

**RESUMO DO RELATÓRIO DE AUTO-AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DA
UNIOESTE
(2005-2006)**

Parâmetros utilizados na elaboração do relatório de auto-avaliação:

Planejamento Estratégico da Unioeste - 2000

Núcleo básico e comum das dimensões de avaliação (SINAES).

Avaliações realizadas:

Relatórios: coordenações de curso, direções de centro, direções de campus, técnico-administrativos, por setores de atividades (nos campi, na Reitoria da UNIOESTE e nos setores do HUOP).

Questionários, encaminhados aos docentes, técnico-administrativos (on-line), acadêmicos dos cursos de graduação e de pós-graduação Lato Sensu (questionários impressos, atingindo 25% de cada turma/curso) e para a comunidade externa (100 questionários distribuídos para cada cidade de cada campus da Unioeste).

Comparativo entre as questões levantadas pelo processo de avaliação institucional vivenciado pela instituição no ano de 2001 (coordenado pelo professor Silvio Colognese) e o atual, COORDENADO PELO PROFESSOR Eduardo Nunes jacondino (confeccionado entre os anos de 2005/2006).

Este material foi construído enquanto uma síntese do relatório final de auto-avaliação institucional (finalizado no ano de 2006) e que contém mais de 600 páginas de informações sobre a unioeste (gráficos, relatórios, tabelas e outros).

Principais itens (apresentados sob forma de resumo) que correspondem aos resultados do processo de Avaliação Institucional da Unioeste (período 2005/2006)

DIMENSÃO I

A MISSÃO E O PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

PONTOS POSITIVOS

Consolidação de ações estratégicas pelas instâncias institucionais, embora fragmentadas.

Êxito nas políticas propostas pelas instâncias, normatizando e padronizando ações.

Esforços para efetivação da qualidade dos serviços prestados

PONTOS NEGATIVOS

Necessidade de revisão da missão e das ações propostas no Planejamento Estratégico - 2000.

Desconhecimento do Planejamento Estratégico.

Discussões estanques sobre o tema.

Necessidade de elaboração do Projeto Pedagógico Institucional PPI.

DIMENSÃO II

A POLÍTICA PARA O ENSINO, A PESQUISA, A PÓS-GRADUAÇÃO, A EXTENSÃO E AS RESPECTIVAS FORMAS DE OPERACIONALIZAÇÃO, INCLUÍDOS OS PROCEDIMENTOS PARA ESTÍMULO À PRODUÇÃO ACADÊMICA, AS BOLSAS DE PESQUISA, DE MONITORIA E DEMAIS MODALIDADES

ENSINO

PONTOS POSITIVOS

Qualidade de ensino, devido ao forte processo de qualificação do quadro profissional.

projetos-político-pedagógicos (PPPs) formulados com base nas diretrizes curriculares nacionais, a partir de debates ampliados.

Adequações de planos de ensino e conteúdos de acordo com expectativas de docentes e discentes

Satisfação parcial quanto às alternativas metodológicas de ensino-aprendizagem.

Conhecimento e discussão periódica dos PPPs dos cursos pelos docentes (não há consenso total neste aspecto).

Eventuais discussões nos colegiados sobre a avaliação dos acadêmicos nas disciplinas.

Estímulo da prática da leitura de textos científicos.

Ensino prático por meio de atividades nos laboratórios e participação em projetos de pesquisa e ou de extensão.

Nível satisfatório de formação atingido pelos alunos concluintes.

Seriedade e empenho dos docentes

Regime anual de disciplinas é o mais satisfatório

PONTOS NEGATIVOS

Necessidade de uma atuação dos colegiados no sentido destes readequarem os projetos-político-pedagógicos de seus cursos não apenas quando as Diretrizes do MEC o exigem.

Infra-estrutura de cursos noturnos afeta a formação qualificada dos acadêmicos

Colegiados de curso sobrecarregados com questões burocrático-legais

Pouca comunicação entre campi nas discussões de PPPs.

Não há conhecimento sobre as políticas institucionais para o ensino (fragmentação das ações).

Formação continuada e interdisciplinaridade tratadas de forma *tímida*.

alternativas metodológicas e de avaliação discente muito tradicionais.

necessidade de cursos de capacitação e atualização para os docentes.

desconhecimento de mecanismos de diagnóstico sobre os discentes ingressos e egressos

baixo nível de exigência para com os acadêmicos

capacidade parcialmente satisfatória para leitura e escrita de textos científicos por parte dos alunos.

Pouco envolvimento dos acadêmicos para com os estudos

Situação problemática dos estágios curriculares.

Necessidade de estrutura que auxilie os acadêmicos em suas reivindicações.

Falta de política clara para a implantação de novos cursos (horizontalização).

Pouca aproximação entre as atividades de ensino, pesquisa e extensão

Valor de bolsas de monitoria avaliado como irrisório, servindo de desestímulo.

DIMENSÃO II

A POLÍTICA PARA O ENSINO, A PESQUISA, A PÓS-GRADUAÇÃO, A EXTENSÃO E AS RESPECTIVAS FORMAS DE OPERACIONALIZAÇÃO, INCLUÍDOS OS PROCEDIMENTOS PARA ESTÍMULO À PRODUÇÃO ACADÊMICA, AS BOLSAS DE PESQUISA, DE MONITORIA E DEMAIS MODALIDADES

Pesquisa

Pontos Positivos

Existe uma política institucional de auxílio à formação de pesquisadores (com as recentes resoluções que institucionalizaram, e de certa forma padronizaram, os procedimentos para a qualificação dos docentes, possibilitando um incremento de bolsas de auxílio à qualificação dos docentes que se encontrem com afastamento integral.

Existe fomento para a produção científica na instituição, através da participação dos docentes, dos técnico-administrativos e dos acadêmicos nos grupos de pesquisa. Tal realidade, em franco processo de consolidação, não suprime a realização dos projetos de pesquisa realizados de forma individual.

O atual processo de consolidação e de fortalecimento dos grupos de pesquisa, bem como das linhas de pesquisa, tem feito com que mais docentes e acadêmicos participem das ações de pesquisa institucionais, garantindo também, desta forma, a ampliação gradual das publicações, bem como do envolvimento da comunidade acadêmica em eventos acadêmicos direcionados para a área de pesquisa.

É preciso avançar no aprimoramento dos processos institucionais de apoio às publicações científicas, técnicas e artísticas, bem como é urgente a consolidação do registro de patentes. Da mesma forma, é preciso avançar na divulgação de teses defendidas pelos profissionais instituição, na organização de eventos e na realização de intercâmbio e cooperação com outras instituições nacionais e internacionais. No entanto, reconheceu a comunidade acadêmica que avanços têm ocorrido.

Os vínculos e contribuições da pesquisa para o desenvolvimento local/regional foram apontados pela comunidade acadêmica como parcialmente satisfatórios.

Os critérios para o desenvolvimento da pesquisa foram considerados razoáveis pela comunidade acadêmica, registrando haver um aprimoramento dos

documentos que estão oficializando estas questões. Foram salientadas questões referentes a uma necessária melhoria na atuação das comissões de pesquisa, existentes nos campi da universidade, diante dos encaminhamentos e das ações de pesquisa.

Pontos Negativos

Não se conhece os projetos de pesquisa desenvolvidos na Unioeste, existindo grupos de pesquisa trabalhando com os mesmos temas sem o saber.

O fato da Unioeste estar consolidando seus núcleos, grupos, linhas e áreas de pesquisa, gera instabilidades (avanços e recuos) no processo. Além disso, a instituição não tem ainda definida sua “vocação” científica, uma vez que está desenvolvendo suas potencialidades.

A política institucional de auxílio à formação de pesquisadores não é satisfatória, uma vez que não basta a consolidação de resoluções que estabeleçam critérios para afastamento, por exemplo, mas sim a consolidação de uma estrutura que permita que os docentes possam se afastar sem gerar sobrecarga de trabalho aos colegiados.

Foi registrada a tímida participação docente e discente, ainda, nos grupos de pesquisa da Unioeste, devido, grande medida, à burocracia ligada ao preenchimento de formulários e relatórios institucionais.

A participação de docentes da Unioeste em grupos de pesquisa de outras instituições de ensino superior foi apontada como quase inexistente, o que limita a incursão dos profissionais da casa em projetos de abrangência nacional e internacional.

O financiamento para as atividades de pesquisa proporcionadas pela UNIOESTE foi analisado como insatisfatório pela comunidade acadêmica, destacando-se que o Planejamento Estratégico de 2000 previu a alocação de recursos para a pesquisa, quesito não cumprido institucionalmente.

A relação da pesquisa para com as demais atividades acadêmicas foi apontada como insatisfatória pela comunidade acadêmica.

A participação dos pesquisadores da universidade em eventos acadêmicos, as publicações e a divulgação dos trabalhos científicos foram apontados como realidades vividas num contexto parcialmente satisfatório e ou insatisfatório.

Por fim, observou-se que a avaliação das atividades de pesquisa, na instituição, se situou entre o parcialmente satisfatório e o insatisfatório, apesar dos notórios avanços alcançados nos últimos anos, em se tratando do estabelecimento de políticas institucionais.

DIMENSÃO II

**A POLÍTICA PARA O ENSINO, A PESQUISA, A PÓS-GRADUAÇÃO, A
EXTENSÃO E AS RESPECTIVAS FORMAS DE OPERACIONALIZAÇÃO,
INCLUÍDOS OS PROCEDIMENTOS PARA ESTÍMULO À PRODUÇÃO
ACADÊMICA, AS BOLSAS DE PESQUISA, DE MONITORIA E DEMAIS
MODALIDADES**

EXTENSÃO

Pontos Positivos

Parcela significativa da comunidade acadêmica apontou que existe um incentivo crescente, por parte das direções de centro, para o desenvolvimento de projetos de extensão.

Existe um significativo avanço da produção intelectual gerada por atividades (projetos-programas) de extensão (publicações de livros e outros), bem como avaliações periódicas que são feitas sobre as práticas de extensão da Unioeste, através das comissões de extensão.

A comunidade acadêmica valoriza a extensão produzida na Unioeste, uma vez que apontou que os profissionais que trabalham com este tipo de atividade efetuam a tão esperada relação universidade-comunidade, tornando socializáveis os conhecimentos produzidos dentro da instituição.

Pontos Negativos

A maioria dos docentes, técnico-administrativos e discentes desconhece os projetos de extensão realizados (necessidade de maior divulgação), havendo também um desconhecimento da política de extensão da Unioeste e da relação efetiva entre as atividades de extensão realizadas e as demandas da comunidade regional (a maioria dos projetos é realizada a partir da iniciativa isolada de alguns docentes).

Falta apoio institucional mais efetivo para o desenvolvimento das atividades de extensão, sendo a infra-estrutura precária para o desenvolvimento sustentável das atividades de extensão.

Foi apontada a inexistência de avaliações internas dos projetos, apesar da consolidação das comissões de extensão afetas aos Centros.

Faltam fomento e repasses orçamentários para a área de extensão, destacando-se que o Planejamento Estratégico de 2000 previu a alocação de recursos orçamentários da ordem de 3%, para as atividades de extensão, item que não foi cumprido institucionalmente.

Apontou-se a necessidade de ampliação da participação de acadêmicos e de técnico-administrativos nos projetos de extensão, bem como a necessidade de haver relação entre extensão, ensino e pesquisa (estão desarticuladas) e da implantação de uma política que permita o fortalecimento dos programas de extensão da Unioeste.

Há insuficiente oferta de bolsas destinadas aos acadêmicos envolvidos em atividades de extensão.

Para concluir, pode-se afirmar que a avaliação institucional da extensão, efetuada junto à comunidade acadêmica, ficou situada entre a falta de conhecimento e a insatisfação. Mesmo com alguns avanços, estes não foram significativos em termos de infra-estrutura a ponto de alavancar as atividades extensionistas praticadas pela instituição.

DIMENSÃO II

A POLÍTICA PARA O ENSINO, A PESQUISA, A PÓS-GRADUAÇÃO, A EXTENSÃO E AS RESPECTIVAS FORMAS DE OPERACIONALIZAÇÃO, INCLUÍDOS OS PROCEDIMENTOS PARA ESTÍMULO À PRODUÇÃO ACADÊMICA, AS BOLSAS DE PESQUISA, DE MONITORIA E DEMAIS MODALIDADES

PÓS-GRADUAÇÃO

Pontos Positivos

Ocorrem ações direcionadas à consolidação dos novos cursos de pós-graduação, principalmente por iniciativa de grupos de docentes ligados aos colegiados de curso da instituição, notadamente daqueles que retornam de suas qualificações, existindo apoio institucional para tal.

Existem processos de avaliação dos cursos de pós-graduação desenvolvidos pela instituição, notadamente os da modalidade *Lato Sensu*.

Houve consenso quanto ao fato de que os cursos de pós-graduação ofertados pela Unioeste devem se manter gratuitos, embora a comunidade acadêmica tenha reconhecido que a cobrança de mensalidade tem sido utilizada como alternativa para que se mantenha a estrutura mínima dos cursos ofertados.

Foi apontado, ainda, o crescimento da produção científica da Unioeste, processo que acontece a partir da consolidação dos grupos e linhas de pesquisa

institucionais, conjuntamente com a qualificação do quadro docente.

Os cursos de mestrado têm sido divulgados a contento e têm obtido elevada procura.

Pontos negativos

Não houve a demonstração por parte da comunidade acadêmica de um conhecimento mais aprofundado a respeito da vinculação entre os cursos de pós-graduação ofertados e as reais demandas da sociedade circunvizinha à Unioeste, reconhecendo também que desconhece os cursos de especialização que existem na instituição.

O apoio institucional direcionado para a implantação de cursos de pós-graduação tem se voltado quase que exclusivamente para os projetos que alocam mais recursos financeiros e humanos, e não existe política institucional de auxílio financeiro para a implantação e consolidação sustentada dos cursos de pós-graduação *Stricto Sensu*.

Não existe processo de avaliação institucional dos cursos de pós-graduação *Stricto Sensu*, para além da que a CAPES realiza.

Registrou-se que existe um crescente processo de qualificação docente na Unioeste, mas que tal processo tem sido prejudicado pela falta de uma política efetiva, por parte do governo do Estado, de contratação de professores (sobrecarga de trabalho nos colegiados de curso), havendo também carência de bolsas para o estímulo e a sustentabilidade do processo de qualificação docente na instituição.

A comunidade entendeu que o governo do Estado parece não estar comprometido

com o desenvolvimento do ensino superior público e da pesquisa básica, uma vez serem irrisórios os recursos destinados para o desenvolvimento da pesquisa nas IEEs do Estado.

Alguns cursos de pós-graduação da Unioeste, modalidade *Lato Sensu*, são ofertados apenas uma única vez, não tendo continuidade.

Foi unânime o apontamento a respeito da falta de laboratórios e de equipamentos para o bom funcionamento dos cursos, tanto de graduação quanto, e principalmente, de pós-graduação.

Também se destaca a necessidade de maior incentivo institucional para os docentes que retornam de suas qualificações, de modo que estes possam, efetivamente, desenvolver suas atividades de pesquisa e pós-graduação na Unioeste.

Por fim, constatou-se que houve unanimidade quanto ao quesito apoio institucional para as publicações decorrentes das discussões e ações decorrentes dos cursos de pós-graduação, ficando explícito que não ocorre.

Esta dimensão de avaliação obteve uma avaliação positiva, atrelada à consolidação dos cursos de mestrado e de doutorado, que colocaram a Unioeste, no ano de 2005, no terceiro lugar no quesito cursos de pós-graduação entre as Universidades Estaduais do Paraná.

DIMENSÃO III

A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA INSTITUIÇÃO, CONSIDERADA ESPECIALMENTE NO QUE SE REFERE A SUA CONTRIBUIÇÃO EM RELAÇÃO A INCLUSÃO SOCIAL, AO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL, A DEFESA DO MEIO AMBIENTE, DA MEMÓRIA CULTURAL, DA PRODUÇÃO ARTÍSTICA E DO PATRIMÔNIO CULTURAL:

Pontos Positivos

Presença constante da comunidade acadêmica nas ações de extensão (programas, projetos, eventos, prestação de serviços) sendo a Unioeste a universidade estadual no Estado do Paraná que mais desenvolve projetos de extensão.

O Concurso Vestibular Indígena foi avaliado como altamente positivo no que se refere à inclusão social, e a comunidade acadêmica manifestou satisfação com a atuação da Unioeste no quesito desenvolvimento socioeconômico regional.

Pontos Negativos

A comunidade acadêmica apontou baixo índice de satisfação com as ações de responsabilidade social da Unioeste, uma vez que deixa a desejar no atendimento dos anseios da comunidade interna.

Manifestou insatisfação também em relação à disseminação e alcance das iniciativas de extensão, bem como a falta de continuidade nos projetos de extensão e falta de iniciativas para avaliação periódica das atividades universitárias realizadas junto à comunidade.

A estrutura física não é adequada para os acadêmicos com necessidades especiais, e faltam políticas para o acesso de acadêmicos portadores de deficiência (física, visual e auditiva) à universidade.

A Unioeste não tem tratado com a atenção devida as questões voltadas à produção artística e ao patrimônio cultural, e deixa a desejar no que se refere à conservação da memória cultural da região.

A comunidade acadêmica desconhece políticas da instituição para propiciar o acesso dos grupos tradicionalmente discriminados, com exceção do vestibular indígena e da isenção de pagamento de taxa do vestibular para os alunos que advêm de classes economicamente desfavoráveis. No mesmo sentido, a Unioeste não tem desenvolvido em número suficiente projetos para o atendimento de grupos tradicionalmente discriminados.

Faltam políticas para ampliar o acesso e, principalmente, a permanência de estudantes em situação econômica desfavorável, embora se registre que o público estudantil da Unioeste, na sua maioria, seja composto por estudantes de baixa renda e que advêm da rede pública de ensino médio.

DIMENSÃO IV

A COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE

Pontos Negativos (não houve pontos positivos):

Reconhecimento acerca da necessidade de ampliar os projetos de intercâmbio com a comunidade externa e outras instituições, que hoje encontram-se reduzidos.

Ausência da ouvidoria nos campi, sendo que somente está instituída no Hospital Universitário do Oeste do Paraná - HUOP.

Pouco incentivo para o intercâmbio e a integralização dos trabalhos desenvolvidos pelos docentes.

O relacionamento interpessoal é ruim, o que se deve, em muito, à falta de momentos de convívio social e ao fato de que as associações não têm cumprido o seu papel no sentido consolidarem momentos de aproximação e socialização.

A comunidade acadêmica apontou a questão relacionada aos ex-alunos da instituição, no sentido de que estes são “porta-vozes” importantes para que se visualizem os pontos positivos e negativos presentes na universidade. Até 2005 não existia nenhuma forma de contato com estes ex-alunos.

Não há um trabalho institucional mais forte no sentido de informar a população sobre o que é feito na Unioeste. Alguns cursos, devido a suas especificidades, são mais visualizados pela mídia e pela própria sociedade (medicina, direito...), o mesmo não acontecendo com os demais cursos. Os resultados das atividades de

pesquisas e de extensão desenvolvidas pela universidade, por exemplo, são pouco divulgados.

A comunicação interna da Unioeste tem se resumido a expedição de memorandos, advindos dos setores administrativos, faltando também uma padronização do sistema de informações.

A Assessoria de Comunicação Social, existente na Reitoria, tem se limitado a responder as demandas da imprensa local, e, mais precisamente, aos propósitos do campus da cidade de Cascavel. Não existe nos demais campi da Unioeste este tipo de serviço.

Há necessidade de implantação de emissoras de rádio universitárias e ou comunitárias, nos campi da Unioeste, questão proposta no planejamento estratégico de 2000, que não se consolidou, apesar de uma tentativa isolada efetuada no campus de Toledo.

Uma crítica forte apontada por parcela representativa da comunidade acadêmica se dirigiu ao fato de não haver diálogo entre as instâncias da universidade e a comunidade externa (só acontece o debate universidade-sociedade nos períodos de greve), e o contato com outras instituições de ensino superior, principalmente instituições privadas, é falho.

Não há informações sobre os recursos financeiros recebidos pela Unioeste, bem como onde e de que forma estes recursos são aplicados.

Das percepções registradas pela comunidade acadêmica sobre a comunicação da universidade com a sociedade, observou-se que os docentes em sua grande maioria (37,38%) manifestaram-se como insatisfeitos, 29,68% não conheciam os meios priorizados institucionalmente, e um percentual menor (26,44%) estavam parcialmente satisfeitos.

Já 31,47% dos técnico-administrativos demonstraram-se insatisfeitos, outros 30,61% demonstraram-se parcialmente satisfeitos e somente 11,44% estavam

satisfeitos. Outros 26,48% desconheciam as ações políticas institucionais voltadas para a comunicação com a sociedade.

Para os acadêmicos da graduação e da pós-graduação, o percentual que se destaca é o item falta de conhecimento das ações voltadas para a comunicação com a sociedade (opinião de 35,64% dos acadêmicos graduandos e de 47,64% dos mestrandos).

Outro dado a ser observado é o baixo percentual de satisfação com os serviços institucionais prestados, que contribuíram para um resultado negativo do item comunicação (interna e externa) efetivada na e pela Unioeste.

DIMENSÃO V

AS POLÍTICAS DE PESSOAL, DE CARREIRAS DO CORPO DOCENTE E CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO, SEU APERFEIÇOAMENTO, DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E SUAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Pontos Positivos

Os mecanismos de contratação de pessoal são considerados confiáveis, e é satisfatório o nível de qualificação docente e técnico-administrativo.

Uma parcela da comunidade acadêmica apontou que há distribuição satisfatória de horas-atividade entre o ensino, a pesquisa e a extensão.

Pontos Negativos

Há pouca satisfação com o trabalho desenvolvido, devido às dificuldades financeiras (institucionais e pessoais), bem como devido à falta de estrutura e de formação técnica mais adequada para a realização das tarefas institucionais.

Inexistência de políticas de estímulo às atividades docentes e técnico-administrativas, e de políticas de assistência e promoção da qualidade de vida voltada à comunidade acadêmica.

Inexistência de espaço físico adequado para os docentes desempenharem suas atividades extra-classe.

Os setores de recursos humanos e a assessoria jurídica ocupam-se muito com a reprodução, interna, das deliberações advindas da SETI, sobrando pouca atenção para o atendimento dos servidores (dúvidas e necessidades), além de não existirem canais para discussão da satisfação dos servidores com o trabalho.

Número elevado de estagiários em relação ao número de técnicos efetivos, bem como de docentes temporários em relação aos efetivos, e número elevado de técnicos em disfunção.

Falta de especialização funcional para os técnicos que, muitas vezes, buscam cursos de pós-graduação fora de sua área de atuação funcional (o que é bom para os técnicos, mas não é produtivo para a instituição), e carência de bolsas para qualificação de docentes.

DIMENSÃO VI

A ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA INSTITUIÇÃO, ESPECIALMENTE O FUNCIONAMENTO E REPRESENTATIVIDADE DOS COLEGIADOS, SUA INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA NA RELAÇÃO COM A MANTENEDORA, E A PARTICIPAÇÃO DOS SEGMENTOS DA COMUNIDADE UNIVERSITÁRIA NOS PROCESSOS DECISÓRIOS.

Pontos Positivos

Observou-se que hoje as políticas institucionais, além de estarem melhor definidas pelas pró-reitorias, apresentam-se melhor disseminadas entre a comunidade acadêmica.

Mesmo que uma parcela da comunidade acadêmica ainda se considere alheia aos objetivos e metas institucionais, percebeu-se que as discussões sobre a elaboração de instrumentos como o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e o Projeto Pedagógico Institucional (PPI) tomaram corpo e são mais conhecidos hoje.

Continua sendo um desafio institucional o planejamento conjugado entre os vários campus da Unioeste. Todavia, percebeu-se um processo mais intenso e colaborativo, de forma a somar esforços para a consecução da sustentabilidade da universidade.

Docentes, discentes e técnico-administrativos estão representados nas instâncias decisórias da instituição, faltando, em alguns casos, maior envolvimento e maior comprometimento institucional por parte destes.

As instruções normativas encontram-se acessíveis e disponíveis, por exemplo, através do *site* da instituição, bem como nas coordenações dos cursos. Também o estatuto e o regimento da instituição encontram-se disponíveis, embora necessitem de revisão e atualização.

Há conhecimento acerca da hierarquia de cargos e funções existentes, e também sobre os sistemas de arquivamento e registro adotados.

Pontos Negativos

No que tange a relação entre as instâncias decisórias da Unioeste, foi apontado que em alguns casos, as decisões dos colegiados de curso esbarram nas instâncias superiores, faltando-lhes autonomia sobre as decisões tomadas, havendo também freqüentes conflitos entre as várias instâncias decisórias da instituição.

É necessária a consolidação de canais que informem melhora respeito do funcionamento das instâncias decisórias superiores.

As representações que compõem os colegiados de curso (principalmente os discentes), nem sempre dão o retorno esperado e necessário aos pares, a respeito dos encaminhamentos efetuados nesta instância.

Para uma parcela da comunidade acadêmica há excessiva demora na tomada de decisões institucionais, e críticas foram feitas diante das constantes mudanças trazidas com as resoluções (periodicamente encaminhadas) pelas instâncias superiores. Em certos casos este processo tem fragmentado as ações das pró-reitorias.

As ações institucionais tomadas na Unioeste, por estarem reféns das políticas da

SETI (ou da falta de políticas da SETI), não contemplam a denominada autonomia institucional, uma vez que não há autonomia para se decidir sobre a contratação de professores, sobre o aumento de recursos necessários para a sustentabilidade das instituições, etc.

Há autonomia didático-pedagógica no que toca aos processos de ensino, pesquisa e extensão, no entanto, a dependência financeira diante do governo do Estado limita em demasia o alcance das propostas e ações institucionais.

Não se conhece os cargos e funções gratificadas existentes na instituição, nem os mecanismos e critérios de distribuição destes cargos, o que gera um clima de descontentamento e de rejeição a respeito destes cargos e funções.

Falta de código disciplinar que regule as relações dos profissionais e acadêmicos, na Unioeste.

Para finalizar a análise desta dimensão salienta-se que, de modo geral, os pontos considerados como insatisfatórios e ou desconhecidos prevaleceram, e estiveram relacionados à falta de informações (ou de comunicação) na instituição, bem como a falta de instrumentos (código disciplinar e autonomia institucional) que permitam a consolidação das ações encaminhadas.

DIMENSÃO VII

A AUTO-AVALIAÇÃO DA INFRA-ESTRUTURA FÍSICA (ENSINO, PESQUISA, BIBLIOTECA, RECURSOS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO) NA UNIOESTE

Pontos Positivos

Os recursos de informação e comunicação estão melhorando: nas bibliotecas existe o sistema de Comutação Gráfica - COMUT - e o acesso ao Portal de Periódicos, via Internet, além da interligação informatizada das bibliotecas.

Os diretores de campus, através de convênios com as prefeituras das cidades-sede, bem como com outras instituições, têm consolidado e ampliado a estrutura física dos campi.

Pontos negativos

A estrutura física da unioeste deixa a desejar, algumas salas de aula são inadequadas, e não há espaço físico adequado para os professores orientarem os discentes, estudarem ou desenvolverem seus projetos.

Há insatisfação quanto à manutenção e renovação dos equipamentos necessários ao andamento das atividades acadêmicas (retro-projetores, áudio-visuais e outros), além da ausência de sistema de refrigeração na maioria das salas de aula

e laboratórios.

Os laboratórios e computadores existem em número insatisfatório e com pouca funcionalidade.

As bibliotecas possuem livros e periódicos desatualizados e em número insuficiente, e não possuem espaços adequados para estudo.

Há necessidade de melhoria no serviço de segurança existente nos campi e no HUOP.

Os anfiteatros da Unioeste são inadequados para acesso de portadores de necessidades especiais.

Os serviços de limpeza realizados são insuficientes, e não existe consciência preservacionista para com o patrimônio público, por parte da comunidade acadêmica.

A inexistência de espaços de lazer e a falta de restaurantes universitários foram apontadas pela comunidade acadêmica.

A interligação dos sistemas de informação entre reitoria e os campus é insatisfatória ou desconhecida.

Faltam critérios (ou de melhor informação sobre os mesmos) para a distribuição interna dos recursos financeiros recebidos e utilizados pela Unioeste.

DIMENSÃO VIII

A AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Pontos Positivos

Para uma parcela significativa da comunidade acadêmica os processos de avaliação institucional são de grande importância para a Unioeste, pois auxiliam o planejamento e, conseqüentemente, o crescimento e desenvolvimento institucionais.

O planejamento e a avaliação institucionais, se realizados periódica e continuamente, tornam-se importantes instrumentos de gestão, possibilitando que a universidade atinja seus objetivos (evitando que se mude completamente o processo avaliativo a cada nova gestão ou novo encaminhamento do MEC).

Há uma expectativa positiva da comunidade em relação ao atual processo de avaliação da Unioeste, e espera-se que os apontamentos efetuados nesse processo sejam respeitados pelas instâncias superiores, de modo a não frustrar novamente mais de 50% dos docentes e técnico-administrativos que revelaram não ter conhecimento sobre modificações implementadas no planejamento das atividades institucionais, a partir dos processos de avaliação realizados no passado.

Pontos Negativos

Os processos avaliativos mais conhecidos por parte da comunidade acadêmica estão relacionados às avaliações de desempenho dos docentes e técnicos, e não à avaliação institucional.

Embora a instituição já tenha acumulado dados e informações relevantes sobre suas características, obstáculos e metas, é necessário dar maior visibilidade a essas informações.

Se os processos de avaliação anteriores permitiram gerar juízos críticos sobre a Unioeste, eles foram esquecidos, pois não houve um trabalho eficaz no sentido de se somar esforços para alcançar os objetivos e metas institucionais, discutidos e definidos conjuntamente.

A universidade não se preocupou em realizar meta-avaliações (avaliar o próprio processo avaliativo para aperfeiçoá-lo). As mudanças efetuadas em tais processos foram motivadas pelas mudanças oriundas de fora, principalmente do MEC, por intermédio do INEP, e faltam recursos para o encaminhamento dos processos de avaliação na Unioeste.

DIMENSÃO XIX

A POLÍTICA DE ATENDIMENTO AOS ESTUDANTES E EGRESSOS:

Pontos positivos

Recentemente foi desenvolvido um questionário, voltado aos ex-acadêmicos da instituição, de modo a se operacionalizar um contato que permita apreender as

leituras que estes fazem da Unioeste.

Existe uma crescente preocupação com a situação dos acadêmicos que abandonam os cursos da Unioeste, e a universidade tende a se preocupar com as políticas de acesso à instituição, principalmente de acadêmicos advindos de camadas sociais com baixo poder aquisitivo, sendo necessária uma preocupação para com a questão da permanência destes acadêmicos na instituição.

Embora restritas, existem ações na Unioeste voltadas ao atendimento dos acadêmicos, embora não sejam divulgadas (como exemplo foi citado o crescimento da oferta de bolsas de iniciação científica, de monitorias e outras, que de certa forma auxiliam os acadêmicos a permanecerem na instituição).

Pontos Negativos

Foi destacado o baixo nível de informação dos acadêmicos sobre a funcionalidade da universidade. Por outro lado, uma parcela dos docentes considera que não há motivação por parte dos acadêmicos na busca de informações, bem como no sentido de se inserirem, de forma mais ativa, no ambiente acadêmico.

Parcela significativa dos docentes reconheceu que gostariam de fazer mais pelos acadêmicos, mas que não há recursos financeiros nem material humano disponível para isso, e são poucos os recursos de apoio às atividades acadêmicas (computadores e materiais audiovisuais, livros e periódicos na bibliotecas, etc.).

Parcela dos acadêmicos afirmou que alguns professores parecem estar menos dedicados às atividades docentes, seja pelos baixos salários, pelo desestímulo profissional ou por outros fatores que se fazem presentes na vida profissional docente.

A comunidade desconhece o envolvimento da Unioeste com os egressos. A instituição também não auxilia os acadêmicos no sentido do encaminhamento para o mercado de trabalho (primeiro emprego), faltando também uma política institucional voltada à formação continuada.

A Unioeste não oferece atividades culturais para seus acadêmicos, não havendo espaços de lazer e apoio institucional para o desenvolvimento de ações na área de intercâmbio estudantil, devido à falta de recursos existente.

Não há policiamento nos campi, sendo inoperante a segurança terceirizada. O que acarreta riscos para a segurança dos acadêmicos, principalmente os que estudam no período noturno.

Não há conhecimento, por parte da comunidade acadêmica, acerca da regulamentação de seus direitos e deveres.

A universidade não disponibiliza restaurantes universitários nem moradias (casas de estudantes), não havendo também assistência psicológica ou atendimento médico e odontológico aos estudantes.

Falta adaptação arquitetônica para os acadêmicos portadores de necessidades especiais.

Não há creches nos campi da Unioeste. As acadêmicas que têm filhos acabam tendo que deixar estes sob o cuidado de outras instituições, nos horários de aula. Algumas acabam desistindo da universidade porque não possuem condições de deixar seus filhos nestas instituições.

DIMENSÃO X

SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA, TENDO EM VISTA O SIGNIFICADO SOCIAL DA CONTINUIDADE DOS COMPROMISSOS NA OFERTA DA EDUCAÇÃO SUPERIOR.

Pontos Positivos

Há esforço conjunto das instâncias administrativas, nos últimos anos, para a obtenção de recursos para a instituição, e os recursos repassados para as IEES, pelo Governo do Estado, têm aumentado nos últimos anos.

Pontos Negativos

Há escassez de recursos humanos e *déficit* de investimentos em relação à demanda, considerando a expansão (*nem sempre planejada*), da universidade.

Há insatisfação e desconhecimento acerca das políticas internas de distribuição de recursos financeiros e falta de conhecimento sobre os recursos destinados para as atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Não são discutidas questões relativas às fundações de apoio universitário, existentes na maioria dos campi da Unioeste.

Os recursos repassados pela mantenedora têm sido destinados unicamente para

o custeio das IEES.

PARA ALÉM DAS DEZ DIMENSÕES DE AUTO-AVALIAÇÃO:

AS COORDENAÇÕES DE CURSO E A AVALIAÇÃO DO DIA-A-DIA INSTITUCIONAL

As questões que seguem abaixo foram encaminhadas aos coordenadores de todos os cursos da Unioeste, no ano de 2005, de modo que se pudesse verificar, também a partir do processo de auto-avaliação institucional vivido pela Instituição, a realidade dos cursos de graduação e de pós-graduação. Foram apontadas várias questões que tinham como pano de fundo perceber os avanços e os principais problemas, comuns, enfrentados por estas instâncias institucionais.

1) Principais apontamentos acerca da situação do curso, ao assumir a coordenação:

2) Relação entre as metas estabelecidas, quando assumiu a gestão frente à coordenação, e as ações efetivamente realizadas até o presente momento:

3) Avanços (melhorias) alcançadas com os trabalhos desenvolvidos na coordenação do curso:

4) Estrangulamentos (dificuldades) existentes, para alcançar as metas e os objetivos propostos:

5) Adequação das condições estruturais e de pessoal para o cumprimento das atribuições da coordenação:

6) Relação entre a coordenação de curso e o centro ao qual seu curso está ligado:

7) Planejamento das atividades:

8) Quantidade e identificação dos eventos, propostos, e os efetivamente realizados:

Breve diagnóstico da auto-avaliação das coordenações de curso:

Observou-se que na avaliação desenvolvida pelas coordenações de curso, no momento em que avaliaram a situação com a qual se depararam ao assumir as funções administrativas, foram apontadas dificuldades fortemente atreladas, de modo geral, à falta de infra-estrutura. Questão também levantada pelos diretores de centro, diretores de campus e pela comunidade acadêmica da Unioeste, nas avaliações qualitativas efetuadas nos colegiados de curso nas instâncias administrativas da Instituição e (avaliações reforçadas pela aplicação

dos questionários de auto-avaliação que também respondidos pela comunidade acadêmica no ano de 2005).

Mesmo enfrentando dificuldades deste porte (infra-estruturais e relativas à falta de docentes e de técnico-administrativos) as coordenações de curso apontaram terem encontrado uma situação favorável, no que se referia aos trabalhos acadêmicos efetivados pelo colegiado, na busca por uma aproximação mais estreita entre a universidade e a comunidade externa, bem como no que se referiu aos encaminhamentos de projetos com vistas à auferir recursos para o curso.

Quando analisaram a relação entre as metas estabelecidas e as ações realizadas, as coordenações apontaram um trabalho voltado, entre outras coisas, para a efetivação dos PPPs dos cursos, bem como buscaram desenvolver mecanismos de apoio pedagógico aos acadêmicos que enfrentavam dificuldades em alguma disciplina do curso; além de buscarem consolidar a melhoria na qualidade do seu curso, através da implantação do programa de pós-graduação.

Observa-se uma semelhança significativa destas análises, para com as observações efetuadas pelas direções de centro, que também buscavam propiciar avanços na qualidade dos cursos da Unioeste aos quais estavam ligadas.

Já ao avaliarem o quesito avanços alcançados na coordenação, as coordenações apontaram questões como a melhoria na comunicação, a flexibilização do PPP, a obtenção de recursos por intermédio da profissionalização dos encaminhamentos de projetos com vistas à financiamento, consolidação do regulamento do curso, aumento da participação de docentes e acadêmicos nos eventos promovidos pelo curso, entre outras.

Mais uma vez a semelhança para com as anotações efetivadas pelas direções de centro foi significativa, já que estes também demonstraram ter avançado, mesmo diante de limitações estruturais, diante das questões mais voltadas ao aspecto pedagógico e de organização para o aumento da produção

científica e da prestação de serviços à comunidade (através da pesquisa e das ações de extensão).

A análise das dificuldades enfrentadas para a efetivação dos trabalhos, na coordenação, novamente direcionou-se para a falta de recursos financeiros, humanos, e também bibliográficos, para inexistência de infra-estrutura mais adequada, para a ausência de concurso público para contratação de docente efetivo, para a situação precária de número significativo de laboratórios. Novamente questões que são reforçadas pelas avaliações efetuadas pelas direções de centro e de campus, bem como pelas avaliações qualitativas realizadas pelos colegiados de curso e pelos técnico-administrativos da Unioeste.

Percebeu-se um esforço muito grande, por parte das coordenações de curso, no sentido de darem prosseguimento aos trabalhos diante das precárias condições estruturais e de pessoal. Esta situação, de diversas formas, acaba sendo contornada através do estabelecimento de parcerias e colaborações mais estreitas entre as coordenações de curso, as direções de centro e as direções de campus, na busca por soluções conjuntas diante das dificuldades enfrentadas. Sendo reduzidos os registros, por parte das instâncias administrativas da Instituição, que reclamaram da falta de apoio institucional para a solução dos problemas do dia-a-dia. Embora existam afirmações que levantam problemas de relacionamento interpessoal nas diversas esferas institucionais.

Quando discutem o planejamento adotado para a consecução das atividades, as coordenações de curso, quase que de forma unânime, apontam para o planejamento participativo, através do qual se colhe as contribuições e críticas da comunidade acadêmica, de modo a se elencar as melhores propostas. Além disso, algumas coordenações apontaram que estabeleceram assessorias que dão suporte aos docentes diante do encaminhamento de projetos e diante de outras questões acadêmicas. Se observarmos o que foi apontado pelas direções de centro, veremos que não se distanciam deste processo, já que nesta instância é comum a utilização da estrutura formada pelas coordenações de área (da

pesquisa e da extensão) de forma auxiliar as atividades dos docentes voltadas para estas práticas.

De forma conclusiva (se isto é possível) podemos afirmar que as coordenações de curso da Unioeste têm avançado, de forma qualitativa, na consecução das suas atividades-fim, fortalecendo suas estruturas, qualificando seus quadros e buscando, de forma incansável, melhorar a qualidade do ensino desenvolvido nos vários cursos da Instituição. Estas instâncias enfrentam não poucas dificuldades, como de forma geral a Unioeste as enfrenta, sendo necessário que as instâncias administrativas da Instituição, cada vez mais, conheçam esta realidade e alinhem suas propostas no sentido de superar as situações, internas, passíveis de superação.

AS DIREÇÕES DE CENTRO E A AVALIAÇÃO DO DIA-A-DIA INSTITUCIONAL:

As questões que seguem abaixo foram encaminhadas aos diretores de centro de todos os campi da Unioeste, no ano de 2005, de modo que se pudesse verificar, também a partir do processo de auto-avaliação institucional vivido pela Instituição, a realidade vivenciada por estes setores. Foram apontadas várias questões que tinham como pano de fundo perceber os avanços e os principais problemas, comuns, enfrentados por estas instâncias institucionais.

1) Situação do centro acadêmico ao assumir os trabalhos:

2)Relação entre metas estabelecidas e atingidas ao assumirem os centros:

3)Avanços e melhorias alcançados:

4)Estrangulamentos existentes na Instituição para a concretização dos propósitos de trabalho:

5) Adequação das condições para o cumprimento das atribuições administrativas:

6) Relação existente entre os centros e as coordenações de curso e a direção de campus (acesso, comunicação, interação):

7) Forma de planejamento das Atividades do centro:

8) Quantidade e identificação dos eventos propostos e efetivamente realizados:

AS DIREÇÕES DE CENTRO E AS QUESTÕES RELATIVAS AO ENSINO:

Três questões devem ser elencadas para a discussão das ações desenvolvidas pelos cursos da Unioeste, em relação à atividade maior da Instituição: o ensino.

A **primeira** se refere à excelência do ensino prestado pela Instituição, ao nível da graduação, devendo-se mencionar o fato de que, enquanto os cursos foram avaliados pelos provões do MEC, na maioria dos casos, os mesmos obtiveram conceito “A” e, agora, com a nova modalidade de avaliação (ENADE), o curso com menor nota em 2004, o de Educação Física, obteve conceito “3” (de uma nota máxima 5), o que o colocou, mesmo assim, num bom patamar avaliativo. Deve-se mencionar, ainda, o fato de que alguns cursos da Unioeste, entre eles o de Letras e de Geografia, na época dos provões, estiveram, respectivamente, entre os dez melhores cursos do país. O que não é pouco para uma Instituição relativamente nova como a Unioeste. Acrescente-se a esta

análise o fato da Unioeste ter fiado em primeiro lugar, entre as IEES do Paraná, na avaliação do ENADE, realizada em 2005.

A **segunda** se refere à aposta institucional feita, e posta em execução, como se pode observar pelos dados disponíveis, na verticalização do ensino, ou seja, na criação de programas de pós-graduação *lato e stricto sensu*. As especializações encontram-se em plena expansão e os programas de mestrado deverão ser paulatinamente criados, conforme as condições forem sendo alcançadas. Cabe mencionar o fato de que o trabalho feito em nível de especialização ocorre quase que maciçamente, a partir da boa vontade dos docentes, que atuam sem receberem pagamento por isso e, às vezes, nem sequer contemplar as horas de trabalho, nesta modalidade de ensino, nos seus PIADs. Novamente podemos acrescentar a estas análises o fato da Unioeste, até o ano de 2006, ter consolidado nove cursos de mestrado e um curso de doutorado.

Por fim, cabe ressaltar que a regulamentação interna estipula que cada docente deva dedicar apenas 50% do seu regime de trabalho ao Ensino, devendo-se frisar o fato de que este percentual ultrapassa a casa dos 60%, em média, na Unioeste, havendo cursos onde esta porcentagem ultrapassa 70%. No que diz respeito à carga horária destinada para a orientação de trabalhos de iniciação científica, TCCs, monografias, estágio e dissertações de mestrado, o percentual ultrapassa 15%, o que revela um compromisso efetivo do quadro docente com relação à formação dos acadêmicos pertencentes aos cursos.

AS DIREÇÕES DE CENTRO E AS QUESTÕES RELATIVAS À PESQUISA:

Para discutir as questões relativas à pesquisa, os centros da Unioeste dispõem de uma comissão de pesquisa formada por vários professores, todos encaminhados pelos respectivos colegiados, além da existência da coordenação

de área de pesquisa dos centros (existente em todos os campi da Instituição). Grande parte destes professores tem título de doutor.

Além de analisar e dar pareceres sobre projetos, relatórios e propostas de criação de grupos e linhas de pesquisa e sobre pedidos de prorrogação de prazo de projetos, as comissões têm a atribuição de acompanhar as atividades de pesquisa desenvolvidas pelo centro, conforme determinado pela Resolução nº. 230/2004 – CEPE.

Como forma de otimizar os trabalhos de avaliação desenvolvidos pela comissão, alguns centros da Unioeste, à partir de 2004, instituíram comitês de pareceristas formados por professores dos cursos integrantes dos centros, com a função de elaborar pareceres técnico-científicos nas áreas específicas de conhecimento dos projetos, relatórios, grupos e linhas de pesquisa sob apreciação.

Dotados de portarias emitidas pelos centros, os membros dos comitês têm a possibilidade de registrar em seu PIAD – Plano Individual de Atividades Docentes – a carga horária dedicada semanalmente a tal função. Além disto, no início de 2004, algumas coordenações da área de pesquisa, em conjunto com os membros da comissão de pesquisa, elaboraram princípios orientadores para a avaliação de projetos, relatórios e propostas de criação de grupos e linhas, com o objetivo de estabelecer aspectos a serem observados pelos pareceristas do comitê e da própria comissão, padronizando os critérios de avaliação.

Sendo assim, as comissões de pesquisa, com base no parecer técnico-científico emitido por especialistas do comitê e no parecer emitido por um dos membros da comissão, emitem os pareceres finais, encaminhando-os aos conselhos de centro para análise.

Outra mudança colocada em prática em 2004 foi a possibilidade de avaliação e aprovação de projetos de pesquisa pelas comissões de pesquisa e pelos conselhos de centro, antes de serem enviados à divisão de pesquisa da

PRPPG, para o cadastramento. Anteriormente, os projetos só podiam ser analisados pela comissão, após serem encaminhados pela divisão de pesquisa, o que retardava todo o processo.

Através desta nova metodologia de trabalho, têm-se percebido uma maior agilidade e a melhoria da qualidade da avaliação das matérias relativas à pesquisa nos centros que a implementaram. Elevando o respaldo das comissões de pesquisa entre os docentes.

Esta nova dinâmica, somada à nova regulamentação das atividades de pesquisa da Unioeste, aprovada em 2004 (Resoluções nº. 106, 107, 108/2004-CEPE e 230/2004-CEPE), tem inclusive refletido positivamente fora da universidade. Em recente avaliação, por exemplo, do projeto de mestrado em história, curso pertencente ao centro de ciências humanas, educação e letras, do campus de Marechal Cândido Rondon encaminhado à Capes, pareceristas externos, encarregados de avaliar o projeto, acentuaram as práticas de avaliação interna das atividades de pesquisa, assim como a regulamentação institucional da pesquisa na Unioeste, como elementos de extrema importância para a pesquisa e à verticalização do ensino.

O que se tem percebido, ainda, é que, em decorrência das atividades das comissões de pesquisa, não somente seus membros, como também um maior número de professores dos centros da Unioeste, têm tomado um maior conhecimento das resoluções atinentes à pesquisa, muito embora esta prática não possa ser generalizada. Como consequência, há uma maior discussão sobre as políticas de pesquisa da Instituição entre o corpo docente, cujas sugestões e deliberações têm sido encaminhadas à PRPPG. Contudo deveria haver uma maior abertura para tais discussões, de modo que as decisões relativas a políticas de pesquisa não se centralizassem tanto na citada Pró-Reitoria.

A política de incentivo da Unioeste à criação de grupos e linhas de pesquisa, através das novas resoluções, associada à sua divulgação entre o corpo docente dos centros da Instituição, a partir de 2004, resultou na ampliação do

número de grupos de pesquisa e na institucionalização de diversas linhas de pesquisa. Existem alguns aspectos ainda não esclarecidos em relação à avaliação das linhas e uma resistência por parte de alguns docentes, em relação a esta nova modalidade de pesquisa, o que têm impedido uma maior adesão dos docentes a grupos e linhas de pesquisa, assim como a criação de novos grupos e linhas.

A comissão de pesquisa também tem encontrado muitas dificuldades em avaliar propostas de criação de grupos e linhas de pesquisa, bem como atividades individuais de pesquisa através de linhas, devido ao formato dos atuais formulários. A forma simplificada como os mesmos foram elaborados pela PRPPG, além da falta de instruções mais claras sobre o seu preenchimento, têm dificultado não somente o seu preenchimento pelos proponentes, como os trabalhos de avaliação pela comissão de pesquisa.

Por este e outros motivos, a maioria dos docentes continua desenvolvendo atividades de pesquisa através de projetos individuais. A previsão inicial de que o número desta modalidade de projetos, desenvolvidos e apresentados à avaliação, diminuiria significativamente, por conta da regulamentação da modalidade de pesquisa através de grupos e linhas, portanto, não se efetivou até o momento.

No que se refere às condições de desenvolvimento de pesquisa, as dificuldades de publicar em forma de artigo e/ou livro os resultados das pesquisas realizadas, em tempo hábil de comprovação aos centros, por conta dos prazos estabelecidos pela PRPPG para comprovação, quando se trata de relatórios, continua sendo uma das principais críticas dos docentes que desenvolvem pesquisas. Por conta disto, a maioria dos docentes têm comprovado a divulgação de suas pesquisas através de comunicações e apresentações de trabalhos em eventos.

Deficiências na infra-estrutura dos campi, também têm sido acentuadas nos relatórios de pesquisa, como as dificuldades financeiras e administrativas para aquisição de acervos bibliográficos e para a aquisição de equipamentos de

informática, além do pequeno número de salas para orientação de pesquisas e a falta de laboratórios de pesquisa, entre outras.

Uma das reivindicações dos professores dos centros da Unioeste também tem sido o aumento de bolsas de iniciação científica para discentes, assim como a equiparação dos valores das bolsas PIBIC/Unioeste às bolsas dadas pelo programa PIBIC/CNPq/Araucária. Por conta do valor reduzido da bolsa oferecida pela Unioeste, somente os discentes com melhores condições de vida têm oportunidade de desenvolver-se por intermédio da iniciação científica, uma contradição aos princípios defendidos pela universidade pública.

Como forma de alargar as possibilidades de publicação das pesquisas e atividades desenvolvidas pelos docentes de alguns centros da Unioeste, desde fins de 2003, vêm-se promovendo todo ano a “Mostra de Ensino, Pesquisa e Extensão” (tal qual acontece no CCHEL do campus de Marechal Cândido Rondon). Este tipo de evento tem como objetivos estimular a troca de conhecimentos e experiências dos pesquisadores, integrar os professores, alunos e demais envolvidos e possibilitar a produção de novos trabalhos de cunho científico.

Os resultados das duas mostras realizadas em 2003 e 2004, com a inscrição de quase cem trabalhos, mostraram a importância do evento, por um lado, e a necessidade de algumas mudanças, por outro. O fato de terem sido promovidas no final do ano letivo, quando a carga de trabalho dos docentes e discentes se acumula, impediu um maior número de trabalhos inscritos e envolvimento dos participantes. Há, ainda, a necessidade de discutir a forma de apresentação dos trabalhos, feita em painéis, de forma a dinamizar o evento e a possibilitar maior diálogo e trocas entre os participantes dos diferentes cursos. Além disto, deve-se realizar uma maior divulgação do evento, não somente no interior da universidade, mas também junto à comunidade externa.

AS DIREÇÕES DE CENTRO E AS QUESTÕES RELATIVAS À EXTENSÃO:

As atividades extensionistas na Universidade Estadual do Oeste do Paraná são concebidas como um processo educativo, cultural e científico, articulado com o ensino e a pesquisa de forma indissociável, o que deve viabilizar uma relação transformadora entre a universidade e a sociedade (Art. 1º da Res. 080/2003 – CEPE). A partir deste referencial é que foram avaliadas as áreas ligadas à extensão, nos centros da Unioeste.

Pensar a extensão como um elemento indissociável da universidade remete à reflexão sobre as condições existentes para o seu desenvolvimento interno e externo. Neste sentido, pode-se dizer que, embora as condições ideais de realização das atividades de extensão não estejam concretizadas na íntegra, as ações desenvolvidas nos últimos anos (2003, 2004 e 2005) têm demonstrado um esforço por parte da administração em efetivá-las. Entre essas ações, pode-se citar a aprovação das Resoluções 080 e 081/2003 – CEPE e a implantação, em 2004, das bolsas de extensão para acadêmicos colaboradores em projetos de extensão. Essas ações contribuíram para a institucionalização, valorização e viabilização das ações extensionistas. Vale salientar que as Resoluções estão sendo reavaliadas neste ano (2005).

Várias direções de centro da Unioeste implantaram, a partir de 2004, as comissões de extensão, comitês de pareceristas e a destinação de uma Função Gratificada - FG - para um coordenador da área de extensão; atividade esta anteriormente desenvolvida por coordenadores da área de pesquisa, ou outras pessoas. O resultado dessa iniciativa foi uma maior organização, orientação e valorização dessas atividades, estimulando mais professores a realizarem projetos de extensão. Contudo, percebe-se ainda um descontentamento por parte de alguns professores e algumas deficiências relacionadas ao processo de tramitação e execução das propostas.

A característica multicampi da universidade, que centraliza os processos na PROEX, impede uma maior agilidade na tramitação. Quanto à execução das propostas, têm-se verificado, no relato dos professores, dificuldades estruturais como: falta de espaço físico e de recursos materiais, falta de possibilidade de deslocamento das atividades para espaços externos à universidade, escassez de recursos financeiros, carga horária reduzida em função do acúmulo de atividades, desistência de alguns acadêmicos colaboradores por falta de incentivo, dificuldade em conseguir apoio externo e, em alguns casos, até autorização para desenvolver atividades junto a segmentos da sociedade.

Além das atribuições rotineiras da comissão de extensão e dos pareceristas, que é de avaliar os projetos e relatórios e orientar os proponentes das propostas, os membros da comissão perceberam que haveria necessidade de um acompanhamento mais efetivo das atividades, com o objetivo de conhecer e auxiliar os professores extensionistas, bem como de estar divulgado os projetos na mídia local e regional.

Quanto a acompanhar os projetos, existe dificuldade em relação à disponibilidade de tempo. O acompanhamento tem sido feito apenas através dos relatórios anuais e finais, verificando, desta forma, somente o produto e não o processo das propostas. Isso se estende também para a relação entre a PROEX e as atividades extensionistas.

Outra deficiência que pode ser considerada relevante nas propostas de extensão da universidade de uma forma geral, é a falta de um trabalho coletivo, através de programas, sejam eles pertencentes a um curso ou inter-cursos, com características inter e multidisciplinar.

Das atividades registradas nos centros, a maioria é realizada por um professor que coordena o projeto, sendo algumas realizadas com a participação de docentes e discentes colaboradores; ações que são desenvolvidas de forma isolada, refletindo assim a tendência daquele professor. Somente os eventos dos colegiados é que têm uma participação coletiva. Têm-se como avaliação, então, a

necessidade de um trabalho integrado entre os cursos que compõem o centro e a articulação entre os docentes. Esses “programas” devem ser pensados à partir dos anseios da sociedade e do potencial do centro.

No caso de cursos que congregam cursos de licenciatura, poderiam ser desenvolvidos, por exemplo, programas de atendimento às escolas. Existe uma cobrança, embora informalmente, das escolas dos municípios-sede dos campi da Unioeste, para uma integração maior entre universidade e escolas do ensino fundamental e médio, que deveriam ir além dos estágios curriculares (atividade de ensino). Na realidade, existem alguns projetos de extensão realizados por acadêmicos e professores dos cursos vinculados aos centros, que desenvolvem atividades com escolares, contribuindo com a formação dos alunos. O que pode melhorar é a interação entre o conhecimento construído no contexto universitário e a prática pedagógica das escolas.

A relação entre a extensão, a pesquisa e o ensino parece natural e automática, porém requer um planejamento sistemático que nem sempre acontece. Percebe-se, na estrutura das propostas de extensão de cursos pertencentes aos centros da Unioeste, especialmente nos itens relacionados aos objetivos e procedimentos metodológicos, preocupação e ações que remetem ao ensino (no caso de haver a participação de acadêmicos colaboradores que têm oportunidade de vivenciar conhecimentos veiculados às disciplinas curriculares e práticas pedagógicas no contato com o público envolvido) e à pesquisa (quando algumas atividades têm seu desdobramento com ações de diagnóstico, coleta de materiais e grupos de estudos) revertendo, assim, em novos conhecimentos. Também, em algumas propostas de ensino, especialmente de estágios curriculares, são realizadas atividades extensionistas, exercendo a indissociabilidade entre o ensino, a pesquisa e a extensão.

Tendo em vista o quadro apresentado e com o objetivo de melhorar a extensão universitária nos centros da Unioeste, acredita-se que, se por um lado deve haver um esforço coletivo para a realização das ações planejadas, talvez em

forma de Programas, com a cooperação e participação inter e multidisciplinar dos professores, alunos e funcionários dos cursos que compõem o centro e respeitando a demanda da região de abrangência do centro, em substituição às ações isoladas e dependentes das convicções e interesses pessoais dos proponentes; por outro lado deve haver um esforço por parte da administração superior da Unioeste e do governo do Estado em melhorar as condições financeiras que dificultam e muitas vezes impedem o desenvolvimento de ações junto à sociedade.

Breve diagnóstico da auto-avaliação das direções de centro:

Observou-se que na avaliação desenvolvida pelas direções de centro, nos momentos em que avaliaram questões como a situação em que encontraram seus centros, ao assumirem as funções administrativas (em 2004), e o que conseguiram realizar, observa-se dificuldades comuns enfrentadas, tais como as que se dirigiram ao relacionamento interpessoal, divergências quanto à forma de agir, dificuldade para obter informações, falta de documentos e de arquivamento adequado dos mesmos, entre outros pontos.

Além disso, encontraram os centros com falta de recursos financeiros, falta de materiais, equipamentos e até PIADs de docentes não preenchidos, pelo fato de haver professores com carga horária muito maior do que as 40 horas contratadas. Situação não incomum na Unioeste.

O fato de não haver concurso publico para suprir a demanda por docentes que se ausentam da Instituição (seja devido às aposentadorias, a aprovação de docentes em concursos de outras instituições de ensino superior, e outros), bem como a demora na contratação dos concursados, têm sido reclamações da maioria das direções de centro da Unioeste.

Apesar do orçamento não ser suficiente, os diretores de centro, juntamente com as direções de campus e a reitoria, em 2005, já haviam atingido boa parte de suas metas. Por esforço pessoal e devido à criatividade e competência profissionais.

A maioria dos centros, conforme podemos constatar através dos relatos, conseguiu implementar todos os setores de seus cursos. Obtendo êxitos nas ações voltadas ao ensino, a extensão, a pesquisa e a pós-graduação.

Quanto aos estrangulamentos existentes na Unioeste para o desenvolvimento das atividades dos centros, foram elencados, principalmente, os seguintes pontos:

- A falta de um código disciplinar.
- A falta de tradição em pesquisa, por parte de alguns colegiados pertencentes a cursos novos na Instituição, e as dificuldades enfrentadas por estes cursos para a obtenção de financiamento voltado às atividades acadêmicas.
- A falta de recursos financeiros para aquisição de bibliografias e equipamentos de toda ordem.
- A necessidade de aumentar a estrutura física de, praticamente, todos os campi da Unioeste.
- A falta de oportunidade de cursos de capacitação para técnico-administrativos.
- A escassez de recursos para que os docentes, os técnico-administrativos e os acadêmicos possam participar de eventos científicos.
- A dificuldade em manter, na Instituição, os docentes melhor qualificados.
- A dificuldade para substituir docentes aposentados e exonerados.

Com relação à questão das relações existentes entre as várias instâncias da Instituição, foram apontadas, de maneira geral, que há um bom entrosamento entre coordenadores e as direções de centro, assim como são boas as relações entre as direções de centro e direção do campus.

A questão que se reportou à implantação das comissões de pesquisa e extensão, bem como dos grupos de pesquisa, foi avaliada de forma positiva, pelas direções de centro. Já a questão que tratou do desenvolvimento destas atividades (de pesquisa e extensão), ainda operacionalizadas de forma individualizada, foi vista como negativa.

Em todos os itens constantes na avaliação dos centros notou-se uma forte conotação de preocupação com melhoria da qualidade no ensino (também da pesquisa e da extensão). Questão analisada como satisfatório, pelas direções de centro, haja vista as anotações que lembraram as avaliações do MEC (provão e o ENADE) onde a universidade tem, sempre, obtido ótimos resultados.

Se observarmos a avaliação qualitativa, bem como a quantitativa (realizada pela comunidade acadêmica da Unioeste, para as dez dimensões de avaliação que nortearam o trabalho de avaliação na Instituição, notadamente os pontos que se referiram ao ensino, pesquisa, extensão e pós-graduação) verificaremos que os mesmos itens apontados pela comunidade acadêmica, e mesmo pelos setores administrativos da Instituição; hora como insatisfatórios, hora como satisfatórios ou parcialmente satisfatórios, tiveram a sua avaliação reforçada pelos apontamentos efetuados pelas direções de centro. Apontamentos que vão ao encontro do que registrou a comunidade acadêmica da Unioeste.

AS DIREÇÕES DE CAMPUS E A AVALIAÇÃO DO DIA-A-DIA INSTITUCIONAL:

Com o propósito de fazer um diagnóstico da universidade, a Comissão de

avaliação institucional entendeu a importância de buscar elementos qualitativos e quantitativos, junto às direções dos campi. Assim, foram encaminhados questionamentos com o intuito de que as direções expressassem o entendimento que têm da universidade, através de um olhar particular, ou administrativo. De posse desse material, percebeu-se uma complexidade de informações, tanto quantitativa quanto qualitativa, que evidencia a especificidade da Unioeste, por ser uma universidade multicampi.

Nesse sentido, é importante esclarecer que, nos limites do relatório de avaliação institucional, não foi possível expressar as particularidades de cada campus. Com essa dificuldade, a opção foi contemplar aqueles aspectos que são comuns a todos os campi, e que apareceram em todos os diagnósticos.

A Unioeste tem se destacado entre as instituições de ensino superior do Paraná como promotora de um ensino de qualidade e espaço de produção, reflexão, recepção e transmissão de conhecimento à sociedade. Isto se evidencia pelo seu quadro de servidores, docente e técnico-administrativo, qualificado; pelos profissionais formados a cada ano; pelos projetos de pesquisa e extensão desenvolvidos; e pela qualidade de seus cursos de graduação. Elementos estes que a Unioeste entende como instrumentos eficientes e indispensáveis no processo de formação e inserção social.

A problemática da sustentabilidade financeira, já relatada na avaliação da comunidade acadêmica, fica evidenciada também nos diagnósticos das direções de campus. As dificuldades financeiras que a Unioeste vem passando ao longo dos anos, desde o seu reconhecimento, indicam que praticamente não houve investimento na universidade. Os recursos próprios, por muitas ocasiões são utilizados no custeio e manutenção do campus, quando poderiam ser utilizados para equipar os laboratórios, fomentando assim o ensino, a pesquisa, extensão, e a prestação de serviços. No entanto, as opiniões sobre a Resolução de Diretrizes Orçamentárias da Unioeste – RDO, apontam para que a distribuição interna de recursos está coerente, indicando que a incoerência na distribuição de recursos

está na esfera estadual, ou seja, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO é que deve ser rediscutida, com a participação das universidades.

No que se refere condições de infra-estrutura, às atividades relacionadas à gestão administrativa e financeira têm sido planejadas com o propósito de incentivar o desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, dentro das possibilidades permitidas. No entanto, há uma preocupação constante em melhorar e ampliar a estrutura física dos campi. Essa preocupação com a infra-estrutura está relacionada com a permanente busca da melhoria na qualidade do ensino, e com o desenvolvimento de atividades que venham ao encontro dos anseios da sociedade.

Outra problemática manifestada pelas direções diz respeito à falta de servidores técnico-administrativos, o que tem trazido sérias dificuldades para a administração dos campi, principalmente porque essa falta se reflete na excessiva contratação de estagiários, comprometendo o custeio dos campi. É unânime a manifestação dos dirigentes sobre a necessidade de concursos públicos para suprir essa carência.

Mesmo assim, nos últimos anos foi priorizada na Unioeste a qualificação do serviço público, através da formação continuada do funcionalismo, através da realização de cursos nas áreas específicas de atuação dos setores administrativos, e através das políticas de qualificação docente estabelecidas pelos centros. É importante salientar que a qualificação docente ocorre, principalmente pelo esforço dos colegiados em absorver a carga horária dos docentes afastados. Tratando-se das condições de trabalho do funcionalismo, é oportuno frisar que a consolidação deste crescimento somente será possível com uma política educacional que garanta o financiamento e a realização de concurso público, para ambas as categorias.

Ainda tratando da qualificação dos servidores, a Unioeste demonstra potencialidade para a verticalização do ensino, da pesquisa e da extensão, uma vez que o corpo docente vem, crescentemente, atendendo os requisitos de titulação e

produção acadêmica. Todavia, a evasão de docentes titulados vem preocupando as direções dos campi e a administração superior da universidade.

Com relação a autonomia administrativa e de gestão, vivenciada pelas direções de campus, apenas uma direção apontou negativamente sobre esta questão, afirmando que é necessário que os diretores de campus tenham maior autonomia e controle sobre o que acontece dentro do campus, já que em última instância são os diretores os responsáveis pelas questões administrativas e, inclusive, acadêmicas, que acontecem nestas instâncias da universidade.

Em se tratando da administração da universidade, contar com o apoio institucional da administração central é imprescindível para o desenvolvimento dos Campi. O relacionamento com a administração central foi apontado como amigável e cooperativo pela maioria das direções de campus, sendo que apenas uma afirmou que esta relação nem sempre tem sido tranqüila e cooperativa, com alguns desencontros e conflitos de interesse; o que é compreensível em uma universidade com característica multicampi. Um desafio posto para a gestão da Unioeste é a da implementação de políticas que desenvolvam todos os campi, de forma isonômica, respeitando as peculiaridades de sua caminhada histórica e sua vocação regional (que é diferenciada e complexa). Daí a importância de uma administração central capaz de articular as particularidades e que, de forma conjunta, crie as condições que possibilitem o desenvolvimento da Unioeste como universidade multicampi.

Por fim, um aspecto evidenciado e que é unanimidade entre as direções dos campi, diz respeito à importância do espaço democrático decisório, através das instâncias colegiadas da universidade. A consolidação desse espaço democrático passa, necessariamente, por uma maior participação da comunidade acadêmica na vida universitária. Entende-se que como resultado de uma qualificada atuação das instâncias colegiadas, as questões encaminhadas e debatidas serão mais facilmente solucionadas, ou amenizadas.

A AUTO-AVALIAÇÃO DO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO

Pela primeira vez na história da Unioeste, o Hospital Universitário foi incluído no processo de avaliação institucional. Esta é uma instância importante da Unioeste, primeiro porque é fomentadora das atividades desenvolvidas, principalmente, pelos cursos universitários ligados a área da saúde, e, depois, porque presta, através de seus profissionais, um atendimento insubstituível à saúde de significativa parcela da população oeste do Paraná.

Pelo fato de o Hospital Universitário ter sido incorporado à Unioeste recentemente, ou seja, no ano de 2000, tal instância vêm passando por uma série de mudanças estruturais, bem como atravessa intenso processo de mudança no quesito atendimento, já que acumulou funções de hospital regional e de hospital universitário, portanto sem abandonar a questão da assistência.

Sabendo disto, a Assessoria de Avaliação Institucional da Unioeste, no ano de 2005, visitou as dependências do HUOP, acompanhada pela presença da comissão setorial de avaliação institucional do HUOP, e realizou uma série de seminários (os seminários de avaliação no HUOP foram realizados nos dias 7/7/05, 8/7/05 em três turnos, e nos dias 15/8/05, 16/8/05, 17/8/05 em cinco turnos; totalizando 21 Seminários), onde explicitou, para os servidores do hospital, de forma pormenoriza, o processo de avaliação pelo qual estaria passando a universidade, inclusive o Hospital Universitário. Com esses seminários foi possível chamar a atenção para a insubstituível participação dos servidores naquele processo.

Nos seminários percebemos que o clima organizacional do hospital passava por momentos de instabilidade, justamente devido a uma série de mudanças estruturais e da área da prestação de serviços que estavam ocorrendo. Tinha, ainda, o hospital, que enfrentar a situação funcional de seus servidores, vivenciada de maneira diferenciada, já que no HUOP existiam servidores

concursados e trabalhando pela universidade, bem como servidores concursados e trabalhando por outros órgãos, como, por exemplo, pela Secretaria de Saúde do Estado do Paraná.

A partir das percepções elencadas nos seminários de avaliação institucional foram realizadas discussões entre a Assessoria de Avaliação Institucional da Unioeste e os representantes da comissão setorial de avaliação institucional do HUOP, de forma a se estabelecerem critérios e metodologias para a consolidação de instrumentos que pudessem tornar viável a avaliação do Hospital Universitário. Acabaram sendo consolidados dois instrumentos para o processo de avaliação da referida instância: um questionário contendo 50 questões e voltado a perceber justamente o nível do clima organizacional presente no HUOP, através da opinião de seus servidores, independente de sua situação funcional; e um questionário contendo 120 questões e voltado a perceber de que forma os servidores do HUOP compreendiam e ou se inseriam nas atividades acadêmico-institucionais, de forma geral, desenvolvidas na Unioeste (este questionário foi o mesmo utilizado para os técnico-administrativos que trabalhavam nos campi e na Reitoria da universidade).

Cogitou-se a necessidade de desenvolver um trabalho onde os vários segmentos do hospital passassem a discutir, de forma mais qualitativa, as suas percepções sobre as questões pertinentes ao dia-a-dia institucional; bem como se manifestassem acerca das atividades acadêmico-institucionais executadas pela Unioeste, tal qual ocorreu com a comunidade acadêmica dos vários campi e da Reitoria da universidade.

Este trabalho começou a ser feito, mas não foi completado no período temporal de realização do atual processo de avaliação institucional da Unioeste. É, no entanto, necessária e urgente a concretização deste investimento, de forma a dar vazão às inúmeras manifestações, por parte dos servidores, carentes por consolidar canais de discussão de questões relativas ao dia-a-dia de trabalho.

A AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DAS QUESTÕES ACADÊMICAS, EFETUADA

PELOS SERVIDORES DO HUOP:

Como afirmamos anteriormente, foram aplicados dois questionários aos servidores do HUOP, sendo um deles o mesmo aplicado para os demais técnico-administrativos da Unioeste. Tal ação teve o intuito de verificar, ou comprovar, o grau de envolvimento (de conhecimento) por parte destes servidores, no que tange às atividades acadêmicas desenvolvidas pela universidade. Neste sentido, foram utilizadas, como base para a construção das questões (que para os servidores do HUOP foram consolidadas num número de 120), as dez dimensões de avaliação consolidadas pela CONAES – Comissão Nacional de Avaliação das Instituições de Ensino Superior – , um órgão colegiado, atrelado ao Ministério da Educação (MEC), com autonomia para desenvolver e fiscalizar, em todo o Brasil, o processo de avaliação institucional implementado em 2004 (e que veio substituir o antigo PAIUB – Programa de Avaliação das Universidades Brasileiras).

Com relação a este questionário, que foi respondido por aproximadamente 500 servidores do HUOP (independente do vínculo empregatício), podemos verificar que foi encaminhado sob forma de cartão resposta e efetuada sua leitura pela equipe da Diretoria de Informática da Reitoria da Unioeste.

Observou-se, com relação às respostas apontadas neste questionário, que os servidores do HUOP não possuem conhecimento sobre as atividades acadêmicas desenvolvidas na universidade, já que a maioria das questões foi respondida com a opção “NC – não conhece” (sendo que quatro opções de respostas existiam, para cada questão: satisfeito – parcialmente satisfeito – insatisfeito – não conhece). Este fato aponta ser de fundamental importância planejar ações para que a Unioeste se faça conhecida pelo conjunto de pessoas que trabalham no Hospital Universitário, de modo a aumentar a integração entre ambos.

Podemos elencar, como possíveis causas desta realidade, de distanciamento entre o hospital e a universidade, o fato de esta Instituição ter sido criada como hospital regional no ano de 1989, sendo que já em 2000, através de decreto estadual, foi transformado em hospital universitário, a partir desse momento passando a ser administrado pela Unioeste. O fato de essa transformação ser recente traz em si uma nova dinâmica institucional, que tende a levar um tempo para ser assimilada por parte dos servidores do hospital. No entanto, devem existir políticas e ações que contribuam para superar este distanciamento.

Um dos pontos que pode ser lembrado é que poucos eventos que ocorrem na universidade são divulgados no HUOP. Este é um dos motivos que fazem com que a falta de integração continue existindo entre o hospital e a universidade. Além disso, a distância não é somente física, também é psicológica, já que alguns servidores tardam a perceber que fazem parte da Unioeste.

Outra questão que pode ser levantada, e que reforça a situação de distanciamento entre o hospital e a universidade, é com relação à falta de divulgação, no hospital, dos projetos de pesquisa ou de extensão, que são desenvolvidos pelos acadêmicos dos cursos da área da saúde da Instituição.

A questão da integração entre os servidores do HUOP e a Unioeste é precária. Por outro lado, têm crescido as ações integradas entre a Reitoria da universidade e a gestão administrativo/gerencial do hospital. Uma aproximação maior tem ocorrido entre os setores do HUOP e os cursos da universidade como o curso de Medicina, que tem sua sede (coordenação de curso) funcionando nas dependências do hospital. O curso de Farmácia também mantém campo de atividades no HUOP, além de possuir sala de aula nas dependências do hospital

A AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL EFETUADA PELOS SERVIDORES DE HUOP

O segundo instrumento de avaliação utilizado para os servidores do HUOP foi o questionário voltado ao clima organizacional, com o objetivo de mapear ou retratar os aspectos críticos que configuravam o momento motivacional dos funcionários do HUOP, fazendo com que estes expusessem, através das questões respondidas, suas percepções acerca das deficiências, bem como dos pontos positivos da Instituição e, justamente, da motivação existente para a realização dos trabalhos. Vale frisar que, por causa da dinâmica de qualquer entidade, as opiniões podem mudar para melhor ou pior no decorrer do tempo, em função das medidas administrativas adotadas e ou também da conjuntura política do Estado, quando traça ações que atingem direta ou indiretamente os servidores públicos.

Através destes questionários percebemos algumas questões que serão expostas abaixo:

Deficiências:

O HUOP possui aproximadamente 601 servidores efetivos. A comunicação institucional é deficiente. Registra-se que existem quatro turnos de trabalho, diários, no HUOP. Esta realidade dificulta ainda mais a questão da comunicação. A questão 13 (*Você é informado pelo seu superior imediato sobre o que ele acha do seu trabalho?*) da pesquisa de clima organizacional (PCO) apontou que 59,15% dos entrevistados marcaram “raramente ou nunca”. Isso demonstra que ocorrem sérios problemas de *feedback* no relacionamento com as chefias. Cremos que o retorno da mensagem recebida pelo funcionário, para a chefia, o *feedback*, pode ser estimulado por canais de comunicação como reuniões (dinâmica de grupo) entre diretores, chefias de setores, e funcionários (aliás, uma reivindicação efetuada à Assessoria de Avaliação Institucional,

quando da realização dos seminários de avaliação, em 2005). Também é desejável a realização do jornal institucional e ou a efetiva utilização da ouvidoria. Entende-se também que o próprio resultado da avaliação institucional serve como fonte de comunicação e motivação para que sejam discutidas, de forma mais aberta, e com base em dados mais precisos, as questões institucionais.

Se compararmos a realidade comunicacional do HUOP com a dos demais hospitais universitários das IEES do Paraná, constataremos que o Hospital Universitário de Londrina, por exemplo, tem uma assessoria de comunicação com três profissionais que atuam no “atendimento do público interno e externo, no que se refere à divulgação e prestação de informações aos meios de comunicação.” Esta equipe também “recebe e acompanha a imprensa nos espaços do hospital, bem como intermedia a circulação de informações de interesse institucional. Produz boletins informativos voltados à comunidade interna, mantém um mural informativo no saguão de entrada principal e um *clipping* com as principais notícias da semana ligadas à saúde, à vida universitária e às políticas públicas dessas duas áreas”. Estas informações encontram-se no *site* do Hospital Universitário de Londrina. Percebe-se logo que esta realidade não é a do HUOP, de Cascavel, que não possui nenhum servidor que atue, especificamente, na área de comunicação.

Outro ponto que apresentou deficiências foi o relativo ao quadro funcional dos servidores que trabalham no HUOP, já que existe uma pluralidade de vínculos empregatícios, que são os seguintes:

- ISEP – servidores da Secretaria de Saúde do Estado-151.
- Unioeste – concursados – 373.
- Unioeste – teste seletivo – contratados por tempo definido- 75. Devemos somar a isto a questão dos estagiários, que somam 85 (sendo 65 de com nível escolar superior e 15 com nível escolar médio).

É importante ressaltar a diferença entre estes vínculos, pois isso também

ajuda a entender a dinâmica de pessoal e aponta algumas fontes de insatisfação, registradas nos questionários. Uma situação foi que, em função da transformação do vínculo empregatício de emprego público para cargo público, ocorrida em 22/12/2003, os servidores admitidos através do 6º concurso, realizado em 2001, não foram contemplados no enquadramento salarial, podendo fazê-lo somente após concluído o estágio probatório.

Também o quadro defasado de servidores tem servido como aspecto negativo, já que tem gerado sobrecarga de trabalho. O quadro de servidores do HUOP comparado ao de outros hospitais universitários do Paraná está pequeno, e, de acordo com os dados fornecidos pela tabela abaixo, podemos comprovar estas afirmações. Fica perceptível, na tabela a seguir, que há uma sobrecarga de trabalho em relação aos trabalhadores do HUOP.

Some-se a isto o número elevado de estagiários que hoje atuam no HUOP; ratificando o fato de que **existem poucos funcionários** para atenderem as demandas que ao hospital chegam a todo momento.

Tabela comparativa dos Hospitais Universitários do Paraná 2006

	HUOP	HU-UEL ¹	HU-UEM ²
Atendimentos (media mensal)			
Internações	1.105	900	660
Atendimentos ambulatoriais	1.009	10.500	1642
Atendimentos no Pronto-Socorro	3.456	4.200	4.034
Cirurgias	330	500	245
Partos	300	70	67
Comunidade Interna do HU			
Servidores efetivos	601	1.804	635
Médicos	135	250	162
Médicos residentes	15	131	27
Sobre o HU			

¹ Informações enviadas pela Assessoria de Comunicação do Hospital Universitário da UEL em 14/9/2006

² Informações enviadas pela Direção Administrativa do Hospital Universitário da UEM em 15/9/2006

Quantidade de leitos	173	289	123
Salas de Consulta no Ambulatório	20	120	15

A tabela nos mostra que o Hospital Universitário de Cascavel tem um terço dos servidores efetivos do Hospital Universitário de Londrina. Também possui 115 médicos a menos do que o hospital de Londrina, de modo a atender a população. Ainda, o HUOP de Cascavel tem 15 médicos residentes, o da UEL tem 131. O HUOP tem 173 leitos, já o hospital da UEL possui 289, e o da UEM 123.

Se olharmos, no entanto, o atendimento à população, de modo geral verificaremos que o HUOP realiza 1.105 internações, contra 900 do HU da UEL e contra 660 do hospital da UEM; realiza 300 partos, contra 70 do hospital da UEL e contra 67 do hospital da UEM. As cirurgias estão assim distribuídas: hospital da Unioeste 330, hospital da UEL 500 e hospital da UEM 245.

Estes números comprovam a sobrecarga de trabalho a que são acometidos os servidores do HUOP, e da universidade de modo geral. Também mostra que a estrutura organizacional do hospital está defasada. Ela é pequena demais e não reflete a contento a complexidade de tarefas executadas nos setores, não dando conta de atender, a contento, as demandas do hospital. É importante a ampliação da estrutura organizacional, através da criação de setores e subsetores, de modo a melhor distribuir o fluxo de trabalho.

Em relação à pergunta do questionário *Você se sente satisfeito trabalhando no hospital levando em consideração o que ele lhe oferece?*, verificamos que os servidores de todos os vínculos apontaram sentir-se mais ou menos satisfeitos, respostas que, somadas, apontaram um índice de 65,33% de satisfação parcial.

Já a pergunta *Você se considera respeitado pelo seu superior imediato?* foi apontada por 46,78% de servidores que responderam sempre; por 28,70% de servidores que responderam quase sempre; por 14,78% de servidores que

responderam raramente; por 7,65% que responderam nunca e por 2,09% que responderam não ter opinião.

A pergunta *Os servidores do HUOP são tratados com respeito, independente dos seus cargos?* foi apontada por 11,30% que responderam sempre; por 42,96% que responderam quase sempre; por 34,26% que responderam raramente; por 9,57% que responderam nunca e por 1,91% que responderam não ter opinião. As respostas a estas perguntas demonstram, mais uma vez, que os problemas de comunicação e maior aproximação entre chefias e funcionários é um fator que precisa ser superado dentro do hospital.

A pergunta *“Existe um relacionamento de cooperação entre os diversos setores do Hospital”* foi apontada por 50,70% que afirmaram que não existe cooperação, 33,39% afirmaram que existia, e 15,91% afirmaram não ter opinião sobre este assunto. Estes números evidenciam que há problemas no relacionamento entre os setores na opinião dos entrevistados. Algumas possíveis causas: falta de integração; falta de conhecimento do trabalho do setor do colega, causando uma visão limitada do trabalho institucional; dificuldade de relacionamento interpessoal, que pode tornar negativa a percepção de uma pessoa em relação à outra e, conseqüentemente, do setor do “outro”.

Podemos verificar, ainda, com relação ao bloco de três perguntas sobre os fatores que mais geravam insatisfação nos servidores do HUOP, que as três questões mais apontadas foram:

Falta de reconhecimento – 48,9%

Falta de valorização dos servidores – 45,23%

Sobrecarga de trabalho – 41,49%.

Quando a maioria dos servidores aponta como fatores de insatisfação a falta de reconhecimento e de valorização é preciso refletir e encarar como prioridade o desafio de criar ações práticas para reverter este quadro, ou, na pior

das hipóteses, minimizar o impacto negativo de tal problema. Esta questão é problemática se for pensada para uma Instituição que lida com os problemas de saúde da população e que, por isso, precisa preservar a saúde dos próprios funcionários. É, pois, questão difícil, tendo em vista a sobrecarga de trabalho existente, mas que precisa ser encarada pela gestão do hospital, até porque pessoas insatisfeitas produzem pouco, atendem mal. E quando se trata de lidar com vidas, a situação torna-se muito delicada.

Um outro fator que ficou evidenciado na PCO foi que o mobiliário existente em vários setores do hospital é inadequado na opinião de 69,32% dos servidores. Certamente isso também é fator que gera insatisfação. Levando em conta que o Hospital tem 17 anos e que uma boa parte do seu mobiliário na época da inauguração ainda está nos setores, fica fácil descobrir que há muito móvel em estado inadequado, no tocante a conforto e ergonomia.

Pontos positivos:

Independente das dificuldades apontadas, 529 pessoas, ou seja, 92,32% afirmaram, na questão dois da PCO, que o hospital é um lugar bom para trabalhar. Apenas 31 pessoas afirmaram o contrário e 13 disseram que não tinham opinião. Podemos verificar que o HUOP foi valorizado como ambiente de trabalho pela maioria esmagadora de seus servidores, que sabiam, e sabem, da importância do atendimento prestado à população do oeste, do sudoeste e do noroeste do Paraná, pois o HUOP atende a uma população de aproximadamente dois milhões de habitantes, sendo o maior prestador de serviços para o SUS, na região, com 100% de seus atendimentos destinados ao Sistema Único de Saúde (é o maior hospital público das regiões citadas).

Além disso, é notório o desenvolvimento da estrutura física do hospital,

propiciada pela atual gestão, através da construção do módulo de aulas do curso de Medicina (o prédio de ensino consolidado possui 536 m²); do novo ambulatório com espaço amplo, adequado e confortável para atender à população; da reforma que propiciou novas instalações ao setor de almoxarifado e da central de abastecimento farmacêutico (com a consolidação da construção de 1.249,32 m² de área construída). E é extremamente positivo o fato de o hospital estar em reformas em alguns setores, a exemplo do pronto-socorro.

Também é nítido o investimento em informatização no HUOP, desde a melhoria dos sistemas/programas que são usados nos setores com versões mais atualizadas, possibilitando melhorar o controle de estoques de medicamentos e aparelhos de uso médico/hospitalar. É notória a ampliação da quantidade de computadores espalhados pela maioria dos setores. O acesso à internet foi melhorado e possibilita a qualificação no fluxo de comunicação interna e externa bem como possibilita o acesso à informação.

A criação do *site* do hospital universitário <www.unioeste.br/huop> também foi um fator de avanço significativo na área da informática, pois através dele a comunicação com o público externo, com fornecedores e com usuários, foi melhorada. Divulgam-se continuamente as estatísticas de atendimento do HU, processos licitatórios, bem como os editais, tudo de forma ágil.

Também está em fase de planejamento/implantação a informatização das alas, o que vai permitir que as prescrições sejam feitas de forma mais rápida e seja dinamizado o acesso aos dados em relação ao tratamento dos pacientes.

Também a implantação do sistema de compras (via pregões), gerou uma economia de aproximadamente 15% nos custos com a manutenção do hospital. As licitações e compras realizadas pelo HUOP possibilitaram uma economia e redução dos gastos com aquisição de remédios e material hospitalar.

A implantação da DDR (discagem direta ao ramal) possibilitou uma agilidade maior no quesito comunicação com a comunidade externa, que

atualmente pode ligar diretamente para os ramais dos setores, sem passar necessariamente pela telefonista como era feito antigamente. Tal medida dinamiza o fluxo de comunicação externa e desafoga, em parte, as telefonistas.

O hospital também avançou no quesito transporte. A Secretaria de Saúde do Estado viabilizou a aquisição de uma nova ambulância para o HU e também um veículo “Gol” que auxilia nas atividades administrativas. Segundo informações da seção administrativa, a Unioeste adquiriu uma “Fiat Strada” para o HU.

O saneamento financeiro da unidade hospitalar, com regularização dos pagamentos através de empenho orçamentário, foi outro avanço. Também ocorreu o recebimento de diversos equipamentos para todas as áreas da medicina, num valor aproximado de R\$ 2.000.000,00 (ambulância tipo semi-UTI, arco em c, ecodoppler, equipamentos para cirurgia por vídeo, incubadoras e outros). Neste sentido, percebeu-se um trabalho fortemente marcado pela busca de recursos, e desta forma a execução de seis projetos de reforma da estrutura física e de equipamentos, do HUOP, foi conseguida através de emendas federais que somaram recursos na ordem de R\$ 425.000,00.

A abertura de processos para novos credenciamentos em serviços de alta complexidade consolidou o HUOP como referência macrorregional, e a certificação como hospital de ensino em nível federal, através da Portaria Interministerial nº. 50, propiciará ao HUOP um aporte de aproximadamente R\$ 120.000,00/mês, provenientes de convênio com os Ministérios da Saúde e Educação. O hospital também recebeu as certificações como “hospital amigo da criança” e “hospital sentinela” (referência para notificações epidemiológicas).

Houve, ainda, a abertura de concurso público, visando atender às atuais necessidades do HUOP na área de recursos humanos (com 125 vagas). A implantação da política de educação continuada aos servidores é outro avanço (extremamente necessário).

Não obstante estes avanços, é preciso registrar que ainda são

necessários investimentos para a melhoria da infra-estrutura do HUOP, que necessita de laboratórios, salas de aula, de um auditório para a realização de eventos e de encontros entre os servidores, e outros.

AVALIAÇÃO EXTERNA DA UNIOESTE (LEVANTAMENTO FEITO NAS CINCO CIDADES QUE ABARCAM OS CAMPI DA INSTITUIÇÃO):

Pela primeira vez (2005) na história dos processos de avaliação institucionais a Unioeste passou por uma avaliação realizada pela comunidade externa, constituída por vários segmentos e instituições, compondo as cidades-sede dos cinco campi que compõem a Instituição: Cascavel, Marechal Cândido Rondon, Foz do Iguaçu, Francisco Beltrão, Toledo.

Para o atual processo de auto-avaliação, referente à avaliação externa, foram confeccionados quinhentos (500) questionários, contendo trinta e uma (31) questões, e distribuídos na mesma proporção entre todos os campi da Unioeste. Cada campus, portanto, ficou com cem (100) questionários, podendo redistribuir este material aos segmentos sociais que as comissões setoriais de avaliação, existentes em cada campus, entendessem ser as mais importantes para participar do processo de avaliação da instituição. Neste sentido, segmentos do comércio, indústria, educação, órgãos públicos (notadamente as prefeituras municipais), bem como setores do campo participaram da avaliação.

O resultado alcançado por esta forma pioneira de avaliação junto à comunidade externa, foi positivo, tendo em vista que houve um alcance, um retorno considerável por parte das instituições e segmentos procurados para participar do processo avaliativo da Unioeste. Houve uma devolução do material (dos questionários, entregues com os cartões-resposta, a cada segmento social), na proporção de 73% do total de questionários entregues por cada campus.

Observou-se que a comunidade externa enxerga a relação entre os cursos

de graduação da instituição e as demandas da sociedade. A comunidade ainda apontou satisfação para com a qualidade dos cursos da Unioeste.

Outro item positivamente analisado foi o referente a inserção dos acadêmicos da instituição na comunidade. Neste sentido, podemos afirmar que os cursos da instituição têm aprovada a sua qualidade, tanto pela comunidade interna como pela comunidade externa. Podemos inferir que este resultado positivo se deve a uma preocupação significativa, por parte de docentes, técnico-administrativos e acadêmicos, com o elemento qualidade, bem como se deve ao trabalho efetivado para que a instituição atinja patamares de excelência educacional.

Já em relação ao conhecimento acerca dos projetos de pesquisa desenvolvidos pelos profissionais da instituição, a comunidade externa, por maioria, apontou que não conhece. Este fato foi avaliado pela comunidade interna da Unioeste, que apontou a necessidade de aproximar a instituição, cada vez mais, da comunidade, no que se refere ao item pesquisa.

Também a relação entre as pesquisas desenvolvidas e as demandas da sociedade não são conhecidas pela comunidade externa.

Ficou demonstrado o número elevado de pessoas parcialmente satisfeitas e insatisfeitas em relação ao número de cursos de pós-graduação oferecidos pela Unioeste. Sabe-se da antiga reivindicação da comunidade do oeste e sudoeste do Paraná acerca da ampliação de vagas e cursos da instituição, a única universidade pública a atuar nas duas regiões. Esta reivindicação foi confirmada pela avaliação realizada.

A relação entre os cursos de pós-graduação e as demandas da sociedade foi apontada pela comunidade externa, entre a satisfação e a insatisfação, numa alusão ao fato de que a demanda por esta modalidade de cursos tem sido

crecente nos últimos anos, e que embora a instituição tenha auferido esforços, e obtido, êxito na consolidação deste processo, ainda fica aquém da demanda educacional existente.

A análise da relação das atividades de extensão e as demandas da comunidade regional foram apontadas por 56,15% dos membros da comunidade externa como satisfatórias ou parcialmente satisfatórias (o que comprova as análises institucionais acerca da abrangência dos cursos de extensão da instituição). Observou-se, ainda, que a comunidade externa tem maior conhecimento dos projetos de extensão da Unioeste do que dos projetos de pesquisa, confirmando que a ação extensionista tem tido um alcance social mais significativo e direto.

Também as ações de inclusão social promovidas pela Unioeste foram analisadas pela comunidade externa, que apontou um índice de aproximadamente 52% de satisfação e ou satisfação parcial.

Aspecto importante e que foi analisado na pesquisa se referiu à contribuição da Unioeste para o desenvolvimento socioeconômico regional. A questão foi avaliada positivamente (entre os satisfeitos e parcialmente satisfeitos) em 72,16%.

As ações promovidas pela Unioeste no sentido da promoção da cidadania, cultura, produção artística e meio ambiente, foram analisadas pela comunidade externa, por 78,98% de satisfeitos e parcialmente satisfeitos. Avaliação mais positiva do que a realizada pela comunidade acadêmica, que se demonstrou bastante crítica em relação a esta questão.

Surpreendentemente os canais de informação da/sobre a Unioeste foram avaliados, pela comunidade externa, entre a satisfação e a satisfação parcial, em um índice de 52% (avaliações consideradas positivas). Outro item avaliado

negativamente pela comunidade acadêmica.

A questão que se referiu ao conhecimento acerca dos processos utilizados para seleção e contratação de servidores da Unioeste (docentes e técnicos), foi avaliado por 39,01% da comunidade externa como desconhecidos. Esta questão foi formulada, a princípio, para que se pudesse apreender a percepção da sociedade sobre as formas de contratação institucionais (avaliando-se a percepção da comunidade sobre a seriedade dos processos seletivos).

Já no que tange à prioridade dada pelo governo do Estado do Paraná quanto ao ensino superior público e gratuito, percebeu-se uma avaliação negativa, por parte da comunidade externa, com um índice de 47,54% de insatisfação. Somou-se a esta questão a que buscou verificar a percepção da comunidade externa sobre o atendimento das necessidades da Unioeste, por parte do atual governo do Paraná. Verificou-se um índice de 49,05% de insatisfação em relação a este ponto. Índices significativos e que corroboram as avaliações efetuadas pela comunidade acadêmica, sobre estas questões.

As condições da estrutura física da Unioeste para o funcionamento dos cursos ofertados foi apontada por 44,17% da comunidade acadêmica como parcialmente satisfatória. Já 26,94% consideraram insatisfatória a estrutura para o funcionamento dos cursos da instituição.

A comunidade externa avaliou da forma satisfatória, em 42,58%, as formas de ingresso nos cursos da Unioeste. Se somarmos os índices de resposta que apontaram para parcialmente satisfatório, teremos um índice total de 74,17% de avaliação positiva sobre esta questão.

O número de vagas oferecidas pela Unioeste foi avaliado, respectivamente, por 23,61% e por 40,83% da comunidade externa, como satisfatório e parcialmente satisfatório.

A questão da qualidade do atendimento prestado pelos servidores da Unioeste à comunidade externa foi apontada por 29,95% da comunidade externa como satisfatória, e por 32,89% como parcialmente satisfatória.

Os turnos (horários de funcionamento) dos cursos da Unioeste foram avaliados por 46,24% da comunidade externa como satisfatórios; e por 32,87% como parcialmente satisfatórios.

A utilização do espaço da Unioeste pela comunidade foi avaliada como satisfatória por 21,43%, e como parcialmente satisfatória por 32,87% da comunidade externa. Notou-se que, se somarmos os índices de desconhecimento (27,47%) com os índices de insatisfação (22,25%), temos aproximadamente 50% da população alvo da pesquisa que se manifestou de forma satisfatória e outros 50% da população pesquisada que se manifestou de forma insatisfatória e ou desconhecia esta questão.

O apoio dado a Unioeste por parte da comunidade foi considerado por 36,78% da comunidade externa com parcialmente satisfatório; 20,16% consideraram este apoio insatisfatório e 28,88% não conheciam esta questão.

O impacto do ensino superior no desenvolvimento comunitário regional foi apontado por 36,91% da comunidade externa como satisfatório, por 40,5% como parcialmente satisfatório, perfazendo um índice avaliativo positivo em torno de 76,96%.

Mostrou a comunidade externa não conhecer (índice de 49,73%) o estabelecimento de parcerias com ONGs, instituições públicas e privadas, outros, por parte da Unioeste. Outros 38,62% consideraram estas parcerias satisfatórias ou parcialmente satisfatórias.

Também a receptividade da comunidade externa às propostas de inserção

da universidade na vida comunitária foi questionada. Percebemos uma avaliação positiva quanto a esta inserção, na ordem de 58,14%. Isto denota que a comunidade externa tem expectativas quanto ao papel da Universidade enquanto promotora de ações que contribuam para o desenvolvimento social. Por outro lado, a receptividade da universidade às propostas de inserção da comunidade externa na vida acadêmica foi avaliada por 36,54% de respostas que apontaram o índice parcialmente satisfatório, 16,21% de respostas que apontaram o índice satisfatório. Para ambas as respostas percebe-se um equilíbrio, onde praticamente a metade da comunidade observa a aproximação universidade/sociedade sob um olhar positivo, sendo que a outra metade considera esta aproximação insatisfatória ou não conhece a questão.

Observou-se que a maioria das respostas, efetivadas pela comunidade externa acerca da questão da participação da comunidade nos conselhos deliberativos da universidade, se situaram no não conhece (48,35%).

Em todas estas questões (estabelecimento de parcerias com ONGs, instituições públicas e privadas, outros, por parte da Unioeste; receptividade da comunidade externa às propostas de inserção da universidade na vida comunitária; receptividade da universidade às propostas de inserção da comunidade externa na vida acadêmica; participação da comunidade nos conselhos deliberativos da universidade) apareceram índices consideráveis de respostas não conhece, respectivamente 49,73%, 30,16%, 34,07%, e 48,35%.

Estas questões devem ser analisadas pela comunidade da universidade, servindo como pano de fundo para a busca institucional de maior aproximação para com a comunidade e ou para que se tome iniciativas no sentido de melhor se divulgar as ações da instituição junto à comunidade.

A participação da universidade nos conselhos/comissões da comunidade externa (estadual, regional, municipal) é desconhecida para 43,44% da

comunidade externa. Já 41%, aproximadamente, consideraram satisfatória ou parcialmente satisfatória esta questão.

Os serviços prestados pela Unioeste (DETRAN, Pró-Egresso, SUS e outros) foram avaliados pela comunidade externa da seguinte forma: 50,36% de pessoas que consideraram satisfatórios os serviços prestados; 33,7% de pessoas que assinalaram estar parcialmente satisfeitas com estes serviços prestados pela universidade; apenas 6,79% de pessoas insatisfeitas com os serviços e 42,12% que não conheciam os serviços prestados pela Unioeste.

Por fim, a qualidade do atendimento prestado pela universidade (através de seus programas, projetos, de extensão e outros), à comunidade externa foi avaliada por quase 60% de respostas situadas entre o satisfatório e o parcialmente satisfatório, por parte da comunidade externa. No entanto, 31,18% apontaram como insatisfatórios os serviços prestados pela universidade, o que deve ser analisado com cuidado pela instituição, de modo a se buscar cada vez mais melhorar e ou consolidar (para além de projetos de curta duração) a atuação extensionista.

A avaliação da Unioeste realizada pela comunidade externa, além de ter confirmado uma série de afirmações há muito tempo utilizadas pelos profissionais da própria instituição (sobre a qualidade dos cursos da Unioeste, o alcance dos projetos de extensão da instituição, a importância da universidade para o desenvolvimento regional, e outras), consolidou um ciclo avaliativo (que começou com a auto-avaliação realizada pela comunidade acadêmica da universidade), que dotou o processo avaliativo de características como a imparcialidade e a seriedade das ações desencadeadas. Diante do realizado é possível afirmar-se que a Unioeste é uma instituição de qualidade e que, apesar dos obstáculos e dos avanços ainda necessários, já atingiu patamares de excelência comprovados não só pela comunidade interna, mas também pela comunidade externa e por processos avaliativos organizados pelo Governo Federal (tais como o Exame

Nacional de Desempenho de Estudantes-ENADE).

BIBLIOGRAFIA UTILIZADA PARA A CONFECCÃO DO RELATÓRIO FINAL

DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DA UNIOESTE:

CATANI, Afrânio Mendes (Organizador). *Novas Perspectivas nas Políticas de Educação Superior na América Latina no Limiar do Século XXI*. Campinas, SP: Autores Associados, 1998.

COLOGNESE, Silvio Antonio. *Avaliar para planejar a melhoria da qualidade: Projeto de avaliação institucional da Unioeste*. Pesquisa, redação e revisão de Silvio Antonio Colognese. Cascavel: EDUNIOESTE, 2002.

COLOGNESE, Silvio Antonio. *Avaliação: desafios para o Planejamento Institucional: relatório de avaliação institucional da Unioeste*. Cascavel: EDUNIOESTE, 2003.

COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO. *SINAES: Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior. Bases para uma nova proposta de avaliação da Educação Superior Brasileira*. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2003.

EMER, Ivo Oss (Organizador). *avaliação institucional da Unioeste*. Cascavel: Edunioeste, 1998.

EMER, Ivo Oss. *avaliação institucional da Unioeste*. Cascavel: Edunioeste, 1998.

MOLLIS, Marcela (organizadora). *Las Universidades en América Latina: reformadas o alteradas? La cosmética Del poder financiero*. 1ª edição. Buenos Aires: Clacso, 2003.

SANTOS, Boaventura de Souza. *A universidade no século XXI: para uma reforma democrática e emancipatória da universidade*. São Paulo: Cortez, 2004.

SOBRINHO, José Dias, RISTOFF, Dilvo I (Organizadores). *Avaliação Democrática: Para uma Universidade Cidadã*. Florianópolis: Insular, 2002.

TEIXEIRA, Instituto nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio. *SINAES: Sistema nacional de Avaliação da Educação Superior: da concepção à regulamentação* // - 2ª ed., ampl. – Brasília: Instituto nacional de estudos e pesquisas educacionais Anísio Teixeira, 2004.