



Relatório de Avaliação Interna IES MATERDEI 2016

Apresentação e Análise de Resultados

Março de 2017

Presidente Mantenedora:
Dom Osmar Dias Oliveira

Diretor Geral IES-Materdei:
Prof. Zilma Torres Dias

Diretora de Ensino:
Prof^a. Arcilene Carneiro Cruz

Diretor de Extensão, Pesquisa e Pós-Graduação:
Prof. Marina Dias de Oliveira

Secretária Geral IES–Materdei
Kelly Oliveira Mota

Coordenador Curso Enfermagem:
Prof. Valdelize Elvas Pinheiro

Ouvidor
Geraldo Derze Neto

SUMÁRIO

1	Apresentação	4
	Dados da Instituição	5
2	Considerações Iniciais	5
	O Iesmaterdei no Estado do Amazonas	6
	O Iesmaterdei em números	7
3	Desenvolvimento	8
	Questionário aplicado aos docentes.....	8
	Questionário aplicado aos discentes	20
	Questionário aplicado aos técnico-administrativos	31
4	Considerações finais	43
5	Referências	46

RELATÓRIO AUTOAVALIAÇÃO CONAES/ INEP 2014-2015

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

O presente documento foi elaborado pelos membros da CPA, para apresentação ao INEP, aprovado na reunião do dia 21 de Março de 2016, 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

Nome	Segmento que representa
Kreyson da Silva Pachêco	Representante docente
Mônica Rosely Amorim da Silva	Representante docente
Beatriz Socorro Rios Lima Derze	Representante técnico-administrativo
Hermilane Pereira Sampaio	Representante técnico-administrativo
Alessandra da Silva Lopes	Representante discente
Ana Cristina Maciel Mesquita	Representante discente

Período de mandato da CPA biênio : 01/06/2016 à 01/06/2018

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 de 2016 até fevereiro de 2017, através de questionários aplicados aos docentes, discentes, técnico-administrativos. Esse trabalho foi realizado pela Comissão Própria de Avaliação – CPA 2016. 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 km², 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 4.001.667 habitantes, um crescimento populacional de 1,6% em relação aos cálculos do IBGE, do ano anterior.

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 2.094.391 habitantes, de acordo com estimativas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2016, sendo também a sétima mais populosa do Brasil e a 131ª mais populosa do mundo. O crescimento populacional no Estado e na capital foi maior do que a média brasileira, de 0,8%. 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.

Localiza-se na microrregião homônima e na Mesorregião do Centro Amazonense, na margem esquerda do Rio Negro, com uma área de 11.401,058 km² e uma densidade de 158,06 hab./km². 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.

O IESMATERDEI EM NÚMEROS

O Instituto de Ensino Superior Materdei – Iesmaterdei, através do Plano de Desenvolvimento Institucional, PDI 2013, 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.

Dando início 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 mais uma vez, são frutos da participação ínfima do corpo desta Faculdade, pois incansavelmente, solicitamos a participação de toda a comunidade acadêmica neste processo de autoavaliação, por meio de ampla divulgação em cartazes, visita 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.

Segmento	Docentes	Discentes	Técnico-administrativos
Universo	25	254	28
Respondentes	15	235	16
Percentual	60%	92,5%	57%
TOTAL	266		

A Faculdade conta atualmente com 254 alunos, 25 professores e 28 técnico-administrativos. Desse universo, tivemos a participação de 235 pessoas que responderam os questionários. Conforme dados conseguimos alcançar um número significativo de participantes no processo de autoavaliação de forma ativa, interativa e compartilhada.

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.

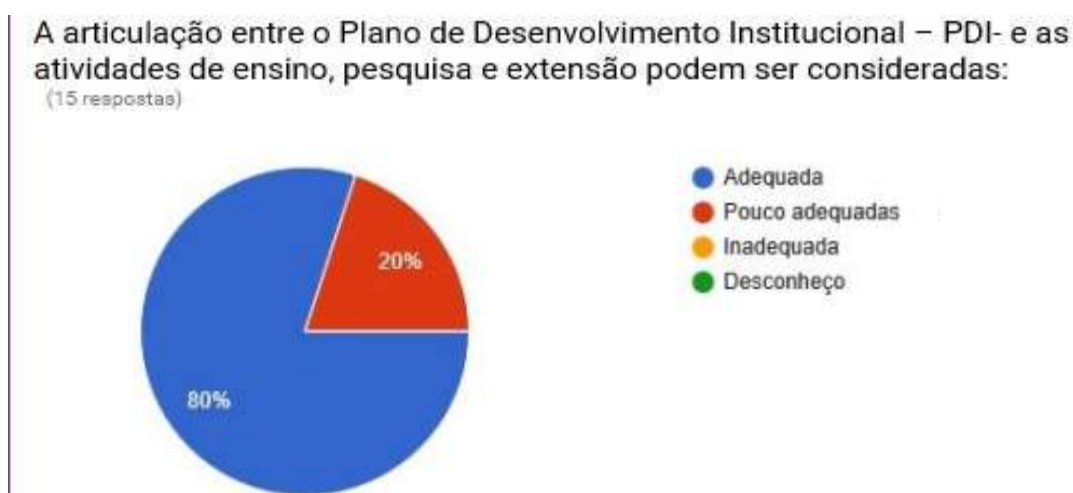
QUESTIONÁRIO APLICADO AOS DOCENTES:

Período de Avaliação: de 17 de outubro de 2016 a 11 de novembro de 2016

Total de docentes participantes: 15

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/2016.

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 80% dos professores consideram existente esta articulação e que ela é 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.

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

(15 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

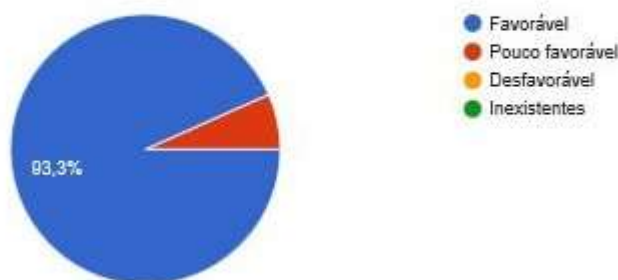
Como demonstra o gráfico acima, a maioria absoluta dos professores que participaram da verificação, acreditam que o PDI do Iesmaterdei se encontra dentro do contexto social e econômico ao qual está inserida. O certo é que não se pode afirmar se todos os que responderam, de fato, conhecem o PDI do Iesmaterdei.

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 próximo gráfico 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 continuam percebendo a coerência entre as ações planejadas e as práticas realizadas pelo Iesmaterdei? O número de professores em comparação a última avaliação aumentou em 13,3%, entendendo ser esta conexão favorável, representado por 6,7% dos professores que entendem ser pouco favorável, de acordo com o gráfico a seguir:

A coerência entre o planejamento das ações e as práticas realizadas no Iesmaterdei pode ser considerada
(15 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

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:

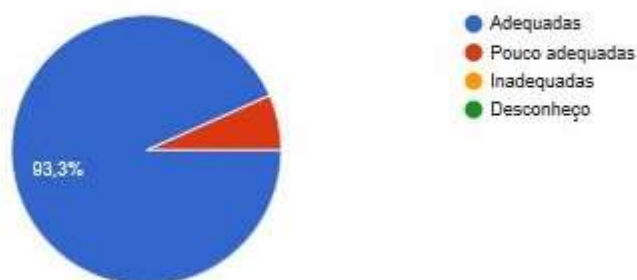
As práticas pedagógicas que você desenvolve podem ser consideradas
(15 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

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

A pertinência dos currículos (concepção e prática) pode ser considerada
(15 respostas)

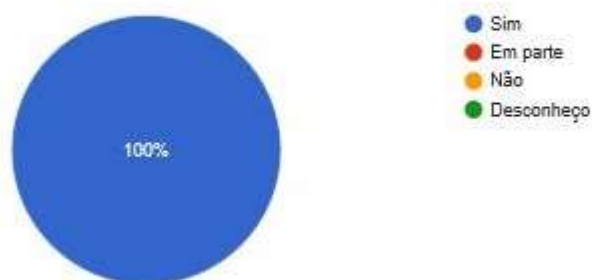


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

E dos professores que participaram da autoavaliação 93.3%, afirma ser adequada esta pertinência, enquanto 6,7% afirmam que é pouco adequada esta relação, está visão modificou-se da ultima avaliação pra esta, podemos verificar que a divergência de opiniões foi diminuída revelando que o Projetos Políticos Pedagógicos dos cursos, está se adequando as características do curso.

O perfil do profissional exigido pelo mercado de trabalho, segundo nos mostra o gráfico a seguir:

Há uma adequação entre as características do profissional desejado pelo curso ao exigido pelo mercado de trabalho?
(15 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

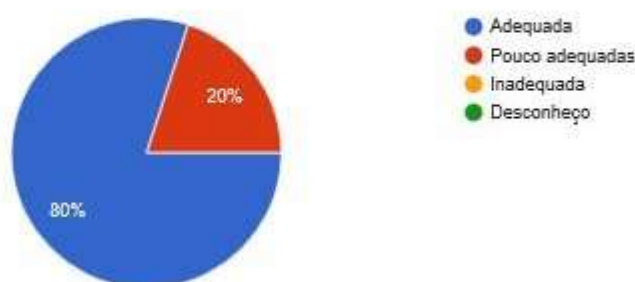
Edgar Morin (2001) em seu livro, “Os sete saberes necessários à educação do futuro”, aborda saberes indispensáveis e estes se resumem em: as cegueiras do conhecimento; o erro e a ilusão; os princípios do conhecimento pertinente; ensinar a condição humana; ensinar a identidade terrena; enfrentar as incertezas; 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:

As práticas institucionais que estimulam a formação docente podem ser consideradas

(15 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Obviamente, sob a ótica do professor, a Faculdade ainda pode melhorar nesta prática da formação continuada dos professores.

Segundo dados fornecidos pela Diretoria de Ensino, Gestão de Recursos Humanos / 2014, tem-se, como demonstra o quadro abaixo, os seguintes números:

Regime de trabalho	Total			
	Doutor	Mestre	Especialista	
Dedicação Integral: 40 horas	2	7	6	15
Dedicação Parcial: 20 horas	1	3	4	8
Horista	0	1	1	2

TOTAL GERAL	3	11	11	25
--------------------	----------	-----------	-----------	-----------

Fonte: Diretoria de Ensino, Gestão de Recursos Humanos / 2016.

O número de especialistas dentro da Instituição continua alto e o número de mestres aumentou bastante desde a última avaliação e continua 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

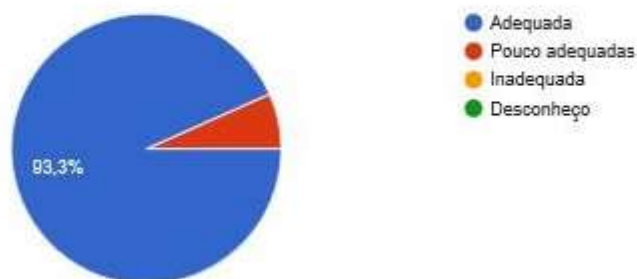
décadas, um elevado padrão de ciência e ocupa atualmente o 13º lugar no ranking mundial de produção científica.

O número de doutores continua 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 ainda são de ampla concorrência. Estes são considerados obstáculos à formação continuada dos docentes.

As 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, deve ser melhorado, 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 programar 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.

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

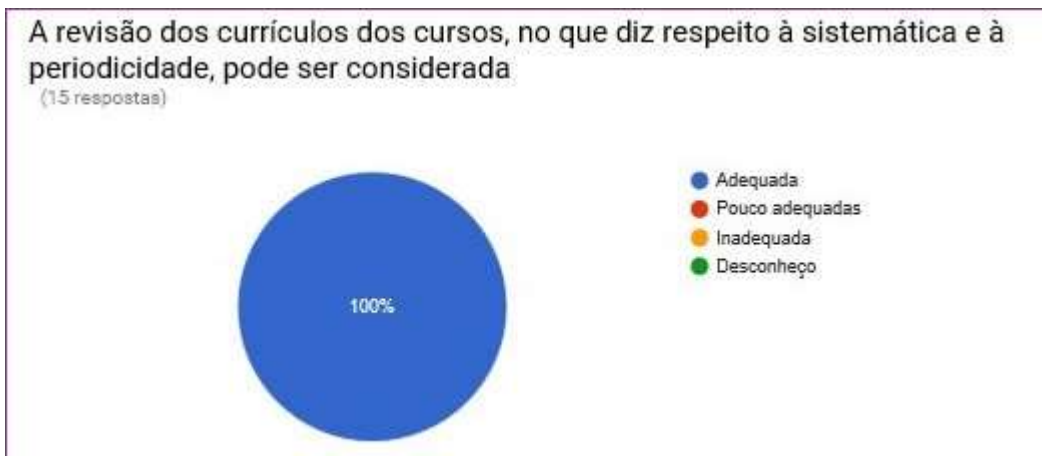
(15 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Para mais de 90% docentes, o Iesmaterdei desenvolve ações adequadas para estimular as inovações didático-pedagógicas e o uso das novas tecnologias no ensino, fato demonstrado no gráfico acima.

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).

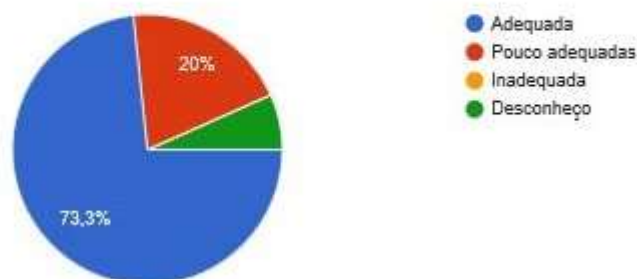


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

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 absoluta dos docentes entende que os currículos são revistos constantemente.

A política de auxílio à formação de novos pesquisadores no Iesmaterdei (bolsas, auxílios), pode ser considerada
(15 respostas)

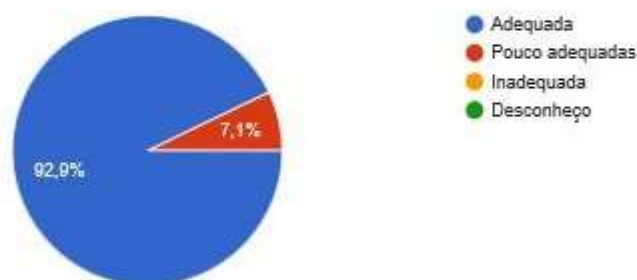


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Na concepção dos docentes, o Iesmaterdei melhorou bastante política de auxílio à formação de novos pesquisadores. O Iesmaterdei almeja conceder a pesquisa como uma atividade indissociável do ensino, conforme a coordenação do curso. E isto acontece na visão dos docentes que consideram esse auxílio em sua maioria adequado.

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

(14 respostas)

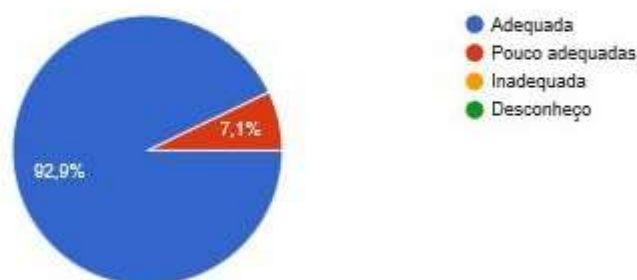


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

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.

As atividades de extensão na formação dos estudantes podem ser consideradas

(14 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Uma parcela considerável de docentes entende que as atividades de extensão, na formação dos estudantes, são adequadas, uma mudança significativa em relação ao relatório anterior. Pode ser um reflexo da aplicação regimental 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 são desenvolvidas sob a forma de cursos, serviços e outras atividades e realizados no cumprimento de programas

específicos. Os cursos de extensão são 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.

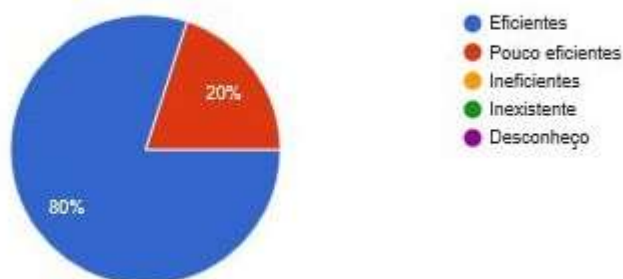
Os serviços de extensão e outras atividades devem ser desenvolvidos nas diversas formas de atendimento a consultas de orientação e assistência, de realização de estudos, de elaboração e orientação de projetos em matéria científica, educacional, artística e cultural bem como de participação em iniciativas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

Os cursos, serviços de extensão e outras atividades são 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.

Os canais de comunicação internos do lesmaterdei são (15 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

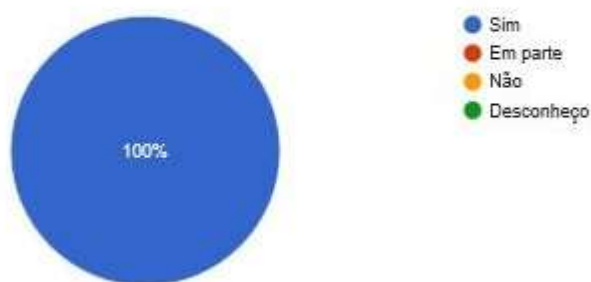
Como demonstra o gráfico acima, os docentes entendem que a comunicação interna melhorou muito. Mas não nos foi informado quais medidas foram tomadas no âmbito da instituição.

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.

A sua experiência profissional e a sua formação didático-pedagógica permitem desenvolver com qualidade a missão institucional?
(15 respostas)

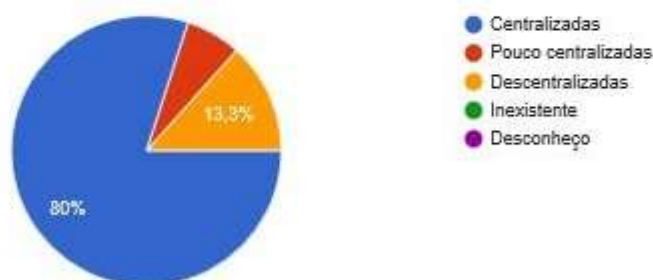


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

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.

No Iesmaterdei as instâncias de apoio, participação e consulta para tomada de decisões, podem ser consideradas

(15 respostas)

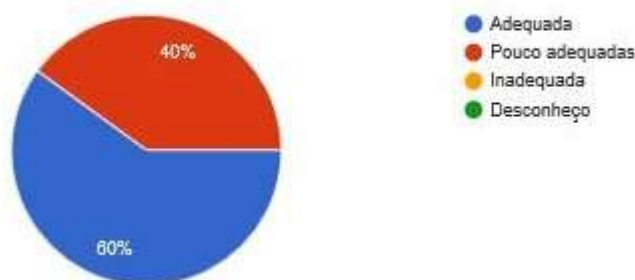


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

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

O acervo e a infraestrutura da Biblioteca podem ser considerados (15 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Os docentes ainda demonstram, em suas respostas a insatisfação com o acervo e a infraestrutura da Biblioteca do Iesmaterdei. E 40% entendem que é pouco adequada a estrutura da Biblioteca e que, possui poucos exemplares de livros, periódicos e demais materiais que se encontram desatualizados sendo significativo ainda, mesmo que 80% discorde. Isso revela que a aquisição de novos materiais atualizado assim como a infraestrutura, acreditam que ainda podem 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.

Atendendo a proposta da CPA foi feita solicitação por parte da coordenação deste setor, e se formou 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.



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

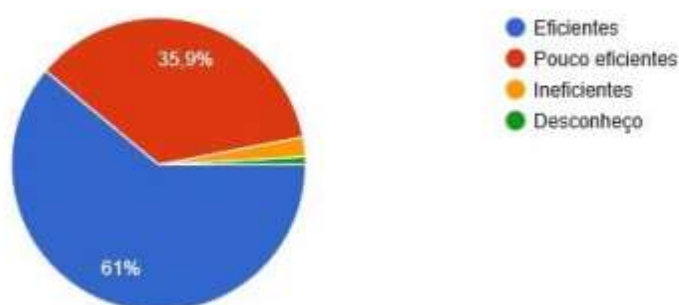
É veemente a postura dos docentes quanto à infraestrutura e os recursos para realizarem as atividades de trabalho. Os relatos apontam que a mudança na iluminação, recursos didáticos, mobiliário neste momento estão adequados. Estes itens eram alguns dos que figuravam nas listas de reclamações desse item de avaliação.

QUESTIONÁRIO APLICADO AOS DISCENTES

Período de Avaliação: de 17 de outubro de 2016 a 11 de novembro de 2016

Total de discentes participantes: 235

Os canais de comunicação internos do Iesmaterdei são (231 respostas)

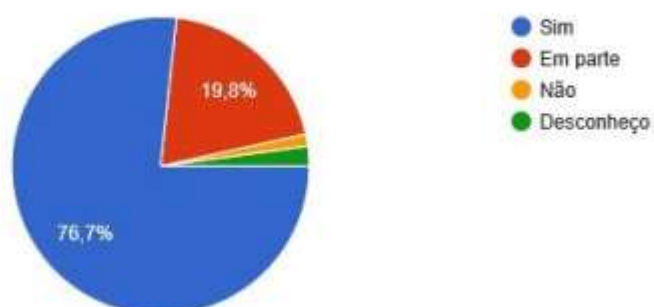


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Os discentes compreendem que a comunicação interna do Iesmaterdei ficou mais eficiente, mesmo assim a gestão, precisa melhorar ainda a seus métodos, pois este aspecto, apesar de ter se modificado, e esta foi a primeira vez, pois desde o primeiro relatório que a comunicação interna é uma problemática na Faculdade, acreditamos que o planejamento e comunicação antecipada das ações, pode atingir um patamar ainda melhor no que se fala em eficiência.

Um problema que antes existia, mas foi resolvido e que diz respeito à comunicação era a falta de identificação em algumas salas que se configuravam em algo desconhecido, pois os setores do Iesmaterdei não eram identificados para receber aqueles que não a conheciam. Este problema foi resolvido logo após o relatório de 2015.

Os direitos e deveres dos estudantes estão regulamentados? (232 respostas)

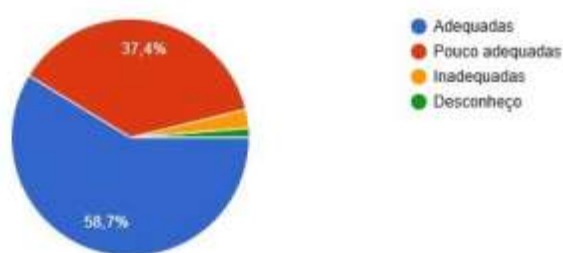


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

No Regimento do Iesmaterdei, continuam expressos de forma clara 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 por mais que ainda não seja em sua plenitude, em detrimento a uma parcela daqueles que desconhecem a sua existência.

As orientações para os estudantes que apresentam dificuldades acadêmicas e pessoais são
(235 respostas)

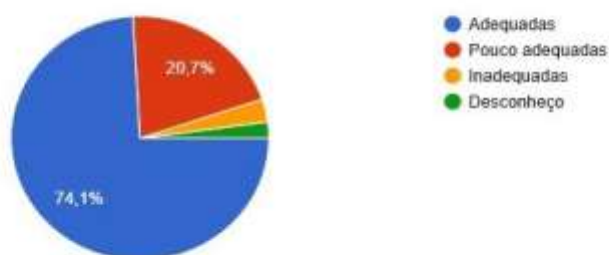


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Na visão dos discentes, as orientações dadas aos estudantes que apresentam dificuldades acadêmicas e pessoais estão adequadas. Precisamos colher mais informações para verificar em quais perspectivas a instituição deve trabalhar para atender, a contento, os docentes sobre esta questão, continuamos na crença que o Iesmaterdei pode implantar o serviço de orientação ao discente com propostas de acompanhamento a esses estudantes.

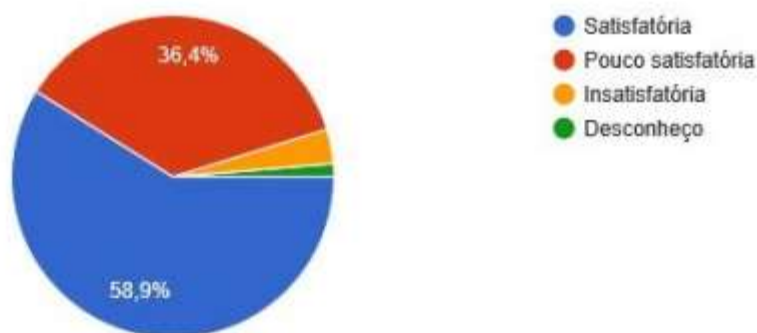
Os discentes continuam demonstrando em sua maioria que as questões administrativas, tais como inscrições, matrículas, horários, são desenvolvidas de forma adequada por parte dos atendentes da Faculdade.

As questões administrativas (inscrições, matrículas, horários e outros) são consideradas
(232 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

A relação aluno/pessoal administrativo pode ser considerada (231 respostas)

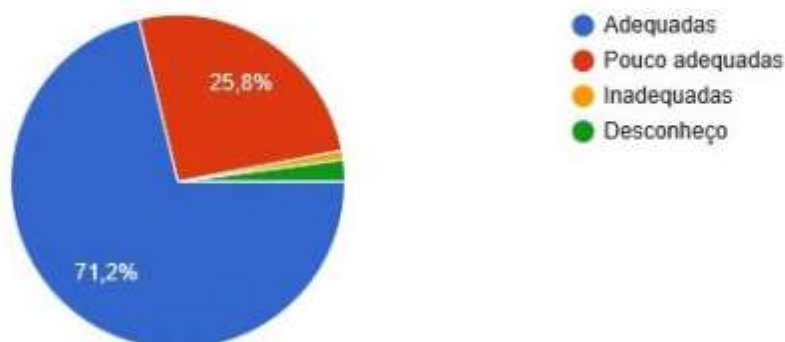


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

O gráfico acima continua demonstrando a certo equilíbrio entre a satisfação plena e a pouco satisfatória dos alunos quando questionados sobre sua relação com os demais funcionários da Instituição.

Os setores da Faculdade que fornecem bolsas de ensino, pesquisa e extensão são considerados

(233 respostas)

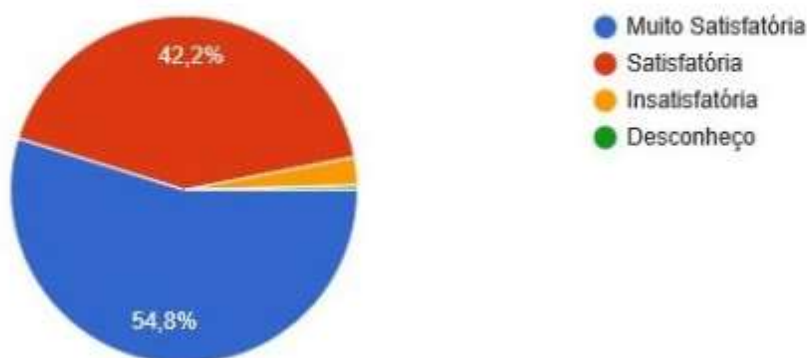


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Os discentes afirmam em sua maioria que conhecem o fornecimento de bolsa de ensino, pesquisa e extensão no Iesmaterdei ou consideram adequados a essa proposta, revelando uma mudança em relação ao relatório anterior onde a maioria dizia desconhecer e, por conseguinte considerar inadequadas as mesmas.

A melhora deste aspecto da pesquisa na Faculdade ainda é creditada a criação de laboratórios que incentivam a participação e formação dos alunos nessa área de estudo.

O apoio aos estudantes na participação em eventos é (230 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Na ótica dos discentes, é satisfatório o apoio que eles recebem, por parte da Faculdade, para participarem de eventos, mas apenas 54,8% tem esta visão. Acreditamos que este resultado se deve ao pouca divulgação dos possíveis incentivos atribuídos, assim como a demonstração de caminhos para consegui-los.

Você participa de congressos científicos? (225 respostas)

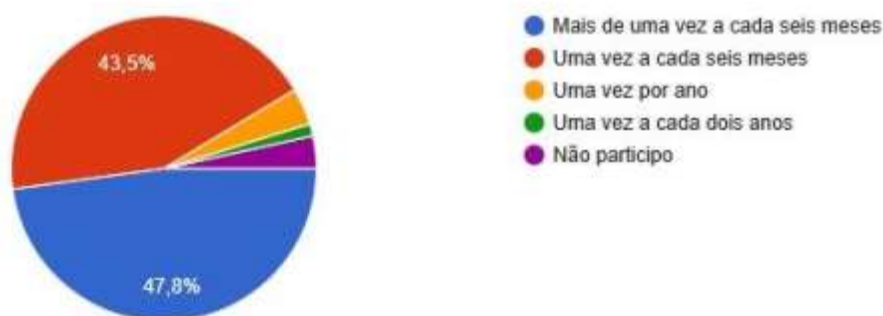


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Segundo demonstrado no gráfico acima, um significativo número de alunos afirma que participam de congressos científicos. O resultado a esta questão ficou bem diferente dos relatórios anteriores, mesmo sabendo que ainda existe uma dificuldade em encontrar de forma acessível um evento em nossa região, pois em sua maioria ocorrem no sul e sudeste, expondo ainda mais a escassez de eventos locais. 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.

Com qual frequência você participa de congressos ou outros eventos científicos?

(232 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

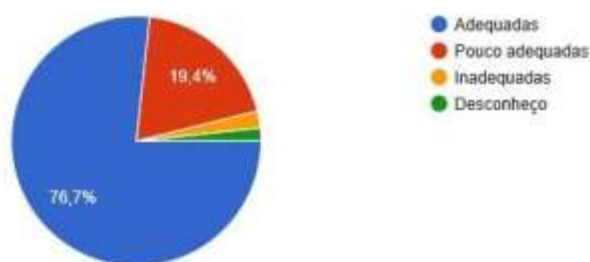
Conforme se verifica no gráfico acima, a maioria dos discentes afirma participar mais de uma vez ao ano, outra grande porcentagem apenas uma vez ao ano, acreditamos que se tivéssemos mais eventos na região a participação poderia ser maior em congressos e / ou eventos científicos.

Ainda nos deixa apreensivos, 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?

As atividades precisam ser organizadas, tanto pela Instituição quanto como pelo próprio acadêmico, para que possamos atender a Legislação.

As atividades de extensão na formação dos estudantes podem ser consideradas

(232 respostas)

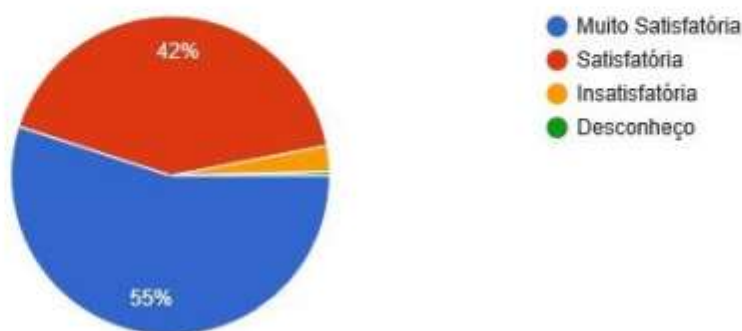


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Entendem os discentes serem adequadas as atividades de extensão que desenvolvem ao longo de sua formação. Demonstrando uma melhora no resultado, quando se compara com o relatório anterior , onde a maioria achava inadequada.

A organização dos currículos, tendo em vista os objetivos da Faculdade, pode ser considerada

(231 respostas)

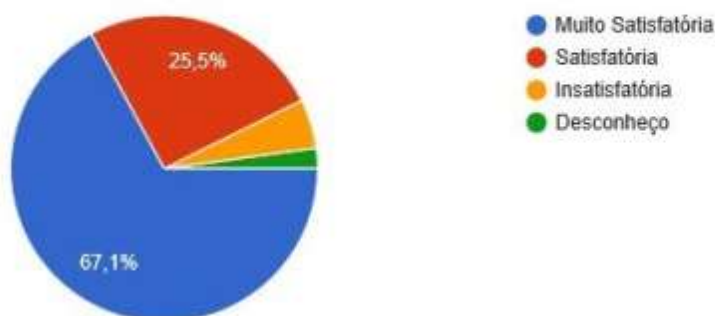


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Os discentes continuam achando 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.

A relação entre aulas teóricas e práticas é considerada

(231 respostas)

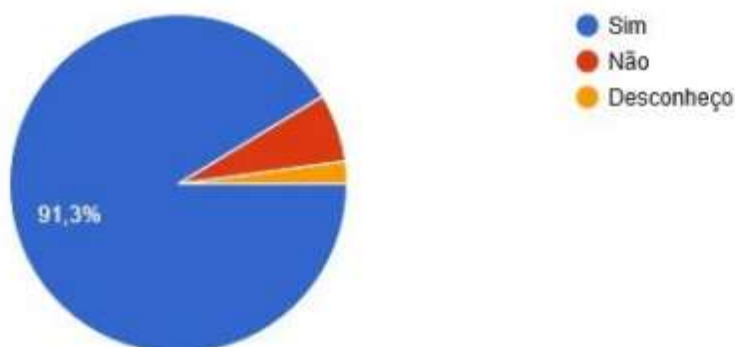


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Dos participantes, 67,1% consideram muito satisfatória a relação, percepção ainda melhor em relação à verificação anterior existente entre as aulas teóricas e práticas desenvolvidas pelos professores em sala de aula.

Há, por parte dos professores, adaptação do método de trabalho às características da turma?

(231 respostas)

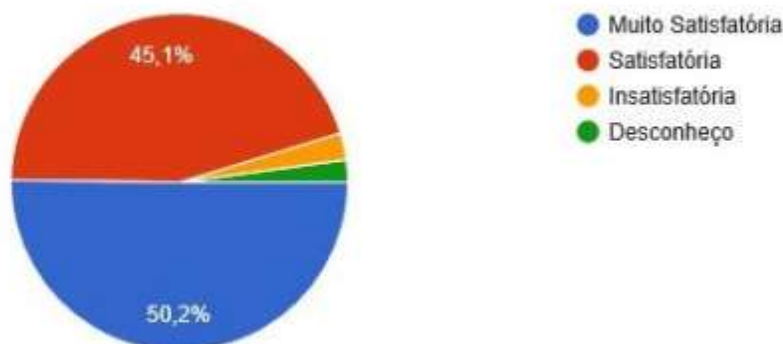


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

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

A relação entre professores/alunos pode ser considerada

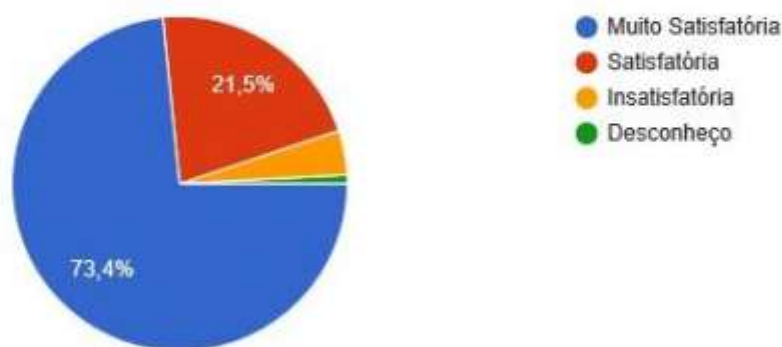
(233 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

O domínio dos conteúdos ministrados pelos professores pode ser considerado

(233 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

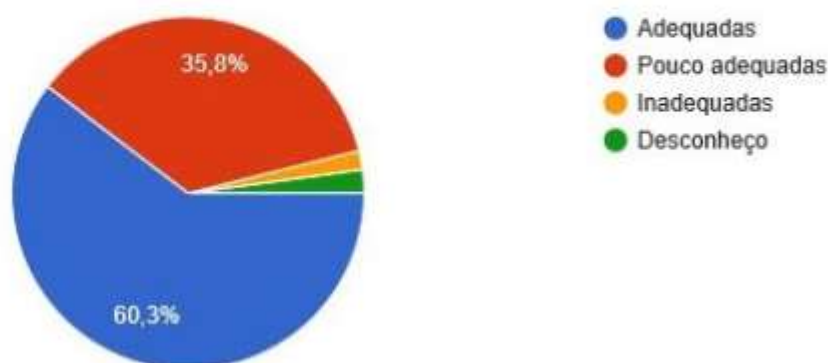
É vista, quase sempre, de forma positiva, por parte dos discentes, a relação existente entre professor/aluno. Esta realidade se faz presente em todas as verificações até o momento.

Um número expressivo de discentes consideram que os professores que trabalham em seu curso dominam 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 este domínio é real.

A relação entre a transmissão de informações e a construção do conhecimento pode ser considerada

(232 respostas)

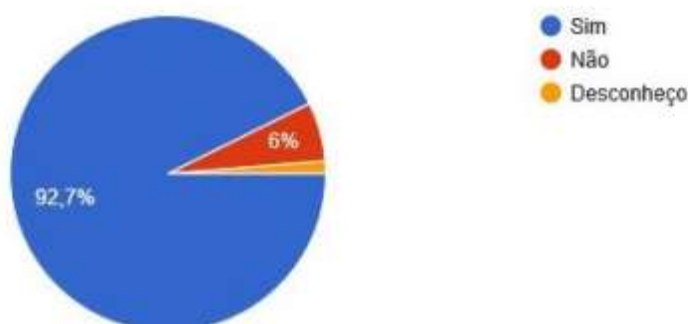


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

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

Existem mecanismos que permitam comprovar se foram alcançados os objetivos dos planos de ensino?

(232 respostas)

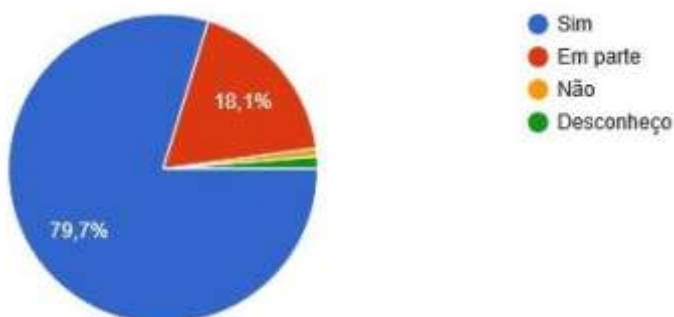


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

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.

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

(232 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Os discentes percebem que a experiência profissional e a formação didática-pedagógica dos docentes permitem, desenvolver com qualidade a função acadêmica. Mas ainda existe uma pequena parcela que não concorda totalmente com esta afirmação.

O incentivo à participação dos estudantes em projetos com os docentes pode ser considerado?

(232 respostas)

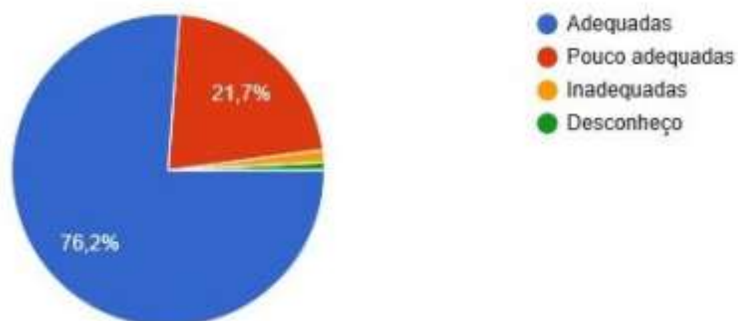


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

O entendimento dos docentes em relação ao incentivo quanto à participação dos estudantes em Projetos desenvolvidos pelos docentes está entre muito satisfatória e satisfatória.

As transformações e/ou inovações tecnológicas da sua área de formação são?

(235 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Dos discentes que responderam o questionário, apenas 21,7% percebem que são pouco adequadas as transformações e/ou inovações tecnológicas na área específica de formação escolhida, uma diminuição nesta percepção de quase 50%.

O acervo da Biblioteca para atender as necessidades dos usuários pode ser considerado

(232 respostas)



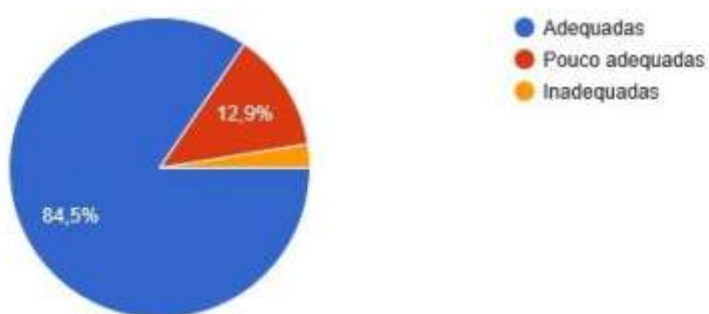
Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

No olhar dos discentes é adequado o acervo bibliográfico para atender a demanda da comunidade acadêmica, mas uma parcela de 40% ainda acham pouco adequada.

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

A infraestrutura, as instalações e os recursos educativos disponíveis para o seu estudo podem ser considerados

(233 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

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

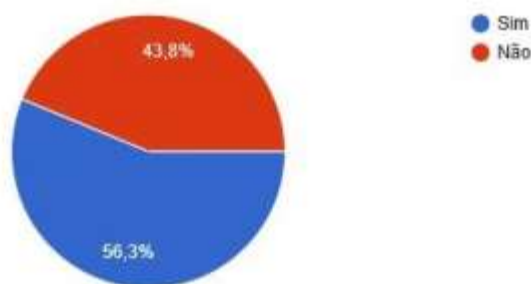
QUESTIONÁRIO APLICADO AOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS

Período de Avaliação: de 17 de outubro de 2016 a 11 de novembro de 2016

Total de servidores técnico-administrativos participantes: 28

Você conhece o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do Iesmaterdei?

(16 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Segundo o gráfico acima, um número expressivo de funcionários técnico-administrativos conhece o Plano de Desenvolvimento Institucional do Iesmaterdei mas ainda há como melhorar, já que 43,8% diz não conhecer que conforme a direção é o resultado do trabalho realizado pelo D.P..

Você conhece A missão do Iesmaterdei? (16 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Os técnico-administrativos afirmam, em sua maioria absoluta, afirma conhecer a missão do Iesmaterdei que é “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”.

Os objetivos do Iesmaterdei são explícitos? (16 respostas)

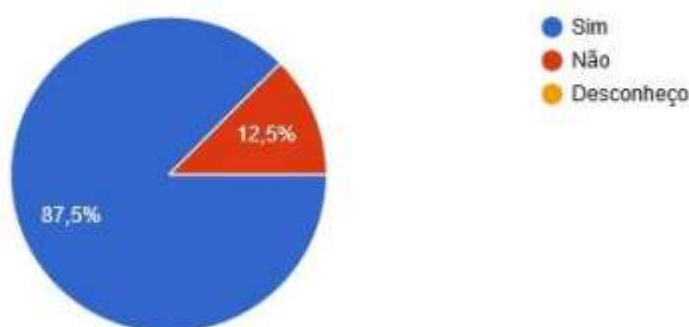


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Todos os técnico-administrativos que responderam ao questionário dizem 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.

A missão do Iesmaterdei atende a realidade regional? (16 respostas)

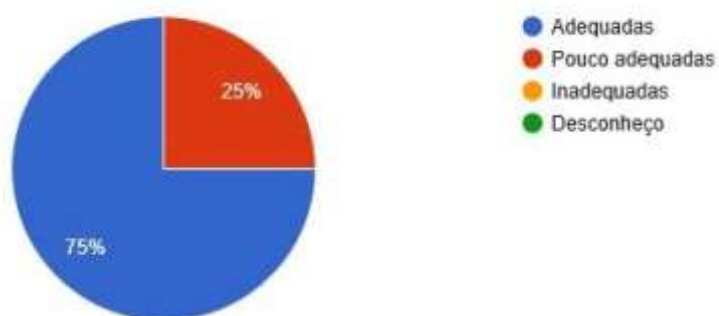


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

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

Os mecanismos de comunicação e sistemas de informação podem ser considerados?

(16 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

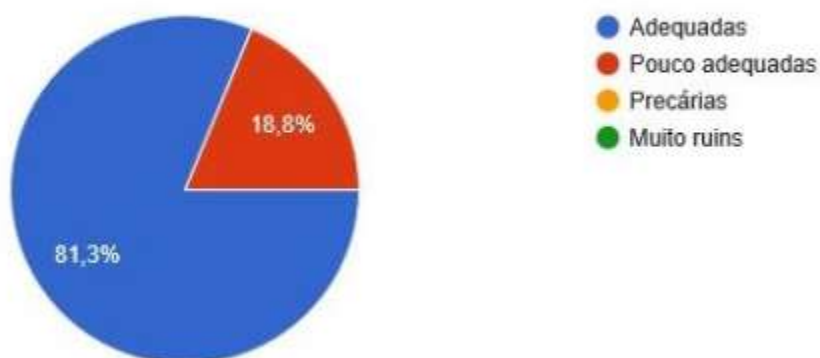
É entendimento de 75% dos técnico-administrativos que os mecanismos de informação do Iesmaterdei são adequados, o que mais uma vez demonstra uma melhora neste aspecto em relação ao relatório anterior, onde a maioria considerava pouco adequada.

Já havia sido reconhecido pela Instituição que a comunicação era um problema e a comunicação interna frágil, por isso conforme Departamento de Pessoal foram repensados e recriados ações que possibilitaram a melhora neste campo e está pratica ainda continua na dinâmica institucional.

O Iesmaterdei, para oferecer serviços às comunidades internas e externas, se utiliza de setores como a Ouvidoria além do site.

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

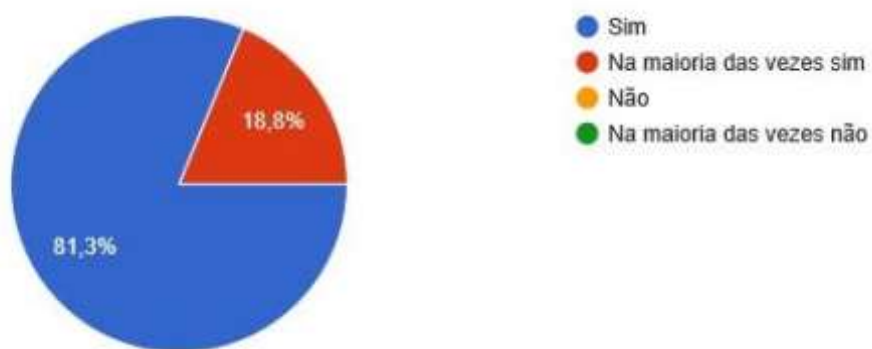
De modo geral, as condições físicas do seu trabalho são (16 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

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

Suas tarefas lhe dão satisfação pessoal? (16 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

É entendido por um número expressivo de técnico-administrativos, que as tarefas que lhes são conferidas propiciam a sua satisfação pessoal ou que na maioria das vezes sim.

As oportunidades que o Iesmaterdei oferece para o seu crescimento e desenvolvimentos profissionais são

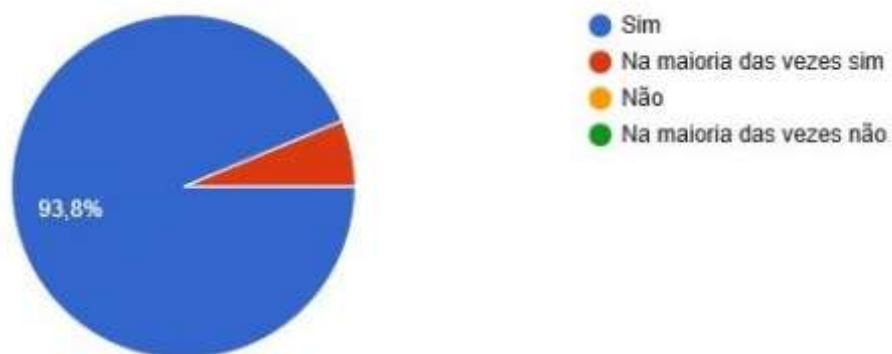
(16 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Sob a ótica dos técnico-administrativos respondentes, todos consideram que as oportunidades que o Iesmaterdei oferece para o crescimento e desenvolvimentos profissionais são pouco adequados um aumento expressivo em relação a ultima verificação, que não passava de 82%.

Você está satisfeito por trabalhar no Iesmaterdei? (16 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Continuamos com um número considerável de técnico-administrativos afirmando 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.

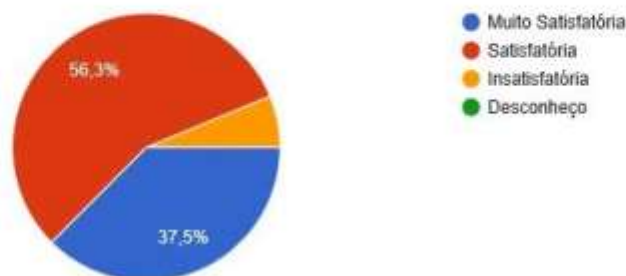
Para Chiavenato, o comportamento organizacional retrata a relação entre o funcionário e a organização (2004).

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?

A integração entre o corpo técnico-administrativo e o corpo docente pode ser considerada
(16 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

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”.

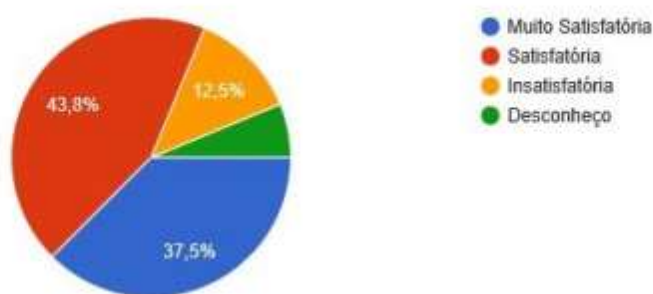
De acordo com o dicionário Houaiss da Língua Portuguesa

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 que é satisfatória a integração entre o corpo de funcionários e os docentes.

A relação técnico-administrativo e alunos pode ser considerada (16 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

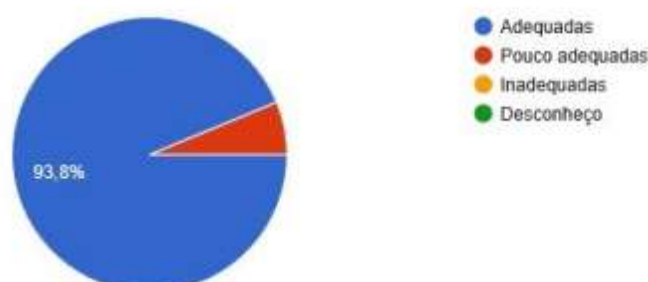
O mesmo acontece quando se busca compreender como se dá a integração entre os técnico-administrativos e os discentes. Como demonstra o gráfico, acima, mais da metade dos respondentes afirmam ser satisfatória, e destes 37,5% pontua como muito satisfatória a relação entre eles e os discentes.

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.

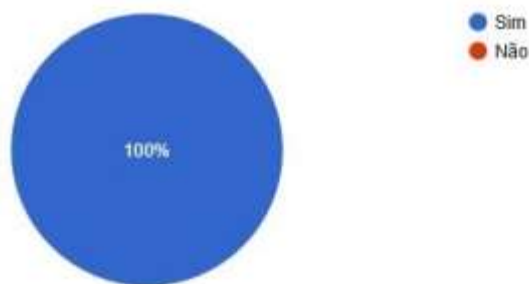
A relação entre a quantidade de estudantes e o pessoal técnico-administrativo existente é (16 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

O gráfico anterior demonstra que a relação entre a quantidade de estudantes em relação ao corpo técnico-administrativo é adequada. Segundo dados da Diretoria de Ensino, o Iesmaterdei tem 254 alunos e segundo a Diretoria de Recursos Humanos - temos 28 técnicos- administrativos na instituição.

Você conhece os critérios de progressão para a sua carreira? (16 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

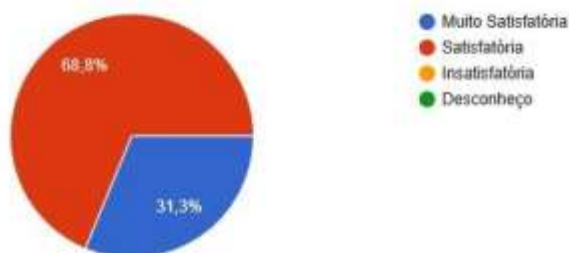
Todos os participantes afirmam conhecer os critérios de progressão para a carreira que escolheram. Este dado foi revisto e trabalhado desde a última verificação, mostrando um resultado positivo na atual.

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.

O número de pessoal técnico-administrativo para responder aos objetivos e finalidades do Iesmaterdei é
(16 respostas)

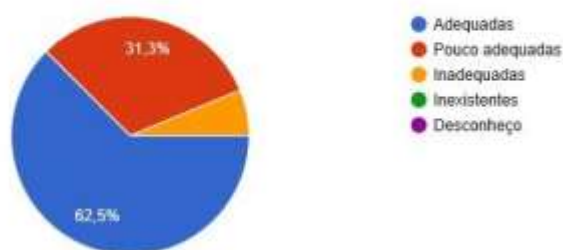


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

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

Conforme mencionado no ultimo relatório da autoavaliação para a gestão superior da Faculdade, a direção do RH se posicionou informando que seria 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. O que parece que foi realmente cumprido.

Os incentivos de apoio para o desenvolvimento de suas funções são
(16 respostas)

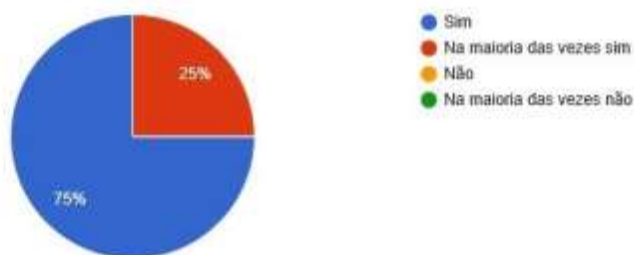


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Em número expressivo, os técnico-administrativos entendem que são 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.

Sua experiência profissional e sua formação lhe permitem desenvolver com qualidade a missão institucional

(16 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

A maioria (75%) 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:

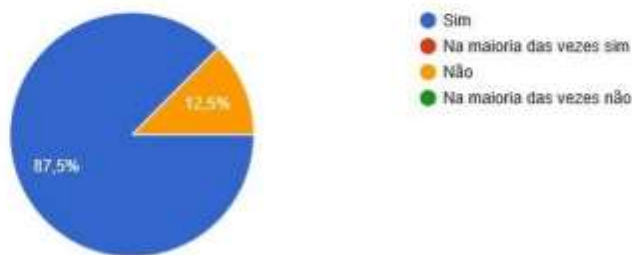
Modernamente o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornarem cada vez mais valiosas. Assim, o treinamento é uma fonte de lucratividade ao 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).

Você se sente à vontade para sugerir novas e melhores formas para realizar suas tarefas?

(16 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Mais de 85% 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.

Você conhece o organograma que explicita a hierarquia das funções e a dinâmica de funcionamento do lesmaterdei?

(16 respostas)

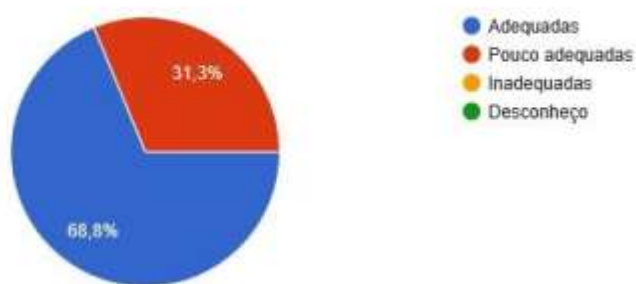


Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

Mais de 90% dos técnico-administrativos afirmam conhecer o organograma que

explicita a hierarquia das funções e a dinâmica de funcionamento do Iesmaterdei.

Os mecanismos para a avaliação do técnico-administrativo são (16 respostas)



Fonte: Questionários aplicados aos professores, discentes e técnico-administrativos/2016.

O gráfico acima demonstra que quase 70% dos participantes da pesquisa entende que os mecanismos para a avaliação do corpo técnico-administrativo são 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, que a Faculdade tem projetos bem estruturados, e inúmeros desafios em seu cenário educacional. Evidenciaram-se os pontos fortes da instituição, bem como os pontos a melhorar.

A participação de 92,5% dos discentes é visível e demonstra o interesse em participar das decisões do contexto universitário. Verificamos, neste processo, que a comunidade acadêmica buscou 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 segunda vez que se tem a devolução de dados oficiais, com clareza e objetividade. A participação na avaliação no âmbito da Faculdade foi altíssima.

À luz dos resultados apresentados mostra que nem tudo está positivo na Faculdade, reforçado pelo o que se ouve nos corredores e em conversas informais são alunos e professores reclamarem. A crítica é um habito nacional. Somos acanhados em nossa participação e o importante foi que houve um aumento a participação dos atores.

É fato a grande participação no processo de autoavaliação evidenciou a empatia por parte dos acadêmicos. Indagações foram feitas acerca de uma melhor divulgação, parceria com Departamentos da Faculdade, e pra isso ainda precisamos nos envolver efetivamente.

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 ainda foi recusável por um número 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 ainda mais efetivamente, 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 à sugestão de focar a atenção nos calouros, sobre a importância da participação em todas as ações da Faculdade.

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 se pretende que estes auxiliem na melhoria institucional.

A avaliação institucional, segundo os membros da comunidade acadêmica, continua sendo um excelente instrumento para a Faculdade e é também um ponto de partida, pois possibilita nascer uma nova cultura universitária.

. É importante o apoio logístico à realização dos trabalhos da Comissão Própria de 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, 30 de Março de 2017.

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.