



A SECRETARIA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Processo: SAPIEnS nº 20060008163– Diligência

Nº SIDOC: 23000.018829/2006-68

Tipo: Processo de Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI

A COMUNIDADE EVANGÉLICA LUTERANA SÃO PAULO, já qualificada no presente processo, mantenedora do CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE MANAUS - AM, através de seu dirigente e representante legal, vem, respeitosamente, oferecer os esclarecimentos e informações complementares ao seu Plano de Desenvolvimento Institucional, em atendimento à Diligência de PDI – Processo nº 20060008163, de 10 de outubro de 2006, o que faz expondo e requerendo o que segue:

Oferecemos a seguir os esclarecimentos e as informações complementares reclamados, considerando as observações contidas no resumo da análise da comissão.

1. Adequar o período de vigência do PDI para cinco anos

Todas as tabelas de planejamento do Plano de Desenvolvimento Institucional foram alteradas para prever uma duração de cinco anos, de 2007 a 2011 e estão apresentadas a seguir.

2. Atualizar o início do período para 2007 (e não 2003, como consta no documento)

2.1. Evolução prevista para o alunado e a carga horária didática dos cursos

Pós-graduação *stricto sensu*

PROGRAMA	2007		2008		2009		2010		2011	
	AL	CH	AL	CH	AL	CH	AL	CH	AL	CH
Área: Ciências Exatas e da Terra										
Mestrado em Ciência da Computação	-	-	-	-	-	-	25	360	22	720
Área: Ciências Humanas										

PROGRAMA	2007		2008		2009		2010		2011	
	AL	CH	AL	CH	AL	CH	AL	CH	AL	CH
Mestrado em Educação	-	-	-	-	25	150	26	150	29	150
Área: Saúde e Bem Estar Social										
Mestrado em Psicologia	-	-	25	900						
Área: Ciências Sociais, Negócios e Direito										
Mestrado em Direito	-	-	25	1200						
TOTAL			50	2100	25	150	51	510	51	870

Legenda:

- ⇒ **AL** é o número de alunos matriculados, considerando as vagas e o número de turmas oferecido em cada curso, previsões para vagas ofertadas e não preenchidas, evasão e formaturas;
 ⇒ **CH** é a carga horária acumulada;

Pós-graduação *lato sensu*

PROGRAMA	2007		2008		2009		2010		2011	
	AL	CH	AL	CH	AL	CH	AL	CH	AL	CH
Área: Ciências Exatas										
Teleinformática e Redes de Computação	-	-	35	135	32	375	35	135	32	375
Desenvolvimento de Jogos	35	130	32	390	35	130	32	390	-	-
Área: Engenharias										
Auditoria Ambiental	35	130	32	390	35	130	32	390	-	-
Controle da Qualidade Ambiental	-	-	35	130	32	390	35	130	32	390
Uso e Tecnologia do Gás Natural	-	-	35	130	32	390	35	130	32	390
Gestão da Indústria Química	-	-	35	130	32	390	35	130	32	390
Área: Ciências Sociais, Negócios e Direito										
Processo Penal	35	130	32	390	35	130	33	390	-	-
Processo Civil	-	-	35	130	32	390	35	130	33	390
Planejamento Avançado de Segurança	35	130	32	390	35	130	33	390	-	-
Logística e Comércio Exterior	71	435	35	135	33	435	-	-	-	-
Gestão Estratégica de Negócio	61	435	35	135	30	435	-	-	-	-
Área: Ciências Humanas										
Psicologia Clínica	28	615	35	300	31	615	35	300	31	615
Psicologia do Desenvolvimento	-	-	35	270	31	405	35	270	31	405
Educação física e Saúde	35	130	32	390	35	130	33	390	-	-
Educação física e Ensino	-	-	35	130	32	390	35	130	33	390
Saúde e Trabalho	35	130	32	390	35	130	33	390	-	-
Pedagogia Interdisciplinaridade ^e	35	130	30	360	35	130	30	360	-	-
Gestão Educacional	35	130	35	360	35	130	35	360	-	-
Educação Infantil	35	130	32	360	35	130	30	360	-	-
Total	475	2655	639	5045	632	5385	571	4775	256	3345

Legenda:

- ⇒ **AL** é o número de alunos matriculados, considerando as vagas e o número de turmas oferecidos em cada curso, previsões para vagas ofertadas e não preenchidas, evasão e formaturas;
 ⇒ **CH** é a carga horária acumulada.

Graduação

Bacharelados e Licenciaturas

CURSOS	2007		2008		2009		2010		2011	
	AL	CH	AL	CH	AL	CH	AL	CH	AL	CH
Área: Educação										
Pedagogia	185	3158	203	3158	219	3158	228	3158	240	3158
Educação Física - Licenciatura	234	2852	265	2852	293	2852	318	2852	340	2852
Biologia - Licenciatura	154	2852	166	2852	176	2852	186	2852	194	2852
Área: Ciências Sociais, Negócios e Direito										
Administração	403	3060	444	3060	481	3060	514	3060	544	3060
Arquitetura e Urbanismo	204	3604	224	3604	242	3604	259	3604	273	3604
Direito	543	3784	625	3784	670	3784	704	3784	736	3784
Área: Ciências, Matemática e Computação										
Sistemas de Informação	140	3026	158	3026	175	3026	190	3026	203	3026
Área: Engenharia, Produção e Construção										
Eng. Ambiental	231	3604	241	3604	253	3604	265	3604	280	3604
Eng. Civil	189	3604	203	3604	237	3604	253	3604	265	3604
Eng. Química	121	3638	136	3638	151	3638	168	3638	192	3638
Eng. de Telecomunicações	99	3780	116	3780	132	3780	153	3780	176	3780
Eng. de Produção Mecânica	-	-	-	-	60	816	107	1632	150	2448
Área: Saúde e Bem-estar Social										
Psicologia	314	4012	335	4012	370	4012	397	4012	416	4012
Educação Física Bacharelado	45	816	83	1632	115	2448	142	3264	165	3264
Biologia Bacharelado	45	680	83	1360	115	2040	142	2448	165	2448
Enfermagem	-	-	100	816	190	1632	271	2448	344	3264
Medicina	100	1160	190	2320	271	3480	344	4640	410	6040
Área: Serviços										
Turismo e Entretenimento	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	3007	43630	3572	47102	3960	51390	4641	55406	5093	58438

Legenda:

- ⇒ AL é o número de alunos matriculados, considerando as vagas e o número de turmas oferecido em cada curso, previsões para vagas ofertadas e não preenchidas, evasão e formaturas;
- ⇒ CH é a carga horária acumulada.

Cursos Superiores de Tecnologia

CURSOS	2007		2008		2009		2010		2011	
	AL	CH	AL	CH	AL	CH	AL	CH	AL	CH
Área Profissional: Comércio/ Gestão										
CST em Logística	644	1680	679	1680	711	1680	740	1680	766	1680
CST em Marketing	100	800	190	1680	211	1680	224	1680	235	1680
CST em Segurança Privada	155	1680	170	1680	187	1680	205	1680	219	1680
CST em Recursos Humanos	103	1680	119	1680	134	1680	152	1680	163	1680
CST Gestão da Qualidade	120	800	208	1680	227	1680	248	1680	273	1680
CST Gestão Pública	-	-	-	-	120	800	208	1680	227	1680
Área Profissional: Informática										
CST em Redes de Computadores	187	2040	204	2040	225	2040	236	2040	253	2040
CST Jogos Digitais	-	-	120	1000	208	2040	227	2040	258	2440
Área Profissional: Indústria/ Química										
CST Gestão da Produção Industrial	-	-	120	900	208	1800	227	2440	258	2440
CST Construção e Manutenção de Sistemas Fluviais	27	2400	-	-	-	-	-	-	-	-
Área Profissional: Tecnologia da Saúde										
CST Sistemas Biomédicos	-	-	120	900	208	1800	227	2440	258	2440
TOTAL	1336	11080	1930	13240	2439	16880	2694	19040	2910	19440

Legenda:

- ⇒ AL é o número de alunos matriculados, considerando as vagas e o número de turmas oferecidos em cada curso, previsões para vagas ofertadas e não preenchidas, evasão e formaturas;
- ⇒ CH é a carga horária acumulada.

2.2. Evolução dos equipamentos de informática

TIPO DE EQUIPAMENTO	2007		2008		2009		2010		2011	
	ADM	AA	ADM	AA	ADM	AA	ADM	AA	ADM	AA
Servidor	12	13	13	14	14	15	14	16	15	17
Micros	190	303	230	323	230	343	270	363	270	383
Sub-Total	202	316	243	337	244	358	284	379	285	400
Total	518		580		602		663		685	

2.3. Expansão da Biblioteca durante a vigência do PDI

LOCAL	2007		2008		2009		2010		2011	
	Área	%	Área	%	Área	%	Área	%	Área	%
Disponibilização do Acervo	823,74	39,2	823,74	39,2	823,74	39,2	823,74	39,2	823,74	39,2
Leitura	474,58	22,6	474,58	22,6	474,58	22,6	474,58	22,6	474,58	22,6
Estudo Grupo	73	3,47	73	3,47	73	3,47	73	3,47	73	3,47
Estudo Individual	105,35	5,01	105,35	5,01	105,35	5,01	105,35	5,01	105,35	5,01
Sala de Vídeo	60,89	2,89	60,89	2,89	60,89	2,89	60,89	2,89	60,89	2,89
Adm./Processamento do acervo	142,75	6,79	142,75	6,79	142,75	6,79	142,75	6,79	142,75	6,79
Recepção, atendimento ao Usuário e Circulação	265,39	12,6	265,39	12,6	265,39	12,6	265,39	12,6	265,39	12,6
Guarda-volumes	100,11	4,76	100,11	4,76	100,11	4,76	100,11	4,76	100,11	4,76
Banheiro	25,15	1,2	25,15	1,2	25,15	1,2	25,15	1,2	25,15	1,2
Acesso a Internet	32,43	1,54	32,43	1,54	32,43	1,54	32,43	1,54	32,43	1,54
AREA TOTAL	2.103,39	100	2.103,39	100	2.103,39	100	2.103,39	100	2.103,39	100

2.4. Expansão dos Laboratórios durante a vigência do PDI

TIPO DE	2007	2008	2009	2010	2011
---------	------	------	------	------	------

LABORATÓRIO	M ²	CAP	M ²	CAP	M ²	CAP	M ²	CAP	M ²	CAP
LABIN	1010,8	640	1081,6	660	1157,3	680	1238,3	700	1325	720
Servidores/Suporte										
LABIN	57,4	20	57,4	20	57,4	20	57,4	20	57,4	20
LABIN/Pesquisa	114,8	60	172,58	90	172,58	90	172,58	90	172,58	90
Física	90	30	90	30	90	30	90	30	90	30
Microscopia	95	20	95	20	95	20	95	20	95	20
Microbiologia	95	20	95	20	95	20	95	20	95	20
Zoologia, Botânica, Histologia	95	20	95	20	95	20	95	20	95	20
Geologia	90	40	90	40	90	40	90	40	90	40
Anatomia Humana	100	40	80	20	80	20	100	40	100	40
Química	56	20	56	20	56	20	56	20	56	20
Física	77	20	77	20	77	20	77	20	77	20
Química Geral e Inorgânica	56	20	56	20	56	20	56	20	56	20
Química Orgânica	56	20	56	20	56	20	56	20	56	20
Química Analítica	56	20	56	20	56	20	56	20	56	20
Análise Instrumental	56	20	56	20	56	20	56	20	56	20
Materiais de Construção	56	20	56	20	56	20	56	20	56	20
Fenômenos de Transporte	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20
Físico-Química	56	20	56	20	56	20	56	20	56	20
Operações Unitárias	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20
Biotério	42	10	42	10	42	10	42	10	42	10
Microscopia Histologia/Patologia Biologia Celular/ Genética/Embriologia	60	25	60	25	60	25	60	25	60	25
Bioquímica/ Farmacologia Microbiologia/ Imunologia Parasitologia	60	25	60	25	60	25	60	25	60	25
Anatomia Humana Descritiva e Topográfica e Anatomia Patológica Humana	230	20	230	20	230	20	230	20	230	20
Habilidades Profissionais	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20
Informática em Saúde (Médica)	72	25	72	25	72	25	72	25	72	25
Técnicas Cirúrgicas e Cirurgia Experimental	150	20	150	20	150	20	150	20	150	20
Morfofuncional	250	50	250	50	250	50	250	50	250	50

3. Definir claramente sua responsabilidade social, e sua contribuição efetiva para a inclusão social, desenvolvimento econômico e preservação do meio ambiente.

A finalidade precípua do Centro Universitário Luterano de Manaus é a formação do homem integral; portanto, visa a uma atividade educacional que deve ser resultado de uma intenção, de um planejamento refletido e responsável. Por essa razão o CEULM defende a idéia de que a instituição além de desempenhar seu papel de produção de conhecimento científico e tecnológico trabalha em seus alunos a formação crítica, assumindo valores de solidariedade e de responsabilidade social nas comunidades em que se inserem.

A responsabilidade social exercida intrinsecamente na IES, permeando os projetos pedagógicos de seus cursos, configurada nas políticas institucionais, criará a competência necessária para que seus estudantes possam exercê-la no âmbito da sociedade.

O Centro Universitário Luterano de Manaus vem desenvolvendo ações de responsabilidade social, embasadas pelos pressupostos de sua mantenedora CELSP. O CEULM tem-se mantido fiel às suas origens luteranas, expressas em seu estatuto, dedicando-se ao desenvolvimento das ciências, letras e artes, à pesquisa e à formação de profissionais, empreendedores, no nível médio e universitário. Sua proposta é preparar pessoas para continuar a aprender ao longo de toda a vida.

Os vários indicadores reunidos na sua Proposta Específica de Necessidade Social e Responsabilidade Social também se configuram dentre os apontados pelas grandes organizações internacionais, conforme serão apresentados a seguir.

Para a instituição, confessional que é, a educação é um processo de formação integral da pessoa com vistas à atuação solidária pelo bem comum. Assim, promove a assimilação dos valores culturais, a pesquisa científica e a difusão do conhecimento e da cultura. Em seu fazer pedagógico, não apenas transmite conhecimento, mas dá a cada aluno a capacidade de ter autonomia intelectual e formação crítica, assumindo os valores de solidariedade e de responsabilidade social nas comunidades em que se insere.

funcionários e/ou dependentes, 76 alunos com bolsa família, 151 alunos com bolsa parcial destinada ao Programa Melhor Idade que contempla alunos com mais de 50 anos de idade e 26 bolsas parciais destinadas à monitoria.

Valores e Transparência

Gestão

Auto-regulação da conduta

Compromissos éticos

O CEULM se pauta nos seguintes princípios norteadores:

- a pessoa humana como centro de sua ação, procurando sempre a justiça, fraternidade, a igualdade no relacionamento entre as pessoas, no espírito de liberdade com responsabilidade com vistas ao bem comum;
- a educação concebida como fator de desenvolvimento integral do homem agente e sujeito de sua própria trajetória histórica;
- a educação como instrumento de transformação social e progresso científico e tecnológico com vistas a corrigir desigualdades e promover o bem comum construindo uma sociedade mais justa e fraterna;
- o aluno como sujeito e agente de seu processo educativo, devendo ele próprio tomar consciência de que é responsável pela sua educação, a partir do conhecimento e desenvolvimento de suas aptidões pessoais, dos valores profissionais e do papel que pretende desempenhar na sociedade.

VALORES INSTITUCIONAIS

Os valores nascem das crenças, da filosofia de vida da instituição e do desejo de vivência e difusão de princípios morais e éticos, por parte da Mantenedora, do Centro Universitário e dos empreendedores.

O CEULM dentro de sua filosofia de trabalho coloca como valores essenciais:

- busca permanente da qualidade em educação, saúde e tecnologia;
- preocupação permanente com a satisfação das pessoas que fazem parte do Complexo CEULM;
- foco primordial no aluno e na qualidade acadêmica;
- foco no ser humano e qualidade de vida em saúde e cultura;
- vivência e difusão dos valores e ética cristãos;
- cultivo do convívio social em termos de mútuo respeito e cooperação e da consciência crítica da sociedade;

- promoção do bem-estar social por todos os meios legítimos;
- fidelidade ao lema: "A Verdade Vos Libertará";
- formação integral da pessoa humana em conformidade com a filosofia educacional luterana, cuja existência se desenrola na presença de Deus, o Criador;
- desenvolvimento do senso crítico e a autocrítica, sem perda dos valores legítimos do amor, sentimentos, emoções.

Enraizamento na cultura organizacional

Visando disseminar os valores e princípios éticos da organização o CEULM possui em todas as estruturas curriculares de seus cursos a disciplina cultura religiosa, oferecida nos primeiros períodos dos cursos, objetivando com esse conteúdo a vivência e discussões sobre os valores e princípios adotados pela instituição e que constam em seu Projeto Institucional.

Consta também na estrutura do CEULM o serviço de CAPELANIA, que oferece estudos sistemáticos para funcionários e alunos, presta assistência espiritual aos funcionários, professores, alunos e seus familiares além de estar presente em todas as atividades e eventos realizados pela instituição levando uma mensagem de otimismo por meio dos devocionais realizados no início de cada atividade.

Gestão corporativa

O CEULM optou pela adoção de uma gestão participativa, democrática e transparente sendo consolidada através da criação dos diversos Conselhos, responsáveis pela tomada de decisões na gestão administrativa.

Atualmente existem três Conselhos funcionando de acordo com suas especificidades conforme abaixo discriminado:

- 1) Conselho Superior;
- 2) Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão; e
- 3) Conselho do Curso.

CONSELHO SUPERIOR

O Conselho Superior, órgão máximo de natureza consultiva, deliberativa e normativa e de instância final para todos os assuntos acadêmico-administrativos, é integrado:

- I - pelo Diretor Geral, seu Presidente;
- II – pelo Coordenador Pedagógico;

- III - pelo Coordenador Administrativo;
- IV - pelo Coordenador Geral de Educação Tecnológica;
- V - pelo Coordenador Geral das Licenciaturas;
- VI - pelo Coordenador de Assuntos Comunitários e Extensão;
- VII - pelo Coordenador de Pós-Graduação e Pesquisa;
- VIII - por representantes das seguintes categorias, escolhidos por seus pares:
 - a) um coordenador de curso;
 - b) seis professores;

IX - por dois representantes da comunidade regional, indicados pela Diretoria Geral;

X - por um representante do corpo discente, escolhido por seus pares;

XI - por três representantes da Mantenedora, indicados por esta.

Parágrafo único. O mandato dos representantes é de um ano, com direito a recondução, exceto o representante discente, cujo mandato é de um ano, sem direito à recondução.

Compete ao Conselho Superior:

I - definir as diretrizes e políticas gerais do Centro Universitário;

II - aprovar normas gerais de funcionamento do Centro Universitário;

III - aprovar o plano de carreira docente;

IV - propor a criação, desmembramento, fusão ou extinção de unidades acadêmicas, administrativas ou suplementares, ouvidos o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão e demais órgãos interessados;

V - reformular o Estatuto, submetendo-o ao órgão competente do Ministério da Educação para aprovação;

VI - apurar responsabilidade da Diretoria, quando, por omissão ou tolerância, permitir ou favorecer o não cumprimento da legislação de ensino, do Estatuto, do Regimento Geral ou de normas complementares;

VII - instituir e conceder títulos honoríficos e prêmios;

VIII - decidir sobre recursos que lhe forem encaminhados pelo Diretor Geral;

IX - prevenir ou corrigir atos de indisciplina coletiva;

X - intervir nos demais órgãos do Centro Universitário, esgotadas as vias ordinárias, bem como evocar as atribuições a eles conferidas;

XI - determinar recesso parcial ou total das atividades escolares de cada curso ou de todos, ouvido o CONSEPE, quando necessário;

XII - definir a sistemática e o processo de avaliação institucional;

XIII - instituir símbolos, bandeiras e flâmulas;

XIV - exercer o poder disciplinar, originariamente ou em grau de recurso, como instância superior;

XV - interpretar o Estatuto e o Regimento Geral e resolver casos neles omissos;

XVI - instituir comissões;

XVII - julgar, como última instância na esfera administrativa, os recursos que lhe forem apresentados;

XVIII - exercer as demais atribuições de sua competência, por força de lei e do Estatuto.

CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

O Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE), órgão central de supervisão das atividades de ensino, pesquisa e extensão, possuindo atribuições deliberativas, normativas e consultivas, é integrado:

I - pelo Diretor Geral, seu Presidente;

II - pelo Coordenador Pedagógico;

III - pelo Coordenador Administrativo;

IV - pelo Coordenador Geral de Educação Tecnológica;

V - pelo Coordenador Geral das Licenciaturas;

VI - pelo Coordenador de Assuntos Comunitários e Extensão;

VII - pelo Coordenador de Pós-Graduação e Pesquisa;

VIII - pelos Coordenadores de Curso;

IX - por seis representantes do corpo docente, escolhidos por seus pares para mandato de um ano, podendo haver recondução;

X - por dois representantes do corpo discente, escolhidos por seus pares para mandato de um ano, vedada a recondução.

Compete ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão superintender e coordenar, em nível superior, as atividades de ensino, de pesquisa e extensão, deliberando sobre:

I - criação, modificação e extinção de cursos;

II - ampliação, redistribuição e diminuição de vagas oferecidas nos cursos de graduação já existentes;

III - projetos de pesquisa e extensão;

IV - normas sobre admissão, dispensa de professores e aceite de títulos acadêmicos;

V - normas que visem ao aperfeiçoamento dos processos de aferição do rendimento escolar;

VI - qualquer matéria de sua competência, em primeira instância, ou em grau de recurso;

VII - implantação e alterações no programa de avaliação institucional;

VIII - currículos plenos dos cursos de graduação, decidindo sobre questões relativas à sua aplicabilidade, observadas as diretrizes curriculares estabelecidas pelo Poder Público;

IX - cursos e programas de pós-graduação e extensão;

X - normas gerais dos processos seletivos para matrícula nos cursos ou disciplinas;

XI - o calendário acadêmico anual, os turnos e o horário de funcionamento dos cursos de graduação;

XII - normas complementares ao disposto no Regimento Geral, em especial as relativas a programas de ensino, matrículas de graduados e outras, transferências, trancamentos de matrícula, reopções de curso, adaptações, avaliação do processo ensino-aprendizagem, e outras, que se incluem no âmbito de sua competência;

XIII - exercer o poder disciplinar, no âmbito de suas competências;

XIV - constituir comissões;

XV - exercer as demais atribuições que, por sua natureza, lhe estejam afetas.

Na criação e manutenção de cursos devem ser observados, pelo menos, um dos seguintes critérios:

a) compatibilidade dos objetivos do curso com as prioridades e metas do planejamento global do Centro Universitário;

b) implementação do projeto pedagógico institucional com vistas às necessidades do mercado de trabalho;

c) atendimento às necessidades e expectativas da comunidade.

Das decisões do CONSEPE cabe recurso ao Conselho Superior que deliberará com o quorum mínimo de dois terços dos seus membros.

CONSELHO DO CURSO

O Conselho de Curso reúne-se, ordinariamente, quinzenalmente e, em sessão extraordinária, sempre que for convocado pelo Coordenador do Curso. Podem-se

convocar reuniões em caráter de urgência, com prazo inferior ao previsto no Regimento.

O Conselho de Curso, órgão do Curso para as atividades de natureza consultiva e deliberativa, para todos os assuntos acadêmicos, é integrado:

I - pelo Coordenador de Curso, seu presidente;

II - por cinco representantes dos professores do curso eleitos por seus pares, com mandato de um ano, com direito à recondução;

III - por um representante do corpo discente, escolhido pelos alunos de todas as turmas do curso, para um mandato de um ano, sem direito à recondução.

Compete ao Conselho de Curso:

I - definir a missão, a concepção e os objetivos do curso de graduação e o perfil profissional pretendido;

II - sugerir alterações no currículo pleno do curso e deliberar sobre o conteúdo programático de cada disciplina e atividade;

III - promover a avaliação periódica do curso, na forma definida pela administração superior;

IV - decidir sobre aceitação de matrículas de alunos transferidos ou portadores de diplomas de graduação, aproveitamento de estudos, adaptação e dispensa de disciplinas, de acordo com o Estatuto, com o Regimento e demais normas aplicáveis;

V - deliberar, em primeira instância, sobre os projetos de ensino, pesquisa e extensão;

VI - desenvolver e aperfeiçoar metodologias próprias para o ensino, à pesquisa e a extensão;

VII - promover e coordenar seminários, grupos de estudos e outros programas para o aperfeiçoamento de seu quadro docente;

VIII - indicar, à Diretoria, professores para participarem dos programas de capacitação docente;

IX - exercer as demais funções que lhe forem delegadas.

Das decisões do Conselho de Curso cabe recurso ao CONSEPE e, deste ao Conselho Superior.

Diálogo e participação

Relações com sindicatos

O Centro Universitário Luterano de Manaus mantém um bom relacionamento com o sindicato uma vez que cumpre com a legislação pertinente à área, garantindo

que os direitos dos seus funcionários sejam cumpridos, evitando assim confrontos legais. Ressalta-se que, conforme manda a legislação, todos os funcionários que são demitidos, as decisões são homologadas na presença dos representantes dos sindicatos respectivos, que passa a intermediar o processo.

Gestão participativa

A instituição acredita ser de fundamental importância a participação dos docentes e funcionários no processo de gestão uma vez que são "olhares diferentes" imprescindíveis para a melhoria desta entidade. Essa participação também possui amparo legal uma vez que está garantida no Estatuto e no Regimento, o que pode ser comprovado na constituição dos conselhos, que garante a participação em sua formação das classes mencionadas.

Comunidade Interna

Respeito ao indivíduo

Compromisso com o futuro das crianças

Mantendo seu compromisso com a formação do sujeito, o CEULM, desde sua implantação, por meio da Escola Concórdia, oferece ensino de qualidade, buscando desenvolver valores ético-cristãos, da educação infantil ao ensino médio. O tratamento diferenciado proporcionado às crianças, alunas da Escola Concórdia, garante a elas não somente a viabilização dos direitos que possuem como educação, brincar e etc., mas que esses direitos sejam vivenciado com qualidade, fazendo com que as crianças de hoje sejam adultos felizes amanhã. Além do trabalho oferecido pela escola, desenvolve atividades de extensão por meio de projetos que atendem aos anseios das crianças da comunidade, como: o trabalho desenvolvido pela Ludoteca, com as crianças da comunidade local, filhos de colaboradores e de universitários, onde o brincar é prioridade, o Serviço de Apoio Pedagógico (SAPE), coordenado pelo Curso de Pedagogia e que atende crianças em idade escolar com dificuldades de aprendizagem; o projeto "Oficina do Conto" com o objetivo de criar, junto ao grupo de crianças participantes a possibilidade de produção de suas narrativas históricas pessoais; o projeto tem a criança "Atendimento à Família" que tem como objetivo atender grupos de familiares de crianças e/ou adolescentes com histórico de dificuldades no convívio familiar.

Valorização da diversidade

A inclusão torna-se viável somente quando, através da participação em ações coletivas, os excluídos são capazes de recuperar sua dignidade e conseguem - além de emprego e renda - acesso à moradia decente, facilidades culturais e serviços sociais, como educação e saúde.

Henrique Rattner

O Centro Universitário Luterano de Manaus, atento à filosofia, valores e princípios de sua mantenedora, a Comunidade Evangélica Luterana São Paulo – CELSP, desenvolve inúmeros programas, visando diminuir a distância étnica entre os mais diversos grupos e possibilitar o acesso, principalmente, à educação. Apóia projetos na comunidade que visam melhorar a oferta de profissionais qualificados provenientes de grupos usualmente discriminados no mercado de trabalho, como também promove internamente ações direcionadas à valorização da diversidade, tanto direcionadas ao atendimento do alunado como para o seu corpo de funcionários, docentes e técnico-administrativos.

Dentro das políticas institucionais norteadoras, as metas e ações propostas intensificam valores, que comungam inclusive com as propostas atualmente difundidas, quanto à definição de diversidade, que agrega aspectos tais como, condições socioeconômicas dos funcionários, idade, ascendência, nacionalidade, necessidades especiais, condições de saúde e outros que expandem o universo de atuação outrora direcionada à discriminação ou marginalização de segmentos da sociedade.

Os projetos instituídos focam a qualidade de vida no trabalho, à capacitação profissional favorecendo funcionários e docentes, aumento do vínculo do funcionário com a Instituição visando maior satisfação no trabalho e diminuição da rotatividade.

Condições de Trabalho

O CEULM adota como princípio fundamental que orienta sua política de recursos humanos a valorização e o respeito aos profissionais que atuam no desenvolvimento e implementação do seu Projeto Institucional de Universidade, com

vistas ao bom desempenho de suas funções. Seus princípios norteadores para o estabelecimento de uma política de recursos humanos são:

Dignidade da Pessoa Humana - A base filosófica da Política Organizacional do CEULM é a dignidade da Pessoa Humana feita à Imagem e Semelhança de Deus, digna de todo bem, toda justiça, toda verdade que liberta, toda promoção e aperfeiçoamento.

Convivência Humana - A promoção dos valores humanos da convivência democrática e produtiva num ambiente de mútua cooperação e respeito.

Unidade Organizacional - Unidade de concepção organizacional, de visão de futuro, de missão social e científica e de valores cristãos a serem vivenciados e difundidos.

Relação Custo-benefício - Cada ação e decisão devem ser encaradas e analisadas como algo que tem custos e benefícios para todas as partes interessadas.

As diretrizes básicas da política de recursos humanos do Centro são:

- consolidar o quadro docente titulado e qualificado que responda em qualidade e quantidade o exercício das funções universitárias no ensino, pesquisa, extensão e cultura, procurando atender aos padrões e indicadores de qualidade fixados pelo MEC;
- aperfeiçoar e implementar o Plano de Carreira Docente;
- implementar o Plano de Cargos e Salários do Pessoal Técnico e Administrativo;
- elaborar matriz de capacitação do pessoal administrativo do nível técnico e operacional, revisando-a para cada ano;
- selecionar profissionais já titulados e disponíveis no mercado, mediante chamada, concurso ou outro expediente;
- auxiliar seus docentes a identificar programas de Mestrado e ou Doutorado para se qualificarem com os apoios e auxílios previstos no Plano de Carreira Docente;
- implementar a oferta de programas de qualificação próprios;
- ofertar seletivamente cursos de especialização com vistas a que todos os seus professores tenham, no mínimo, uma especialização em sua área de atuação;
- racionalizar os quantitativos de professores concentrando e disponibilizando maior volume de horas-aula para cada professor, dentro dos limites

possíveis e viáveis, valorizando e aumentando os ganhos remuneratórios e os níveis de satisfação;

- realizar, anualmente, a avaliação de desempenho dos docentes para fins de promoção no Plano de Carreira PDULBRA;
- aproveitar, em cursos e/ou programas de capacitação de pessoal, os docentes especializados em cada área;
- aumentar o nível de valorização das pessoas;
- melhorar o processo interno de comunicação;
- investir na cultura institucional e na reconstrução de seus processos;
- criar agentes integradores do ambiente interno.

Política de remuneração, benefícios e carreira

O CEULM vem desenvolvendo políticas institucionais para capacitação do corpo docente como também do corpo técnico-administrativo.

A capacitação e formação continuada dos professores do CEULM estão assentadas no Plano de Carreira Docente. O Centro considera a capacitação como um direito dos docentes para o exercício de sua cidadania e para o seu aperfeiçoamento profissional e pessoal. Para tanto a instituição disponibiliza programas de capacitação a todos os docentes, de acordo com o interesse de cada curso ou segmento, conforme deliberado pelo Conselho do Curso e referendado pela Diretoria.

O principal objetivo da capacitação é o aperfeiçoamento técnico-científico e cultural dos docentes, na perspectiva da construção sistêmica de um padrão unitário de qualidade, que venha a se constituir em um diferencial competitivo da instituição.

A capacitação compreende os programas de aperfeiçoamento e as demais atividades técnicas, científicas e culturais no âmbito do CEULM, ou que venham a ser estabelecidas por força de convênios ou constituição própria do Centro.

Com respeito à qualificação do corpo docente o CEULM vem desenvolvendo as seguintes metas e ações:

- destinação de 2h semanais do regime de trabalho do professor para doutoramento e mestrado durante 2 anos, a partir da aprovação do projeto de tese/dissertação pelo Conselho Administrativo Superior, referendado pela Mantenedora;
- descontos diferenciados nos cursos, oficinas, programas de pós-graduação próprios;

- bolsa para aperfeiçoamento, em programas nacionais e internacionais;
- inserção no Planejamento Estratégico do curso, metas para a Qualificação Docente, a médio e longo prazos, e incluídas no orçamento conforme disposição da política orçamentária do Centro.

O Plano de Carreira estabelece que a avaliação do candidato a ingresso será feita pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. Esse candidato será submetido a provas e títulos diante de uma banca presidida pelo Diretor Geral. Uma vez aprovado e contratado, o professor deverá ser acompanhado e avaliado pelo Coordenador durante um semestre. No mesmo plano de carreira está prevista a progressão de carreira mediante avaliação de desempenho ou merecimento por uma comissão nomeada pela Mantenedora.

Quanto às políticas direcionadas ao corpo técnico-administrativo, faz parte das prioridades do CEULM o estabelecimento de normas e procedimentos para capacitar e estimular os funcionários que exercem atividades na área, propondo diretrizes e planos abrangendo todos os integrantes do seu quadro funcional.

A política de formação continuada de funcionários técnico-administrativos, dos diferentes setores, inclui o incentivo à continuidade de estudos, ou seja, educação básica, treinamento, acesso ao nível superior, pós-graduação e atualização profissional para o exercício da cidadania.

Para ser admitido o pessoal técnico-administrativo e de apoio deve preencher algumas exigências de qualificação, tais como:

- apresentar características de liderança;
- ser inovador no desempenho de suas tarefas na área específica das funções que exerce e na área de informática;
- ser aberto às relações interpessoais;
- demonstrar domínio de conhecimentos na sua área de trabalho;
- estar predisposto à formação contínua.

A valorização das atividades dos funcionários é normalizada em proposta de um Plano de Cargos e Salários que está sendo implantado visando contemplar o desempenho e formação do funcionário.

Para isso são estabelecidas as seguintes políticas:

- incentivo à formação continuada do corpo técnico;
- oferta de cursos voltados à atuação específica;
- oferta de cursos de relações interpessoais para o bom desempenho profissional;

- estímulo à participação em eventos sociais, culturais e científicos promovidos pela instituição e outras entidades;
- atualização de conhecimentos na área da informática.

Cuidados com saúde, segurança e condições de trabalho

O CEULM busca assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança à sua comunidade interna.

Quanto às condições de trabalho as políticas institucionais privilegiam a qualificação e capacitação dos funcionários e docentes, instituição do plano de carreira docente e plano de cargos e salários do pessoal técnico-administrativo, programas de melhorias quanto ao clima organizacional e nos processos de comunicação interna, investimentos na cultura institucional e reconstrução de processos.

Visando favorecer um bom desempenho dos funcionários e docentes o CEULM disponibiliza adequada estrutura física, com ambientes funcionais dotadas da infraestrutura adequada, como ventilação, acústica, iluminação, equipamentos compatíveis à demanda. Os coordenadores e docentes dispõem de gabinetes adequados e em número suficiente ao atendimento e orientação de seus alunos.

Aos alunos são oferecidas as condições de desenvolvimento de competências e habilidades integrantes do perfil profissional, direcionadas à formação de sua opção, conforme definidos nos projetos pedagógicos dos cursos em funcionamento na instituição. São também asseguradas, aos alunos, as condições necessárias quanto aos aspectos que integram o desempenho do corpo docente, como aos ambientes relacionados à necessidade pedagógica e ao conforto ambiental que favoreçam sua aprendizagem e formação pessoal. Toda a infra-estrutura necessária aos cursos é disponibilizada e cuidadosamente gerenciada.

O cuidado também se reflete nas condições destinadas aos portadores de necessidades especiais. A infra-estrutura física do Centro Universitário Luterano de Manaus cumpre a Portaria nº 3.284, de 7 de novembro de 2003, assegurando, aos portadores de deficiência física e sensorial, condições básicas de acesso ao ensino superior, de mobilidade e de utilização de equipamentos e instalações em seu *campus*.

Em relação à saúde, o Centro Universitário mantém as políticas institucionais de sua Mantenedora, mediante as quais são oferecidos aos funcionários e docentes atendimento médico em seu próprio estabelecimento, fazendo também os exames admissionais e demissionais. Conta ainda com a parceria da UNIMED de planos de

saúde para os funcionários e dependentes cuja mensalidade é debitada na folha de pagamento.

Os alunos são favorecidos com atendimentos no Serviço de Psicologia Aplicada, como também nos laboratórios do curso de Educação Física. A Assessoria Pedagógica desenvolve programas de atendimento ao alunado nas áreas de orientação pessoal-relacional e acadêmica, de forma a promover o enriquecimento da qualidade de vida e o sucesso acadêmico.

Quanto à infra-estrutura de segurança, o CEULM conta com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes/CIPA para ajudar no trabalho de prevenção à segurança e saúde dos funcionários e comunidade acadêmica. A Comissão faz reuniões mensalmente, para discutir e avaliar as medidas referentes à prevenção citada.

Todos os prédios possuem equipamentos contra incêndio, entre extintores, hidrantes internos e externos.

O setor de Patrimônio tem a função básica de zelar pelo patrimônio da instituição, responsabilizando-se pela manutenção e conservação das instalações físicas e de equipamentos, imobilização e controle dos bens móveis.

A Assessoria de Informática gerencia os servidores, bem como a manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos de informática do CEULM.

Compromisso com o desenvolvimento profissional e a empregabilidade

A política de recursos humanos viabilizada pelo CEULM prevê como princípio valorizar e respeitar os profissionais que o integram, visando o bom desempenho de suas funções.

No CEULM, a cada início de semestre são oferecidos aos docentes Seminários Pedagógicos nos quais são discutidas novas propostas para o ensino como também são realizadas oficinas para aprimoramento das metodologias.

Semestralmente são realizados encontros com lideranças dos setores administrativos da instituição. Uma vez por mês a instituição oferece encontros tendo como tema o aperfeiçoamento das atividades internas para melhor atender os clientes.

Comportamento frente a demissões



A demissão deverá ocorrer conforme prevê a CLT, por solicitação do interessado, por justa causa ou sem justa causa.

Faz parte da política institucional, dar ao colaborador recém contratado uma oportunidade para sua adaptação, com acompanhamento e assessoria em um período mínimo de 6 meses, buscando minimizar as dificuldades apresentadas. Sendo docente, a equipe pedagógica além de acompanhar o seu desempenho, desenvolve um trabalho de sensibilização com os alunos para que estes possam contribuir com o processo de adaptação do professor.

A demissão sem justa causa, por desempenho insatisfatório, após prazo de adaptação deve ser precedida de parecer do Conselho de Curso ou do responsável do Setor em que o colaborador desenvolve suas atividades.

Preparação para aposentadoria

Além do cumprimento da legislação trabalhista, o CEULM disponibiliza dos serviços de Capelania que visa dar apoio permanente aos colaboradores, por meio de visitas domiciliares, visitas às famílias em luto, acompanhamento em casos de internações, encontros semanais na instituição, com grupos de colaboradores, para reflexões e sensibilização sobre questões pessoais, buscando prepará-los para enfrentar possíveis afastamentos ou outras situações.

Além desse apoio espiritual da Capelania, o Centro está sempre sensibilizado às dificuldades vividas pelos seus colaboradores, dando apoio material, disponibilizando seus recursos quando necessários, como veículos e recursos humanos nas diversas áreas.

Quanto à aposentadoria, há uma preocupação em acompanhar a vida funcional do colaborador, para que não haja demissão nos três anos que antecedem sua aposentadoria, conforme estabelecido no Plano de Carreira Institucional.

Comunidade acadêmica

Política de marketing educacional

A ação mercadológica deve embasar a decisão administrativa de criar ou não novos cursos ou uma nova unidade educacional. Com base na pesquisa mercadológica, a proposta de um novo curso deve ser inserida na planilha de simulação de resultados a curto, médio e longo prazos.

O marketing institucional deve basear-se em três princípios básicos:

- fator de competitividade;
- captação de recursos;
- auto-sustentação econômica.

O CEULM considera como ação mercadológica de mais alto significado a satisfação dos usuários, sobretudo alunos, pela qualidade dos serviços e bens oferecidos. Orienta as ações mercadológicas em termos macro e para cada segmento observando as seguintes diretrizes:

- manter a administração do Centro informada sobre o perfil profissiográfico das várias profissões inerentes ao curso;
- apresentar estudo e pesquisa sobre o ciclo de vida do curso (lançamento, crescimento, maturidade, declínio) e seu estágio atual e as medidas mercadológicas mais recomendáveis;

- otimizar a identidade institucional;
- fortalecer a fixação da marca como símbolo da sua excelência;
- planejar agressivas campanhas de marketing;
- criar o marketing institucional;
- desenvolver uma política de encantamento do cliente.

Excelência do atendimento

Chegamos ao terceiro milênio e a complexidade da vida nos apresenta de uma forma implacável. Nas organizações isso não é diferente. Vivemos na era da informação e o que antes era chamado de Recursos Humanos hoje é denominado CAPITAL INTELECTUAL, então atualmente ADMINISTRAM-SE PESSOAS e não mais simples recursos. O diferencial da organização é representado pelas pessoas e pelo conhecimento que elas são capazes de acumular e desenvolver.

O mundo está cada vez mais competitivo, conseqüentemente as instituições estão buscando aperfeiçoar-se dia após dia na tentativa de acompanhar o desenvolvimento acelerado inerente ao período pelo qual estamos passando: a era da informação. O momento é de buscar novas formas de entrar e garantir a permanência no mercado de trabalho. Para tanto, instituições e trabalhadores procuram um diferencial que os tornem únicos e indispensáveis.

Um destes diferenciais e talvez o mais importante deles é o investimento no bem estar e na saúde mental e emocional do ser humano. Isto porque há muito se vem observando que um indivíduo sentindo-se bem emocionalmente pode produzir muito mais em todos os setores da vida.

Dentro dessa perspectiva, o Projeto de Capacitação do Centro pretende criar situações que habilitem o desenvolvimento dos funcionários da instituição, potencializando suas qualidades e relativizando suas limitações, favorecendo o crescimento individual, do grupo e da instituição.

As ações propostas são desenvolvidas ao longo do semestre letivo, por meio de encontros de formação e capacitação dos líderes de setores, em forma de palestras, cursos e seminários, dinâmicas de grupo, vivências e participação ativa através de análise de situações reais que possam contribuir para o crescimento inter e intrapessoal para a melhoria da convivência no ambiente institucional, refletindo no Bom Atendimento ao cliente.

Comunidade Externa

Relações transparentes com a sociedade

Diálogo com as partes interessadas

O Centro Universitário articula-se com associações de moradores, entidades governamentais e não-governamentais associações comerciais, escolas, prefeituras municipais e empresas, promovendo transparência em suas relações, pois considera esses espaços necessários para a operação de suas atividades e inserção na sociedade.

As ações voltadas para inclusão social ou medidas sócio-educativas são realizadas sempre com o conhecimento e o diálogo aberto entre a instituição e as partes interessadas.

Relações com a concorrência

A visão de futuro do CEULM é postar-se como instituição de ponta, respeitando caracteres sociais e históricos, justificando sua presença local e regional e sobretudo sua relevância para o desenvolvimento. Sua responsabilidade social perante instituições concorrentes fundamenta-se nos princípios éticos de respeito mútuo, liberdade e consolidação de elevados padrões de concorrência para o setor educacional e para o mercado como um todo. Em busca de objetivos coletivos, o CEULM abre-se a propostas de parcerias que sejam compatíveis com sua filosofia educacional.

Balanco Social

O Centro Universitário prepara-se atualmente para publicar um compêndio contendo todas as ações implementadas, população beneficiada, bem como o montante de recursos disponibilizados. O balanço social é uma prática que vem sendo implantada na instituição CEULM e deverá ser divulgada a partir de 2006.

Relações com a comunidade local

Gerenciamento do impacto da IES na comunidade do entorno

O Centro Universitário Luterano de Manaus, ao longo de seus anos de funcionamento, tem mantido um vínculo estreito com as comunidades em que atua, desenvolvendo ações que envolvem professores e alunos, atuando em favor de comunidades carentes na Extensão Comunitária.

Os quadros a seguir demonstram a atuação do CEULM em sua comunidade.

Atividades Permanentes de Extensão – Período 2005/2

PROPONENTE	TIPOLOGIA	QTD	CH	Nº DOCENTES	Nº PARTICIPANTES
DIREITO	PROJETO ULBRA-JUS-ITINERANTE: Assistência Jurídica	32	04	01	32 FAMILIAS
	PROJETO VIOLÊNCIA DE GÊNERO: Reuniões ONG/MCVE Capacitação Encontros Seminários Atendimento Jurídico Diligências delegacias Audiências Palestra Implantação Biblioteca	12 01 11 10 03 04 01	08	02	600
PEDAGOGIA	PROJETO ALBETIZAÇÃO COMUNITÁRIA:		12	02	
	PROJETO FORMACAO CONTINUADA:		04	01	
	PROJETO OFICINA DO CONTO: Orientações comunidade Reuniões c/pais Dia Crianças (Cinema) Oficinas	01 02 01 17	04	01	30
	PROJETO DESCOBERTA DE TALENTOS: Reunião Lideranças Oficina Reciclagem Oficina Emborrachados Feiras de Artesanato	02 04 01 04	04	01	12
	PROJETO SAP-SERVÇO DE APOIO PEDAGÓGICO: Apoio Pedagógico Dia Crianças (Cinema)	17 01	04	01	25 crianças 22 famílias 01 escola
	PROJETO LEITURA NA PRAÇA: Oficinas de leitura Encontros c/ comunidade	15 05	02	01	35

PROPONENTE	TIPOLOGIA	QTD	CH	Nº DOCENTES	Nº PARTICIPANTES
PSICOLOGIA	PROJETO PSICOLOGIA NA COMUNIDADE: Visitação comunidade Palestras Triagens Atend. Grupos Mulheres Atend. Grupos Crianças Atend Grupos Homens	08 06 80 30 25 20	04	01	1.153
	PROJETO ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL : Atend Grupos Externos Atend Grupos Internos Aplicação testes Encontros de devolução Atend Grupos Externos associados a Disciplina	615 35 172 407 259	04	02	909
	PROJETO PROGRAMA DE ATENDIMENTO: À FAMÍLIA: Triagem Reuniões c/ comunidade Orientações Famílias	05 06 10	04	02	29 famílias
SISTEMA DE INFORMAÇÃO	PROJETO INCLUSÃO DIGITAL:		04	01	600
BIOLOGIA	TRABALHANDO EDUCAÇÃO AMBIENTAL NAS COMUNIDADES POPULARES: Palestra DST/AIDS Curso artesanato Atend .Moradores	01 01 10	03	02	73 famílias
ENGENHARIA AMBIENTAL	PROJETO QUINTAIS URBANOS: Encontros comunidade Saneamento (orientações) Oficinas de cultivo	06 02 03	04	01	12 famílias
ARQUITETURA	COLORINDO A VIDA:		04	01	

Atividades Eventuais de Extensão – Período 2005/2

PROPONENTE	TIPOLOGIA	QTD	CH	Nº DOCENTES	Nº PARTICIPANTES
DIREITO	Palestra	07	14h	04	950
	Seminários	02	14h	04 (cada)	520
	Festival Profissões	01	12h	01	2.400
PEDAGOGIA	Palestra	04	16h	01 (por palestra)	353
	Fórum	01	04h	01	100
	Seminário	01	24h	02	336
	Festival Profissões	01	24h	03	2.400
PSICOLOGIA	Seminário	04	10h	02(em 03) + 01	449
	Palestra	05	08h	01(cada palestra)	277
	Estudo de Caso	02	04h	01(cada estudo)	124
	Cine Foro	03	06h	01(cada sessão)	125
	Oficina	03	05h	01(cada oficina)	262
	Jornada	01	12h	01	137
	Festival Profissões	01	24h	08	2.400
TURISMO E ENTRETENIMENTO	Oficina	01	06h	03	40
	Mesa Redonda	01	04h	04	40
	Seminário	01	04h	04	60
	Workshop	01	08h	03	83
	Palestras e	01	20h	04	50
	Oficinas	01	12h	01	2.400
SISTEMA DE INFORMAÇÃO E TECNOLOGIA EM	Curso de Jogos 3D	01	04h	01	148
	Oficinas	01	120h	01	32
	Acesso a Internet	01	08h	02	14

PROPONENTE	TIPOLOGIA	QTD	CH	Nº DOCENTES	Nº PARTICIPANTES
REDES DE COMPUTADORES	Festival Profissões	01	24h	08	2.400
EDUCAÇÃO FÍSICA	Seminário	01	12h	05	150
	Torneio	01	40h	02	144
	Palestra	03	10h	05	141
	Caminhada	01	60h	08	280
	Festival	01	24h	08	2.400
ENGENHARIA DE TELECOM	Curso MATLAB	01	20h	01	13
	Curso PSICE	01	20h	01	11
	Visita técnica	02	08h	01	25
	Seminário	01	16h	01	14
	Fórum	01	16h	01	10
	Festival Profissões	01	24h	06	2.400
ENGENHARIA AMBIENTAL	Conferência	01	24h	05	450
	Comitê	01	12h	01	120
	Projeto	01	08h	11	1000
	Conselho Municipal	01	24h	01	150
	Oficina	02	14h	01	180
	Festival Profissões	01	24h	04	2.400
ARQUITETURA E URBANISMO	Palestra	03	04h	01	130
	Curso	01	64h	01	22
	Workshop	01	09h	06	230
	Exposição	02	40h	10	900
	Festival Profissões	01	24h	08	2.400
ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS	Palestras	02	06h	01	550
	Visitas técnicas	04	16h	01	70
	Festival Profissões	01	12h	01	2.400
	Feira	01	20h	05	300
	Empreendedor	01	20h	05	300
BIOLOGIA	Semana Acadêmica	01	20h	13	130
	Palestra	01	02h	03	60
	Workshop	01	24h	19	142
	Oficina	01	04h	03	06

Relações com organizações locais

O Centro Universitário Luterano de Manaus CEULM/ULBRA mantém estreitas relações com as organizações públicas, privadas, ONGs e outros setores de sua região e do entorno, atuando em inúmeros movimentos destinado a melhoria da comunidade. Um exemplo próximo foi a realização do curso Capacitação de Professores do I Ciclo da Rede Estadual de Ensino, numa parceria com a Secretaria de Estado de Educação do Amazonas, em fevereiro deste ano, nos turnos da manhã e tarde, com atividades teóricas e práticas.

Na abertura do curso, a professora especialista em Educação Madalena da Rocha Pietzsch proferiu a palestra O lúdico no processo de ensino da Matemática: habilidades, competências e inteligências.

No dia 21, ocorreu a palestra da especialista em psicopedagogia, professora Alba de Luca, com o tema A ludicidade como características do desenvolvimento humano. Durante o curso, foram realizadas as oficinas pedagógicas: vivências lúdicas: jogos de habilidades e jogos de competências, O curso tem a participação efetiva de 134 participantes pela manhã e 80 pela parte da tarde.

Outra ação importante direcionada ao estreitamento do vínculo do CEULM com organizações locais ocorreu também neste ano, por ocasião da instalação do primeiro Posto Avançado do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), nas dependências do Centro Universitário Luterano de Manaus (CEULM), aproximando os alunos das oportunidades de estágio nos diferentes setores da indústria e do comércio em Manaus.

O convênio foi assinado pelo diretor do CEULM, e pelo supervisor do CIEE em Manaus. O CIEE é mantido pelo empresariado nacional, que tem como objetivo fazer a intermediação entre os estudantes de níveis médio, técnico e superior que buscam uma vaga de estágio e os empresários que oferecem essas vagas.

O Posto Avançado do CIEE na ULBRA Manaus terá como atendente estagiário do curso de Administração da ULBRA e já conta com 1.247 alunos cadastrados, que são orientados pela coordenadora de Estágios da ULBRA.

O CEULM participa também da elaboração e implantação de projetos em conjunto com a Prefeitura Municipal de Manaus, Secretaria da Ação Social, Secretaria da Saúde, Secretaria da Cultura, Secretaria do Meio Ambiente, pastorais da Igreja Católica, Conselho Tutelar, Procuradoria Geral do Estado, Escola de Magistratura do Estado do Amazonas e Defensorias Públicas.

Envolvimento da IES com a ação social

O envolvimento do Centro Universitário com a sociedade se concretiza por meio dos diversos projetos de ação social, realizados junto a comunidades e grupos em condições de vulnerabilidade social. O desenvolvimento dos projetos comunitários tem-se constituído prioridade nas atividades extensionistas do CEULM. A identidade institucional alcançada na prática comunitária garante além dos benefícios sociais, um fantástico programa de marketing, diante da qualidade das atividades desenvolvidas.

O Centro Universitário vem acumulando experiências em áreas de ação social, tais como:

- Projeto ULBRA Jus-Itinerante: prestação serviço gratuito à população carente abrangendo orientação jurídica e palestras;
- Projeto Psicologia na Comunidade: mobilização da comunidade, do bairro e da sociedade em geral para o resgate das crianças e adolescentes em situação de risco, realizado em parceria com o Movimento Comunitário pela Cidadania – Mococi;

- Projeto Colorindo a Vida: desenvolvido junto ao Conselho de Desenvolvimento Humano – CDH e destinado a auxiliar os moradores de conjuntos habitacionais a promover melhorias em suas residências;
- Projeto Quintais Urbanos - Segurança Alimentar e Qualidade Ambiental: atividades de orientação sobre os aspectos de saneamento ambiental e cultivo em hortas domésticas por meio de oficinas desenvolvidas por profissionais da instituição e/ou convidados;
- Projeto Trabalhando a Educação Ambiental nas Comunidades Populares: visa sensibilizar e desenvolver nas comunidades, a partir de palestras, oficinas e mini-cursos, uma nova postura em relação ao ambiente, buscando a melhoria da saúde coletiva e da qualidade de vida.

Dentre os projetos já relacionados nesta Proposta, muitos são em parceria com entidades governamentais municipais, estaduais e federais.

Liderança e influência social

A postura da instituição perante a busca de soluções aos inúmeros problemas sociais da comunidade na qual está inserida, o agir ético em relação à inclusão social, consignados pelos princípios e valores que são direcionados pelos pressupostos filosóficos e pedagógicos de sua Mantenedora tem contribuído para que o CEULM veja, refletido na sua comunidade, mudanças em direcionamentos que demonstram influência de suas propostas. O CEULM vem desenvolvendo congressos, jornadas, seminários, fóruns de debates, a respeito de questões sociais direcionados à comunidade interna e aberto à população e tem visto representadas em seus empreendimentos inúmeras entidades de classe que acolhem suas iniciativas.

A instituição desenvolve fóruns de debates, colóquios, seminários, congressos a respeito de questões sociais, não somente para sua comunidade interna mas constantemente recebendo um público participante da comunidade de seu entorno.

Com isso, os debates desenvolvidos contando com participações de empresários e representantes de órgãos trazem grandes benefícios à comunidade, contribuindo para agregar valores e novos conhecimentos ao enfrentamento principalmente de inúmeros problemas sociais. Ressalta-se que o agir ético da instituição em relação à inclusão social já influencia outras atitudes e ações no mesmo sentido.

Relações com Fornecedores

Critérios de seleção e avaliação de fornecedores

Seguindo os preceitos de sua Mantenedora, todas as relações com fornecedores e prestadores de serviços são conduzidas em termos leais e honestos, devem ser duradouras, sem prejuízo dos princípios da livre iniciativa e da lealdade na concorrência.

As negociações visam sempre aos interesses do CEULM, estando a escolha de fornecedores e prestadores de serviços sujeita a apreciação frente à política do menor preço, observando-se os custos e a qualidade do serviço. Além desses fatores, observa-se também se os interessados possuem registro fiscal e se estão em dia com os tributos.

O CEULM respeita os direitos de propriedade das empresas fornecedoras e alerta seus empregados para que observem todas as leis e normas referentes a tais direitos e que se abstenham de qualquer forma de apropriação indébita, tais como: produtos, pesquisas, estudos, textos, publicações, programas de computador e obras afins. Procura-se exigir esse mesmo procedimento de fornecedores e prestadores de serviços nos negócios realizados com a instituição.

O CEULM, ao selecionar os seus fornecedores, observa se os mesmos não utilizam o trabalho infantil em sua linha produtiva. Dá-se preferência somente àqueles que têm compromisso com a proteção à criança e ao adolescente.

A instituição está atenta quanto à não-existência de trabalho forçado (ou análogo ao escravo), assegurando-se de não realizar negócios com indivíduos e empresas que adotem essa prática.

Em suas relações com trabalhadores terceirizados ou com os fornecedores desses serviços, a instituição mantém relação contratual dentro dos parâmetros legais de co-responsabilidade pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, monitorando o cumprimento dos requisitos estabelecidos, exigindo que sejam feitos ajustes que garantam o correto cumprimento da legislação.

A instituição articula, também, em conjunto com outras organizações, programas e atividades que visam erradicar o trabalho forçado de forma geral. Neste sentido, procura participar de fóruns empresariais que tratam de questões relacionadas a relações de trabalho, partilhando suas aprendizagens e contribuindo para a erradicação do trabalho forçado ou análogo ao escravo na sociedade.

Relações com trabalhadores terceirizados

A filosofia seguida pelo Centro Universitário determina que as relações que estabelece com os parceiros são relevantes na gestão da responsabilidade social. O envolvimento com os fornecedores permite transmitir valores, disseminar práticas socialmente corretas, aproximar laços, fortalecer parcerias e trocar experiências.

Diante disso, os negócios do CEULM devem pautar-se pela estrita observância à lei, sendo responsabilidade dos administradores, empregados e dos trabalhadores terceirizados assegurar o seu cumprimento. Esta responsabilidade compreende também a adoção das providências cabíveis quando tiverem conhecimento de irregularidades praticadas por terceiros que possam envolver o nome e os interesses do CEULM.

Quaisquer atos, operações, negócios ou transações em nome do CEULM devem ser precedidos de verificação sobre sua conformidade com as leis e regulamentos, onde forem praticados ou destinarem-se a produzir efeitos seja no âmbito nacional, regional ou local. Em caso de dúvida, a empresa prestadora do serviço deverá consultar o departamento jurídico da Instituição.

Como a instituição preza pela transparência em suas relações, fixou norma que proíbe a funcionários, fornecedores e prestadores de serviços ou quaisquer pessoas em nome do CEULM, fazer, oferecer vantagens ou privilégios a quaisquer autoridades, e servidores públicos nas suas mais variadas instâncias. As homenagens a autoridades e servidores públicos são permitidas, desde que obedeçam aos trâmites legais. A seleção dos trabalhadores terceirizados se dá por concorrência a quem apresenta melhor custo e certidões negativas com tributos municipais, estaduais e federais.

Apoio ao desenvolvimento de fornecedores

Com relação a fornecedores, o Centro Universitário negocia com transparência, estabelecendo relações contratuais com base em critérios comerciais, contribuindo para a melhoria do padrão gerencial dos parceiros, mantendo com eles relações comerciais duradouras e utilizando critérios de negociação que consideram seu crescimento futuro.

Contribui, ainda, para o crescimento de seus fornecedores, disponibilizando informações e promovendo atividades conjuntas de treinamento, estimulando e facilitando seu envolvimento em projetos sociais e ambientais. Oferece, também, no ambiente do Centro Universitário, treinamento de funcionários de pequenos fornecedores, transferindo para eles seus conhecimentos técnicos e seus valores

éticos e de responsabilidade social, buscando, assim, o desenvolvimento econômico da comunidade local.

O Centro Universitário procura auxiliar no desenvolvimento de pequenas e microempresas, priorizando-as na escolha de seus fornecedores e colocando-se à disposição para auxiliá-las a desenvolverem seus processos produtivos e de gestão. Inclui entre seus fornecedores indivíduos ou grupos da comunidade, tais como cooperativas, associações de bairro e organizações com projetos de geração de renda para grupos usualmente excluídos (populações indígenas, pessoas com deficiência etc.).

O CEULM ainda tem por meta para os próximos anos:

- apoiar organizações que praticam e promovam comércio justo, privilegiando o pequeno fornecedor com remuneração em dia e qualidade na relação de programas para qualificação e transferência de tecnologias;
- estimular a formação de redes ou cooperativas de fornecedores, ajudando-os a se adequar a novos padrões de fornecimento, privilegiando fornecedores com certificação sócio-ambiental;
- ter mecanismos formais que permitam transferir para a cadeia de fornecedores seus valores e princípios, tais como boas condições de trabalho, ausência de mão-de-obra infantil e escrava e proteção ao meio ambiente.

Meio Ambiente

Responsabilidade frente às gerações futuras

Comprometimento do CEULM com a melhoria da qualidade ambiental

Na atualidade, com o avanço da industrialização, exploração das zonas rurais e o desenvolvimento das grandes cidades, está havendo um desgaste brutal das fontes naturais e conseqüentemente uma deterioração do meio ambiente e da qualidade de vida. A ampliação dos órgãos públicos destinados à execução e à formulação das políticas ambientais e o próprio conhecimento da área de atuação dessas políticas evidenciam as lacunas das formações tradicionais ante as necessidades do setor. As populações amazônicas devem desenvolver concepções apropriadas para o atendimento das suas necessidades de habitação, trabalho, saúde, educação, transporte, lazer, comunicações e outras. Devendo, entretanto, desenvolvê-las em consonância com os preceitos de proteção e gestão sustentável dos recursos naturais, de gestão de ambientes urbanos pequenos e isolados e de cidades de grande porte e,

ainda, de controle e gerenciamento do meio ambiente industrial em um parque moderno e competitivo.

Assim, a Política Ambiental Institucional visa permitir o desenvolvimento de projetos, ações e atividades integradas, que formem multiplicadores para a promoção da valorização do ambiente, cuidando, reabilitando, preservando e conservando o meio em que vivemos, num processo de ampla mobilização institucional com a comunidade. Para tanto, adota a parceria com outras instituições e com movimentos sociais organizados, como estratégia principal. Ao tratar dos problemas ambientais procura abordá-los interdisciplinarmente, enfatizando os mecanismos de interdependência nestas questões. Ressalta-se ainda a estratégica posição geográfica de Manaus, cenário de intensos conflitos de uso do solo resultantes do modelo de desenvolvimento adotado para a região, o Pólo Industrial de Manaus, e cercado por abundantes recursos naturais do maior refúgio ambiental do planeta - a Amazônia.

Educação e conscientização ambiental

O CEULM vem desenvolvendo atividades de extensão e pesquisa com o objetivo claro de proporcionar melhorias significativas na qualidade de vida da população local. Estas atividades apresentam como marco metodológico principal a educação como mecanismo de conscientização. Assim, merecem destaques as ações descritas a seguir.

Projeto Colorindo a Vida – Desenvolvido em parceria com o Conselho de Desenvolvimento Humano do Estado da Amazonas, busca, através da organização da comunidade local e qualificação de seus representantes, promover a revitalização do conjunto habitacional CIDADÃO 1 – Cidade Nova, mediante a programação visual das fachadas das residências. Após um treinamento para qualificação de pintores, é fornecido o material necessário para a pintura das fachadas das residências. Associadas a esta atividade, também estão sendo desenvolvidas atividades de orientação sobre a importância da vegetação para o ambiente urbano, principalmente quanto ao aspecto da arborização e os benefícios que promovem. A partir de discussões com a comunidade, está em processo de implantação a arborização adequada ao conjunto, considerando os aspectos técnicos necessários para que se obtenha o resultado esperado.

Projeto Quintais Urbanos - Proposta de apoio aos movimentos sociais do bairro do Japiim já em andamento para, a partir de ações participativas de planejamento dos espaços de quintais, possibilitar a melhoria das condições de

saneamento das residências e o aproveitamento dos espaços disponíveis para o cultivo de hortaliças de uso alimentar e medicinal.

Projeto Adolescentes, Saúde e Meio Ambiente – Projeto que dá continuidade à ação do Projeto “Saúde integral da família em situações de risco sócio-ambiental na periferia de Manaus”. Busca caracterizar a dinâmica social do adolescente no cotidiano da comunidade, suas percepções acerca do ambiente e suas estratégias para manter-se com saúde. Com isso espera-se gerar informações fundamentais para subsidiar os órgãos públicos na ação e intervenção na área da saúde integral, gerando grupos de ação permanente.

A pesquisa aplicada também é um importante enfoque institucional, com destaque aos projetos na área ambiental:

- Biodireito: a nova era do Direito para a Amazônia;
- Atividades alternativas de geração de renda: produzindo qualidade de vida através do uso racional dos recursos naturais na RDS Tupé – fase II;
- Gestão local através de ações sócio-ambientais e uso racional dos recursos naturais para geração de renda e melhoria da qualidade de vida na Reserva de Desenvolvimento Sustentável do Tupé;
- O igarapé do Mindú e os impactos da ocupação urbana recente – levantamento e criação de um banco de dados, mapas temáticos e diagnóstico morfológico da bacia hidrográfica do igarapé do Mindu;
- Agricultura familiar na Amazônia: conservação e melhoramento de recursos genéticos vegetais e sistemas de produção sustentáveis;
- Conservation and Sustainable Management of Below-Ground Biodiversity;
- Biodiversité et Gestion durable des Ressources Naturelles em Amazonie Occidentale, Brésil; Organização social de agricultura tradicional na produção agroflorestal para segurança alimentar e melhoria da inserção no mercado na região do Alto Solimões.

A instituição também se faz presente, oficialmente, nos Conselhos de Meio Ambiente (Estadual e Municipal) e vem atuando indiretamente nas questões ambientais por meio de apoio a eventos. Em 2005, sediou a Conferência Municipal e Estadual de Meio Ambiente, dentre outros eventos de grande relevância para o estabelecimento de políticas públicas.

Critérios de seleção e avaliação de fornecedores

Para o Centro Universitário e sua Mantenedora, todas as relações com fornecedores e prestadores de serviços devem ser conduzidas em termos leais e honestos, serem duradouras, sem prejuízo dos princípios da livre iniciativa e da lealdade na concorrência.

As negociações visam sempre aos interesses do CEULM, estando a escolha de fornecedores e prestadores de serviços sujeita a apreciação frente à política do menor preço, observando-se os custos e a qualidade do serviço. Além desses fatores, observa-se também se os interessados possuem registro fiscal e se estão em dia com os tributos.

O CEULM respeita os direitos de propriedade das empresas fornecedoras e alerta seus empregados para que observem todas as leis e normas referentes a tais direitos e que se abstenham de qualquer forma de apropriação indébita, tais como: produtos, pesquisas, estudos, textos, publicações, programas de computador e obras afins. Procura-se exigir esse mesmo procedimento de fornecedores e prestadores de serviços nos negócios realizados com a instituição.

CONCLUSÃO

O Centro Universitário Luterano de Manaus apresenta-se como instituição de identidade e características próprias. Destaca-se o ensino profissional, que habilita o aluno a desenvolver suas características empreendedoras, seu interesse pela pesquisa, com um forte embasamento humanístico. Nessa perspectiva, o CEULM se apresenta e atua como centro de estudo de nível superior que promove:

- a busca da verdade através do ensino, da pesquisa e da extensão;
- a formação de profissionais competentes;
- o diálogo entre as culturas e a inserção efetiva em seu meio, assumindo responsabilidade pelo seu desenvolvimento.

Seu objetivo maior não é outro senão o de constituir-se no referencial básico da política, da gestão e da operacionalização de um fazer pedagógico que possibilite trilhar o caminho da excelência institucional visando, sobretudo, espaço a perseverar no aperfeiçoamento contínuo das ações em desenvolvimento e no apoio às novas iniciativas.

A responsabilidade social de uma instituição deve ser um fator inerente a sua existência. No momento em que uma comunidade passa a contar com a participação de uma instituição, esta automaticamente passa a afetá-la em diversos aspectos. Ciente desse papel, o Centro Universitário Luterano de Manaus assume sua



responsabilidade perante a sociedade que integra, direcionando a ela suas atenções e, com isso, buscando conhecer e reconhecer suas necessidades, seus anseios, suas carências, bem como suas qualidades, seus pontos-fortes, suas características fundamentais. Já atuante na região, o CEULM conhece e reafirma seu papel no apoio ao desenvolvimento de toda a sociedade, com especial atenção à participação crítica da comunidade, ao desenvolvimento da consciência ética, ao exercício da democracia. Os cursos oferecidos, as atividades que realizadas no ensino, na pesquisa e nas ações de extensão, buscam a promoção do desenvolvimento intelectual e profissional do ser humano, possibilitando assim o fortalecimento do exercício da cidadania, a construção de uma sociedade plural e de respeito a esta pluralidade, com especial atenção ao meio ambiente do qual todos fazem parte e pelo qual todos são responsáveis.

4. Redefinir o percentual de docentes em Tempo Integral, visando atender ao que estabelece o Decreto 5.786 de 24 de maio de 2006.

4.1. Evolução do corpo docente, ano a ano, por titulação e regime de trabalho

TITULAÇÃO		2007		2008		2009		2010		2011	
		N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
DOUTOR	TI	5		6		10		12		12	
	TP	4		6		6		7		7	
	H	3		2		1		1		1	
<i>Qtde. Doutores</i>		12		14		17		20		20	
MESTRE	TI	20		21		23		25		25	
	TP	40		46		44		49		40	
	H	28		35		23		20		29	
<i>Qtde. Mestres</i>		88		90		90		94		94	
ESPECIALISTA	TI	10		13		14		15		20	
	TP	31		46		88		106		120	
	H	36		35		29		29		40	
<i>Qtde. Especialistas</i>		77		94		131		160		180	
GRADUADO	TI	2		2		2		2		3	
	TP	2		2		1		2		1	
	H	4		4		3		2		1	
<i>Qtde. Graduados</i>		08		08		6		6		5	
TOTAL	TI	37		42		49		54		60	
	TP	77		100		139		154		178	
	H	71		64		56		62		61	
<i>Qtde. Geral</i>		185		206		244		270		299	

5. Informar a respeito da estruturação do corpo técnico/administrativo e fazer referências sobre suas políticas de qualificação, plano de carreira e cronograma de expansão para o período de vigência do PDI

5.1. Estruturação do corpo técnico-administrativo

SETOR/NOME	FUNÇÃO	ESCOLARIDADE
DIREÇÃO		
GERCEÍ CARLOS RODRIGUES DA SILVEIRA	Diretor de Unidade	Especialista
Total = 01		
SECRETARIA INSTITUCIONAL		
ANA LÚCIA BARTELT	Secretária Institucional	Superior Completo
PRISCILA FREITAS MATHEUS	Secretário Institucional	Superior Incompleto
Total = 02		
COORDENADORIA DE ESTÁGIOS		
INÊS REGINA MARINHO	Coordenadora de estágio	Especialista
Total = 01		
ASSESSORIA PEDAGÓGICA		
ALLEN BITENCOURT DE LIMA	Assessor Pedagógico	Mestre
ADRIANA ALMEIDA BARBOSA	Assessora Pedagógica	Especialista
ISAURA DOS SANTOS AMORIM	Assessora Pedagógica	Superior Completo
ROSA EULÁLIA VITAL DA SILVA	Assessora Pedagógica	Especialista
Total = 04		
ASSESSORIA DE LEGISLAÇÃO E NORMAS		
MARIA LIDUINA R. DOS SANTOS NOGUEIRA	Ass. de Legisl. e Normas	Especialista
Total = 01		
BIBLIOTECA		
DALVA VIDAL DA SILVA	Bibliotecária	Superior Completo
LORENA DE FÁTIMA VIDAL BEZERRA	Bibliotecária	Superior Completo
ANDERSON RICARDO BRAZ UCHOA	Aux. de Biblioteca	Ens. Médio Completo
MARCELO CAMPOS	Aux. de Biblioteca	Ens. Médio Completo
MÁRCIO DE OLIVEIRA BULBOL	Aux. de Biblioteca	Ens. Médio Completo
MARIA TELMA ARUEIRA SALES	Aux. de Biblioteca	Ens. Médio Completo
MESSIAS DA COSTA SILVA	Aux. de Biblioteca	Superior Incompleto
SEBASTIÃO MOTA CASTILHO	Aux. de Biblioteca	Superior Incompleto
VERÔNICA FERREIRA DE LIMA	Aux. de Biblioteca	Ens. Médio Completo
Total = 09		
CAPELANIA		
SÉRGIO BECKER DA SILVEIRA	Capelão	Mestre
Total = 01		
CENTRAL DE ATENDIMENTO		
CÉLIA REGINA DUTRA CHAVES	Atend. Nível Superior	Superior Completo

SETOR/NOME	FUNÇÃO	ESCOLARIDADE
LIDIANY BALTAZAR DA SILVA	Aux. Administrativo	Superior Incompleto
FRANCISCO PEREIRA DE SÁ	Auxiliar de Manutenção II	Ens. Fund. Completo
PATRÍCIA SERRÃO RODRIGUES	Aux. Administrativo	Superior Incompleto
RAIMUNDO NONATO NASCIMENTO REIS	Auxiliar de Manutenção II	Ens. Médio Incomp.
KELLY CASTELO DA SILVA	Aux. Administrativo	Superior Incompleto
Total = 06		
OUVIDORIA		
CÉLIA REGINA DUTRA CHAVES	Atend. Nível Superior	Especialista
Total = 01		
RECURSOS AUDIOVISUAIS		
AIRTON NOGUEIRA ALVES	Aux. de Coordenação	Superior Completo
ANDERSON MAIA MOTA	Aux. Administrativo	Superior Incompleto
Total = 02		
REPROGRAFIA		
DILSON DOS SANTOS	Aux. de Depto. Técnico	Ens. Médio Incomp.
Total = 01		
COORDENAÇÃO DOS CURSOS		
DIREITO		
MADSON DENIS ROMÁRIO LIMA	Aux. de Coordenação	Superior Incompleto
Total = 01		
PSICOLOGIA		
ALCIENE FEITOZA SILVA	Aux. de Coordenação	Ens. Médio Completo
Total = 01		
ENGENHARIAS CIVIL/AMBIENTAL/QUÍMICA/TELECOMUNICAÇÕES		
MARIA JOSÉ SERRÃO RODRIGUES	Aux. de Coordenação	Superior Incompleto
Total = 01		
INFORMÁTICA		
GISELLE LOPES DA SILVA	Aux. de Coordenação	Ens. Médio Completo
Total = 01		
PEDAGOGIA/EDUCAÇÃO FÍSICA		
ARÍCIA LOPES DA SILVA	Aux. de Coordenação	Superior Incompleto
Total = 01		
PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA		
LAISE SAMPAIO CASTILHO	Aux. de Coordenação	Superior Incompleto
Total = 01		
ARQUITETURA E URBANISMO		
MARIA JOSÉ SERRÃO RODRIGUES	Aux. de Coordenação	Superior Incompleto
Total = 01		
ADMINISTRAÇÃO/TURISMO		
LAZARA LAUSIENE SEABRA MARTINS	Aux. de Coordenação	Ens. Médio Completo
Total = 01		
CPD-ADMINISTRATIVO		
HÉRCULES SOUZA DE MELO	Analista de Sistemas	Superior Incompleto

SETOR/NOME	FUNÇÃO	ESCOLARIDADE
KAIRON AMORIM LEE	Técnico em Informática	Superior Incompleto
LEYNAH DOS SANTOS CAVALCANTE	Auxiliar de CPD	Superior incompleto
Total = 03		
LABORATÓRIO DE INFORMÁTICA		
HÉRCULLES SOUZA DE MELO	Técnico de Informática	Superior Incompleto
Total = 01		
LABORATÓRIO DE MATERIAS - ENG. CIVIL		
ANTÔNIO REINALDO MESQUITA DA SILVA	Laboratorista	Superior Incompleto
Total = 01		
LABORATÓRIOS DE TELECOMUNICAÇÕES		
MILTON ADMILSON CAMPOS MOTA	Técnico de Laboratório	Ens. Médio Completo
Total= 01		
LABORATÓRIO DE QUÍMICA		
JOSÉ MARIA TAVARES GUIMARÃES	Técnico de Laboratório	Superior Incompleto
Total = 01		
LUDETECA		
ROSILENE MAIA GOMES	Ludotecária	Superior Completo
Total = 01		
SECRETARIA		
JACIR MENEGAT	Secretário Geral	Especialista
ANGELA EUNICE S. DE MORAES	Aux. de Secretaria	Ens. Médio Completo
CAROLINE R. NOGUEIRA	Aux. de Secretaria	Superior completo
SIRBELE DE SOUZA	Aux. Administrativa	Ens. Médio Completo
REJANE BATISTA MARQUES	Aux. de Secretaria	Superior Incompleto
VANESSA SILVA FERREIRA PIRES	Aux. de Secretaria	Superior Incompleto
Total = 06		
S.P.A.		
TIZIANE SANTOS DA SILVA	Aux. Administrativo	Ens. Médio Completo
LILIAN MARA DA SILVA	Aux. de Coordenação	Superior Incompleto
Total = 02		
ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL		
ANELISE PEDROSO SILVEIRA	Ass. de Comunicação	Superior Completo
KARINA DUTRA CHAVES PESSOA	Aux. de Comunicação	Superior Incompleto
Total = 02		
TESOURARIA		
ARNILDO RIEBE	Tesoureiro	Superior Completo
PAULO RUSCHELL	Encar. do Apoio Finan.	Superior Incompleto
LEIDA MARIA SOARES CANTO	Aux de Tesouraria	Superior Incompleto
GIRLAINE CÂNDIDA DE SÁ	Aux de Tesouraria	Superior Incompleto
Total = 04		
ULBRATI (ULBRA TERCEIRA IDADE)		
ANA LUÍSA GOMES DE OLIVEIRA	Coordenadora	Especialista
Total = 01		

5.2. Políticas de qualificação e carreira

O estabelecimento de normas e procedimentos para capacitar e estimular os funcionários que exercem atividades na área Técnico-administrativa faz parte das prioridades do CEULM, que elaborou diretrizes e um Plano que abrange todos os funcionários que integram o seu quadro funcional.

A política de formação continuada de funcionários técnico-administrativos, dos diferentes setores, inclui o incentivo à continuidade de estudos, ou seja, educação básica, treinamento, acesso ao nível superior e pós-graduação e atualização profissional para o exercício da cidadania.

Para ser admitido o pessoal técnico-administrativo e de apoio deve preencher algumas exigências de qualificação, tais como:

- Apresentar características de liderança;
- Ser inovador no desempenho de suas tarefas na área específica das funções que exerce e na área de informática;
- Ser empático e democrático em relação aos colegas;
- Demonstrar domínio de conhecimentos na sua área de trabalho;
- Estar predisposto à formação contínua.

A valorização das atividades dos funcionários está normalizada em proposta de um Plano de Cargos e Salários que deverá ser implantado visando contemplar o desempenho e formação do funcionário.

Para isso são estabelecidas as seguintes políticas:

- Incentivo a formação continuada do corpo técnico;
- Oferta de cursos voltados à atuação específica;
- Oferta de cursos de relações interpessoais para o bom desempenho profissional;
- Estímulo à participação em eventos sociais, culturais e científicos promovidos pela Instituição e outras entidades;
- Atualização de conhecimentos na área da informática.

5.3. Cronograma de expansão do corpo técnico-administrativo para o período de vigência do PDI

Corpo Técnico-administrativo – Escolaridade	2007	2008	2009	2010	2011
Superior completo/Pós-graduação	20	22	27	29	32
Nível médio completo	36	39	39	37	36
Nível fundamental completo	3	2	-	-	-
Nível fundamental incompleto	-	-	-	-	-
Total	59	63	66	66	68

6. Explicitar os meios de comunicação utilizados pela instituição para atingir a comunidade interna e a sociedade em geral

A Assessoria de Comunicação Social – ACS é órgão ligado diretamente à Diretoria Geral e que articula junto a todas as áreas do Centro Universitário.

Seus principais objetivos são estabelecer e manter um processo de comunicação interno e externo em todas as unidades, operacionalizando um sistema de circulação de informações interna e externamente.

A Assessoria de Comunicação Social tem, ainda, por objetivos:

- Contribuir para a interação com o público interno constituído por professores, alunos, funcionários e visitantes da Instituição;
- Ser um canal eficiente com o público externo, buscando principalmente atrair alunos para os cursos de graduação nos processos seletivos; com a pós-graduação em seus processos de chamadas de alunos; com a pesquisa, na divulgação do novo conhecimento gerado dentro da Instituição; e com a pesquisa, fazendo com que o saber acadêmico seja difundido nas comunidades em que atua;
- Coordenar e estabelecer tipos de mídia a serem empregados, a partir da avaliação das necessidades, recursos e objetivos da divulgação, sob as formas de noticiário e de propaganda.

Assessoria de imprensa, publicidade, *marketing*, Internet, relações públicas e serviços ao aluno e ao público externo são as razões da Assessoria de Comunicação Social. A ACS é abrangente e específica ao mesmo tempo, uma vez que pretende atender de forma globalizada o macro processo e, no detalhe, a especificidade de cada etapa. Esta proposta reúne, assim, a visão total da demanda apresentada pelo público interno e externo à Instituição, focos de maior interesse para o sucesso do trabalho.

O *mix* da comunicação integrada tem por fim preparar e sensibilizar a opinião pública (RP), promover a divulgação dos produtos e serviços de forma criativa e atrativa (PP), e apresentar a proposta com a seriedade necessária à imagem do Centro Universitário (imprensa e Internet). Assim, a força da comunicação solidifica a imagem da Instituição de forma a criar um conceito construtivo e inquestionável no mercado.

7. Reformular o Projeto de Acompanhamento e Avaliação do Desempenho Institucional para contemplar o que estabelece a Lei 10.861/2004, sobretudo no que se refere às dimensões a serem avaliadas e o funcionamento da CPA

Introdução

O Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), instituído pela Lei n. 10.861, de 14 de abril de 2004, estabeleceu que à Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior/CONAES, como órgão colegiado de supervisão e coordenação do SINAES, compete estabelecer diretrizes, critérios e estratégias para o processo de avaliação, em conformidade com suas atribuições legais de coordenação e supervisão do processo de avaliação da educação superior.

Tal legislação constitui-se em parâmetro básico para orientar as atividades dos responsáveis pela execução da avaliação - seja o INEP, em âmbito nacional, seja a Comissão Própria de Avaliação (CPA), responsável por sua implementação no âmbito do Centro Universitário Luterano de Manaus – CEULM.

Importância do tema e justificativa

O SINAES tem como finalidade promover a melhoria da qualidade da educação superior, a orientação da expansão da sua oferta, o aumento permanente da sua eficácia institucional, da sua efetividade acadêmica e social e; especialmente do aprofundamento dos seus compromissos e responsabilidades sociais.

Dada a necessidade que as instituições apresentam de promover a qualidade acadêmica oferecida em todos os seus segmentos, na avaliação institucional um processo de aferição do desenvolvimento de ações, o que permite o autoconhecimento institucional, corrigindo e aperfeiçoando as ações desenvolvidas pelos seus membros internos e externos da comunidade acadêmica.

O CEULM está cada vez mais consciente da sua responsabilidade, no processo de desenvolvimento na cidade de Manaus, resguardando-se ainda sob as diretrizes da sua entidade Mantenedora e da ULBRA-Canoas, porém com o propósito firme de constituir ações na sua estrutura organizacional que torne a prática educativa, efetivada com a participação de todos os segmentos institucionais, na busca de expressar a eficácia social de suas atividades e a eficiência de seu funcionamento, diante de um mercado altamente competitivo exigente e interativo.

De acordo com a concepção de planejamento previamente elaborado, avaliar significa detectar as distorções entre o que foi planejado e o que está sendo executado, paralelamente fazer as correções adequando os serviços oferecidos pela instituição de acordo com a demanda social.

A avaliação institucional segundo Muller (2001) "é um instrumento valioso que uma instituição educacional pode construir e implantar para produzir um conhecimento do desejável e do indesejável do interior da organização...".

Neste contexto a avaliação institucional busca a melhoria permanente em todos os níveis e processos como também busca uma maior qualidade e eficiência da instituição. Ela caracteriza-se como uma pesquisa-ação, buscando, ao mesmo tempo fazer um levantamento diagnóstico da realidade contextual da instituição e proceder com as intervenções que se fizerem necessárias em busca do aperfeiçoamento da sua qualidade.

Diz Sobrinho (2000) que "avaliar uma instituição é compreender as suas finalidades, os projetos, a missão, o clima organizacional, as pessoas, as relações, a dinâmica dos trabalhos, a disposição geral, os grupos dominantes e as minorias, as crenças, os princípios, a cultura".

Neste sentido, a educação apoiada nos pressupostos teóricos, tecnológicos e práticos, demonstra a necessidade de implementar uma avaliação através de instrumentos simples, mas, que possam revelar se as ações da prática pedagógicas têm coerência com o discurso evidenciado no cotidiano acadêmico com a prática pedagógica, para viabilizar a busca permanente da melhoria da qualidade e da relevância da gestão política pedagógica, administrativa e científica. A de se levar em conta, que procedimentos avaliativos dessa natureza, permitirá a flexibilidade e a agilidade das ações desenvolvidas por todos os segmentos, o que caracteriza também a capacidade de mutabilidade institucional.

Para tanto o processo de avaliação institucional proposto pelo SINAES, deve ser visto notadamente pelos seus membros docentes como um compromisso de todos, sem o qual a tarefa de avaliar poderá sofrer deformidades no seu contexto.

As tarefas de cunho didático e científico deve ser foco da avaliação. É necessário ter-se clareza de como se dá o desenvolvimento do ensino, da formação continuada dos seus profissionais, as finalidades da avaliação da aprendizagem, os critérios de seleção e da promoção dos alunos, bem como a qualidade dos seus bens e serviços prestados à sociedade, proporcionando à instituição a revisão e reavaliação permanente de suas ações, conceitos e gestão administrativa.

A educação é uma das mais fortes aspirações da população brasileira. Vê-se hoje, que em todos os grupos sociais do país cresce um desejo pela melhoria da qualidade de ensino em todos os seus níveis, daí, pois a necessidade premente da instituição educacional de nível superior, rever suas ações, reavaliar seus conceitos e perseguir uma gestão de qualidade de serviços que venha atender os anseios dessa população onde a IES, está inserida.

A educação é um bem público tornando-se assim, o maior patrimônio de uma nação uma vez que, seus benefícios atingem toda a sociedade e por isso deve ser avaliada em termos da eficácia social de suas atividades, assim como em termos da sua eficiência e do seu funcionamento. Portanto faz-se necessário que se estabeleça no sistema educacional brasileiro, formas científicas, criteriosas e adequadas a cada realidade, de procedimento de avaliação para que esta se torne uma ferramenta valiosa para demonstrar o que é e o que faz a instituição de ensino superior, permitindo buscar novos caminhos e realizar mudanças que alcancem resultados significativos para a sociedade em geral finalizando, vê-se que o principal objetivo da avaliação institucional é o de promover a realização autônoma do projeto de auto-avaliação institucional, de modo que venha garantir a qualidade acadêmica no ensino, na pesquisa, na extensão, na gestão administrativa e no cumprimento de sua pertinência e de sua responsabilidade social.

Os resultados das avaliações, além de subsidiarem as ações internas e a (re)formulação do Projeto de Desenvolvimento Institucional (PDI), formam a base para a implementação de todas as políticas educacionais e de ações correspondentes.

Abordagem geral do projeto

A auto-avaliação do CEULM pretende fornecer uma visão global sob uma dupla perspectiva:

- ▶ o objeto de análise é o conjunto de dimensões, estruturas, relações, atividades, funções e finalidades do Centro Universitário Luterano de Manaus, centrado em suas atividades de ensino, pesquisa e extensão, de acordo com os diferentes perfis e a missão institucional. Estão compreendidos, na avaliação interna da Instituição, a gestão, a responsabilidade e compromissos sociais e a formação acadêmica e profissional com vistas a repensar sua missão para o futuro;

- ▶ os sujeitos da avaliação são os conjuntos de professores, alunos, técnico-administrativos e membros da comunidade externa especialmente convidados ou designados.

Tendo, como eixo central, dois objetivos, respeitando os diferentes segmentos e a missão institucional:

- ▶ avaliar a Instituição como uma totalidade integrada que permite a auto-análise valorativa da coerência entre a missão e as políticas institucionais efetivamente realizadas, visando a melhoria da qualidade acadêmica e o desenvolvimento institucional;
- ▶ privilegiar o conceito da auto-avaliação e sua prática educativa para gerar, nos membros da comunidade acadêmica, autoconsciência de suas qualidades, problemas e desafios para o presente e o futuro, estabelecendo mecanismos institucionalizados e participativos para a sua realização.

Em termos práticos, a construção da informação e sua análise serão feitas com a participação dos segmentos da comunidade acadêmica, à luz da missão e do projeto da instituição. Concluída esta, avança-se para a outra fase: o exame da coerência do projeto institucional e sua realização, na qual a Instituição avalia seus níveis de pertinência e qualidade, suas fortalezas e fragilidades, a partir das quais construirá uma agenda futura articulando objetivos, recursos, práticas e resultados.

O conjunto de informações obtido, após trabalho de análise e interpretação, permite compor uma visão diagnóstica dos processos pedagógicos, científicos e sociais da Instituição, identificando possíveis causas de problemas, bem como possibilidades e potencialidades.

A prática da auto-avaliação, como processo permanente, será instrumento de construção e/ou consolidação de uma cultura de avaliação da Instituição, com a qual a comunidade interna se identifique e se comprometa. O seu caráter formativo deve permitir o aperfeiçoamento tanto pessoal (dos docentes, discentes e corpo técnico-administrativo) quanto institucional, pelo fato de colocar todos os atores em um processo de reflexão e autoconsciência institucional.

Formulação do Problema

De maneira geral, a Avaliação Institucional é oportunidade única para a IES redefinir ou reafirmar seus valores, potencializando as condições necessárias para construir uma melhor qualidade na Instituição. Ela deve ser contínua, interativa, pró-ativa e global. Seus resultados devem fornecer subsídios necessários à reflexão e

revisão de políticas, programas e projetos; devem orientar a IES nas suas tomadas de decisão. Cabe à Instituição transformar seus resultados em ações, valorizando a participação dos atores-sujeito no processo de Avaliação Institucional.

A finalidade central do processo avaliativo no CEULM é promover a realização autônoma do projeto institucional, de modo a garantir a qualidade acadêmica no ensino, na pesquisa, na extensão, na gestão e no cumprimento de sua pertinência e responsabilidade social. No seu processo de Avaliação Institucional, o CEULM se preocupa em garantir a participação de todos os membros da comunidade educativa – professores, alunos, técnico-administrativos, egressos e outros grupos sociais, realizando ações coletivamente legitimadas.

A auto-avaliação é, para a IES, um processo global no qual é analisado internamente o que é e o que deseja ser, o que de fato realiza, como se organiza, administra e age, buscando sistematizar informações para analisá-las e interpretá-las com vistas à identificação de práticas bem-sucedidas, bem como a percepção de omissões e equívocos, a fim de evitá-los no futuro.

Este projeto procura atender as finalidades essenciais da avaliação, quais sejam:

- ▶ ultrapassar a simples preocupação com desempenhos ou rendimentos estudantis, buscando os significados mais amplos da formação profissional;
- ▶ explicitar a responsabilidade social da educação superior, especialmente quanto ao avanço da ciência, à formação da cidadania e ao aprofundamento dos valores democráticos;
- ▶ superar meras verificações e mensurações, destacando os significados das atividades institucionais não apenas do ponto de vista acadêmico, mas também quanto aos impactos sociais, econômicos, culturais e políticos;
- ▶ aprofundar a idéia da responsabilidade social no desenvolvimento do CEULM, operando como processo de construção, com participação acadêmica e social, e não como instrumento de checagem e cobrança individual;
- ▶ valorizar a solidariedade e a cooperação, e não a competitividade e o sucesso individual.

Esta proposta de avaliação tem caráter contínuo e permanente e visa apresentar à sociedade, inclusive à própria comunidade acadêmica, o papel social da Instituição, revelado pela qualidade de seu ensino e de gestão, bem como a importância de seus programas de pesquisa e de extensão. Torna-se, assim, um



instrumento de autoconhecimento e auto-redirecionamento, como também, um mecanismo de prestação de contas dos serviços oferecidos pela Instituição aos alunos e a toda a sociedade.

O processo de avaliação, em última instância, induz ao CEULM ao estabelecimento de compromissos com a sociedade, explicitando as diretrizes de um projeto pedagógico e os fundamentos de um programa sistemático e participativo de avaliação, que permita o constante reordenamento, consolidação e/ou reformulação das ações da Instituição, mediante diferentes formas de divulgação dos resultados da avaliação e das ações dela decorrentes.

O processo avaliativo, em todas os segmentos do Centro Universitário Luterano de Manaus, permite, ainda, subsidiar a autogestão, o aperfeiçoamento e a articulação contínua dos programas e projetos acadêmicos, na busca da melhoria da qualidade do ensino, da pesquisa, da extensão e da gestão universitária.

PRINCÍPIOS

A Avaliação Institucional implica a criação de uma metodologia de acompanhamento ordenado das ações e prioridades, analisando a distância entre pretendido e realizado com a finalidade de contribuir para o aprimoramento dos processos acadêmicos e administrativos do CEULM de sua imagem junto à sociedade, tendo como parâmetro de eficácia o alcance social das atividades, a eficiência do funcionamento e o crescimento destas atividades.

Como princípios deste processo devem ser destacados:

- ▶ conscientização da necessidade de avaliação por todos os segmentos envolvidos;
- ▶ democratização, pensada e executada como projeto coletivo com o objetivo de tornar socialmente visíveis as ações universitárias de ensino, pesquisa e extensão, envolvendo a totalidade da comunidade acadêmica em sua execução;
- ▶ autonomia que, a partir do autoconhecimento da realidade institucional, abarca a possibilidade de estabelecer prioridades e gerir recursos em direção a objetivos institucionais;
- ▶ reconhecimento da legitimidade e pertinência dos princípios norteadores e dos critérios a serem adotados;
- ▶ auto-adesão e pelo compromisso da universidade assumir consensualmente a possibilidade e o desafio de usar a avaliação como instrumento de transformação da sua realidade e na persecução de seu projeto pedagógico para o futuro.

OBJETIVOS

Geral

Implementar no Centro Universitário Luterano de Manaus um processo de avaliação institucional, na perspectiva de um sistema coletivo, que subsidie, de modo pleno, a gestão acadêmica para o desenvolvimento do desempenho institucional no que diz respeito ao ensino a pesquisa e a extensão em coerência com a missão e a política institucional.

Específicos

- ▶ Avaliar a produção de conhecimentos e de juízos de valor inerentes ao CEULM, tanto em termos da eficácia social de suas atividades, como no que toca à eficiência de seu funcionamento, com vistas ao autoconhecimento institucional, à correção e à excelência acadêmica;
- ▶ Privilegiar o conceito da auto-avaliação e sua prática educativa para gerar, nos membros da comunidade acadêmica, autoconsciência de suas qualidades, problemas e desafios para o presente e o futuro, estabelecendo mecanismos institucionalizados e participativos para a sua realização;
- ▶ Impulsionar um processo criativo de autocrítica da Instituição, como evidência da vontade política de auto-avaliar-se para garantir a qualidade da ação acadêmica e para prestar contas à sociedade da consonância dessa ação com as demandas científicas e sociais da atualidade;
- ▶ Conhecer, numa atitude diagnóstica, como se realizam e se inter-relacionam, no CEULM, as tarefas acadêmicas em suas dimensões de ensino, pesquisa, extensão e administração com vistas a garantir um alto padrão de qualidade enquanto Instituição prestadora de serviços;
- ▶ Repensar objetivos, modos de atuação e resultados na perspectiva de uma Instituição mais coerente com o momento histórico em que se insere, capaz de responder às modificações estruturais da sociedade;
- ▶ Estudar, propor e implementar mudanças das atividades acadêmicas do ensino, da pesquisa, da extensão e da gestão, contribuindo para a formulação de projetos pedagógicos e institucionais socialmente legitimados e relevantes;
- ▶ Reformular e implementar novas políticas que estejam em consonância com o momento histórico respondendo às demandas sociais;
- ▶ Envolver todos os segmentos no processo avaliativo, tendo-os como parceiros nas ações implementadas com vistas a um aperfeiçoamento contínuo;
- ▶ Explicar o propósito da avaliação, cuidando para que todo o processo seja permeado de transparência, flexibilidade e ética;
- ▶ Aperfeiçoar a visão crítica quanto aos aspectos teóricos, metodológicos e práticos da avaliação institucional;
- ▶ Criar procedimentos avaliativos apropriados ao contexto específico da Instituição;

- ▶ Aprimorar a sensibilidade pessoal e profissional no exercício da avaliação;
- ▶ Buscar permanentemente a qualidade e a pertinência das atividades desenvolvidas, bem como, o gerenciamento eficiente, ético e relevante dos recursos humanos e materiais, expressados em compromissos científicos e sociais;
- ▶ Viabilizar um processo permanente de análise e debate sobre o projeto institucional do CEULM, no contexto sócio-político-econômico e cultural;
- ▶ Fornecer subsídios para a tomada de decisões que favoreçam o desenvolvimento do projeto delineado para o CEULM;
- ▶ Analisar a eficiência, a eficácia e a relevância social e científica dos programas e projetos institucionais de ensino, pesquisa, extensão e gestão.

METODOLOGIA

Fundamentos Metodológicos

O enfoque de avaliação orientada para a tomada de decisão enfatiza a colaboração de todos os participantes do processo, tais como docentes, discentes e técnico-administrativos, além de conselhos deliberativos e assessores, os quais devem decidir o que avaliar e como utilizar os resultados da avaliação. Entendida como um serviço de informação para toda a comunidade sobre as características de seu trabalho e de seus projetos acadêmicos, a avaliação tem como principal vantagem encorajar a comunidade universitária "a utilizar a avaliação de modo contínuo e sistemático em seus esforços de planejar e implementar projetos e programas" (Stufflebeam e Webster, 1991).

A metodologia de avaliação democrática enfatiza a relevância da informação para os sujeitos efetivamente interessados nos programas avaliados, os quais serão provavelmente afetados em função dos resultados gerados.

Para garantir a relevância das informações nesse enfoque, dá-se poder aos diferentes grupos participantes para decidir que informações devem ser coletadas, o que garante o "envolvimento de uma diversidade de prospectivos usuários no planejamento e na condução do estudo" (Weiss, 1989). O pressuposto é que essa forma de participação efetiva, de decisão sobre o que avaliar, tende a aumentar o compromisso dos participantes na utilização dos resultados da avaliação.

Na perspectiva crítica e transformadora, a avaliação é entendida como um processo que visa contribuir de forma contínua, orgânica e reflexiva para o debate e a intervenção em projetos e programas.

Quando se busca dar conta da análise e transformação em programas e projetos institucionais, verifica-se que a avaliação é um processo complexo, não apenas pelas dificuldades instrumentais, mas principalmente pelas questões que suscita, que necessitam de discussão e avaliação. "A avaliação significativa nos obriga a levantar as grandes questões sobre os fundamentais temas da Universidade e nos impele a respondê-las, atribuindo-lhes juízo de valor" (Sobrinho, 2000).

O Programa de Avaliação Institucional oferece oportunidade para que toda a Instituição seja avaliada, a fim de que ações de melhoria sejam implementadas no sentido de aumentar a qualidade dos serviços educacionais prestados. O programa está totalmente informatizado, desde a elaboração dos questionários à análise de dados, tabelas, gráficos e relatórios, proporcionando um retorno rápido dos resultados. Os dados da Avaliação Institucional são coletados por meio de questionários divididos em cinco dimensões: Organização Institucional, Projeto Acadêmico, Responsabilidade Social, Infra-estrutura e Recursos Humanos. Estas dimensões serão subdivididas em categorias e indicadores tais como:

- ▶ a missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI);
- ▶ a política para o ensino, a pesquisa, a pós-graduação, a extensão;
- ▶ a responsabilidade social da Instituição;
- ▶ a comunicação com a sociedade;
- ▶ as políticas de pessoal, as carreiras do corpo docente e do corpo técnico-administrativo;
- ▶ a organização e gestão da Instituição;
- ▶ a infra-estrutura física;
- ▶ o planejamento e avaliação;
- ▶ as políticas de atendimento aos estudantes;
- ▶ a sustentabilidade financeira.

Procedimentos Metodológicos

O atual processo de auto-avaliação teve seu início com a formalização da Comissão Própria de Avaliação (CPA), prevista no art. 11 da Lei n. 10.861, de 14 de abril de 2004. O CEULM, através da portaria nº 009 de 30 de junho de 2004 com vistas não somente a atender ao exigido pelo Ministério da Educação (MEC), mas, principalmente, com o objetivo de consolidar a Avaliação Institucional já praticada neste Centro Universitário desde 2001 de uma forma mais sistemática.

Esta comissão tem como prerrogativa atuar com autonomia em relação aos conselhos e demais órgãos colegiados existentes no CEULM devendo coordenar os processos internos de avaliação da Instituição e o de sistematização e prestação das informações solicitadas pelo INEP.

A sua forma de composição, a duração do mandato de seus membros, a dinâmica de funcionamento e a especificação de atribuições da CPA foram objeto de regulamentação própria, aprovada pelo Conselho Universitário - CONSUN, observando-se as seguintes diretrizes:

- ▶ necessária participação de todos os segmentos da comunidade acadêmica (docente, discente e técnico-administrativo) e de representantes da sociedade civil organizada, ficando vedada à existência de maioria absoluta por parte de qualquer um dos segmentos representados;
- ▶ ampla divulgação de sua composição e de todas as suas atividades.

A atual CPA do CEULM tem a seguinte composição:

Nome	Cargo/Função
Jane Maria Catunda de Souza	Docente e coordenadora da CPA
Cláudio Lades	Docente
Daniel Dias	Docente
Márcia Cristina Bezerra de Queiroz	Docente
Célia Regina Dutra Chaves Pessoa	Técnico-administrativo
Leynah dos Santos Cavalcante	Técnico-administrativo
Farid Mendonça Júnior	Discente
Maria Lucila Ferreira Soares	Sociedade Civil Organizada

Esquema e organização concreta dos métodos

Buscando tornar significativo o processo de Auto-Avaliação Institucional no CEULM parte-se de grandes questões relativas a cada uma das dimensões a avaliar e atribui-se-lhe três funções: diagnóstica, formativo-reflexiva e crítica e transformadora (Grego, 1999).

A função diagnóstica visa ao autoconhecimento da Instituição. Mediada pela CPA - Comissão Permanente de Avaliação, envolve o processo de definição de indicadores e variáveis, atendendo às orientações do SINAES e aquelas sugeridas pela comunidade e a obtenção, análise e tratamento dos dados em diferentes instâncias da ULBRA. Em cada instância, a avaliação se orienta para o conhecimento

sistemático do trabalho acadêmico desenvolvido, seu progresso, limitações e deficiências no atendimento aos programas e projetos acadêmico-institucionais.

Concluído o diagnóstico, o processo avaliativo, por implicar julgamento de valor dos fatos e dados diagnosticados, deve garantir a participação da comunidade e a socialização das informações, assumindo funções formativa e reflexiva. O envolvimento da comunidade deve ser garantido tanto pela formação de sub-comissões coordenadas pela CPA e pelos Coordenadores de Curso e compostas por eles e por representantes de todas os segmentos das áreas de conhecimento, instituídos pelo Conselho Universitário – CONSUN como por seus órgãos assessores e em consonância com os princípios da Avaliação.

O quadro a seguir apresenta as principais dimensões que serão avaliadas com seus respectivos indicadores.

Dimensão	Categoria	Indicadores
Organização Institucional	Gestão Acadêmica	Coordenação do Curso
		Organização Acadêmica
	Gestão Administrativa	Missão e PDI
		Funcionamento e Representatividade dos Órgãos Colegiados
		Sustentabilidade Financeira
Projeto Acadêmico	Ensino	Projeto Pedagógico dos Cursos de Graduação
		Disciplinas e Docentes
		Sistema de Avaliação do Processo Ensino-aprendizagem
		Pós-graduação
		Bolsas
	Pesquisa	
	Extensão	
Responsabilidade Social	Relações Institucionais (Interfaces Sociais)	Comunicação entre os Segmentos Internos
		Bem-estar
		Comunicação com a Sociedade
		Responsabilidade Social
Recursos Humanos	Corpo Docente	Condições de Trabalho Atuação e Desempenho Acadêmico dos Docentes
	Corpo Discente	Atenção aos Discentes
	Corpo Técnico-Administrativo	Condições de Trabalho
Infra-Estrutura	Instalações Gerais	Espaço Físico Equipamentos Serviços
	Biblioteca	Espaço físico Acervo Serviços

Dimensão	Categoria	Indicadores
	Laboratório	Espaço físico Equipamentos Serviços

Etapas do processo de avaliação institucional

A organização do processo de auto-avaliação no CEULM, conduzido pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) prevê a ocorrência de três diferentes etapas:

- ▶ preparação;
- ▶ desenvolvimento;
- ▶ consolidação da avaliação.

Etapa de Preparação

No CEULM, a primeira etapa da preparação para realização da auto-avaliação compreende as seguintes ações:

- ▶ constituição da CPA pela portaria nº 009 de 30 de junho de 2004;
- ▶ definição, por parte da CPA dos objetivos, estratégias, metodologia, recursos e calendário (cronograma) das ações (de acordo com os prazos estabelecidos na Portaria MEC n. 2.051/2004);
- ▶ sensibilização interna com palestras e reuniões promovidas pela equipe da CPA com o envolvimento da comunidade acadêmica;
- ▶ elaboração do questionário de avaliação.

Esse processo conta com o comprometimento dos dirigentes da Instituição e da Mantenedora nas diversas instâncias. À CPA são disponibilizados dados e informações necessários à aplicação da auto-avaliação.

A CPA funcionará, sempre, de forma autônoma no âmbito de sua competência legal e fará ampla divulgação de sua composição e de sua agenda. Ao final do processo de auto-avaliação, a CPA prestará contas de suas atividades aos órgãos colegiados superiores, apresentando relatórios, pareceres e, eventualmente, recomendações. Compete, porém, à instância superior da ULBRA a responsabilidade pela (re)definição e implementação das políticas acadêmicas que o processo avaliativo venha sugerir.

A sensibilização, no processo de auto-avaliação, busca o envolvimento da comunidade acadêmica na elaboração e no desenvolvimento da proposta avaliativa

por meio da realização de reuniões, palestras, seminários, entre outros. Esta sensibilização está presente tanto nos momentos iniciais quanto na continuidade das ações avaliativas.

O questionário permite traçar o diagnóstico situacional abrangendo a Organização Institucional, o Projeto Acadêmico, a Responsabilidade Social, a Infra-estrutura e Recursos Humanos, sendo desejável a participação de toda a comunidade acadêmica (coordenadores de curso, docentes, alunos e funcionários).

Etapa de Desenvolvimento

Nesta etapa são desenvolvidas as seguintes atividades:

- ▶ implementação dos procedimentos de coleta e análise das informações, conforme definidos nas reuniões da CPA com a comunidade acadêmica;
- ▶ definição de grupos de trabalho atendendo aos principais segmentos da comunidade acadêmica;
- ▶ definição da metodologia de análise e interpretação dos dados;
- ▶ definição das condições materiais para o desenvolvimento dos trabalhos: local, docentes e técnicos com horas de trabalho dedicadas a esta tarefa;
- ▶ definição dos formatos dos relatórios de auto-avaliação e definição de reuniões sistemáticas de trabalho;
- ▶ elaboração de relatórios parciais;
- ▶ organização e discussão dos resultados com a comunidade acadêmica e publicação das experiências.

Etapa de Consolidação

Esta terceira etapa deverá possibilitar a elaboração de propostas de políticas institucionais e, ainda, de redefinição da atuação ou da missão institucional, caso necessário.

Atividades desenvolvidas nesta etapa:

Relatórios Finais

Os relatórios do processo de auto-avaliação são textos compostos pelos resultados das discussões, da análise dos dados e da interpretação das informações. Esses relatórios são disponibilizados aos membros da comunidade acadêmica, à CONAES, ao MEC e à sociedade.

A CPA tem a preocupação de elaborar relatórios que sejam claros, informativos, além de possuir caráter analítico e interpretativo dos resultados obtidos.

Os resultados gerados pelo processo de auto-avaliação e disponibilizados à comunidade institucional, têm como finalidade priorizar ações de curto, médio e longo prazo, planejar de modo compartilhado e estabelecer etapas para alcançar metas simples ou mais complexas que expressem o foco da Instituição para o futuro.

Divulgação

A divulgação visa oferecer a publicação dos resultados com a utilização de diversos meios, tais como: reuniões, documentos informativos (impressos e eletrônicos), entre outros. A divulgação objetiva dar à Avaliação Institucional do CEULM total transparência com a comunidade interna e externa. Essa interação visa produzir um dos insumos mais preciosos do processo avaliativo capaz de fertilizar, por meio da autoconsciência valorativa, a capacidade da Instituição planejar-se para o futuro com maior qualidade acadêmica e pertinência social.

Balanco crítico

Como já destacado, o processo de auto-avaliação proporciona o autoconhecimento, que em si já representa grande valor para o CEULM e se caracteriza como um balizador da avaliação externa prevista no SINAES.

Como finalização, a reflexão sobre o processo é necessária, garantindo a sua continuidade. Assim, uma análise das estratégias utilizadas, das dificuldades e dos avanços que se apresentaram durante o processo, permitirá planejar ações futuras.

Cronograma do Plano de Avaliação Institucional

Seguindo recomendação da CONAES/INEP, a CPA do CEULM propôs-se o seguinte cronograma preliminar:

1ª. ETAPA –PREPARAÇÃO/SENSIBILIZAÇÃO			
Objetivos	Ações	Responsáveis	Prazo
<p>Conscientizar para os valores da Avaliação Institucional; Sensibilizar para o processo de avaliação Institucional; Elaborar a proposta e planejamento.</p>	<p>Constituição da CPA do CEULM Elencar os aspectos legais da Avaliação Institucional no Brasil; Identificar os princípios norteadores e os objetivos da avaliação institucional do CONAES; Elaborar o Plano de Avaliação Institucional; Realizar Seminários; Formar grupos de trabalho; Ouvir o cliente interno (alunos, professores, coordenadores e técnico- administrativos); Planejar a pesquisa; Elaborar o instrumento de coleta de dados; Realizar pré-testes.</p>	<p>CPA Equipe Diretiva</p>	<p>30/4/05</p>

2ª. ETAPA – DESENVOLVIMENTO			
Objetivos	Ações	Responsáveis	Prazo
<p>Elaborar o diagnóstico da Instituição; Descrever a situação do CEULM em termos de desempenho organizacional; Subsidiar o processo de tomada de decisão na Universidade</p>	<p>1- Coleta de dados: utilizando os instrumentos elaborados na 1ª etapa.</p> <p>2- Análise de dados: organizar, sintetizar os dados coletados nas fases de auto-avaliação e interpretar dados quantitativos, por meio de método científico. Avaliação dos seguintes indicadores:</p> <p>2.1- Ensino (seqüenciais, graduação e pós-graduação): Pesquisa; Extensão/cultura; Projetos Pedagógicos dos Cursos: - currículo do curso; - interdisciplinaridade; - disciplinas do curso quanto ao: - plano de ensino; - fontes bibliográficas; - procedimentos didáticos; - conteúdo ministrado; - instrumentos de avaliação; - atividades práticas e de pesquisa (estágios, monitoria, iniciação científica).</p> <p>2.2- Gestão</p> <p>2.3- Corpo Docente: - desempenho docente.</p> <p>2.4- Corpo discente: - desempenho discente; - egressos; - desempenho do egresso em relação ao mercado de trabalho; - perfil profissional; - adequação do currículo/disciplina às necessidades futuras; - qualidade do curso no mercado de trabalho.</p>	<p>CPA Alunos, Professores Equipe Diretiva</p>	<p>30/6/05</p>

2ª. ETAPA – DESENVOLVIMENTO			
Objetivos	Ações	Responsáveis	Prazo
	<p>2.5- Corpo Técnico-Administrativo: - desempenho do técnico-administrativo.</p> <p>2.6- Infra-estrutura: - condições para o desenvolvimento das disciplinas em termos de recursos humanos e de infra-estrutura disponível (biblioteca, laboratórios, oficinas, atelier, outros).</p> <p>3- Elaborar relatórios parciais</p>		

3ª. ETAPA – CONSOLIDAÇÃO			
Objetivos	Ações	Responsáveis	Prazo
Síntese global	<ul style="list-style-type: none"> ▶ avaliar e integrar as propostas; ▶ consolidar sugestões dos coordenadores e colegiados dos cursos, quanto ao relatório geral; ▶ elaborar o relatório final, descrevendo o processo avaliativo e os resultados da avaliação institucional; ▶ enviar o relatório final aos Coordenadores e Colegiados dos cursos, para apreciação; ▶ elaboração do relatório final. 	CPA	31/8/05
Divulgação/discussão interna; Tornar transparente o processo avaliativo; Comunicar os resultados da avaliação institucional na comunidade acadêmica e em geral.	<p>Divulgação dos Documentos Informativos (impressos – eletrônicos).</p> <p>Envio de relatório geral para:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mantenedores; ▶ Direção Geral e Reitoria e Pró-Reitorias; ▶ reuniões; ▶ conhecimento dos pontos fortes e fracos do CEULM; ▶ elenco de ações corretivas para aperfeiçoamento do desempenho da ULBRA, nos aspectos de ensino, pesquisa, pós-graduação, extensão/cultura e gestão. 	CPA ACS	30/9/05
Balanco Crítico	<p>Reflexão sobre o processo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ análise das estratégias utilizadas; ▶ análise das dificuldades; ▶ análise dos avanços; ▶ indicadores para planejamento de ações futuras: medidas corretivas/saneadoras; ▶ exploração dos pontos fortes; ▶ subsídio ao processo de tomada de decisão na ULBRA; ▶ realimentação do processo de avaliação institucional. 	CPA Direção Geral e Equipe diretiva	30/10/05
Implementação	<ul style="list-style-type: none"> ▶ estabelecer metas de ação; ▶ alocar recursos; ▶ viabilizar as metas 	Direção Geral	30/11/05

3ª. ETAPA – CONSOLIDAÇÃO			
Objetivos	Ações	Responsáveis	Prazo
	estabelecidas.		
Retroalimentação/ Reavaliação	<ul style="list-style-type: none"> ▶ permanente continuidade do processo; ▶ releitura da realidade; ▶ avaliação de medidas de correção ou aperfeiçoamento; ▶ proposição de alternativas. 	CPA Direção Geral	Janeiro de 2006

Observações:

1 - No processo de Reavaliação ou retroalimentação, que será permanente, serão reaplicadas as atividades relacionadas nas etapas anteriores.

2 – Os grupos de trabalho serão constituídos conforme tabela abaixo:

Grupos de Trabalho	Responsáveis	Objetivos
1) PDI	Direção Geral, de Coordenadores de Cursos Capelania, Equipe Diretiva.	Analisar o Plano de Desenvolvimento Institucional, sua execução e aplicabilidade e definir propostas de redirecionamento.
2) PDI e PPI	Direção Geral, Coordenadores de Cursos, Assessoria Pedagógica, Equipe diretiva.	Verificar a adequação do PDI com o PPI, os projetos dos cursos, bem como a efetividade dos procedimentos de avaliação, buscando a integração do processo avaliativo com o planejamento e vocação institucionais e o despertar da cultura da avaliação.
3) PPI e PPs	Direção Geral, Coordenadores de Cursos Assessoria Pedagógica, Equipe diretiva.	Verificar o Ensino: (graduação e pós-graduação). - Pesquisa - Extensão - Cultura - Projetos pedagógicos dos cursos <ul style="list-style-type: none"> ▶ Currículo ▶ Interdisciplinaridade ▶ Disciplinas do curso quanto ao: <ul style="list-style-type: none"> - plano de ensino; - fontes bibliográficas; - procedimentos didáticos; - conteúdo ministrado; - atividades práticas e de pesquisa (estágios, monitoria, iniciação científica)
4) Gestão	Direção Geral, Coordenadores de Cursos ACS, Auditoria e Qualidade, Direção do UlbraOrbe e Contabilidade, Financeiro.	Analisar: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Administração ▶ Responsabilidade Social ▶ Sustentabilidade Financeira
5) Corpo Docente	Direção Geral, Coordenadores de Cursos Assessoria Pedagógica, Equipe diretiva.	Analisar: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Desempenho Docente
6) Corpo Discente	Direção Geral, Coordenadores de Cursos Assessoria Pedagógica, Equipe diretiva Secretária Geral.	Verificar: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Desempenho discente ▶ Egressos ▶ Desempenho do egresso em relação ao mercado de trabalho ▶ Perfil profissional ▶ Adequação do currículo/ disciplina às necessidades futuras ▶ Qualidade do Curso no mercado de trabalho
7) Corpo Técnico-Administrativo	Direção Geral, Coordenadores de Cursos Assessoria Pedagógica, Equipe diretiva Departamento de Pessoal, CPD, Coordenação Cultural, Capelania.	Analisar: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Desempenho do Corpo Técnico-Administrativo
8) Infra-Estrutura	Direção Geral, Equipe Diretiva, Biblioteca e Laboratórios.	Verificar: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Condições para o desenvolvimento das disciplinas em termos de recursos humanos e de infra-estrutura disponível (biblioteca, laboratórios, oficinas, atelier e outros)

CRONOGRAMA DA AUTO-AVALIAÇÃO DO CEULM

Etapa	2004		2005										
	Ago	Dez	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	
Reuniões da CPA													
Definição de Recursos													
Estratégias e Metodologia													
Sensibilização interna (seminários, etc)													
Definição de grupos de trabalho													
Elaboração dos questionários de avaliação													
Definição dos formatos dos relatórios													
Definição do projeto de auto-avaliação													
Aplicação do questionário da auto-avaliação													
Tabulação dos resultados													
Análise dos resultados													
Relatório preliminar													
Reunião de discussão do relatório preliminar													
Reavaliação do relatório													
Relatório Final													
Divulgação													
Balanco Crítico (propostas de ações) - 2006													

(*) Fevereiro: Recesso escolar.

Interação da CPA do CEULM com CONAES/INEP

Neste processo de construção e consolidação do projeto de auto-avaliação do CEULM, a sua interação com a ULBRA- Canoas/CONAES/INEP será efetivada tendo em vista o acompanhamento e aperfeiçoamento do processo de auto-avaliação.

Detalhamento das ações programadas

A CPA é, também, parte integrante do SINAES, estabelecendo um elo entre seu projeto específico de avaliação e o conjunto do sistema de educação superior do país. Cabe à CPA responsabilizar-se pela “condução dos processos de avaliação internos da IES, de sistematização e de prestação das informações solicitadas pelo INEP”. A CPA do CEULM desenvolveu uma proposta em consonância com a ULBRA com a comunidade acadêmica e o conselho superior desta Instituição.

Neste projeto estão previstas estratégias que levam em conta as características da Instituição, seu porte e suas experiências anteriores de avaliação (incluindo avaliações internas e externas).

A avaliação da Instituição fornecerá uma visão global sob uma dupla perspectiva:

- ▶ o objeto de análise é o conjunto de dimensões, estruturas, relações, atividades, funções e finalidades do CEULM, centrado em suas atividades de ensino, pesquisa e extensão segundo sua missão institucional. Está compreendida, na avaliação da Instituição, a gestão, a responsabilidade e compromissos sociais e a formação acadêmica e profissional com vistas a repensar sua missão para o futuro;
- ▶ os sujeitos da avaliação envolvem: professores, alunos, técnico-administrativos.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

População e amostra:

Instrumento de coleta de dados:

Serão utilizados neste estudo outros instrumentos constituídos de duas partes auto – aplicáveis, contendo uma mensagem inicial aos respondentes, explicitando o objetivo genérico da pesquisa, o caráter sigiloso das informações fornecidas e o agradecimento pela colaboração. Cada parte do instrumento é antecipada por instruções para o seu preenchimento. Os instrumentos completos podem ser encontrados em anexo.

A primeira parte dos instrumentos visa à caracterização dos respondentes e a Segunda o levantamento de satisfação dos mesmos em relação a alguns aspectos da instituição em estudo.

O construto a ser estudado é a satisfação dos clientes do CEULM (internos e externos).

Para mensurar a variável critério, foram criados instrumentos, para resposta voluntária, direta, com respostas estruturadas numa escala tipo Likert.

A técnica de Rensis Likert (1932) talvez seja a mais utilizada na construção de escalas psicométricas e é conhecida desde que Bird em 1940 a chamou de método dos Pontos Somados ("Method de Summated Ratines"). Esta técnica sustenta a ação. Na época de Likert, esta concepção representava um obstáculo, uma vez que o

enfoque Behaviorista, em ápice naquele momento, colocava a atitude como sendo um substituto verbal para a ação concreta.

Likert defendeu a atitude como um elemento de personalidade, podendo ser concebido como um construtor hipotético ao afirmar "se de fato tais elementos existem" (1932, 8.8). O autor considerou, ainda, a existência de vários outros construtos de personalidade e não um único; mais uma vez um exemplo das disputas da época entre unifatorialistas e multifatorialistas.

Para Likert, as Propriedades Psicológicas têm magnitude e por isso podem ser medidas. Likert não se preocupava em determinar o valor escalar dos itens como pretendia Thurstone, mas verificou o nível de concordância do sujeito com uma série de afirmações que expressem algo de favorável ou desfavorável em relação ao objeto psicológico.

As afirmações são respondidas numa escala de 3 ou mais pontos quando o sujeito deve dizer se concorda, está em dúvida ou discorda, está satisfeito ou não ou qualquer outro tipo de respostas encontradas variando de um posicionamento positivo a um negativo em relação ao que afirma a frase sobre o objeto psicológico.

O número de pontos na escala de respostas varia de 3 a mais de 10, sendo as mais utilizadas as escalas de 05 a 07 pontos. A técnica consiste em construir uma série de itens para representar comportamentalmente um construto.

Metodologia de Análise dos Dados

Será utilizado o software estatístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) For Windows, versão 10.0, para a realização dos cálculos necessários às técnicas utilizadas.

Inicialmente serão obtidas estatísticas descritivas, tais como médias, medianas e desvios padrão para as variáveis em estudo, sumariando os resultados em tabelas de frequência.

Para se confirmar o caráter multifatorial do construto satisfação, será efetuada uma análise fatorial. Medir-se-á, também, o coeficiente de confiabilidade (alfa de Crobach) para a amostra global.

Para responder se há diferença entre o nível de satisfação de colaboradores de diferentes grupos de caracterização, será realizado o teste de significância para a diferença entre as medias de cada grupo.

A fim de determinar as variáveis antecedentes que seriam as melhores preditoras da satisfação no CEULM/ULBRA, será realizada uma análise de regressão.

É estimado o modelo de regressão utilizando-se todas as variáveis presentes no estudo. Por meio de processo *stepwise* será possível delinear o modelo de preditores da satisfação no CEULM/ULBRA.

A coleta de dados é seguida da etapa de processamento, com a digitação e tabulação dos dados da pesquisa e, a seguir, será realizada a análise quantitativa e qualitativa das questões propostas. A análise apresentará tabelas com percentuais de respostas, gráficos, testes de significância e outras técnicas de análise estatísticas (quantitativas e qualitativas).

RESULTADOS ESPERADOS

A avaliação não é um fim em si mesma, senão que adquire sentido na medida em que apóia o desenvolvimento e melhoria do ente objeto da avaliação. É expediente processual e metodológico, recebe sua maior razão de ser nos fins a que se destina.

O processo de auto-avaliação, em última instância, visa à identificação dos pontos fortes e pontos fracos dentro da própria organização, em relação aos fatores críticos de sucesso. Entende-se por pontos fortes as características competitivas da Instituição, que a colocam, estrategicamente, em vantagem com relação às demais IES. Pontos fracos são características da organização que a tornam vulnerável, em face de ameaças do meio ambiente.

O Centro Universitário Luterano de Manaus - CEULM, portanto, espera redimensionar metodologias, avaliar propostas e diretrizes, bem como registrar deficiências procurando aperfeiçoar o processo acadêmico e a qualidade dos serviços prestados à comunidade.

Tendo em vista os resultados da auto-avaliação irá repensar objetivos, modos de atuação e resultados na perspectiva de uma Instituição mais coerente com o momento histórico em que se insere, capacitada para responder às modificações estruturais da sociedade. Conseqüentemente, sempre que necessário, irá estudar, propor e implementar mudanças das atividades acadêmicas do ensino, da pesquisa, da extensão e da gestão, assegurando a formulação de projetos pedagógicos e institucionais socialmente legitimados e relevantes.

Ao longo dos últimos anos, foi possível perceber que o processo de avaliação, muito mais que aferir a eficiência com que as atividades são desenvolvidas, permite o autoconhecimento e o julgamento sobre a eficácia das ações desenvolvidas o que, de fato, contribui para a construção uma IES de qualidade, compromissada com o desenvolvimento social.

O CEULM tem como crença que esse processo deve permanecer continuamente para proporcionar, de forma legítima e sistemática, os caminhos que levarão à melhoria contínua dos trabalhos acadêmicos e administrativos, por meio da participação de todos os envolvidos, de forma a criar uma comunidade acadêmica cada vez mais comprometida.

Os resultados serão enviados ao professor individualmente, e aos alunos (representantes de classe) serão apresentados os gráficos gerais de cada curso e série por meio de reuniões, sendo que posteriormente os mesmos serão publicados. Os coordenadores receberão a avaliação dos professores de seu curso e o diretor o resultado geral de todas as dimensões.

Após análise dos resultados, os coordenadores de curso elaborarão o Plano de Melhorias que compreende as dimensões avaliadas. O Plano de Melhorias será apresentado à Direção Geral e aos setores específicos para as devidas providências no sentido de transformá-lo em ações.

A perspectiva é que, considerando um conjunto de indicadores e inferências, a Instituição possa analisar os vários dados de forma a qualificá-los, gerando relatórios que reflitam a percepção de si mesma, a tomada de decisões e a busca constante da excelência.

Instrumento:

Foram utilizadas quatro versões de escalas, uma para cada grupo de parceiros (Alunos, Comunidade, Funcionários e Professores), segundo seu tipo de relação com a instituição. Todas as escalas foram construídas no formato Likert, com sete pontos, variando de 01 = extremamente insatisfeito a 07 = extremamente satisfeito, com ponto médio em 03 = não estou certo. Os fatores analisados fazem parte do conjunto de dimensões de interesse de análise para a instituição. A escala construída para os alunos é formada por 25 itens; a da comunidade formada por 26 itens; a dos funcionários por 19 itens e a dos professores por 33 itens, incluindo, em todas elas, dados de caracterização. A utilização de quatro tipos diferentes de escala se justifica pelo tipo diferenciado de relação que cada grupo de respondentes mantém com a instituição o que faz necessária a inclusão e a exclusão de fatores segundo o contato que mantém com a mesma. Questões relacionadas à didática, planos de ensino, pontualidade do professor, só podem ser respondidos, por exemplo, pelos professores e alunos. A comunidade e os funcionários não teriam meios para responder tais questões. Por outro lado, é interessante para a instituição conhecer como a

comunidade vem utilizando os serviços do CEULM/ULBRA e como os funcionários se sentem em relação ao que a instituição lhes cobra e lhes oferece de vantagem.

Participantes:

94 alunos dos cursos de graduação (representantes e vice-representantes de turma) do Centro Universitário Luterano de Manaus, 74 professores, 29 funcionários (responsáveis pelos seguimentos) e 67 comunitários (alunos do projeto Tempo de Acelerar, moradores do entorno da instituição). Professores, Funcionários e Comunitários estão assim caracterizados:

Professores:

60% do sexo masculino, em sua grande maioria formados em Cursos não constantes no roll de cursos do CEULM/ULBRA (69%), 53% com mestrado e 33% com especialização, em sua grande maioria tendo entre 6 e 10 anos de serviço em docência do ensino superior (38,7%), afirmando terem boa produção científica (62%), mas indicando pouca participação em projetos de pesquisa e extensão na instituição (40% e 28% respectivamente). 81% consideram que as disciplinas que ministram possuem aderência à sua formação.

Funcionários:

96% era do sexo masculino, com nível médio completo (36,7%). 36,7% trabalham na ULBRA entre 01 e 12 meses, 30% de 01 a 05 anos e 30% há mais de 05 anos. A grande maioria está lotada como auxiliar administrativo (56,7%).

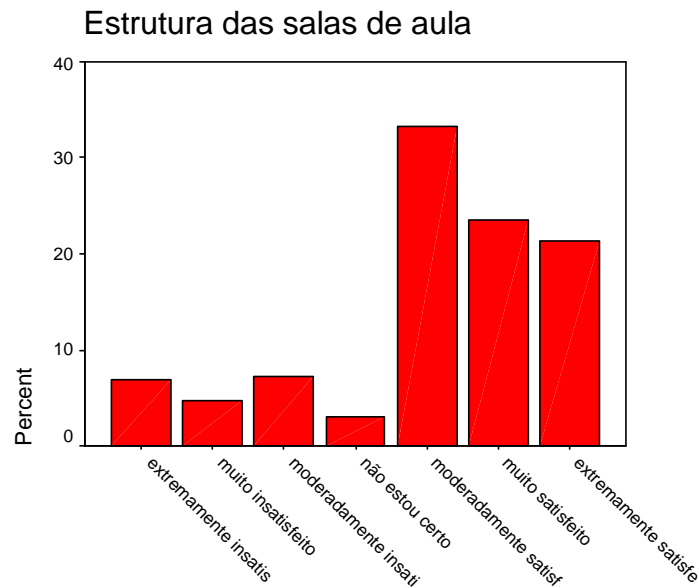
Comunitários:

A grande maioria era do sexo feminino (65,7%), com o ensino médio (82,1%) e alocados na categoria de estudantes (61,2%).

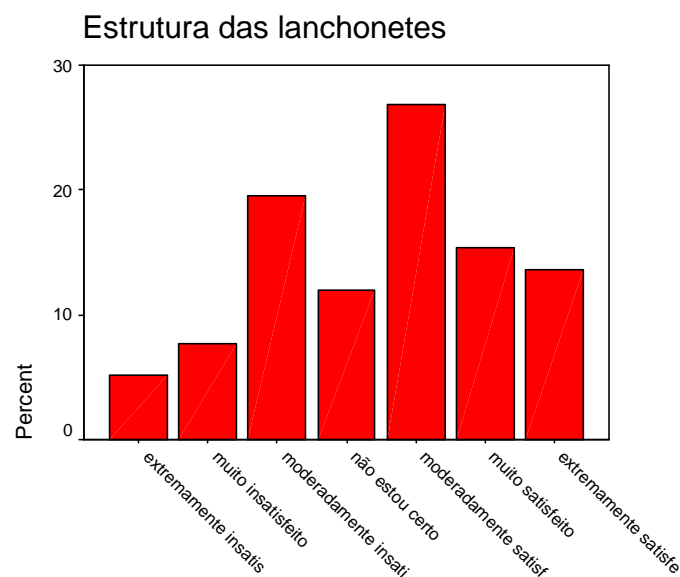
Análise e Discussão dos Resultados

Os resultados foram analisados a partir do pacote estatístico SPSS (Statistical Package for the Social Science), utilizando as ferramentas de análise descritiva, correlação bivariada e testes não paramétricos (qui-quadrado). Buscava-se elementos estatísticos que permitissem enxergar como os vários clientes de nossa instituição percebem a dinâmica de funcionamento, indicando o grau de satisfação com o atendimento de suas demandas. Foram feitas três análises preliminares: da satisfação geral dos professores, alunos e comunidade, específica dos funcionários (buscando medir a satisfação em tópicos que respeitam apenas a vida diária na instituição) e específica da comunidade (verificando como a comunidade se relaciona com a IES).

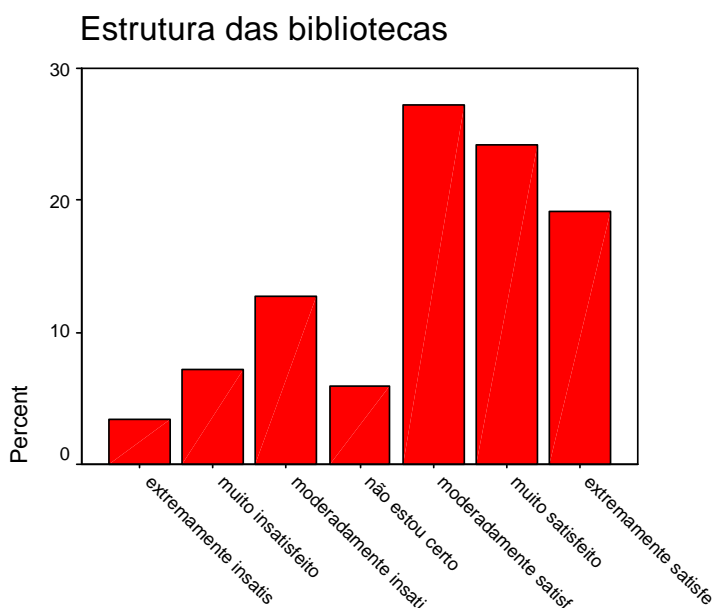
Os dados correlacionais e não paramétricos não estão sendo apresentados pelo fato da amostra ser muito pequena e inviabilizar uma análise estatística confiável. Essas ferramentas estatísticas serão utilizadas na avaliação das escalas, agregando análises fatoriais e de regressão, o que permitirá um enxugamento dos instrumentos e uma maior acuracidade na captação de informações. Segue, abaixo os gráficos:



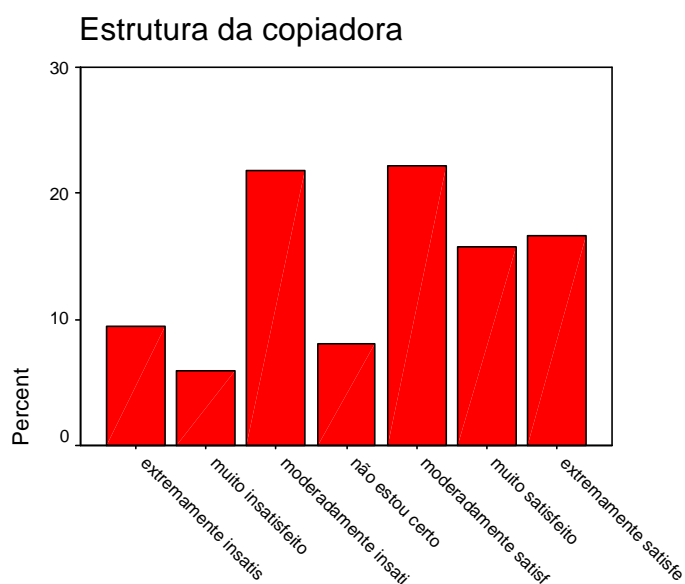
Vemos no gráfico acima que os participantes consideram que as salas de aula são bem estruturadas e servem ao tipo de atividade e de público que frequênta.



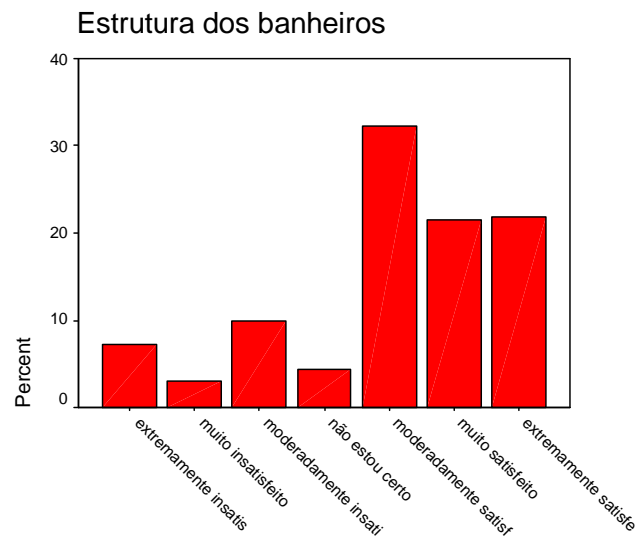
A lanchonete é vista pelos participantes como um item que produz uma certa satisfação, pois serve ao propósito a que se destina. Contudo, os índices demonstram que ainda há muito a melhorar, uma vez que 26,8% a consideram moderadamente satisfatória.



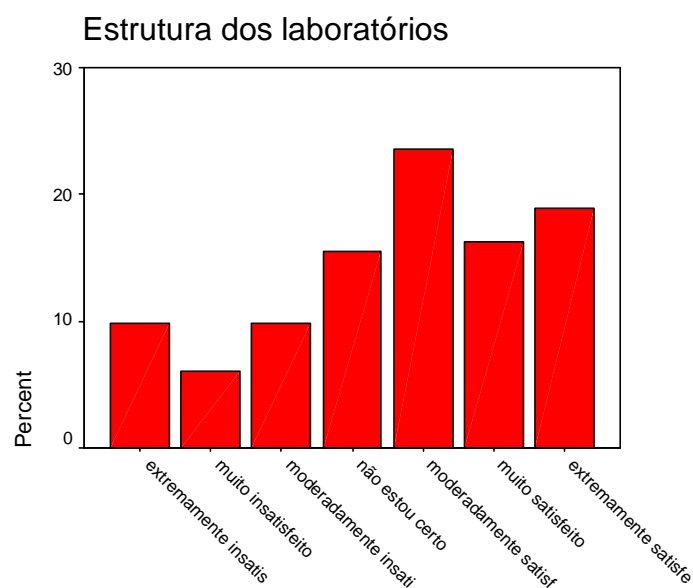
A biblioteca é, também, considerada como um instrumento de satisfação pelo público em geral, tendo a maior parte das avaliações dentro do âmbito da satisfação (74,9%).



Há uma indefinição da satisfação dos participantes no que concerne este item. Os dados apontam uma tendência a empate mostrando que muita coisa neste item deve ser repensado pela Instituição.

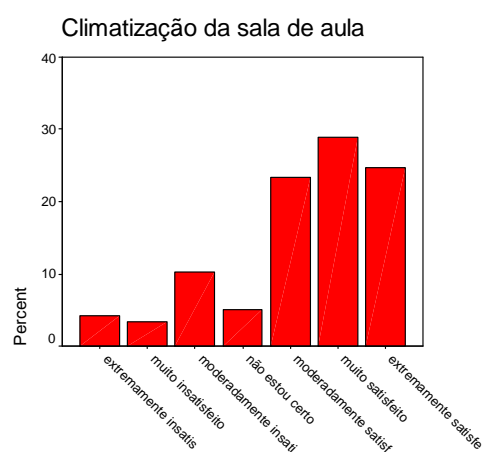
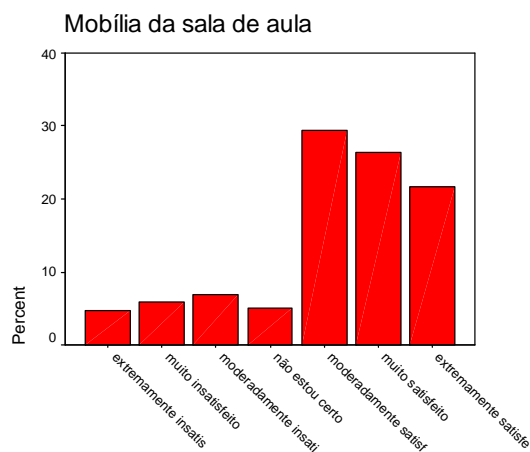
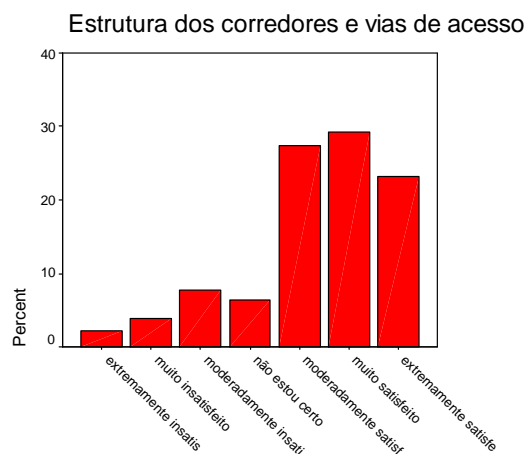
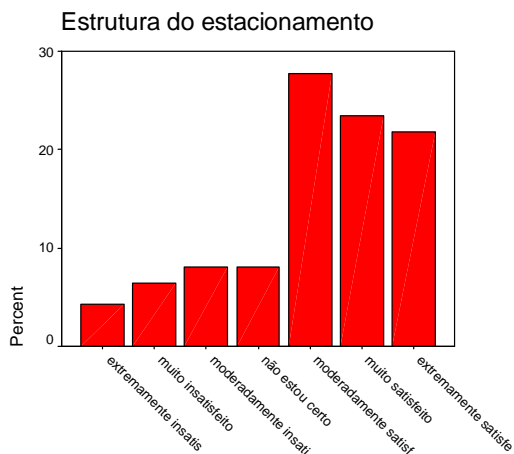


É um item que apresenta altos índices de satisfação da grande maioria dos participantes da pesquisa, tendo um percentual acumulado de satisfação de 74,9%.

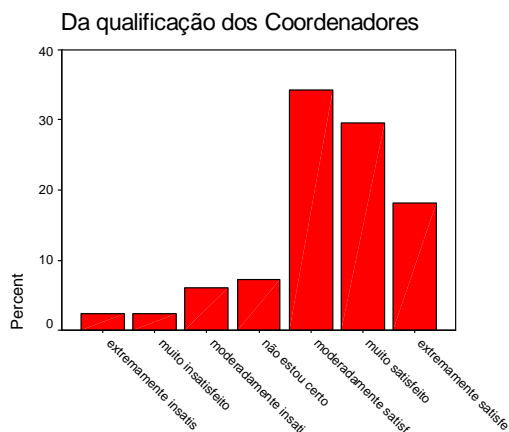
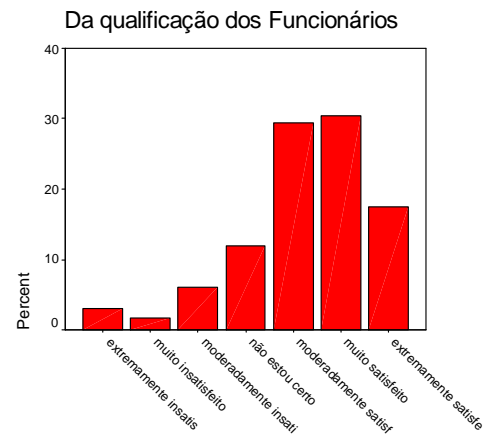
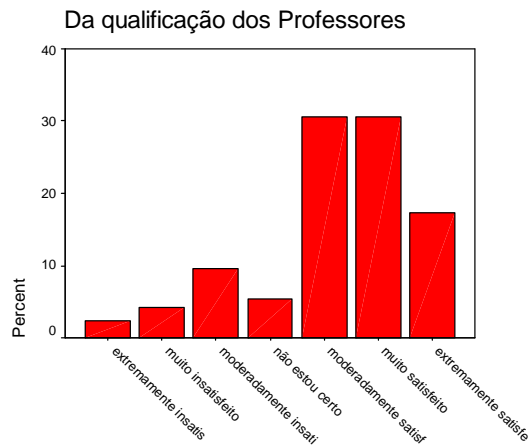


Os laboratórios apresentam, também uma tendência à satisfação (58,3%) e demonstra dois aspectos a serem considerados: ou são pouco utilizados ou os participantes da pesquisa desconhecem tal estrutura.

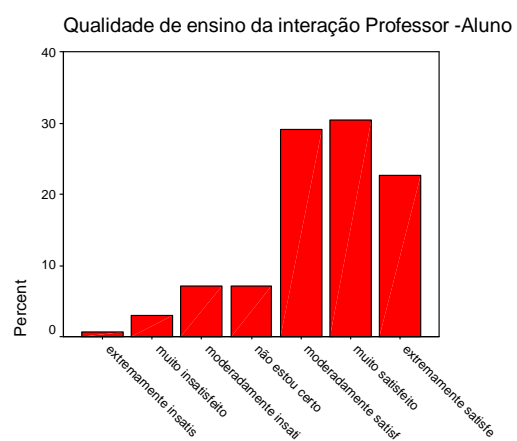
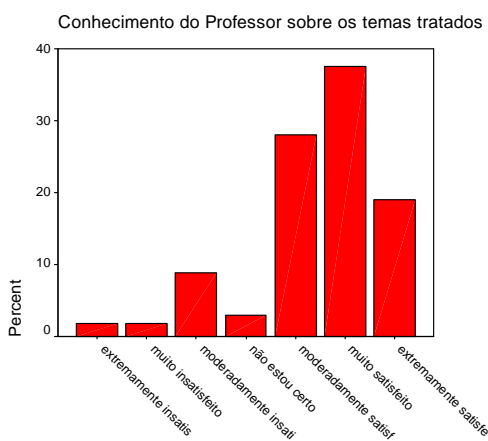
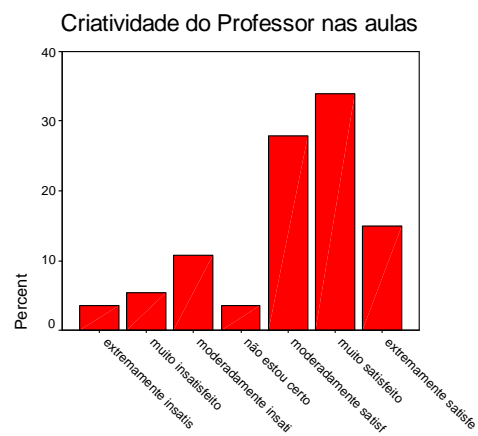
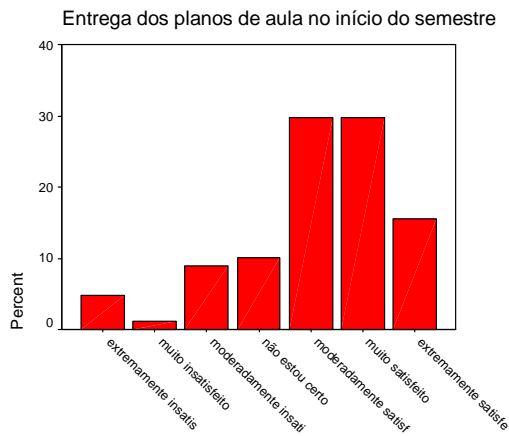
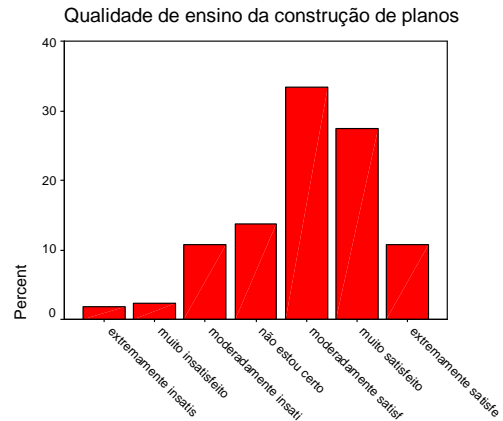
O estacionamento, as vias de acesso, salas de aula e climatização, ou seja, estrutura física disponível para a ministração das aulas, foram considerados muito satisfatórios pela maioria dos respondentes conforme os gráficos a seguir:

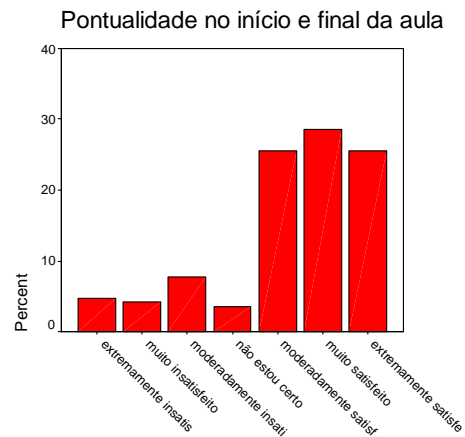
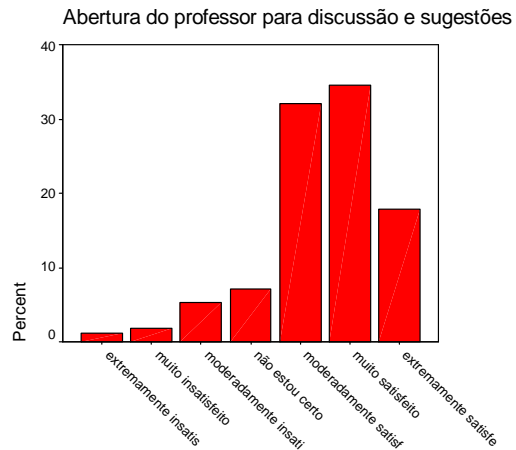
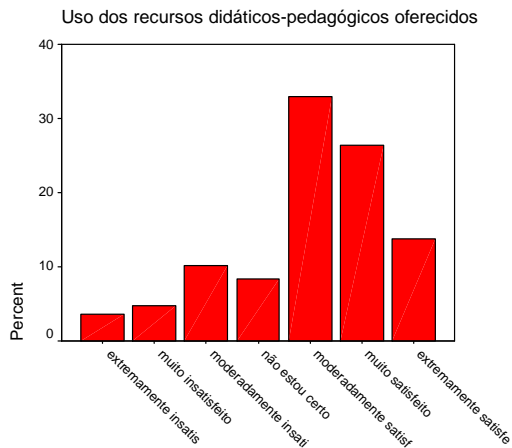


Da mesma forma, os respondentes consideraram o corpo funcional (professores, coordenadores, funcionários e direção) com qualificação dentro de parâmetros que satisfazem bem a população (vide gráficos a seguir):



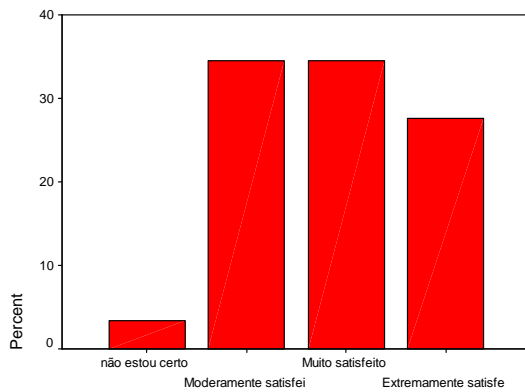
Os professores, alunos e comunidade, consideram que a qualidade do ensino no CEULM, segundo os dados coletados, se mostra num patamar muito bom, considerando a didática, os planos de ensino, a entrega dos planos de aula no início de cada semestre, a criatividade do professor nas aulas, o conhecimento do professor sobre os temas tratados em sua disciplina, a interação professor-aluno, do uso dos recursos didático-pedagógicos disponibilizados pela instituição, da abertura do professor para discussão e sugestões, das provas condizentes com conteúdo ministrado e da pontualidade no início e final da aula. Vemos, contudo, que na parte didática há uma leve baixa na satisfação o que confirma as avaliações externas que indicam que este é um dos problemas a serem resolvidos pela Instituição.



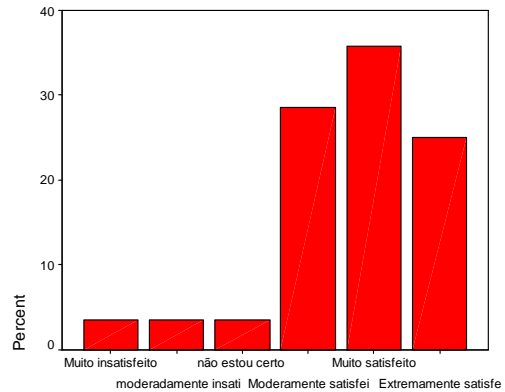


Analisando a condição dos funcionários, especificamente, vemos que há um bom nível de satisfação, ressaltando o reconhecimento, o relacionamento com os chefes imediatos, a renda, as oportunidades de usar as habilidades, a forma como a administração trata das questões (em particular as que se referem aos funcionários) e a diversidade de atividades a executar. Por outro lado, mesmo com índices positivos, o item “chance de promoção” não é visto como incentivador, pois sua distribuição está pulverizada nas respostas voltadas para a insatisfação e respostas voltadas para a satisfação (vide gráficos a seguir):

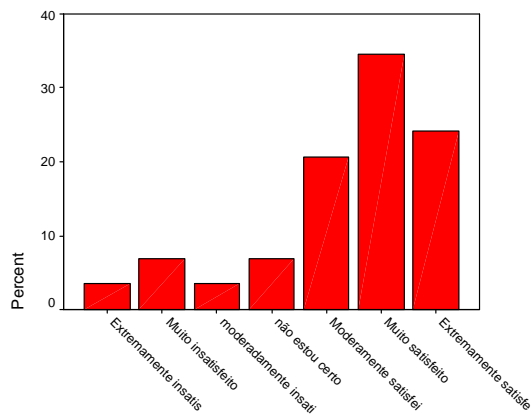
Condições físicas do trabalho



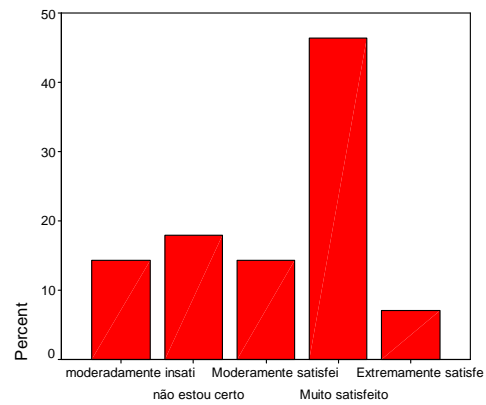
Com a liberdade para escolher o próprio método de trabalho



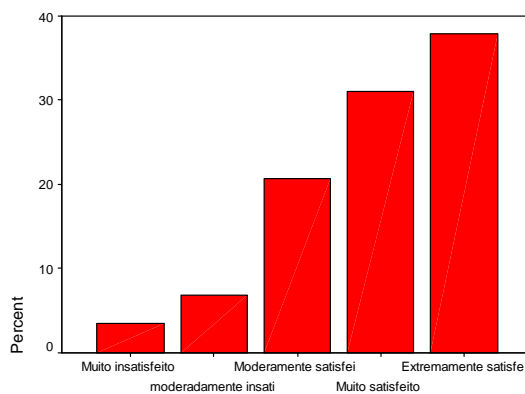
Satisfação com seus colegas de trabalho



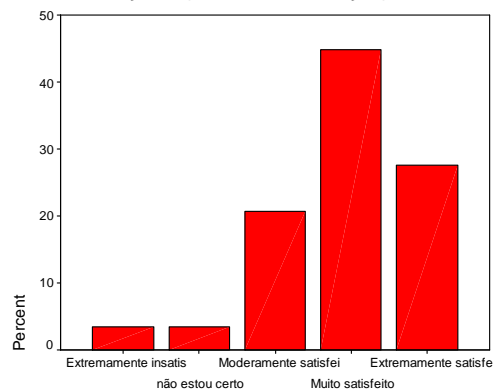
Reconhecimento de que fez um bom trabalho



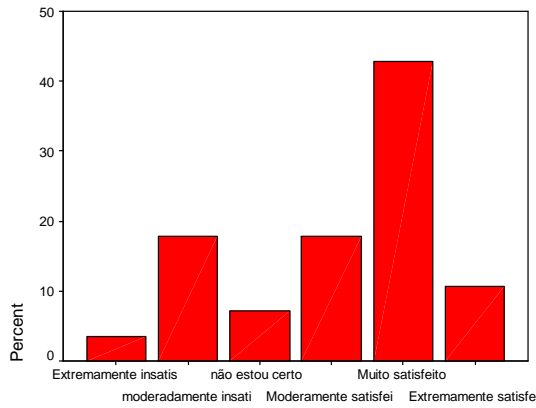
Com seu chefe imediato



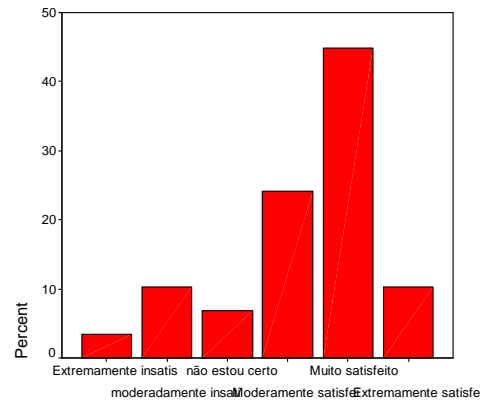
Em relação a quantidade de serviço que lhe é dado



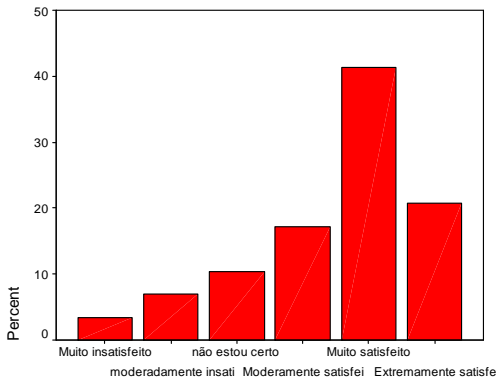
Quanto a sua renda



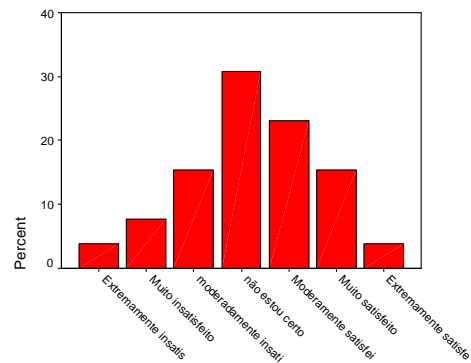
Em relação as oportunidades usar as suas habilidade:



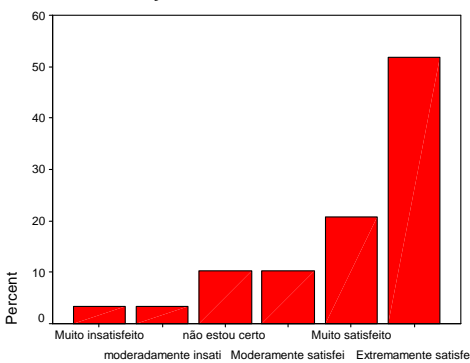
A forma como a Administração trata as questões dos funcionários



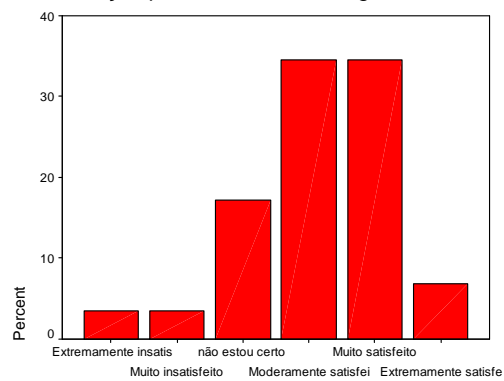
Chances de promoção

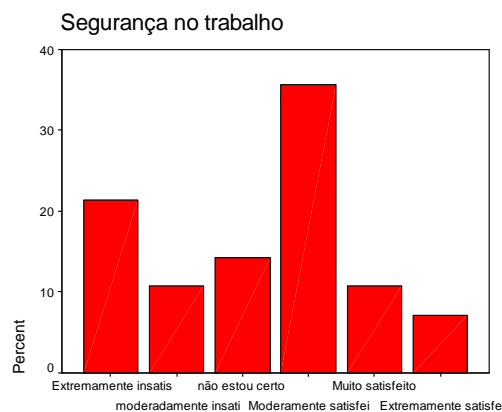
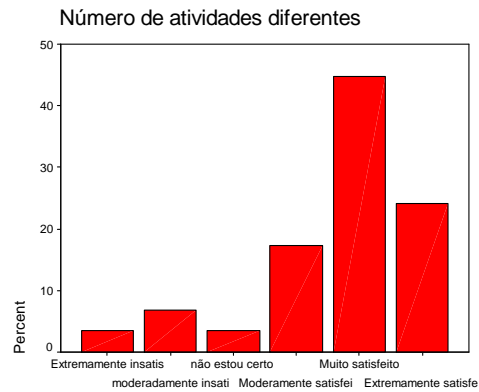
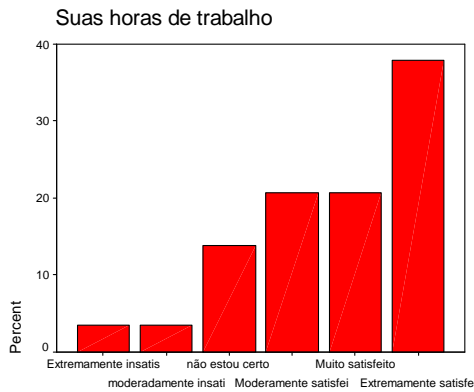


Administração Institucional



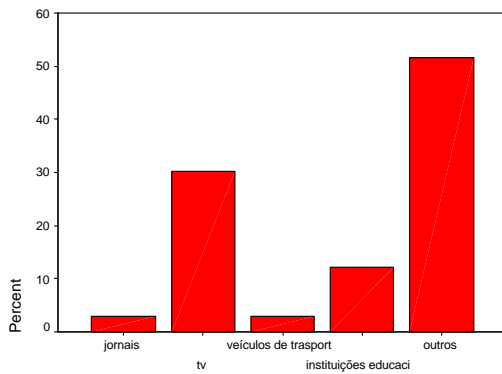
Atenção prestadas as suas sugestões



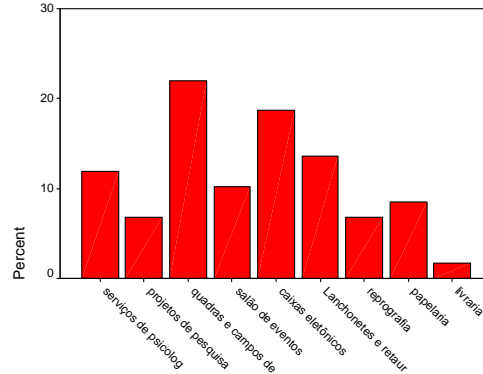


A comunidade conhece o CEULM, em sua maioria, através de meios de divulgação não tradicionais (tv, jornais, instituições educacionais, etc...). Estes outros meios compõem o grupo dos informais, basicamente a propaganda feita pelas pessoas que conhecem a Instituição e que a indicam para os que buscam um curso universitário. Os serviços oferecidos no CEULM tem uma boa distribuição dentre os respondentes: os percentuais de utilização variam pouco de um serviço para outro. O serviço menos utilizado é o de livraria que tem um percentual de utilização de 1,5%. O atendimento, a prestação de serviço e os eventos culturais, acadêmicos, esportivos e religiosos nos quais o CEULM se envolve, são considerados extremamente satisfatórios.

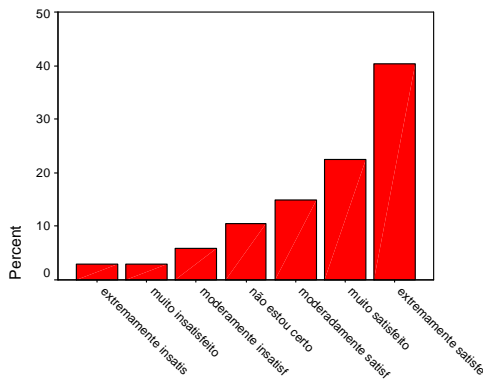
Conhecimento da CEULM



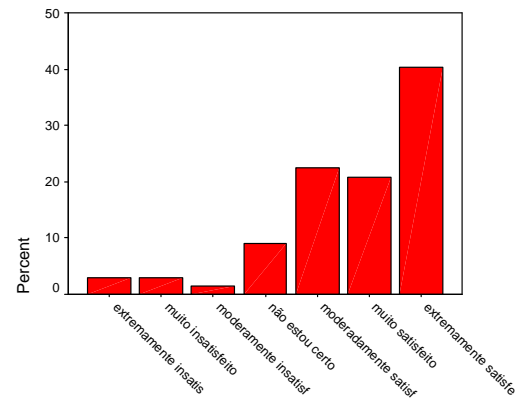
Sua família já se beneficiou com os serviços do CEULM



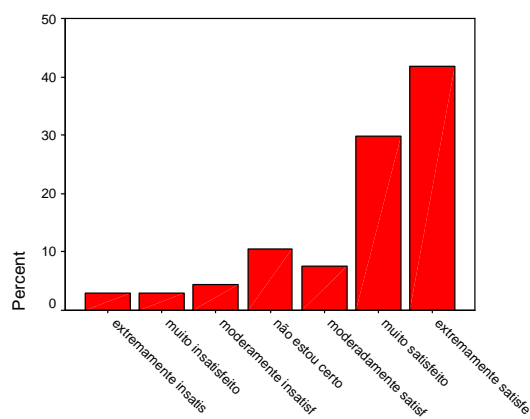
Atendimento



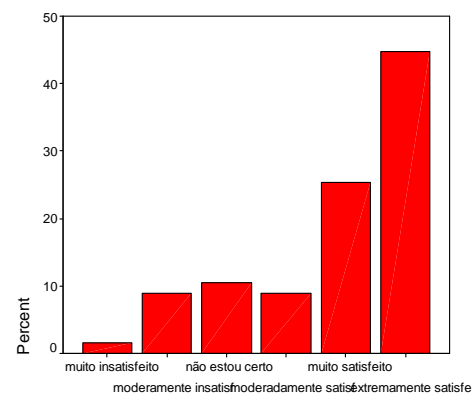
Prestação de serviços

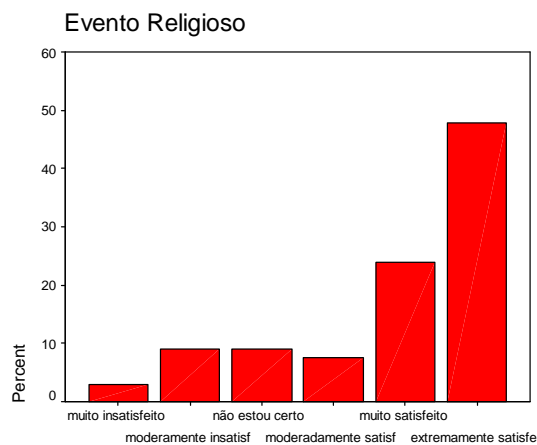
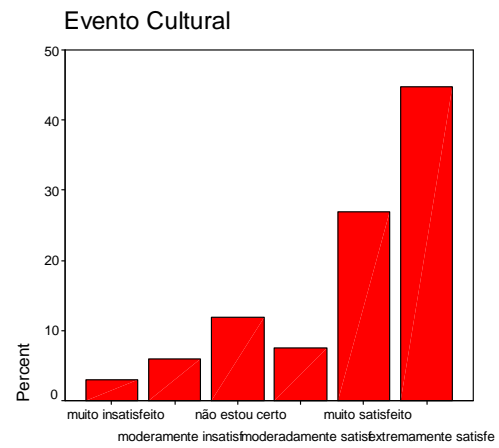
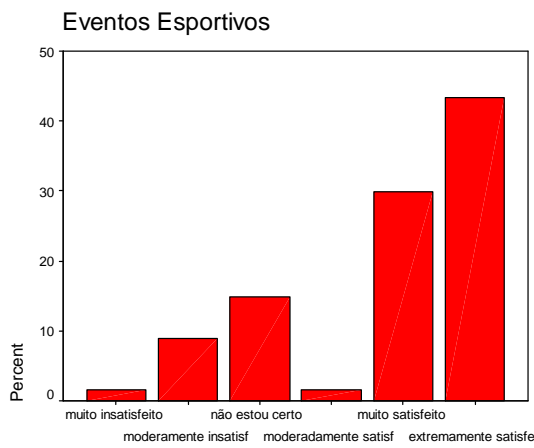
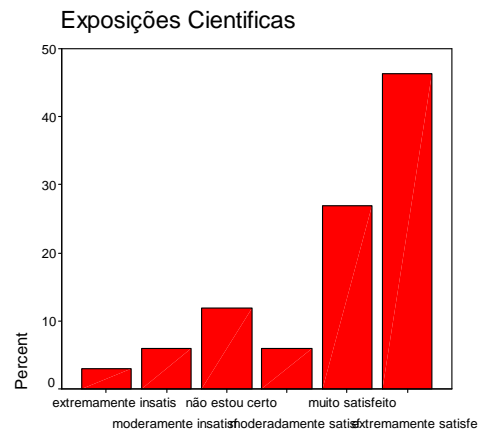
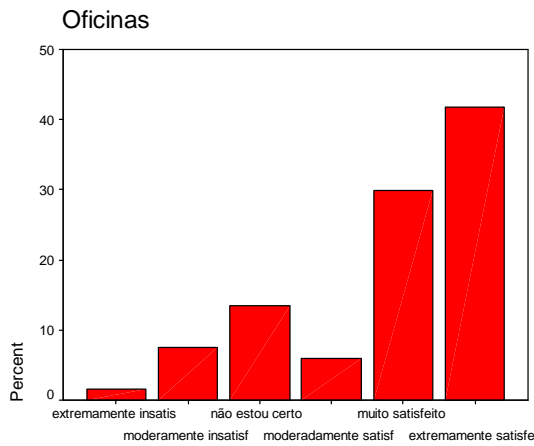


Palestras



Seminários







CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE MANAUS

COMUNIDADE EVANGÉLICA LUTERANA "SÃO PAULO"

CRENCIADO PELO DECRETO DE 26/03/2001 - D.O.U. DE 27/03/2001

Vale ressaltar que os dados e as considerações apresentadas, permitem uma análise superficial da instituição tendo em vista que os instrumentos ainda não foram analisados e validados, uma vez que trata-se de um projeto de auto-avaliação a ser efetivado a partir da avaliação do SINAES/INEP. Os instrumentos serão aperfeiçoados de acordo com tratamento que será efetivado antes da aplicação da pesquisa institucional prevista para os meses de abril, maio e junho do corrente ano.