

FACULDADE DE TECNOLOGIA DO IPÊ

Relatório de Avaliação Institucional

- Comissão Própria de Avaliação -

CUIABÁ - 2013



Sumário

Apresentação.....	3
Introdução.....	4
1. Atividades da CPA.....	9
1.1. Planejamento	9
2. Comissão Própria de Avaliação FAIPE.....	9
2.1. A Formação da CPA – Membros.....	9
2.2. O início do processo.....	10
2.3. Planejamento do Processo de Auto-Avaliação	10
2.4. Etapas Iniciais	11
2.5. Etapa de Sensibilização – Campanhas.....	11
2.6. Metodologia proposta de coleta de informações.....	11
2.7. Pesquisa Quantitativa	12
2.8. Análise dos Relatórios.....	13
2.8.1. Dimensão 1 – Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	13
2.8.2. Dimensão 2 – Política de Ensino e Pesquisa	14
2.8.3. Dimensão 3 – Responsabilidade Social	14
2.8.4. Dimensão 4 – Políticas de Pessoal	15
2.8.5. Dimensão 5 – Organização e Gestão Institucional	17
2.8.6. Dimensão 6 – Infra-estrutura física.....	19
2.8.7. Dimensão 7 – Planejamento e Avaliação	19
2.8.8. Dimensão 8 – Políticas de atendimento ao estudante.....	20
2.8.9. Dimensão 10: Sustentabilidade financeira.....	20
3. Considerações Finais	21
Referências.....	21

Apresentação

A FAIPE – FACULDADE DE TECNOLOGIA DO IPÊ iniciou as suas atividades em 2012 atuando no ensino superior e estabelecendo seu compromisso com responsabilidade social e ética, visando contribuir para o desenvolvimento da sociedade local e regional.

Em seu projeto educacional a FAIPE se propõe a preparar indivíduos para compreender os impactos das novas tecnologias na cultura, concebendo a sociedade como um processo complexo e inacabado, onde valores e paradigmas são permanentemente questionados em uma sociedade global, plural, extremamente competitiva e que valoriza o resultado como forma e meio de avaliação da qualidade.

Desta forma, o presente relatório apresenta de forma objetiva e pontual o resultado do processo avaliativo realizado com a comunidade acadêmica na FAIPE nos dias 1 a 30 de novembro de 2013, em todas as dimensões estabelecidas pelo marco regulatório do MEC que integra o SINAES.

A Comissão Própria de Avaliação, quando da reunião para decisão da campanha de auto-avaliação, considerando os aspectos administrativos e metodológicos decidiu por utilizar reuniões de sensibilização e cartazes nos murais.

A CPA buscou mecanismos de avaliação que possibilitassem uma coleta de informações e a organização de dados capazes de consolidar uma avaliação comprometida com o anseio da comunidade.

Observando o PDI, a CPA, buscou analisar o direcionamento dado pela Diretoria da FAIPE visando os objetivos propostos pela Instituição, na perspectiva do aprimoramento da gestão acadêmica e administrativa.

Introdução

A primeira CPA – Comissão Própria de Avaliação FAIPE foi instituída através de Portaria nº 03/11, sendo sido constituída por: 01 representante docente, 01 representante da Sociedade Civil Organizada, um representante do Corpo Técnico Administrativo e um representante da mantenedora, não tendo a presença do representante discente em razão do início das atividades da IES, credenciada pela Portaria nº 620 de 17/05/2012 e por não haver sido implantado o curso de graduação no ano de 2012.

A nova CPA foi instituída pela Portaria nº 003/2013, estando constituída por: 01 representante docente, 01 representante da Sociedade Civil Organizada, um representante do Corpo Técnico Administrativo, um representante da mantenedora e um representante do corpo discente.

Após o primeiro processo avaliativo, esta comissão debruçou-se em aprimorar os elementos inicialmente estudados e desenvolvidos, tendo em mente objetivos, importância e necessidade da avaliação Institucional com todos os segmentos da Instituição.

Ato contínuo a CPA tratou de sensibilizar os atores envolvidos da importância do trabalho a ser realizado e que deles emergisse o compromisso com a Avaliação Institucional, concentrando as forças no processo de sensibilização de todo corpo administrativo, discente e docente para participação no processo avaliativo, reunindo, explicando e esclarecendo as funções e funcionamento da Auto Avaliação, realizada através da Avaliação Institucional, com o objetivo de colher opiniões isentas de quem não está envolvida nos processos de gestão e de ensino-aprendizagem.

Para atingir seus objetivos, a FAIPE elaborou o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, aprovado para o período 2010/2014. Juntamente com o PDI, o Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Marketing – PPC serviu como elemento constitutivo do alicerce para crescimento da Instituição.

Foram utilizados para esta Auto-Avaliação tanto o PDI quanto o PPC onde adotou-se os critérios de Auto- Avaliação dispostos na Legislação, buscando atingir o grau de excelência na educação superior.

Considerando essa pretensão como a direção a seguir, o trabalho inicial constituiu-se em propor, executar e implementar uma forma de atuação avaliativa que provocasse a participação de todos os segmentos envolvidos e setores da Instituição e garantisse legitimidade necessária à sua efetivação.

Essa legitimação continha um componente político que era a aceitação do processo pelas pessoas envolvidas com a implantação da Instituição e um componente técnico que se centrava na adequação dos procedimentos utilizados aos objetivos desejados por essa avaliação.

O compromisso principal dessa avaliação é o de fazer com que as pessoas direta ou indiretamente envolvidas em uma ação educacional (SAUL, 1998, p. 61) participem da construção e reorganização da Instituição, da sua história e produzam alternativa de ação, crescendo em compromisso, responsabilidade e autonomia como pessoas e profissionais.

Para desenvolver o processo de Auto-Avaliação, a CPA, assumiu como postulados, além da democracia institucional, da liberdade nas ações e ética no fazer, da articulação dialógica entre qualidade e quantidade e da sensibilidade institucional para mudança, os seguintes princípios norteadores:

- Responsabilidade social, vista como uma ação sistêmica de todos seus projetos;
- Reconhecimento da diversidade do sistema;
- Respeito à identidade institucional
- Continuidade entendida como procedimento incontinente dos objetivos e metas institucional, social e governamental;
- Comparabilidade, isto é, a busca de uma padronização de conceitos e indicadores;

-
- Respeito à identidade da Instituição, isto é, consideração das características próprias da Instituição e sua representatividade e conceito político-social e econômico;
 - Legitimidade, isto é, a adoção de metodologias e construção de indicadores capazes de conferir significado às informações, que devem ser fidedignas;
 - Reconhecimento, pelos agentes, da legitimidade do processo avaliativo, seus princípios norteadores e seus critérios.

Estes princípios constituem fundamento para implementação e validação do processo Auto-Avaliativo.

Para tanto, neste relatório foi feita a descrição e ao mesmo tempo uma reflexão sobre o Processo de Auto-Avaliação com base nesses princípios e nos fatos apurados na Instituição em sua primeira fase de implantação.

Considerou-se as diferentes dimensões Institucionais, a saber:

Dimensão 1: A missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional;

Dimensão 2: A política para o ensino, a pesquisa, a pós-graduação, a extensão e as respectivas normas de operacionalização;

Dimensão 3: A responsabilidade social da Instituição;

Dimensão 4: A comunicação com a sociedade;

Dimensão 5: As políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e do corpo técnico-administrativo;

Dimensão 6: Organização e gestão da Instituição;

Dimensão 7: Infra-estrutura física;

Dimensão 8: Planejamento e avaliação;

Dimensão 9: Políticas de atendimento aos estudantes;

Dimensão 10: Sustentabilidade financeira.

A fundamentação jurídica foi baseada na legislação da avaliação da educação superior brasileira, sendo empregada como referências neste processo avaliativo:

- Constituição de 1988. Art. 209: “o ensino é livre à iniciativa privada” mediante “avaliação de qualidade pelo poder público”.

- Lei 9.131 (1995) – cria CNE e avaliação periódica das IES e Cursos.
- LDB (1996) – Art. 9, inciso IX: cabe ao governo federal “autorizar, reconhecer, credenciar, supervisionar e avaliar... cursos e instituições de educação superior”. Inciso VI – “assegurar processo nacional de avaliação do rendimento escolar...
- Plano Nacional de Educação (PNE) – Lei 10.172/2001 Art. 4º: A União instituirá o Sistema Nacional de Avaliação e estabelecerá os mecanismos necessários ao acompanhamento das metas constantes do PNE.
- Lei 10.861, de 14/4/2004, Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES.
- Lei 10.870, de 19/5/2004, institui a taxa de avaliação in loco
- Portaria MEC 2.051, 9/7/2004, regulamenta o SINAES.
- Decreto 5.773, de 9/5/06 – funções de regulação, supervisão e avaliação da educação superior.
- Portaria Normativa nº 6, de 03 de abril de 2007 - Dispõe sobre alteração dos prazos para requerimento de avaliação de cursos, fixados no art. 2º da Portaria Normativa nº 01, de 10 de janeiro de 2007.
- Portaria nº 1.264 de 17 de outubro de 2008, que aprova, em extrato, o Instrumento de Avaliação Externa de Instituições de Educação Superior do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES.
- Nota técnica esclarecendo o ofício nº. 913/2008, de 15/04/2008, sobre auto-avaliação.
- Portaria normativa nº 12 de 5 de setembro de 2008, que trata sobre o IGC.

- Portaria nº 1.081 de 29 de agosto de 2008, que aprova em extrato o Instrumento de Avaliação para fins de Renovação de Reconhecimento dos cursos de Graduação
- Portaria normativa nº 40, de 12 de dezembro de 2007 - Republicada em 29 de dezembro de 2010.

1. Atividades da CPA

1.1. Planejamento

Em agosto de 2013, após nomeação da nova CPA, a Comissão se reuniu pela primeira vez para discutir o processo de Auto-Avaliação que se desencadearia em novembro/2013.

Com a nova constituição da CPA, inicialmente foi revisada a proposta construída anteriormente, além de repassar a legislação aplicável, as dimensões a serem avaliadas, os indicadores e instrumento de avaliação a serem aplicados, configurando-se os objetivos, instrumentos e metodologia para realização da AI da FAIPE.

Assim, partindo da primeira experiência obtida o grupo de trabalho fez a avaliação dos instrumentos de avaliação e, por conseguinte, a discussão dos resultados e interpretações de dados.

Este relatório é fruto de um trabalho de discussão coletiva do grupo, que então redige e consolida este documento.

Para realização da Avaliação Institucional foi utilizada a ferramenta eletrônica desenvolvida pela LIFE SISTEMAS, denominado Life Educacional, onde foi disponibilizado o módulo de Auto-Avaliação institucional, cujo gerenciamento da pesquisa ocorre on line, desde a geração dos modelos de formulários eletrônicos, sua aplicação e geração de resultados em tempo real, sem a utilização de papel, sem a necessidade de pessoas para aplicação dos questionários, assim como para fechamento dos dados e consolidação dos resultados, que ocorrem de forma automática.

2. Comissão Própria de Avaliação FAIPE

2.1. A Formação da CPA – Membros

- Prof. Oscemário Forte Daltro - Presidente

- Tec. Adm. Gisele do Nascimento Mota – representante do técnico-administrativo.
- Adm Luis Cesar Simões de Arruda - representante da Sociedade Civil Organizada
- Dr^a Maria de Lourdes Crepaldi - representante da Mantenedora
- Alexandre Serra Yanagui - representante Discente

2.2. O início do processo

A partir de agosto de 2013, quando da nomeação da nova CPA, foram estruturados os primeiros procedimentos visando desenvolver o processo da Avaliação Institucional.

De agosto a setembro de 2013, realizou-se uma análise preliminar dos resultados obtidos anteriormente, bem como revisou-se a Legislação para oferecer aos novos integrantes subsídios à visão e foco do trabalho a ser desenvolvido pelo grupo.

Em outubro, foi realizado o ajuste dos questionários utilizados anteriormente e o cadastramento dos novos questionários a serem aplicados no Sistema Life.

2.3. Planejamento do Processo de Auto-Avaliação

Foi revisado o Projeto de Avaliação e revisado o relatório produzido anteriormente - 2012.

Ato contínuo a CPA realizou as primeiras reuniões junto aos técnicos-administrativos da Instituição, bem como, fixou cartazes, socializando os objetivos da Auto-Avaliação.

Foram realizadas reuniões com o corpo discente visando esclarecer a proposta avaliativa, seus objetivos e importância para a Instituição.

As etapas sugeridas pelo roteiro de Auto-avaliação Institucional foram seguidas e executadas em novembro.

2.4. Etapas Iniciais

A Etapa de Preparação incluiu além da posse da nova equipe da CPA, o estudo da legislação e a sensibilização para o envolvimento da Comunidade Acadêmica na proposta avaliativa, principalmente por meio de reuniões com os segmentos existentes para elaboração do Projeto de Avaliação.

Em setembro e outubro de 2012, foi realizada a revisão da Auto-Avaliação a envolvendo os objetivos, estratégias e metodologia e calendários das ações avaliativas.

2.5. Etapa de Sensibilização – Campanhas

A divulgação aconteceu por meio de reuniões, seminários de estudos e sensibilização, cartazes e outros instrumentos de comunicação interna.

2.6. Metodologia proposta de coleta de informações

Para o desempenho de seu papel no desenvolvimento do processo de Auto-Avaliação a CPA procurou assegurar a coerência entre as ações planejadas e as medidas adotadas, a interatividade entre os participantes e a observância aos prazos especificados no Cronograma de Atividades.

A revisão dos instrumentos para coleta de dados foi realizada em reunião, verificando o objetivo de cada dimensão.

Nesta fase de trabalho da CPA, foram realizados:

- reuniões de sensibilização;
- realização de reuniões internas para: apresentação do SINAES, apresentação da proposta do processo de auto-avaliação, discussões internas;
- revisão dos instrumentos para coleta de dados;
- definição da metodologia de análise e interpretação dos dados e construção dos novos modelos para avaliação pelo corpo discente;
- definição de formato do relatório de auto-avaliação;

- implementação dos procedimentos de coleta e análise das informações;
- elaboração de relatórios; e,
- organização e discussão dos resultados com a comunidade acadêmica.

2.7. Pesquisa Quantitativa

Aproveitando os instrumentos estruturados anteriormente a equipe de trabalho da CPA considerou que os instrumentos são ideais para esse momento da construção do processo avaliativo, devendo no futuro próximo propiciar condições de verificação dos avanços e retrocessos.

Os instrumentos contemplam abordagens quantitativas e qualitativas.

Além do PDI, do PPC, da entrevista com a Direção e Coordenação, para a coleta de dados e informações, a CPA utilizou os seguintes instrumentos para realização da Avaliação Institucional:

- Questionário de avaliação da Instituição pelo Corpo Docente
- Questionário de avaliação da Instituição pelo Corpo Discente
- Questionário de avaliação da Instituição pela equipe Técnico-Administrativa

Os questionários foram aplicados e respondidos pela equipe diretiva (Direção Geral, Administrativa, Coordenação de Pós-Graduação e Pesquisa e Coordenação de Curso), pela equipe técnica-administrativa e de apoio às atividades (secretaria, atendimento, relações com mercado, biblioteca, serviços gerais), Corpo Docente e Corpo Discente.

A aplicação do questionário deu-se através do sistema Life, onde foram cadastradas uma a uma as questões, separadas por tipo de questionário, ficando abertas no período de 1 a 30 de novembro para que os envolvidos pudessem responder.

Os postos de trabalho que não possuíam terminais de computadores a IES disponibilizou acesso na biblioteca, de modo que todos pudessem participar desse momento.

Nas semanas que antecederam a aplicação dos questionários, a CPA preparou todos os envolvidos, criando assim o clima de avaliação na FAIPE, conscientizando sobre a sinceridade, o equilíbrio, as razões que levam às respostas, e da exatidão dos sentimentos para que a avaliação possa realmente refletir os fatos com a maior fidelidade possível.

Após o período da aplicação do instrumento de avaliação, as informações coletadas foram consolidadas pelo próprio sistema.

Finalmente, a Comissão reuniu-se isoladamente com cada uma das áreas buscando mais subsídios relevantes para consolidar o processo avaliativo.

2.8. Análise dos Relatórios

2.8.1. Dimensão 1 – Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional

A- Instrumentos:

- Discussão em grupo;
- Entrevista;

B - Aspectos avaliados:

- O contexto sócio-econômico em que a Instituição está inserida.
- As atividades de gestão acadêmica, gestão institucional e avaliação institucional previstas no PDI.

C- Análise dos resultados:

- No contexto da missão institucional observa-se que todos tem conhecimento de sua proposta, o que possibilita dizer que está dentro dos padrões esperados.

2.8.2. Dimensão 2 – Política de Ensino e Pesquisa

A análise documental realizada e as reuniões com a equipe diretiva possibilita avaliar que há uma grande intenção de desenvolvimento da atividade de pesquisa na IES.

Essa intenção pode ser observada quando colocada em prática proposta de trabalho na iniciação científica com os acadêmicos através de trabalhos integrados.

As propostas desenvolvidas já demonstraram alguns frutos e amadurecimento da proposta pedagógica de ensino com pesquisa.

Em seu Projeto Institucional a FAIPE definiu a realidade regional como meta, e tal opção possibilitará a Instituição um trabalho de busca para priorizar temas específicos na efetivação de pesquisas, intercâmbios e convênios acadêmicos.

Sugestão da Comissão:

Com a implantação do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos a partir do próximo semestre, também deve ser fomentada a Prática de Iniciação a Pesquisa visando a busca pela produção de trabalhos com qualidade de publicação, visando consolidar a "Revista da FAIPE" que até então não possui trabalhos na área.

Renova-se a sugestão para adoção de linhas de pesquisa na Instituição, visando assim a constituição de um grupo de pesquisa que possa fomentar o trabalho alinhado com a equipe docente.

A proposta de Iniciação a Pesquisa e formação de grupo de pesquisa fortalecem a missão evidenciada no Projeto Institucional.

2.8.3. Dimensão 3 – Responsabilidade Social

Analisando a documentação apresentada pela Direção em relação as propostas de inclusão social, a IES demonstra preocupação de inserção do acadêmico com a realidade local e a busca pela integração com o setor produtivo, através da realização de convênios com empresas e instituições sociais visando proporcionar atendimento àqueles menos favorecidos.

Também foram realizados dois projetos sociais, sendo um visando atendimento de demandas sociais que envolve o entorno da FAIPE e outro mais genérico voltado para educação. O primeiro trata-se de um projeto para revitalização da Praça Manoel Mirágua e outro projeto da Cartilha de Responsabilidade Social.

Proposta:

Sugere-se a continuidade das propostas e ações desencadeadas e a expansão envolvendo outras atividades, como por exemplo a proteção aos direitos humanos, as relações de trabalho, os valores e a transparência, projetos e programas de extensão, atividades de integração sócio-cultural e educativos.

2.8.4. Dimensão 4 – Políticas de Pessoal

A- Instrumentos:

A Comissão utilizou entrevistas com a Direção para verificar a relação entre duas variáveis organizacionais: Políticas de Recursos Humanos e incentivo para qualificação.

Também utilizou do questionário aplicado aos técnicos administrativos, onde observou-se que:

- O relacionamento interpessoal na FAIPE é satisfatório para a maioria;
- Há um certo distanciamento entre a Direção e a equipe técnica, o que gera um certo descontentamento no relacionamento; Diferente no que se refere com o corpo docente, que possui bom relacionamento tanto com a Coordenação quanto com a Direção; Registra-se o bom relacionamento docente com os docentes.
- A maioria considera que o ambiente interno na FAIPE é ético e estão satisfeitos com as atividades desenvolvidas;
- Há boa produtividade nas atividades desenvolvidas pela equipe da FAIPE;

- A maioria da equipe técnico-administrativo não sente valorização profissional nas atividades que desenvolve, assim como uma parcela significativa espera maiores oportunidades profissionais internas; A situação se inverte quando se trata da equipe docente;
- A maioria considera que o ambiente e condições de trabalho são adequadas, muito embora parcela significativa reclama da falta de maiores instruções e de oportunidade para inovar na atividade. Com a equipe docente há unanimidade quanto as condições de trabalho, avaliadas positivamente.
- Parcela significativa da equipe técnico-administrativa também observa que o salário não é satisfatório.
- Em relação ao corpo docente é possível observar um certo estranhamento em relação ao plano de carreira, que se dividem quase proporcionalmente entre o descontente e o contentamento por completo.

A proposta de implantação da Faculdade está em processo de desenvolvimento, onde registramos a realização de programa de treinamento para a equipe administrativa, com plano de trabalho semestral.

Na FAIPE também há uma preocupação no que se refere a qualificação, havendo incentivo aos profissionais, tanto do quadro técnico-administrativo como docente.

No setor administrativo há cursos e atividades envolvendo a equipe.

A FAIPE incentiva que seus trabalhadores técnico-administrativos façam Cursos na IES ou em outras instituições, bem como, oferece descontos para curso de pós-graduação aos seus colaboradores e dependentes diretos.

O Programa de Formação Continuada Docente ofertado aos professores visa o contínuo aprimoramento e atualização da docência e técnicas pedagógicas.

O Plano de Cargos, Carreira e Salário que está devidamente protocolado na Superintendência Regional do Trabalho.

B - Análise dos resultados:

Entendemos que com início das atividades da graduação na FAIPE houve um aumento da demanda de atividades, que acabaram resultando em novas atividades para a equipe, isso desestruturou o clima organizacional, mas nada que seja desesperador, é um momento de equacionamento das atividades e com as ações e reuniões programadas devem ocorrer ajustes.

Na mesma linha de raciocínio, é possível observar uma certa insatisfação dos colaboradores em termos salariais, também resultante do aumento das atividades com a entrada dos alunos de graduação e do aumento do número de alunos da pós-graduação.

Em relação ao crescimento pessoal dos colaboradores, observamos que a FAIPE estimula o crescimento individual dos seus colaboradores, facilitando o acesso ao ensino, tanto da graduação como pós-graduação.

A FAIPE oferece aos seus funcionários um ambiente físico agradável e seguro e busca incentivar cuidados com a higiene e saúde.

2.8.5. Dimensão 5 – Organização e Gestão Institucional

A- Instrumentos:

O formulário aplicado para avaliar a gestão objetivou verificar a estratégia adotada não somente na gestão como o controle e a comunicação das atividades da Faculdade. As opções das ferramentas para a avaliação dessa dimensão foram através das perguntas lançadas no sistema.

B - Aspectos avaliados:

- Funcionamento, composição e atribuição dos órgãos colegiados.
- Uso da gestão e tomadas de decisão institucionais em relação às finalidades educativas.
- Uso da gestão estratégica para antecipar problemas e soluções.
- Modos de participação dos atores na gestão (consensual, normativa, burocrática).

- Investimento na comunicação e circulação da informação (privativa da gestão central ou fluida em todos os níveis).

C - Análise dos resultados:

A FAIPE tem conseguido manter uma gestão com transparência. Foram feitas reuniões gerais com o corpo técnico-administrativo no semestre, com vistas a apresentar a dinâmica de funcionamento da IES, bem como a exposição dos seus objetivos Institucionais.

Com a equipe docente há um certo estranhamento em relação a operacionalização das atividades burocráticas, que se acertarão ao a medida que forem realizadas as capacitações.

É um momento inicial que está se materializando e muitas correções serão necessárias para concluir os objetivos estabelecidos.

Observa-se que o Plano de Desenvolvimento Institucional está sendo acompanhado pela equipe diretiva.

Os órgãos colegiados possuem regimento de funcionamento próprio.

Observamos uma melhoria no processo de comunicação, mas que ainda precisa ser melhorado, face aos desencontros de informações e das reclamações em relação as atividades e processos desencadeados na Faculdade.

A Comissão recomenda:

Uma proposta interessante que a Direção deveria implementar é a rede interna de comunicação, onde poderiam ser destinados comunicados a todos simultaneamente, propiciando maior acesso a informação.

Ainda observa-se a falta de padronização de atividades e a falta de manuais para algumas áreas, que seria fartamente melhorada caso os processos estivessem descritos e padronizados, o que se sugere que seja feito

Também, sugere-se a contínua revisão do PDI – Projeto de Desenvolvimento Institucional, para auxiliar no processo de construção institucional. O uso do PDI para gestão é uma metodologia de trabalho que possibilita construir a ação de todos os agentes Institucionais, possibilitando uma visão de conjunto da Instituição.

2.9.6. Dimensão 6 – Infra-estrutura física

A- Instrumentos:

Os instrumentos utilizados nessa dimensão do processo de avaliação foram questionários para levantamento, análise de dados e observação *in loco*.

B- Aspectos avaliados:

- Adequação da infra-estrutura da Instituição em função das atividades.

C- Análise dos resultados:

Tanto no âmbito administrativo quanto docente há um contentamento geral em relação as condições físicas de trabalho, embora alguns achem necessário aumentar sua área de trabalho.

Sob o aspecto tecnológico, há uma satisfação dos envolvidos com os recursos colocados a disposição.

2.8.7. Dimensão 7 – Planejamento e Avaliação

A- Instrumentos:

Os instrumentos utilizados nessa dimensão foram questionários para levantamento e análise de dados, a fim de constituir a história de planejamento e avaliação da FAIPE.

B- Aspectos avaliados:

- Adequação e efetividade do planejamento geral da Instituição.
- Procedimentos de avaliação e acompanhamento do planejamento institucional, especialmente das atividades educativas.

C- Análise dos resultados:

Esta Comissão observou que o processo de planejamento tem sido realizado de modo participativo, sempre em consonância com a proposta estabelecida pelo PDI.

SUGESTÃO DA CPA

Esta CPA sugere a continuidade do processo.

2.8.8. Dimensão 8 – Políticas de atendimento ao estudante

A- Instrumentos:

Nessa dimensão utilizou-se o questionário para levantamento das informações

B- Aspectos avaliados:

- Atendimento das demandas dos discentes

C- Análise dos resultados:

Observamos que há uma satisfação dos discentes em relação ao atendimento das suas demandas, mas fazem ressalva que poderiam ser mais rápidos.

Há uma certa exigência dos discentes em relação ao acesso aos serviços, pois tanto a Secretaria como a Tesouraria encerram o expediente as 19h00, o que não lhes possibilita acesso integral.

Sugestão da CPA

Que seja oferecido em horários alternativos os serviços de Secretaria e Tesouraria.

2.9.9. Dimensão 10: Sustentabilidade financeira.

Sob o aspecto financeiro foi apresentado a esta Comissão a proposta orçamentária 2014-2017.

Tomando por base o orçamento e as ações propostas para o desenvolvimento, considerou-se adequada os valores apresentados.

3. Considerações Finais

A Equipe constituída da CPA realizou o trabalho de avaliação considerando as áreas Administrativa e Acadêmica na FAIPE, visando assim elaborar diagnóstico das operações desenvolvidas.

Percebe-se que o processo da Avaliação Institucional é considerado um instrumento importante para a FAIPE, pois trata-se de um momento de auto-avaliar-se para reorganizar-se e prestar contas a sociedade.

Esta Comissão considera que a comunidade acadêmica avaliadora forneceu indicações para subsidiar este relatório, oportunizando a FAIPE um novo marco referencial para o seu processo de Auto Avaliação Institucional em busca pela excelência na educação.

Percebe-se claramente que a FAIPE assume um compromisso com o desenvolvimento científico-tecnológico, bem como com as necessidades da população e com as características que o bem viver social complexo hoje lhe impõe.

Ressaltamos que a FAIPE:

1. Possui condições de acesso para portadores de necessidades especiais;
2. O plano de cargos e salários está implementado;
3. Atende de forma legal a contratação colaboradores.

Referências

- BELLONI, I. et al. A Educação Superior na nova LDB. In: BREZINSKI, I. (Org.) **LDB Interpretada: diversos olhares se entrecruzam**. São Paulo: Cortez, 1997.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988.
- BRASIL. **Lei nº 9.131**. 1995. Brasília, 1995.
- BRASIL. **Diretrizes e Bases da Educação: Lei nº 9.394/1996**. Brasília, 1996.
- BRASIL. **Plano Nacional de Educação: Lei 10.172/2001**. Brasília, 2001.
- BRASIL. **Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES**. Lei 10.861, de 14/4/2004. Brasília, 2004.

BRASIL. **Lei 10.870**, de 19/5/2004. Brasília, 2004.

BRASIL. **Ministério da Educação: Portaria MEC 2.051**, 9/7/2004, regulamenta o SINAES. Brasília, 2004.

BRASIL. **Decreto 5.773**, de 9/5/06. Brasília, 2006

BRASIL. **Ministério da Educação: Portaria Normativa nº 6**, de 03 de abril de 2007. Brasília, 2007.

BRASIL. **Ministério da Educação: Portaria nº 1.264** de 17 de outubro de 2008. Brasília, 2008.

BRASIL. **Ministério da Educação**: Nota técnica esclarecendo o ofício nº. 913/2008, de 15/04/2008. Brasília, 2008.

BRASIL. **Ministério da Educação: Portaria normativa nº 12** de 5 de setembro de 2008. Brasília, 2008.

BRASIL. **Ministério da Educação: Portaria nº 1.081** de 29 de agosto de 2008. Brasília, 2008.

BRASIL. **Ministério da Educação: Portaria normativa nº 40**, de 12 de dezembro de 2007 - Republicada em 29 de dezembro de 2010. Brasília, 2010.

SAUL, Ana Maria. **Avaliação emancipatória**: desafio à teoria e à prática da educação e reformulação de currículo. São Paulo: Cortez, 1988.

UNESCO. **O Desafio da Profissionalização Docente no Brasil e na América Latina**. Brasília, 2007