

## I – DADOS DA INSTITUIÇÃO

Nome/ Código da IES: Faculdade de Administração e Artes de Limeira – Código 1788

Caracterização de IES:

( ) Instituição pública :

( ) municipal ( ) estadual ( ) federal

(X) Instituição privada :

(X) com fins lucrativos ( ) sem fins lucrativos ( ) comunitária ( ) confessional

( ) Universidade ( ) Centro Universitário (X) Faculdade ( ) ISE ( ) CEFET

Estado: São Paulo

Município: Limeira

### Composição da CPA

Nome	Segmento que representa
Antonio José Barros	Docente
Kênia de Sousa Silva	Docente
Henrique de Sousa Silva	Corpo técnico-administrativo
Moniky Caires Cruz	Corpo técnico-administrativo
Vanderlei Carmozini Junior	Discente
Marcos Antonio Orlandini Fedato	Discente
Ivanilde Moreira Bialli	Sociedade Civil
Silvia Helena Orlandelli da Silva *	Corpo técnico-administrativo

Período de mandato da CPA - de setembro de 2006 a setembro de 2008.

Ato de designação da CPA: Ato de constituição e posse da CPA pelo Conselho Superior.

Livro de atas do Conselho, pág. 52.

## **II – CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

Na busca de um ensino superior de qualidade que se define pela formação de um profissional apto a exercer suas funções com as competências e habilidades exigidas para a profissão e de políticas afirmativas que visam o cumprimento do seu papel social de incluir no âmbito do ensino superior camadas sociais anteriormente excluídas, a Faal, como Instituição de Ensino Superior, tem se voltado para um olhar interno, crítico em busca da consecução de seus objetivos.

É preciso desde já localizarmos de onde partimos. A Faal, em 2008, é uma instituição muito diferente daquela do período anteriormente avaliado pela CPA (2004/2006). Tinha-se naquele momento apenas dois cursos (administração e design) com três habilitações em cada um, hoje comportamos dez cursos diferentes que se desdobram em mais três habilitações no caso de design. Recebemos alunos e professores com novos perfis, com outras exigências, com diferentes carências. Foi um salto qualitativo e quantitativo demasiadamente grande para um período tão curto. O trabalho da CPA cresceu, as variáveis cresceram e com elas as dificuldades decorrentes de um volume maior de dados, de informações, de sugestões. Procuramos em nosso trabalho atingir senão todos, pelo menos a maioria dos atores sociais.

A auto-avaliação institucional não só fundou-se como uma exigência legal através da promulgação da Lei nº. 10.861, de 14 de abril de 2004 que trata do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), mas também como uma necessidade para a própria sobrevivência da Instituição. Se antes era possível ter respostas rápidas e eficientes em conversas informais nos corredores da Instituição, isto hoje não é mais possível. Foi preciso implantar, de fato, um programa, um sistema de auto-avaliação institucional através de um questionário minucioso onde todos os alunos e professores têm acesso via internet e são exigidos a participar. São esses dados que geram os substratos para a concepção de novas políticas de ensino.

O programa tem sido entendido como mais uma ação educadora da instituição. Acreditamos que se a avaliação permear todo o processo de ensino-aprendizagem e se for entendida em todas as suas dimensões – avaliação do aluno, do professor, da escola - possibilitará ajustes que contribuirão para que a tarefa educativa seja coroada de sucesso. O exercício da auto-avaliação é, antes de tudo, o primeiro passo para o processo de aprendizagem e de transformação. Quanto mais preciso e metodológico ele for, mais benefícios serão obtidos.

Entender a avaliação nessa perspectiva e em todas as suas dimensões exige que ela ocorra sistematicamente durante todo o processo educacional e não periodicamente, ao final de determinadas etapas de trabalho como é habitual, pressupondo épocas, pesos, fórmulas para aprovar ou reprovar. Não há também como propósito a comparação com outras instituições.

Nossa preocupação, enquanto Comissão Própria de Avaliação sempre foi de respeitar a identidade institucional. Isto nos remeteu a retornarmos à natureza da instituição, sua missão, sua visão, suas pretensões, qualificação, cultura institucional, relevância social, enfim seu histórico. No entanto, a conscientização da identidade institucional também se constrói na participação e na responsabilidade dos diferentes segmentos e instâncias da instituição. Fundamental, neste caso, foi o processo de sensibilização da comunidade acadêmica para o processo avaliativo e com este a oportunidade de desenvolvimento pessoal e institucional.

Para viver este processo de Auto-Avaliação Institucional passamos por etapas sucessivas e necessárias, sendo estas as de: preparação; elaboração do projeto; de organização do processo; de condução do processo; resultados e informes; validação; plano de ações e tomada de decisões.

Nesta perspectiva, era preciso recuperar a experiência pedagógica que vem sendo desenvolvida pela instituição. O modelo tem gerado um grande número de efetivas participações dos alunos em grupos de discussão dentro da empresa Junior da faculdade, responsável pelas aulas práticas multidisciplinares do curso de administração, design, artes visuais e cursos tecnológicos. (As aulas práticas e estágio são um mesmo processo e doravante denominaremos estágio). Diante da forma estabelecida para cumprimento do estágio, onde todos os alunos participam de todas as etapas de gerenciamento de uma empresa real, possibilitou-se o desenvolvimento de uma verdadeira cultura de debates dentro da faculdade.

Os princípios da negociação e cooperação já tão difundidos entre alunos e professores, entre direção e funcionários e entre todos estes com o mundo exterior, foram relevantes em todo o processo avaliativo, seja no planejamento, levantamento de dados, organização e desenvolvimento da proposta. Transportados para o processo avaliativo, acabaram por legitimar o caráter pedagógico, transformador, formador de valores e princípios institucionais, que promovem uma avaliação participativa, democrática e emancipadora. O princípio da negociação e cooperação trouxe benefícios mútuos, estimulando cada vez mais a participação e construção de uma cultura avaliativa.

A CPA utilizou-se de dois grandes instrumentos de avaliação: além do questionário anteriormente citado também foram montados grupos de debate. A metodologia utilizada nos grupos de debate buscou identificar, analisar e entender a realidade institucional utilizando-se de indicadores internos e externos, com ênfase nos indicadores internos, construídos de forma participativa e valorizando a análise histórica de outros momentos avaliativos vividos na instituição. Por ser uma técnica sócio-qualitativa, coletiva, dinâmica entre os componentes do grupo, valorizamos a palavra dos atores sociais reconhecendo-os como “experts” de sua própria realidade. Acreditamos ser fundamental em um processo de Auto-Avaliação ocorrer à participação efetiva da comunidade institucional: a instituição se pensa, repensa e viabiliza planos de ação que implicam em mudança e desenvolvimento.

O resultado de todo este trabalho encontra-se na seqüência. O processo foi e continua sendo complexo. Trilhar o caminho de uma educação compartilhada, construída em conjunto, na solicitude, exige compromisso político, trabalho, perseverança. Não é um processo indolor para nenhuma das partes. No entanto, a política desta CPA orienta-se pela troca permanente de experiências e sugestões, de ajustes e adequações, para construir, conjuntamente, a Faculdade que todos desejam.

### III - DESENVOLVIMENTO

#### 1. Primeira Dimensão: A missão e o plano de desenvolvimento institucional (PDI)

##### a) Ações programadas na proposta:

Em nossa proposta original, a idéia era analisar o PDI sobre os seguintes aspectos:

- O nível de congruência entre aos princípios estabelecidos pelo PDI e a realidade institucional;
- A articulação entre o PDI e o Projeto Pedagógico considerando as ações de ensino e gestão acadêmica;
- O grau de conhecimento e apropriação da comunidade acadêmica quanto ao PDI, mensurado pelos questionários pertinentes;
- O perfil esperado no PDI para os ingressantes e egressos da instituição.

##### b) Ações realizadas:

Por ser o PDI o norteador das atividades da Faculdade, a CPA procurou perceber qual o grau de apropriação que se encontra este documento junto à comunidade acadêmica, entendendo que esta se compõe do corpo docente, do corpo discente, do corpo técnico-administrativo e também das pessoas e entidades ligadas as atividades didático-pedagógicas da Faal. Sendo assim, este relatório se construiu através da leitura minuciosa dos documentos do PDI (tanto o original quanto de seu aditivo) pelos membros da CPA e pelo relato das impressões que ficaram após o contato e a ampla discussão junto a Comunidade Acadêmica.

##### c) Resultados alcançados, destacando as fragilidades e as potencialidades:

**Do nível de congruência entre os princípios estabelecidos pelo PDI e a realidade institucional e da articulação entre o PDI e o Projeto Pedagógico considerando as ações de ensino e gestão acadêmica:**

O Plano de Desenvolvimento Institucional foi um documento elaborado originalmente pelo grupo de professores (sócio-mantenedores) que pensaram e planejaram a Faal com um projeto pedagógico original. Este foi, e continua sendo o grande norte que impulsiona as

atividades da Instituição no que diz respeito ao cumprimento de sua missão. A idéia era que se pudessem superar deficiências que vinham sendo observadas por aqueles professores tanto nas questões de ensino quanto nas de aprendizagem em instituições de ensino por que passaram.

A experiência havia demonstrado para aquele grupo, por várias vezes, que o ensino superior, em alguns cursos e em muitos casos, vinha se tornando exclusivamente teórico e pouco prático. Como a Faal iniciou suas atividades com o curso de Administração, este era um dos focos da crítica que se fazia. Os egressos deste curso vinham se ressentindo de que, apesar dos quatro ou cinco anos de formação, pouco restava de concreto para o momento de inserção no mercado de trabalho. Isto porque, segundo pesquisas realizadas, os alunos, em sua maioria, deixam os estudos tão somente para o momento da prova, esquecendo-se quase que imediatamente do aprendizado após a avaliação.

A idéia era romper com esta lógica procurando, mesmo num curso considerado teórico como o de Administração, a consolidação dos conhecimentos através da experiência. A linha pedagógica adotada pela Faal, na verdade, foi sempre seu diferencial competitivo.

A **missão da Faal**, pertinente com este histórico levantado, “é a formação superior de qualidade e voltada para o mercado profissional tomando como referência para seus cursos as necessidades científicas e tecnológicas do mercado, sem ser escravo dele; buscando oferecer uma formação profissional de elevado nível, capaz de proporcionar na conclusão do curso a **autonomia profissional** aos seus egressos, entendendo-a como a plena capacidade profissional”.

Esta tem sido a grande preocupação do projeto pedagógico da Instituição que constituiu uma empresa real, dentro do próprio espaço da Faculdade, para atender a esta dimensão: criar um espaço de vivência no momento da aprendizagem, onde as teorias se consolidam através da prática nos diversos departamentos da Empresa Junior (a Arte Metal Ltda).

Este modelo tem sido adotado em todos os cursos oferecidos pela Instituição (Administração, Design, Matemática para Negócios, Licenciatura em Artes Visuais e Matemática e os cursos tecnológicos em Gestão Ambiental, Gestão de Processos Gerenciais, Gestão de Marketing e Vendas, Gestão de Recursos Humanos e Design de Ambientes. O projeto pedagógico não só tem sido construído com todo o corpo docente, mas também junto ao corpo discente que, aos poucos, tem tomado para si o aprimoramento do projeto. A Instituição tem investido claramente na equipagem de laboratórios que vão tecendo esses saberes esperados.

Hoje podemos dizer que o modelo pedagógico adotado está consolidado e tornou-se a grande alavanca na busca por uma educação de qualidade. Resultados positivos no ENADE em Administração (nota 4) em 2006 permitiram-nos confiar que o modelo teoria aliada à prática, adotado por esta Instituição, é o caminho a ser percorrido em todos os cursos. A coordenação pedagógica dos cursos procura focar sua atenção prioritariamente no trabalho docente e na implementação do modelo.

### **O perfil esperado no PDI para os ingressantes e egressos da instituição:**

Devemos imaginar também, que o projeto pedagógico da Faal, rompe com o modelo de escola a que a maioria dos alunos está acostumada. Em geral, percebe-se que o aluno que ingressa na Instituição tem pouca afinidade com a metodologia dos cursos, fruto de uma formação deficitária ao longo de seus anos de escolarização. De um aluno passivo, exige-se agora um aluno pro ativo, que é sujeito da sua formação. Rompe-se assim com a tradição do ensino livresco onde as verdades são dadas e acabadas. No seu dia a dia na empresa Junior, é preciso não só pôr em prática os modelos teóricos, mas lidar com as adversidades da responsabilidade de práticas pré-profissionais. Além disso, desenvolve-se no aluno a iniciativa, senso de observação, responsabilidade, maturidade, compromisso, percepção da influência dos problemas sociais no trabalho, ampla compreensão do comportamento humano no trabalho e em condições de subordinação, ações de empresas concorrentes, estado da ciência fora da realidade empresarial, firmeza, escrupulo, determinação, probidade, garra, capacidade de negociação, versatilidade, ousadia, segurança para agir, curiosidade intelectual, humildade, visão de conjunto, capacidade de lidar e de desenvolver mudanças, ponderação, comunicação, trabalho em grupo, liderança, auto-gerenciamento, e, destacamos a experiência vivida na realidade da empresa-laboratório, a compreensão das bases legais, técnicas e científicas, sociais, econômicas e éticas da profissão. Dito numa só palavra, **formamos empreendedores**, internos e externos, que, pela reflexão crítica da vivência entre teoria e prática, são capazes de fazer frente a qualquer concorrente no mercado de trabalho ou gerar seu próprio emprego com a abertura de empresa própria.

São promovidas dinâmicas e ações para desenvolver equipes e lideranças, mediar conflitos e favorecer a organização dos diferentes segmentos, em um clima de compromisso ético e solidário, o que nem sempre é fácil de se alcançar. Usando a metodologia caracterizada pela trilogia "**pensar-fazer-pensar**" ou pelo dueto "**pensar-fazendo e fazer pensando**" ou ainda, pela "**teoria-prática-teoria**", toma corpo, portanto, um novo modelo de escola e de aluno.

No início de 2007 foi feita uma pesquisa junto aos alunos para saber se a metodologia deveria continuar da mesma forma ou se deveria se fazer alguma mudança. Venceu a permanência. Venceu a coerência com o Projeto Pedagógico da Faal que, além de amplamente difundido, foi claramente entendido e incorporado pela maioria dos alunos. Sendo a maioria, aqueles contrários puseram-se a refletir, engajando-se no esquema.

Identificamos claramente o caráter educativo do ambiente físico, social e cultural da escola na organização de seus espaços e práticas. São constatados índices positivos de satisfação dos alunos e dos professores com a escola, a partir de levantamentos periódicos com relação ao modelo adotado.

A Faal optou por uma linha de trabalho diferenciada do ponto de vista teórico-metodológico, o que, após curto período de existência já lhe garante imagem positiva na avaliação dos que dela tomam conhecimento.

Desta forma, depois de exposto o modelo pedagógico adotado na formação do aluno nesta Instituição, é fácil perceber que o que se espera do egresso é que este tenha autonomia profissional conquistada através de uma prática profissional com as competências (saber), habilidades (fazer) e atitudes (comportamento) necessárias para que se sintam plenos e seguros no exercício da profissão ao concluírem seus respectivos cursos.

### **Novos cursos:**

A Faal, como já foi dito anteriormente, é uma outra Instituição em 2008. Hoje contamos com treze cursos diferentes, cumprindo o previsto no PDI original e seus adendos.

A análise das necessidades da região, entretanto, foi o fator mais importante na escolha dos cursos solicitados na primeira fase do PDI (Administração e Design). Limeira é reconhecidamente um pólo da indústria joalheira. As cidades vizinhas de Piracicaba, Americana, Araras, Rio Claro e Porto Ferreira, têm indústria de todos os ramos (destacando a metalúrgica de utensílios domésticos e cerâmica). São empresas que necessitam do apoio acadêmico na formação de recursos humanos especializados.

Aliado a estes fatores, a seleção dos cursos quer sejam de curta ou de longa duração, deu-se com base na procura pelos interessados, pela falta de oferta pelas IES da região ou do município e pela realidade das empresas com as quais a Instituição mantém relacionamento comercial e institucional. Podemos observar no PDI adotado que os novos cursos foram pensados e programados para efetivamente atender uma demanda da região.



Percebemos também uma mudança no enfoque dos cursos. Se no PDI original não havia espaço para os cursos de curta duração, ou melhor, os de tecnologia, já no PDI aditado o espaço não só foi criado como ampliado rapidamente. Assim se justifica no novo PDI: “Nesse sentido víamos com preocupação a formação superior de curta duração, pois parecia-nos pouco consistente do ponto de vista conceitual. Entretanto, a nossa realidade, dada pela metodologia de ensino que implantamos, mostrou que o aluno acaba assimilando bem os conceitos por meio da prática, pelo menos com a prática no estágio já descrito”.

Em 2007 quase que concomitantemente, implantamos os cursos superiores em tecnologia com duração de 2 anos em Gestão Ambiental na Empresa, de Gestão de Recursos Humanos, de Gestão em Marketing e Vendas e o de Gestão em Processos Gerenciais que buscam ainda atender a esta demanda regional de indústrias e prestadoras de serviço que muitas vezes já tinha em seus quadros funcionários práticos mas sem a formação teórica necessária e que além disso exigiam uma escolarização mais rápida e norteada. Constatou-se que as pessoas que passaram de certa idade, ou determinadas experiências, não fariam mesmo outro curso senão o de curta duração. São profissionais que ao longo do tempo, nas empresas, adquiriram prática e precisavam de atualização e confirmação ou não do que sabem, e por isso gostariam de realizar um curso de ensino superior.

Além destes, ainda no primeiro semestre de 2007 implantamos os cursos de licenciatura em Artes Visuais e Matemática. É sabido que há hoje uma enorme carência de professores e, em especial na região, de professores daquelas áreas. No curso de Artes Visuais, procuramos dar na formação do aluno autonomia para que possa atuar em áreas diversas como vitrinismo, cenografia, instalações artísticas e culturais em espaços destinados. O curso de Bacharel em Matemática para Negócios visa ampliar as possibilidades de trabalho para os amantes da matemática que viam sua formação praticamente restrita ao magistério. A idéia é que possam atuar em bancos, financeiras, bolsa de valores, etc.

No início de 2008, fechando um ciclo de implantação de novos cursos, teve início o de design de ambientes que veio engrossar a área e atender a uma demanda por profissionais para um mercado em desenvolvimento e carente de mão-de-obra especializada.

Respeitando o PDI aditado em 2005, ainda há cursos que serão solicitados e devem fazer parte dos esforços da mantenedora para implantação. São os que seguem:

Curso	Nível	Implantação a partir de
Redes de computadores/internet	Tecnólogo	2006
Logística	Tecnólogo	2006
Cosmetologia	Tecnólogo	2006
Estética	Tecnólogo	2006
Moda	Tecnólogo	2006
Química	Licenciatura	2006
História	Licenciatura	2006
Filosofia	Licenciatura	2006
Física	Licenciatura	2006
Engenharia Produção e Mecânica	Bacharelado	2006
Secretariado	Bacharelado	2006
Ciências da Informação e da Documentação	Bacharelado	2006
Química	Bacharelado	2006
Comunicação Social/Propaganda	Bacharelado	2007
Direito Empresarial	Bacharelado	2007

Toda a gama de cursos planejados para a IES, se fundamenta na mesma linha de raciocínio: “1- procura pelo mercado de trabalho por profissionais com formação híbrida, 2- oferta de profissionais no mercado e 3- interesse do alunado do ensino médio, e, nas 4- nossas competências (estrutura física, laboratórios, núcleo de conhecimento, corpo docente e biblioteca)”.

**d) Como são incorporados estes resultados no planejamento da gestão acadêmico-administrativa.**

O PDI na Faal é um documento que identifica a Instituição de Ensino Superior, no que diz respeito à sua filosofia de trabalho, à missão a que se propõe, às diretrizes pedagógicas que orientam suas ações, à sua estrutura organizacional e às atividades acadêmicas que desenvolve e/ou pretende desenvolver.

O grupo de mantenedores da Instituição e a Direção é constituída fundamentalmente por professores de carreira. Isto faz toda a diferença, pois as questões pedagógicas são efetivamente prioridade nas decisões. Isto faz com que aqueles que têm o poder de decisão estejam muito antenados com a vida acadêmica, tem interesse na resolução dos problemas e buscam soluções rápidas, evitando-se assim burocracias desnecessárias. As mudanças que foram sendo processadas ao longo dos anos refletem exatamente esta concepção de gestão onde, apesar da informalidade, da conversa pelos corredores, vê-se que as idéias estão permanentemente sendo geridas e colocadas em prática.

**2. Segunda dimensão: A política para o ensino, 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 monitoria e demais modalidades.**

A Faal, como foi dito anteriormente, adotou um modelo pedagógico inovador. Em 2001 quando iniciou suas atividades de ensino no curso de Administração, já previa que, ao lado das aulas teóricas, deveria haver a prática. Buscava-se uma sinergia entre aquilo que se aprende e a realidade do mercado a ser atendido. Para isto foi criada a Faal Junior, uma empresa real, dentro da própria instituição, que comportava todos os departamentos de uma empresa, inclusive a produção do produto (indústria de semi-jóias). A grade curricular previa que todo o estágio do aluno fosse cumprido na empresa Junior, acompanhado diretamente pelos professores responsáveis das diversas áreas. Apesar das dificuldades iniciais, o modelo pedagógico implantado foi sendo incorporado pelos alunos. Quando da implantação do curso de design, a filosofia era a mesma. O que se pretendia era ampliar a capacidade da empresa Junior de tal forma que aquilo que fosse projetado pelo design pudesse ser produzido e comercializado pela empresa Junior.

Em 2007, com a implantação dos novos cursos permaneceu a idéia de que todos os alunos fizessem parte da empresa Junior, ampliando ainda mais suas ações e atendendo ao seu propósito pedagógico que é o de dar respaldo a formação acadêmica do aluno. O número de professores que se dedicam ao estágio é da proporção de 10 a 15 alunos por professor. Isto porque eles atendem e orientam o aluno diretamente na Empresa e não indiretamente como é feito normalmente.

Os alunos para participarem do estágio, são orientados a planejar sua ação através de um projeto de estágio que contemple conceitos das áreas de estudo daquele semestre que está sendo cursado por ele. Este projeto tem que ser desenvolvido ao longo do semestre, durante o estágio, orientado pelo professor que acompanha e orienta sobre os melhores caminhos para cumprir o planejado. A cada bimestre, o projeto e seu percurso são avaliados pelo professor e a nota do projeto entra como parte integrante da nota das outras disciplinas cumpridas pelo aluno naquele semestre. Portanto, não se trata de fazer um projeto, engaveta-lo ou então fazer relatórios muitas vezes inventados pelo aluno. Cada passo dado é acompanhado e avaliado pelo professor, cada erro cometido, é corrigido *in loco*. Seriedade e compromisso com o projeto podem contribuir até para que a nota das outras disciplinas seja melhorada. No entanto, seu contrário também é verdadeiro. Caso o aluno não cumpra o projeto, caso não dê a importância devida àquilo que foi previsto, pode levá-lo a prejuízos no desempenho escolar. Dessa forma, a Instituição insiste com o seu modelo de “fazer-pensar-fazer” ou “aprender- fazer”.

Nesta experiência de estágio o aluno vai percebendo quais as dificuldades do trabalho, quais as áreas de maior afinidade, os problemas a serem enfrentados de ordem financeira, humana, de produção, etc. Entende-se com isto que ao lado da teoria a realidade passa a ser um dado a ser incorporado e refletido pelo aluno.

Ao longo dos 5 semestres em que o aluno participa do estágio, ele se afina com a idéia de trabalhos com projetos e toda metodologia que o acompanha. Entretanto, a Instituição tem claro que não é um processo simples, nem fácil. No curso de administração, o mais antigo da Faculdade, o estágio já foi incorporado e está organizado em todas as suas etapas. Nos outros cursos, o estágio de desenvolvimento não é o mesmo. Para o nosso aluno, que vem normalmente da escola pública, acostumado a ser um ser passivo e que é pouco familiarizado com uma metodologia mais dinâmica de construção do conhecimento é extremamente complicado o modelo pedagógico adotado. No entanto, acredita-se que a etapa de conscientização e incorporação do modelo é questão de tempo. Aos poucos percebem que tudo depende de um pilar fundamental na educação: aprender a aprender, de uma vontade de conhecer o novo. Sem dúvida, podemos dizer que esta é a filosofia da Faal, sua cara. É esta dimensão, sua política de ensino que dá a cara a Instituição. Hoje, depois de oito anos de experiência os novos alunos entram na faculdade sabendo o que os espera.

Em 2005 a faculdade passou pelo processo de reconhecimento do curso de administração. A grade curricular foi modificada e atualizada de forma a atender as tendências do curso e do mercado, como por exemplo, a introdução da disciplina de Gestão Ambiental na Empresa dentro do currículo. Em 2006, foi a vez do curso de design que também passou por modificações em sua matriz curricular. Os outros cursos são de autorização recente o que lhes dá atualidade curricular.

Como a faculdade visa a formação para o mercado de trabalho, poucas iniciativas foram feitas no sentido da pesquisa. Isto não significa que não pretenda fazê-lo ou que a desvaloriza, é uma questão de perfil, de linha de trabalho. Iniciativas como participação em congressos e seminários para apresentação de trabalhos é estimulada até financeiramente pela Instituição. Em maio deste ano, duas alunas do curso de Design queriam apresentar trabalhos num congresso no Rio Grande do Sul. A dificuldade em custear a viagem, levou-as a procurar a Direção que pagou todas as despesas de viagem e hospedagem. A Iniciação científica é uma política já aprovada e em vigor desde 2006 com resultados positivos no curso de design. Embora os grupos apresentem bom rendimento, ao longo de sua existência, acabam se desfazendo porque os alunos, com o amadurecimento técnico, são contratados pelas empresas, o que os impede de comparecer às reuniões diurnas.

A monitoria está em fase de implantação nos cursos de design, administração e gestão ambiental. No curso de Matemática já foi implantada e atende a uma política da instituição que

estabelece horários, seleção do monitor, contrapartida oferecida pela instituição e período de atendimento.

### **3. Terceira dimensão: A responsabilidade social da Instituição, considerada especialmente no que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social e ao desenvolvimento econômico e social.**

A Faal entende que responsabilidade social não se restringe apenas às políticas afirmativas de inclusão social e às oportunidades. Responsabilidade social é também o direito de ser ouvido, de participar das decisões que afetam a comunidade, enfim, o exercício da cidadania plena. Por isso, busca tornar o campus o lugar da crítica, do debate, do acesso livre aos diretores, de modo que todos saibam e respeitem os direitos individuais, coletivos, intelectuais, morais, técnicos e assim por diante. Estamos com isso, criando as condições mínimas e necessárias para que o processo civilizatório, de cooperação, de solidariedade, de trabalho e de educação seja o mais efetivo possível.

Enquanto Instituição de Ensino também tem adotado políticas afirmativas no sentido de contribuir para que camadas sociais historicamente excluídas do ensino superior tenham acesso a uma educação de qualidade. Claro está que, em sendo uma instituição particular com fins lucrativos tem seus limites no atendimento dessa ampla parcela de jovens e jovens adultos que se encontram fora da escola e, portanto, da oportunidade de se qualificarem profissionalmente. No entanto, isso não impediu que fossem oferecidas um grande número de bolsas integrais para estudantes que fazem parte do Programa Escola da Família (chegou-se a ter quase 40% dos alunos contemplados com o Programa), em parceria com o Governo do Estado de São Paulo e também do PROUNI, do Governo Federal. Além das bolsas parciais do próprio PROUNI, firmamos convênio com a Prefeitura e empresas da região que resultam em abatimentos na mensalidade que chegam a quase 80%.

A Faal em 2008 também abriu com seus próprios recursos um sistema de financiamento da educação para jovens de baixa renda que permite com que tenham acesso ao ensino superior pagando preços mais baixos enquanto estudam e continuar pagando a faculdade depois de formados quando, espera-se, as condições de trabalho estejam modificadas e melhores.

Além das bolsas e financiamentos para estudantes de baixa renda, onde conseguimos atingir a uma faixa etária que vai dos 18 aos 50 anos, hoje temos instalado o curso para a chamada Terceira Idade. São cerca de 100 participantes entre homens e mulheres com mais de 55 anos, de diferentes níveis de formação escolar, mas que se encontram numa fase em que já estão aposentados, os filhos já não estão mais em casa e o isolamento e falta de perspectiva leva a um alto índice de depressão além de outras doenças tanto de ordem física quanto mental. O exercício constante de relacionamento, da atividade cultural, das viagens de estudo e entretenimento, têm, sem dúvida nenhuma, contribuído para uma efetiva melhora na qualidade de

vida dos participantes. São relatos emocionados de pessoas que não enxergavam mais motivo até para viver e que agora aprendem e se divertem no contato com o outro.

Como a Instituição tem como palavra de ordem a inclusão social, além do programa de bolsas e financiamentos para estudantes de baixa renda, do atendimento a terceira idade por dignidade e realização, acreditou-se ser necessário atender a uma demanda de formação de profissionais que saibam incluir em seus quadros o deficiente. Sendo assim, em 2008 iniciou-se o curso de pós-graduação em inclusão de deficientes, direcionado não só para professores que atuam em escolas públicas e particulares como também para responsáveis pela área de RH nas empresas, gerentes, diretores que estão vendo ingressar nas fileiras das empresas, uma gama de pessoas com diferentes tipos de deficiência e que precisam ser incorporadas e atendidas de forma digna. O curso está sendo um sucesso de público tendo a perspectiva da formação de uma nova turma para o 2º semestre de 2008. Isto demonstra o estado atual do problema. De um lado o deficiente que precisa trabalhar e sobreviver, e de outro, profissionais que não sabem lidar com o problema. Sabe-se que não é mais possível recuperar o tempo perdido. Sabe-se que a sociedade tem uma dívida enorme com o deficiente que será difícil reparar, mas a Faal acredita que é possível minimizar o problema se forem colocadas no mercado pessoas capacitadas e com coragem para enfrentar o problema.

Desta forma, a Instituição demonstra ter sensibilidade para os problemas que afligem a sociedade e adota políticas afirmativas para, no mínimo, contribuir para uma sociedade mais justa e solidária.



#### 4. Quarta dimensão: A comunicação com a sociedade

Ações		Resultados		Observações
Programadas	Realizadas	Fragilidades	Potencialidades	
Projeto de Comunicação		- A Faal ainda não conseguiu dar a visibilidade necessária de seu trabalho e projeto pedagógico.	- O desenvolvimento e a aplicação de um projeto de comunicação potencializam a visibilidade da Faal tanto na cidade de Limeira quanto na região.	- Nomeado um Diretor de eventos e comunicação na Faal Junior.
Imagem pública da Instituição	Pesquisa junto a alunos do Ensino Médio e empresas da região sobre o nível de conhecimento da Instituição e imagem conquistada.	- Ainda há pessoas que confundem o nome da Instituição com outra Faculdade da cidade, o que gera confusão.	O ponto forte é a imagem consolidada de Instituição séria, com um projeto pedagógico inovador e que forma profissionais capacitados.	Há hoje uma grande oferta de empregos e estágios na faculdade. Essa oferta é justificada pelas empresas que alegam gostarem dos alunos da Faal por serem mais sérios e comprometidos do que os de outras instituições de ensino.
<u>Comunicação Interna</u>	Sistema de Comunicação Interna	- Dificuldade de alguns alunos e professores em utilizar o Unimestre (intranet) em todas as suas	O Sistema de Gestão Escolar adotado pela Instituição (Unimestre) que permite o envio de e-mails e recados	

		potencialidades	via inter e intranet deu agilidade e presteza nas informações tanto para os alunos quanto para os professores. Os alunos têm acesso a material pedagógico, de cunho informativo e vida escolar de forma rápida e eficiente.	
<u>Comunicação Externa</u>				
- Programa de TV	Programa de TV – Tiago Gardinalli na TV Mix (regional) – periodicidade: semanal	- Atinge tanto o público de Limeira quanto da região prestando informações variadas sobre os cursos e suas potencialidades de trabalho.	- Dar visibilidade a Instituição mostrando ao público o trabalho sério e a metodologia adotada que beneficia a formação do profissional	
Site da FAAL	Site da FAAL		- A reformulação do site valorizou a imagem da instituição e tornou o visual mais contemporâneo e limpo. A comunidade acadêmica	



			participou da elaboração com sugestões	
--	--	--	--	--

**5. Quinta dimensão: As políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho.**

A Faal ao longo de sua história tem buscado aperfeiçoar não só a sua metodologia de ensino, mas também busca desenvolver políticas de seleção, contratação, capacitação em serviço e apoio ao desenvolvimento profissional. Estas políticas depois de analisadas em conjunto com a comunidade acadêmica, podem ser assim resumidas:

**Seleção e contratação:**

A seleção de docentes é realizada de forma a atender a necessidade de aderência da formação à disciplina e ao curso, dando-se preferência aos candidatos que apresentam:

- boa performance em sala de aula (preleção de palestra para alunos ou prova didática com arguição de pares);
- graduação na área do curso ou da disciplina;
- mestrado ou doutorado concluído e, excepcionalmente, em realização;
- experiência não docente e docente;
- residência em Limeira e região circunvizinhança e, em casos excepcionais submetidos à direção da Faal, em Campinas, São Paulo e São Carlos.

**Plano de Carreira**

O PLANO DE CARREIRA da Faal estabelece três categorias de docentes, com dois níveis cada, o qual prevê progressão na carreira, com melhoria salarial. Esta progressão se dá quando há obtenção de títulos e por tempo de serviço. A orientação da instituição para a política de pessoal docente está estruturada conforme estabelece o Regimento Interno nos Art. 55 a 57, transcrito a seguir:

**Art. 55** - O Corpo Docente da Faculdade se distribui entre as seguintes classes de carreira do magistério;

- I - Professor Titular;
- II - Professor Adjunto

III - Professor Assistente.

Parágrafo único – A título eventual e por tempo estritamente determinado, a FAAL pode dispor do concurso de Professores Visitantes e de Professores Colaboradores, estes últimos destinados a suprir a falta temporária de docentes integrantes da carreira.

**Art. 56** - Os professores são contratados pela Mantenedora, segundo o regime das leis trabalhistas observados os critérios e normas deste Regimento.

Parágrafo Único - A contratação de professores integrantes da carreira depende de estar em conformidade com a legislação do Mec;

**Art. 57** - A admissão de professor é feita mediante seleção procedida pela Diretoria Geral e Coordenadoria Pedagógica e aprovada pela mantenedora:

I - além da idoneidade moral do candidato, serão considerados seus títulos acadêmicos, científicos, didáticos e experiência profissional relacionados com a matéria a ser por ele lecionada;

II - constitui requisito básico o diploma de graduação ou de pós-graduação correspondente a curso que inclua, em nível não inferior de complexidade, matéria idêntica ou afim aquela a ser lecionada;

III – a carreira do professor é estabelecida por três níveis e dois estágios, denominados pela classificação I e II, de três anos;

IV – para a admissão do Professor Assistente, exige-se, como titulação acadêmica mínima, certificação do curso de aperfeiçoamento ou especialização, obtido nas condições para este fim definidas pelo Mec ou de aprovação em equivalente conjunto de disciplinas de mestrado;

V - para admissão do Professor Adjunto exige-se o título de Mestre obtido em curso nacional credenciado e autorizado ou equivalente estrangeiro;

VI - para a admissão do Professor Titular exige-se o título de Doutor obtido em curso nacional reconhecido ou equivalente estrangeiro, ou título de livre docente, obtido na forma de lei;

VII – A promoção de um nível para outro se efetivará automaticamente por

a - apresentação do título, desde que o professor tenha pelo menos um ano de tempo de serviço;

b - por tempo, no cumprimento dos estágios I e II, de três anos cada, que separam os níveis;

c - À remuneração base do Assistente I será acrescida de 5% (cinco por cento) a cada estágio, totalizando 20% (vinte por cento) a diferença entre Assistente I e Titular. Parágrafo único – Atendido o disposto neste inciso, a admissão como Professor Titular, bem como a promoção a esta classe, dependerá da existência dos correspondentes recursos orçamentários e do cumprimento das demais exigências estabelecidas pelas normas aprovadas para esse fim.

VIII - em todos os casos de promoção previstas, há a necessidade de produção científica com créditos à Faal ou outra exigência no campo da produção acadêmica estabelecida pelo Conselho Superior.

### **Aperfeiçoamento / Qualificação / Atualização Docente**

#### **Ações de capacitação:**

O aperfeiçoamento de docentes se dá por meio das seguintes ações, sem prejuízo de outras:

1- Todos os semestres, os docentes recém contratados realizam um curso de Didática. Estão dispensados desse curso os docentes que já realizaram cursos de pós em educação que contemplem conteúdos de formação docente para o ensino superior.

O curso possui 20 horas e objetiva apresentar conceitos gerais de educação e técnicas de plataforma variadas para o modelo de ensino adotado na Faal (aulas vivenciais, com exposição dialogada problematizando-se os temas para os alunos), ou seja, direcionamento não positivista, priorizando-se o “aprender a aprender”, a partir do interesse dos alunos, segundo Pedro Demo; orientamos-nos também na construção do conhecimento de Piaget – etapas do desenvolvimento, aprender pela afinidade, por processo de assimilação e acomodação do conhecimento, etc, de Piaget.

2- Todos os docentes não formados na área profissional do curso (exemplo matemáticos ministrando aulas na Administração) devem realizar curso de imersão na área profissional do curso que atuam, objetivando com isso a adequação de suas disciplinas aos objetivos do curso e perfil do egresso.

3- Programação de horário que facilite ao docente a realização de pós graduação;

4- Auxílio de até 3 estadias por curso em congresso que os docentes tenham trabalhos aprovados para apresentação;

5- A Instituição organizará anualmente seminários contemplando as principais disciplinas profissionalizantes do curso como forma de prover a aderência pedagógica ao curso o docente formado em outras áreas;

6- Reserva de vagas para docentes nos curso lato sensu que oferece;

7- realização de reuniões pedagógicas anuais;

### **Avaliação docente**

A avaliação docente dentro da Faal é, na própria perspectiva dos professores, um instrumento de balizamento. Nestes quase oito anos de existência da Faal, a avaliação docente não foi usada como arma contra o professor, nem teve caráter punitivo. Os professores têm

acesso às respostas, ponderam, discutem com a direção e coordenação do curso e repensam sobre sua ação docente, em um constante ir e vir. Em geral, as respostas dos professores têm sido afirmativas. Procuram corrigir problemas de ordem didática e crescem profissionalmente quando mudam. Há, no entanto, alguns professores mais resistentes, mas isto muitas vezes se deve a dificuldade de se adaptar ao projeto pedagógico da faculdade. Para eles, é dada atenção especial buscando-se sensibilizar para o modelo adotado e sobre a necessidade de coerência entre o seu trabalho e o projeto pedagógico.

A avaliação dos docentes é feita dentro do projeto de avaliação interna, por meio de entrevistas periódicas com alunos e questionários bimestrais respondidos por grupos de alunos após cada prova, conforme formulário *on line* onde todos os alunos são convocados a participar.

Além dos mecanismos de avaliação descritos, o docente é avaliado pela coordenação de curso quanto a :

- polidez no trato com o aluno;
- aplicação integral do Plano de Ensino;
- zelo no cumprimento das normas de horário e uso de laboratórios
- cumprimento de prazos de entrega de notas e planos de ensino;
- cumprimento da orientação de vista de prova aos alunos;
- assiduidade;
- presença nas reuniões pedagógicas e cumprimento das suas recomendações;
- preparo de aulas e materiais complementares para os alunos;
- disponibilidade dentro e fora da sala às solicitações dos alunos;
- correto registro dos apontamentos no diário de sala;
- bom senso na avaliação das necessidades e anseios dos alunos;
- uso da autoridade em sala, manutenção da ordem e do clima acadêmico para que o encontro resulte em aproveitamento acadêmico;
- pleno aproveitamento do tempo de aula;
- capacidade de envolver o aluno na temática para tornar a aula participativa;
- avaliação contínua da aprendizagem por meio de exercícios e de outras atividades avaliatórias;
- estabelecimento no início do semestre de “contrato” de atitudes, responsabilidades e comportamentos com o aluno que garantam o bom desenvolvimento do curso;
- elaboração da prova, gabarito ou padrão de correção em tempo hábil ao trabalho da Secretaria;

### **Corpo técnico-administrativo:**

Com exceção dos funcionários de limpeza e manutenção, a Faal procura oferecer aos seus funcionários formação em nível superior. Para a Direção da Faculdade é um contra senso oferecer ensino superior e ter em seus quadros funcionários sem o preparo técnico necessário que vai desde o atendimento ao cliente (aluno) ao público externo. Para isto, organiza horários de trabalho de forma que aqueles que ainda não têm curso superior possam fazê-lo no período noturno. Não se tratam de bolsas de estudo, mas de funcionários contratados que são estimulados a cursar uma faculdade.

O plano de carreira se dá por progressão com 3% de reajuste salarial a qualquer tempo que completar três anos no cargo, passando para o nível imediatamente superior, que vai de 1 a 3 ou por apresentação de certificado de conclusão de ensino formal (médio ou superior).

De outro lado, são oferecidos a todos os funcionários assistência médica, transporte, cesta básica e todos os benefícios trabalhistas, além de atrativos circunstanciais tais como festas comemorativas que visam aproximar todo pessoal envolvido.



**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 sucesso de uma instituição depende da sua capacidade de responder de forma apropriada aos desafios impostos pelo seu ambiente de atuação. Este ambiente se caracteriza por ser complexo, competitivo e dinâmico e, ignorá-lo não seria prudente nem sensato.

A Faal, enquanto Instituição de Ensino Superior precisa adquirir competências acadêmicas e administrativas e, saber como integrá-las; ou seja, o sucesso acadêmico, financeiro, mercadológico e social exigirá, cada vez mais, capacidade para aliar a competência na condução das atividades de ensino, pesquisa e extensão à competência na gestão de fatores administrativos, como finanças, custos, tecnologia, *marketing* e R.H.

O principal desafio decorrente da dinâmica do momento atual é implementar as contínuas inovações requeridas, o que requer uma estrutura organizacional descentralizada, pessoas preparadas para aprender, sistemas de informação ágeis, processos flexíveis, cultura organizacional propícia à mudanças, entre outras coisas. Essas características somente serão obtidas mediante uma gestão universitária competente.

A gestão da Faal pode ser entendida dentro de uma visão sistêmica e estratégica, que articula os múltiplos elementos que compõem a vida da faculdade para conseguir conciliar *eficácia educacional* com *eficiência organizacional*, conduzindo a instituição para o sucesso através da qualidade nas suas atividades de ensino.

A existência de Colegiados institucionalizados é garantia de gestão participativa nas IES, por isso as principais instâncias de deliberação da Faal são constituídas por colegiados conforme o que segue:

**1) CONSELHO SUPERIOR:**

O Conselho Superior é o órgão máximo, de natureza consultiva e deliberativa, em matéria administrativa, pedagógica e disciplinar, constituído de:

- I - Diretor Geral da FAAL, como Presidente e, na sua ausência o Vice-Diretor da FAAL;
- II - Coordenadores Pedagógicos de cursos/habilitações;
- III - Dois representantes docentes
- IV - Diretores Administrativo e Financeiro e de outras diretorias criadas;
- V - Um aluno indicado pelo Diretório Acadêmico ou representação equivalente;
- VI - Dois representantes da mantenedora

É, de fato, o colegiado mais importante da Faculdade em relação às decisões estratégicas que vão desde a aprovação do calendário escolar ao plano orçamentário. De outro lado, é o Colegiado com representatividade de todos os seguimentos da faculdade o que lhe dá confiabilidade e representatividade junto a comunidade acadêmica.

## 2) **COLEGIADO DE CURSO**

O Colegiado de Curso é instância consultiva e deliberativa, composta por Coordenador ou equipe de coordenação, três representantes docentes que ministram disciplinas no curso, três discentes representantes de sala, com mandato de dois anos, tem como atribuição apreciar assuntos pertinentes ao curso e encaminhar suas decisões às instâncias superiores da Instituição quando pertinente.

### **São atribuições do Colegiado de curso:**

- 1- Propor a organização e atualizações do currículo;
- 2- Acompanhar e avaliar a execução didático-pedagógica na implantação dos currículos, tendo como foco principal a qualidade do ensino;
- 3- Propor modificações de currículos e programas, considerando as exigências da formação profissional pretendida;
- 4- Avaliar a execução didático-pedagógica do curso;
- 5- Estabelecer os objetivos do curso e traçar e/ou atualizar o perfil profissional correspondente;
- 6- Sugerir normas para o estágio supervisionado, aulas práticas, TCC, projetos de parcerias com empresas e zelar pelo cumprimento das mesmas;
- 7- Sugerir normas para promover a realização das orientações contidas no PPI e PPC;
- 8- Apreciar e sugerir normas para o desenvolvimento dos laboratórios de aulas práticas e integração do curso com a Faal Junior;
- 9- Promover a integração dos programas das disciplinas e seus planos de execução aprovados pela coordenação;
- 10- Apreciar e sugerir normas de convivência na relação professor-aluno;
- 11- Participar de processo seletivo de docentes;
- 12- Sugerir ações para a campanha do vestibular da instituição.

### **3) REPRESENTAÇÃO ESTUDANTIL**

O corpo discente é representado nos órgãos colegiados acadêmicos com direito a voz e voto. Há também o Diretório Acadêmico formado pelos alunos da Faal que tem mais a função de eleger os membros para os colegiados em que os estudantes são representados. Tem função consultiva.

Como a empresa Junior na Faal é muito organizada por departamentos, gerências e Diretorias e como estas são compostas exclusivamente por alunos, muito do papel do Diretório acaba ficando por conta da Empresa Junior que atua desde a organização de festas e comemorações até o encaminhamento para estágios e empregos nas empresas que procuram a Instituição.

### **4) CONSELHO DELIBERATIVO DA FAAL JUNIOR**

O Conselho Deliberativo da FAAL JUNIOR se constitui e atua conforme Regimento Interno da FAAL JUNIOR.

É a instância máxima de decisão da empresa Junior e é composta por todos os ex-presidentes da Faal Junior, pelo Diretor Geral da Faal e Coordenador de Estágio.

## **7. Infra-estrutura física, especialmente a de ensino e de pesquisa, biblioteca, recursos de informação e comunicação.**

A Faal está localizada no prédio do antigo Shopping de Limeira. A área que está sendo utilizada pela Faal atinge quase 4.000 m<sup>2</sup>. Possui um amplo estacionamento e é servida por linhas de ônibus cujos pontos finais estão no portão da Instituição.

A área foi totalmente reformada de forma a tornar o ambiente o mais confortável e aconchegante possível, pois se trata de alunos trabalhadores que passam a maior parte do dia fora de casa. Querem encontrar uma carteira confortável, boa iluminação, ar condicionado. Pensando nisso, a Instituição investiu numa infra-estrutura que é considerada pelos alunos de boa qualidade. As salas de aula estão todas equipadas com refrigeração, carteiras almofadadas, são espaçosas e, em geral, comportam em média cerca de 50 alunos, o que facilita a comunicação entre professores e alunos. São atendidas também com televisão, dvd e aparelhos de retro projetor e/ou *data show*, o que dinamiza as aulas pela facilidade em utilizar recursos mais apropriados, principalmente em aulas práticas.

Além disso, em virtude do projeto pedagógico da faculdade que dá ênfase a prática, foi reservada uma ampla área para a instalação da Faal Junior, a empresa organizada e administrada pelos alunos que abriga tanto laboratórios de produção industrial (folheados e semi-jóias), vendas e área administrativa. Além disso, para o curso de design, design de ambientes e artes visuais foram criados laboratórios de serigrafia, cerâmica, fotografia, marcenaria, ateliê de artes além dos três laboratórios de informática, que atendem todos os cursos. Os equipamentos são renovados de forma a permitir que o aluno acompanhe as mudanças e inovações do mercado. A direção é aberta a sugestões que possam contribuir para a atualização dos equipamentos. Os laboratórios são conservados e limpos.

A biblioteca, nos últimos três anos, muito provavelmente é a área que mais recebe investimentos em virtude da própria dinâmica da produção acadêmica. Possui áreas para estudo individual e em grupo e todo o acervo pode ser consultado via internet, assim como os procedimentos de renovação e reserva de livros. O sistema Unimestre, tecnologia de informação e comunicação implantada na Faal a partir de 2006 permitiu esta evolução no uso da biblioteca, que era uma das grandes reclamações dos alunos no relatório anterior da CPA.

De outro lado, o mesmo sistema permite agora que os alunos tenham acesso a material pedagógico e vida escola pela internet. Eles podem acompanhar os planos de ensino dos professores, consultar notas e faltas, mandar e-mails e recados, acessar calendários, entre tantos outros recursos. Isto diminuiu o fluxo na secretaria e deu agilidade nas informações. Dessa forma, problemas como ultrapassar o número de faltas permitidas legalmente, foram minimizados.

As mudanças e inovações dentro da Instituição vêm sempre sendo feitas para melhorar a qualidade do ensino e trazer benefícios aos alunos. Há sem dúvida uma vontade política dentro da Instituição em aperfeiçoar e melhorar a infra-estrutura em favor do pedagógico.

## **8. Planejamento e avaliação, especialmente em relação aos processos, resultados e eficácia da auto-avaliação institucional.**

A avaliação institucional dentro da Faal entre 2001 e 2006 foi feita via questionário respondido em sala de aula sempre através de grupos de 3 a 4 alunos por sala. O questionário priorizava questões relativas à sala de aula, como atuação de docentes e material pedagógico e algumas questões de infra-estrutura. Acreditávamos que dessa forma os alunos tinham condição de refletir com seus colegas sobre a faculdade, despertando para progressos ou retrocessos na organização didático-pedagógica e/ou administrativa da Instituição. Além dos questionários, a CPA organizou os chamados grupos focais que visavam dar uma visibilidade maior há algumas áreas não contempladas.

A partir de 2007 o programa de auto-avaliação institucional foi se aperfeiçoando e se desenvolvendo numa perspectiva muito mais ampla. Hoje temos a certeza de que todos, semestralmente, são ouvidos através de um programa de avaliação institucional onde todos os alunos e professores participam por um questionário *on line*. A obrigatoriedade na participação se dá quase que de forma automática. Se o aluno ou professor não preencher todos os campos do questionário, fica impedido de acessar a intranet onde estão locadas suas notas, seu material didático, enfim, sua vida acadêmica.

Há, sem dúvida, uma somatória de fatores que permitiram um avanço na avaliação Institucional. Uma Instituição nova precisa por a casa em ordem e o processo não é fácil. Os fatores limitadores são, muitas vezes, maiores do que os facilitadores. Nossos alunos, em sua grande maioria, são trabalhadores. Durante o dia não têm nenhuma condição de participar de fóruns ou comissões de avaliação. No período noturno estão em aula. O calendário é apertado e o número de horas dedicado aos estudos praticamente se limita ao tempo da hora aula. Diante dessas dificuldades, a CPA sugeriu aos Dirigentes da Faal a aquisição de um programa de gerenciamento institucional que permitisse entre outras tantas coisas que a avaliação institucional pudesse ser respondida em casa ou no trabalho via internet, com a calma necessária, sem os atropelos e correrias da sala de aula.

Desta forma pudemos ampliar o nível de amplitude do questionário, conhecer melhor o aluno, de onde ele vem, suas expectativas, sua visão singular sobre a Instituição, suas dificuldades de aprendizagem e de formação, enfim uma gama de informações que nos deu a exata dimensão do porquê de algumas críticas em relação a faculdade. Percebemos que adaptações precisavam ser feitas, que as monitorias eram uma necessidade, que a atualização e crescimento dos laboratórios eram necessários porque nossos alunos não podem ter acesso a equipamentos e materiais fora do ambiente escolar. Muitas vezes, a baixa condição social do nosso aluno era o principal motivo do seu insucesso escolar. Sem nenhuma dúvida, hoje podemos

afirmar que a auto-avaliação institucional é um programa de sucesso e permitiu que os ajustes em tantas áreas fossem feitos.

No ENADE 2006, no curso de Administração tivemos um sucesso enorme no IDD índice que foi de 1,351. Isto nos dá a certeza de que é preciso saber quem são nossos alunos e de que forma podemos minimizar seus problemas de formação e contribuir permanentemente para sua construção do conhecimento.

Mudanças de ordem estrutural e acadêmica foram provocadas a partir do programa de auto-avaliação institucional. É ela que dá o norte, a orientação sobre quais rumos deve ser tomada. De fato, elas só aconteceram porque existe uma disposição da Direção e Mantenedora em avaliar as críticas e sugestões dos professores, alunos e funcionários.

## **9. Políticas de atendimento a estudantes e egressos:**

A Faal nesses anos de trabalho tem demonstrado uma enorme vontade de dar acesso àqueles estudantes antes excluídos do ensino superior. A cidade de Limeira, assim como de cidades vizinhas, tem um enorme contingente de alunos que saem do Ensino Médio todos os anos e que por impossibilidade financeira se vêem impossibilitados de cursar o Ensino Superior. Cerca de 80% dos nossos alunos são oriundos de escolas públicas e quase 8% fizeram o Ensino Médio em cursos para Jovens e Adultos. Constituem um público que tinha pouca ou nenhuma esperança de cursar o ensino superior. Na grande maioria das vezes, dependem de bolsas de estudo, financiamentos ou descontos na mensalidade de forma que consigam sobreviver durante sua fase de formação. Diferentemente do que ocorre no mercado educacional, a Faal procura esgotar todas as possibilidades de negociação para permitir a continuidade dos estudos por parte dos alunos que passam por dificuldades financeiras. É uma política adotada pela Instituição que já beneficiou inúmeros alunos.

De outro lado, exige-se seriedade e rigor tanto de professores quanto de alunos no momento das aulas. As regras estabelecidas inibem atrasos ou alunos fora da sala de aula por motivo fútil. Por ser uma instituição de pequeno porte, a própria Direção caminha pelos corredores arrebanhando alunos que deixam à sala de aula. Se de um lado há uma ampla oferta de bolsas, descontos e financiamentos é preciso que o aluno usufrua dessas vantagens com o compromisso necessário.

A taxa de abandono dos cursos na Faal é alta principalmente no primeiro semestre. Consultados sobre os motivos que os levam a abandonar os cursos, os ex-alunos tem respostas que vão desde falta de afinidade com o curso até a dificuldade de conciliar trabalho e estudo ao mesmo tempo. De fato, a carga horária de trabalho aliada aos estudos noturnos dificultam em muito a permanência na faculdade. Por isso, há tanta exigência com relação às aulas dadas. Muitos dos nossos alunos dependem da aula para aprender a matéria. Não têm tempo ou têm muito pouco tempo para ler e estudar.

Caso o problema seja financeiro, como já foi dito anteriormente, a faculdade procura negociar sempre a mensalidade do aluno, esgotando todas as possibilidades. Pode-se afirmar que só não continua quem não quer dado que os alunos precisam demonstrar minimamente possibilidades para pagamento futuro.

É certo também que o modelo pedagógico adotado pela faculdade privilegia a permanência do aluno uma vez que ele se vê envolvido com o próprio projeto da faculdade, faz parte dele. O aluno cumpre todo o estágio obrigatório dentro da faculdade na Faal Junior, com exceção dos cursos de licenciatura. Desta forma, aqueles que trabalham e que não têm tempo



para cumprir com o estágio em outro local, podem ter um estágio de qualidade como já foi descrito anteriormente. Para os alunos que são gerentes, diretores e Presidente da Faal Junior são dados descontos na mensalidade respectivamente de 20, 30 e 50%.

Há bolsa de estudo integral para grande parcela dos estudantes em virtude da amplitude do Programa Escola da Família (cerca de 40% dos alunos), além do PROUNI, convênio com Prefeituras e empresas que ampliam as bolsas e descontos nas mensalidades. A Faculdade tem seu próprio financiamento educacional e o FIES é utilizado por pequena parcela dos alunos (8 no total).

A Iniciação científica é uma política já aprovada e em vigor desde 2006 com resultados positivos no curso de design. Embora os grupos apresentem bom rendimento, ao longo de sua existência, acabam se desfazendo porque os alunos, com o amadurecimento técnico, são contratados pelas empresas, o que os impede de comparecer às reuniões diurnas.

A monitoria está em fase de implantação nos cursos de design, administração e gestão ambiental. No curso de Matemática já foi implantada e atende a uma política da instituição que estabelece horários, seleção do monitor, contrapartida oferecida pela instituição e período de atendimento.

Os egressos são recentes na faculdade, pois a primeira turma se formou em 2005. De lá para cada, todos os ex-Presidentes da Empresa Junior são contratados como professores colaboradores do estágio. Outros estão retornando através da pós-graduação, mas é certo que há um pedido generalizado de que novos cursos de pós sejam implantados para atendê-los. Os formados também mantêm contato informal com a Instituição. Dizem ter dificuldade de se desligar da faculdade e que sentem falta de estudar, pois se habituaram aos estudos noturnos.

**10. Sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior.**

Ações		Resultados		Observações
Programadas	Realizadas	Fragilidades	Potencialidades	
Análise da captação e destino de toda a verba da instituição, por meio de dados históricos.	Geração de relatórios do sistema de controle financeiro.		- Os dados apurados apontaram para uma geração de caixa superior às despesas, da ordem de 17% (já incluído os investimentos em tecnologia, biblioteca e infra-estrutura predial), o que indica a sustentabilidade financeira da instituição.	- Há aporte financeiro dos mantenedores sempre que o projeto pedagógico exige ou na implantação de novo curso. Toda receita líquida da Instituição, desde sua implantação, é revertida na própria atividade.

#### **IV – CONSIDERAÇÕES FINAIS**

a) Formas de divulgação dos resultados para o corpo social:

Em virtude da ampla participação de toda a comunidade acadêmica quando do processo de auto-avaliação, houve sempre um compromisso da CPA em divulgar os resultados.

Quando da finalização deste relatório, em primeiro lugar foi apresentado os resultados para a Direção e mantenedores da Faculdade para que tomassem conhecimento do processo desencadeado. Aliás, o processo de auto-avaliação foi sempre acompanhado pela Direção e Mantenedora, pois as respostas aos problemas da Instituição têm que ser rápidas. À comunidade foi divulgado o resultado desta discussão/negociação CPA/Direção, através de uma reunião geral com os alunos e inclusão no site da Faal, ícone “informações aos alunos”.

b) Dificuldades e facilidades encontradas no percurso desta etapa:

Ao longo dos dois anos desta segunda etapa de implantação da Avaliação Institucional pudemos perceber avanços na realização da mesma. A cultura da avaliação foi implementada e deve ser aprimorada através de um trabalho permanente.

Local e Data: Limeira, 6 de julho de 2008.