

1. CARACTERIZAÇÃO DO CENTRO DE ENSINO SUPERIOR DE ILHÉUS-CESUPI

1.1. Breve Histórico e Perfil

O Município de Ilhéus, com mais de três mil propriedades rurais, ainda tem como base econômica principal a cultura do cacau. Atualmente, além dessa atividade, estão sendo desenvolvidos vários outros cultivos, a exemplo da floricultura tropical, fruticultura, e o dendê, matéria prima utilizada na produção de biodiesel, desenvolvido pela Universidade Estadual de Santa Cruz, em parceria com a Comissão Executiva do Plano da Lavoura Cacaueira – CEPLAC. Através de projetos consorciados nas esferas federal, estadual e municipal ampliam-se as atividades com incentivos à pecuária leiteira e à pesca.

Outro fator que concorre para seu lugar de destaque de grande centro regional é o turismo. Suas belas praias têm atraído um fluxo intenso de pessoas de todos os Estados do Brasil e do exterior, o que contribui de forma expressiva para o desenvolvimento econômico e cultural.

No município estão instalados um Centro de Convenções, um Teatro, um Distrito Industrial que abriga diversas fábricas, entre elas a do Chocolate Caseiro de Ilhéus e as empresas montadoras de microcomputadores.

O comércio varejista de Ilhéus é diversificado, possuindo muitos estabelecimentos, como lojas, butiques, supermercados, livrarias, farmácias, postos de gasolina, para atender o consumo de diversos produtos, como vestuário, calçados, móveis, insumos agropecuários, materiais de construção, equipamentos eletro-eletrônicos, alimentação etc.

Atuam em Ilhéus diversos estabelecimentos bancários (Banco do Brasil, CEF, Banco do Nordeste, Bradesco, Itaú, HSBC e Real), com mais 20 pontos de atendimento, além de agências de câmbio, factorings, cooperativas de crédito, seguradoras, corretoras de imóveis e de seguros, escritórios de contabilidade, consultorias e assessorias empresariais, advocacias, empresas de assistência técnica agropecuária, arquitetura e engenharia civil, agência civil, agências de turismo, propaganda e publicidade, clubes sociais e de serviço, hospitais, maternidades, cooperativas, clínicas médicas, consultórios etc.

Na órbita federal e estadual estão presentes, entre outras, as seguintes instituições: Delegacia de Polícia Federal, Delegacia Regional da Receita Federal, Delegacia Regional do Ministério do Trabalho, Ibama, Centro de Recursos Ambientais, Diretorias Regionais de Saúde, Educação e Polícia Civil (DIREC, DIRES, DIRPIN), Circunscrição Regional de Trânsito (CIRETRAN), Secretaria da Fazenda Estadual etc.

Esta infra-estrutura contribui para o desenvolvimento regional, garantido economias externas e oferecendo vantagens relativas para o setor privado, e até mesmo o público, que se interessa em implantar determinadas empresas ou negócios, por permitir a redução dos seus custos de produção e distribuição.

O Município de Ilhéus é marcado por uma estonteante beleza natural e tropical e que, segundo a revista Veja, está entre os dez municípios brasileiros de melhor qualidade de vida do país. Sua população é de 242.455 mil habitantes, sendo bastante reconhecida através das intensas literaturas dos escritores Adonias Filho e Jorge Amado, retratada em importantes obras traduzidas em diversos idiomas.

A demanda por Instituições Superiores neste Município com a finalidade de formar cidadãos capacitados para o exercício da investigação e das diferentes profissões, e, desta forma, foi a válvula propulsora que levou um grupo de pessoas, ao final do ano de 2000, comprometidas com a educação e, com certa experiência na área, a decidir pela implantação de Cursos de Ensino Superior no Sul da Bahia, exclusivamente no Município de Ilhéus.

O Centro de Ensino Superior de Ilhéus, atualmente, possui, atualmente, os cursos de Graduação - que formam bacharéis – Administração, Ciências Contábeis, Direito, Enfermagem e Ciências Contábeis, os quais primam pela excelência de seu desenvolvimento e buscam a total capacitação de seus alunos, adotando uma filosofia “Tudo lhe é dado e tudo lhe será cobrado”, acreditando que as condições do desenvolvimento de nosso alunado deve passar por bons professores, infra-estrutura adequada, tecnologia própria e apoio institucional para que se desenvolvam e se tornem pessoas valorosas e de bem.

Neste sentido, calcado no tripé educacional – ensino, pesquisa e extensão - a Instituição possui uma excelente infra-estrutura, em sede própria, dotada de Laboratório de Informática com área de 43,98m², com 30 computadores pessoais em rede e capacidade para acomodar 60 alunos, à disposição dos alunos não

apenas nos horários das disciplinas, mas atendendo as suas necessidades em horários extracurriculares.

A Biblioteca possui uma área de 189,62m², dotada de todos aparatos materiais, tecnológicos para atender às necessidades dos alunos, com um vasto acervo bibliográfico, possuindo, ainda, sala de vídeo, sala de Internet, sala de leitura, estudos individuais, atendendo desta forma todas as exigências legais.

Além de salas de aulas, todas elas climatizadas, distribuídas em dois pavimentos, com capacidade para 60 alunos, a Instituição possui um auditório com 303,45m², com capacidade para 450 pessoas. Vale ressaltar que as instalações físicas estão dotadas de recursos para o acesso dos portadores de necessidades especiais, em conformidade com a Portaria Ministerial nº 3.284/2003.

O Centro de Ensino Superior de Ilhéus é regido pela Legislação Federal de Ensino, pelo Regimento Interno da Instituição.

A Entidade Mantenedora concede à Faculdade autonomia didático-pedagógico-administrativa, mantendo o poder de vetar as deliberações acadêmicas que importam aumento de despesas.

São os objetivos gerais da Instituição:

- formar profissionais em nível superior, qualificando-o a atuar no mercado de trabalho e no meio social, comprometidos com a contemporaneidade e a excelência pedagógica;
- difundir a cultura, promovendo a transmissão do saber e da cultura em todas as suas manifestações;
- preparar cidadãos conscientes para o exercício pleno da cidadania, com preceitos de ética e moral;
- participar do desenvolvimento socioeconômico, em particular da região de Ilhéus e entorno, e do País como um todo;
- exercer a docência em nível superior, proporcionando às Instituições Educacionais profissionais aptos à construção do conhecimento;
- desenvolver a concepção pedagógica proposta, adequando-a aos novos paradigmas de relações sociais, políticas, econômicas e culturais, com profissionais cuja formação e visão auxiliem no processo ensino-aprendizagem;
- estruturar-se para promover a expansão de sua oferta educacional nos moldes observados pela legislação vigente e pelo plano de desenvolvimento institucional (PDI) elaborado para a Instituição;

- promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na Instituição; e
- promover e incentivar a pesquisa, com vistas ao aprimoramento da informação e à construção do conhecimento.

2. O PROCESSO DE AUTO-AVALIAÇÃO NA IES

O processo de Avaliação Institucional do Centro de Ensino Superior de Ilhéus tem se caracterizado como uma sistemática gradativa de acompanhamento da estrutura acadêmica e administrativa desenvolvida em conformidade com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Entretanto, vale salientar, que desde seu funcionamento, que se deu em julho de 2002, o Centro de Ensino Superior de Ilhéus vem realizando, semestralmente, uma avaliação pautada na necessidade de analisar os resultados obtidos, muito embora essa avaliação não alcançasse, de forma geral, uma análise consubstancial da própria Instituição, já que o questionário aplicado somente abrangia o corpo docente e discente, de forma ainda concisa.

Com o sancionamento da Lei no. 10.861, de 14 de abril de 2004, instituindo o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES, que “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 social e, especialmente, do aprofundamento dos seus compromissos e responsabilidades sociais”, o Centro de Ensino Superior de Ilhéus assumiu o compromisso em desenvolver uma nova forma de avaliação, obedecendo as diretrizes estabelecidas pela Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior – CONAES, com base na dez dimensões estabelecidas pelo SINAES.

Em conformidade com a nova Lei, a avaliação institucional da educação superior deverá identificar o seu perfil e o significado de sua atuação, através das suas atividades acadêmicas desenvolvidas, bem como os cursos, programas, projetos e setores, tendo em vista a missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, estabelecendo transparência na política de ensino, pesquisa, pós-graduação e extensão, na responsabilidade social, na comunicação com a

sociedade, nas políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e técnico-administrativo, na organização e gestão da instituição, infra-estrutura física, no planejamento e avaliação, na política de atendimento a estudantes e egressos e, igualmente, a sustentabilidade financeira.

Neste sentido, o processo de Avaliação Institucional do Centro de Ensino Superior de Ilhéus, através de sua Comissão Própria de Avaliação, constituída através da Portaria DG nº 02, datada de 04 de junho de 2004, pretende consolidar uma cultura de auto-avaliação, em caráter formativo e informativo, vislumbrando o aperfeiçoamento de todos agentes da comunidade acadêmica e da Instituição como um todo, valorizando a participação da comunidade acadêmica, administrativa e externa, prevalecendo, desta forma, a natureza democrática e participativa, buscando garantir um caráter de envolvimento, confiabilidade e transparência das metas e missão do Centro de Ensino Superior de Ilhéus.

É um árduo desafio, mas que, por certo, trarão à Instituição a oportunidade de mapear os pontos fortes, como também as suas fragilidades e, desta forma, realizar planejamento de gestão para aperfeiçoamento do desempenho acadêmico e administrativo.

3. DESENVOLVIMENTO DO PROCESSO DE AUTO-AVALIAÇÃO COM BASE NAS DEZ DIMENSÕES

Para o cumprimento dos objetivos do processo de auto-avaliação, a CPA desenvolveu levantamento de dados, com base nos relatórios circunstanciados pelo MEC, na oportunidade da aprovação dos cursos de Direito, Enfermagem e Nutrição, bem como nos relatórios de reconhecimento dos cursos de Administração e Ciências Contábeis, bem como dos resultados do ENADE, e dos questionários aplicados junto às comunidades: docente, discente, gestores e técnico-administrativo.

DIMENSÃO 1

A missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)

O Centro de Ensino Superior de Ilhéus - CESUPI, autorizado para funcionamento através de Portaria Ministerial nº 2.041, publicada através do Diário Oficial da União de 19 de julho de 2002, tem como missão *Formar profissionais com uma visão holística para entender o seu papel com capacidade de interagir com os diversos setores da sociedade e de atender às expectativas do mercado de trabalho.*

Principais Finalidades da Instituição

- Promover a formação integral do homem, de acordo com os princípios de liberdade e responsabilidade, estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;
- Promover a pesquisa e a investigação científica;
- Comunicar o saber por meio do ensino, de publicações ou de outras formas;
- Extensão do ensino e da pesquisa à comunidade

Diretrizes pedagógicas

- **Atividades de ensino** – desenvolvimento do Projeto Pedagógico e proposta de criação de novos cursos;
- **Interdisciplinaridade** – a implantação da interdisciplinaridade, visando à integração disciplinar, possibilitando um encadeamento lógico na construção do conhecimento;
- **Atividades de Extensão** – desenvolvimento das atividades de extensão;
- **Auto-avaliação** – desenvolvimento de auto-avaliação como processo permanente da Instituição;
- Atividades para atender às necessidades sociais da região;
- Busca da qualidade e do reconhecimento oficial desta qualidade.

Concretização das Práticas Pedagógicas

Tendo como referência os documentos institucionais (PDI e Projeto Pedagógico dos Cursos), as práticas pedagógicas e administrativas encontram-se em um movimento ascendente para o atendimento dos princípios institucionais. Entretanto ainda necessitam um olhar mais apurado quanto aos desafios a serem

superados, principalmente no que se refere ao compromisso institucional para a formação do acadêmico cidadão, qual seja a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

As propostas estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI estão, em parte, sendo regularmente cumpridas, tendo em vista o desenvolvimento de programas e projetos institucionais, bem como para o desenvolvimento do projeto pedagógico, estando claramente definidos os objetivos institucionais e o perfil desejado para os alunos dos cursos de Administração e Ciências Contábeis, com ênfase no Programa de Empreendedorismo que a Instituição adotou para colocar em prática a missão da Instituição.

Porém, verificou-se que algumas propostas destacadas no PDI ainda não foram colocadas em práticas, tendo em vista a realidade atual da Instituição, tornando-se necessárias reavaliações mais profundas quanto ao que se refere à pesquisa, pós-graduação, plano de carreira funcional, tanto para os docentes, como para os servidores técnico-administrativos. A Extensão está a exigir maior participação dos discentes e docentes no processo de construção, além de que o foco da mesma merece, ainda, atenção especial quando se direciona à demanda social da Comunidade Regional.

Quanto à missão da Instituição no âmbito regional, não foi identificada um processo avaliativo, junto à comunidade regional, que possa responder a esse quesito, entretanto, com base nos questionários aplicados aos alunos e professores, a sua grande maioria afirma que a missão institucional atende à realidade local.

Dentro do processo de planejamento e gestão, integrando o indivíduo à sociedade, o CESUPI tem como objetivos primordiais:

1. Divulgar a Missão Institucional, socializando entendimentos e a visão da alta gestão em torno do papel principal das unidades de ensino;
2. Transmitir e consolidar a cultura institucional das Unidades de Ensino perante seu quadro corporativo;
3. Implantar estrutura organizacional necessária para que a gestão possa planejar, auto-avaliar, analisar tendências, oportunidades, ameaças, pontos positivos e negativos, controlar, redirecionar e estabelecer rumos;
4. Definir e informatizar processos internos;

5. Estabelecer um sistema de auto-avaliação institucional considerando metodologias existentes e, a partir desta análise, criar instrumentos próprios de avaliação e controle de variáveis internas e externas;
6. Implantar gestão de recursos humanos;
7. Implantar gestão estratégica de marketing educacional;
8. Manter atualizado (de acordo com a legislação vigente e as tendências de mercado) o currículo pleno dos Projetos Pedagógicos de todos os cursos oferecidos;
9. Promover e proporcionar a capacitação dos docentes de seus Cursos, para que o Corpo Docente conte com 100% de seus professores com titulação pós-graduada.

Entretanto, algumas fragilidades foram apontadas quando o assunto é a divulgação da missão da própria Instituição. Entretanto, entre os servidores o grau de conhecimento é razoável. O mesmo foi apontado entre os docentes, com base nos questionários respondidos pelos mesmos.

Um dos pontos verificados e que merecem especial atenção do CESUPI é o compartilhamento para com toda a comunidade institucional, professores, alunos e funcionários, dos parâmetros e objetivos traçados no PDI. O resultado dos questionários aplicados demonstra que a grande maioria não tem conhecimento da existência do PDI e do Projeto Pedagógico de cursos, este último mais freqüente por parte dos alunos.

Na verdade, o PDI encontrava-se em fase de atualização atendendo às exigências legais e adequações à realidade atual da Instituição.

Da mesma forma, o Projeto Pedagógico do curso deve ser concebido a partir de informações colhidas junto aos alunos e a comunidade externa, devendo receber participação dos professores, o que já vem acontecendo nas reformulações de ementas e bibliografias a serem utilizadas no desenvolvimento das disciplinas.

Acreditamos, entretanto, que a partir dos dados a serem colhidos, futuramente, por parte dos egressos, comunidade externa, alunos e professores a IES possa reformular o seu projeto pedagógico institucional.

Não identificamos na Instituição o PPI, entretanto, o próprio PDI e o Projeto Pedagógico dos Cursos possuem basicamente todas as características essenciais no PPI.

Fontes de Dados

- Análise Documental dos documentos:
 - Plano de Desenvolvimento Institucional;
 - Projetos Pedagógicos dos Cursos
 - Relatório das Avaliações de Reconhecimentos dos Cursos de Administração e Ciências Contábeis;
 - Relatório das Avaliações de Autorização de Funcionamento de Cursos de Direito, Enfermagem e Nutrição.
- Questionários aplicados aos Docentes, Discentes e Servidores Técnico-Administrativos

Fragilidades

- Falta de conhecimento, por grande parte dos professores e alunos, dos projetos pedagógicos dos Cursos
 - Falta de conhecimento, por grande parte dos professores e alunos, do PDI
 - Os conteúdos que os alunos trazem do ensino médio ou do semestre anterior são insatisfatórios;
 - Falta a implantação das normas que deverão orientar a realização das atividades complementares;
 - Não existe um mecanismo formal para atualização e revisão dos currículos dos cursos;

Potencialidades

- A organização didático pedagógica permite que o curso seja conduzido no sentido de proporcionar aos alunos um ambiente propício ao aprendizado;
 - Integração das disciplinas no contexto curricular;
 - Existência de programa interdisciplinar, com efetiva participação de todos os alunos da IES;
 - O estágio supervisionado está sendo desenvolvido segundo o seu propósito de articulação da teoria e prática, sempre com orientação de professores designados para este fim;
 - Existência clara de articulação entre o PDI e o Projeto Pedagógico, no que se refere à existência da pesquisa;

DIMENSÃO 2

A política para o Ensino, a Pesquisa, a Pós-graduação, a Extensão e as respectivas normas de Operacionalização, incluídos os procedimentos para estímulo à produção acadêmica, as bolsas de pesquisa, de monitorias e demais modalidades

2.1. GRADUAÇÃO

A política de avaliação e sistematização das práticas pedagógicas, no que se refere ao processo ensino-aprendizagem, tem sido observada constantemente em reuniões pedagógicas com a participação de coordenadores de curso, Diretor Geral e Acadêmica, professores e representante discente.

Vale salientar, que o TCC – Trabalho de Conclusão de Curso, tem se constituído numa ferramenta eficaz na busca do fortalecimento e desenvolvimento de conhecimentos, principalmente quando se analisa o processo teoria x prática, consolidando, também, a associabilidade com a pesquisa, para o qual o aluno desenvolve o censo crítico.

Para o processo de auto-avaliação do ensino de graduação foram utilizados múltiplos métodos e fontes de coleta de dados: análise documental: PDI, Projeto Pedagógico do Curso, Atas de Reuniões Colegiais e aplicação de questionários com perguntas abertas e fechadas.

A CESUPI possui atualmente cinco cursos em pleno funcionamento, sendo o Curso de Direito, Enfermagem e Nutrição, todos funcionando recentemente, e os cursos de Administração e Ciências Contábeis, desde 2002.2, já reconhecidos pelo MEC, conceito: CMB.

Os Cursos, conforme se verifica do currículo pleno (projeto Pedagógico), organizam-se em termo médio, assim constituídos:

- 8 períodos letivos, semestrais, e uma total de 3.036 horas-aula de tempo útil. Curso de Administração/existente.

- 8 períodos letivos, semestrais, e uma total de 2.880 horas-aula de tempo útil. Curso

O calendário escolar anual está previsto para 200 (duzentos) dias letivos efetivos, nos quais não se inclui o tempo reservado a exames, de conformidade com a legislação atinente e o Regimento Geral. Como o ensino se desenvolverá em 5 (cinco) dias por semana, a Instituição trabalha com 20 (vinte) semanas/semestre.

A distribuição da carga horária das disciplinas é feita de acordo com múltiplos

de 20 (vinte), considerando-se o tempo para o desenvolvimento das disciplinas e para outras atividades presenciais, tais como: eventos científicos, seminários e atividades de extensão. Vale lembrar que o cumprimento dos dias letivos não precisa, obrigatoriamente, se dar por meio de aulas.

Como o regime é seriado, não há a fixação de pré-requisitos de matrícula, desenvolvendo-se o ensino numa escalada vertical, alcançando-se cada período após aprovação na anterior, considerada a permissão, conforme já se registrou, da promoção com até duas dependências e, nas adaptações, o regime parcelado.

Os cursos em pauta, objeto da avaliação, primam pela excelência de seu desenvolvimento e buscam a total capacitação de seus alunos. “Tudo lhe é dado e tudo lhe será cobrado”. Com essa filosofia, acredita-se que a condição de desenvolvimento do alunado deve passar por bons professores, infra-estrutura adequada, tecnologia própria e apoio incondicional para que se desenvolvam e se tornem pessoas valorosas e de bem.

Percebe-se que o Programa Interdisciplinar, adotado na Instituição, tem influenciado positivamente no que se refere à produção de trabalhos científicos. Entretanto, o PDI descreve sobre a possibilidade de criação de uma política de publicação dos melhores trabalhos, através da revista eletrônica. O projeto ainda está por funcionar, embora já tenha sido criada uma Comissão específica.

A interdisciplinaridade é um dos princípios metodológicos do Centro de Ensino Superior de Ilhéus. Esta característica pode ser bastante percebida em todos os Cursos, permitindo uma real compreensão dos fenômenos científicos. Neste sentido, os Cursos contam com uma série de disciplinas que ultrapassam a leitura dogmática de suas áreas, além, naturalmente, de disciplinas específicas.

O trabalho em equipe do Corpo Docente, conduzido pela Coordenação de Cursos, cria um sistema capaz de oferecer ao discente um contexto amplo, no qual as respectivas tecnologias poderão ser utilizadas. A comunicação entre disciplinas é o modelo fundamental para a programação não apenas da metodologia de transferência de conteúdos, mas também da produção de conhecimento.

As atividades complementares de graduação e a atividade de pesquisa pautam-se pela interdisciplinaridade, a fim de contribuírem não apenas para a formação técnica, mas também para a formação humanística do aluno.

No que se refere ao perfil dos egressos, tendo em vista a realização de suas diretrizes pedagógicas, a Instituição procura desenvolver em seus alunos as seguintes competências:

I – gerir as relações de cooperação entre organizações de setores de origens diferentes em projetos e programas de desenvolvimento;

II – desenvolver e aprimorar instrumentos específicos das respectivas áreas de atuação, além de estabelecer indicadores de avaliação de resultados, eficiência e eficácia;

III – reconhecer a lógica diferenciada envolvida em cada setor, podendo atuar em organizações do governo, empresas privadas, organizações do terceiro setor ou em projetos articulados entre agentes de diversas origens;

IV – liderar equipes;

V – contribuir para a qualificação e ampliação do trabalho de organizações da sociedade civil;

VI – atuar em projetos e programas voltados para a atuação empresarial ética e socialmente responsável, além de projetos direcionados às comunidades em que atuam; e

VII – gerenciar projetos, pesquisas e programas sociais, sejam do governo, em seus diversos níveis, empresas privadas, organismos multilaterais ou da sociedade civil em geral.

2.1.1 Ensino da Graduação: percepção dos discentes

A distribuição percentual, segundo o grau de satisfação, dos discentes com a realização do Curso indica que a maioria tem um grau de satisfação. Percebe-se então, um maior número de discentes satisfeitos com os Cursos que realizam na Faculdade de Ilhéus.

Em relação à opinião dos discentes, quanto ao nível de exigência do curso, percebe-se que a grande maioria responde que o grau de exigência encontra-se na medida certa.

Tendo em vista a contribuição que o curso oferece ao mesmo, a aquisição de conhecimentos para a formação profissional foi a que mais somou um percentual satisfatório, logo seguido por melhores perspectivas de ganhos materiais.

No que concerne à avaliação do currículo do curso, os alunos responderam:

- Informações recebidas sobre o currículo do curso – é grande o percentual de alunos atribuíram o conceito “irregular”;
- Informações recebidas sobre os objetivos do curso – mais de 50% dos alunos atribuiu o conceito “irregular”;
- Equilíbrio e articulação entre as aulas teóricas e práticas – é grande o percentual de alunos que atribuíram o conceito “bom”;
- Integração entre ensino e pesquisa – é grande o percentual de alunos que atribuíram o conceito de “bom”;
- Integração entre ensino e extensão – é grande o percentual de alunos que conceituaram como “irregular”;
- Integração entre as disciplinas – é grande o percentual de alunos que conceituaram como “bom”;
- Orientação e acompanhamento por parte do colegiado de curso – é muito grande o percentual de alunos que conceituaram este item como “irregular”;
- Orientação e acompanhamento pedagógico – é muito grande o percentual de alunos que conceituaram como “irregular”.

Quanto às habilidades adquiridas no curso, de acordo com os questionários aplicados, foram observados:

- Capacidade de pesquisa – a grande maioria dos alunos definiram o conceito: “bom”;
- Capacidade de auto-aperfeiçoamento – a grande maioria dos alunos responderam: “bom”;
- Competência para enfrentar novas situações no exercício da profissão: “bom”.

Tendo em vista os procedimentos de avaliação utilizados pelos docentes, 55% dos alunos responderam que são incompatíveis com os trabalhos e objetivos do curso, enquanto 35% responderam que são compatíveis e 10% não souberam responder.

Quanto aos recursos especializados nas atividades de ensino-aprendizagem, a maior parte dos entrevistados respondeu que são amplo e adequado.

No que se refere à disponibilidade dos professores do curso para orientação extra-classe, foi demonstrado que menos da metade tem disponibilidade para auxiliar os alunos.

No que se refere ao apoio disponibilizado pela Instituição quanto à participação de alunos em eventos em caráter científico, congressos, seminários e outros, a grande maioria responderam que a Faculdade de Ilhéus estimula a participação em eventos, entretanto, sem apoio financeiro, mas apenas com dispensa de presença de presença às aulas para os que participam.

Ao analisarmos a opinião dos discentes quanto ao perfil dos professores indicados para o Curso, observamos um excelente índice de aceitação, ou seja, somando as categorias “muito bom” e “bom”, tivemos em torno de 70%, e se acrescentando a essas, a categoria “médio”, obtivemos mais de 90% de um perfil compatível.

Em relação à estrutura física, os discentes em sua grande maioria responderam que as instalações físicas (sala de aula, laboratórios, ambientes de trabalho/estudo) disponíveis para o desenvolvimento das atividades didático-pedagógicas são devidamente adequadas.

A opinião do discente quanto acervo o bibliográfico, demonstra que a maioria (70%), acredita que acervo é atualizado e compatível com o Curso, isto se levarmos em conta as opiniões.

Foi identificado na Instituição um elevador próprio para as pessoas portadoras de deficiências especiais, como outros mecanismos de atendimento ao portador de deficiência física, como espaço próprio no estacionamento, rampa de acesso, espaço especial dentro dos sanitários.

2.1.2 Ensino da Graduação: percepção dos docentes

Em relação ao Projeto Pedagógico do Curso, a maioria dos docentes informa ter conhecimento do projeto do curso de graduação, enquanto 55% informam não ter conhecimento do PDI, e 64% não conhecem o Regimento Geral da IES.

Na opinião dos docentes, o curso dispõe de salas de aulas adequadas às atividades didático-pedagógicas, bem como mobiliário e recursos tecnológicos em boas condições de uso. Entretanto, ressalva-se para o laboratório de informática que merece um olhar mais profundo.

Na concepção dos professores, em sua grande maioria, o hábito de leitura dos alunos é bastante insatisfatório, bem como a capacidade de aprendizagem e os conteúdos que trazem do ensino médio.

A maioria dos professores acredita que possuem mecanismos para avaliar o trabalho desenvolvido nas disciplinas constantes na estrutura curricular nos cursos onde atuam. Esta opinião, continua na mesma proporção, quando se refere, aos mecanismos para avaliar o seu desempenho docente.

Fontes de Dados

- PDI
- Projetos Pedagógicos
- Questionários Aplicados
- Atas de Reuniões Pedagógicas

Potencialidades

- Programa Interdisciplinar com a participação de todos os alunos, tendo como tutores os professores;
- Manual de Normatização do Estágio Supervisionado;
- Infra-estrutura física adequada para o bom desenvolvimento do ensino;
- Equilíbrio e articulação entre as aulas teóricas e práticas;
- Integração entre ensino e pesquisa;
- Integração entre as disciplinas do curso;
- Capacidade adquirida no curso para a pesquisa;
- Competência para enfrentar novas situações no exercício da profissão.
- Os procedimentos de avaliação utilizados pelos docentes são incompatíveis com os trabalhos e objetivos do curso;
- Recursos especializados nas atividades de ensino-aprendizagem;
- Perfil dos professores indicados para o Curso
- Estrutura física adequada (sala de aula, laboratórios, ambientes de trabalho/estudo) para o desenvolvimento das atividades didático-pedagógicas.
- Acervo o bibliográfico atualizado e compatível com o Curso.
- Existência de mecanismos para atendimento ao portador de deficiência física.

- Experiência e formação profissional dos professores;
- comprometimento e assiduidade dos professores;
- Conteúdos das disciplinas contribuem no processo de formação do aluno e em sua empregabilidade;
- existência de trabalhos e ações que promovem a interdisciplinaridade no curso;

Fragilidades

- Os alunos não possuem o hábito da leitura;
- É insatisfatório o nível de conteúdos que os alunos trazem do ensino médio.
- Ausência de uma política formal institucional para discussão sistemática e periódica dos currículos e programas, envolvendo a comunidade acadêmica;
- Falta maior interação entre o processo de teoria x prática;
- Número insuficiente de técnico-administrativos que atendam à demanda;
- Inexistência de uma política de capacitação didático-pedagógica do docente;
- Inexistência de um processo de acompanhamento didático pedagógico do aluno, desde a sua chegada até o final do curso;
- Inconsistência nos mecanismos de avaliação do desempenho docente;
- Estimular a participação de docentes nos projetos de extensão;
- Falta política de divulgação da produção científica, produzidas nos trabalhos interdisciplinares, docente e discente;
- Falta implementação de uma política de monitoria;
- Informações recebidas sobre o currículo do curso é bastante irregular;
- As Informações recebidas sobre os objetivos do curso tendo sido insuficiente;
- Falta maior integração entre ensino e extensão;
- É altamente irregular o acompanhamento por parte do colegiado de curso, tendo como foco os alunos;
- Não existe um setor específico para orientação e acompanhamento pedagógico dos alunos;
- São poucos os professores que possuem disponibilidade para orientação extra-classe;
- A Instituição não tem dispensado apoio financeiro para participação dos alunos em eventos em caráter científico, congressos, seminários e outros.

- ausência de uma política formal de publicação de artigos científicos produzidos pela comunidade institucional
- carência de uma estrutura formal para ampliação das atividades de pesquisa, extensão e pós-graduação.
- Inexistência de política de capacitação didática pedagógica docente
- ausência de uma política institucional de discussão sistemática e periódica dos currículos e programas envolvendo a comunidade acadêmica

2.2. PESQUISA

O CESUPI, na medida de seu porte e seu pouco tempo de atuação na região, tem contribuído, de forma indireta, na área de pesquisa, conforme seus objetivos institucionais. Observa-se, além dos trabalhos monográficos de final de curso, em processo de elaboração pela primeira turma de formandos, é realizado semestralmente o Encontro Interdisciplinar que objetiva a apresentação de vários trabalhos de pesquisas apresentados pelos alunos. Embora o CESUPI não tenha ainda grupos próprios de pesquisa, os seus professores, no entanto, participam de grupos de pesquisa em outras faculdades onde trabalham.

As práticas investigativas, como pesquisa bibliográfica, estudos de caso, pequenos trabalhos de campo sob a orientação dos docentes, trabalhos em empresas privadas e trabalhos individuais ou coletivos de experiências nos laboratórios constituem procedimentos pedagógicos essenciais para o ensino de qualidade e para a formação adequada de futuros profissionais.

Estes trabalhos, principalmente os trabalhos do Programa Interdisciplinar, são voltados, sobretudo, para a temática com foco local/regional.

Entretanto, nota-se, em depoimentos dos professores, que um dos fatores que impedem a sua plena participação em projetos de pesquisa: inexistência de grupos de pesquisas; tempo disponível para o desenvolvimento de projetos; falta apoio financeiro para estimular os docentes.

Não foi identificado no CESUPI um veículo de divulgação da produção intelectual, artística e cultural dos corpos docente e técnico-administrativo para publicação de artigos e trabalhos científicos dos alunos e professores, entretanto a IES está estudando a possibilidade de publicação de uma coletânea, através da revista eletrônica. Conseqüentemente, não existe um sistema responsável pelo

cadastro de trabalhos científicos. Entretanto, já existe uma comissão formalizada através de ato oficial.

Fontes de Dados

- PDI
- Projetos Pedagógicos
- Questionários Aplicados
- Atas de Reuniões Pedagógicas

Potencialidades

- Criação do NUPPEX – Núcleo de Pesquisa, Pós-Graduação e Extensão
- Articulação entre o ensino e pesquisa - Programa interdisciplinar realizado pelos próprios alunos.
- Participação conjunta de professores e alunos no desenvolvimento dos trabalhos científicos;
- Política de estimulação no aluno quanto à capacidade de pesquisar;

Fragilidades

- O NUPPEX, ainda não está pleno funcionamento;
- inexistência de grupos de pesquisas
- Promoção de fóruns que permitam a divulgação da iniciação científica desenvolvida pelos corpos docente, discente e técnico-administrativo
- Inexistência de uma política que auxilie na formação de novos pesquisadores na IES (bolsas, auxílios);
- Inexistência de um veículo de divulgação da produção intelectual, artística e cultural dos corpos docente e técnico-administrativo para publicação de artigos e trabalhos científicos dos alunos e professores
- Não existe uma definição clara de metas e excelência para todas as atividades fim, no que se refere à pesquisa
- Falta maior envolvimento do professor na área de Pesquisa;
- inexistência de um processo sistemático de avaliação da relação pesquisa x ensino;
- Necessidade de criar mecanismos de divulgação das pesquisas desenvolvidas na Instituição;

- Estimular parcerias, convênios, acordos e integração em redes de pesquisa.

2.3. EXTENSÃO

Analisando o PDI da Instituição, percebe-se que o objetivo principal das ações extensionistas tem como o foco a integração com a comunidade regional, permeando as diretrizes curriculares dos cursos.

A política de extensão da Instituição está focada na identificação das principais necessidades sociais que determinarão a elaboração e a implantação das atividades de extensão. Esta se pauta pela integração social, levando o conhecimento às comunidades carentes, reforçando o sentido de cidadania, justiça e solidariedade.

Em termos práticos, suas ações iniciais serão planejadas para oferecer assessoria a organizações públicas e privadas que não têm acesso a este serviço. O desenvolvimento de Cursos e programas voltados para esta demanda será uma das diretrizes constantes das atividades de extensão das unidades de ensino do CESUPI.

O contato inicial do Curso com a sociedade será por meio de iniciativas integradas de pesquisa, prestação de serviços e comunicação. A pesquisa qualitativa e quantitativa indicará as principais necessidades da comunidade regional para que serviços possam ser criados para sanar estas dificuldades. A comunicação ocorrerá de maneira técnica e utilizando as mídias coerentes com o público-alvo identificado para cada serviço.

Os temas que subsidiarão os trabalhos de extensão serão correlacionados com a área das ciências desenvolvidas pelo CESUPI, abrangendo todas as unidades de ensino.

O CESUPI pretende desenvolver as seguintes atividades:

- seminários;
- convidados especiais de nível nacional e internacional;
- projeto Oficinas;
- temas diversos;
- minicursos; e
- cursos para comunidade.

Com a finalidade de atender às demandas das ações extensionistas, arroladas no PDI, foi criado o NUPPEX – Núcleo de Pesquisa, Pós-Graduação e Extensão, formada por professores, coordenadores e assessores da Instituição, objetivando delimitar as políticas dos projetos de extensão. É preciso, entretanto, reavaliar os componentes da comissão, inserindo um representante da comunidade regional e dos discentes.

Das poucas atividades de extensão realizadas, até o momento, verifica-se que o foco merece um olhar mais profundo e reflexivo sobre as necessidades regionais, como também a participação dos alunos e professores, principalmente, na concepção dos referidos trabalhos. Entretanto, os eventos têm favorecido uma reflexão na área de ensino.

Não se tem clara, nem formalizada, uma política de avaliação dos impactos das ações na comunidade regional. A avaliação dessas ações vem sendo feita de modo empírico, e não sistemático.

Existe, de fato, uma latente preocupação do CESUPI em desenvolver atividades de extensão que atendam à comunidade regional, tanto que em seu Plano de Desenvolvimento Institucional têm estabelecidas políticas de extensão focada na identificação das principais necessidades sociais que determinarão a elaboração e a implantação das atividades de extensão.

De acordo com os questionários aplicados, no que se refere aos alunos, percebe-se que a integração ensino x extensão foi avaliada com o conceito “irregular”.

Diante dos questionários aplicados aos gestores, a Instituição tem destinado recursos financeiros para a realização de atividades de extensão, com parcerias com outras instituições. Entretanto, não existe um planejamento específico para a abertura dos mesmos.

A política de extensão, a partir dessa concepção, se define através das seguintes diretrizes:

- As atividades de extensão devem ser divulgadas, inclusive sob a forma de cronograma de ações, para que efetivamente delas participem, internamente, a comunidade acadêmica e, externamente, a comunidade em geral;
- As atividades de extensão, sempre que possível, serão planejadas para se constituir em campo de estágio ou ocasião de prática e aplicação para os alunos da CESUPI;

- As atividades de extensão devem contribuir para que laboratórios, incubadoras, clínicas, agências prestadoras de serviço, como órgãos complementares, sejam catalisadores de recursos alternativos para a Faculdade de Ilhéus, devendo favorecer o aprendizado prático dos alunos e envolvê-los em projeto específicos; e
- As atividades de extensão devem ser orientadas pelas Coordenações de cursos com o apoio dos demais órgãos da CESUPI.

Fontes de Dados

- PDI
- Projetos Pedagógicos
- Questionários Aplicados
- Atas de Reuniões Pedagógicas
- Regimento do NUPPEX

Fragilidades

- Inexistência de planejamento específico para definição das demandas das ações extensioinistas;
- Reavaliar a comissão do NUPPEX, incluindo um representante da comunidade regional e discente;
- Elaborar política de avaliação dos impactos das ações na comunidade regional;
- Reavaliar a integração das ações de extensão com o ensino.
- expandir a divulgação, junto à comunidade regional, das atividades extensão;
- elaborar cronograma de atividades de extensão;
- reavaliar a participação de alunos nas ações de extensão;
- intensificar a participação de professores nas ações de extensão.

Potencialidades

- Criação do NUPPEX – Núcleo de Pesquisa, Pós-graduação e Extensão;
- Disponibilidade de recursos para implementação das ações;
- A política de extensão encontra-se bem definida e explícita no PDI

2.4. PÓS-GRADUAÇÃO

O CESUPI deu seu início aos cursos de pós-graduação neste período de 2008.1, com suas primeiras turmas dos cursos de especialização em Administração Financeira e Gestão Pública.

Entretanto, com base na análise dos projetos dos cursos, percebe-se que as especializações oferecidas parecem atender à demanda dos egressos oriundos da própria Instituição.

Os referidos cursos estão sendo realizados com as verbas específicas da própria Instituição, aliados às mensalidades pagas pelos alunos.

DIMENSÃO 3

A responsabilidade social da Instituição, considerada especialmente no que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural.

Com base nas respostas apontadas pelos professores, alunos e servidores, o CESUPI tem atendido de forma eficiente o seu papel de disseminador de conhecimentos, bem como promovidos atividades sócio-culturais, mesmo que ainda incipientes.

Dentre as atividades desenvolvidas pela Instituição, no que se refere ao desenvolvimento regional, a participação no Programa RONDON, por três vezes consecutivas, demonstra que o CESUPI tem demonstrado interesse nesta dimensão.

A Feira de Negócios é uma atividade que vem ganhando espaço importante no meio acadêmico, porque tem como objetivo propiciar aos alunos a oportunidade de mostrar à comunidade regional sua força como empreendedor, além de propiciar oportunidade de intercâmbio com outras empresas parceiras que também usufruem do espaço para mostrar os serviços e produtos.

Outro programa que merece destaque é o Programa Interdisciplinar, onde os alunos participam com produções de trabalhos de pesquisas, sobre variados temas abordados sobre a realidade regional, com a efetiva participação dos professores como tutores. O processo é construído com a participação de uma comissão formada por professor e aluno. Desta forma, se dá, também, a transferência de conhecimento das ações universitárias do CESUPI.

Entretanto, na avaliação dos docentes e discentes a Instituição necessita aprofundar um trabalho mais conciso e estreito junto à sociedade no que se refere ao oferecimento de cursos de extensão nas áreas ambientais, gestão de ecossistemas locais e atividades que promovam o fortalecimento da região, através da capacitação da comunidade regional para o turismo.

Neste sentido, o Núcleo de Pesquisa, Pós-Graduação e Extensão (NUPPEX) poderia ser mais atuante.

Porém, não se tem uma formulação de avaliação sobre o impacto desse trabalho no âmbito social.

A Instituição mantém parcerias com empresas diversas, como IEL, CIEE, empresas do pólo de informática, lojas, hotéis, dentre outras, no intuito de garantir aos alunos da IES oportunidade de empregos, na área de formação.

As ações voltadas aos setores sociais restringem-se exclusivamente às doações de alimentos, mantimentos e roupas, oriundos dos eventos realizados pela IES, através do Trote Solidário, com a participação efetiva dos alunos.

As ações voltadas ao desenvolvimento da democracia e promoção da cidadania, a contribuição do CESUPI tem se limitado à promoção de palestras e eventos acadêmicos, abertos ao público externo.

A instituição, dentro de um programa de melhoria continuada, tem melhorado o acesso às instalações físicas, para pessoas portadoras de necessidades especiais. Destaca-se que a estrutura física atualmente encontra-se adaptada quanto ao acesso de deficientes físicos. Existe um elevador próprio para transporte, além de que os sanitários também são adaptados, bem como rampa de acesso. Entre os requisitos exigidos para atender os portadores de deficiências físicas estão os seguintes: eliminação de barreiras arquitetônicas para circulação do estudante, permitindo o acesso aos espaços de uso coletivo; rampas de acesso; reserva de vagas no estacionamento; adaptação de portas dos banheiros, barras de apoio; instalação de lavabos.

Caso mais específico, onde são observadas deficiências cognitivas, a Diretoria Acadêmica contrata especialistas da área para parecer e acompanhamento especializado. Entretanto, a Instituição não possui política formalizada para identificação de casos. Nota-se que as situações surgem na rotina diária das aulas e os professores notam tal situação e informam a Diretoria Acadêmica, para as devidas providências.

Na concepção dos professores, através dos resultados apontados no questionário aplicado, a Instituição não tem realizado com maior frequência cursos científicos técnicos ou culturais. Entretanto, os trabalhos acadêmicos desenvolvidos pelos discentes, especialmente os projetos de monografias de final de curso, podem ser vistas como caudatárias dos temas nacionais e, nesse sentido, podem ser vistas como uma contribuição à criação de conhecimentos para o desenvolvimento científico e cultural do País.

A inclusão de estudantes em situação desfavorecida é adotada através de uma política de descontos no pagamento das mensalidades, submetidas a uma

Comissão constituída pela Direção da Instituição, objetivando analisar o pleito dos requerentes, com base nos critérios adotados pela referida Comissão. Aliada a esse processo, o CESUPI tem constituído parceria com diversas Instituições, Empresa e outros, formulando um desconto promocional de acordo com a quantidade de alunos. O próprio Programa PROUNI, se configura, também, num apoio às classes desfavorecidas economicamente.

A Instituição não possui uma política institucionalizada de inclusão de estudantes portadores de necessidades especiais, nem para contratação de pessoal docente e técnico-administrativo portadores de necessidades especiais.

Observa-se que a Instituição resente-se da implantação da Empresa Jr, embora conste no PDI. Esta lacuna é preeminente visível nos questionários aplicados aos alunos. É visível, também, a inexistência de uma política formadora de ações que promovam a captação de recursos. Entretanto, observa-se que os eventos realizados pela IES, em sua grande maioria, têm o apoio de várias empresas.

Existe uma política formalizada para formação de pesquisadores, que pode ser observada plenamente no NUPPEX, aliado ao processo interdisciplinar, desenvolvido semestralmente em conjunto com professores e alunos. Os temas dos trabalhos de pesquisa desenvolvidos pelos alunos, na sua grande maioria, são abordados com foco nos problemas sociais, culturais, econômicos da região.

Nas avaliações pertinentes aos professores, foram relatados que os mesmos não estão conseguindo realizar o seu potencial como pesquisador/extensionista, em função de que o principal motivo está alicerçado na indisponibilidade de tempo para atuação.

Os trabalhos de pesquisa são avaliados por uma banca, constituída por professores, que, conseqüentemente, avaliam e elegem os melhores trabalhos para serem submetidos ao NUPPEX para concretização dos trabalhos. Entretanto, os trabalhos se encontram em tramitação no NUPPEX.

Foi observado que o NUPPEX possui regimento próprio, equipe de trabalho, estrutura formalizada, com reuniões sistemáticas, embora carece de maior comprometimento do grupo, o que, de certa forma, dificulta o bom andamento dos trabalhos desenvolvidos pelo referido Núcleo.

Fontes de Dados

- Regimento do NUPPEX
- PDI
- Questionários aplicados: gestores, servidores, alunos e professores
- Projetos de Ações Extensionistas

Fragilidades

- Funcionamento do NUPPEX
- Estreitar os laços com a comunidade regional
- Inexistência de projetos extensionistas nas áreas ambientais, gestão de ecossistemas locais e atividades que promovam o fortalecimento da região, através da capacitação da comunidade regional para o turismo
- Estimular os docentes na participação de projetos de cunho social e cultural

Potencialidades

- Funcionamento anual da Feira de Negócios
- Programa Interdisciplinar
- Participação pela terceira vez consecutivas no Projeto Rondon, promovido pelo Ministério da Defesa
- Ações isoladas de doação de alimentos à entidades carentes
- Parcerias com diversas empresas, como IEL, CIEE, empresas do pólo de informática, lojas, hotéis, dentre outras, no intuito de garantir aos alunos oportunidade de empregos, na área de formação
- Instalações físicas acessíveis às pessoas portadoras de necessidades especiais
- Disponibilidade de bolsas aos alunos: Bolsa Família, Empresarial, PROUNI, FIES.

DIMENSÃO 4

A comunicação com a Sociedade

A comunicação interna na Instituição foi avaliada pelos professores, no que concerne à disponibilidade de informações, como “boa”. Entretanto, os servidores, em sua grande maioria, avaliam que as informações no âmbito da Instituição tramitam informalmente, embora saibam sobre os seus direitos e deveres, bem como as atribuições do setor. Na análise dos estudantes, a comunicação, no âmbito institucional, necessita uma formulação estreita que atendam às suas demandas.

A Instituição possui um sistema de portal que pretende atender aos professores, alunos e servidores. Entretanto, o nível de funcionamento, no que concerne à avaliação dos alunos, merece uma melhoria significativa no sistema técnico do seu funcionamento que, segundo depoimento do setor de informática, carece de um investimento adequado no sistema de rede.

A comunicação interna na Instituição se dá através de várias modalidades, sejam elas a página www.faculdadedeilheus.com.br, portal do aluno, mural geral, mural interno de sala de aula, mural do professor, bem como através de do correio eletrônico. Ressalta-se, entretanto, existem, também, o Manual do Aluno e do Professor que disponibilizam todas as informações sobre a Instituição, procedimentos, direitos e deveres, dentre outras informações.

Verificou-se que, consultado os questionários aplicados aos alunos, professores e servidores, foi registrado um alto índice de desconhecimento quanto ao Regimento Geral, Projeto Pedagógico Institucional e o Programa de Desenvolvimento Institucional.

Foi verificado, nos depoimentos de servidores, em grande parte, que a Instituição necessita estimular a melhoria da qualidade no que se refere à interação de informações. É preciso estabelecer uma política de desburocratização e descentralização das informações, principalmente no se refere aos eventos realizados na Instituição.

Quanto à avaliação dos gestores, os mesmos, em sua grande maioria, analisam que o gerenciamento das práticas comunicacionais em todas as instâncias ocorre baseado nos princípios de transparência e ética profissional e que a página eletrônica da Instituição funciona como uma canal eficiente de comunicação interna.

A Instituição não possui nenhuma pesquisa sistemática sobre a imagem pública da Instituição nos meios de comunicação social. Entretanto, a partir da avaliação que deverá, futuramente, ser aplicada junto à comunidade regional terá um retorno quanto a responsabilidade social da IES. Empiricamente, no entanto, observa-se uma imagem positiva da mesma, através de comentários informais da comunidade regional.

Na avaliação aplicada aos discentes e docentes a credibilidade da IES junto à comunidade regional é merecedora de louvor, em função da qualidade do ensino comprometido e a sintonia das atividades desenvolvidas com as demandas da região.

Quanto à comunicação com a comunidade externa, os meios de comunicação utilizados pelo CESUPI têm sido: rádio, *outdoor*, folhetos, carro de som e televisão.

Porém, o site da IES necessita uma reformulação na política de monitoramento e atualização das informações disponibilizadas no mesmo, embora na avaliação dos gestores a página da instituição foi considerada como um canal eficiente de comunicação interna e externa, bem como instrumento de consulta importante na tomada de decisões no seu nível de administração.

Sem qualquer avaliação sistemática, podemos dizer que a comunicação entre os membros do CESUPI é bem formal e sistemática.

As informações divulgadas pelo CESUPI, de modo geral, diz respeito, principalmente, às necessidades imediatas de seu funcionamento. Quanto às informações sobre os objetivos, cursos, currículos etc., elas são dadas, principalmente, no período do vestibular e de matrícula. Os docentes, também, são responsáveis pela transmissão do conteúdo programático aos alunos.

Os professores avaliam que a forma que mais tomam conhecimento sobre os acontecimentos da Instituição através das reuniões pedagógicas, conversas informais com outros colegas e-mail.

Como a Instituição se encontra em porte de pequena instituição, em função do seu restrito quadro de alunos, servidores e professores, as comunicações setoriais ainda funcionam, dentro da modalidade informal, além do aspecto de que a Instituição é de caráter familiar, o que colabora para estas tendências.

No momento, a Instituição não conta na sua estrutura com um setor estratégico de monitoramento de informações, que seria a Ouvidoria. Sabe-se que

os problemas apresentados pelos alunos são discutidos diretamente em nível de Diretoria e Colegiado.

Vale ressaltar, a princípio que a Instituição tem disponibilizado aos alunos o Guia Acadêmico que contem várias informações sobre a Instituição, deveres e direitos, entres outros dados relevantes sobre a vida acadêmica e administração da Instituição.

No que concerne aos professores, existe o Manual do Professor que estabelece os procedimentos, deveres e direitos da categoria, dentre outras informações importantes, que facilitam o dia a dia do docente na Instituição.

Diversos documentos, como atos oficiais, calendários acadêmico e de avaliação, avisos, dentre outros, são sempre disponibilizados no Portal do Aluno e Mural Geral e de Sala de Aula.

Não existe uma estrutura de informação sobre a realidade institucional, as características do meio, os recursos e outros elementos semelhantes para avaliar o cumprimento das metas e objetivos, porém vários desses assuntos são discutidos em reuniões pedagógicas, onde participam professores e representantes discentes.

Sugere-se a adoção de uma política integrada de comunicação envolvendo todos os setores da Instituição, através de uma definição clara de atribuições e competências, para que seja organizada a distribuição de informações mais simplificada, especialmente para os alunos, professores e a comunidade externa.

Fontes de Dados

- Documentos internos (calendários, pautas, Guia Acadêmico, Manual do Professor)
- PDI
- Regimento Geral da IES

Fragilidades

- Melhorar o monitoramento das informações disponibilizadas no Site da IES
- Melhorar o funcionamento técnico do Portal Acadêmico
- Ampliar a divulgação, junto aos professores, alunos e servidores, o PDI, Projeto Pedagógico e o Regimento Geral
- Descentralização e socialização das informações
- Ausência de Ouvidoria

Potencialidades

- Credibilidade da IES, junto à Sociedade
- Portal do Aluno
- Portal do Professor
- Manual e Guia Acadêmico que possuem informações sobre a Instituição
- Amplos canais de comunicação com a sociedade, no que se refere à divulgação de vestibular

DIMENSÃO 5

As políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho.

A capacitação e acompanhamento do trabalho docente e técnico-administrativo é parte que integra o PDI da IES, o qual tem como objetivo desenvolver as habilidade e competências dos mesmos, preparando-s para o desempenho de suas funções, visando o acompanhamento do crescimento da Instituição e do aumento da complexidade dos seus processos administrativos.

O Plano de Carreira dos Docentes, como dos técnico-administrativos, está devidamente implícito no Projeto Pedagógico e bem definido no PDI do CESUPI, assim discriminado:

Corpo Docente

Estruturação, políticas de qualificação, plano de carreira e regime de trabalho, formas de participação do Corpo Docente nos órgãos de direção.

O regime de trabalho do Corpo Docente será o de contrato segundo a legislação trabalhista e a realidade regional.

Reconhece-se a importância do professor como o principal agente no processo de desenvolvimento da qualidade de ensino. Pretende-se compensar as deficiências deste sistema de remuneração com a inclusão de remunerações e benefícios *extras*.

Essas benesses visam atrair profissionais com titulação adequada às expectativas da administração acadêmica do Curso.

O plano é de se adotar, em princípio, o sistema de horistas, passando, de acordo com a realidade financeira da Instituição, para o sistema de tempo parcial e integral, que se considera como o sistema ideal para as pretensões acadêmicas da Instituição em questão.

O projeto da Instituição já contempla um Corpo Docente com índice elevado de titulação.

Aliado a esse propósito, pretende-se que a maioria dos docentes atue nas disciplinas com estreita vinculação às áreas de conhecimento de sua qualificação e experiência profissional.

Independentemente de alcançar o perfil identificado em índices de titulação, a Instituição de Ensino continuará cuidando da melhoria qualitativa desse componente escolar, procurando, sob todos os meios e aspectos, oferecer ao Curso um quadro docente cada vez mais qualificado, mais titulado, com maior disposição de tempo para dedicar-se às suas atividades de ensino e também com maiores recursos de sustentação técnica de sua atividade, em sala de aula e nos vários aspectos que integram a atividade docente.

A preocupação com a qualificação pós-graduada *stricto sensu* permeará, particularmente, o campo de formação básica e de formação geral do currículo pleno, procurando-se oferecer aos futuros profissionais uma sólida formação científica na atividade que desenvolverão. Sem comprometer a qualidade do ensino e, na medida do possível, a Instituição pretende incentivá-los à obtenção da pós-graduação *stricto sensu*, como adicional de suas habilidades no desenvolvimento do ensino em suas áreas específicas de aplicação.

Por outro lado, a Instituição procurará oferecer aos docentes o apoio necessário ao desenvolvimento qualificado do ensino, em cada área específica, tanto no aspecto bibliográfico como nos de informática e recursos outros que possam contribuir para facilitar o aprendizado.

Plano de Carreira Docente

Basicamente, a carreira do magistério da Instituição será estruturada no seguinte escalonamento:

I – Nível "G"	- Docente Apenas Graduado
II – Nível "E"	- Docente Especialista
III – Nível "M"	- Docente Mestre
IV – Nível "D"	- Docente Doutor
V – Nível "L"	- Livre-Docente

Para promoção ou ingresso nos diferentes níveis da carreira docente, serão usados ainda outros critérios, como o notório saber e a ocupação do cargo relacionado à área que se candidata.

A Instituição pretende implantar o projeto de plano de carreira docente abaixo descrito:

Plano de Carreira Docente – Projeto para Implantação

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1. O presente Plano disciplina a carreira docente de ensino superior da Diretoria do Centro de Ensino Superior de Ihéus Ltda., regula o provimento de suas funções e empregos, estabelece direitos e vantagens e define os respectivos deveres e responsabilidades.

Art. 2. O Plano de Carreira Docente tem como princípios básicos:

- I. valorização da qualificação decorrente de cursos de formação;
- II. profissionalização, entendida como dedicação ao magistério;
- III. paridade de remuneração para os docentes integrantes da carreira, com qualificação análoga;
- IV. progressão na carreira, mediante promoção.

CAPÍTULO II DA CARREIRA DOCENTE

Seção I Dos Níveis

Art. 3. O Plano de Carreira Docente é estruturado em cinco níveis, dispostos gradualmente de acordo com a titulação do docente.

Art. 4. Os níveis constituem a linha de qualificação docente, assim constituída:

I – Nível "G"	- Docente Apenas Graduado
II – Nível "E"	- Docente Especialista
III – Nível "M"	- Docente Mestre
IV – Nível "D"	- Docente Doutor
V – Nível "L"	- Livre-Docente

Art. 5. A mudança de nível, entendida como acesso, é automática e vigorará a partir do primeiro dia do mês subsequente ao da apresentação da titulação específica prevista no art. 4, desde que vinculada à área de atuação do professor.

Art. 6. O Plano de Carreira é constituído de dez padrões, possibilitando ao docente progressão horizontal, dentro do nível, obtida por intermédio de avaliações, cujos critérios estão discriminados no art. 7.

Art. 7. Para cada padrão é atribuído um total de quinhentos (500) pontos, assim constituídos:

PADRÃO I	Até 500 pontos
PADRÃO II	De 501 a 1000 pontos
PADRÃO III	De 1001 a 1500 pontos
PADRÃO IV	De 1501 a 2000 pontos
PADRÃO V	De 2001 a 2500 pontos
PADRÃO VI	De 2501 a 3000 pontos
PADRÃO VII	De 3001 a 3500 pontos
PADRÃO VIII	De 3501 a 4000 pontos
PADRÃO IX	De 4001 a 4500 pontos
PADRÃO X	Acima de 4500 pontos.

Art. 8. A mudança de padrão acontece de forma automática, a contar do primeiro dia do semestre seguinte àquele em que ocorrer a comprovação e a aferição da pontuação.

Art. 9. Para a passagem ao padrão imediatamente superior, o docente deverá ter, no mínimo, dois anos de efetivo exercício no padrão em que se encontra classificado.

Art. 10. A computação de pontos para a mudança de padrão será conferida aos docentes, tendo em vista:

- I - Produção e publicação de artigos em revistas da entidade ou de suas mantidas e/ou em revistas de projeção nacional ou internacional;
- II - Publicação de livros, com o respectivo aval de qualidade dos órgãos competentes da Instituição de Ensino a que se vincule;
- III - Desenvolvimento, execução e participação efetiva em projeto de pesquisa financiado pela própria entidade a que se vincula ou por instituições públicas ou privadas, organismos nacionais e/ou internacionais;
- IV - Palestras e conferências proferidas;
- V - Exercício de atividades administrativas relevantes na área educacional não enquadradas como ensino, pesquisa ou extensão;
- VI - Exercício técnico-profissional qualificado em sua área de magistério.
- VII - Distinção obtida em razão de relevância na atividade magisterial;

Parágrafo Único. Os critérios para atribuição dos pontos serão regulamentados pelo Conselho Diretor da Entidade Mantenedora, ouvidos os Colegiados competentes das entidades mantidas.

Art.11. O enquadramento do docente no padrão é pessoal e de acordo com seus méritos, permanecendo como direito próprio na promoção a nível superior da carreira.

Seção II

Do Ingresso na Carreira Docente

Art. 12. O ingresso na carreira docente será feito por exame de títulos ou concurso público, tendo por base as normas fixadas pelo Conselho Diretor, ouvidos os Colegiados competentes da entidade mantidas e respeitados a legislação pertinente, as normas do Sistema de Ensino e o disciplinamento contido nesta Resolução.

Art. 13. A admissão à carreira docente far-se-á no nível e padrão correspondentes à titulação, devidamente comprovada, observadas as disposições dos arts. 5 e 8 deste Plano.

Art. 14. Os docentes em regime horista pertencem a quadro temporário e terão acesso ao Plano de Carreira Docente por concurso público ou enquadramento, à vista de sua titulação, observado, em qualquer caso, o disposto nos arts. 12 e 13.

Seção III Do Exercício Docente

Art. 15. Exercício é o desempenho de cargo, função ou emprego pelo docente em atividades de ensino, pesquisa e/ou extensão, ou ainda em atividades administrativas próprias ao professor em unidades ou órgãos da entidade sob vínculo com a Entidade, Entidade Mantenedora.

Art. 16. As atividades dos docentes são regulamentadas nos Regimentos das entidades mantidas em que estão lotados e ainda em provisionamentos expedidos pelos Colegiados competentes para as definições, respeitadas, em qualquer caso, as condições de formação e titularidade do professor.

Seção IV Da Promoção e da Progressão na Carreira

Art. 17. Promoção é o ato pelo qual o docente tem acesso a nível superior e progressão é a evolução horizontal, dentro do mesmo nível, para padrão imediato, observados os princípios estabelecidos neste Plano.

Art. 18. As normas e diretrizes para a atribuição de pontos que permitam a progressão na escala dos padrões serão estabelecidas na forma do parágrafo único do art. 10.

Seção V Do Regime de Trabalho

Art. 19. Os regimes de trabalho dos docentes de ensino superior contratados pela Diretoria do Centro de Ensino Superior de Ihéus Ltda. são os seguintes:

HORISTA – número de horas-aula semanais acrescido de 15%, para efeito de desempenho de atividades extraclasse.

TEMPO PARCIAL 1 – 10 horas semanais de trabalho

TEMPO PARCIAL 2 – 20 horas semanais de trabalho

TEMPO PARCIAL 3 – 30 horas semanais de trabalho

TEMPO INTEGRAL – 40 horas semanais de trabalho

Art. 20. Cabe à Coordenação elaborar os planos de trabalho de seus docentes e a distribuição da carga horária destinada às atividades de ensino, pesquisa e extensão, observado o disposto nos Regimentos das Instituições de Ensino respectivas.

Parágrafo único. O exercício de atividades administrativas executivas por docente deve ser aprovado pelo Colegiado próprio da Instituição de Ensino, ouvida a Coordenação.

Seção VI Da Remuneração

Art. 21. A remuneração mensal do docente tem como referencial o número de horas semanais de trabalho, respeitada a legislação em vigor, as convenções coletivas de trabalho e o disposto neste Plano de Carreira.

Art. 22. A carga horária semanal do docente está diretamente relacionada com o seu regime de trabalho.

Art. 23. O salário mensal corresponde ao nível e padrão, sendo considerado para o cálculo o valor do salário-aula base e respectivos coeficientes multiplicadores, identificados no art. 24.

Parágrafo único. O salário-aula base é o correspondente ao nível "G", padrão "I".

Art. 24. Os níveis e padrões são representados pelos seguintes coeficientes:

NÍVEL	PADRÃO									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
G	1000	1030	1061	1093	1126	1159	1194	1230	1266	1305
E	1180	1215	1252	1290	1328	1368	1409	1451	1945	1539
M	1320	1360	1400	1442	1486	1530	1576	1624	1673	1723
D	1478	1523	1568	1615	1664	1714	1765	1818	1873	1929
L	1655	1705	1756	1808	1863	1919	1977	2035	2097	2160

Seção VII Da Capacitação

Art. 25. A capacitação docente compreende a realização de pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu*, atividades de atualização e desenvolvimento, e participação em eventos de caráter científico ou cultural, que poderão ocorrer dentro ou fora da Instituição, em sistema de rodízio, na forma de um Plano de Capacitação, que deve prever:

- I – afastamento das atividades acadêmicas, com a manutenção de todas as vantagens e benefícios da carreira, exceto a remuneração salarial para professores que estejam cursando mestrado ou doutorado;
- II – auxílio financeiro na forma de bolsa e/ou custeio de despesas.

Art. 26. O Plano de Capacitação Docente integra a política de treinamento e desenvolvimento da Instituição e prevê os seguintes procedimentos:

- I – encaminhamento obrigatório das solicitações de licença para capacitação de docentes pela Instituição ao Conselho Departamental;
- II – redução de atividades de pesquisa e extensão durante a realização do Curso, se for o caso;
- III – compromisso de permanência do docente no Departamento após a conclusão do curso por tempo igual ou superior ao do período de gozo dos benefícios previstos nos incisos I e II do art. 25, sob pena de ressarcimento à Instituição dos valores percebidos no período do Curso.
- IV – obrigatoriedade de apresentação de relatórios semestrais, com visto do orientador ou coordenador do curso, durante todo o período de afastamento.

Art. 27. O período de afastamento do docente para atividades de capacitação será acertado na ocasião, considerando-se a carga horária do curso ou atividade a ser desenvolvidos.

CAPÍTULO III DOS DEVERES, DIREITOS E RESPONSABILIDADES

Art. 28. Os deveres, direitos e responsabilidades, e o regime disciplinar do pessoal docente estão dispostos no Regimento da Instituição de Ensino respectiva, aprovado pelos órgãos superiores competentes do Sistema de Ensino.

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 29. Os docentes enquanto não integrantes da carreira pertencem a Quadro Temporário, recebendo como horistas e classificando-se, para efeito do Plano, em:

- I – Professor Graduado;
- II – Professor Graduado com Especialização;
- III – Professor Graduado com Experiência Profissional;
- IV – Professor Substituto;
- V – Professor Visitante;
- VI – Professor Colaborador.

Art. 30. A remuneração mensal dos docentes não integrantes da carreira tem como referencial de cálculo o número de horas semanais contratadas, respeitado o regime de trabalho e a legislação pertinente.

Parágrafo único. O salário mensal vincula-se à titulação do docente, observado o disposto no parágrafo único do art. 23.

Art. 31. Os docentes com titulação de Especialista, Mestre, Doutor ou Livre-Docente fazem jus a remuneração estabelecida de acordo com o seu nível, previsto no art. 4, e dentro dos critérios fixados neste Plano.

Art. 32. Os docentes não integrantes da carreira têm enquadramento automático no nível correspondente à sua titulação, observadas as normas constantes deste Plano e respeitadas as vantagens pessoais obtidas de acordo com a legislação atinente.

Art. 33. Os docentes pertencentes ao Quadro de Carreira têm enquadramento nos padrões correspondentes em 2004, de acordo com regulamentação específica e desde que se habilitem por documentação própria à promoção, respeitadas a legislação em vigor e as normas contidas neste Plano.

Art. 34. A tabela com os valores iniciais referentes aos níveis e padrões deste Plano de Carreira Docente refere-se a valores atuais.

Art. 35. A carga horária destinada especificamente a aulas não pode ser superior, em nenhum caso a 70% (setenta por cento) da obrigação global do horário de trabalho do docente.

Art. 36. Os docentes contratados como horistas obrigam-se a cumprir, no mínimo, e observadas as necessidades metodológicas de sua disciplina, 30% (trinta por cento) adicionais de sua carga horária para atendimento das necessidades administrativas de sua atividade e orientação e convivência com os alunos.

Art. 37. Nenhum docente poderá responsabilizar-se por mais de 3 (três) disciplinas, exigindo-se afinidade de áreas nas acumulações.

Art. 38. Qualquer modificação neste Plano de Carreira Docente depende de aprovação expressa do Conselho Diretor da Entidade Mantenedora, na forma de seus estatutos.

Art. 39. A presente resolução entra em vigor nesta data, revogadas as disposições em contrário.

Corpo Técnico-Administrativo Estruturação e políticas de qualificação e carreira

O Corpo Técnico-Administrativo será constituído pelos servidores que não pertencem ao Corpo Docente. Eles estarão incumbidos de todo o suporte para o bom andamento da gestão administrativa da Instituição. Cabe ao diretor do Centro de Ensino Superior de Ilhéus propor à Entidade Mantenedora a admissão e a dispensa dos membros do Corpo Técnico-administrativo.

Introdução

A administração salarial constitui-se em um conjunto de atividades destinadas ao estabelecimento de um plano salarial que fixe as remunerações na Instituição, a execução deste plano e o seu controle.

É extremamente complexo o mecanismo de motivação do empregado voltado para o trabalho. E o salário é, nesse mecanismo, um dos fatores dominantes da motivação profissional. Um salário correto possibilita ao empregado atingir, mais bem motivado, seus objetivos na Instituição para a qual trabalha.

A Política Salarial pode ser definida como um conjunto de princípios e diretrizes que refletem a orientação e a filosofia da Instituição no que tange aos assuntos de remuneração de seus empregados. Sendo dinâmica, a política salarial evolui e se aperfeiçoa diante de situações que se alteram com rapidez nas relações de trabalho.

Conceituação

- Plano de Cargos, Funções e Salários – Sistema integrado, cujo conteúdo abrange a estrutura de cargos, funções e salários, e as normas e procedimentos para a sua operacionalização.

- Estrutura – Organização dos cargos em função da natureza das tarefas e dos requisitos exigidos.
- Função – Conjunto de deveres e responsabilidades que requerem o serviço de um indivíduo.
- Cargo – Conjunto de funções substancialmente idênticas quanto à natureza das tarefas executadas e as especificações exigidas dos ocupantes.
- Função gratificada – Aquela para a qual o empregado é designado, em caráter de confiança, para chefia ou supervisão de unidades administrativas.
- Carreira – Seqüência hierárquica de cargos de mesma natureza com requisitos e títulos diferentes.
- Estrutura de salários – Organização dos salários que permite a construção de escalas e curvas, de modo a refletir os valores relativos às funções e cargos na estrutura.
- Escala salarial – Conjunto progressivo de faixas salariais, de acordo com os valores relativos das funções e cargos determinados, em função de sua importância.
- Amplitude da faixa salarial – A distância percentual entre os valores dos níveis máximos e mínimos de cada faixa.
- Faixa salarial – Conjunto progressivo de valores que estabelece a remuneração de um determinado cargo, ou de um grupo de funções, classificados em um mesmo grupo salarial.
- Classe – Agrupamento hierárquico de funções segundo critérios de complexidades e similares funcionais.
- Nível salarial – Cada um dos valores de uma faixa de salarial.
- Gratificação de função – Gratificação financeira concedida ao empregado que ocupa a função gratificada. Varia em função do nível hierárquico da unidade chefiada.
- Estrutura de cargos – Modelo aprovado que agrupa os cargos, na hierarquia ocupacional, em 5 (cinco) classes distintas.

I - Operacional

II - Auxiliar

III - Assistente

IV - Técnico

V - Técnico Especialista

Cada função, cada cargo, está estruturada em graus de maturação, recebendo para sua identificação sufixos I, II e III, que indicam o grau de maturidade do funcionário no cargo.

- Carreira – A evolução do empregado depende de vaga no quadro de pessoal e do preenchimento dos requisitos e qualificações exigidas pela função.

Alteração Salarial

- Promoção – É o ato mediante o qual o empregado integrante do Corpo Técnico-Administrativo ascende de uma classe, grupo salarial ou de um nível salarial para outro, a saber:
- Promoção horizontal – Aumento salarial decorrente da mudança do nível salarial ou da movimentação do funcionário dentro da mesma faixa salarial, passando para o nível subsequente. Será precedida por meio de uma avaliação de desempenho, que caracterizará o desenvolvimento do funcionário em relação às tarefas, estabelecendo o mérito do aumento salarial ou a contagem do tempo de serviço para fins de movimentação salarial do funcionário, a saber:

Faixa Salarial	Tempo de Serviço
0	Até 3 meses (admissão)
I	Até 4 anos
II	Até 8 anos
III	Até 12 anos
IV	Até 16 anos
V	Até 20 anos
VI	Até 24 anos
VII	Até 28 anos
VIII	Até 32 anos
VIX	Até 36 anos
X	Até 36 anos

- Promoção vertical – É a movimentação do funcionário para outro grupo salarial. Deverá respeitar alguns critérios: vaga; conhecimentos das regras mínimas de conduta; operação de equipamentos e/ou procedimentos específicos; formação técnica; formação teórica na área da ocupação; e avaliação do desempenho.
- Preenchimento de vagas – A movimentação na mesma função, em diferentes níveis de maturação, não exige existência de vaga. Na vagância de uma função, deve-se dar prioridade ao processo de seleção interna, promovendo assim a movimentação vertical. Essa movimentação configura uma promoção para um cargo hierarquicamente superior, exigindo, portanto, a existência de vaga no quadro de pessoal.

Manutenção

A manutenção do plano deve, de modo permanente, considerar como tarefas a serem desenvolvidas:

- Estrutura formal da Instituição – Toda e qualquer alteração referente ao quadro, ditada por modificações de tarefas, desenvolvimento de novas tecnologias e criação de áreas de trabalhos, deverá ser informada, por escrito à área de Recursos Humanos, para as providências quanto ao ajustamento do plano.
- Recursos Humanos – Revisar periodicamente (1 ano) a estrutura salarial, mediante a realização de pesquisa salarial no mercado de mão-de-obra e nas instituições concêntricas, a fim de procurar promover o equilíbrio interno/externo.
- Auditar periodicamente as funções, objetivando identificar possíveis desvios de tarefas e, conseqüentemente, a adoção de medidas corretivas.“

Foi observado, entretanto, que o Plano de Carreira, acima discriminado, não se encontra, ainda, em pleno vigor. O fato foi comprovado mediante os questionários aplicados junto aos professores e servidores.

Análise na Percepção dos Professores

Quanto ao grau de satisfação com relação ao salário, os professores, em sua grande maioria, responderam entre pequeno e médio. 80% dos professores possuem outras fontes de renda.

Perguntados sobre o grau de satisfação com o trabalho desenvolvido na Instituição, 80% responderam que é grande o aprazimento, assim como também com o seu desempenho como professor e desempenho dos colegas de trabalho.

No que se refere à relação profissional com outros docentes do curso, 95% responderam que considera boa, assim também com os coordenadores de cursos e demais assessores administrativos.

O corpo docente é formado em sua maioria por especialistas e mestres. Observa-se, entretanto, que quanto aos cursos, atualmente fruto desta avaliação, Administração e Ciências Contábeis, a experiência não acadêmica destes professores, mas com larga vivência no ramo empresarial é um grande diferencial, uma vez que, em sala de aula, as ações dos professores espelham a realidade e a

atualidade do mercado, o que leva aos alunos a uma melhor compreensão e interpretação da realidade das empresas e do ambiente organizacional, aliando-se assim a teoria à prática.

Tendo em vista as características do curso, o regime de trabalho na IES é caracterizado por professores que, na sua maioria, contratados na condição de horistas. Algumas atividades fora de sala de aula são remuneradas, com a inclusão dos valores no próprio salário mensal.

Sabe-se, através das avaliações aplicadas aos alunos, que é grande a dedicação e comprometimento dos docentes, como também o desempenho em salas de aulas.

Nas avaliações aplicadas aos professores, ficou constatado que o potencial dos mesmos está sendo utilizado em grande parte, porém, em contrapartida, apontam, alguns principais problemas que dificultam a sua atuação como professor: desinteresse de alunos, extensão de carga horária.

Quanto a relação social e profissional com outros colegas de seu curso e da IES, como um todo, foi constatado um nível satisfatório, bem como a postura ético-profissional.

Existe, em casos isolados, ajuda de custo para qualificação profissional, como estímulo à participação em seminários, cursos, entre outros, embora sem critérios e política definida.

A seleção de docentes tem sido realizada, a princípio, através da análise de Currículo, seguida de aula pública aberta à comunidade acadêmica interna, composta por uma comissão de professores da área, com a avaliação seguida de baremas.

Tendo em vista o número de alunos existentes, paralelamente aos dos professores, na avaliação dos discentes ficou constatado que a proporcionalidade é satisfatória.

Nesta categoria de análise, como constatado nas análises documentais e evidências colhidas nas interlocuções feitas, que a IES procura, na medida das possibilidades regionais, adequar a formação acadêmica dos docentes às disciplinas que ministram, procurando propiciar a aderência destes com o conteúdo das disciplinas que ministram, notadamente naquelas disciplinas de formação profissional. Uma boa ênfase pode-se dar à experiência profissional dos mesmos fora do magistério, fator ressaltado pelos discentes como um grande facilitador do

processo ensino-aprendizagem, resultando numa maior aderência destes docentes com o conteúdo programático das disciplinas que ministram.

Na média, é bom o tempo de exercício de docência no curso, e também bom a média de alunos por docente.

Análise na percepção dos servidores

No que refere aos servidores técnico-administrativos observa-se, através dos questionários aplicados, que o nível de satisfação com o desempenho é demasiadamente grande, bem como os de seus colegas, entretanto, apontam, em maioria, que o nível salarial percebido é razoável.

A relação e a postura ético-profissional do chefe imediato foi avaliado como boa, em sua grande maioria. A relação entre o trabalho existente e o número de pessoas para realizá-lo no setor foi considerado na medida certa. Consideram, também, que as condições de trabalho para o desenvolvimento de sua função são boas, bem como a relação social e profissional com os colegas de trabalho.

Foram constatados, através da avaliação, pontos positivos na relação com o trabalho, sejam eles: harmonia, responsabilidade, pontualidade, dedicação, integração, transparências nos objetivos propostos, organização, eficiência, qualidade no atendimento ao cliente, interatividade, respeito mútuo e solidariedade.

Entretanto, em contrapartida, alguns pontos negativos foram relacionados, a seguir: comunicação, salário, investimento, capacitação, delegação de atribuições, manutenção do sistema de informações, acúmulo de atividades, climatização do ambiente, foco das funções.

Vale aqui ressaltar que o plano de carreira, em sua grande maioria, é de total desconhecimento dos servidores técnico-administrativos.

De acordo com os questionários aplicados aos servidores, verifica-se:

90% classificam como “grande” a satisfação com a realização do seu trabalho.

95% classificam como “média” a satisfação com o salário percebido na Instituição, enquanto 4% respondem “pequena” e apenas 1% como “grande”.

88% classificam como “grande” o grau de satisfação com o seu desempenho, enquanto 6% classificam como muito “grande” e 6% responderam como “pequeno” o grau de satisfação.

Quanto ao clima organizacional, verifica-se, através dos depoimentos prestados pelos servidores, um alto grau de satisfação. Alguns apontaram a harmonia, comprometimento, integração, bom relacionamento interpessoal, transparência, organização, companheirismo, interatividade, respeito e senso de cooperação, como principais pontos positivos no setor de trabalho.

Entretanto, alguns pontos negativos foram apontados e que merecem reflexão: comunicação, interação das informações, qualificação, climatização do ambiente, já que todas as salas de aulas possuem sistemas de refrigeração.

Sobre política de capacitação, a grande maioria respondeu sobre a necessidade de cursos de especializações para o desenvolvimento de suas funções.

Entretanto, quanto aos servidores vale salientar que a proporcionalidade relativa a discentes foi apontada como ineficiente, embora nas avaliações aplicadas aos servidores os mesmos avaliam que a relação funcionário e tarefas estão na medida certa. Desta forma, podemos afirmar que o número de servidores, como de professores, tem sido respondido satisfatoriamente aos objetivos da Instituição.

Atualmente o quadro do CESUPI está assim definido, de acordo com a demanda relativa ao período da avaliação:

20 servidores técnico, sendo 16 funcionários contratados em regime CLT e 4 estagiários em nível de formação superior, dentro eles um Secretário Acadêmico com formação pós-graduada, Coordenador de Atividades Tecnológicas, que também é professor da IES, uma Bibliotecária, com formação em nível superior, e os demais lotados em setores específicos. Destacamos que, de acordo com as atividades que exercem na IES, a sua grande maioria possuem experiência na área de atuação.

05 com nível superior, na sua grande maioria com curso de pós-graduação

04 cursando o curso superior

01 2º grau completo

10 1º e 2º grau incompleto

O grau de envolvimento de servidores com pesquisa ainda é bastante restrita. Temos relato de servidor que ministra em curso de extensão e com publicação de artigo na área de gestão universitária.

Os relatos dos servidores nos questionários aplicados observam a grande carência por capacitação na área de atuação, tendo em vista a ausência de uma

política de recursos humanos na IES que identifique essas necessidades, através de um processo de avaliação individual.

Os critérios de progressão de carreira estão delimitados no PDI, entretanto, na atual situação, em função do número pequeno de servidores, a IES ressenete-se de um plano de carreira em vigor.

O desempenho dos servidores é avaliado dentro de um processo setorial, e não individual, conforme questionário aplicado durante todos os semestres, onde participam os professores e alunos

A Administração Acadêmica é exercida pelos coordenadores de cursos, com substancial apoio da Direção Geral e da Direção Acadêmica. Os coordenadores são professores com formação adequada que atua de forma integrada com a Direção Superior, discentes e funcionários técnico-administrativos, fator que tem proporcionado eficiente condução das questões acadêmico-administrativas do curso.

Levando em conta a demanda atual da realidade da Instituição, verificamos que a formação dos professores e servidores vêm atendendo de forma positiva, permitindo o desenvolvimento das atividades com qualidade, atendendo a missão da IES.

Existe uma política estabelecida no próprio Plano de Desenvolvimento Institucional quanto a qualificação dos docentes e servidores. Porém, não existe, a princípio, no CESUPI uma instância definida quanto aos aspectos apresentados, embora tenha sido identificada nos questionários aplicados aos servidores a carência por cursos de capacitação.

Não há qualquer política explícita de melhoria da qualidade de vida do pessoal técnico-administrativo. Entretanto, os servidores avaliam como muito boa a relação interpessoal, bem como o ambiente de trabalho para o desenvolvimento de sua função.

Embora a IES tenha, em sua maioria, professores especialistas, observa-se que grande parte possuem experiência na área de magistério superior, com formação didático-pedagógica em suas áreas específicas, e larga experiência profissional.

Fontes de Dados

- PDI
- Regimento Geral
- Folha de Pagamento

Fragilidades

- Reavaliar o salário dos professores e servidores
- Não está em funcionamento o Plano de Capacitação
- Não há Plano de Carreira implantado para professores e servidores
- Falta transparência no sistema de comunicação interna
- Falta a implantação de uma política de qualidade de vida no trabalho

Potencialidades

- satisfação dos professores e servidores com o trabalho realizado
- satisfação dos professores e servidores com o Clima organizacional
- comprometimento dos professores e servidores
- proporcionalidade adequada ao número de alunos x professores x servidores
- experiência pedagógica e profissional dos professores

DIMENSÃO 6
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 Centro de Ensino Superior de Ilhéus tem definido no seu PDI um plano de gestão, onde contemplam objetivos e metas a serem atingidas.

Com base no PDI, a estrutura da Instituição se encontra assim definida:

Organização acadêmica e administrativa

Estrutura organizacional e instâncias de decisão

Os itens “estrutura organizacional”, “órgãos colegiados” e “organização administrativa” encontram-se elencados a seguir, em conformidade com o Regimento da Instituição. Segue a transcrição dos artigos.

Art. 3º. A Administração do Centro de Ensino Superior de Ilhéus é exercida pelos seguintes órgãos:

- I - Órgãos Colegiados:
 - a) Conselho Superior de Administração;
 - b) Congregação; e
 - c) Colegiado de Curso.

- II - Órgãos Executivos:
 - a) Diretoria Geral;
 - b) Direção Administrativa;
 - c) Direção Financeira;
 - d) Direção Acadêmica; e
 - e) Coordenadoria de Curso.

- III - Órgãos Suplementares:
 - a) Departamento de Recursos Humanos;
 - b) Setor de Patrimônio;
 - c) Serviços Gerais;
 - d) Serviços de Reprografia;
 - e) Centro de Pesquisa e Planejamento (Pesquisa e Extensão); e
 - f) Outros que venham a ser criados.

IV - Secretaria Geral.

Art. 4º. Ao Conselho Superior de Administração à Congregação e ao Colegiado de Curso aplicam-se as seguintes normas:

- I - o Colegiado funciona com a presença da maioria absoluta de seus membros e decide por maioria dos presentes, salvo nos casos previstos neste Regimento em que exija *quorum* especial;
- II - o diretor geral, presidente nato de qualquer dos Colegiados, participa da votação e, no caso de empate, terá voto de qualidade;
- III - as reuniões que não se realizarem em datas pré-fixadas são convocadas com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, salvo em caso de urgência, constando das convocações a pauta de assuntos;
- IV - é obrigatório e tem preferência sobre qualquer outra atividade acadêmica o comparecimento dos membros dos Colegiados às reuniões plenárias;
- V - as reuniões de caráter solene são públicas e funcionam com qualquer número de presentes; e
- VI - das reuniões será lavrada ata, lida e assinada na mesma sessão ou na seguinte.

§ 1º São prescritas as seguintes normas nas votações:

- I - nas decisões atinentes a pessoas, a votação é sempre secreta;
- II - nos demais casos, a votação é simbólica, podendo, mediante requerimento aprovado, ser normal ou secreta;
- III - não é permitido voto por procuração; e
- IV - os membros do Colegiado que acumulem cargos ou funções têm direito apenas a um voto, cabendo ao presidente, ainda, o voto de qualidade.

§ 2º As decisões dos Colegiados podem, conforme a natureza, assumir a forma de Resoluções, Portarias ou Instruções Normativas, a serem baixadas pelo diretor geral.

§ 3º Os Colegiados reúnem-se, ordinariamente, duas vezes em cada semestre, por convocação de seu presidente e, extraordinariamente, quando convocados pelo diretor geral ou a requerimento de 2/3 (dois terços) dos respectivos membros, com pauta definida.

Art. 5. O diretor geral pode vetar deliberações dos Órgãos Colegiados, até 10 (dez) dias após a reunião em que tiverem sido tomadas, convocando o respectivo Colegiado, até 10 (dez) dias após o veto, para conhecimento de suas razões e deliberação.

§ 1º A rejeição do veto pode ocorrer somente pelo voto de, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos membros componentes do respectivo Colegiado.

§ 2º Da rejeição do veto, em matéria que envolva assunto econômico-financeiro, há recurso *ex-officio* para a Entidade Mantenedora, dentro de 10 (dez) dias, sendo a decisão desta considerada final sobre a matéria.

CAPÍTULO II DO CONSELHO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO - CONSAD

Art. 6. O Conselho Superior de Administração, órgão máximo de natureza normativa, consultiva e deliberativa em matéria de planejamento, assuntos acadêmicos e administrativos, é constituído:

- I - pelo diretor geral, seu presidente;
- II - pelo diretor acadêmico;
- III - pelo diretor administrativo;
- IV - pelo diretor financeiro;
- V - por 2 (dois) assessores indicados pelo diretor geral;
- VI - por um representante do Corpo Docente, por curso, eleito pela maioria dos professores; e
- VII - por um representante do Corpo Discente, escolhido pelos seus pares, sob a coordenação do Diretório Acadêmico (DA) ou Diretório Central dos Estudantes (DCE).

§ 1º Os representantes docentes, perante o Conselho Superior, têm mandato de um ano, podendo ser prorrogado e são designados pelo diretor geral.

§ 2º O representante do Corpo Discente tem mandato de um ano, sem direito à recondução.

Art. 7º. Compete ao Conselho Superior de Administração:

- I - aprovar propostas de alteração do Regimento do Centro de Ensino Superior de Ilhéus e seus respectivos anexos;
- II - apreciar e votar o plano anual de atividades do Centro de Ensino Superior de Ilhéus;
- III - propor à Entidade Mantenedora a criação de cursos de graduação a serem submetidos à aprovação do Ministério da Educação;
- IV - aprovar a realização de cursos de pós-graduação, aperfeiçoamento, ensino a distância, extensão e seqüenciais, bem como seus respectivos planos;
- V - homologar as decisões tomadas *ad referendum* pelo diretor geral; e
- VI - decidir sobre os recursos interpostos de decisões em matéria didático-científica, administrativa e disciplinar.

CAPÍTULO III DA CONGREGAÇÃO

Art. 8. A Congregação é constituída do:

- I - diretor geral, seu presidente;
- II - diretor acadêmico;
- III - diretor administrativo;
- IV - diretor financeiro;
- V - professores em exercício; e
- VI - coordenadores de curso.

Art. 9º. A Congregação reúne-se, ordinariamente, no início e no fim de cada semestre letivo e, extraordinariamente, quando convocada pelo diretor geral, por iniciativa própria ou a requerimento de 1/3 (um terço) dos membros que a constituem, com pauta definida.

Art. 10º. Compete à Congregação:

- I - apreciar o plano semestral de atividades do Centro de Ensino Superior de Ilhéus;
- II - sugerir medidas que visem ao aperfeiçoamento e desenvolvimento das atividades do Centro de Ensino Superior de Ilhéus, bem como opinar sobre assuntos pertinentes que lhe sejam submetidos pelo diretor geral;
- III - decidir sobre a concessão de dignidades acadêmicas;
- IV - apreciar as propostas de alteração do Regimento do Centro de Ensino Superior de Ilhéus;
- V - apresentar e discutir propostas de alteração dos currículos plenos dos cursos de graduação; e
- VI - exercer as demais atribuições previstas em lei e neste Regimento.

CAPÍTULO IV DO COLEGIADO DE CURSO

Art. 11º. O Colegiado de Curso, órgão supremo de deliberação do Centro de Ensino Superior de Ilhéus e responsável pela supervisão das atividades didáticas do Curso, pela orientação aos acadêmicos e pelo acompanhamento do desempenho docente, é constituído pelos seguintes membros:

- I. diretor geral, seu presidente nato;
- II. diretor acadêmico;
- III. coordenadores de curso;
- IV. um representante do Corpo Técnico-Administrativo;
- V. um representante do Corpo Docente por Curso em funcionamento;

- VI. dois representantes do Corpo Discente, indicados pelo Diretório Acadêmico; e
- VII. secretário geral.

§ 1º O diretor geral tem apenas o voto de qualidade.

§ 2º Os representantes no Colegiado de Curso serão substituídos em suas faltas ou impedimentos pelos respectivos suplentes, indicados pela mesma forma.

§ 3º Para a eleição da representação docente, servidores técnico-administrativos e discentes, cada um votará nos representantes de seu próprio nível de carreira, assim como em seu suplente.

Art. 12º. O Colegiado de Curso realizará duas reuniões ordinárias anuais e só poderá deliberar com a presença da maioria simples dos seus membros.

Parágrafo único. As reuniões extraordinárias do Colegiado de Curso poderão ser convocadas pelo diretor geral ou por 1/3 (um terço) dos membros do Colegiado.

Art. 13º. As sessões do Colegiado de Curso serão presididas pelo diretor geral e secretariadas pelo secretário geral.

§ 1º Em caso de impedimento do diretor geral, a Presidência será exercida, sucessivamente, pelo diretor acadêmico ou, na falta deste, por um coordenador de curso, indicado pelo diretor geral.

Art. 14º. Compete ao Colegiado de Curso:

- I - garantir que sejam estabelecidas e mantidas as relações didático-pedagógicas das disciplinas do Curso, respeitando os objetivos e o perfil do profissional, definido no Projeto Pedagógico;
- II - estabelecer normas, visando à compatibilização dos programas, cargas horárias e planos de ensino das disciplinas componentes da estrutura curricular, com o perfil profissional objetivado pelo Curso;
- III - estabelecer mecanismos de aferição de rendimento escolar, obedecendo as normas aprovadas pelo Órgão Colegiado Superior competente;
- IV - apreciar, em primeira instância, as propostas de criação, reformulação, desativação ou suspensão temporária de oferecimento de curso, habilitação ou ênfase, de acordo com as normas expedidas pelo Órgão Superior competente;
- V - aprovar os projetos de ensino de acordo com as normas pertinentes; e
- VI - estudar e avaliar os resultados obtidos na aplicação dos projetos de ensino, encaminhando propostas de alteração quando necessárias, para apreciação de instância competente.

CAPÍTULO V DA DIRETORIA GERAL

Art. 15º. A Diretoria Geral, exercida pelo diretor geral, auxiliado pelos diretores acadêmico, administrativo e financeiro pelas Coordenadorias de Curso, é o órgão executivo superior de coordenação e acompanhamento das atividades do Centro de Ensino Superior de Ilhéus.

SEÇÃO I DO DIRETOR GERAL

Art. 16º. O diretor geral é designado pela Entidade Mantenedora, para mandato de dois anos, com direito à recondução.

Parágrafo Único. Em sua ausência e impedimentos, o diretor geral será substituído pelo diretor acadêmico que o sucederá em caso de vacância até novo provimento.

Art. 17º. São atribuições do diretor geral:

- I - administrar o Centro de Ensino Superior de Ilhéus e representá-la em juízo e fora dele;
- II - presidir todos os atos acadêmicos aos quais estiver presente;
- III - conferir graus, expedir diplomas e títulos profissionais;
- IV - assinar acordos, convênios ou contratos, após aprovação da Entidade Mantenedora;
- V - promover a elaboração do planejamento anual de atividades e a proposta orçamentária e encaminhá-las ao diretor administrativo, nos prazos estabelecidos;
- VI - encaminhar à Entidade Mantenedora as propostas de admissão, afastamento ou dispensa do pessoal docente e técnico administrativo;
- VII - designar o diretor administrativo, o diretor acadêmico, o diretor financeiro, os coordenadores de curso e demais servidores indicados pelo diretor acadêmico, previstos neste Regimento;
- VIII - exercer o poder disciplinar de acordo com as normas vigentes;
- IX - constituir Coordenadorias, Comissões e Assessorias;
- X - resolver qualquer assunto em regime de urgência, inclusive em casos omissos neste Regimento, *ad referendum* do órgão competente;
- XI - autorizar pronunciamento público que envolva sob qualquer forma o Centro de Ensino Superior de Ilhéus; e
- XII - exercer quaisquer outras atribuições previstas em Lei e neste Regimento.

Parágrafo único. É facultado ao diretor geral delegar as atribuições constantes do presente artigo a qualquer dos diretores, coordenadores de curso ou aos demais servidores previstos neste Regimento.

SEÇÃO II DOS DIRETORES

Art. 18º. Os diretores de administração, acadêmico, financeiro e coordenadores de curso são designados pelo diretor geral e têm suas atribuições previstas neste Regimento.

Art. 19º. São Atribuições do diretor Administrativo:

- I - assessorar o diretor geral em assuntos administrativos;
- II - elaborar o relatório anual das atividades administrativas do Centro de Ensino Superior de Ilhéus;
- III - assegurar a necessária infra-estrutura de apoio a todos os órgãos do Centro de Ensino Superior de Ilhéus;
- IV - submeter à Diretoria Geral a prestação de contas e o relatório de gestão financeira do exercício findo;
- V - apreciar, quanto aos aspectos administrativos e financeiros, os acordos convênios e contratos para a aprovação do diretor geral;
- VI - aplicar penalidades disciplinares no âmbito de sua competência;
- VII - propor à Entidade Mantenedora, juntamente com o diretor financeiro, os valores das taxas e os preços dos serviços prestados pelo Centro de Ensino Superior de Ilhéus;
- VIII - expedir atos normativos referentes a assuntos administrativos; e
- IX - exercer outras competências a ele atribuídas pela Lei e por este Regimento.

Parágrafo único. O diretor administrativo, no desempenho das suas atribuições, será auxiliado pelos seguintes órgãos suplementares:

- I - Departamento de Recursos Humanos;
- II - Setor de Patrimônio;
- III - Serviços Gerais;
- IV - Serviços de Reprografia;
- V - Centro de Pesquisa e Planejamento;
- VI - Setor Financeiro;
- VII - Setor de Contabilidade;
- VIII - Centro de Atenção ao Estudante; e
- IX - Outros que venham a ser criados.

Art. 20º. São atribuições do diretor financeiro:

- I - assessorar o diretor geral em assuntos orçamentários e de gestão financeira;
- II - elaborar a previsão orçamentária mensal e anual e encaminhá-la ao diretor geral;
- III - juntamente com o diretor Administrativo, submeter à Diretoria Geral o relatório de gestão financeira do exercício findo;
- IV - propor à Entidade Mantenedora, juntamente com o diretor administrativo, os valores das taxas e os preços dos serviços prestados pelo Centro de Ensino Superior de Ilhéus;
- V - expedir atos normativos referentes a assuntos financeiros e orçamentários; e
- VI - exercer outras competências a ele atribuídas por Lei e por este Regimento.

Parágrafo único. O diretor financeiro, no desempenho de suas atribuições, será auxiliado pelos seguintes órgãos suplementares:

- I - Setor Financeiro;
- II - Setor de Contabilidade;
- III - Tesouraria; e
- IV - Outros que venham a ser criados.

Art. 21º. São atribuições do Diretor acadêmico:

- I - manter contatos constantes com os diretores e coordenadores de curso, no sentido de preservar a qualidade do processo ensino-aprendizagem que se desenvolve no Centro de Ensino Superior de Ilhéus;
- II - opinar sobre as atividades curriculares e extracurriculares apresentadas pelos coordenadores de curso, encaminhando seu parecer ao diretor geral, para que estas atividades, se aceitas e se gerarem custos e receitas, façam parte da previsão orçamentária do período letivo seguinte, a critério da Entidade Mantenedora;
- III - colaborar com a Comissão Organizadora do Processo Seletivo;
- IV - estabelecer as diretrizes e políticas dos programas de pós-graduação, pesquisa e extensão e aprovar sua execução;
- V - acompanhar a frequência e o desempenho dos docentes e pessoal técnico, em consonância com o coordenador de curso;
- VI - encaminhar ao diretor geral expedientes ou representações que devam por ele ser apreciados;
- VII - zelar para que o programa do curso seja cumprido, em carga horária e conteúdo e se desenvolva com qualidade;
- VIII - homologar parecer sobre a aceitação de matrículas de alunos transferidos ou portadores de diplomas de graduação, aproveitamento de estudos, adaptação e dispensa de disciplina, ouvidas as Coordenadorias de Curso e a legislação vigente;
- IX - colaborar com os demais órgãos acadêmicos, na esfera de sua competência;

- X - exercer juntamente com o coordenador de curso, o poder disciplinar no âmbito do Curso;
- XI - aprovar os planos de atividades acadêmicas, a realização de seminários, grupos de estudo e outros programas, bem como decidir sobre as normas relativas à organização e administração dos laboratórios e materiais;
- XII - aprovar as normas de funcionamento dos Estágios Curriculares; e
- XIII - coordenar programas institucionais de capacitação docente.

Art. 22º. Os coordenadores de curso, indicados pelo diretor acadêmico e designados pelo diretor geral, poderão responder, concomitantemente, pela chefia do Departamento que com ele apresente maior afinidade e terão mandato de dois anos, com direito a uma recondução.

Art. 23º. Compete aos coordenadores de curso:

- I - cumprir e fazer cumprir as decisões, bem como as resoluções e normas emanadas dos órgãos superiores;
- II - solicitar ao diretor acadêmico providências de interesse da Coordenação do Curso;
- III - supervisionar o cumprimento da integralização curricular, da execução dos conteúdos programáticos e dos horários do Curso;
- IV - emitir parecer sobre o aproveitamento de estudos, a adaptação e dispensa de disciplinas, ouvidos os professores da área;
- V - sugerir normas para o desenvolvimento e o controle dos estágios curriculares;
- VI - convocar e presidir as reuniões específicas do Curso;
- VII - administrar e representar o Curso onde se fizer necessário;
- VIII - acompanhar as atividades do Curso, a assiduidade e o desempenho dos docentes e, quando necessário, propor a substituição e contratação de novos professores;
- IX - participar com a Comissão Organizadora do Processo Seletivo;
- X - organizar, semestralmente, o calendário escolar;
- XI - exercer o poder disciplinar no âmbito do Curso; e
- XII - propor mudanças no currículo pleno dos Cursos.

CAPÍTULO VIII DOS DEPARTAMENTOS

SEÇÃO I DO COLEGIADO DEPARTAMENTAL

Art. 31º. Os Departamentos constituem a menor fração da estrutura acadêmica, para todos os efeitos de organização administrativa, didático-científica e distribuição de pessoal, concentrando as

disciplinas de natureza idêntica, componentes da estrutura curricular dos cursos, e reunindo o respectivo pessoal docente para objetivos comuns de ensino, pesquisa e extensão.

Art. 32º. O Colegiado Departamental é composto pelos docentes nele lotados e pelos coordenadores de curso, sendo que as reuniões deverão contar a maioria simples dos membros que o compõe.

Art. 33º. Compete ao Colegiado Departamental:

- I - responsabilizar-se pela elaboração de planos de ensino, projetos de pesquisa e programas de extensão dos professores nele lotados;
- II - desenvolver e aperfeiçoar metodologias próprias para o ensino das disciplinas de sua competência;
- III - propor o plano de atividades acadêmicas anuais, a realização de seminários e outros programas culturais;
- IV - exercer as atribuições de sua competência em processo de seleção de professores;
- V - opinar sobre lotação, afastamento e relotação de docentes;
- VI - promover e coordenar seminários, grupos de estudos e outros programas para o aperfeiçoamento de seu quadro docente, em conjunto com o diretor acadêmico;
- VII - aprovar as ementas, os programas e os planos de ensino de cada disciplina, ouvindo o coordenador de curso; e
- VIII - deliberar sobre a organização e a administração de laboratórios e materiais integrantes do ensino e pesquisa pertinentes ao Departamento.

Parágrafo único. O Colegiado Departamental reúne-se uma vez por bimestre, por convocação do chefe de departamento respectivo.

Art. 34º. O chefe de departamento, indicado pelo diretor acadêmico, é designado pelo diretor geral.

Parágrafo único. O chefe de departamento tem as seguintes atribuições:

- I - administrar e representar o Departamento onde se fizer necessário;
- II - convocar e presidir as reuniões do Colegiado Departamental;
- III - fiscalizar a observância do regime escolar no cumprimento de todos os programas de trabalho do Departamento;
- IV - acompanhar a freqüência e o desempenho dos docentes e pessoal técnico do Departamento, em consonância com o coordenador de curso;
- V - zelar pela qualidade do ensino das disciplinas ministradas pelo Departamento;
- VI - designar secretário para as reuniões departamentais, bem como manter a ordem no desenvolvimento dos trabalhos; e

VII - cumprir e fazer cumprir as normas constantes deste Regimento da legislação pertinente, emanadas dos órgãos superiores.

a) Apoio Técnico-Administrativo

**SEÇÃO III
DA SECRETARIA GERAL**

Art. 24º. A Secretaria Geral, órgão de assessoria técnico-acadêmica subordinado à Diretoria Geral, será dirigida por um profissional qualificado, por indicação do diretor geral e designado pela Entidade Mantenedora, a quem incumbe:

- I - orientar, supervisionar, coordenar, sistematizar e disciplinar todas as tarefas da Secretaria Geral;
- II - assinar com o diretor geral a documentação necessária;
- III - responder pelo registro e controle acadêmico dos cursos mantidos pelo Centro de Ensino Superior de Ilhéus;
- IV - participar dos processos de matrícula, rematricula, transferência e dos registros decorrentes;
- V - redigir e fazer expedir toda a correspondência oficial do Centro de Ensino Superior de Ilhéus;
- VI - exercer as demais atribuições que lhe sejam previstas em lei e neste Regimento.

Art. 25º. Nas faltas e impedimentos do secretário geral, responderá pela Secretaria, o chefe de secretaria.

Art. 26º. Compete ao chefe de secretaria:

- I - substituir o secretário geral em suas faltas e impedimentos;
- II - orientar e supervisionar as atividades da Secretaria; e
- III - examinar processos e remeter diplomas para registro.

CAPÍTULO VI DOS ÓRGÃOS SUPLEMENTARES

SEÇÃO I DA BIBLIOTECA

Art. 27º. A Biblioteca, instalada para atender o Centro de Ensino Superior de Ilhéus, contemplará as necessidades do acervo de cada curso.

Parágrafo único. A Biblioteca poderá ser aberta à comunidade para consultas bibliográficas.

Art. 28º. A Biblioteca é dirigida por profissionais legalmente habilitados, com formação específica em Biblioteconomia e contratados pela Entidade Mantenedora, a quem incumbe:

- I - administrar, coordenar, supervisionar e avaliar as atividades desenvolvidas pela Biblioteca;
- II - desenvolver a política de preservação, conservação, seleção e aquisição do acervo;
- III - manter intercâmbio com Instituições de Ensino Superior, possibilitando o empréstimo interbibliotecário;
- IV - possibilitar o acesso do usuário à informação e à documentação contidas no acervo ou acessíveis em bases de dados nacionais e internacionais;
- V - apoiar a realização e divulgação de produções acadêmicas da Faculdade;
- VI - sugerir a celebração de convênios com entidades públicas e particulares, objetivando informatizar o setor e oferecer novas opções de acervo; e
- VII - elaborar, cumprir e fazer cumprir as diretrizes e normas da Biblioteca.

SEÇÃO II DOS DEMAIS ÓRGÃOS SUPLEMENTARES

Art. 29º. O Departamento de Recursos Humanos, o Setor de Patrimônio, Serviços Gerais e Serviços de Reprografia, o Centro de Pesquisa e Planejamento, o Centro de Atenção ao Estudante e outros Órgãos Suplementares que venham a ser criados pela Entidade Mantenedora serão disciplinados por normas específicas a serem baixadas.

§ 1º O Centro de Pesquisa e Planejamento (CPP) será coordenado por profissional designado pelo diretor geral e, além de suas atividades de rotina, manterá atividades de prestações de serviços especiais à comunidade.

§ 2º O Centro de Atenção ao Estudante (CENATES) será coordenado por profissional designado pelo diretor geral e terá por função atender aos estudantes nas questões de natureza psicossocial.

CAPÍTULO VII DOS SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS

Art. 30º. Os serviços administrativos e financeiros do Centro de Ensino Superior de Ilhéus, a cargo do diretor administrativo, serão disciplinados por normas específicas estabelecidas pela Entidade Mantenedora, em conjunto com o diretor geral.

Foi observado no PDI que o planejamento e a gestão institucional possuem espaço específico que contempla:

2.1. Objetivos e metas específicos para planejamento e gestão institucional Descrição dos objetivos específicos da Instituição

Buscando aprimorar o processo de planejamento e gestão, integrando o indivíduo à sociedade, o Centro de Ensino Superior de Ilhéus tem como objetivos:

10. Divulgar a Missão Institucional, socializando entendimentos e a visão da alta gestão em torno do papel principal das unidades de ensino;

11. Transmitir e consolidar a cultura institucional das Unidades de Ensino perante seu quadro corporativo;

12. Implantar estrutura organizacional necessária para que a gestão possa planejar, auto-avaliar, analisar tendências, oportunidades, ameaças, pontos positivos e negativos, controlar, redirecionar e estabelecer rumos;

13. Definir e informatizar processos internos;

14. Estabelecer um sistema de auto-avaliação institucional considerando metodologias existentes e, a partir desta análise, criar instrumentos próprios de avaliação e controle de variáveis internas e externas;

15. Implantar gestão de recursos humanos;

16. Implantar gestão estratégica de marketing educacional;

17. Manter atualizado (de acordo com a legislação vigente e as tendências de mercado) o currículo pleno dos Projetos Pedagógicos de todos os cursos oferecidos;

18. Promover e proporcionar a capacitação dos docentes de seus Cursos, para que o Corpo Docente conte com 100% de seus professores com titulação pós-graduada;

Entretanto, dado ao pequeno número de alunos matriculados na Instituição, o CESUPI funciona da forma abaixo discriminada:

- Diretoria Geral
- Diretoria Acadêmica
- Coordenação de Colegiado de Curso
- Diretoria Administrativa e Financeira
- Biblioteca Central
- Secretaria Acadêmica

Todas as atribuições estão definidas no PDI, com exceção da Diretoria Acadêmica e Coordenação Pedagógica, que funcionam em atendimento à demanda atual.

Foi constatado, através das atas de reuniões pedagógicas, que todas as decisões relativas à área educacional são realizadas em parceria com o corpo docente, Coordenação Pedagógica, Diretoria Acadêmica, em reuniões com os mesmos.

A Instituição carece de um planejamento estratégico, com a participação ativa de todos os setores da Instituição, objetivando identificar os problemas e assim definir linhas de prioridade. Entretanto, o uso da gestão estratégica, no sentido de antecipar problemas e soluções é feita de maneira empírica, sem procedimentos formalizados.

Os procedimentos relativos às decisões pedagógicas são tomadas quase sempre em reuniões pedagógicas, com a participação do Diretor Geral, Diretoria Acadêmica, Coordenação Pedagógica e Docentes. Outras decisões, no entanto, são tomadas em instâncias superiores.

O objetivo das reuniões pedagógicas é justamente fortalecer o processo pedagógico do CESUPI. Desta forma, todos os resultados são também discutidos e avaliados, mediante aos problemas apresentados.

Existem na Instituição, procedimentos adequados e conhecidos para organizar e conduzir os processos de tomada de decisões. Geralmente, as reuniões pedagógicas são expressamente registradas em ata, assegurando a transparência no processo de discussão. O debate é a forma mais utilizada como processo democrático. A seguir, a votação encerra o processo de decisão.

A Instituição possui sistema de arquivos informatizados, para consulta dos departamentos de Administração, Financeira, Biblioteca e Acadêmica, para a tomada de decisões.

A Instituição tem possui uma sistemática formal de registro de procedimentos, através do seu próprio Regimento Geral, Portarias, Resoluções, Editais, Estatutos, Fluxogramas, Regulamentos Internos, Guia Acadêmicos, Manual do Professor, entre outros.

Existe um organograma explícito no PDI. Entretanto, como a instituição ainda é pequena, tendo em vista o número de alunos, professores e servidores, foram feitas adaptações para atender a demanda.

O Centro de Ensino Superior de Ilhéus está estruturado em três colegiados superiores: Conselho Superior de Administração, Congregação e Colegiado de Curso. A Diretoria Geral é o órgão executivo superior de coordenação e fiscalização das atividades da instituição. Na gestão acadêmico-administrativa compõe o Diretor Acadêmico no qual o Coordenador Acadêmico está subordinado. Todos os membros dos colegiados possuem mandato de representação.

A Instituição apresenta os seguintes órgãos para exercício da capacidade administrativa: a) Diretor Geral; b) Direção Administrativa; c) Direção Financeira; d) Direção Acadêmica; e) Coordenadoria de Curso. No Regimento da IES, perante as autoridades públicas e o público em geral, a Entidade Mantenedora torna-se responsável pelo Centro de Ensino Superior para que possa tomar as medidas necessárias ao seu bom funcionamento, assegurando o suficiente em seu quadro de pessoal e recursos financeiros viáveis.

A Instituição possui sistema de informação capaz de atender aos requisitos que possibilitam a articulação entre as suas diversas áreas, permitindo a comunicação horizontal, bem como o relacionamento entre os diversos níveis hierárquicos.

A IES possui home Page passa por fase de implementação, com planejamento para oferecer informações para a comunidade acadêmica e sociedade.

Com base nos questionários aplicados aos gestores, foram observados:

- Todos os dados necessários ao gerenciamento/gestão da Instituição, para tomada de decisão, são levantados de forma planejada e organizada – 60%

responderam que sempre, enquanto 20% responderam que esporadicamente, e 20% não souberam responder.

- Como avalia a sua atuação da gestão na Instituição – 40% responderam que somente quando solicitado, 40% responderam que quase sempre, e 20% responderam que sempre presente.

- Quanto ao estabelecimento de programação para a gestão acadêmica, 90% responderam positivamente, enquanto 10% responderam que não.

- Se a Instituição executa suas funções meio e fim baseada naquela programação, 90% responderam que sim, enquanto 10% responderam que não.

- Se a Instituição estimula, na gestão administrativa e pedagógica, a colaboração de todos os segmentos, 90% responderam que sim, enquanto 10% responderam que não.

- Se a logística da Instituição é definida conforme previsões orçamentárias e planos estratégicos, 40% responderam que não, 40% responderam que sim, enquanto 20% não souberam responder.

- Se a Instituição possui uma sistemática de supervisão do processo de execução em todos os serviços, 60% responderam que sim, 20% responderam que não, enquanto 20% não souberam responder.

- Se gestão da Biblioteca atende às demandas institucionais, 90% responderam que sim, 10% não souberam responder.

- Se a Instituição dimensiona a aquisição dos computadores de maneira que atenda às necessidades dos cursos, 90% responderam que sim, 10% não souberam responder.

- Se os objetivos da Instituição são claramente definidos e divulgados a todos, 40% responderam que sim, 40% responderam que às vezes, e 20% não souberam responder.

- Se a Instituição estabelece claramente metas de excelência para todas as atividades fim (ensino/pesquisa/extensão), 80% não souberam responder, enquanto 20% responderam que sim.

- Se todas as atividades e os processos desenvolvidos na Instituição são documentados, otimizados e divulgados, 80% responderam que sim, 10% responderam que não, e 10% não souberam responder.

- Se a Instituição adota estratégias diversificadas para atingir o seu público alvo em potencial, 100% responderam que sim.

- Se a Instituição costuma avaliar o impacto dos serviços prestados à comunidade regional, 70% não souberam responder, enquanto 30% responderam que sim.

Fontes de Dados

- PDI
- Regimento Geral
- Questionários

Fragilidades

- Criar uma política de elaboração de Relatório Setorial de Atividades
- Criar Sistema Integrado de Informações da Instituição
- Necessidade de maior capacitação dos recursos humanos para a gestão e demais cargos administrativos
- Rever o funcionamento do sistema de Pauta Eletrônica e Portal do Aluno
- Necessidade de superar falhas na comunicação interna
- Melhorar a conscientização sobre a estrutura organizacional
- Desconhecimento dos objetivos institucionais por parte da comunidade acadêmica

Potencialidades

- Existência de documentação que facilita a administração da Instituição, a exemplo de estatutos, regimentos, regulamento internos, instruções normativas, portarias, fluxograma, dentre outros
 - Existência de programação para a gestão acadêmica
 - Existência de um organograma institucional explicitando a hierarquia e funções
- investimentos na área de comunicação para melhor circulação de informações internas, tornando as ações instituições mais transparentes

DIMENSÃO 7

Infra-estrutura física, especialmente a de ensino e de pesquisa, biblioteca, recursos de informação e comunicação

O Centro de Ensino Superior de Ilhéus – CESUPI tem prédio com área comum dividida em três blocos. O projeto arquitetônico foi projetado para estimular a interação mais prolongada da comunidade acadêmica. A IES possui 21 salas de aulas dispostas em dois andares, com o projeto de implantação de mais 24 salas com capacidade para 50 alunos. Possui 2 laboratórios de informática em andares diferentes, sendo um com capacidade de 24 computadores e outro com 8 localizado na Biblioteca com gravadores de DVD e CD, multimídia. Nota-se que a Instituição não possui quadra poli-esportiva. As salas de aulas, salas de professores, auditório e instalações sanitárias e as instalações administrativas atendem satisfatoriamente em relação: a) dimensão, acústica, iluminação, mobiliário e aparelhagem específica e limpeza. As salas de aulas possuem boa iluminação, quadro negro, carteiras estofadas, ar condicionado, mesa com retroprojetor atendendo 50 alunos. Há condições satisfatórias de acesso para portadores de necessidades especiais, com presença de elevador comum, serviço de segurança e a guarda do patrimônio da instituição. A comissão verifica que o acesso de docentes e discentes aos equipamentos de informática, equipamentos audiovisuais e de multimídia também é bastante satisfatória, conforme análise dos questionários aplicados. A Instituição disponibiliza a comunidade acadêmica acesso a rede mundial de computadores-internet. Quanto ao estado de manutenção e de conservação das instalações físicas verifica-se que se mostra adequado. Não foi apresentado com clareza no PDI e nem visto um Plano de Manutenção Preventiva e Corretiva de todos os seus equipamentos, isto é, extintores de incêndio e equipamentos de biossegurança.

A estrutura física geral do CESUPI atende a comunidade acadêmica em relação às instalações gerais, biblioteca e laboratórios específicos.

Podemos destacar como ponto positivo as instalações gerais da Instituição, no tocante a estrutura e boa higiene de salas de aulas, ambientes abertos.

Entretanto, são necessárias algumas providências citadas:

- melhoria da sala de professores, que se encontra em área aberta e com iluminação deficitária;

- no que refere a Biblioteca, merece destacar a necessidade de ampliação do espaço físico para melhor abrigar a quantidade de novos alunos dos cursos da área de saúde a serem implantados;

- O acesso de docentes e discentes aos equipamentos de informática, equipamentos audiovisuais e de multimídia.

No concerne à infra-estrutura do CESUPI, através da avaliação formal e informal, a Instituições vem recebendo muitos elogios, tanto da comunidade interna como da comunidade regional.

Quanto ao sistema de transporte urbano, o CESUPI vem buscando parcerias juntamente com as empresa de ônibus coletivos objetivando o aumento do fluxo de veículos nos horários convenientes.

INFRA-ESTRUTURA FÍSICA E ACADÊMICA

Descrição da infra-estrutura física

Térreo

- Salas de Aula (em m²)
 - 16 salas – 54,39
 - 8 salas – 54,76
- Sanitário masculino – 26,90
- Sanitário feminino – 26,90
- Depósito – 4,85
- Depósito – 18,73
- Cozinha – 31,52
- Almoxarifado – 29,58
- Manutenção – 29,58
- Cozinha de funcionários- 31,80
- Segurança – 35,74
- Sanitário/ vestiário – 13,70
- Sanitário/ vestiário – 13,70
- Casa zelador – 20,04
- Lazer e convivência – 803,03

- Secretaria – 132,30
- Portaria – 3,98
- Sanitário – 8,56
- *Hall* de entrada – 33,58

1º PAVIMENTO

Salas de aula

- 16 salas – 54,39
 - 9 salas – 54,76
 - 2 salas – 72,82
-
- Depósito – 29,54
 - Almoxarifado – 29,63
 - Depósito – 34,67
 - Sanitário masculino – 27,04
 - Sanitário feminino – 27,04
 - Sanitário professores – 13,95
 - Laboratório multidisciplinar – 51,78
 - Laboratório de Informática – 43,98
 - Sala de professores – 38,5
 - Espaço Cultural – Museu – 51,78
 - Direção – 16,29
 - Coordenação – 7,52
 - Sala de áudio/apoio – 18,23
 - Biblioteca – 189,62
 - Sala de vídeo – 16,96
 - Sala de Internet – 16,98
 - Sala de leitura – 19,94
 - Estudos individuais – 20,06
 - Administração – 43,10
 - Tesouraria – 14,48
 - Contabilidade – 18,74

2º PAVIMENTO

- Auditório – 303,45
- Sanitário feminino – 27,04
- Sanitário masculino – 27,04
- *Hall* de entrada – 93,09
- Circulação – 24,54

Condições de iluminação, ventilação e acústica

Toda a construção foi projetada para que a Instituição tenha excelentes condições no que se refere a iluminação, ventilação e acústica.

Acesso para portadores de necessidades especiais

As instalações físicas do Centro de Ensino Superior de Ilhéus estão dotadas de recursos para o acesso dos portadores de necessidades especiais conforme a Portaria Ministerial n. 3.284, de 2003.

Recursos Audiovisuais e Multimídia

A Instituição disponibiliza os seguintes equipamentos e recursos audiovisuais para suportarem a atividade docente de seus professores:

- data show – 3
- multimídia – 30
- TV – 29 polegadas – 3
- TV – 20 polegadas – 1
- retroprojetor – 1 por sala
- aparelho de som – 2
- aparelho de som portátil – 1
- câmera fotográfica digital – 1
- videocassete – 3
- aparelho DVD - 1

Infra-estrutura tecnológica

A Instituição oferece o equipamentos e facilidades para o uso dos alunos e professores, procurando absorver as inovações tecnológicas que forem importantes para o desenvolvimento dos Cursos e o eficiente funcionamento dos laboratórios.

Plano de expansão

O CESUPI, a partir de seu credenciamento, autorização e reconhecimento de seus primeiros cursos projetou expandir-se. Para isso, fez-se necessário ampliar sua sede, para maior capacidade de alocação de recursos e de novas tecnologias, além de propiciar aos alunos maior integração nas áreas de atuação. O projeto de expansão já está em andamento, com a construção de seu campus, mas que se encontra em funcionamento desde janeiro de 2005.

Formas de consulta e empréstimo

A Biblioteca funciona com sistema de empréstimos domiciliares e consultas *in loco*.

Está aberta, em todos os seus setores e viabilidades, prioritariamente, aos alunos, professores e pessoal técnico-administrativo, podendo ser utilizada, dentro das suas possibilidades de atendimento, pela comunidade.

A Biblioteca possui regulamento próprio, contendo as normas e procedimentos dos usuários dos serviços, conforme especificado abaixo:

CAPÍTULO I – DA NATUREZA E FINALIDADE

Art. 1º. A Biblioteca do CESUPI tem por finalidade oferecer suporte ao desenvolvimento do ensino, da pesquisa e da extensão, com acesso apropriado às fontes de informação, colocando a informação ao alcance do Corpo Discente, do Corpo Docente, funcionários e comunidade em geral.

CAPÍTULO II – DO OBJETIVO

Art. 2º. Reunir, organizar e disseminar informações contidas em seu acervo bibliográfico e audiovisual, visando atender a consultas, estudos e pesquisas dos usuários.

CAPÍTULO III – DO PESSOAL

Art. 3º. A responsabilidade dos serviços, da organização e dos trabalhos das pessoas a ela subordinada está a cargo de um(a) Bibliotecário(a) responsável e demais auxiliares.

CAPÍTULO IV – DO HORÁRIO

Art. 4º. Os horários de funcionamento e atendimento serão os seguintes: de segunda a sexta-feira, das 16h às 22h20; e aos sábados, das 14h às 18h.

Parágrafo Único - Durante o período de férias, o horário de funcionamento e atendimento estará sujeito a modificações, de acordo com a conveniência dos serviços.

CAPÍTULO V – DOS USUÁRIOS

Art. 5º. A Biblioteca estará aberta a toda a comunidade para consulta local, porém o empréstimo domiciliar somente será facultado ao Corpo Docente ao Corpo Discente e aos funcionários.

Art. 6º. As inscrições serão feitas por meio do preenchimento da ficha de inscrição, observados os seguintes critérios:

I. Professores e funcionários – apresentação do documento de identidade, comprovação de vínculo com o CESUPI e fornecimento de informações complementares;

II. Alunos – apresentação de comprovante de matrícula e/ou rematrícula e fornecimento de informações complementares.

CAPÍTULO VI – DOS USUÁRIOS

Art. 7º. As coleções da Biblioteca incluem materiais bibliográficos e audiovisuais, convencionais e não convencionais.

Art. 8º. Os materiais bibliográficos e audiovisuais deverão ser adquiridos segundo a Política de Atualização e Expansão do Acervo da Biblioteca.

CAPÍTULO VII – DOS SERVIÇOS

Art. 9º. A Biblioteca oferece serviços de consulta, empréstimo domiciliar, acesso à internet, sumários correntes, orientação bibliográfica, catálogo de vídeos, CD-ROMs e trabalhos acadêmicos, circulação de periódicos e empréstimos entre bibliotecas.

Parágrafo Único – A Biblioteca colocará à disposição microcomputadores e impressoras para atender à rotina diária.

CAPÍTULO VIII – DO EMPRÉSTIMO

Art. 10º. O empréstimo domiciliar é facultado aos professores, aos alunos e aos funcionários do CESUPI, obedecidos os seguintes critérios:

- I. *Livros;*
- II. Alunos e funcionários poderão retirar até 2 livros de cada vez por um prazo de 5 dias úteis
- III. Professores poderão retirar até 4 livros de cada vez por um prazo de 10 dias úteis
- IV. prazo de empréstimo para os livros de literatura é de 15 dias úteis para todos os tipos de usuários.
- V. *Periódicos;*

- Os periódicos serão emprestados somente para cópia reprográfica na própria Instituição, devendo retornar à Biblioteca no mesmo dia. O usuário que não cumprir esta norma será punido com multa vigente.

§ 1º - Quando o livro procurado não se encontrar na Biblioteca, o usuário poderá reservá-lo. O livro ficará a sua disposição pelo período de 24 horas após a data de devolução. Após este período, a reserva ficará descaracterizada.

§ 2º - Livros com carimbo “não circula” ou tarja vermelha só poderão ser emprestados a partir das 21h, devendo ser devolvidos no próximo dia útil até as 14h.

§ 3º - O prazo de empréstimo e o número de volumes podem ser alterados pelos funcionários, levando-se em consideração o período em que forem requisitados e o número de exemplares disponíveis.

§ 4º - Não será permitida a retirada de uma só vez de dois exemplares da mesma obra.

§ 5º - No caso de publicações em mais de um volume, é permitida a retirada da obra completa.

§ 6º - As obras retiradas para uso nas salas de aula ou serviço de cópias reprográficas deverão retornar à Biblioteca no mesmo dia. O usuário que não cumprir este § será punido com multa vigente.

Art. 11º. É indispensável a apresentação da carteira de identificação e/ou documento de identidade para empréstimos e devolução de livros.

Art. 12º. Não serão emprestados para uso domiciliar:

I. Obras de referências (enciclopédias, dicionários, almanaques, Atlas, índices, catálogos, normas da ABNT, etc);

II. Periódicos;

III. Disquetes;

IV. Cd-rom;

V. Fitas de vídeo.

Art. 13º. Ao usuário que utilizar a carteira de identificação e/ou documento de identidade de outra pessoa ficará vetada a retirada dos livros.

CAPÍTULO IX – DO USO DA VIDEOTECA

Art. 14º. A utilização da videoteca é permitida a todos os usuários, mediante reserva antecipada. A capacidade de uso da mesma é de 8 lugares.

Parágrafo Único – Não é permitido o uso de fitas que não constem do acervo audiovisual da Biblioteca.

CAPÍTULO X – DO USO DOS MICROCOMPUTADORES

Art. 15º. A Biblioteca dispõe de microcomputadores, sendo seu uso destinado para consulta de acervo do local e acesso à Internet.

Art. 16º. A cada usuário são permitidos 30 minutos por dia para utilização do equipamento destinado ao acesso à Internet, que deverá ser utilizado somente para fins de ensino e pesquisa.

Art. 17º. A impressão de material proveniente de páginas da Internet está sujeita à aprovação do responsável pela Biblioteca, cujo pagamento será feito conforme tabela de preços afixada na Biblioteca.

Art. 18º. Não é permitido o uso dos microcomputadores para busca de programas (*download*) de qualquer natureza.

Art. 19º. Serão punidos com a proibição do acesso à Internet, por um prazo de 30 dias, a partir da data da infração, os usuários que forem apanhados desrespeitando as regras citadas neste.

Parágrafo Único – Não serão consideradas atividades de ensino e pesquisa: transmissão e recebimento de e-mails; bate papo on-line; visita a sites cuja natureza não estejam relacionados às atividades de ensino e pesquisa.

CAPÍTULO XI – DAS PENALIDADES

Art. 20º. Ao usuário que, sem autorização, retirar livros ou revistas da Biblioteca será vetada a saída dos mesmos.

Art. 21º. A responsabilidade pelas obras bibliográficas é exclusiva do usuário, devendo devolvê-las no dia determinado, ficando sujeito, pelo não cumprimento do prazo fixado, às multas vigentes por volume e por dia de atraso.

Parágrafo Único – O período de recesso escolar também é considerado para contagem dos dias de atraso na devolução.

Art. 22º. O usuário deve indenizar a Biblioteca, mediante reposição da mesma obra, em casos de extravio ou danos nas obras emprestadas.

§ 1º - O usuário deve estar ciente de que, no caso da edição da obra se achar esgotada, será indicado outro título de interesse da Biblioteca e de igual valor para reposição.

§ 2º - Enquanto a Biblioteca não for indenizada, o usuário ficará suspenso do direito de empréstimo.

§ 3º - Qualquer tipo de alteração na obra emprestada que venha a ser feita pelo usuário, o mesmo terá suspenso o direito de retirada de livros por prazo determinado pelo(a) bibliotecário(a), sem prejuízo de medidas disciplinares e judiciais cabíveis.

Art. 23º. Somente será concedida a liberação do empréstimo de livros pelo(a) bibliotecário(a) após o usuário ter quitado os débitos de multa e a suspensão previstas nos arts. 21 e 22.

Art. 24º. Medidas administrativas previstas neste Regulamento, quando for o caso, poderão ser acrescidas de penalidades previstas no Regimento Geral do CESUPI.

CAPÍTULO XII – DA MANUTENÇÃO DA ORDEM NA BIBLIOTECA

Art. 25º. Para melhor desempenho das atividades no recinto da Biblioteca, os usuários devem observar os seguintes procedimentos:

I. Respeito mútuo entre os funcionários e os usuários, cada um acatando suas instruções quanto às normas existentes.

II. Os horários de entrada e saída devem ser sempre obedecidos rigorosamente.

III. Manter-se em silêncio nas salas de leitura.

IV. Não levar para o recinto qualquer tipo de alimentos e/ou bebidas, objetos ou equipamentos que venham a perturbar a ordem e o silêncio necessário na Biblioteca.

CAPÍTULO XIII – DA MANUTENÇÃO DA ORDEM NA BIBLIOTECA

Art. 26º. Compete à Biblioteca fornecer o documento “nada consta” aos alunos que:

- I. solicitarem matrícula;
- II. Solicitarem transferência para outra Instituição de Ensino Superior;
- III. forem colar grau.

Art. 27º. Os casos não previstos neste Regulamento serão resolvidos pelo(a) Bibliotecário(a) responsável ou pelo Diretor do Centro de Ensino Superior de Ilhéus, quando for o caso.

Art. 28º. Este documento entra em vigor a partir desta data.

Ilhéus (BA), 1 de setembro de 2001.

Facilidade de reservas

Professores e alunos terão prioridade nas reservas e poderão retirar duas publicações de cada vez, incluindo livros, revistas, folhetos, etc.

O usuário terá direito de fazer reserva de publicação que já esteja emprestada, bastando para isto preencher o pedido de reserva, no balcão de empréstimo.

Equipe técnico-administrativa

A entidade conta com bibliotecária legalmente habilitada para o exercício da chefia técnica da Biblioteca, entregando-se-lhe, como se deve, a organização do setor, com as suas várias seções de atendimento e elaboração técnica. Da mesma forma, cabe à bibliotecária, em suas funções de direção e orientação qualificadas, identificar a composição do acervo bibliográfico e sua expansão, a partir dos planos de ensino das disciplinas, com os títulos e volumes suficientes para oferecer aos alunos condições plenas de sustentação aos estudos, segundo as indicações docentes, e supervisionar a aquisição de acervo referencial básico e o estabelecimento dos convênios viáveis, no campo dos estudos ofertados pelo CESUPI.

Bibliotecária – Maria José Serrão
Curso Superior Biblioteconomia

Apoio na elaboração de trabalhos acadêmicos

A Instituição dispõe em sua Biblioteca, para utilização dos docentes e discentes, livros de normalização segundo as regras da ABNT. Além disso, na estrutura curricular do Curso Normal Superior, a disciplina Metodologia de Pesquisa Científica e Projetos trata especificamente da formulação, estruturação e formatação dos trabalhos acadêmicos.

A existência de mesas individuais e de salas reservadas para estudo em equipe é em número adequado às necessidades dos estudantes.

Nas avaliações realizadas, há indícios positivos quanto a estrutura e funcionamento da Biblioteca.

Horário de funcionamento

O horário de funcionamento e atendimento são os seguintes: de segunda a sexta-feira, das 7 às 12h e 14 às 22h20; e aos sábados, das 14h às 18h.

Durante o período de férias, o horário de funcionamento e atendimento estará sujeito a modificações, de acordo com a conveniência dos serviços.

A Biblioteca conta com um acervo bibliográfico considerável, de acordo com a indicação de bibliografia básica e complementar dos professores do Curso proposto.

Está prevista a aquisição de livros, monografias, periódicos (nacionais e estrangeiros) e outros materiais como mapas, fitas de vídeo, CDs, DVDs e assinaturas eletrônicas.

O Centro de Ensino Superior de Ilhéus dispõe de uma biblioteca com 189,62m², dotada de todo o aparato material, tecnológico para atender às necessidades dos alunos.

O acervo bibliográfico está disposto no sistema de estantes, para o melhor aproveitamento do espaço físico, e segundo o padrão adotado nas principais bibliotecas do mundo.

Distribuição

Sala de Vídeo – 16,96m²

Sala de Internet – 16,98m²

Sala de Leitura – 19,94m²

Estudos individuais – 20,06m²

Biblioteca – 189,62m²

A Biblioteca é altamente técnica, proporcionando aos seus usuários meios de recuperação da informação desejada com rapidez e eficiência.

A Biblioteca do CESUPI encontra-se informatizada, sendo utilizado o software General Manager – Biblioteca, a partir do qual estão sendo disponibilizados para os usuários bases de dados do acervo bibliográfico. A indexação das obras está sendo realizada em base de dados específica para cada tipo de material (monografias, periódicos, vídeos, CDs e DVDs e materiais especiais), além da base de usuários. O software específico permite o empréstimo informatizado, consultas ao banco de dados *in loco* e via Internet, emissão de relatórios (autor, título e assunto) e outras atividades pertinentes.

O CESUPI está evidenciando esforços no sentido do acesso à base de dados nacionais e internacionais. Para isto, serão mantidos convênios com instituições de cooperação bibliográfica, como CAPES PERIÓDICOS e outros de interesse da comunidade acadêmica.

Pretende-se, por meio do sistema da biblioteca, que tem por finalidade armazenar e processar informações de documentos e materiais bibliográficos, auxiliar usuários e profissionais da área quanto à verificação de obras que tratam de algum assunto específico; catalogação e classificação de obras; impressão de fichas catalográficas e etiquetas. Possibilita, ainda, a impressão de diversos relatórios para suporte e auxílio a usuários. O módulo empréstimo permite ao responsável pela Biblioteca controlar o fluxo desta rotina, saber quantos livros foram emprestados e a previsão de devolução, controlando ainda os usuários que possam ficar em débito com a Biblioteca.

A disponibilidade dos materiais é satisfatória. A bibliografia básica indicada está disponível em quantidade adequada para suprir a demanda discente.

Tipo de catalogação

A catalogação está descritiva de acordo com o AACR2, que emite regras internacionais para padronização de bibliotecas. Sua classificação será de acordo com a CDD.

Nas avaliações realizadas no CESUPI, no que se refere aos professores, a grande respondeu que o acervo atende parcialmente às suas necessidades como pesquisador/extensionista.

O mesmo se pode dizer, quando perguntado se atendia como professor, o que foi respondido, também, na sua grande maioria, como parcialmente.

A consulta no recinto da Biblioteca está aberta ao Corpo Docente e ao Corpo Discente, sendo franqueada ao público em geral ou a quem possa interessar, de acordo com o fixado em seu regulamento. Os usuários têm acesso às estantes e aos catálogos.

Todos os laboratórios estão à disposição dos alunos não apenas nos horários das disciplinas que os utilizam, mas atendendo a suas necessidades em horários extracurriculares, incentivando sua utilização e, conseqüentemente, a produção acadêmica.

O funcionamento dos laboratórios obedece a regulamento próprio, com normas gerais, de acordo com suas características e disponibilidades naturais.

Basicamente, a Instituição pretende oferecer aos alunos acesso facilitado aos laboratórios, de acordo com as especificações da norma reguladora, sem qualquer prejuízo para sua formação prática. No regulamento dos laboratórios, estão dispostas as normas básicas de segurança. A Entidade Mantenedora disponibiliza os equipamentos obrigatórios necessários à segurança do Corpo Docente e do Corpo Discente. Destacamos aqui:

- extintores de incêndio; e
- agentes de segurança.

Além disso, para cada laboratório existe um regulamento específico, determinando-se, assim, os requisitos básicos à proteção da vida e da propriedade nas suas dependências, onde são manuseados equipamentos. Essas normas aplicam-se a todas as pessoas alocadas no laboratório e também àquelas que não estejam ligadas ao mesmo mas que tenham acesso ou permanência autorizada às suas dependências.

LABORATÓRIO DE INFORMÁTICA

O Laboratório de Informática, com área de 43,98m², possui 25 computadores pessoais em rede e capacidade para acomodar 60 alunos (2 por computador). Todas as máquinas possuem acesso à Internet por meio de um link dedicado da Telemar e como Sistema Operacional o Windows XP Standard da Microsoft e o pacote Office XP da Microsoft (legalmente licenciados), contendo os programas abaixo:

- Editor de texto – Winword
- Planilha eletrônica – Excel
- Banco de Dados – Access
- Editor de páginas de Internet – FrontPage
- Editor de apresentações – PowerPoint

O Laboratório de Informática vem atendendo satisfatoriamente aos Cursos de Administração e Ciências Contábeis, tendo em vista o grande número de computadores disponíveis, como bem relatado acima. Nas avaliações internas, o índice vem apresentado como ótimo pelos alunos.

O CESUPI dispõe de um espaço amplo e confortável, que favorece, suficientemente, aos estudantes no desempenho das atividades programadas.

Tanto o Laboratório de Informática, quanto à Biblioteca, dispõe de espaço funcional adequado. Desta forma, o grau de satisfação detectado entre os alunos e professores é relativamente bom.

Os equipamentos dos laboratórios são adequados em quantidade e qualidade, de acordo os registros apontados nas avaliações internas.

O Centro de Ensino Superior de Ilhéus possui, para a realização de atividades de graduação, prática investigativa e extensão, instalações gerais de muito boa qualidade e corredores amplos.

O campus ocupa uma área total de 9.042 m², com área construída de 2.957,00 m². No térreo do pavilhão núcleo funciona a lanchonete, com apoio central de uma cozinha, almoxarifado, sanitários com excelente padrão, depósitos, além de uma área de convivência de 700m². No primeiro andar, laboratório de informática e multidisciplinar, biblioteca com salas de trabalho, de vídeo, de internet, de leitura para estudos individuais e em grupo. No segundo andar, foi construído um auditório com capacidade para 400 pessoas medindo 303,45m².

O campus no futuro um anexo administrativo com tesouraria, contabilidade e secretaria, com funcionamento independente do espaço acadêmico. A Instituição possui salas de aulas, todas elas climatizadas com 1 retroprojeter e mobiliário compatíveis às necessidades, equipadas às necessidades, equipadas com cadeiras estofadas, ventilação adequada, bem como iluminação natural e artificial.

A sala de professores, sala de reuniões e gabinete de trabalho estão disponibilizados próximos à coordenação de cursos, no piso térreo.

Possui ainda como instalações administrativas, departamento financeiro, secretaria acadêmica, sala de tecnologia interna e reprografia.

A instituição possui uma estrutura montada para combate ao fogo com extintores. O plano de expansão da IES foi e observou-se a existência efetiva da ampliação e demais espaços de infraestrutura previsto no PDI.

De modo geral, as instalações da IES são de ótima qualidade, com destaque para a limpeza, manutenção e espaço físico, principalmente por tratar-se de recente instalação.

Existe na IES um elevador para transporte de pessoas com deficiência física, além de espaço reservado no estacionamento, acessibilidade no andar térreo, e os sanitários também são adaptados para as situações em apreço.

Com base no Relatório de Avaliação do ENADE, 2006, ficou registrado, a partir dos depoimentos dos alunos/concluintes:

- condições das instalações físicas da Instituição são amplas, arejadas, bem iluminadas e com mobiliário adequado - por parte de 97%.

- Existe adequação do espaço pedagógico das aulas práticas ao número de estudantes – por parte de 88%.

- Existe adequação do material de consumo das aulas práticas ao número de estudantes – por parte de 60%.

- A atualização dos equipamentos de laboratório utilizados no curso é bem atualizado – por parte de 80%.

No que se refere aos procedimentos de revisão e manutenção das instalações e recursos necessários para o bom funcionamento da IES, existe uma política informal de acompanhamento através de um funcionário atento aos detalhes diários, como funcionamento dos aparelhos de ar, saneamento e higiene do campus, iluminação das salas, dentre outras atividades.

Tendo em vista o atual porte do CESUPI, com apenas dois cursos em pleno funcionamento, a infra-estrutura, instalações e recursos educativos são bastante suficientes, atendendo às expectativas de toda a comunidade.

O local de convívio mais importante é a praça de alimentação, com laterais abertas, bastante espaçosa, embora os docentes possuem uma sala própria de conveniência, onde se encontra disponibilizado o serviço de café e água.

Fontes de Dados

- PDI
- Relatório de Avaliação do ENADE 2006
- Questionários aplicados

Fragilidades

- Reavaliar a sala dos professores
- Estabelecer uma política formal de acompanhamento das atividades, serviços e patrimônio da IES

Potencialidades

- Infra-estrutura adaptada ao acesso dos deficientes físicos, incluindo elevador
- ambiente possui excelente estrutura física, em todos os aspectos
- possui recursos audiovisuais que facilitam o despenho dos estudantes no processo de ensino-aprendizagem
- a biblioteca e laboratório possuem estrutura qualificada para atender à demanda da IES

DIMENSÃO 8

Planejamento e avaliação, especialmente em relação aos processos, resultados e eficácia da auto-avaliação institucional

O planejamento institucional, realizado em suas instâncias, através de reuniões pedagógicas, tem na medida do possível buscado atender aos pressupostos estabelecidos no Plano de Desenvolvimento Institucional. Entretanto, nota-se claramente a necessidade da formulação de uma política de planejamento estratégico sistematizado e integrado.

As metas, princípios e objetivos institucionais presentes no PDI são diretrizes para a organização dos planos de ação, mas isso não ocorre de forma sistemática.

Os caminhos de constituição da Comissão Própria de Avaliação foram um tanto conturbados, em função da problemática de se formar um grupo altamente comprometido, tendo em vista a indisponibilidade, tanto de professores, como de servidores, de tempo para assumir o compromisso com as atividades da avaliação institucional.

Existe, entretanto, no entendimento da cúpula administrativa e acadêmica sobre a importância do processo avaliativo para a construção de um efetivo planejamento de ações que vislumbrem possibilidades para construção de uma instituição forte e de qualidade, identificando os pontos fracos e fortes.

De fato, o CESUPI sempre demonstrou preocupação com o sistema de avaliação institucional, tanto que desde seu início, ano de 2002, vem realizando avaliação, ainda que de forma bem simplória e bastante limitada, contando com depoimentos colhidos dos professores e estudantes, merecendo, desta forma, análise mais profunda. As informações colhidas eram encaminhadas à empresa de estatística para cruzamentos de dados. A seguir, é emitido o Relatório para conhecimento dos professores, com cópia à disposição dos alunos através da Biblioteca.

Essa avaliação, a princípio, não abrangia os sentimentos dos servidores técnico-administrativos, seus gestores, bem como os egressos e comunidade externa.

Com a criação de comissão de auto-avaliação, o processo ganhará maior qualidade e dinamismo.

A possibilidade de atingir um alto grau de conhecimento sobre as dificuldades da IES, se dará através de uma avaliação mais concisa e com a devida participação de toda a comunidade, a que a Instituição agora pretende desenvolver de forma mais sistemática, objetivando a concretização de uma cultura avaliativa como forma de, conseqüentemente, amadurecer o planejamento estratégico.

Através das avaliações aplicadas junto aos gestores da IES, paralelamente à análise de atas de reuniões dos segmentos administrativos e acadêmicos, foi possível observar que a Instituição estabelece uma programação para a sua gestão acadêmica, analisada, submetida e homologada em reuniões pedagógicas dos cursos, contando a participação, inclusive de representante estudantil.

O planejamento do CESUPI restringe-se ao funcionamento pedagógico imediato, por semestre e por atividades anuais, através de reuniões com professores, Coordenação Pedagógica e Diretoria Acadêmica.

Os gestores avaliam, ainda, que a Instituição tem estimulado, na gestão administrativa e pedagógica, a colaboração de todos os segmentos e que planeja a ampliação de suas unidades físicas e recursos com base em estudo de demandas. Entretanto, no que concerne a parte de logística, não existe uma política definida para previsões orçamentárias e planos estratégicos, bem como uma sistemática do processo de execução em todos os serviços realizados.

A auto-avaliação realizada anteriormente, mesmo que em situação simplória, resultou em algumas melhorias na Instituição, no que concerne à criação do NUPEX. Entretanto, acreditamos que muito ainda se tem a ser feito, principalmente na implantação de sistema de planejamento, com base no processo avaliativo. A partir desta avaliação, que reúne informações mais precisas sobre a instituição, poderemos sensibilizar a Direção da IES da necessidade da implantação da cultura de planejamento.

O processo de auto-avaliação na IES, a partir deste momento, assume um papel de fundamental importância no contexto de desenvolvimento institucional, onde a qualidade do ensino das instituições de ensino superior, de um modo geral, é bastante questionada pela comunidade.

O resultado desse processo, a priori está sob a análise, ainda, da comissão, que em breve disponibilizará os resultados à cúpula administrativa e acadêmica, mostrando os pontos fortes e negativos e, partir daí, discutir junto à comunidade as possibilidades de correção.

Destaca-se, entretanto, sobre as grandes dificuldades encontradas pela Comissão, desde a sua constituição, principalmente no que concerne a reunir de forma unânime todos os membros.

A partir dessa primeira experiência de avaliação, detectou-se a extrema necessidade pela formação de uma nova Comissão mais comprometida com o processo de avaliação, tendo em vista as constantes modificações da equipe.

Analizou-se indicação de um representante da Comunidade Regional com perfil voltado para a área educacional, e com formação superior, que culminou com nomeação de um ex-aluno da IES, que além colaborar com informações sobre a comunidade regional, poderia, também, colaborar com dados sobre egressos.

Indicação de um representante docente com experiência em estatística e tecnologia de informação, já que muitos foram convidados para compor a comissão, porém o desinteresse é generalizado.

Indicação de um representante discente, com base em análise de dados escolares, e que reúna vários requisitos para a função: compromisso e disponibilidade.

Entretanto, a CPA atual sugeriu à Instituição a nomeação da nova comissão, com base em eleições a serem realizadas pelas categorias de base.

Vale ressaltar, que, a princípio, a absorção das informações divulgadas pelo SINAES, sobre os procedimentos e proposta de padrão para uma avaliação concisa, foi bastante conturbada em função da inexperiência dos membros no processo avaliativo. Houve um consenso entre os integrantes da Comissão quanto às dificuldades de entendimento do projeto exigido pelo SINAES.

A Coordenação da CPA participou, na oportunidade, em Brasília, no mês de setembro de 2004, com a finalidade de absorver informações mais detalhada sobre essa nova modalidade. Em setembro de 2005, participou de outro evento, em Salvador, patrocinado pela Empresa MÚLTIPLA. Porém, o que se constatou foi que, embora o SINAES apontasse as diretrizes, eram muitas as dúvidas de diversas instituições, principalmente aquelas de pequeno porte e sem experiência na área de avaliação institucional, como foi o caso do CESUPI

Em função da escassez de tempo, aliada a dificuldade na absorção dos objetivos delimitados pelo SINAES, e, conseqüentemente, da ausência de matérias mais formais que vislumbrasse a realidade da IES, tais como questionários direcionados para os docentes, discentes, técnicos e Comunidade Regional dentro

das dez dimensões do MEC, foi observado no relatório anterior, que a comissão optou por uma investigação com base nos questionários existente das avaliações anteriores (opiniões de pesquisas), onde somente participavam os docentes e discentes, bem como entrevistas juntos aos setores administrativos e acadêmicos, através de reuniões internas com a coordenação pedagógica, adotando-se, como parâmetro os indicadores delimitados pelo SINAES.

Entendemos, enfim, que o Relatório ficou comprometido, quanto à sua real fidelidade, em função das situações abaixo discriminadas:

- Somente em junho de 2006, recebemos a visita in loco do MEC para fins de Reconhecimento dos Cursos. O Relatório com o parecer somente ficou disponibilizado à CPA em setembro de 2006.

- Também, em 2006, tivemos a primeira participação da IES no processo avaliativo do ENADE. O Relatório avaliativo foi disponibilizado somente em 2007.

- Visita in loco para autorização de Curso de Direito (parecer) – julho de 2006

- Reformulação do PDI (Encaminhado ao MEC)

- Desarticulação da Comissão: saída do professor, aluno e comunidade regional.

Quanto à metodologia utilizada durante o processo de avaliação, destacamos que todos os procedimentos adotados foram em conformidade com o definido no Projeto, e devidamente discutido em reuniões. Em função disso, destacamos que o processo de avaliação não conseguiu refletir, fundamentalmente, da forma como planejado, a realidade da Instituição. Houve uma profunda descontinuidade dos trabalhos de avaliação, em função da falta de compromisso dos representantes anteriores das classes de alunos e comunidade regional.

Dentro do possível, a equipe atual procurou realizar uma avaliação institucional da melhor forma possível.

Entretanto, contamos com expressiva contribuição dos dirigentes da Instituição, quanto às informações solicitadas. Todos os setores envolvidos mostraram-se solícitos e acolheram bem a Comissão. Antes, na verdade, realizamos reuniões setoriais informando sobre o novo Processo de Avaliação Institucional.

A CPA, como forma de sensibilizar a comunidade promoveu uma palestra, com a Profa. Moema Maria Cartibani Midlej, com larga experiência na área de avaliação, que refletiu sobre os desafios de se manter uma cultura organizacional,

bem como a sua importância na construção de uma Instituição forte e de qualidade. Nesta palestra participaram servidores, professores e alunos.

Confessamos que ainda é pouca a participação da comunidade no processo de auto-avaliação, não suficiente para adquirir, manter, revisar e atualizar as instalações e recursos necessários. Na verdade, as atividades da CPA recaem sobre poucas pessoas comprometidas com as atribuições delegadas, mesmo levando em consideração o porte pequeno da Instituição, que facilita, de certa forma, o processo e as intermediações, através de diálogos, entrevistas e aplicações de questionários.

Quanto à sistematização das informações, através dos dados e documentos disponíveis no âmbito institucional, a Comissão não encontrou dificuldades, nem empecilhos. Por se tratar de uma Instituição considerada de porte pequeno, a comunidade reagiu de forma positiva à nova proposta de avaliação.

O processo de Auto-avaliação, por ser uma novidade no CESUPI, ainda está por merecer maior aprofundamento. As informações foram colhidas junto aos setores competentes, através de entrevistas e consultas de documentos. Ainda estamos galgando uma melhor performance para este processo de auto-avaliação, que acreditamos ser de grande importância para o crescimento da Instituição. O mais importante, no entanto, é a conscientização que está sendo estabelecida no âmbito acadêmico e administrativo sobre essa nova iniciativa.

Não houve necessidade de gerar informação adicional, até porque a proposta apresentada pela SINAES contempla o processo. Acreditamos que em nova oportunidade essa necessidade será latente.

Nessa primeira instância, acreditamos que o processo de auto-avaliação permitiu uma análise reflexiva sobre o desempenho do CESUPI quanto ao seu compromisso acadêmico e regional.

Como estamos, ainda, galgando por uma maior experiência nesse novo processo de auto-avaliação, levando em conta as deficiências da própria CPA, acreditamos que o relatório merece uma explanação mais profunda. Porém, o importante, no momento, é que a comunidade interna e externa está atenta aos compromissos que a Instituição tem para com a sociedade.

Neste momento, a comissão entendeu que o tempo foi um aliado às limitações para as discussões sobre os resultados com a comunidade. Mas a

proposta contempla essa iniciativa, o que faremos logo em breve, objetivando, principalmente, o início de uma formulação de planejamento organizacional.

Neste âmbito, a primeira mudança imediata que houve foi a consciência da auto-avaliação como instrumento indispensável ao desenvolvimento da instituição.

Fragilidades

- Inexistência de Planejamento estratégico integrado, que tenha como objetivo abranger todos os níveis da Faculdade de Ilhéus e a execução dos planos estratégicos e operacionais será devidamente acompanhada e avaliada;
- Maior envolvimento dos membros da Comissão de auto-avaliação
- Disponibilizar para a comunidade os resultados do processo de auto-avaliação
- Discutir com a comunidade interna os resultados
- Implantação de sistema de relatório setorial, com a finalidade de subsidiar o processo de auto-avaliação.

Potencialidades

- Sistematização do processo de auto-avaliação proposto pelo SINAES
- Conscientização da cúpula administrativa superior sobre a importância da avaliação para sanar as fragilidades da Instituição

DIMENSÃO 9

Políticas de atendimento a estudantes e egressos

No que se refere ao processo de acesso e seleção de estudantes no CESUPI, com base nas documentações verificadas, foi possível constatar que todo o procedimento de acesso à Instituição se dá de acordo com o estabelecido no PDI e Regimento Interno.

O processo seletivo de admissão aos cursos de graduação é aberto a candidatos que tenham escolarização completa do ensino médio ou equivalente, disciplinado de acordo com a legislação e normas vigentes, dentro dos limites das vagas oferecidas, de acordo com os editais de seleção.

Todos os critérios de admissão são disponibilizados em ato oficial, publicado em Diário Oficial da União, através de Edital, com publicação em Site e Manual de Candidato, devidamente planejado entre o Departamento Acadêmico e Financeiro.

Em toda a vida acadêmica do aluno, do processo seletivo à colação de grau, os procedimentos seguem rigorosamente a legislação vigente, e o controle e registros acadêmicos são realizados por meio informatizado.

Salienta-se que a Instituição mantinha uma ideologia de oferecimento de bolsa integral, para os cursos de Administração e Ciências Contábeis, para o aluno oriundo de escola pública com maior desenvoltura no processo seletivo. Entretanto, essa política de bolsa não se encontra formalizada oficialmente. Porém, com a criação da Bolsa PROUNI, essa medida deixou de existir.

Destacamos que, conforme relato dos alunos, através de questionários respondidos, existe uma deficiência na Instituição no que se refere ao atendimento psicopedagógico. De fato, no PDI constata-se a criação de um Serviço de Orientação Psicopedagógico que atenda às necessidades e deficiências dos alunos no processo de ensino-aprendizagem. O programa foi até instalado no início de funcionamento da Instituição até um período de 2006.

Na atual estrutura administrativa existe no fluxograma o Departamento Psicopedagógico que tem como objetivo acompanhar alunos com deficiência no aprendizado. Entretanto, os casos detectados são encaminhados para uma comissão formada por profissionais que analisam o caso e indicam os devidos procedimentos a serem adotados.

A Instituição tem desenvolvido programas de bolsas no sentido de auxiliar alunos de baixo poder aquisitivo, como: desconto família, bolsa empresarial, PROUNI, FIES, e descontos nas mensalidades de acordo com a justificativa do aluno, em requerimento próprio, a ser submetido à comissão específica. Existem, também, situações em que o estudante que trabalha na Instituição, que é, ainda, bem pouco, recebe uma bolsa percentual.

Dentre outros depoimentos colhidos dos alunos nos questionários aplicados, verificou-se que o atendimento dos colegiados apresenta certa deficiência quanto ao atendimento e relacionamento com os mesmos. É certo que tal situação está atrelada à inexistência de um funcionamento setorial com horário estabelecido que atenda aos estudantes.

Entretanto, por se tratar de uma Instituição de pequeno porte, muitos dos casos são tratados e resolvidos informalmente em sala de aula, já que os coordenadores são, também, professores da Instituição.

A Instituição tem disponibilizado a todos os alunos o Guia Acadêmico que tem como objetivo uniformizar todos os procedimentos, obrigações e deveres dos mesmos no âmbito institucional.

Neste momento, a Instituição não possui uma política formal que atenda às dificuldades e anseios dos alunos, principalmente no que se refere às deficiências em disciplinas. No próprio PDI destaca-se a criação do Centro de Atenção ao estudante (CENATES). Entretanto, pode-se afirmar que, com base nos depoimentos dos próprios alunos verifica-se um bom relacionamento dos mesmos com professores e com corpo administrativo.

No âmbito institucional, o CESUPI concede a seus estudantes uma série de oportunidades para complementar suas qualificações profissionais, como participação de cursos que irá promover, assim como seminários, palestras, congressos e atividades de extensão.

O exemplo é a participação de alunos, juntos com os professores, no Programa RONDON, promovido pelo Ministério de Defesa, com ajuda de custo da Instituição.

A Instituição, no momento, não dispõe de uma sistemática que avalie a situação de alunos que abandonam o curso ou simplesmente efetuam trancamento.

No que concerne ao atendimento específico aos egressos, a CESUPI tem no seu PDI a criação futura de um Núcleo de Acompanhamento de Egressos, vinculado

à estrutura de marketing, cujas atividades possibilitarão a continuada avaliação da mesma, por meio do desempenho profissional dos ex-alunos, como um importante passo no sentido de incorporar ao processo ensino/aprendizagem elementos da realidade externa à Instituição que apenas o diplomado está em condições de oferecer, já que é ele quem experimenta pessoalmente as conseqüências dos aspectos positivos e negativos vivenciados durante sua graduação.

São objetivos específicos do Núcleo:

a) avaliar o desempenho da Instituição, mediante o acompanhamento do desenvolvimento profissional dos ex-alunos;

b) manter registros atualizados de alunos egressos;

c) promover intercâmbio entre ex-alunos;

d) promover atividades extracurriculares (estágios e ou participação em projetos de pesquisa ou extensão), de cunho técnico-profissional, como complemento à sua formação prática, as quais, pela própria natureza do mundo moderno, estão em constante aperfeiçoamento, e palestras direcionadas a profissionais formados pela Instituição;

e) condecorar egressos que se destacam nas atividades profissionais;

f) divulgar permanentemente a inserção dos alunos formados no mercado de trabalho;

g) identificar os critérios de seleção e contratação das empresas, ressaltando as capacitações que são exigidas dos profissionais por elas buscados.

h) incentivos à leitura de periódicos especializados, disponíveis na biblioteca de apoio ao Curso.

A Instituição pretende lidar com as dificuldades de seus egressos e colher informações de mercado visando formar profissionais cada vez mais qualificados para o exercício de suas atribuições.

Com base no PDI, o Núcleo deverá ter estrutura própria com funcionamento regular, constituída por profissionais com dedicação exclusiva às atividades da Instituição.

Entretanto, no momento o CESUPI carece de uma política formalizada que possa dar um suporte de atendimento especial aos egressos, objetivando competências e habilidades em prol do desenvolvimento qualitativo de sua oferta educacional.

A Instituição estará disponibilizando questionário de pesquisa no intuito de obter informações precisas para colher dos egressos, informações sobre a qualidade do curso graduado, bem como a sua importância para a formação profissional.

A proposta, a partir daí, será a de implantação de um espaço na página eletrônica, onde os egressos possam participar diretamente no desenvolvimento da IES, além de criação de programa continuada de capacitação, de acordo com as necessidades dos mesmos.

Quando aos deveres, como os direitos dos estudantes estão regulamentos no próprio Regimento Geral do CESUPI, que se encontra disponível na Secretaria Acadêmica e Biblioteca, para consulta dos mesmos. Entretanto, os mesmos estão, também, divulgados no Guia do Estudante, distribuído na oportunidade da matrícula.

Quanto aos mecanismos que permitam comprovar se os objetivos dos planos de estudos foram alcançados, não se sabe pontuar, em função da inexistência de mecanismos próprios que subsidiam processos de avaliação.

No que se refere à incorporação de novas tecnologias no processo de ensino-aprendizagem, sabe-se, através das informações informais, no cotidiano do dia a dia, que os docentes têm inovado o processo de ensino-aprendizagem, transformando-o mais acessível. A Instituição incorporou o Portal do Estudante onde os professores disponibilizam apostilas, recados, assuntos, dentre outros. É, na verdade, uma espécie de comunicação que consolida um canal de estreitamento entre o professor e aluno.

Quanto aos indicadores para medir os resultados obtidos pelos estudantes, sabe-se que, através dos questionários aplicados aos professores, o cumprimento, por parte dos alunos, dos trabalhos solicitados, costuma ser satisfatório. Entretanto, registrou-se um alto índice de insatisfação quanto ao hábito do aluno referente à leitura. Isso demonstra que em função dessa prerrogativa, os alunos chegam à Instituição com um grau de capacidade indesejável e com bastante deficiência. Nos próprios questionários, respondidos pelos professores, foi notório que os conteúdos que os alunos trazem do ensino médio são insatisfatórios.

Todas as questões burocráticas na Instituição são sistematizadas através de atos oficiais, como Instruções Normativas, Portarias, Editais, Calendário de Provas, Calendário Escolar, entre outros. Todo o processo é divulgado internamente e externamente. Os procedimentos burocráticos são disponibilizados no Mural Central,

Mural da Sala de Aula, a depender do assunto, bem como no Guia Acadêmico para conhecimento do próprio aluno.

Não existe na Instituição uma instância formalizada que atenda especificamente à concessão de bolsas de pesquisa e extensão. Entretanto, sabe-se que em alguns momentos foram concedidas ajuda de custo para alunos participarem de eventos de pesquisa, através do Projeto Rondon, promovido pelo Ministério da Defesa.

Entretanto, no que concerne à concessão de bolsas de ensino, existem uma política formalizada onde o aluno justifica o pleito, apresentando as razões, que será submetida à comissão para parecer.

Existe, também, a bolsa família, onde o aluno que possui parentesco com outro aluno na instituição obtém uma bolsa estudantil.

Outra situação observada, quanto a ajuda de custo que financia o acesso e permanência do aluno na IES é o desconto empresa. Essa modalidade permite aos alunos oriundos de uma mesma Instituição, em mínimo de 4 alunos, um desconto promocional nas mensalidades, de acordo com a parceria firmada com a respectiva empresa.

A Instituição também possui parceria com o Governo Federal no que refere à bolsa PROUNI e FIES.

Entretanto, constata-se que a Instituição tem desenvolvido na área de pesquisa, processo de destaque onde participam professores e alunos, o Programa Interdisciplinar. Uma das atividades desse programa é a Cultura Empreendedora, que tem em seu corpo os seguintes objetivos:

- Introduzir e fortalecer na Faculdade de Ilhéus a Cultura do Empreendedorismo;
- Possibilitar a integração horizontal e vertical das disciplinas do Curso de Administração e de Ciências Contábeis
- Despertar no aluno o interesse pela pesquisa científica;
- Proporcionar ao aluno a oportunidade de se colocar nas situações do cotidiano, que serão no futuro objetos de seu estudo como profissional;
- Despertar nos alunos o interesse pela criação do próprio negócio ou de se colocar de modo competente diante do mercado de trabalho;
- Desenvolver no aluno habilidades de gestão;

- Alicerçar a nova aprendizagem embasada pelos quatro pilares da educação (UNESCO): aprender a aprender, aprender a ser; aprender a conviver, aprender a fazer;
- Rever valores éticos intra e interpessoais.

Outra atividade que vale aqui destacar é a Feira de Negócios, que tem como objetivo estimular os alunos a desenvolverem o espírito empreendedor.

A Empresa Júnior é um compromisso do CESUPI com o seu corpo discente. Porém, o CESUPI já vem mantendo contatos com a Empresa Júnior da Universidade Estadual de Santa Cruz que prontificou-se a prestar serviços de consultoria e abrir espaço para futuras parcerias.

Não existe na Instituição uma política definida para estágios de alunos em outras instituições. Sabe-se, entretanto, que existem alunos desenvolvendo atividades em estabelecimentos empresariais, como lojas, pólo de informática, hotéis, dentre outros, dentro da sua formação de ensino. Porém, a instituição não dispõe de um programa de acompanhamento.

Fontes de Dados

- PDI
- Projeto Pedagógico dos Cursos
- Questionários Aplicados

Fragilidades

- Inexistência de uma política em funcionamento de acompanhamento do egresso
- Reativação do Departamento de Acompanhamento sócio-psicológico para os alunos
- Avaliar a possibilidade do sistema de monitoria, visando a complementação e o aprimoramento da aprendizagem do aluno, através da cooperação e do auxílio aos professores, nas suas atividades de ensino, pesquisa e extensão;
- Criação de uma política institucional para participação de alunos em eventos
- reavaliar o funcionamento dos colegiados
- Criar um sistema de avaliação dos casos de cancelamentos e desistências

- Reavaliar o funcionamento do Portal do Aluno

Potencialidades

- Política de seleção estruturada através de comissões próprias
- Concessão de bolsas para manutenção de alunos na Instituição: Bolsa Família, Bolsa Empresarial, PRONU, FIES, dentre outros.
- Disponibilidade de Manuais Informativos
- Implantação do Portal do Aluno
- Implantação da Cultura Empreendedora
- Implantação da Feira de Negócios, organizada pelos próprios alunos, com o devido acompanhamento dos professores

DIMENSÃO 10

Sustentabilidade Financeira

Através das documentações avaliadas, incluindo, também, aqui, os questionários aplicados aos Gestores, foi possível constatar que a Instituição tem cumprido suas obrigações e compromissos financeiros, pagamento do seu corpo docente e técnico-administrativo, rigorosamente em dia, como também, os encargos sociais, tributários e com os fornecedores, acreditando que a imagem de solidez da Instituição perante a sociedade local e regional está diretamente associada ao cumprimento dos seus compromissos financeiros.

Foi verificado que as obrigações trabalhistas estão sendo cumpridas rigorosamente em dias.

Verifica-se que a estrutura física da Instituição apresenta ótima aceitação por toda a comunidade acadêmica, seja por parte dos alunos, professores e servidores.

Constata-se um alto grau de aceitação como estímulo para o bom desenvolvimento de suas tarefas. Entendemos, desta forma, que o controle financeiro possibilita um investimento na estrutura física da Instituição, bem como na melhoria das condições de trabalho desses servidores e docentes.

A sustentabilidade financeira da Instituição se dá exclusivamente através das mensalidades oriundas dos alunos regularmente matriculados, na qual registra um índice regular de inadimplência, em função das estratégias utilizadas no ato do contrato de prestação de serviços firmado com o aluno, além das negociações para liquidação de débitos e, em especial, dos contratos firmados com empresas do pólo de informática, sindicatos e outras de renome e prestígio no município, garantindo, desta forma, certa pontualidade dos pagamentos e, em contrapartida, um abatimento nos valores das mensalidades.

A seriedade administrativa e financeira tem proporcionado condições de descontos e bolsas para alunos que necessitam de programas especiais para ingressarem no nível superior. A Instituição tem reservado para os alunos bolsas de estudo através de requerimento formal, PROUNI, empresarial, Bolsa Família, além do financiamento através do FIES.

Não foi encontrado registro, na Instituição, sobre uma política formal de racionamento de gastos e desperdícios, entretanto existem procedimentos informais adotados junto aos servidores. Registra-se, entretanto, que o funcionamento da estrutura física colabora para o equilíbrio dos serviços prestados, através dos seus

colaboradores internos e pela própria estrutura física da Instituição, como por exemplo, o funcionamento dos sanitários são todos automatizados, no que se refere à energia e água.

A Instituição não possui um planejamento orçamentário formalizado destinado ao investimento em eventos de natureza de extensão e pesquisa, entretanto tem incentivado a realização dos mesmos através de parceria com diversas empresas externas como forma de ampliar as fontes de receitas, tendo em vista que a Instituição é totalmente dependente dos pagamentos das mensalidades dos alunos.

Entretanto, em contrapartida, o CESUPI tem estimulado, com os recursos próprios, o traslado de alunos e professores em eventos de pesquisa desenvolvidos junto ao Ministério de Defesa, quanto à participação no Programa Rondon. Ressalta-se que a Instituição já tem participado de três programas desta natureza.

Verifica-se uma extrema necessidade da implantação de um sistema de planejamento orçamentário, com dotações de receitas destinadas ao ensino, pesquisa e extensão, dentre outros investimentos.

Fontes de Dados

- PDI
- Folha de Pagamento
- Relação de Parcerias

Fragilidades

- Necessidade de maior capacitação dos gestores em relação a implementação de uma cultura de planejamento orçamentário na Instituição
- Necessidade de capacitação de docentes e funcionários envolvidos com “gestão de projetos”

Potencialidades

- Adimplência com todas as obrigações trabalhistas
- Pagamento aos professores e servidores rigorosamente em dia
- Parcerias com empresas