

**INSTITUTO FLORENCE DE ENSINO  
DIRETORIA ACADÊMICA  
COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO - CPA**

**CPA**

Comissão Própria de Avaliação

**GERA SATISFAÇÃO, PROMOVENDO MELHORIAS**

**RELATÓRIO FINAL DE AVALIAÇÃO DOCENTE**

**SÃO LUÍS**

**2012**

## 1. INTRODUÇÃO

O **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI** do Instituto Florence de Ensino, que teve o início da sua vigência em 2011, prevê no capítulo 2 – **PLANEJAMENTO E GESTÃO INSTITUCIONAL** –, dentre outros objetivos, *“Investir na qualificação do corpo docente, através de uma política de recursos humanos que garanta o seu aprimoramento contínuo e sua satisfação profissional.”*

Entre suas metas, a partir do resultado das avaliações implementadas pela **Comissão Própria de Avaliação – CPA** tem-se:

- *Dispor de professores com a qualidade e necessária (mestres e doutores), em nível superior a 35% do corpo docente, permanentemente;*
- *Valorizar o corpo docente como pólo de criação de conhecimento e foco principal do processo ensino aprendizagem, de forma que, pelo menos, 70% dos professores se mantenham no Instituto Florence de Ensino Superior por mais de 3 anos;*
- *Desenvolver programas e incentivar iniciativas para a qualificação do corpo docente;*

Quanto à **ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAL**, observa-se, segundo o **PDI** *“Desde o início de suas atividades, o Instituto Florence de Ensino Superior, na seleção de professores tem priorizado a contratação de candidatos oriundos das universidades públicas e particulares mais proeminentes, observando, no caso de mestres e doutores, o credenciamento dos respectivos cursos. O segundo critério a ser empregado se refere à experiência profissional e no magistério, de forma a aliar nas estratégias pedagógicas, a prática e a teoria. Como terceiro critério tem sido observado à produção científica, o desenvolvimento de projetos de pesquisa, a busca constante de atualização e participação em eventos de relevância em sua área de formação, assim como, a adequação da formação do docente às disciplinas para as quais serão indicados. São observados como demais requisitos para a contratação docente, aqueles constantes no **Plano de Cargos, Salários e Carreira do Magistério Superior vigente.**”*

Destaca-se, a partir do **PDI**, que o **Plano de Cargos, Salários e de Carreira**, tem por objetivo estabelecer uma política de administração de cargos, salários e carreira para os quadros de pessoal da Instituição. O **Plano de Cargos, Salários e de Carreira** define, normatiza e disciplina às condições de admissão, demissão, promoção, progressão, desenvolvimento profissional, direitos e deveres. Assim, tem-se:

- Docentes do magistério superior – *“Compete, em conformidade com sua realidade organizacional e nos termos das normas legais, adequar o trabalho docente da maneira que melhor atender aos propósitos de sua missão como Instituto Superior de Ensino.”*

Ainda conforme o **PDI**, *“No âmbito do cumprimento da missão e dos objetivos da IES, o desempenho da função docente é de fundamental importância”, por esse motivo, o professor é, constantemente, avaliado, no que tange ao cumprimento de suas funções, por meio da **Comissão Própria de Avaliação – CPA** e pela instituição, por meio da **Coordenação de Apoio Pedagógico ao Docente e Discente – CAP**. O resultado das avaliações docentes norteiam o planejamento das ações de capacitação, elaboradas no âmbito da **Direção Acadêmica, Coordenadoria dos Cursos e Coordenação de Apoio Pedagógico ao Docente e Discente – CAP**, assim como, as decisões de desligamento de docentes, por falhas no cumprimento de suas atribuições. O detalhamento das atribuições do corpo docente consta do **Regimento Interno da IES.**”*

Partindo do exposto, a **IES**, através da **CPA**, visando a excelência de suas políticas, especialmente no âmbito do magistério superior, bem como o desenvolvimento dos seus trabalhos de natureza acadêmica, aplicou no 1º semestre de 2012 a auto-avaliação do seguimento Docente.

## 2. OBJETIVOS:

### 2.1 Geral:

- Monitorar a qualificação, o desenvolvimento profissional e a qualidade do ensino do corpo docente da IES, identificando o seu grau de satisfação e de responsabilidade quanto à atividade exercida.

### 2.2 Específicos:

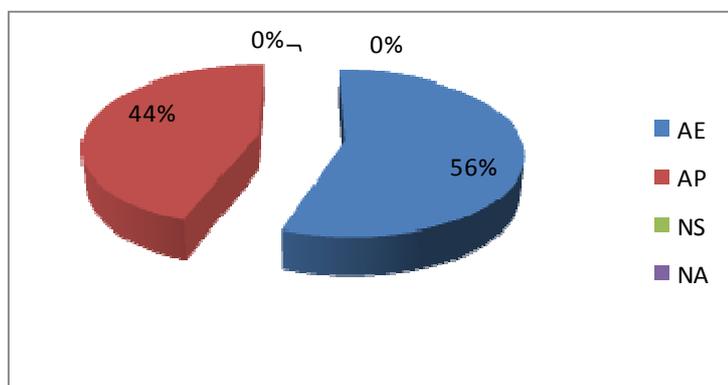
- Caracterizar a percepção do docente quanto à política institucional do IFES;
- Identificar o perfil do docente;
- Identificar potencialidades e fragilidades no processo de desenvolvimento profissional.

### 3. METODOLOGIA

Por se tratar de uma pesquisa institucional em que se avalia o grau de satisfação dos docentes, quanto às políticas de gestão administrativa, utilizou-se como percurso metodológico: reunião de sensibilização quanto à importância da avaliação CPA, como ferramenta de melhoria e crescimento, tanto profissional quanto institucional. *A posteriori*, foram aplicados os questionários de auto-avaliação, com questões fechadas de múltipla escolha e abertas (com sugestões de melhorias), através do acesso ao site institucional, no link da CPA – questionários de auto-avaliação institucional – docente. Apenas 09 (nove) professores responderam ao questionário. Os dados foram tabulados em planilha Excel, onde foram executadas as análises descritivas. As variáveis que expressam satisfação foram categorizadas em escala ordinal e codificadas como segue: **AE**: atende com excelência, **AP**: atende parcialmente, **NA**: não atende, **NS**: não sabe ou tem dúvida e **NSA**: não se aplica.

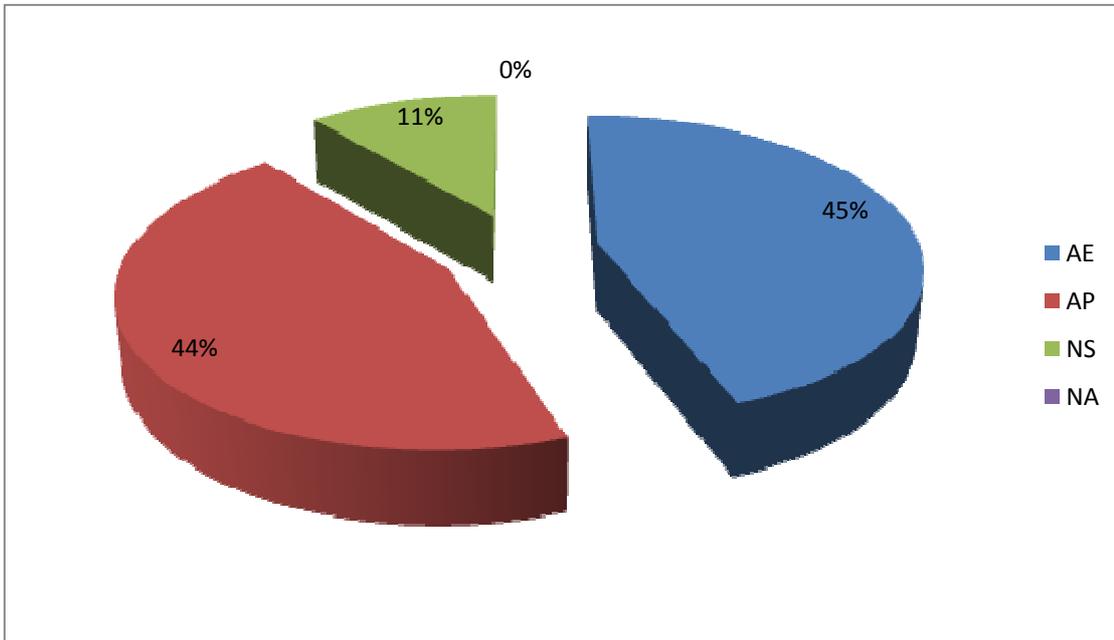
### 4.0 RESULTADOS E DISCUSSÕES:

Quanto ao serviço do Setor de Pessoal e Recursos Humanos



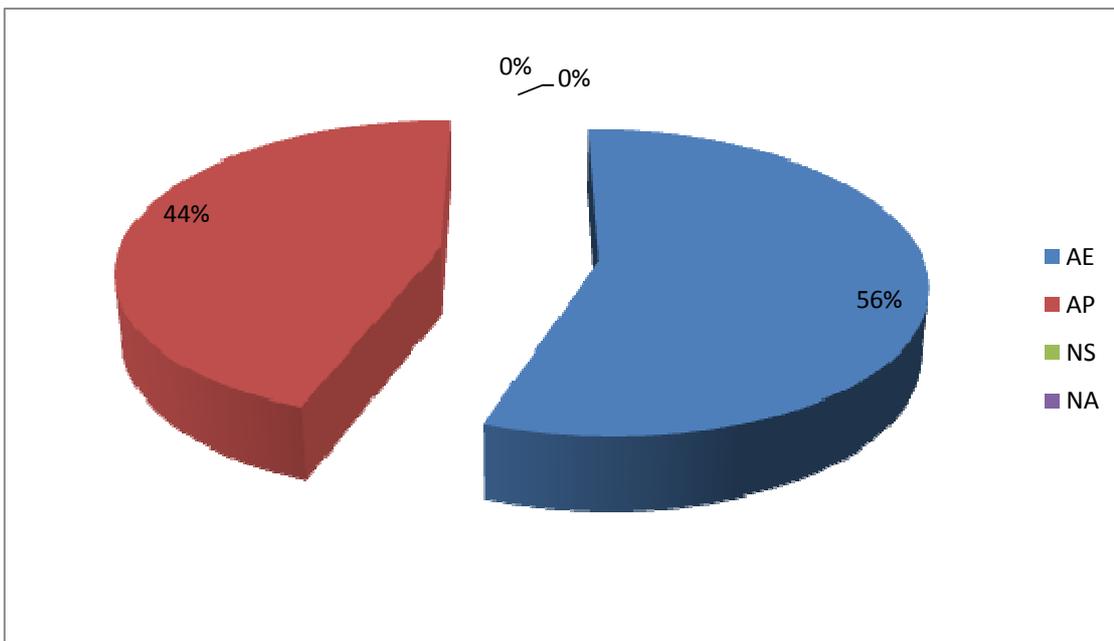
Observa-se que 56% dos participantes classificaram que a instituição atende com excelência e 44% atende parcialmente, em relação ao serviço de pessoal e recursos humanos.

## Quanto ao serviço da Secretaria Acadêmica



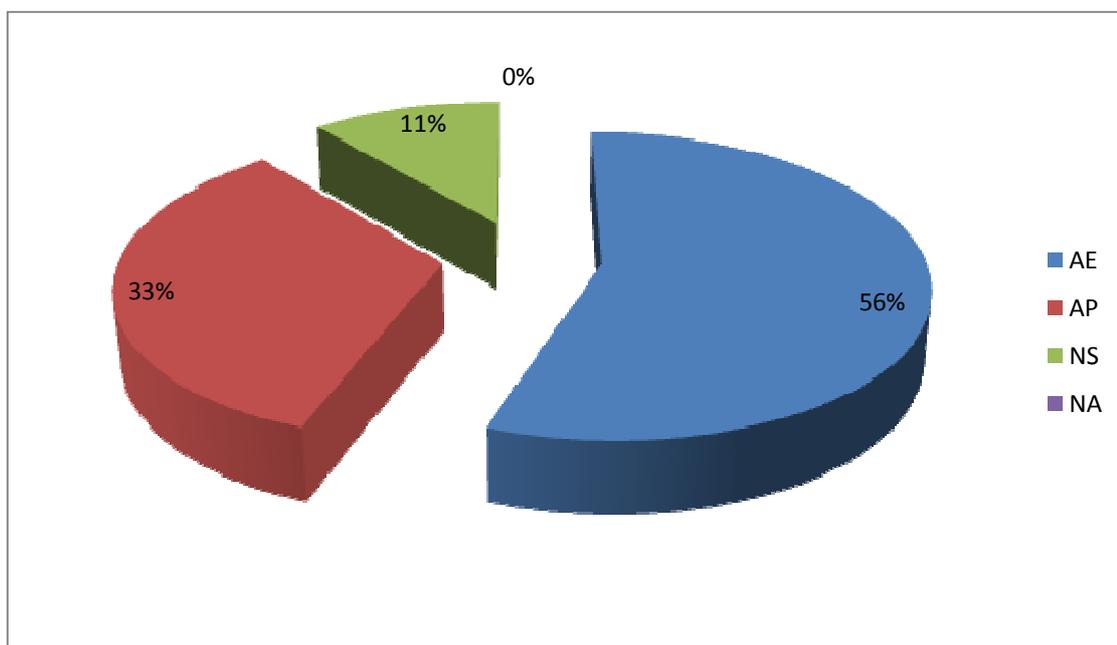
Em relação aos serviços da secretaria acadêmica. Observa-se que 45% dos participantes classificaram que os serviços da secretaria acadêmica atendem com excelência, 44% atendem parcialmente e 11% não sabe ou tem dúvida.

## Quanto ao serviço da Diretoria Acadêmica



Quanto ao serviço da direção acadêmica. Observa-se que 56% dos participantes classificaram que a instituição atende com excelência e 44% atende parcialmente.

Quanto ao serviço da Assessoria de Comunicação

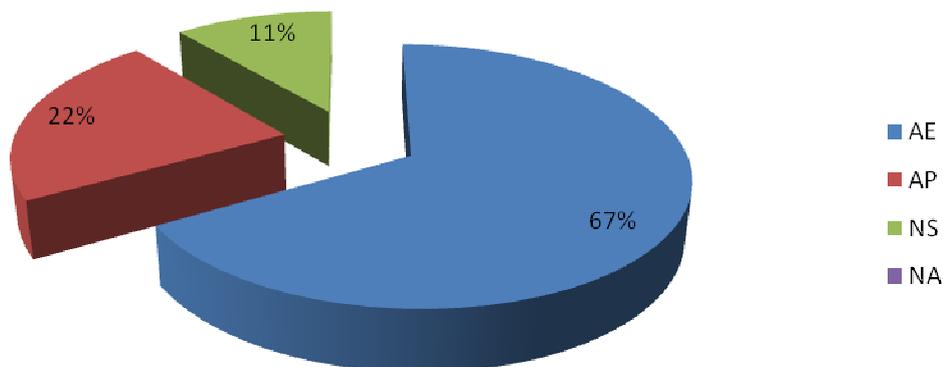


Em relação ao serviço da assessoria de comunicação. Observa-se que 56% dos participantes classificaram que a instituição atende com excelência, 33% atende parcialmente e 11% não sabem ou tem dúvida.



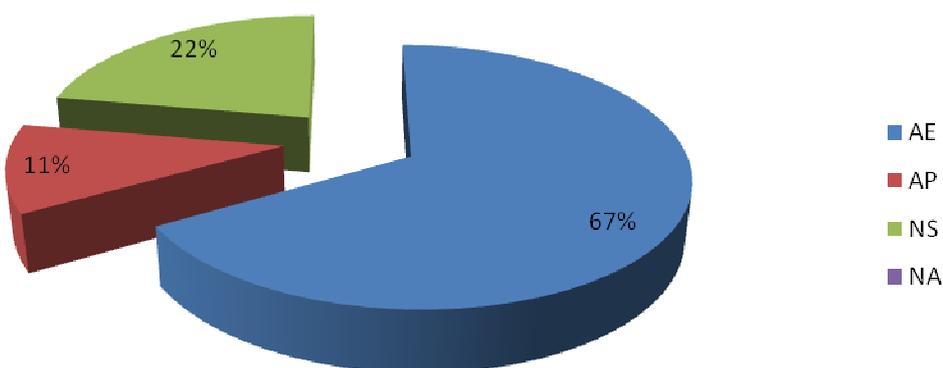
No que tange as Políticas de pesquisa, ensino e extensão. Observa-se que 67% dos participantes classificaram que a instituição atende com excelência, 22% atende parcialmente e 11% não sabe ou tem dúvida.

## Importância das atividades de extensão do IFES para a sociedade?



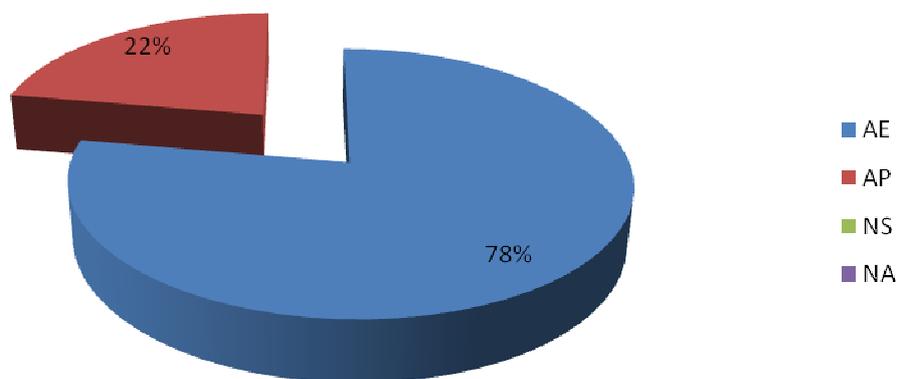
Tratando-se da importância das atividades do Instituto Florence de Ensino Superior para sociedade. Observa-se que 67% dos participantes classificaram que a instituição atende com excelência, 22% atende parcialmente e 11% não sabem ou tem dúvida.

## Existência de cooperação entre os docentes para desenvolver pesquisa e extensão



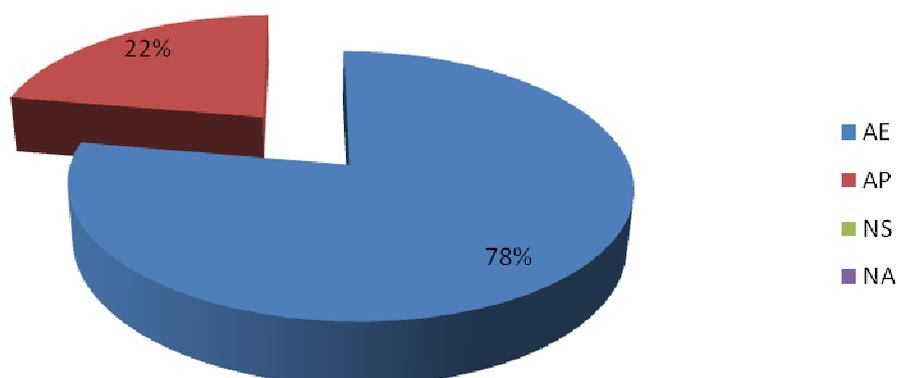
Observa-se que 67% atende com excelência a cooperação entre os docentes para desenvolver pesquisa e extensão na instituição, 22% atende parcialmente e 11% não sabem ou tem dúvida.

## Estabelecimento de relação teoria/prática na(s) disciplina(s)



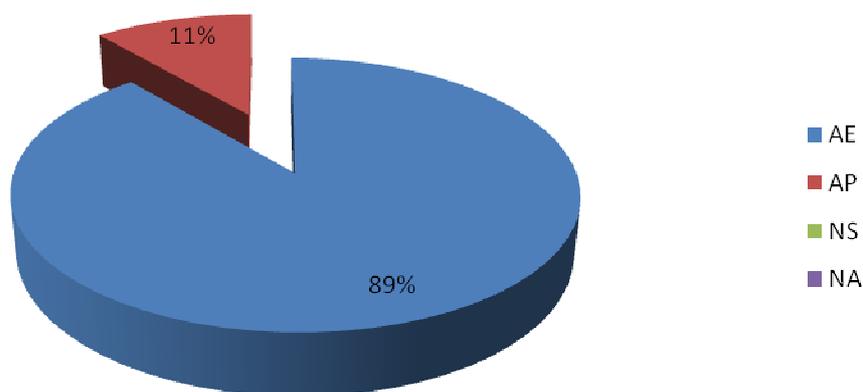
No que tange a relação da teoria com a prática nas disciplinas. Observa-se que 78% atende com excelência e 22% atende parcialmente.

## Utilização de metodologia adequada ao conteúdo nas aulas



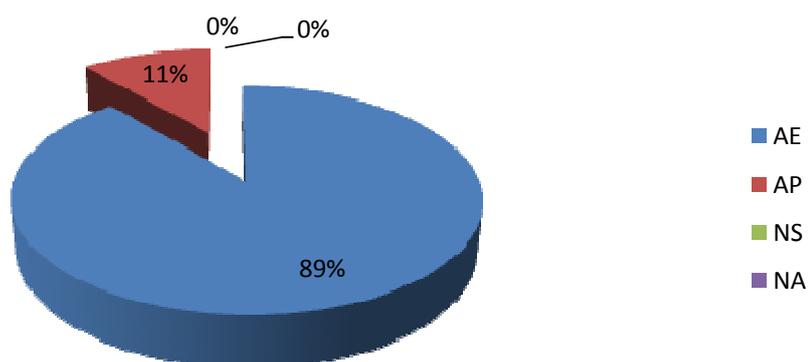
Em relação à utilização de metodologia adequada. Observa-se que 78% atende com excelência e 22% atende parcialmente.

## Participação em cursos seminários e palestras



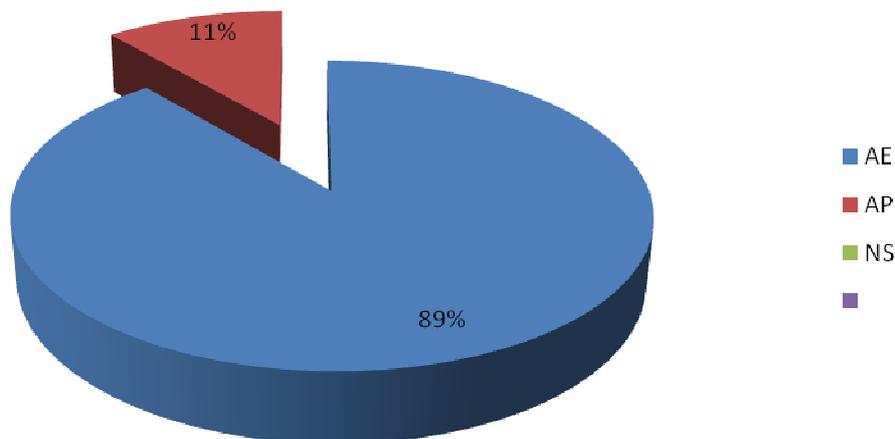
Em relação à participação de cursos e seminários, utilização de metodologia adequada. Observa-se que 89% atende com excelência e 11% atende parcialmente.

## Dimensões do espaço físico das salas de aula (iluminação , acústica, limpeza e manutenção)?



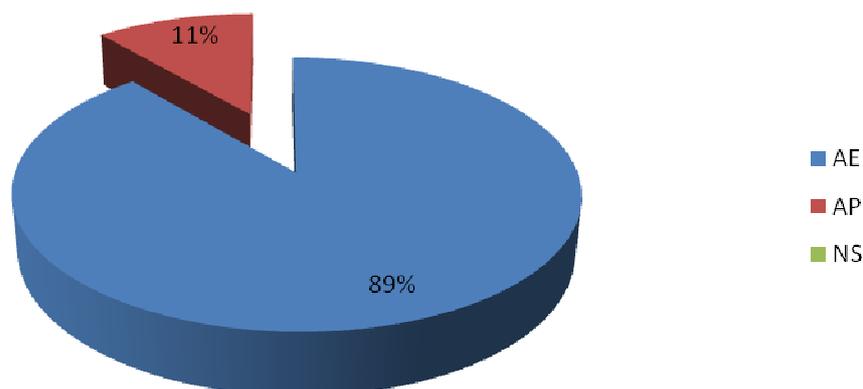
Em relação à estrutura física das salas de aula. Observa-se que 89% atende com excelência e 11% atende parcialmente.

## Projeto pedagógico do(s) seu curso(s)



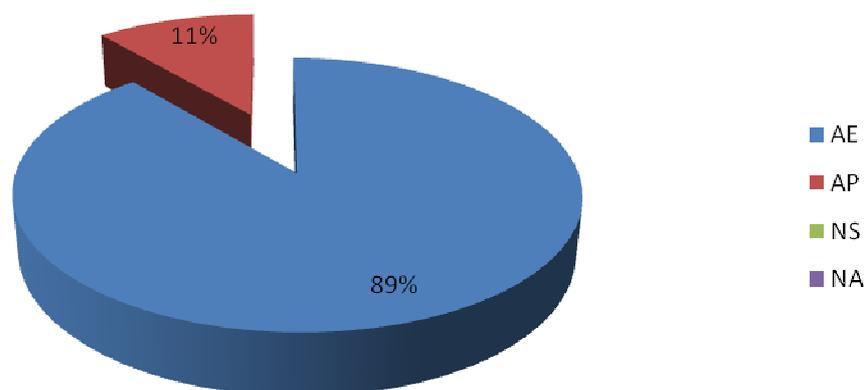
Observa-se que 89%, o projeto pedagógico atende com excelência aos objetivos do curso e 11% atende parcialmente.

## Adequação do Projeto pedagógico do(s) curso(s) ao perfil do aluno a ser formado



Observa-se que 89%, o projeto pedagógico adequa-se ao perfil do aluno a ser formado, atendendo com excelência. 11% atende parcialmente.

## Estrutura curricular do(s) curso(s) de graduação em que leciona



Observa-se que 89% apontaram que a estrutura curricular do curso de graduação atende com excelência e 11% atende parcialmente.

## 5. Potencialidades

- A grande maioria dos itens foi respondida como atende com excelência ou parcialmente, o que denota a boa aceitação da política de trabalho do IFES;
- Boas condições da estrutura física em geral (biblioteca, laboratórios acervos de livros);
- Foi pensado para o Docente o **Projeto Qualidade de Vida/ PQV**, “em que será disponibilizado, trimestralmente ou semestralmente, cursos, palestras, ou momentos de lazer, na tentativa de melhorar o desempenho acadêmico e, principalmente, proporcionar a este profissional, assim como, todo o corpo de funcionários da instituição, momentos de descontração. Visando valorizar o potencial dos funcionários e docentes da instituição.” (Fonte: **PROGRAMA DE APOIO DIDÁTICO-PEDAGÓGICO AO DOCENTE**)

Para o desenvolvimento deste programa o **IFES** propõe:

ATIVIDADES	PERIODICIDADE
Palestras	Trimestralmente
Curso de loga	Semestralmente
Curso de RPG	Semestralmente
Curso de Dança de Salão	Mensalmente

## 6. Fragilidades

- Pouquíssimos professores responderam ao questionário;
- Relativo desconhecimento do Docente sobre os Programas de qualificação profissional, dos Planos de Cargos e Salários, bem como das atribuições do colegiado;
- Serviços prestados pela Diretoria Financeira.

## 7. Recomendações

- Sensibilizar os professores quanto à importância da CPA, bem como sobre a necessidade de responderem aos questionários da avaliação institucional;
- Maior divulgação da IES sobre seu Programa de Qualificação Docente – PQD;
- Maior divulgação da IES sobre seu Plano de Cargos e Salários;
- Maior divulgação da IES sobre as atividades dos Colegiados;
- Melhorar a relação de atendimento prestado ao Docente pela Diretoria Financeira;
- A IES deve manter boas condições de estrutura física em geral (biblioteca, laboratórios acervos de livros);
- Implementar o **Projeto Qualidade de Vida/ PQV**.