



**iesmaterdei**  
CURSOS PROFISSIONALIZANTES - FACULDADE

**Relatório de Avaliação Interna  
IES MATERDEI 2013**

**Apresentação e Análise de Resultados**

Março de 2014

Presidente Mantenedora:  
Dom Osmar Dias Oliveira

Diretor Geral IES-Materdei:  
Prof. Zilma Torres Dias

Diretora de Ensino:  
Prof<sup>a</sup>. Angélica León Gaines

Diretor de Extensão, Pesquisa e Pós-Graduação:  
Prof. Marcos Cabanillas Silva

Secretária Geral IES–Materdei  
Kelly Oliveira Mota

Coordenador Curso Enfermagem:  
Prof. Maria de Fatima Ferreira Farias

Ouvidor  
Arcilene Carneiro Cruz

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>Apresentação .....</b>	<b>4</b>
	<b>Dados da Instituição .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Considerações Iniciais .....</b>	<b>5</b>
	<b>O Iesmaterdei no Estado do Amazonas .....</b>	<b>6</b>
	<b>O Iesmaterdei em números .....</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Desenvolvimento .....</b>	<b>8</b>
	<b>Questionário aplicado aos docentes.....</b>	<b>8</b>
	<b>Questionário aplicado aos discentes.....</b>	<b>19</b>
	<b>Questionário aplicado aos técnico-administrativos .....</b>	<b>28</b>
<b>4</b>	<b>Considerações finais .....</b>	<b>40</b>
<b>5</b>	<b>Referências .....</b>	<b>43</b>

## **RELATÓRIO AUTOAVALIAÇÃO CONAES/ INEP 2012-2013**

### **RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO**

O presente documento foi elaborado pelos membros da CPA, para apresentação ao INEP, aprovado na reunião do dia 06 de Março de 2014, e contém informação dos elementos incluídos nos relatórios de autoavaliação institucional, conforme orientações do Roteiro de Autoavaliação Institucional e das Diretrizes para a Avaliação das Instituições de Educação Superior.

#### **APRESENTAÇÃO**

O presente documento foi elaborado pelos membros que compõem a Comissão Própria de Avaliação - CPA do Instituto de Ensino Superior Materdei – IESMATERDEI mediante levantamento e análise de resultados do processo de autoavaliação, em atenção às ações propostas encaminhadas ao CONAES, descrevendo:

- a) as ações planejadas;
- b) as ações realizadas;
- c) os resultados alcançados, destacando as fragilidades e as potencialidades;
- d) como são incorporados estes resultados no planejamento da gestão acadêmico-administrativa.

Entende-se a avaliação como um processo que deve estar integrado ao planejamento institucional sendo um instrumento facilitador na identificação de novas necessidades e a redefinição dos objetivos e prioridades inseridos na política mais ampla de desenvolvimento acadêmico e administrativo. Atribuindo relevância ao histórico da Instituição, devem ser constantemente analisados os fatos passados, presentes para dimensionar o futuro.

Nesse entendimento, a avaliação institucional é construída coletivamente por todos os segmentos da Instituição, de forma processual e permanente com a preocupação de fomentar o debate e o aperfeiçoamento da qualidade das ações que promove.

A autoavaliação conduzida pela CPA objetiva, portanto, identificar os aspectos fortes e as fragilidades que se apresentam nesta instituição. O Relatório Final, feito por essa comissão, é encaminhado à Direção Geral da Faculdade para subsidiar reflexões e tomada de decisões quanto às melhorias futuras. Dando sequência ao processo, o Relatório Final é enviado ao CONAES/DEAES/INEP a fim de subsidiar a avaliação externa das

práticas desenvolvidas.

## **I – DADOS DA INSTITUIÇÃO**

Nome/ Código da IES: INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR MATERDEI

IESMATERDEI / 1906

Caracterização de IES: Instituição Particular

Estado: Amazonas Município: Manaus

Composição da CPA

<b>Nome</b>	<b>Segmento que representa</b>
Kreyson da Silva Pachêco	Coordenador
Rosinete Lorenço Gerônimo	Representante docente
Jessica Viana Ferreira	Representante técnico-administrativo
Maria Kaline Pinto Araújo	Representante técnico-administrativo
Jean de Sá Alves	Representante discente
Haroldo Bezerra de Oliveira	Representante discente

Período de mandato da CPA biênio : 01/06/2012 à 01/06/2014

## **II – CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

Este relatório representa os pensamentos da Comunidade Universitária a respeito do Iesmaterdei. Nele está implícito o autorretrato e, por conseguinte, se torna um relatório-síntese de dados coletados no período de junho até dezembro de 2013, através de questionários aplicados aos docentes, discentes, técnico-administrativos. Esse trabalho foi realizado pela Comissão Própria de Avaliação – CPA 2012. Tem como finalidade apresentar o debate sobre o processo de autoavaliação do Instituto de Ensino Superior Materdei – Iesmaterdei, e encaminhar ao sistema e-MEC em cumprimento à Lei 10.861, do SINAES e à Portaria Normativa nº 40/2010.

As manifestações aqui proclamadas são de caráter provocativo e este relatório reveste-se da intenção de ser um instrumento de reflexão, pois é desejo que ele chegue ao conhecimento de todos. Afinal, desejamos ajudar, incentivar e abrir espaços de coparticipação.

Ao decidirmos ouvir a Comunidade extramuros, entendemos que a Faculdade não existe para si, e sim para uma sociedade real, concreta e que o Iesmaterdei representa um instrumento específico de transformação dessa sociedade. Assim, nos deparamos com nossos problemas e estes têm origem e raízes internas e externas ao Iesmaterdei.

Acreditamos ser importante achá-las, identificá-las com clareza e, a partir disso, criar possibilidades de administrar todo o processo, apontando caminhos e soluções para melhorá-los.

Desejamos por fim, com esse relatório, destacar as potencialidades do Iesmaterdei e a importância que ele representa para a cidade de Manaus, e o Estado do Amazonas e outros estados brasileiros.

## **O IESMATERDEI NO ESTADO DO AMAZONAS**

O Instituto de Ensino Superior Materdei está localizado no município de Manaus, capital convergente e polarizador dos demais municípios da região. A cidade de Manaus tornou-se polo de atração migratória nacional por ter apresentado elevadas taxas de crescimento industrial nas últimas décadas e, por conseguinte aumentado seu Polo Educacional.

Sediada na vasta região Norte do país, no estado do Amazonas que é a maior das 27 unidades federativas do Brasil em território, com uma área de 1.570.745,680 km<sup>2</sup>, constituindo-se na nona maior subdivisão mundial, sendo maior que as áreas da França, Espanha, Suécia e Grécia somadas, envolvendo 62 municípios e uma população estimada de 3.807.923 habitantes.

Na cidade de Manaus que é o principal centro financeiro, corporativo e econômico da Região Norte do Brasil, É a cidade mais populosa do Amazonas e da Amazônia, com uma população de 1.982.179 habitantes, de acordo com estimativas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2013, sendo também a sétima mais populosa do Brasil e a 131<sup>a</sup> mais populosa do mundo. A cidade aumentou gradativamente a sua participação na composição do PIB brasileiro nos últimos anos, passando a responder por 1,4% da economia do país. Sexta cidade mais rica do Brasil possui a maior região metropolitana do norte do país e a décima do Brasil, com 2.210.825 habitantes (IBGE/2010).

Localiza-se na microrregião homônima e na Mesorregião do Centro Amazonense, na margem esquerda do Rio Negro, com uma área de 11.401,058 km<sup>2</sup> e uma densidade de 152,50 hab./km<sup>2</sup>. Ilhas, arquipélagos e áreas ecológicas são encontrados próximos à cidade, com destaque para o arquipélago de Anavilhanas, situado nas divisas com Novo Airão, e o Encontro das Águas, famoso cartão-postal da cidade. Limita-se com os municípios de Presidente Figueiredo, Careiro, Iranduba, Rio Preto da Eva, Itacoatiara e Novo Airão.

## O IESMATERDEI EM NÚMEROS

O Instituto de Ensino Superior Materdei – Iesmaterdei, através do Plano de Desenvolvimento Institucional, PDI 2011, se identifica, no que diz respeito à sua filosofia de trabalho, à missão a que se propõe, às diretrizes pedagógicas que orientam suas ações, à sua estrutura organizacional e às atividades acadêmicas que desenvolve e/ou que pretende desenvolver.

Consubstanciados no PDI e demais legislações voltadas à área de avaliação, a Comissão Própria de Avaliação – CPA – no uso de suas atribuições, buscou delinear o perfil institucional, ou algumas nuances desse perfil, através de questionário aplicado aos docentes, discentes, técnico-administrativos, cujo resultado se expressa neste relatório.

Para iniciar a discussão acerca do que se pensa desta Faculdade, apresentamos o número real de atores que estão presentes no palco desta instituição. Informamos que os dados aqui apresentados são frutos da participação ínfima do corpo desta Faculdade, uma vez que, incansavelmente, solicitamos a participação de toda a comunidade acadêmica neste processo de autoavaliação, por meio de ampla divulgação em cartazes, visitas a salas de aulas, portal Iesmaterdei, nas conversas informais com colegas quando aguardávamos o transporte, nos corredores e intervalos.

É importante ressaltar que no quadro só estão expressos os números de professores, alunos e técnico-administrativos e que trabalhamos na composição deste relatório com o número de respondentes dos questionários, objetivando compreender entre eles, qual é a visão e / ou impressão que se tem do Iesmaterdei.

<b>Segmento</b>	<b>Docentes</b>	<b>Discentes</b>	<b>Técnico-administrativos</b>
<b>Universo</b>	21	251	19
<b>Respondentes</b>	17	133	15
	<b>165</b>		

A Faculdade conta atualmente com 251 alunos, 20 professores e 19 técnico-administrativos. Desse total, tivemos a participação de 165 pessoas que responderam os questionários. Esse fato demonstra que o processo de autoavaliação precisa ser mais cooperativo, interativo e compartilhado, pois tivemos um número reduzido de respondentes entre os discentes.

### III – DESENVOLVIMENTO

Apresentaremos a seguir as informações, dados e discussão dos instrumentos que foram aplicados a cada segmento da comunidade acadêmica do Instituto de Ensino Superior Materdei – Iesmaterdei. Explicitaremos os dados por cada segmento: docentes, discentes e técnicos.

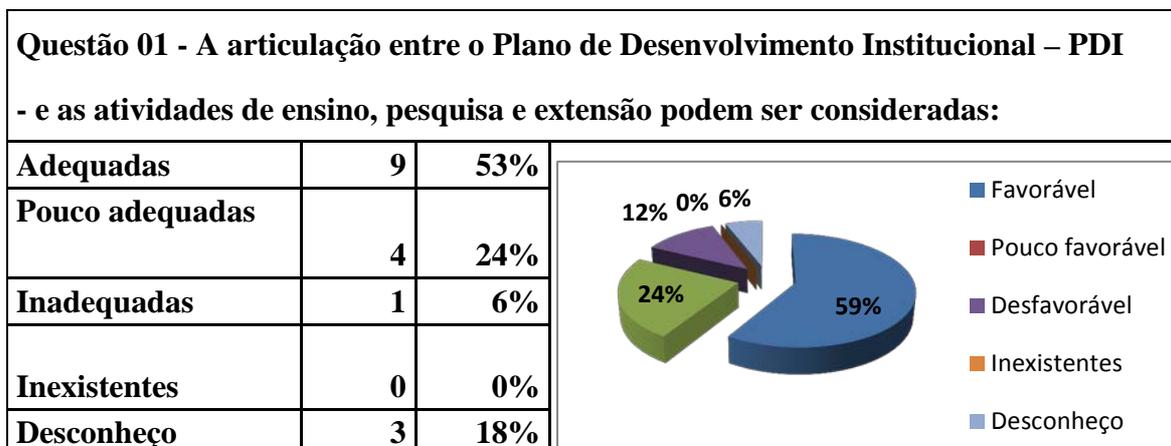
#### QUESTIONÁRIO APLICADO AOS DOCENTES:

Período de Avaliação: de 08 de junho a 16 de dezembro de 2013

Total de docentes participantes: 17

Para sabermos como os docentes veem o Iesmaterdei, foram elaboradas questões, abordando o PDI e as atividades de ensino, pesquisa e extensão; o exercício profissional; planejamento de ensino; domínio de conteúdo; relação professor-aluno; produção científica e avaliação da biblioteca, infraestrutura e serviços.

A seguir, demonstramos os gráficos que representam o todo, o número de respondentes e o percentual representado no universo pesquisado.



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Inicialmente, questionamos os docentes sobre a articulação entre o PDI e as atividades de ensino, pesquisa e extensão e, através das respostas, como mostra o gráfico da questão 1, é possível verificar que a maioria dos professores considera existente esta articulação e que ela é adequada. Por outro lado, também é perceptível o número considerável de professores que considera ser esta articulação pouco adequada.

Frente a esta realidade, o desafio é estabelecer, entre os professores, como obter a eficiência e eficácia desta articulação, uma vez que esta categoria de profissionais representa uma parcela considerável dos que irradiam e constroem a imagem desta Faculdade.

**Questão 02 - O Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI - se encontra dentro do contexto social e econômico em que o Iesmaterdei está inserido:**

<b>Sim</b>	<b>8</b>	<b>47%</b>	
<b>Em parte</b>	<b>5</b>	<b>29%</b>	
<b>Não</b>	<b>1</b>	<b>6%</b>	
<b>Desconheço</b>	<b>3</b>	<b>18%</b>	

**Fonte:** Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Como demonstra o gráfico acima, a maioria dos professores acredita que o PDI do Iesmaterdei se encontra dentro do contexto social e econômico ao qual está inserida. Em contrapartida, 47% do total de respondentes afirmam ser esta inserção em partes, fato que não podemos discorrer mais profundamente, uma vez que não se sabe sob qual ótica isso é apontado pelos professores. O certo é que não se pode afirmar se todos os que responderam, de fato, conhecem o PDI do Iesmaterdei.

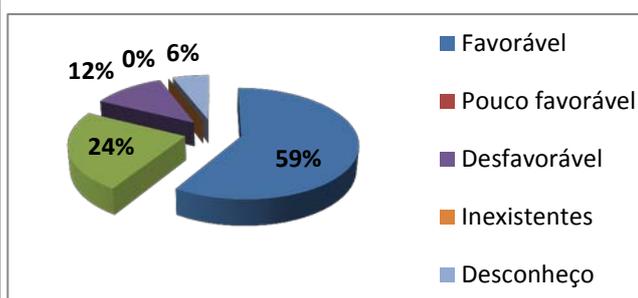
Se o PDI expressa à filosofia de trabalho da Instituição, a missão a qual se propõe as diretrizes pedagógicas que orientam as ações, a estrutura organizacional e atividades acadêmicas que desenvolve e/ou que pretende desenvolver, torna-se imperativo que todos os profissionais que nela atuam devam conhecê-la para identificar e reconhecer a Faculdade na qual estão inseridos. Mas isso, ainda não é uma realidade possível. O gráfico a seguir revela o quanto é necessário o conhecimento eficaz de toda a comunidade acadêmica sobre este documento que, instituído pelo Sistema Nacional de Avaliação Superior (SINAES), em abril de 2004, foi definido pelo Ministério da Educação como um de seus principais eixos de referência.

É recomendado pelo SINAES que este plano seja resultado de uma construção coletiva, sendo o fio condutor para qualquer avaliação interna ou externa. Questionamos a partir desta recomendação, como é possível implantar uma cultura de avaliação, se ainda temos, no âmbito desta Instituição, profissionais que sequer sabem da existência deste referencial?

Outra questão importante: como os professores percebem a coerência entre as ações planejadas e as práticas realizadas pelo Iesmaterdei? Um número considerável de professores entende ser esta conexão favorável, representado por 24% dos professores que entendem ser pouco favorável, de acordo com o gráfico a seguir:

**Questão 03 - A coerência entre o planejamento das ações e as práticas realizadas no Iesmaterdei pode ser considerada:**

<b>Favorável</b>	<b>10</b>	<b>59%</b>
<b>Pouco favorável</b>	<b>4</b>	<b>24%</b>
<b>Desfavorável</b>	<b>2</b>	<b>12%</b>
<b>Inexistentes</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Desconheço</b>	<b>1</b>	<b>6%</b>



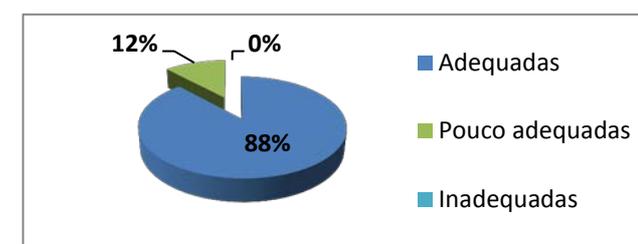
Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Como demonstra o gráfico, a maior parte dos professores considera coerente a relação entre as ações planejadas e as práticas realizadas no Iesmaterdei.

Pensar a prática pedagógica e o planejamento em suas múltiplas dimensões (professor, aluno, metodologia, avaliação, relação professor e alunos, concepção de educação e de escola) nos remete a pensar, também, as características conjunturais e estruturais da sociedade que são fundamentais para o entendimento da instituição escolar e da ação do professor. Por esta razão, questionamos aos professores, como eles consideram as suas práticas pedagógicas, obtendo o que está expresso no gráfico abaixo:

**Questão 04 - As práticas pedagógicas que você desenvolve podem ser consideradas:**

<b>Adequadas</b>	<b>15</b>	<b>88%</b>
<b>Pouco adequadas</b>	<b>2</b>	<b>12%</b>
<b>Inadequadas</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

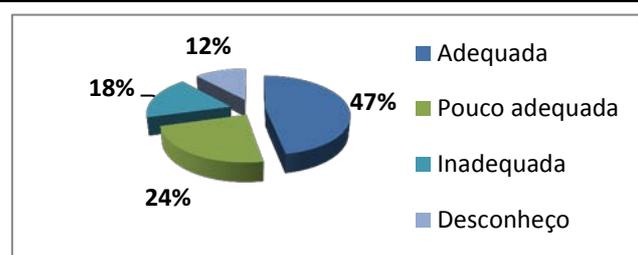


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Os docentes, em sua maioria, entendem que a sua prática pedagógica é adequada. Questionamos, então, como entendem ser a pertinência dos currículos trabalhados no curso.

**Questão 05 - A pertinência dos currículos (concepção e prática) pode ser considerada:**

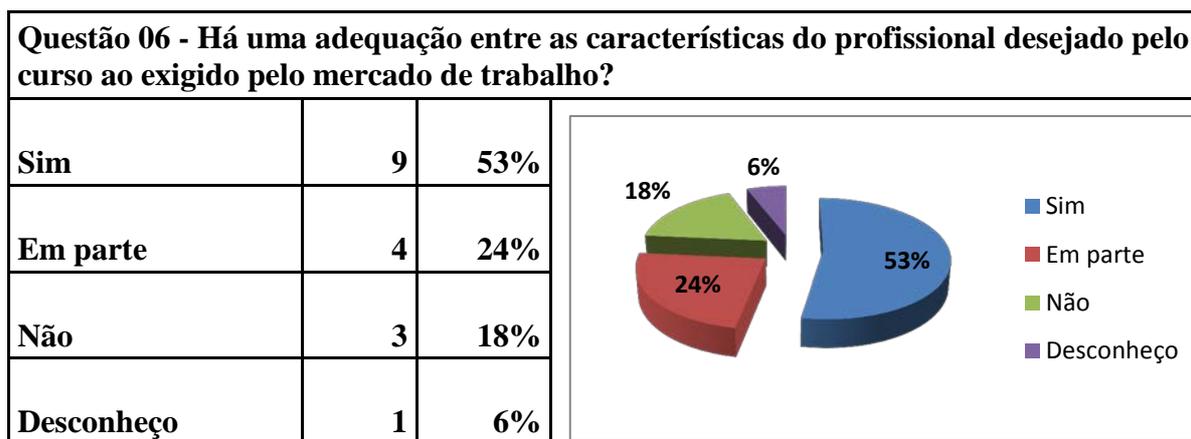
<b>Adequada</b>	<b>10</b>	<b>59%</b>
<b>Pouco adequada</b>	<b>4</b>	<b>24%</b>
<b>Inadequada</b>	<b>2</b>	<b>12%</b>
<b>Desconheço</b>	<b>1</b>	<b>6%</b>



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

A maior parte dos professores que participaram da autoavaliação afirma ser adequada esta pertinência, enquanto 24% são categóricos em afirmar que é pouco adequada esta relação.

Essa divergência de opiniões revela que é necessário nos debruçar um pouco mais sobre os Projetos Políticos Pedagógicos dos cursos, a fim de adequarmos a característica do curso, o perfil do profissional exigido pelo mercado de trabalho, segundo nos mostra o gráfico a seguir:



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Edgar Morin (2001) em seu livro, “Os sete saberes necessários à educação do futuro”, aborda saberes indispensáveis e estes se resumem em: as cegueiras do conhecimento; o erro e a ilusão; os princípios do conhecimento pertinente; ensinar a condição humana; ensinar a identidade terrena; enfrentar as incertezas; ensinar a compreensão e a ética do gênero humano. Estes se configuram em eixos, caminhos para todos que fazem educação e que se inquietam com o futuro da nossa nação.

Estes saberes são consonantes com a missão do Iesmaterdei, que enfatiza “Propiciar o pluralismo, a diversidade, o diálogo, o debate, a crítica, a tolerância e o respeito pelas ideias, crenças e valores, formando profissionais que contribuam decididamente ao melhoramento cultural e econômico do país e ao fortalecimento dos valores de convivência e paz social.”.

Buscamos compreender, a partir destes valores, como os professores caracterizam as práticas institucionais, quanto à formação docente e obtivemos a seguinte resposta:

**Questão 07 - As práticas institucionais que estimulam a formação docente podem ser consideradas:**

<b>Adequada</b>	<b>6</b>	<b>35%</b>	<p>Gráfico de pizza com quatro segmentos: Adequada (35%), Pouco adequada (47%), Inadequada (6%) e Desconheço (12%).</p>
<b>Pouco adequada</b>	<b>8</b>	<b>47%</b>	
<b>Inadequada</b>	<b>1</b>	<b>6%</b>	
<b>Desconheço</b>	<b>2</b>	<b>12%</b>	

Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Obviamente, sob a ótica do professor, a Faculdade tem um grande embate pela frente quando se depara com o desafio da formação continuada dos professores.

Segundo dados fornecidos pela Diretoria de Ensino, Gestão de Recursos Humanos / 2013, tem-se, como demonstra o quadro abaixo, os seguintes números:

Regime de trabalho	Total			
	Doutor	Mestre	Especialista	
<b>Dedicação Integral: 40 horas</b>	2	5	5	12
<b>Dedicação Parcial: 20 horas</b>	0	0	2	2
<b>Horista</b>	0	1	6	7
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>20</b>

Fonte: Diretoria de Ensino, Gestão de Recursos Humanos / 2013.

Ainda é grande o número de especialistas dentro da Instituição e o número de mestres está em crescimento.

A preocupação está ligada à relação especialista e números de doutores da Faculdade. É discrepante esta relação, uma vez o Brasil vem desenvolvendo, nas últimas décadas, um elevado padrão de ciência e ocupa atualmente o 13º lugar no ranking mundial de produção científica.

O número de doutores é modesto mesmo com o empenho permanente por parte dos docentes. O IES está localizado em uma região com poucas ofertas para cursos stricto sensu, diferente de outras regiões do país, e as ofertas quando surgem são de ampla concorrência. Estes são considerados obstáculos à formação continuada dos docentes.

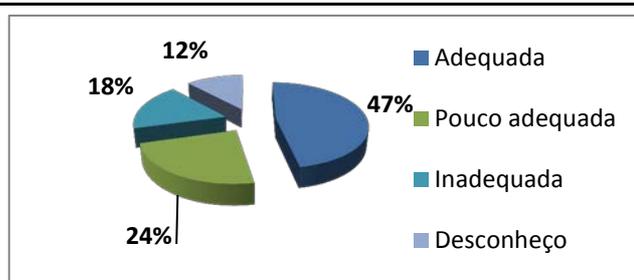
Já é hora de fazer modificações nas políticas de desenvolvimento dos recursos humanos para o ensino e a pesquisa, com a formulação / implantação de

programas de elevação dos níveis de titulação, fato apontado pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Consideremos que o perfil do corpo docente é um significativo potencial de desenvolvimento. Assim, um dos pontos relevantes de melhoria é incentivar e implementar linhas de ação para elevar a qualificação do corpo docente, pois o nosso nível de qualificação ainda é pequeno para sustentar um quadro universitário com maior densidade de investigação científica.

Outro fato importante é saber que os grupos de estudos de professores estão aquém do ideal. Alguns docentes que deles fazem parte são oriundos dos cursos de bacharelado, pois até a pouco tempo nas licenciaturas, ainda não se tinha o *habitus* da pesquisa científica.

**Questão 08 - As práticas institucionais que estimulam as inovações didático-pedagógicas e o uso das novas tecnologias no ensino podem ser consideradas:**

<b>Adequada</b>	<b>5</b>	<b>29%</b>
<b>Pouco adequada</b>	<b>8</b>	<b>47%</b>
<b>Inadequada</b>	<b>3</b>	<b>18%</b>
<b>Desconheço</b>	<b>1</b>	<b>6%</b>

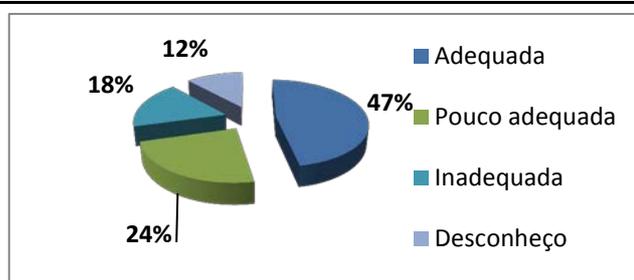


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Para os docentes, o Iesmaterdei desenvolve ações pouco adequadas para estimular as inovações didático-pedagógicas e o uso das novas tecnologias no ensino.

**Questão 09 - A revisão dos currículos dos cursos, no que diz respeito à sistemática e à periodicidade, pode ser considerada:**

<b>Adequada</b>	<b>8</b>	<b>47%</b>
<b>Pouco adequada</b>	<b>4</b>	<b>24%</b>
<b>Inadequada</b>	<b>3</b>	<b>18%</b>
<b>Desconheço</b>	<b>2</b>	<b>12%</b>

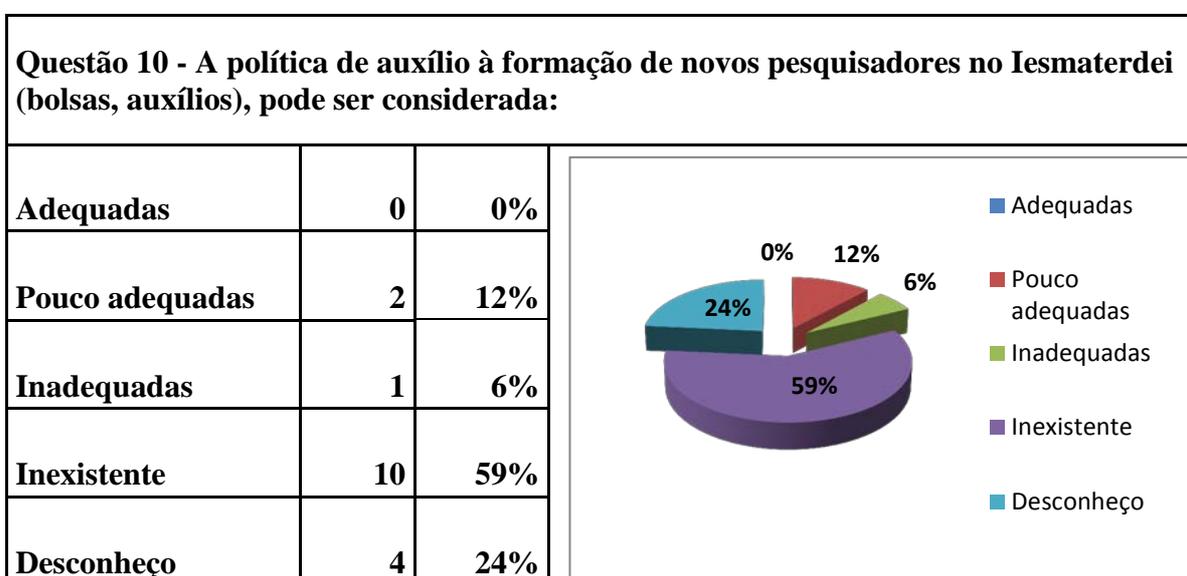


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Para discorrermos sobre a revisão de currículos dos cursos, na visão dos docentes, é importante definirmos inicialmente o que se entende por este termo. Padilha, *apud* Silva (2003), diz que o currículo “é sempre resultado de uma seleção: de um universo mais amplo de conhecimentos e saberes; seleciona-se aquela parte que vai construir, precisamente, o currículo” (p.15).

Silva (2003) vai mais além ao dizer que o currículo tem vários significados, tais como: lugar, espaço, território; é relação de poder; é trajetória, viagem, percurso; é autobiografia, nossa vida, *curriculum vitae*: no currículo se forja nossa identidade; é texto, discurso, documento; documento de identidade.

E como se verifica no gráfico acima, a maioria dos docentes entende que os currículos são revistos constantemente.



Na concepção dos docentes, o Iesmaterdei tem uma política inexistente de auxílio à formação de novos pesquisadores. O Iesmaterdei deveria conceber a pesquisa como uma atividade indissociável do ensino. No entanto, isto não acontece na visão dos docentes que consideram esse auxílio pouco adequado.

**Questão 11 - O desenvolvimento de atividades de extensão que atendam à comunidade regional em termos sociais, culturais, da saúde e outros pode ser considerado:**

<b>Adequada</b>	<b>11</b>	<b>65%</b>	
<b>Pouco adequada</b>	<b>4</b>	<b>24%</b>	
<b>Inadequada</b>	<b>2</b>	<b>12%</b>	
<b>Desconheço</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	

**Fonte:** Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Os docentes do Iesmaterdei compreendem que as atividades de extensão desenvolvidas de forma local e regional em termos sociais, culturais, da saúde e outros são adequadas à demanda da Faculdade.

**Questão 12 - As atividades de extensão na formação dos estudantes podem ser consideradas:**

<b>Adequada</b>	<b>1</b>	<b>6%</b>	
<b>Pouco adequadas</b>	<b>1</b>	<b>6%</b>	
<b>Inadequada</b>	<b>10</b>	<b>59%</b>	
<b>Desconheço</b>	<b>5</b>	<b>29%</b>	

**Fonte:** Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Uma parcela considerável de docentes entende que as atividades de extensão, na formação dos estudantes, são inadequadas. Como consta no Regimento do Iesmaterdei estas ações de Extensão têm por finalidade estabelecer relações de reciprocidade da Faculdade com o seu meio, mediante a oferta de cursos e serviços, para a difusão de conhecimento oferecendo conhecimentos e técnicas sistematizadas e recebendo informações e demanda que realimentem o ensino e a pesquisa.

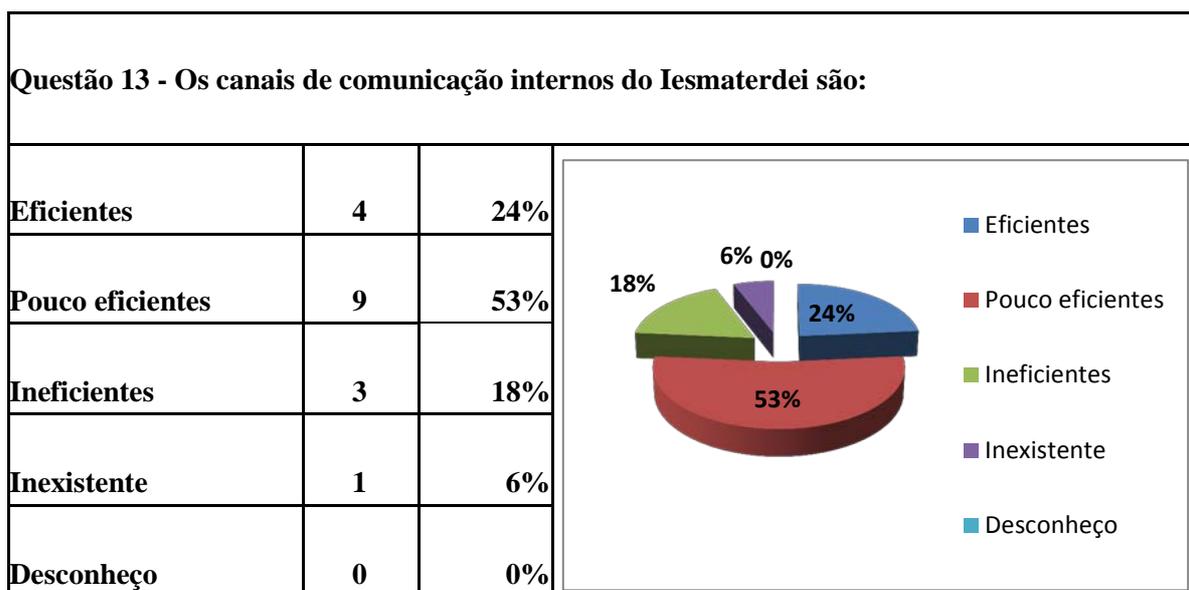
As atividades de extensão comunitária na Faculdade deveriam ser desenvolvidas sob a forma de cursos, serviços e outras atividades e realizados no cumprimento de programas específicos. Os cursos de extensão deveriam ser oferecidos ao público, em geral, com o propósito de divulgar conhecimento e técnicas de trabalho, podendo desenvolver-se em nível universitário ou não, de acordo com o seu conteúdo e os objetivos propostos em cada caso.

Os serviços de extensão e outras atividades devem ser desenvolvidos nas diversas formas de atendimento a consultas de orientação e assistência, de realização de estudos, de elaboração e orientação de projetos em matéria científica, educacional, artística, cultural e esportiva, bem como de participação em iniciativas de qualquer destes setores.

Os cursos, serviços de extensão e outras atividades devem ser planejados e executados por iniciativa da Faculdade ou por solicitação da comunidade.

Todas as atividades relativas à extensão só são realizadas mediante um conjunto de medidas traduzidas em programas e projetos e sob a coordenação da Diretoria de Extensão. Estes são executados com o aproveitamento da estrutura departamental, interdepartamental ou unidade administrativa de apoio, tendo como responsável um docente indicado pelo órgão envolvido.

Esta comissão não obteve resposta se os programas de extensão podem ser remunerados ou não, conforme seus fins específicos, características e destinatários imediatos.



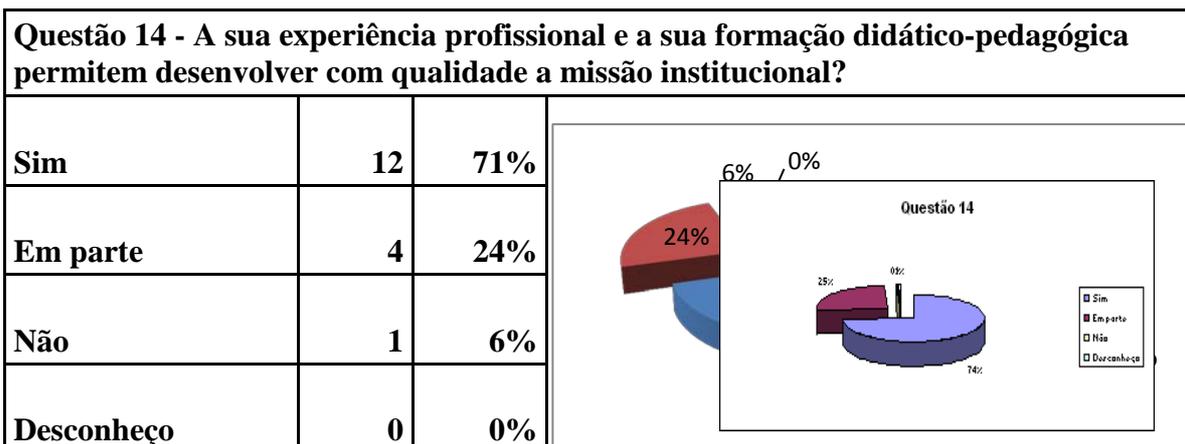
**Fonte:** Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Como demonstra o gráfico acima, os docentes entendem que a comunicação interna tem muito a melhorar. Mas não nos foi informado de que forma esta melhoria pode ou poderia se efetivar no âmbito da instituição.

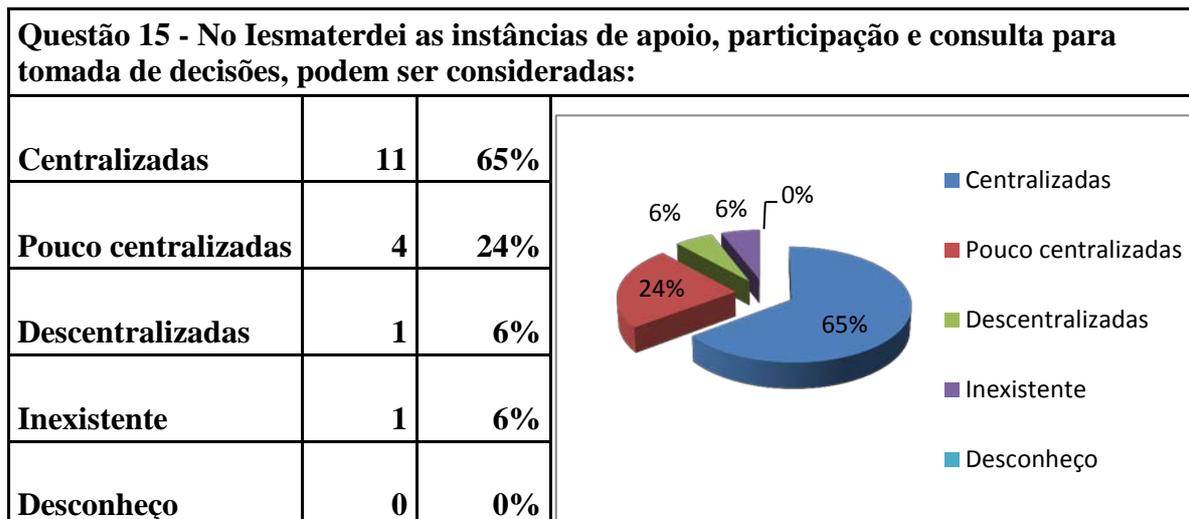
Compreendemos que em toda organização, para que se tenha um relacionamento eficaz entre os membros e um bom funcionamento, é indispensável que se tenha uma boa comunicação. Segundo Robbins, a “comunicação envolve a transferência de significado de uma pessoa para outra” (2003, p. 423).

Conforme Gil, a maioria das pessoas não sabe se comunicar, inclusive nas empresas, pois comunicar não diz respeito somente a passar uma informação e, sim, de fazê-la entendível e compreensível (2001).

Portanto, a comunicação nas organizações tem que ser pensada, repensada, avaliada e reavaliada, a organização deve analisar criteriosamente a forma de se comunicar com os seus colaboradores de maneira a se fazer inteligível.

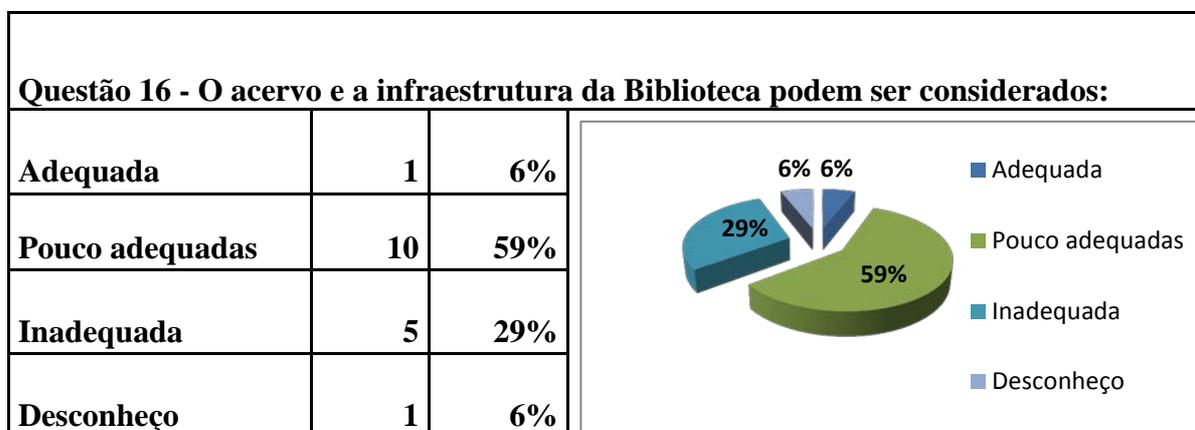


Sob a ótica dos docentes participantes, suas experiências profissionais juntamente com a formação didático-pedagógica permitem desenvolver com qualidade a promoção do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, de forma a contribuir com a transformação da sociedade e atendendo-a em suas demandas.



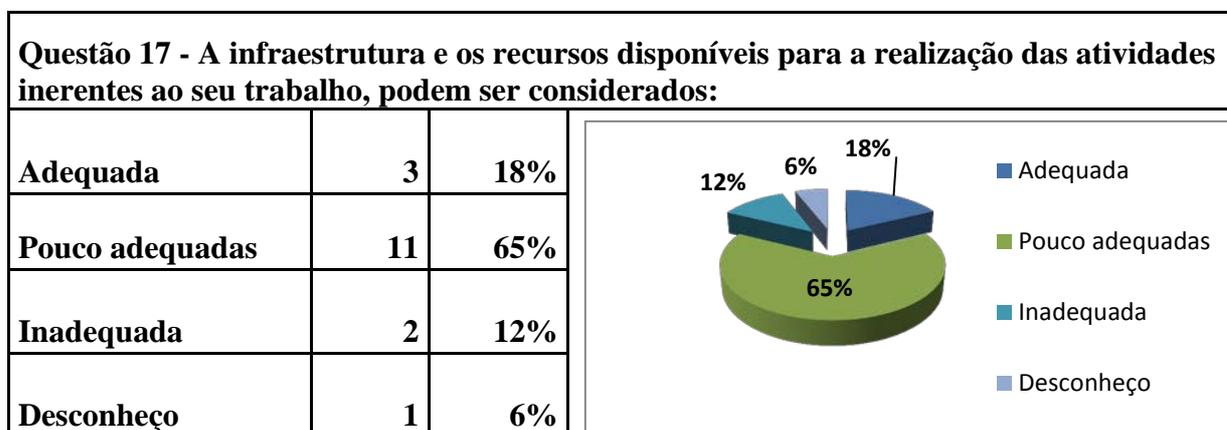
É entendido pelos docentes que as instâncias de apoio, participação e consulta para tomada de decisões no Iesmaterdei são centralizadas.

Para isso, todos os atores deste cenário educacional devem estar imbuídos do espírito colaborativo, contribuindo para que o processo de transformação, ao qual esta Faculdade se propõe, seja efetivado.



Os docentes demonstram, em suas respostas a insatisfação com o acervo e a infraestrutura da Biblioteca do Iesmaterdei. Entendem que é pouco adequada a estrutura da Biblioteca que, possui poucos exemplares de livros, periódicos e demais materiais que se encontram desatualizados. Isso revela que é urgente a aquisição de novos materiais e que estes sejam atuais. Quanto à infraestrutura, acreditam que esta pode melhorar, de forma significativa.

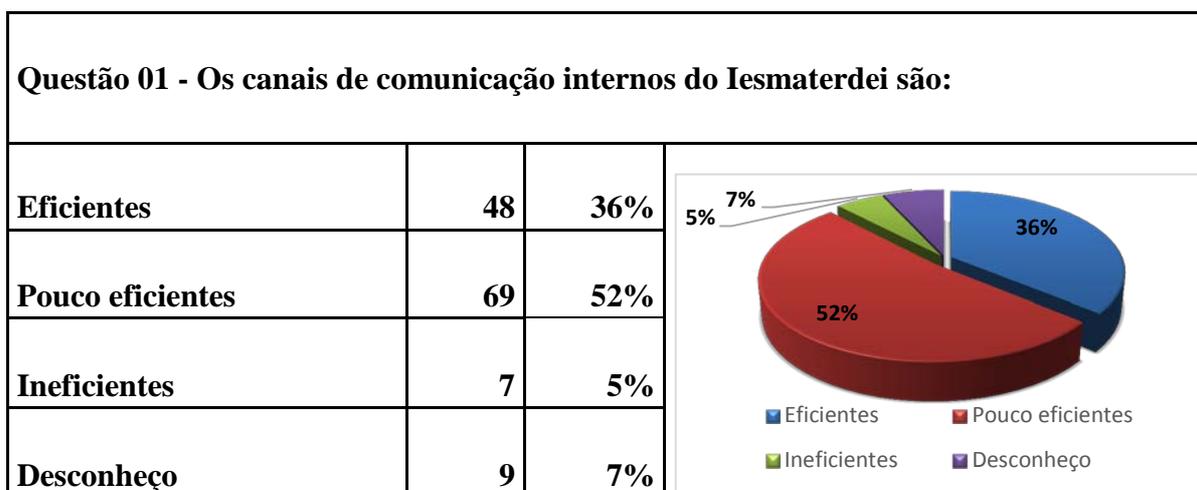
Segundo os dados da direção da Biblioteca, temos 1 unidade em funcionamento. Registramos um número médio de 100 atendimentos por dia. Assim, a solicitação feita por parte da coordenação deste setor, é que se formem comissões de professores e representantes da Biblioteca para a aquisição de novos títulos que estejam em conformidade com as ementas das disciplinas do curso e que esta comissão tenha como preocupação a adequação destas novas aquisições, num trabalho de parceria.



É veemente a postura dos docentes quanto à infraestrutura e os recursos para realizarem as atividades de trabalho. Os relatos apontam que a iluminação, recursos didáticos, mobiliário e reprografia são pouco adequados. Estes itens são alguns dos que figuram nas listas de reclamações desse item de avaliação.

### QUESTIONÁRIO APLICADO AOS DISCENTES:

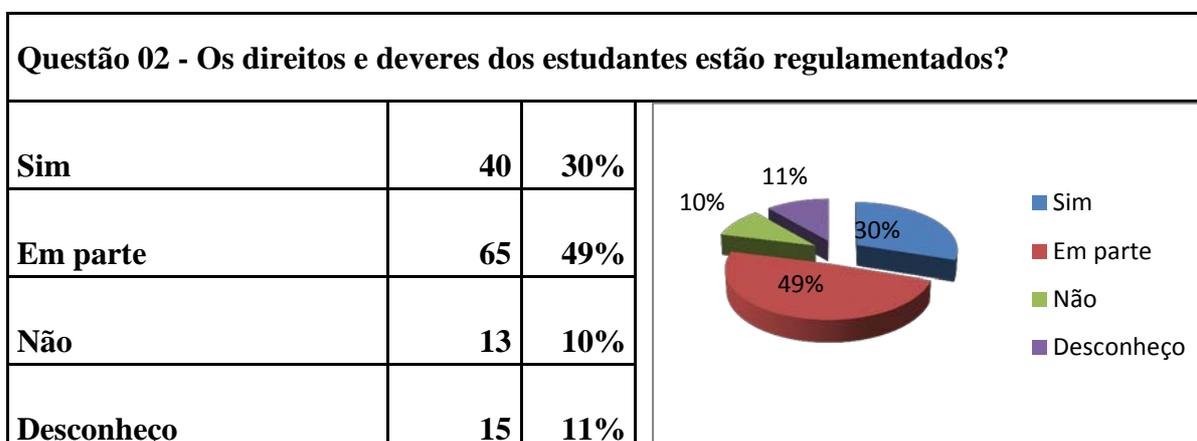
Período de Avaliação: de 08 de junho a 16 de novembro de 2013. Total de discentes participantes: 133



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Os discentes entendem que a comunicação interna do Iesmaterdei é pouco eficiente. É reconhecida, pela gestão, que a comunicação interna é uma problemática na Faculdade, pois faltam planejamento e comunicação antecipada das ações.

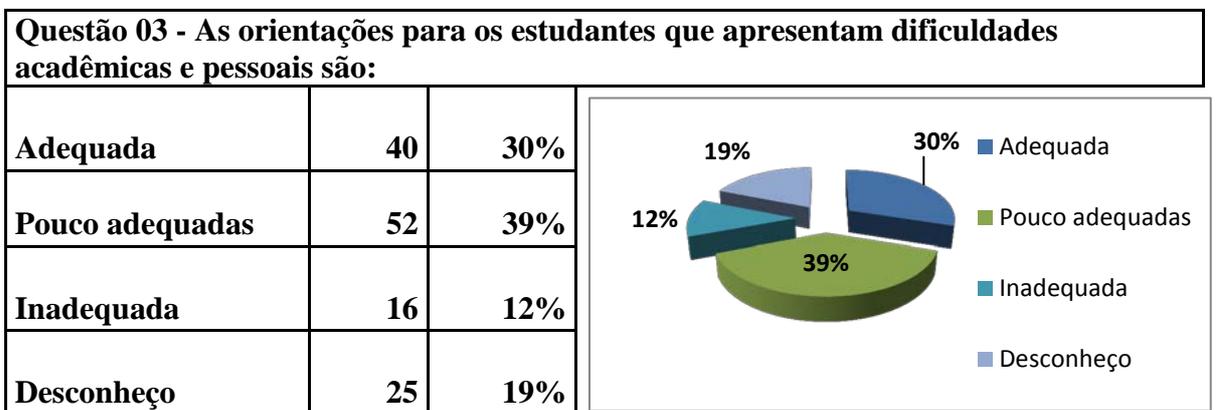
Outro problema interno e que diz respeito à comunicação é a falta de identificação em algumas salas que se configuram em algo desconhecido, pois os setores do Iesmaterdei não são identificados para receber aqueles que não a conhecem.



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

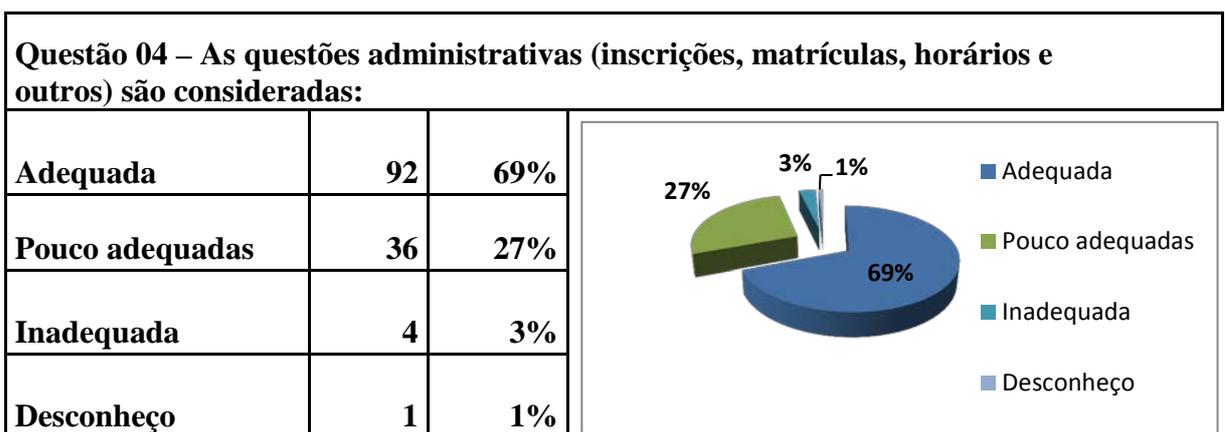
No Regimento do Iesmaterdei, estão claramente expressos a composição do Corpo Discente, as contribuições e seus Direitos e Deveres.

Como demonstra o gráfico, temos um misto de acadêmicos que demonstram conhecer o Regimento Geral em detrimento a uma parcela significativa daqueles que desconhecem a sua existência.



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

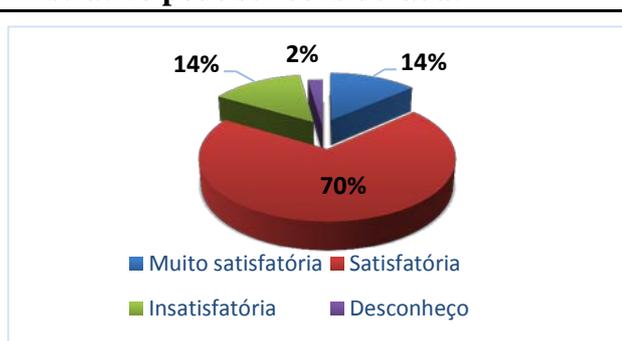
Na visão dos discentes, as orientações dadas aos estudantes que apresentam dificuldades acadêmicas e pessoais são pouco adequadas. Com esta afirmativa, não fomos informados em quais perspectivas devemos trabalhar para atender, a contento, os docentes sobre esta questão, mas acreditamos que o Iesmaterdei pode implantar o serviço de orientação ao discente com propostas de acompanhamento a esses estudantes.



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Os discentes entendem que as questões administrativas, tais como inscrições, matrículas,  
**Questão 05 - A relação aluno/pessoal administrativo pode ser considerada:**

<b>Muito satisfatória</b>	<b>18</b>	<b>14%</b>
<b>Satisfatória</b>	<b>93</b>	<b>70%</b>
<b>Insatisfatória</b>	<b>19</b>	<b>14%</b>
<b>Desconheço</b>	<b>3</b>	<b>2%</b>

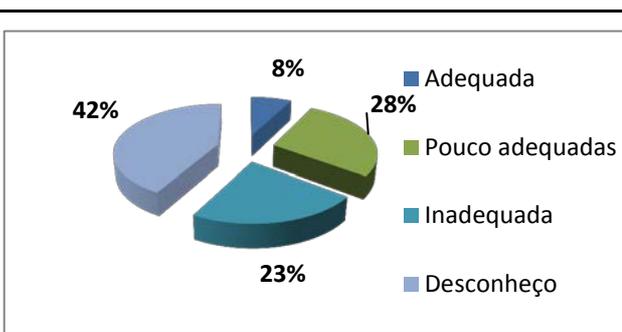


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

O gráfico acima demonstra a satisfação dos alunos quando questionados sobre sua relação com os demais funcionários da Instituição. Entendem os discentes, ser satisfatória a relação que eles mantêm com o pessoal administrativo.

**Questão 06 - Os setores da Faculdade que fornecem bolsas de ensino, pesquisa e extensão são considerados:**

<b>Adequada</b>	<b>10</b>	<b>8%</b>
<b>Pouco adequadas</b>	<b>37</b>	<b>28%</b>
<b>Inadequada</b>	<b>30</b>	<b>23%</b>
<b>Desconheço</b>	<b>56</b>	<b>42%</b>



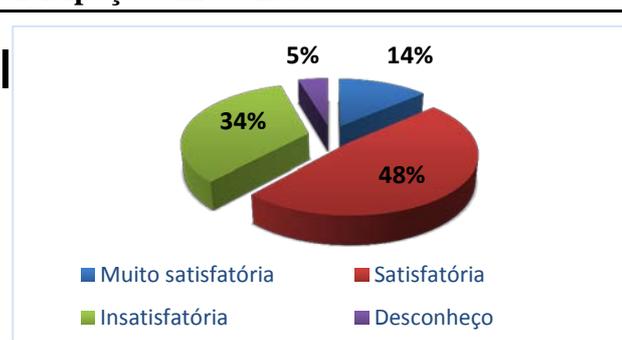
Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Os discentes afirmam em sua maioria que desconhecem o fornecimento de bolsa de ensino, pesquisa e extensão no Iesmaterdei ou consideram pouco adequados a essa proposta.

A pesquisa na Faculdade vivencia uma situação complexa devido à falta de laboratórios que incentivem a participação e formação dos alunos nessa área de estudo.

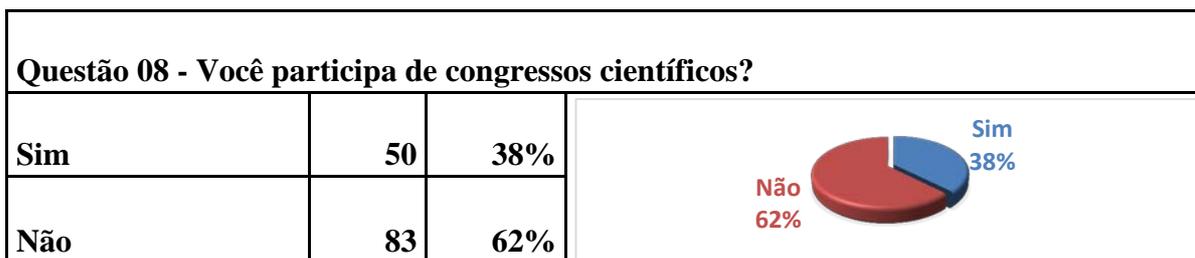
**Questão 07 - O apoio aos estudantes na participação em eventos é:**

<b>Muito satisfatória</b>	<b>18</b>	<b>14%</b>
<b>Satisfatória</b>	<b>64</b>	<b>48%</b>
<b>Insatisfatória</b>	<b>45</b>	<b>34%</b>
<b>Desconheço</b>	<b>6</b>	<b>5%</b>



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

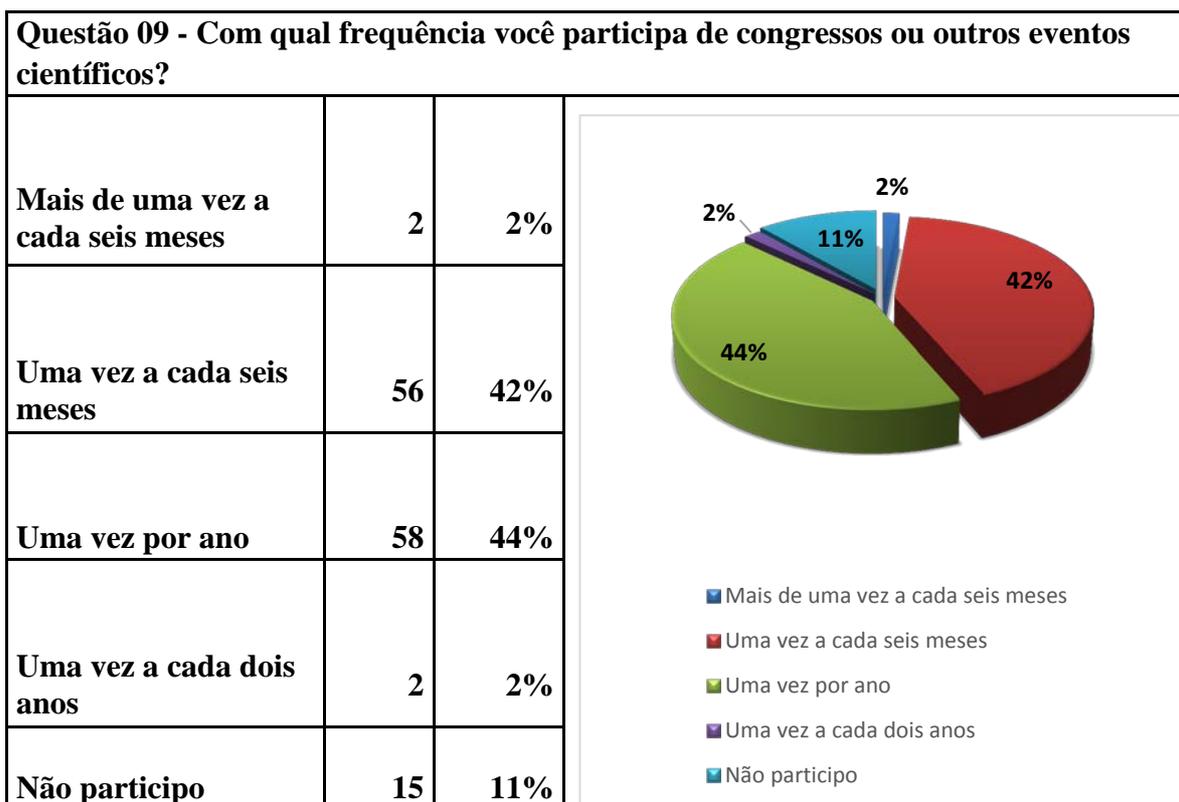
Na ótica dos discentes, é satisfatório o apoio que eles recebem, por parte da Faculdade, para participarem de eventos.



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Segundo demonstrado no gráfico acima, há um significativo número de alunos que não participam de congressos científicos em detrimento a outro número também significativo daqueles que afirmam participar de eventos.

Compreende-se que os eventos científicos são fontes essenciais na busca de novos conhecimentos e este talvez seja mais um desafio a enfrentarmos na formação de nossos alunos.



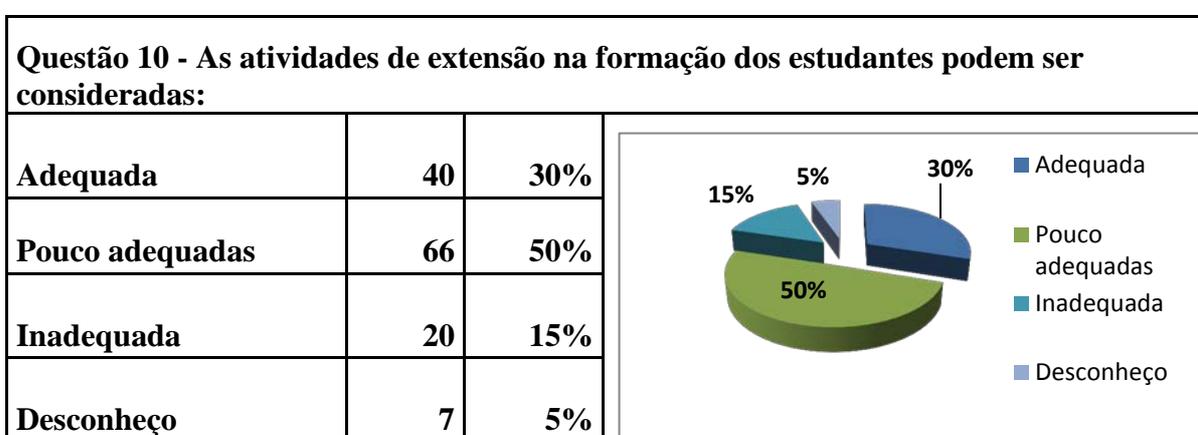
Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Conforme se verifica no gráfico acima, a maioria dos discentes afirma participar uma vez por ano, de congressos e / ou eventos científicos.

Isso nos preocupa, uma vez que de acordo com a Legislação Federal Resolução

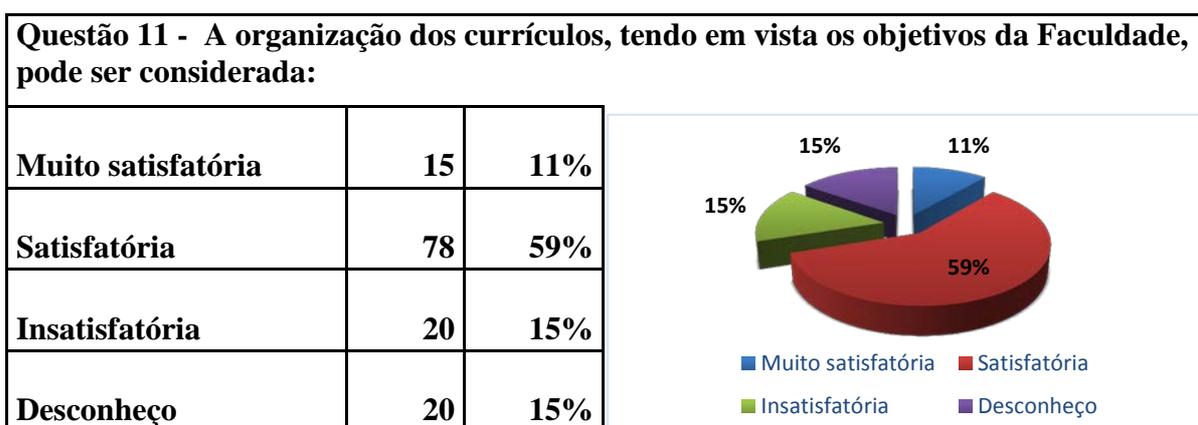
CNE/CP nº 02, de 19 de Fevereiro de 2002, está instituída a duração e a carga horária dos cursos de licenciatura, de graduação plena, de formação de professores da Educação Básica em nível superior. Em seu inciso IV, regulamenta-se 200 (duzentas) horas para outras formas de atividades acadêmico-científico-culturais. Subentende-se que, estas horas são distribuídas durante os semestres, de acordo com o Projeto Político Pedagógico do Curso. Assim, como é possível que nossos acadêmicos participem apenas uma vez a cada semestre ou uma vez por ano como demonstrou a maioria?

É necessário repensarmos a forma como estas atividades estão organizadas, tanto pela Instituição quanto como pelo próprio acadêmico, para que possamos atender a Legislação.



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

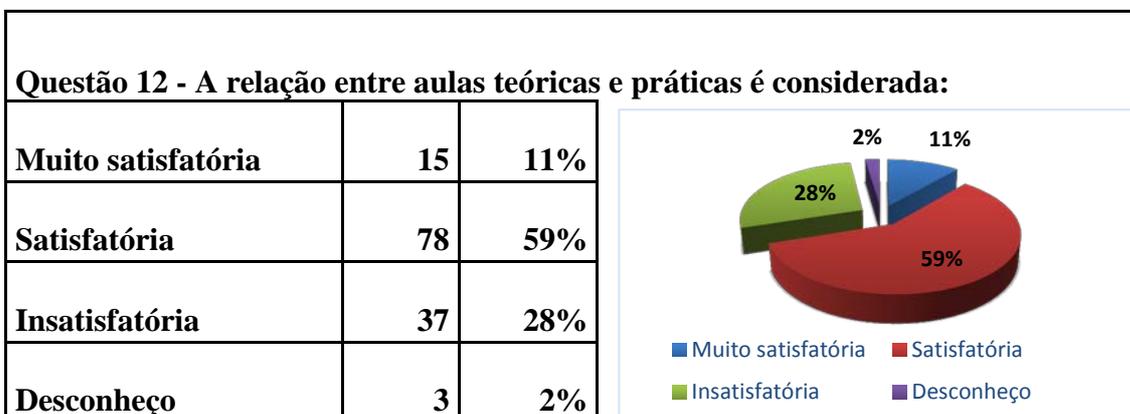
Entendem os discentes serem pouco adequadas as atividades de extensão que desenvolvem ao longo de sua formação.



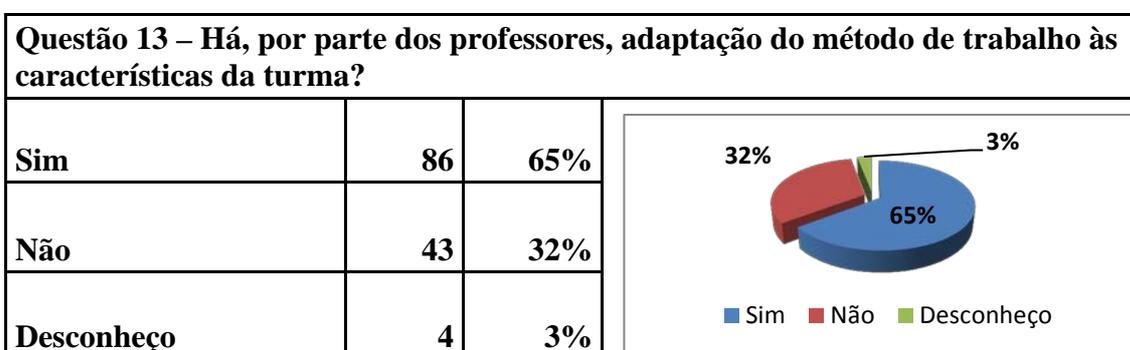
Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Os discentes entendem ser satisfatória a revisão dos currículos quando se tem por objetivos desenvolver, por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, a técnica, a ciência e as artes; preparar e habilitar os acadêmicos para o exercício crítico e ético de suas

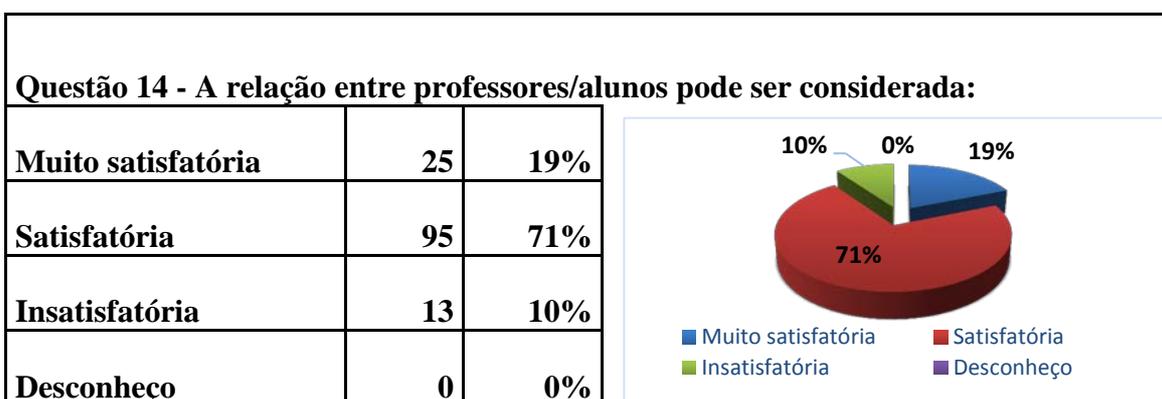
atividades profissionais; promover o desenvolvimento da pesquisa e da produção científica; irradiar e polarizar, com mecanismos específicos, a cultura, o saber e o conhecimento científico; atender à demanda da sociedade por serviços de sua competência, em especial os da saúde, da educação e do desenvolvimento social e econômico, vinculando-os às atividades de ensino, pesquisa e extensão.



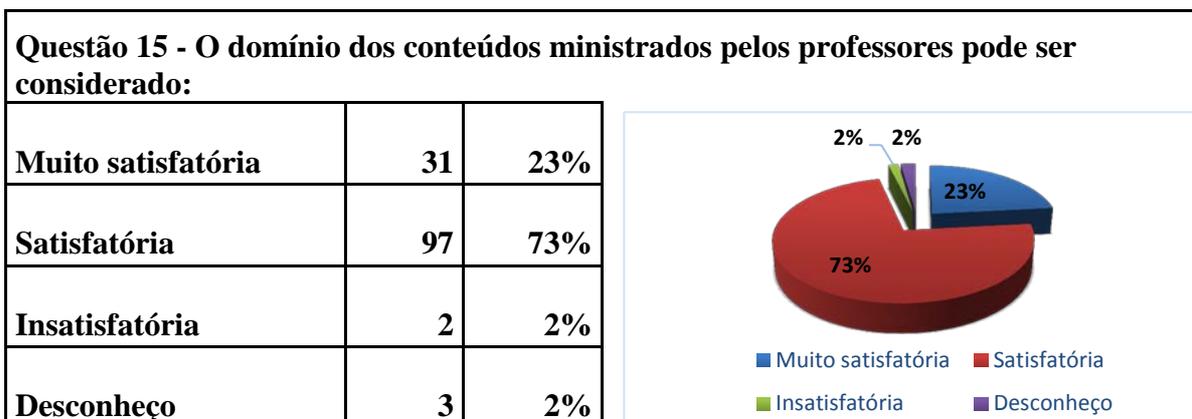
Considera os discentes serem satisfatórias a relação existente entre as aulas teóricas e práticas desenvolvidas pelos professores em sala de aula.



Os discentes afirmam, em sua maioria, que os professores apresentam preocupação em adaptar o método de trabalho à turma onde desenvolvem as suas aulas.

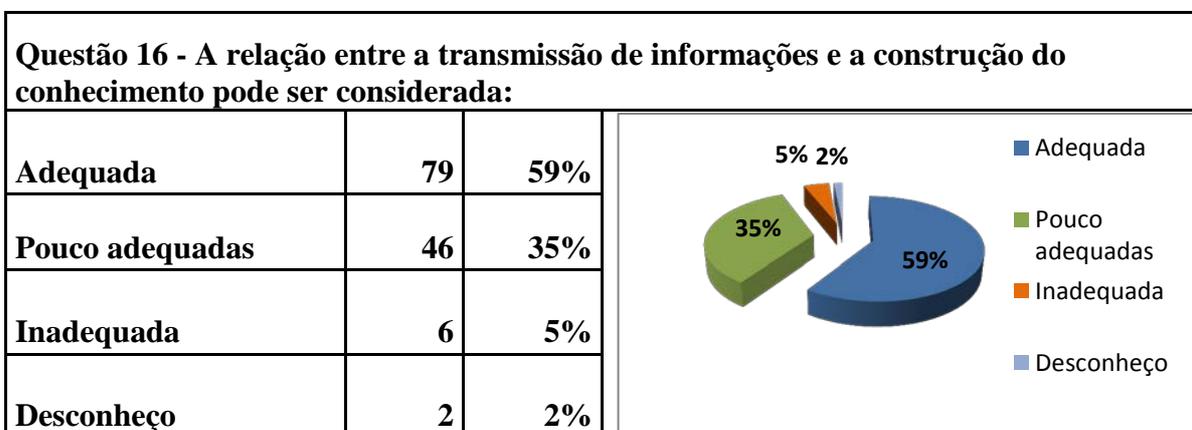


É vista, quase sempre, de forma positiva, por parte dos discentes, a relação existente entre professor/aluno.



Os discentes consideram que um número expressivo de professores que trabalham em seu curso domina os conteúdos que ministram.

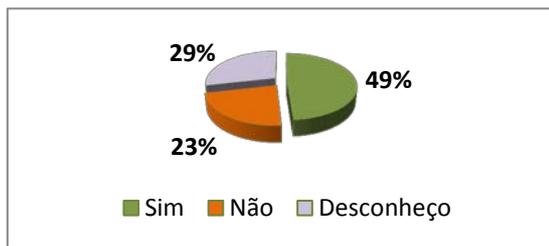
Ao ouvir a comunidade acadêmica, no que diz respeito ao domínio de conteúdos, por parte dos professores em algumas disciplinas, fica claro que nem sempre este domínio é real.



É entendido pelos discentes ser adequada a relação entre transmissão de informações e construção de conhecimentos.

**Questão 17 - Existem mecanismos que permitam comprovar se foram alcançados os objetivos dos planos de ensino?**

<b>Sim</b>	<b>65</b>	<b>49%</b>
<b>Não</b>	<b>30</b>	<b>23%</b>
<b>Desconheço</b>	<b>38</b>	<b>29%</b>

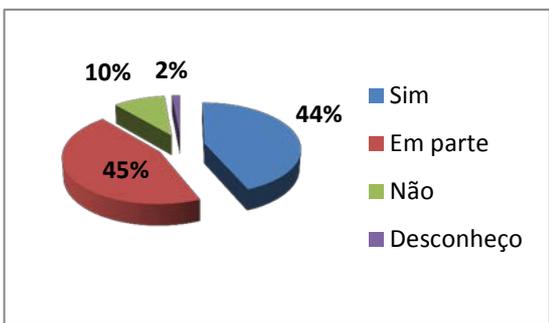


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Uma parcela considerável de discentes demonstra entender que existem mecanismos que permitem comprovar o alcance dos objetivos dos planos de ensino desenvolvidos em sala de aula.

**Questão 18 - A experiência profissional e a formação didático-pedagógica dos docentes permitem desenvolver com qualidade a função acadêmica?**

<b>Sim</b>	<b>58</b>	<b>44%</b>
<b>Em parte</b>	<b>60</b>	<b>45%</b>
<b>Não</b>	<b>13</b>	<b>10%</b>
<b>Desconheço</b>	<b>2</b>	<b>2%</b>



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Os discentes percebem que a experiência profissional e a formação didática-pedagógica dos docentes permitem, em parte, desenvolver com qualidade a função acadêmica.

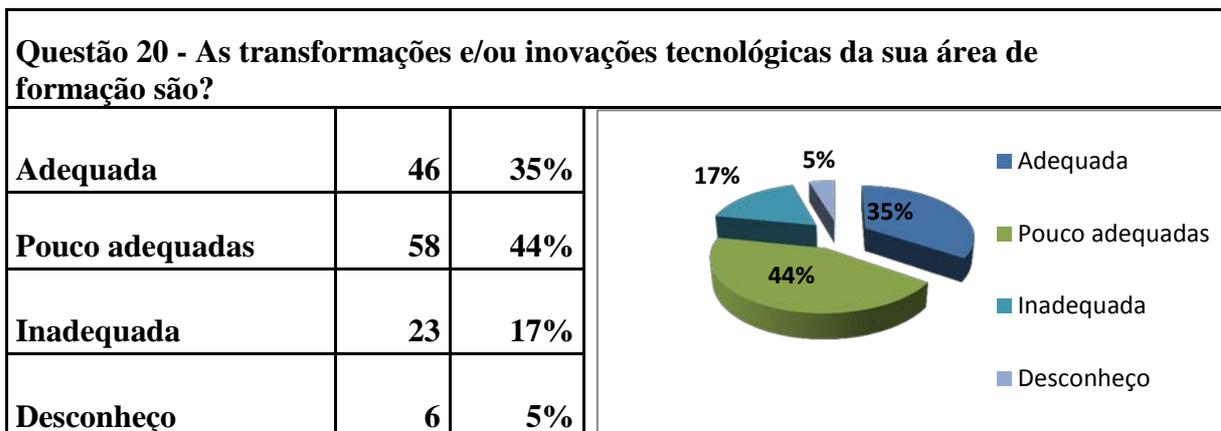
**Questão 19 - O incentivo à participação dos estudantes em projetos com os docentes pode ser considerado?**

<b>Muito satisfatória</b>	<b>15</b>	<b>11%</b>
<b>Satisfatória</b>	<b>65</b>	<b>49%</b>
<b>Insatisfatória</b>	<b>50</b>	<b>38%</b>
<b>Desconheço</b>	<b>3</b>	<b>2%</b>

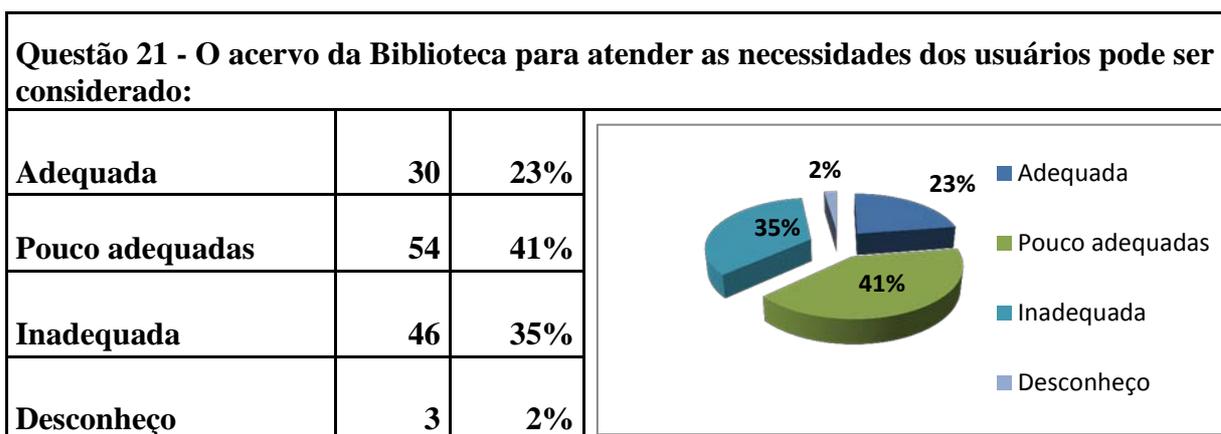


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

É compreendido pelos discentes que é satisfatório o incentivo quanto à participação dos estudantes em Projetos desenvolvidos pelos docentes.



Os discentes percebem que são pouco adequadas as transformações e/ou inovações tecnológicas na área específica de formação escolhida.



No olhar dos discentes é pouco adequado o acervo bibliográfico para atender a demanda da comunidade universitária.

Os membros da comunidade acadêmica entendem ser de grande relevância colocar em ação o incentivo ao acadêmico em participar mais efetivamente, desde o seu primeiro momento na Faculdade, da dinâmica do uso da Biblioteca.

**Questão 22 - A infraestrutura, as instalações e os recursos educativos disponíveis para o seu estudo podem ser considerados:**

<b>Adequada</b>	<b>38</b>	<b>29%</b>	
<b>Pouco adequadas</b>	<b>67</b>	<b>50%</b>	
<b>Inadequada</b>	<b>25</b>	<b>19%</b>	
<b>Desconheço</b>	<b>3</b>	<b>2%</b>	

Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Afirmam os discentes que, a infraestrutura, as instalações e os recursos educativos disponíveis, para estudo, são pouco adequados.

### QUESTIONÁRIO APLICADO AOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS

Período de Avaliação: de 03 a 20 de novembro de 2013

Total de servidores técnico-administrativos participantes: 15

**Questão 01 - Você conhece o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do Iesmaterdei?**

<b>Sim</b>	<b>1</b>	<b>7%</b>	
<b>Não</b>	<b>14</b>	<b>93%</b>	

Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

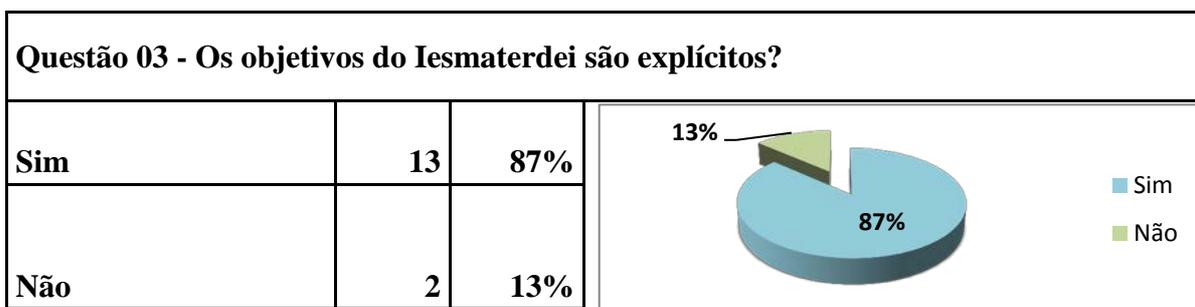
Segundo o gráfico acima, um número expressivo de funcionários técnico-administrativos não conhece o Plano de Desenvolvimento Institucional do Iesmaterdei.

**Questão 02 - Você conhece a missão do Iesmaterdei?**

<b>Sim</b>	<b>13</b>	<b>87%</b>	
<b>Não</b>	<b>2</b>	<b>13%</b>	

Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

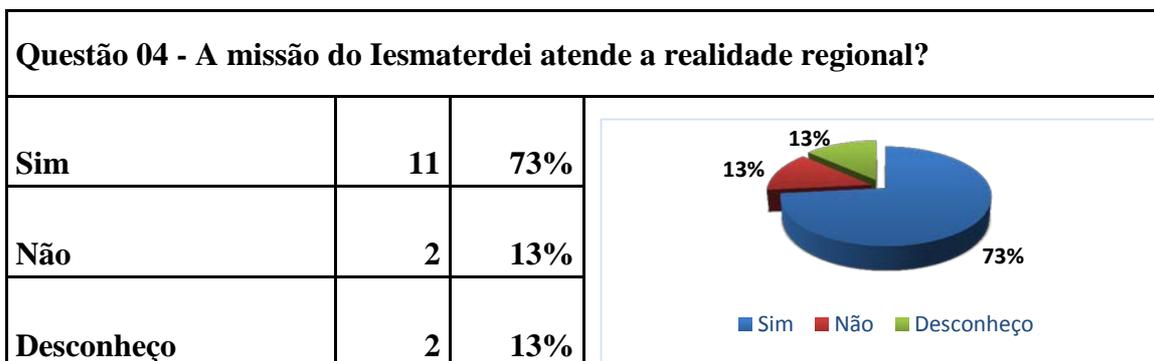
Os técnico-administrativos afirmam, em sua maioria, conhecer a missão do Iesmaterdei que é “Propiciar o pluralismo, a diversidade, o diálogo, o debate, a crítica, a tolerância e o respeito pelas idéias, crenças e valores, formando profissionais que contribuam decididamente ao melhoramento cultural e econômico do país e ao fortalecimento dos valores de convivência e paz social”.



**Fonte:** Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Os técnico-administrativos, em número considerável, demonstram ter conhecimento dos objetivos do Iesmaterdei.

Os objetivos do Iesmaterdei estão expressos na página do Portal do Iesmaterdei para consulta pública. São eles: o desenvolvimento do ensino, da pesquisa e da extensão, a técnica, a ciência e as artes; preparo e habilitação dos acadêmicos para o exercício crítico e ético de suas atividades profissionais; promoção do desenvolvimento da pesquisa e da produção científica; expansão da cultura, o saber e o conhecimento científico; atendimento da demanda da sociedade por serviços de sua competência, em especial os da saúde, vinculando-os às atividades de ensino, pesquisa e extensão.

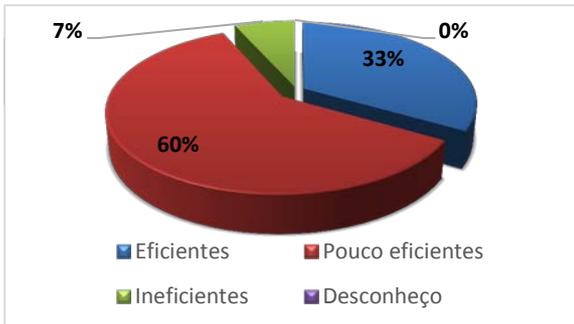


**Fonte:** Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

A maioria dos técnico-administrativos respondeu que a missão do Iesmaterdei atende a realidade regional à qual ela está inserida.

**Questão 05 - Os mecanismos de comunicação e sistemas de informação podem ser considerados?**

<b>Eficientes</b>	<b>5</b>	<b>33%</b>
<b>Pouco eficientes</b>	<b>9</b>	<b>60%</b>
<b>Ineficientes</b>	<b>1</b>	<b>7%</b>
<b>Desconheço</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

É entendimento de um número considerável de técnico-administrativos que os mecanismos de informação do Iesmaterdei são pouco eficientes.

É reconhecido pela Instituição que a comunicação é um problema central na Faculdade e a comunicação interna é frágil, por isso há de se repensar e recriar ações que possibilitem a melhoria neste campo.

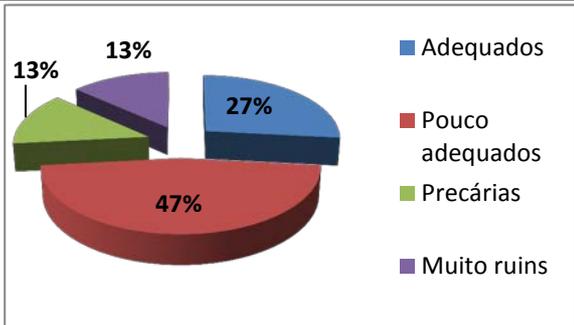
O Iesmaterdei, para oferecer serviços às comunidades internas e externas, se utiliza de setores como a Ouvidoria além do site e um informativo interno o “Info-Materdei” para veicular todos os fatos e informações.

São através destes serviços que a eficiência da comunicação e dos sistemas de informação poderia ser comprovada. Mas, uma vez questionados sobre este assunto, a maioria dos técnico-administrativos compreendem ser pouco eficientes os mecanismos de comunicação e informação da Faculdade.

O desafio que ora se apresenta é que, seja disponibilizada para os mais diversos setores, uma melhor infraestrutura de computadores, de rede, equipamentos e manutenção de softwares e programas que configuram como necessidades básicas para uma melhor comunicação.

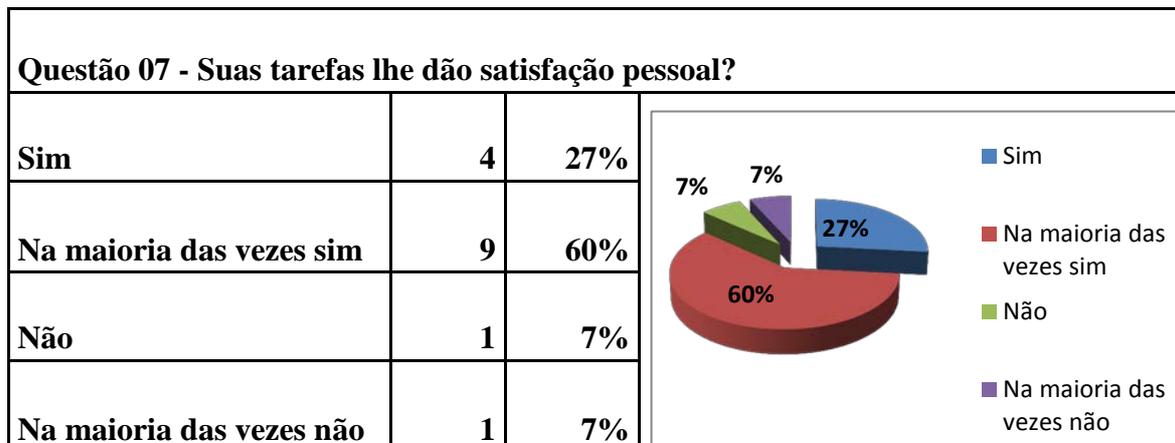
**Questão 06 - De modo geral, as condições físicas do seu trabalho são:**

<b>Adequados</b>	<b>4</b>	<b>27%</b>
<b>Pouco adequados</b>	<b>7</b>	<b>47%</b>
<b>Precárias</b>	<b>2</b>	<b>13%</b>
<b>Muito ruins</b>	<b>2</b>	<b>13%</b>



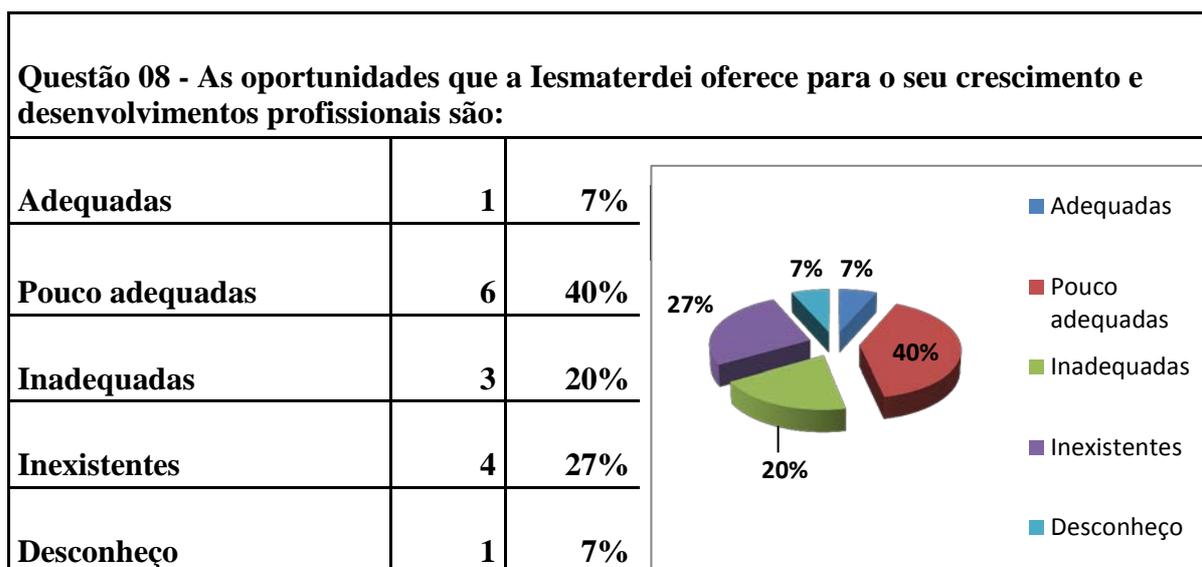
Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Um número considerável de técnico-administrativos diz que as condições físicas de trabalho são pouco adequadas.



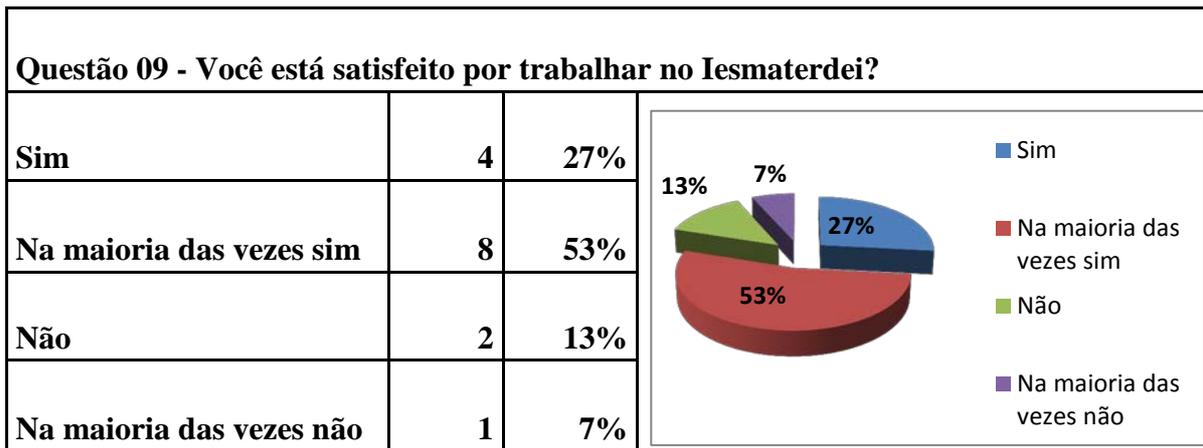
Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

É entendido por um número expressivo de técnico-administrativos, que as tarefas que lhes são conferidas propiciam a sua satisfação pessoal.



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Sob a ótica dos técnico-administrativos respondentes, 40% consideram que as oportunidades que o Iesmaterdei oferece para o crescimento e desenvolvimentos profissionais são pouco adequados.



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Um número considerável de técnico-administrativos afirma estar satisfeito por trabalhar no Iesmaterdei, demonstrando que esta instituição preza por um ambiente salutar, onde se busca, efetivamente, contribuir para a melhoria e a transformação da sociedade, atendendo às aspirações e aos interesses da comunidade, promovendo o Ensino, com eficácia e qualidade.

Para Chiavenato, o comportamento organizacional retrata a relação entre o funcionário e a organização (2004).

Outro ponto importante abordado por Chiavenato, é que o comportamento das pessoas caracteriza-se pelo fato de o homem ser proativo, social, ter necessidades diferentes, ser perceptivo e avaliador, pensar e escolher e ter uma restrita capacidade de resposta. Portanto, cada indivíduo age de uma forma diferenciada, tornando, assim, o comportamento humano, algo complexo (2002).

De acordo com Robbins, a “motivação é a disposição de exercer um nível elevado e permanente de esforço em favor das metas da organização, sob a condição de que o esforço seja capaz de satisfazer alguma necessidade individual” (2003, p. 342).

Surge então uma indagação: o Iesmaterdei tem investido nos “sonhos” de seus colaboradores, para motivá-los?

**Questão 10 - A integração entre o corpo técnico-administrativo e o corpo docente pode ser considerada:**

<b>Muito satisfatória</b>	<b>5</b>	<b>33%</b>
<b>Satisfatória</b>	<b>6</b>	<b>40%</b>
<b>Insatisfatória</b>	<b>4</b>	<b>27%</b>
<b>Desconheço</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Para compreender como pensam os atores da comunidade acadêmica sobre o termo integração, em primeiro lugar é necessário definirmos o que se entende por integração.

Segundo o dicionário Aurélio Virtual (2008-2012), integração tem vários significados: “Ação ou efeito de integrar: integração de uma função. / Fisiologia. Coordenação das atividades de vários órgãos, com vistas a um funcionamento harmonioso, realizada por diversos centros nervosos. / Fusão de empresas situadas em estádios diferentes do processo de produção. / Matemática. Cálculo da integral de uma diferencial ou de uma equação diferencial. / Sociologia. Unificação social, processo que assegura a inteireza de um grupo social ou de uma instituição”.

De acordo com o dicionário Houaiss da Língua Portuguesa

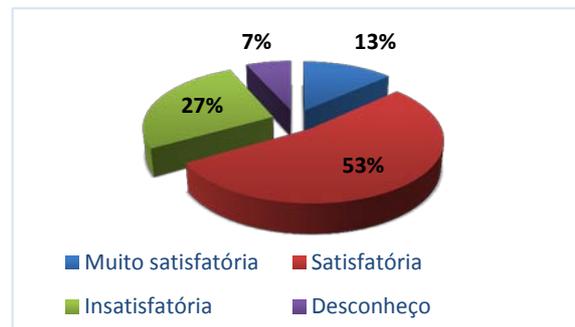
Integração é o ato ou efeito de integrar (se); 1. incorporação de um elemento num conjunto; 2. ato de calcular uma integral; 3. operação inversa de diferenciação utilizada no cálculo integral; 4. medida do efeito sobre uma certa variável, determinada por duas ou mais variáveis não estatisticamente independentes; 5. ação, processo ou resultado de assimilar completamente os indivíduos de origem estrangeira ao seio de uma comunidade ou nação (do ponto de vista jurídico, linguístico e cultural), formando um único corpo social (2001, p. 1.630).

Como o trabalho pedagógico necessita ser acompanhado pelo trabalho técnico de escrituração, não se pode pensar a vida acadêmica sem uma estreita ligação entre os dois setores. Esta relação confere maior eficiência e eficácia no que diz respeito à documentação e registro das atividades acadêmicas. Portanto, entender como se dá essa ligação é de grande relevância para o melhor atendimento à comunidade acadêmica.

Como mostra o gráfico acima, os técnico-administrativos afirmam, em número considerável, ser satisfatória a integração entre o corpo de funcionários e os docentes.

**Questão 11 - A integração técnico-administrativo / discente pode ser considerada:**

<b>Muito satisfatória</b>	<b>2</b>	<b>13%</b>
<b>Satisfatória</b>	<b>8</b>	<b>53%</b>
<b>Insatisfatória</b>	<b>4</b>	<b>27%</b>
<b>Desconheço</b>	<b>1</b>	<b>7%</b>



**Fonte:** Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

O mesmo acontece quando se busca compreender como se dá a integração entre os técnico-administrativos e os discentes. Como demonstra o gráfico, acima, mais da metade dos respondentes afirmam ser satisfatória a relação entre eles e os discentes.

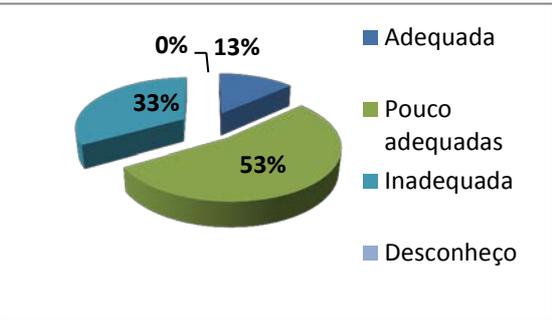
Atualmente, o individualismo está sendo pouco percebido pelas organizações, mas muitas estão conscientes da importância de se ter um bom relacionamento dentro da empresa, pois este se configura um fator muito importante para todos, nos mais variados setores de trabalho.

Para Teixeira, “as relações com os empregados abrangem os conteúdos e a forma das interações das empresas com os trabalhadores. Isto pode ser sintetizado na forma como as empresas tratam os seus colaboradores” (1999, p. 147).

Conhecer bem a si mesmo e ao outro é muito importante para que se possa compreender como as pessoas atuam no trabalho, podendo facilitar ou dificultar as relações no trabalho. De acordo com Bom Sucesso (2002), está demonstrado que as dificuldades notórias para estabelecer relações são as dificuldades o ouvir e de participar de forma mais compartilhada.

É fundamental que as pessoas se sintam reconhecidas e valorizadas em seu ambiente de trabalho.

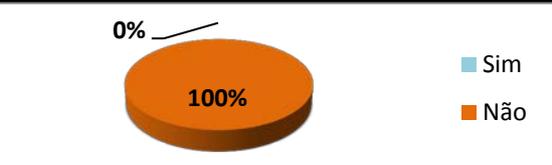
<b>Questão 12 - A relação entre a quantidade de estudantes e o pessoal técnico-administrativo existente é:</b>		
<b>Adequada</b>	<b>2</b>	<b>13%</b>
<b>Pouco adequadas</b>	<b>8</b>	<b>53%</b>
<b>Inadequada</b>	<b>5</b>	<b>33%</b>
<b>Desconheço</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

O gráfico acima demonstra que a relação entre a quantidade de estudantes em relação ao corpo técnico-administrativo é pouco adequada. Segundo dados da Diretoria de Ensino, o Iesmaterdei tem 251 alunos e segundo a Diretoria de Recursos Humanos - temos 17 técnicos- administrativos na instituição.

<b>Questão 13 - Você conhece os critérios de progressão para a sua carreira?</b>		
<b>Sim</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Não</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Os resultados da pesquisa apontam que 100% dos participantes afirmam não conhecer os critérios de progressão para a carreira que escolheram. Este dado é preocupante e deve ser revisto pelos setores responsáveis

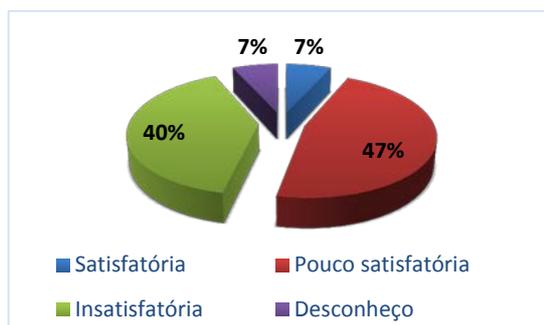
Para Tachizawa, Ferreira e Fortuna o plano de carreiras é definido como sendo “um processo contínuo de interação entre o empregado e a organização, visando a atender aos objetivos e interesses de ambas as partes” (2001, p. 197).

Carreira é uma sucessão ou sequência de cargos ocupados por uma pessoa ao longo de sua vida profissional. A carreira pressupõe desenvolvimento profissional gradativo e cargos crescentemente mais elevados e complexos. O desenvolvimento de carreira é um processo formalizado e sequencial que focaliza o planejamento da carreira futura dos funcionários que têm potencial para ocupar cargos mais elevados. O desenvolvimento de carreiras é alcançado quando as organizações conseguem integrar o processo com outros programas de RH, como avaliação do desempenho, T&D e planejamento de RH. (CHIAVENATO, 2004, p. 374).

É perceptível o quanto o plano de carreiras pode influenciar uma melhor qualidade de vida no trabalho, pois o funcionário que tem chances de progredir profissionalmente fica motivado a colaborar cada vez mais para o alcance da progressão.

**Questão 14 - O número de pessoal técnico-administrativo para responder aos objetivos e finalidades do Iesmaterdei é:**

<b>Satisfatória</b>	<b>1</b>	<b>7%</b>
<b>Pouco satisfatória</b>	<b>7</b>	<b>47%</b>
<b>Insatisfatória</b>	<b>6</b>	<b>40%</b>
<b>Desconheço</b>	<b>1</b>	<b>7%</b>



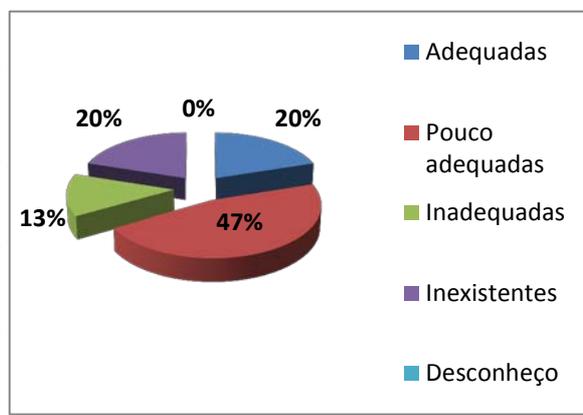
Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

De acordo com o quadro acima, percebe-se que o número de pessoal técnico-administrativo, pode ser maior para atender aos objetivos e finalidades do Iesmaterdei.

Ao comunicarmos o resultado da autoavaliação para a gestão superior da Faculdade, a direção do RH se posicionou informando que será realizada uma análise para saber onde e quantos técnico-administrativos estão sendo necessários para que os serviços sejam prestados de forma adequada, no afã de suprir esta lacuna.

**Questão 15 - Os incentivos de apoio para o desenvolvimento de suas funções são:**

<b>Adequadas</b>	<b>3</b>	<b>20%</b>
<b>Pouco adequadas</b>	<b>7</b>	<b>47%</b>
<b>Inadequadas</b>	<b>2</b>	<b>13%</b>
<b>Inexistentes</b>	<b>3</b>	<b>20%</b>
<b>Desconheço</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Em número expressivo, os técnico-administrativos entendem que são pouco adequados os incentivos de apoio para o desenvolvimento de suas funções. Fato, este, que demonstra que a Faculdade tem um campo potencial de desenvolvimento dos recursos humanos com atividades pensadas e desenvolvidas para o aprimoramento e motivação do corpo técnico-administrativo.



**Fonte:** Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

A maioria dos técnico-administrativos acredita que a experiência profissional e a formação possibilitam desenvolver, com qualidade, a missão institucional.

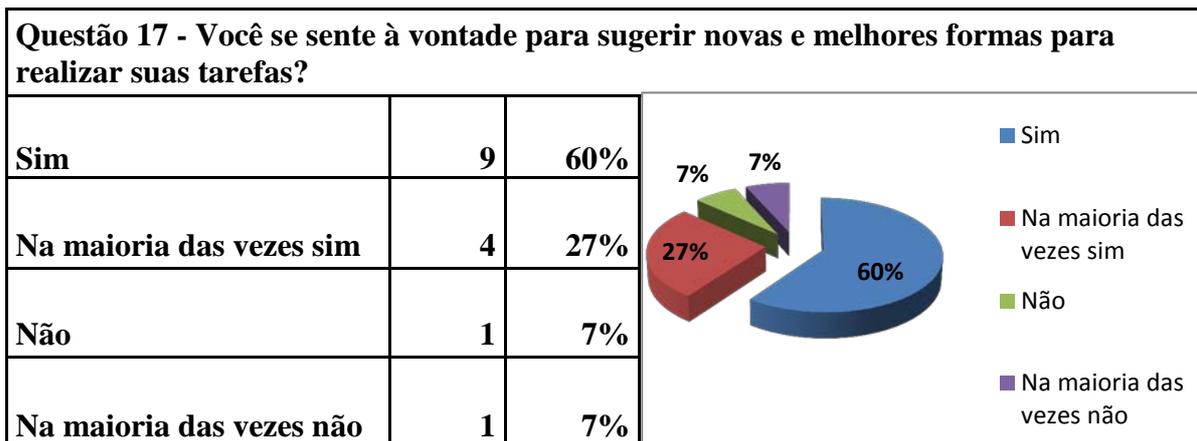
As pessoas se constituem em um grande diferencial em seus locais de trabalho ao acreditarem que as pessoas são pontos-chaves, importantes para a organização, passam a investir em treinamento e desenvolvimento para que se obtenha um retorno positivo.

Segundo essas ideias, Chiavenato enfatiza que:

Modernamente o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornarem cada vez mais valiosas. Assim, o treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio. Nesses termos, o treinamento é uma maneira eficaz de agregar valor às pessoas, à organização e aos clientes. Ele enriquece o patrimônio humano das organizações. É o responsável pelo capital intelectual das organizações (2004, p. 339).

Nesse sentido, confirma-se a ideia de que as pessoas são os diferenciais e são importantíssimas para as organizações e torna-se imprescindível a realização de treinamento e desenvolvimento para que possam continuar sendo fundamentais.

De acordo com Gil, o treinamento pode ter várias modalidades: depende da clientela, da finalidade, do momento e do local, as estratégias de treinamento disponíveis são inúmeras e convém a cada organização definir a maneira mais propícia para o pessoal a ser treinado (2001).



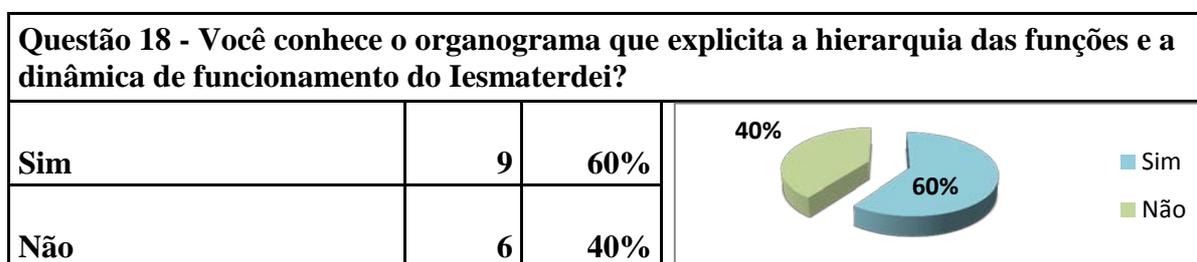
**Fonte:** Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Mais da metade dos técnico-administrativos se sente à vontade para sugerir novas e melhores formas para realização de tarefas cotidianas.

Segundo estudos sobre Gestão de Pessoas, as empresas estão se preocupando cada vez mais, com o tratamento em relação às pessoas, por estarem inseridas em ambientes de alta competitividade e modernização, tendo em vista que dependem extremamente delas para o alcance de seus objetivos e metas.

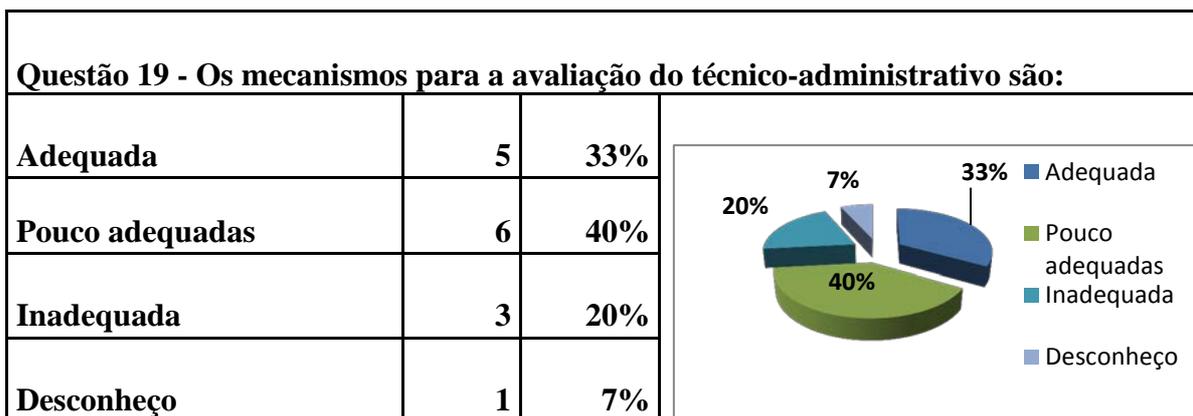
A defesa de Gil é que a “gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais” (2001, p. 17).

É certo que as pessoas trabalham em conjunto para atingirem os objetivos e metas da empresa. Porém, estas mesmas pessoas têm os seus objetivos individuais que cada vez se tornam mais precisos e necessários para uma vida salutar, carecem, portanto, que sejam consideradas parceiras da organização. Este é, sem dúvidas um elemento importante de escuta da Faculdade.



**Fonte:** Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

Mais da metade de técnico-administrativos afirma conhecer o organograma que explicita a hierarquia das funções e a dinâmica de funcionamento do Iesmaterdei.



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2013.

O gráfico acima demonstra que quase a metade dos participantes da pesquisa entende que os mecanismos para a avaliação do corpo técnico-administrativo são pouco adequados.

Segundo Pontes (2002), a avaliação de desempenho preocupa-se não com o indivíduo em si, mas com o seu comportamento no trabalho, ou seja, com o comportamento das pessoas frente aos objetivos da organização, fornecendo feedback constantemente.

Este processo se reveste de tanto significado para toda a organização que é inconcebível pensar em não realizá-lo na organização, pois,

A avaliação do desempenho é um processo de redução da incerteza e, ao mesmo tempo, de busca de consonância. A avaliação reduz a incerteza do funcionário ao proporcionar retroação a respeito do seu desempenho. Ela busca a consonância na medida em que proporciona a troca de idéias e concordância de conceitos entre o funcionário e seu gerente. (CHIAVENATO, 2004b, p. 227).

Gerir bem e corretamente o processo de avaliação de desempenho é sumariamente importante, para que ninguém se sinta prejudicado, é válido reforçar os pontos positivos e corrigir os pontos negativos, uma vez que a Iesmaterdei trabalha com o plano de carreiras.

#### IV – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Realizar este autoestudo nos possibilitou compreender que, mesmo que a Faculdade tenha projetos bem estruturados, ela tem inúmeros desafios em seu cenário educacional. Evidenciaram-se os pontos fortes da instituição, bem como os pontos a melhorar.

A pouca participação é visível e isso a torna frágil no contexto universitário. Verificamos, neste processo, que faltou na comunidade acadêmica integração e participação para a construção de uma cultura de avaliação capaz de fincar os compromissos e responsabilidades no âmbito da Faculdade, uma vez que é na participação que buscamos a autonomia e a afirmação da nossa identidade.

A participação em si, neste processo, é reveladora. É a primeira vez que se tem a devolução de dados oficiais, com clareza e objetividade. A participação na avaliação no âmbito da Faculdade é baixa.

Á luz dos resultados apresentados parece que nem tudo está positivo na Faculdade, reforçado pelo o que se ouve nos corredores e em conversas informais são alunos e professores reclamarem. Tem-se por hábito (o povo brasileiro) fazer crítica. Somos acanhados em nossa participação e o importante é encontrar um meio de aumentar a participação dos atores.

É fato a pouca participação no processo de autoavaliação. Evidencia-se a apatia por parte dos acadêmicos. Indagações foram feitas acerca de uma melhor divulgação, parceria com Departamentos da Faculdade. Precisamos nos envolver efetivamente.

Existe ainda, no bojo da Instituição, uma visão ditatorial sobre a avaliação. Mas a avaliação aqui pretendida esteve voltada a uma concepção de avaliação como processo que vincula a dimensão formativa a um projeto de sociedade e justiça social. Além da dimensão cognitiva, preocupamos, também, com as perspectivas críticas das funções da Educação Superior dentro do contexto em que estamos inseridos.

Neste processo de autoavaliação, a participação – exigência ética do processo educativo – conclamou todos os agentes da comunidade universitária, respeitando os seus respectivos papéis. Mesmo compreendendo-a como tal, o convite para dela participar foi recusável por um número considerável de seus membros. Acreditamos que o imperativo ético em sua construção e consolidação nesta Instituição. Ainda assim, vem imbuída de alto valor científico e social. Reconhecemos que a avaliação é uma construção coletiva e, neste quesito, a comunidade acadêmica tem muito a aprender.

Esperamos que nos próximos processos, todos os membros desta comunidade se envolvam mais efetivamente e que possamos realizá-los coletivamente, com ações que os legitimem. Pretende-se, num futuro próximo, realizar estes processos numa visão integral da realidade, dando conta da riqueza e complexidade da educação ofertada por esta instituição educativa, uma vez que na própria gestão há o reconhecimento da não participação ou pouca participação no processo de autoavaliação. Uma importante contribuição dada foi a sugestão de focar a atenção nos calouros, sobre a importância da participação em todas as ações da Faculdade.

A abordagem que se teve para amenizar essa ínfima participação no processo avaliativo teve acento em adotar estratégias verdadeiras, vinculadas ao cotidiano da Faculdade para sabermos como estamos, respondendo às questões, tais como: sabemos lidar com a importância da Faculdade? Sabemos lidar com a nossa própria importância? Com o diálogo? Com a avaliação institucional?

Para tais ações, entende-se que precisamos ter habilidade para mudar de 53% da participação para pelo menos 75%. Para isso, há de se ter a adesão de toda a comunidade acadêmica.

A autoavaliação que a Comissão Própria de Avaliação se refere é a avaliação da Faculdade e não dos respondentes dos instrumentos. E entendendo que a avaliação como estrutura de poder e que age sobre todos os atores da instituição, pretendeu-se articular o processo avaliativo de forma autônoma às funções de regulação e compromissos educativos.

Desejamos que os dados apresentados, a partir do processo de autoavaliação, tenham funções de informação para tomadas de decisão, numa perspectiva política, pedagógica e administrativa, bem como pretende-se que estes auxiliem na melhoria institucional.

A avaliação institucional, segundo os membros da comunidade acadêmica, é um excelente instrumento para a Faculdade e é também um ponto de partida, pois possibilita nascer uma nova cultura universitária. É imperioso, portanto, retrabalhá-la uma vez que ela está sob o espectro da punição. Assim, devemos criar novas estratégias para desmistificar o ato avaliativo e torná-la permanente, buscando estratégias para resolver as questões que a impedem de ser realizada a contento. É importante o apoio logístico à realização dos trabalhos da Comissão Própria da Avaliação. É questão gerencial e precisamos valorizar a avaliação institucional

Expressamos a riqueza de conhecimento e aprendizados adquiridos pelos atores envolvidos neste processo. E na oportunidade, ressaltamos a relevância desse trabalho avaliativo na história da Faculdade, que tem envidado esforços para oferecer à sociedade serviços e profissionais com formação de qualidade.

Fundamentados nos resultados dos questionários, sugere-se algumas proposições, objetivando contribuir com a qualidade das funções do Iesmaterdei: Tornar mais acessível o PDI, para que todo o corpo de funcionários desta Instituição tenham leitura e conhecimento desse documento; melhorar a sua infraestrutura e renovar o acervo bibliográfico; ampliar a divulgação dos resultados; incentivar a comunidade a participar das atividades de avaliação, no afã de construir uma cultura de avaliação tornando o ato avaliativo parte integrante do exercício do cotidiano das funções do Iesmaterdei; comprometimento maior da Instituição com o processo de Avaliação Instituição.

Observamos que o processo necessita ser aprimorado quanto à sua forma de levantamento de dados, nos instrumentos utilizados na coleta de dados e na preparação da comunidade acadêmica sobre a importância dos elementos avaliados, bem como sobre a importância de sua participação no processo para a melhoria da oferta dos serviços prestados pela Instituição. No rol das sugestões, falou-se em utilizar a avaliação como modelo de gestão para apontar as fragilidades e alavancar as potencialidades. Foi sugerido, também, a reformulação das perguntas adequando-as à metodologia de ensino e pensou-se na possibilidade de lincar o questionário de autoavaliação com a avaliação de desempenho.

Entendemos que a avaliação é de natureza processual e, por tal motivo, dinâmico. Portanto, a Iesmaterdei tem um longo caminho a trilhar.

Manaus, 25 de Março de 2014.

## V - REFERÊNCIAS:

MORIN, Edgar. **Os sete Saberes Necessários à Educação do Futuro**. 3ª ed. - São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO, 2001.

BARRETO, Francisco César Sá, BORGES, Mario Neto. **Novas políticas de apoio à pós-graduação: o caso FAPEMIG-CAPES**. Ensaio: aval. Pol. Públ. Educ., Rio de Janeiro, v.17, n. 65, p.599-612, out/dez. 2009.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações**. São Paulo: THOMSON, 2004.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas: Segunda Edição, Totalmente Revisada e Atualizada**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

HOUAISS, Antonio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Mello. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. p. 1.630.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Avaliação de Desempenho Nova Abordagem: Métodos de Avaliação Individual e Equipes**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2002.

ROBBINS, Stephen P. **Administração: Mudanças e Perspectiva**. São Paulo: Saraiva, 2003.

TEIXEIRA, José Emídio. T&D e as Relações Sociais. In: BOOG, Gustavo G. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento**. 3. ed. São Paulo: Pearson Makron Books, 1999. p. 145-162.

<http://www.dicionariodoaurelio.com/Integracao.html>. 2008 - 2014. **Dicionário Do Aurélio Online**. Acesso em 23/01/2014.