



**PLANO DE
AUTOAVALIAÇÃO
INSTITUCIONAL
2022-2026**

**DA COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ**

2ª EDIÇÃO

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO
SECRETARIA EXECUTIVA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Reitor

Ricardo Marcelo Fonseca

Vice-Reitora

Graciela Inês Bolzón de Muniz

Presidente da CPA

Raquel Rangel Meireles Guimarães

Membros da CPA

Anderson Fraga da Cruz

Ivan Rockenbach

José Roberto Frega

Leônia Gabardo Negrelli

Luana Moraes Costa

Maria Tereza Carneiro Soares

Roberta Antunes

Rogério de Jesus Hultmann

Salete Aparecida Franco Miyake

Equipe da Secretaria Executiva de Avaliação Institucional

Roberta Antunes

Salete Aparecida Franco Miyake

Elaboração:

Roberta Antunes

Revisão e Contribuições:

Anderson Fraga da Cruz

José Roberto Frega

Luana Moraes Costa

Raquel Rangel Meireles Guimarães

Roberta Antunes

Rogério de Jesus Hultmann

Salete Aparecida Franco Miyake

CURITIBA/PR - 2021

PREFÁCIO À SEGUNDA EDIÇÃO

É natural que mudanças internas e contextuais tenham ocorrido nos processos de avaliação institucional desta Universidade Federal do Paraná (UFPR) desde a primeira edição deste documento, em 2021, pois a instituição está em constante desenvolvimento.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) da UFPR busca, permanentemente, o aperfeiçoamento de suas atividades, zelando pela entrega eficiente de resultados que possam alimentar o planejamento estratégico da universidade. Assim, os inúmeros debates, atualizações e correções dos últimos anos justificam os ajustes deste Plano de Autoavaliação, incluindo a revisão dos objetivos principais da CPA enquanto parte do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes). Essas mudanças possibilitaram à comissão o resgate e a afirmação de sua identidade.

Pode-se citar como mudanças expressivas a aprovação e publicação das Portarias de normativas internas 5 e 6 de 2024 da CPA, que instituem, respectivamente: nova metodologia para informar à instituição os resultados da autoavaliação institucional, utilizados na composição da nota final da avaliação de desempenho dos técnicos; e diretrizes, regras e padrões para a construção dos instrumentos avaliativos, com o objetivo de levantar dados uniformes e de facilitar o entendimento e a análise dos resultados.

Por outro lado, é preciso mencionar que alguns avanços planejados estão prejudicados, até o momento, por falta de estrutura em Tecnologia da Informação e Comunicação. Apesar de vir requerendo à Administração, ao longo dos anos, um sistema que centralize todas as etapas da autoavaliação (aplicação de pesquisas, guarda e publicização de resultados, e inserção, guarda e publicização de relatórios de análise dos resultados), a CPA ainda não conta com ferramentas adequadas para o desenvolvimento pleno de suas atividades.

Isso posto, listamos, a seguir, as principais alterações deste documento:

No capítulo 3, subtítulo 3.1, foram atualizados os dados sobre a idade da universidade e do Complexo do Hospital de Clínicas, a localização das estações experimentais, o número de cursos ofertados e alunos matriculados e o número de servidores do quadro próprio.

No capítulo 5, a composição da equipe da Secretaria Executiva de Avaliação Institucional e a representatividade local da CPA nas unidades dentro e fora da sede foram atualizadas. No mesmo capítulo, a forma de interface da CPA com a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas foi alterada. Ainda, a tabela com os tipos de pesquisa que a CPA aplica foi atualizada, e adicionou-se o número de pesquisas aplicadas anualmente.

Foram incluídas conquistas no capítulo 6, referentes ao ano de 2021.

Os objetivos específicos do capítulo 7, subtítulo 7.2, foram revisados e um deles foi suprimido por força da Portaria 05/2024-CPA, acima já mencionada.

E por força da supracitada Portaria 06/2024-CPA, foram retirados do Capítulo 15 os tópicos avaliativos que correspondem ao desempenho de servidores e alunos. Ademais, todos os aspectos, listados por dimensões, foram revistos e adequados à nova realidade institucional.

Houve a inclusão de um capítulo novo, imediatamente antes da conclusão, para listar as principais conquistas da CPA de 2022 até o presente momento.

Por fim, e não menos importante, elencamos os atores responsáveis pelas políticas de autoavaliação que compõem a atual comissão:

Aluska Tavares dos Santos

Andreia Isaak

César Augusto de Oliveira Franco

Cláudia Gruber

José Roberto Frega

Júlia Farias

Maria Tereza Carneiro Soares

Roberta Antunes

Rogério de Jesus Hultmann

Salete Aparecida Franco Miyake

Curitiba, 16 de maio de 2024.

Roberta Antunes

Salete Aparecida Franco Miyake

SUMÁRIO

05	1 INTRODUÇÃO
06	2 CONCEITUAÇÃO
07	3 CONTEXTUALIZAÇÃO
10	4 IDENTIDADE E PROPÓSITO
11	5 CONDIÇÕES E DINÂMICA DE FUNCIONAMENTO
14	6 CONQUISTAS DO PERÍODO 2017-2021
15	7 OBJETIVOS PARA O PERÍODO 2022-2026
17	8 PRIORIDADES
18	9 UNIDADES CO-RESPONSÁVEIS
19	10 RECURSOS
20	11 RESULTADOS E IMPACTOS
21	12 ANÁLISE DE AMBIENTE
22	13 PLANO DE AÇÃO
23	14 INDICADORES DE DESEMPENHO
25	15 EIXOS E DIMENSÕES INSTITUCIONAIS
34	16 CONQUISTAS DO PERÍODO 2022-2024
35	17 CONCLUSÃO

1 INTRODUÇÃO

O presente documento, elaborado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) da Universidade Federal do Paraná (UFPR) e a Secretaria Executiva de Avaliação Institucional (Seai), objetiva atualizar o Projeto de Autoavaliação Institucional da UFPR, aprovado pelo Conselho Universitário (Coun) em 13 de dezembro de 2007, por meio da Resolução n.º 127.

Objetiva também traçar o plano de autoavaliação da CPA UFPR para o período 2022-2026, em consonância com o período de vigência do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da universidade e respeitando a articulação entre planejamento de gestão e avaliações institucionais.

A atualização, em 2021, foi requerida diante do alinhamento dos processos da CPA UFPR com as mudanças internas que ocorreram ao longo dos anos, desde sua constituição, considerando também a evolução das demandas da universidade, do Ministério da Educação e da sociedade civil.

As mudanças internas da CPA foram marcadas, sobretudo, pelo fortalecimento de sua rede de colaboradores, o aperfeiçoamento de suas atividades e metodologias de trabalho e a crescente importância de sua atuação na instituição. Já a evolução das demandas da universidade diz respeito, principalmente, ao seu tamanho e sua expansão geográfica e à abrangência de sua atuação e responsabilidade social.

Este projeto está em consonância com a Nota Técnica n.º 62/14-Inep/Daes/Conaes, que define a “breve apresentação do desenvolvimento dos projetos e processos de autoavaliação (avaliação interna)” como parte da estrutura do Relato Institucional, a ser apresentado para atos de recredenciamento e/ou de transformação de organização acadêmica.

2 CONCEITUAÇÃO

O Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes) tem por fim a manutenção do padrão de qualidade dos cursos de graduação e das instituições de ensino superior.

As Comissões Próprias de Avaliação (CPAs), instituídas pela mesma lei que criou o Sinaes (Lei n.º 10.861, de 14 de abril de 2004), responsabilizam-se pela condução dos processos internos de avaliação institucional.

A Autoavaliação Institucional é um processo contínuo por meio do qual uma instituição constrói conhecimento sobre sua própria realidade, buscando compreender os significados do conjunto de suas atividades para melhorar a qualidade educativa e alcançar maior relevância social.

Para tanto, a CPA coleta dados de diversas formas, sistematiza informações, identifica pontos fracos, bem como potencialidades, dissemina os resultados, e fomenta os gestores a olharem para esses resultados e a traçarem planos de ação de melhorias institucionais.

Faz parte de sua atribuição legal, também, prestar informações solicitadas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, do Ministério da Educação (Inep/Mec).

3 CONTEXTUALIZAÇÃO

3.1 A INSTITUIÇÃO

A UFPR é a mais antiga universidade brasileira, criada em 19 de dezembro de 1912, liderada por Victor Ferreira do Amaral.

Passou a ser uma instituição pública federal pela Lei n.º 1.254, de 4 de dezembro de 1950.

Hoje, com quase 112 anos de existência, é referência no ensino superior para o estado do Paraná e para o Brasil.

Os seguintes dados podem ser destacados em seu perfil atual:

- A gestão administrativa está distribuída entre sete pró-reitorias, além de superintendências e do Gabinete.
- O Complexo do Hospital de Clínicas (CHC) é formado por dois hospitais universitários: o Hospital de Clínicas, comemorando mais de 60 anos de atuação na saúde, no ensino e na pesquisa, e o Hospital Vitor do Amaral.
- A universidade conta com dois hospitais veterinários, um em Curitiba e outro em Palotina.
- As Estações Experimentais são constituídas por seis fazendas: Pinhais/Canguiri, Rio Negro, Jandaia do Sul, Palotina, Paranavaí e São João do Triunfo, utilizadas em atividades didático-pedagógicas, em pesquisas e em extensão universitária e rural dos cursos de Agronomia, Engenharia Florestal, Engenharia Industrial Madeireira, Medicina Veterinária e Zootecnia.
- São ao todo doze setores acadêmicos em Curitiba, um no Litoral (Matinhos) e um em Palotina.
- São três *campi* fora da sede: Jandaia do Sul, Pontal do Paraná e Toledo.
- Possui diversos espaços culturais: Centro Cultural UFPR Litoral, Museu de Arqueologia e Etnologia (Mae), Museu de Arte (MusA), Museu de Ciências Naturais, Sala Arte, Design & Cia, Teatro da Reitoria e Teatro Experimental (Teuni).
- O Sistema de Bibliotecas (SiBi) hoje contempla 20 bibliotecas espalhadas pela universidade.
- A área construída atual da UFPR no Paraná é de 502.511 metros quadrados.

- A universidade hoje oferece 136 cursos de graduação (entre bacharelados, licenciaturas e tecnólogos), em seis cidades do estado do Paraná (Curitiba, Matinhos, Pontal do Paraná, Jandaia do Sul, Palotina e Toledo), em onze áreas do conhecimento, totalizando 29.049 alunos matriculados.
- Na especialização, são 126 cursos e 4.197 alunos.
- Entre mestrado e doutorado, são 88 programas e 5.746 matriculados.
- Oferece também dois cursos de Ensino Médio Técnico (Agente Comunitário de Saúde e Petróleo e Gás), com 257 alunos matriculados.
- Nos cursos de graduação EaD (Pedagogia e Administração Pública), são 470 matriculados.
- Na residência médica e multiprofissional, são 655 alunos participantes.
- O quadro de pessoal próprio conta com 5.913 servidores (3.192 técnicos e 2.721 docentes).

3.2 A AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

As ações de avaliação na UFPR datam de 1987, o que demonstra o interesse antigo da instituição nos processos que medem o desempenho e utilizam os resultados para o estabelecimento de ações que geram impactos na sociedade.

Os primeiros resultados dessas avaliações internas foram publicados em 1988 nos chamados Cadernos de Avaliação.

Devido aos seus esforços no sentido de consolidar a cultura de avaliação, a UFPR foi convidada a integrar a Comissão Nacional de Avaliação, constituída pelo Ministério da Educação em 1994.

Diante dos resultados obtidos, a UFPR constituiu intercâmbio com outras instituições, contribuindo com a proposta do Ministério da Educação no que se refere à Avaliação Nacional, cujo documento oficial foi divulgado em 1993 e consolidou o intitulado Programa de Avaliação Institucional das Universidades Brasileiras - Paiub, implantado em 1994.

Com a criação do Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (Sinaes), em 2004, atendendo aos pressupostos legais, a UFPR instituiu a sua primeira Comissão Própria de Avaliação, regimentada pela Resolução n.º 15/2005-Coun.

Em 2021, a CPA UFPR teve seu regimento alterado, devidamente aprovado pelo Conselho Universitário por meio da Resolução n.º 09/2021-Coun, incorporando todo o sistema de avaliação interna que foi desenvolvido ao longo dos anos na instituição, incluindo as Comissões e Representações Locais, a Secretaria Executiva de Avaliação Institucional (Seai) e os órgãos de apoio.

A aprovação recente do novo Regimento Interno da UFPR fortalece seu caráter autônomo, democrático e participativo na gestão da Política de Avaliação Institucional.

Para o PDI 2022-2026, a CPA ganhou um capítulo próprio, dada sua importância como órgão de governança pública, visto que seus processos de avaliação são conduzidos de forma coordenada e transparente para subsidiar a tomada de decisões institucionais, de maneira que os objetivos e ações da instituição estejam de fato alinhados aos interesses da sociedade.

4 IDENTIDADE E PROPÓSITO

Por definição legal, são atribuições da CPA:

- A condução dos processos de avaliação internos da instituição;
- A sistematização; e
- A prestação das informações solicitadas pelo Inep/Mec.

E por definição regimental, cabe à CPA:

- A coordenação, condução e supervisão da Política de Avaliação Institucional, observada a legislação pertinente.

Diante disto, e considerando sua atuação na UFPR, a Comissão Própria de Avaliação definiu os seguintes conceitos:

PRECEITO

Conhecer para aprimorar.

MISSÃO

Favorecer o desenvolvimento institucional por meio do levantamento de dados sobre a atuação da universidade de forma a promover o autoconhecimento e contribuir no aprimoramento da gestão, do ensino, da pesquisa e da extensão.

VISÃO

Ser um órgão de expressão dentro da universidade, conquistando cada vez mais o envolvimento da comunidade interna (servidores, discentes e dirigentes) na condução dos processos de avaliação internos, na participação nas pesquisas e no uso efetivo dos resultados.

VALORES

Ética e integridade;
Respeito e valorização das pessoas;
Profissionalismo;
Responsabilidade;
Comprometimento, colaboração e dedicação;
Gestão democrática e participativa;
Inovação e melhoria contínua;
Transparência, confiabilidade e credibilidade; e
Qualidade, excelência e eficiência.

5 CONDIÇÕES E DINÂMICA DE FUNCIONAMENTO

A CPA UFPR, para conduzir as políticas internas de avaliação institucional, garante na sua composição a representatividade de diversos segmentos: discente, docente, técnico-administrativo, administração e sociedade civil organizada.

Para a execução de suas atividades, conta com o apoio administrativo da Secretaria Executiva de Avaliação Institucional (Seai), hoje representada por uma secretária executiva e uma administradora.

Devido ao tamanho da universidade e sua extensão a diversas cidades do estado do Paraná, a CPA conta com o apoio de Representantes e Comissões Locais de Assessoramento, garantindo a representatividade de todas as unidades administrativas e acadêmicas da instituição. Atualmente, essas unidades estão representadas por 33 servidores, sendo 14 técnicos e 19 docentes, de onze setores da sede, dois setores de fora da sede, cinco pró-reitorias, dois *campi* fora de sede, duas superintendências e um hospital.

O mandato dos membros da comissão central, dos representantes e dos integrantes das comissões locais é de dois anos, podendo haver até duas reconduções.

A CPA reúne-se ordinariamente uma vez por mês, conforme calendário aprovado na primeira reunião do ano, e extraordinariamente sempre que necessário, sendo que o comparecimento às reuniões é obrigatório e preferencial em relação a qualquer outra atividade. As reuniões são de discussão temática e/ou deliberativas e sempre são lavradas atas.

A Reitoria da UFPR fornece as condições necessárias ao funcionamento da CPA e da Seai, inclusive nas questões que envolvem as avaliações externas, e provê suporte em sistemas de informação, por meio da Agência de Tecnologia da Informação e Comunicação (AGtic), e apoio em divulgação jornalística e produção gráfica, por meio da Superintendência de Comunicação (Sucom). Além disso, a Reitoria, em sua conduta frequente de apoio, entende e fortalece a atuação interna da CPA.

A CPA, ainda, possui parceria com diversos órgãos e unidades da instituição, de forma capilarizada e segmentada, tanto na produção de pesquisas quanto na disseminação dos resultados.

Pela característica de suas atividades, mantém algumas interfaces importantes com outros temas e unidades, como as descritas a seguir:

- **Planejamento Institucional**

A CPA assessora a gestão na elaboração do PDI, bem como avalia o cumprimento dos seus objetivos ao final do período de vigência e disponibiliza os resultados à Instituição para ser utilizado na implementação de ações de melhorias e na elaboração do PDI seguinte.

Unidades de interface: direção da Pró-reitoria de Planejamento, Orçamento e Finanças (Proplan) e equipe da Coordenadoria de Planejamento Institucional (CPI).

- **Gestão de Pessoas**

Em atendimento à Resolução n.º 21/2008-Coplad, a CPA é responsável por informar os resultados dos processos de autoavaliação institucional para serem utilizados na composição da nota final da avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação, a critério da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas.

Unidades de interface: direção da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (Progepe), direção da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CDP) e equipe da Seção de Avaliação (Sav).

- **Avaliações Externas**

A CPA participa dos processos de avaliação externa (Institucional e de Cursos de Graduação), tanto para fornecer subsídios aos avaliadores quanto para apropriar-se dos resultados buscando melhorar seus processos internos. Além disso, assessora a gestão na elaboração do Relato Institucional (RI), que tem por objetivo evidenciar como os processos de gestão institucional se desenvolvem a partir das avaliações externas e internas.

Unidades de interface: coordenações de curso, gabinete da Reitoria, direção da Pró-reitoria de Graduação e Educação Profissional (Prograd), direção da Coordenadoria de Políticas de Graduação (Copeg) e equipe da Unidade de Regulação e Avaliação Institucional (Unirai), que abriga a Procuradoria Educacional Institucional da UFPR.

A CPA UFPR coleta dados por meio de pesquisas de autoavaliação, que somam, hoje, seis tipos, a saber:

PESQUISA	PÚBLICO	PERIODICIDADE
Avaliação de Disciplinas	Alunos de graduação	Semestral (2x/ano, no período da matrícula do semestre seguinte)
Avaliação dos Cursos de Graduação	Alunos de graduação	Anual (junto com a segunda Avaliação de Disciplinas)
Avaliação Institucional	Docentes e técnicos	Anual
Avaliação da Pós-graduação Stricto Sensu	Alunos de Pós-graduação	Anual
Avaliação da Iniciação Científica e Tecnológica	Alunos de graduação vinculados à ICT	Anual

De posse dos resultados dessas pesquisas, num total de doze ao longo de um ano, a CPA segmenta os dados coletados e os apresenta aos gestores, que procedem à análise crítica com foco no planejamento estratégico e na proposição de ações efetivas, bem como participam, com suas análises, da construção do relatório anual.

Para publicizar seus atos, todos os resultados e relatórios produzidos pela CPA constam no site cpa.ufpr.br.

6 CONQUISTAS DO PERÍODO 2017-2021

No período 2017-2021, percebeu-se claramente o amadurecimento da CPA na UFPR, reflexo de todas as suas ações passadas, fruto dos esforços dos presidentes e membros anteriores, e reflexo também do apoio da Administração Central.

Destacam-se as seguintes conquistas:

- Formalização de Unidade Organizacional (Uorg) para a Secretaria Executiva de Avaliação Institucional, que passou a atuar efetivamente como apoio administrativo às atividades da CPA;
- Aplicação da primeira pesquisa para avaliar cursos e disciplinas, em parceria com a Pró-reitoria de Graduação e Educação Profissional;
- Aplicação da primeira pesquisa para avaliar a pós-graduação, em parceria com a Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação;
- Inserção do eixo da Pesquisa de Satisfação na avaliação aplicada aos servidores e que serve de base para a Avaliação de Desempenho dos servidores técnico-administrativos;
- Incorporação dos questionários que avaliam os programas de pós-graduação *stricto sensu* e de iniciação científica e tecnológica;
- Aplicação de questionário de avaliação específico para os servidores em exercício no Complexo do Hospital de Clínicas, em parceria com a Superintendência;
- Formalização, via Portaria, dos procedimentos de cálculo das notas de Avaliação Institucional (AI) e Avaliação Setorial (AS), que compõem a Avaliação de Desempenho dos técnicos;
- Aprovação do novo Regimento Interno da CPA;
- Elaboração e aprovação do primeiro mapeamento de processos e riscos da CPA;
- Divisão das dimensões institucionais por ano do triênio avaliativo, para as pesquisas aplicadas a partir de 2021; e
- Criação de formulário eletrônico no sistema de tramitação de processos administrativos para padronizar os relatórios parciais de análises administrativo-acadêmicas.

7 OBJETIVOS PARA O PERÍODO 2022-2026

O caráter permanente de suas atribuições, garantido por lei, confere à CPA autonomia para a continuidade de suas atividades independentemente dos ciclos de gestão.

No entanto, é importante que a CPA faça o planejamento de suas atividades e do que almeja para um determinado período de tempo.

Para o período 2022-2026, a CPA pretende fortalecer-se ainda mais, e traça os seguintes objetivos:

7.1 OBJETIVOS GERAIS

- I. Fomentar o entendimento da comunidade acadêmica e da sociedade civil sobre o papel da CPA no sistema nacional que avalia as Instituições de Ensino Superior;
- II. Promover a compreensão dos gestores sobre a necessidade de apropriação dos resultados das avaliações internas que, somados aos resultados das avaliações externas, contribuem para o planejamento estratégico e o desenvolvimento institucional; e
- III. Estimular e capacitar gestores a retornarem para a CPA a análise dos resultados das avaliações internas por meio de relatório que contemple as ações previstas em face dos resultados.

7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para alcançar os objetivos gerais, alguns objetivos específicos precisam estar alinhados:

- I. Divulgar as atribuições e ações da CPA na UFPR, com o propósito de sensibilizar e envolver a comunidade interna e externa;
- II. Promover o conhecimento da comunidade acadêmica sobre os objetivos da avaliação interna e seus impactos na gestão e nos resultados das avaliações externas;

- III. Acompanhar, orientar e estimular o processo de gestão estratégica com base nos resultados das avaliações institucionais e de cursos;
- IV. Estabelecer uma sistemática e um organograma de análise dos resultados das pesquisas;
- V. Manter a aproximação da CPA com a Administração Central da UFPR, conquistando espaço nas reuniões de gestores e órgãos colegiados;
- VI. Requerer da Administração Central da UFPR o desenvolvimento de um sistema avaliativo informatizado próprio que permita: a aplicação de pesquisas; a compilação de resultados; e a elaboração de relatório de análise dos resultados e de proposição de ações de melhorais;
- VII. Integrar as diversas iniciativas de avaliação já existentes na instituição;
- VIII. Renovar constantemente os métodos e instrumentos de avaliação, acompanhando o desenvolvimento e as necessidades da instituição;
- IX. Apoiar os gestores na elaboração de questionários que contemplem as especificidades de cada curso, programa, setor acadêmico e/ou áreas de conhecimento, alinhando as pesquisas às particularidades; e
- X. Oportunizar a aproximação da CPA com outras CPAs e Instituições Federais de Ensino do país como forma de intercâmbio de experiências, visando aprimorar a avaliação interna na UFPR.

8 PRIORIDADES

Ao aplicar a matriz de priorização GUT (Gravidade, Urgência e Tendência), a CPA definiu a prioridade intermediária para os objetivos gerais I e II e máxima para o objetivo geral III.

OBJETIVO	G	U	T	PRODUTO	PRIORIDADE
I. Fomentar o entendimento da comunidade acadêmica e da sociedade civil sobre o papel da CPA no sistema nacional que avalia as Instituições de Ensino Superior	5	4	3	60	Intermediária
II. Promover a compreensão dos gestores sobre a necessidade de apropriação dos resultados das avaliações internas que, somados aos resultados das avaliações externas, contribuem para o planejamento estratégico e o desenvolvimento institucional	5	4	4	80	Intermediária
III. Estimular e capacitar gestores a retornarem para a CPA a análise dos resultados das avaliações internas por meio de relatório que contemple as ações previstas em face dos resultados	5	5	5	125	Máxima

9 UNIDADES CO-RESPONSÁVEIS

Para o alcance do objetivo geral I, as principais unidades co-responsáveis são a Seai e a Superintendência de Comunicação (Sucom).

Para o alcance do objetivo geral II, a SEAI também é uma co-responsável, assim como a Agência de Tecnologia da Informação e Comunicação (AGtic).

E, por fim, para o alcance do objetivo geral III, os co-responsáveis são a Seai e a Coordenadoria de Planejamento Institucional (CPI).

10 RECURSOS

Os objetivos elencados neste documento demandam recursos como:

- **Espaço físico:** sala de reuniões e sala administrativa para a Seai, mobiliadas, equipadas com microcomputadores e televisor e com acesso à rede local e à comunicação sem fio.
- **Apoio operacional:** estagiário de estatística para auxiliar o trabalho de compilação e organização de dados, cálculo das medidas de variância e elaboração de gráficos e tabelas comparativas, utilizando ferramentas de apresentação de dados.
- **Apoio jornalístico e de *marketing*:** cobertura jornalística e criação de material publicitário para as ações de divulgação do papel da CPA no sistema que avalia a educação superior, bem como para a divulgação dos prazos das pesquisas avaliativas e dos relatórios de resultados.
- **Sistemas, meios e canais de comunicação:** seminários, reuniões, encontros, cursos, recepção de calouros e de novos servidores, e-mails, sites, processos eletrônicos de informação, etc., para disseminar o tema, as pesquisas e os resultados.
- **Sistema operacional próprio:** sistema avaliativo que permita a aplicação de pesquisas e, principalmente, a inserção de questionários descentralizados para Cursos, Setores Acadêmicos e *Campi* Avançados, e que permita também a compilação de resultados e a elaboração de relatório de análise dos resultados e de proposição de ações de melhorias.

11 RESULTADOS E IMPACTOS

11.1 RESULTADOS E IMPACTOS PARA O OBJETIVO GERAL I

O alcance desse objetivo trará uma melhor compreensão e conhecimento sobre o tema, permitindo que a comunidade acadêmica participe ativamente dos processos de avaliação interna, tanto como respondentes das pesquisas, quanto como atores no desenvolvimento das pesquisas.

O impacto dar-se-á no aperfeiçoamento do planejamento interno e na melhoria da instituição para cumprir sua missão na sociedade.

11.2 RESULTADOS E IMPACTOS PARA O OBJETIVO GERAL II

Ao cumprir este objetivo, a instituição terá gestores mais comprometidos com a aplicação dos resultados das avaliações internas no planejamento estratégico de suas unidades.

O impacto dar-se-á na profissionalização da gestão ao fazer uso do ciclo Planejamento-Avaliação e na melhoria do atendimento/prestação de serviços de suas unidades.

11.3 RESULTADOS E IMPACTOS PARA O OBJETIVO GERAL III

Com o sucesso desse objetivo, a importância do ciclo Planejamento-Avaliação estará clara na instituição.

O impacto será notado na implementação de ações que visam a atender os anseios da comunidade acadêmica.

12 ANÁLISE DE AMBIENTE

A CPA realizou a análise de seu ambiente interno e do cenário externo no qual está inserida, visando conhecer o seu posicionamento atual de forma ampla e para melhor aproveitar suas potencialidades, alertando-se sobre fatores que podem ameaçar o desempenho de suas atividades.

Assim, utilizando a ferramenta SWOT - Strengths (Forças), Weaknesses (Fraquezas), Opportunities (Oportunidades) e Threats (Ameaças), desenhou a seguinte matriz:

AMBIENTE INTERNO

FORÇAS

Articulação e apoio de gestores;
Capilaridade e organização da equipe (CPA Central e representações);
Assessoria (Secretaria Executiva de Avaliação Institucional);
Rede de apoio (Representantes e Comissões Locais);
Aprimoramento contínuo das atividades;
Transparência do processo;
Competência e comprometimento da equipe (CPA Central e representações);
Normativas institucionais;
Demanda por instrumentos de pesquisas de unidades institucionais específicas; e
Apropriação e análise dos resultados da autoavaliação pelos cursos.

AMBIENTE EXTERNO

OPORTUNIDADES

Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior;
Troca de experiências entre as CPAs de instituições públicas e privadas;
Transparência e governança das ações da universidade pública; e
Instrumentos e resultados das Avaliações Externas (graduação e pós-graduação).

FRAQUEZAS

Baixa participação de gestores;
Desconhecimento da comunidade interna sobre os propósitos da Autoavaliação Institucional;
Adesão insuficiente dos públicos a que se destina a avaliação interna;
Existência de pesquisas concorrentes; e
Sistemas, ferramentas e recursos de Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação inadequados.

AMEAÇAS

Interrupção das políticas públicas da educação superior;
Enfraquecimento da autonomia das universidades públicas;
Repesamento e escassez de recursos econômicos e humanos para as universidades públicas; e
Políticas que privilegiem avaliações externas em detrimento da autoavaliação.

13 PLANO DE AÇÃO

Para alcançar os objetivos específicos listados no capítulo 8, diversas atividades serão desempenhadas pela CPA, suas representações e redes de apoio.

Em complemento a este projeto, e a exemplo do que ocorreu em 2021, a CPA irá elaborar anualmente um plano de ação com o propósito de deixar claras as tarefas a serem desenvolvidas no período, ao mesmo tempo em que acompanha e monitora sua execução.

O plano de ação é desenvolvido com a ferramenta 5W2H, e o documento permite também definir a situação da atividade (iniciada, pendente, atrasada ou concluída), além de conter espaço para observações.

- **O quê (What)?**

Descrição de cada atividade que deve ser executada ou de cada problema ou desafio que deve ser solucionado no ano.

- **Quando (When)?**

Estipulação dos prazos (cronograma) para a execução de cada atividade, contendo a data de início, a data prevista para término e a data de conclusão efetiva.

- **Quem (Who)?**

Definição das unidades e/ou pessoas responsáveis pela execução da atividade, envolvidas em maior ou menor grau.

- **Por quê (Why)?**

Justificativa, em detalhe, dos motivos pelo qual a atividade precisa ser executada, incluindo as referências legais.

- **Onde (Where)?**

Relação do local ou canal por onde a atividade será executada, ou ainda o meio utilizado para a execução, podendo ser reunião em local físico ou virtual, abertura de processo em sistema eletrônico, envio de e-mail, veiculação de notícia em site, uso de sistemas operacionais, entre outros.

- **Como (How)?**

Explicação da maneira como cada tarefa será realizada durante o plano para alcançar a atividade descrita.

- **Quanto (How much)?**

Estabelecimento do custo direto ou de oportunidade da atividade, podendo ou não ser expresso em valores.

14 INDICADORES DE DESEMPENHO

O desempenho e a evolução das atividades da CPA podem ser medidos por meio dos seguintes indicadores:

14.1 GRUPO 1 – AFIRMAÇÃO DA CULTURA DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Forma de evidência:

Sensibilização da comunidade acadêmica sobre o tema - considerando o Sinaes como uma ferramenta de controle de qualidade, abrangência dos instrumentos de coleta, aumento da participação das unidades nos processos avaliativos, e crescente índice de participação nas pesquisas.

Forma de medida:

- I. Número de ações anuais de divulgação e esclarecimento à comunidade sobre o papel da CPA na UFPR;
- II. Número de pesquisas aplicadas por ano aos diversos públicos;
- III. Número de temas abordados nas pesquisas por ano;
- IV. Número de instrumentos de pesquisas descentralizados no ano;
- V. Percentual anual de unidades administrativas e acadêmicas que participam da CPA por meio de Representantes ou Comissões Locais;
- VI. Número de Representantes Locais da CPA por categoria de servidor; e
- VII. Percentual anual de participantes por pesquisa.

14.2 GRUPO 2 – UTILIZAÇÃO DOS RESULTADOS DA AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL NOS PROCESSOS DE GESTÃO

Forma de evidência:

Apropriação pelos gestores dos resultados das autoavaliações.

Forma de medida:

I. Percentual anual de unidades e coordenações de curso que retornam para a CPA a análise crítica em face dos resultados das pesquisas de autoavaliação.

14.3 GRUPO 3 – EVOLUÇÃO INSTITUCIONAL A PARTIR DOS PROCESSOS DE PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO

Forma de evidência:

Desenvolvimento e aprimoramento dos processos de autoavaliação, formalizados no Relatório de Autoavaliação Institucional, com reflexo em ações efetivas, e apropriação do tema pelos gestores, servidores e discentes.

Forma de medida:

I. Percentual anual de unidades e coordenações de curso que retornam para a CPA as ações previstas em face dos resultados das pesquisas de autoavaliação para constar no Relatório de Autoavaliação Institucional;

II. Número anual de divulgação do Relatório de Autoavaliação Institucional;

III. Número de capacitações ofertadas pela CPA ou Seai por ano; e

IV. Número anual de segmentos que colaboram nas discussões democráticas de aprimoramento da CPA.

15 EIXOS E DIMENSÕES INSTITUCIONAIS

De acordo com o Sinaes, “a avaliação das instituições de educação superior terá por objetivo identificar o seu perfil e o significado de sua atuação, por meio de suas atividades, cursos, programas, projetos e setores, considerando as diferentes dimensões institucionais”.

Com a Nota Técnica n.º 14/14-CGACGIES/Daes/Inep/Mec, as dez dimensões do Sinaes foram organizadas nos cinco eixos previstos pela Portaria n.º 92/2014-Mec para “facilitar o diálogo entre as atividades que devem ser articuladas no momento da avaliação” institucional externa.

A seguir, agrupados em eixos e dimensões, estão listados os principais aspectos que a CPA planeja avaliar no período 2022-2026:

15.1 EIXO 1 – PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Dimensão 8: Planejamento e Avaliação

Aspectos analisados:

- Existência de planejamento estratégico e grau de envolvimento da comunidade no processo de elaboração.
- Percepção da comunidade sobre o cumprimento das metas do planejamento nas unidades administrativas e acadêmicas.
- Compreensão da cadeia de avaliação do ensino superior: da instituição (interna e externa), dos cursos de graduação e do desempenho dos estudantes.
- Conhecimento da atuação de representantes locais da CPA nas unidades.
- Grau de apropriação dos resultados das pesquisas de autoavaliação.
- Grau de conhecimento sobre o plano de melhorias e as ações efetivas na instituição em face dos resultados das pesquisas de autoavaliação.
- Utilização dos resultados da autoavaliação e avaliação externa de forma articulada com a elaboração do planejamento estratégico.

15.2 EIXO 2 – DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Dimensão 1: Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional

Aspectos analisados:

- Aderência e coerência da missão da UFPR em face da realidade local e regional.
- Integração entre a identidade da UFPR e a missão estabelecida.
- Reconhecimento da sociedade ou comunidade sobre a importância da UFPR por meio de sua missão e valores.
- Articulação entre a missão, os projetos e as políticas institucionais.
- Grau de conhecimento do PDI e de participação da comunidade na definição dos objetivos e metas da unidade.
- Correlação entre o planejamento estratégico da unidade e o PDI.
- Comprometimento no alcance das metas e objetivos do PDI pela unidade.
- Coerência do PDI com as ações institucionais, tais como: diversidade, meio-ambiente, memória cultural, produção artística, patrimônio cultural, responsabilidade social (inclusão), ações afirmativas de defesa e promoção dos direitos humanos e igualdade étnico-racial.
- Grau de cumprimento do PDI.

Dimensão 3: Responsabilidade Social da Instituição

Aspectos analisados:

- Efetividade das políticas e ações de inclusão e diversidade social.
- Realização de eventos que visam à ampliação do conhecimento universitário sobre as questões de inclusão e diversidade social.
- Ações que promovem a proteção ambiental (separação de lixo, destinação correta de resíduos, tratamento de efluentes e outras).
- Ações que promovem o uso eficiente dos recursos naturais (papel, água e energia elétrica).
- Ações que promovem o desenvolvimento econômico e social da sociedade.
- Ações de defesa e promoção dos direitos humanos e da igualdade étnico-racial.

- Ações que fortalecem e preservam a memória cultural, a produção artística e o patrimônio cultural da instituição.
- Contribuição da UFPR com a criação de conhecimentos para o desenvolvimento científico, técnico ou cultural do país.
- Relação da UFPR com os setores público e privado, com o mercado de trabalho e com instituições sociais, culturais e educativas.
- Articulação entre a Universidade e as instituições de ensino fundamental.
- Políticas de formação de pesquisadores e formação de docentes para a educação básica e para a educação superior.
- Percepção da comunidade acerca de projetos ou iniciativas que favorecem temas como: inclusão e diversidade, proteção ambiental e uso eficiente e aproveitamento de recursos naturais.
- Comprometimento da equipe com os diversos temas que englobam a responsabilidade social.

15.3 EIXO 3 – POLÍTICAS ACADÊMICAS

Dimensão 2: Políticas para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão

Aspectos analisados:

- Grau em que as práticas pedagógicas facilitam o processo participativo de construção do conhecimento.
- Grau em que as políticas institucionais estimulam o uso de novas tecnologias nas práticas pedagógicas.
- Qualidade, aplicabilidade e cumprimento do plano de ensino das disciplinas.
- Diversidade, qualidade, organização e acessibilidade do material didático disponibilizado para as aulas.
- Uso de ferramentas e recursos digitais pelo docente para comunicar e ministrar aulas.
- Ações de orientação e acompanhamento para avaliações externas.
- Oferta de disciplinas de pós-graduação a estudantes egressos da graduação.
- Integração da graduação com a pós-graduação, a pesquisa e a extensão.
- Percepção sobre a Feira de Profissões (planejamento, organização e orientações).

- Política de revisão curricular para a implantação de disciplinas híbridas.
- Política de adequação curricular aos objetivos institucionais, às demandas sociais e às necessidades individuais.
- Políticas e ações que visam à redução da evasão nos cursos.
- Políticas e ações de acompanhamento de egressos.
- Inclusão de programas de monitoria e tutoria com vistas a diminuir a retenção, o abandono e a evasão nos cursos.
- Atuação dos coordenadores de curso e de programas stricto sensu.
- Orientação e procedimentos para a formalização de estágios.
- Apoio à pesquisa científica e tecnológica, acompanhamento dos projetos e divulgação externa.
- Banco de projetos de pesquisa científica e desenvolvimento tecnológico (BPP/UFPR).
- Contribuição da pesquisa científica e tecnológica para o desenvolvimento local/regional.
- Oferta de editais anuais de apoio à pesquisa científica e tecnológica, tais como: atividades de pesquisa, manutenção de equipamentos, publicações científicas internacionais e participação e organização de eventos.
- Políticas e normas do Programa de Iniciação Científica e em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PICDTI).
- Editais, processo seletivo, informações e disponibilidade dos programas institucionais de bolsas (PIBIC, PIBIC - Af, PIBITI e PIBIC EM).
- Compatibilidade da formação do aluno com o programa de iniciação científica e tecnológica.
- Melhorias no conhecimento e nas expectativas profissionais (acesso à PG ou ao mercado de trabalho) do aluno do programa de iniciação científica e tecnológica.
- Revisão curricular para implementação da creditação da extensão.
- Participação dos estudantes nas ações de extensão e intervenção social e o respectivo impacto em sua formação.
- Políticas institucionais para criação, expansão e manutenção da pós-graduação stricto sensu, bem como política de melhoria da qualidade.
- Pertinência das disciplinas dos programas com a área, aplicabilidade direta na pesquisa, profundidade dos conteúdos.

- **Orientação recebida para cumprimento das normas da Avaliação Quadrienal do Programa de Pós-graduação/Capes.**
- **Políticas de ações e de incentivo à criação de cursos lato sensu, de melhoria da qualidade, de acompanhamento de ocupação e evasão e de avaliação.**
- **Relevância e desempenho das políticas de internacionalização.**
- **Cursos de capacitação e oferta de disciplinas em língua inglesa.**
- **Orientação aos docentes para participação de editais de cooperação internacional.**
- **Oferta de cursos de língua portuguesa para estrangeiros.**
- **Suporte à comunidade interna nas demandas de proteção do conhecimento, de transferência de tecnologia, de divulgação e negociação da propriedade intelectual e de acompanhamento dos contratos.**
- **Planos de capacitação e eventos para empreendedorismo e projetos de geração de negócios inovadores.**
- **Estimulação do processo de pré-incubação e incubação de empresas inovadoras de base tecnológica no âmbito da Universidade.**

Dimensão 4: Comunicação com a Sociedade

Aspectos analisados:

- **Efetividade dos recursos institucionais de comunicação externa (site e redes sociais).**
- **Percepção da comunidade interna sobre a imagem pública da instituição nos meios de comunicação social.**
- **Promoção da transparência institucional por meio de canais diversificados de acesso à informação.**
- **Efetividade dos encaminhamentos e do acompanhamento das demandas da comunidade por parte da Ouvidoria UFPR.**

Dimensão 9: Política de Atendimento aos Discentes

Aspectos analisados:

- **Impacto na formação de bolsistas.**
- **Qualidade e suficiência dos espaços físicos para acolhimento psicossocial e**

pedagógico, bem como para diálogo e construção coletiva com o movimento estudantil.

- Desempenho dos programas de acolhimento psicossocial e pedagógico vinculados à assistência estudantil.
- Clareza e transparência nos trâmites dos editais dos programas assistenciais estudantis do governo.
- Desempenho dos programas estudantis de apoio (apresentação de trabalhos discentes, mobilidade acadêmica, tutoria entre pares, empréstimos de computadores, acesso à internet, aquisição de material de alto custo, retorno à aldeia de estudantes indígenas, eventos estudantis, entre outros).

15.4 EIXO 4 – POLÍTICAS DE GESTÃO

Dimensão 5: Políticas de Pessoal

Aspectos analisados:

- Adequação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) às necessidades da unidade, bem como participação do servidor no levantamento ações de desenvolvimento.
- Oferta interna de ações de desenvolvimento previstas no PDP da unidade, mas não contempladas pelo ENAP ou escolas de governo.
- Política de capacitação e formação continuada para docentes, técnicos e tutores presenciais e a distância.
- Clareza e transparência das regulamentações internas e das orientações quanto aos procedimentos de obtenção de benefícios financeiros por meios dos editais do Programa de Incentivo à Qualificação.
- Clareza e transparência dos critérios e envolvimento da comunidade interna nos editais de licenças para desenvolvimento profissional.
- Respeito às atribuições e competências atribuídas por lei aos diversos cargos administrativos no âmbito das instituições de ensino superior.
- Orientações e transparência quanto aos procedimentos para movimentação interna de pessoal, bem como para mobilidade (redistribuição, colaboração técnica, exercício provisório, requisição, cessão e remoção).
- Ações de prevenção e promoção da saúde do servidor, inclusive a ocupacional.
- Apoio psicológico e psiquiátrico aos servidores.

- Ações de prevenção e promoção da segurança no trabalho, incluindo a fiscalização das condições de trabalho físicas e do ambiente.
- Programas de prevenção ao assédio moral.
- Promoção de clima organizacional saudável aos servidores (fluxo de informações, treinamentos, equipamentos, clareza da chefia nas demandas, reconhecimento da chefia, conhecimento dos canais de denúncias sobre comportamentos inadequados, entre outros).

Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição

Aspectos analisados:

- Ações para diminuir o processo burocrático do trabalho, a exemplo do mapeamento de processos.
- Transparência nos processos de organização das atribuições de cada unidade organizacional.
- Uso da gestão estratégica para antecipação de problemas e soluções.
- Transparência na gestão e no planejamento da força de trabalho terceirizada.
- Dimensionamento da força de trabalho terceirizada.

Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira

Aspectos analisados:

- Transparência na disseminação das políticas institucionais para captação e alocação de recursos.
- Transparência na disseminação das políticas de aplicação de recursos para programas de ensino, pesquisa e extensão.
- Orientação adequada sobre as políticas e normativas de importação de bens para o desenvolvimento de projetos e pesquisas.
- Transparência na execução orçamentária e conformidade com o planejamento interno.
- Planejamento adequado entre a disponibilidade de recursos e a proposição de certames licitatórios.
- Capacitação de gestores para o uso eficiente dos recursos públicos de acordo com o planejamento institucional e os planejamentos internos.

- Incentivo e capacitação para aplicação de recursos provenientes de fontes externas por pesquisadores.
- Avaliação da prestação de serviços das fundações.
- Transparência na gestão de recursos que são gerenciados por fundações e que são provenientes de captação externa.

15.5 EIXO 5 – INFRAESTRUTURA FÍSICA

Dimensão 7: Infraestrutura Física

Aspectos analisados:

- Ações de proteção e segurança das pessoas nos *campi*, predial e do patrimônio público.
- Existência de planos de fuga em caso de incêndio.
- Existência e execução do plano de garantia de acessibilidade às pessoas com deficiência.
- Condição de acessibilidade aos *campi* e prédios (conservação das áreas internas comuns, como corredores, auditórios, salas de convivência, conservação dos pátios, ruas e estacionamentos, existência de elevadores e rampas de acesso).
- Condições das instalações administrativas (equipamentos de informática, mobiliário, espaço).
- Condições dos espaços de convivência e de alimentação.
- Condições das salas de docentes, dos gabinetes de trabalho, das salas de conferência/auditórios e das instalações sanitárias.
- Adequação e modernização dos espaços físicos, dos mobiliários e dos equipamentos das salas de aula.
- Condições de oferta, atualização, quantidade e qualidade do acervo físico e digital das bibliotecas.
- Condições das instalações das bibliotecas (conservação e limpeza dos ambientes, tamanho do espaço físico, acessibilidade, iluminação, ventilação e acústica, quantidade e qualidade dos mobiliários e equipamentos).
- Políticas e normativas para ampliação dos acervos das bibliotecas.
- Facilidade de acesso remoto aos exemplares da biblioteca e aos portais de pesquisa.

- Adequação do horário de funcionamento e da disponibilidade de pessoal técnico para atendimento nas bibliotecas.
- Condições e funcionalidades do sistema de gestão acadêmica (disponibilidade, segurança, contribuição para a celeridade administrativa e a melhoria da produtividade, integração com outros sistemas, abrangência, atualizações e inovações conforme as demandas, ações de treinamento para uso do sistema).
- Desempenho dos Núcleos de Tecnologias Educacionais (espaço físico, acessibilidade, equipamentos e políticas de ampliação).
- Condições de funcionamento dos laboratórios (conservação, limpeza, acessibilidade, iluminação, ventilação e acústica).
- Existência de plano de manutenção e de modernização dos mobiliários e equipamentos laboratoriais.
- Qualidade dos serviços terceirizados (recepção ou portaria, segurança, limpeza e conservação dos ambientes e manutenção dos ambientes internos e externos).

15.6 OUTROS ASPECTOS

Outros aspectos podem ser incluídos nas pesquisas avaliativas à medida que os trabalhos da CPA vão se aperfeiçoando e conforme as demandas interna, do Inep/Mec e da própria sociedade civil.

A depender do momento histórico interno, outros temas podem ser considerados relevantes de análise, tendo em vista a compreensão e construção da identidade institucional, suas especificidades e sua missão.

Um bom exemplo é a avaliação do alcance dos objetivos do PDI, realizada ao final do período de vigência, de forma que a instituição possa usar os resultados na implementação de ações de melhorias e na elaboração do PDI seguinte.

Outro exemplo é a avaliação do funcionamento do Complexo do Hospital de Clínicas, enquanto hospital-escola, nos seguintes aspectos: importância como campo de desenvolvimento de pesquisas e campo de estágio para profissionais da área da saúde; contribuição na multidisciplinaridade da formação dos profissionais na área da saúde; oferta de programas de residência em consonância com as demandas do mercado de trabalho; estratégia de comunicação institucional eficiente; entre outros.

16 CONQUISTAS DO PERÍODO 2022-2024

Visto que o objetivo desta segunda edição é ajustar as informações com base no ocorrido desde o lançamento deste Plano, é oportuno elencar as conquistas da CPA para o período de 2022 até o momento presente:

- Aprovação, via Portaria, das orientações para escolha de membros para compor a CPA;
- Aplicação das pesquisas em plataforma própria da UFPR a partir do segundo semestre de 2022;
- Melhorias na metodologia de coleta e cálculo da AI e AS, utilizadas na Avaliação de Desempenho dos TAEs, com a inclusão do eixo Avaliação das Unidades Gestoras;
- Aplicação de questionário específico ao alunos dos cursos da modalidade de ensino a distância, com o apoio da Coordenadoria de Integração de Políticas de Educação a Distância;
- Implantação do Projeto CPA 2023, para dissimular o papel da CPA na instituição, por meio da divulgação da Avaliação Institucional em todos os portais eletrônicos institucionais, da inclusão do tema no manual para estudantes, da participação da CPA nas recepções de calouros e feiras de profissões, entre outras medidas;
- Definição de nova metodologia para informar à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas os resultados da autoavaliação institucional, para serem utilizados como AI e AS na composição da nota final da Avaliação de Desempenho dos TAEs; e
- Estabelecimento de diretrizes e padrões para a construção dos instrumentos de pesquisa, com o objetivo de levantar dados uniformes e facilitar o entendimento e a análise dos resultados.

17 CONCLUSÃO

Este Plano de Autoavaliação Institucional, para além de atualizar os indicadores e revisar o projeto inicial apresentado em 2007, reflete o escopo de trabalho da Comissão Própria de Avaliação da Universidade Federal do Paraná para o quinquênio 2022-2026.

Com este planejamento estratégico, a CPA UFPR pretende manter o levantamento periódico dos indicadores internos e tornar a autoavaliação institucional uma ferramenta efetiva de gestão, ao mesmo tempo em que reforça sua autonomia na condução dos processos e seu posicionamento na governança pública.

Para o cumprimento de suas atribuições, a comissão irá manter também o envolvimento de diversos atores (servidores, alunos e sociedade civil), inclusive de órgãos superiores e de dirigentes, para que o compromisso em apoiar o processo avaliativo interno seja coletivo, explícito e conduzido com a devida seriedade e importância.

A CPA compromete-se a revisar periodicamente seu Plano de Autoavaliação Institucional.

CONSULTAS

- 1 Projeto de Autoavaliação Institucional UFPR, de 2007.
- 2 Nota Técnica n.º 62-Inep/Daes/Conaes, de 2014.
- 3 Lei 10.861 do Sinaes, de 2004.
- 4 Informações sobre a universidade em www.ufpr.br. Acesso em 2021 e 2024.
- 5 Informações sobre a universidade em www.transparencia.ufpr.br. Acesso em 2021 e 2024.
- 6 Resolução n.º 09-Coun do Regimento Interno da CPA, de 2021.
- 7 Mapeamento de Riscos da CPA em www.riscos.ufpr.br. Acesso em 2021.
- 8 Informações sobre a CPA em www.cpa.ufpr.br. Acesso em 2021 e 2024.
- 9 Nota Técnica n.º 14-CGACGIES/Daes/Inep/Mec, de 2014.
- 10 Portaria n.º 92-Mec, de 2014.
- 11 Questionários avaliativos da CPA, de 2021.
- 12 Feira de Cursos e Profissões em www.feiradecursos.ufpr.br. Acesso em 2024.

