

## Comissão Própria de Avaliação

---

Relatório de Auto-avaliação Institucional

Faculdade Integrada da Amazônia

---

Belém – Pará – Brasil

Agosto– 2018

## SUMÁRIO

<b>SUMÁRIO</b> .....	I
<b>LISTA DE GRÁFICOS</b> .....	III
<b>1 DADOS DA INSTITUIÇÃO</b> .....	01
1.1 CARACTERIZAÇÃO DA IES.....	01
1.2 COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO – CPA.....	01
1.3 CRONOGRAMA GERAL DE ATIVIDADES.....	03
<b>2 CONSIDERAÇÕES INICIAIS</b> .....	05
2.1 A VINCULAÇÃO DA AVALIAÇÃO COM A MISSÃO E OS OBJETIVOS DA INSTITUIÇÃO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR.....	05
2.2 METODOLOGIA.....	08
2.2.1 INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA OPERACIONALIZAR A PROPOSTA DE AUTO-AVALIAÇÃO.....	08
2.2.2 FORMA DE ANÁLISES E TRATAMENTO DOS DADOS.....	10
<b>3 APRESENTAÇÃO ANALÍTICA DOS RESULTADOS</b> .....	11
3.1- DIMENSÃO 1: MISSÃO E PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL.....	12

3.2- DIMENSÃO 2: ORGANIZAÇÃO E GESTÃO.....	15
3.3- DIMENSÃO 3: INFRAESTRUTURA FÍSICA.....	17
3.4-DIMENSÃO 4: POLÍTICA DE ATENDIMENTO AOS ESTUDANTES.....	28
3.5- DIMENSÃO 5: AUTOAVALIAÇÃO.....	30
3.6- DIMENSÃO 6: SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA.....	32
3.7-DIMENSÃO 7: RESPONSABILIDADE SOCIAL DA INSTITUIÇÃO.....	35
3.8 DIMENSÃO 8: POLÍTICA PARA O ENSINO, A PESQUISA, A PÓS- GRADUAÇÃO E A EXTENSÃO.....	40
3.9 DIMENSÃO 9: AS POLÍTICAS DE PESSOAL, AS CARREIRAS DO CORPO DOCENTE E DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO.....	45
3.10 DIMENSÃO 10: COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE.....	54
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>56</b>
4.1 AS FORMAS DE DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS PARA O CORPO SOCIAL.....	56
4.2 OS PONTOS FACILITADORES E RESTRITORES IDENTIFICADOS NO PERCURSO DESTA ETAPA.....	57
4.3 CRÍTICAS E SUGESTÕES PARA APRIMORAR O PROCESSO.....	59

## LISTA DE GRÁFICOS

GRAFICO 1 – Missão e PDI na visão dos gestores da FINAMA.....	13
GRAFICO 2 – Missão e PDI na visão dos docentes e discentes da FINAMA.....	14
GRAFICO 3 – A Gestão na visão dos gestores da FINAMA.....	16
GRAFICO 4 – A biblioteca na visão geral dos gestores, docentes e discentes da FINAMA.....	18
GRAFICO 5 – A biblioteca na visão geral dos gestores, docentes e discentes da FINAMA.....	18
GRAFICO 6 – A biblioteca na visão geral dos gestores, docentes e discentes da FINAMA.....	19
GRAFICO 7 – A biblioteca na visão geral dos gestores, docentes e discentes da FINAMA.....	19
GRAFICO 8 – A biblioteca na visão geral dos gestores, docentes e discentes da FINAMA.....	20
GRAFICO 9 – Espaço de aprendizagem na visão dos gestores, docentes e discentes da FINAMA.....	21
GRAFICO 10 – Espaço de aprendizagem na visão dos gestores, docentes e discentes da FINAMA.....	21
GRAFICO 11 – Espaço de aprendizagem na visão dos gestores, docentes e discentes da FINAMA.....	22
GRAFICO 12 – Espaço de aprendizagem na visão dos gestores, docentes e discentes da FINAMA.....	22
GRAFICO 13 – Espaço de aprendizagem na visão dos gestores, docentes e discentes da FINAMA.....	23
GRAFICO 14 – Os serviços na visão dos gestores, docentes e discentes da FINAMA.....	25
GRAFICO 15 – Os serviços na visão dos gestores, docentes e discentes da FINAMA.....	25

GRAFICO 16 – Os serviços na visão dos gestores, docentes e discentes da FINAMA.....	26
GRAFICO 17 – Os serviços na visão dos gestores, docentes e discentes da FINAMA.....	27
GRAFICO 18– Análise do coordenador na visão dos discentes.....	29
GRAFICO 19 – Análise do professor na visão dos discentes.....	30
GRAFICO 20 – Processo de auto-avaliação na visão do corpo técnico- administrativo.....	32
GRAFICO 21 – Responsabilidade social na visão dos gestores da FINAMA.....	35
GRAFICO 22 – Responsabilidade social na visão geral de docentes e discentes.....	38
GRAFICO 23 – Projeto Pedagógico na visão geral dos docentes e discentes da FINAMA.....	43
GRAFICO 24 – Clima Interno da FINAMA na Visão dos funcionários.....	46
GRAFICO 25 – Qualidade nos Serviços segundo visão dos funcionários da FINAMA.....	48
GRAFICO 26 – Qualidade/Agilidade no atendimento na Visão dos Funcionários.....	49
GRAFICO 27 – Qualidade/Agilidade no atendimento na visão dos funcionários.....	51
GRAFICO 28 – Auto-avaliação dos Funcionários da FINAMA.....	53
GRAFICO 39 – A comunicação com a sociedade na visão geral de funcionários, docentes e discentes.....	55

## **1 DADOS DA INSTITUIÇÃO**

- Nome: Faculdade Integrada da Amazônia

### **1.1 CARACTERIZAÇÃO DA IES**

Art. 1º A FACULDADE INTEGRADA DA AMAZÔNIA - FINAMA, com limite territorial de atuação no município de Belém, Estado do Pará, pertencente e mantida pela empresa F. P. DO NASCIMENTO – ME, pessoa jurídica de categoria administrativa de direito privado, com fins lucrativos, registrada na Junta Comercial do Estado do Pará, com sede e foro na cidade de Belém-PA, é um estabelecimento educacional que tem como missão principal, ministrar ensino superior de graduação e pós-graduação, em todas as áreas, de acordo com as leis vigentes.

§1º A FACULDADE INTEGRADA DA AMAZÔNIA – FINAMA, possui autonomia limitada como Faculdade Isolada, no que tange às suas atribuições e competências, em conformidade com os arts. 53 e 54 da Lei nº 9.394/96 - LDB e Decretos nº 5.773/2006 e nº 5.786/2006 e Parecer CNE/CES nº 282/2002, tendo a sua atuação territorial, em sua Unidade Sede, Endereços Agrupados e demais Unidades Acadêmicas, limitados ao município de Belém, no Estado do Pará.

§2º Ao longo do presente Regimento Geral, a FACULDADE INTEGRADA DA AMAZÔNIA recebe, também, os simples designativos de Faculdade, Instituição, IES e sua sigla FINAMA.

§3º A FACULDADE INTEGRADA DA AMAZÔNIA rege-se pelo presente Regimento e pela legislação de ensino superior.

Art. 2º O ato de matrícula discente ou de admissão ao quadro docente, técnico-administrativo, bem como a investidura em cargos de gestão acadêmica, representam contrato de adesão à FACULDADE INTEGRADA DA AMAZÔNIA e mantenedora e implicam compromisso de respeitar e acatar este Regimento Geral e as decisões que emanarem de seus órgãos constituídos.

## **DA MANTENEDORA**

Art. 3º A F. P. DO NASCIMENTO - ME, sediada na Av. Conselheiro Furtado, 2499, Bairro Cremação, na cidade de Belém – PA, registrada no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ - sob nº CNPJ: 06.914.593/0001-88, é uma instituição civil, de direito privado, de caráter educacional e cultural, que presta serviços de Ensino Superior de Graduação e Pós-Graduação, mediante oferta de ensino formal e informal.

Parágrafo único. Ao longo do presente Regimento Geral, a F. P. DO NASCIMENTO - ME recebe, também, o simples designativo de Mantenedora.

Art. 4º A mantenedora é responsável, perante as autoridades públicas e ao público em geral, pela FACULDADE INTEGRADA DA AMAZÔNIA-FINAMA, incumbindo-lhe tomar as medidas necessárias ao seu bom funcionamento respeitando os limites da lei e deste Regimento, a liberdade acadêmica dos corpos docente e discente e a autoridade própria de seus órgãos deliberativos.

§ 1º As relações da Faculdade serão aquelas de Mantida e de Mantenedora, com especial ênfase quando se tratar de assuntos de caráter administrativo, de fixação de preços, de promoção de atividades de qualquer natureza ou de aquisições de materiais que gerem custos significativos, de decisões de natureza estratégica tanto da Mantenedora quanto da Mantida, bem como na aprovação de orçamentos anuais e de programas especiais.

§ 2º A FACULDADE INTEGRADA DA AMAZÔNIA terá autonomia na gestão dos assuntos ordinários tanto financeiros como acadêmicos e institucionais e deverá atender às determinações e orientações de sua Mantenedora quando estiverem em pauta assuntos de maior relevância administrativa e financeira.

§ 3º A Mantenedora reserva-se à administração orçamentária e financeira da Faculdade, e dependem de sua aprovação as decisões do Conselho Superior que importem em aumento de despesas.

§ 4º A critério da Mantenedora, desde que respeitada a legislação específica, a qualquer tempo a FACULDADE INTEGRADA DA

AMAZÔNIA poderá passar a operar em parceria e integração com outras Instituições de Ensino Superior.

## **1.2 COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO – CPA**

A institucionalização da Comissão Própria de Avaliação – CPA teve como referência os princípios norteadores e a missão da FINAMA consignados no Estatuto e no Regimento Geral e ocorreu na forma do disposto no artigo 11 da LEI Nº. 10.861, de 14 de abril de 2004, no artigo 7, parágrafos 1º e 2º, diretrizes I e II – MEC, da PORTARIA Nº. 2.051, de 9 de julho de 2004 – MEC.

### **Representantes Docentes**

- Nair Sembre
- Rodolfo

### **1.2.1 Representantes Discentes**

- Maycon da Silva Dourado

### **1.2.2 Representantes Técnico-Administrativos**

- Mayara Cardosos Lima

### **1.2.3 Representantes da Sociedade Civil Organizada**

- Luiz Carlos Ferreira Feitosa

### **1.2.6**

### **1.2.7**

### **1.2.8 Coordenador**

- Fabrício Anderson Carvalho Almeida - Coordenador da CPA.

### **1.2.9 Cronograma Geral de Atividades**

<b>Nº</b>	<b>Atividades Planejadas</b>	<b>Ações Realizadas</b>	<b>Mês/Ano</b>	<b>Fase/Andamento</b>	<b>Responsável</b>

1	Etapa de Preparação	Estruturar a Comissão Própria de Avaliação – CPA por meio de portaria da direção.	Abr/2018	Concluída	Direção Geral
		Apresentar à CPA a infraestrutura e recursos para funcionamento.	Abr/2018	Concluída	CPA/Direção de Patrimônio
		Continuar ações de conscientização e sensibilização.	Abri/2018	Concluída	CPA/Coordenação de curso
2	Etapa de Desenvolvimento	Estruturar a proposta de auto-avaliação institucional	Abr/2018	Concluída	CPA
		Estruturar os instrumentos de pesquisa.  Testar os novos instrumentos de pesquisa.	Maio/2018	Concluída	CPA
		Aplicar os instrumentos de pesquisa.	Maio/2018	Concluída	CPA
		Analisar dados e informações.	Junho/2018	Concluída	CPA
3	Etapa de Consolidação	Elaborar os relatórios parciais.	Junho/2018	Concluída	CPA

		Debater os relatórios parciais.			
		Elaborar relatórios finais.  Enviar cópia dos relatórios finais para a direção da IES.  Divulgar os resultados para a comunidade.	Julho/agosto/2018	Concluída	CPA
		Encaminhar o resultado da autoavaliação para a CONAES.	Agosto/2018	Realizar	Direção da IES
		Iniciar o re-planejamento de avaliação	Agosto/2018	Realizar	CPA/Direção/Coordenação de curso

**Tabela 1** – Cronograma geral de atividades.

## **2. CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

Este documento relata o trabalho desenvolvido no decorrer do processo de auto-avaliação da Faculdade Integrada da Amazônia, realizado no período de 10/04/2018 a 30/06/2018, destacando os seguintes elementos:

## **2.1 A vinculação da avaliação com a missão e os objetivos da instituição de educação superior.**

A FINAMA desenvolve suas atividades com o objetivo de garantir uma formação superior voltada para um ensino de qualidade, de acordo com as exigências do Ministério da Educação, do mercado de trabalho e da sociedade. A FINAMA visa atender às necessidades do mercado de trabalho, capacitando profissionais éticos e competentes para o desenvolvimento da região, resgatando a compreensão da inter-relação humana, na busca sistemática da excelência educacional. Para tanto, torna-se necessário o compromisso de alcançar o seu objetivo mediante percepções compartilhadas dos problemas regionais.

*A missão da FINAMA é de contribuir para o desenvolvimento socioeconômico, cultural e ambiental da sociedade, a partir da oferta de cursos superiores de graduação e de pós-graduação, articulando de maneira indissociável o Ensino, a Pesquisa e a Extensão, em uma perspectiva de formação centrada na integração entre o empreendedorismo, a inovação e a sustentabilidade.*

A consagrada articulação entre o ensino, a e a extensão é fundamental para a sustentação da missão da FINAMA. As atividades de extensão se articulam com as experiências de ensino. A participação discente nos projetos e atividades de e extensão proporciona formação integral ao aluno.

De acordo com o Art. 6º- No contexto especificado no Art. 5º, a FACULDADE INTEGRADA DA AMAZÔNIA- FINAMA tem por objetivo:

- I. Estimular o empreendedorismo, a inovação, a sustentabilidade, a criação e preservação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;
- II. Formar graduados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais, no nível exigido pela região e pelo país e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, capazes de inovar e empreender nos seus respectivos setores, tendo

sempre a consciência do desenvolvimento social centrado na sustentabilidade;

III. Estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais;

IV. Prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade;

V. Promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;

VI. Suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;

VII. Promover permanentemente a inclusão social e a acessibilidade de alunos, colaboradores e comunidade;

VIII. Promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição;

IX. Ampliar e diversificar as atividades de ensino na FIAMA, em níveis de graduação, de pós-graduação ou de extensão.

## **2.2 METODOLOGIA**

O percurso metodológico iniciou-se com a sensibilização da Comunidade Acadêmica, realizada pelos representantes docentes da CPA em parceria com as coordenações de curso. Essa sensibilização foi realizada por vários meios: a divulgação pessoal em salas de aulas, palestras, redes sociais, mediante comunicados eletrônicos destinadas aos docentes da Instituição.

### **2.2.1 INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA OPERACIONALIZAR A PROPOSTA**

A dos questionários aconteceu em dois momentos. No primeiro, os docentes representantes das áreas na CPA reuniram-se com coordenadores de cursos para elaborarem questões julgadas necessárias à, tomando como base o PDI da instituição, os projetos pedagógicos dos cursos e o documento da CONAES contendo as orientações sobre a avaliação institucional.

Antes da aplicação, os instrumentos foram pré-testados, tendo como sujeitos do pré-teste os representantes docentes e discentes da CPA.

Os instrumentos utilizados foram questionários impressos com perguntas, sendo diferentes para cada grupo de respondentes, quais sejam: gestores, professores, alunos e colaboradores. Tais instrumentos constituem o anexo 1 deste relatório.

A coleta de dados foi idealizada inicialmente de forma amostral, onde se definiria um tamanho da amostra em função da população pesquisada, associado a um erro amostral de 5%. Posteriormente seriam selecionados, aleatoriamente, alunos, gestores, professores, coordenadores e colaboradores para responder ao questionário da pesquisa.

Considerando este método, poderia ser gerada insatisfação, e até desconfiança por parte da população pesquisada, por este motivo optou-se por deixar livre o acesso aos questionários, desde que se atingisse o tamanho amostral mínimo referente à um erro estatístico de pelo menos 5%. Fato este que se atingiu com folga.

Após a coleta dos dados, foi feito seu tratamento, calculando a média aritmética e o desvio-padrão. Este procedimento é importante para a análise, pois permite considerações mais pontuais em relação à uma medida de posição (média), associada à uma de dispersão (desvio-padrão), já que nos demonstram como os dados se comportam centralmente e como encontra-se sua dispersão no espaço amostral, o que se torna importante para uma análise mais precisa.

Após o procedimento anteriormente descrito, ainda foram calculadas a média por turma (considerando as médias dos professores), e então para o curso (considerando a média das turmas). Tabulado os dados dos cursos foi calculada a média para a instituição como um todo, em relação ao questionário de avaliação dos professores e coordenadores.

## **2.2.2 FORMAS DE ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS**

A sistematização dos dados coletados a partir da aplicação do questionário Institucional da FINAMA em 2018.1, organizado em questões “fechadas”, sendo que as referentes a instituição foram respondidas através do sistema e as referentes aos docentes e coordenação foram respondidas através do questionário impresso e aplicado em sala de aula pelos docentes.

Quanto aos gestores e funcionários ficou a cargo dos membros da CPA. Após a aplicação dos questionários, os integrantes da CPA tabularam os dados e enviaram para o estatístico. A partir da organização dos dados, estes foram categorizados em 10 dimensões:

- Dimensão 1 – Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional
- Dimensão 2 – Organização e Gestão
- Dimensão 3 – Infra-Estrutura Física
- Dimensão 4 – Política de Atendimento aos Estudantes
- Dimensão 5 – Auto-Avaliação
- Dimensão 6 – Sustentabilidade Financeira
- Dimensão 7 – Responsabilidade Social

- Dimensão 8 – Política para Ensino, a Pesquisa, a Pós-graduação e a Extensão
- Dimensão 9 – As Políticas de Pessoal, as Carreiras do Corpo Docente e do Corpo

Técnico-Administrativo

- Dimensão 10 – Comunicação com a Sociedade

Inicialmente, partiu-se da elaboração de tabelas que compreendiam os percentuais para cada indicador do questionário (ótimo, bom, regular, insuficiente e não se aplica e em alguns, desconheço), por área e por curso. Na sequência, fez-se uma análise descritiva dos dados. Posteriormente, foram confeccionados gráficos organizando perguntas selecionadas em cada dimensão, bem como as respostas a cada uma delas. Os gráficos priorizaram uma análise geral da instituição na visão dos sujeitos respondentes.

### **3. APRESENTAÇÃO ANALÍTICA DOS RESULTADOS**

A Comissão Própria de Avaliação - CPA, após análise estatística das informações e dos dados levantados e tabulados no transcorrer do processo avaliativo que envolveu gestores, docentes, discentes e colaboradores, passa a relatar os resultados alcançados utilizando gráficos que explicitam a visão dos sujeitos que participaram do processo.

A análise foi realizada considerando as dez dimensões já referidas no item 2.2.2 deste relatório. Ressalta-se que os Gestores avaliaram as dimensões Missão e PDI, Gestão, Responsabilidade Social. Os professores e alunos avaliaram as dimensões Missão e PDI, Coordenação de Curso e Desempenho Docente e Discente.

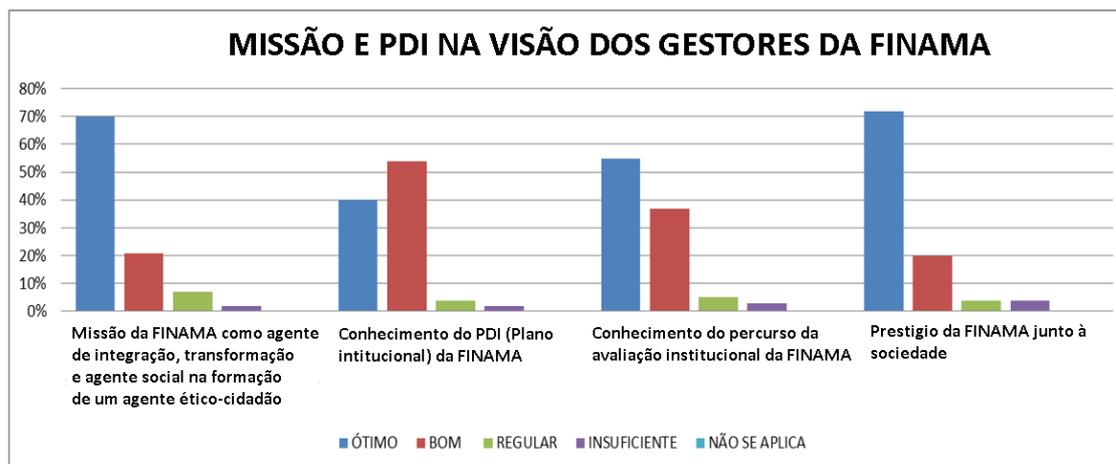
### **3.1 DIMENSÃO 1: MISSÃO E PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL**

Na análise desta dimensão consideramos os aspectos relacionados à missão da Faculdade Integrada da Amazônia - FINAMA e ao Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI.

De forma geral buscou-se identificar, por meio de quatro questões, o sentimento dos segmentos institucionais em relação ao nível de apropriação do PDI e como a FINAMA é percebida pela sociedade onde está inserida. Outro aspecto relaciona-se com a visão da articulação entre a missão da instituição e seu PDI, e ainda a compreensão do percurso da avaliação institucional na FINAMA.

As questões selecionadas para análise foram: missão da FINAMA como agente de integração, transformação e desenvolvimento social mediante a formação de um profissional ético-cidadão; conhecimento e apropriação do Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI da FINAMA; conhecimento do percurso de avaliação institucional da FINAMA; prestígio da FINAMA junto à sociedade.

As questões foram respondidas por gestores, professores e alunos da FINAMA. Os resultados são apresentados nos gráficos, explicitando a visão geral dos gestores, professores e alunos.



**Gráfico 1** – Missão e PDI na visão dos gestores da FINAMA.

**Conforme coleta de dados**, houve uma avaliação positiva dos gestores em relação a esta questão, onde observamos uma predominância do resultado Ótimo.

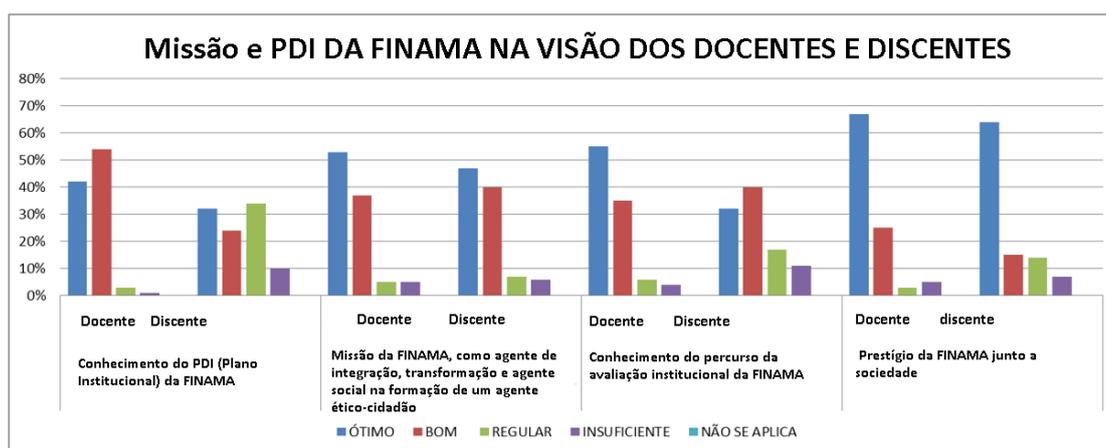
Assim sendo, na visão dos gestores a missão da FINAMA tem sido cumprida de modo satisfatório, no sentido de alcançar as finalidades e objetivos da instituição no contexto da formação de um profissional comprometido eticamente com a sociedade na qual está inserido.

Com relação à segunda questão que diz respeito ao **Conhecimento do PDI da FINAMA**, foi evidenciado que o conceito **Bom** obteve o maior resultado, posteriormente o conceito Ótimo e discreto percentual do conceito Regular. Esse indicador positivo pode ser resultado das reuniões de trabalho e das orientações envolvendo a gestão superior responsável pelo processo de planejamento e execução das atividades educacionais da FINAMA. Apesar de demonstrar o grau de

comprometimento da gestão com o PDI, os dados também indicam para possíveis melhorias que devem ser realizadas nesta questão.

A terceira questão respondida pelos gestores refere-se ao **Conhecimento do percurso da avaliação institucional na FINAMA**. Nesta questão foi evidenciado no gráfico 1, que a maioria dos sujeitos avaliou este conhecimento como Ótimo e Bom, contudo ainda índices reduzidos de regular. Assim sendo o percentual de Regular e insuficiente, aponta para a necessidade de melhorias no que diz respeito à socialização do conhecimento do percurso da avaliação na FINAMA.

A quarta questão analisada refere-se à visão dos gestores quanto ao **Prestígio da FINAMA junto à sociedade**. O gráfico demonstra que os gestores dividiram sua avaliação principalmente entre os resultados Bom e Ótimo, com predominância do conceito Ótimo. Este resultado demonstra que para os gestores a visão da instituição frente à sociedade é muito positiva, no entanto, a necessidade da instituição socializar suas conquistas e progressos, com a finalidade de informar isto a sociedade e assim ser prestigiada pelos seus méritos.



**Gráfico 2** – Missão e PDI na visão dos docentes e discentes da FINAMA.

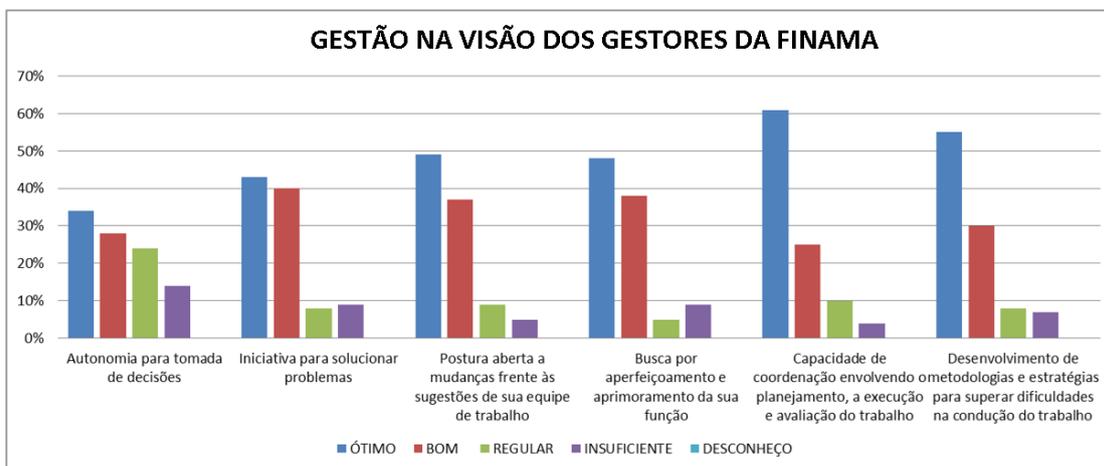
**A Missão e o PDI da FINAMA na visão de docentes e discentes:** a avaliação no que se refere ao **conhecimento do desenvolvimento do plano institucional da FINAMA** mostrou-se positiva para os docentes, demonstrando conhecimento satisfatório do PDI por parte dos professores. Porém, em relação à avaliação dos discentes observou-se que a socialização deste conhecimento precisa ser ampliada. Quanto à **missão da FINAMA** a de *contribuir para o desenvolvimento socioeconômico, cultural e ambiental da sociedade*, a avaliação de docentes e discentes foi positiva, demonstrando que na visão destes sujeitos existe um comprometimento da instituição com a sociedade na qual está inserida.

**O conhecimento do percurso da avaliação institucional** a maioria dos docentes e discentes avaliou esta questão de forma positiva, porém, houve uma porcentagem que afirmou que esse item precisa melhorias, o que nos leva à necessidade de mudanças no processo de socialização do percurso da avaliação institucional. O **prestígio da FINAMA junto à sociedade** foi avaliado positivamente por todos os professores e pela maioria dos discentes, demonstrando assim o grau de comprometimento da instituição com a excelência da mesma frente à sociedade na qual está inserida, além do reconhecimento, principalmente da classe acadêmica.

### **3.2 DIMENSÃO 2: ORGANIZAÇÃO E GESTÃO**

A análise qualitativa da dimensão gestão trata de questões específicas sobre a percepção dos gestores em relação aos aspectos ligados diretamente ao seu trabalho. Esta dimensão priorizou as seguintes questões: Autonomia para tomada de decisões; Iniciativa para solucionar problemas; Postura aberta a mudanças frente às sugestões de sua equipe de trabalho; Busca por aperfeiçoamento e aprimoramento da sua

função; Capacidade de coordenação envolvendo o planejamento, a execução e avaliação do trabalho; Desenvolvimento de metodologias e estratégias para superar dificuldades na condução do trabalho.



**Gráfico 3 – A Gestão na visão dos gestores da FINAMA.**

**A Gestão na visão dos gestores da FINAMA:** analisando o gráfico acima, no que tange à questão **autonomia para tomada de decisões**, houve predominância do indicador ótimo, seguido do indicador bom, e em seguida o indicador Regular alertando para uma revisão desta autonomia. A avaliação da **iniciativa para solucionar problemas** foi considerada como positiva para a maioria dos gestores, pois se observou uma alta porcentagem nos indicadores Ótimo e Bom o que sugeri uma atitude pró-ativa dos gestores. Quanto à **Postura aberta a mudanças frente às sugestões de sua equipe de trabalho**, a avaliação foi considerada muito positiva havendo a predominância dos conceitos Ótimo e Bom, o que significa que os gestores lideram as ações com diálogo entre o corpo discente, docente e a direção superior, muito contribuindo para a efetivação dos objetivos institucionais.

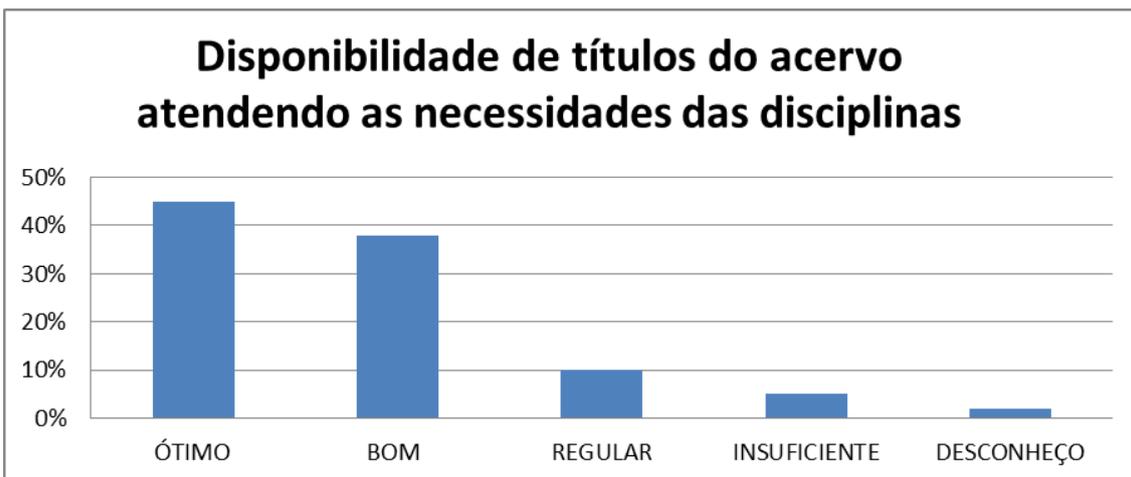
A avaliação da **busca por aperfeiçoamento e aprimoramento da sua função** foi avaliada como positiva tendo uma concentração dos indicadores Bom e Ótimo.

Quanto a **Capacidade de coordenação envolvendo o planejamento, a execução e avaliação do trabalho**, novamente os indicadores mostraram um grande índice de satisfação através da predominância do conceito Ótimo seguido pelo conceito Bom.

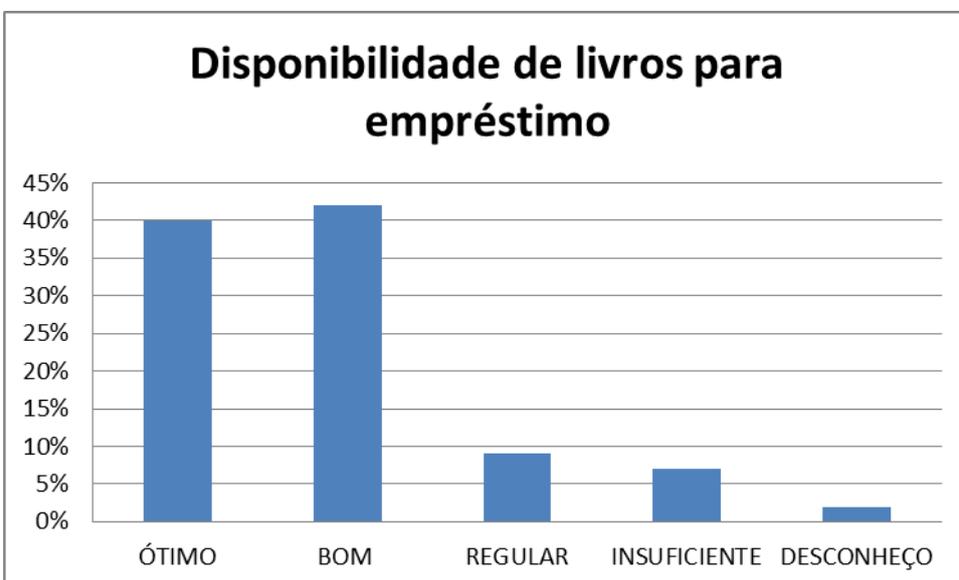
A questão do **Desenvolvimento de metodologias e estratégias para superar dificuldades na condução do trabalho**, foi considerada satisfatória, levando em consideração os resultados obtidos nos indicadores Bom e Ótimo. No entanto, devemos observar que em todos os itens avaliados, a presença dos índices regular e insuficiente estão presentes, que, apesar de reduzidos, devem ser levados em consideração, procurando realizar uma melhoria na gestão da FINAMA.

### **3.3 DIMENSÃO 3: ESTRUTURA ÍSICA**

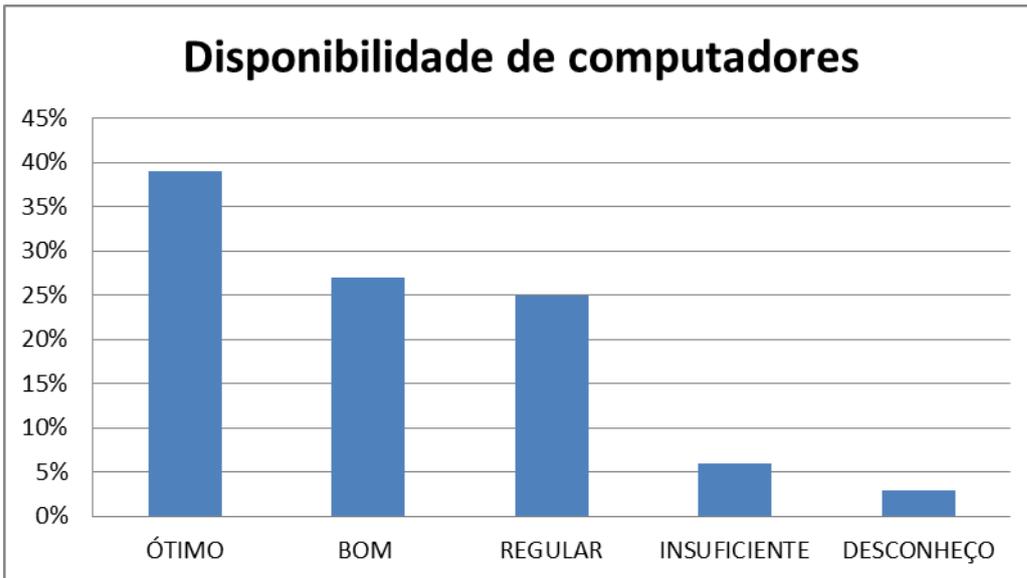
A análise qualitativa dos dados sobre a Biblioteca foi realizada a partir da seleção de 15 questões categorizadas em três aspectos que procuraram perceber a visão dos sujeitos respondentes que foram professores e alunos sobre esta dimensão tão importante no contexto do trabalho acadêmico. Os três aspectos categorizados foram: a da biblioteca, a dos espaços de aprendizagem e a infraestrutura dos serviços.



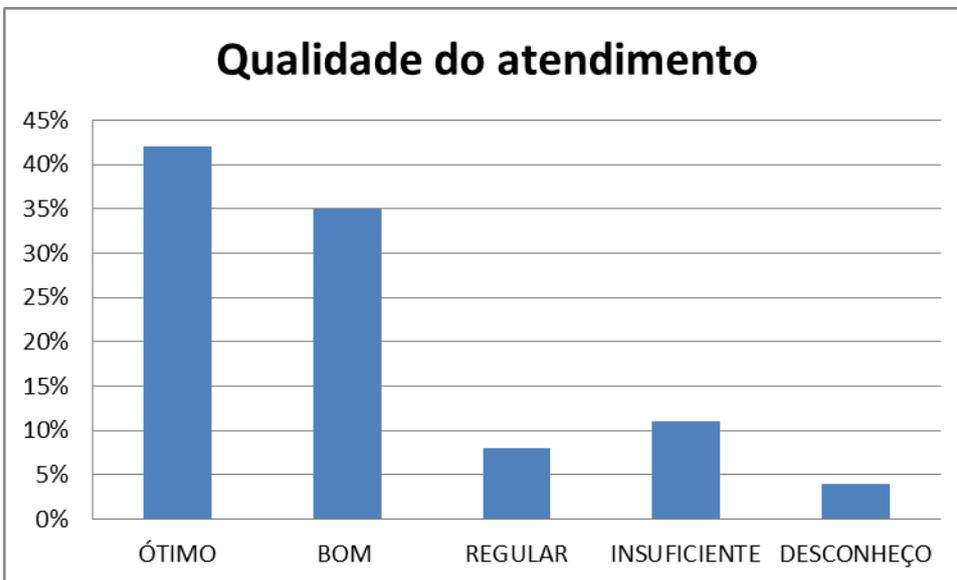
**Gráfico 4** – A biblioteca na visão geral dos docentes e discentes da FINAMA.



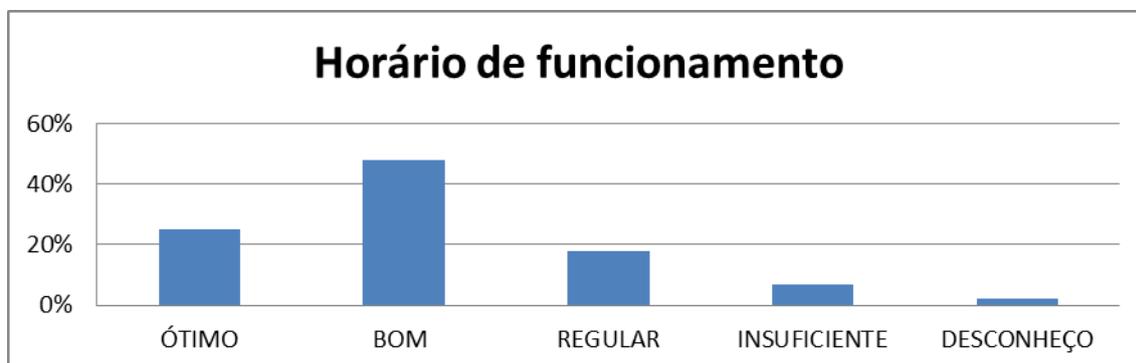
**Gráfico 5** – A biblioteca na visão geral dos docentes e discentes da FINAMA.



**Gráfico 6** – A biblioteca na visão geral dos docentes e discentes da FINAMA.



**Gráfico 7** – A biblioteca na visão geral dos docentes e discentes da FINAMA.



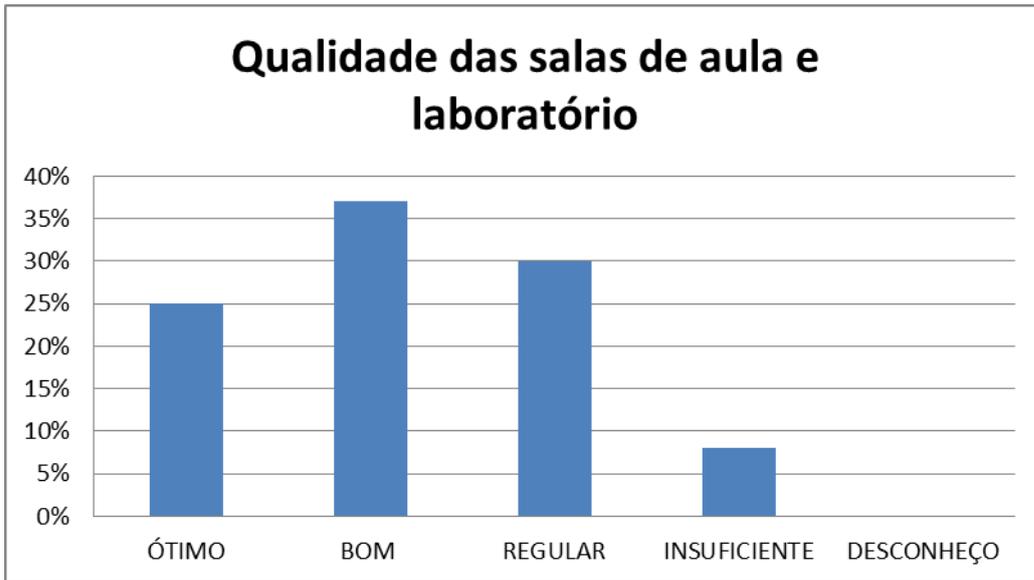
**Gráfico 8** – A biblioteca na visão geral dos docentes e discentes da FINAMA.

**A biblioteca na visão geral dos sujeitos:** há uma predominância dos indicadores Ótimo e Bom. A questão relativa à **disponibilidade de títulos do acervo atendendo as necessidades das disciplinas** para o docente e o discente existiu uma predominância do Ótimo e Bom.

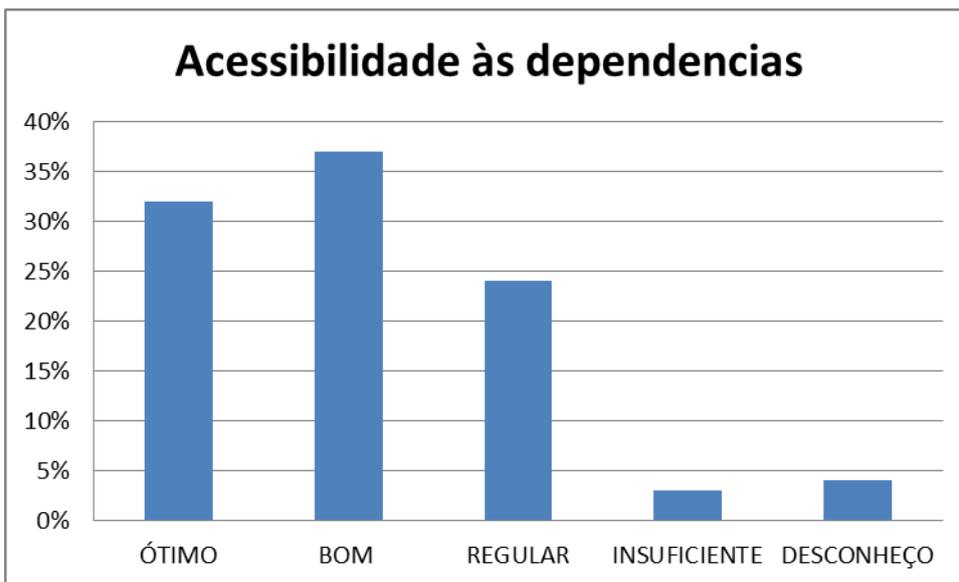
Para a questão **Disponibilidade de livros para empréstimo** os índices predominantes na maioria das opiniões foram entre Ótimo e Bom. Quanto à **disponibilidade de computadores ainda houve uma** predominância do índice Bom para os docentes e discentes.

No que diz respeito à **qualidade do atendimento** na opinião da maioria dos professores esta questão foi avaliada de forma positiva, entretanto para os alunos necessário que a instituição localize os focos de insatisfação com a finalidade de melhorar esta questão.

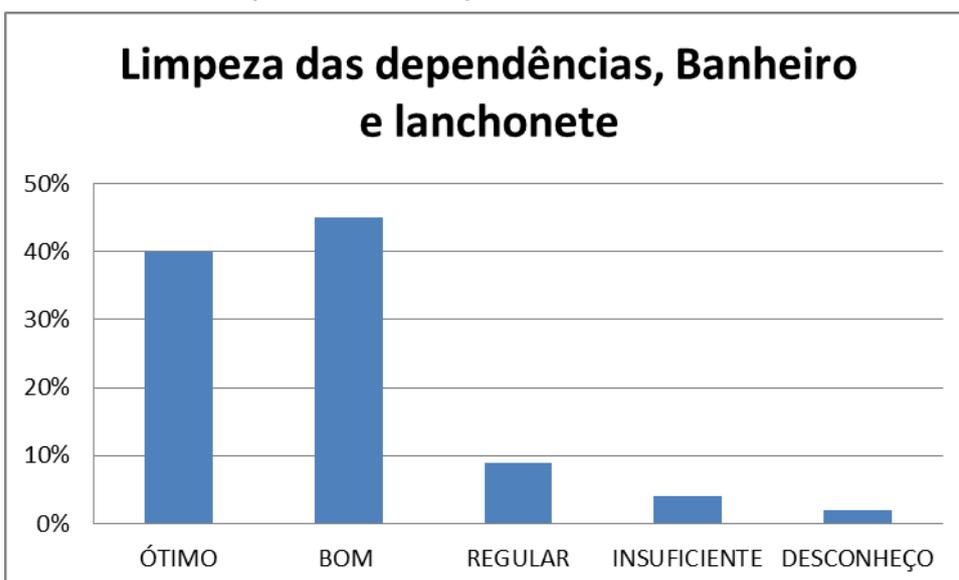
Quanto ao **Horário de funcionamento da biblioteca**, os três grupos demonstram satisfação, predominando o índice Bom.



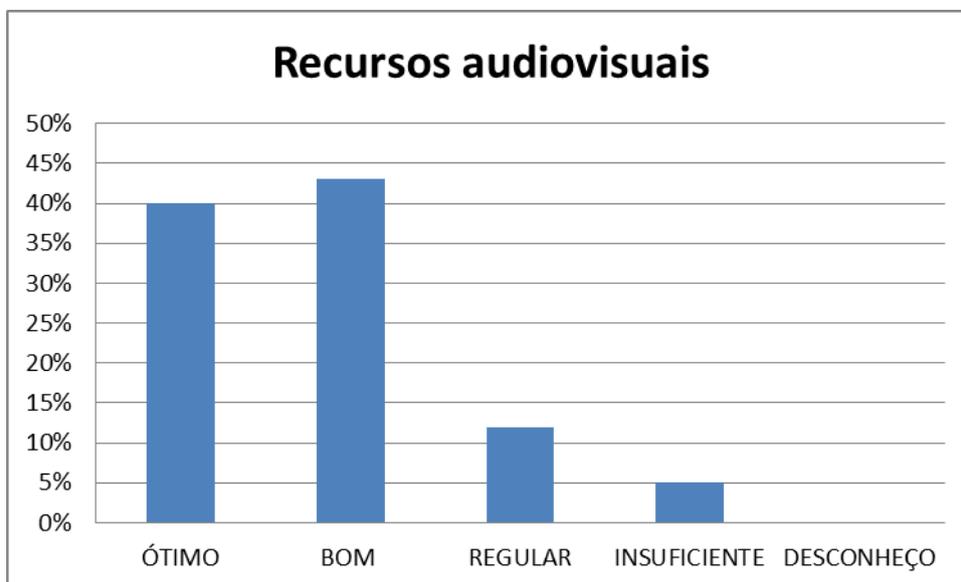
**Gráfico 9** – Espaço de aprendizagem na visão dos docentes e discentes da FINAMA.



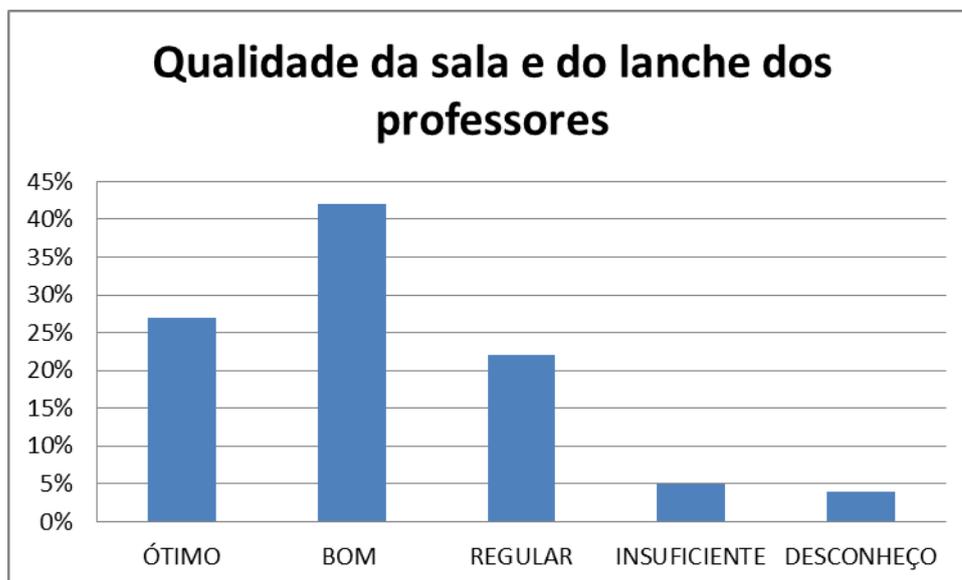
**Gráfico 10** – Espaço de aprendizagem na visão dos docentes e discentes da FINAMA.



**Gráfico 11** – Espaço de aprendizagem na visão dos docentes e discentes da FINAMA.



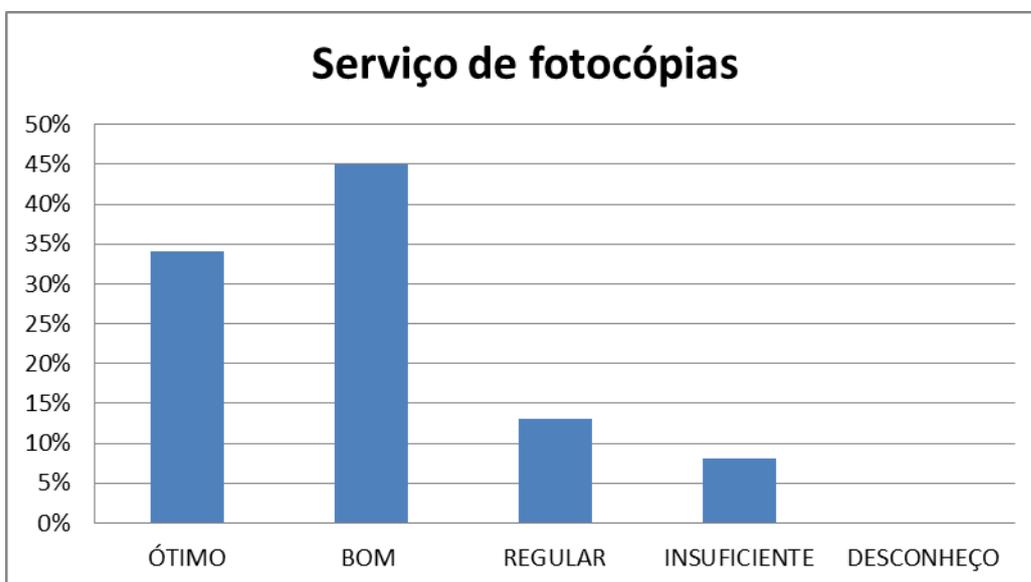
**Gráfico 12** – Espaço de aprendizagem na visão dos docentes e discentes da FINAMA.



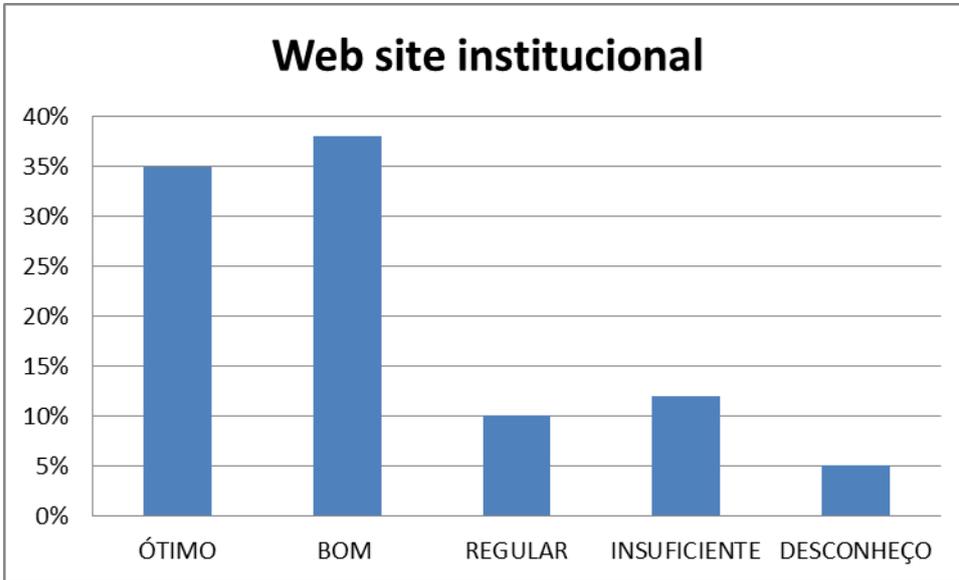
**Gráfico 13** – Espaço de aprendizagem na visão dos docentes e discentes da FINAMA.

**Analisando os espaços de aprendizagem:** a predominância da avaliação neste aspecto foi configurada de modo geral como positiva no contexto institucional. A questão da **Qualidade das salas de aula e laboratórios** os índices, Bom e Ótimo, apresentaram um percentual significativo, porém houve relatos, solicitando a melhoria de 02 ambientes institucionais, que são : melhoria na qualidade da rede sem fio interna da instituição e o horário da biblioteca pudesse ser disponibilizado aos domingos.

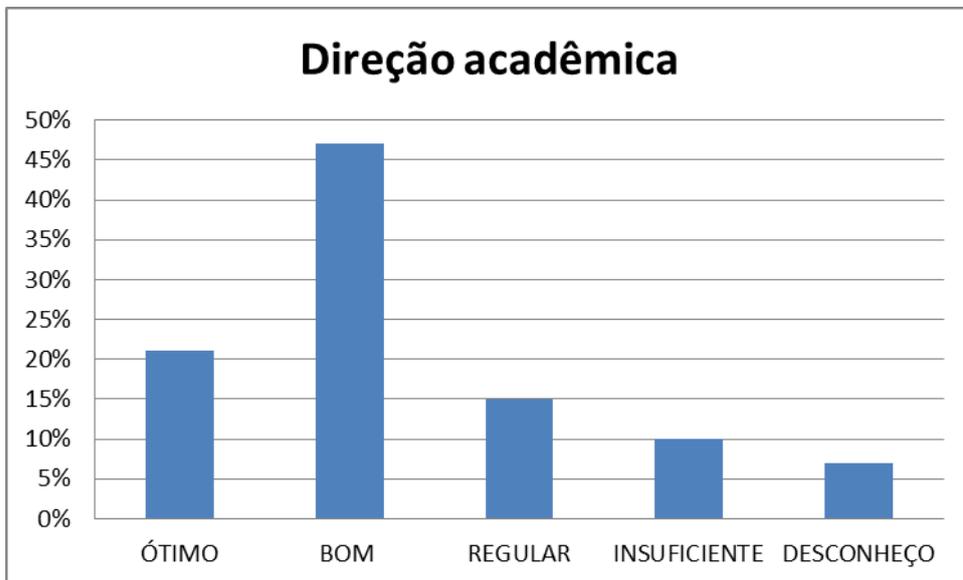
Para a **acessibilidade as dependências** a visão predominante foi o indicador Bom, seguido do indicador Ótimo No que tange a questão **da Limpeza das dependências, banheiro e lanchonete** a visão predominante para os docentes e discentes foi bom, seguida de ótimo. Na questão de **recursos audiovisuais** observou-se uma predominância do conceito bom e ótimo. Para as **questões qualidade da sala dos professores e qualidade do lanche dos professores**, teve um elevado índice de satisfação entre os professores.



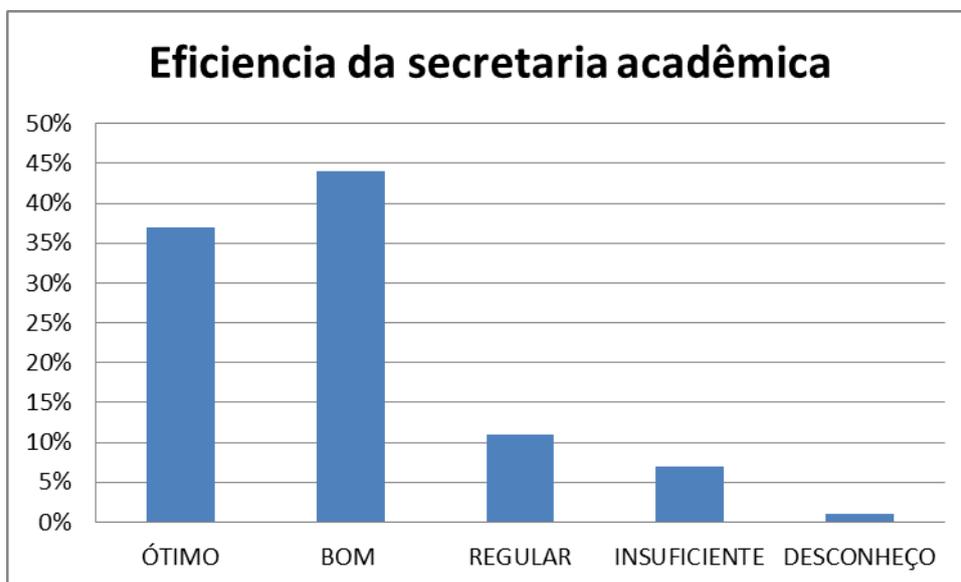
**Gráfico 14** – Os serviços na visão dos docentes e discentes da FINAMA



**Gráfico 15** – Os serviços na visão dos docentes e discentes da FINAMA.



**Gráfico 16** – Os serviços na visão dos docentes e discentes da FINAMA.



**Gráfico 17** – Os serviços na visão dos docentes e discentes da FINAMA.

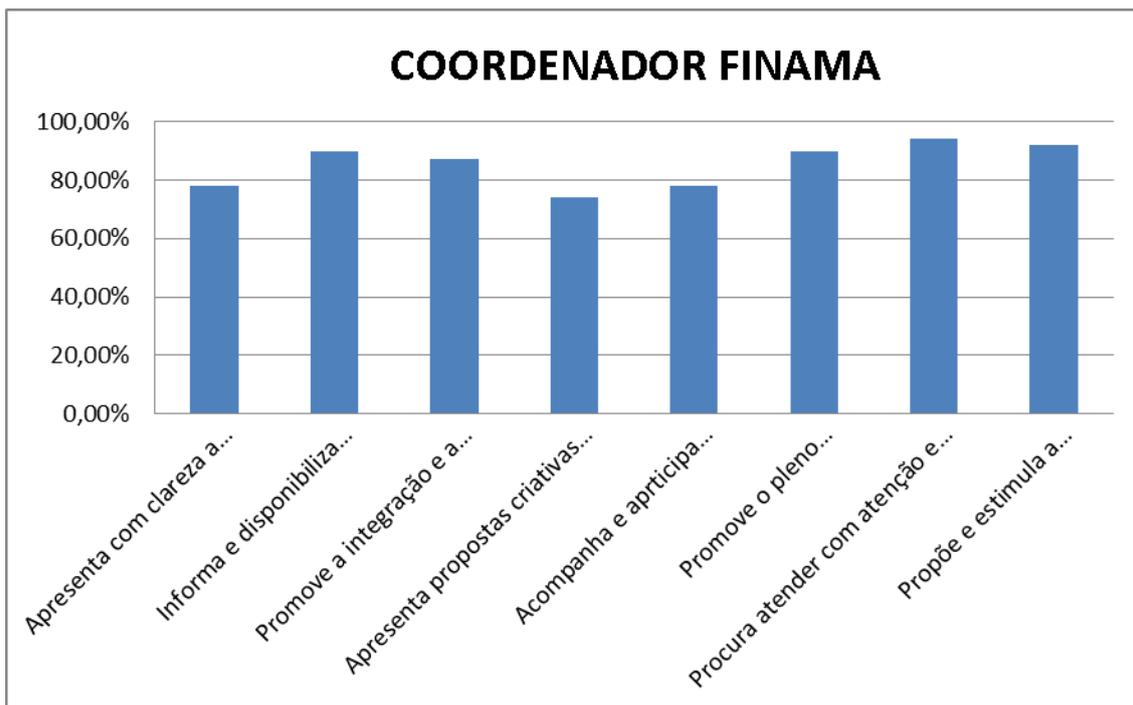
**A estrutura de serviços na visão geral da FINAMA:** as questões pertinentes a estes aspectos apontaram para algumas questões positivas bem como para questões que devem ser potencializadas no espaço institucional. No que se refere ao **serviço de fotocópias** o índice predominante foi o regular, demonstrando ser um dos aspectos a serem considerados pela instituição, a fim de aperfeiçoar este setor, verificando quais os pontos mais críticos.

A avaliação sobre a **Direção Acadêmica**, docentes e discentes, destacou uma avaliação positiva ao mesmo tempo em que apontaram que esta pode ser melhorada. As percepções em torno da **eficiência da secretaria acadêmica** foram consideradas positivas em sua maioria no espaço institucional. Entretanto, é necessário mobilizar esforços para melhorar as atividades de atendimento ao discente.

### **3.4 DIMENSÃO 4: POLÍTICAS DE ATENDIMENTO AOS ESTUDANTES**

A análise qualitativa dos dados sobre as Políticas de Atendimento aos Estudantes na visão dos professores e alunos procurou explorar situações que estivessem ligados ao papel do coordenador de curso como o gestor que planeja, executa, socializa e media as políticas relativas ao curso que coordena. Optou-se por analisar oito questões através das quais foram sinalizadas as percepções dos sujeitos que responderam a referida pesquisa institucional.

As questões analisadas dizem respeito a: Apresenta com clareza a estrutura do atual semestre; Informa e disponibilizam detalhadamente os locais, datas e horários para atendimento de alunos, cumprindo-os com assiduidade e pontualidade; Promove a integração e a motivação dos acadêmicos do curso através da manutenção de um canal de diálogo constante com os mesmos; apresenta propostas criativas para a promoção e divulgação do curso incluindo os docentes nas atividades; Acompanha e participa promovendo as atividades extraclases, que incrementam e complementam a formação regular, tais como eventos, seminários, congressos, simpósios, semana acadêmica, cursos, etc.; Promove o pleno conhecimento da área profissional e a sua organização civil, tais como Conselhos, Ordens, Sindicatos, Associações, etc.. Procura atender com atenção e presteza as demandas apresentadas pelos acadêmicos, buscando soluções rápidas e eficientes fazendo-se presente nos momentos decisórios e resolução de conflitos; propõe e estimula a implementação de atividades de extensão acadêmica, monitoria e de iniciação científica junto aos professores e alunos.



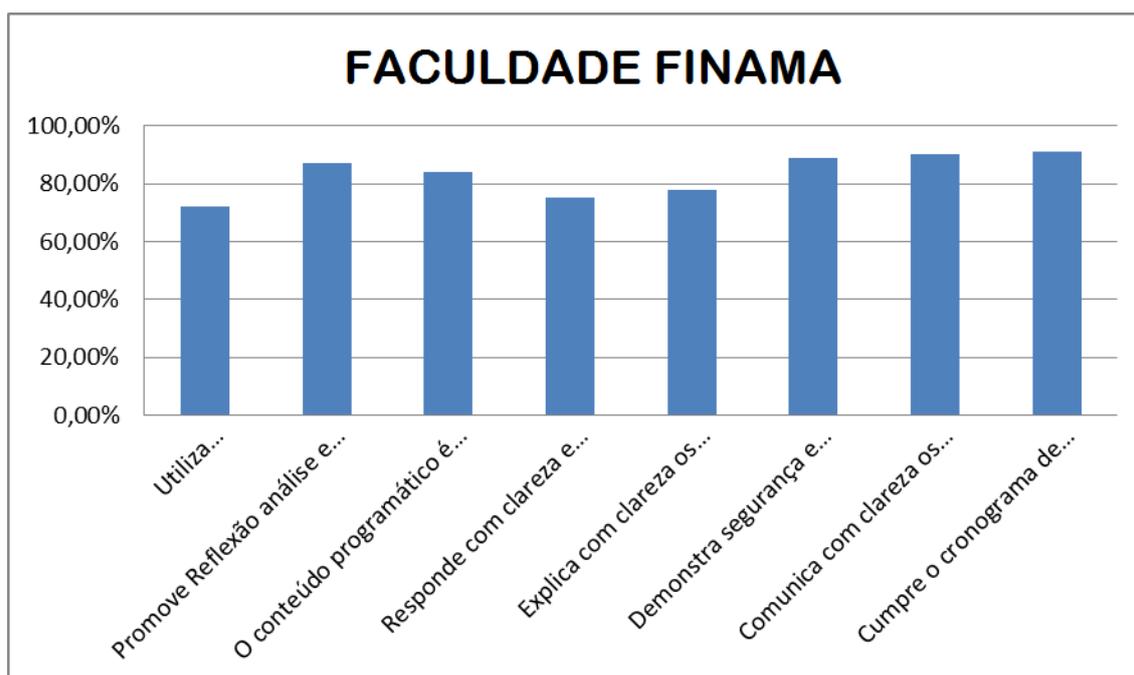
**Grafico 18:** Análise do coordenador na visão dos discentes.

As percepções gerais sobre a coordenação de curso apontaram para um trabalho positivo em sua maioria. As questões de uma maneira geral tiveram conceito satisfatório demonstrando com isto o esforço dos coordenadores em atender os discentes em suas necessidades, acompanhando, participando e promovendo as atividades extraclases, que incrementam e complementam a formação regular, tais como eventos, seminários, congressos, simpósios, semana acadêmica, cursos, etc.

A instituição deve observar estes itens e criar estratégias para melhorar cada vez mais, pois são importantes para a continuidade e crescimento dos cursos. Além de avaliar o coordenador como gestor, avaliou-se o professor na visão dos discentes como mediador entre o aluno e o conhecimento, sendo este fundamental no processo de ensino e aprendizagem.

Os itens avaliados foram: Utiliza técnicas/metodológicas que favoreçam a aprendizagem; Promove reflexão, análise e debate em classe, motivando a produção do conhecimento; O conteúdo programático é adequado ao plano de ensino; Responde com clareza e respeito às perguntas feitas pelos alunos; Explica com

clareza os trabalhos e conhecimentos tratados na disciplina; Demonstra segurança e conhecimento na disciplina que ministra; Comunica com clareza os procedimentos e critérios de avaliação; Cumpre o cronograma de aulas com assiduidade e pontualidade. Na visão geral dos discentes os docentes apresentam um trabalho positivo em sua maioria, como mostra o gráfico abaixo.



**Gráfico 19:** Análise do professor na visão dos discentes.

O grau de satisfação dos discentes em relação aos docentes está ótimo, acima de 80%, o que demonstra que os docentes estão cumprindo com seu papel de mediador do conhecimento com excelência, estabelecendo uma boa relação professor-aluno.

### 3.5 DIMENSÃO 5: AUTO AVALIAÇÃO

O Programa da FINAMA realizado em 2018 conseguiu abranger a grande maioria da comunidade acadêmica, o que nos remete a crer fielmente nos resultados obtidos, visto a grande representatividade dos sujeitos participantes da pesquisa, dando credibilidade para que as análises geradas pela possam ser, a partir de agora, incluídas no planejamento geral da instituição.

As atividades da CPA foram divididas em etapas que contemplavam os seguintes procedimentos:

a) Reuniões de planejamento: quanto à metodologia, ao cronograma de execução, à previsão dos recursos materiais e humanos necessários;

b) Divulgação e sensibilização junto à comunidade acadêmica:

- Reunião com a Direção Acadêmica e Coordenadores dos Cursos para divulgar e discutir a proposta de avaliação institucional;

- Execução de reunião da CPA para divulgação do SINAES e da Proposta da FINAMA.

- Divulgação do processo de através do site da FINAMA, materiais impressos e comunicados presenciais sensibilizando os alunos para participarem do processo de forma consciente e responsável;

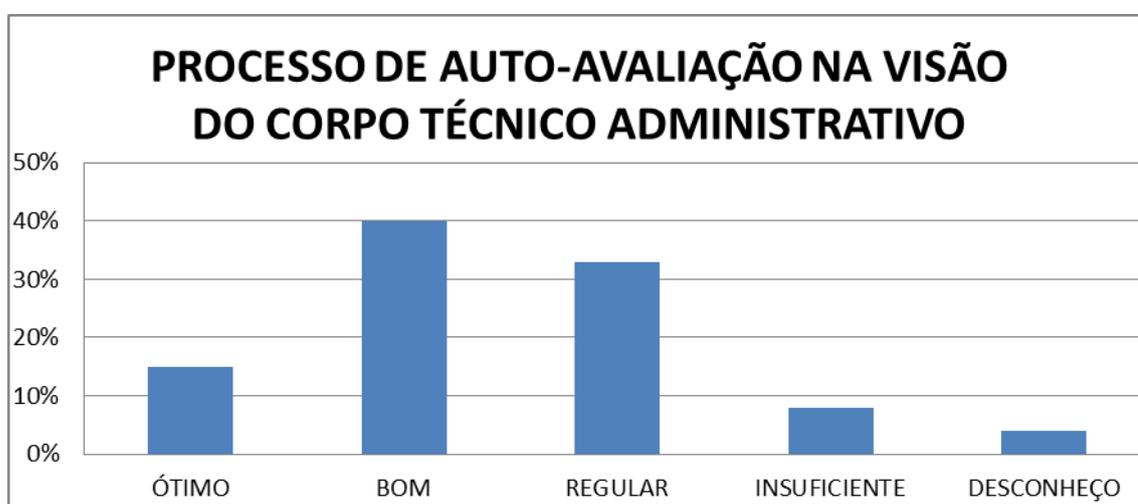
c) Aplicação dos questionários em formulários impressos junto ao corpo discente, docente e técnico-administrativo;

d) Procedimentos operacionais de organização dos dados coletados: organização, seleção, digitação dos dados e confecção dos gráficos, apuração dos dados quantitativos, registro e organização dos dados quantitativos;

e) Apresentação dos resultados da FINAMA aos diferentes segmentos da comunidade acadêmica: corpo docente, corpo discente (representantes de turmas) e corpo técnico-administrativo.

f) Elaboração dos Relatórios Parcial e Final da Institucional, referente ao ano de 2018.1.

De forma direta, apenas o corpo técnico-administrativo foi questionado sobre o processo da instituição, como demonstrado no gráfico a seguir.



**Gráfico 20** – Processo de auto-avaliação na visão do corpo técnico-administrativo.

Observa-se que, para uma terceira experiência, a maioria dos representantes dos funcionários da instituição avaliou o processo com o conceito Bom seguido de regular, isto demonstra que muitas ações foram acertadas, porém temos muitas questões a serem resolvidas.

### **3.6 DIMENSÃO 6: SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA**

A avaliação da dimensão sustentabilidade financeira da FINAMA foi organizada com base no PDI da instituição, nas receitas, nos investimentos, nas despesas e nas

políticas de recursos humanos da referida instituição. É importante salientar que a análise dessa dimensão constitui um aspecto importante da institucional, pois, permite à instituição a reavaliação e implementação de políticas destinadas à captação e aplicação de recursos, bem como a divulgação de tais políticas à comunidade acadêmica.

### 3.6.1 PDI

Ao que se refere ao planejamento financeiro constante do Plano de Desenvolvimento Institucional da FINAMA, verifica-se consistência técnico-administrativa, embora existam alguns fatores que, possivelmente, contribuem para alterações na projeção de faturamentos da empresa. Muito embora tais alterações não comprometam a saúde financeira da IES.

### 3.6.2 Receitas

A sustentabilidade financeira da FINAMA dá-se através de recursos de diversas fontes, tendo como sua principal fonte o orçamento arrecadado com a graduação.

O fluxo de caixa planejado é suficiente para a sustentação econômica do projeto. As alterações das necessidades financeiras ocorridas por mudanças verificadas no decorrer do ano letivo são ajustadas por aportes financeiros dos mantenedores. Estas alterações são criadas por inadimplências do segmento, causando, dessa forma, divergências entre o planejado e o arrecadado.

### 3.6.3 Investimentos

Nos projetos de expansão contemplados no PDI estão previstos recursos específicos concernentes à infraestrutura predial e de comunicação, além de outros, destinados à melhoria dos processos administrativos e à capacitação docente e técnica.

A Instituição dispõe de normas e programas de benefícios aos seus colaboradores, visando, através da concessão de bolsas de estudo, programas de capacitação e plano de promoção funcional, que integram sua política de satisfação interna e a conseqüente melhoria na qualidade do atendimento.

#### 3.6.4 Despesas

A rotina de manutenção, tanto predial como de equipamentos, se dá de forma permanente e contínua, objetivando a conservação, a restauração ou a substituição de equipamentos para o bom funcionamento das instalações e serviços oferecidos aos alunos, professores e usuários em geral da Instituição.

As despesas relacionadas à segurança continuam tendo um crescimento acentuado nos últimos anos, a fim de garantir a paz e a tranquilidade da comunidade acadêmica.

#### 3.6.5 Recursos Humanos

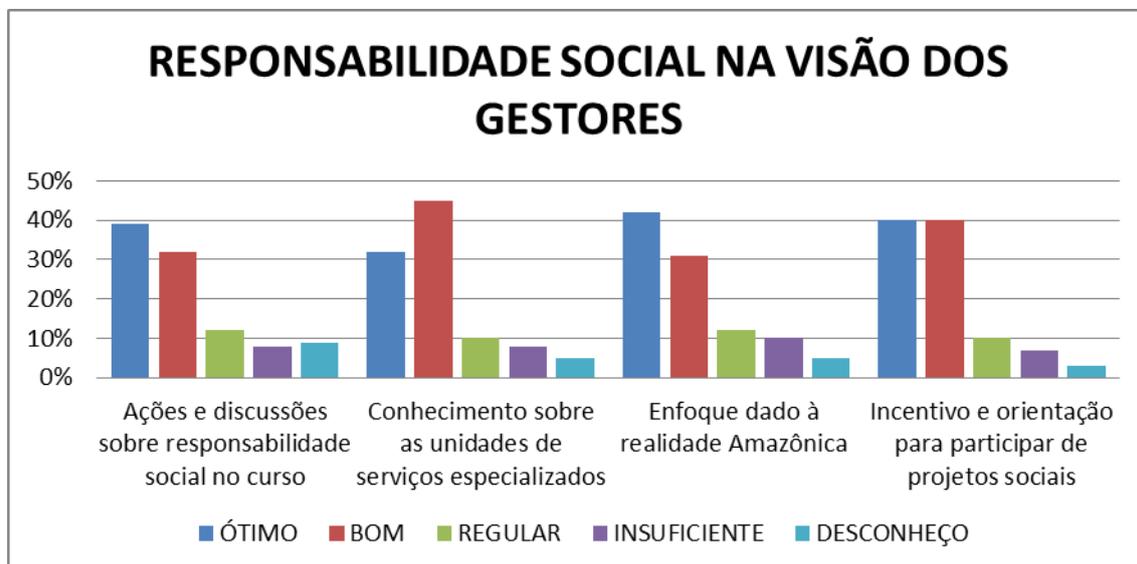
Em seu primeiro ano de existência, verifica-se que a FINAMA mantém sua política de recursos humanos, garantindo a pontualidade do pagamento dos salários de seus colaboradores e, conseqüentemente, a satisfação dos mesmos. Além disso, a Instituição tem oferecido benefícios além dos previstos em Acordo Coletivo, tais como Bolsas de Estudo e Promoção de Funcionários, de acordo com seu plano de cargos e salários.

### **3.7 DIMENSÃO 7: RESPONSABILIDADE SOCIAL**

A análise qualitativa dos dados sobre Responsabilidade social foi realizada a partir de quatro questões que procuraram investigar a presença da responsabilidade social na prática cotidiana dos cursos, o conhecimento pela comunidade interna dos serviços prestados pela FINAMA, a regionalização do conteúdo programático e o incentivo institucional à participação em projetos sociais.

Considerando o papel do gestor na formulação, implementação e divulgação de políticas de responsabilidade social no contexto institucional, fortalecendo, inclusive, uma cultura interna neste sentido, optou-se por analisar os dados obtidos com os gestores em separado dos demais dados de docentes e discentes da Instituição, visto que as questões referentes à Responsabilidade Social foram respondidas pelos três seguimentos da Instituição.

### 3.7.1 Responsabilidade social na visão dos gestores da FINAMA



**Gráfico 21** - Responsabilidade social na visão dos gestores da FINAMA.

**A responsabilidade social na visão dos Gestores:** Conforme o que vêm ocorrendo nos últimos anos, observa-se que nas quatro questões apresentadas para a

avaliação desse aspecto, houve uma predominância dos conceitos “bom” e “ótimo”. Os conceitos “regular”, “insuficiente” e “desconheço” foram registradas em percentuais inexpressivos.

Analisando cada questão em separado, observa-se o seguinte: ao que se refere a Incentivo e orientação para participar de projetos sociais, a avaliação dos gestores dividiu-se, mais significativamente, entre os conceitos “bom” e “ótimo”, indicando que este incentivo existe de forma satisfatória, embora, ainda, necessite de maior consolidação enquanto prática institucional, conforme o sugerido pelo conceito “regular” e “insuficiente”. A resposta “desconheço” não foi citada.

Quanto à questão referente ao Enfoque dado à realidade amazônica no curso, a avaliação foi muito positiva, havendo predominância dos conceitos “bom” e “ótimo”, o que indica que a regionalização do conteúdo e/ou a aplicação dos conhecimentos têm sido valorizados nos Projetos Pedagógicos dos Cursos, segundo a percepção da gestão. Entretanto, faz-se necessário considerar as respostas “regular” e “insuficiente”, pois, mesmo com um percentual reduzido, pode apontar para uma necessidade de fortalecimento dessa questão, com mais debates internos sobre a importância e os mecanismos existentes para a regionalização do conhecimento. A resposta “desconheço” não foi citada.

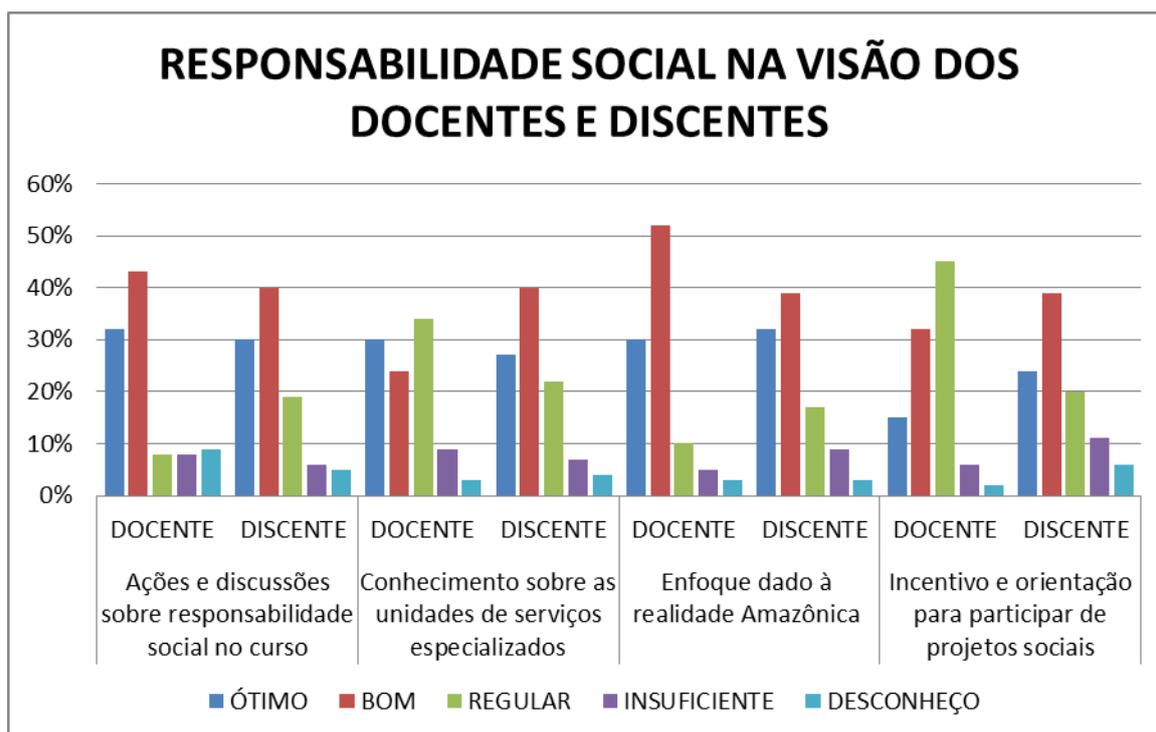
Ao que se refere ao Conhecimento sobre as Unidades de Serviços Especializados da FINAMA, a avaliação foi igualmente positiva, considerando que a maioria absoluta dos gestores atribuiu os conceitos “bom” e “ótimo” para esta questão. Entretanto, a existência de gestores que consideram tal conhecimento como “regular” e “insuficiente” pode indicar que políticas de divulgação e, possivelmente, de integração entre diferentes cursos podem ser ainda fortalecidas. Também nessa questão a resposta “desconheço” não foi citada.

Finalmente, ao que tange às Ações e discussões sobre responsabilidade social nos cursos, os gestores avaliaram, em maioria absoluta novamente, com os conceitos “bom” e “ótimo”, tendo índices muito reduzidos, abaixo de 10%, de conceitos “regular” e “insuficiente”. Como nas demais questões acima, a resposta “desconheço” não foi mencionada.

Portanto, observa-se que esta avaliação positiva indica que a responsabilidade social está sendo encarada pela gestão institucional como tema integrante da prática cotidiana dos cursos.

Em síntese, este gráfico indica que, na percepção da gestão, a responsabilidade social é um tema de grande relevância e que tem sido adequadamente trabalhado nas práticas e políticas institucionais, embora, necessite, ainda, de aperfeiçoamento, especialmente através do incentivo à participação em projetos sociais e ser fortalecido pela ampliação da divulgação dos serviços prestados e do enfoque amazônico nos cursos.

### 3.7.2 Responsabilidade social na visão geral de docentes e discentes



**Gráfico 22** - Responsabilidade social na visão geral de docentes e discentes.

**Responsabilidade Social na visão Geral de Docentes e Discentes:**

observa-se, de um modo geral, que a avaliação dos docentes foi mais positiva do que a avaliação dos discentes.

Comparativamente ao gráfico de avaliação da responsabilidade social na visão dos gestores da FINAMA, pode-se perceber que as representações avaliativas de docentes e discentes foram também positivas.

Na questão referente às Ações e discussões sobre responsabilidade social, a avaliação de docentes e discentes foi similar, com predomínio dos conceitos “bom” e “ótimo”. Apesar de o conceito “ótimo” ter tido percentual superior na percepção dos docentes, entre os discentes o conceito “bom” foi muito significativo, contribuindo, então, para uma avaliação positiva da questão (soma dos conceitos “ótimo” e “bom”). A resposta “desconheço” teve índice reduzido em ambos os seguimentos, sendo um pouco mais expressivo entre os docentes. Pode-se considerar que estes dados revelam a existência de tais ações de modo satisfatório, mas apontam para a necessidade.

Na questão Conhecimento sobre as unidades de serviços especializados da FINAMA as avaliações docente e discente foram positivas. Este dado demonstra que a divulgação destas unidades tem sido efetiva, tanto entre o corpo docente, quanto entre o corpo discente. Porém, os discentes apresentam o conceito “regular” com percentual acima do percentual dos docentes, o que pode ser problematizado como uma concentração do olhar de alguns docentes apenas sobre a realidade de seus respectivos cursos e não na importância do conhecimento do funcionamento institucional como um todo, o que indica a necessidade de uma intensificação da divulgação das unidades de serviços especializados da FINAMA entre os discentes.

Quanto ao Enfoque dado à realidade amazônica, as avaliações foram satisfatórias, especialmente entre os docentes. É interessante observar que o conceito “regular” é inexpressivo entre os docentes, enquanto que entre os discentes atinge um percentual significativo, com 15%.

Embora a maioria tenha avaliado esta questão com os conceitos “bom” e “ótimo”, os demais conceitos, especialmente o “regular” entre os discentes, apontam para a necessidade de fortalecer esta questão em favor da regionalização do conhecimento na prática docente, a partir dos projetos pedagógicos dos cursos.

Por fim, quanto à questão sobre o Incentivo e orientação para participar de projetos sociais, observa-se uma avaliação com predomínio da resposta “bom”, com média de 32,5%, embora seguida da resposta “regular”, com a média de 27,5%. De posse desse resultado, pode-se considerar a necessidade do maior participação da comunidade acadêmica em projetos sociais.

### **3.8 DIMENSÃO 8: POLÍTICA PARA O ENSINO, A PESQUISA, A PÓS-GRADUAÇÃO E A EXTENSÃO**

A análise qualitativa dos dados sobre o projeto pedagógico está contemplada na política de ensino por explorar situações que estão intimamente ligadas à formação acadêmica. Optou-se por analisar sete questões por meio das quais foram sinalizadas as percepções dos sujeitos que responderam a referida pesquisa institucional.

As questões analisadas dizem respeito à: relação teoria e prática no estágio curricular; participação em projetos de iniciação científica; participação em projetos de extensão; discussão sobre a ética na vida profissional; contribuição da monitoria para a aprendizagem; conhecimento do projeto pedagógico do curso; articulação da área de conhecimento com os aspectos sócio-político-culturais.

Do universo institucional, os sujeitos que expuseram suas opiniões acerca do projeto pedagógico foram os docentes e discentes. A opção comparativa de análise das duas visões no contexto institucional se expressa em um gráfico geral. Portanto, as percepções e indagações foram organizadas a partir de cada questão, revelando os indicadores qualitativos predominantes, bem como os aspectos que precisam ser repensados e potencializados no âmbito institucional.

Destaca-se que após análise dos projetos pedagógicos dos cursos e dos relatórios de avaliações de curso realizadas por comissões do MEC/INEP, a CPA constatou que:

- É compromisso da FINAMA implementar currículos com plena coerência com as Diretrizes Curriculares Nacionais;
- Os conteúdos são selecionados tendo em vista o perfil do egresso, as competências e habilidades a serem desenvolvidas;
- Para a implementação e execução da matriz curricular, a Coordenação do Curso e o NDE trabalham com os professores, organizando reuniões semanais antes do início de cada semestre, com o intuito de todos discutirem sobre os conteúdos a serem abordados em cada componente curricular, os que serão trabalhados, metodologia de ensino, cronograma com base na articulação dos conteúdos, e metodologia de avaliação. Ao final das reuniões os professores entregam os planos de ensino contendo: ementa, carga horária, objetivos, conteúdo, cronograma, metodologia, avaliação e referências bibliográficas;
- A avaliação da aprendizagem é realizada conforme estabelece o regimento interno institucional;

- Na FINAMA, a metodologia definida para desenvolver as atividades dos cursos está comprometida com a interdisciplinaridade com o desenvolvimento do espírito científico e com a formação de sujeitos autônomos e cidadãos;

- Na elaboração dos currículos procurou-se considerar as afinidades entre as disciplinas ofertadas a cada semestre, de forma que a formação do aluno pudesse ser realizada de maneira gradual e integrada, sem uma ruptura entre os principais eixos de formação;

- Na FINAMA o lugar, por excelência, de realização da interdisciplinaridade são as atividades de investigação científica e extensão. É nelas que realmente se pode colocar em prática esse tipo de abordagem;

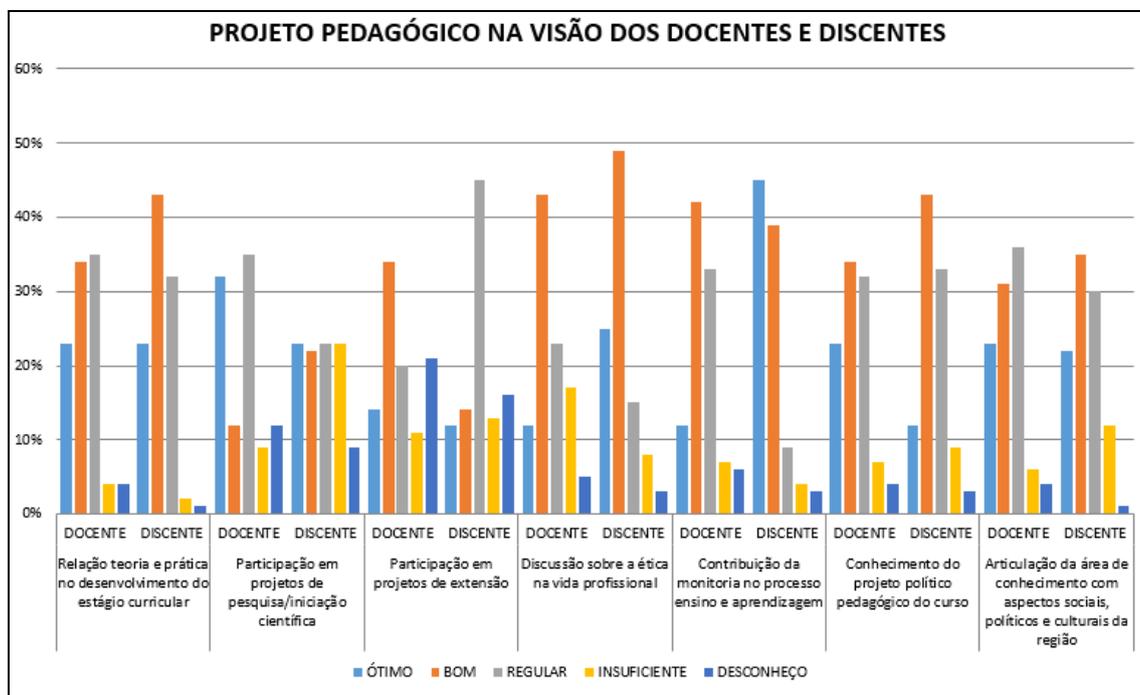
- Existem mecanismos institucionalizados de acompanhamento e registro da participação dos alunos nas atividades complementares estabelecidas nos PPCs;

- Existem mecanismos institucionalizados de acompanhamento e registro da participação dos alunos nas atividades de prática profissional e/ou estágio;

- A FINAMA estimula a inovação, promovendo Seminários e grupos de estudos para melhoria do ensino e a promoção da interdisciplinaridade. Incentiva o uso de novas tecnologias.

- Os critérios para o desenvolvimento da investigação científica, participação dos professores em eventos acadêmicos, publicação e divulgação dos trabalhos encontram-se definidas na Política de Capacitação Docente. Há mecanismos implementados de estímulo à realização de programas, projetos, cursos, prestação de serviços, eventos produção e publicação organizados, prioritariamente, nas áreas de atuação do docente.

- 3.8.1 Projeto Pedagógico na visão geral dos docentes e discentes da FINAMA



**Gráfico 23** - Projeto Pedagógico na visão geral dos docentes e discentes da FINAMA.

**Projeto pedagógico na visão geral de docentes e discentes:** nas percepções dos docentes e discentes da FINAMA ao que tange às sete questões selecionadas para a análise, predominou a avaliação em torno de três indicadores qualitativos: as respostas “ótimo”, “bom” e “regular”. Entretanto, os resultados indicam que é necessário divulgar mais as atividades de extensão entre os discentes.

Quanto aos resultados obtidos referentes à questão da relação teoria e prática no desenvolvimento do estágio curricular, observa-se diferenças de opiniões entre os dois seguimentos avaliados. Para os docentes e discentes, existe um elevado grau de articulação.

Ao que se refere à questão sobre a participação em projetos de extensão, os resultados apontam na mesma direção dos resultados da questão anterior, pois revelam, no contexto geral da instituição, que necessita de mais divulgação, incentivos e, conseqüentemente, da participação da comunidade acadêmica, especialmente dos discentes, mesmo que apresente um percentual favorável, apontado pelos docentes. É importante ressaltar a necessidade de divulgar mais as ações de investigação científica e extensão existentes na FINAMA.

Os resultados reflexivos em relação à discussão sobre a ética na vida profissional foram extremamente positivos, pois a resposta “bom” atingiu percentuais significativos. Entretanto os resultados demonstram que é necessário aumentar o debate em sala de aula envolvendo aspectos éticos.

Quanto aos resultados sobre a contribuição da monitoria para o processo de ensino-aprendizagem, docentes e discentes sinalizaram uma visão satisfatória, embora tenham sugerido a necessidade de uma reflexão sobre o conceito “regular”, com média de 15% tanto na avaliação dos docentes quanto na avaliação dos discentes. O que pode ser justificado pela hipótese de que nem todas as disciplinas têm experiências com a monitoria.

Ao que se refere ao conhecimento do projeto pedagógico do curso, o PPC, destaca-se um resultado positivo entre docentes e discentes.

Para a questão articulação da área de conhecimento com os aspectos sócio-políticos-culturais da região, houve o predomínio, de forma significativa, de acordo com o resultado da avaliação dos dois seguimentos, docentes e discentes, os indicadores “ótimo” e “bom”. No entanto, aparece um percentual médio de 11% para a resposta “regular” na avaliação de docentes e discentes. Quanto às respostas “insuficiente” e “desconheço”, atingiram percentuais extremamente inexpressivos, abaixo de 10%.

### **3.9 DIMENSÃO 9: AS POLÍTICAS DE PESSOAL, AS CARREIRAS DO CORPO DOCENTE E DO CORPO TÉCNICO**

Auto avaliar-se consiste além de uma ferramenta de gestão, numa perspectiva pedagógica, de aprendizado constante com o corpo discente, docente, corpo técnico-administrativo, enfim, com a comunidade acadêmica e com a sociedade em geral. Portanto, a visão dos funcionários de uma Instituição constitui um dos importantes componentes do auto avaliação institucional.

Assim, a FINAMA utiliza essa ferramenta para perceber como seus funcionários reconhecem o ambiente institucional, nas suas várias instâncias, e quais aspectos podem ser aprimorados. Para melhor compreensão, a avaliação dos funcionários foi organizada em quatro gráficos referentes à: clima interno da FINAMA; qualidade nos serviços; qualidade e agilidade no atendimento e auto avaliação.

A FINAMA possui Plano de Carreira contemplando:

- Critérios de admissão na Instituição, claramente definidos, regulamentados e efetivamente aplicados;
- Critérios de progressão na carreira, claramente definidos, regulamentados e efetivamente aplicados;
- Formas de sua operacionalização.

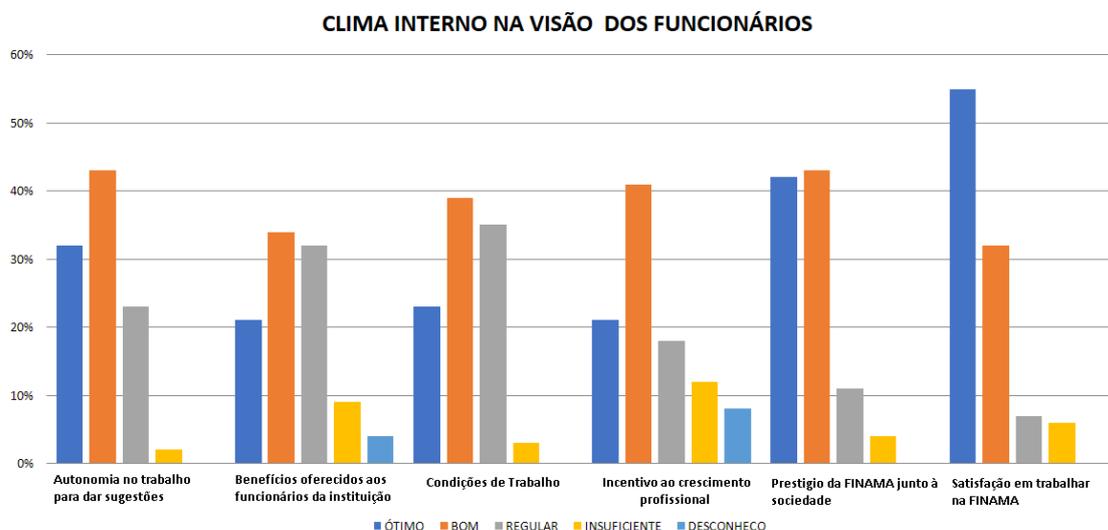
A FINAMA dispõe de Plano de Capacitação Docente responsável por promover cursos e seminários voltados para a formação pedagógica e auxiliar o docente no desempenho de suas atividades didático-pedagógicas.

A FINAMA encontra-se empenhada com a melhoria do grau de satisfação pessoal e profissional de seus docentes. Constatou que a responsabilidade social com seu público interno proporciona maior produtividade, comprometimento com a FINAMA, motivação, além de diminuir a rotatividade de profissionais.

Há uma forte interação entre os professores. A FINAMA estimula este comportamento através de diversas reuniões. Pelo menos uma vez por semestre ocorrem encontros envolvendo todos os professores.

A avaliação realizada pelos docentes reflete esta realidade.

### 3.9.1 Clima Interno da FINAMA na Visão dos Funcionários



**Gráfico 24** - Clima Interno da FINAMA na Visão dos funcionários.

**Clima interno da FINAMA na visão dos funcionários:** o gráfico em questão destaca uma visão com a predominância da resposta “bom”, seguida da resposta “ótimo”. A questão Autonomia no trabalho para dar sugestões apresentou destaque qualitativo em sua maioria para o “bom”, ao mesmo tempo em que um determinado grupo destacou que ainda não percebe esta autonomia de forma efetiva.

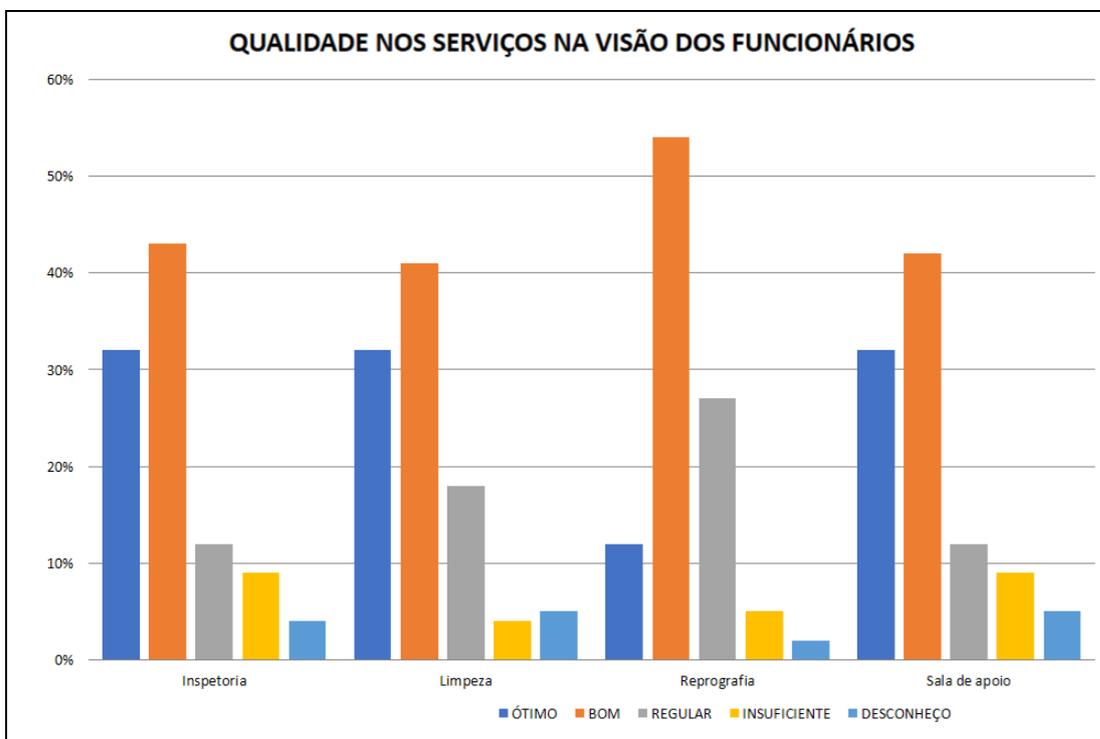
Em relação às Condições de trabalho, os funcionários avaliaram como boas, com um percentual significativo de 51% para a resposta “bom”, seguido do percentual de 30% para a resposta “ótimo”. As respostas “regular”, “insuficiente” e “desconheço” atingiram percentuais inexpressivos, abaixo de 10%.

Sobre a questão de Incentivo ao crescimento profissional, os funcionários também consideraram como “bom”, percentual de 31%, seguido do percentual de 30% para a resposta “ótimo”, ou seja, esta questão atingiu percentuais significativos. No entanto, os percentuais “regular” e “insuficiente” com 15% e 18% respectivamente, demonstram que é necessário divulgar mais a Política de Capacitação do Corpo Técnico-Administrativo da FINAMA.

No que diz respeito ao Prestígio da FINAMA junto à sociedade, foi expressivo o reconhecimento dos funcionários quanto à visibilidade do trabalho desenvolvido pela Instituição perante a sociedade. Nessa questão o percentual de 50% para a resposta “ótimo” é de extrema relevância, visto que para as respostas “bom” e “regular” os percentuais correspondem a 20%. Quanto à resposta “desconheço”, o percentual abaixo de 5% revela o seu inexpressivo indicativo.

Mesmo reconhecendo, ao analisar os dados obtidos com a avaliação, algumas fragilidades da Instituição em alguns pontos levantados por este gráfico, ao que se refere a Satisfação em trabalhar na FINAMA, os funcionários demonstram uma grande satisfação, revelados nos elevados percentuais das respostas “bom” com 20% e “ótimo” com 61%.

### 3.9.2 Qualidade nos Serviços segundo Visão dos Funcionários do FINAMA



**Gráfico 25** - Qualidade nos Serviços segundo visão dos funcionários da FINAMA.

**Qualidade nos serviços segundo visão dos funcionários da FINAMA:** o presente gráfico refere-se à qualidade dos serviços realizados por algumas áreas que dão suporte operacional à instituição. Em relação à Inspetoria, os funcionários avaliaram positivamente o trabalho realizado pela Instituição, o que pode ser observado pelo percentual de 51%, com o predomínio da resposta “bom”, seguido de um percentual significativo de 25% da resposta “ótimo”.

Quanto ao trabalho realizado pela área da Limpeza, os funcionários consideraram como um trabalho qualitativamente bem prestado, visto que os percentuais das respostas “bom”, com 51%, e “ótimo”, com 41%, foram bastante significativos.

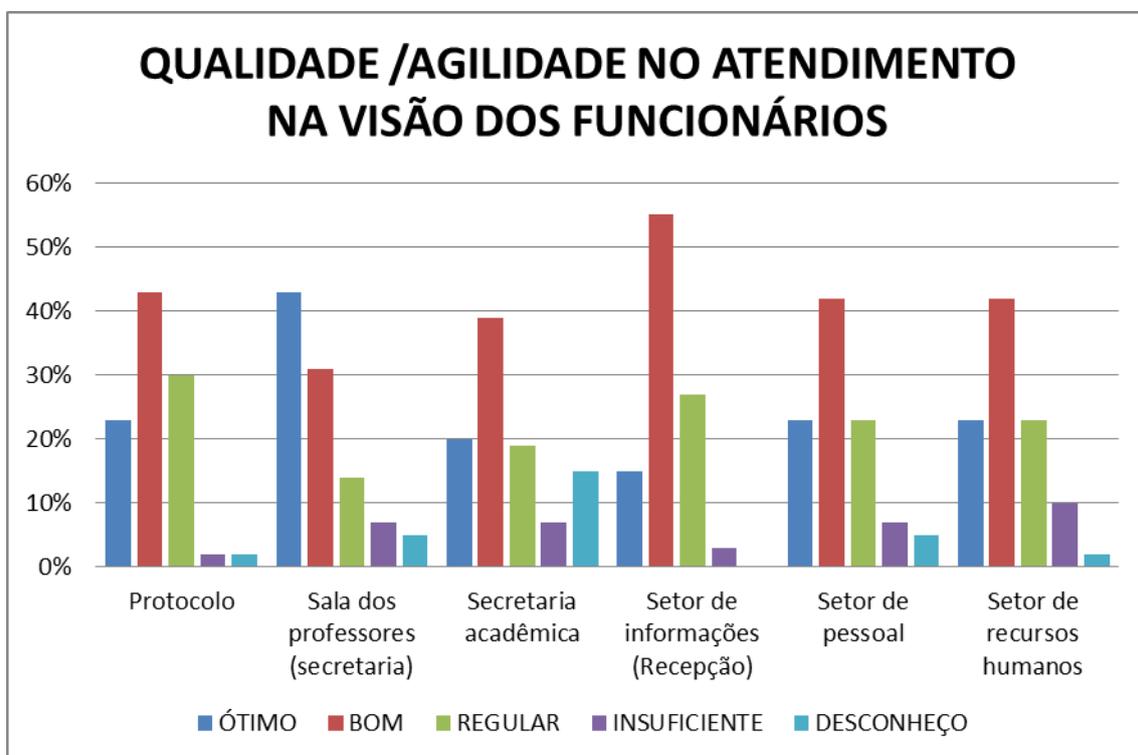
Em relação ao trabalho prestado pela Reprografia, também é considerado de boa qualidade, pois expressa um percentual de 41% para a resposta “bom”, seguido de um percentual de 20% para a resposta “ótimo”. Embora, revele percentuais expressivos para as respostas “regular”, “insuficiente” e “desconheço”, com 18%, 15% e 5%, respectivamente.

Ao que se refere aos serviços da Sala de Apoio, é considerado “bom”, com percentual de 41%, seguido pelo percentual de 39% para a resposta “ótimo”. Quanto ao serviço da Telefonia, os funcionários consideram como um serviço eficiente, apontado pelos percentuais de 39% para a resposta “bom” e 15% para a resposta “ótimo”. Embora, verifique-se a necessidade de mais atenção a esse setor, pois um percentual de 29% para a resposta “regular” revela tal necessidade.

Percebe-se neste gráfico que, mesmo que os serviços destas áreas tenham sido avaliados pela maioria das opiniões com os maiores percentuais para as respostas “bom” e “ótimo”, deve-se levar em consideração que em todas as áreas um percentual para a resposta “regular” esteve presente, necessitando ser observado pelo setor responsável no sentido de detectar as fragilidades nos serviços, a fim de que possa melhorá-los para atender mais eficientemente a totalidade de quem depende diretamente do suporte operacional prestado por estes setores da instituição.

A resposta “desconheço”, observada neste gráfico, pode ser interpretado como resultado de que certos setores da instituição não trabalham diretamente com todos os serviços, não cabendo então opinar sobre a sua qualidade.

### 3.9.3 Qualidade/Agilidade no Atendimento na Visão dos Funcionários



**Gráfico 26** - Qualidade/Agilidade no atendimento na Visão dos Funcionários.

**Qualidade/Agilidade no atendimento na visão dos funcionários:** neste gráfico são apontadas as opiniões do corpo funcional da Instituição no que se refere aos serviços prestados por alguns setores.

Em relação ao serviço prestado pelo Protocolo, os funcionários apontaram para o predomínio da resposta “ótimo” (41%), seguida da resposta “bom” (38%) e com pequenos percentuais expressos nas respostas “regular”, “insuficiente” e “desconheço”. Quanto ao serviço prestado na Sala dos professores, os mesmos também o consideram como “bom”, com percentual de 50%, seguido pelo percentual

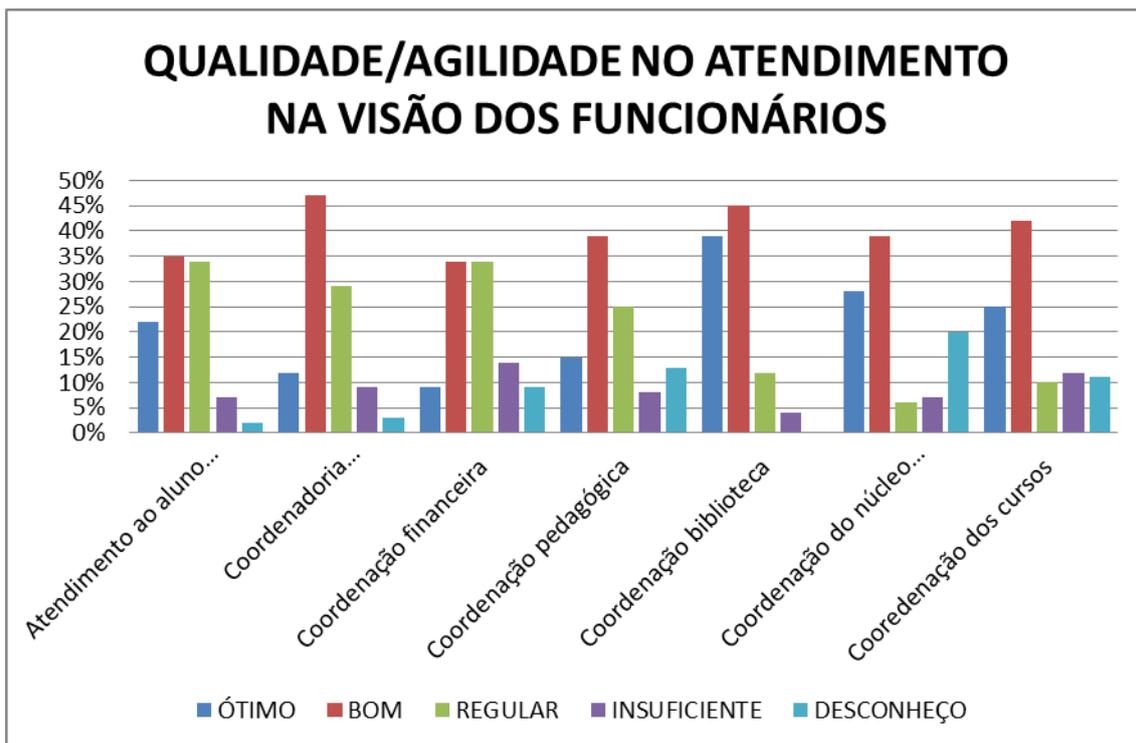
de 35% para a resposta “ótimo”, além de um inexpressivo percentual abaixo de 10% para as respostas “regular”, “insuficiente” e “desconheço”.

O serviço oferecido pela Secretaria acadêmica manteve a predominância do percentual qualitativo de 41% para a resposta “bom”, seguido pelo percentual de 35% para a resposta “ótimo”. Ainda quanto aos serviços da secretaria acadêmica, as demais respostas atingiram percentuais abaixo de 10%.

Os serviços do Setor de informações também foram avaliados satisfatoriamente, o que pode ser observado pelo percentual elevado de 41% para a resposta “bom”, seguido do percentual de 19% para a resposta “ótimo”, ou seja, o serviço da recepção está bom, embora com margens para possíveis melhorias. Muito semelhante aos demais, o serviço desenvolvido pelo Setor de pessoal foi avaliado positivamente, obtendo, predominantemente, o percentual de 45% para a resposta “bom”, seguido pelo percentual de 31% para a resposta “ótimo”.

O que também revela margens para possíveis melhorias. Quanto aos serviços prestados pelo Setor de recursos humanos, assim como os demais, manteve o percentual qualitativo de 40% para a resposta “bom”, apontando ainda uma margem significativa com um percentual de 21% para a resposta “ótimo”. Ainda em relação a avaliação dos serviços do setor de recursos humanos, é impossível desconsiderar o percentual de 20% para a resposta “insuficiente”, o que aponta a necessidade de mais investimentos e dedicação por parte desse setor.

#### 3.9.4 Qualidade/Agilidade no Atendimento na Visão dos Funcionários



**Gráfico 27** - Qualidade/Agilidade no atendimento na visão dos funcionários.

**Qualidade/Agilidade no atendimento na visão dos funcionários:** o trabalho de Serviço de Apoio ao Estudante é avaliado pelos funcionários com um percentual qualitativo de 55% para a resposta “bom”, seguido pelo percentual de 15% para a resposta “ótimo”. O significativo percentual de 18% para a resposta “regular” pode ser decorrente da falta de esclarecimentos quanto a função desse serviço, visto que sua implantação na Instituição é, relativamente, nova. Quanto à atuação da Coordenadoria de administração, os funcionários consideram em sua maioria positiva, considerando um percentual elevado de 38% para a resposta “ótimo”, seguido pelo percentual de 30% para a resposta “bom”. O que não anula a necessidade de mais divulgação e eficiência dos serviços desta coordenadoria, visto que ao que se refere a resposta “insuficiente” atingiu um percentual de 15%. Em relação à Coordenadoria financeira, o percentual da resposta “bom” obteve um grande destaque, com 41%, seguido de 20% para a resposta “ótimo”.

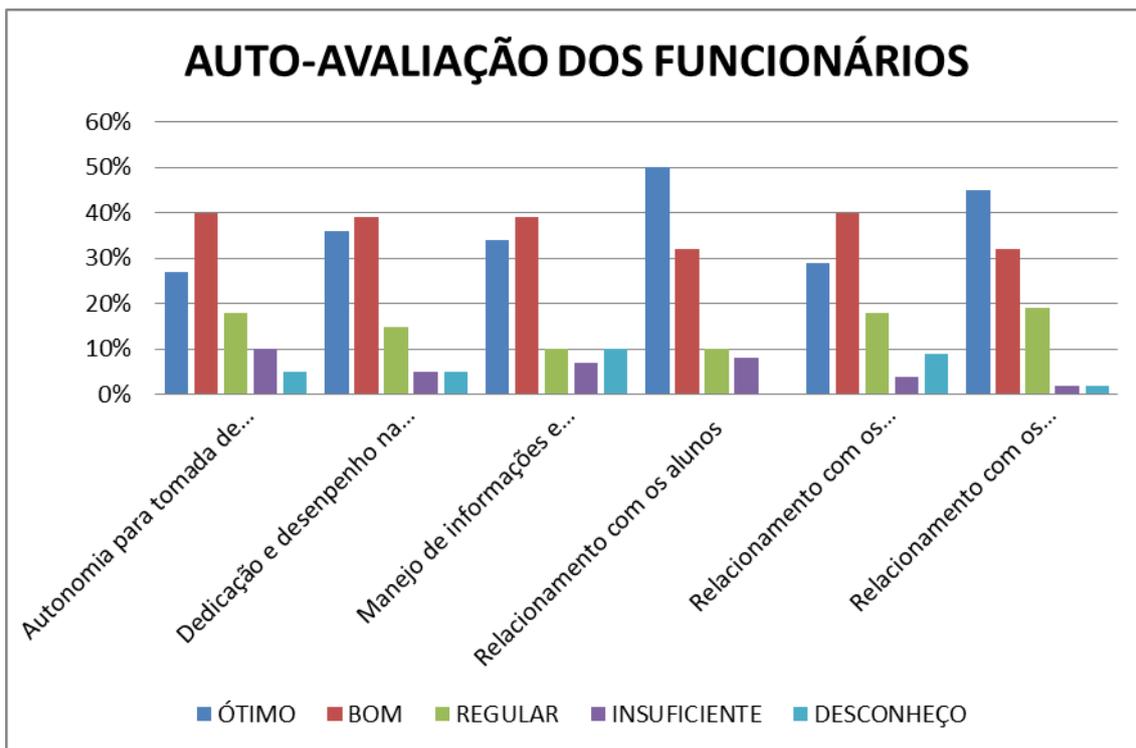
Mas, os resultados evidenciam ainda um percentual de 19% para a resposta “regular” e 15% para a resposta “insuficiente”. Quanto ao trabalho realizado pela Coordenação Pedagógica, os colaboradores avaliam com um excelente percentual de 53% para a resposta “bom” e com 31% para a resposta “ótimo”, sem percentuais significativos para as demais respostas.

O trabalho da Coordenação da Biblioteca também é apontado pelos funcionários, predominantemente, com a resposta “ótimo”, com 49%, seguida do percentual de 31% para a resposta “bom”. Quanto à Coordenação do Núcleo de Estágio, os funcionários avaliam com o percentual de 35% para a resposta “bom”, seguido do percentual de 29% para a resposta “ótimo”.

O percentual significativo de 15% para a resposta “regular” pode ser atribuído ao fato deste serviço ser direcionado apenas ao corpo discente. Os trabalhos da Coordenação de Cursos mantêm a predominância das opiniões deste gráfico expressa pelo percentual de 41% para a resposta “ótimo”, seguido do percentual de 31% para a resposta “bom”. As demais respostas atingiram percentuais inexpressivos abaixo de 10%.

Analisando esse gráfico, observa-se a possibilidade das respostas “regular”, “insuficiente” e “desconheço” estarem relacionadas ao fato de alguns funcionários não dependerem ou não terem contato direto com alguns setores no cotidiano de suas funções dentro da Instituição, optando, assim, por não expressar opinião sobre os respectivos atendimentos oferecidos por alguns setores.

#### 3.9.5 Auto avaliação dos Funcionários da FINAMA



**Gráfico 28** – Auto avaliação dos Funcionários da FINAMA.

**Auto avaliação dos funcionários da FINAMA:** quanto à Autonomia para a tomada de decisões, os funcionários da FINAMA se avaliaram de forma positiva, havendo predominância das respostas “bom” com 35% e “ótimo” com 31%. No que diz respeito à Dedicção e desempenho das suas funções, o percentual considerado pela maioria dos funcionários foi de 49% para a resposta “ótimo”, seguido do percentual de 30% para a resposta “bom”. Em relação ao Manejo das informações e capacidade para resolver problemas, houve significativa predominância dos percentuais de 55% e 28% para as respostas “ótimo” e “bom”, respectivamente.

Quanto ao Relacionamento com os alunos, com os demais funcionários e com os professores, as avaliações são muito semelhantes, havendo significativos percentuais acima de 55% para a resposta “ótimo” e com percentuais acima de 25% para a resposta “bom”.

### 3.10 DIMENSÃO 10: COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE

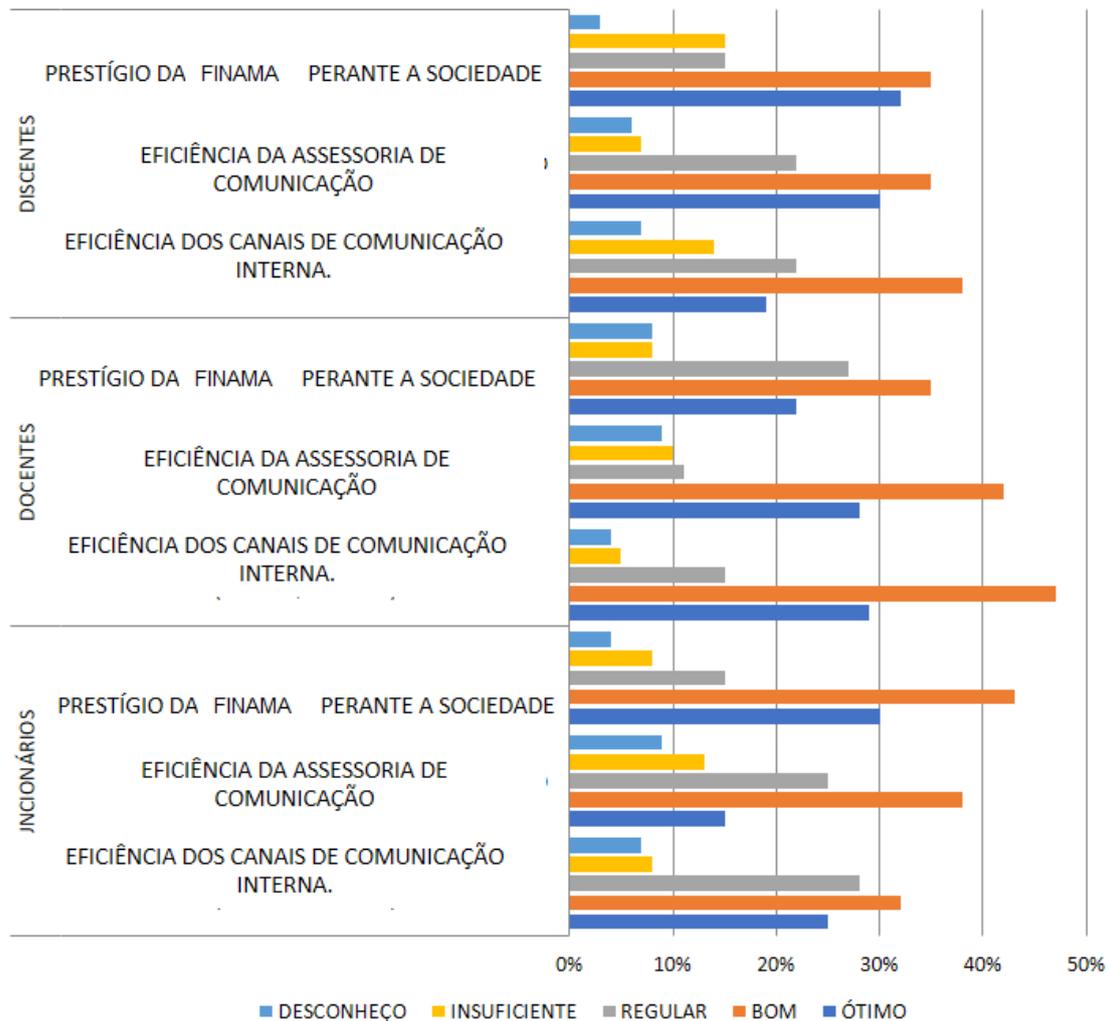
Na FINAMA a Assessoria de Comunicação (ASCOM) é atuante, no sentido de captar informações e transformá-las em matérias jornalísticas para o público interno, assim como para a sociedade em geral. É possível afirmar que, embora de forma empírica, na maioria das vezes, a repercussão do trabalho da ASCOM atende seus objetivos.

Os meios de comunicação são atuais, entre os quais pode ser destacado o *site da Instituição*, onde se encontram todas as informações da IES. Com uma área de acesso, praticamente, aberta ao público externo, para que este conheça a Instituição; e com algumas áreas de acesso restrita aos acadêmicos, onde estes podem acessar informações acadêmicas particulares. O *site* funciona em parceria direta com a ASCOM, atendendo com eficácia às necessidades, tanto do público interno como do externo, trazendo uma gama de informações atualizadas diariamente.

A imagem que a FINAMA passa a sociedade é de uma Instituição séria e comprometida com a educação, tendo nos meios de comunicação uma imagem de prestadora de serviços à comunidade, se empenhando para melhoria dos problemas locais e sociais.

A ASCOM atua como ferramenta auxiliar, fazendo a ligação entre docentes, discentes e demais membros do ambiente acadêmico. Desta forma, as informações sobre a instituição são sempre atualizadas, tendo inclusive por meio do correio eletrônico, via mala direta, as últimas notícias do campus. Destacamos a comunicação através dos murais distribuídos pelas instalações da Instituição. Estes atuam como o meio mais rápido de comunicação interna.

## COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE NA VISÃO DOS FUNCIONÁRIOS, DOCENTES E DISCENTES



**Gráfico 29** – A comunicação com a sociedade na visão geral de funcionários, docentes e discentes.

Buscou-se analisar esta dimensão através de três questões: eficiência dos canais de comunicação interna na FINAMA (murais e site); eficiência da Assessoria de Comunicação e o prestígio da FINAMA perante a sociedade, como reflexo da atuação da Assessoria de Comunicação.

Para os funcionários e discente, a eficiência dos canais de comunicação interna

na FINAMA (murais e site) tem a resposta “bom”, primeiramente, seguida da resposta “ótimo”. Para os docentes observa-se o inverso, a resposta “ótimo” seguida da resposta “bom”. Esta avaliação pode ser consequência do pouco acesso ao site pela maioria dos funcionários e discentes, bem como a pouca atenção aos murais distribuídos pelas instalações da Instituição.

Quanto à eficiência da Assessoria de Comunicação, entre os funcionários a predominância da resposta foi “bom”, seguida da resposta “ótimo”, enquanto que para os docentes e discentes há o predomínio da resposta “ótimo” seguida da resposta “bom”. É importante ressaltar que entre os discentes a resposta “regular” atinge um significativo percentual de 20% ao que se refere a eficiência da assessoria de comunicação da FINAMA, o que também demonstra a necessidade de melhorias.

Os funcionários e discentes são enfáticos ao afirmarem que consideram, predominantemente, a resposta “ótimo”, ao que se refere ao prestígio da FINAMA perante a sociedade, seguida da resposta “bom”. Inversamente, os docentes revelam a resposta “bom” como predominante em relação ao prestígio da FINAMA, seguida da resposta “ótimo” para essa questão.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Nas considerações finais deste relatório pode-se destacar o seguinte:

##### **4.1 AS FORMAS DE DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS PARA O CORPO SOCIAL.**

A programação para divulgação foi realizada em quatro etapas, a saber:

1ª Etapa – Foram mobilizados os recursos institucionais por meio da Assessoria de Comunicação que coordenou a campanha de divulgação dos resultados por meio de convites aos segmentos institucionais, chamada na página institucional web e pôsteres nas entradas e nas bibliotecas.

2ª Etapa – Foram feitas reuniões com representantes docentes, discentes e dos gestores;

3ª Etapa - Foi realizada uma reunião de trabalho, com a participação de toda a comunidade acadêmica da FINAMA, oportunidade em que foram apresentados e debatidos os resultados gerais da Auto-avaliação Institucional;

4ª Etapa – Esta a ser realizada por meio da Avaliação, com a coordenação da CPA, envolvendo os representantes de todos os segmentos institucionais, oportunidade que serão discutidos os pontos identificados como facilitadores e os restritores durante o processo avaliativo, a fim de que sejam indicadas ações para melhoria do processo como um todo.

#### **4.2 OS PONTOS FACILITADORES E RESTRITORES IDENTIFICADOS NO PERCURSO DESTA ETAPA.**

Como em todo processo avaliativo, este também enfrentou diversos obstáculos. Pontualmente, o problema inicial não foi definir os membros da comissão e sim a forma de mobilização dos mesmos participarem da execução do processo avaliativo que se iniciou com a elaboração da proposta.

No processo de implantação teve-se o apoio irrestrito da administração superior da FINAMA no sentido de dotar a CPA da infraestrutura para o seu funcionamento. A Comissão fez a escolha dos membros representantes da comunidade acadêmica e dos representantes da sociedade civil organizada até a composição final da Comissão Própria de Avaliação – CPA da FINAMA. Um fato importante, mas não restritor, é a idéia de representação plural e eqüitativa, sem dúvida a mais democrática, no entanto o funcionamento de uma comissão tão plural esbarra na disponibilidade de tempo de seus membros. Em conseqüência surgem problemas de cumprimento de prazos junto

aos órgãos do MEC, o que conduz à solicitação de ampliação de prazos. O entendimento de que no decorrer do processo da prática da avaliação institucional as instituições vão assimilar e sanar essas dificuldades.

No transcorrer do processo é muito importante destacar o desprendimento e a disponibilidade dos representantes da sociedade civil organizada na construção e execução do processo avaliativo. Os representantes docentes em razão da carga horária tiveram algumas dificuldades para comparecer em alguns momentos. Entretanto, prestaram grande contribuição no conjunto das ações principalmente durante o processo de divulgação dos resultados para comunidade acadêmica da FINAMA. Desde o período da implantação da CPA, passando pelo processo de planejamento e execução da auto-avaliação institucional, teve-se a participação parcial do discente.

Outra dificuldade foi na estruturação dos níveis de execução do processo de avaliação, o que levou a uma relativa perda de tempo por conta da indefinição de quem e como deveria se executar o processo avaliativo. Esse dilema foi superado no momento que todos, imbuídos do senso de responsabilidade e competência profissional, colocaram o processo de auto-avaliação como um fator estratégico para a instituição, que dela não poderia prescindir, considerando o sentido de evolução da FINAMA, tendo como base o cumprimento de sua missão.

É importante ressaltar que os dados analisados neste relatório são absolutamente fidedignos, por terem sido coletados no âmbito de um processo que gozou de plena liberdade e responsabilidade dos sujeitos pesquisados. Sublinhe-se também, a participação considerável da comunidade acadêmica no processo avaliativo, constatada pelo envolvimento dos segmentos na pesquisa e pelo interesse demonstrado em conhecer os resultados no processo de socialização.

#### **4.3 CRÍTICAS E SUGESTÕES PARA APRIMORAR O PROCESSO.**

Os fatores facilitadores e restritores têm estreita relação com duas questões bastante debatidas durante os Seminários da CONAES. As questões relativas à autonomia e à soberania que vão perdurar em razão do componente ser mais humano do que técnico no processo de avaliação. Essas questões sempre conduzem a impasses de comando e decisão, implicando em disponibilidade das pessoas que estão envolvidas em outras atividades em seus setores de trabalho e subordinadas a outros gestores institucionais.

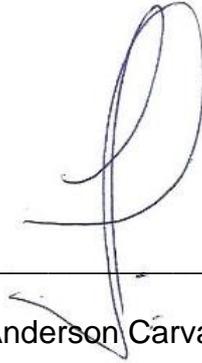
Durante o decorrer deste processo avaliativo, a IES realizou algumas melhorias, sendo estas sugeridas pela CPA, através de um relatório que foi entregue após sua conclusão, demonstrando confiabilidade no trabalho desta comissão, além do comprometimento em aprimorar o processo avaliativo.

A sugestão que se faz passa pela necessidade de um avanço na estruturação das Comissões Próprias de Avaliação, por acreditar não ser um problema só da FINAMA conforme relatos ocorridos durante os Seminários CONAES. E que a CONAES, em conjunto com as IES, desenvolva programas de capacitação articulando o Plano de Desenvolvimento Institucional com a Avaliação Institucional envolvendo gestores, coordenadores de cursos, técnicos em planejamento e avaliação bem como os profissionais que coordenam as atividades relacionadas com os projetos pedagógicos dos cursos e projeto pedagógico institucional. Além de informatizar os formulários de avaliação, a fim de facilitar e agilizar o processo avaliativo. Assim, os processos de auto-avaliação tornar-se-ão permanentes, constituindo-se em uma cultura institucional geradora de mudanças.

É o que nos cabe relatar em relação ao processo de Auto-avaliação da Faculdade Integrada da Amazônia - FINAMA.

Belém, (PA) 06 de agosto de 2018

Coordenador da CPA:



---

Fabricio Anderson Carvalho Almeida

## ANEXOS

### QUESTIONÁRIO PROFESSOR

1. Conhecimento da missão da FINAMA como agente de integração, transformação e desenvolvimento social mediante a formação de um profissional ético-cidadão.
2. Conhecimento do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).
3. Prestígio da FINAMA junto à sociedade.
4. Conhecimento do percurso da autoavaliação institucional.
5. Títulos do acervo atendendo as necessidades das disciplinas
6. Disponibilidades de livros para empréstimo
7. Horário de funcionamento da biblioteca
8. Qualidade do atendimento dos funcionários
9. Disponibilidade de computadores
10. Acessibilidade as dependências.
11. Limpeza das dependências, banheiros e lanchonetes
12. Qualidade das salas de aula e Laboratórios
13. Recursos audiovisuais e telefones públicos.
14. Qualidade da sala dos professores e lanche dos professores.
15. Direção acadêmica
16. Secretária acadêmica
17. Web site
18. Serviços de fotocópias
19. Apresenta com clareza a estrutura do atual semestre;
20. Informa e disponibiliza detalhadamente os locais, datas e horários para atendimento de alunos, cumprindo-os com assiduidade e pontualidade;

21. Promove a integração e a motivação dos acadêmicos do curso através da manutenção de um canal de diálogo constante com os mesmos;
22. Apresenta propostas criativas para a promoção e divulgação do curso incluindo os docentes nas atividades;
23. Acompanha e participa promovendo as atividades extraclases, que incrementam e complementam a formação regular, tais como eventos, seminários, congressos, simpósios, semana acadêmica, cursos, etc.;
24. Promove o pleno conhecimento da área profissional e a sua organização civil, tais como Conselhos, Ordens, Sindicatos, Associações etc.;
25. Procura atender com atenção e presteza as demandas apresentadas pelos acadêmicos, buscando soluções rápidas e eficientes fazendo-se presente nos momentos decisórios e resolução de conflitos;
26. Propõe e estimula a implementação de atividades de extensão acadêmica, monitoria e de iniciação científica junto aos professores e alunos.
27. Conhecimento sobre ações e discussões sobre responsabilidade social no seu curso
28. Conhecimento sobre as unidades de serviços especializados na FINAMA
29. Enfoque para a realidade amazônica no seu curso
30. Incentivo e orientação para prática de projetos sociais
31. Relação teórica e prática no desenvolvimento do estágio curricular do curso
32. Conhecimento sobre a participação de alunos e professores em projetos de pesquisas e iniciação científica.
33. Participação em projetos de extensão
34. Discussões sobre ética na vida profissional no curso

35. Contribuição da monitoria no processo ensino-aprendizagem
36. Projeto pedagógico do seu curso (objetivo, perfil profissional)
37. Articulação das áreas de conhecimento com aspectos sociais, políticas, culturais e religiosas.
38. Eficiência dos canais de comunicação interna (murais e site)
39. Eficiência da assessoria de comunicação.
40. Prestígio da FINAMA perante a sociedade

### QUESTIONÁRIO ALUNO

1. Conhecimento da missão da FINAMA como agente de integração, transformação e desenvolvimento social mediante a formação de um profissional ético-cidadão.
2. Conhecimento do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).
3. Prestígio da FINAMA junto à sociedade.
4. Conhecimento do percurso da autoavaliação institucional.
5. Títulos do acervo atendendo as necessidades das disciplinas
6. Disponibilidades de livros para empréstimo
7. Horário de funcionamento da biblioteca
8. Qualidade do atendimento dos funcionários
9. Disponibilidade de computadores
10. Acessibilidade as dependências.
11. Limpeza das dependências, banheiros e lanchonetes
12. Qualidade das salas de aula e Laboratórios
13. Recursos audiovisuais e telefones públicos.
14. Qualidade da sala dos professores e lanche dos professores.

15. Direção acadêmica
16. Secretária acadêmica
17. Web site
18. Serviços de fotocópias
19. Apresenta com clareza a estrutura do atual semestre;
20. Informa e disponibiliza detalhadamente os locais, datas e horários para atendimento de alunos, cumprindo-os com assiduidade e pontualidade;
21. Promove a integração e a motivação dos acadêmicos do curso através da manutenção de um canal de diálogo constante com os mesmos;
22. Apresenta propostas criativas para a promoção e divulgação do curso incluindo os docentes nas atividades;
23. Acompanha e participa promovendo as atividades extraclasses, que incrementam e complementam a formação regular, tais como eventos, seminários, congressos, simpósios, semana acadêmica, cursos, etc.;
24. Promove o pleno conhecimento da área profissional e a sua organização civil, tais como Conselhos, Ordens, Sindicatos, Associações etc.;
25. Procura atender com atenção e presteza as demandas apresentadas pelos acadêmicos, buscando soluções rápidas e eficientes fazendo-se presente nos momentos decisórios e resolução de conflitos;
26. Propõe e estimula a implementação de atividades de extensão acadêmica, monitoria e de iniciação científica junto aos professores e alunos.
27. Utiliza técnicas/metodológicas que favoreçam a aprendizagem;
28. Promove reflexão, análise e debate em classe, motivando a produção do conhecimento;
29. O conteúdo programático é adequado ao plano de ensino;
30. Responde com clareza e respeito às perguntas feitas pelos alunos;
31. Explica com clareza os trabalhos e conhecimentos tratados na disciplina;
32. Demonstra segurança e conhecimento na disciplina que ministra;

33. Comunica com clareza os procedimentos e critérios de avaliação;
34. Cumpre o cronograma de aulas com assiduidade e pontualidade.
35. Conhecimento sobre ações e discussões sobre responsabilidade social no seu curso
36. Conhecimento sobre as unidades de serviços especializados na FINAMA
37. Percebe um enfoque para a realidade amazônica no seu curso
38. Incentivo e orientação para prática de projetos sociais
39. Relação teórica e prática no desenvolvimento do estágio curricular do curso
40. Conhecimento sobre a participação de alunos e professores em projetos de pesquisas e iniciação científica.
41. Discussões sobre ética na vida profissional no curso
42. Participação em projetos de extensão
43. Contribuição da monitoria no processo ensino-aprendizagem
44. Projeto pedagógico do seu curso (objetivo, perfil profissional)
45. Articulação das áreas de conhecimento com aspectos sociais, políticas, culturais e religiosas.
46. Eficiência dos canais de comunicação interna (murais e site)
47. Eficiência da assessoria de comunicação.
48. Prestígio da FINAMA perante a sociedade

## QUESTIONARIO GESTOR

1. Conhecimento da missão da FINAMA como agente de integração, transformação e desenvolvimento social mediante a formação de um profissional ético-cidadão.
2. Conhecimento do percurso da autoavaliação institucional
3. Conhecimento do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)
4. Prestígio da FINAMA junto à sociedade.
5. Autonomia para tomada de decisões.
6. Busca por aperfeiçoamento e aprimoramento da sua função.
7. Capacidade de coordenação envolvendo o planejamento, a execução e avaliação do trabalho.
8. Desenvolvimento de metodologias e estratégias para superar dificuldades na condução do trabalho.
9. Iniciativa para solucionar problemas.
10. Postura aberta a mudanças frente às sugestões de sua equipe de trabalho.
11. Conhecimento sobre ações e discussões sobre responsabilidade social no seu curso
12. Conhecimento sobre as unidades de serviços especializados na FINAMA
13. Enfoque para a realidade amazônica no seu curso
14. Incentivo e orientação para prática de projetos sociais
15. Eficiência dos canais de comunicação interna (murais e site)
16. Eficiência da assessoria de comunicação.
17. Prestígio da FINAMA perante a sociedade

## QUESTIONARIO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

1. Autonomia no trabalho para dar sugestões
2. Benefícios oferecidos aos funcionários da instituição
3. Condições de trabalho
4. Incentivo ao crescimento profissional
5. Prestígio da FINAMA junto a sociedade
6. Satisfação em trabalhar na FINAMA
7. Serviço de inspetoria
8. Serviço de limpeza
9. Serviço de reprografia
10. Sala de apoio
11. Serviço de telefonia
12. Serviço de protocolo
13. Sala de professores (secretaria)
14. Secretaria Acadêmica
15. Setor de informação
16. Setor pessoal
17. Setor de recursos humanos
18. Atendimento ao aluno
19. Coordenadoria administrativa
20. Coordenadoria financeira
21. Coordenadoria pedagógica
22. Coordenadoria da biblioteca
23. Coordenadoria do núcleo de estágios

24. Coordenadoria de cursos
25. Autonomia para tomada de decisão
26. Dedicção e desempenho de suas funções
27. Manejo de informações e capacidade de resolver problemas
28. Relacionamento com alunos
29. Relacionamento com os demais funcionários
30. Relacionamento com os professores
31. Eficiência dos canais de comunicação interna (murais e site)
32. Eficiência da assessoria de comunicação.
33. Prestígio da FINAMA perante a sociedade

#### **ENTREVISTA**

Avalie o momento atual da FINAMA em relação à sustentabilidade financeira, considerando as questões abaixo.

<b>A visão da Coordenadoria Financeira da FINAMA Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI</b>
No Plano de Desenvolvimento Institucional da FINAMA estão consignadas de forma pontual às políticas direcionadas para captação e aplicação de recursos no ensino, extensão e gestão?
<b>Receitas</b>
Na proposta financeira da FINAMA as fontes de receitas estão definidas de forma clara e consignadas no orçamento?
<b>Investimentos</b>
Nos projetos de expansão da FINAMA, objetivando a melhoria do ensino estão dimensionados e alocados recursos específicos para atender as áreas de recursos humanos e infraestrutura?
<b>Despesas</b>
Nos projetos de manutenção da FINAMA, objetivando a melhoria das condições de trabalho e as conservações patrimoniais estão dimensionados e alocados recursos específicos para infraestrutura e segurança?

## **Recursos Humanos**

As políticas de recursos humanos vigentes na instituição garantem a sustentabilidade do pagamento dos salários dos seus colaboradores em dia e a manutenção dos benefícios concedidos por iniciativa da FINAMA ou por acordo coletivo?