



PLANO DE
DESENVOLVIMENTO
SETORIAL (PDS)

SECRETARIA DE AVALIAÇÃO
INSTITUCIONAL - SEAVIN

2025 - 2030

Carta da Gestora

A Secretaria de Avaliação Institucional (Seavin) da Universidade Federal do Espírito Santo tem como missão coordenar, apoiar e promover os processos de avaliação institucional no âmbito da Ufes, com vistas ao aperfeiçoamento contínuo da qualidade acadêmica, administrativa e de gestão universitária. Vinculada diretamente à Reitoria e regulamentada por regimento interno próprio, a Seavin desempenha papel estratégico no acompanhamento e fortalecimento da cultura de avaliação na Universidade, atuando de forma articulada com a Comissão Própria de Avaliação (CPA), unidades acadêmicas, administrativas e instâncias superiores.

Criada com base nas exigências do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes), a Seavin tem como principais atribuições: a coordenação do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade); a organização e acompanhamento dos processos de avaliação externa de cursos de graduação e instituições conduzidos pelo Inep/MEC; o suporte técnico às ações de autoavaliação institucional promovidas pela CPA; além da produção e divulgação de informações, com base nos indicadores dos processos avaliativos internos e externos, que subsidiam o planejamento e gestão universitária".

No momento da elaboração deste Plano de Desenvolvimento Setorial (PDS), a Seavin encontra-se em um cenário de intensa atividade. Aproximadamente 40 cursos de graduação da Ufes estão em fase de avaliação externa ou aguardando visita in loco, o que demanda ações contínuas de articulação institucional, atualização documental e apoio às coordenações de curso. Além disso, a Secretaria vem coordenando a aplicação anual do Enade para cerca de 30 cursos, com todas as ações logísticas, operacionais e de comunicação necessárias para garantir a participação efetiva de estudantes e docentes. Soma-se a isso o trabalho integrado com a CPA no desenvolvi-

Carta da Gestora

mento e consolidação do processo de autoavaliação institucional, que envolve análise de dados, escuta qualificada de diversos segmentos da comunidade universitária e elaboração de relatórios com foco no aprimoramento institucional.

A inserção da Seavin no ciclo de planejamento institucional da Ufes, por meio deste PDS, representa um marco importante no fortalecimento de sua atuação. O alinhamento de suas ações ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2020-2030) reforça o compromisso com a gestão estratégica e a busca por maior efetividade e coerência na condução de suas atividades. Ao identificar metas, indicadores, prazos e recursos necessários, o PDS permite à Seavin consolidar sua atuação de forma sistematizada, orientada por objetivos claros e alinhada às diretrizes maiores da Universidade.

Acreditamos que o planejamento e a avaliação institucional são instrumentos fundamentais para a promoção da qualidade e da transparência na gestão pública universitária. Nesse sentido, o PDS da Seavin não é apenas um documento técnico, mas também um compromisso com a excelência acadêmica, a responsabilidade institucional e a valorização do trabalho coletivo. Ele nos orienta a agir com propósito, a avaliar com profundidade e a planejar com visão de futuro, sempre em sintonia com os princípios e metas estabelecidos pela Ufes.

Leila Massaroni
Secretária de Avaliação Institucional

1. O Plano de Desenvolvimento Setorial

O Plano de Desenvolvimento Setorial (PDS) tem como objetivo servir como um instrumento balizador do processo de planejamento e atuação das unidades acadêmicas e administrativas da Universidade, para o efetivo alcance das Metas e Objetivos estabelecidos no PDI. No PDS, as unidades devem formular sua identidade organizacional, assim como ações/projetos/iniciativas nos níveis tático e operacional, que servirão como desdobramento dos objetivos estratégicos do PDI.

Dessa forma, é possível obter o alinhamento entre o PDI (nível

estratégico e institucional) e os PDS (nível tático/operacional e setorial), criando a sinergia necessária entre todas as unidades da instituição, contribuindo para o alcance dos objetivos, metas, missão e visão da Ufes na periodização proposta no PDI, qual seja, 10 (dez) anos.

Com a construção dos PDS das unidades estratégicas, a instituição atenderá às determinações constantes na IN 24/2020- ME, considerando que o PDI em conjunto com os PDS formam o Plano Estratégico Institucional (PEI) da UFES, que deve conter:

- I - cadeia de valor da instituição;
- II - identidade estratégica da instituição (missão, visão de futuro, valores e mapa estratégico);
- III - objetivos estratégicos e respectivas metas;
- IV - indicadores, com seus atributos: fórmula de cálculo, periodicidade de medição, linha de base e metas; e
- V - projetos estratégicos a serem desenvolvidos, com seus atributos: principais entregas, com prazos e unidade responsável.

1. O Plano de Desenvolvimento Setorial

A adoção do PDS, além de viabilizar a conexão do planejamento das unidades com o PDI, permitirá que os setores analisem elementos diretamente relacionados à estrutura organizacional, recursos financeiros, pessoal, assim como a identificação organizacional do setor, detalhando suas principais características, com vistas a possibilitar a compreensão de como aqueles influenciam e são influenciados pelo conjunto da Instituição.

Um esforço que gera uma reflexão acerca de sua identidade, criando assim uma visão totalizante dos se-

tores com a Ufes que explicita a interação das partes com o todo, e vice-versa.

A metodologia de elaboração do PDS, que pode ser consultada no [site](#) da Proplan, está alicerçada na participação efetiva dos servidores da unidade na construção do plano de seus respectivos setores, num exercício de autonomia, de modo que suas visões, opiniões, concepções e olhares sobre si e sobre o “fazer” de suas unidades (e da Ufes) sejam transformados em ações necessárias para o desenvolvimento institucional.



No PDS da Seavin, são dispostos os seguintes elementos:



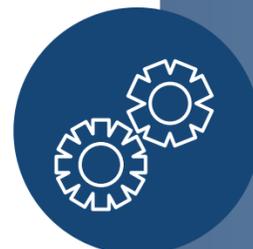
Competências e atribuições



Papel Estratégico



Diagnóstico Estratégico



Objetivos Estratégicos Setoriais



Plano de Ação

2. A Secretaria de Avaliação Institucional

A Secretaria de Avaliação Institucional é o órgão responsável por coordenar e articular as diversas ações de avaliação desenvolvidas na Instituição, tendo por objetivo precípuo trabalhar dentro dos pressupostos de uma Avaliação Institucional Participativa – AIP, entendendo que a reflexão de todos os envolvidos no processo educativo irá contribuir para o aprimoramento e a qualificação das atividades e dos cursos da Ufes.

Conforme a Resolução do Conselho Universitário 13/2022, a Seavin está dividida da seguinte maneira:

- Secretária de Avaliação Institucional;
- Coordenação de Avaliação Institucional;
- Coordenação de Avaliação de Cursos;
- Seção de Gestão da Informação.

Na estrutura organizacional da Universidade, a Seavin está ligada diretamente à Reitoria.

Atribuições da Seavin:

- Promover a participação da comunidade acadêmica nos processos de Avaliação Institucional e de Cursos;
- Dar suporte às ações do sistema formado pela CPA e pelas Comissões Próprias de Avaliação de Curso – CPAC;
- Orientar e coordenar atividades de preparação da Universidade para ações internas e externas no âmbito da avaliação e regulação institucional e de cursos; e
- Auxiliar nas atividades inerentes ao planejamento e gestão organizacional.

Especificamente, as seguintes atividades são executadas pela Seavin:

- Desenvolvimento e divulgação de material referente à Avaliação e à Regulação para a comunidade acadêmica;
- Orientação e coordenação de atividades de preparação do Recredenciamento Institucional e da Avaliação Institucional Externa pelo Inep;
- Coordenação dos processos avaliativos externos aplicados aos cursos de graduação;
- Orientação e geração de informações sobre os processos regulatórios e avaliativos dos cursos de graduação;
- Orientação e coordenação do processo de inscrição e acompanhamento de estudantes habilitados ao Enade; e
- Auxílio nas atividades referentes à elaboração de documentos de Gestão Institucional dos órgãos da Reitoria.

3. Papel Estratégico

Levando em consideração que cada unidade estratégica deve ser entendida dentro do contexto amplo da Universidade, analisar seu papel estratégico pode ilustrar a importância e a sustentação que cada unidade oferece para que a instituição possa atingir seus objetivos institucionais. Para isso, é necessário definir a Identidade Organizacional da unidade em questão.

Uma das ferramentas disponíveis na literatura que possibilitam a definição da Identidade Organizacional é o Modelo Institucional - Canvas BMC. Essa ferramenta descreve a lógica de como uma organização cria, proporciona e obtém valor (OSTERWALDER; PIGNEUR, 2010). Surgiu no ambiente acadêmico, porém não se limita a esse meio, sendo usado em organizações de diversos segmentos como ferramenta estratégica, com o objetivo de conceber, testar, construir e gerenciar modelos de negócios (ALT; ZIMMERMANN, 2014).

Compõe-se de nove dimensões ou blocos de construção que cobrem os três pilares conceituais da definição de modelo de negócios: criação, entrega e captura de valor (SHAHAND; DUFFELEN; OLABARRIAGA, 2015).

Para construção do Modelo Institucional da Seavin, adotou-se um modelo de BMC adaptado à Administração Pública (MARTINS; MOTA; MARINI, 2019), com vistas a adequá-lo ao contexto da Universidade, conforme disposto a seguir:

3. Papel Estratégico

8 - Principais Parceiros

- PI;
- CPA;
- STI;
- Prograd;
- Biblioteca;
- Direção de Centro;
- Secom;
- Sead;
- Diretoria de Documentação Institucional;
- Progep.

9 - Recursos Chave

- TIC's (Aplicativo Gestão de Cursos, AVA Seavin);
- Bolsistas;
- Servidores capacitados;
- Espaço físico;
- Infraestrutura física e digital adequados ao trabalho presencial e remoto.

10 - Fontes de Recursos

- LOA.

7 - Atividades Chave

- Subsidiar a Administração Central com informações dos processos avaliativos internos e externos (Inep/MEC);
- Apoiar a Comissão Própria de Avaliação;
- Promover ações de sensibilização da Comunidade Universitária sobre Avaliação Institucional;
- Integrar-se com as atividades do Procurador Educacional Institucional;
- Capacitar e orientar as coordenações de curso sobre as etapas dos processos avaliativos do Inep/MEC;
- Elaborar devolutivas sobre os resultados das avaliações.

2 - Produtos/serviços

- Processos avaliativos externos de cursos de graduação coordenados;
- Processos avaliativos internos assessorados;
- Processos avaliativos externos institucionais coordenados;
- Processo de coordenação do Enade executado;
- Relatórios informativos gerenciados e divulgados sobre o resultado das avaliações.

5 - Canais de Entrega

- Ambientes digitais:
 - Site da Seavin, do Enade;
 - Aplicativo Gestão de Cursos;
 - Redes sociais;
 - AVA Seavin;
 - Paineis BI;
 - E-mail institucional.
- Sistema E-mec;
- Protocolo Web;
- Materiais de divulgação físicos.

6 - Relacionamento Público-alvo

- Atendimento presencial, por telefone e online;
- Assessoria e orientação técnica dos processos avaliativos;
- Reuniões presenciais e online;
- Palestras, cursos e eventos sobre os processos avaliativos.

3 - Valor

- Comprometimento com o desenvolvimento institucional;
- Articulação, integração e parceria com a Comunidade Acadêmica;
- Respeito;
- Autonomia;
- Compromisso ético com processos;
- Transparência.

1 - Público-alvo

- Estudantes de graduação;
- Coordenadores de Curso;
- Gestores estratégicos (Reitor, Pró-reitores, Secretários, Superintendentes, Diretores de Centro e de Órgãos Suplementares).

4 - Impactos

- Imagem institucional positiva;
- Melhoria na qualidade dos processos de gestão dos cursos de graduação;
- Melhoria dos conceitos institucionais;
- Melhoria dos conceitos de cursos;
- Melhoria da conscientização da Comunidade Acadêmica com relação aos processos avaliativos internos e externos.

4. Diagnóstico Estratégico

A análise SWOT é uma ferramenta de diagnóstico estratégico, onde cada letra da sigla representa um conceito: Strengths (Forças), Weaknesses (Fraquezas), Opportunities (Oportunidades) e Threats (Ameaças).

Também conhecida como matriz FOFA, é uma ótima forma para traçar objetivos e mensurar resultados das organizações, permitindo, portanto, que os gestores consigam identificar fatores que estão contribuindo ou prejudicando o crescimento e desenvolvimento da unidade. Basicamente, dois aspectos são analisados: o ambiente interno e o ambiente externo.



4. Diagnóstico Estratégico

Após elaborada a matriz SWOT, realizou-se um cruzamento entre os temas envolvidos, com o objetivo de analisar o inter-relacionamento entre forças, fraquezas, ameaças e oportunidades. Esse cruzamento permite uma visão mais analítica sobre a matriz SWOT, possibilitando aos gestores determinar, por exemplo, quais forças podem ser utilizadas para atacar fraquezas, quais oportunidades podem ser aproveitadas para mitigar ameaças. O resultado é a chamada Matriz SWOT cruzada.

Para a construção da matriz SWOT cruzada utilizou-se a seguinte escala de priorização:

5	Correspondência muito relevante
4	Correspondência relevante
3	Pouca correspondência
2	Muita pouca correspondência
1	Não há correspondência

4. Diagnóstico Estratégico

A análise cruzada resultou nos seguintes quadros de priorização referentes ao ambiente interno:

PRIORIZAÇÃO	FORÇAS	TOTAL	PRIORIZAÇÃO	FRAQUEZAS	TOTAL
1	Processos consolidados	38	1	Infraestrutura física	29
2	Regimento interno estruturado	35	2	Equipe insuficiente	25
3	Desenvolvimento de ações inovadoras	33	3	Distribuição de processos e atividades	23
4	Integração com outros setores	32	4	Falta de gestão sobre o orçamento destinado à Seavin	22
5	Equipe altamente capacitada e integrada	32	5	Regimento desatualizado	22

4. Diagnóstico Estratégico

A análise cruzada resultou nos seguintes quadros de priorização referente ao ambiente externo:

PRIORIZAÇÃO	OPORTUNIDADES	TOTAL	PRIORIZAÇÃO	AMEAÇAS	TOTAL
1	Reconhecimento da comunidade interna e externa com relação aos resultados obtidos nas avaliações de cursos de graduação, incluindo o ENADE	43	1	Divulgação comparativa na mídia dos resultados das avaliações entre as IES	36
2	Reconhecimento da comunidade interna e externa com relação aos resultados obtidos na avaliação institucional	42	2	Instrumentos de avaliação do Inep que não atendem as especificidades dos cursos/IES	30
3	Aumento dos indicadores de qualidade do Ensino Superior (Inep)	34	3	Falta de informação da Comunidade Acadêmica quanto às atividades de Avaliação Institucional	16
4	Divulgação do trabalho da Seavin em outras IES	33	4	Descompromisso de outras unidades com o fornecimento de informações	13
5	CPA ativa, estruturada e integrada à Seavin	33	5	Falta de perenidade das legislações de avaliação do Ensino Superior	12

5. Objetivos Estratégicos e Setoriais

A partir da definição da identidade organizacional e do diagnóstico estratégico, encaminha-se a formulação dos Objetivos Estratégicos da Seavin. Alinhados aos Objetivos Estratégicos específicos e transversais do PDI, os objetivos da Seavin buscam balizar a atuação setorial com as diretrizes e estratégias definidas no nível institucional. Cada um dos objetivos listados a seguir possuem seus respectivos indicadores e metas, de modo a auxiliar os gestores no cumprimento e no monitoramento da estratégia delineada.

A fim de operacionalizar os Objetivos Estratégicos Setoriais, cada um deles conta com um Plano de Ação, considerando-se que a realização dessas ações são necessárias para o atingimento das metas de cada Objetivo.

Nos quadros seguintes, são listados os **Objetivos Estratégicos** da Seavin com seus respectivos Planos de Ação.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SEAVIN

1. Ampliar a estrutura interna da Seavin
2. Adequar estrutura organizacional da Seavin
3. Ampliar integração com outras unidades acadêmicas para desenvolver uma cultura de avaliação institucional participativa
4. Aprimorar os processos de trabalho da Seavin
5. Promover integração com outras instituições de ensino superior

**Objetivo 1: Ampliar a estrutura interna da Seavin.
Período: 2025 a 2026**

Indicadores:

1. Número de servidores;
2. Número de sala para atendimento individualizado da Coordenação;
3. Número de sala para a CPA;
4. Número de sala conjunta para reuniões CPA e Seavin.

Metas:

1. Garantir de 8 e 10 servidores para a Seavin;
2. Garantir 1 Sala para atendimento;
3. Garantir 1 Sala para CPA;
4. Garantir 1 Sala de reuniões conjunta (CPA e Seavin).

	Ação	Responsável	Data Inicial	Data de Conclusão	Custo	Prazo de Monitoramento	Situação (status)
<p>Meta 1: Garantir de 8 e 10 servidores para a Seavin.</p> <p>Indicador 1: Número de servidores.</p>	Solicitar servidores formalmente à Progep.	Secretária de Avaliação	01 de Janeiro de 2025	Março/2025	-	Semestral	Iniciada
<p>Meta 2: Garantir 1 Sala para atendimento.</p> <p>Indicador 2: Número de sala para atendimento individualizado da Coordenação.</p>	Solicitar espaço físico à administração central.	Secretária de Avaliação	01 de Janeiro de 2025	Março/2025	-	Mensal	Iniciada
<p>Meta 3: Garantir 1 Sala para CPA.</p> <p>Indicador 3: Número de sala para a CPA.</p>	Solicitar espaço físico (CPA).	Secretária de Avaliação	01 de Janeiro de 2025	Março/2025	-	Mensal	Iniciada

	Ação	Responsável	Data Inicial	Data de Conclusão	Custo	Prazo de Monitoramento	Situação (status)
<p>Meta 4: Garantir 1 Sala de reuniões conjunta (CPA e Seavin).</p> <p>Indicador 4: Número de sala conjunta para reuniões CPA e Seavin.</p>	Solicitar espaço físico conjunto (CPA e Seavin).	Secretária de Avaliação	01 de Janeiro de 2025	Março/2025	-	Mensal	Iniciada

**Objetivo 2: Adequar estrutura organizacional da Seavin.
Período: 2025 a 2030**

Indicadores:

- 1. Regimento atualizado;
- 2. Solicitação da criação da Diretoria de Avaliação de Cursos enviada;
- 3. Solicitação da Divisão de Avaliação Interna enviada.

Metas:

- 1. Atualizar regimento;
- 2. Solicitar diretoria Diretoria de Avaliação de Cursos;
- 3. Solicitar divisão de Divisão de Avaliação Interna.

	Ação	Responsável	Data Inicial	Data de Conclusão	Custo	Prazo de Monitoramento	Situação (status)
<p>Meta 1: Atualizar regimento.</p> <p>Indicador 1: Regimento atualizado.</p>	Atualizar o regimento.	Secretária de Avaliação	01 de Março de 2025	01 de Maio de 2025	-	Mensal	Não iniciada
	Enviar regimento atualizado para o CUN.	Secretária de Avaliação	02 de Março de 2025	02 de Maio de 2025	-	Mensal	Não iniciada
<p>Meta 2: Solicitar diretoria Diretoria de Avaliação de Cursos.</p> <p>Indicador 2: Solicitação da criação da Diretoria de Avaliação de Cursos enviada.</p>	Solicitar FG à administração central.	Secretária de Avaliação	02 de Março de 2025	02 de Maio de 2025	-	Bimestral	Iniciada
<p>Meta 3: Solicitar divisão de Divisão de Avaliação Interna.</p> <p>Indicador 3: Solicitação da Divisão de Avaliação Interna enviada.</p>	Solicitar FG à administração central.	Secretária de Avaliação	02 de Março de 2025	02 de Maio de 2025	-	Bimestral	Iniciada

Objetivo 3: Ampliar integração com outras unidades acadêmicas para desenvolver uma cultura de avaliação institucional participativa.

Período: 2025 a 2030

Indicadores:

1. Número de reuniões com câmaras locais de graduação;
2. Número de reuniões com Conselhos Superiores da Ufes
3. Número de seminário Avalia Ufes;
4. Número de ações de capacitação para a comunidade acadêmica.

Metas:

1. 11 reuniões anuais;
2. 2 reuniões anuais;
3. 1 seminário por ano;
4. Pelo menos 1 ação por ano.

	Ação	Responsável	Data Inicial	Data de Conclusão	Custo	Prazo de Monitoramento	Situação (status)
Meta 1: 11 reuniões anuais. Indicador 1: Número de reuniões com câmaras locais de graduação.	Solicitar reunião com a Câmara Central e Câmaras locais de Graduação para apresentar dados da avaliação institucional.	Secretária de Avaliação	03 de Março de 2025	17 de Fevereiro de 2025	-	Quinzenal	Não iniciada
Meta 2: 02 reuniões anuais. Indicador 2: Número de reuniões com Conselhos Superiores da Ufes.	Solicitar participação em reunião dos Conselhos ao SOCS para apresentar dados da avaliação institucional.	Secretária de Avaliação	01 de Abril de 2025	30 de Abril de 2025	-	Mensal	Não iniciada
Meta 3: 1 seminário por ano. Indicador 3: Número de seminário Avalia Ufes.	Organizar o Seminário Avalia Ufes.	Secretária de Avaliação	02 de Junho de 2025	31 de Julho de 2025	R\$ 2.000,00	Mensal	Não iniciada

	Ação	Responsável	Data Inicial	Data de Conclusão	Custo	Prazo de Monitoramento	Situação (status)
Meta 4: Pelo menos 1 ação por ano. Indicador 4: Número de ações de capacitação para a comunidade acadêmica.	Elaborar capacitação sobre avaliação dos cursos para estudantes.	Divisão de Avaliação institucional	01 de Julho de 2025	01 de Setembro de 2025	-	Mensal	Iniciada
	Elaborar capacitações sobre avaliação dos cursos para coordenações de cursos.	Divisão de Avaliação institucional	01 de Julho de 2025	01 de Setembro de 2025	-	Mensal	Iniciada

**Objetivo 4: Aprimorar os processos de trabalho da Seavin.
Período: 2025 a 2030**

Indicadores:

1. Número de servidores para o processo de avaliação interna (CPA);
2. Número de servidores para o processo interno relacionado ao Enade;
3. Número de servidores para o processo interno relacionado às avaliações de cursos do INEP/MEC;
4. Percentual de processos adequados às novas legislações do INEP/MEC
5. Percentual de processos aprimorados com sistemas e tecnologias para coleta e divulgação das informações das avaliações de cursos e IES;
6. Percentual de Processos de avaliação na Ufes acompanhados pela SEAVIN.

Metas:

1. Garantir 02 servidores apoiando administrativa e tecnicamente CPA;
2. Garantir 02 servidores apoiando administrativa e tecnicamente à Coordenação processo do Enade;
3. Garantir 03 servidores apoiando administrativa e tecnicamente o processo da avaliação externa virtual in loco;
4. 100% dos processos adequados às novas legislações
5. 100% dos processos aprimorados
6. 100% dos cursos avaliados acompanhados pela SEAVIN.

	Ação	Responsável	Data Inicial	Data de Conclusão	Custo	Prazo de Monitoramento	Situação (status)
<p>Meta 1: Garantir 02 servidores apoiando administrativa e tecnicamente CPA.</p> <p>Indicador 1: Número de servidores para o processo de avaliação interna (CPA).</p>	Designar servidores da Seavin para apoiar a CPA.	Secretária de Avaliação	02 de janeiro de 2025	31 de Dezembro de 2025	-	Semestral	Não iniciada
<p>Meta 2: Garantir 02 servidores apoiando administrativa e tecnicamente à Coordenação processo do Enade.</p> <p>Indicador 2: Número de servidores para o processo interno relacionado ao Enade.</p>	Coordenar o processo interno relacionado ao Enade.	Divisão de Avaliação institucional	02 de Janeiro de 2025	31 de Dezembro de 2025	-	Semestral	Não iniciada

	Ação	Responsável	Data Inicial	Data de Conclusão	Custo	Prazo de Monitoramento	Situação (status)
Meta 3: Garantir 03 servidores apoiando administrativa e tecnicamente o processo da avaliação externa virtual in loco.	Coordenar o processo interno relacionado às avaliações de cursos do INEP/MEC.	Secretária de Avaliação	02 de janeiro de 2025	31 de Dezembro de 2025	-	Semestral	Não iniciada
	Elaborar plano anual das avaliações de cursos previstas para ocorrer.	Secretária de Avaliação	02 de janeiro de 2025	31 de Dezembro de 2025	-	Semestral	Não iniciada
Meta 4: 100% dos processos adequados às novas legislações.	Capacitar os servidores designados aos processos sobre as novas legislações publicadas referentes à avaliação institucional	Secretária de Avaliação	02 de janeiro de 2025	31 de Dezembro de 2030	-	Semestral	Iniciado
	Adequar o processo relacionado ao Enade com base nas novas legislações publicadas pelo INEP/MEC	Divisão de Avaliação institucional	02 de janeiro de 2025	31 de Dezembro de 2030	-	Semestral	Iniciado
	Adequar o processo relacionado às avaliações in loco do Cursos base nas novas legislações publicadas pelo INEP/MEC	Secretária de Avaliação	02 de janeiro de 2025	31 de Dezembro de 2030	-	Anual	Iniciado
	Adequar o processo relacionado às avaliações in loco da IES com base nas novas legislações publicadas pelo INEP/MEC	Secretária de Avaliação	02 de janeiro de 2025	31 de Dezembro de 2030	-	Anual	Iniciado
Indicador 3: Número de servidores para o processo interno relacionado às avaliações de cursos do INEP/MEC.							
Indicador 4: Percentual de processos adequados às novas legislações do INEP/MEC.							

	Ação	Responsável	Data Inicial	Data de Conclusão	Custo	Prazo de Monitoramento	Situação (status)
Meta 5: 100% dos processos aprimorados. Indicador 5: Percentual de processos aprimorados com sistemas e tecnologias para coleta e divulgação das informações das avaliações de cursos e IES.	Coordenar o ENADE no âmbito da Ufes utilizando novas tecnologias da informação e comunicação	Divisão de Avaliação institucional	02 de janeiro de 2025	31 de Dezembro de 2030	-	Anual	Iniciado
	Coordenar a coleta de informações para avaliação in loco dos Cursos com novas tecnologias da informação e comunicação	Divisão de Avaliação institucional	02 de janeiro de 2025	31 de Dezembro de 2030	-	Anual	Iniciado
	Coordenar a coleta de informações para avaliação in loco da IES com novas tecnologias da informação e comunicação	Divisão de Avaliação institucional	02 de janeiro de 2025	31 de Dezembro de 2030	-	Anual	Iniciado
Meta 6: 100% dos cursos avaliados acompanhados pela SEAVIN. Indicador 6: Percentual de Processos de avaliação na Ufes acompanhados pela SEAVIN.	Elaborar planejamento de avaliações in loco previstas com base nos ciclos avaliativos e indicadores publicados	Secretária de Avaliação	02 de janeiro de 2025	31 de Dezembro de 2030	-	Anual	Iniciado
	Acompanhar e orientar as coordenações de cursos com avaliações previstas.	Secretária de Avaliação	02 de janeiro de 2025	31 de Dezembro de 2030	-	Anual	Iniciado

**Objetivo 5: Promover integração com outras instituições de ensino superior.
Período: 2025 a 2030**

Indicadores:

- 1. Observatório voltado para estudos sobre avaliação institucional criado;
- 2. Número de Visitas Técnicas em outras instituições de ensino superior;
- 3. Número de participações em eventos sobre avaliação institucional.

Metas:

- 1. Criar Observatório;
- 2. Pelo menos 1 por semestre;
- 3. Pelo menos 1 por ano.

	Ação	Responsável	Data Inicial	Data de Conclusão	Custo	Prazo de Monitoramento	Situação (status)
<p>Meta 1: Criar Observatório.</p> <p>Indicador 1: Observatório voltado para estudos sobre avaliação institucional criado.</p>	Contactar universidades interessadas.	Secretária de Avaliação	01 de Abril de 2025	01 de Abril de 2026	-	Trimestral	Não iniciada
<p>Meta 2: Pelo menos 1 por semestre.</p> <p>Indicador 2: Número de Visitas Técnicas em outras instituições de ensino superior.</p>	Agendar e realizar visita técnica.	Secretária de Avaliação	01 de Abril de 2025	01 de Abril de 2026	-	Trimestral	Não iniciada
<p>Meta 3: Pelo menos 1 por ano.</p> <p>Indicador 3: Número de participações em eventos sobre avaliação institucional.</p>	Designar servidor (es) para participar de eventos.	Secretária de Avaliação	01 de Abril de 2025	01 de Abril de 2026	-	Trimestral	Não iniciada

REFERÊNCIAS

- ALT, Rainer; ZIMMERMANN, Hans-Dieter. Status of business model and electronic market research: an interview with Alexander Osterwalder. *Electronic Markets*, v. 24, n. 4, p. 243-249, 2014.
- MARTINS, Humberto Falcão; MOTA, João Paulo; MARINI, Caio. Modelos de negócio na esfera pública: o modelo canvas de governança pública. *Cadernos EBAPE. BR*, v. 17, n. 1, p. 49-67, 2019.
- OSTERWALDER, Alexander; PIGNEUR, Yves. *Business model generation: a handbook for visionaries, game changers, and challengers*. Hoboken. NJ: Wiley, 2010.
- SHAHAND, S.; DUFFELEN, J.; OLABARRIAGA, S. D. Reflections on science gateways sustainability through the business model canvas: case study of a neuroscience gateway. *Concurrency and Computation: Practice and Experience*, v. 27, n. 16, p. 4269-4281, 2015.

ELABORAÇÃO

Equipe Seavin - Gestão 2024/2025

ASSESSORAMENTO

Equipe Proplan - CPI e DPI

Diagramação - Bruna Vargas Julião

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Avenida Fernando Ferrari, 514, Campus Universitário de Goiabeiras, Vitória, Espírito Santo – CEP 29.075.910.



UNIVERSIDADE FEDERAL
DO ESPÍRITO SANTO