

Relatório de Autoavaliação Institucional

Comissão Própria de Avaliação (CPA)

Março - 2015

Índice

I – Introdução	3
II – Metodologia.....	5
III – Desenvolvimento	8
Eixo 1: Planejamento e Avaliação Institucional.....	8
Eixo 2: Desenvolvimento Institucional	10
Eixo 3: Políticas Acadêmicas	13
Eixo 4: Políticas de Gestão	16
IV – Recomendações	20
Eixo 1: Planejamento e Avaliação Institucional.....	20
Eixo 2: Desenvolvimento Institucional	21
Eixo 3: Políticas Acadêmicas	21
Eixo 4: Políticas de Gestão.....	22
IV – Considerações Finais	23

I – Introdução

Nome

Faculdade Adventista de Hortolândia – FAH – Código MEC: 5593

Caracterização de Instituição de Ensino Superior

Instituição privada, confessional, sem fins lucrativos.

Site: www.iasp.br

Rua Pr. Hugo Gegembauer, 265

Hortolândia – SP

13184-010, Fone: (19) 2118-8000

A CPA foi implantada em 2008 e funciona, operacionalmente, integrada à CPA do do Centro Universitário Adventista de São Paulo.

Este relatório refere-se à Autoavaliação parcial das atividades institucionais realizadas em 2014.

Composição da CPA

Nome	Status	Segmento
Rubem César Tavares	Presidente	Corpo Técnico-Administrativo
Marcelo Franca Alves	Secretário	Corpo Técnico-Administrativo
Alex Landim	Membro	Corpo Docente
Alciomar Hollanda	Membro	Corpo Discente
Elna Pereira Nascimento Cres	Membro	Corpo Técnico-Administrativo
Encarnação Lourdes Bassoli Andreo Gonçalves	Membro	Corpo Docente
Ledimar Brianezi	Membro	Corpo Docente
Mauro Henrique dos Santos	Membro	Comunidade
Sílvia Cristina de Oliveira Quadros	Membro	Corpo Técnico-Administrativo

Período de Mandato

Tempo indeterminado

Atos de Designação

Atos Especiais 10/15 de 24/03/2010 e 13/06 de 17/12/2013. Voto CONFAC 2008-15.

II – Metodologia

A metodologia utilizada para a realização da Autoavaliação Institucional foi a seguinte:

- Levantamento da opinião dos alunos e professores através de questionários desenvolvidos pela CPA. Tomada de opinião de outros segmentos são efetuadas com finalidades específicas.
- Os dados dos questionários são tratados e analisados através do Centro de Desenvolvimento de Software que armazena, consolida, redistribui (sob controle), emite relatórios e apresenta proposições técnicas à CPA.
- Os relatórios são enviados à CPA e às Comissões Internas de Avaliação do Curso, coordenadores de curso e Diretores dos *campi*, para análise e proposição de medidas pertinentes.

A CPA efetua a:

- Análise documental abrangendo os documentos: PDI, PPCs, Regimento Geral, Planejamento Estratégico Institucional, Regulamentos de setores e áreas, Relatórios de Extensão e Pesquisa, Relatórios da Avaliação Externa e da autoavaliação anterior, Relatórios Financeiros, Relatórios do Departamento de RH, Plano de Carreira dos docentes e dos técnicos-administrativos, Atas dos órgãos colegiados.
- Análise dos resultados do levantamento de opinião expressos nos relatórios produzidos pelo Centro de Desenvolvimento de Softwares.
- Análise qualitativa e quantitativa das atividades de extensão da Instituição.
- Análise quantitativa das atividades de pesquisa da Instituição.
- Análise de relatórios das avaliações realizadas pelo INEP.
- Análise da relação dos cursos e programas com a realidade social onde a Instituição está inserida.

Os resultados da avaliação com as recomendações propostas pela CPA são encaminhados à Reitoria que define ações a serem executadas acrescentando metas ao planejamento institucional. Semestralmente a Reitoria avalia o andamento das ações definidas no planejamento e analisa novas informações decorrentes de outros processos avaliativos.

Os resultados da autoavaliação são divulgados nos murais e as ações decorrentes da avaliação, depois de serem realizadas, são divulgadas também por meio de e notificação direta em sala de aulas. O relatório individual da avaliação dos docentes é disponibilizado na página da Avaliação Institucional para acesso através de senha.

Dentro desse processo, merece destaque o papel das Comissões Internas de Avaliação de Curso (CIAC). Essas comissões recebem as informações relativas ao seu curso, analisam essas informações e elaboram um relatório indicando os pontos a serem melhorados e sugestões de ações corretivas. Esse plano é enviado ao Colegiado do Curso que ao aprová-lo encaminha às instâncias competentes para realizá-lo, no que lhes compete.

No evento de autoavaliação referente a 2014 foram consideradas parcialmente algumas das dimensões as quais são relacionadas abaixo:

Eixo 1 – Planejamento e Avaliação Institucional

Dimensão 8 – Planejamento e Avaliação

- Verificação da influência da autoavaliação no Planejamento Institucional;
- Os mecanismos de avaliação e acompanhamento do planejamento;
- A previsão de replanejamento baseado no processo de avaliação;
- As modificações do Planejamento e dos Projetos Pedagógicos dos Cursos a partir dos resultados das avaliações;
- Divulgação da análise dos resultados da autoavaliação e avaliações externas;

Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional

Dimensão 1 – Missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional

- A dinâmica de elaboração do PDI e a participação da comunidade acadêmica;
- Relação do PDI com o contexto social e econômico;
- Vocação Institucional;
- Inserção regional e nacional;

Dimensão 3 – Responsabilidade Social

- Impacto das atividades da Instituição no desenvolvimento econ mico e social;
- Relacionamento com o setor público, setor produtivo, mercado de trabalho, instituições sociais, culturais e educativas;
- Política de Bolsa de estudos;
- Defesa do meio ambiente;

Eixo 3 – Políticas Acadêmicas

Dimensão 2 – Políticas para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão

- Avaliação quantitativa da produção científica gerada na Instituição.
- Análise da relação dos cursos e programas com a realidade social onde a Instituição está inserida;
- Políticas para o desenvolvimento de pesquisa, práticas investigativas e formação de pesquisadores;
- Relação da pesquisa com o desenvolvimento local e regional;
- Benefícios da pesquisa para a sociedade e o meio ambiente.

Dimensão 9 – Política de Atendimento aos discentes

- Acompanhamento de egressos;
- Oportunidades de formação continuada;
- Participação dos alunos nos órgãos colegiados;

Eixo 4 – Políticas de Gestão

Dimensão 5 – Políticas de Pessoal

- O Clima Organizacional;
- Formação e regime de trabalho do Corpo Docente;
- Formação e regime de trabalho do Corpo Técnico-Administrativo;
- Mecanismos de avaliação do Corpo Docente e Corpo Técnico-Administrativo;
- Política de formação e capacitação do Corpo Docente.
- Política de formação e capacitação do Corpo Técnico-administrativo

Dimensão 6 – Organização e Gestão da Instituição

- Conhecimento dos instrumentos normativos da Instituição pela comunidade acadêmica;
- Organograma da Instituição, sua aplicação e funcionamento.
- Gestão institucional.

III – Desenvolvimento

Eixo 1: Planejamento e Avaliação Institucional

Dimensão 8: Planejamento e Avaliação

No processo de autoavaliação dessa dimensão foi efetuada uma consulta aos gestores institucionais dos setores diretamente ligados à área acadêmica, coordenadores de curso, diretores, secretárias acadêmicas e bibliotecárias, a qual foi respondida por 80% dos coordenadores de curso da FAH.

Entrevistada, a assessoria de planejamento ressalta, e é observável, que a autoavaliação institucional é ponto básico de referência para o planejamento. O atual PDI foi construído embasado nos dados das autoavaliações e das avaliações externas promovidas pela Agência Adventista de Acreditação.

No entanto, na consulta referida, quando solicitados a classificar por ordem decrescente de importância seis indicadores que subsidiam o planejamento a autoavaliação institucional foi relacionada na quarta posição.

Quando solicitados a utilizar a escala que varia de **1** (discordo totalmente) a **5** (concordo plenamente) para indicar o seu grau de concordância com a seguinte afirmação:

“As informações geradas pela tomada de opinião no programa de avaliação Institucional contribuem significativamente para o exercício de minhas atividades de gestão.”

O resultado, média 4,57, revelou que o modelo atual da autoavaliação institucional tem grau de relevância como instrumento de gestão.

A figura abaixo mostra a distribuição do grau de concordância dos gestores com a afirmação:

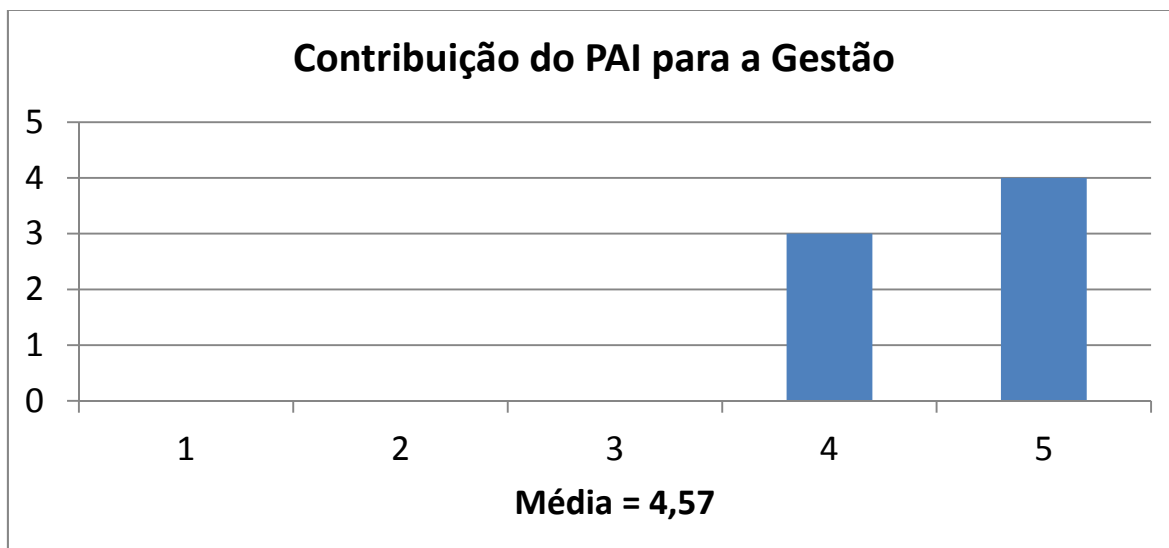


Gráfico 1

O programa de avaliação institucional não prevê mecanismos específicos de avaliação e acompanhamento do planejamento estratégico, porém o PDI, p.84, estabelece que “*O trabalho de acompanhamento do PDI converte-se num grande processo institucional, coordenado pela Comissão Própria de Avaliação – CPA e pela Assessoria de Planejamento e Gestão. A CPA se reúne mensalmente para conduzir a autoavaliação institucional na qual se insere o acompanhamento do PDI*”.

A coordenação do processo de avaliação e acompanhamento da execução do PDI tem sido realizada pela a assessoria de Planejamento e Gestão, que promove uma checagem periódica, semestral, do alcance das metas e reelaboração das mesmas.

Análise do Planejamento estratégico identifica que uma das suas macrodimensões é a de Planejamento e Avaliação.

O PDI declara que um dos seus objetivos é “*desenvolver a cultura institucional de planejamento, seu acompanhamento e autoavaliação permanente*” o que também é expresso como um dos macro-objetivos do Planejamento Estratégico.

As atividades para o desenvolvimento da cultura do planejamento são percebidas nas reuniões periódicas para planejamento, as convocações, a previsão em calendário, nas quais são apresentados os relatórios das avaliações internas e externas as quais são consideradas na elaboração das novas metas. Percebe-se que o processo de formação da cultura de planejamento está em desenvolvimento.

Das declarações encontradas inferimos que os subsídios apresentados pela autoavaliação institucional devem constituir recurso importante para as correções e adequações do Planejamento Estratégico.

Relatos dos coordenadores confirmam que os projetos pedagógicos de curso são acompanhados e que a análise dos dados obtidos pela autoavaliação institucional e os resultados das avaliações promovidas pelo MEC fornecem subsídios para seu aperfeiçoamento. A análise dos dados da autoavaliação feita pela CIAC e pelo colegiado consta em atas, porém, na maior parte dos cursos, não é possível constatar, pelos registros em ata, que as alterações realizadas no PPC são motivadas por resultados da autoavaliação (75% dos coordenadores que responderam à consulta afirmam que não há registro em ata relacionando as alterações do PPC aos resultados da Autoavaliação institucional) e, em alguns cursos (50%), o mesmo ocorre com os dados de outras avaliações promovidas pelo MEC. Os dados obtidos no processo de autoavaliação e de avaliação externa são utilizados no aperfeiçoamento dos Projetos Pedagógicos de Curso, porém, em vários cursos, as atas não registram tal utilização.

Os resultados da autoavaliação institucional são divulgados no site www.avaliacao.unasp.edu.br, para livre acesso ao público.

Para os alunos e professores os resultados também são divulgados através de murais e comunicação oral em reuniões do curso. Em alguns cursos a divulgação é feita pelos representantes dos estudantes que são membros do colegiado. Verifica-se que são utilizados diversos veículos de comunicação para a divulgação dos resultados da autoavaliação e das ações realizadas para correção dos pontos de fragilidade identificados.

Eixo 2: Desenvolvimento Institucional

Dimensão 1: Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI

O PDI passou por um processo de reelaboração, sendo reestruturado para o período 2013 a 2017.

Esse processo foi realizado com a participação da comunidade institucional. Os coordenadores de curso, assessores e docentes em sua atuação nos vários colegiados puderam analisar e criticar o documento, sugerindo alterações e propondo melhorias enquanto os discentes, por meio de seus representantes nos colegiados e pela participação ao responderem os questionários da avaliação institucional, também contribuíam para a sua reconstrução. O processo de autoavaliação institucional também contribuiu significativamente para a revisão do PDI, indicando e propondo a inclusão de novas políticas ao documento.

Na medida em que o documento foi sendo estruturado, as comissões das áreas acadêmico-administrativas contribuíam para o processo de reconstrução. A assessoria de planejamento da reitoria realizou a revisão da versão final.

O PDI é anualmente avaliado à luz dos dados produzidos nas reuniões de planejamento estratégico, que retomam as indicações das avaliações internas e externas.

A realidade institucional observada e a análise do PDI revelam que este é o documento norteador da instituição cuja missão é: “Educar no contexto dos valores bíblicos para um viver pleno e para a excelência no serviço a Deus e à humanidade”. As políticas, o conjunto de valores, objetivos e metas institucionais são totalmente coerentes com a Missão.

A contextualização regional apresentada no PDI, também observada nos Projetos Pedagógicos de Curso – PPC, suporta a visão de sintonia do projeto institucional com as demandas regionais. Os convênios e parcerias com as empresas, escolas e entidades das regiões em que os *campi* estão localizados, os cursos superiores ofertados e os serviços prestados à comunidade local demonstram a inserção institucional no contexto regional.

A FAH/UNASP-HT, com o lema: “Educar e Servir” e em conformidade com seus valores, oferece cursos e serviços objetivando a formação de cidadãos que sejam promotores de transformação social. Os encontros abertos a toda comunidade, promovidos semanalmente, tornam-se agentes que contribuem para a introjeção dos valores institucionais e o oferecimento de residência no campus para estudantes advindos de todos os Estados da Federação e de outros 24 países contribui para o cumprimento da missão institucional e estende sua influência para muito além de seu contexto regional.

Dimensão 3: Responsabilidade Social da Instituição

A FAH/UNASP-HT mantém convênios com órgãos públicos atuando em programas federais, estaduais e municipais e em contratos de cooperação com centenas de empresas e escolas públicas ou privadas.

Atua no Programa de Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência – PIBID, iniciativa do Ministério da Educação administrado pela CAPES.

A instituição desenvolve ainda um significativo número de projetos que impactam a comunidade de seus arredores, destacadamente as atividades e projetos de difusão artística e cultural que alcançaram sua comunidade.

Os programas federais PROUNI e FIES, aos quais a instituição aderiu, promovem a inclusão social de milhares de pessoas ao possibilitar a sua formação acadêmica e profissional. Além de atuar com esses programas a FAH conduz um programa próprio de bolsas e subsídios educacionais.

Dentre tantos projetos e ações voltados para o desenvolvimento físico e social com a melhoria da qualidade de vida da população da região destacamos os projetos Escola de

Esportes, e Faculdade da Terceira Idade, que visam qualificar as pessoas para serem capazes de se tornarem pessoas com hábitos de vida saudáveis.

Foram realizadas campanhas internas de orientação para a racionalização do uso da energia elétrica e para o consumo consciente da água e sua preservação. Displays são disponibilizados para a coleta de pilhas e baterias de celulares dando oportunidade para evitar a contaminação do meio ambiente com esses produtos.

A Jornada do Meio Ambiente realiza atividades de sensibilização da comunidade e através de reflexão sobre o tema da preservação ambiental procura estimular a comunidade à uma mudança de valores e atitudes e a desenvolver comportamentos que minimizem os impactos ambientais que inevitavelmente produzimos.

É elemento de destaque o desenvolvimento do Programa de Voluntariado, liderado pela Pastoral Universitária o qual tem se expandido rapidamente envolvendo um maior número de alunos e ampliando o seu alcance geográfico.

Os projetos são realizados sempre no período de férias e os alunos se autofinanciam.

São diversas as atividades desenvolvidas em cada projeto sendo comum a orientação nutricional, atendimento médico, orientação para uma vida saudável, orientação pedagógica, ajuda e atividades comunitárias, aconselhamento e atividades espirituais. Na África também atuaram na construção de uma escola.

No Projeto Anjos Urbanos, moradores de rua da Cidade de Campinas e Hortolândia foram atendidos com alimentação e roupas, envolvendo aproximadamente 12 alunos por semana, no contato e distribuição dos materiais.

Projetos de Voluntariado

Localidade	Quantidade de participantes		
	2012	2013	2014
África (Guiné Bissau)	18	18	
Santa Catarina (sertão do Valongo)		13	
Tocantins (Apinajés)	8	8	
São Paulo (Vale do Ribeira)			06
Projeto Anjos Urbanos - Semanal			12

Tabela 1

Eixo 3: Políticas Acadêmicas

Dimensão 2: Políticas para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão

Os fins e objetivos institucionais têm sido atingidos, o estímulo à criação cultural é revelado pela significativa produção artística e cultural e os egressos das diferentes áreas do conhecimento têm sido absorvidos pelo mercado de trabalho como profissionais aptos a participar no desenvolvimento da sociedade brasileira também através de suas habilidades relacionais e solidárias.

As políticas estabelecidas no PDI para as práticas investigativas são cumpridas por meio de programas realizados pela instituição, tais como: Programa Institucional de Bolsa de Iniciação Científica - PIBIC, Programa de Aperfeiçoamento Docente – PAD e Programa de Apoio à Participação em Reuniões Científicas – PROAPARC. A inserção de trabalho de conclusão de curso em todos os cursos de graduação e oferta da disciplina de metodologia da pesquisa também cumprem essas políticas. Mais recentemente, verificou-se que a inserção de um Projeto Integrador tende a reforçar o desenvolvimento das práticas investigativas de forma interdisciplinar e a promover uma maior integração da pesquisa com o ensino.

O eixo condutor da produção científica institucional são as suas linhas de pesquisa que contemplam temas que abrangem questões coligadas ao desenvolvimento do homem e seu meio ambiente nos aspectos científico, cultural, social, filosófico, linguístico, tecnológico e de cidadania.

A relação das publicações científicas, informadas pela coordenação de pesquisa, revela que elas estão relacionadas aos estudos dos problemas presentes na comunidade local, regional e nacional, com reflexões voltadas para a busca de soluções de problemas humanos e referenciadas nos princípios propostos no PDI.

Os grupos de pesquisa da FAH/UNASP-HT desenvolvem suas atividades ligadas direta ou indiretamente a comunidade. A cosmovisão cristã dos pesquisadores e seu compromisso com a missão institucional faz com que, naturalmente, desenvolvam seus trabalhos dentro dos nossos princípios e ideais.

As pesquisas também geram benefícios diretos à comunidade, interna e externa, ao estimular atividades de extensão, tais como: Eco-UNASP (programas de sustentabilidade), Fórum para discussões da Educação Étnico Racial, Dia da Responsabilidade Social, projetos de voluntariado dentre outros.

Consulta aos responsáveis pela pesquisa na instituição revela que um conjunto de ações realizadas nos últimos três anos tornou a pesquisa um elo de referência na integração entre o Ensino e a Extensão.

Dentre as ações realizadas, destacam-se:

- O Cadastramento dos Grupos de Pesquisa no CNPq, que trouxe uma maior visibilidade e unidade à pesquisa e estimulou internamente o envolvimento de professores e alunos, da graduação e da pós-graduação *lato sensu* nos projetos de pesquisa. Isto se refletiu num aumento da participação de alunos de iniciação científica em eventos de pesquisa, financiados pelo PROAPARC – Discente.
- Coleta de Pesquisa, que permitiu uma visão integrada da pesquisa institucional, disponibilizando informações úteis no planejamento, acompanhamento e direcionamento dos projetos nos campi;
- Edital de Pesquisa que, publicado em agosto de cada ano, sistematizou e organizou o envio e a aprovação das propostas de pesquisa, dando transparência ao processo e permitindo aos proponentes o acompanhamento das propostas até o parecer final;
- Fórum de Pesquisa, que é um espaço de discussão e troca de experiências entre os pesquisadores. Os encontros estimulam o intercâmbio entre os diversos projetos e a realização de pesquisa multidisciplinar, uma experiência salutar para a pesquisa de qualidade;
- ENAIC: a realização do I ENAIC em novembro de 2013 foi um marco na disseminação e na criação de uma cultura de pesquisa na FAH. A sua realização a cada ano colocará em evidência a pesquisa institucional e abrirá espaço para a pesquisa integrada com nossas instituições irmãs;
- Aproximação com os grupos de pesquisa da Universidade de Loma Linda - LLU: a visita do Reitor e do Diretor de Pesquisa da LLU à FAH em 2012 abriu espaço para o intercâmbio com os pesquisadores daquela universidade. Vários contatos efetuados. Uma vez consolidada, esta parceria trará novas oportunidades como o intercâmbio de alunos e professores, compartilhamento de resultados de pesquisa, parcerias em projetos de pesquisa, entre outros.

As ações referidas já produzem seus efeitos, verificando uma considerável quantidade de publicações, inclusive revistas melhor indexadas, conforme demonstra a tabela abaixo.

Produção Intelectual da FAH – 2013

ANAIS	A1	A2	B1	B2	B3	B4	B5	Livro	Capítulo de Livro	Outras	Total
32	-	1	-	4	2	31	-	-	-	-	70

Tabela 2

Dimensão 9: Política de Atendimento aos discentes

No PDI, “o egresso é definido como aquele que efetivamente concluiu seus estudos, colou grau e está apto a ingressar no mercado de trabalho” e “nessa condição de egresso, ele é uma fonte de informação sobre a qualidade do serviço prestado pela instituição de Ensino Superior que o formou”.

“A FAH/UNASP-HT vem acompanhando seus egressos através de um programa denominado Programa de Acompanhamento de Egressos (PAE), implementado por meio de um espaço em seu portal denominado de UNASPENSE e tem cultivado relacionamento por meio da participação destes em Semanas de Cursos, palestras, oficinas, relatos de experiência, entre outros eventos. Além do UNASPENSE, a instituição estabeleceu para seus canais de comunicação com os egressos, a Ouvidoria e os e-mails institucionais das Coordenadorias de Cursos de Graduação.”

O PAE determina que o coordenador do curso seja o seu principal gestor, apoiado por vários setores da instituição, e que o portal UNASPENSE, que permite o cadastramento do egresso e envia informações sobre a instituição e seus eventos, seja o principal *locus* de interação e informação.

Embora indicado no Programa de Acompanhamento de Egressos, não foi possível verificar a utilização do Portal UNASPENSE pelos estudantes, por estar inacessível.

A consulta aos coordenadores de curso indicou que todos os que a responderam conhecem as políticas e o programa de acompanhamento de egressos.

Embora o PAE estabeleça que os coordenadores elaborem projetos para o acompanhamento dos egressos que possa atender à política institucional, observa-se um baixo índice de referência à formalização de projetos estruturados visando um relacionamento com os egressos que resulte em uma avaliação do próprio curso.

As oportunidades de educação continuada tem se concentrado especificamente na oferta de cursos de pós-graduação *lato sensu*. O PDI apresenta para o período 2014-2015 a meta de se ofertar pelo menos um curso de pós-graduação em cada área dos cursos de graduação com a finalidade de consolidar a disponibilidade de programas para a formação continuada dos egressos. Embora tenha havido uma ampliação da oferta a meta não foi alcançada, mas apresenta prognóstico favorável para 2015.

Observa-se que a participação de discentes nos órgãos colegiados da instituição ocorre conforme indicado em seu estatuto. Em todos os colegiados de curso de graduação há representação discente.

A consulta aos coordenadores de curso indica que, dentre os respondentes, em 75 % dos cursos os representantes discentes são indicados pelos pares, em indicação específica

para esse fim ou escolhidos dentre os representantes de turma eleitos em cada classe. Em 25% dos cursos os representantes discentes são indicados pelos docentes ou pelo coordenador do curso.

Em 50% dos cursos a participação dos alunos nos colegiados não contribui efetivamente para a pauta das reuniões e o não comparecimento dos representantes discentes em outros órgãos colegiados também é percebido. A comunicação dos representantes com os seus pares, divulgando as decisões do colegiado, não está bem estabelecida, não sendo percebida por grande parte dos coordenadores de curso.

Eixo 4: Políticas de Gestão

Dimensão 5: Políticas de Pessoal

A FAH/UNASP-HT se propõe a educar para uma sociedade caracterizada pela mudança incessante, crescimento acelerado da informação e reestruturação constante das organizações, e procura compor seus quadros com professores aptos a preparar pessoas e profissionais competentes para atuar nos contextos da atualidade, que ao organizar o conhecimento e trabalhar valores no contexto de uma cosmovisão bíblico-cristã, não somente prepara o aluno para o mundo do trabalho no âmbito de uma sociedade do conhecimento, mas também, auxilia na construção de uma visão crítica que permite ao aluno reconhecer e atuar no combate dos muitos problemas também criados por esta sociedade, exercendo sua vocação no sentido da responsabilidade social como um servo de Deus.

Em consonância com seus objetivos o PDI estabelece políticas para o desenvolvimento de seu quadro de pessoal e indica claramente o perfil do corpo docente desejado, indicando os percentuais relativos quanto à sua formação e regime de trabalho.

As políticas são implementadas em três programas principais: Programa de Aperfeiçoamento Docente – PAD , Programa de Apoio à Participação em Reuniões Científicas – PROAPARC e Programa de Apoio Pedagógico – PROAP, que recebem um significativo aporte de recursos e participação de docentes.

Durante o ano de 2014, foram investidos R\$ 151.574,26 nesses programas.

O gráfico 2, abaixo, mostra a evolução do investimento no programa de aperfeiçoamento docente – PAD.

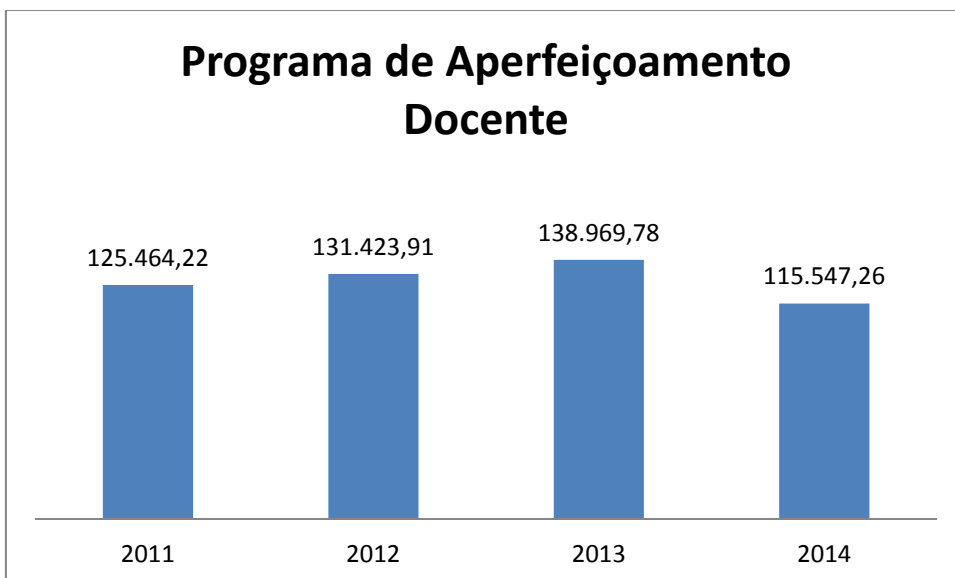


Gráfico 2

A atenção com o pessoal e a valorização dos docentes reflete-se na expressão de satisfação com o Clima Institucional, conforme indica a pesquisa de opinião periódica, a qual alcança grau superior a noventa e cinco por cento e tem sido percebido e bem mencionado pelas comissões de avaliação externa.

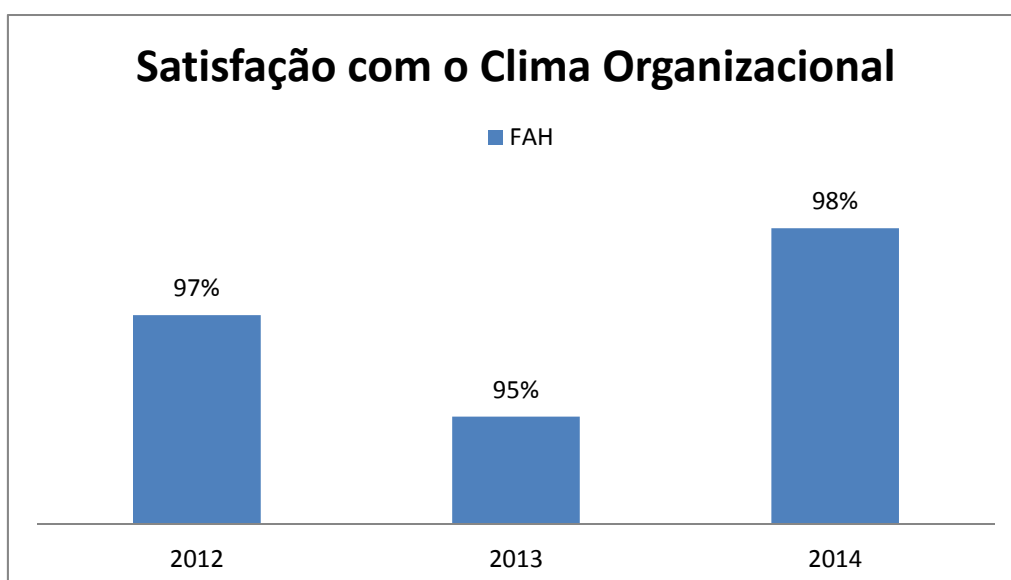


Gráfico 3

Os índices de Formação e Regime de Trabalho do corpo docente estão conformes com o estabelecido no PDI e superam os exigidos nos documentos legais do MEC. A última comissão de avaliação que visitou a FAH atribuiu conceito 4 para esse indicador.

Corpo Docente - Formação e Regime de Trabalho - FAH

FAH	Tempo Integral	Tempo Parcial	Horista	TOTAL	% Formação
Especialistas	6	0	9	15	27%
Mestre	14	6	10	30	54%
Doutor	2	5	4	11	20%
TOTAL	22	11	23	56	
% Regime	39%	20%	41%		

Tabela 3

A avaliação do Corpo Docente é efetuada periodicamente tanto no âmbito do Programa de Avaliação Institucional quanto do Plano de Carreira, que está devidamente homologado pelo ministério do trabalho.

O PDI apresenta definição do Perfil e uma Política Institucional de Formação e Capacitação do Corpo Técnico-Administrativo.

Constata-se que a grande maioria dos Técnicos-Administrativos possui formação compatível com o exigido para o exercício da função.

Atendendo à legislação em vigor a instituição, por sua natureza, favorece aos seus funcionários a consecução de estudos de graduação e mantém um programa institucional de descontos em cursos de Pós-Graduação *Lato Sensu* promovendo a sua educação continuada. Além disso, conforme a demanda dos setores, são fornecidos subsídios financeiros para a qualificação profissional de seus funcionários. Também são desenvolvidos seminários, palestras, cursos, treinamento em serviço, etc.

Quanto à avaliação do corpo técnico-administrativo, não se percebe a existência de um processo definido, sendo efetuada de forma esporádica. O Programa de Avaliação Institucional iniciou o processo de Avaliação da Gestão institucional nos últimos dias de 2014 que contribuirá para instaurar a cultura da avaliação desse segmento.

Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição

O organograma institucional está definido no seu Estatuto e apresenta uma estrutura funcional. Constatou-se que o organograma está implantado e vigente, com pequenas variações de nomenclatura entre os campi. A análise do organograma revela que a estrutura de gestão institucional privilegia a administração por órgãos colegiados que dão o suporte adequado aos processos decisórios em cada nível. Nenhum órgão executivo possui poderes absolutos e depende, sempre, de um órgão colegiado para autorizar e/ou referendar suas decisões, de modo que a gestão tende a ser descentralizada e participativa. As competências, atribuições e composições desses órgãos estão claramente definidas no Estatuto e no Regimento Geral.

Em todos os órgãos colegiados há representação do corpo docente, a qual é indicada pelos seus pares, enquanto o corpo discente é representado em todos os colegiados que tratam as questões acadêmicas, ambos com mandato de duração de um ano. A representação discente deve ser indicada pelos pares ou pelos diretórios acadêmicos.

A representação do corpo técnico-administrativo é feita pelos que compõem os colegiados por força da função que exercem.

A análise das atas dos órgãos colegiados revela que os mesmos funcionam regularmente, demonstra a plena autonomia no exercício de suas atribuições, conforme estabelecido nos documentos normativos, e a efetividade de sua atuação. Observa-se, no entanto, um grau de absenteísmo dos representantes discentes que, apesar de receberem o calendário das reuniões dos colegiados e serem formalmente notificados ao se aproximar a data da sua realização, deixam de comparecer e justificam a sua ausência.

Os documentos normativos da instituição estão disponíveis ao acesso da comunidade no portal institucional em:

<http://sites.unasp.edu.br/portal/secretariageral/Legislacao%20e%20Documentos%20UNASP/>

Os estudantes, encontram o manual do aluno que contém as normas acadêmicas, o catálogo do curso e o calendário acadêmico do curso diretamente na área da Graduação do Portal.

Os coordenadores dos cursos de graduação possuem um guia de gestão acadêmica que contém uma lista dos documentos institucionais com os respectivos links para acesso.

IV – Recomendações

A análise dos dados, observações e considerações, conforme apresentados no item III – Desenvolvimento, produziu recomendações que foram submetidas aos gestores institucionais e incorporadas ao planejamento institucional para o ano de 2015, as quais são a seguir relacionadas.

Eixo 1: Planejamento e Avaliação Institucional

Dimensão 8: Planejamento e Avaliação

Aperfeiçoar o atual Programa de Avaliação Institucional visando torná-lo uma melhor ferramenta para a gestão institucional em seus diversos níveis, incluindo mecanismos para o acompanhamento e monitoramento do PDI e do Planejamento Estratégico.

Ampliar a Assessoria de Planejamento dando-lhe condições para a criação e acompanhamento de indicadores institucionais, com seus respectivos padrões de qualidade, e para projetar cenários, levantar as tendências do mercado, verificar as necessidades do mercado empregador, etc. conduzindo efetivamente o processo de criação de uma cultura de planejamento na instituição.

Divulgar mais amplamente a página do Programa de Avaliação Institucional colocando um banner para indicar o seu link na homepage da FAH.

Inserir no portal do aluno o link para acesso direto ao relatório da autoavaliação institucional.

Incluir nos Projetos Pedagógicos de curso – PPC um item que descreva como será avaliado, à semelhança do que ocorre no PDI.

Registrar nas atas dos colegiados de curso a origem ou causa promotora do estudo para alteração do PPC, além do registro da própria decisão de alterá-lo.

Eixo 2: Desenvolvimento Institucional

Dimensão 1 – Missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional

Sem recomendações.

Dimensão 3: Responsabilidade Social

Ampliar as ações de educação ambiental, interna e externamente.

Manter as ações de estímulo ao empreendedorismo, procurando ampliar o número de pessoas alcançadas.

Incluir no questionário usado para a tomada de opinião, perguntas sob e a participação em eventos de extensão.

Eixo 3: Políticas Acadêmicas

Dimensão 2 – Políticas para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão

Ampliar o número de docentes que apresentam publicações e outras produções acadêmicas conformes com os critérios sistema do MEC.

Embora pesquisa científica tenha progredido significativamente, ainda há espaço para o seu aprimoramento, principalmente através da obtenção de financiamento externo para os respectivos projetos. A FAH, como outras instituições do mesmo porte, tem recursos limitados para investimento em pesquisa, cabendo aos pesquisadores a busca destes recursos nas agências de fomento.

Intensificar as ações de capacitação do docentes para o envolvimento com os projetos de pesquisa e a produção de artigos científicos.

Dimensão 9: Política de Atendimento aos discentes

Que os representantes discentes nos colegiados de curso sejam eleitos por seus pares em todos os cursos e sejam estimulados a contribuir efetivamente como representantes do corpo discente.

Que sejam garantidas as condições de funcionamento continuado do portal UNASPENSE e que todos os cursos tenham projetos que atendam adequadamente a política de acompanhamento de egressos.

Eixo 4: Políticas de Gestão

Dimensão 5: Políticas de Pessoal

Ampliar a quantidade de segmentos que opinam sobre o Clima Organizacional.

Revisar o Perfil e a Política de Formação e Capacitação do Corpo Técnico-Administrativo definidos no PDI.

Formalizar e implementar, a partir da Política Institucional definida, um programa de formação e capacitação do corpo técnico-administrativo.

Manter baixo o turnover no corpo docente, especialmente nos cursos abertos mais recentemente.

Sistematizar a avaliação do corpo técnico administrativo.

Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição

Ajustar a nomenclatura da estrutura denominada “Órgãos Suplementares” e a sua vinculação segundo o organograma institucional.

Criar mecanismos para uma participação efetiva dos representantes dos coordenadores, docentes e discentes nos órgãos colegiados. Sugere-se que no Estatuto haja a inserção da figura do suplente para que nos momentos em que o titular não puder comparecer, o suplente o substitua participando da reunião.

IV – Considerações Finais

Pode-se citar como principal facilitador desse processo de autoavaliação a existência de uma cultura de avaliação na maioria da comunidade acadêmica. Essa cultura é decorrente principalmente:

- Dos diversos processos de avaliação pelos quais passaram todos os cursos da instituição (Autorização, reconhecimento, renovação de reconhecimento, etc.).
- Do fato de que, como Instituição pertencente ao Sistema Mundial Adventista, a mesma é avaliada periodicamente pelo Departamento de Educação da Denominação, que é responsável por sua acreditação dentro do sistema. A última avaliação dessa natureza ocorreu em 2012 tendo a Instituição obtido Acreditação Plena pelo prazo máximo possível, 5 anos.
- Do programa de avaliação institucional implantado e em funcionamento.

Para aprimoramento do processo de autoavaliação, é necessário:

- Aperfeiçoar e completar o sistema de levantamento de opinião da comunidade acadêmica.
- Ampliar a interação da CPA com a gestão da área não acadêmica a fim de que o processo de autoavaliação produza resultados mais significativos para os setores técnico-administrativos.
- Aprimorar os sistemas tecnológicos de gestão da FAH de tal forma que as informações necessárias para os processos de autoavaliação sejam extraídas de uma maneira mais consistente e eficaz.

Hortolândia, 31 de março de 2015.