de Planos de Ação (PDCA):** Estruturar um sistema de monitoramento contínuo (com base na metodologia PDCA) para rastrear o *status* de implementação das ações propostas pela CPA às demais áreas do Instituto, assegurando que o diagnóstico se transforme efetivamente em melhoria palpável.

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

No escopo da Dimensão 9, que afere a efetividade dos programas de apoio e assistência ao corpo discente, o ciclo avaliativo de 2025 dedicou especial atenção à estruturação prospectiva da **Política de Acompanhamento de Egressos**. O Instituto Racine de Educação Superior reconhece que o vínculo institucional não se encerra na colação de grau e, por isso, atua de forma proativa para consolidar um relacionamento sólido com seus alunos desde os semestres iniciais de suas trajetórias acadêmicas.

O diagnóstico revelou que a Instituição já iniciou o planejamento tático para oferecer suporte contínuo à transição para o mercado de trabalho. Essa estratégia inclui o desenho de novos cursos de extensão e pós-graduação, visando fomentar a educação continuada (*lifelong learning*). Como as primeiras turmas da graduação ainda encontram-se em curso, a CPA mapeou a ausência natural de um programa de egressos já operacionalizado, configurando este cenário não como uma deficiência, mas como uma oportunidade ímpar para a modelagem de uma política de acompanhamento estruturada e inovadora, nascida de forma nativa e integrada ao banco de dados da IES.

Síntese Diagnóstica (Dimensão 9)

- **Potencialidades (Fortalezas):** Visão antecipatória da gestão acadêmica; planejamento estratégico de novos cursos (extensão e capacitação) voltados à educação continuada dos futuros formandos; alto potencial para a modelagem de uma política de egressos moderna e integrada.
- **Fragilidades (Oportunidades de Melhoria):** Inexistência atual de um programa e de indicadores de acompanhamento de egressos, condição inerente ao tempo de maturação dos cursos (turmas pioneiras ainda em andamento).

Plano de Ação e Diretrizes Estratégicas (Relacionamento e Comunicação)

Com o intuito de garantir uma transição fluida do corpo discente para o mercado de trabalho e reter esses talentos no ecossistema da Instituição, a CPA propõe as seguintes ações de estruturação:

1. **Estruturação Antecipada de Banco de Dados (Portal do Egresso):** Implementar, ainda durante a fase de graduação, um módulo de captação e atualização de dados profissionais dos discentes. A formação prévia desse repositório garantirá a integridade das informações e facilitará o monitoramento da empregabilidade e o contato futuro.
2. **Régua de Relacionamento e Comunicação Precoce:** Desenvolver canais de comunicação direcionados à carreira e ao mercado de trabalho enquanto o aluno ainda frequenta as aulas. O envio de *newsletters* sobre tendências do setor e convites para feiras de empregabilidade visa gerar engajamento e familiaridade com as futuras ações do programa de egressos.
3. **Fomento à Comunidade Alumni e Networking:** Planejar a estruturação institucional de uma comunidade de ex-alunos (*Alumni Racine*). Essa rede deverá promover o *networking* orgânico entre futuros egressos, docentes e o mercado local, incentivando a troca de experiências, o compartilhamento de vagas e o fortalecimento do sentimento de pertencimento institucional.
4. **Trilhas de Transição de Carreira:** Estruturar, em conjunto com as coordenações de curso, fóruns e oficinas de preparo para o mercado de trabalho (elaboração de currículos, postura em entrevistas e empreendedorismo) voltados especificamente aos alunos concluintes.

6.10. DIMENSÃO 10: Sustentabilidade Financeira

A Dimensão 10 do SINAES afere a higidez e a sustentabilidade econômico-financeira da Instituição, avaliando se os recursos disponíveis são suficientes para garantir a continuidade e a qualidade do projeto pedagógico. No exercício de 2025, o Instituto Racine de Educação Superior (RACINE) demonstrou um cenário de absoluta responsabilidade fiscal, marcado por uma gestão financeira prudente, sólida e orientada para o longo prazo.

A Instituição manteve o seu compromisso inegociável com a excelência acadêmica, o que se refletiu na alocação de recursos substanciais em áreas estratégicas para assegurar a expansão de suas atividades. O balanço do ciclo atesta que a gestão orçamentária foi capaz de honrar todos os seus compromissos operacionais, sustentada pelo aporte contínuo e pela capacidade de investimento da entidade Mantenedora. Contudo, o olhar analítico da CPA mapeou que a dependência estrutural desses aportes e o alto volume de alunos bolsistas configuram desafios estratégicos para a autossuficiência financeira da Mantida nos próximos anos.

Síntese Diagnóstica e Ações Implementadas (Dimensão 10)

- **Potencialidades (Fortalezas):** Solidez orçamentária e responsabilidade fiscal comprovadas; garantia de investimentos contínuos por parte da Mantenedora na infraestrutura e na formação discente; capacidade de expansão do portfólio (planejamento para abertura de novos cursos).
- **Desafios Estratégicos (Oportunidades de Melhoria):** Concentração de receitas (dependência dos recursos da Mantenedora); impacto do elevado número de bolsas filantrópicas/institucionais no fluxo de caixa de longo prazo.
- **Ações Imediatas Executadas (2025):** * Manutenção irrestrita dos aportes da Mantenedora para garantir o funcionamento e a qualidade da formação discente.
 - Início do planejamento financeiro e regulatório para o lançamento de novos cursos, visando a expansão da esteira de produtos educacionais.

Plano de Ação e Diretrizes de Sustentabilidade Econômica

Para assegurar a perenidade do Instituto Racine e diversificar suas fontes de financiamento, a CPA propõe à Alta Gestão as seguintes diretrizes executivas:

1. **Revisão Estratégica da Política de Bolsas e Precificação:** Desenvolver um modelo de concessão de descontos e bolsas que equilibre o DNA inclusivo da Instituição com a sustentabilidade do fluxo de caixa. A meta é estabelecer tetos de concessão e explorar o modelo de subsídios cruzados ou financiamentos externos.
2. **Diversificação e Ampliação de Fontes de Receita (Captação):** Reduzir gradativamente a dependência exclusiva da Mantenedora por meio da aceleração do lançamento de cursos de curta duração (extensão), cursos livres e programas de pós-graduação *lato sensu*, que possuem ciclo de venda mais rápido e geram receita própria imediata.
3. **Fomento a Parcerias B2B (Corporativas):** Elaborar um plano tático de relações institucionais voltado à captação de recursos privados. O objetivo é firmar convênios com empresas, hospitais e organizações locais para o financiamento de bolsas corporativas, pesquisa aplicada e prestação de serviços educacionais *in company*.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O meticuloso ciclo de autoavaliação conduzido ao longo de 2025 consolida-se como o principal vetor do planejamento estratégico do Instituto Racine de Educação Superior. A apuração dos dados, fundamentada nas dez dimensões do SINAES, revelou um cenário de alta performance institucional, no qual a expressiva maioria dos indicadores atingiu os patamares de excelência ("Muito Bom" e "Bom"). Este resultado chancela a qualidade intrínseca do nosso projeto pedagógico, a assertividade do nosso corpo docente e técnico-administrativo, e a robustez da nossa infraestrutura.

Contudo, a maturidade da nossa governança acadêmica pressupõe que a excelência é um horizonte de melhoria contínua, não um estado de inércia. A identificação transparente de nossas oportunidades de aprimoramento — seja na diversificação da sustentabilidade financeira, na estruturação prospectiva das políticas de egressos, no aprimoramento tecnológico ou no fortalecimento da representação discente — demonstra que a Instituição transcendeu a fase de mero diagnóstico. Ao convertermos métricas em Planos de Ação táticos e resolutivos, consolidamos uma cultura gerencial pautada em evidências, garantindo que as decisões institucionais sejam ágeis, estratégicas e plenamente informadas.

A equipe diretiva, em estreita articulação com a mantenedora, lideranças setoriais e órgãos colegiados, reafirma o seu compromisso inegociável com a execução das melhorias mapeadas neste relatório. Temos a convicção de que, por meio de um engajamento transversal

e da escuta ativa de toda a comunidade acadêmica, o Instituto Racine continuará fortalecendo sua posição como referência incontestável no ensino superior.

Por fim, o presente documento, devidamente homologado e ratificado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) em ata oficial, cumpre o rigor regulatório exigido para submissão no sistema e-MEC. Mais do que uma formalidade de prestação de contas, este Relatório de Autoavaliação Institucional (RAI) consagra-se como o retrato fiel da nossa transparência, servindo como o principal instrumento balizador e orientador para as futuras comissões de avaliação *in loco* do Ministério da Educação.

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, 30 de março de 2026.



Prof. Lucas José Campanha
Presidente da CPA
Instituto Racine de Educação Superior