

# **FASAR**

## **FACULDADE SANTA RITA**

### **RELATÓRIO FINAL DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL 2008**

**NOVO HORIZONTE - SP  
MAIO - 2009**

# **RELATÓRIO FINAL DE AUTO-AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL**

## **RELATORES:**

Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup>. Maria Elena Pinheiro Maia  
Prof. Ms. Ronaldo Ribeiro de Campos

## **COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO (CPA):**

Prof. Ms. Ronaldo Ribeiro de Campos – Coordenador da CPA  
Prof. Dr. Sandro da Silva Campos – Diretoria  
Prof Dr. Marcio Scheel – Coordenação de Curso  
Prof. Evandro Willians Wicher – Corpo Docente  
Profa. Dra. Maria Elena Pinheiro Maia – Corpo Docente  
Alessandra Ruiz Jantomasi – Corpo Técnico Administrativo  
Milena Maria Rodrigues – Biblioteca e Gerência de Práticas  
João Pezzo – Sociedade Civil Organizada  
Janaína Gonçalves de Souza – Corpo Discente  
Uelinton Gonçalves de Souza – Corpo Discente

## **INÍCIO DE MANDATO:**

19 de Janeiro de 2009

## **PERÍODO DE MANDATO:**

Três (03) anos

Novo Horizonte -SP, Maio de 2009

## Lista de Quadros

Quadro 1 - Indicação de pontuações de acordo com o MEC.....	12
Quadro 2 - Indicação de pontuações de acordo com a Instituição.....	13
Quadro 3 - Relacionamento eixo horizontal do Gráfico 3 e dimensões do SINAES.....	16
Quadro 4 - Comparativo pontos fortes 2005-2008 - Dimensão 1.....	19
Quadro 5 - Comparativo pontos fracos 2005-2008 - Dimensão 1.....	19
Quadro 6 - Questões relacionadas à Dimensão 2.....	21
Quadro 7 – Comparativo pontos fortes 2005-2008 - Dimensão 2.....	25
Quadro 8 - Comparativo pontos fracos 2005-2008 - Dimensão 2.....	25
Quadro 9 - Questões relacionadas à Dimensão 3.....	26
Quadro 10 - Comparativo pontos fortes 2005-2008 - Dimensão 3.....	29
Quadro 11 - Comparativo pontos fracos 2005-2008 - Dimensão 3.....	30
Quadro 12- Questões relacionadas à Dimensão 4.....	31
Quadro 13 - Comparativo pontos fortes - Dimensão 4.....	33
Quadro 14 - Comparativo pontos fracos - Dimensão 4.....	33
Quadro 15 - Questões relacionadas à Dimensão 5.....	35
Quadro 16 – Informações sobre os docentes – Curso de Administração.....	41
Quadro 17- Informações corpo docente - curso de Letras.....	42
Quadro 18 - Corpo técnico-administrativo - Secretaria geral.....	44
Quadro 19 - Corpo técnico-administrativo - Gerência de práticas.....	44
Quadro 20 - Corpo técnico-administrativo - Laboratório de informática.....	44
Quadro 21 - Corpo técnico-administrativo - Biblioteca.....	44
Quadro 22 - Corpo técnico-administrativo - Apóio audio-visual e ao docente....	44
Quadro 23 - Comparativo pontos fortes - Dimensão 5.....	45
Quadro 24 - Comparativo pontos fracos - Dimensão 5.....	46
Quadro 25 - Questões relacionadas à Dimensão 6.....	47
Quadro 26 – Comparativo pontos fortes - Dimensão 6.....	50
Quadro 27 - Comparativo pontos fracos - Dimensão 6.....	50
Quadro 28 - Questões relacionadas à Dimensão 7.....	52
Quadro 29 - Comparativo pontos fortes - Dimensão 7.....	55
Quadro 30 - Comparativo pontos fracos - Dimensão 7.....	56
Quadro 31 - Questões relacionadas à Dimensão 8.....	57

Quadro 32 - Comparativo pontos fortes - Dimensão 8 .....	58
Quadro 33 - Comparativo pontos fracos - Dimensão 8 .....	58
Quadro 34 - Questões relacionadas à Dimensão 9.....	59
Quadro 35 - Questionário de egressos .....	61
Quadro 36 - Comparativo pontos fortes - Dimensão 9.....	63
Quadro 37 - Comparativo pontos fracos - Dimensão 9 .....	63
Quadro 38 - Comparativo pontos fortes - Dimensão 10 .....	65
Quadro 39 - Comparativo pontos fracos - Dimensão 10 .....	65
Quadro 40 - Características dos ingressantes .....	66

## Lista de Gráficos

Gráfico 1 - Visão geral da avaliação das dimensões do SINAES.....	15
Gráfico 2 - Dimensão 1 - Missão e PDI .....	18
Gráfico 3 - Dimensão 2 - Políticas de ensino e pesquisa.....	20
Gráfico 4 - Dimensão 3 – Responsabilidade social .....	26
Gráfico 5 - Dimensão 4 - Comunicação com a sociedade .....	30
Gráfico 6 - Dimensão 5 – Políticas de pessoal.....	36
Gráfico 7 - Condições de Trabalho – Plano de Carreira.....	37
Gráfico 8 - Ações de capacitação / qualificação profissional.....	38
Gráfico 9 - Dimensão 6 – Organização e Gestão.....	46
Gráfico 10 - Envolvimento diretorias administrativa e financeira .....	48
Gráfico 11 - Questão 7 – Como diretor acadêmico .....	49
Gráfico 12 - Dimensão 7 – Estrutura Física.....	51
Gráfico 13 - Climatização / aeração .....	53
Gráfico 14 - Dimensão 8.....	56
Gráfico 15 - Dimensão 9.....	59
Gráfico 16 - Questionário de egressos.....	61

## Sumário

1 – CONTEXTUALIZAÇÃO .....	7
2 – METODOLOGIA DE COLETA DE DADOS .....	9
3 – AMOSTRAGEM ESTATÍSTICA .....	12
4 – LIMITAÇÕES.....	14
5 – APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS .....	15
5.1 - Dimensão 1 – Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)	16
5.2 - Dimensão 2 – Políticas de Ensino e Pesquisa .....	19
5.3 - Dimensão 3 – Responsabilidade Social .....	25
5.4- Dimensão 4– Comunicação com a sociedade.....	30
5.5- Dimensão 5 – Políticas de Pessoal .....	33
5.6- Dimensão 6 – Organização e Gestão.....	46
5.7- Dimensão 7 – Estrutura Física .....	50
5.8 - Dimensão 8 – Planejamento e avaliação.....	56
5.9 - Dimensão 9 – Políticas de Atendimento aos Estudantes .....	59
5.10 - Dimensão 10 – Sustentabilidade Financeira .....	63
5.11 – Ingressantes .....	65
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	68
ANEXO I.....	71

## 1 – CONTEXTUALIZAÇÃO

A Faculdade Santa Rita, FASAR, é uma Instituição particular de Ensino Superior (com fins lucrativos) mantida pela Dora Riscalla Nemi Costa S/C Ltda, mantenedora que acumula trinta e cinco anos de experiência na área do Ensino.

Está localizada na cidade de Novo Horizonte, Estado de São Paulo, cujo município possui cerca de 35.000 habitantes e tem como pilares de sua economia o Agronegócio e a micro e pequena empresa. Informações do Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE<sup>1</sup>) indicam uma renda média mensal per capita de R\$ 505,00 (quinhentos e cinco reais) para a região na qual Novo Horizonte está inserida (Aglomerado Noroeste) no ano de 2006, e, segundo dados do IBGE<sup>2</sup>, o município possuía um PIB *per Capita* de 21.691,00 (vinte e um mil, seiscentos e noventa e um reais) no ano de 2006.

A FASAR foi autorizada a funcionar pela Portaria MEC nº 2.110 de 27 de dezembro de 2000 e iniciou suas atividades acadêmicas no dia 12 de março de 2001, com a aula inaugural do curso de Administração. Atualmente, possui cerca de 200 alunos matriculados nos cursos de graduação em Administração e Letras.

Desde a sua fundação, no ano de 2001, a Faculdade Santa Rita tem procurado formas de autoavaliar-se. Na época, elaborou-se e aplicou-se um questionário de avaliação, focalizando, principalmente, o desempenho do seu corpo docente e a imagem deste frente ao público discente.

De todo modo, no início do 1º Semestre de 2002, após os trabalhos de uma Comissão de Avaliação Institucional, optou-se pela implantação de um novo processo de Auto-Avaliação, mais consistente e epistemológico, elaborado de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo PAIUB (Programa de Avaliação Institucional das Universidades Brasileiras). Este sistema foi aplicado nos anos de 2002 e 2003.

No ano de 2004, entretanto, houve uma mudança sensível na

---

1 – Dados informados conforme tabela disponível em <http://www.seade.gov.br/produtos/pcv/anexo/xls/tabrp1.xls>  
 2 – Dados informados conforme tabela disponível em: <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/xtras/csv.php?tabela=pibmunic2006&codmun=353350&nomemun=Novo%20Horizonte>

sistemática adotada pelo MEC para a Avaliação do Ensino Superior brasileiro. O Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), instituído pela Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, fundamenta-se na necessidade de promover a melhoria da qualidade da educação superior, a orientação da expansão da sua oferta, o aumento permanente da sua eficácia institucional, da sua efetividade acadêmica e social e, especialmente, do aprofundamento dos compromissos e responsabilidades sociais.

De acordo com o SINAES, a autoavaliação (ou avaliação interna) é hoje instrumento obrigatório e fundamental no processo de avaliação das Instituições de Ensino Superior, tendo como principais objetivos produzir conhecimentos, pôr em questão os sentidos do conjunto de atividades e finalidades cumpridas pela Instituição, identificar as causas dos seus problemas e deficiências, aumentar a consciência pedagógica e capacidade profissional do corpo docente e técnico-administrativo, fortalecer as relações de cooperação entre os diversos atores institucionais, tornar mais efetiva a vinculação da Instituição com a comunidade, julgar acerca da relevância científica e social de suas atividades e produtos, além de prestar contas à sociedade.

Assim, no início do ano de 2005, foi elaborado um novo Projeto de Auto-Avaliação Institucional, tendo como base o “Plano de Avaliação Institucional” implementado pela Faculdade Santa Rita no ano de 2002, que passou por um processo de análise e revisão, conduzido pela CPA, com o propósito de adequá-lo às dez dimensões de avaliação previstas na Lei 10.861/2004.

A metodologia adotada pela FASAR culminou em 2005, com um relatório final de avaliação institucional. Em sua busca contínua pela melhoria, a qual exige a consciência de um igual processo de acompanhamento e controle, a instituição promoveu melhorias no processo anterior no que diz respeito à metodologia de coleta de dados, realizando um aperfeiçoamento do sistema informatizado de coleta de dados e geração de relatórios e gráficos. A partir deste novo software, foi operacionalizada uma votação, desta vez totalmente informatizada.

Os resultados e análises desta votação, realizada no segundo semestre do ano 2008, culminou com a elaboração deste relatório.

## 2 – METODOLOGIA DE COLETA DE DADOS

O processo de levantamento de dados, utilizou como técnica de coleta de dados para pesquisa, a elaboração e aplicação de **questionários**. Tais questionários foram aplicados com o objetivo de atingir tanto o corpo discente e docente da instituição, bem como o corpo técnico administrativo, coordenação de cursos, direção e representantes da comunidade.

Os questionários foram disponibilizados e respondidos de maneira totalmente informatizada. A elaboração dos questionários dirigidos ao corpo discente e docente baseou-se em questões fechadas de múltipla escolha, enquanto os questionários dirigidos ao corpo técnico administrativo, coordenações de cursos, direção e representantes da comunidade continham questões fechadas e abertas. Estes últimos foram assim elaborados pois tinham como propósito obter também uma visão qualitativa sobre determinados aspectos da instituição.

A elaboração dos questionários acompanhou a perspectiva que já havia sido estruturada para a autoavaliação realizada em 2005 e procurou incorporar questões relacionadas às dez dimensões de avaliação proposta pela SINAES. Os questionários elaborados foram os seguintes:

- 0001-Avaliação docente pelos discentes;
- 0002-Avaliação do curso pelos discentes;
- 0003-Avaliação física institucional - sistemas de atendimento;
- 0004-Avaliação física institucional - qualidade do atendimento das pessoas que trabalham;
- 0005-Avaliação física institucional - ambiente da escola em geral;
- 0006-Avaliação física institucional (discente);
- 0007-Avaliação física institucional - disponibilidade dos bens;
- 0008-Avaliação física institucional – conceito;
- 0009-Questionário de egressos;
- 0010-Auto-avaliação docente;
- 0011-Avaliação do curso pelos docentes;
- 0012-Avaliação física institucional (docente);

- 0013-Avaliação física institucional (docentes) - disponibilidade dos bens;
- 0014-Avaliação física institucional (docentes) - sistemas de atendimento;
- 0015-Avaliação física institucional (docentes) - qualidade do atendimento das pessoas que trabalham;
- 0016-Avaliação física institucional (docentes) - ambiente da escola em geral;
- 0017-Avaliação física institucional (docentes) – conceito;
- 0018-Avaliação institucional geral pelos coordenadores de curso;
- 0019-Avaliação do curso (projeto pedagógico) pelos coordenadores de curso;
- 0020-Avaliação física institucional (coordenadores de curso);
- 0021-Avaliação física institucional (coordenadores de curso) - qualidade do atendimento;
- 0022-Avaliação física institucional (coordenadores de curso) - disponibilidade dos bens;
- 0023-Avaliação física institucional (diretores) - ambiente da escola em geral;
- 0024-Avaliação física institucional (coordenadores de curso) – conceito;
- 0025-Avaliação institucional geral pelos funcionários técnico-administrativos;
- 0026-Avaliação física institucional (funcionários tecn-adm) - ambiente da escola em geral;
- 0027-Avaliação física institucional (funcionários tecn-adm);
- 0028-Avaliação física institucional (funcionários tecn-adm) - qualidade do atendimento;
- 0029-Avaliação física institucional (funcionários tecn-adm) - disponibilidade dos bens;
- 0030-Avaliação física institucional (funcionários tecn-adm) – conceito;
- 0031-Avaliação institucional geral pelos diretores da IES;
- 0032-Avaliação do curso (projeto pedagógico) pelo diretor acadêmico;
- 0033-Avaliação física institucional (diretores);
- 0034-Avaliação física institucional (diretores) – conceito;

- 0035-Avaliação física institucional (diretores) - qualidade do atendimento das pessoas que trabalham;
- 0036-Avaliação física institucional (diretores) - disponibilidade dos bens;
- 0037-Avaliação física institucional (coordenadores de curso) - ambiente da escola em geral;
- 0038-Autoavaliação da diretoria (questões abertas);
- 0039-Autoavaliação dos funcionários técnico-administrativos (questões abertas);
- 0040-Autoavaliação dos coordenadores de cursos (questões abertas);
- 0041-Avaliação institucional geral pela comunidade externa;
- 0042-Avaliação institucional geral pela comunidade externa (questões abertas).

### 3 – AMOSTRAGEM ESTATÍSTICA

Em função da relativa facilidade na operacionalização dos questionários, baseados em um sistema informatizado, procurou-se estabelecer uma amostragem que fosse a mais representativa possível, buscando obter o universo total de alunos. Infelizmente, em função de algumas ausências, não foi possível chegar a cem por cento do número de alunos, mas vale salientar que em nenhuma das turmas a amostragem foi inferior a 59% (cinquenta e nove por cento). Este fato aponta tecnicamente para um tipo de amostragem que é identificada como probabilística e sistemática. Uma observação importante é que não houve respostas no 2º Termo de Letras pois no semestre da avaliação não houve atividade acadêmica para esta classe. A Tabela 1 apresenta o percentual de alunos em cada Termo / Semestre que responderam os questionários.

Tabela 1 – Percentual de respondentes

Termo / Semestre	% Respondentes por curso	
	Administração	Letras
2º Termo	86,89	----
4º Termo	80,43	71,43
6º Termo	59,46	80,00

Cada questão foi respondida pelos alunos dentre as possibilidades do intervalo de valores cujo menor número era um e o maior era cinco. Esta escala de valores foi assim estabelecida para estar em conformidade com a proposta da metodologia de avaliação do SINAES. Um fato a considerar é que, de acordo com o MEC, as pontuações recebem indicações que procuram explicar a representatividade de cada uma das pontuações. O Quadro 1 apresenta as denominações das notas, de acordo com o MEC.

Nota Numérica	Indicação Textual
1	Muito fraco
2	Fraco
3	Satisfatório / Aceitável
4	Forte
5	Muito forte

Quadro 1 - Indicação de pontuações de acordo com o MEC

Para maior adequação às respostas e na perspectiva de tornar mais fácil a compreensão para os alunos e, conseqüentemente, facilitar a interpretação dos resultados pela comunidade interna da instituição, foram atribuídas outras palavras de significados aos valores numéricos. O Quadro 2 apresenta o significado das notas, de acordo com a instituição.

<b>Nota Numérica</b>	<b>Indicação Textual</b>
1	Muito ruim
2	Ruim
3	Regular
4	Bom
5	Muito Bom

Quadro 2 - Indicação de pontuações de acordo com a Instituição

Em relação ao Corpo Docente, os questionários foram aplicados ao universo total e utilizou-se a mesma caracterização de valores.

Para os egressos, foi utilizada uma amostra de 22,86% do universo total, escolhida de maneira aleatória (amostragem probabilística assistemática).

Para os Diretores, Coordenadores, Coordenadores da Gerência de Práticas e Corpo Técnico- Administrativo foram aplicados questionários para o universo total de cada segmento.

Para a realização da aplicação dos questionários para a Comunidade Externa foi escolhido um representante de cada segmento da sociedade civil organizada (Câmara Municipal, Empresários, Prefeitura Municipal, Órgão de Incentivo ao Desenvolvimento de Empresas).

Para este documento, a análise dos resultados para identificação dos pontos fortes e pontos fracos foi realizada a partir da nota média gerada pelos resultados da própria avaliação da instituição (em torno de 4,02). Isto significa dizer, que, para vários pontos das dimensões analisadas, algumas notas da instituição são consideradas como satisfatório ou aceitável dentro da faixa de valores apresentadas pelo MEC, mas dentro do contexto da autoavaliação feita pela instituição, aparecerão, neste relatório, indicados como pontos a serem melhorados.

#### 4 – LIMITAÇÕES

A possibilidade do uso de um sistema informatizado para coleta dos dados aliado à quantidade de questionários, conforme descrito no item 2 deste documento, aplicados aos diferentes grupos que participaram do processo de autoavaliação possibilitou gerar um grande volume de dados que, dentro das possibilidades de análise do sistema informatizado, atingem proporcionalmente uma grande variedade de formas de analisar os dados coletados.

Para cada uma das questões é possível obter uma perspectiva de sua representatividade dentro do termo/semestre que a respondeu, em função do curso ou ainda em função da organização como um todo. Os relatores entendem que reproduzir neste relatório todas estas perspectivas para cada uma das questões gera um documento extenso demais, cuja leitura acabaria mais por confundir do que oferecer uma visão objetiva da situação da instituição como um todo. Em função disto, optou-se por construir um relatório que demonstrasse uma perspectiva global da instituição, validada pela união das respostas de todos os participantes, de todos os cursos, de todos os grupos.

De qualquer forma, é importante destacar que o sistema informatizado é, da perspectiva de uso como ferramenta de apoio à tomada de decisões e análise de situações individuais, mais dinâmico e não deve ser descartado em função do uso deste relatório. Entende-se que os dois instrumentos são complementares e que este documento é importante como um momento de reflexão e análise sobre os dados coletados pelo sistema, mas não esgota completamente as possibilidades das análises que possam ser construídas a partir dele.

A perspectiva da redação deste documento partiu da visão de dois dos membros da CPA, um na condição de professor da instituição e outro que além de professor atua como coordenador do curso de Administração. Ambos procuraram realizar o trabalho da forma mais imparcial possível. O texto final foi submetido à apreciação da CPA para que a visão aqui descrita fosse também validada como resultado do trabalho de toda a comissão.

## 5 – APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

O SINAES determina uma perspectiva de avaliação focada na análise de dez dimensões e este foi o critério adotado pela FASAR para analisar seus resultados, uma vez que a análise individual dos questionários aplicados, além de tornar este documento muito mais extenso fugiria à proposta final da autoavaliação. Os questionários criados para a avaliação incorporaram questões relativas a nove das dez dimensões propostas pelo SINAES, deixando de lado apenas a dimensão que trata da sustentabilidade financeira. De forma geral, todas as dimensões foram muito bem avaliadas pois todas elas atingiram uma nota média próxima de quatro, considerada como FORTE dentro dos conceitos do MEC (vide Quadro 1). O Gráfico 1 ilustra o resultado da avaliação geral das dimensões. Estas notas foram responsáveis pela nota média geral 4,02, conforme demonstrado no Quadro 3.

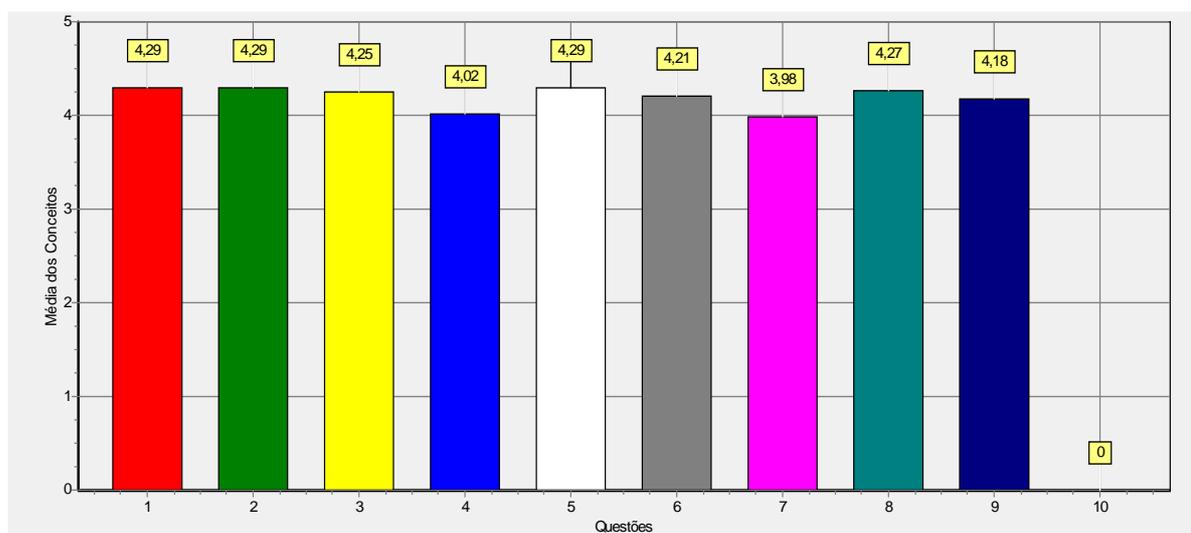


Gráfico 1 - Visão geral da avaliação das dimensões do SINAES

Para melhor compreensão do Gráfico 1, é necessário comentar que os números vinculados ao eixo “X” (horizontal) do gráfico representam as dimensões do SINAES. O Quadro 3 apresenta a relação existente entre os números no eixo horizontal do Gráfico 1 e as dimensões do SINAES, bem

como os pesos de cada uma das questões que originou a nota média geral da instituição.

Número	Dimensão SINAES	Média	Peso
1	Missão e PDI	4,29	5,00
2	Políticas de Ensino e Pesquisa	4,29	35,00
3	Responsabilidade Social	4,25	5,00
4	Comunicação com a sociedade	4,02	5,00
5	Políticas de pessoal	4,29	20,00
6	Organização e Gestão	4,21	5,00
7	Infra-estrutura física	3,98	10,00
8	Planejamento e avaliação	4,27	5,00
9	Políticas de atendimento aos estudantes	4,18	5,00
10	Sustentabilidade Financeira	0,00	5,00
<b>Nota Média da Instituição</b>		<b>4,02</b>	

Quadro 3 - Relacionamento eixo horizontal do Gráfico 3 e dimensões do SINAES

A seguir são apresentadas, individualmente, cada uma das dimensões avaliadas acompanhadas da análise de seus resultados e de uma comparação em relação aos resultados apontados no relatório da autoavaliação realizada no ano de 2005.

Para as análises, foram utilizados basicamente dois instrumentos, a pesquisa documental e os resultados dos questionários aplicados. Deve-se salientar também que um dos relatores deste documento é colaborador da instituição na qualidade de professor e de coordenador do Curso de Administração.

### 5.1 - Dimensão 1 – Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)

Para a análise dessa dimensão foram utilizadas as seguintes metodologias:

**a) Pesquisa documental:** Regimento Interno; Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI); Diretrizes Pedagógicas; Planos de Ensino das Disciplinas; Relatórios dos Eventos promovidos pela Gerência de Práticas; Relatório de Autoavaliação Institucional de 2005.

**b) Questionários aplicados:** Coordenadores e Diretores.

Neste caso, a exemplo do que já foi citado no Relatório Final de Autoavaliação Institucional de 2005, “a pesquisa documental mostrou que há

coerência entre os documentos consultados, ou seja, todos eles estão de acordo com a missão, as finalidades, os objetivos e os compromissos da IES explicitados no PDI e no Regimento Interno”. Vale ressaltar que o PDI analisado tem a vigência estabelecida entre o quinquênio 2003-2008 e que um novo PDI está em fase de construção, baseando-se principalmente nos pontos fortes e fracos detectados nas autoavaliações realizadas. Um dos frutos deste trabalho de constante reavaliação foi a elaboração do documento intitulado “Projeto Acadêmico Institucional” que deve servir como mais um elemento na estruturação do novo PDI, pois apresenta uma série de objetivos e metas a serem alcançados pela instituição no período 2007-2009.

Uma indicação do relatório de avaliação de 2005 era com respeito ao desconhecimento do PDI por parte dos membros da comunidade acadêmica. Embora o documento esteja disponível no endereço eletrônico da faculdade, bem como possa ser consultado nos balcões da Secretaria e da Biblioteca, o interesse de professores e alunos continua muito pequeno. Na verdade, a grande maioria dos alunos e professores sequer sabe o que é um PDI. Este fato, no entanto, não anula a qualidade do documento que, conforme já comentado na auto avaliação de 2005, “é bom e reflete com fidelidade as propostas da FASAR”, porém para sua reformulação, prevista para 2009, sugere-se, conforme também já foi feito em 2005, o envolvimento e a participação de todos os segmentos Institucionais, o que poderia, além de enriquecê-lo, contribuir para uma maior divulgação e interesse da comunidade acadêmica pelo documento.

Um ponto fraco a ser considerado é que existia uma proposta de realização de avaliação destes documentos por parte da CPA. Tal proposta baseava-se na apresentação dos documentos aos membros da CPA e posterior coleta de dados por meio de questionários, mas por falta de tempo esta atividade não foi realizada.

No relatório de 2005 também foi citada a expectativa de criação de um “Guia Acadêmico” . Este documento foi elaborado e distribuído aos alunos, porém o foco do documento sofreu alterações e seu conteúdo foi direcionado para a importância da aplicação das técnicas de estudo e aprendizagem e não para a divulgação de documentos institucionais. O lado positivo foi que o

documento contribuiu também para a missão da instituição e apoiou a execução do PDI.

As respostas às questões que abordavam a dimensão do PDI mostram que embora a comunidade acadêmica não esteja familiarizada com o PDI na forma de documento, ela conhece e acompanha na prática o desenvolvimento e aplicação da missão da instituição. Foram aplicadas três questões:

- 1 – Avalie a missão da IES;
- 2 – Avalie os objetivos e metas da IES;
- 3 – Avalie o efetivo alcance da missão, objetivos e metas da IES.

O Gráfico 2 demonstra o resultado das respostas às questões acima citadas.

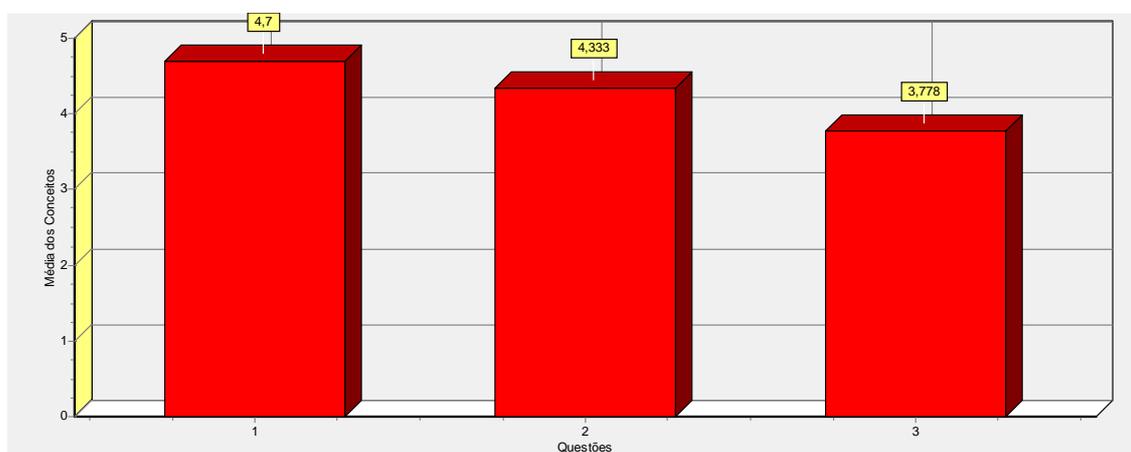


Gráfico 2 - Dimensão 1 - Missão e PDI

Em todas as questões foram obtidas respostas, embora fosse possível fazer opção pelo desconhecimento do assunto no momento de responder aos questionários. Isto se deve provavelmente (na visão dos relatores deste documento) ao fato do trabalho da Direção Acadêmica e Coordenação de Cursos explorar a missão, objetivos e metas da instituição nos momentos em que a comunidade se reúne em oportunidades como reuniões semestrais de avaliação e início de semestre, bem como nos eventos em que a instituição realiza junto aos discentes. Este fato aponta para uma coerência entre o que está estabelecido nos documentos e as ações que são efetivamente praticadas. A isso, ressalta-se também a estabilidade do corpo docente, já apontada em 2005 como um ponto forte, e a participação efetiva de todos os

segmentos da comunidade acadêmica nos conselhos superiores da IES (CONSU e CONSEPE), o que contribui de maneira significativa para a concretização do que é proposto.

Um aspecto que precisa ser esclarecido é a consideração, em 2005, como um ponto fraco, é o fato do PPI ser parte integrante do PDI. Porém como houve por parte do próprio MEC a divulgação posterior de uma instrução que orientava para a integralização dos documentos. Isto tornou a indicação de um ponto fraco em um ponto forte.

A seguir são apresentados dois quadros resumos comparando os pontos fortes (Quadro 4) e pontos fracos (Quadro 5) levantados para esta dimensão no Relatório de autoavaliação de 2005 e a situação atual.

<b>Pontos Fortes – Dimensão 1</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Coerência entre os documentos oficiais da IES.	Sim	Sim
PDI é documento esclarecedor sobre as propostas da IES (missão, finalidades e objetivos).	Sim	Sim
Efetiva concretização das práticas pedagógicas e administrativas em relação aos objetivos centrais explicitados no Regimento Interno e no PDI.	Sim	Sim
Estabilidade dos Coordenadores e Dirigentes na Instituição	Sim	Sim
Inclusão de todos os segmentos da comunidade acadêmica nos conselhos superiores da IES (CONSU e CONSEPE).	Sim	Sim
Todas as atividades realizadas pela IES mostraram-se articuladas com o PDI (que inclui o PPI) e as Diretrizes Pedagógicas da Instituição.	Sim	Sim
Contexto social e econômico da região onde a IES está inserida muito bem retratado nos projetos pedagógicos dos cursos	Sim	Sim
Criação do Guia de Estudos	Não	Sim
PPI (Plano Pedagógico Institucional) é parte integrante do PDI	Não	Sim

Quadro 4 - Comparativo pontos fortes 2005-2008 - Dimensão 1

<b>Pontos Fracos – Dimensão 1</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Poucos membros da comunidade acadêmica conhecem o PDI	Sim	Sim
PPI (Plano Pedagógico Institucional) é parte integrante do PDI	Sim	Não
Poucos comentários no PDI sobre o contexto social e econômico no qual a IES está inserida.	Sim	Sim
PDI não foi elaborado com a participação de todos os segmentos da comunidade acadêmica	Sim	Sim
Proposta de Avaliação do Documento pelos membros da CPA	Não	Sim

Quadro 5 - Comparativo pontos fracos 2005-2008 - Dimensão 1

## 5.2 - Dimensão 2 – Políticas de Ensino e Pesquisa

A descrição completa desta dimensão de acordo com o SINAES é: “Políticas para a pesquisa, a pós-graduação, a extensão e as respectivas normas de operacionalização, incluindo os estímulos para a produção acadêmica, para as bolsas de pesquisa, de monitoria e demais modalidades”. A nota média final, gerada pela resposta aos questionários, para esta dimensão foi 4,29, cujo significado na escala do MEC é tida como FORTE e classificada como BOA dentro da descrição da notas criadas pela instituição. O Gráfico 3 apresenta a distribuição das médias das notas das questões atribuídas a esta dimensão.



Gráfico 3 - Dimensão 2 - Políticas de ensino e pesquisa

Para a análise dessa dimensão foram utilizadas as seguintes metodologias:

- a) **Pesquisa documental:** Projetos Pedagógicos e Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos; Planos de Ensino e Diários de Classe; Pautas das Reuniões Pedagógicas; Relatórios das atividades promovidas pela Gerência de Práticas; Manual do Programa de Prática Orientada; Relatórios de Estágio; Monografias de Conclusão de Curso; Plano Formal de Avaliação Discente; PDI; Programa de Bolsa de Estudo; Relatório de Auto-avaliação Institucional de 2005.
- b) **Questionários:** trinta questões distribuídas em diferentes questionários, conforme pode ser visto no Quadro 6.

Sequencia	Código	Descrição	Média
1	0025	A ordenação seqüencial das disciplinas na estrutura curricular do curso é	4,44
2	0028	O tempo de duração previsto para o curso (carga horária total) é	4,34
3	0029	A relação entre as disciplinas do curso (interdisciplinaridade) ocorre de forma	4,20
4	0032	O grau de compatibilidade das disciplinas do seu curso para alcance do perfil profissional desejado	4,38
5	0033	As habilidades pretendidas, em relação aos resultados já alcançados ou que se vem alcançando, são	4,26
6	0035	A formação humanística para compreensão do meio social, político, econômico e cultural é ou tem sido	4,29
7	0036	A formação técnica e científica é ou tem sido	4,26
8	0037	As ênfases dadas às habilidades de comunicação e expressão, raciocínio lógico matemático e uso da in	4,24
9	0038	O total de horas aula e o percentual de disciplinas de formação básica, instrumental, profissional	4,32
10	0040	A integração ensino, pesquisa e extensão no curso é	4,15
11	0044	O projeto pedagógico do curso como um todo é	4,47
12	0099	Que conceito você atribuiria à formação que você está recebendo na FASAR?	4,44
13	0100	A FASAR atendeu suas expectativas no decorrer do curso	3,75
14	0101	A sua formação contribuiu para seu crescimento pessoal/profissional	4,62
15	0102	Classifique o grau de seriedade da FASAR em todos os processos de ensino/ aprendizagem	4,50
16	0103	Classifique a semelhança existente entre o perfil pretendido do egresso e o real perfil alcançado	4,37
17	0104	Dê um conceito final para a FASAR	4,25
18	0105	Você gostaria de ter aula com este professor no próximo período? (clique em 1 para NÃO ou em 5 para SIM)	4,17
19	0106	Você recomendaria que um amigo/parente/colega viesse estudar na FASAR? (clique em 1 para NÃO ou em 5 para SIM)	4,83
20	0143	Que conceito você atribuiria à formação que os alunos estão recebendo na FASAR?	4,50
21	0144	O estágio supervisionado tem contribuído para a formação profissional do aluno	4,41
22	0145	O trabalho de iniciação científica (TIC) tem contribuído para a formação acadêmica e profissional do aluno	4,31
23	0146	O sistema de orientação do Estágio/TIC é	3,94
24	0147	O sistema de avaliação do Estágio/TIC é	4,05
25	0148	PPI - avalie a proposta pedagógica da ies	5,00
26	0149	PPI - avalie a aplicação da proposta pedagógica (real x esperado)	4,00
27	0173	PDI: avalie a FASAR quanto as suas políticas de ensino	4,50
28	0174	PDI: avalie a FASAR quanto as suas políticas de pesquisa	4,00
29	0175	PDI: avalie a FASAR quanto as suas políticas de extensão	3,50
30	0251	Se você teve contato com algum aluno que estudou na FASAR, avalie sua formação acadêmica e profissional	4,00

Quadro 6 - Questões relacionadas à Dimensão 2

As estruturas curriculares dos cursos podem ser consideradas adequadas em sua análise documental bem como nas respostas às questões

(vide Quadro 6 – questões 01 , 03, 04, 06, 07, 09) que trataram da ordenação sequencial das disciplinas, relação entre as disciplinas do curso, grau de compatibilidade das disciplinas para alcance do perfil profissional, formação técnica e científica e total de horas aulas e percentual de disciplinas para formação básica, instrumental e profissional. Aspectos como: a preocupação com as atividades complementares, políticas de estágio e atividades de extensão (embora em número pequeno) são pontos que auxiliam a manutenção destas indicações como pontos fortes nesta dimensão.

A análise documental do Projeto Pedagógico mostrou também a preocupação constante com a atualização da estrutura curricular para atender as Diretrizes Curriculares Nacionais e os contextos econômico e social no qual a FASAR está inserida, uma vez que desde seu início, em 2001 a instituição já organizou sua grade curricular de quatro maneiras diferentes, sendo que em suas últimas reformulações os Projetos Pedagógicos corrigiram um ponto fraco apontado em 2005 que era a necessidade de melhoria no texto e estrutura dos projetos pedagógicos.

Para esta dimensão, conforme havia sido detectado pelo relatório de 2005, pode-se concluir que os projetos pedagógicos propostos (inclusive o da Instituição como um todo, que faz parte do PDI) estão sendo aplicados de maneira satisfatória. Também da mesma forma apresentada em 2005 a aplicação do Projeto Pedagógico pode ser considerada um dos pontos fortes da Instituição. Vale destacar também a preocupação da instituição em manter uma integridade em suas ações para todos os cursos, mantendo uma parcela do tempo de trabalho dos Coordenadores de Cursos e Direção Acadêmica em um mesmo período (segunda-feira à tarde) para que estes tenham condições de dialogar sobre a tomada de decisões o que proporciona integração e coerência para as atividades da instituição.

Quanto às atividades de pesquisa, a análise do Manual de Prática Orientada e a proposta dos Relatórios de Estágio revelam a preocupação da instituição com o Trabalho de Iniciação Científica (TIC), destacando o esforço para conciliar a visão pesquisadora e a prática da atividade profissional. Este esforço destaca-se tanto pelo oferecimento na estrutura curricular de disciplinas como Metodologia Científica e Projeto de Pesquisa quanto pela preocupação em providenciar um professor orientador para o

acompanhamento das atividades do aluno durante o período das atividades do Trabalho de Iniciação Científica. Outro fator relevante apontado nos relatórios da Gerência de Práticas é a iniciativa de realização de eventos que promovam o contato do aluno com um ambiente voltado para a pesquisa, como o I Congresso de Iniciação Científica, realizado no ano de 2008 e que propiciou também a divulgação dos textos dos trabalhos apresentados em forma de CD-ROM e por meio do endereço eletrônico da instituição. Vale ressaltar também o funcionamento da Gerência de Práticas como um órgão dentro da instituição que viabiliza o controle das atividades de pesquisa, estágio e eventos.

Uma dificuldade apresentada foi a diminuição do número de alunos que apresentaram o Trabalho de Iniciação Científica (monografia) no período previsto, conforme apresentado na Tabela 2. É importante lembrar que existe um espaço especialmente reservado na grade do curso para a realização desta atividade.

Tabela 2 – Percentual Alunos que não entregaram TIC

Ano	% Alunos não entregaram TIC
2004	9,68
2005	31,58
2006	15,79
2007	64,71

A instituição realizou alterações na forma de controle das orientações do TIC e no impacto que a falta da entrega desta atividade acadêmica tem na cerimônia de formatura do aluno. Estas alterações terão seus reflexos na turma que se formará no ano de 2009. Caso estas alterações não apresentem indicações de melhoria nos índices da Tabela 2, os relatores deste documento entendem que se deva repensar o mecanismo de operacionalização do trabalho de TIC, talvez com um acompanhamento distribuído ao longo de todo o período do curso. Novamente é importante citar a realização do Congresso de Iniciação Científica, como uma ferramenta importante para melhorar as formas de divulgação dos trabalhos produzidos, de incentivar a realização de trabalhos e de valorizar a produção científica.

A constituição da “FASAR Júnior”, como é chamada a “Empresa Júnior” do curso de Administração foi um ato importante para superar um ponto fraco indicado em 2005. A empresa possui atualmente um estatuto próprio e já

realizou dois trabalhos práticos, atuando principalmente na área de pesquisa de mercado.

Um fator que pode ser indicado como ponto fraco é a nota (3,5) obtida no que se refere às atividades de Extensão. Tal fato surge como um alerta sobre um ponto que precisa ser melhorado por meio de um incremento nas atividades relativas à Extensão. Este ponto fraco foi detectado também na autoavaliação realizada em 2005.

No que diz respeito à política de bolsas, a instituição possui um regulamento formal para conceder bolsas de estudos e atividades de monitoria, prevendo diferentes tipos de incentivos, porém por falta de estrutura de recursos humanos para controlar estas atividades, o programa não foi formalmente implantado, embora haja alguns alunos que se beneficiam de descontos por residirem em cidades próximas a Novo Horizonte ou por possuírem familiares que também são alunos da instituição, ou ainda por convênios firmados com empresas, mas todos estes incentivos são oferecidos de maneira não formalizada dentro do programa de bolsas e monitoria. Existe na instituição uma vontade de implantação do programa formal de incentivos por meio de bolsas, a partir da reestruturação do quadro de funcionários e das atividades da secretaria acadêmica.

No que tange à pós-graduação, a FASAR também tem enfrentado algumas dificuldades com relação a recursos humanos que possibilitem a divulgação e estruturação de seus cursos de pós-graduação *latu-senso*. Ainda assim, durante sua existência, a instituição já realizou um curso na área de Agronegócios e tinha ativos em 2008, dois cursos, o de Psicopedagogia Clínica e Institucional e o de Alfabetização.

A seguir são apresentados dois quadros resumos comparando os pontos fortes (Quadro 7) e pontos fracos (Quadro 8) levantados para esta dimensão no Relatório de Autoavaliação de 2005 e a situação atual. Vale lembrar que o relatório de 2005, não seguiu exatamente as dez dimensões do SINAES em sua confecção, e abordou os itens aqui tratados na época de sua realização, nas dimensões 2 e 5, portanto serão mantidos no quadro comparativo desta dimensão, para este relatório, somente os itens que dela fazem parte. Os outros itens que constavam do Relatório de 2005 serão aproveitados nas análises de outras dimensões.

<b>Pontos Fortes – Dimensão 2</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Estruturas curriculares dos cursos	Sim	Sim
Aplicação do Projeto Pedagógico	Sim	Sim
Inclusão das atividades complementares nos projetos pedagógicos dos cursos.	Sim	Sim
Preocupação e visão clara que a Instituição tem das políticas de estágio, pesquisa e de extensão/inserção social	Sim	Sim
Há na IES uma política e uma prática bem definida para a formação de pesquisadores no nível da iniciação científica, totalmente articulada com o ensino e a extensão.	Sim	Sim
Criação da Gerência de Práticas (substituído pelo ponto forte abaixo)	Sim	Não
Funcionamento da Gerência de Práticas	Não	Sim
Apoio ao desenvolvimento do Estágio e do TIC	Sim	Sim
Sistema de orientação docente para o Estágio e o TIC.	Sim	Sim
Tempo para interação entre Direção Acadêmica e Coordenadores de Curso	Não	Sim
Realização de Congresso de Iniciação Científica	Não	Sim
Divulgação dos Trabalhos do Congresso em CD-ROM e site da instituição	Não	Sim

Quadro 7 – Comparativo pontos fortes 2005-2008 - Dimensão 2

<b>Pontos Fracos – Dimensão 2</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Texto e estrutura dos projetos pedagógicos.	Sim	Não
Oferta de estágios supervisionados, de atividades da Empresa Júnior e os trabalhos especiais.	Sim	Sim
“Ausência” de uma Empresa Junior legalmente constituída	Sim	Não
Pouco envolvimento dos alunos e dos professores em cursos de extensão.	Sim	Sim
Quantidade de cursos de extensão.	Sim	Sim
Falta de uma política formal para a divulgação das atividades de extensão/inserção social realizadas na IES.	Sim	Sim
Programa não formalizado de bolsas e monitoria	Não	Sim
Quantidade de Cursos de Pós-Graduação	Não	Sim
Baixo número de entregas de TIC no prazo determinado	Não	Sim

Quadro 8 - Comparativo pontos fracos 2005-2008 - Dimensão 2

### 5.3 - Dimensão 3 – Responsabilidade Social

O SINAES apresenta como descrição completa desta dimensão: “a responsabilidade social da instituição, considerada especialmente no que se refere em sua contribuição à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural”.

Para a análise dessa dimensão foram utilizadas as seguintes metodologias:

**a) Pesquisa documental:** Relatórios das atividades promovidas pela Gerência de Práticas; Relatório de Autoavaliação Institucional de 2005.

**b) Questionários:** quatro questões distribuídas em diferentes questionários, conforme pode ser visto no Quadro 9.

Sequência	Código	Questão	Média
1	0034	A internalização de valores, de responsabilidade social, justiça e ética profissional é ou tem sido	4,43
2	0176	Responsabilidade social: políticas de relacionamento da IES com a comunidade externa	3,18
3	0177	Responsabilidade social: ações de extensão junto à comunidade externa	3,33
4	0241	Avalie as ações da IES voltadas ao desenvolvimento da democracia, promoção da cidadania	3,16

Quadro 9 - Questões relacionadas à Dimensão 3

Embora as notas médias das questões relacionadas estejam qualificadas entre FORTE (4,43) e SATISFATÓRIO/ACEITÁVEL (3,18; 3,33; 3,16), percebe-se que quando comparada às notas das questões de outras dimensões, a instituição pode melhorar ainda mais seu conceito para esta dimensão. Em função desta visão, as notas 3,18; 3,33 e 3,16 são consideradas como pontos fracos. O desempenho da Dimensão 3 é ilustrado pelo Gráfico 4.

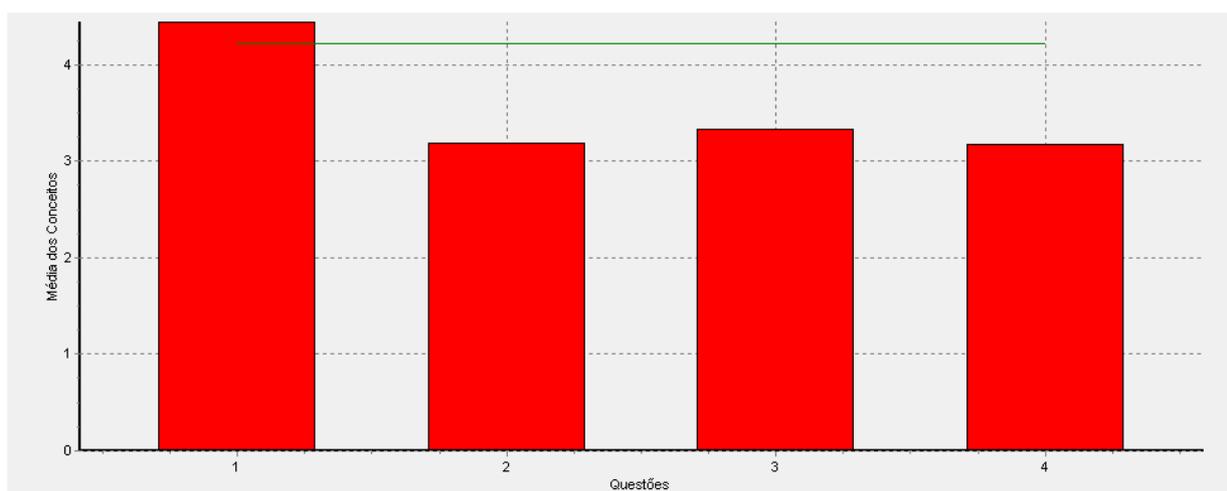


Gráfico 4 - Dimensão 3 – Responsabilidade social

O relatório de autoavaliação apresentado em 2005 descreveu uma estrutura que permanece em operação ainda hoje na instituição. Esta estrutura

tem o órgão chamado Gerência de Práticas como ponto central para o funcionamento das atividades de extensão da FASAR e é responsável também por articular o contato com a comunidade externa, bem como organizar atividades que atendam aos anseios da comunidade interna e externa. Esta estrutura é importante para dar sustentação às atividades envolvidas com a questão da responsabilidade social. A preocupação da Gerência de Práticas em avaliar as atividades realizadas por meio da coleta de opiniões ao final de cada evento realizado, e o retorno positivo recebido destas avaliações também são pontos que merecem destaque, pois mostram que existe coerência entre as atividades propostas para realização e a necessidade da comunidade.

Como pontos favoráveis ao estímulo da responsabilidade social, destaca-se principalmente a realização do projeto chamado “Movimento Degrau”, fruto de uma parceria da instituição com a Prefeitura Municipal de Novo Horizonte. Conforme descrito no relatório de 2005, o objetivo principal dessa parceria é ampliar a possibilidade de emprego de jovens de baixa renda e despertar toda a Comunidade Interna e Externa à FASAR para a questão da Responsabilidade Social. A proposta deste projeto é inserir no mercado de trabalho adolescentes entre 14 e 16 anos, concomitantemente com uma capacitação profissional. Cabe à IES a capacitação profissional dos adolescentes participantes do Programa. Participam de forma voluntária do programa, os próprios professores da instituição e outros colaboradores (empresários, profissionais liberais e funcionários de outras empresas) que também contribuem com a formação didática dos alunos do “Projeto Degrau”. Também é importante destacar que os alunos e egressos da FASAR também podem atuar como professores. Para isso, eles recebem uma orientação dos professores da Instituição tanto para iniciar suas atividades, quanto durante seu desenvolvimento.

Outra atividade de destaque é a realização da Semana Acadêmica, realizada atualmente em um período que precede o Congresso de Iniciação Científica (citado na análise da dimensão 2). A Semana Acadêmica é um espaço aberto para receber a comunidade que pode participar de palestras, *workshops* e oficinas. Esta participação é uma forma de oferecer à comunidade um contato não só com a formação profissional das áreas dos cursos

oferecidos pela instituição, mas também com os eventos culturais realizados dentro da Semana Universitária.

A FASAR realiza também, conforme descrito no relatório de 2005, o “Trote Solidário”. Este evento acontece desde o ano de 2001 e consiste em mobilizar toda a comunidade acadêmica (não só os alunos do primeiro ano) para a participação em uma atividade que estimule a cidadania. Normalmente esta atividade está relacionada com um dia de trabalho a favor da comunidade, como por exemplo, uma coleta de agasalho ou alimento abrangendo toda a cidade de Novo Horizonte.

As parcerias que a Instituição realiza junto às empresas de Novo Horizonte e região também são importantes para promover a consciência e a responsabilidade social. Alunos que podem se beneficiar de programas de bolsas oferecidos diretamente pela instituição ou pelas empresas onde trabalham, muito provavelmente, valorizarão esta experiência e sentirão o desejo de mantê-la ativa em suas futuras decisões. É importante comentar que a IES apresenta uma preocupação não só com as parcerias, mas também com as atividades de estágio e eventos de extensão, formalizadas no “Manual de Práticas Orientadas”, uma vez que entende que são atividades que podem propiciar uma formação que possibilite reflexos de melhoria de condições individuais e conseqüentemente de toda a comunidade. Por outro lado, a participação de alunos e professores em atividades de extensão tem sido pouca, assim como tem sido pouca a quantidade de realizações deste tipo de atividade, retratada principalmente, pela falta de uma estratégia de realização de atividades que sejam capazes de atingir a comunidade local e regional. Esta constatação já havia sido apresentada pelo Relatório de Autoavaliação de 2005, e continua a existir como um ponto fraco atualmente.

Um ponto fraco apontado em 2005 e que persiste nesta avaliação é a questão da “oferta de estágios supervisionados, e atividades da Empresa Júnior”. A instituição avançou no que diz respeito à constituição da Empresa Júnior como um órgão legalmente constituído. Atualmente a FASAR Júnior tem seu estatuto próprio e possui uma sala dedicada exclusivamente a ela, dentro do espaço físico da IES, porém o próprio perfil dos alunos da FASAR (a maioria trabalha durante o dia) limita a disponibilidade de tempo que pode ser dedicado às atividades da Empresa Júnior. Os relatores deste documento entendem que

a Empresa Júnior teria condições de atuar como fomentadora da responsabilidade social, realizando, por exemplo, programas de atendimento a pequenos empreendedores informais, mas, infelizmente, a viabilização deste tipo de atividade tem sido difícil de se implementar na prática.

Um destaque para um ponto forte foi a criação, aproveitando um espaço conquistado por uma parceria com a Rádio Esperança FM, do programa “Horizonte Acadêmico” que tinha como proposta levar cultura e formação aos pequenos e micro-empresários da região, com a participação do curso de Administração, bem como a toda a população, por meio da participação do curso de Letras. Infelizmente, o programa foi ao ar apenas durante um semestre e meio. A falta de tempo dos participantes acabou por inviabilizar a continuação do mesmo, ainda assim, esta atividade pode ser considerada como um importante meio de viabilização de responsabilidade social e cidadania.

A seguir são apresentados dois quadros resumos comparando os pontos fortes (Quadro 10) e pontos fracos (Quadro 11) levantados para esta dimensão no Relatório de autoavaliação de 2005 e a situação atual.

<b>Pontos Fortes – Dimensão 3</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Relacionamento da IES com a comunidade (Responsabilidade Social).	Sim	Sim
Relacionamento da IES com os setores público e privado (convênios e parcerias).	Sim	Sim
Criação da Gerência de Práticas (substituído pelo ponto forte abaixo)	Sim	Não
Funcionamento da Gerência de Práticas	Não	Sim
Todas as atividades de extensão/inserção social promovidas pela IES são avaliadas e culminam em relatório de avaliação.	Sim	Sim
Ótima avaliação dos participantes (comunidade interna e externa) em relação aos eventos promovidos pela IES.	Sim	Sim
Preocupação e visão clara que a Instituição tem das políticas de estágio, pesquisa e de extensão/inserção social.	Sim	Sim
Número de alunos participantes de convênios e parcerias com os setores público e privado.	Sim	Sim
Realização do “Trote Solidário”	Não	Sim
Movimento Degrau	Não	Sim
Criação do Programa de rádio “Horizonte Acadêmico”	Não	Sim

Quadro 10 - Comparativo ponto fortes 2005-2008 - Dimensão 3

<b>Pontos Fracos – Dimensão 3</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Ausência de uma política formal para a participação dos docentes em cursos de extensão.	Sim	Sim
Pouco envolvimento dos alunos e dos professores em cursos de extensão.	Sim	Sim
Ausência de uma política formal para as estratégias de relacionamento da IES com a comunidade local e regional.	Sim	Sim
Oferta de estágios supervisionados, de atividades da Empresa	Sim	Sim
“Ausência” de uma Empresa Junior legalmente constituída.	Sim	Não
“Ausência” de um Diretório Acadêmico (DA)	Sim	Sim
Término do Programa de rádio “Horizonte Acadêmico”	Não	Sim

Quadro 11 - Comparativo pontos fracos 2005-2008 - Dimensão 3

#### 5.4- Dimensão 4– Comunicação com a sociedade

O Gráfico 5 apresenta uma visão geral do desempenho da dimensão 4.

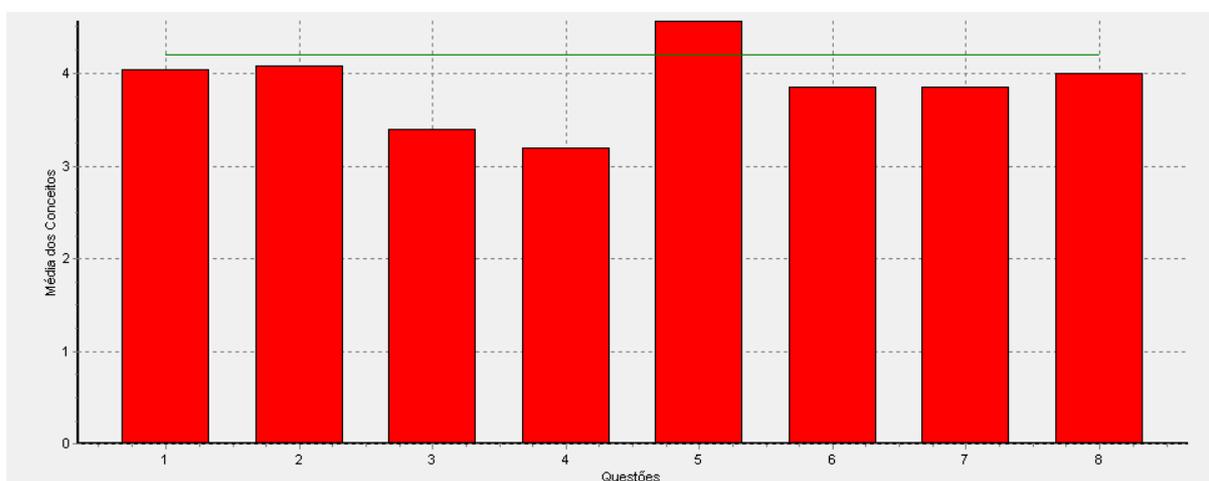


Gráfico 5 - Dimensão 4 - Comunicação com a sociedade

Para a análise dessa dimensão foram utilizadas as seguintes metodologias:

- a) **Pesquisa documental:** Relatórios das atividades promovidas pela Gerência de Práticas; Relatório de Autoavaliação Institucional de 2005; Projeto Acadêmico Institucional;
- b) **Questionários:** oito questões distribuídas em diferentes questionários, conforme pode ser visto no Quadro 12.

Sequencia	Código	Questão	Média
1	0039	A oferta de estágios supervisionados, de atividades da empresa júnior e de atividades complementares	4,04
2	0041	O envolvimento do seu curso e dos alunos com a comunidade é	4,08
3	0178	Comunicação com a sociedade: mecanismos utilizados	3,40
4	0206	Comunicação com a sociedade: relação com os setores público e privado (convênios, parcerias, etc.)	3,20
5	0242	Avalie, de uma maneira geral, a qualidade da imagem da FASAR seus cursos junto à comunidade.	4,57
6	0244	Avalie a quantidade de meios de comunicação utilizados pela FASAR se comunicar com a comunidade	3,85
7	0245	Avalie a eficiência dos meios de comunicação utilizados pela FASAR se comunicar com a comunidade	3,85
8	0248	Dê um conceito geral para a comunicação entre a FASAR comunidade externa.	4,00

Quadro 12- Questões relacionadas à Dimensão 4

As notas médias finais das questões relacionadas a esta dimensão apontam para classificação entre o FORTE (4,04; 4,08; 4,57 e 4,00) e o SATISFATÓRIO/ACEITÁVEL (3,40; 3,20; 3,85). De maneira geral, isto indica um bom posicionamento da instituição em relação à comunicação com a sociedade, mas como em todas as outras dimensões é possível detectar os pontos fortes e fracos.

O relatório de autoavaliação de 2005 indicou que “os recursos e a qualidade da comunicação com a comunidade externa podem ser considerados bons (Conceito Bom), mas com grande potencial para aumentar e melhorar. A Comissão sugere que sejam utilizados instrumentos de comunicação variados para divulgar as atividades promovidas pela IES e que seja elaborado e formalizado um plano estratégico para o assunto, ainda inexistente na Faculdade”.

Durante o ano de 2007 até 2009, embora não tenha sido construído um plano estratégico formal exclusivamente para a atividade de Comunicação com a sociedade, o Projeto Acadêmico Institucional apresentou propostas de divulgação e de realização de atividades que vão ao encontro desta necessidade da instituição. O Projeto Acadêmico Institucional prevê, nesta área, atividades como exemplo: Implantação da Proposta de Marketing Institucional Externo; Criação do programa de rádio “Horizonte Acadêmico”; Criação do “CINE FASAR”; Criação da “Jazz Band”; Organização de ciclo de

palestras com foco em problemas sociais contemporâneos; Realização do “Congresso de Iniciação Científica da FASAR”.

Dentre as atividades acima citadas, merecem destaque a proposta de Marketing Institucional Externo que tem sido desenvolvida no período que antecede aos processos seletivos e que tem contato com uma campanha que engloba divulgação em rádio, outdoor e televisão. Também merece destaque algumas apresentações realizadas pela “Jazz Band” que na verdade é formada por um grupo de professores (alguns deles da própria FASAR) que realiza apresentações na instituição e em outros locais públicos, levando o nome da FASAR em apresentações cujo repertório é voltado para estilos musicais como o rock, o pop-rock e o blues. Existe ainda a perspectiva, no futuro, da ampliação deste projeto para que a instituição possa vincular sua “marca” à um coral ou uma orquestra.

Quanto ao “Cine FASAR” cuja proposta era realizar a apresentação de filmes seguidos de debates organizados por professores, esta idéia ainda não foi viabilizada, principalmente por conta dos problemas encontrados quanto à legislação dos direitos de execução dos filmes em público.

Como ponto positivo, mas ao mesmo tempo negativo, pode-se citar o caso do programa de rádio “Horizonte Acadêmico”, já citado na análise da dimensão 3.

O Relatório de 2005 também apontou como indicadores da comunicação com a sociedade, o número de candidatos que procuram a instituição para realizar o processo seletivo, que na época, era bastante parecido para os cursos de Administração e Letras. É necessário registrar que embora tenha sido feito o esforço nas campanhas de marketing, conforme acima descrito, o curso de Letras teve sua procura praticamente extinta, enquanto o curso de Administração manteve sua procura. A comissão, nas pessoas dos relatores deste texto, acredita que o fato da redução da procura do Curso de Letras se deva ao atendimento de uma demanda reprimida (também citada no relatório de 2005) que foi atendida e em função disto, tenha ocorrido a diminuição na procura, já que as campanhas foram realizadas de forma idêntica para os dois cursos.

Outro fator a ser considerado como ponto forte nesta dimensão foi a realização do I Congresso de Iniciação Científica (comentado na análise da

Dimensão 2) que além do incentivo à pesquisa e divulgação de trabalhos científicos serviu também para divulgar a instituição junto à sociedade como um todo e particularmente, junto à comunidade acadêmica das instituições da região.

Vale destacar também a imagem externa que a instituição possui junto à comunidade, maior nota atingida (4,57) entre as questões relacionadas a esta dimensão (vide Quadro 12). Isto indica que embora os mecanismos de comunicação ainda possam melhorar, a comunidade externa tem uma ótima imagem da instituição.

O Quadro 13 e o Quadro 14 apresentados a seguir resumem os pontos fortes e pontos fracos levantados para esta dimensão no Relatório de auto-avaliação de 2005 comparando-os com a situação atual.

<b>Pontos Fortes – Dimensão 4</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Qualidade da imagem externa.	Sim	Sim
Criação do Programa “Horizonte Acadêmico”	Não	Sim
Criação da “Jazz Band”	Não	Sim
Criação de Campanhas de Marketing Institucional Externo	Não	Sim
Realização do Congresso de Iniciação Científica	Não	Sim

Quadro 13 - Comparativo pontos fortes - Dimensão 4

<b>Pontos Fracos – Dimensão 4</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Ausência de um plano estratégico para a divulgação (interna e externa) constante das atividades promovidas pela ou na IES.	Sim	Sim
Descontinuidade do programa “Horizonte Acadêmico”	Não	Sim

Quadro 14 - Comparativo pontos fracos - Dimensão 4

### **5.5- Dimensão 5 – Políticas de Pessoal**

O SINAES apresenta como descrição completa desta dimensão: “as políticas de pessoal, de carreira do corpo docente e técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, seu desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho”.

Para a análise dessa dimensão foram utilizadas as seguintes metodologias:

**a) Pesquisa documental:** Relatório de Autoavaliação Institucional de 2005; Proposta de Novo Plano de Carreira, Relatórios da Gerência de Práticas e páginas eletrônicas do site da instituição.

**b) Questionários:** sessenta e três questões distribuídas em diferentes questionários, conforme pode ser visto no Quadro 15.

Sequência	Código	Questão	Média
1	0001	Esforça-se para esclarecer dúvidas	4,35
2	0002	Expressa de forma clara e objetiva o conteúdo que desenvolve	4,25
3	0003	Tem bagagem intelectual estimulante para o aluno	4,37
4	0004	Utiliza bibliografia diversificada	4,25
5	0006	Promove atividades de pesquisa com ou para o aluno	4,29
6	0007	Utiliza recursos diversificados para favorecer o aprendizado	4,22
7	0008	Adota roteiro de aula que integra teoria e prática	4,27
8	0009	Dá aula com ritmo e bom aproveitamento do tempo	4,26
9	0010	Comunica-se bem mesmo quando trata de assunto "áspero" ou difícil	4,28
10	0011	Estimula o questionamento do aluno sobre os temas propostos em aula	4,29
11	0012	Valoriza a participação do aluno	4,35
12	0013	Atende todas as dúvidas dos alunos	4,30
13	0014	Conduz a aula de forma interessante	4,18
14	0015	Relaciona sua disciplina com as demais disciplinas do curso	4,19
15	0016	Estimula o relacionamento entre os alunos	4,26
16	0017	Redige ou enuncia as questões de avaliação de forma clara	4,26
17	0018	Redige ou enuncia as questões na medida adequada em relação ao tempo para resolvê-las	4,25
18	0019	Tem interesse pelo desempenho do aluno nas outras disciplinas do curso	4,13
19	0020	Preestabelece e clarifica os critérios de que vai se utilizar nas avaliações	4,32
20	0021	Há coerência entre o que diz e o que faz em classe	4,34
21	0023	Apresenta e discute o plano de ensino de sua disciplina (objetivos, ementa, etc)	4,32
22	0024	Respeita o aluno como pessoa	4,51
23	0026	A qualificação docente para alcançar os objetivos do curso é	4,49
24	0027	A titulação docente (professores especialistas, mestres e doutores) para alcançar os objetivos do curso	4,44
25	0030	O nível de comprometimento dos professores com a qualidade do seu curso é	4,34
26	0059	Como docentes (professores)	4,42
27	0107	Esforço-me para esclarecer dúvidas	4,85
28	0108	Expresso de forma clara e objetiva o conteúdo que desenvolvo	4,30
29	0109	Adoto roteiro de aula que integra teoria e prática	4,14
30	0110	Tenho bagagem intelectual estimulante para o aluno	4,53
31	0111	Utilizo bibliografia diversificada	3,92
32	0112	Estimulo a discussão acadêmica dos temas estudados em aula	4,21
33	0113	Promovo atividades de pesquisa com ou para o aluno	3,50
34	0114	Utilizo recursos diversificados para favorecer o aprendizado	3,92
35	0115	Dou aula com ritmo e bom aproveitamento do tempo	4,46
36	0116	Comunico-me bem mesmo quando trato de assunto "áspero" ou difícil	4,28

Sequência	Código	Questão	Média
37	0117	Valorizo a participação do aluno	4,50
38	0118	Estimulo o questionamento do aluno sobre os temas propostos em aula	4,57
39	0119	Atendo todas as dúvidas dos alunos	4,78
40	0120	Conduzo a aula de forma interessante	4,30
41	0121	Relaciono minha disciplina com as demais disciplinas do curso	4,07
42	0122	Estimulo o relacionamento entre os alunos	3,78
43	0123	Redijo ou enuncio as questões de avaliação de forma clara	4,00
44	0124	Redijo ou enuncio as questões na medida adequada em relação ao tempo para resolvê-las	4,14
45	0125	Tenho interesse pelo desempenho do aluno nas outras disciplinas do curso	3,14
46	0126	Preestabeleço e clarifico os critérios de que vou me utilizar nas avaliações	4,15
47	0127	Há coerência entre o que digo e o que faço em classe	4,50
48	0128	Apresento e discuto o plano de ensino de minha disciplina (objetivos, ementa, etc.)	4,42
49	0129	Respeito o aluno como pessoa	4,92
50	0150	Docentes: titulação	4,50
51	0151	Docentes: formação acadêmica e profissional	4,50
52	0152	Docentes: condições de trabalho	4,50
53	0153	Docentes: avaliação docente no desempenho de suas funções	4,50
54	0154	Docentes: participação nas atividades promovidas pela IES (eventos, reuniões, capacitações, congressos)	4,00
55	0155	Docentes: ações, atitudes e comportamento ético	4,27
56	0160	Corpo técnico-administrativo: formação acadêmica e profissional para o desempenho de suas funções	4,00
57	0166	Condições de trabalho: tempo efetivo destinado à coordenação do curso	4,00
58	0181	Condições de trabalho: ações de capacitação/qualificação profissional	3,09
59	0182	Condições de trabalho: apoio à participação em eventos	3,00
60	0190	Autoavaliação: avalie, como um todo, o seu desempenho na instituição	4,27
61	0194	Condições de trabalho: plano de carreira	2,40
62	0197	Docentes: avaliação docente no desempenho de suas funções (atenção aos comunicados, pontualidade)	3,44
63	0203	Condições de trabalho: clima institucional (ambiente de trabalho, relacionamento entre funcionários)	3,81

Quadro 15 - Questões relacionadas à Dimensão 5

Uma visualização gráfica dos resultados das avaliações das questões ligadas a esta dimensão oferece a percepção de que a maioria dos pontos de análise tiveram notas consideradas boas, ficando dentro da média da própria instituição e pontuando de forma muito próxima a quatro, o que indica uma avaliação global que pode ser considerada como boa. O Gráfico 6 demonstra o desempenho geral das questões na dimensão políticas de pessoal.

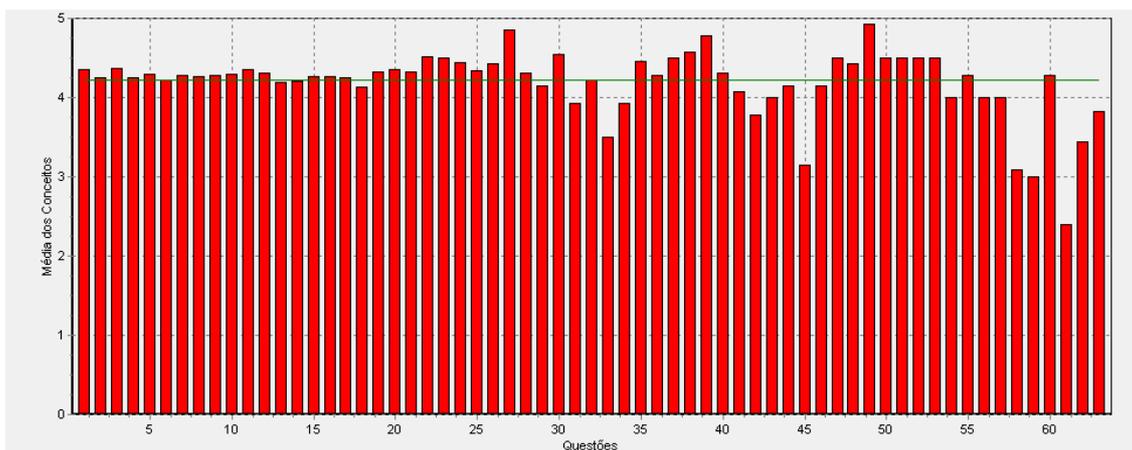


Gráfico 6 - Dimensão 5 – Políticas de pessoal

O principal ponto fraco a ser apontado na análise desta dimensão é o Plano de Carreira que obteve nota igual a 2,40 (questão 61 no Quadro 15, cujos detalhes de votação são ilustrados no Gráfico 7). Mais da metade dos respondentes considera o plano entre muito ruim (27,27%) e regular (também 27,27%).

O relatório da autoavaliação de 2005 registrou que havia um Plano de Carreira para o corpo docente, mas esse era confuso, especialmente em relação aos critérios para a progressão horizontal e que a Diretoria, ciente do problema, trabalhava na proposta de um novo plano que deveria entrar em vigor no ano de 2006. Sobre este caso, vale citar que realmente foi elaborado um novo plano de carreira, contemplando o corpo docente e o pessoal técnico-administrativo, mas o mesmo ainda não foi implantado e até a data de elaboração deste documento, a forma de progressão de cargos ainda é somente vertical, não existindo progressão horizontal. A perspectiva de implantação do novo plano de carreira é para o ano de 2010.

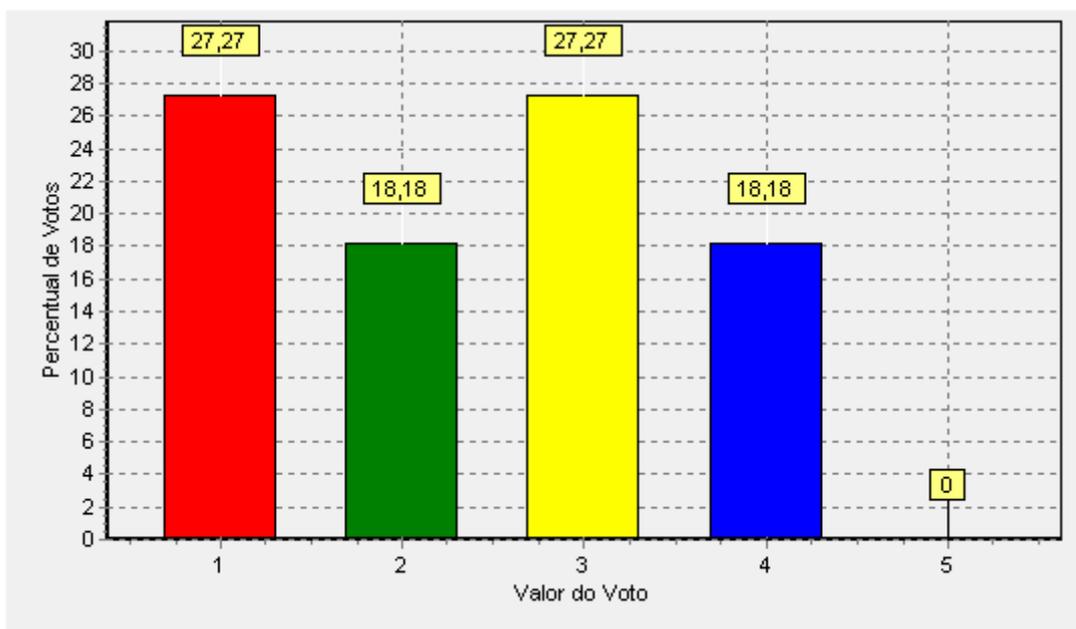


Gráfico 7 - Condições de Trabalho – Plano de Carreira

Em 2005, o relatório também descreveu o incentivo e a participação em eventos viabilizados apenas pela dispensa do ponto e que não havia registro de outros tipos de apoio ao docente para este tipo de atividade. Esta situação permaneceu a mesma em 2008, mantendo sua condição de ponto fraco.

Quanto às capacitações, no ano de 2005, a informação dada foi que as atividades com este objetivo aconteciam somente quando era detectada uma falha que pudesse comprometer o processo ensino-aprendizagem. Há de se considerar como ponto forte a mudança de perspectiva da instituição sobre esta forma de agir, principalmente com relação ao corpo docente que tem recebido, a partir de 2008, pelo menos uma capacitação pró-ativa por ano, ou seja, a instituição organiza atividades de formação não somente quando detecta problemas, mas também para apoiar a melhoria da formação de seus docentes. A nota média final para este caso em particular, cuja ilustração pode ser vista no Gráfico 8, foi de 3,09 (Satisfatório/Aceitável), mas espera-se que à medida que os cursos de capacitação aumentem, a nota assuma um comportamento diretamente proporcional.

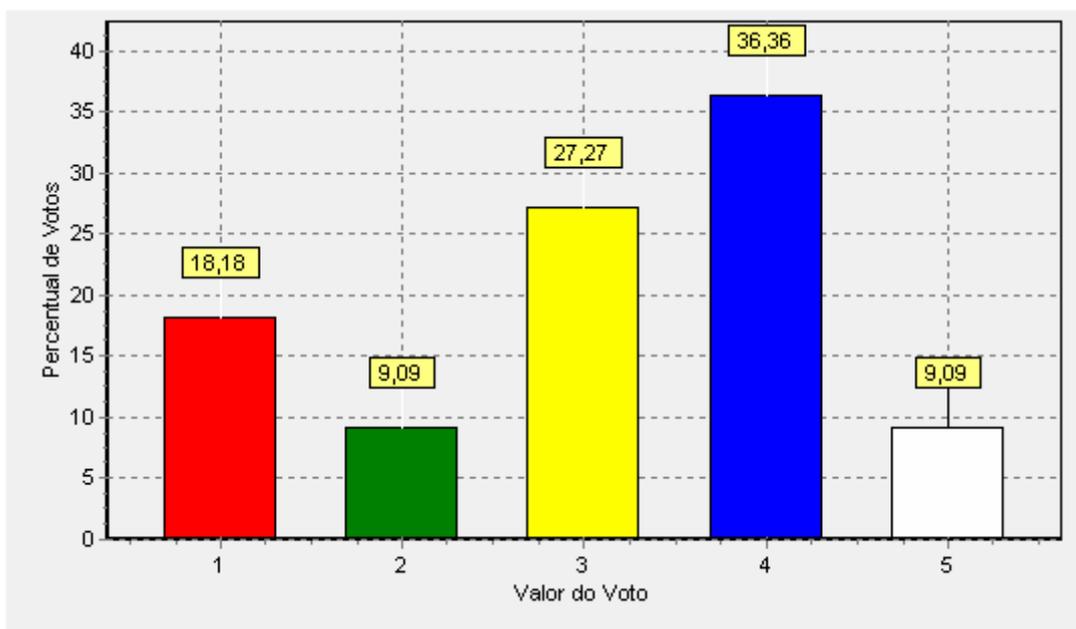


Gráfico 8 - Ações de capacitação / qualificação profissional

O mesmo relatório de 2005 também informou que não havia apoio à produção científica e intelectual. Atualmente, a realização do Congresso de Iniciação Científica tem oferecido um espaço para que o docente possa expor sua produção científica por meio não só da apresentação oral de seus trabalhos, mas também por meio da divulgação dos trabalhos em forma de CD-ROM e endereço eletrônico. Embora ainda seja uma atitude modesta em relação ao apoio à produção científica e intelectual, pode-se considerar um avanço neste sentido. A avaliação deste aspecto em particular (questão 59 no Quadro 15) atingiu a nota 3,0 que está na faixa considerada como Satisfatório/Aceitável, mas pode ser ainda apresentada como um ponto fraco da instituição.

Como destaques para o ponto forte, faz-se necessário salientar a forma de trato com os alunos (questão número 49) que teve nota média final igual a 4,92 (ilustrada no Gráfico 6). Esta questão, aliada ao fato da valorização da participação do aluno (nota 4,35 – questão 11) é importante porque é ponto determinante para indicação de outros pontos fortes da instituição. Reconhecer o aluno como pessoa, significa dizer que o corpo docente é capaz de identificar em seu público alvo não somente um aluno qualquer, mas um ser humano que traz para a sala de aula condições pertinentes à vida, apresentando particularidades que determinam facilidades e dificuldades de aprendizagem.



Nome	Formação Acadêmica				Disciplina(s)	Exerce Profissão	2005	2008
	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado				
Evandro W. Wicher	Processamento de Dados	Informática para Apoio à Tomada de Decisões	Tecnologia Ambiental (cursando)		Administração de Sistemas de Informação	Sim	Sim	Sim
					Gestão da Qualidade e do Meio Ambiente			
					Responsabilidade Social e Ambiental			
					Matemática Financeira			
Ever Santoto	Tecnólogo em Processamento de Dados				Fundamentos de Informática	Sim	Não	Sim
Francisco A. Monteiro Jr.	Ciências Sociais	-	Educação		Sociologia	Não	Sim	Sim
					Sociologia Aplicada			
					Filosofia			
					Antropologia e Ética			
José Antonio Fernandes	Administração de Empresas	Agronegócios			Administração Materiais	Sim	Não	Sim
					Organização, Sistemas e Métodos			
José Arthur Sanches	Administração de Empresas	Administração Financeira			Teorias da Administração	Sim	Sim	Sim
					Empreendedorismo			
Lais H. A. Bellanda	Licenciatura em Letras	Administração Escolar			Língua Portuguesa	Sim	Sim	Sim
	Pedagogia							
Márcio Schell	Licenciatura em Letras		Estudos Literários	Estudos Literários (cursando)	Leitura, Formação e Cultura	Sim	Sim	Sim
Paulo Magri	Matemática	(cursando)			Matemática	Sim	Não	Sim
Randal Matteucci	Administração Empresas	Administração de Marketing	Desenvolvimento Regional (cursando)		Logística	Não	Não	Sim
Renato de Paula Magri	Bacharelado em Direito	-	Sistema Constitucional de Garantias de Direito		Direito Empresarial	Sim	Sim	Sim
					Direito Econômico			
Ronaldo Ribeiro de Campos	Administração Empresas		Engenharia de Produção		Introdução à Administração	Não	Sim	Sim
	Contabilidade				Administração da Produção			
	Processamento de Dados				Jogos de empresas			
Sandro da Silva Campos	Tecnologia em Materiais, Processos e Componentes Eletrônicos	-	Engenharia de Materiais	Ciência e Engenharia de Materiais	Estatística Aplicada	Não	Sim	Sim
Sidney R. Boschilia	Administração de Empresas	Administração Empresarial	Gestão de Negócios	Ciências Empresariais	Análise das Demonstrações Financeiras	Sim	Sim	Sim
	Contador	Contabilidade			Contabilidade			



Nome	Formação Acadêmica				Disciplina(s)	Exerce Profissão	2005	2008
	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado				
Márcio Scheel	Bacharel e Licenciado em Letras		Estudos Literários	Estudos Literários (cursando)	Teoria da Literatura	Sim	Sim	Sim
					Literatura Portuguesa			
					Literatura Brasileira			
Maria Elena P. Maia	Licenciatura em Letras	Lingüística	Estudos Literários	Estudos Literários	Língua Portuguesa	Sim	Sim	Sim
		Estudos Literários Dirigidos						
	Pedagogia	Psicopedagogia (cursando)						

Quadro 17- Informações corpo docente - curso de Letras

Ainda sobre o desempenho dos docentes, é preciso relatar que continuam como pontos de destaque:

- o compromisso destes com a instituição no sentido de assiduidade dos docentes às aulas e atividades promovidas pelas IES (média 4,0 – questão 54).;
- a maioria dos docentes atua como orientador de Trabalhos de Iniciação Científica, conforme se apresentam relacionados os alunos orientados e os respectivos orientadores no próprio site da instituição;
- atitude e comportamento ético no desempenho da função: questões 47, 49 e 55 retratam a preocupação do docente com o respeito, a coerência das atitudes com o que fala e o que faz e a preocupação com a questão ética.

Da perspectiva dos pontos fracos, além dos já apresentados, permanecem, desde 2005, os seguintes:

- baixa participação dos docentes em cursos e atividades de extensão;
- percentual de professores horistas (embora pelo tamanho da instituição esta seja uma barreira difícil de ser derrubada);
- baixo número de publicações das pesquisas realizadas nos trabalhos de iniciação científica da instituição. Este é um aspecto de destaque, principalmente pelo relatado esforço da instituição em organizar de forma adequada este tipo de atividade. Sobre este aspecto é necessário que a instituição possa repensar a forma de utilização dos trabalhos produzidos, acompanhando a qualidade dos resultados e promovendo

formas de divulgação destes resultados. A realização do congresso de iniciação científica foi um avanço neste sentido, mas a proposta da criação de revista eletrônica e outras formas de divulgação como, por exemplo, aumentar o número de participação em eventos podem ser acrescentados.

Um outro fator a ser considerado, é que o relatório de 2005 apresentou como ponto forte as publicações e as participações dos docentes em eventos externos (Congressos, Seminários, etc...). Em 2008 isto passou a ser considerado como ponto fraco, cujas causas residiam e ainda residem, provavelmente, no pouco incentivo à participação nestes tipos de eventos e a pouca divulgação dos resultados de trabalho de pesquisas feitas na própria instituição, embora permaneça como ponto forte a participação dos docentes nas atividades de pesquisa que a instituição realiza.

O relatório de 2005 também apresentou uma análise do corpo técnico da instituição. Na época, um ponto fraco apresentado foi a não existência do plano de carreira para o corpo técnico-administrativo. Conforme já relatado anteriormente, um plano foi elaborado e o corpo técnico-administrativo faz parte deste plano, mas ainda não foi colocado em prática.

Em 2005 também foi descrita a falta de uma política formalizada para a qualificação do corpo técnico-administrativo, embora exista uma política afirmativa desta qualificação que se constitui da análise da proposta dos custos do curso que o funcionário deseja que a instituição lhe propicie. Este fato coloca a questão do processo de qualificação destes colaboradores de forma esporádica e realizada somente quando é detectada alguma necessidade técnica, mas falta uma programação planejada.

Mais um ponto fraco apontado em 2005 foi a deficiência e a qualidade do fluxo de informação. Esta situação foi superada pela implementação (ainda em andamento) de um projeto de melhoria que modificou o *layout* dos formulários, refez o estudo dos fluxos de documentos e realizou mudanças no *layout* de distribuição dos móveis da secretaria. Também faz parte da melhoria do processo de comunicação a utilização de um sistema informatizado de comunicação com os alunos, porém ainda em fase de testes.

Um ponto forte a ser destacado a respeito do corpo técnico-administrativo é a formação acadêmica e a qualificação profissional dos colaboradores que ocupam cargos deste setor. Este ponto forte já era um destaque do relatório de 2005.

Os Quadros 18 a 22 apresentam uma descrição dos colaboradores que fazem parte do corpo técnico-administrativo, seus setores, nomes e formação.

<b>Secretaria Geral</b>		
<b>Nome</b>	<b>Cargo</b>	<b>Formação</b>
Alessandra Ruiz Jantomasi	Secretário Geral	Graduada em Administração
Angelita Maria de Lazari	Auxiliar de Secretaria (Tesouraria)	Licenciada em Educação Física
Antonio Cardoso de Moraes Filho	Gerente Administrativo e Financeiro	Graduado em Administração
Gláucia Elaine Carl	Auxiliar de Secretaria (Atendimento ao Discente e Xerox)	Ensino Médio Completo
Adão Eduardo Andrade	Bedel	Ensino Médio Completo

Quadro 18 - Corpo técnico-administrativo - Secretaria geral

<b>Gerência de Práticas</b>		
<b>Nome</b>	<b>Cargo</b>	<b>Formação</b>
Maria Carolina Gonçalves	Bibliotecária	Graduada em Biblioteconomia

Quadro 19 - Corpo técnico-administrativo - Gerência de práticas

<b>Laboratório de Informática</b>		
<b>Nome</b>	<b>Cargo</b>	<b>Formação</b>
Márcio Ângelo Alvarez	Técnico do Laboratório	Graduado em Processamento de Dados

Quadro 20 - Corpo técnico-administrativo - Laboratório de informática

<b>Biblioteca</b>		
<b>Nome</b>	<b>Cargo</b>	<b>Formação</b>
Maria Carolina Gonçalves	Bibliotecária	Graduada em Biblioteconomia
Tatiane Monteiro de Sousa	Auxiliar de Biblioteca	Superior incompleto

Quadro 21 - Corpo técnico-administrativo - Biblioteca

<b>Áudio-visual / Setor de apoio ao docente</b>		
<b>Nome</b>	<b>Cargo</b>	<b>Formação</b>
Adão Eduardo Andrade	Bedel	Ensino Médio Completo

Quadro 22 - Corpo técnico-administrativo - Apoio audio-visual e ao docente

Os Quadros 23 e 24 apontam para um resumo dos principais pontos fortes e pontos fracos detectados na análise da Dimensão 5, comparando-os com os pontos identificados na autoavaliação anterior.

<b>Pontos Fortes – Dimensão 5</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Titulação dos docentes	Sim	Sim
Experiência Profissional dos docentes	Sim	Sim
Adequação da formação dos docentes aos cursos	Sim	Sim
Número de docentes em relação ao número de disciplinas	Sim	Sim
Proximidade temática das disciplinas lecionadas pelos docentes.	Sim	Sim
Porcentagem de professores do curso de Letras com bacharelado e/ou licenciatura em Letras.	Sim	Sim
Estabilidade do corpo docente.	Sim	Sim
Critério de admissão dos docentes.	Sim	Sim
Assiduidade dos docentes às aulas e às atividades propostas pela IES.	Sim	Sim
Utilização de práticas pedagógicas diversificadas.	Sim	Sim
Comprometimento dos docentes com as Diretrizes Pedagógicas da IES e do curso em que leciona.	Sim	Sim
Publicações e participações dos docentes em eventos externos (Congressos, Seminários, etc.)	Sim	Não
A maioria dos docentes atua como orientador de TIC.	Sim	Sim
A maioria dos docentes atua em atividades de pesquisa.	Sim	Sim
Qualidade das aulas ministradas	Sim	Sim
Qualidade da relação professor/aluno	Sim	Sim
Qualidade e variabilidade das estratégias de avaliação contínua	Sim	Sim
Atitudes e comportamento ético no desempenho da função.	Sim	Sim
Formação acadêmica e qualificação profissional do corpo Técnico-Administrativo	Sim	Sim
Há uma política afirmativa (porém não formalizada) para a qualificação do corpo Técnico-Administrativo.	Sim	Sim

Quadro 23 - Comparativo pontos fortes - Dimensão 5

<b>Pontos Fracos – Dimensão 5</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Plano de Carreira	Sim	Sim
Aplicação do Plano de Carreira.	Sim	Sim
Critérios de progressão na carreira (horizontal).	Sim	Sim
Porcentagem de professores do curso de Administração com bacharelado em Administração.	Sim	Não
Porcentagem de professores horistas.	Sim	Sim
Estratégias de aprimoramento e aprofundamento de conhecimentos docentes (apoio à participação em eventos, ações de capacitação e apoio à produção científica e intelectual).	Sim	Sim
Não há registros de publicações, por parte dos docentes, oriundas das pesquisas realizadas na FASAR.	Sim	Sim
Pouca participação dos docentes nas atividades e cursos de extensão.	Sim	Sim
Ausência de uma política formal para incentivar a participação dos docentes em atividades e cursos de extensão.	Sim	Sim
Não existe um Plano de Carreira para o corpo Técnico-Administrativo.	Sim	Sim
Os programas de qualificação profissional são esporádicos (não há uma política formal para o assunto).	Sim	Sim
Falta de uma política formal e clara para a admissão e a progressão na carreira para o pessoal Técnico-Administrativo	Sim	Sim

Estratégias, fluxo e qualidade da comunicação interna.	Sim	Não
Não existem meios de comunicação definidos entre o Corpo Técnico-Administrativo.	Sim	Não

Quadro 24 - Comparativo pontos fracos - Dimensão 5

## 5.6- Dimensão 6 – Organização e Gestão

Uma visão geral da avaliação desta dimensão é apresentada no Gráfico 9. É verdade que as menores notas apresentadas estão acima de 3,0, consideradas como Satisfatório/Aceitável dentro dos conceitos do MEC, mas no contexto específico desta instituição, isto é importante porque indica situações que ainda precisam de melhorias.

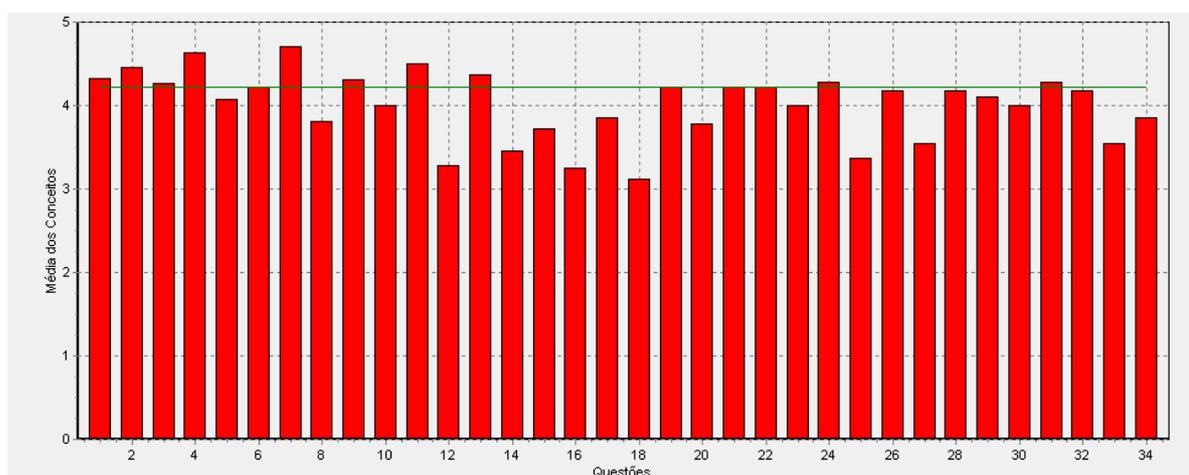


Gráfico 9 - Dimensão 6 – Organização e Gestão

De acordo com o SINAES, a descrição completa para esta dimensão trata da “organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios”.

O Quadro 25 apresenta a descrição e os resultados das questões que fizeram parte desta dimensão.

Sequen Cia	Código	Questão	Média
1	0031	O nível de comprometimento dos técnicos e dirigentes com a qualidade do seu curso é	4,31
2	0060	Como coordenadores de cursos	4,45

Sequen Cia	Código	Questão	Média
3	0061	Como diretores da escola (acadêmico/ financeiro/ administrativo)	4,26
4	0137	Pelo diretor acadêmico	4,63
5	0138	Pelos diretores administrativo e financeiro	4,06
6	0139	Pela gerência de práticas	4,21
7	0140	Como diretor acadêmico	4,70
8	0141	Como diretores administrativo e financeiro	3,81
9	0142	Na gerência de práticas	4,30
10	0161	Corpo técnico-administrativo: qualidade do atendimento	4,00
11	0162	Corpo técnico-administrativo: horário de atendimento	4,50
12	0163	Corpo técnico-administrativo: qualidade da comunicação interna	3,27
13	0164	Diretoria: suporte/atenção da direção acadêmica	4,36
14	0165	Diretoria: suporte/atenção das diretorias administrativa e financeira	3,45
15	0186	Órgãos colegiados: representatividade da categoria conforme o regimento interno	3,71
16	0187	Órgãos colegiados: participação efetiva de sua categoria nas reuniões	3,25
17	0188	Órgãos colegiados: representatividade junto às ações acadêmicas e administrativas da IES	3,85
18	0189	Órgãos colegiados: quantidade de reuniões anuais	3,12
19	0198	Corpo técnico-administrativo: quantidade de serviços oferecidos pelo seu setor	4,22
20	0199	Corpo técnico-administrativo: qualidade dos serviços oferecidos pelo seu setor	3,77
21	0200	Corpo técnico-administrativo: horário de atendimento de seu setor	4,22
22	0201	Corpo técnico-administrativo: qualidade do atendimento de seu setor	4,22
23	0202	Condições de trabalho: tempo efetivo destinado ao desempenho de suas funções (seu horário de trabalho)	4,00
24	0204	Diretoria: grau de envolvimento e participação da direção acadêmica	4,27
25	0205	Diretoria: grau de envolvimento e participação das diretorias administrativa e financeira	3,36
26	0207	Autoavaliação: avalie, como um todo, o desempenho de seu setor dentro da instituição	4,18
27	0210	Coordenadores de curso: atenção aos comunicados, pontualidade na entrega de solicitações	3,54
28	0211	Coordenadores de curso: ações, atitudes e comportamento ético	4,18
29	0213	Autoavaliação: avalie a sua participação nas atividades promovidas pela IES (eventos, reuniões)	4,10
30	0214	Corpo técnico-administrativo: quantidade de serviços oferecidos	4,00
31	0215	Coordenadores de curso: grau de envolvimento e participação dos coordenadores de curso	4,27
32	0216	Diretoria: ações, atitudes e comportamento ético da direção acadêmica	4,18
33	0217	Diretoria: ações, atitudes e comportamento ético das diretorias administrativa e financeira	3,54
34	0252	Avalie a qualidade do atendimento dos funcionários da FASAR quando você necessita (ou necessitou) de	3,85

Quadro 25 - Questões relacionadas à Dimensão 6

Basicamente, as menores notas encontradas nesta dimensão estão relacionadas às diretorias administrativa e financeira (questões 08, 14, 25) no

que diz respeito ao envolvimento e participação destas áreas, explicado talvez pelas outras atividades realizadas pelos responsáveis destas áreas e pela não formação acadêmica para estes cargos, conforme já evidenciado pelo relatório da autoavaliação de 2005, embora seja visível a preocupação pessoal dos representantes destas diretorias com o desempenho da instituição. Como forma de ilustrar as notas nestas questões, é apresentado o Gráfico 10 que trata da análise individual da questão 25. Deve-se relatar também que em 2008 foi contratado um especialista, com formação para tal cargo, para atuar nas áreas administrativa e financeira com o propósito de melhorar o processo de comunicação institucional entre as áreas administrativa e financeira com as outras áreas da instituição. Espera-se como resultado uma melhoria significativa no processo de tomada de decisões e uma maior proximidade das decisões destas diretorias com a diretoria acadêmica, coordenadores de cursos e corpo técnico-administrativo.

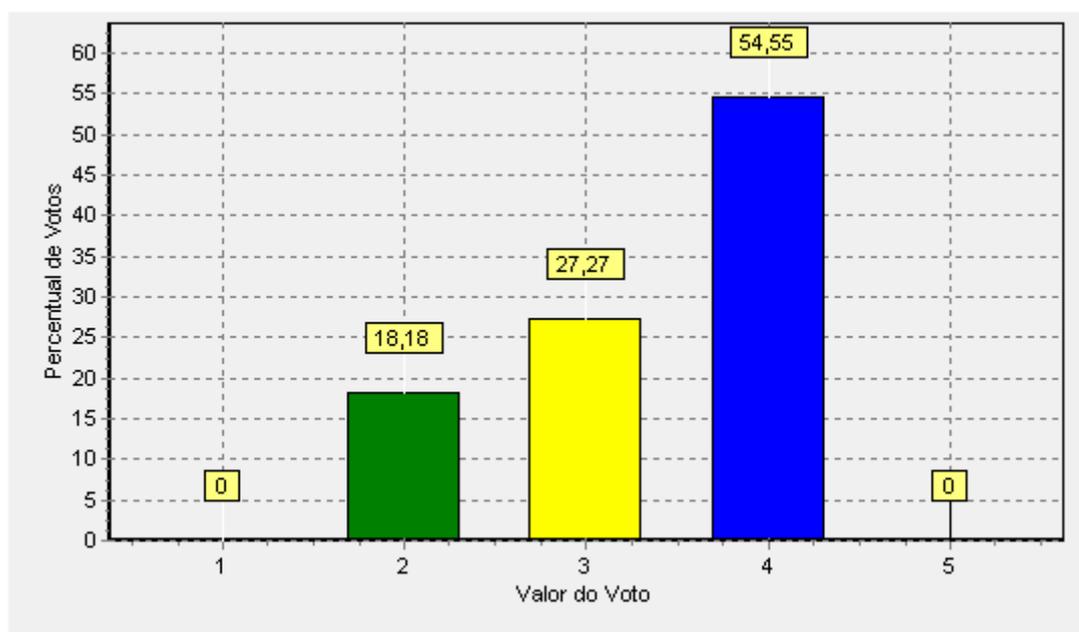


Gráfico 10 - Envio de votos para a questão 25

Por outro lado, a participação da Diretoria Acadêmica pode ser considerada como ponto forte (questões 04, 07, 13, 24 e 32), pois não foi obtida nenhuma nota abaixo de 4,00 pontos. O Gráfico 11 ilustra a participação da Diretoria Acadêmica.

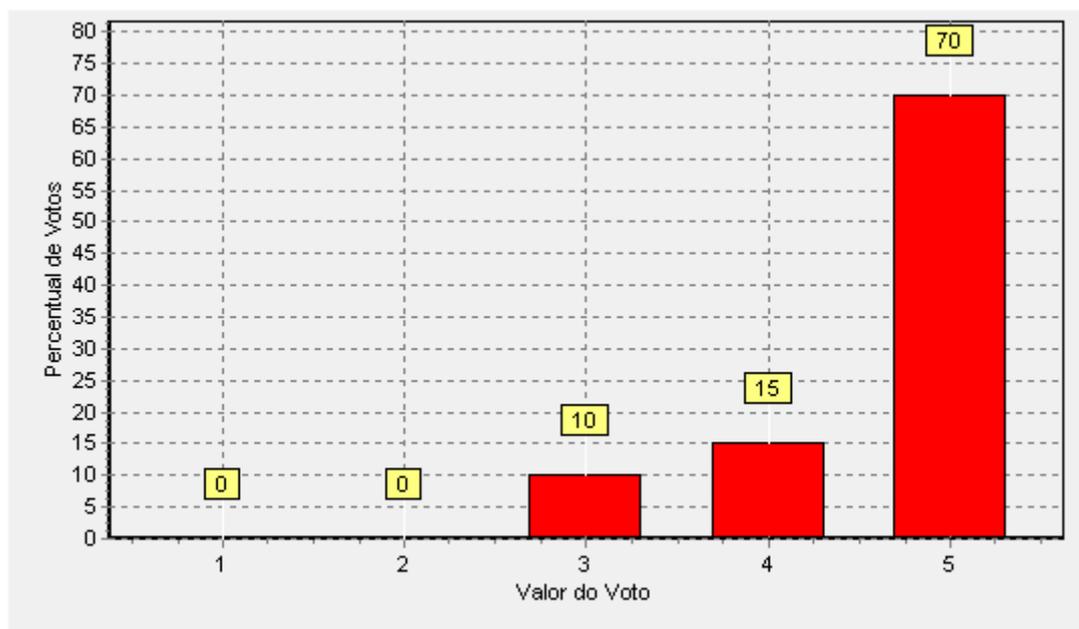


Gráfico 11 - Questão 7 – Como diretor acadêmico

As questões 02, 27, 28, 31 referentes à coordenação dos cursos também apontam para uma boa qualificação desta área, considerando um aproveitamento um pouco menor no que diz respeito ao cumprimento de prazos de entrega de solicitações (questão 27).

A quantidade de reuniões dos órgãos colegiados também aparece como um ponto fraco (nota igual a 3,12), embora esteja no nível Satisfatório/Aceitável. A baixa quantidade de reuniões tem um relacionamento direto com outro ponto fraco relatado em 2005 que é a quantidade elevada de decisões *ad referendum* tomada pela diretoria da IES. A justificativa neste ponto refere-se à dificuldade de horário para reunir os membros que compõem os órgãos colegiados, levando também à questão 16 (nota 3,25) que está relacionada com a participação efetiva dos membros do colegiado nas reuniões.

Como ponto forte destaca-se o grau de comprometimento de todos os envolvidos (corpo técnico administrativo, gerência de práticas, coordenadores de cursos e diretores acadêmico, administrativo e financeiro) com a qualidade dos cursos oferecidos pela IES (questões 01, 02, 03, 04, 05, 06 e 07).

Outro fator considerado ponto forte é o comportamento ético presente nas atitudes da direção acadêmica, direções administrativa e financeira, e coordenadores de curso (questões 28, 32 e 33).

Com relação ao corpo-técnico administrativo, destaca-se como ponto fraco a qualidade da comunicação interna, questão número 12 que teve nota igual a 3,27, mas se destacam como pontos favoráveis o horário e a qualidade do atendimento deste setor, bem como a quantidade de serviços oferecidos. Nessa questão, vale dizer que foram implementadas melhorias no *layout* tanto de documentos institucionais quanto na disposição física de móveis e equipamentos para melhorar o processo de comunicação (mudanças descritas de maneira mais detalhada na análise da dimensão 5).

Como forma de melhor visualizar os principais pontos fortes e fracos encontrados na dimensão 6, são apresentados os Quadros 26 e 27.

<b>Pontos Fortes – Dimensão 6</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Estabilidade do corpo dirigente.	Sim	Sim
Participação ativa dos dirigentes na vida da IES.	Sim	Sim
Participação da Direção Acadêmica	Não	Sim
Participação das coordenações de cursos	Não	Sim
Grau de comprometimento do corpo técnico administrativo, gerência de práticas, coordenadores de cursos e diretores acadêmico, administrativo e financeiro com a qualidade dos cursos	Não	Sim
Comportamento ético da direção acadêmica, administrativa, financeira e dos coordenadores de cursos	Não	Sim
Horário e qualidade do atendimento do setor técnico-administrativo	Não	Sim

Quadro 26 – Comparativo pontos fortes - Dimensão 6

<b>Pontos Fracos – Dimensão 6</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Nenhum dos diretores possui formação acadêmica específica para os cargos que ocupam	Sim	Sim
Quantidade elevada de decisões <i>ad referendum</i> tomadas pela diretoria da IES	Sim	Sim
Baixo número de reuniões do colegiado	Não	Sim
Participação das Diretorias Administrativa e Financeira	Não	Sim
Qualidade da comunicação interna	Não	Sim

Quadro 27 - Comparativo pontos fracos - Dimensão 6

## 5.7- Dimensão 7 – Estrutura Física

Na visão do SINAES, esta dimensão trata da avaliação das características relacionadas à “infra-estrutura física, especialmente a de ensino e de pesquisa, biblioteca, recursos de informação e comunicação” .

Para a análise dessa dimensão foram utilizadas as seguintes metodologias:

- a) **Pesquisa documental:** Relatório de Autoavaliação Institucional de 2005;
- b) **Questionários:** sessenta questões distribuídas em diferentes questionários, conforme apresentado no Quadro 28.

O resultado da avaliação das questões relacionadas a esta dimensão podem ser visualizadas no Gráfico 12.

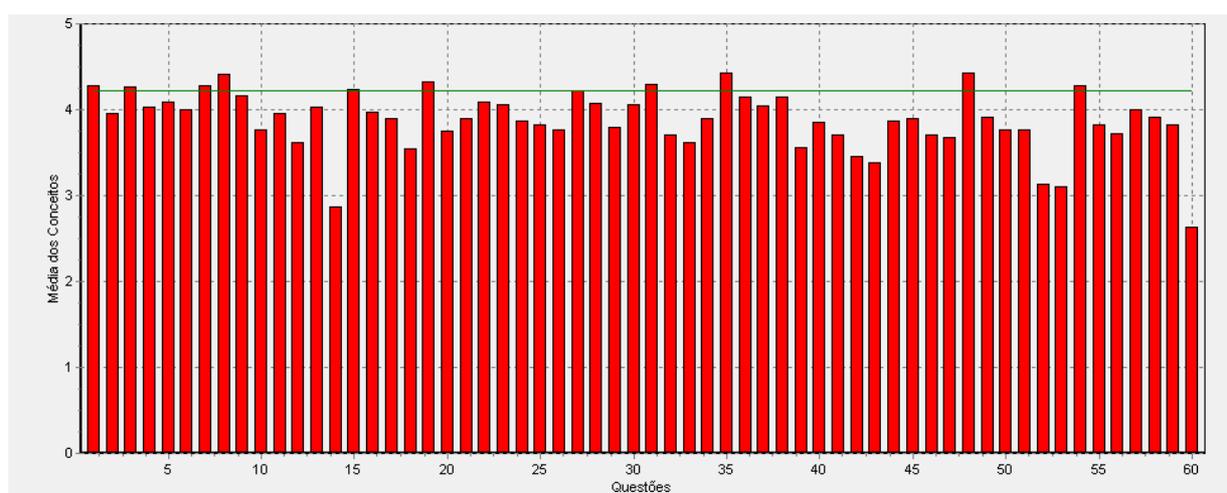


Gráfico 12 - Dimensão 7 – Estrutura Física

O Gráfico 12 representa o resultado das respostas das sessenta questões elaboradas para avaliar a estrutura física da IES. O Quadro 28 apresenta uma relação das questões utilizadas, o código de cada questão no sistema informatizado e a nota média final de cada uma das questões.

Sequencia	Código	Questão	Média
1	0005	Estimula a discussão acadêmica dos temas estudados em aula	4,27
2	0045	Na portaria	3,95
3	0046	Na lanchonete	4,26
4	0048	No setor de protocolo	4,03
5	0050	Na secretaria geral	4,08
6	0051	Na tesouraria	3,99
7	0052	Na biblioteca	4,28
8	0053	No laboratório de informática	4,41
9	0057	Na inspeção/apoio ao ensino	4,16
10	0058	No serviço de apoio reprográfico (xerox)	3,76

Sequencia	Código	Questão	Média
11	0062	Descontração/sociabilidade/agradabilidade	3,96
12	0063	Segurança	3,61
13	0064	Iluminação	4,03
14	0065	Aeração/climatização	2,86
15	0066	Nível de limpeza da escola em geral	4,23
16	0067	Quantidade de sanitários	3,97
17	0068	Limpeza e higiene dos sanitários	3,89
18	0069	Materiais disponíveis nos sanitários	3,54
19	0070	Limpeza e higiene da lanchonete	4,32
20	0071	Arquitetura e decoração interna da escola	3,75
21	0072	Arquitetura e decoração externa da escola	3,89
22	0073	Manutenção e limpeza das paredes internas	4,08
23	0074	Manutenção e limpeza das paredes externas	4,05
24	0075	Quantidade de espaços para lazer e desportos	3,86
25	0076	Manutenção das áreas de lazer e desportos	3,81
26	0077	Materiais disponíveis na área lazer e desportos	3,76
27	0078	Limpeza e higiene das salas de aula	4,22
28	0079	Espaço físico das salas de aula	4,07
29	0080	Mobiliário das salas de aula	3,78
30	0081	Organização do espaço físico das salas de aula	4,05
31	0082	Limpeza e higiene do laboratório de informática	4,29
32	0083	Espaço físico do laboratório de informática	3,70
33	0084	Mobiliário do laboratório de informática	3,61
34	0085	Organização do espaço físico do laboratório de informática	3,89
35	0086	Limpeza e higiene da biblioteca	4,42
36	0087	Espaço físico da biblioteca	4,14
37	0088	Mobiliário da biblioteca	4,04
38	0089	Organização do espaço físico da biblioteca	4,14
39	0090	Quantidade dos serviços de apoio reprográfico (xerox)	3,56
40	0091	Qualidade do acervo bibliográfico	3,85
41	0092	Quantidade do acervo bibliográfico	3,70
42	0093	Qualidade equipamentos laboratório de informática	3,46
43	0094	Quantidade equipamentos laboratório de informática	3,37
44	0095	Qualidade equipamentos apoio didático-pedagógico	3,87
45	0096	Quantidade equipamentos apoio didático-pedagógico	3,89
46	0097	Qualidade recursos tecnológicos na biblioteca	3,70
47	0098	Quantidade recursos tecnológicos na biblioteca	3,67
48	0130	Limpeza e higiene da sala dos professores	4,42
49	0131	Espaço físico da sala dos professores	3,90
50	0132	Mobiliário da sala dos professores	3,76
51	0133	Organização do espaço físico da sala dos professores	3,76
52	0134	Qualidade recursos tecnológicos na sala dos professores	3,13
53	0135	Quantidade recursos tecnológicos na sala dos professores	3,10
54	0167	Condições de trabalho: limpeza e higiene do ambiente de trabalho	4,27
55	0168	Condições de trabalho: espaço físico do ambiente de trabalho	3,81
56	0169	Condições de trabalho: mobiliário disponível no ambiente de trabalho	3,72
57	0170	Condições de trabalho: organização do espaço físico do ambiente de trabalho	4,00
58	0171	Condições de trabalho: qualidade dos recursos tecnológicos disponíveis	3,90
59	0172	Condições de trabalho: quantidade dos recursos tecnológicos disponíveis	3,81
60	0195	Condições de trabalho: climatização/aeração do ambiente de trabalho	2,63

Quadro 28 - Questões relacionadas à Dimensão 7

O principal destaque apresentado como ponto negativo pelas notas das questões está relacionado à climatização e aeração do ambiente (questões 14 e 60). O Gráfico 13 ilustra a análise individual das respostas feitas à questão número 14.

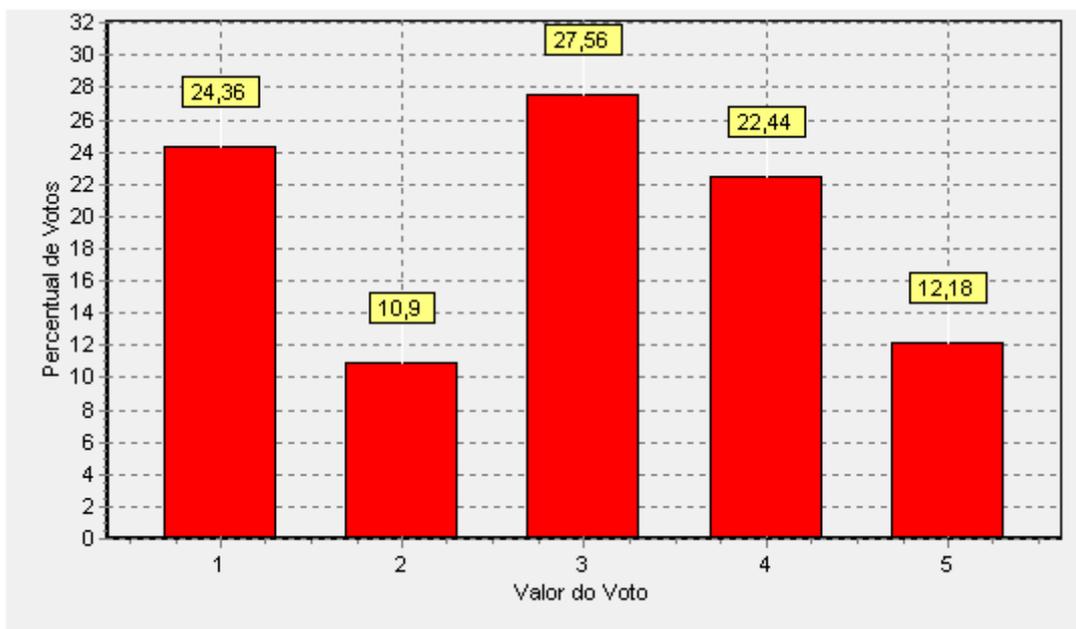


Gráfico 13 - Climatização / aeração

A respeito do ponto fraco indicado pela climatização / aeração, na época de elaboração deste relatório, as direções administrativa e financeira da instituição já haviam iniciado negociações com os alunos para a instalação de aparelhos de ar-condicionado. A concretização da instalação destes aparelhos está prevista para o segundo semestre de 2009.

Também podem ser apontados como negativos os pontos referentes à:

- Quantidade e qualidade dos recursos tecnológicos:
  - no laboratório de informática – questões 42 e 43 com as notas 3,46 e 3,37;
  - na sala dos professores – questões 52 e 53 com as notas 3,13 e 3,10;
  - na biblioteca – questões 46 e 47 com as notas 3,70 e 3,67;
- Mobiliário
  - na sala de aula – questão 29 – nota igual a 3,78;
  - no laboratório de informática – questão 33 – nota 3,61;

- na sala dos professores – nota igual a 3,76;
- nas condições de trabalho – nota igual a 3,72.
- Apoio reprográfico e quantidade dos serviços de apoio reprográfico – nota igual a 3,76 e 3,56.
- Acervo bibliográfico
  - quantidade do acervo bibliográfico – nota 3,70;
- Materiais disponíveis nos sanitários – nota 3,54;
- Segurança – nota igual a 3,61

Vale ressaltar que da mesma forma que outras indicações já feitas anteriormente neste documento, os pontos negativos acima descritos (com exceção da climatização / aeração) estão dentro do padrão tido como Satisfatório / Aceitável na escala da avaliação do MEC, mas representam pontos de melhoria no contexto desta IES. É também importante lembrar que estes pontos já haviam sido indicados como negativos no relatório de 2005.

Também é importante informar que alguns pontos tiveram sua pontuação muito próxima da média geral da Instituição (4,02) . São eles:

- Quantidade e qualidade dos recursos tecnológicos nas condições de trabalho – questões 58 e 59 com as notas 3,90 e 3,81;
- Quantidade e qualidade dos recursos tecnológicos para apoio didático pedagógico – questões 44 e 45 com notas iguais a 3,87 e 3,89;
- Qualidade do acervo bibliográfico – questão 41 com nota igual a 3,85.

Em função da proximidade com a nota média geral de 4,02 e da dificuldade de qualificar a pequena diferença existente, estes pontos foram submetidos à análise da própria CPA, onde, após uma reflexão, optou-se por considerar que deveriam ser indicados como pontos a serem melhorados.

Como fatores considerados pontos positivos, apresentam-se questões relacionadas a:

- Nível de limpeza, higiene e manutenção:
  - na escola em geral – nota 4,23;
  - na lanchonete – nota 4,32;
  - das paredes internas – nota 4,08;
  - das paredes externas – nota 4,05;
  - das salas de aula – nota 4,22;

- do laboratório de informática – nota 4,29;
- da biblioteca – nota 4,42;
- da sala dos professores – nota 4,42;
- das condições de trabalho – nota 4,27.

O relatório de 2005 apontou como pontos positivos a arquitetura e decoração interna e externa da IES. Em 2008, estes dois aspectos tiveram notas equivalentes a 3,75 e 3,89, respectivamente. Para efeitos de equidade com as outras notas apontadas como pontos de melhoria, cujas notas estão muito próximas destas como, por exemplo, o mobiliário da sala dos professores que teve nota igual a 3,78, julgou-se coerente não mais indicá-los como pontos positivos. Em compensação, setores cuja estrutura foi indicada em 2005 como pontos negativos (protocolo, tesouraria, gerência de práticas), tiveram notas acima de quatro na avaliação atual (questões 04, 05, 06, 07).

Um resumo dos pontos fortes e pontos fracos indicados na análise desta dimensão são apresentados nos Quadros 29 e 30, comparando-os com a situação relatada em 2005.

<b>Pontos Fortes – Dimensão 7</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Arquitetura e decoração interna e externa da IES	Sim	Não
Manutenção das paredes internas e externas da IES	Sim	Sim
Limpeza, higiene, sistema e qualidade do atendimento da Lanchonete	Sim	Sim
Arquitetura e decoração interna das salas de aula (existência de lousas panorâmicas, sistema de som e carteiras amplas)	Sim	Sim
Laboratório de Informática: sistema e qualidade do atendimento; acesso rápido à internet; disponibilidade e facilidade de acesso aos equipamentos de informática por parte da Comunidade Acadêmica; qualificação acadêmica e profissional do funcionário responsável pelo setor.	Sim	Sim
Biblioteca: organização; nível de informatização; quantidade e qualidade dos serviços prestados; qualidade do acervo bibliográfico; sistema e qualidade do atendimento; qualificação acadêmica do funcionário responsável pelo setor	Sim	Sim
Secretaria Geral de Registros Acadêmicos: qualificação acadêmica dos funcionários do setor.	Sim	Sim
Gerência de Práticas: organização; qualificação acadêmica e profissional da equipe responsável pelo setor.	Sim	Sim
Nível de Limpeza da IES em geral	Sim	Sim

Quadro 29 - Comparativo pontos fortes - Dimensão 7

<b>Pontos Fracos – Dimensão 7</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Segurança.	Sim	Sim
Materiais disponíveis nos sanitários	Sim	Sim
Áreas de Lazer e Desportos: quantidade de espaços; manutenção e materiais disponíveis.	Sim	Sim

Salas de aula: climatização (aeração);	Sim	Sim
Laboratório de Informática: climatização; não há uma política formal para o aprimoramento e a atualização dos terminais.	Sim	Sim
Biblioteca: qualidade e quantidade do acervo bibliográfico; acervo fechado	Sim	Sim
Serviço de apoio reprográfico (xerox): sistema de atendimento; quantidade dos serviços; localização do setor.	Sim	Sim
Secretaria Geral de Registros Acadêmicos: organização interna; sistema de atendimento; comunicação interna; nível de informatização.	Sim	Não
Setor de Protocolo: sistema de atendimento	Sim	Não
Tesouraria: sistema de atendimento	Sim	Não
Gerência de Práticas: sistema de atendimento	Sim	Não
Arquitetura e decoração interna e externa	Não	Sim
Comunicação Interna	Sim	Sim
Quantidade e qualidade dos recursos tecnológicos no laboratório, na biblioteca, na sala dos professores e para o apoio didático-pedagógico	Não	Sim
Mobiliário nas salas de aula e no laboratório de informática	Não	Sim

Quadro 30 - Comparativo pontos fracos - Dimensão 7

### 5.8 - Dimensão 8 – Planejamento e avaliação

O Gráfico 14 apresenta uma visão geral do resultado das questões que trataram de assuntos relacionados à dimensão 8. Para melhor compreensão, é importante registrar que a dimensão 8, de acordo com o SINAES trata do planejamento e avaliação, especialmente em relação aos processos, resultados e eficácia da autoavaliação institucional.

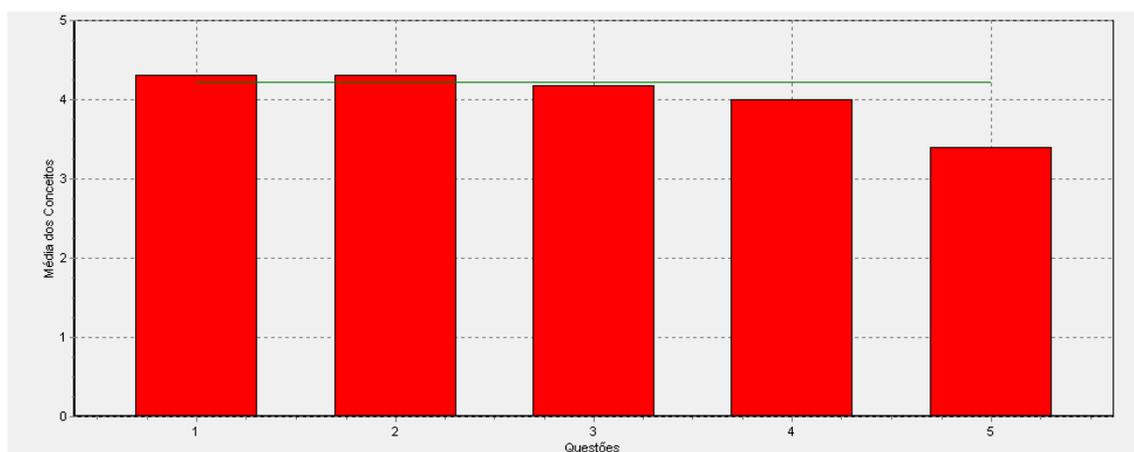


Gráfico 14 - Dimensão 8

Para a análise desta dimensão foram utilizadas as seguintes metodologias:

**a) Pesquisa documental:** Relatório de Autoavaliação Institucional de 2005; Projeto Acadêmico Institucional 2007 – 2009; Plano Formal de Avaliação Discente;

**b) Questionários:** cinco questões, conforme apresentado no Quadro 31.

As questões que compuseram a análise da dimensão 8 são apresentadas no Quadro 31, nas quais também é possível perceber que a indicação do ponto fraco fica evidenciada pela questão cinco, que obteve nota igual a 3,40 e está relacionada com os mecanismos de divulgação dos resultados da autoavaliação institucional. Este ponto fraco já foi indicado anteriormente no relatório de 2005 e, embora já tenham sido executadas algumas ações sugeridas naquela época, como a informatização do sistema de notas e disponibilidade das notas dos alunos por meio do uso da *Internet*, ainda há indicações de carências na divulgação dos resultados da autoavaliação.

Sequencia	Código	Descrição	Média
1	0042	O sistema de avaliação do processo ensino/aprendizagem é	4,31
2	0043	Os métodos de avaliação do processo ensino/aprendizagem são	4,31
3	0208	Avalie, como um todo, a FASAR	4,18
4	0209	Avalie os mecanismos de avaliação e acompanhamento do planejamento institucional	4,00
5	0212	Avalie os mecanismos de divulgação dos resultados da auto-avaliação institucional	3,40

Quadro 31 - Questões relacionadas à Dimensão 8

São destaques dos pontos positivos as questões 01, 02, 03 e 04, todas com notas iguais ou superior a 4,00. Estas questões se relacionam com o sistema e o método de avaliação do processo ensino-aprendizagem, bem como com os mecanismos de avaliação e acompanhamento do planejamento institucional.

Particularmente as questões 04 e 05 indicam que a operacionalização do processo de avaliação do ensino-aprendizagem, articulada pelo Plano Formal de Avaliação Discente, citado como uma proposta inovadora no relatório de 2005, tem recebido aprovação.

Como elemento de destaque para o planejamento no período da atual autoavaliação, inclui-se o Projeto Acadêmico Institucional 2007 – 2009, que representa um momento de reunião das diretorias e das coordenações de curso para pensar ações que resultaram em melhorias de pontos fracos indicados no relatório da autoavaliação de 2005. Isto é importante porque aponta para o uso da autoavaliação como um instrumento orientador das ações futuras da instituição, valorizando e dando significado às atividades de realização do processo de autoavaliação.

A elaboração do Projeto Acadêmico Institucional 2007 – 2009, também comprova algumas citações apresentadas no relatório de 2005, tais como:

- “... a Avaliação é um procedimento muito valorizado na IES e isso pode ser considerado um ponto forte da Instituição”.
- “...constatou-se também que, inclusive as próprias propostas de Avaliação, são avaliadas”.
- “... os resultados figuram como uma das principais estratégias de gestão da IES para antecipar problemas e apresentar soluções, especialmente em relação às atividades educativas (há uma relação direta entre o Planejamento e a Avaliação)”.

O Quadro 32 demonstra um resumo dos pontos fortes indicados na análise desta dimensão, comparando-os com a situação relatada em 2005.

<b>Pontos Fortes – Dimensão 8</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Avaliação é um procedimento rotineiro e muito valorizado na IES.	Sim	Sim
Plano Formal de Avaliação Discente	Sim	Sim

Quadro 32 - Comparativo pontos fortes - Dimensão 8

O Quadro 33 relaciona os pontos fracos encontrados na análise da dimensão 8 e compara-os com as indicações dos pontos fracos da autoavaliação de 2005.

<b>Pontos Fracos – Dimensão 8</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Ausência de uma política formal para a divulgação dos resultados das avaliações internas realizadas na IES	Sim	Sim
A divulgação dos resultados das avaliações discentes não é informatizada	Sim	Não

Quadro 33 - Comparativo pontos fracos - Dimensão 8

## 5.9 - Dimensão 9 – Políticas de Atendimento aos Estudantes

Uma visão geral do resultado das questões vinculadas à dimensão 9 é ilustrada pelo Gráfico 15.

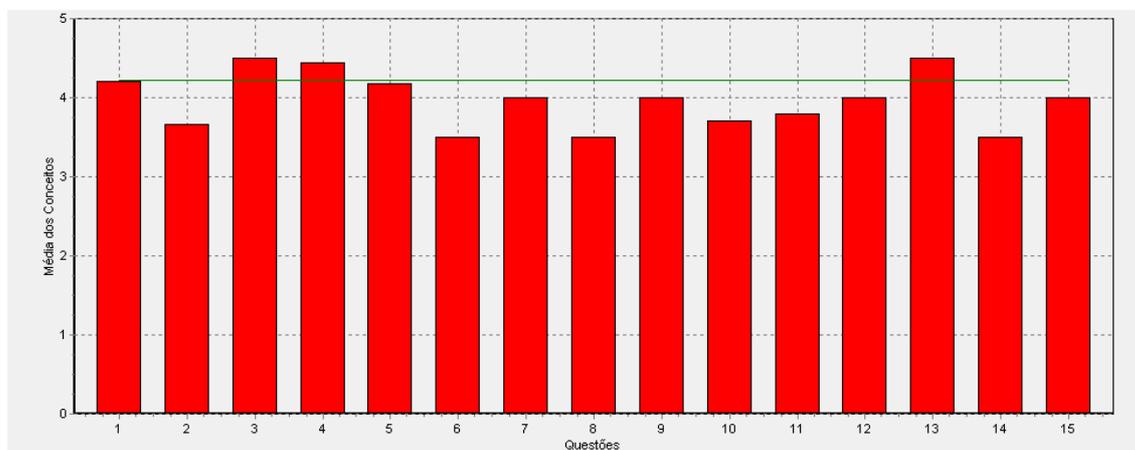


Gráfico 15 - Dimensão 9

As questões ilustradas pelo Gráfico 15 e relacionadas à dimensão 9 são apresentadas no Quadro 34.

Sequência	Código	Descrição	Média
1	0047	Pela inspeção/apoio ao ensino	4,19
2	0049	Pelo serviço de apoio reprográfico (xerox)	3,66
3	0054	Pelos docentes (professores)	4,50
4	0055	Pelos coordenadores de cursos	4,44
5	0056	Pela diretoria da faculdade (acadêmica/ financeira/ administrativa)	4,17
6	0156	Discentes: formação do ingressante na educação básica	3,50
7	0157	Discentes: dedicação/assiduidade ao curso	4,00
8	0158	Discentes: participação nas atividades promovidas pela IES (eventos, congressos, reuniões, conselhos)	3,50
9	0159	Discentes: formação acadêmica e profissional do egresso	4,00
10	0179	Egressos: política de relacionamento com os alunos egressos	3,70
11	0180	Egressos: relacionamento efetivo com os alunos egressos	3,80
12	0183	Políticas de atendimento aos estudantes: bolsas de estudos	4,00
13	0184	Políticas de atendimento aos estudantes: atendimento psico-pedagógico	4,50
14	0185	Políticas de atendimento aos estudantes: apoio à participação em eventos	3,50
15	0196	Discentes: ações, atitudes e comportamento ético	4,00

Quadro 34 - Questões relacionadas à Dimensão 9

Para a análise dos resultados da dimensão 9 foram utilizadas as seguintes metodologias:

**a) Pesquisa documental:** Relatório de Autoavaliação Institucional de 2005;

**b) Questionários:** quinze questões conforme relação apresentada no Quadro 34.

Os principais pontos fracos observados estão relacionados a três fatores (questões 06, 08 e 14): formação básica dos ingressantes, participação do discente em atividades promovidas pela IES e política de incentivo à participação em eventos. Pode-se notar que estas duas últimas estão intimamente ligadas, pois um maior incentivo à participação em eventos deve, diretamente, impulsionar a participação nos eventos da própria instituição.

No que diz respeito à formação básica dos ingressantes, a instituição já havia tomado consciência deste fator por meio do relatório anterior e dos resultados dos alunos na prova de conhecimentos gerais do ENADE. Tais indicações fizeram com que fosse elaborado um projeto de inserção literária e melhoria do nível de cultura geral no curso de Administração por meio da inclusão da disciplina “Leitura, formação e cultura” nos dois primeiros semestres do curso e do acompanhamento de leituras no segundo e terceiro anos do curso. Da mesma forma foram propostas pelo Plano Acadêmico Institucional 2007 - 2009 atividades como o cine FASAR e a realização de debates como forma de incentivo à melhoria da cultura geral dos alunos da instituição, embora estas duas última atividades ainda não tenham sido realizadas de maneira concreta. Maiores detalhes sobre o perfil dos ingressantes podem ser obtidos na seção 4.11 deste documento.

Um outro ponto fraco é a política de relacionamento com os egressos (questões 10 e 11), que já fora relatada como fraco no relatório de autoavaliação de 2005. A instituição tem a preocupação de oferecer cursos de pós-graduação para manter ativa sua política de educação continuada, mas nos últimos dois anos teve dificuldades para montar novas turmas, principalmente na área de administração. Nesta área foi oferecido somente um curso de agronegócios que terminou em 2007. O tempo que a instituição tem levado para oferecer novos cursos de pós-graduação pode ser apontado como um ponto fraco. Novos cursos de pós-graduação estão previstos para serem iniciados no segundo semestre de 2009. Os alunos egressos também foram

convidados a participar do I Congresso de Iniciação Científica, ainda assim, é interessante manter a indicação do relatório de 2005 sobre a constatação da não existência de uma política formal para os egressos.

Ainda a respeito dos egressos, estes responderam a um questionário abordando questões sobre seu conceito da instituição, fornecendo, inclusive uma nota final para a instituição como um todo. As questões apresentadas neste questionários estão descritas, juntamente com as médias das notas no Quadro 35.

Sequencia	Descrição	Média
1	A FASAR atendeu suas expectativas no decorrer do curso	4,12
2	A sua formação contribuiu para seu crescimento pessoal / profissional	4,37
3	Classifique o grau de seriedade da FASAR em todos os processos de ensino-aprendizagem	4,25
4	Classifique a semelhança existente entre o perfil pretendido pelo egresso e o real perfil alcançado pela FASAR	4,25
5	Dê um conceito final para a FASAR	4,50

Quadro 35 - Questionário de egressos

O Gráfico 16 ilustra o resultado das respostas dos egressos às questões apresentadas no Quadro 35.

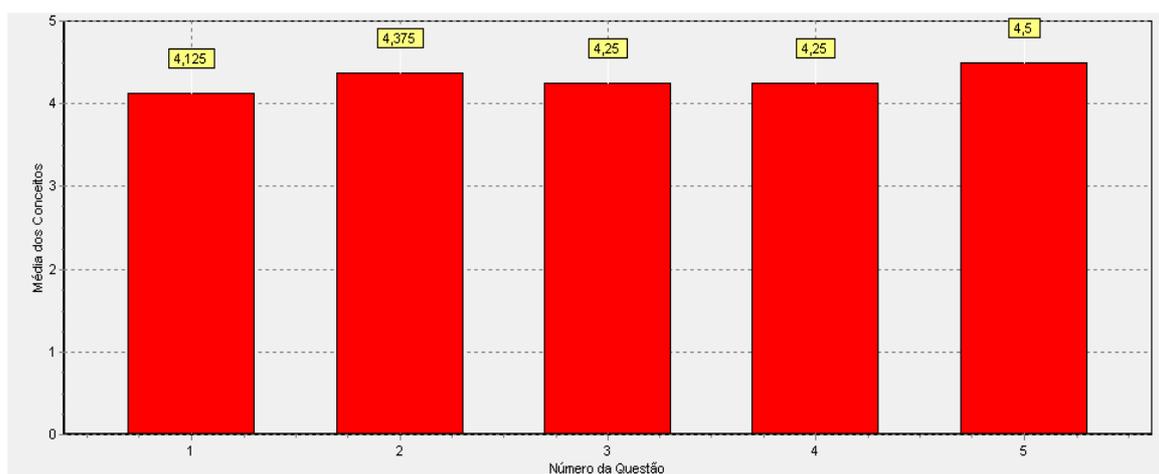


Gráfico 16 - Questionário de egressos

Conforme se pode perceber pelos resultados apresentados no Quadro 35 e Gráfico 16, o desempenho da FASAR no conceito dos egressos

classificou com bom (forte no conceito MEC) todas as questões que lhes foram submetidas por meio do questionário. Isto confirma a descrição da satisfação dos egressos com os serviços prestados pela instituição descrita no relatório de 2005, o que merece destaque por apontar uma constância e seriedade na preocupação com a formação dos egressos e o processo de ensino-aprendizagem combinado às expectativas dos próprios egressos.

O apoio reprográfico evidenciado como um ponto fraco na dimensão que avaliou a estrutura física, também configura como ponto fraco na estrutura de atendimento ao aluno, não pelo atendimento no que diz respeito ao relacionamento aluno e profissional que o atende, mas pela qualidade e quantidade de equipamentos disponibilizados para a realização deste serviço.

No que diz respeito ao atendimento aos alunos em atividades de apoio ao ensino, um dos pontos fortes desta dimensão, é importante destacar o papel do órgão chamado Gerência de Práticas, que centraliza o acompanhamento e atendimento referentes às atividades de Extensão/Inserção Social, Estágio Supervisionado, Trabalho de Conclusão de Curso e Atividades Complementares. Este mecanismo de funcionamento também foi apresentado como ponto forte em 2005 e assim permanece em 2008.

Aparece também como ponto forte o atendimento psicopedagógico. Tanto docentes como os coordenadores de cursos podem realizar este tipo de atendimento, mas a FASAR disponibiliza também uma psicopedagoga que pode orientar aqueles alunos cuja situação necessita de soluções que só um profissional desta área pode oferecer. Este ponto forte merece destaque principalmente por ser uma instituição de pequeno porte, mas com a iniciativa de manter ativo este tipo de serviço aos alunos.

Com a mesma nota do atendimento psicopedagógico (4,50), destaca-se também como ponto forte, o atendimento docente e o atendimento dos coordenadores de curso que obteve nota igual a 4,44. Também receberam notas que classificam com pontos fortes, o atendimento realizado pelas diretorias acadêmica, financeira e administrativa. Um fato a ser mencionado sobre o atendimento, é a indicação em 2005, de que o tempo de atividades da coordenação de cursos poderia ser ampliado para melhorar ainda mais o acompanhamento didático-pedagógico dos alunos e do próprio curso. Como

não houve alteração na quantidade de horas para esta atividade, permanece a indicação deste fato como um ponto fraco.

Um resumo dos pontos fortes indicados na análise desta dimensão é apresentado no Quadro 36, comparando-os com a situação relatada em 2005.

<b>Pontos Fortes – Dimensão 9</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Satisfação dos egressos em relação ao atendimento de suas expectativas e à contribuição para o seu crescimento pessoal e profissional.	Sim	Sim
Satisfação dos egressos em relação ao grau de seriedade e ao conceito da IES	Sim	Sim
Semelhança entre o perfil pretendido e o real perfil alcançado pelos egressos	Sim	Sim
Satisfação dos egressos em relação à formação que receberam na IES	Sim	Sim
Porcentagem de egressos que atuam na área de formação.	Sim	Sim
Preocupação constante com a educação continuada	Sim	Sim
Mecanismos de acompanhamento (principalmente Gerência de Práticas) dos alunos nas atividades de extensão/inserção social, estágio, TIC e atividades complementares	Sim	Sim
Valorização das atividades de extensão/inserção social, estágio, TIC e atividades complementares	Sim	Sim
Atendimento psico-pedagógico	Não	Sim
Atendimento do corpo docente, coordenadores de curso e diretores	Não	Sim

Quadro 36 - Comparativo pontos fortes - Dimensão 9

O Quadro 37 apresenta um resumo dos pontos fracos indicados na análise desta dimensão e compará-os com sua existência no relatório de autoavaliação de 2005.

<b>Pontos Fracos – Dimensão 9</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Pouca participação do corpo discente nas atividades acadêmicas da IES (cursos e atividades de extensão/inserção social, Empresa Junior, Diretório Acadêmico, etc.).	Sim	Sim
Tempo de permanência dos Coordenadores de Curso na IES	Sim	Sim
Estrutura do apoio reprográfico	Sim	Sim
Formação básica dos ingressantes	Não	Sim
Ausência de política formal de relacionamento com egressos	Sim	Sim

Quadro 37 - Comparativo pontos fracos - Dimensão 9

## 5.10 - Dimensão 10 – Sustentabilidade Financeira

De acordo com a descrição do SINAES esta dimensão trata da “sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior”.

Esta dimensão não teve questões incorporadas nos relatórios que foram respondidos de maneira informatizada. Em função disto foi utilizado o seguinte instrumento para análise:

**a) Pesquisa documental:** Relatório de Autoavaliação Institucional de 2005; Programa de Bolsas de Estudos; observações e situações vivenciadas pelo relator deste documento na condição de coordenador do curso de Administração.

O relatório de 2005 evidenciou como um dos pontos fracos desta dimensão o fato da FASAR não possuir um orçamento formal para captação e alocação de recursos. Em 2008, esta situação não havia sofrido alteração, mas havia a perspectiva de que fosse elaborado um plano orçamentário para o ano de 2010.

Foi descrito pelo relatório de 2005 que a maior parte dos recursos financeiros da instituição vinham do pagamento das mensalidades, e que a FASAR possuía uma situação financeira estável. Também não foram percebidas alterações nestes dois aspectos.

A existência do Programa de Bolsas e Estudos indica que a instituição tem preocupação com a implantação de propostas de incentivo à continuidade do estudo, embora, na prática ainda falte uma estrutura formal de divulgação, seleção, acompanhamento e direcionamento das atividades dos alunos bolsistas, fato que desde 2005 é considerado um ponto fraco. Por outro lado, a instituição pratica esta política de bolsas, ainda que de maneira não tão elaborada, por meio de auxílio transporte para alunos que não são moradores da cidade de Novo Horizonte, descontos para alunos que possuem parentes na instituição e outras formas de desconto.

O relatório de 2005 também mencionou a importância da política formal de pesquisa por meio do pagamento das orientações dos docentes nas atividades de orientação de estágio e trabalho de iniciação científica.

Um resumo dos pontos fortes e pontos fracos indicados na análise da dimensão 10 são apresentados nos Quadros 38 e 39, comparando-os com a situação relatada em 2005.

<b>Pontos Fortes – Dimensão 10</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Existência de uma política formal para a pesquisa	Sim	Sim
Existência de algumas práticas de bolsas	Sim	Sim

Quadro 38 - Comparativo pontos fortes - Dimensão 10

<b>Pontos Fracos – Dimensão 10</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Não foi constatada a existência de um plano orçamentário formal para a captação e a alocação de recursos.	Sim	Sim
Divulgação e acompanhamento das políticas de bolsas de estudos	Sim	Sim

Quadro 39 - Comparativo pontos fracos - Dimensão 10

### 5.11 – Ingressantes

Como parte integrante do autoconhecimento gerado pelo processo de autoavaliação institucional é importante verificar o perfil do aluno que a instituição recebe. Isto auxilia a compreender melhor o contexto e causas tanto de pontos fracos quanto fortes.

O relatório de autoavaliação de 2005 apresentou características sobre o perfil dos ingressantes que serão comparadas aos ingressantes deste novo período de avaliação. O Quadro 40 apresenta (em percentuais) comparações sobre características dos ingressantes. Alguns aspectos não tiveram o mesmo padrão de perguntas. Os percentuais das perguntas que constaram de uma avaliação mas não estiveram em outra estão representadas por um traço (-).

<b>Perfil dos ingressantes</b>	<b>% 2005</b>	<b>% 2008</b>
<b>1 – Sexo</b>		
Masculino	-	58,33
Feminino	-	41,67
<b>2 – Idade</b>		
Entre 17 e 24	-	77,08
Entre 25 e 40	-	18,75
Acima de 40	-	4,17
<b>3 – Formação no ensino médio</b>		
Supletivo	19,35	8,70
Técnico-profissional	72,58	19,57
Propedêutico	8,06	71,74
Magistério	0,00	0,00
<b>4 – Concluiu o 3º Colegial</b>		
Dia	-	35,42
Noite	-	64,58

<b>Perfil dos ingressantes</b>	<b>% 2005</b>	<b>% 2008</b>
<b>5 – Coursou e ensino médio (antigo segundo grau) em</b>		
Escola particular	6,25	17,02
Escola pública	93,75	82,98
<b>6 – Você reside</b>		
Em outra região do Estado	12,71	2,17
Em município próximo a Novo Horizonte	1,81	10,87
Em Novo Horizonte	85,45	86,96
<b>7 – Você exerce atividade profissional</b>		
Não trabalha	-	6,67
Não vinculada ao curso	-	35,56
Vinculada ao curso	-	57,78
<b>8 – Possui computador em casa?</b>		
Apenas no trabalho		2,22
Não		15,56
Sim		82,22
<b>9 – Suas atividades culturais são</b>		
Teatro	1,88	3,75
Leitura	37,73	15,00
Cinema	18,86	16,25
Vídeo	34,90	21,25
Esporte	-	27,50
Outra	6,60	16,25
<b>10 – Sua faixa salarial (em salários mínimos (considere um salário mínimo igual a R\$ 465,00))</b>		
Maior do que 10	-	2,22
Maior do que 3 e menor ou igual a 4	34,37	2,22
Maior do que 4 e menor ou igual a 5	-	4,44
Maior do que 5 e menor ou igual a 6	6,25	6,67
Maior do que 2 e menor ou igual a 3	-	17,78
Até 1	-	17,78
Maior do 1 e menor e menor ou igual a 2	54,68	48,89
Acima de 6	4,68	-
<b>11 - Qual a renda mensal de sua família, em R\$</b>		
Acima de 4.080,00	-	4,44
Até 804,00	-	13,33
De 805,00 a 1.115,00	-	35,56
De 1.116,00 a 4.807,00	-	46,67

Quadro 40 - Características dos ingressantes

A FASAR atende ingressantes que, em sua maioria (86,96%), são moradores da própria cidade de Novo Horizonte, embora tenha apresentado no período entre 2005 e 2008, um acréscimo de estudantes oriundos das cidades

da região. Em 2005 o percentual de alunos da região era de 1,81 e este número passou a ser de 10,87 em 2008.

Pelos dados apresentados no Quadro 35, pode-se perceber que a maior parte dos ingressantes são homens (58,33%), mas existe também um número considerável de mulheres (41,67%).

A maioria dos alunos são procedentes do ensino médio propedêutico (71,74%), que concluíram seus estudos no período noturno (64,68%) em escolas públicas (82,98%), mas é possível destacar um acréscimo no período 2005-2008 dos alunos oriundos de escolas particulares (de 6,25% em 2005 para 17,02% em 2008).

Todos os ingressantes têm contato com computador, seja no trabalho, na escola ou em casa, sendo que 82,22% possui computador em suas residências.

Quase a metade dos alunos (57,78%) desenvolve em seu trabalho atividades profissionais que estão ligadas à área do curso escolhida para seus estudos e apenas 6,67% dos alunos não trabalha.

No que diz respeito às atividades culturais, os destaques ficam com a prática de esportes (27,50%) e assistir vídeos (21,25%).

Com relação à classe econômica atendida pela instituição, o relatório de 2005 registrou que a FASAR tinha a base de seus ingressantes formada por pertencentes às classes C, D e E. No ano de 2008 esta característica permanece inalterada, uma vez que 66,67% (48,79 + 17,78) têm a renda individual que atinge até dois salários mínimos (considerando o valor do salário mínimo igual a R\$ 465,00). Mesmo quando se considera a renda familiar 35,56% não chega a ganhar mais de três salários mínimos (R\$ 1.395,00).

Um fator a se destacar no perfil dos ingressantes, embora não existam dados numéricos auferidos em 2005 sobre este aspecto, mas que pode ser percebida pela experiência destes relatores enquanto professores da instituição, é a diminuição na faixa de idade. Em anos anteriores bastava um olhar para a classe para perceber que quase a metade era formada por alunos mais velhos (na faixa entre 25 e 40 anos). Em 2008, a maioria (77,08%) está na faixa compreendida entre os 17 e 24 anos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Faculdade Santa Rita realizou pela segunda vez seu processo de autoavaliação por meio de um sistema informatizado. O sistema existente na autoavaliação anterior foi remodelado e desta vez atendeu satisfatoriamente ao processo, eliminando as falhas detectadas no sistema anteriormente utilizado.

A primeira dimensão expôs a preocupação da instituição em cumprir com o estabelecido em seus planos de atuação (PDI e PPI). Embora enfrente dificuldades em sua divulgação na forma escrita, a instituição tem conseguido divulgar seus objetivos e metas de forma oral nos momentos em que a comunidade acadêmica está reunida.

A segunda dimensão, relacionada às políticas de pesquisa, extensão e pós-graduação foi bem avaliada e destacou como ponto forte a proposta pedagógica da instituição, mas apontou para a necessidade da viabilização de mais cursos de extensão, pós-graduação e a formalização de um programa de bolsas de estudos.

Responsabilidade social é o foco da terceira dimensão analisada e sobre este aspecto destacou-se a internalização de valores, da justiça e ética profissional, bem como os valores e conceitos da própria responsabilidade social, executado de forma prática, principalmente por meio do projeto “Degrau” em parceria com a Prefeitura Municipal. Em contrapartida, a instituição detectou que pode aumentar a participação de docentes e da Empresa Júnior em atividades ligadas a esta dimensão.

No que diz respeito à comunicação com a sociedade, o ponto mais forte encontrado reside na qualidade da imagem da instituição e dos cursos por ela oferecidos junto à comunidade, porém identificou-se a necessidade de ampliar os mecanismos de comunicação utilizados pela instituição.

A política de pessoal, analisada na dimensão cinco, possibilitou a indicação da questão que obteve menor nota em toda a autoavaliação (nota 2,40) que está relacionada ao plano de carreira dos docentes e corpo técnico-administrativo. Em compensação, a análise desta dimensão também propiciou identificar aspectos importantes que se destacaram como pontos fortes como,

por exemplo, o docente que respeita o aluno como pessoa e a qualificação do corpo docente e do corpo técnico-administrativo.

Organização e gestão são os objetos de análise da dimensão 6. Sobre esta dimensão pode-se destacar a participação da direção acadêmica e coordenadores de cursos, a estabilidade do corpo dirigente e o horário e qualidade de atendimento do setor técnico administrativo.

A análise da estrutura física, mostrou que seu principal ponto fraco reside na questão da aeração/climatização dos ambientes de ensino e relatou as atitudes da instituição para superar este ponto fraco. O destaque para os pontos fortes pode ser referenciado pela manutenção das paredes internas e externas da instituição, bem como pela limpeza, higiene e qualidade de atendimento da biblioteca, lanchonete, laboratórios, secretaria e gerência de práticas.

Quanto ao processo de planejamento e avaliação e utilização dos resultados da autoavaliação, elementos da dimensão número oito do SINAES, foi detectado que a avaliação faz parte da rotina da instituição, embora precise melhorar a política da divulgação dos resultados.

A análise da dimensão número nove possibilitou verificar que a instituição precisa se empenhar em melhorar a formação básica dos ingressantes e a política de incentivo à participação em atividades e eventos. Nesta dimensão também foi possível identificar o bom índice de satisfação dos egressos em relação às expectativas que estes tinham sobre seu crescimento pessoal e profissional.

O objeto de análise da dimensão dez é a sustentabilidade financeira da instituição e sobre este foco, identificou-se como ponto fraco a ausência de um orçamento formal para captação e alocação de recursos, porém destacou-se a existência de algumas práticas de bolsas.

Quanto ao processo de autoavaliação, como um todo, pode-se considerá-lo como satisfatório pois com a aplicação dos questionários foi possível avaliar todas as dimensões indicadas pelo SINAES, exceto a que trata da sustentabilidade financeira, para a qual sugere-se que, nas próximas avaliações, sejam também elaborados questionários que possibilitem registrar a evolução desta dimensão.

Em uma visão ampla, é possível perceber que a instituição, como um todo, obteve uma avaliação considerada como FORTE pelo MEC e como BOA nas indicações de seu próprio processo de autoavaliação. Tais qualificações são motivo de alegria, pois indicam que a instituição está no “caminho certo” em muitos de seus procedimentos, mas também indica que ainda existem pontos que podem ser melhorados, modificados ou implementados. Este processo de autoavaliação foi extremamente importante como parte integrante da busca de melhorias e de um autoconhecimento, a partir da visão dos diferentes elementos que compõem a instituição e o ambiente onde ela está inserida.

No que diz respeito ao reconhecimento por avaliações externas, a Faculdade Santa Rita obteve dois conceitos máximos em avaliações realizadas pelo Ministério da Educação: Conceito 5 em corpo docente para o curso de Letras e Conceito 5 (IDD) no ENADE 2006 para o curso de Administração.

No IGC (Índice Geral de Cursos), ranking histórico divulgado pelo MEC em Setembro de 2008, a FASAR obteve conceito final 4, o que a colocou entre as melhores Faculdades do Estado de São Paulo. No Brasil, apenas 6,6% das Instituições de Ensino Superior obtiveram conceitos finais 4 ou 5, considerados fortes e de excelência pelo Ministério da Educação.

## ANEXO I

Tabelas Resumo dos pontos fortes e pontos fracos das dimensões analisadas.

<b>Dimensão 1 – Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)</b>					
<b>Pontos Fortes</b>	<b>2005*</b>	<b>2008*</b>	<b>Pontos Fracos</b>	<b>2005*</b>	<b>2008*</b>
Coerência entre os documentos oficiais da IES.	Sim	Sim	Poucos membros da comunidade acadêmica conhecem o PDI	Sim	Sim
PDI é documento esclarecedor sobre as propostas da IES (missão, finalidades e objetivos).	Sim	Sim	PPI (Plano Pedagógico Institucional) é parte integrante do PDI	Sim	Não
Efetiva concretização das práticas pedagógicas e administrativas em relação aos objetivos centrais explicitados no Regimento Interno e no PDI.	Sim	Sim	Poucos comentários no PDI sobre o contexto social e econômico no qual a IES está inserida.	Sim	Sim
Estabilidade dos Coordenadores e Dirigentes na Instituição	Sim	Sim	PDI não foi elaborado com a participação de todos os segmentos da comunidade acadêmica	Sim	Sim
Inclusão de todos os segmentos da comunidade acadêmica nos conselhos superiores da IES (CONSU e CONSEPE).	Sim	Sim	Proposta de Avaliação do Documento pelos membros da CPA	Não	Sim
Todas as atividades realizadas pela IES mostraram-se articuladas com o PDI (que inclui o PPI) e as Diretrizes Pedagógicas da Instituição.	Sim	Sim			
Contexto social e econômico da região onde a IES está inserida muito bem retratado nos projetos pedagógicos dos cursos	Sim	Sim			
Criação do Guia de Estudos	Não	Sim			
PPI (Plano Pedagógico Institucional) é parte integrante do PDI	Não	Sim			

\* As palavras “Sim” e “Não” indicam a presença do ponto forte ou ponto fraco nas autoavaliações realizadas no período de 2005 e 2008

<b>Dimensão 2 – Políticas de Ensino e Pesquisa</b>					
<b>Pontos Fortes</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>	<b>Pontos Fracos</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Estruturas curriculares dos cursos	Sim	Sim	Texto e estrutura dos projetos pedagógicos.	Sim	Não
Aplicação do Projeto Pedagógico	Sim	Sim	Oferta de estágios supervisionados, de atividades da Empresa Júnior e os trabalhos especiais.	Sim	Sim
Inclusão das atividades complementares nos projetos pedagógicos dos cursos.	Sim	Sim	“Ausência” de uma Empresa Junior legalmente constituída	Sim	Não
Preocupação e visão clara que a Instituição tem das políticas de estágio, pesquisa e de extensão/inserção social	Sim	Sim	Pouco envolvimento dos alunos e dos professores em cursos de extensão.	Sim	Sim
Há na IES uma política e uma prática bem definida para a formação de pesquisadores no nível da iniciação científica, totalmente articulada com o ensino e a extensão.	Sim	Sim	Quantidade de cursos de extensão.	Sim	Sim
Criação da Gerência de Práticas (substituído pelo ponto forte abaixo)	Sim	Não	Falta de uma política formal para a divulgação das atividades de extensão/inserção social realizadas na IES.	Sim	Sim
Funcionamento da Gerência de Práticas	Não	Sim	Programa não formalizado de bolsas e monitoria	Não	Sim
Apoio ao desenvolvimento do Estágio e do TIC	Sim	Sim	Quantidade de Cursos de Pós-Graduação	Não	Sim
Sistema de orientação docente para o Estágio e o TIC.	Sim	Sim	Baixo número de entregas de TIC no prazo determinado	Não	Sim
Tempo para interação entre Direção Acadêmica e Coordenadores de Curso	Não	Sim			
Realização de Congresso de Iniciação Científica	Não	Sim			
Divulgação dos Trabalhos do Congresso em CD-ROM e site da instituição	Não	Sim			

<b>Dimensão 3 – Responsabilidade Social</b>					
<b>Pontos Fortes</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>	<b>Pontos Fracos</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Relacionamento da IES com a comunidade (Responsabilidade Social).	Sim	Sim	Ausência de uma política formal para a participação dos docentes em cursos de extensão.	Sim	Sim
Relacionamento da IES com os setores público e privado (convênios e parcerias).	Sim	Sim	Pouco envolvimento dos alunos e dos professores em cursos de extensão.	Sim	Sim
Criação da Gerência de Práticas (substituído pelo ponto forte abaixo)	Sim	Não	Ausência de uma política formal para as estratégias de relacionamento da IES com a comunidade local e regional.	Sim	Sim
Funcionamento da Gerência de Práticas	Não	Sim	Oferta de estágios supervisionados, de atividades da Empresa	Sim	Sim
Todas as atividades de extensão/inserção social promovidas pela IES são avaliadas e culminam em relatório de avaliação.	Sim	Sim	“Ausência” de uma Empresa Junior legalmente constituída.	Sim	Não
Ótima avaliação dos participantes (comunidade interna e externa) em relação aos eventos promovidos pela IES.	Sim	Sim	“Ausência” de um Diretório Acadêmico (DA)	Sim	Sim
Preocupação e visão clara que a Instituição tem das políticas de estágio, pesquisa e de extensão/inserção social.	Sim	Sim	Término do Programa de rádio “Horizonte Acadêmico”	Não	Sim
Número de alunos participantes de convênios e parcerias com os setores público e privado.	Sim	Sim			
Realização do “Trote Solidário”	Não	Sim			
Movimento Degrau	Não	Sim			
Criação do Programa de rádio “Horizonte Acadêmico”	Não	Sim			

<b>Dimensão 4 – Comunicação com a sociedade</b>					
<b>Pontos Fortes</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>	<b>Pontos Fracos</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Qualidade da imagem externa.	Sim	Sim	Ausência de um plano estratégico para a divulgação (interna e externa) constante das atividades promovidas pela ou na IES.	Sim	Sim
Criação do Programa “Horizonte Acadêmico”	Não	Sim	Descontinuidade do programa “Horizonte Acadêmico”	Não	Sim
Criação da “Jazz Band”	Não	Sim			
Criação de Campanhas de Marketing Institucional Externo	Não	Sim			
Realização do Congresso de Iniciação Científica	Não	Sim			

<b>Dimensão 5 – Políticas de Pessoal</b>					
<b>Pontos Fortes</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>	<b>Pontos Fracos</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Titulação dos docentes	Sim	Sim	Plano de Carreira	Sim	Sim
Experiência Profissional dos docentes	Sim	Sim	Aplicação do Plano de Carreira.	Sim	Sim
Adequação da formação dos docentes aos cursos	Sim	Sim	Critérios de progressão na carreira (horizontal).	Sim	Sim
Número de docentes em relação ao número de disciplinas	Sim	Sim	Porcentagem de professores do curso de Administração com bacharelado em Administração.	Sim	Não
Proximidade temática das disciplinas lecionadas pelos docentes.	Sim	Sim	Porcentagem de professores horistas.	Sim	Sim
Porcentagem de professores do curso de Letras com bacharelado e/ou licenciatura em Letras.	Sim	Sim	Estratégias de aprimoramento e aprofundamento de conhecimentos docentes (apoio à participação em eventos, ações de capacitação e apoio à produção científica e intelectual).	Sim	Sim
Estabilidade do corpo docente.	Sim	Sim	Não há registros de publicações, por parte dos docentes, oriundas das pesquisas realizadas na FASAR.	Sim	Sim
Critério de admissão dos docentes.	Sim	Sim	Pouca participação dos docentes nas atividades e cursos de extensão.	Sim	Sim
Assiduidade dos docentes às aulas e às atividades propostas pela IES.	Sim	Sim	Ausência de uma política formal para incentivar a participação dos docentes em atividades e cursos de extensão.	Sim	Sim
Utilização de práticas pedagógicas diversificadas.	Sim	Sim	Não existe um Plano de Carreira para o corpo Técnico-Administrativo.	Sim	Sim
Comprometimento dos docentes com as Diretrizes Pedagógicas da IES e do curso em que leciona.	Sim	Sim	Os programas de qualificação profissional são esporádicos (não há uma política formal para o assunto).	Sim	Sim
Publicações e participações dos docentes em eventos externos (Congressos, Seminários, etc.)	Sim	Não	Falta de uma política formal e clara para a admissão e a progressão na carreira para o pessoal Técnico-Administrativo	Sim	Sim
A maioria dos docentes atua como orientador de TIC.	Sim	Sim	Estratégias, fluxo e qualidade da comunicação interna.	Sim	Não

<b>Dimensão 5 – Políticas de Pessoal</b>					
<b>Pontos Fortes</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>	<b>Pontos Fracos</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
A maioria dos docentes atua em atividades de pesquisa.	Sim	Sim	Não existem meios de comunicação definidos entre o Corpo Técnico-Administrativo.	Sim	Não
Qualidade das aulas ministradas	Sim	Sim			
Qualidade da relação professor/aluno	Sim	Sim			
Qualidade e variabilidade das estratégias de avaliação contínua	Sim	Sim			
Atitudes e comportamento ético no desempenho da função.	Sim	Sim			
Formação acadêmica e qualificação profissional do corpo Técnico-Administrativo	Sim	Sim			
Há uma política afirmativa (porém não formalizada) para a qualificação do corpo Técnico-Administrativo.	Sim	Sim			

<b>Dimensão 6 – Organização e Gestão</b>					
<b>Pontos Fortes</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>	<b>Pontos Fracos</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Estabilidade do corpo dirigente.	Sim	Sim	Nenhum dos diretores possui formação acadêmica específica para os cargos que ocupam	Sim	Sim
Participação ativa dos dirigentes na vida da IES.	Sim	Sim	Quantidade elevada de decisões <i>ad referendum</i> tomadas pela diretoria da IES	Sim	Sim
Participação da Direção Acadêmica	Não	Sim	Baixo número de reuniões do colegiado	Não	Sim
Participação das coordenações de cursos	Não	Sim	Participação das Diretorias Administrativa e Financeira	Não	Sim
Grau de comprometimento do corpo técnico administrativo, gerência de práticas, coordenadores de cursos e diretores acadêmico, administrativo e financeiro com a qualidade dos cursos	Não	Sim	Qualidade da comunicação interna	Não	Sim
Comportamento ético da direção acadêmica, administrativa, financeira e dos coordenadores de cursos	Não	Sim			
Horário e qualidade do atendimento do setor técnico-administrativo	Não	Sim			

<b>Dimensão 7 – Estrutura Física</b>					
<b>Pontos Fortes</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>	<b>Pontos Fracos</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Arquitetura e decoração interna e externa da IES	Sim	Não	Segurança.	Sim	Sim
Manutenção das paredes internas e externas da IES	Sim	Sim	Materiais disponíveis nos sanitários	Sim	Sim
Limpeza, higiene, sistema e qualidade do atendimento da Lanchonete	Sim	Sim	Áreas de Lazer e Desportos: quantidade de espaços; manutenção e materiais disponíveis.	Sim	Sim
Arquitetura e decoração interna das salas de aula (existência de lousas panorâmicas, sistema de som e carteiras amplas)	Sim	Sim	Salas de aula: climatização (aeração);	Sim	Sim
Laboratório de Informática: sistema e qualidade do atendimento; acesso rápido à internet; disponibilidade e facilidade de acesso aos equipamentos de informática por parte da Comunidade Acadêmica; qualificação acadêmica e profissional do funcionário responsável pelo setor.	Sim	Sim	Laboratório de Informática: climatização; não há uma política formal para o aprimoramento e a atualização dos terminais.	Sim	Sim
Biblioteca: organização; nível de informatização; quantidade e qualidade dos serviços prestados; qualidade do acervo bibliográfico; sistema e qualidade do atendimento; qualificação acadêmica do funcionário responsável pelo setor	Sim	Sim	Biblioteca: qualidade e quantidade do acervo bibliográfico; acervo fechado	Sim	Sim
Secretaria Geral de Registros Acadêmicos: qualificação acadêmica dos funcionários do setor.	Sim	Sim	Serviço de apoio reprográfico (xerox): sistema de atendimento; quantidade dos serviços; localização do setor.	Sim	Sim
Gerência de Práticas: organização; qualificação acadêmica e profissional da equipe responsável pelo setor.	Sim	Sim	Secretaria Geral de Registros Acadêmicos: organização interna; sistema de atendimento; comunicação interna; nível de informatização.	Sim	Não
Nível de Limpeza da IES em geral	Sim	Sim	Setor de Protocolo: sistema de atendimento	Sim	Não
			Tesouraria: sistema de atendimento	Sim	Não
			Gerência de Práticas: sistema de atendimento	Sim	Não
			Arquitetura e decoração interna e externa	Não	Sim
			Comunicação Interna	Sim	Sim
			Quantidade e qualidade dos recursos tecnológicos no laboratório, na biblioteca, na sala dos professores e para o apoio didático-pedagógico	Não	Sim
			Mobiliário nas salas de aula e no laboratório de informática	Não	Sim

<b>Dimensão 8 – Planejamento e avaliação</b>					
<b>Pontos Fortes</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>	<b>Pontos Fracos</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Avaliação é um procedimento rotineiro e muito valorizado na IES.	Sim	Sim	Ausência de uma política formal para a divulgação dos resultados das avaliações internas realizadas na IES	Sim	Sim
Plano Formal de Avaliação Discente	Sim	Sim	A divulgação dos resultados das avaliações discentes não é informatizada	Sim	Não

<b>Dimensão 9 – Políticas de Atendimento aos Estudantes</b>					
<b>Pontos Fortes</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>	<b>Pontos Fracos</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Satisfação dos egressos em relação ao atendimento de suas expectativas e à contribuição para o seu crescimento pessoal e profissional.	Sim	Sim	Pouca participação do corpo discente nas atividades acadêmicas da IES (cursos e atividades de extensão/inserção social, Empresa Junior, Diretório Acadêmico, etc.).	Sim	Sim
Satisfação dos egressos em relação ao grau de seriedade e ao conceito da IES	Sim	Sim	Tempo de permanência dos Coordenadores de Curso na IES	Sim	Sim
Semelhança entre o perfil pretendido e o real perfil alcançado pelos egressos	Sim	Sim	Estrutura do apoio reprográfico	Sim	Sim
Satisfação dos egressos em relação à formação que receberam na IES	Sim	Sim	Formação básica dos ingressantes	Não	Sim
Porcentagem de egressos que atuam na área de formação.	Sim	Sim	Ausência de política formal de relacionamento com egressos	Sim	Sim
Preocupação constante com a educação continuada	Sim	Sim			
Mecanismos de acompanhamento (principalmente Gerência de Práticas) dos alunos nas atividades de extensão/inserção social, estágio, TIC e atividades complementares	Sim	Sim			
Valorização das atividades de extensão/inserção social, estágio, TIC e atividades complementares	Sim	Sim			
Atendimento psico-pedagógico	Não	Sim			
Atendimento do corpo docente, coordenadores de curso e diretores	Não	Sim			

<b>Dimensão 10 – Sustentabilidade Financeira</b>					
<b>Pontos Fortes</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>	<b>Pontos Fracos</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>
Existência de uma política formal para a pesquisa	Sim	Sim	Não foi constatada a existência de um plano orçamentário formal para a captação e a alocação de recursos.	Sim	Sim
Existência de algumas práticas de bolsas	Sim	Sim	Divulgação e acompanhamento das políticas de bolsas de estudos	Sim	Sim