



RELATÓRIO

AUTO-AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

BIÊNIO: 2004-2006

Relatório de pesquisa da auto-avaliação da FACEX realizada no período 2006.1 pela Comissão Própria de Avaliação – CPA, apresentado a Direção da Instituição e ao MEC, como parte da Avaliação Institucional.

FACEX – Faculdade de Ciências,
Cultura e Extensão do RN
Rua Orlando Silva, 2897
Capim Macio - Natal/RN
CEP: 59080-020
Tel.: (84) 3217-.8348
Fax: (84) 3235-1433
www.facex.com.br
secretaria@facex.com.br
cpa@facex.com.br

**Natal-RN
Abril/2006**

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO

RELATÓRIO DA AUTO-AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Relatório de pesquisa da auto-avaliação da FACEX realizada no período 2006.1 pela Comissão Própria de Avaliação – CPA, apresentado a Direção da Instituição e ao MEC, como parte da Avaliação Institucional.

Natal-RN
Abril/2006

MANTENEDORA

CENTRO INTEGRADO PARA FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

Diretor Presidente: José Maria Barreto de Figueiredo

Vice-Presidente: Candysse Medeiros de Figueiredo Lira

Diretor Financeiro: Oswaldo Guedes Figueiredo Neto

MANTIDA

FACULDADE DE CIÊNCIAS, CULTURA E EXTENSÃO DO RN

Diretor Acadêmico: Raymundo Gomes Vieira

Secretário Geral: Ronald Fábio de Paiva Campos

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO – CPA

Presidente da CPA: Francisco de Assis Maia de Lima

SUMÁRIO

I. DADOS DA INSTITUIÇÃO	6
1. Características da FACEX	7
1.1. Missão	7
1.2. Princípios e Objetivos.....	7
1.3. Histórico.....	9
1.4. Comissão Própria de Avaliação - CPA	10
1.4.1. Composição.....	10
1.4.2. Período de mandato da CPA:	10
1.4.3. Ato de designação da CPA:.....	10
II. apresentação	11
1. Justificativa	13
2. Objetivos.....	15
2.1. Geral	15
2.2. Específicos.....	15
III. DESENVOLVIMENTO	17
1. Metodologia.....	18
1.1. Instrumentos utilizados para operacionalizar a proposta de auto-avaliação	21
1.2. Análise e Tratamento dos Dados	21
1.3. Ponto crítico	22
1.4. Ações propostas e realizadas	23
IV. RESULTADOS	26
1. Descrição dos segmentos participantes.....	26
2. Resumo Analítico	27
2.1. Abordagem quantitativa dos resultados.....	27
2.1.1. Auto-avaliação do corpo social.....	27
2.1.2. As dez dimensões	29
2.2. Abordagem qualitativa dos resultados.....	33
2.2.1. Organização Institucional	33
2.2.1.1. Potencialidades	33
2.2.1.2. Fragilidades.....	35
2.2.2. Corpo Social.....	37
2.2.2.1. Potencialidades	37
2.2.2.2. Fragilidades	39
2.2.3. Infra-estrutura física	41
2.2.3.1. Potencialidades	41
2.2.3.2. Fragilidades.....	44
3. Plano de Ações	45
V. CONCLUSÃO	53

“Avaliar é importante para conhecer como se realizam e se inter-relacionam as tarefas acadêmicas em suas dimensões de ensino, pesquisa, extensão e administração”, podendo ser entendida como uma “forma de restabelecer compromissos com a sociedade”, sendo importante para “repensar objetivos, modos de atuação e resultados” (Ristoff, 1995).

I. DADOS DA INSTITUIÇÃO

Nome	Código da IES
FACULDADE DE CIÊNCIAS, CULTURA E EXTENSÃO DO RN – FACEX	
Caracterização de IES	
<input type="checkbox"/> Instituição pública <input type="checkbox"/> municipal <input type="checkbox"/> estadual <input type="checkbox"/> federal	<input checked="" type="checkbox"/> Instituição privada : <input type="checkbox"/> com fins lucrativos <input checked="" type="checkbox"/> sem fins lucrativos <input type="checkbox"/> comunitária <input type="checkbox"/> confessional
<input type="checkbox"/> Universidade - <input type="checkbox"/> Centro Universitário <input checked="" type="checkbox"/> Faculdade - <input type="checkbox"/> ISE - <input type="checkbox"/> CEFET	
Estado	Município
RIO GRANDE DO NORTE	NATAL
Composição da CPA	
Nome	Segmento que representa
Prof. M.Sc. José Medeiros dos Santos – CPF: 182.684.984-04	Docente
Prof. M.Sc. Joaquim Elias Lucena de Freitas – CPF: 791.691.804-82	Docente
Sr. Paulino Mendonça de Oliveira – CPF: 565.844.584-15	Discente
Sr. Fábio Luiz Duarte Alves de Souza – CPF: 463.065.874-20	Técnico-administrativo
Sra. Candysse Medeiros de Figueiredo Lira – CPF: 664.876.684-00	Mantenedora
Sr. Marinardo Dantas – CPF: 033.641.864-72	Sociedade civil
*Prof. Doutor Francisco de Assis Maia de Lima – CPF: 056.145.974-68	Presidente (Coordenador)
Período de mandato da CPA	Ato de designação da CPA:
02 (dois) anos.	ATO GD nº 02/2004 FACEX – Aprovado pelo CONSUPE em 11/08/2004.

(assinalar, com um *, o nome do coordenador da CPA)

1. CARACTERÍSTICAS DA FACEX

1.1. Missão

É missão da Faculdade de Ciências, Cultura e Extensão do RN - FACEX, entender o educando e atendê-lo por meio do ensino, da pesquisa e da extensão contribuindo para sua inserção no contexto social sobre o qual deverá atuar como agente transformador.

1.2. Princípios e Objetivos

A Faculdade de Ciências, Cultura e Extensão do RN – FACEX tem por objetivo formar valores humanos, conscientes de sua cidadania e de valores éticos, capazes de continuamente reelaborar o seu saber, aptos a promoverem mudanças nas vidas das pessoas e na sociedade, por intermédio de ações continuadas, desenvolvendo competências e habilidades a serem aplicadas no exercício de suas atividades como profissionais de um mercado em contínuas mutações.

São objetivos gerais da instituição:

- ❖ contribuir para a formação do cidadão, enquanto sujeito-histórico, político, social e cultural;
- ❖ propiciar a integração de cada pessoa consigo mesma, com outras pessoas e com o meio ambiente, a partir da busca de novas relações interpessoais;
- ❖ fomentar a construção de valores éticos, afetivos e espirituais, vivenciando a solidariedade e a justiça;
- ❖ proporcionar um espaço para o diálogo, aguçando a curiosidade dos alunos, a investigação e a reflexão para o desenvolvimento do pensamento crítico e dialético e da sua concepção de mundo;
- ❖ valorizar a expressão criadora artística, científica e social, bem como o registro e a autoria;
- ❖ possibilitar a construção da autonomia e da cooperação.

Para atender a sua missão a FACEX tem como objetivos específicos:

- ❖ empreender um processo educativo que favoreça o desenvolvimento de seres humanos dotados de capacidade crítica, de autonomia intelectual e comprometidos com a resolução dos problemas sociais do seu tempo;
- ❖ ampliar sua inserção social, mediante a articulação, cada vez mais intensa com o contexto local e regional, conhecendo os seus problemas, prestando serviços

- especializados e estabelecendo com a comunidade uma relação de reciprocidade;
- ❖ incentivar a busca constante da democratização do saber universal, estimulando a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;
 - ❖ incrementar a qualificação do seu corpo docente e técnico, com vistas a viabilizar a associação entre o máximo de qualificação acadêmica com o máximo de compromisso social da instituição;
 - ❖ ampliar parcerias com empresas, instituições públicas e privadas, movimentos sociais e comunidades, visando assegurar o cumprimento de sua missão institucional de situar o aluno em seu contexto social permitindo a reciprocidade interativa;
 - ❖ induzir e apoiar projetos inovadores que possibilitem a ampliação das fronteiras e a diversidade do conhecimento, combatendo a fragmentação e a instrumentalidade, estendendo o diálogo entre os diversos saberes;
 - ❖ empreender ações que conduzam à superação da cultura organizacional, com vistas à superação da burocracia excessiva e da gestão reativa, desenvolvendo a capacidade de pensar a médio e longo prazo;
 - ❖ incentivar a investigação científica, visando ao desenvolvimento da ciência e da tecnologia, da criação e difusão da cultura e o entendimento do homem e do meio em que vive;
 - ❖ promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber por meio do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;
 - ❖ promover a extensão, aberta à participação da comunidade, visando à difusão das conquistas e benefícios da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição;
 - ❖ suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;
 - ❖ formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua.

1.3. Histórico

A Faculdade de Ciências, Cultura e Extensão do Rio Grande do Norte – FACEX foi criada considerando-se o que normaliza a alínea d do artigo 2º do Estatuto da Entidade Mantenedora: “criar, instalar e manter estabelecimentos de ensino de todos os níveis, prioritariamente de nível superior, com estrita observância de legislação que lhe for aplicável”. Com base neste princípio estatutário foi implantado o Curso de Secretariado Executivo, ministrado pela Faculdade para Executivos, credenciada ao ser autorizado o primeiro Curso, pelo Decreto nº 85.977, de 5 de maio de 1981, publicado no D.O.U. de 6 de maio do mesmo ano. Por solicitação da Entidade Mantenedora e considerando a implantação de novos cursos em diversas áreas, pelo Parecer CES nº 1.194/99, a instituição teve sua denominação modificada de Faculdade para Executivos para Faculdade de Ciências, Cultura e Extensão – FACEX, conforme Parecer homologado pelo Despacho do Ministro da Educação, publicado no D.O.U. de 19/01/2000.

A instituição ministra oito cursos superiores de graduação na modalidade bacharelado, cuja implantação e procedimentos pedagógicos encontram-se detalhados no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), bem como os processos em trâmite no MEC e os que serão solicitados durante a vigência do PDI.

A FACEX, como instituição educativa, acompanha o crescimento do Estado do Rio Grande do Norte e está situada na zona sul da capital. Trata-se de uma área que mais tem se desenvolvido, com características de densidade populacional de classe média alta. Natal e a grande Natal são o centro da preocupação primeira, geo-educacional da FACEX, uma vez que é nesta meso-região que se situa.

Diante deste quadro, a Faculdade de Ciências, Cultura e Extensão do RN, impõe-se a incumbência precípua de dar suporte ao seu desenvolvimento pluridimensional, baseada na legislação vigente e na condição de cumprir as exigências da mesma. Assim, enfrenta o desafio de redimensionar suas ações, ampliando seus espaços para cumprir a sua missão educativa de produtora, disseminadora e conservadora do conhecimento.

Seus esforços se concentram no sentido de poder oferecer sempre as melhores condições para que, discentes, docentes e funcionários em geral, consigam exercer e desenvolver suas potencialidades, tanto como cidadãos inseridos numa sociedade quanto como indivíduos, possuidores de expectativas, vontades e necessidades profissionais e humanas.

1.4. Comissão Própria de Avaliação - CPA

1.4.1. Composição

Nome (assinalar, com um *, o nome do coordenador da CPA)	Segmento que representa (docente, discente, técnico-administrativo, sociedade civil)
Prof. M.Sc. José Medeiros dos Santos – CPF: 182.684.984-04	Docente
Prof. M.Sc. Joaquim Elias Lucena de Freitas – CPF: 791.691.804-82	Docente
Sr. Paulino Mendonça de Oliveira – CPF: 565.844.584-15	Discente
Sr. Fábio Luiz Duarte Alves de Souza – CPF: 463.065.874-20	Técnico-administrativo
Sra. Candysse Medeiros de Figueiredo Lira – CPF: 664.876.684-00	Mantenedora
Sr. Marinardo Dantas – CPF: 033.641.864-72	Sociedade civil
*Prof. Doutor Francisco de Assis Maia de Lima - CPF: 056.145.974-68	Presidente (Coordenador)
Período de mandato da CPA	Ato de designação da CPA:
02 (dois) anos	ATO GD nº 02/2004 FACEX – Aprovado pelo CONSUPE em 11/08/2004.

1.4.2. Período de mandato da CPA:

Período de 02 (dois) anos.

1.4.3. Ato de designação da CPA:

ATO GD nº 02/2004 FACEX – Aprovado pelo CONSUPE em 11/08/2004.

II. APRESENTAÇÃO

Este processo de avaliação institucional, a exemplo de outros já realizados pela Faculdade de Ciências, Cultura e Extensão do RN - FACEX, trouxe à tona elementos que, por certo, servirão para a reflexão, por parte da IES, sobre questões que lhe parecerem relevantes.

A Instituição de Ensino Superior deve, periodicamente, reavaliar sua estrutura e organização frente às evoluções científicas e modificações da sociedade.

Deve procurar novos meios e interfaces, para preservar a excelência em ensino, pesquisa e extensão, que constituem os seus objetivos terminais. As estruturas de gestão da IES precisam continuar sendo objeto de consideração dos dirigentes, docentes, funcionários e alunos.

Este “pensar sobre” deverá resultar em decisões do Conselho Superior - CONSUP, em uma sucessão de mudanças que, sem prejudicar o sistema gerencial em vigor, continue o aprimoramento da administração e agilize a organização acadêmica.

Esta pesquisa de auto-avaliação, ora realizada, permite o desenvolvimento das considerações a seguir apresentadas.

A qualidade no Ensino Superior, seguramente, tem seu ponto alto na observância do projeto pedagógico dos cursos, que não pode ser considerado uma mera formalidade, e deve fazer da matriz curricular que dele decorre, a possibilidade de relacionar as disciplinas entre si e articular a totalidade do saber necessário à formação do perfil profissiográfico e humano para que todos possam trabalhar em conjunto, construindo-se uma visão interdisciplinar.

Esta complexa prática só acontece quando todos os segmentos envolvidos são dotados de consciência política, afinados com a proposta pedagógica institucional, munidos de recursos técnicos e condições de trabalho adequadas estando, ainda, orientados por uma gestão eficaz e eficiente que faz do planejamento e da integração por objetivos, uma meta a ser perseguida.

Keeley¹ (apud MOTTA, 1991, p. 57), diz que: “[...] a ação cooperativa numa organização não requer que os participantes detenham objetivos coletivos. Muitas organizações possuem alto grau de dissenso sobre os objetivos e sobrevivem muito bem. O que mantém o sistema unido não é necessariamente a concordância sobre os resultados da ação conjunta, mas a concordância sobre as próprias ações e os benefícios que cada participante obtém das mesmas”.

Ao identificar os seus pontos fortes, fracos e mesmo neutros, sua estrutura organizacional e o ambiente em que está inserido, a Faculdade de Ciências, Cultura e Extensão do RN - FACEX poderá definir oportunidades de mercado e áreas de ação importantes, nas quais poderá obter vantagens competitivas.

Suas políticas organizacionais são regras que devem orientar o comportamento e o procedimento interno e externo, devendo manter como características principais a flexibilidade, a abrangência, a coordenação e a ética.

Alguns aspectos comumente contribuem para o pouco sucesso da Avaliação Institucional e entre eles lembramos primeiramente no plano interpessoal, o medo da livre expressão por parte dos envolvidos, em segundo lugar a baixa percepção da valorização profissional em um ambiente de desiguais em que se trata a todos como iguais e, por último, a dificuldade que a própria instituição tem de lidar com a diversidade de opiniões, apesar de, em sua definição estar implícito o conceito da multidiversidade.

Este aspecto pode ser amenizado por meio da estrutura organizacional não verticalizada quando há favorecimento de relações entre todos, de forma não linear,

¹ KEELEY, M. Organizational analogy: a comparison of organismic and social contract models. *Administrative Science Quarterly*, v. 25, p. 337-362, jun. 1980.

em que todos se “alimentam dos dados de todos”. Este seria o ápice proposto para esta Avaliação Institucional.

Não há dúvida que os resultados da Avaliação Institucional se constituem em um complexo referencial para a gestão, porque espelham a diversidade de expectativas dos grupos que integram a instituição, e a destinação das verbas para implementação é manipulada por diversos interesses.

Na solução das falhas detectadas, o processo de negociação torna-se primordial para que a comunidade continue acreditando na avaliação e entenda a instituição como um todo. Neste aspecto, cumpre ressaltar a preparação dos gestores porque a capacidade ou disposição para negociar torna-se cada vez mais essencial.

As considerações aqui apresentadas não esgotam as possibilidades de análise. Os dados coletados permitem a identificação de pontos que merecem um estudo mais detalhado, servindo, portanto, como indicadores. Outras constatações podem surgir pela simples visualização dos gráficos. Tal aprofundamento depende de conhecimentos específicos sobre a instituição, os quais vão além do simples contato com os dados da pesquisa.

Para desenvolver uma análise mais pontual e aprofundada dos dados coletados pela *survey* realizada, poderiam ser desenvolvidos outros procedimentos tais como entrevistas em profundidade e *focus group*.

1. JUSTIFICATIVA

O presente relatório tem por objetivo apresentar os resultados finais da Avaliação Institucional da Faculdade de Ciências, Cultura e Extensão do RN - FACEX.

Realizado entre outubro de 2005 e abril de 2006, o estudo consultou o público interno da instituição representado por alunos, coordenadores de cursos, professores e funcionários técnico-administrativos.

No processo de Auto-Avaliação Interna da instituição, do ponto de vista da legislação, seguiu, em 2005, todas as recomendações e diretrizes traçadas pela Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004 que criou o SINAES – Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior.

As diretrizes do SINAES apontam para uma reorientação de concepções e forma nas funções avaliativas e regulatórias sob jurisdição do Ministério da Educação, visando mais atentamente à democratização e à qualidade da Educação Superior no Brasil.

A FACEX assume a linha de Educação Superior comprometida em formar cidadãos, profissionais cientificamente competentes e identificados com o projeto social do país, com base nos documentos emanados do SINAES que estabelecem:

- ❖ como princípios:
 - visão da globalidade e da totalidade dos processos educacionais;
 - formação ética e cultural ampla;
 - construção da cidadania democrática;
- ❖ como objetivos:
 - buscar a igualdade e a justiça social;
 - contribuir para o desenvolvimento sustentável;
 - trabalhar dados qualitativos e quantitativos;
 - buscar o significado social da formação profissional e cidadã;
 - reconhecer o valor público dos conhecimentos;
 - valorizar as dinâmicas e movimentos e não apenas o resultado mercadológico final;
 - identificar as causas das deficiências e fragilidades;
 - aumentar a consciência pedagógica e a capacidade profissional do corpo docente e técnico-administrativo;
 - fortalecer as relações de cooperação entre os diversos atores envolvidos no processo educacional;
 - tornar mais efetivo o vínculo da instituição de ensino superior com a comunidade;
 - avaliar a relevância científica e social de suas atividades e produtos;
 - identificar potencialidades;
 - estabelecer estratégias para solução de problemas;
 - desenvolver ações e mudanças imediatas como resultado do processo de auto-avaliação;
 - prestar contas à sociedade.

Na dimensão da avaliação institucional externa, sem a preocupação em construir um ranking das instituições de ensino, o SINAES estabelece como objetivos:

- ❖ contribuir para a organização e a sistematização dos processos;
- ❖ respeitar a diversidade e a especificidade das IES;
- ❖ identificar acertos e equívocos da avaliação interna;
- ❖ apontar forças e fraquezas institucionais;
- ❖ apresentar críticas e sugestões de melhoramento.

Em síntese, neste processo a CPA pretendeu sedimentar o respeito à identidade institucional, ou seja, sua natureza, missão, visão, pretensões, qualificação, cultura, relevância social e, enfim, seu histórico. Para tanto, implementou as ações iniciais a partir de um olhar interno, com a participação efetiva da comunidade acadêmica, sem descuidar-se dos indicadores elencados no Roteiro de Auto-avaliação Institucional sugerido pelo SINAES. Os resultados obtidos permitiram vislumbrar problemas, limitações e potencialidades que induziram à elaboração do plano de ações tendo como horizonte o redimensionamento dos processos da FACEX.

Ao seguir as orientações do SINAES, procurou estruturar-se para melhor cumprir a sua missão maior, que é formar profissionais para o trabalho, educar para a vida e orientar para a cidadania responsável.

2. OBJETIVOS

O processo de auto-avaliação desenvolvido pela FACEX fundamentou-se nos objetivos abaixo relacionados.

2.1. Geral

Avaliar a IES como uma totalidade integrada que permite a auto-análise valorativa da coerência entre a missão e as políticas institucionais efetivamente realizadas, visando a melhoria da qualidade acadêmica e o desenvolvimento institucional.

2.2. Específicos

- ❖ avaliar a produção de conhecimentos e de juízos de valor inerentes a FACEX, tanto em termos da eficácia social de suas atividades, como no que toca à eficiência de seu funcionamento, com vistas ao autoconhecimento institucional, à correção e a excelência acadêmica;
- ❖ privilegiar o conceito da auto-avaliação e sua prática educativa para gerar, nos membros da comunidade acadêmica, autoconsciência de suas qualidades, problemas e desafios para o presente e o futuro, estabelecendo mecanismos institucionalizados e participativos para a sua realização;
- ❖ impulsionar um processo criativo de autocrítica da Instituição, como evidência da vontade política de auto-avaliar-se para garantir a qualidade da ação acadêmica e para prestar contas à sociedade da consonância dessa ação com as demandas científicas e sociais da atualidade;

- ❖ conhecer, numa atitude diagnóstica, como se realizam e se inter-relacionam, na instituição, as tarefas acadêmicas em suas dimensões de ensino, pesquisa, extensão e administração com vistas a garantir um alto padrão de qualidade enquanto entidade prestadora de serviços;
- ❖ repensar objetivos, modos de atuação e resultados na perspectiva de uma instituição mais coerente com o momento histórico em que se insere, capaz de responder às modificações estruturais da sociedade;
- ❖ reformular e implementar novas políticas que estejam em consonância com o momento histórico, respondendo às demandas sociais;
- ❖ envolver todos os segmentos no processo avaliativo, tendo-os como parceiros nas ações implementadas com vistas a um aperfeiçoamento contínuo;
- ❖ explicar o propósito da avaliação, cuidando para que todo processo fosse permeado pela transparência, flexibilidade e ética;
- ❖ aperfeiçoar a visão crítica quanto aos aspectos teóricos, metodológicos e práticos da avaliação institucional;
- ❖ criar procedimentos avaliativos apropriados ao contexto específico da instituição;
- ❖ aprimorar a sensibilidade pessoal e profissional no exercício da avaliação;
- ❖ buscar permanentemente a qualidade e a pertinência das atividades desenvolvidas, bem como o gerenciamento eficiente, ético e relevante dos recursos humanos e materiais, expressados em compromissos científicos e sociais;
- ❖ fornecer subsídios para a tomada de decisões que favoreçam o desenvolvimento do projeto delineado para a FACEX.

III. DESENVOLVIMENTO

A auto-avaliação realizada pela FACEX permitiu a produção de conhecimentos que levaram ao questionamento da adequação do conjunto de atividades e finalidades cumpridas pela instituição, tendo identificado deficiências e situações passíveis de mudanças e, sobretudo, estimulou a sedimentação da consciência pedagógica e da capacidade profissional do corpo docente e técnico-administrativo.

As informações coletadas, provenientes e decorrentes do trabalho de participação de todos os segmentos da Faculdade, foram sistematizadas e possibilitaram responder a perguntas tais que sinalizassem a sua identidade e, também, permitissem realizar uma análise interna sobre o que é que de fato realiza, como se organiza, como é administrada e como é percebida pela comunidade interna.

A auto-avaliação teve como eixo central a avaliação da instituição como uma totalidade integrada visando à auto-análise valorativa da coerência entre a missão institucional e as políticas institucionais efetivamente desenvolvidas, buscando a melhoria contínua da qualidade acadêmica, bem como o desenvolvimento institucional.

A avaliação desenvolvida na FACEX preconiza que o seu caráter formativo deve permitir o aperfeiçoamento, tanto dos recursos humanos (seu corpo docente, discente e técnico-administrativo) quanto dos institucionais, considerando que a auto-avaliação

coloca todos os atores em processo de reflexão permanente. Ela é concebida não somente como uma dinâmica de conhecimento de determinados aspectos da instituição e de seus diferentes processos, mas, sobretudo, como um esforço coletivo de compreensão do todo.

Defende, ainda, que a auto-avaliação agrega importantes funções de auto-regulação, uma vez que, ao conhecer melhor a própria realidade, permite à FACEX orientar, de forma mais embasada, seus atos regulatórios internos, necessários ao cumprimento de seus objetivos e missão.

A partir dos resultados alcançados, a FACEX espera redimensionar metodologias, avaliar propostas e diretrizes, bem como registrar deficiências, procurando aperfeiçoar o processo acadêmico e a qualidade dos serviços prestados à comunidade.

1. METODOLOGIA

Quanto à metodologia utilizada na avaliação, lembramos Bielschowski² (1995) que, reconhecendo que avaliação supõe um julgamento de valor, declara que há diferentes formas de emití-lo: pode ser pessoal e subjetivo ou pode ser consensual, envolvendo um grupo de análise que se baseie numa exaustiva coleta e interpretação de dados e, ainda, a forma considerada uma pesquisa científica, traduzida numa sofisticada análise estatística de dados objetivos, obtidos por meio de complexos modelos de pesquisa.

Apesar de afirmar a importância dessa análise estatística, o autor alerta sobre suas limitações para a Avaliação Institucional, lembrando "que as constantes mutações e complexidades das questões humanas e sociais (...) desafiam as abordagens avaliativas oriundas de rigorosas metodologias de pesquisa" (BIELSCHOWSKI³, 1995, p. 29). Para ele, apesar do universo de pesquisa ser o mesmo, a visão de análise não deve ser a mesma, já que a responsabilidade essencial da avaliação consiste em identificar e examinar valores, muito além dos dados.

² BELSCHOWSKI, Carlos Eduardo. *Avaliação na Universidade Federal do Rio de Janeiro: a metodologia*. Rio de Janeiro, UFRJ, [s.d.], p. 30 a 32 (mimeografado.). Projeto de Avaliação Institucional da UFRJ, submetido ao PAIUB em atendimento ao edital 01/95.

³ BELSCHOWSKI, Carlos Eduardo. *Avaliação na Universidade Federal do Rio de Janeiro: a metodologia*. Rio de Janeiro, UFRJ, [s.d.], p. 29 (mimeografado.). Projeto de Avaliação Institucional da UFRJ, submetido ao PAIUB em atendimento ao edital 01/95.

Avançando um pouco mais nesta linha de raciocínio, pode-se considerar que a avaliação constitui uma forma nova, diferente, de se fazer ciência, o que exige novos procedimentos metodológicos. Corroborar esta afirmação o pensamento de Ilya Prigogine,⁴ físico-químico belga, quando este afirma que "assistimos ao surgimento de uma ciência que não se limita a situações simplificadas, idealizadas, mas nos põe diante da complexidade do mundo real, uma ciência que permite que se viva a criatividade humana como a expressão singular de um traço fundamental comum a todos os níveis da natureza". Ainda, segundo este cientista, vive-se hoje o ponto de partida de uma nova racionalidade, que exprime possibilidades e não mais certezas, cuja descrição do mundo dá lugar às leis, mas também à novidade e à criatividade. Entendemos, portanto, esta parte do processo como o início de uma reflexão mais aprofundada por parte da IES. Pode-se considerar, enfim, que as informações disponibilizadas pela Avaliação Institucional constituem documentos fundamentais para subsidiar as próximas etapas do Planejamento Estratégico.

Ao apontar aspectos da vida institucional nos quais o desempenho é mais ou menos satisfatório ou insatisfatório, a Avaliação Institucional desafia a IES a melhorar ainda mais os aspectos satisfatórios e a corrigir os insatisfatórios.

A partir deste referencial a metodologia utilizada no processo de auto-avaliação da Faculdade de Ciências, Cultura e Extensão do RN - FACEX teve como fundamento a Lei nº 10.861/2004 que, no seu art. 3º, estabelece as dimensões que devem ser foco da avaliação institucional em nível nacional e institucional.

Em conformidade ao que consta no Roteiro de Auto-avaliação Institucional - Orientações Gerais, a instituição organizou o processo de avaliação considerando os três núcleos sugeridos. A partir do núcleo básico e comum foram elaboradas as questões com tópicos que integram os processos de avaliação interna, complementadas por outras selecionadas do núcleo de temas optativos. Atendendo ao núcleo de documentação, foram revisados e atualizados os dados e indicadores dos documentos institucionais, como contribuição para fundamentar e justificar as análises e interpretações.

O processo de obtenção de informações que contempla essas dimensões foi, majoritariamente, desenvolvido a partir de pesquisas quantitativas, realizadas por meio da aplicação de instrumentos de coleta apropriados e diferenciados, em todos os níveis de atuação da Faculdade.

⁴ PRIGOGINE, Ilya. *O fim das certezas: tempo, caos e as leis da natureza*. São Paulo: Unesp, 1996, p. 14

As pesquisas foram desenvolvidas de forma a permitir a análise da área acadêmica, dando ênfase ao processo de ensino-aprendizagem no âmbito da graduação, considerando-se as características relevantes de seus principais atores, a saber: corpo docente, corpo discente e pessoal técnico-administrativo, considerando-se a organização e gestão da Faculdade de Ciências, Cultura e Extensão do RN - FACEX, especialmente, o funcionamento e representatividade dos colegiados e a participação dos segmentos da comunidade nos processos decisórios.

A partir desta metodologia foi construído um instrumento que permitiu:

1. analisar a Missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional, sua execução e aplicabilidade e definir propostas de redirecionamento;
2. verificar a existência de uma gestão democrática e autônoma;
3. analisar e determinar os vetores da produtividade acadêmica da FACEX que compõem o ensino de graduação, a extensão e a pesquisa e, redefinir as políticas e sua aplicação visando possíveis mudanças, atualizações e adequações;
4. verificar o compromisso e a contribuição da Faculdade em ações que envolvem responsabilidade social, buscando contemplar esta característica fundamental, considerando a sua finalidade e suas correlações com o cenário externo;
5. avaliar a efetividade da comunicação da FACEX com a comunidade, identificando as formas de aproximação utilizadas, buscando fazer com que a atividade acadêmica se comprometa com a melhoria das condições de vida da comunidade;
6. avaliar a capacidade de administração financeira da Faculdade, buscando o cumprimento dos compromissos institucionais, a manutenção da sustentabilidade e do equilíbrio financeiro;
7. avaliar o planejamento da carreira e capacitação do corpo docente e do corpo técnico-administrativo, os processos de formação continuada e o nível de satisfação e relacionamento desses segmentos, buscando desenvolver e aprimorar o desenvolvimento profissional e as condições de trabalho do capital humano atuante na Faculdade;
8. verificar e avaliar o grau de independência e autonomia da gestão acadêmica, os mecanismos de gestão, as relações de poder entre as estruturas e a participação efetiva na construção das políticas da FACEX, buscando coerência entre os meios de gestão e o cumprimento dos objetivos e planejamento institucional;

9. avaliar as formas de atendimento ao corpo discente e integração deste à vida acadêmica, identificando os programas de ingresso, acompanhamento pedagógico, permanência do estudante, participação em programas de ensino, pesquisa e extensão e a representação nos órgãos estudantis, buscando propostas de adequação e melhoria desta prática na Faculdade de Ciências, Cultura e Extensão do RN – FACEX para a qualidade da vida estudantil;

10. avaliar a infra-estrutura física e tecnológica existente na FACEX para atendimento do ensino, da extensão e da pesquisa, tendo em vista a definição de propostas de redimensionamento.

1.1. Instrumentos utilizados para operacionalizar a proposta de auto-avaliação

A CPA disponibilizou questionários eletrônicos na Internet — que constituíram a base da auto-avaliação institucional — para que ingressantes, alunos regulares, professores, gestores de cursos e o pessoal técnico-administrativo respondessem livre e democraticamente.

O questionário padrão continha uma série de proposições baseadas nas orientações advindas da CONAES, às quais os respondentes foram solicitados a optar por uma de três alternativas: **sim**, **não** e **não sei**.

Foram elaborados questionários para cada segmento de participantes, nos quais a maioria das questões era comum, permitindo uma análise comparativa das opiniões coletadas.

Tais questionários foram concebidos e organizados a partir das dez dimensões estabelecidas pela Lei nº 10.861/04, no seu art. 3º, visando a reflexão, análise e abordagens qualitativas que contribuem para a consolidação do processo avaliativo.

Com essa estratégia tornou-se possível avaliar quantitativa e qualitativamente os diferentes segmentos da comunidade acadêmica, bem como acompanhar, permanentemente, a tendência do desempenho institucional da FACEX.

1.2. Análise e Tratamento dos Dados

A coleta de dados foi seguida da etapa de processamento, com a tabulação dos dados da pesquisa e, a seguir, foi realizada a análise quantitativa e qualitativa das questões propostas.

Nesta análise foram elaboradas tabelas com percentuais de respostas e gráficos, a partir dos quais foram realizados testes de significância e outras técnicas de análise estatística (quantitativas e qualitativas), que permitiram identificar relações estatisticamente relevantes entre variáveis. Foi utilizado, como padrão de veracidade das relações, o Teste de Goodman, que permite a comparação de proporções dentro de cada grupo de participantes (alunos, docentes, coordenadores e funcionários técnico-administrativos) e entre eles.

Os resultados foram comparados e discutidos possibilitando a identificação das potencialidades, oportunidades e fragilidades da FACEX, bem como a elaboração de Plano de Metas e Ações.

A partir deste levantamento, a CPA juntamente com os órgãos diretores, está providenciando atividades e meios para a implementação das metas e ações já definidas.

Tendo em vista os resultados obtidos na auto-avaliação, a FACEX pretende repensar objetivos, modos de atuação e resultados na perspectiva de uma Instituição de Ensino mais coerente com o momento histórico em que se insere, capacitada para responder às modificações estruturais da sociedade. Conseqüentemente, sempre que necessário, irá estudar, propor e implementar mudanças das atividades acadêmicas do ensino, da pesquisa, da extensão e da gestão, assegurando a formulação de projetos pedagógicos e institucionais socialmente legitimados e relevantes.

1.3. Ponto crítico

Todos os itens que atingiram média percentual acima de 70% foram considerados **potencialidades**.

Os itens que atingiram médias abaixo de 30% na avaliação do público interno indicam **fragilidades**.

Os itens que atingiram média entre 30% e 70% indicam a **oportunidade** de melhorar a qualidade e o nível de desempenho do corpo social, da gestão organizacional e da infra-estrutura da instituição.

Para os resultados abaixo da média estabelecida (30%), foram elaborados planos de ação propondo medidas de superação do problema detectado.

1.4. Ações propostas e realizadas

O quadro a seguir apresenta o resumo das ações planejadas e realizadas, bem como o período de ocorrência de cada uma delas.

1ª. ETAPA – PREPARAÇÃO/SENSIBILIZAÇÃO			
Objetivos	Ações	Responsáveis	Prazo
<p>Conscientizar para os valores da Avaliação Institucional;</p> <p>Sensibilizar para o processo de Avaliação Institucional;</p> <p>Elaborar a proposta e planejamento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Constituição da CPA; • Elenco dos aspectos legais da Avaliação Institucional no Brasil; • Identificação dos princípios norteadores e os objetivos da avaliação institucional do CONAES; • Elaboração do Plano de Avaliação Institucional; • Realização de seminários; • Realização de fóruns reflexivos; • Formação de grupos de trabalho; • Utilização de recursos multimídia para apresentações, tais como: mídia impressa, mídia eletrônica, outras mídias; • Consulta ao cliente interno (alunos, professores, coordenadores e técnico-administrativos); • Planejamento da pesquisa; • Elaboração do questionário de coleta de dados; • Realização de pré-testes. 	<p>CPA e Dirigentes da Mantenedora e das diversas instâncias da Mantida</p>	<p>31/março/2005</p>

2ª. ETAPA – DESENVOLVIMENTO			
Objetivos	Ações	Responsáveis	Prazo
<p>Elaborar o diagnóstico da Instituição;</p> <p>Descrever a situação da FACULDADE, em termos de desempenho organizacional;</p> <p>Subsidiar o processo de tomada de decisão na FACULDADE.</p>	<p>1- Coleta de dados: utilizando os questionários elaborados na 1ª etapa.</p> <p>2- Análise de dados: organizar, sintetizar os dados coletados nas fases de auto-avaliação e interpretar dados quantitativos, por meio de método científico.</p> <p>Avaliação dos seguintes indicadores:</p> <p>2.1- Ensino (seqüencial, graduação e pós-graduação):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa; • Extensão/cultura; • Projetos Pedagógicos dos cursos: <ul style="list-style-type: none"> – currículo do curso; – interdisciplinaridade; – disciplinas do curso quanto ao: <ol style="list-style-type: none"> 1. plano de ensino; 2. fontes bibliográficas; 3. procedimentos didáticos; 4. conteúdo ministrado; 5. instrumentos de avaliação; – atividades práticas e de pesquisa (estágios, monitoria, iniciação científica). <p>2.2- Gestão: Administração Institucional; Responsabilidade Social; Sustentabilidade Financeira.</p> <p>2.3- Corpo Docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • desempenho docente. <p>2.4- Corpo Discente:</p>	<p>CPA Alunos, Professores Coordenadores, Técnico-administrativos</p>	<p>Abril 2005 a Fevereiro 2006</p>

2ª. ETAPA – DESENVOLVIMENTO			
Objetivos	Ações	Responsáveis	Prazo
	<ul style="list-style-type: none"> desempenho discente; egressos; desempenho do egresso em relação ao mercado de trabalho; perfil profissional; adequação do currículo/disciplina às necessidades futuras; qualidade do curso no mercado de trabalho. <p>2.5- Corpo Técnico-administrativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> desempenho do técnico-administrativo. <p>2.6- Infra-estrutura:</p> <ul style="list-style-type: none"> condições para o desenvolvimento das disciplinas em termos de recursos humanos e de infra-estrutura disponível (biblioteca, laboratórios, oficinas, atelier, outros). <p>3- Elaborar relatórios parciais</p>		

3ª. ETAPA – CONSOLIDAÇÃO			
Objetivos	Ações	Responsáveis	Prazo
Síntese global	<ul style="list-style-type: none"> Avaliação e integração das propostas; Consolidação das sugestões dos coordenadores e colegiados dos cursos, quanto ao relatório geral; Elaboração do relatório, descrevendo o processo avaliativo e os resultados da avaliação institucional; Envio do relatório aos coordenadores e colegiados dos cursos, para apreciação; Elaboração do relatório final. 	CPA e Dirigentes da Instituição	Março a Junho 2006
Divulgação/discussão interna; Tornar transparente o processo avaliativo; Comunicar os resultados da Avaliação Institucional na comunidade acadêmica e em geral.	<ul style="list-style-type: none"> Divulgação dos Documentos Informativos (impressos – eletrônicos); Envio de relatório geral para: <ul style="list-style-type: none"> Mantenedores; Reitoria e Pró-reitorias; Discussão - reuniões; Conhecimento dos pontos fortes e fracos da FACEX; Elenco de ações corretivas para aperfeiçoamento do desempenho da FACEX, nos aspectos de ensino, pesquisa, pós-graduação, extensão/cultura e gestão. 	CPA	
Balanco Crítico	<ul style="list-style-type: none"> Reflexão sobre o processo: <ul style="list-style-type: none"> análise das estratégias utilizadas; análise das dificuldades; análise dos avanços; indicadores para planejamento de ações futuras: medidas corretivas/saneadoras; exploração dos pontos fortes; subsídio ao processo de tomada de decisão na FACEX; realimentação do processo de avaliação institucional. 	CPA, Dirigentes da Instituição e Comunidade Acadêmica	
Implementação	<ul style="list-style-type: none"> Estabelecimento de metas de ação; Alocação de recursos; Viabilização das metas estabelecidas. 	CPA e Dirigentes da Instituição	

3ª. ETAPA – CONSOLIDAÇÃO			
Objetivos	Ações	Responsáveis	Prazo
Retroalimentação/ Reavaliação	<ul style="list-style-type: none">• Permanente continuidade do processo;• Releitura da realidade;• Avaliação de medidas de correção ou aperfeiçoamento;• Proposição de alternativas.	CPA	

Observação: No processo de reavaliação ou retroalimentação, que será permanente, serão reaplicadas as atividades relacionadas nas etapas anteriores.

IV. RESULTADOS

1. DESCRIÇÃO DOS SEGMENTOS PARTICIPANTES

Foi sensibilizado a participar da Auto-avaliação Institucional, entre os meses de outubro e dezembro de 2005, um universo de 2400 pessoas das quais 1169 (48,70%) preencheram o questionário padrão disponível na Internet, conforme demonstra o quadro a seguir.

Público Alvo	Consultados	Respondentes	%
Alunos	2172	995	45,81%
Docentes	184	135	73,37%
Coordenadores de Cursos	13	12	92,31%
Pessoal técnico-administrativo	31	27	87,10%
TOTAL	2400	1169	48,70%

O gráfico a seguir representa a síntese da participação do Corpo Social.

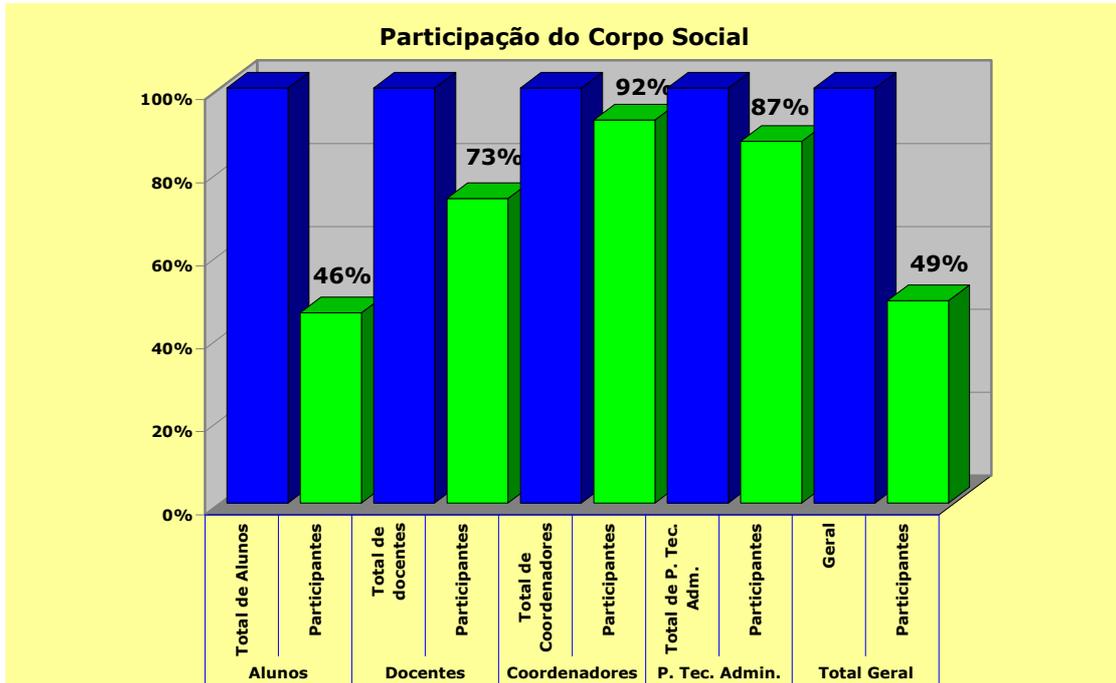


Figura 1. Gráfico de coluna representando a participação do corpo social da FACEX.

2. RESUMO ANALÍTICO

2.1. Abordagem quantitativa dos resultados

Entre os meses de outubro de 2005 e abril de 2006 foi realizada a 2ª edição da Auto-avaliação Institucional da FACEX.

O estudo deu voz a todos os atores envolvidos com o processo de auto-avaliação (avaliação interna) da instituição.

Os respondentes foram estimulados a se manifestar sobre a Organização Institucional, o Corpo Social e a Infra-estrutura Física para apoio as atividades de ensino e extensão.

Com base na análise detalhada do estudo foi possível obter os seguintes resultados:

2.1.1. Auto-avaliação do corpo social

A Auto-avaliação da comunidade acadêmica foi realizada por intermédio de um conjunto de questões distribuídas no questionário nas Dimensões 1 e 2.

Estudos mostram que a instituição educacional intervém não só na transmissão do saber científico organizado culturalmente, como influi em todos os aspectos relativos aos processos de socialização e individuação do estudante, sobretudo no que se refere ao autoconceito, à auto-estima e à construção da autonomia do aluno (Cubero & Moreno, 1995)⁵. No contexto educacional (desde a pré-escola até à universidade) o desempenho do estudante é interpretado como um prenúncio de suas capacidades e de seu potencial produtivo.

As relações entre o autoconceito e o desempenho acadêmico têm sido assinaladas de forma sistemática em inúmeros trabalhos empíricos, apontando que conhecimentos e sentimentos positivos em relação a si próprio repercutem no bom funcionamento individual, na motivação e na forma como os indivíduos respondem às demandas da aprendizagem. Nestes estudos, os resultados fortaleceram a hipótese de relação positiva entre o autoconceito e o desempenho escolar, sugerindo que a avaliação do autoconceito, pode ser considerada um importante preditor do desempenho escolar⁶.

De acordo com o professor de Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro Marcos Jardim⁷, uma organização só será forte se tiver pessoas com auto-estima em níveis adequados. "A forma de trabalho hoje permite o fortalecimento do indivíduo, que não fica mais à mercê da empresa, mas que tem a chance de se realizar. A pessoa só se valoriza quando tem a percepção subjetiva de seu valor com base numa realidade externa. Se ela se propõe a atingir metas e vai conseguindo, com certeza vai aumentando a auto-estima", explica. "Você pode reconhecer uma pessoa com boa auto-estima pelo modo de andar, pelo olhar, como ela fala", acrescenta.

Ter um autoconceito realista é fundamental para o bom desempenho profissional. "A auto-estima não está ligada a vencer, mas a enfrentar. Isso faz com que se entenda melhor a derrota", acrescenta Bernardo Leite Moreira.

O Corpo Social da FACEX que participou do Processo de Avaliação Institucional apresentou uma Auto-avaliação positiva (média de 92,15%).

⁵ Cubero, R. & Moreno, M. C. (1995). Relações sociais nos anos escolares: família, escola, companheiros. Em: C., Coll, J., Palacios & A., Marchesi. Desenvolvimento psicológico e educação: psicologia evolutiva. V. 1. Porto Alegre: Artes Médicas. Estêvão, C. & Almeida, L.S. (1999).

⁶ JACOB, A.V.& LOUREIRO, S.R., (1999) – Autoconceito e o desempenho escolar. In: SOCIEDADE BRASILEIRA DE PSICOLOGIA, Programas e Resumos da XXIX Reunião Anual. Ribeirão Preto, SP,

⁷ www.revistamelhor.com.br. Acessado em 21/04/2006.

A maior pontuação ficou com os coordenadores de curso com 98,15% de respostas **sim**, em segundo lugar os técnico-administrativos com 97,25%, a seguir os docentes com 90,16% e, finalmente, os alunos com 83,03%.

O gráfico a seguir representa a síntese da auto-avaliação do corpo social

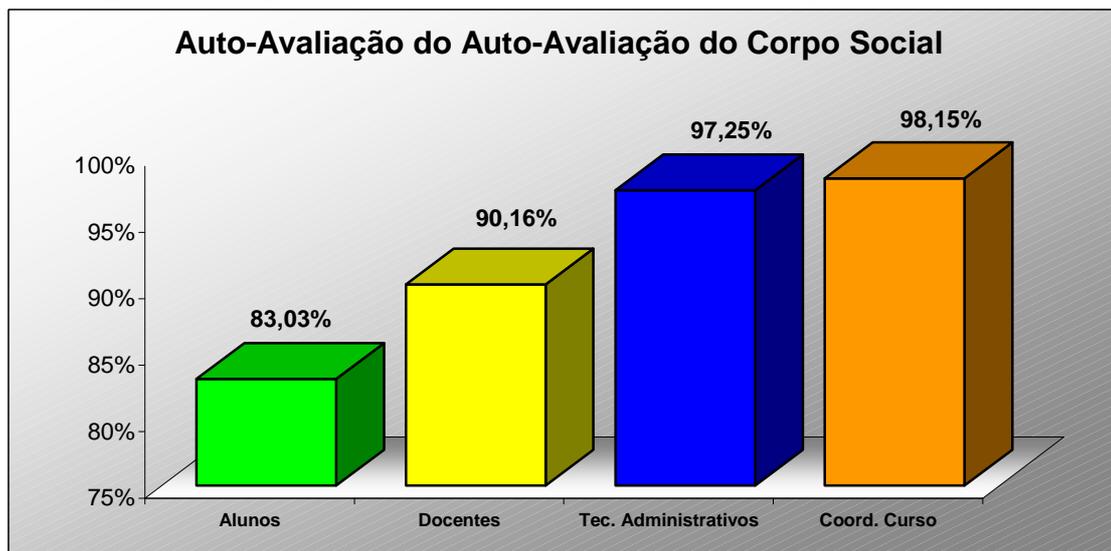


Figura 2. Gráfico de Coluna representando os totais encontrados no indicador: **Auto-avaliação**, entre o Corpo Social da FACEX.

2.1.2. As dez dimensões

A avaliação é entendida pela FACEX como processo permanente que permite melhorar, de maneira gradual, contínua e sistemática, a qualidade acadêmica e não como um corte do que pode esperar, um conhecimento cabal, objetivo da situação. Deve incorporar uma visão diacrônica (ao longo do tempo) que permita avaliar avanços e resultados, identificar obstáculos e promover ações de melhoria acadêmica.

O processo de avaliação deve incidir sobre planos e programas de desenvolvimento em seus distintos âmbitos, envolvendo todos os procedimentos acadêmicos voltados para as atividades extrínsecas e finalísticas que abrangem os recursos necessários à execução de ensino, pesquisa e extensão, incluindo suas responsabilidades e compromissos com a sociedade e aquelas que dizem respeito aos procedimentos organizativos e operacionais da IES.

Os resultados gerados pelo processo de avaliação interna e disponibilizados à comunidade institucional têm como finalidade priorizar ações de curto, médio e longo prazo, permitindo planejar de modo compartilhado e estabelecer etapas para alcançar metas simples ou mais complexas que expressem o foco da instituição para o futuro.

O quadro a seguir apresenta os resultados obtidos em relação às dez dimensões propostas, bem como as metas de melhoria propostas.

DIMENSÃO 1- PDI				
Indicadores	Fragilidades	Oportunidades	Potencialidades	Metas
1.1. Conhecimento da Missão			81,23	
1.2. Plano de Desenvolvimento Institucional		55,44		Atingir 100% de conhecimento do PDI por meio da participação da comunidade na sua construção, avaliação e atualização.

DIMENSÃO 2- POLÍTICAS EDUCACIONAIS				
Indicadores	Fragilidades	Oportunidades	Potencialidades	Metas
2.1. Política para o ensino			89,47	
2.2. Sistema de avaliação da aprendizagem			92,15	
2.3. Estímulo à produção acadêmica		59,72		Encontrar métodos adequados para a produção de conhecimento.
2.4. Bolsas para monitoria		46,73		Gerar talentos humanos de qualidade entre seus próprios alunos para, no futuro, atuarem em função docente.
2.5. Política para a pesquisa		43,14		Otimizar a atuação dos pesquisadores.
2.6. Bolsa para pesquisa	21,63			Instituir programas de Bolsas contribuindo para a formação de talentos humanos para a pesquisa.
2.7 Política para a pós-graduação			88,49	
2.8. Bolsa para pós-graduação		32,83		Capacitar talentos humanos.
2.9. Política para a extensão		52,98		Concretizar a extensão como prática acadêmica

DIMENSÃO 3- RESPONSABILIDADE SOCIAL				
Indicadores	Fragilidades	Oportunidades	Potencialidades	Metas
3.1. Inclusão social			84,38	
3.2. Desenvolvimento econômico e social		58,20		Realizar ações voltadas para o desenvolvimento econômico e social
3.3. Defesa do meio ambiente		45,99		Inserir a Educação Ambiental e o desenvolvimento sustentado como componentes da atividade extensionista
3.4. Defesa do patrimônio cultural			73,29	

DIMENSÃO 4- COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE				
Indicadores	Fragilidades	Oportunidades	Potencialidades	Metas
4.1. Comunicação com a Sociedade		42,47		Implantar comunicação mais efetiva entre os diferentes setores da Faculdade.

DIMENSÃO 5- POLÍTICA PARA DOCENTES E FUNCIONÁRIOS				
Indicadores	Fragilidades	Oportunidades	Potencialidades	Metas
5.1. Mecanismos de seleção, contratação e aperfeiçoamento docente		64,94		Tornar os mecanismos atuais mais eficientes.
5.2. Política de capacitação docente		43,35		Tornar conhecido, em todos os segmentos, o Plano de Capacitação da Faculdade.
5.3. Plano de Carreira do corpo docente			77,39	
5.4. Condições institucionais de trabalho para o corpo docente		67,60		Atingir o patamar desejado e possível nas condições de trabalho do docente.
5.5. Plano de Carreira do corpo técnico-administrativo			72,05	
5.6. Política de capacitação e atualização tecnológica - técnico-administrativo.		33,54		Implementar política de capacitação e atualização tecnológica para o pessoal técnico-administrativo.
5.7. Condições institucionais de trabalho - corpo técnico-administrativo		48,86		Qualificar, valorizar e otimizar os talentos humanos de todos os setores da Faculdade.

DIMENSÃO 6- ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA INSTITUIÇÃO				
Indicadores	Fragilidades	Oportunidades	Potencialidades	Metas
6.1. Representatividade e dos órgãos colegiados		58,41		Promover a participação efetiva dos colegiados dos cursos na elaboração de projetos pedagógicos.
6.2. Funcionamento dos órgãos colegiados		53,75		Fortalecer o funcionamento dos órgãos colegiados.
6.3. Independência e autonomia em relação à Mantenedora		43,56		Fortalecer a autonomia da Faculdade em relação à Mantenedora.
6.4. Participação dos segmentos nos processos decisórios		35,78		Institucionalizar e aperfeiçoar os processos decisórios democráticos

DIMENSÃO 7- INFRA-ESTRUTURA FÍSICA				
Indicadores	Fragilidades	Oportunidades	Potencialidades	Metas
7.1. Espaço físico geral e equipamentos			82,95	
7.2. Biblioteca- espaço físico			91,16	
7.3. Biblioteca- acervo			82,93	
7.4. Biblioteca - serviços			81,32	
7.5. Laboratórios		66,99		Fazer dos laboratórios um instrumental para atingir a excelência dos cursos.
7.6. Sistema de Informação e Comunicação			71,80	

DIMENSÃO 8- PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO				
Indicadores	Fragilidades	Oportunidades	Potencialidades	Metas
8.1. Planejamento e avaliação - Auto-avaliação		55,84		Consolidar e ampliar o Programa de Avaliação Institucional.

DIMENSÃO 9- POLÍTICAS PARA OS DISCENTES				
Indicadores	Fragilidades	Oportunidades	Potencialidades	Metas
9.1. Condições institucionais para o corpo discente		57,00		Otimizar as condições institucionais do corpo discente.
9.2. Política de atendimento aos estudantes			71,06	
9.3. Bolsa de	26,18			Envolver os alunos

DIMENSÃO 9- POLÍTICAS PARA OS DISCENTES				
Indicadores	Fragilidades	Oportunidades	Potencialidades	Metas
iniciação científica				em bolsas de iniciação científica.
9.4. Política de atendimento aos egressos		38,61		Fidelizar o egresso a FACULDADE

DIMENSÃO 10- SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA				
Indicadores	Fragilidades	Oportunidades	Potencialidades	Metas
10. 1. Sustentabilidade financeira		42,22		Estabelecer política de alocação de recursos orçamentários.

2.2. Abordagem qualitativa dos resultados

2.2.1. Organização Institucional

2.2.1.1. Potencialidades

Com base no olhar dos atores internos da FACEX que participaram deste processo de Avaliação Institucional pode-se deduzir que em relação à Organização Institucional sua força está concentrada, basicamente:

1. No **Desempenho do coordenador de curso** que obteve uma avaliação positiva dos alunos, docentes, dos próprios coordenadores e do pessoal técnico-administrativo que atua na função acadêmica. No entanto percebeu-se que a fragilidade diz respeito à falta de estímulo à prestação de serviços à comunidade, por meio de convênios.

2. A informatização do **Sistema de registro acadêmico**, que obteve uma avaliação positiva dos alunos, docentes, dos coordenadores e do pessoal técnico-administrativo que atua na função acadêmica. No entanto percebeu-se uma certa fragilidade no que diz respeito à eficiência dos serviços de secretaria e de suporte acadêmico.

3. O conhecimento da **missão** da instituição pela maioria dos alunos, dos docentes, dos coordenadores e do pessoal técnico-administrativo que atestam que a mesma é bem divulgada.

4. No funcionamento dos **órgãos colegiados** uma vez que a maioria de todos os seguimentos participantes concorda com a representação da sua categoria nestes órgãos colegiados, permitindo a participação e a democracia interna.

5. O clima organizacional que levou a maioria dos participantes a atestar a existência de **bem-estar** entre a comunidade acadêmica, evidenciada pela prática do

respeito entre os dirigentes, funcionários e alunos, pela cortesia no atendimento (educação, cordialidade, delicadeza).

6. O sistema de comunicação (portal, mural, jornal, intranet) que foi considerado confiável e atualizado pela maioria dos alunos, dos docentes, dos coordenadores e do pessoal técnico-administrativo.

7. A **Comunicação entre a comunidade acadêmica** evidenciada pela declaração de bom relacionamento entre os diversos atores.

8. O compromisso da FACEX com o cumprimento das obrigações trabalhistas que obteve um elevado percentual de respostas positivas por todos os segmentos participantes.

9. O Projeto Pedagógicos Institucional que recebeu excelentes percentuais de aprovação, por parte dos segmentos participantes, no que diz respeito à existência de:

- política para o ensino de graduação;
- objetivos gerais e específicos claros e abrangentes;
- mecanismos eficientes de acompanhamento e cumprimento do estágio;
- critérios de avaliação claros e objetivos;
- prática de modalidades de avaliação inovadoras por parte dos docentes;
- indicação, pelo professor, de bibliografia adequada, atualizada e relevante;
- política para o ensino de pós-graduação política para a extensão implementada e regulamentada;
- política para a pesquisa implantada e regulamentada;
- construção com os alunos uma postura ética quanto à prática da futura profissão;
- contribuição com a Inclusão Social, ampliando as oportunidades de acesso, inclusive aos portadores de necessidades especiais.

10. Quanto ao Programa de Auto-avaliação, ocorreram respostas que atestam a sua existência, bem como de uma comissão de Avaliação atuando no processo de auto-avaliação. Os respondentes entendem, ainda que o Programa de Auto-avaliação permite a participação do corpo social e contempla o ensino, a pesquisa, a extensão e a gestão.

2.2.1.2. Fragilidades

Com base no olhar destes mesmos atores internos que participaram deste processo de Avaliação Institucional pode-se deduzir que suas fragilidades estão concentradas, basicamente:

1. os segmentos participantes da pesquisa afirmam que além de não participar da elaboração, avaliação e atualização do Plano de Desenvolvimento, não têm acesso a este documento porque o mesmo não está disponível para consulta;

2. não existe participação efetiva de toda a comunidade acadêmica nos processos decisórios e nem autonomia da Faculdade em relação à Mantenedora. A maioria dos respondentes desconhece a existência de organograma institucional que explicita a hierarquia das funções e a dinâmica de seu funcionamento;

3. não existe, na instituição, política de assistência e de melhoria da qualidade de vida dos professores, funcionários e alunos que fortaleça o Bem-estar da comunidade Acadêmica, e, ainda os respondentes não percebem se a instituição procura melhorar a qualidade de vida de seus funcionários e de suas famílias;

4. ficou evidenciado que não existe na instituição um serviço de ouvidoria, que possa intermediar e facilitar a Comunicação entre a comunidade acadêmica;

5. a Comunicação com a sociedade também deixa muito a desejar, tendo sido apontado que a instituição não oferece serviços de consultoria a órgãos e associações públicas e privadas, não tem convênios com órgãos e associações públicas e privadas (ONGs) e não conta com efetivo programa de educação continuada, não tem projetos em parceria com outras instituições educacionais;

6. quanto a Responsabilidade Social os respondentes entendem que:

- não existe na instituição políticas e práticas de responsabilidade social, regulamentadas e implantadas;

- não existe envolvimento da instituição em iniciativas de fortalecimento da educação ambiental

- a instituição não apóia e desenvolve campanhas, projetos e programas educativos voltados para seus alunos e colaboradores e para a comunidade;

7. quanto ao indicador Sustentabilidade Financeira, a maioria dos respondentes entende que:

- não existe no orçamento a destinação de verbas para a conservação e ampliação do espaço físico;
 - não existe no orçamento a destinação de verbas para o apoio a alunos (Ex. Participação em congresso);
 - não existe no orçamento a destinação de verbas para a capacitação de docentes e técnico-administrativos;
 - não existe na instituição políticas de captação de recursos visando a sustentabilidade financeira;
8. no Projeto Pedagógico Institucional foram apontados a não existência de políticas para a Educação a Distância e para o Ensino Seqüencial;
9. na avaliação dos participantes a pós-graduação não recebe verbas de órgãos de fomento;
10. quanto às atividades de Pesquisa na instituição os dados indicam que:
- não existe pesquisa articulada com as demais atividades acadêmicas;
 - os alunos têm acesso a bolsas de pesquisa e, portanto, não têm oportunidade de participar em programas, projetos, atividades de iniciação científica ou em práticas de investigação. Além disto, não recebem estímulo à produção científica;
11. quanto à prática da Extensão Universitária, os participantes apontam que:
- não existe, implementada na instituição, política para a extensão;
 - não existem atividades de extensão estão articuladas com o ensino e a pesquisa;
 - não existe na instituição incentivo ao envolvimento de alunos como bolsistas de atividades de extensão;
 - não existe na instituição convênios e parcerias para desenvolvimento de atividades de extensão;
12. apesar de considerável parcela dos respondentes terem informações sobre o processo de avaliação interna, a maioria aponta que os resultados da auto-avaliação não são divulgados por meio de gráficos, relatórios, Internet, seminários.

2.2.2. Corpo Social

2.2.2.1. Potencialidades

Com base no olhar dos atores internos da FACEX que participaram deste processo de Avaliação Institucional, pode-se deduzir que, no que diz respeito ao Corpo Social, sua força está concentrada, basicamente:

1. no desempenho acadêmico do docente, que foi avaliado positivamente pela maioria dos alunos, docentes, coordenadores e funcionários, que atestam:

- a instituição realiza eventos científicos (seminários, congressos etc.) em todas as áreas;
- a experiência profissional e a formação didático-pedagógica dos docentes permitem desenvolver com qualidade a Missão da instituição (na opinião dos próprios docentes);
- a instituição disponibiliza ajuda de custo para os professores participarem em eventos;
- existe implantado na instituição um Plano de Carreira Docente com critérios claramente definidos e regulamentados;
- os professores participam de palestras e eventos científicos;
- os professores exercem a função de organizador ou membro da comissão organizadora de palestras e eventos científicos;
- os professores publicam regularmente em periódicos nacionais e internacionais ou congressos.

2. no desempenho do corpo discente que recebeu avaliação positiva principalmente nos seguintes itens:

- os alunos realizam as atividades acadêmicas (leituras, trabalhos, testes, pesquisas etc.) previstas nas disciplinas;
- os alunos comparecem sempre às aulas;
- os alunos consultam regularmente livros, periódicos, dicionários e outros meios facilitadores da aprendizagem;

3. no apoio ao desenvolvimento acadêmico do discente que a FACEX oferece na opinião de cerca de metade dos docentes e coordenadores. Mesmo assim alguns aspectos foram destacados pelos participantes:

I - existência de programação sistemática para a realização de eventos científicos, culturais, técnicos e artísticos;

II - existência de política de atendimento ao estudante regulamentada e implantada;

III - existência de programas de acompanhamento psicopedagógico e do desempenho do estudante;

4. as Condições institucionais para o corpo discente que foram avaliadas positivamente apenas pelos Coordenadores de curso. Mesmo assim alguns aspectos foram destacados pelos participantes:

- a existência de representação estudantil de acordo com a solicitação legal;

- a existência de meios de divulgação de trabalhos e produção discente;

5. no item atenção aos egressos apenas uma questão recebeu avaliação positiva pela metade dos coordenadores que afirma a existência, na Instituição, programas de educação continuada, voltados para o egresso;

6. o Perfil do técnico-administrativo foi avaliado positivamente pela maioria dos segmentos participantes, especialmente no que diz respeito a:

- formação profissional dos técnico-administrativos que lhes permite desenvolver com qualidade a sua função;

- o número de técnico-administrativos que é suficiente para o atendimento com qualidade;

- experiência profissional compatível com as funções que exerce (na opinião dos técnico-administrativos).

7. a Condição institucional do corpo técnico-administrativo foi avaliada positivamente por cerca de metade dos segmentos participantes. Mesmo assim foi destacado:

- a existência na instituição de Plano de Carreira com critérios claramente definidos e regulamentados;
- a existência de mecanismos de valorização do corpo técnico-administrativo;
- a existência de mecanismos claros e conhecidos para a seleção, contratação, aperfeiçoamento e avaliação do corpo técnico-administrativo;

8. a **Atuação dos docentes** avaliada positivamente pela quase totalidade dos docentes e coordenadores da Graduação.

2.2.2.2. Fragilidades

Com base no olhar destes mesmos atores internos que participaram deste processo de Avaliação Institucional, pode-se deduzir que suas **fragilidades** estão concentradas, basicamente:

1. nas condições institucionais de trabalho do docente, que foi avaliado negativamente no que diz respeito a:

- inexistência na FACEX de política de capacitação docente regulamentada e implantada;
- inexistência na FACEX de ajuda de custo para os professores participarem em eventos.

2. no desempenho acadêmico do docente, que foi avaliado negativamente no que diz respeito a:

- inexistência de apoio de órgãos de fomento aos professores para desenvolvimento de projetos de pesquisa;
- inexistência de publicação regular dos docentes em periódicos nacionais e internacionais ou congressos.

3. o desempenho do corpo discente que foi avaliado negativamente no que diz respeito a:

- a preparação do aluno no ensino médio que não está adequada ao ensino superior;

- a não elaboração de Planos de Ensino adequados à carga horária das disciplinas, pelos docentes;
- a falta de pontualidade dos alunos no início e no término das aulas.

4. o apoio ao desenvolvimento acadêmico do discente

- inexistência na instituição de programas de intercâmbio nacionais e internacionais, a partir de convênios;
- irregularidade dos alunos no comparecimento às aulas.

5. as condições institucionais para o corpo discente, foram avaliadas negativamente no que diz respeito a:

- não realização de atividades acadêmicas (leituras, trabalhos, testes, pesquisas etc.) previstas nas disciplinas (houve concordância de apenas 28% dos alunos);
- inexistência, na instituição, de política de incentivo ao envolvimento de alunos com bolsas de trabalho;
- inexistência, na instituição, de política de incentivo ao envolvimento de alunos como bolsistas de monitoria;
- inexistência, na instituição, de política de incentivo ao envolvimento de alunos com bolsas de esporte;
- inexistência, na instituição, de meios de divulgação de trabalhos e produção discente;
- inexistência, na instituição, de política e ações regulares de apoio à participação dos alunos em eventos.

6. a atenção aos egressos foi avaliada negativamente no que diz respeito a:

- inexistência, na instituição, de mecanismos para avaliar a adequação da formação do profissional para o mercado de trabalho;
- inexistência, na instituição, de banco de dados com informações atualizadas do egresso;

- inexistência, na instituição, de programas de educação continuada, voltados para o egresso;
- inexistência, na instituição, de relacionamento contínuo entre a IES e seus egressos.

7. o perfil técnico-administrativo foi avaliado negativamente no que diz respeito a:

- insuficiência de pessoal técnico-administrativo para o atendimento com qualidade.

8. as condições institucionais para corpo técnico-administrativo foram avaliadas negativamente no que diz respeito a:

- a instituição não possibilita o envolvimento de funcionários técnico-administrativos com pesquisa e extensão;
- inexistência, na instituição, de política de capacitação e atualização tecnológica regulamentada e implantada.

9. a atuação dos docentes foi avaliada negativamente no que diz respeito

- os professores não entregam as notas dentro dos prazos estabelecidos.

2.2.3 Infra-estrutura física

2.2.3.1. Potencialidades

1. Com base no olhar dos atores internos da FACEX que participaram deste processo de Avaliação Institucional, pode-se deduzir que sua força está concentrada, basicamente:

- no espaço físico geral que obteve uma avaliação positiva da maioria dos alunos, docentes, coordenadores e do pessoal técnico-administrativo;
- na iluminação da sala de aula considerada suficiente pela maioria dos participantes;

- nas instalações sanitárias que são em número suficiente e atendem aos requisitos de limpeza;
- na ventilação da sala de aula é apropriada;
- na infra-estrutura de segurança (pessoal, patrimonial, prevenção de incêndio e de acidentes de trabalho) que é adequada;
- no ambiente da sala de aula que é apropriado quanto à acústica;
- na política de conservação, atualização e segurança que existe na instituição.

2. nos Equipamentos, que foram avaliados positivamente pela maioria dos alunos, docentes, coordenadores e funcionários, que atestam:

- a instituição possibilita acesso a equipamentos de informática aos alunos e professores;
- existe na instituição plano de expansão e atualização dos softwares e equipamentos;
- existe na instituição rede de comunicação (internet e intranet) para atender as suas necessidades.

3. no espaço físico da Biblioteca que foi avaliado positivamente pela maioria dos alunos, docentes, coordenadores e funcionários, que atestam:

- a Biblioteca oferece acomodações satisfatórias para estudos individuais;
- a Biblioteca oferece condições adequadas aos portadores de necessidades especiais obteve o menor percentual (70,07%) de respostas sim;
- existem acomodações satisfatórias para estudo individual e em grupo.

4. o Acervo da Biblioteca que foi avaliado positivamente pela maioria dos alunos, docentes, coordenadores e funcionários, que atestam:

- a Biblioteca tem o acervo e os serviços informatizados;
- a Biblioteca tem os recursos multimídia recomendados nas disciplinas;
- a Biblioteca tem os livros básicos atualizados recomendados nas disciplina;

- existe na instituição política para adquirir, manter, revisar e atualizar as instalações e os recursos necessários para a Biblioteca.

5. nos Serviços da Biblioteca, que foram avaliados positivamente pela maioria dos alunos, docentes, coordenadores e funcionários, que atestam:

- a Biblioteca oferece acesso à Internet;
- o horário de atendimento é adequado às necessidades dos usuários.

6. no Espaço físico e equipamentos dos Laboratórios, que foram avaliados positivamente pela maioria dos alunos, docentes, coordenadores e funcionários, que atestam:

- os laboratórios apresentam boas condições de dimensão, conservação, acústica, iluminação, limpeza e outros;
- existe na instituição políticas de aquisição, atualização e manutenção dos equipamentos dos laboratórios;
- os equipamentos são atualizados, bem conservados e em quantidade suficiente;
- os recursos de informática (computadores, Internet e softwares) atendem as necessidades de ensino e aprendizagem;
- os laboratórios estão adequados aos portadores de necessidades especiais.

7. os Serviços dos Laboratórios dos Laboratórios, que foram avaliados positivamente pela maioria dos alunos, docentes, coordenadores e funcionários, que atestam:

- os professores e alunos têm acesso aos laboratórios fora do horário de aula;
- existem na instituição normas e equipamentos de segurança para os laboratórios e instalações especiais.

2.2.3.2. Fragilidades

Com base no olhar destes mesmos atores internos que participaram deste processo de Avaliação Institucional, pode-se deduzir que suas fragilidades estão concentradas, basicamente:

1. no espaço físico geral que foi avaliado negativamente no que diz respeito a:
 - o auditório tem dimensão inadequada para o número de usuários;
 - o ambiente da sala de aula não é apropriado quanto à acústica.
2. nos equipamentos que foram avaliados negativamente no que diz respeito a:
 - inexistência de recursos audiovisuais e de multimídia em número suficiente para atender as atividades de ensino;
 - inexistência, na instituição, de plano de expansão e atualização dos softwares e equipamentos.
3. inexistência, no Acervo da biblioteca dos recursos multimídia recomendados nas disciplinas;
4. inexistência, na Biblioteca, de programa de apoio para a elaboração de trabalhos acadêmicos;
5. inexistência de laboratórios em quantidade adequada para cada curso e para o número de alunos;
6. inexistência, na instituição, de políticas implementadas de conservação e de expansão do espaço físico dos laboratórios e instalações especiais;
7. inexistência, na instituição de políticas de contratação e qualificação de pessoal técnico para os laboratórios e instalações especiais.

3. PLANO DE AÇÕES

A partir dos resultados quantitativos e com o complemento dos dados qualitativos disponibilizados pelo processo de auto-avaliação interna, a FACEX desenvolverá esforços para solucionar seus pontos frágeis e desafios com o auxílio do Plano de Ação apresentado a seguir.

DIMENSÃO 1- PDI			
Indicadores	Metas	Ações	Prazo
Envolvimento com o Plano de Desenvolvimento Institucional	Atingir 100% de conhecimento do PDI por meio da participação da comunidade na sua construção, avaliação e atualização.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboração de informativo com aspectos importantes do PDI. 2. Divulgação do PDI para toda a comunidade acadêmica utilizando diferentes mídias. 3. Reuniões de discussão e estudo do PDI com os coordenadores, uma vez que apenas 11,11% deles afirmou conhecê-lo. 	Abr/ 2007

DIMENSÃO 2- POLÍTICAS EDUCACIONAIS			
Indicadores	Metas	Ações	Prazo
Estímulo à produção acadêmica	Encontrar métodos adequados para a produção de conhecimento.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementação, na Instituição, da política para a pesquisa. 2. Criação de grupos de pesquisa com a participação de docentes titulados e alunos, visando publicações. 3. Apoio à realização de congressos, simpósios, seminários e semanas internas. 4. Divulgação da produção acadêmica da Faculdade. 5. Estabelecimento da produção científica como necessidade imperiosa, capaz de definir a ocupação de funções importantes ou melhor remuneradas. 6. Incentivo à participação, com mais assiduidade, de atividades científicas registrando as suas experiências para efeitos de documentação e para a sua própria produção de trabalhos. 7. Investir na formação dos alunos, valorizando a elaboração de trabalhos, pesquisas e apresentações. 8. Instituição de grupos de pesquisa cadastrados na própria Instituição e em órgãos de fomento. 9. Incentivar pesquisas voltadas para o desenvolvimento regional. 	Dez/2007

DIMENSÃO 2- POLÍTICAS EDUCACIONAIS			
Indicadores	Metas	Ações	Prazo
Bolsas para monitoria	Gerar talentos humanos de qualidade entre seus próprios alunos para, no futuro, atuarem em função docente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Redefinição do Programa de Monitoria. 2. Divulgação do Programa de Monitoria. 3. Promoção de experiência na vida acadêmica, por meio da integração de alunos de séries ou períodos mais avançados com os demais. 4. Participação em diversas funções da organização e do desenvolvimento das disciplinas do curso. 5. Treinamento em atividades didáticas. 6. Participação de programas de órgãos de fomento para dar aos alunos a oportunidade de crescimento por meio da monitoria. 7. Prever no orçamento recursos para bolsas de monitoria. 	Dez/2006
Política para a pesquisa	Otimizar a atuação dos pesquisadores.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divulgar a Política para a pesquisa da Faculdade, uma vez que apenas 12,95% dos participantes responderam positivamente às questões propostas. 2. Divulgação dos trabalhos dos docentes em veículos de fácil acesso para os alunos. 3. Estímulo à publicação dos professores em periódicos nacionais. 4. Busca de apoio em órgãos de fomento para a ampliação da pesquisa. 5. Ampliação da carga horária dos professores para a realização de pesquisa. 	Jul/2007
Bolsa para pesquisa	Instituir programas de Bolsas contribuindo para a formação de talentos humanos para a pesquisa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realização de pesquisas que contribuam para o desenvolvimento local e regional, na área de atuação, com a oportunidade de participação de alunos bolsistas. 2. Estímulo para pesquisadores produtivos envolverem alunos de graduação nas atividades científicas, tecnológicas e artístico-culturais. 3. Orientação de bolsistas, por pesquisadores qualificados, para a aprendizagem de técnicas e métodos de pesquisa, bem como estímulo ao desenvolvimento do pensar cientificamente e da criatividade, decorrentes das condições criadas pelo confronto direto com os problemas de pesquisa. 4. Estímulo à busca de apoio de órgãos de fomento por parte dos pesquisadores. 5. Previsão de verba orçamentária para bolsas para pesquisa. 	Dez/2007
Bolsa para pós-graduação	Capacitar talentos humanos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cadastramento junto a órgãos de fomento (CAPES, CNPq e outros) para aumentar as possibilidades de bolsas. 2. Apoio aos estudos nos cursos de pós-graduação. 	Dez/2007

DIMENSÃO 2- POLÍTICAS EDUCACIONAIS			
Indicadores	Metas	Ações	Prazo
Política para a extensão	Concretizar a extensão como prática acadêmica.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incentivo ao envolvimento de alunos com atividades de extensão. 2. Identificação e catalogação dos projetos de extensão implantados. 3. Estímulo ao desenvolvimento de trabalhos de extensão. 4. Manutenção de campanhas, projetos e programas educativos voltados para a comunidade. 5. Ampliação da carga horária dos professores para a realização de atividades de extensão. 6. Apoio aos projetos de extensão voltados para o meio ambiente, terceira idade, cultura e desenvolvimento regional. 7. Priorização de práticas voltadas para o atendimento de necessidades sociais emergentes como as relacionadas com as áreas de educação, saúde, habitação, produção de alimentos, geração de emprego e ampliação de renda. 8. Disseminação, junto a todos os segmentos, a política de extensão da Faculdade. 	Dez/2006

DIMENSÃO 3- RESPONSABILIDADE SOCIAL			
Indicadores	Metas	Ações	Prazo
Responsabilidade social - Desenvolvimento econômico e social	Realizar ações voltadas para o desenvolvimento econômico e social.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementação de projetos que minimizem as desigualdades sociais. 2. Elaboração de trabalhos acadêmicos integrados à realidade social regional. 3. Participação em movimentos sociais, priorizando ações que visem à superação das atuais condições de desigualdade e exclusão existentes no Brasil. 	Jul/2006
Responsabilidade social - Defesa do meio ambiente	Inserir a Educação Ambiental e o desenvolvimento sustentado como componentes da atividade extensionista.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Envolvimento com iniciativas de fortalecimento da educação ambiental. 2. Desenvolvimento e incentivo para ações de caráter sócio-educativo e de preservação do meio ambiente. 	Dez/2006

DIMENSÃO 4 - COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE			
Indicadores	Metas	Ações	Prazo
Comunicação com a sociedade	Implantar comunicação mais efetiva entre os diferentes setores da Faculdade.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboração de propostas de fluxo de informações entre os setores e implantação da proposta aprovada. 2. Criação de um sistema de comunicação integrado para a Faculdade. 3. Implantação de um sistema que inclua todos os meios de comunicação institucional com o objetivo de dar vazão ao que acontece dentro da Faculdade e expondo-o para a sociedade. 4. Análise da possibilidade de oferecer serviços de consultoria a órgãos e associações públicas e privadas na sua área de atuação. 	Dez/2006

DIMENSÃO 5- POLÍTICA PARA DOCENTES E FUNCIONÁRIOS			
Indicadores	Metas	Ações	Prazo
Mecanismos de seleção, contratação e aperfeiçoamento docente	Tornar os mecanismos atuais mais eficientes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Institucionalização de mecanismos para a seleção e contratação de docentes. 2. Institucionalização de mecanismos para o aperfeiçoamento docente. 3. Divulgação dos mecanismos para a seleção, contratação, aperfeiçoamento e avaliação do corpo docente. 	Jul/2006
Política de capacitação docente	Tornar conhecido, em todos os segmentos, o Plano de Capacitação da Faculdade.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Análise da política atual de qualificação docente. 2. Discussão ampla sobre a atual política. 3. Apresentação de novas alternativas de política de capacitação. 4. Revisão da política de ajuda de custo para professores participarem em eventos científicos. 5. Adequação do corpo docente às exigências do MEC, em termos de regime integral e parcial de trabalho. 6. Divulgação do regulamento da política de capacitação docente já implantada. 	Dez/2006
Condições institucionais de trabalho para o corpo docente	Atingir o patamar desejado e possível nas condições de trabalho do docente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificação dos pontos negativos, ainda existentes, para o bom trabalho docente, buscando a eliminação dos mesmos. 2. Realização de levantamento da necessidade de novos recursos audiovisuais. 	Dez/2006
Política de capacitação e atualização tecnológica do pessoal técnico-administrativo	Implementar política de capacitação e atualização tecnológica para o pessoal técnico-administrativo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realização de programas de treinamento e aperfeiçoamento. 2. Atualização dos equipamentos tecnológicos. 	Ago/2007

DIMENSÃO 5- POLÍTICA PARA DOCENTES E FUNCIONÁRIOS			
Indicadores	Metas	Ações	Prazo
Condições institucionais do trabalho - corpo técnico-administrativo	Qualificar, valorizar e otimizar os talentos humanos de todos os setores da Faculdade.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estabelecimento do perfil profissional desejado. 2. Realização de cursos e eventos de capacitação de acordo com as necessidades da Faculdade. 3. Realização de programas de treinamento e aperfeiçoamento. 4. Estabelecimento de intercâmbio com instituições similares. 5. Integração dos funcionários técnico-administrativos como colaboradores nas atividades de pesquisa e extensão. 	Dez/2007

DIMENSÃO 6- ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA INSTITUIÇÃO			
Indicadores	Metas	Ações	Prazo
Representatividade dos órgãos colegiados	Promover a participação efetiva dos colegiados dos cursos na elaboração de projetos pedagógicos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Esclarecimento da parcela detectada (56%) entre os segmentos atuantes na Faculdade sobre sua representatividade nos órgãos colegiados 	Ago/2006
Funcionamento dos órgãos colegiados	Fortalecer o funcionamento dos órgãos colegiados.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Esclarecimento para a totalidade dos alunos e funcionários sobre a forma de funcionamento dos órgãos colegiados. 2. Incentivo à participação da comunidade universitária nos órgãos colegiados e comissões da Faculdade. 	Ago/2006
Independência e autonomia em relação à Mantenedora	Fortalecer a autonomia da Faculdade em relação à Mantenedora.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prática da autonomia didático-científica, administrativa, disciplinar e de gestão financeira e patrimonial, dentro dos limites fixados pela legislação, cumpridas as exigências da Entidade Mantenedora. 	Ago/2006
Participação dos segmentos nos processos decisórios	Institucionalizar e aperfeiçoar os processos decisórios democráticos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efetivação do envolvimento de todos os segmentos nos processos decisórios. 2. Implantação da descentralização das decisões e estímulo à participação da comunidade universitária na gestão. 	Dez/2006

DIMENSÃO 7- INFRA-ESTRUTURA FÍSICA			
Indicadores	Metas	Ações	Prazo
Laboratórios	Fazer dos laboratórios um instrumental para atingir a excelência dos cursos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificação da quantidade de disciplinas práticas e correlacionando com a quantidade e capacidade dos laboratórios. 2. Verificação da adequação dos laboratórios existentes aos parâmetros definidos nos manuais de avaliação de cursos. 3. Elaboração de relatório com os dados relativos à quantidade e demanda real pelos laboratórios. 4. Adequação da quantidade de laboratórios aos cursos e ao número de alunos. 5. Melhoria das condições de dimensão, conservação, acústica, iluminação, limpeza e outros. 6. Ampliação dos recursos de informática (computadores, Internet e softwares) para atender as necessidades de ensino e aprendizagem. 7. Instituição de políticas para a aquisição, atualização e manutenção dos equipamentos dos laboratórios. 8. Facilitação do acesso aos laboratórios fora do horário de aula, para os professores e alunos. 9. Instituição de normas e equipamentos de segurança para os laboratórios e instalações especiais. 10. Instituição de políticas de contratação e qualificação de pessoal técnico para os laboratórios e instalações especiais. 	Dez/2006

DIMENSÃO 8- PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO			
Indicadores	Metas	Ações	Prazo
Planejamento e avaliação - Auto-avaliação	Consolidar e ampliar o Programa de Avaliação Institucional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprimoramento do sistema de divulgação dos resultados da auto-avaliação (gráficos, relatórios, Internet, seminários e outros). 2. Utilização dos resultados da auto-avaliação no aprimoramento da qualidade da Faculdade. 3. Promoção de encontros com a participação de alunos, professores e funcionários para discutir os resultados da avaliação. 4. Ampliação da equipe multidisciplinar de Avaliação Institucional. 	Dez/2006

DIMENSÃO 9- POLÍTICAS PARA OS DISCENTES			
Indicadores	Metas	Ações	Prazo
Condições institucionais para o corpo discente	Otimizar as condições institucionais do corpo discente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instituição de política e ações regulares de apoio à participação dos alunos em eventos (congressos, encontros, seminários etc.). 2. Divulgação da existência de representação estudantil de acordo com a solicitação legal. 3. Criação de meios para a divulgação da produção cultural do estudante. 4. Instituição de política de incentivo ao envolvimento de alunos como bolsistas. 5. Potencialização da quantidade e diversidade de bolsas para os estudantes. 6. Implantação de bolsas-trabalho. 	Dez/2006
Bolsa de iniciação científica	Envolver os alunos em bolsas de iniciação científica.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instituição de incentivo ao envolvimento de alunos com bolsas de iniciação científica. 2. Investimento em programas, projetos e práticas de investigação garantindo a participação do aluno. 3. Aumento do número de professores e alunos, envolvidos com pesquisa. 4. Obtenção de recursos junto a órgãos de fomento e instituição de grupos de pesquisa. 5. Incentivo aos alunos que demonstrem aptidão e interesse pela carreira científica, por meio da participação em projetos de pesquisa. por meio de atividades de iniciação científica ou práticas de investigação. 	Ago/2007
Política de atendimento aos egressos	Fidelizar o egresso à FACEX	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboração de banco de dados com informações atualizadas dos egressos. 2. Estabelecimento de mecanismos de relacionamento contínuo entre a Faculdade e os egressos (associações de ex-alunos, sites para ex-alunos, convites para palestras). 3. Instituição de mecanismos para avaliar a adequação da formação profissional do egresso para o mercado de trabalho. 4. Implementação de programas de educação continuada, voltados para o egresso. 5. Envio de <i>folders</i>, informativos e convites para eventos para os alunos egressos. 6. Incentivo para a contribuição dos egressos e seus empregadores na definição de futuras políticas. 	dez/2006

DIMENSÃO 10- SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA			
Indicadores	Metas	Ações	Prazo
Sustentabilidade financeira	Estabelecer política de alocação de recursos orçamentários.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificação das reais necessidades orçamentárias ao planejamento anual. 2. Ratificação do equilíbrio da alocação de recursos necessários à manutenção da Faculdade. 3. Inclusão no orçamento da destinação de verbas para o apoio a alunos. 4. Inclusão no orçamento da destinação de verbas de apoio à pesquisa. 5. Divulgação da política para a aplicação de recursos e o orçamento. 6. Implementação de planos de captação de recursos visando a sustentabilidade financeira. 7. Eliminação das áreas de superposição de atividades. 8. Busca de caminhos alternativos para a modernização. 9. Criação de mecanismos para evitar evasão de receita. 10. Realização periódica da avaliação das ações administrativas por meio de formulários apropriados. 11. Racionalização das rotinas administrativas e otimização das ações dos talentos humanos. 12. Promoção de ações em consonância com o planejamento dos outros setores da instituição. 	Dez/2007

V. CONCLUSÃO

A necessidade de conhecer em que medida a Faculdade de Ciências, Cultura e Extensão do RN - FACEX atende ao que foi estabelecido no Projeto Político-pedagógico Institucional — PPI, no Plano de Desenvolvimento Institucional — PDI e nos Projetos Pedagógicos dos Cursos — PPCs, faz da Auto-Avaliação parte integrante de um processo institucional sistêmico e permanente com o objetivo de:

- ❖ instrumentalizar a instituição com informações atualizadas para que ela possa ter a percepção de si mesma e adequar melhor suas funções acadêmicas, científicas e sociais;
- ❖ incentivar a participação e interação de alunos, professores e pessoal técnico-administrativo;
- ❖ avaliar os cursos de graduação como globalidade e cada disciplina como unidade dessa globalidade;
- ❖ facilitar o acesso de toda a comunidade aos resultados da avaliação pela Intranet e Internet.

Por intermédio do processo de avaliação interna, ou auto-avaliação, a FACEX analisou internamente seus diferentes processos buscando o autoconhecimento e

fazendo uma análise crítica de todas as etapas que compõem os diferentes processos relacionados à sua missão institucional.

Essa atividade teve como uma de suas finalidades subsidiar o processo de tomada de consciência sobre a função social da FACEX, proporcionando uma autocrítica e o conhecimento da realidade institucional, em sua dimensão global, tendo em vista o fortalecimento de sua identidade, seu crescimento e a melhoria contínua de seus procedimentos e, conseqüentemente, permitir o planejamento de ações no âmbito político-acadêmico.

Os resultados serão enviados ao professor, individualmente, e aos alunos serão apresentados os gráficos gerais de cada curso e série por meio de reuniões, sendo que posteriormente os mesmos serão publicados. Os coordenadores receberão a avaliação dos professores de seu curso, e o diretor o resultado geral de todas as dimensões.

Após a análise dos resultados, os coordenadores de curso elaborarão o Plano de Melhorias que compreende as dimensões avaliadas. O Plano de Melhorias será apresentado à Direção Geral e aos setores específicos para as devidas providências no sentido de transformá-lo em ações.

A perspectiva é que, considerando um conjunto de indicadores e inferências, a instituição possa analisar os vários dados de forma a qualificá-los, gerando relatórios que reflitam a percepção de si mesma, a tomada de decisões e a busca constante da excelência.

A FACEX tem como política utilizar os processos avaliativos internos como subsídios para o redirecionamento das ações e reformulação de políticas, tanto para a sua própria gestão como para as atividades de ensino e as que lhe são complementares. Para tanto, estabelecerá, a partir dos dados e informações obtidos nas pesquisas, a melhor política para definição dos novos objetivos e políticas de qualidade.

Estratégias, como o estudo comparativo entre instituições congêneres, serão incorporadas às ações. O aprimoramento, o aperfeiçoamento, a troca de experiências com outras instituições estarão permanentemente perpassando o processo de reestruturação e aperfeiçoamento da Faculdade. Os resultados vão fundamentar o processo de gestão e os atos de regulação. As adaptações e revisões servirão para corrigir os aspectos negativos, fortalecer e consolidar os aspectos positivos e, ainda, identificar talentos.

Este momento vivenciado no processo de auto-avaliação, em última instância, visou à identificação das potencialidades e fragilidades dentro da própria instituição, em relação aos fatores críticos de sucesso. Entende-se por potencialidades as

características competitivas da FACEX, que a colocam, estrategicamente, em vantagem com relação às demais IES. Fragilidades são as características que a tornam vulnerável, em face de ameaças do meio ambiente.

Em síntese, a Auto-Avaliação 2005 indica que, mesmo vivendo em um cenário de mudanças, a FACEX apresenta uma boa imagem institucional, visto que a maioria dos alunos, dos professores dos coordenadores e dos funcionários técnico-administrativos está satisfeita em estudar e trabalhar na instituição.

Pode-se afirmar que na força de atração, fixação e fidelização do aluno, a FACEX está assegurada pela qualidade da formação profissional proporcionada pelos projetos pedagógicos dos cursos, complementados pelo bom desempenho do trabalho do corpo docente e dos funcionários e pela qualidade das instalações físicas.

O clima organizacional é outro indicador positivo da satisfação do corpo social, apreendido do bom relacionamento entre os segmentos institucionais.

Por outro lado, fica evidente na análise dos resultados que o maior nível de insatisfação está concentrado na deficiência de uma política para a Responsabilidade Social e maior atuação em projetos de extensão universitária, com envolvimento de toda a comunidade acadêmica.

Foi apontada, ainda, a necessidade de modernização e ampliação dos recursos de informática, dos equipamentos de audiovisuais e de multimídia, dos laboratórios e da atualização do acervo da Biblioteca, garantindo, assim a qualidade do ensino oferecido.

Os segmentos participantes do processo de avaliação demonstram, ainda a necessidade da FACEX de investir no incentivo à pesquisa (para o professor produzir conhecimento) e iniciação científica (para introduzir o aluno no mundo da academia), adotando uma política de bolsas das diversas modalidades utilizadas em instituições educacionais.

Outra fragilidade da IES ficou demonstrada na ausência de uma política de atenção aos egressos.

Outro indicador da fragilidade institucional - na percepção dos funcionários técnico-administrativos é a ausência de um plano de desenvolvimento pessoal consubstanciado em um plano de carreira estruturado com um programa de treinamento e desenvolvimento, que possa resultar em oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional e igualdade de oportunidades para todos os funcionários da instituição.

A conclusão do processo de Auto-Avaliação Institucional/2005 sinaliza que as demandas emergentes exigem os seguintes realinhamentos da FACEX:

- ❖ do posicionamento estratégico (visão, missão, valores, metas, objetivos e compromisso social);

❖ das estratégias gerenciais (foco em resultados e na satisfação dos clientes); do corpo social (plano de carreira, treinamento e benefícios);

A partir de uma visão geral sobre os resultados obtidos, a FACEX poderá focar os pontos positivos, que se bem explorados poderão se tornar o seu diferencial e, também, aqueles que merecem um olhar mais acurado para que sejam sanados, confirmando assim a vocação da IES como instituição de excelência.

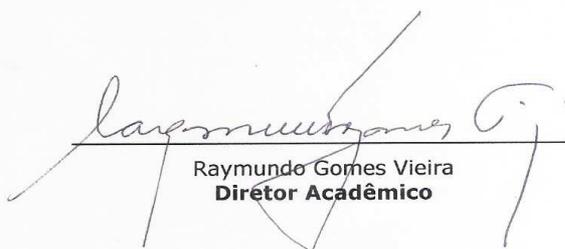
Finalmente, este Relatório de Avaliação não tem o objetivo e nem a pretensão de apresentar conclusões absolutas e indiscutíveis. Por isso, não cabe apresentar conclusões pontuais neste momento, mas, sim, reiterar que o Relatório de Avaliação se inscreve no permanente processo de debate e amadurecimento institucional, como um meio a serviço do Planejamento do seu Desenvolvimento.

A auto-avaliação da FACEX terá continuidade como um processo permanente de elaboração de conhecimento e de intervenção prática, que permitirá retroalimentar as diversas atividades que desenvolve.

Natal/RN, 27 de abril de 2006.



Francisco de Assis Maia de Lima
Coordenador da CPA



Raymundo Gomes Vieira
Dirêtor Acadêmico