

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE
FEDERAL DE RONDÔNIA**



**PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA**

PDI 2004-2012

RELATÓRIO

Porto Velho – 2003 - 2004

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO.....	4
SEMINÁRIO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA UNIR.....	6
RESULTADOS DO SEMINÁRIO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA UNIR.....	6
RESULTADOS DAS OFICINAS NOS CAMPI	9
CAMPUS DE JI-PARANÁ	9
CAMPUS DE CACOAL	13
CAMPUS DE ROLIM DE MOURA	17
CAMPUS DE VILHENA.....	22
EFETIVIDADE DO GRUPO PARTICIPANTE	27
CAMPUS DE GUAJARÁ MIRIM	27
EFETIVIDADE DO GRUPO PARTICIPANTE	31
RESULTADOS DAS OFICINAS DOS NÚCLEOS	32
NÚCLEO DE SAÚDE - NUSAU	32
NÚCLEO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA - NCT	37
NÚCLEO DE CIÊNCIAS SOCIAIS - NUCS	41
NÚCLEO DE EDUCAÇÃO-NED	46
Anexo I	57
ANEXO II.....	61
Anexo III	62
ANEXO IV	74
ANEXO V	76
ANEXO VI	81
Anexo VII.....	83
Ações	85
Ações	89
ANEXO VIII	91
ANEXO IX	98
Anexo x	111
ANEXO XI	119
ANEXO XII	122
ANEXO XIII	132
ANEXO XIV.....	136
ANEXO XV	144

ANEXOS

- I . Projeto Seminário de Planejamento
- II . Folder do Seminário de Planejamento
- III . Estratégias e Ações por objetivos
- IV . Programação para os Campi
- V . Plano de Ação de Ji-Paraná
- VI . Formulário de Avaliação
- VII . Plano de Ação de Cacoal
- VIII. Plano de Ação de Rolim de Moura
- IX . Plano de Ação de Vilhena
- X . Plano de Ação de Gujará-Mirim
- XI . Programação para os Núcleos
- XII . Plano de Ação do NUSAU
- XIII. Plano de Ação do NCT
- XIV. Plano de Ação do NUCS
- XV . Plano de Ação do NED
- XVI. Matéria Publicada sobre o Evento
- XVII. Fotos

**PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE RONDÔNIA
PDI – UNIR 2004-2012**

APRESENTAÇÃO

Considerando que as IES representam a condução das políticas de educação voltadas para o ensino superior, pesquisa e extensão, e que tal condução se define por uma estrutura formal, a concepção de gestão do bem público neste trabalho adotada tem como princípio conduzir cidadãos e agentes públicos ao exercício prático de uma administração pública participativa, transparente, orientada para resultados e preparada para responder às demandas sociais.

O desafio, com a implantação do Planejamento Estratégico é o de elevar o padrão dos serviços prestados pela UNIR ao cidadão e, ao mesmo tempo, torná-lo mais exigente em relação aos serviços públicos prestados e aos quais tem direito.

Não há pretensão de que a técnica aplicada permita controlar o futuro possível, mas acredita-se que a análise das mudanças e das possibilidades de inovação e/ou adaptação aumentam o grau de liberdade da instituição para lidar com eventuais conflitos ou crises; o enfoque teórico não subestima a condição de que existem situações complexas e processos de transformação são dinâmicos em relação à gestão do educação superior no país e particularmente na UNIR.

Com base neste escopo a Pró-Reitoria de Planejamento, assumindo o desafio de desencadear uma proposta para a formulação e implantação do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), na perspectiva do Planejamento Estratégico (PE), realizou análise preliminar do tema que apontou para a perspectiva de se discutir assuntos relacionados com os rumos e com a rotina da Instituição.

De acordo com esta perspectiva, foram identificadas com ações urgentes: o início do Planejamento Estratégico – PE e a discussão sobre o Plano Plurianual – PPA. Esta última tarefa foi organizada de forma a fornecer os subsídios à Reitoria para discussão junto ao Governo Federal. Desse modo, as atividades estabelecidas para o desenvolvimento do PPA deveriam estar em perfeita consonância com o PE e vice-versa, com o fim de aproveitar instrumentos de trabalho, viagens, reuniões etc. e, naturalmente, tornar mais efetivos os recursos humanos, materiais e financeiros a serem despendidos. Desse modo, o PDI-UNIR, é como um conjunto integrado: Planejamento Estratégico - PE, Plano Plurianual - PPA, Lei Orçamentária Anual – LOA, e Plano de Ação - PA. Vale destacar que, para provocar tal discussão, foram listadas, em alguns itens da metodologia, sugestões sobre procedimentos e recursos que poderiam ser avocados no debate.

Em termos gerais, buscou-se formular um processo participativo para o desenvolvimento dos estudos do Plano de Desenvolvimento Institucional da UNIR (PDI-UNIR) para um horizonte de 8 anos. No plano específico, o processo visou:

- 1) Incentivar a discussão sobre as grandes dificuldades existentes nos modelos de Universidade Pública a serem sanadas pelas novas perspectivas política, social e tecnológica;
- 2) Promover a edição do PPA para o quadriênio 2004 a 2007;
- 3) Preparar a LOA;
- 4) Preparar o PA para o exercício financeiro de 2004;
- 5) Editar o PDI – UNIR – 2004-2012.

SEMINÁRIO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA UNIR

Atendendo parte do nosso objetivo, que seria a de incentivar a discussão para o desenvolvimento de estudos sobre as grandes dificuldades nos modelos de Universidade Pública, a PROPLAN organizou uma Grande Oficina em Porto Velho, visando a elaboração do Planejamento Estratégico da UNIR como um todo, onde participaram todos os dirigentes, em todos os níveis, além de forças representantes dos acadêmicos, dos docentes e servidores técnico-administrativos, de acordo com programação estabelecida e fielmente cumprida, fundamentada em documento de autoria da Professora Dra. Maria Berenice Alho da Costa Tourinho (Seminário de Planejamento), tendo seu desdobramento acontecido nos dias 26 a 29 de junho de 2003, de acordo com uma programação previamente determinada. (Anexo I e II).

A partir do sucesso de tal oficina, foi elaborada uma programação que levasse aos Campi, uma metodologia que pudesse num prazo menor, de dois dias, proceder os levantamentos necessários ao atendimento dos objetivos do projeto (Anexo III). Entendeu-se que a discussão de um horizonte maior para a percepção do rumo que a instituição irá tomar, além de se preparar melhor para cuidar da **eficiência** dos recursos públicos colocados à sua disposição, possibilitará, também, o melhor aproveitamento dos recursos humanos, materiais, tecnológicos e intelectuais disponíveis para a resolução das dificuldades identificadas através destes Planos, inclusive para os problemas que exijam recursos financeiros, e uma apropriada intervenção dos dirigentes através de estratégias apropriadas.

RESULTADOS DO SEMINÁRIO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA UNIR

Os três dias e meio de discussão, apresentaram as seguintes definições dentro do Planejamento Estratégico:

A MISSÃO:

A UNIR é uma instituição pública e gratuita cuja missão é a de produzir conhecimento humanístico, tecnológico e científico, articulando ensino, pesquisa e extensão, considerando as peculiaridades regionais, promovendo o desenvolvimento humano integral e contribuindo para a transformação social.

A VISÃO:

Consolidar-se como uma Universidade multicampi que, a partir das peculiaridades regionais, alcance níveis de excelência na produção e difusão do conhecimento científico, tecnológico e humanístico, tornando-se referência nacional em suas áreas de atuação, contribuindo para o desenvolvimento humano integral e a transformação da sociedade.

O PROBLEMA GERAL ESTRATÉGICO:

(definido através do cruzamento da Matriz DAFO)

Os Campi **apresentam deficiência nos seguintes aspectos**: Falta de gestão democrática e a existência de corporativismo; deficiência na comunicação interna provocando distorções nas informações, bem como a inexistência de um sistema de informações gerenciais; no descomprometimento e ausência de espírito institucional e ética de parte da comunidade acadêmica; na quantidade e qualidade insuficientes de recursos humanos, estrutura física, equipamentos e materiais de consumo; e falta de programa de qualificação do corpo técnico-administrativo. **Tais deficiências impedem o aproveitamento** da articulação com entidades de classe, movimentos sociais, e intercâmbio com organismos governamentais e não-governamentais nacionais e internacionais para o fomento do ensino, pesquisa e extensão; de sua inserção em uma região que desperta interesse mundial, o que viabiliza a obtenção de recursos; das políticas alternativas para financiamento das universidades emergentes da região Amazônica, Nacional e Internacional através da criação de um fórum específico; da captação de recursos nos

órgãos de fomento nacionais e internacionais, organismos de governo e organizações privadas, através de projetos bem elaborados e engajamento político; da localização do Estado de Rondônia numa região que se constitui, hoje, num pólo rodo-hidroviário, podendo ampliar-se através de uma saída, economicamente viável, para o Pacífico, **para que, apoiados** numa universidade pública, federal, gratuita, multicampi, com estruturas autônomas e pessoal técnico e docente melhor e mais qualificado na Amazônia Ocidental que tem um pequeno número e na existência de pessoas comprometidas verdadeiramente com a instituição; na produção científica e alguns cursos de graduação e pós-graduação com Qualidade; numa condutora e executora da política educativa no Estado de Rondônia em todos os níveis; numa instituição emergente e respeitada regionalmente, **enfrentemos com êxito** o tratamento isonômico para instituições diferentes, inclusive com modelo de alocação de recursos na matriz de financiamento público das IFES; a política econômica restritiva, com sucessivos cortes nos orçamentos das IFES, inclusive para contratação e melhoria de salário dos servidores; a política do Governo Federal para as Universidades submetida aos interesses do sistema econômico internacional; a apropriação da imagem pública da UNIR para servir a interesses pessoais privados; e as pressões políticas clientelistas eleitoreiras com utilização dos serviços da UNIR.

O OBJETIVO GERAL ESTRATÉGICO:

(Que deve apontar para a solução do Problema Geral apresentado)

Se nos apoiarmos numa universidade pública, federal, gratuita, multicampi, com estruturas autônomas e pessoal técnico e docente melhor e mais qualificado na Amazônia Ocidental que tem um pequeno número e na existência de pessoas comprometidas verdadeiramente com a instituição; na produção científica e alguns cursos de graduação e pós-graduação com Qualidade; numa condutora e executora da política educativa no Estado de Rondônia em todos os níveis; numa instituição emergente e respeitada regionalmente, **poderemos nos aproveitar**, da articulação com entidades de classe, movimentos sociais, e intercâmbio com organismos governamentais e não-governamentais nacionais e internacionais para o fomento do ensino, pesquisa e extensão; de sua inserção em uma região que desperta interesse mundial, o que viabiliza a obtenção de recursos; das políticas alternativas para financiamento das universidades emergentes da região Amazônica, Nacional e Internacional através da criação de um fórum específico; da captação de recursos nos órgãos de fomento nacionais e internacionais, organismos de governo e organizações privadas, através de projetos bem elaborados e engajamento político; da localização do Estado de Rondônia numa região que se constitui, hoje, num pólo rodo-hidroviário, podendo ampliar-se através de uma saída, economicamente viável, para o Pacífico, **o que permite reduzir ou eliminar a**, falta de gestão democrática e a existência de corporativismo; deficiência na comunicação interna provocando distorções nas informações, bem como a inexistência de um sistema de informações gerenciais; no descomprometimento e ausência de espírito institucional e ética de parte da comunidade acadêmica; na quantidade e qualidade insuficientes de recursos humanos, estrutura física, equipamentos e materiais de consumo; e falta de programa de qualificação do corpo técnico-administrativo, **para podermos enfrentar** o tratamento isonômico para instituições diferentes, inclusive com modelo de alocação de recursos na matriz de financiamento público das IFES; a política econômica restritiva, com sucessivos cortes nos orçamentos das IFES, inclusive para contratação e melhoria de salário dos servidores; a política do Governo Federal para as Universidades submetida aos interesses do sistema econômico internacional; a apropriação da imagem pública da UNIR para servir a interesses pessoais privados; e as pressões políticas clientelistas eleitoreiras com utilização dos serviços da UNIR.

Assim, os problemas principais, a partir do Problema Geral permitiram a discriminação de **DEZ OBJETIVOS** principais à saber:

1. Prover, em até 2 anos, cada curso de graduação ou pós-graduação stricto sensu institucional com o mínimo de 15 docentes do quadro permanente (MEC).
2. Implantar intranet, sistema de comunicação informatizado e sistema de informações gerenciais na UNIR para todos os serviços em até 18 meses e instrumentalizar a

biblioteca, a bem de permitir o acesso dos usuários ao acervo necessário e adequado ao desenvolvimento das ações em até 2 anos.

5. Contratar pessoal docente e técnico-administrativo em quantidade suficiente para atingir, em 3 anos, a média nacional no que tange aos critérios "relação professor x aluno" e "relação técnico x aluno", para os cursos existentes e novos e qualificar, pelo menos 70% dos servidores, num prazo de 6 anos.
5. Definir, em até 6 meses, linhas prioritárias de pesquisa e consolidar os respectivos grupos em até 4 anos, bem como implantar e consolidar em cada unidade acadêmica, programa de pós-graduação.
5. Criar um programa de avaliação institucional em 2 anos e realizar a primeira avaliação em no máximo 3 anos.
5. Implementar e consolidar grupos de pesquisa de modo que cada grupo tenha aprovado um projeto por órgão de fomento e seu PQI para que no prazo de 8 anos a UNIR tenha o seu quadro docente composto por mestres e doutores.
5. Intervir no processo de implantação da FAPERO - 1 ano;
5. Definir, no prazo de 1 ano, a área de atuação de cada unidade acadêmica e consolidar, em cada campus do interior, até 2 cursos de graduação, nos próximos 5 anos.
5. Criar campus urbano em Porto Velho, além de ampliar em 10% ao ano a área física, bem como dotar salas de aula e laboratórios de instrumentos adequados e suficientes para o desenvolvimento das ações. e
5. Elaborar coletivamente o projeto pedagógico para a UNIR – Imediato.

Conseqüentemente, para cada objetivo foram estabelecidas as estratégias mais apropriadas para atingi-los, resultando numa tabela matricial organizada. (Anexo III).

Finalmente, foi estabelecido o Plano de Ação que oportuniza e controla o alcance de cada um daqueles objetivos e promove a responsabilidade de agentes além de definir os recursos necessários e os prazos como meta (Anexo III) a ser atingida por cada um deles, tendo em vista os indicadores definidos.

Hoje, iniciando a fase de acompanhamento das ações programadas, se cobra responsabilidades sobre atendimento de cada uma das metas estabelecidas.

RESULTADOS DAS OFICINAS NOS CAMPI

Foi organizada a seguinte programação para os Campi, conforme Anexo IV, iniciando por Ji-Paraná.

Houve uma programação comum para dois dias de trabalho para cada campus, iniciando com as palavras do Diretor de Campus, a fala do Magnífico Reitor. A partir desta programação, teve o desenvolvimento de acordo com o disposto no mesmo anexo.

CAMPUS DE JI-PARANÁ

Os trabalhos foram iniciados de acordo com a programação e com base na Missão e Visão Gerais da UNIR e apresentaram as seguintes definições para o Planejamento específico do Campus:

MISSÃO:

Produzir e difundir o conhecimento através do ensino, pesquisa e extensão, contribuindo para a formação de profissionais na área técnica e pedagógica com ênfase em ciências exatas e tecnológicas, para atender as demandas de uma sociedade em constante transformação.

VISÃO:

Manter os cursos de licenciatura existentes no campus, consolidando os de matemática e física e redirecionando o de pedagogia para a área de ciências exatas, tecnológicas e da natureza, com possibilidade de criação de novos cursos de graduação e grupos de pesquisa nas áreas de ciências, tecnologia e educação, para o desenvolvimento sustentável da Amazônia.

OS ATORES IMPORTANTES:

- 5. Biblioteca
- 5. Administração do Campus
- 5. Órgãos de fomento à pesquisa
- 5. RIOMAR
- 5. Reitoria

AS DEBILIDADES MAIS EVIDENTES:

- 1. Falta de equipamentos adequados para melhor desempenho dos cursos
- 1. Acervo bibliográfico deficiente
- 1. Número insuficiente de professores e técnicos administrativos
- 1. Falta de Infra-estrutura do Campus
- 1. Falta de política de capacitação do pessoal Técnico Administrativo

AS FORTALEZAS MAIS RECONHECIDAS:

- 9. Dedicção dos professores ao ensino
- 9. Conceitos do Campus alcançados no Provão do MEC
- 9. Credibilidade do Campus junto à comunidade
- 9. Professores colaboradores
- 9. A natureza favorecendo a área de pesquisa

AS AMEAÇAS MAIS IMPACTANTES:

- 5. Contratação insuficiente de professores e técnicos.
- 5. Ações governamentais - privilégio dado as grandes universidades em detrimentos às pequenas.

- 5. Políticas governamentais do Governo Federal
- 5. Falta de recursos financeiros
- 5. Falta de incentivo à pesquisa

AS OPORTUNIDADES POTENCIAIS:

- 5. Localização distante da Capital, favorecendo o fluxo dos municípios vizinhos
- 5. Crescimento populacional da região
- 5. Apoio político
- 5. Facilidade de ingresso no mercado de trabalho
- 5. Meios climatológicos favoráveis de criar pesquisas.

PROBLEMA GERAL ESTRATÉGICO

Nosso Campus apresenta FALTA EQUIPAMENTOS ADEQUADOS PARA MELHOR DESEMPENHO DOS CURSOS, ACERVO BIBLIOGRÁFICO DEFICIENTE, NÚMERO INSUFICIENTE DE PROFESSORES E TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS, FALTA DE INFRA-ESTRUTURA, FALTA DE POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO DO PESSOAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO, **que não nos permite aproveitar** A LOCALIZAÇÃO DISTANTE DA CAPITAL, O FAVORECIMENTO DO FLUXO DOS MUNICÍPIOS VIZINHOS, O CRESCIMENTO POPULACIONAL DA REGIÃO, O APOIO POLÍTICO, A FACILIDADE DE INGRESSO NO MERCADO DE TRABALHO E OS MEIOS CLIMATOLÓGICOS FAVORÁVEIS DE CRIAR PESQUISAS, **para apoiados na** DEDICAÇÃO DOS PROFESSORES AO ENSINO, NOS CONCEITOS DO CAMPUS ALCANÇADOS NO PROVÃO DO MEC, NA CREDIBILIDADE DO CAMPUS JUNTO À COMUNIDADE, NOS PROFESSORES COLABORADORES, NA NATUREZA FAVORECENDO A ÁREA DE PESQUISA, **para enfrentarmos com êxito** A CONTRATAÇÃO INSUFICIENTE DE PROFESSORES E TÉCNICOS , AS AÇÕES GOVERNAMENTAIS - PRIVILÉGIO DADO AS GRANDES UNIVERSIDADES EM DETRIMENTOS ÀS PEQUENAS, AS POLÍTICAS GOVERNAMENTAIS DO GOVERNO FEDERAL, A FALTA DE RECURSOS FINANCEIROS E A FALTA DE INCENTIVO À PESQUISA.

SOLUÇÃO GERAL ESTRATÉGICA

Se nos apoiarmos NA DEDICAÇÃO DOS PROFESSORES AO ENSINO, NOS CONCEITOS DO CAMPUS ALCANÇADOS NO PROVÃO DO MEC, NA CREDIBILIDADE DO CAMPUS JUNTO À COMUNIDADE, NOS PROFESSORES COLABORADORES, NA NATUREZA FAVORECENDO A ÁREA DE PESQUISA, **Poderemos aproveitar a** LOCALIZAÇÃO DISTANTE DA CAPITAL, O FAVORECIMENTO DO FLUXO DOS MUNICÍPIOS VIZINHOS, O CRESCIMENTO POPULACIONAL DA REGIÃO, O APOIO POLÍTICO, A FACILIDADE DE INGRESSO NO MERCADO DE TRABALHO E OS MEIOS CLIMATOLÓGICOS FAVORÁVEIS DE CRIAR PESQUISAS, **o que permite reduzir ou eliminar a** FALTA DE EQUIPAMENTOS ADEQUADOS PARA MELHOR DESEMPENHO DOS CURSOS, ACERVO BIBLIOGRÁFICO DEFICIENTE, NÚMERO INSUFICIENTE DE PROFESSORES E TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS, FALTA DE INFRA-ESTRUTURA, FALTA DE POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO DO PESSOAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO, **Para podermos enfrentar** à CONTRATAÇÃO INSUFICIENTE DE PROFESSORES E TÉCNICOS , AS AÇÕES GOVERNAMENTAIS - PRIVILÉGIO DADO AS GRANDES UNIVERSIDADES EM DETRIMENTOS ÀS PEQUENAS, AS POLÍTICAS GOVERNAMENTAIS DO GOVERNO FEDERAL, A FALTA DE RECURSOS FINANCEIROS E A FALTA DE INCENTIVO À PESQUISA.

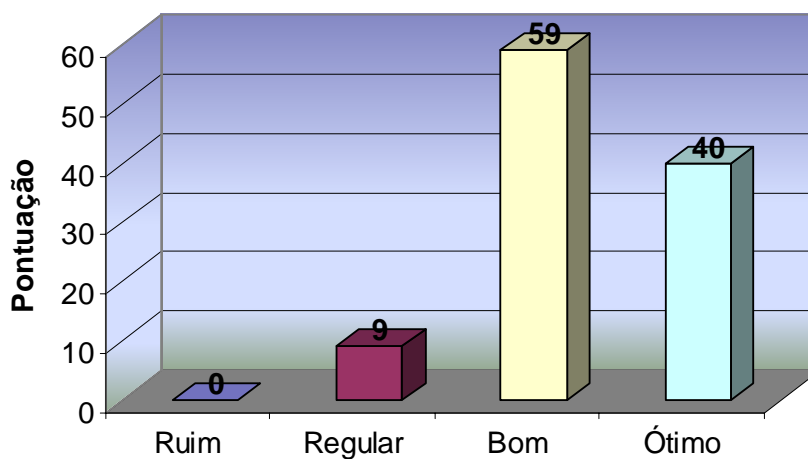
Com efeito, após a definição destes fatores o Campus de Ji-Paraná apresentou seu **Plano de Ação**, com a definição clara de seus principais problemas, objetivos, estratégias e ações correspondentes (Anexo V).

AVALIAÇÃO GERAL DA OFICINA

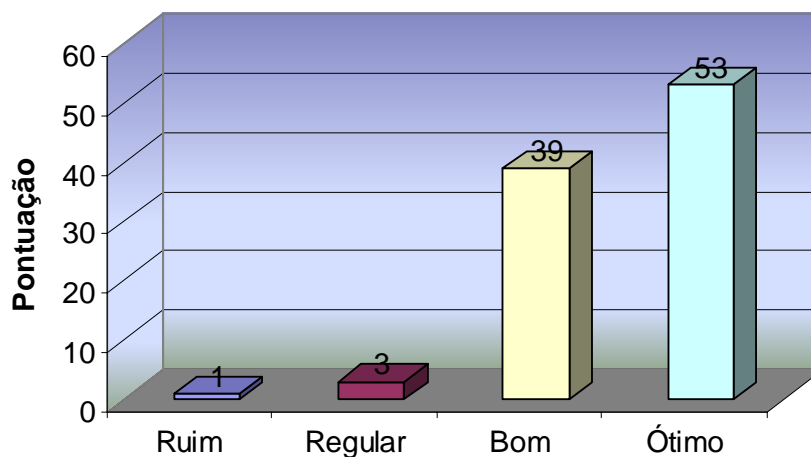
De acordo com formulário apropriado (Anexo VI), foram avaliadas as atividades realizadas tomando em conta os seguintes fatores: O desempenho do grupo (participantes do evento por Campi), o desempenho da equipe da PROPLAN que mediu o processo de planejamento, a adequação da infra-estrutura disponível e a avaliação global do evento.

Os gráficos apresentados indicam os altos níveis de aceitabilidade e absorção do método.

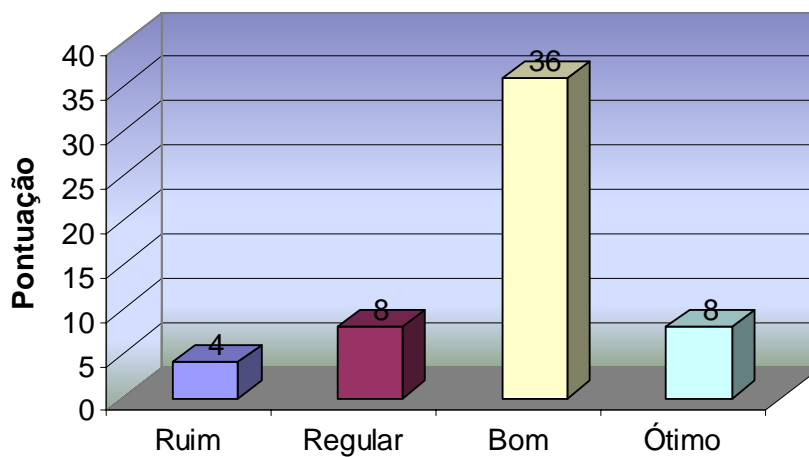
Desempenho do Grupo



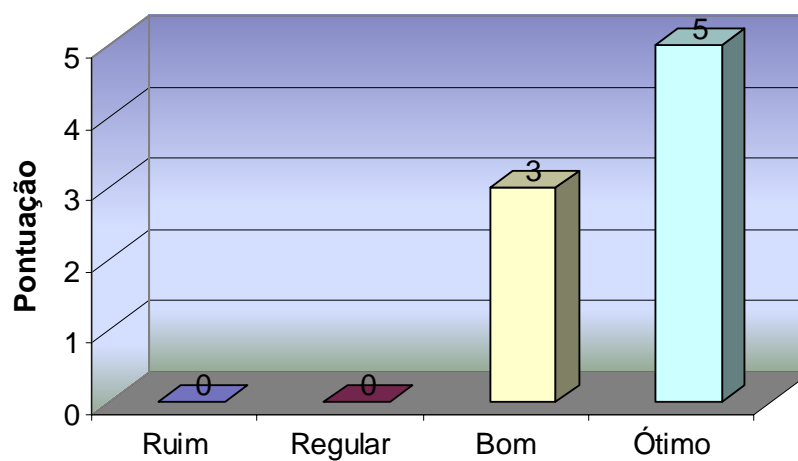
Desempenho da Equipe PROPLAN



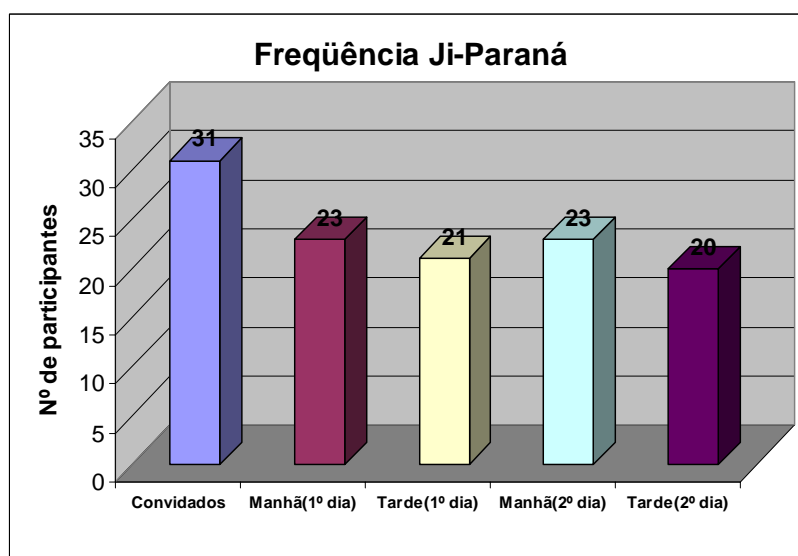
Infra-estrutura do Local



Avaliação Global do Evento



EFETIVIDADE DO GRUPO PARTICIPANTE



CAMPUS DE CACOAL

Os trabalhos foram iniciados de acordo com a programação, produzindo os seguintes resultados:

MISSÃO

O campus de Cacoal é uma instituição pública e gratuita cuja missão é : ser um centro de excelência em educação superior na área do conhecimento de ciências sociais aplicadas (administração, ciências contábeis e direito), consolidando o tripé de ensino, pesquisa e extensão.

VISÃO

Consolidar os cursos existentes na área de ciências sociais aplicadas e implantar novos cursos. Ser uma instituição reconhecida e valorizada sendo um centro de excelência na área.

OS ATORES MAIS IMPORTANTES:

- 5. Conselhos universitários, reitoria, direção e vice-direção do campus, chefias de departamento, e gerências. (22)
- 5. Governo federal (MEC, Ministério do Planejamento), estadual e municipal.(21)
- 5. Órgãos de apoio e fomento nacionais e internacionais, (Fundação RIOMAR, EDUFRO, Prefeitura Municipal, ONG's, EJUC). (18)
- 5. Comunidade acadêmica do campus. (11)
- 5. Representantes políticos. (8)

OS FATORES CHAVES:

Carência de recursos humanos (docentes, técnicos e apoio), bem como qualificação dos mesmos. (32)

Falta de investimento em materiais, equipamentos tecnológicos (telefone, internet, computadores, audiovisuais) , acervo bibliográfico e infra-estrutura. (31)

Falta de política de remuneração dos servidores (docentes, técnicos e apoio), e conseqüente baixa salarial. (19)

Falta de um projeto pedagógico e plano diretor. (12)

Não efetivação da descentralização de recursos orçamentários/financeiros em face da carência. (11)

Existência, ainda que pequena, de motivação e comprometimento para com a manutenção e busca de qualidade. (10)

AS DEBILIDADES MAIS EVIDENTES:

- 5. Deficiência na comunicação interna provocando distorções nas informações, bem como a inexistência de um sistema de informação gerencial. (25)
- 5. Descomprometimento e ausência de espírito institucional e ética de parte da comunidade acadêmica. (17)
- 5. Centralização de poder. (16)
- 5. Quantidade e qualidade insuficiente de recursos humanos, inclusive programas de qualificação, estrutura física, equipamentos e materiais de consumo. (13)
- 5. Falta de planejamento. (12)

AS FORTALEZAS MAIS RECONHECIDAS:

- 5. Curso de graduação de qualidade, reflexo do alto índice de aprovação dos egressos em concursos e exames (ordem e suficiência). (22)
- 5. Alta demanda pelos cursos existentes no campus. (21)

- 5. Embora em pequeno número, existência de pessoas verdadeiramente comprometidas com o campus, além da persistência da comunidade acadêmica. (19)
- 5. Estética e conservação e área disponível para ampliação do campus. (16)
- 5. Corpo técnico e docente relativamente qualificado, mas em número insuficiente. (13)

AS AMEAÇAS MAIS IMPACTANTES:

- 5. Aumento de universidades privadas, concorrentes em condições desiguais, possibilitando a evasão do corpo docente.(32)
- 5. Falta de recursos humanos e qualificação dos mesmos, materiais, tecnológicos e financeiros. (20)
- 5. Falta de melhor dotação orçamentária/financeira o que não permite a contratação e melhoria de salários dos servidores. (15)
- 5. Não efetivação da descentralização dos recursos orçamentários/financeiros para atender as necessidades do campus. (12)
- 5. Possibilidade de mudança nas políticas governamentais. (11)

AS OPORTUNIDADES POTENCIAIS

- 5. Deficiência na comunicação interna provocando distorções nas informações, bem como a inexistência de um sistema de informação gerencial. (27)
- 5. Descomprometimento e ausência de espírito institucional e ética de parte da comunidade acadêmica. (24)
- 5. Centralização de poder. (23)
- 5. Quantidade e qualidade insuficiente de recursos humanos, inclusive programas de qualificação, estrutura física, equipamentos e materiais de consumo. (18)
- 5. Falta de planejamento. (13)
- 5. Deficiência de recursos orçamentários e de competência dos projetos para captação dos recursos. (10)

PROBLEMA GERAL ESTRATÉGICO

Em nosso Campus INEXISTE SISTEMA DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS E APRESENTA CONSEQUENTEMENTE DEFICIÊNCIA NA COMUNICAÇÃO INTERNA; HÁ O DESCOMPROMETIMENTO E AUSÊNCIA DE ESPÍRITO INSTITUCIONAL DE PARTE DA COMUNIDADE ACADÊMICA; HÁ CENTRALIZAÇÃO DE PODER; HÁ QUANTIDADE E QUALIDADE INSUFICIENTE DE RECURSOS MATERIAIS, FÍSICOS, TECNOLÓGICOS E HUMANOS, E AUSÊNCIA DE PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO E FALTA DE PLANEJAMENTO; ***que não nos permite aproveitar*** A CARACTERÍSTICA PARTICULAR DO CAMPUS DE OFERECER CURSOS DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS, NUM CENTRO POPULACIONAL DE APROXIMADAMENTE 550 MIL HABITANTES; A DEMANDA POR CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO E PROJETOS DE EXTENSÃO E CORPO DOCENTE HABILITADO; O POTENCIAL, A DIVERSIDADE CULTURAL E DE RIQUEZA GEOLÓGICA, ECOLÓGICA, ANIMAL E FLORESTAL; A DISPOSIÇÃO DE ÓRGÃOS PÚBLICOS E PRIVADOS EM APOIAR AS AÇÕES DO CAMPUS; A ARTICULAÇÃO E CAPTAÇÃO DE RECURSOS JUNTO A ÓRGÃOS DE FOMENTO À PESQUISA, NACIONAIS E INTERNACIONAIS, COM PROJETOS CLAROS E APOIO POLÍTICO; ***para apoiados em*** CURSOS DE QUALIDADE, QUE REFLETEM UM ALTO ÍNDICE DE APROVAÇÃO EM CONCURSOS E EXAMES DE SUFICIÊNCIA; NA ALTA DEMANDA PELOS CURSOS EXISTENTES; NA EXISTÊNCIA DE PESSOAS, EMBORA EM NÚMERO REDUZIDO, COMPROMETIDAS COM O CAMPUS; NA ESTÉTICA, CONSERVAÇÃO E ÁREA DISPONÍVEL PARA AMPLIAÇÃO; NOS PROFISSIONAIS EM NÚMERO INSUFICIENTE PORÉM QUALIFICADOS; ***enfrentarmos com êxito*** AS ESCOLAS PRIVADAS QUE PAGAM MELHORES SALÁRIOS, PROVOCANDO A EVASÃO DE DOCENTES; A FALTA DE DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRA QUE PERMITA MELHORES DE SALÁRIOS E QUALIFICAÇÃO PESSOAL, A FALTA DE RECURSOS TECNOLÓGICOS; A NÃO DESCENTRALIZAÇÃO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRA PARA ATENDER AS NECESSIDADES

DO CAMPUS; A INSUSTENTABILIDADE POLÍTICO-GOVERNAMENTAL NO APOIO AO ENSINO; A FALTA DE COMPROMETIMENTO DA SOCIEDADE COM FALÁCIAS E DESINFORMAÇÃO SOBRE O CAMPUS.

SOLUÇÃO GERAL ESTRATÉGICA

Se nos apoiarmos em NOSSOS CURSOS DE QUALIDADE, QUE REFLETE UM ALTO ÍNDICE DE APROVAÇÃO EM CONCURSOS E EXAMES DE SUFICIÊNCIA; NA ALTA DEMANDA PELOS CURSOS EXISTENTES; NA EXISTÊNCIA, EMBORA EM NÚMERO REDUZIDO, DE PESSOAS COMPROMETIDAS COM O CAMPUS; NA ESTÉTICA, CONSERVAÇÃO E ÁREA DISPONÍVEL PARA AMPLIAÇÃO E NOS PROFISSIONAIS, INSUFICIENTES, PORÉM QUALIFICADOS; **Poderemos aproveitar** A CARACTERÍSTICA PARTICULAR DO CAMPUS DE OFERECER CURSOS DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS, NUM CENTRO POPULACIONAL DE APROXIMADAMENTE 550 MIL HABITANTES; A DEMANDA POR CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO E PROJETOS DE EXTENSÃO E CORPO DOCENTE HABILITADO; O POTENCIAL, A DIVERSIDADE CULTURAL E DE RIQUEZA GEOLÓGICA, ECOLÓGICA, ANIMAL E FLORESTAL; A DISPOSIÇÃO DE ÓRGÃOS PÚBLICOS E PRIVADOS EM APOIAR AS AÇÕES DO CAMPUS E A ARTICULAÇÃO E CAPTAÇÃO DE RECURSOS JUNTO A ÓRGÃOS DE FOMENTO À PESQUISA, NACIONAIS E INTERNACIONAIS, COM PROJETOS CLAROS E APOIO POLÍTICO; **O que permite reduzir ou eliminar** A INEXISTÊNCIA DE SISTEMA DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS E CONSEQUENTE DEFICIÊNCIA NA COMUNICAÇÃO INTERNA; O DESCOMPROMETIMENTO E AUSÊNCIA DE ESPÍRITO INSTITUCIONAL DE PARTE DA COMUNIDADE ACADÊMICA; A CENTRALIZAÇÃO DE PODER; A QUANTIDADE E QUALIDADE INSUFICIENTE DE RECURSOS MATERIAIS, FÍSICOS, TECNOLÓGICOS E HUMANOS, E AUSÊNCIA DE PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO E A FALTA DE PLANEJAMENTO; **Para podermos enfrentar** A EVASÃO DE DOCENTES CAUSADA POR MELHORES SALÁRIOS PAGOS PELAS ESCOLAS PRIVADAS; A FALTA DE DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRA QUE PERMITA MELHORIA DE SALÁRIOS E QUALIFICAÇÃO PESSOAL, A FALTA DE RECURSOS TECNOLÓGICOS; A NÃO DESCENTRALIZAÇÃO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRA PARA ATENDER AS NECESSIDADES DO CAMPUS; A INSUSTENTABILIDADE POLÍTICO-GOVERNAMENTAL NO APOIO AO ENSINO E FALTA DE COMPROMETIMENTO DA SOCIEDADE COM FALÁCIAS E DESINFORMAÇÃO SOBRE O CAMPUS.

PROBLEMAS MAIS IMEDIATOS A SEREM RESOLVIDOS PELO CAMPUS:

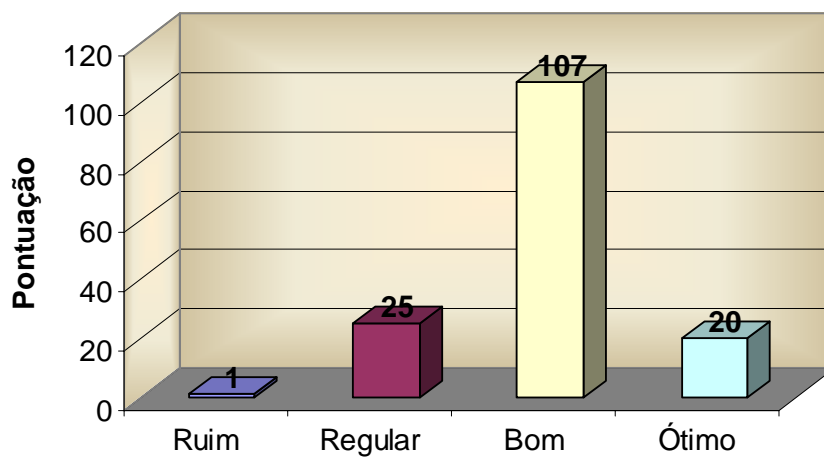
5. Centralização de poder; (38)
5. Quantidade e qualidade insuficiente de recursos materiais, físicos, tecnológicos e humanos, e ausência de programas de qualificação; (34)
5. Falta de dotação orçamentária/ financeira que permita melhores de salários e qualificação pessoal, falta de recursos tecnológicos; (24)
5. Inexistência de sistema de informações gerenciais e consequente deficiência na comunicação interna; (21)
5. Não descentralização orçamentário-financeira para atender as necessidades do campus; (19)

Com efeito, após a definição destes fatores, o Campus de Cacoal apresentou seu **PLANO DE AÇÃO**, com a definição clara de seus principais problemas, objetivos, estratégias e ações correspondentes (Anexo VII).

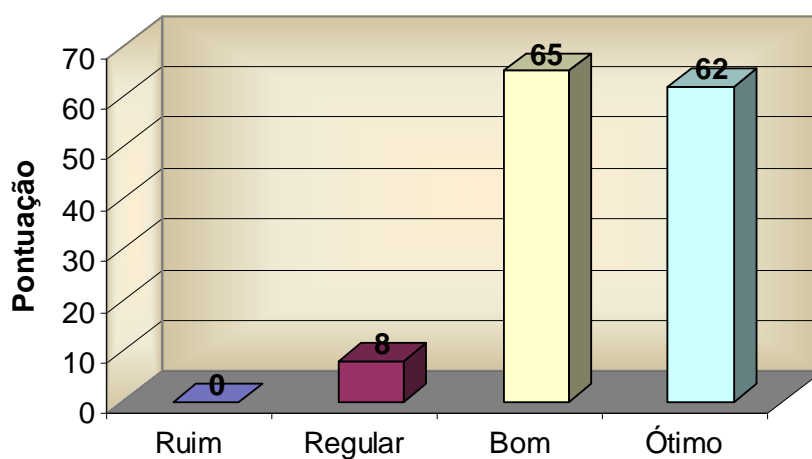
AValiação GERAL DA OFICINA

Também neste Campus os gráficos os gráficos indicam os altos níveis de aceitabilidade e absorção do método.

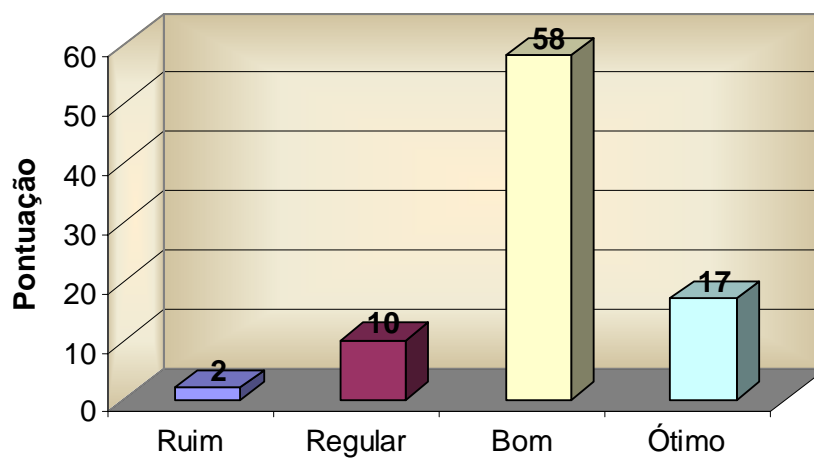
Desempenho do Grupo



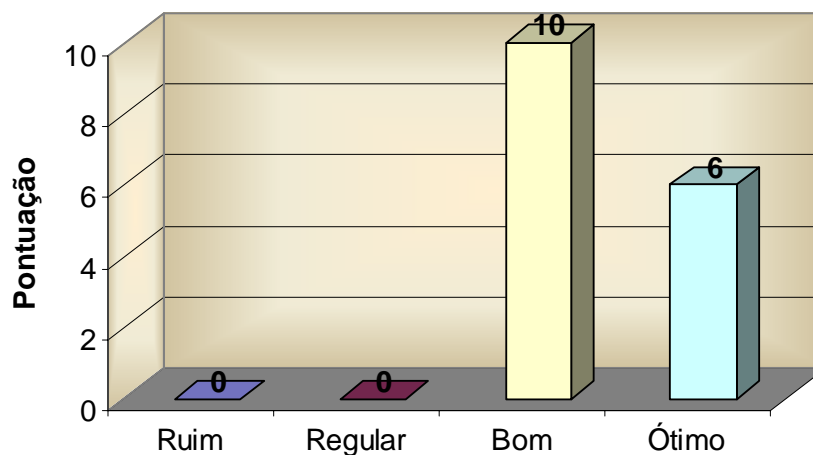
Desempenho Equipe PROPLAN



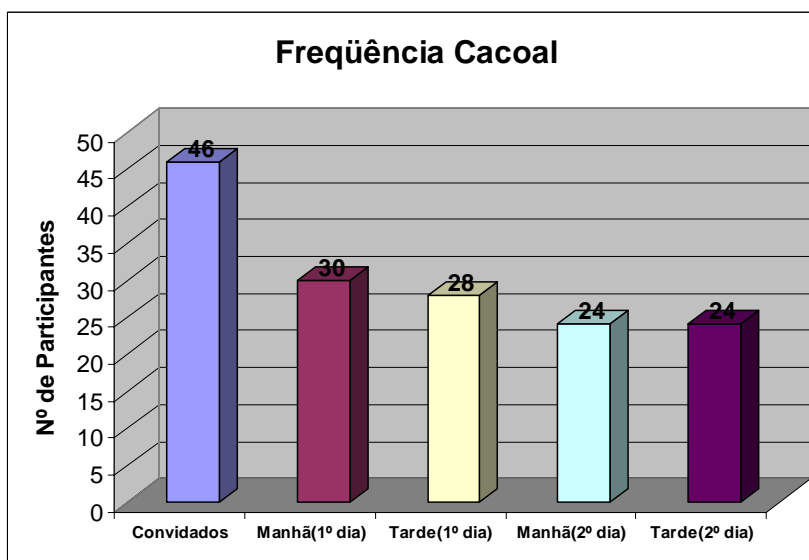
Infra-estrutura do Local



Avaliação Global do Evento



EFETIVIDADE DO GRUPO PARTICIPANTE



CAMPUS DE ROLIM DE MOURA

Os trabalhos foram iniciados de acordo com a programação, produzindo os seguintes resultados:

MISSÃO:

A UNIR – Campus de Rolim de Moura, como instituição de caráter público e gratuito existe para oferecer ensino, pesquisa, extensão e outros serviços de qualidade atendendo as necessidades de desenvolvimento da região, principalmente da Zona da Mata comprometendo-se com a formação de cidadãos:

- Competentes profissionalmente,
- Capazes de pesquisar,
- Comprometidos com a transformação social e desenvolvimento sustentável.

VISÃO

Que o Campus de Rolim de Moura se torne um centro Universitário reconhecido nacionalmente pela sua produção em ensino, pesquisa e extensão nas áreas de Educação, Ciências Agrárias e do Meio Ambiente e amplie gradativamente sua atuação.

OS ATORES MAIS IMPORTANTES:

Direção, professores, técnicos administrativos e acadêmicos. (39)
 Governos federal, estadual, municipais e parlamentares. (30)
 Reitor e pró-reitores. (18)
 Comunidade e movimentos sociais organizados. (15)
 Fundação de apoio à unir – RIOMAR. (6)

OS FATORES CHAVES:

Falta de recursos humanos (docentes, técnico-administrativos e de apoio), e financeiros; e de infra-estrutura (física e tecnológica).
 Centralização orçamentária e ausência de um orçamento participativo na UNIR.
 Ineficiência do sistema de informação e comunicação entre as unidades.
 Credibilidade junto à sociedade por meio da participação do campus em projetos governamentais e não governamentais mediante investimentos em programas de ensino, pesquisa e extensão.
 Políticas públicas para o ensino superior.
 Inserção geográfica do campus na região amazônica.

AS DEBILIDADES MAIS EVIDENTES:

1. Falta de recursos financeiros, físicos, humanos, tecnológicos e comunicacionais. (30)
1. Ineficiência na apresentação de projetos para agências de financiamento de pesquisa e falta de condições mínimas para o desenvolvimento de pesquisa. (12)
1. Carência de conhecimento, reformulação, divulgação e execução do Projeto Pedagógico de cada curso e articulação com a Extensão. (4)

AS FORTALEZAS MAIS RECONHECIDAS:

6. Credibilidade de nossos professores frente à comunidade. (27)
6. Contribuição para o desenvolvimento regional. (25)
6. Projetos de extensão do Campus. (18)
6. Relação do Campus com a escola de Educação básica. (10)
6. Participação do Campus em Movimentos Sociais. (8)

AS AMEAÇAS MAIS IMPACTANTES:

5. Falta de autonomia no gerenciamento orçamentário-financeiro, e a não participação na sua elaboração. (45)
5. Falta de uma política de interiorização para os Campi e de um sistema de informação e comunicação que os interligue. (34)
5. Ações governamentais que implicam no desmonte da Universidade Pública. (21)
5. Instabilidade do apoio do Poder Público Estadual e Municipal. (15)
5. Indefinição de uma política educacional para o ensino superior pelo MEC. (12)
5. Programa de avaliação de cursos do MEC. (8)

AS OPORTUNIDADES POTENCIAIS:

3. Participação do Campus em movimentos sociais e projetos governamentais e não governamentais mediante investimento em programas de ensino, pesquisa e extensão.(31)
3. Prestação de serviços de orientação técnica e pedagógica em projetos agropecuários e educacionais, à comunidade. (25)
3. Apoio das Prefeituras da Região e comunidade. (9)
3. A posição estratégica do Campus na Zona da Mata. (7)

PROBLEMA GERAL ESTRATÉGICO

Nosso Campus é CARENTE DE RECURSOS FINANCEIROS, FÍSICOS, HUMANOS, TECNOLÓGICOS E COMUNICACIONAIS; INEFICIENTE NA APRESENTAÇÃO DE PROJETOS PARA AGÊNCIAS DE FINANCIAMENTO DE PESQUISA E NÃO DISPÕE DE CONDIÇÕES MÍNIMAS PARA O DESENVOLVIMENTO DAS MESMAS, BEM COMO É CARENTE DE CONHECIMENTO, REFORMULAÇÃO, DIVULGAÇÃO E EXECUÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO DE CADA CURSO E DE SUA ARTICULAÇÃO COM A EXTENSÃO; **que não nos permite aproveitar** A PARTICIPAÇÃO DO CAMPUS EM MOVIMENTOS SOCIAIS E PROJETOS GOVERNAMENTAIS E NÃO GOVERNAMENTAIS MEDIANTE INVESTIMENTO EM PROGRAMAS DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO; A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE ORIENTAÇÃO TÉCNICA E PEDAGÓGICA EM PROJETOS AGROPECUÁRIOS E EDUCACIONAIS, À COMUNIDADE; O APOIO DAS PREFEITURAS DA REGIÃO E COMUNIDADE; A POSIÇÃO ESTRATÉGICA DO CAMPUS NA ZONA DA MATA; **para apoiados** NA CREDIBILIDADE DE NOSSOS PROFESSORES FRENTE À COMUNIDADE; NA CONTRIBUIÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO REGIONAL; NOS PROJETOS DE EXTENSÃO DO CAMPUS; NA RELAÇÃO DO CAMPUS COM A ESCOLA DE EDUCAÇÃO BÁSICA E NA PARTICIPAÇÃO DO CAMPUS EM MOVIMENTOS SOCIAIS; **enfrentarmos com êxito** A FALTA DE AUTONOMIA NO GERENCIAMENTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO, E A NÃO PARTICIPAÇÃO NA SUA ELABORAÇÃO; A FALTA DE UMA POLÍTICA DE INTERIORIZAÇÃO PARA OS CAMPI E DE UM SISTEMA DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO QUE OS INTERLIGUE; AS AÇÕES GOVERNAMENTAIS QUE IMPLICAM NO DESMONTE DA UNIVERSIDADE PÚBLICA; A INSTABILIDADE DO APOIO DO PODER PÚBLICO ESTADUAL E MUNICIPAL E A INDEFINIÇÃO DE UMA POLÍTICA EDUCACIONAL PARA O ENSINO SUPERIOR PELO MEC.

SOLUÇÃO GERAL ESTRATÉGICA

Se nos apoiarmos NA CREDIBILIDADE DE NOSSOS PROFESSORES FRENTE À COMUNIDADE; NA CONTRIBUIÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO REGIONAL; NOS PROJETOS DE EXTENSÃO DO CAMPUS; NA RELAÇÃO DO CAMPUS COM A ESCOLA DE EDUCAÇÃO BÁSICA E NA PARTICIPAÇÃO DO CAMPUS EM MOVIMENTOS SOCIAIS; **Poderemos aproveitar** A PARTICIPAÇÃO DO CAMPUS EM MOVIMENTOS SOCIAIS E PROJETOS GOVERNAMENTAIS E NÃO GOVERNAMENTAIS MEDIANTE INVESTIMENTO EM PROGRAMAS DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO; A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE ORIENTAÇÃO TÉCNICA E PEDAGÓGICA EM PROJETOS AGROPECUÁRIOS E EDUCACIONAIS, À COMUNIDADE; O APOIO DAS PREFEITURAS DA REGIÃO E COMUNIDADE; A POSIÇÃO ESTRATÉGICA DO CAMPUS NA ZONA DA MATA; **O que nos permite reduzir ou eliminar** A CARÊNCIA DE RECURSOS FINANCEIROS, FÍSICOS, HUMANOS, TECNOLÓGICOS E COMUNICACIONAIS; A INEFICIÊNCIA NA APRESENTAÇÃO DE PROJETOS PARA AGÊNCIAS DE FINANCIAMENTO DE PESQUISA E FALTA DE CONDIÇÕES MÍNIMAS PARA O DESENVOLVIMENTO DE PESQUISA , BEM COMO A CARÊNCIA DE CONHECIMENTO,REFORMULAÇÃO, DIVULGAÇÃO E EXECUÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO DE CADA CURSO E ARTICULAÇÃO COM A EXTENSÃO; **Para podermos enfrentar** A FALTA DE AUTONOMIA NO GERENCIAMENTO ORÇAMENTÁRIO-

FINANCEIRO, E A NÃO PARTICIPAÇÃO NA SUA ELABORAÇÃO; A FALTA DE UMA POLÍTICA DE INTERIORIZAÇÃO PARA OS CAMPI E DE UM SISTEMA DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO QUE OS INTERLIGUE; AS AÇÕES GOVERNAMENTAIS QUE IMPLICAM NO DESMONTE DA UNIVERSIDADE PÚBLICA; A INSTABILIDADE DO APOIO DO PODER PÚBLICO ESTADUAL E MUNICIPAL E A INDEFINIÇÃO DE UMA POLÍTICA EDUCACIONAL PARA O ENSINO SUPERIOR PELO MEC.

PROBLEMAS MAIS IMEDIATOS A SEREM RESOLVIDOS PELO CAMPUS:

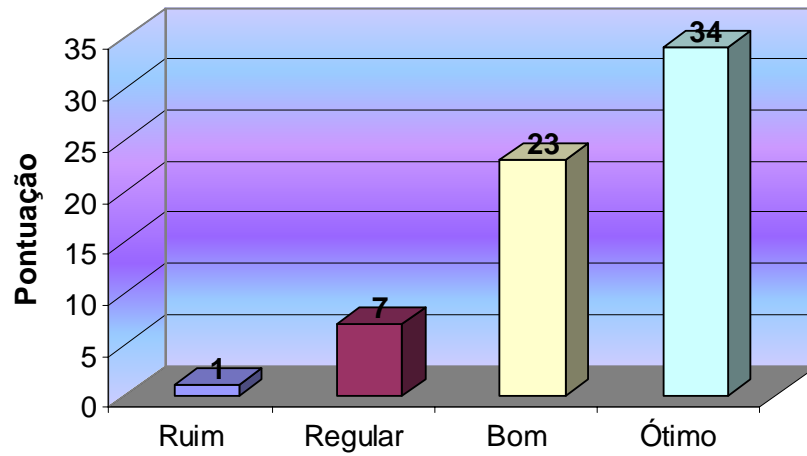
5. Falta de recursos financeiros, físicos, humanos, tecnológicos e comunicacionais. (28)
5. Falta de autonomia no gerenciamento orçamentário-financeiro, e a não participação na sua elaboração.(28)
5. Falta de uma política de interiorização para os Campi e de um sistema de informação e comunicação que os interligue.(18)
5. Carência de conhecimento, reformulação, divulgação e execução do Projeto Pedagógico de cada curso e articulação com a Extensão. (12)
5. Ineficiência na apresentação de projetos para agências de financiamento de pesquisa e falta de condições mínimas para o desenvolvimento de pesquisa.(11)
5. Ações governamentais que implicam no desmonte da Universidade Pública (10)

Com efeito, após a definição destes fatores o Campus de Rolim de Moura apresentou seu **PLANO DE AÇÃO**, com a definição clara de seus principais problemas, objetivos, estratégias e ações correspondentes (Anexo VIII).

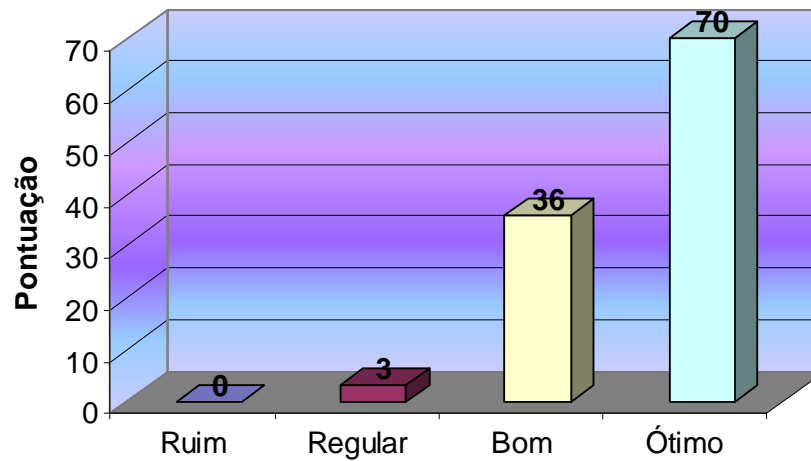
AVALIAÇÃO GERAL DA OFICINA

Também neste Campus os gráficos indicam os altos níveis de aceitabilidade e absorção do método.

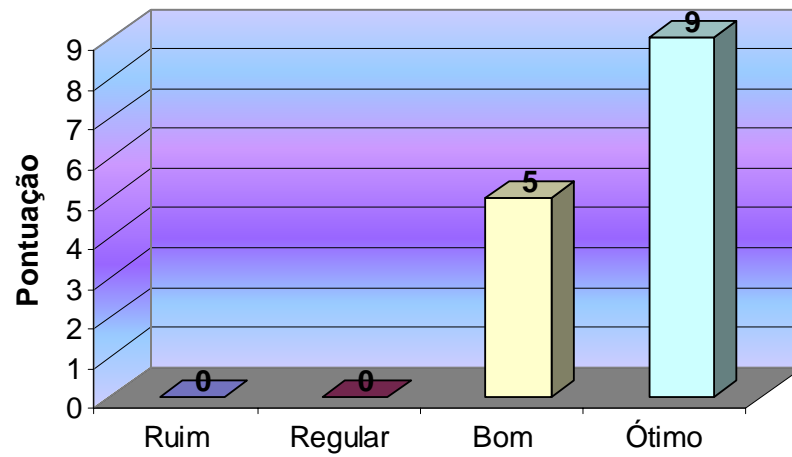
Infra-estrutura do Local



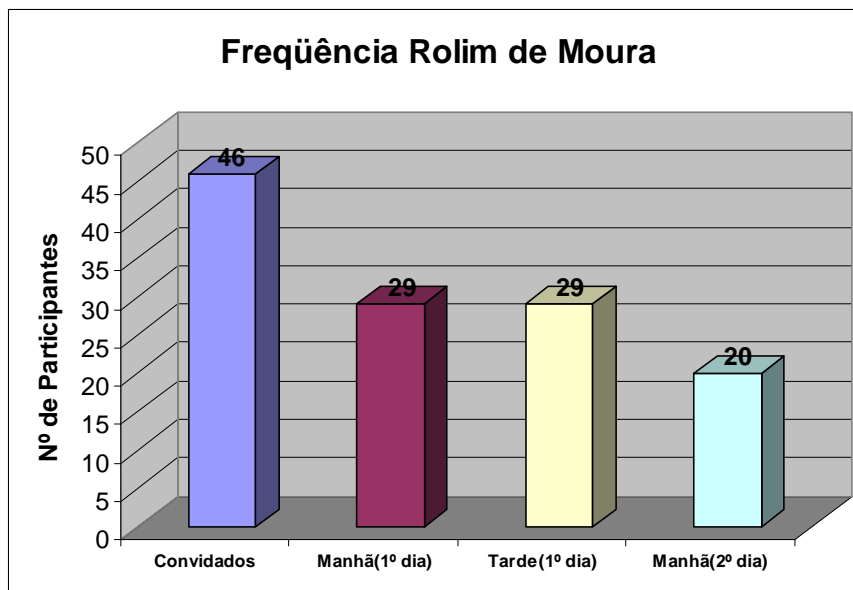
Desempenho Equipe PROPLAN



Avaliação Global do Evento



EFETIVIDADE DO GRUPO PARTICIPANTE



CAMPUS DE VILHENA

Os trabalhos foram iniciados de acordo com a programação, produzindo os seguintes resultados:

MISSÃO:

Produzir conhecimento humanístico e técnico-científico, articular o ensino, a pesquisa e a extensão de forma a atender as particularidades regionais, promover o desenvolvimento humano integral e contribuir para a transformação individual e sócio-cultural.

VISÃO

Alcançar nível de excelência na produção, divulgação e aplicação do conhecimento humanístico e técnico-científico, consolidar grupos de pesquisa e articular graduação e pós-graduação para tornar-se referência nas áreas de letras, lingüística, artes e comunicação social e redefinir os demais cursos.

OS ATORES MAIS IMPORTANTES:

1. Corpo docente e técnico administrativo qualificados e concursados nas respectivas áreas de atuação. (63)
2. Administração superior. (38)
3. Conselhos universitários do campus. (23)
4. FUNDUNIR.(13)
5. Profissionais não qualificados. (13)
6. Poderes públicos (legislativo e executivo). (9)

OS FATORES CHAVES:

1. Falta de recursos humanos: docente, técnico administrativo e pessoal de apoio.(38)
2. Deficiência de infra-estrutura física e tecnológica para atender ao campus.(36)
3. Falta de autonomia financeira.(30)
4. Falta de parceria com órgãos regionais e nacionais de natureza pública e/ou privada que promovam a articulação entre ensino, pesquisa e extensão.(25)

- 5. Insuficiência funcional e de equipamentos do NEPE - Núcleo de Estudos e Pesquisa de Vilhena e do banco de dados lingüísticos regional.(9)
- 6. Corporativismo e falta de compromisso dos servidores para com a instituição.(7)

AS DEBILIDADES MAIS EVIDENTES:

- 6. Descomprometimento da equipe técnico-docente. (39)
- 6. Forma autoritária no gerenciamento atual do campus. (24)
- 6. Falta de qualificação dos servidores docentes e técnico-administrativos. (23)
- 6. Falta de investimento na qualificação dos servidores. (21)
- 6. Falta de recursos orçamentários, físicos, técnicos e de pessoal. (18)
- 6. A legislação vigente da UNIR discrimina os professores de 1º e 2º graus redistribuídos no que concerne à participação nos conselhos superiores e no gerenciamento da instituição. (16)
- 6. Existência de corporativismo. (14)

AS FORTALEZAS MAIS RECONHECIDAS:

- 6. FUNDUNIR, coordenação de pesquisa e pós-graduação, Sell, FEQ, grupos de pesquisa, NEPE, revista científica e projetos de qualificação "lato sensu". (60)
- 6. Demanda pelos cursos existentes. (24)
- 6. Cursos de letras e comunicação social/jornalismo permanentes com nível razoável de qualificação docente. (22)
- 6. Preocupação permanente em planejar o futuro do campus. (19)
- 6. Localização geográfica do campus. (18)
- 6. Convênios e parcerias. (16)

AS AMEAÇAS MAIS IMPACTANTES:

- 6. Falta de autonomia administrativa e financeira. (60)
- 6. Inexistência de uma política salarial que estimule tanto o ingresso quanto a permanência de técnicos e docentes da universidade federal. (45)
- 6. Falta de representação política, municipal, estadual e federal comprometida com a universidade. (23)
- 6. Falta de recursos federais e número insuficiente de convênios e parcerias. (17)
- 6. Falta de interação entre a universidade e a comunidade e vice-versa. (13)
- 6. Concepção equivocada da sociedade a respeito do papel da universidade. (12)

AS OPORTUNIDADES POTENCIAIS:

- 6. Localização geográfica privilegiada, condições climáticas atraentes e potencial demográfico podem estimular o desenvolvimento sócio-cultural e econômico da região. (54)
- 6. Vocação do município voltada para prestação de serviços que pode ser explorada pela instituição. (31)
- 6. Pesquisas e projetos relacionados ao patrimônio, meio-ambiente, riquezas demográficas, agrícolas e climáticas locais e regionais. (23)
- 6. Possibilidade de desenvolvimento de projetos voltados para a questão ambiental, em parcerias com o mercado local e com órgãos financiadores de programas de pesquisa, para a Amazônia. (15)
- 6. Fraca concorrência de instituições privadas de ensino superior na região facilita parcerias com instituições públicas e/ou privadas. (5)

PROBLEMA GERAL ESTRATÉGICO

Nosso Campus apresenta DESCOMPROMETIMENTO DA EQUIPE TÉCNICO-DOCENTE; FORMA AUTORITÁRIA NO GERENCIAMENTO ATUAL; FALTA DE QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES E TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS; FALTA DE INVESTIMENTO NA QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES; FALTA DE RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS, FÍSICOS, TÉCNICOS E DE PESSOAL; **que não nos permite aproveitar** A LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA PRIVILEGIADA, AS CONDIÇÕES CLIMÁTICAS ATRAENTES, O POTENCIAL DEMOGRÁFICO QUE ESTIMULA O DESENVOLVIMENTO SÓCIO-CULTURAL E ECONÔMICO DA REGIÃO; A VOCAÇÃO DO MUNICÍPIO VOLTADA PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS QUE PODE SER EXPLORADA PELA INSTITUIÇÃO; AS PESQUISAS E PROJETOS RELACIONADOS AO PATRIMÔNIO, AO MEIO-AMBIENTE, ÀS RIQUEZAS DEMOGRÁFICAS, AGRÍCOLAS E CLIMÁTICAS LOCAIS E REGIONAIS; A POSSIBILIDADE DE DESENVOLVIMENTO DE PROJETOS VOLTADOS PARA A QUESTÃO AMBIENTAL, EM PARCERIA COM O MERCADO LOCAL E COM ÓRGÃOS FINANCIADORES DE PROGRAMAS DE PESQUISA, PARA A AMAZÔNIA; A FRACA CONCORRÊNCIA DE INSTITUIÇÕES PRIVADAS DE ENSINO SUPERIOR NA REGIÃO QUE FACILITA PARCERIAS COM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E/ OU PRIVADAS; **para apoiados** NA FUNDUNIR, NA COORDENAÇÃO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO, NO SELL, NO FEQ, NOS GRUPOS DE PESQUISA, NO NEPE, NA REVISTA CIENTÍFICA E NOS PROJETOS DE QUALIFICAÇÃO "LATO SENSU"; NA DEMANDA PELOS CURSOS EXISTENTES; NOS CURSOS DE LETRAS E COMUNICAÇÃO SOCIAL/ JORNALISMO PERMANENTES COM NÍVEL RAZOÁVEL DE QUALIFICAÇÃO DOCENTE; NA PREOCUPAÇÃO PERMANENTE EM PLANEJAR O FUTURO DO CAMPUS; NA LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA DO CAMPUS; NOS CONVÊNIOS E PARCERIAS; **enfrentarmos com êxito** A FALTA DE AUTONOMIA ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA; A INEXISTÊNCIA DE UMA POLÍTICA SALARIAL QUE ESTIMULE TANTO O INGRESSO QUANTO A PERMANÊNCIA DE TÉCNICOS E DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL; A FALTA DE REPRESENTAÇÃO POLÍTICA, MUNICIPAL, ESTADUAL E FEDERAL COMPROMETIDA COM A UNIVERSIDADE; FALTA DE RECURSOS FEDERAIS E NÚMERO INSUFICIENTE DE CONVÊNIOS E PARCERIAS; A FALTA DE INTERAÇÃO ENTRE A UNIVERSIDADE E A COMUNIDADE E VICE-VERSA.

SOLUÇÃO GERAL ESTRATÉGICA

Se nos apoiarmos NA FUNDUNIR, NA COORDENAÇÃO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO, NO SELL, NO FEQ, NOS GRUPOS DE PESQUISA, NO NEPE, NA REVISTA CIENTÍFICA E NOS PROJETOS DE QUALIFICAÇÃO "LATO SENSU"; NA DEMANDA PELOS CURSOS EXISTENTES; NOS CURSOS DE LETRAS E COMUNICAÇÃO SOCIAL/ JORNALISMO PERMANENTES COM NÍVEL RAZOÁVEL DE QUALIFICAÇÃO DOCENTE; NA PREOCUPAÇÃO PERMANENTE EM PLANEJAR O FUTURO DO CAMPUS; NA LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA DO CAMPUS; NOS CONVÊNIOS E PARCERIAS; **Poderemos aproveitar** A LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA PRIVILEGIADA, AS CONDIÇÕES CLIMÁTICAS ATRAENTES, O POTENCIAL DEMOGRÁFICO QUE ESTIMULA O DESENVOLVIMENTO SÓCIO-CULTURAL E ECONÔMICO DA REGIÃO; A VOCAÇÃO DO MUNICÍPIO VOLTADA PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS QUE PODE SER EXPLORADA PELA INSTITUIÇÃO; AS PESQUISAS E PROJETOS RELACIONADOS AO PATRIMÔNIO, AO MEIO-AMBIENTE, ÀS RIQUEZAS DEMOGRÁFICAS, AGRÍCOLAS E CLIMÁTICAS LOCAIS E REGIONAIS; A POSSIBILIDADE DE DESENVOLVIMENTO DE PROJETOS VOLTADOS PARA A QUESTÃO AMBIENTAL, EM PARCERIA COM O MERCADO LOCAL E COM ÓRGÃOS FINANCIADORES DE PROGRAMAS DE PESQUISA, PARA A AMAZÔNIA; A FRACA CONCORRÊNCIA DE INSTITUIÇÕES PRIVADAS DE ENSINO SUPERIOR NA REGIÃO QUE FACILITA PARCERIAS COM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E/OU PRIVADAS; **O que permite reduzir ou eliminar** O DESCOMPROMETIMENTO DA EQUIPE TÉCNICO-DOCENTE; A FORMA AUTORITÁRIA NO GERENCIAMENTO ATUAL DO CAMPUS; A FALTA DE QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES E TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS; A FALTA DE INVESTIMENTO NA QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES; A FALTA DE RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS, FÍSICOS, TÉCNICOS E DE PESSOAL; **Para podermos**

enfrentar A FALTA DE AUTONOMIA ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA; A INEXISTÊNCIA DE UMA POLÍTICA SALARIAL QUE ESTIMULE TANTO O INGRESSO QUANTO A PERMANÊNCIA DE TÉCNICOS E DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL; A FALTA DE REPRESENTAÇÃO POLÍTICA, MUNICIPAL, ESTADUAL E FEDERAL COMPROMETIDA COM A UNIVERSIDADE; A FALTA DE RECURSOS FEDERAIS E NÚMERO INSUFICIENTE DE CONVÊNIOS E PARCERIAS; A FALTA DE INTERAÇÃO ENTRE A UNIVERSIDADE E A COMUNIDADE E VICE-VERSA.

OS PROBLEMAS MAIS IMEDIATOS A SEREM RESOLVIDOS PELO CAMPUS:

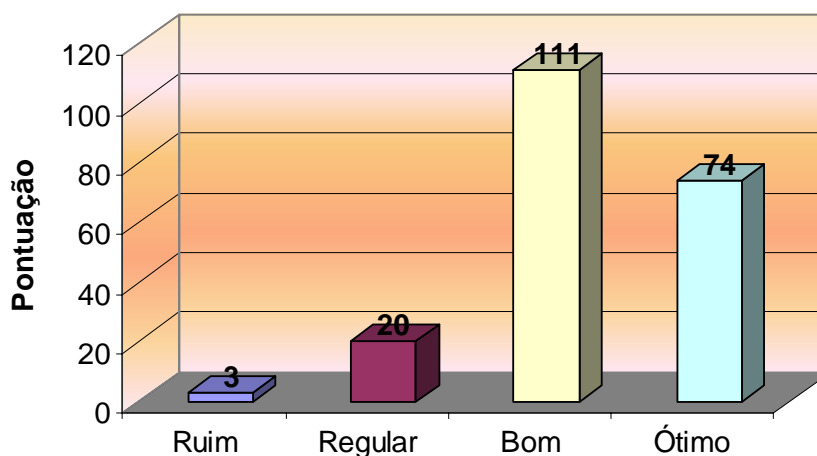
7. Falta de autonomia administrativa e financeira. (86)
7. Descomprometimento da equipe técnico-docente. (32)
7. Forma autoritária no gerenciamento atual do campus. (28)
7. Falta de recursos orçamentários, físicos, técnicos e de pessoal. (26)
7. Falta de investimento na qualificação dos servidores. (24)
7. Falta de qualificação dos servidores docentes e técnico-administrativos. (22)
7. Inexistência de uma política salarial que estimule tanto o ingresso quanto a permanência de técnicos e docentes da universidade federal. (21)
7. Falta de representação política, municipal, estadual e federal comprometida com a universidade. (19)
7. Falta de recursos federais e número insuficiente de convênios e parcerias. (18)
7. Existência de corporativismo. (13)
7. Falta de interação entre a universidade e a comunidade e vice-versa. (8)
7. Concepção equivocada da sociedade a respeito do papel da universidade. (0)

Com efeito, após a definição destes fatores, o Campus de Vilhena apresentou seu **PLANO DE AÇÃO**, com a definição clara de seus principais problemas, objetivos, estratégias e ações correspondentes (Anexo IX).

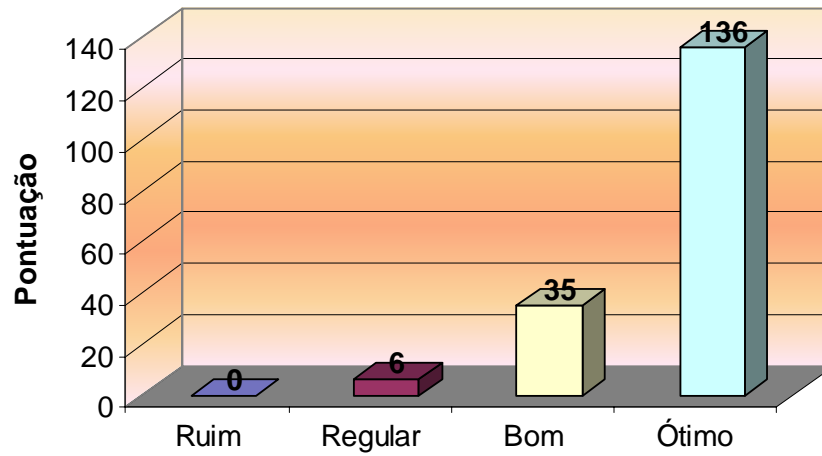
AVALIAÇÃO GERAL DA OFICINA

Também neste Campus os gráficos indicam os altos níveis de aceitabilidade e absorção do método.

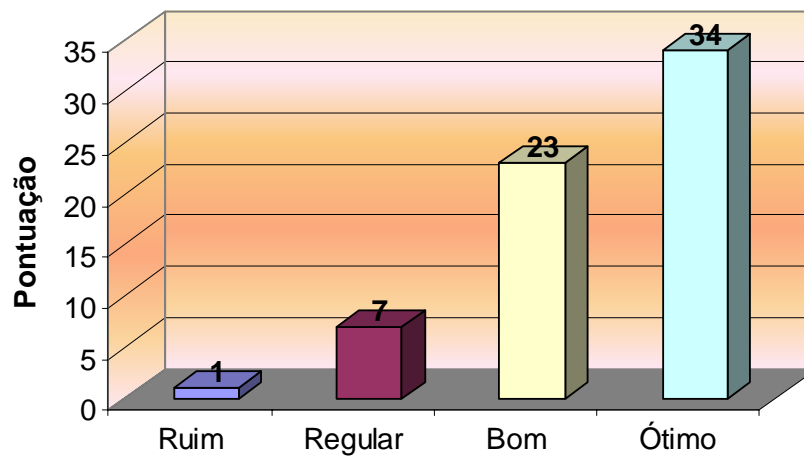
Desempenho do Grupo



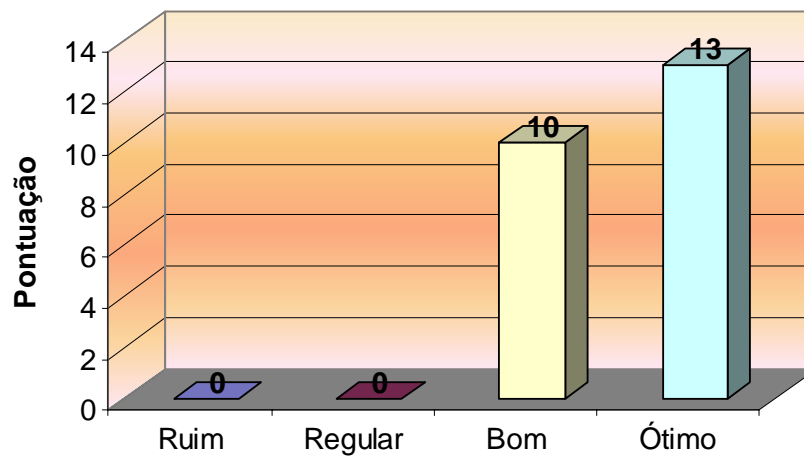
Desempenho Equipe PROPLAN



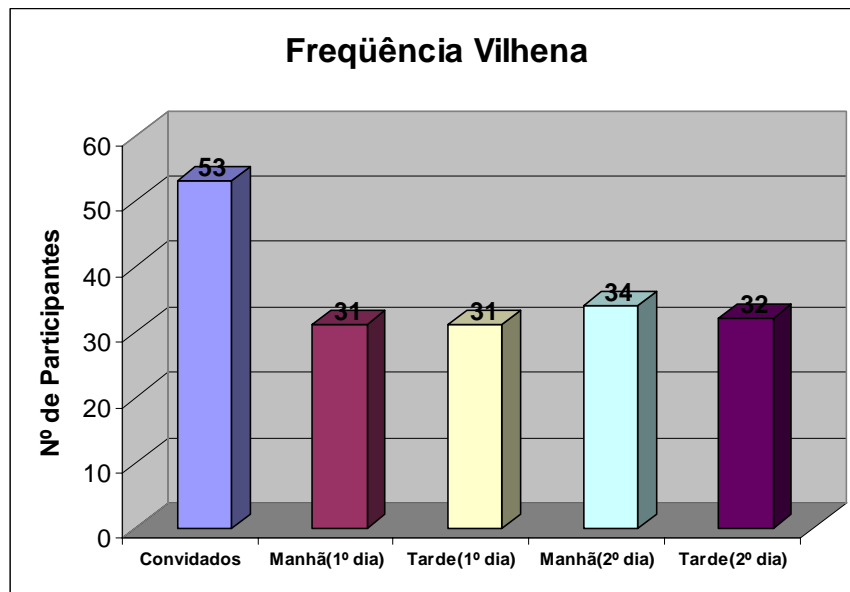
Infra-estrutura do Local



Avaliação Global do Evento



EFETIVIDADE DO GRUPO PARTICIPANTE



CAMPUS DE GUAJARÁ MIRIM

MISSÃO:

Produzir e disseminar o conhecimento por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, contribuindo para o desenvolvimento e a integração de todos os setores da sociedade e atuar como instrumento de intercâmbio nacional e internacional.

VISÃO:

Consolidar, dando-se especial atenção para as questões de pessoal e condições logísticas, o CEPLA e os programas de ensino, pesquisa e extensão em lingüística e administração (com enfoque no ecoturismo) e gerar condições para a criação de um centro de pesquisas em ciências da administração e um em educação, tornando todos eles referências de qualidade.

OS ATORES MAIS IMPORTANTES:

- 5. Ministério da Educação.(32)
- 5. Órgãos de fomento ao ensino, à pesquisa e à extensão.(28)
- 5. Comunidade acadêmica.(25)
- 5. Coordenação da rede internacional acadêmica - TADIA, da UNESCO.(19)
- 5. Prefeitura.(18)

OS FATORES CHAVES:

- 12. Escassez de recursos financeiros e humanos, decorrente das políticas adotadas pelo governo federal, que resulta na necessidade de conceber fontes alternativas desses recursos.(45)
- 12. Falta de mecanismos que estimulem a melhoria da performance acadêmica.(24)
- 12. Má distribuição de recursos financeiros próprios entre os campi e ausência de auto-gestão e de autonomia dos mesmos.(23)
- 12. Localização geográfica, pela riqueza da área multilingüe e biodiversidade.(13)
- 12. As constantes mudanças na política e na legislação educacionais.(11)

AS DEBILIDADES MAIS EVIDENTES:

- 5. Deficiência quantitativa dos quadros técnico-administrativo e docente, neste especialmente nos programas *stricto sensu*.(53)
- 5. Insuficiência das instalações físicas.(22)
- 5. Dependência financeira da prefeitura municipal. (19)
- 5. Quantidade insuficiente de material/equipamento de apoio à prática docente e às atividades administrativas.(17)
- 5. Falta de infra-estrutura de apoio (veículos, transporte urbano).(15)

AS FORTALEZAS DE MAIS RECONHECIDAS:

- 5. Existência de projetos complementares implantados e/ou em implantação: hotel-escola de ecoturismo, colégio de aplicação pedagógica e o centro de pesquisas lingüísticas.(36)
- 5. Existência de um curso de mestrado reconhecido pela capes.(27)
- 5. O comprometimento, a coesão e a criatividade do atual quadro docente e do corpo técnico-administrativo.(27)
- 5. Credibilidade junto à sociedade.(20)
- 5. Apoio incondicional da CORPUS e da ASEC para a manutenção do campus.(15)

AS AMEAÇAS MAIS IMPACTANTES:

- 6. Risco de descredenciamento do curso de mestrado.(34)
- 6. Ausência ou impedimento de concessão de funcionários para o campus.(33)
- 6. Políticas dirigidas para a desqualificação do ensino público superior.(32)
- 6. Ausência de uma política específica que permita o acompanhamento, por parte do campus, da evolução e/ou extensão tecnológica.(28)
- 6. Pouco envolvimento da comunidade com o crescimento do campus.(25)

AS OPORTUNIDADES POTENCIAIS:

- 5. Saída para o pacífico por Guajará-Mirim.(42)
- 5. Parcerias internacionais (cooperação bilateral com a Índia e unesco) e intercâmbio cultural e sócio-econômico com a Bolívia.(37)
- 5. Patrimônio histórico-cultural do município e a revitalização da estrada de ferro Madeira-Mamoré.(33)
- 5. Ocorrência local de grande demanda por organização social e formação técnica que podem ser oferecidos por atividades de extensão.(26)
- 5. Localização do Campus em área de livre comércio o que dá direito a financiamentos especiais da SUFRAMA.(21)

PROBLEMA GERAL ESTRATÉGICO

Nosso Campus tem DEFICIÊNCIA QUANTITATIVA DOS QUADROS TÉCNICO-ADMINISTRATIVO E DOCENTE, NESTE ESPECIALMENTE NOS PROGRAMAS STRICTO SENSU; INSUFICIÊNCIA DAS INSTALAÇÕES FÍSICAS; DEPENDÊNCIA FINANCEIRA DA PREFEITURA MUNICIPAL; QUANTIDADE INSUFICIENTE DE MATERIAL/EQUIPAMENTO DE APOIO À PRÁTICA DOCENTE E ÀS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS e FALTA DE INFRA-ESTRUTURA DE APOIO (VEÍCULOS, TRANSPORTE URBANO); **que não nos permite aproveitar** A SAÍDA PARA O PACÍFICO POR GUAJARÁ-MIRIM; AS PARCERIAS INTERNACIONAIS (COOPERAÇÃO BILATERAL COM A ÍNDIA E UNESCO) E INTERCÂMBIO CULTURAL E SÓCIO-ECONÔMICO COM A BOLÍVIA; O PATRIMÔNIO HISTÓRICO-CULTURAL DO MUNICÍPIO E A REVITALIZAÇÃO DA ESTRADA DE FERRO MADEIRA-MAMORÉ; A OCORRÊNCIA LOCAL DE GRANDE DEMANDA POR

ORGANIZAÇÃO SOCIAL E FORMAÇÃO TÉCNICA QUE PODEM SER OFERECIDOS POR ATIVIDADES DE EXTENSÃO e A LOCALIZAÇÃO DO CAMPUS EM ÁREA DE LIVRE COMÉRCIO O QUE DÁ DIREITO A FINANCIAMENTOS ESPECIAIS DA SUFRAMA; **para apoiados** NA EXISTÊNCIA DE PROJETOS COMPLEMENTARES IMPLANTADOS E/OU EM IMPLANTAÇÃO: HOTEL-ESCOLA DE ECOTURISMO, COLÉGIO DE APLICAÇÃO PEDAGÓGICA E O CENTRO DE PESQUISAS LINGÜÍSTICAS; NA EXISTÊNCIA DE UM CURSO DE MESTRADO RECONHECIDO PELA CAPES; O COMPROMETIMENTO, NA COESÃO E A CRIATIVIDADE DO ATUAL QUADRO DOCENTE E DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO; NA CREDIBILIDADE JUNTO À SOCIEDADE; e NO APOIO INCONDICIONAL DA CORPUS E DA ASEC PARA A MANUTENÇÃO DO CAMPUS; **enfrentarmos com êxito** O RISCO DE DESCREDECENCIAMENTO DO CURSO DE MESTRADO; A AUSÊNCIA OU IMPEDIMENTO DE CONCESSÃO DE FUNCIONÁRIOS PARA O CAMPUS; AS POLÍTICAS DIRIGIDAS PARA A DESQUALIFICAÇÃO DO ENSINO PÚBLICO SUPERIOR; A AUSÊNCIA DE UMA POLÍTICA ESPECÍFICA QUE PERMITA O ACOMPANHAMENTO, POR PARTE DO CAMPUS, DA EVOLUÇÃO E/OU EXTENSÃO TECNOLÓGICA e O POUCO ENVOLVIMENTO DA COMUNIDADE COM O CRESCIMENTO DO CAMPUS.

SOLUÇÃO GERAL ESTRATÉGICA

Se nos apoiarmos NA EXISTÊNCIA DE PROJETOS COMPLEMENTARES IMPLANTADOS E/OU EM IMPLANTAÇÃO: HOTEL-ESCOLA DE ECOTURISMO, COLÉGIO DE APLICAÇÃO PEDAGÓGICA E O CENTRO DE PESQUISAS LINGÜÍSTICAS; NA EXISTÊNCIA DE UM CURSO DE MESTRADO RECONHECIDO PELA CAPES; NO COMPROMETIMENTO, NA COESÃO E NA CRIATIVIDADE DO ATUAL QUADRO DOCENTE E DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO; NA CREDIBILIDADE JUNTO À SOCIEDADE; e NO APOIO INCONDICIONAL DA CORPUS E DA ASEC PARA A MANUTENÇÃO DO CAMPUS; **Poderemos aproveitar** A SAÍDA PARA O PACÍFICO POR GUAJARÁ-MIRIM; AS PARCERIAS INTERNACIONAIS (COOPERAÇÃO BILATERAL COM A ÍNDIA E UNESCO) E INTERCÂMBIO CULTURAL E SÓCIO-ECONÔMICO COM A BOLÍVIA; O PATRIMÔNIO HISTÓRICO-CULTURAL DO MUNICÍPIO E A REVITALIZAÇÃO DA ESTRADA DE FERRO MADEIRA-MAMORÉ; A OCORRÊNCIA LOCAL DE GRANDE DEMANDA POR ORGANIZAÇÃO SOCIAL E FORMAÇÃO TÉCNICA QUE PODEM SER OFERECIDOS POR ATIVIDADES DE EXTENSÃO e A LOCALIZAÇÃO DO CAMPUS EM ÁREA DE LIVRE COMÉRCIO O QUE DÁ DIREITO A FINANCIAMENTOS ESPECIAIS DA SUFRAMA; **O que permite reduzir ou eliminar** A DEFICIÊNCIA QUANTITATIVA DOS QUADROS TÉCNICO-ADMINISTRATIVO E DOCENTE, NESTE ESPECIALMENTE NOS PROGRAMAS STRICTO SENSU; A INSUFICIÊNCIA DAS INSTALAÇÕES FÍSICAS; A DEPENDÊNCIA FINANCEIRA DA PREFEITURA MUNICIPAL; A QUANTIDADE INSUFICIENTE DE MATERIAL/EQUIPAMENTO DE APOIO À PRÁTICA DOCENTE E ÀS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS e A FALTA DE INFRA-ESTRUTURA DE APOIO (VEÍCULOS, TRANSPORTE URBANO); **Para podermos enfrentar** O RISCO DE DESCREDECENCIAMENTO DO CURSO DE MESTRADO; A AUSÊNCIA OU IMPEDIMENTO DE CONCESSÃO DE FUNCIONÁRIOS PARA O CAMPUS; AS POLÍTICAS DIRIGIDAS PARA A DESQUALIFICAÇÃO DO ENSINO PÚBLICO SUPERIOR; A AUSÊNCIA DE UMA POLÍTICA ESPECÍFICA QUE PERMITA O ACOMPANHAMENTO, POR PARTE DO CAMPUS, DA EVOLUÇÃO E/OU EXTENSÃO TECNOLÓGICA e O POUCO ENVOLVIMENTO DA COMUNIDADE COM O CRESCIMENTO DO CAMPUS.

OS PROBLEMAS MAIS IMEDIATOS A SEREM RESOLVIDOS PELO CAMPUS:

2. Deficiência quantitativa dos quadros técnico-administrativo e docente, neste especialmente nos programas *stricto sensu*.(70)
3. Dependência financeira da prefeitura municipal.(29)

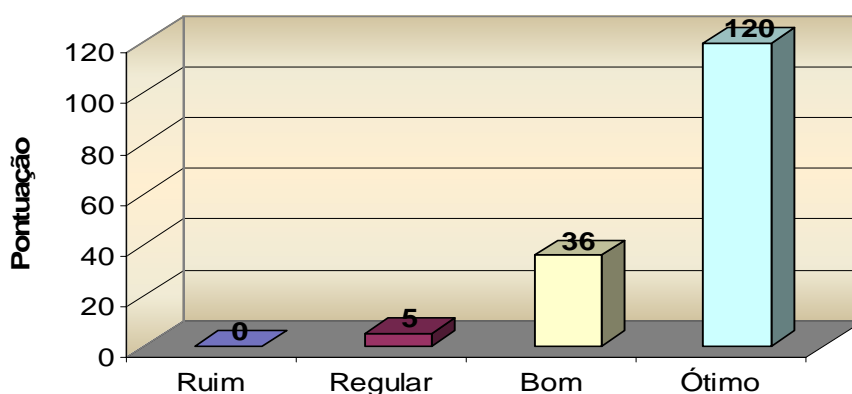
4. Quantidade insuficiente de material/equipamento de apoio à prática docente e às atividades administrativas.(29)
5. Insuficiência das instalações físicas.(26)
5. Risco de descredenciamento do curso de mestrado.(18)
5. Ausência ou impedimento de concessão de funcionários para o campus.(17)
5. Pouco envolvimento da comunidade com o crescimento do campus.(16)
5. Falta de infra-estrutura de apoio (veículos, transporte urbano).(15)
5. Ausência de uma política específica que permita o acompanhamento, por parte do campus, da evolução e/ou extensão tecnológica.(15)
5. Políticas dirigidas para a desqualificação do ensino público superior.(13)

Com efeito, após a definição destes fatores, o Campus de Guajará-Mirim apresentou seu **PLANO DE AÇÃO**, com a definição clara de seus principais problemas, objetivos, estratégias e ações correspondentes (Anexo X).

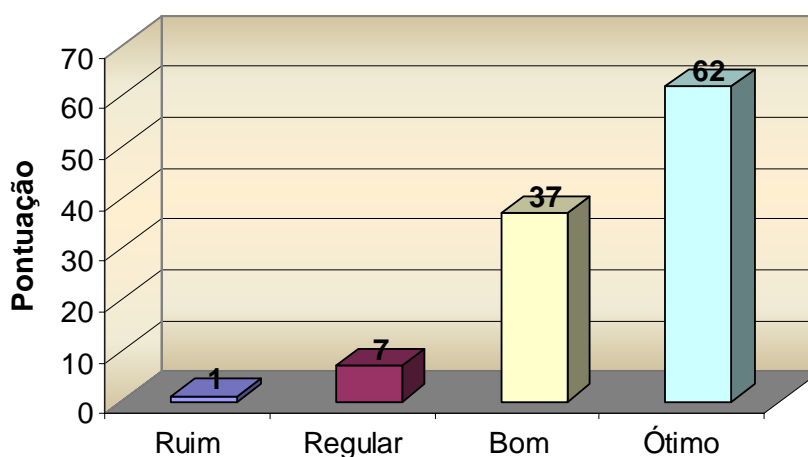
AVALIAÇÃO GERAL DA OFICINA

Também neste Campus os gráficos os gráficos indicam os altos níveis de aceitabilidade e absorção do método.

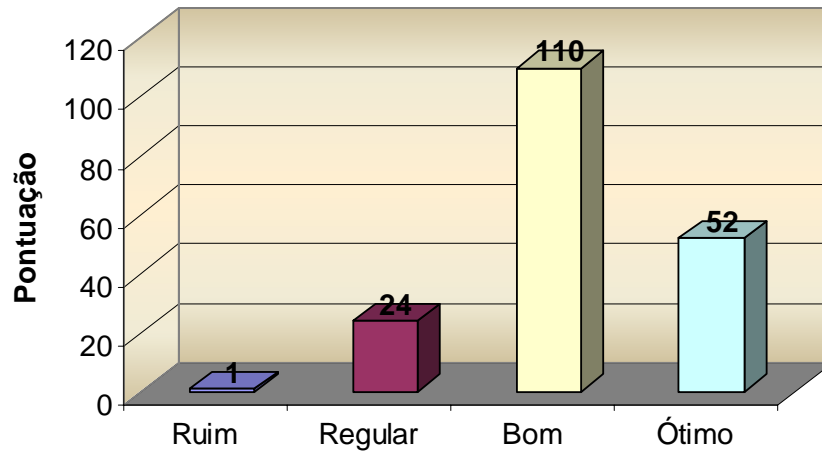
Desempenho Equipe PROPLAN



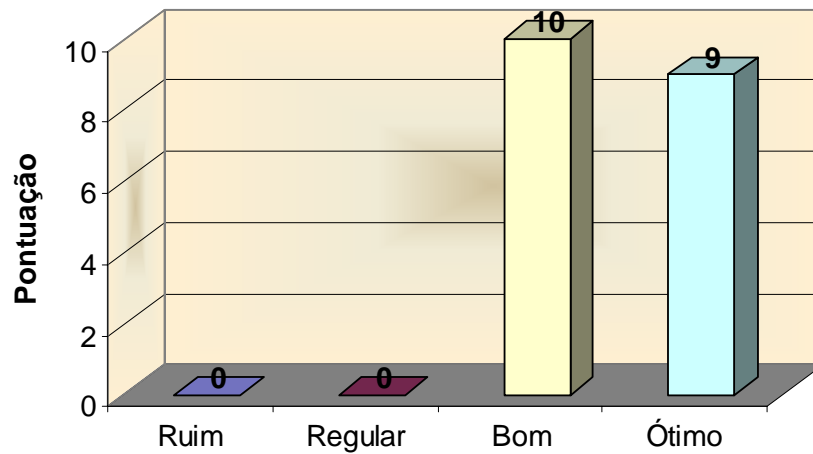
Infra-estrutura do Local



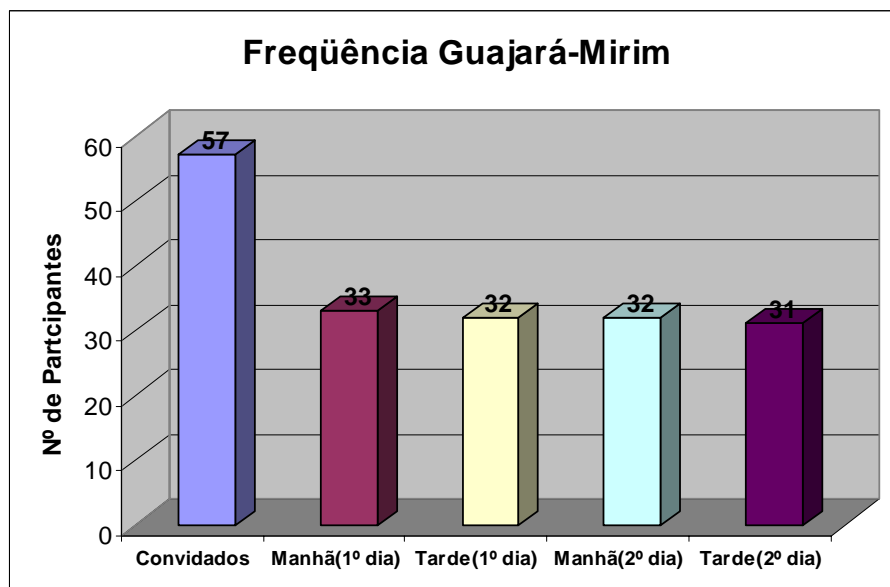
Desempenho do Grupo



Avaliação Global do Evento



EFETIVIDADE DO GRUPO PARTICIPANTE



RESULTADOS DAS OFICINAS DOS NÚCLEOS

Foi organizada a seguinte programação para os Núcleos, conforme Anexo XI, iniciando por o Núcleo de Saúde.

Houve uma programação comum para duas tardes de trabalho para cada Núcleo, iniciando com as palavras do Diretor de Núcleo, a fala do Magnífico Reitor. A partir desta programação, teve o desenvolvimento de acordo com o disposto no mesmo anexo.

NÚCLEO DE SAÚDE - NUSAU

Os trabalhos foram iniciados de acordo com a programação e com base na Missão e Visão Gerais da UNIR e apresentaram as seguintes definições para o Planejamento específico do Núcleo:

MISSÃO:

É a unidade acadêmica que tem como missão exercer o papel de aglutinador das áreas específicas e afins ligadas a saúde de forma multidisciplinar; gerando conhecimento, formando profissionais que atendam a demanda da sociedade por meio de ações efetivas que possibilitem a melhoria das condições biopsicosociais e ambientais contribuindo para o desenvolvimento do país e para transformação social

VISÃO:

Tornar-se um centro de ciências da saúde que congregue faculdades dentro da mesma área, exercendo o papel condutor do centro de formação permanente em saúde para a região, consolidando as atividades de ensino, pesquisa e extensão, com estrutura didático-pedagógica e administrativa (tecnológica e humana).

OS ATORES IMPORTANTES:

- 6. Corpo docente e técnico. (46)
- 6. Ministério da Saúde/Educação. (22)
- 6. Centro de formação permanente. (21)
- 6. Fundações financiadoras de fomento à pesquisa. (17)
- 6. Instituições governamentais: federais, estaduais e municipais.(16)
- 6. Organizações não governamentais (3).

OS FATORES CHAVES:

- Infra-estrutura (instalações físicas e recursos tecnológicos e humanos especializado em saúde). (58)
- Carência de pessoal especializado em saúde no âmbito regional. (16)
- Ampliação dos programas de qualificação. (14)
- Convênios e parcerias com outros institutos, órgãos e universidades. (14)
- Articulações políticas governamentais e institucionais. (11)
- Orçamento da união : política de gestão (9)
- Fatores naturais regionais: localização amazônica. (2)

AS DEBILIDADES MAIS EVIDENTES:

- Falta de infra-estrutura física e técnico-administrativa.(40)
- Falta de verbas para os departamentos.(27)

Reduzida quantidade de pessoal com boa vontade e compromisso com o trabalho. (19)
 Acúmulo de funções para quem administra.(16)
 Falta de articulação e interação entre as unidades que integram o núcleo.(15)
 Poucas atividades práticas aliadas à teoria.(15)
 Distribuição física inadequada e fragmentada dos cursos de graduação e pós-graduação.(13)

AS FORTALEZAS MAIS RECONHECIDAS:

5. Fator de referência dos cursos de graduação, pós-graduação, grupos de estudo e atendimento à comunidade.(34)
5. Política de ampliação dos programas de pós-graduação stricto-sensu e implantação da interdisciplinaridade nos projetos pedagógicos dos cursos de graduação.(22)
5. Qualidade dos egressos dos cursos do núcleo de saúde que atuam com competência no mercado de trabalho.(17)
5. Bom nível de qualificação dos professores.(16)
5. Alta concorrência no vestibular.(15)
5. Proximidade física entre departamentos e núcleo.(15)
5. Localização na região amazônica.(13)
5. Envolvimento e audácia de alguns professores e técnicos com a missão do núcleo. (12)

AS AMEAÇAS MAIS IMPACTANTES:

Imposição da dedicação exclusiva.(35)
 Falta de apoio financeiro e aprovação para os projetos a serem desenvolvidos.(28)
 Falta de integração entre unidades acadêmicas e administrativas.(24)
 Política governamental de contratação, salarial, e corte de verbas para as universidades.(22)
 Política neoliberal de desresponsabilização do governo federal para com a área de educação.(14)
 Aprovação do projeto de emenda constitucional N.º 40 (aposentadoria do servidor público).(14)
 Localização da UNIR - distante e insalubre.(11)
 Ações governamentais.(11)
 Localização geográfica.(9)

AS OPORTUNIDADES POTENCIAIS:

8. Aproveitamento das tecnologias disponíveis para o intercâmbio com outras instituições de ensino e pesquisa.(26)
8. Possibilidade de avanço tecnológico e científico nas pesquisas relacionadas às doenças tropicais, Biodiversidade e biotecnologia.(24)
8. Financiamento de pesquisas através de órgãos como RIOMAR e FAPERO.(20)
8. Mercado de trabalho disponível.(19)
8. Localização amazônica.(11)
8. Crescimento econômico Regional.(8)

PROBLEMA GERAL ESTRATÉGICO

Nosso Núcleo apresenta A FALTA DE INFRAESTRUTURA FÍSICA E TÉCNICO-ADMINISTRATIVA; A FALTA DE VERBAS PARA OS DEPARTAMENTOS; A REDUZIDA QUANTIDADE DE PESSOAL COM BOA VONTADE E COMPROMISSO COM O TRABALHOO; O ACÚMULO DE FUNÇÕES PARA QUEM ADMINISTRA.; A FALTA DE ARTICULAÇÃO E

INTERAÇÃO ENTRE AS UNIDADES QUE INTEGRAM O NÚCLEO; AS POUCAS ATIVIDADES PRÁTICAS ALIADAS À TEORIA e A DISTRIBUIÇÃO FÍSICA INADEQUADA E FRAGMENTADA DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO; **que não nos permite aproveitar** AS TECNOLOGIAS DISPONÍVEIS PARA O INTERCÂMBIO COM OUTRAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO E PESQUISA; A POSSIBILIDADE DE AVANÇO TECNOLÓGICO E CIENTÍFICO NAS PESQUISAS RELACIONADAS ÀS DOENÇAS TROPICAIS, BIODIVERSIDADE E BIOTECNOLOGIA; O FINANCIAMENTO DE PESQUISAS ATRAVÉS DE ÓRGÃOS COMO RIOMAR E FAPERO; O MERCADO DE TRABALHO DISPONÍVEL. e A LOCALIZAÇÃO AMAZÔNICA **para apoiados** NO FATOR DE REFERÊNCIA DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO, PÓS-GRADUAÇÃO, GRUPOS DE ESTUDO E ATENDIMENTO À COMUNIDADE; NA POLÍTICA DE AMPLIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO-SENSU* E IMPLANTAÇÃO DA INTERDISCIPLINARIDADE NOS PROJETOS PEDAGÓGICOS DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO; NA QUALIDADE DOS EGRESSOS DOS CURSOS DO NÚCLEO DE SAÚDE QUE ATUAM COM COMPETÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO; NO BOM NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO DOS PROFESSORES e NA ALTA CONCORRÊNCIA NO VESTIBULAR. **Enfrentarmos com êxito** A IMPOSIÇÃO DA DEDICAÇÃO EXCLUSIVA; A FALTA DE APOIO FINANCEIRO E APROVAÇÃO PARA OS PROJETOS A SEREM DESENVOLVIDOS; A FALTA DE INTEGRAÇÃO ENTRE UNIDADES ACADÊMICAS E ADMINISTRATIVAS; A POLÍTICA GOVERNAMENTAL DE CONTRATAÇÃO, SALARIAL, E CORTE DE VERBAS PARA AS UNIVERSIDADES e A POLÍTICA NEOLIBERAL DE DESRESPONSABILIZAÇÃO DO GOVERNO FEDERAL PARA COM A ÁREA DE EDUCAÇÃO.

SOLUÇÃO GERAL ESTRATÉGICA

Se nos apoiarmos em nossas NO FATOR DE REFERÊNCIA DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO, PÓS-GRADUAÇÃO, GRUPOS DE ESTUDO E ATENDIMENTO À COMUNIDADE; NA POLÍTICA DE AMPLIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO-SENSU* E IMPLANTAÇÃO DA INTERDISCIPLINARIDADE NOS PROJETOS PEDAGÓGICOS DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO; NA QUALIDADE DOS EGRESSOS DOS CURSOS DO NÚCLEO DE SAÚDE QUE ATUAM COM COMPETÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO; NO BOM NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO DOS PROFESSORES e NA ALTA CONCORRÊNCIA NO VESTIBULAR **podemos aproveitar** AS TECNOLOGIAS DISPONÍVEIS PARA O INTERCÂMBIO COM OUTRAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO E PESQUISA; A POSSIBILIDADE DE AVANÇO TECNOLÓGICO E CIENTÍFICO NAS PESQUISAS RELACIONADAS ÀS DOENÇAS TROPICAIS, BIODIVERSIDADE E BIOTECNOLOGIA; O FINANCIAMENTO DE PESQUISAS ATRAVÉS DE ÓRGÃOS COMO RIOMAR E FAPERO; O MERCADO DE TRABALHO DISPONÍVEL. e A LOCALIZAÇÃO AMAZÔNICA. **O que nos permite reduzir ou eliminar** A FALTA DE INFRAESTRUTURA FÍSICA E TÉCNICO-ADMINISTRATIVA; A FALTA DE VERBAS PARA OS DEPARTAMENTOS; A REDUZIDA QUANTIDADE DE PESSOAL COM BOA VONTADE E COMPROMISSO COM O TRABALHNO; O ACÚMULO DE FUNÇÕES PARA QUEM ADMINISTRA.; A FALTA DE ARTICULAÇÃO E INTERAÇÃO ENTRE AS UNIDADES QUE INTEGRAM O NÚCLEO; AS POUCAS ATIVIDADES PRÁTICAS ALIADAS À TEORIA e A DISTRIBUIÇÃO FÍSICA INADEQUADA E FRAGMENTADA DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO; **para podermos enfrentar** A IMPOSIÇÃO DA DEDICAÇÃO EXCLUSIVA; A FALTA DE APOIO FINANCEIRO E APROVAÇÃO PARA OS PROJETOS A SEREM DESENVOLVIDOS; A FALTA DE INTEGRAÇÃO ENTRE UNIDADES ACADÊMICAS E ADMINISTRATIVAS; A POLÍTICA GOVERNAMENTAL DE CONTRATAÇÃO, SALARIAL, E CORTE DE VERBAS PARA AS UNIVERSIDADES e A POLÍTICA NEOLIBERAL DE DESRESPONSABILIZAÇÃO DO GOVERNO FEDERAL PARA COM A ÁREA DE EDUCAÇÃO.

Com efeito, após a definição destes fatores o Núcleo de Saúde apresentou seu **Plano de Ação**, com a definição clara de seus principais problemas, objetivos, estratégias e ações correspondentes (Anexo XII).

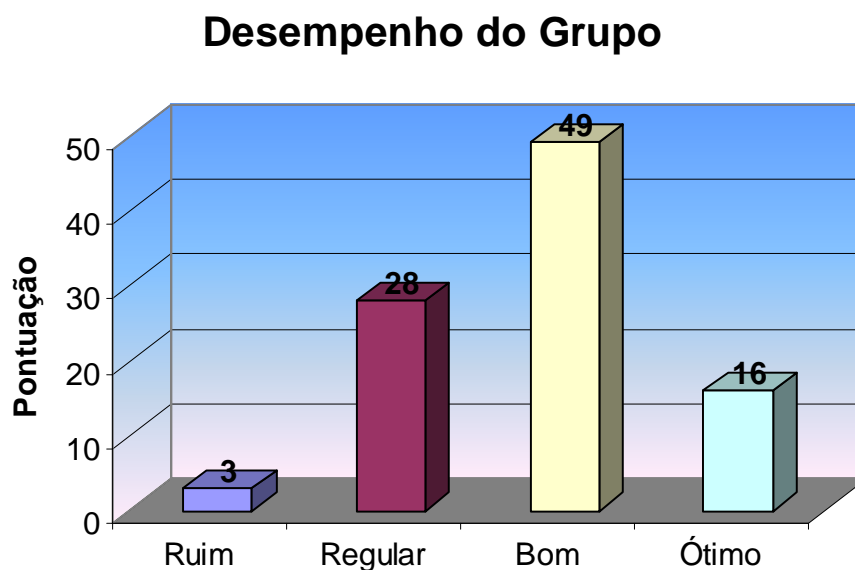
PROBLEMAS MAIS IMEDIATOS A SEREM RESOLVIDOS PELO NÚCLEO:

Falta de infraestrutura física e técnico-administrativa.(33)
 Política governamental de contratação, salarial, e corte de verbas para as universidades.(27)
 Falta de verbas para os departamentos.(18)
 Acúmulo de funções para quem administra.(16)
 Reduzida quantidade de pessoal com boa vontade e compromisso com o trabalho.(16)
 Falta de apoio financeiro e aprovação para os projetos a serem desenvolvidos.(15)
 Imposição da dedicação exclusiva.(13)
 Falta de articulação e interação entre as unidades que integram o núcleo.(9)
 Falta de integração entre unidades acadêmicas e administrativas.(7)
 Política neoliberal de desresponsabilização do governo federal para com a área de educação.(5)

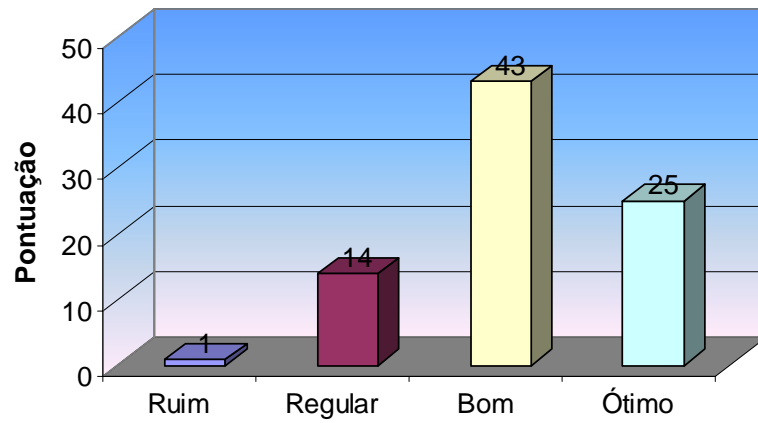
AVALIAÇÃO GERAL DA OFICINA

De acordo com formulário apropriado (Anexo VI), foram avaliadas as atividades realizadas tomando em conta os seguintes fatores: O desempenho do grupo (participantes do evento por Núcleo), o desempenho da equipe da PROPLAN que mediu o processo de planejamento, a adequação da infra-estrutura disponível e a avaliação global do evento.

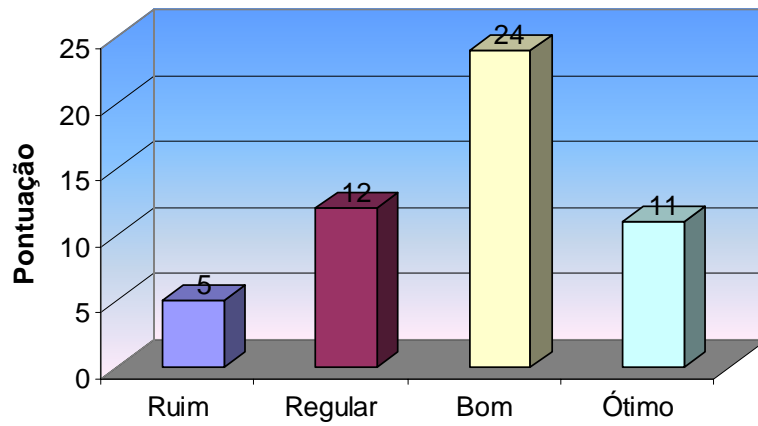
Os gráficos apresentados indicam os altos níveis de aceitabilidade e absorção do método.



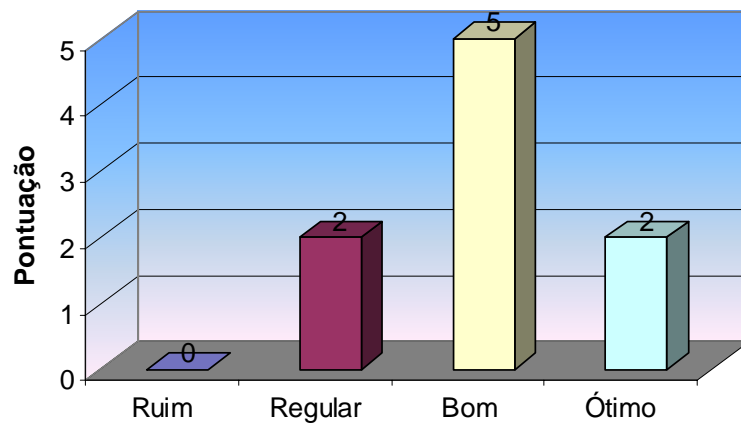
Desempenho da Equipe PROPLAN



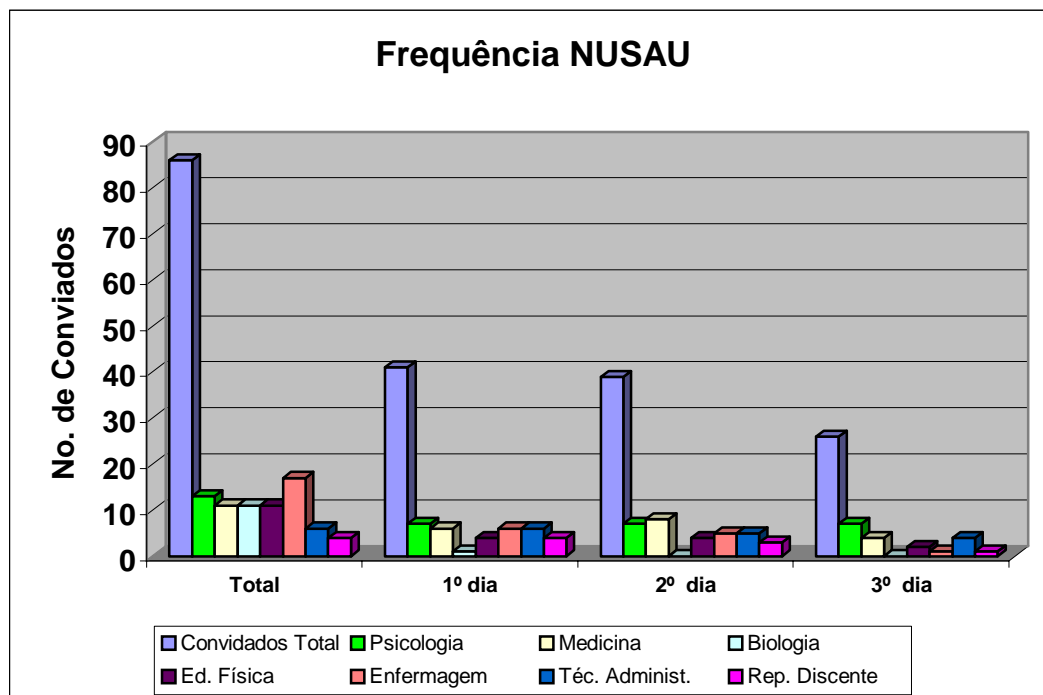
Infra-estrutura do Local



Avaliação Global do Evento



EFETIVIDADE DO GRUPO PARTICIPANTE



NÚCLEO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA - NCT

Os trabalhos foram iniciados de acordo com a programação, produzindo os seguintes resultados:

MISSÃO

O Núcleo de Ciências e Tecnologia é uma unidade que cria, desenvolve, promove e difunde o conhecimento científico, tecnológico e humanístico, articula ensino, pesquisa e extensão e contribui com o desenvolvimento regional, suprindo a sociedade com recursos humanos qualificados

VISÃO

Tornar-se um centro de excelência, que congregue institutos e faculdades, em ciências e tecnologia visando criar, promover, incentivar, difundir e desenvolver conhecimentos articulados através do ensino, pesquisa e extensão

OS ATORES CHAVES MAIS IMPORTANTES:

- Fundações de apoio.(16)
- Governos federal, estadual e municipais.(14)
- Políticos da bancada regional.(10)
- RH da UNIR.(10)
- Comunidade em geral.(9)
- Conselheiros dos conselhos e câmaras da UNIR.(6)

OS FATORES CHAVES:

- Produção acadêmica.(15)
- Recursos financeiros para infra-estrutura, manutenção e material permanente.(13)
- Projeto pedagógico dos cursos.(13)
- Localização geográfica regional que viabiliza o desenvolvimento de pesquisas.(10)
- Articulação interinstitucional e política de congregação dos pesquisadores e das entidades de pesquisa.(10)
- Política interna e externa.(9)

AS DEBILIDADES MAIS EVIDENTES:

- Falta de transparência nas ações de ensino, pesquisa e extensão.(13)
- Corporativismo.(13)
- Falta de apoio e infra-estrutura ao ensino, pesquisa e extensão.(13)
- Limitação orçamentária.(12)
- Deficiência na articulação interdepartamental, de pessoal e falta de compromisso.(9)
- Burocratização dos serviços.(7)
- Má administração da prefeitura do campus.(2)

AS FORTALEZAS MAIS RECONHECIDAS:

- 5. Qualificação do corpo docente.(21)
- 5. Produção científica em fase de crescimento quantitativo e qualitativo.(14)
- 5. Grupos de pesquisas.(13)
- 5. Laboratórios de pesquisa atuantes.(13)
- 5. Contratos interinstitucionais.(8)
- 5. Visão pragmática do núcleo.(4)
- 5. Interdisciplinaridade.(2)

AS AMEAÇAS MAIS IMPACTANTES:

- Plano de aplicação de recursos extra-orçamentários privilegia interesses internos e externos à univ.(17)
- Centralização das decisões que envolvem a distribuição dos recursos financeiros.(13)
- Baixa remuneração do pessoal qualificado causando evasão dos mesmos.(12)
- Incompatibilidade dos objetivos com a administração superior.(8)
- Falta de investimento de agências locais, regionais e federais.(7)
- Não conhecimento da comunidade externa sobre a competência do NCT.(6)
- O indevido do nome do NCT e limitação da autonomia.(2)

AS OPORTUNIDADES POTENCIAIS

- Projetos de desenvolvimento regional e apoio das agências de fomento : CTINFRA / SIVAM / ANP / BASA / EMBRAPA / CPRM / GOV.ESTADO / PETROBRÁS / FINEP / FURNAS/ BANCO DO BRASIL.(16)
- Financiamento para a construção de laboratórios e compra de equipamentos - MCT /CNPQ /outros.(12)
- Localização estratégica na Amazônia.(10)
- Bolsa de pesquisa – CNPQ/CAPES.(9)
- Carência de tecnologia da região amazônica, que gera ao núcleo oportunidade de desenvolvimento tecnológico.(8)
- Processo de implementação da FAPERÓ.(7)
- Demanda por serviços acadêmicos auto sustentáveis.(3)

PROBLEMA GERAL ESTRATÉGICO

Nosso Núcleo apresenta FALTA DE TRANSPARÊNCIA NAS AÇÕES DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO, CORPORATIVISMO; FALTA DE APOIO E INFRA-ESTRUTURA AO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO, LIMITAÇÃO ORÇAMENTÁRIA, DEFICIÊNCIA NA ARTICULAÇÃO INTERDEPARTAMENTAL, DE PESSOAL E FALTA DE COMPROMISSO, BUROCRATIZAÇÃO DOS SERVIÇOS, MÁ ADMINISTRAÇÃO DA PREFEITURA DO CAMPUS; **que não nos permite aproveitar** OS PROJETOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL E APOIO DAS AGÊNCIAS DE FOMENTO : CTINFRA /SIVAM/ ANP /BASA /EMBRAPA /CPRM /GOV.ESTADO /PETROBRÁS /FINEP /FURNAS /BANCO DO BRASIL, FINANCIAMENTO PARA A CONSTRUÇÃO DE LABORATÓRIOS E COMPRA DE EQUIPAMENTOS – MCT /CNPQ /OUTROS, LOCALIZAÇÃO ESTRATÉGICA NA AMAZÔNIA, BOLSA DE PESQUISA – CNPQ /CAPES, CARÊNCIA DE TECNOLOGIA DA REGIÃO AMAZÔNICA, QUE GERA AO NÚCLEO OPORTUNIDADE DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO, PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DA FAPERÓ, DEMANDA POR SERVIÇOS ACADÊMICOS AUTO SUSTENTÁVEIS; **para apoiados na** QUALIFICAÇÃO DO CORPO DOCENTE, PRODUÇÃO CIENTÍFICA EM FASE DE CRESCIMENTO QUANTITATIVO E QUALITATIVO, GRUPOS DE PESQUISAS, LABORATÓRIOS DE PESQUISA ATUANTES, CONTRATOS INTERINSTITUCIONAIS, VISÃO PRAGMÁTICA DO NÚCLEO, INTERDISCIPLINARIEDADE; **enfrentarmos com êxito** o PLANO DE APLICAÇÃO DE RECURSOS EXTRA-ORÇAMENTÁRIOS QUE PRIVILEGIA INTERESSES INTERNOS E EXTERNOS À UNIR, A CENTRALIZAÇÃO DAS DECISÕES QUE ENVOLVEM A DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS, A BAIXA REMUNERAÇÃO DO PESSOAL QUALIFICADO CAUSANDO EVASÃO DOS MESMOS, INCOMPATIBILIDADE DOS OBJETIVOS COM A ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR, A FALTA DE INVESTIMENTO DE AGÊNCIAS LOCAIS, REGIONAIS E FEDERAIS, O NÃO CONHECIMENTO DA COMUNIDADE EXTERNA SOBRE A COMPETÊNCIA DO NCT.

SOLUÇÃO GERAL ESTRATÉGICA

Se nos apoiarmos em nossa QUALIFICAÇÃO DO CORPO DOCENTE, PRODUÇÃO CIENTÍFICA EM FASE DE CRESCIMENTO QUANTITATIVO E QUALITATIVO, GRUPOS DE PESQUISAS, LABORATÓRIOS DE PESQUISA ATUANTES, CONTRATOS INTERINSTITUCIONAIS, VISÃO PRAGMÁTICA DO NÚCLEO, INTERDISCIPLINARIEDADE; **Poderemos aproveitar** OS PROJETOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL E APOIO DAS AGÊNCIAS DE FOMENTO : CTINFRA /SIVAM / ANP /BASA /EMBRAPA /CPRM /GOV.ESTADO /PETROBRÁS /FINEP /FURNAS /BANCO DO BRASIL, FINANCIAMENTO PARA A CONSTRUÇÃO DE LABORATÓRIOS E COMPRA DE EQUIPAMENTOS – MCT /CNPQ /OUTROS , LOCALIZAÇÃO ESTRATÉGICA NA AMAZÔNIA, BOLSA DE PESQUISA – CNPQ /CAPES , CARÊNCIA DE TECNOLOGIA DA REGIÃO AMAZÔNICA, QUE GERA AO NÚCLEO OPORTUNIDADE DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO, PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DA FAPERÓ, DEMANDA POR SERVIÇOS ACADÊMICOS AUTO-SUSTENTÁVEIS; **para apoiados na** QUALIFICAÇÃO DO CORPO DOCENTE, PRODUÇÃO CIENTÍFICA EM FASE DE CRESCIMENTO QUANTITATIVO E QUALITATIVO, GRUPOS DE PESQUISAS, LABORATÓRIOS DE PESQUISA ATUANTES, CONTRATOS INTERINSTITUCIONAIS, VISÃO PRAGMÁTICA DO NÚCLEO, INTERDISCIPLINARIEDADE; **O que permite reduzir ou eliminar** A FALTA DE TRANSPARÊNCIA NAS AÇÕES DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO, CORPORATIVISMO; FALTA DE APOIO E INFRA-ESTRUTURA AO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO, LIMITAÇÃO ORÇAMENTÁRIA, DEFICIÊNCIA NA ARTICULAÇÃO INTERDEPARTAMENTAL, DE PESSOAL E FALTA DE COMPROMISSO, BUROCRATIZAÇÃO DOS SERVIÇOS, MÁ ADMINISTRAÇÃO DA PREFEITURA DO CAMPUS **Para podermos enfrentar** O PLANO DE APLICAÇÃO DE RECURSOS EXTRA-ORÇAMENTÁRIOS QUE PRIVILEGIA INTERESSES INTERNOS E EXTERNOS À UNIR, A CENTRALIZAÇÃO DAS DECISÕES QUE ENVOLVEM A DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS, A BAIXA REMUNERAÇÃO DO PESSOAL QUALIFICADO CAUSANDO EVASÃO DOS MESMOS, INCOMPATIBILIDADE DOS OBJETIVOS COM A ADMINISTRAÇÃO

SUPERIOR, A FALTA DE INVESTIMENTO DE AGÊNCIAS LOCAIS, REGIONAIS E FEDERAIS, O NÃO CONHECIMENTO DA COMUNIDADE EXTERNA SOBRE A COMPETÊNCIA DO NCT.

PROBLEMAS MAIS IMEDIATOS A SEREM RESOLVIDOS PELO NÚCLEO:

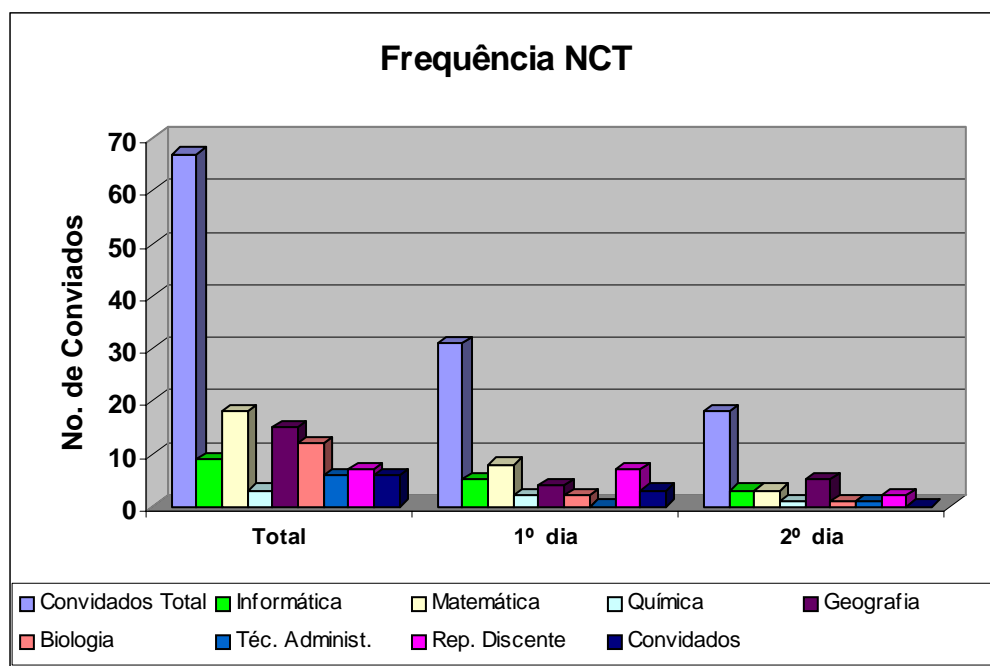
1. Baixa remuneração do pessoal qualificado causando evasão dos mesmos.(11)
1. Limitação orçamentária.(9)
1. Plano de aplicação de recursos extra-orçamentários privilegia interesses internos e externos à UNIR.(9)
1. Falta de investimento de agências locais, regionais e federais.(9)
1. Corporativismo.(8)
1. Falta de transparência nas ações de ensino, pesquisa e extensão.(7)
1. Falta de apoio e infra-estrutura ao ensino, pesquisa e extensão.(7)
1. Centralização das decisões que envolvem a distribuição dos recursos financeiros.(5)
1. Incompatibilidade dos objetivos com a administração superior.(4)
1. Deficiência na articulação interdepartamental, de pessoal e falta de compromisso.(3)

Com efeito, após a definição destes fatores, o Núcleo de Ciência e Tecnologia apresentou seu **PLANO DE AÇÃO**, com a definição clara de seus principais problemas, objetivos, estratégias e ações correspondentes (Anexo XIII).

AVALIAÇÃO GERAL DA OFICINA

Não foi possível efetuar a avaliação da oficina relativa ao NTC, por causa da premência de tempo com o qual foram encerradas as atividades.

EFETIVIDADE DO GRUPO PARTICIPANTE



NÚCLEO DE CIÊNCIAS SOCIAIS - NUCS

Os trabalhos foram iniciados de acordo com a programação, produzindo os seguintes resultados:

MISSÃO:

Desenvolver políticas e capacidades para a produção de conhecimento, com ênfase na qualificação de profissionais, para o desenvolvimento sócio-econômico-ambiental

VISÃO

Ser referência na produção e disseminação de conhecimento científico para o desenvolvimento sócio-econômico-ambiental da Amazônia

OS ATORES MAIS IMPORTANTES:

Comunidade acadêmica.(17)
 Governos federal, estadual e municipais.(15)
 Fundações de apoio.(13)
 Órgãos colegiados.(11)
 Agências de fomento.(10)
 Dirigentes.(8)
 MEC.(7)
 Políticos regionais.(3)

OS FATORES CHAVES:

6. Insuficiência de investimentos em tecnologia e infra-estrutura na UNIR.(32)
6. Política de distribuição de recursos do governo federal para o desenvolvimento do ensino-pesquisa, extensão.(19)
6. Incremento de investimentos em infra-estrutura na Amazônia.(15)
6. Políticas econômicas, previdenciárias e educacionais.(11)
6. Política de emprego do governo federal.(11)
6. Qualificação docente.(9)
6. Processo de privatização da universidade.(5)
6. Autonomia universitária.(5)
7. Internacionalização da Amazônia.(2)
8. Macro programa de desenvolvimento de tecnologia de informação da universidade.(2)

AS DEBILIDADES MAIS EVIDENTES:

Precariedade de infra-estrutura de tecnologia de informação e acervo bibliográfico.(14)
 Ineficácia da política disciplinar docente.(11)
 Ineficiência do processo de comunicação.(6)
 Inexistência de mecanismos de avaliação de qualidade.(6)
 Insipiência de projetos de pesquisa.(5)
 Precariedade de estrutura física e de instrumental de ensino.(4)
 Corporativismo docente.(4)
 Ausência de metas.(3)
 Amadorismo no processo de gestão.(2)
 Deficiência qualitativa e quantitativa de pessoal de apoio.(1)

AS FORTALEZAS MAIS RECONHECIDAS:

- Grau de qualificação dos professores.(20)
- Processo seletivo dos discentes.(11)
- Programa de pós-graduação.(11)
- Envolvimento do docente com a instituição.(10)
- Avaliação positiva dos discentes (provão).(7)
- Localização geográfica.(6)

AS AMEAÇAS MAIS IMPACTANTES:

- Ausência de programas de qualificação docente em algumas áreas.(8)
- Restrições orçamentárias.(6)
- Saturação do mercado de trabalho.(4)
- Restrições de contratação de pessoal qualificado.(4)
- Dificuldades de acesso aos programas de fomento à pesquisa. (4)
- Reforma da previdência.(3)
- Política salarial.(1)

AS OPORTUNIDADES POTENCIAIS:

- 1. Intercâmbio científico com instituições congêneres nacionais e internacionais.(17)
- 1. Desenvolvimento econômico da região gerando demanda por novos projetos.(16)
- 1. Essenciabilidade e credibilidade da UNIR pela sociedade.(10)
- 1. Parcerias e intercâmbio comercial.(9)
- 1. Expansão da infra-estrutura da região.(7)
- 1. Aumento de emprego e renda.(4)
- 1. Localização - ponto de referência geográfico.(2)

PROBLEMA GERAL ESTRATÉGICO

NOSSO NÚCLEO APRESENTA PRECARIIDADE DE INFRAESTRUTURA DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO E ACERVO BIBLIOGRÁFICO, INEFICÁCIA DA POLÍTICA DISCIPLINAR DOCENTE, INEFICIÊNCIA DO PROCESSO DE COMUNICAÇÃO, INEXISTÊNCIA DE MECANISMOS DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE, INCIPIÊNCIA DE PROJETOS DE PESQUISA, PRECARIIDADE DE ESTRUTURA FÍSICA E DE INSTRUMENTAL DE ENSINO, CORPORATIVISMO DOCENTE, AUSÊNCIA DE METAS, AMADORISMO NO PROCESSO DE GESTÃO, DEFICIÊNCIA QUALITATIVA E QUANTITATIVA DE PESSOAL DE APOIO; **que não nos permite aproveitar** O INTERCÂMBIO CIENTÍFICO COM INSTITUIÇÕES CONGÊNERES NACIONAIS E INTERNACIONAIS, DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO DA REGIÃO GERANDO DEMANDA POR NOVOS PROJETOS, ESSENCIABILIDADE E CREDIBILIDADE DA UNIR PELA SOCIEDADE, AS PARCERIAS E INTERCÂMBIO COMERCIAL, A EXPANSÃO DA INFRAESTRUTURA DA REGIÃO, AUMENTO DE EMPREGO E RENDA, LOCALIZAÇÃO - PONTO DE REFERÊNCIA GEOGRÁFICO; **para apoiados** NO GRAU DE QUALIFICAÇÃO DOS PROFESSORES, NO PROCESSO SELETIVO DOS DISCENTES, PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO, ENVOLVIMENTO DO DOCENTE COM A INSTITUIÇÃO, NA AVALIAÇÃO POSITIVA DOS DISCENTES (PROVÃO), LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA., PARA **enfrentarmos com êxito** A AUSÊNCIA DE PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO DOCENTE EM ALGUMAS ÁREAS, AS RESTRIÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, A SATURAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO, AS RESTRIÇÕES DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAL QUALIFICADO, AS DIFICULDADES DE ACESSO AOS PROGRAMAS DE FOMENTO À PESQUISA, A REFORMA DA PREVIDÊNCIA E A POLÍTICA SALARIAL

SOLUÇÃO GERAL ESTRATÉGICA

Se nos apoiarmos NO NOSSO GRAU DE QUALIFICAÇÃO DOS PROFESSORES, NO PROCESSO SELETIVO DOS DISCENTES, PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO, ENVOLVIMENTO DO DOCENTE COM A INSTITUIÇÃO, NA AVALIAÇÃO POSITIVA DOS DISCENTES (PROVÃO), LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA **Poderemos aproveitar** O INTERCÂMBIO CIENTÍFICO COM INSTITUIÇÕES CONGÊNERES NACIONAIS E INTERNACIONAIS, DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO DA REGIÃO GERANDO DEMANDA POR NOVOS PROJETOS, ESSENCIABILIDADE E CREDIBILIDADE DA UNIR PELA SOCIEDADE, AS PARCERIAS E INTERCÂMBIO COMERCIAL, A EXPANSÃO DA INFRA-ESTRUTURA DA REGIÃO, AUMENTO DE EMPREGO E RENDA, LOCALIZAÇÃO- PONTO DE REFERÊNCIA GEOGRÁFICO; **o que permite reduzir ou eliminar** AS PRECARIEDADE DE INFRAESTRUTURA DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO E ACERVO BIBLIOGRÁFICO, INEFICÁCIA DA POLÍTICA DISCIPLINAR DOCENTE, INEFICIÊNCIA DO PROCESSO DE COMUNICAÇÃO, INEXISTÊNCIA DE MECANISMOS DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE, INICIÊNCIA DE PROJETOS DE PESQUISA, PRECARIEDADE DE ESTRUTURA FÍSICA E DE INSTRUMENTAL DE ENSINO, CORPORATIVISMO DOCENTE, AUSÊNCIA DE METAS, AMADORISMO NO PROCESSO DE GESTÃO, DEFICIÊNCIA QUALITATIVA E QUANTITATIVA DE PESSOAL DE APOIO; **para podermos enfrentar** A AUSÊNCIA DE PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO DOCENTE EM ALGUMAS ÁREAS, AS RESTRIÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, A SATURAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO, AS RESTRIÇÕES DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAL QUALIFICADO, AS DIFICULDADES DE ACESSO AOS PROGRAMAS DE FOMENTO À PESQUISA, A REFORMA DA PREVIDÊNCIA E A POLÍTICA SALARIAL.

PROBLEMAS MAIS IMEDIATOS A SEREM RESOLVIDOS PELO CAMPUS:

Inexistência de mecanismos de avaliação de qualidade.(26)

Ausência de metas.(24)

Precariedade de infra-estrutura de tecnologia de informação e acervo bibliográfico.(23)

Política salarial.(20)

Ineficácia da política disciplinar docente.(14)

Precariedade de estrutura física e de instrumental de ensino.(14)

Corporativismo docente.(14)

Amadorismo no processo de gestão.(9)

Restrições orçamentárias.(8)

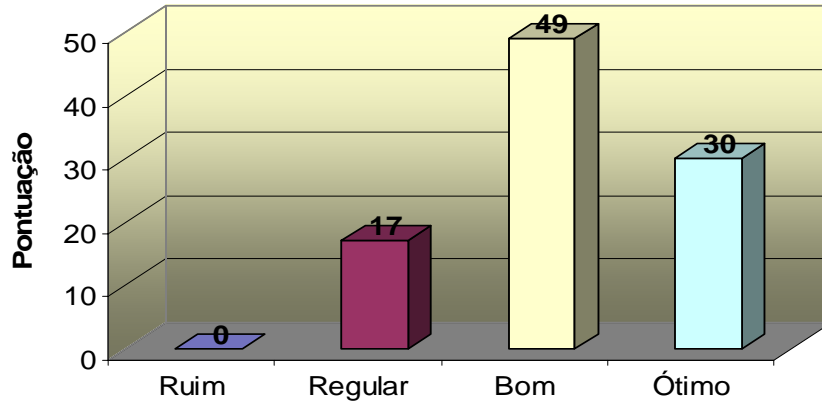
Ineficiência do processo de comunicação.(6)

Após a definição destes elementos o Núcleo de Ciências Sociais apresentou seu **PLANO DE AÇÃO**, com a definição clara de seus principais problemas, objetivos, estratégias e ações correspondentes (Anexo XIV).

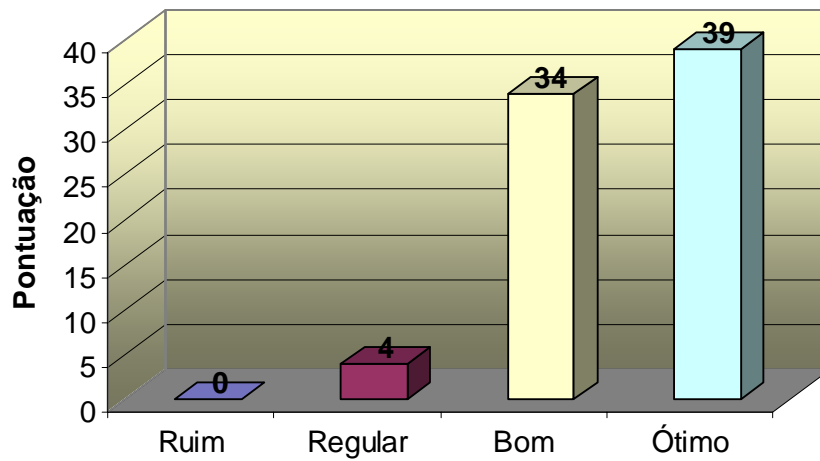
AVALIAÇÃO GERAL DA OFICINA

Também neste Núcleo os gráficos indicam os altos níveis de aceitabilidade e absorção do método.

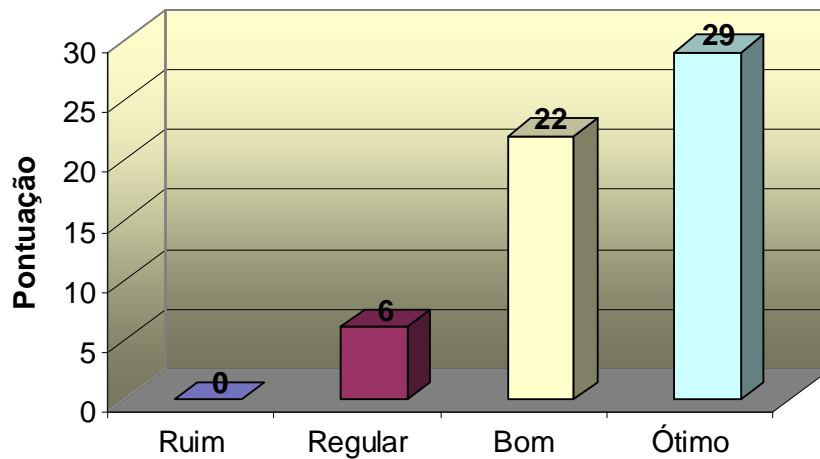
Desempenho do Grupo



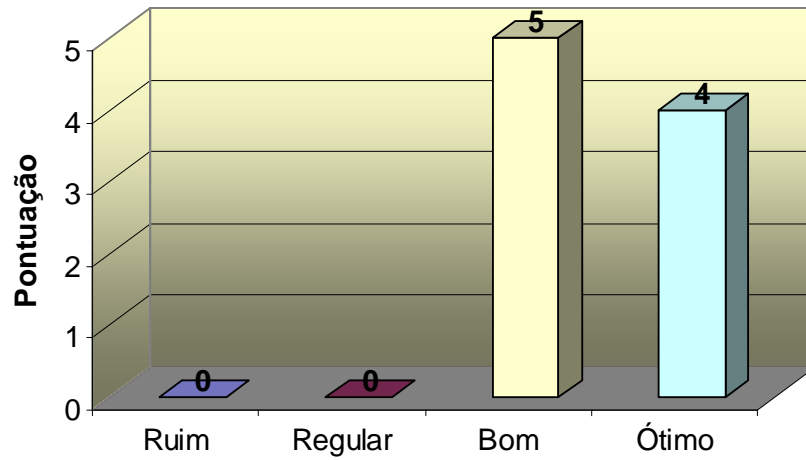
Desempenho Equipe PROPLAN



Infra-estrutura do Local

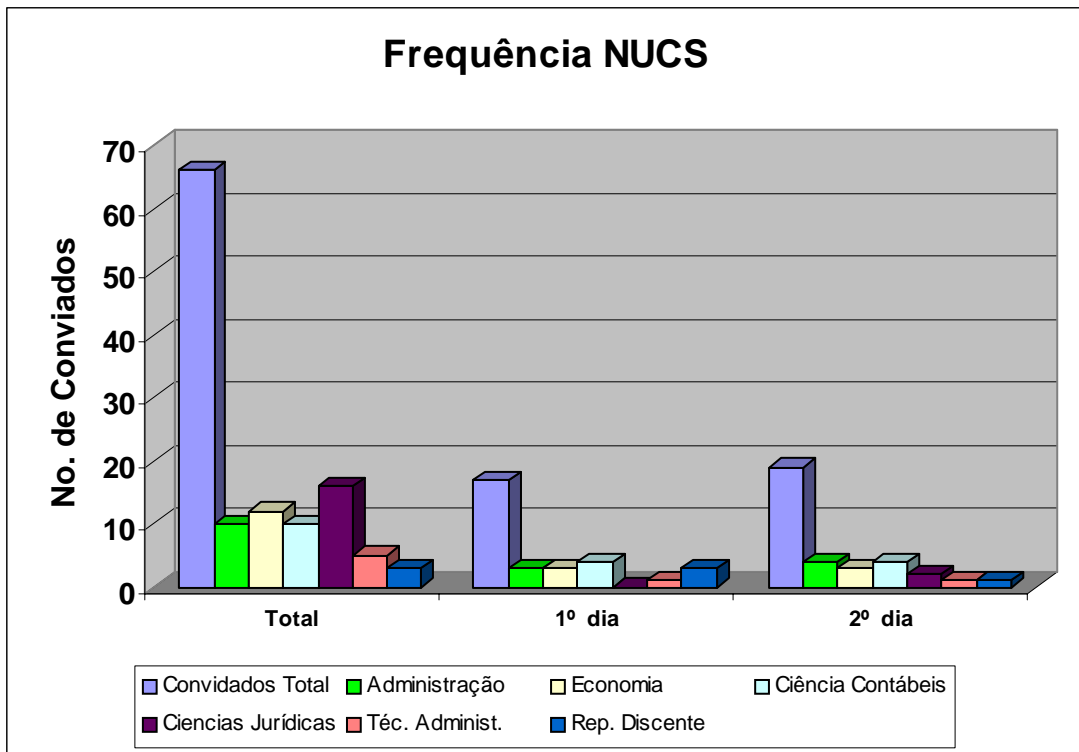


Avaliação Global do Evento



EFETIVIDADE DO GRUPO PARTICIPANTE

Frequência NUCS



NÚCLEO DE EDUCAÇÃO-NED

Os trabalhos foram iniciados de acordo com a programação, produzindo os seguintes resultados:

MISSÃO:

É a formação de profissionais para atuarem na educação como sujeitos de transformação social, proporcionando um ambiente necessário para a produção do conhecimento fundamentado na articulação do ensino, da pesquisa e da extensão.

VISÃO:

Desdobrar-se em faculdades de educação, letras e artes e de ciências humanas e sociais, constituindo-se num fórum político-acadêmico atuante, tornando-se um centro de excelência da Amazônia.

OS ATORES MAIS IMPORTANTES:

- 7. Governo Federal: MEC. (31);
- 7. Conselho departamental, pró-reitores, reitor, professores e alunos.(26);
- 7. Fundação RIOMAR. (15);
- 7. CONSUN (CONSEA/CONSAD), e CONED. (13);
- 7. Representantes políticos. (08);
- 7. Secretaria de educação.

OS FATORES CHAVES:

- Política educacional de atendimento ao acadêmico.(29);
- Política de contratação e qualificação de técnicos e docentes pelo MEC: criação de novos cursos de qualificação a nível de especialização, mestrado e doutorado na UNIR. (22);
- Infra-estrutura da UNIR.(21);
- Política de modernização e informatização da universidade.(20);
- Ausência de políticas sócio educacionais: política da globalização econômica.(14)

AS DEBILIDADES MAIS EVIDENTES:

- Falta de infra-estrutura de apoio às atividades de ensino, pesquisa e extensão (tecnológica, instalações físicas - laboratórios didáticos, salas de aulas e salas de professores).(31);
- Deficiência na articulação política e do debate acadêmico entre departamentos e CONED.(17);
- Deficiência de operacionalidade nas decisões administrativas.(15);
- Falta de política de qualificação e contratação em recursos humanos (pessoal de apoio e docentes).(14);
- Falta de participação dos chefes de departamento nas ações efetivas do núcleo.(12)

AS FORTALEZAS MAIS RECONHECIDAS:

- Ampliação da qualificação dos professores (mestres e doutores).(21);
- Produção acadêmica e científica - publicações.(20);
- Política de graduação.(13);
- Implantação de centros de pesquisa e laboratórios didáticos .(13);

PROHACAP - projetos especiais.(12);
 Política de pós-graduação (*lato sensu e stricto sensu*).(11);
 Projetos de extensão em andamento.(10)

AS AMEAÇAS MAIS IMPACTANTES:

1. Política restritiva do governo federal relativa à distribuição de verbas para as universidades federais. (24);
1. Desvalorização do profissional da educação pela sociedade.(21);
1. Distribuição, sem critério claramente definido, das vagas de contratação de professores e técnicos pela administração da universidade.(21);
1. Política restritiva do MEC para contratação de professores e técnicos administrativos.(19);
1. Priorização das áreas bio-tecnológicas em detrimento da área de ciências humanas, sociais e educação.(16)

AS OPORTUNIDADES POTENCIAIS:

Intercâmbio profissional no âmbito nacional e internacional para técnicos, professores e acadêmicos. (30);
 Convênios com outras universidades públicas e órgãos de mesma origem.(16);
 Projetos e programas oferecidos pelos órgãos oficiais (CNPQ, CAPES e outros).(14);
 Parcerias interinstitucionais - (13);
 Localização geográfica da universidade. (12);
 Demanda de pessoal para formação. (11);
 Oportunidades tecnológicas para o ensino, pesquisa e extensão com governos em seus três níveis. (10)

PROBLEMA GERAL ESTRATÉGICO

Nosso Núcleo apresenta FALTA DE INFRAESTRUTURA DE APOIO ÀS ATIVIDADES DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO (TECNOLÓGICA, INSTALAÇÕES FÍSICAS - LABORATÓRIOS DIDÁTICOS, SALAS DE AULAS E SALAS DE PROFESSORES), DEFICIÊNCIA NA ARTICULAÇÃO POLÍTICA E DO DEBATE ACADÊMICO ENTRE DEPARTAMENTOS E CONED, DEFICIÊNCIA DE OPERACIONALIDADE NAS DECISÕES ADMINISTRATIVAS, FALTA DE POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO E CONTRATAÇÃO EM RECURSOS HUMANOS (PESSOAL DE APOIO E DOCENTES), FALTA DE PARTICIPAÇÃO DOS CHEFES DE DEPARTAMENTO NAS AÇÕES EFETIVAS DO NÚCLEO; **que não nos permite aproveitar** O INTERCÂMBIO PROFISSIONAL NO ÂMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL PARA TÉCNICOS, PROFESSORES E ACADÊMICOS, CONVÊNIOS COM OUTRAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS E ÓRGÃOS DE MESMA ORIGEM, PROJETOS E PROGRAMAS OFERECIDOS PELOS ÓRGÃOS OFICIAIS (CNPQ, CAPES E OUTROS, PARCERIAS INTERINSTITUCIONAIS, LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA DA UNIVERSIDADE, DEMANDA DE PESSOAL PARA FORMAÇÃO, OPORTUNIDADES TECNOLÓGICAS PARA O ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO COM GOVERNOS EM SEUS TRÊS NÍVEIS; **para apoiados na** AMPLIAÇÃO DA QUALIFICAÇÃO DOS PROFESSORES (MESTRES E DOUTORES), PRODUÇÃO ACADÊMICA E CIENTÍFICA – PUBLICAÇÕES, POLÍTICA DE GRADUAÇÃO, IMPLANTAÇÃO DE CENTROS DE PESQUISA E LABORATÓRIOS DIDÁTICOS, PROHACAP - PROJETOS ESPECIAIS; POLÍTICA DE PÓS-GRADUAÇÃO (LATO SENSU E STRICTO SENSU), PROJETOS DE EXTENSÃO EM ANDAMENTO, **enfrentarmos com êxito a** POLÍTICA RESTRITIVA DO GOVERNO FEDERAL RELATIVA À DISTRIBUIÇÃO DE VERBAS PARA AS UNIVERSIDADES FEDERAIS, DESVALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO PELA SOCIEDADE, DISTRIBUIÇÃO, SEM CRITÉRIO CLARAMENTE DEFINIDO, DAS VAGAS DE CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES E TÉCNICOS PELA ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE, POLÍTICA RESTRITIVA DO MEC PARA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES E TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS, PRIORIZAÇÃO DAS ÁREAS BIO-

TECNOLÓGICAS EM DETRIMENTO DA ÁREA DE CIÊNCIAS HUMANAS, SOCIAIS E EDUCAÇÃO

SOLUÇÃO GERAL ESTRATÉGICA

Se nos apoiarmos em nossas AMPLIAÇÃO DA QUALIFICAÇÃO DOS PROFESSORES (MESTRES E DOUTORES), PRODUÇÃO ACADÊMICA E CIENTÍFICA – PUBLICAÇÕES, POLÍTICA DE GRADUAÇÃO, IMPLANTAÇÃO DE CENTROS DE PESQUISA E LABORATÓRIOS DIDÁTICOS, PROHACAP - PROJETOS ESPECIAIS; POLÍTICA DE PÓS-GRADUAÇÃO (LATO SENSU E STRICTO SENSU),)PROJETOS DE EXTENSÃO EM ANDAMENTO, **Poderemos aproveitar** O INTERCÂMBIO PROFISSIONAL NO ÂMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL PARA TÉCNICOS, PROFESSORES E ACADÊMICOS, CONVÊNIO COM OUTRAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS E ÓRGÃOS DE MESMA ORIGEM, PROJETOS E PROGRAMAS OFERECIDOS PELOS ÓRGÃOS OFICIAIS (CNPQ, CAPES E OUTROS, PARCERIAS INTERINSTITUCIONAIS, LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA DA UNIVERSIDADE, DEMANDA DE PESSOAL PARA FORMAÇÃO, OPORTUNIDADES TECNOLÓGICAS PARA O ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO COM GOVERNOS EM SEUS TRÊS NÍVEIS O **que permite reduzir ou eliminar as** FALTA DE INFRAESTRUTURA DE APOIO ÀS ATIVIDADES DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO (TECNOLÓGICA, INSTALAÇÕES FÍSICAS - LABORATÓRIOS DIDÁTICOS, SALAS DE AULAS E SALAS DE PROFESSORES), DEFICIÊNCIA NA ARTICULAÇÃO POLÍTICA E DO DEBATE ACADÊMICO ENTRE DEPARTAMENTOS E CONED, DEFICIÊNCIA DE OPERACIONALIDADE NAS DECISÕES ADMINISTRATIVAS, FALTA DE POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO E CONTRATAÇÃO EM RECURSOS HUMANOS (PESSOAL DE APOIO E DOCENTES), FALTA DE PARTICIPAÇÃO DOS CHEFES DE DEPARTAMENTO NAS AÇÕES EFETIVAS DO NÚCLEO; **Para podermos enfrentar a** POLÍTICA RESTRITIVA DO GOVERNO FEDERAL RELATIVA À DISTRIBUIÇÃO DE VERBAS PARA AS UNIVERSIDADES FEDERAIS, DESVALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO PELA SOCIEDADE, DISTRIBUIÇÃO, SEM CRITÉRIO CLARAMENTE DEFINIDO, DAS VAGAS DE CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES E TÉCNICOS PELA ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE, POLÍTICA RESTRITIVA DO MEC PARA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES E TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS, PRIORIZAÇÃO DAS ÁREAS BIO-TECNOLÓGICAS EM DETRIMENTO DA ÁREA DE CIÊNCIAS HUMANAS, SOCIAIS E EDUCAÇÃO.

OS PROBLEMAS MAIS IMEDIATOS A SEREM RESOLVIDOS PELO CAMPUS:

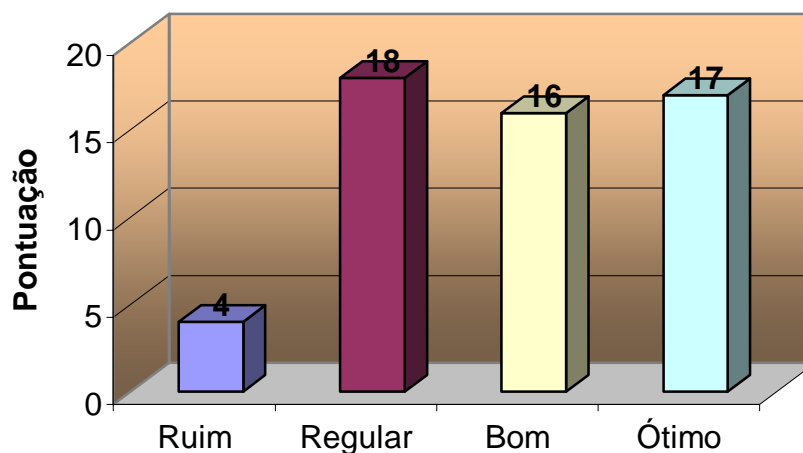
- Falta de infra-estrutura de apoio às atividades de ensino, pesquisa e extensão (tecnológica, instalações físicas - laboratórios didáticos, salas de aulas e salas de professores). (22)
- Priorização das áreas bio-tecnológicas em detrimento da área de ciências humanas, sociais e educação. (22)
- Falta de política de qualificação e contratação em recursos humanos (pessoal de apoio e docentes). (15)
- Distribuição, sem critério claramente definido, das vagas de contratação de professores e técnicos pela administração da universidade. (15)
- Política restritiva do MEC para contratação de professores e técnicos administrativos. (15)
- Deficiência na articulação política e do debate acadêmico entre departamentos e CONED. (14)
- Política restritiva do governo federal relativa à distribuição de verbas para as universidades federais. (13)
- Falta de participação dos chefes de departamento nas ações efetivas do núcleo. (9)
- Desvalorização do profissional da educação pela sociedade. (6)
- Deficiência de operacionalidade nas decisões administrativas. (5)

Com efeito, após a definição destes elementos, o Núcleo de Educação apresentou seu **PLANO DE AÇÃO**, com a definição clara de seus principais problemas, objetivos, estratégias e ações correspondentes (Anexo XV).

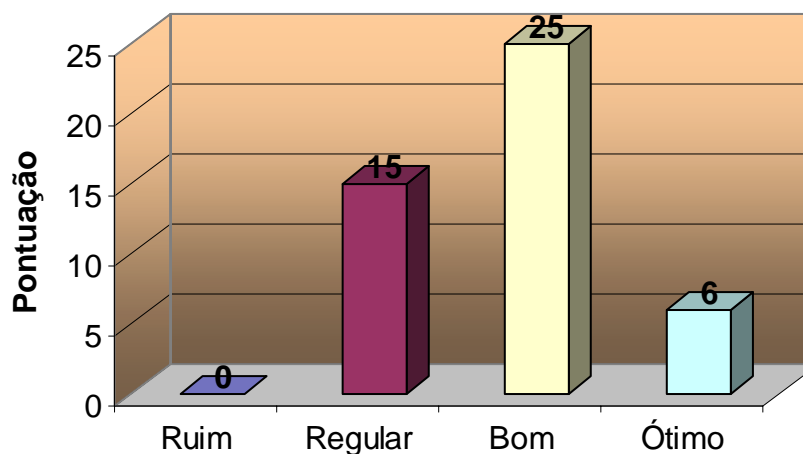
AVALIAÇÃO GERAL DA OFICINA

Também neste Núcleo os gráficos indicam os altos níveis de aceitabilidade e absorção do método.

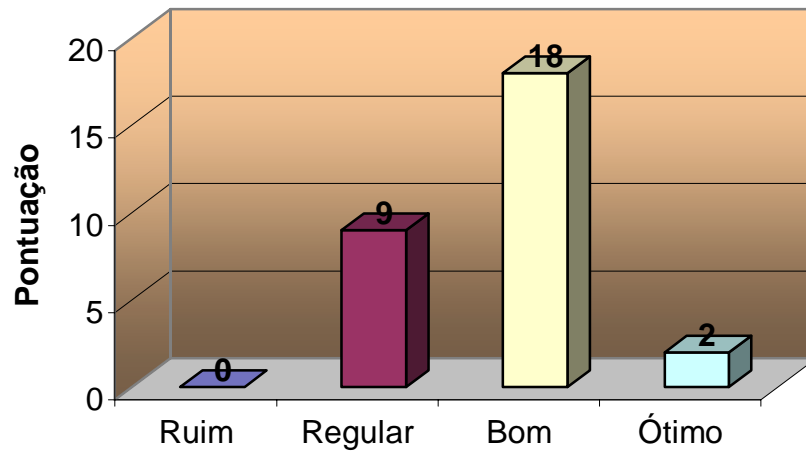
Desempenho do Grupo



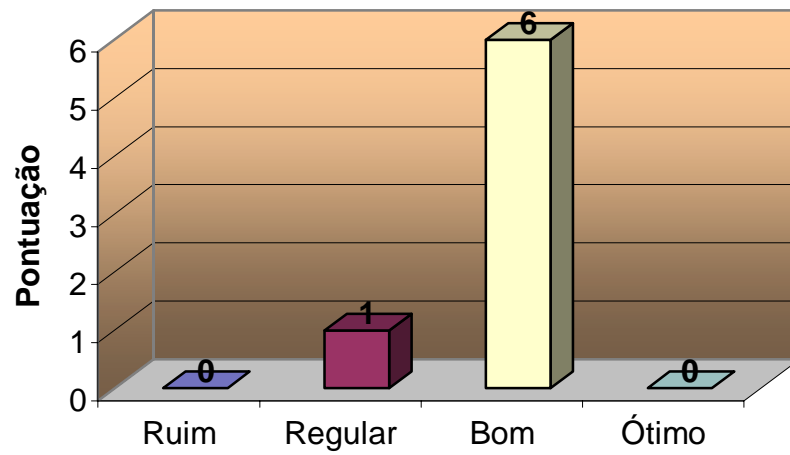
Desempenho Equipe PROPLAN



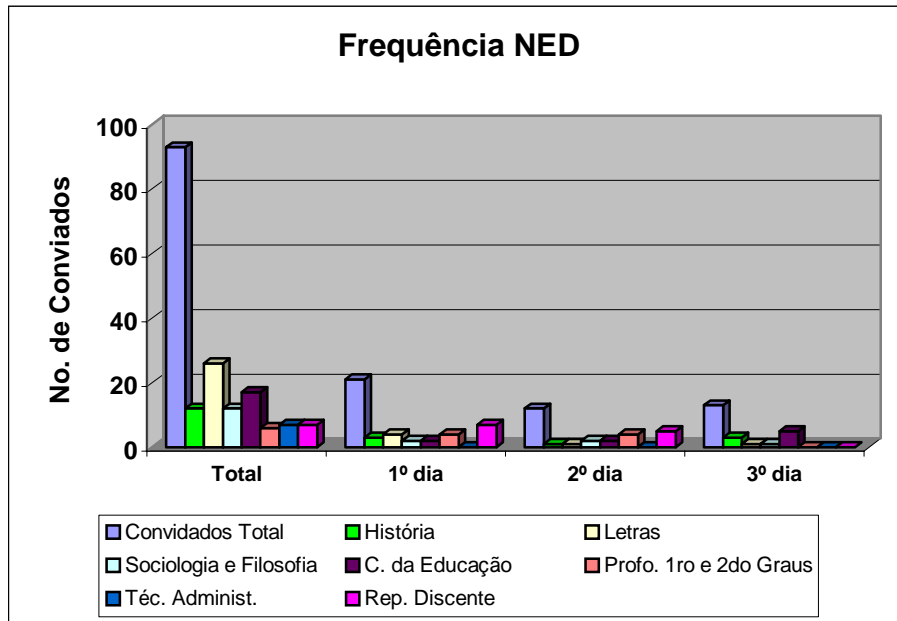
Infra-estrutura do Local



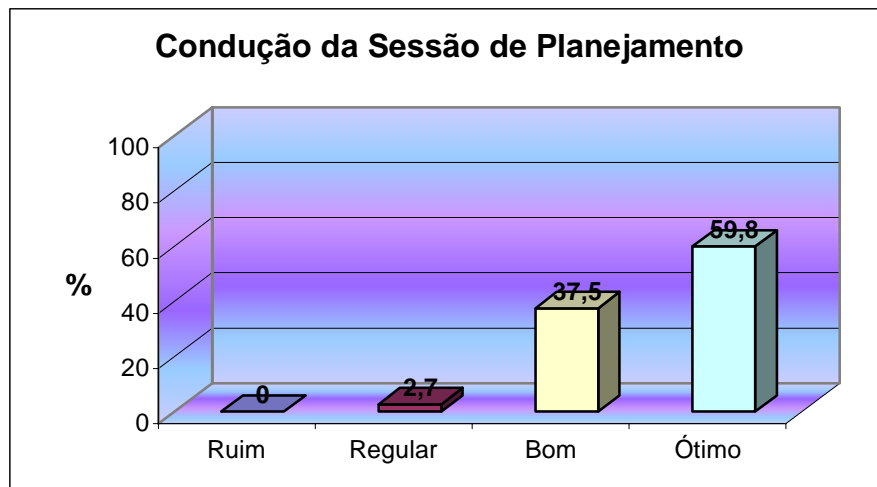
Avaliação Global do Evento

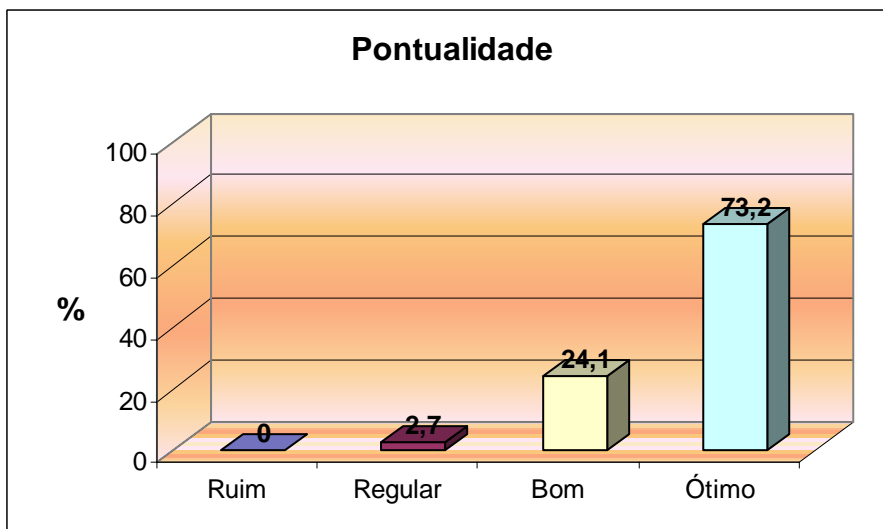
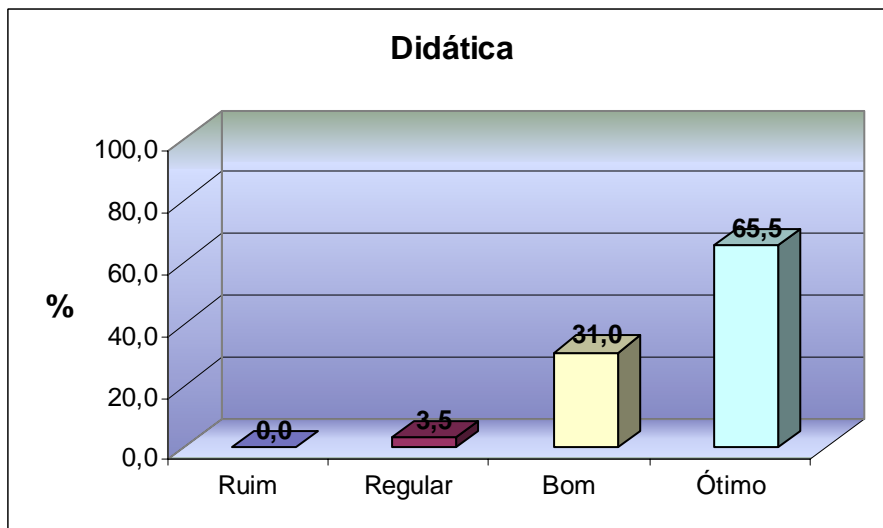
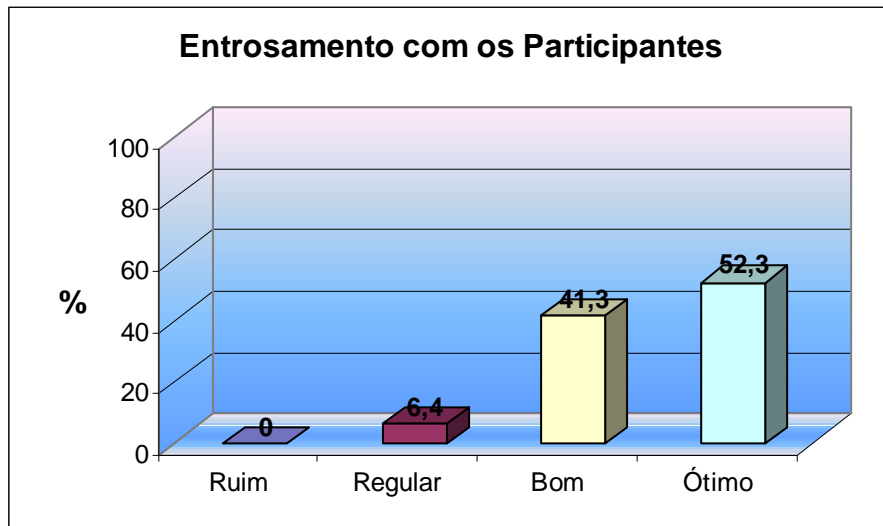


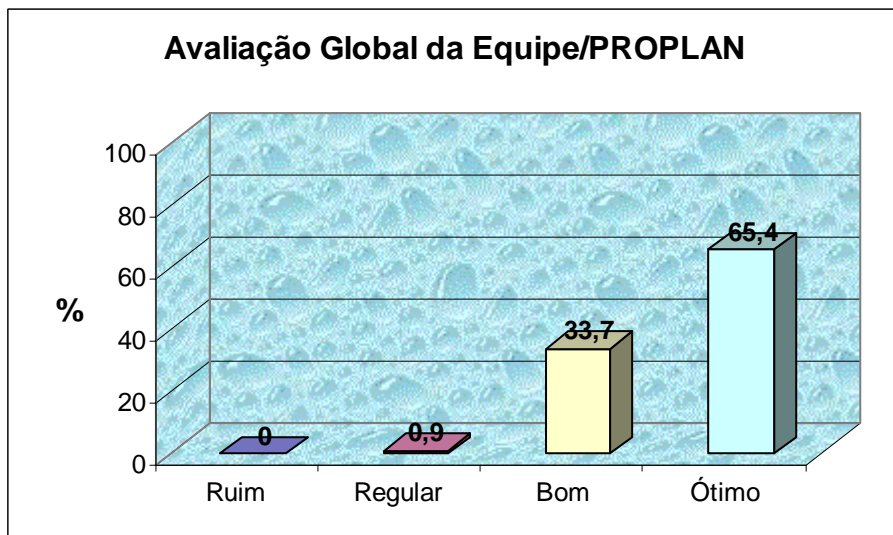
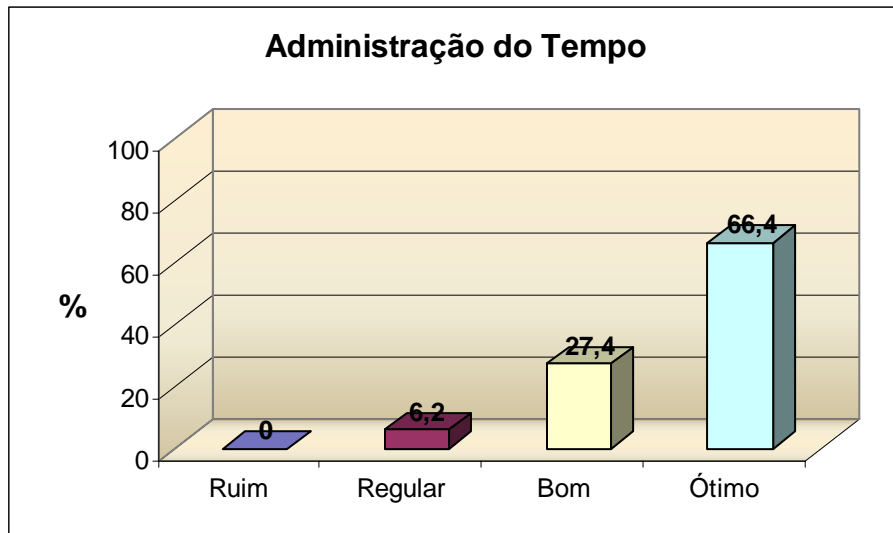
EFETIVIDADE DO GRUPO PARTICIPANTE



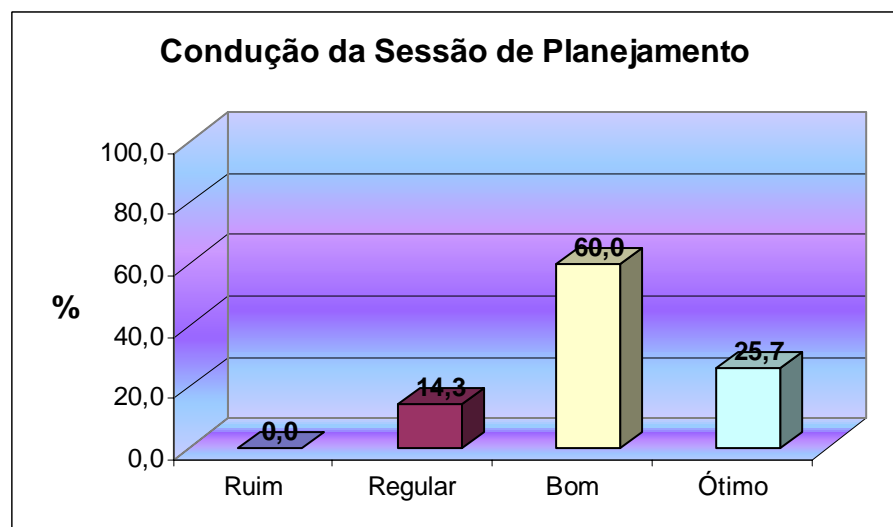
AVALIAÇÃO DO TRABALHO DA EQUIPE DA PROPAN NOS CAMPI

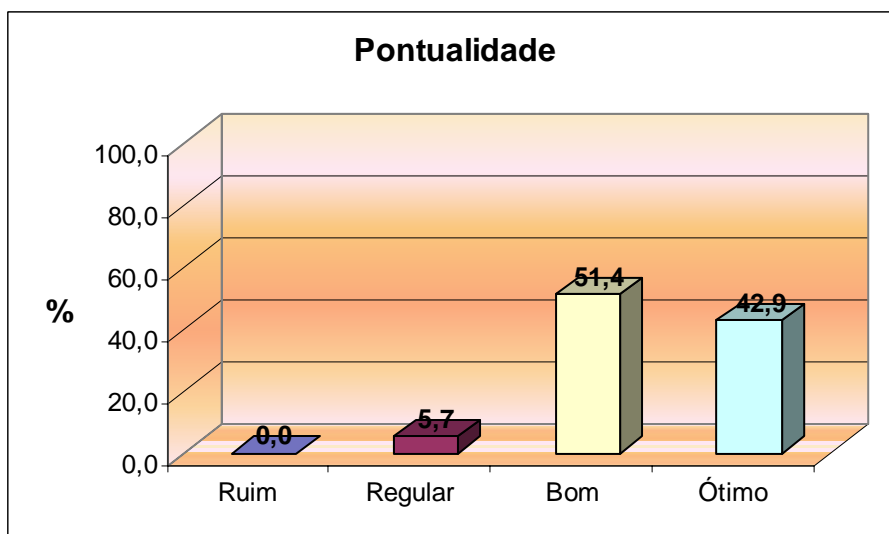
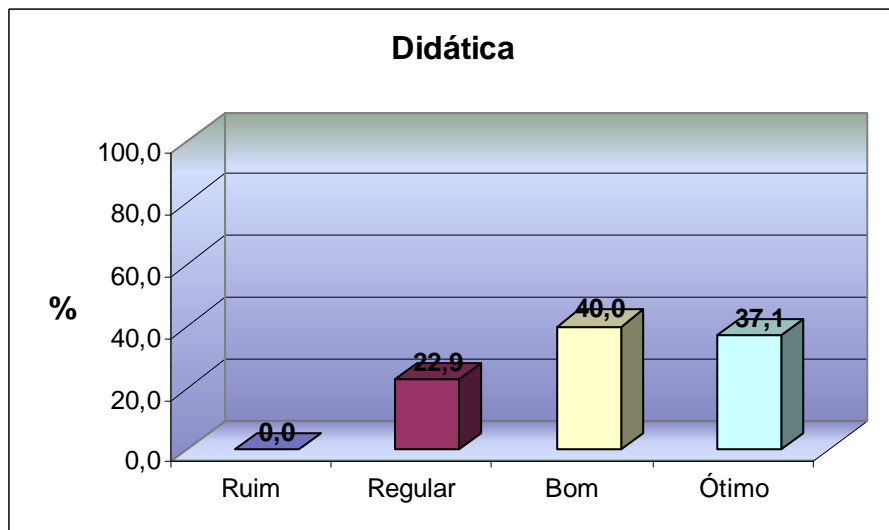
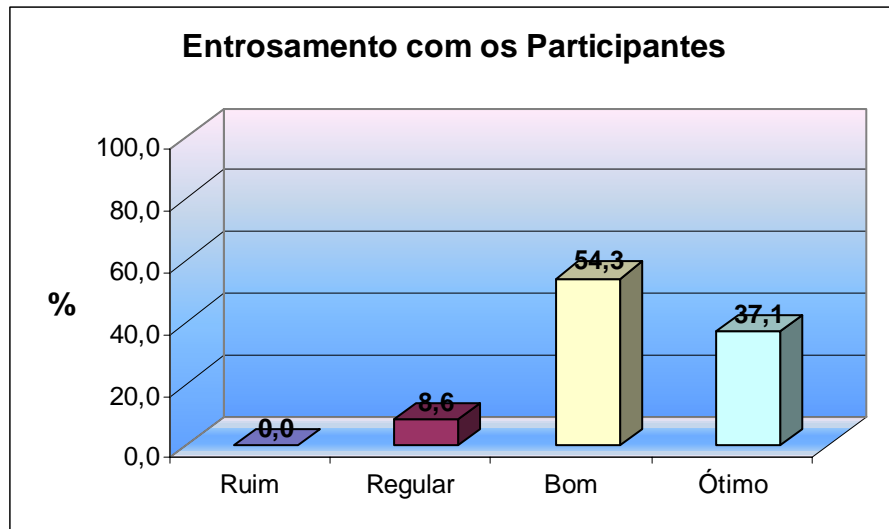


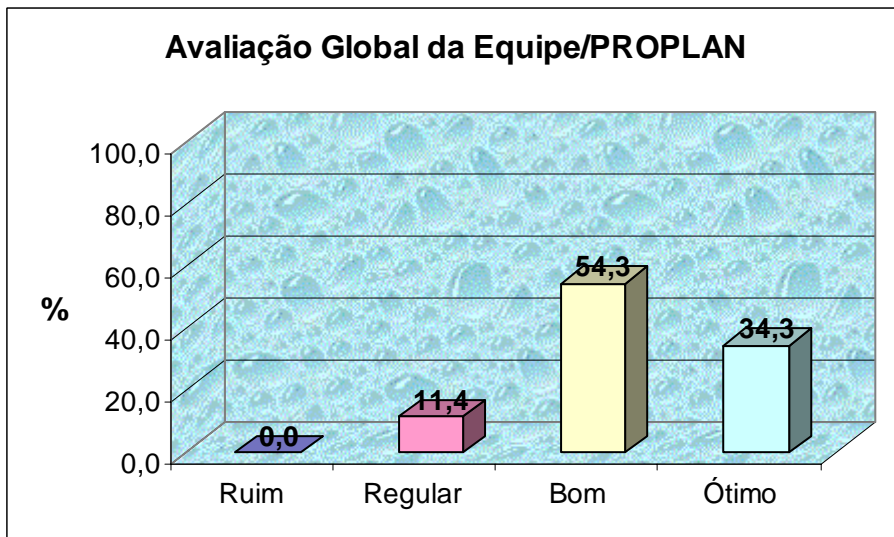
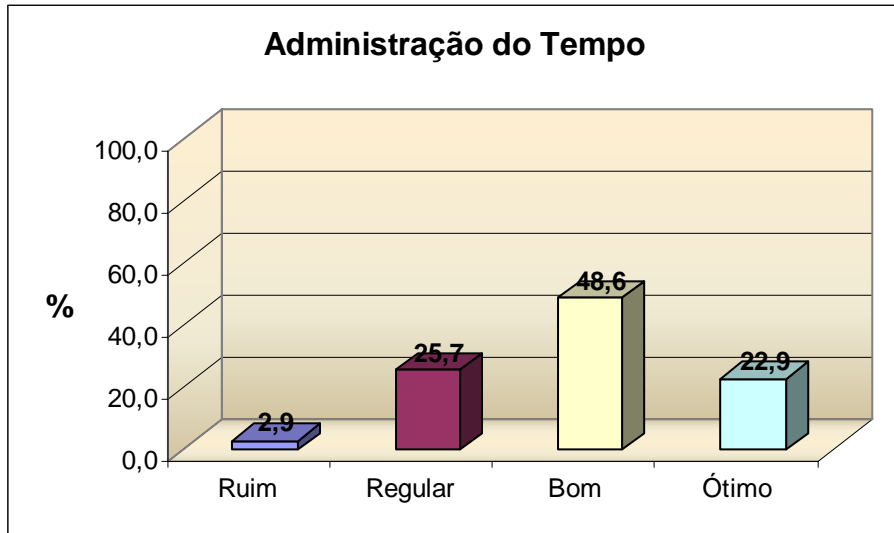




AVALIAÇÃO DO TRABALHO DA EQUIPE DA PROPAN NOS NÚCLEOS







EQUIPE DE PLANEJAMENTO

ANEXOS

- I . Projeto Seminário de Planejamento
- II . Folder do Seminário de Planejamento
- III . Estratégias e Ações por objetivos
- IV . Programação para os Campi
- V . Plano de Ação de Ji-Paraná
- VI . Formulário de Avaliação
- VII . Plano de Ação de Cacoal
- VIII. Plano de Ação de Rolim de Moura
- IX . Plano de Ação de Vilhena
- X . Plano de Ação de Gujará-Mirim
- XI . Programação para os Núcleos
- XII . Plano de Ação do NUSAU
- XIII. Plano de Ação do NCT
- XIV. Plano de Ação do NUCS
- XV . Plano de Ação do NED
- XVI. Matéria Publicada sobre o Evento
- XVII. Fotos

Anexo I

Introdução

“La gestión y el financiamiento de la enseñanza superior exige la elaboración de capacidades y estrategias apropiadas de planificación y análisis de las políticas, basadas en la cooperación establecida entre los establecimientos de enseñanza superior y los organismos nacionales de planificación y de coordinación a fin de garantizar una gestión debidamente racionalizada y una utilización de los recursos. Los establecimientos de enseñanza superior deberían adoptar prácticas de gestión con una perspectiva de futuro que responda a las necesidades de sus entornos. Los administradores de la enseñanza superior deben ser receptivos, competentes e capaces de evaluar regularmente – mediante mecanismos internos y externos – la eficacia de los procedimientos y las reglas administrativas.”¹

No documento da UNESCO sobre a Política de Mudança e desenvolvimento no Ensino Superior², são ressaltadas as tendências atuais e os novos desafios que o ensino superior está enfrentando, tomando em conta a necessidade de repensar sua atuação e missão, identificando novos caminhos e colocação de novas prioridades para desenvolvimentos futuros.

Com referência as tendências no ensino superior são destacadas a expansão quantitativa, a diversificação e as dificuldades financeiras. Com respeito aos desafios são considerados os processos contextuais da globalização, democratização, regionalização, polarização, marginalização e fragmentação, advogando ainda a necessidade de um desenvolvimento humano sustentável.

Como resposta do ensino superior propõe a UNESCO uma nova visão que leve em consideração a mudança como variável constante para a gestão, guiada por três palavras-chave: relevância, qualidade e internacionalização. Outros fatores relevantes são considerados por este documento no que diz respeito às linhas gerais que devem nortear a gestão acadêmica: liberdade acadêmica e autonomia institucional, limitações de fundos públicos, o conteúdo interdisciplinar e multidisciplinar dos estudos, a pesquisa, o critério de qualidade e sua importância (na formação dos estudantes, professores e técnicos, na infra-estrutura física e acadêmica), a avaliação e o aumento desta qualidade, internacionalização e solidariedade internacional.

Essa posição da UNESCO vem ao encontro de demanda de reestruturação das universidades públicas especificamente as universidades latino-americanas e do Caribe, que hoje são instituições de modo geral bastante debilitadas, funcionando num contexto de crises permanentes tendo como epicentro de seus problemas a crise de financiamento, constantemente referido como inadequado, e, dentro deste contexto mais amplo um microcosmo de fatores como: a insatisfação, falta de motivação e de credibilidade dos docentes e discentes, e do corpo técnico-administrativo, a “fuga de cérebros” para o setor privado ou para universidades estrangeiras, a deterioração do espaço físico, das instalações, do equipamento e dos recursos documentais e bibliotecários, o acesso inadequado aos diferentes meios de financiamento externo, as relações política e administrativamente inadequadas entre as universidades e os seus governos e como

¹ UNESCO, “Proyecto de declaración mundial sobre la Educación Superior em el siglo XXI: visión y acción”. Conferência Mundial sobre Educação Superior, Paris, 5-9 de outubro de 1998.

² Ibid.

complicador destes macro e micro contextos uma acentuada deficiência de natureza administrativa e de gestão das instituições.

Pensando nesta deficiência administrativa e de gestão das universidades como bem público a União de Universidades da América Latina – UDUAL³, deu um passo importante no que diz respeito a propor um mecanismo de gestão que tratasse a administração dentro de uma perspectiva estratégica, considerando como pontos importantes a responsabilidade sobre a educação como bem público e sua avaliação como prestação de contas a sociedade civil a qual deve atender.

Muito embora todo esse contexto aponte para a urgente mudança que hora já ocorre nas universidades públicas, é de vital importância considerar sua possível transformação dentro de mecanismos administrativos coerentes, adequados a realidade das universidades como instituições públicas, caracterizadas por determinada regionalidade e historicidade que definem de forma peculiar sua atual maneira de administrar o ensino público gratuito. Como afirma Grillo⁴, “A universidade não pode ser equiparada às empresas públicas ou privadas. Não é aconselhável o uso dos mesmos métodos para a gestão universitária. São realidades completamente diferentes. A universidade não pode ser orientada por princípios que não se coadunam com a atividade acadêmica.”

Ora, feitas estas considerações, e dada à realidade hoje experimentada por todas as universidades públicas brasileiras, e particularmente pela UNIR, sabemos da premência em proceder mudanças em direção a um novo perfil de trabalho e serviço que a UNIR deva promover. Nesta direção o planejamento de suas atividades administrativas e acadêmicas, de forma integrada e participativa, é um requisito essencial para orientar a tomada de decisão nestas esferas que são os colegiados, os conselhos e departamentos. Estes devem saber equacionar seus problemas, priorizar ações e decidir em função de uma missão e visão definidas, partilhadas e aceitas de forma democráticas por todas as esferas de tomada de decisão.

Considerando como Grillo⁵, que ser portador de um título de doutor não confere a nenhum professor qualidades instantâneas de administrador, salientamos a importância de organizar o Planejamento da UNIR, com a participação de todos os chefes, diretores, pró-reitores e reitor. Cabe aqui uma consideração fundamental que é a de que não se tratará o planejamento como apenas uma técnica mágica de solução de problemas mas um instrumento que deva ser tratado em quanto tal, ou seja como instrumento, que não deterá o poder mágico próximo da previsão de futuro, que como todos sabem, é impossível, pelo menos do ponto de vista científico.

Conceber-se-á o Planejamento das atividades da UNIR como uma base organizadora, informativa, formativa e aglutinadora de todo pessoal institucional, capaz de fundamentar o processo decisório e fornecer de forma dinâmica e contínua as informações de natureza técnica, acadêmica e financeira, imprescindíveis para a tomada de decisão, seja esta em nível acadêmico ou administrativo. Por outro lado, deve esta proposta de planejamento aglutinar as principais questões a serem tratadas pela UNIR, levando em consideração sua característica institucional, sua inserção regional e sua autonomia administrativa e efetiva informação de todos os processos a comunidade acadêmica e a sociedade.

É necessário que se aprenda coletivamente e que o planejamento das atividades acadêmico-administrativas seja um processo efetivado de forma tecnicamente competente e que sirva de base para o desenrolar dos processos decisórios, para o pensar um novo perfil para a UNIR, discutindo de forma conjunta seus problemas e idiossincrasias internas, considerando sua pertinência como Instituição Federal de Ensino para o Estado de Rondônia.

³ UDUAL, Administración Universitária en América Latina – una perspectiva estratégica. Colección UDUAL, 2ª ed., México, 1995.

⁴ GRILLO, A. N. Gestão Universitária: um desafio para os países do Mercosul. Revista Portuguesa de Gestão, 36, No. 02, 36-43, 2000.

⁵ Ibid.

Objetivo

Estabelecer as bases para implantar o planejamento que responda pela gestão dos processos decisórios da UNIR e que proporcione o desenvolvimento de uma cultura institucional de gestão de acordo com os princípios de gestão estratégica, levando em consideração a avaliação institucional sistemática e participativa.

Objetivos Específicos

- Criar bases para o Plano de Desenvolvimento Institucional da UNIR (PDI-UNIR), concebido como um processo integrado composto pelo Planejamento Estratégico, Plano Plurianual, Orçamento Anual e Plano de Ação.
- Desenhar uma base de planejamento pró-ativo que sirva como padrão de referência para a tomada de decisões e ponto de convergência das esferas administrativa e acadêmica;
- Estimular a adoção de uma postura autocrítica e de conhecimento dos docentes, discentes, técnico-administrativos e sociedade diante do desempenho acadêmico oferecido pela UNIR;
- Diagnosticar e avaliar como se realizam e se inter-relacionam, na UNIR, as tarefas acadêmicas (ensino, pesquisa e extensão), administrativas e os recursos disponíveis para tal;
- Criar e/ ou redimensionar o projeto pedagógico e institucional a fim de estabelecer compromissos, responsabilidades e parcerias com a sociedade regional em busca de um desenvolvimento auto sustentado e participativo;
- Levantar, estudar, propor e implementar mudanças no cotidiano dos processos decisórios relativos a esfera administrativa e acadêmica, tornando os projetos pedagógicos e administrativos inter-relacionados, socialmente relevantes e legitimados.

Justificativa

A demanda da atual conjuntura política, social e econômica na qual está inserido o ensino público superior no Brasil, aliada a falta de definição de uma política acadêmica interna da UNIR, bem como a falta de integração dos diferentes setores e a necessidade premente de operacionalização dos processos decisórios de forma más coerente e integrada.

Metodologia

O Planejamento de acordo com os princípios de gestão estratégica realiza, na prática, um levantamento de dados inicial, geralmente considerado como “quanto mais completo melhor”, e com base nestes dados são realizados diagnósticos e sob este são desenhados os planos, programas e projetos a serem executados.

A metodologia utiliza uma ferramenta prática, adaptação do CPS (Creative Problem Solving – Resolução Criativa de Problemas), desenvolvida por Sidney J. Parnes, aplicada a trabalhos em grupo, obedecendo 3 (três) etapas do processo de solução de problemas usando a técnica de Tormenta de idéias (Brainstorming).

A ferramenta concebida como Etapas do Processo de Solução de Problemas em Grupos está dividida em 3 (três) momentos: Etapa de Recolhimento de Informações (produção), Etapa de Avaliação e Etapa de Decisão (nesta etapa se utilizará o sistema de votação ponderada com cartões anônimos a serem emitidos por cada integrante do grupo). Durante o processo de trabalho grupal se usará a técnica de “Legitimação das Percepções das Pessoas” (Regras para Discussão Efetiva em grupos)⁶, com a coordenação de um facilitador e um relator.

⁶ Metodologia para o funcionamento de Círculos de Qualidade Japoneses.

Com este processo de trabalho grupal se buscará definir a o Problema fundamental da UNIR, a sua Missão, a sua proposta de Visão, os Objetivos a serem alcançados, os Fatores Chaves e Atores envolvidos, as Variáveis (quantitativas e qualitativas), o Diagnóstico (análise do ambiente interno e externo com o instrumento de análise D.A.F.O), e os Planos de Ação.

É importante que as variáveis quantitativas e qualitativas que correspondem às atividades desenvolvidas pela UNIR estejam já disponíveis por ocasião do início do seminário.

O primeiro dia do seminário será dedicado ao debate sobre a Universidade Pública Brasileira e seu novo perfil frente a uma sociedade em constante mudança, envolvendo a discussão sobre os compromissos assumidos com a direção recém eleita da UNIR.

Ao final do evento será aplicada uma avaliação das sessões de trabalho, a ser respondida por todos os participantes, incluindo o desempenho do próprio grupo, o desempenho do facilitador, e das secretarias de apoio, da infra-estrutura do local de trabalho, alinhando aspectos positivos, negativos e sugestões.

Participantes

Deverão participar os chefes de departamento, diretores de campi, diretores de núcleo, diretores administrativos, pró-reitores, reitor, um representante de cada segmento docente, técnico-administrativo e discente. Podem também ser convidados presidentes de conselhos profissionais que representem as áreas do saber que a UNIR atende.

Período

O período proposto, segundo o calendário apresentado, inicia-se numa segunda-feira, dia 26 e termina ao meio-dia do dia 29 quinta-feira (feriado de Corpus Christi), sendo os três outros dias com dedicação exclusiva às atividades, em local a ser determinado nas dependências do Hotel Rondon, que ofereça condições de trabalho grupal de forma propícia e confortável, em cronograma de seminário a ser determinado pela PROPLAN.

Recursos

- Uma sala confortável para a quantidade prevista de pessoa, arrumada em “U” (é importante que a sala seja ampla e que permita realizar a dinâmica de grupo);
- Um notebook , Data Show, Quadro Branco, Retro Projetor;
- Disquetes, CDR-W, papel Craft e sufite, marcadores para quadro branco; transparências (acetato);
- Fotocópia do material instrutivo para os participantes.
- “Coffee break” e almoço;
- Duas secretárias de apoio ao evento (de preferência que dominem o uso do notebook).

Conclusão

Não podemos nem nos propomos a pensar em receitas, mas em criar um ponto de partida, uma base, que permita arrancar para uma nova cultura institucional, para uma nova filosofia de trabalho que favoreça o despertar do potencial institucional, da motivação nas relações de trabalho voltadas para um fim que todos devem visualizar e partilhar. O método proposto oportuniza e se fundamenta na participação e no máximo de criatividade dos integrantes do grupo. Portanto não nos propomos a uma solução acabada para a UNIR, mas ao trabalho em conjunto que estimule o potencial criativo das pessoas, a integração da informação necessária ao processo decisório que podem levar as mudanças almejadas pela instituição e a efetivação do planejamento e avaliação participativos.

ANEXO II (impresso)

Anexo III

ESTRATÉGIAS E AÇÕES POR OBJETIVO

OBJETIVO 1: Prover, em até 2 anos, cada curso de graduação ou pós-graduação stricto sensu institucional com o mínimo de 15 docentes do quadro permanente (MEC). (10-78)

Estratégias	Ações	Responsável	Prazo
1 - Atuar politicamente junto ao MEC, reunindo as forças dos Estados do Norte, inclusive buscando intercâmbio com instituições nacionais e/ou internacionais.	a) Articulação Política junto aos Parlamentares e Governo Federal.	Ene Glória da Silveira	Em até 02 anos.
2 - Estreitar relações de universidades semelhantes e articulações com representações políticas para obter tratamento diferenciado.			
3. Buscar alternativas de financiamento por meio de projetos a serem apresentados à entidades de fomento, nacionais e internacionais com parceria da iniciativa privada que tem interesse na Região, buscando diminuir o impacto dessas imposições à instituição.	b) Promover articulação política e convencimento, juntamente com as co-irmãs norte.	Ene Glória da Silveira	
4. Articulação com organizações nacionais e internacionais, públicas ou privadas para viabilizar o pleno funcionamento da UNIR.			
5 - Elaborar e submeter aos órgãos propostas de reorientação de ofertas de cursos, especialmente os de mesma natureza	c) Promover oficinas de trabalho com todos os docentes, técnico-administrativos e representantes discentes junto aos Núcleos e Campi	Ene Glória, Diretores de Campi e de Núcleos, Osmar Siena, Elaine Filgueiras, Haroldo Leite.	Em 3 meses
6 - Redução negociada do volume de atividades de graduação, diminuindo as ofertas de cursos da mesma natureza pelas várias unidades			
7 – Buscar alternativas de financiamento por meio de projetos a serem apresentados à entidades de fomento, nacionais e internacionais com parceria da iniciativa privada que tem interesse na Região, buscando diminuir o impacto dessas imposições à instituição.			

ESTRATÉGIAS E AÇÕES POR OBJETIVO

OBJETIVO 2: Implantar intranet, sistema de comunicação informatizado e sistema de informações gerenciais na UNIR para todos os serviços em até 18 meses e instrumentalizar a biblioteca, a bem de permitir o acesso dos usuários ao acervo necessário e adequado ao desenvolvimento das ações em até 2 anos.(3-57)

Estratégias	Ações	Responsável	Prazo
1. Intensificar parcerias com outros órgãos públicos e com a representação pública.	a) Elaborar projetos para implantação e operacionalização da Intranet; b) Elaborar projetos dos sistemas de comunicação no âmbito da UNIR, do sistema de informações gerenciais e projeto de sistema integrado de informações que gerencie o Protocolo, Controle Acadêmico e Biblioteca central	Tiene Medeiros	Em até 6 meses
2. Estreitar relações de universidades semelhantes e articulações com representações políticas para obter tratamento diferenciado.			
3. Buscar alternativas de financiamento por meio de projetos a serem apresentados à entidades de fomento, nacionais e internacionais com parceria da iniciativa privada que tem interesse na Região, buscando diminuir o impacto dessas imposições à instituição			
4. Articulação com organizações nacionais e internacionais, públicas ou privadas para viabilizar o pleno funcionamento da UNIR.			
5. Integrar os Campi através de linhas de pesquisa e seus grupos e implantação de sistema de informação			

Estratégias	Ações	Responsável	Prazo
6. Articular com os representantes de Núcleos, Campi, Pró-Reitorias e órgãos suplementares, para Decidir o modelo de gestão a ser implantado.	a) Promover com a comunidade interna, debates sobre o modelo de gestão dos sistemas a serem implantados.	Osmar Siena	Em até 4 meses
	b) Promover o levantamento das publicações na UNIR sobre o sistema de comunicação, intranet, sistema de informações gerenciais e de comunicação.	Tiene Medeiros/Cleide Maria de Medeiros	Em até 2 meses
	c) Promover o levantamento sobre o funcionamento dos sistemas em instituições nacionais e internacionais, com vistas a viabilizar o perfeito funcionamento dos mesmos.	Tiene Medeiros	Em até 2 meses
	c) Articular junto ao DRH a elaboração de projeto para qualificação de pessoal com vistas à implantação e operacionalização de intranet, sistema de informações gerenciais e os demais.	Tiene Medeiros	Em até 4 meses

ESTRATÉGIAS E AÇÕES POR OBJETIVO

OBJETIVO 3: Contratar pessoal docente e técnico-administrativo em quantidade suficiente para atingir, em 3 anos, a média nacional no que tange aos critérios "relação professor x aluno" e "relação técnico x aluno", para os cursos existentes e novos e qualificar, pelo menos 70% dos servidores, num prazo de 6 anos.(7-48)

Estratégias	Ações	Responsável	Prazo
1. Buscar o envolvimento da bancada política do Estado e pressioná-la para atuar junto ao MEC no que tange a abertura de vagas permanentes, já identificadas e reconhecidas.	a) Contratação de técnicos de laboratório.	Ene Glória	Em até 02 anos
	b) Promover levantamento das necessidades com definição de prioridades.		
	c) Levantamento qualitativo e quantitativo da força de trabalho disponível, priorizando a necessidade de contratação e qualificação	Carlos Vinicius, Marilza Miranda e Arneide Bandeira	Imediato – até 90 dias
	d) Produzir e difundir informações atualizadas relativas ao servidor.	Lúcia, Eulina e Maria Estela	Até agosto de 2003
	e) Informar a comunidade das conseqüências de política governamental para as Universidades	Secoms	Até agosto de 2003
	f) Elaborar coletivamente o projeto pedagógico para a UNIR – Imediato. Fazer um levantamento	Carlos Vinicius, Marilza Miranda e Arneide Bandeira	Até agosto de 2003

de todos os recursos humanos, físicos e materiais, identificando-os no que se refere à: qualidade, quantidade, manutenção

	responsabilidade, custo, potencial de otimização, remanejamento e recuperação		
	g) Levantamento, por curso, do número de professores, a titulação, área de atuação, e quantos faltam para atingir a meta estabelecida.	Chefes de Departamento e Diretores	30 dias.
2. Estimular um programa de Qualificação Interna, com recursos a serem captados junto a instituições nacionais e internacionais, utilizando meios tecnológicos apropriados e disponíveis, preferencialmente por meio das linhas já adotadas pelo Governo Federal	h) Promover a participação em Cursos e programas de Educação Continuada	Eduardo, Carlos Vinícius	Até julho de 2005
	i) Desenvolver o projeto de qualificação técnica a nível de graduação para técnicos com ensino médio.	Marilza, Carlos Vinícius e Marisa	Agosto
	j) Desenvolver projeto de qualificação técnica a nível de mestrado/doutorado para técnicos com graduação.	Arneide, Carlos Vinícius e Diretores	A partir de 2004 até 2010
	k) Desenvolver cursos de capacitação interna e externa para os técnicos administrativos.	Maria Estela, Lúcia e Eulina	A partir de 2004 até 2011

ESTRATÉGIAS E AÇÕES POR OBJETIVO

OBJETIVO 4: Definir, em até 6 meses, linhas prioritárias de pesquisa e consolidar os respectivos grupos em até 4 anos, bem como implantar e consolidar em cada unidade acadêmica, programa de pós-graduação.(2-30)

Estratégias	Ações	Responsável	Prazo
5. Integrar os Campi através de linhas de pesquisa e seus grupos, implantação de sistema de informação e definição dos respectivos polos de pesquisa	a) Promover oficinas de trabalho com todos os docentes, técnico-administrativos e representantes discentes junto aos Núcleos e Campi	Ene Glória, Arneide Bandeira, Diretores de Campi, Diretores de Núcleos, Osmar Siena, Haroldo Leite	Até 3 meses
	b) Definição de pólos e respectivas linhas de pesquisa dos Campi e Núcleos.	Ene Glória, Arneide Bandeira, Diretores de Campi, Diretores de Núcleos, Osmar Siena, Haroldo Leite	
	c) Definir, por parte dos departamentos, das linhas prioritárias de pesquisa em consonância com as linhas da UNIR e consolidar os respectivos grupos através de elaboração de projetos capazes de captar recursos.	Chefes de Departamento	

Estratégias	Ações	Responsável	Prazo
1. Mobilização política para assinatura de convênios junto a organizações públicas e privadas, destinados à pesquisa e fortalecimento do ensino, além dos recursos orçamentários.	d) Assinar Convênios, Parcerias, Assessorias, Intercâmbios.	Ene Glória	03 anos
Fortalecer o compromisso do Governo do Estado e da bancada parlamentar com a consolidação da UNIR, implantando a FAPERO e criando um Fórum Permanente entre C&T do Estado			
1. Consolidar a Universidade como líder da Amazônia Ocidental através de programas em termos de estudos relativos à essa região, com vistas a assinaturas de protocolos de intenções com países envolvidos.			
1. Ampliação do número e da qualidade de produtos dos grupos de pesquisa ainda não consolidados, através de capacitação e da criação de avaliação com indicadores de qualidade.	e) Promover mecanismos que viabilizem a elaboração de projetos competentes.	Arneide Bandeira	03 anos
	f) Promover Credenciamento dos docentes e suas habilidades		
1. Elaborar projetos integrados (internamente - multi grupos e multi campi e externamente - com as IFES Amazônicas);	g) Elaboração de Projetos e submetê-los às Agências Regionais		

ESTRATÉGIAS E AÇÕES POR OBJETIVO

OBJETIVO 5: Criar um programa de avaliação institucional em 2 anos e realizar a primeira avaliação em no máximo 3 anos.(15-28)

Estratégias	Ações	Responsável	Prazo
1. Estabelecer como referência os mecanismos adotados para alcançar resultados positivos na produção acadêmica para disseminar sua utilização na UNIR.	a) Deflagrar o Processo de Avaliação Institucional e demais procedimentos.	Prof. Ene Glória da Silveira.	Em até 01 ano.
2. Priorizar os cursos e atividades que já possuem competência.	b) Reavaliação com reformulação do programa de avaliação existente para aplicação periódica.	Osmar Siena	Imediato
3. Estimular um programa de Qualificação Interna, com recursos a serem captados junto a instituições nacionais e internacionais, utilizando meios tecnológicos apropriados e disponíveis, preferencialmente por meio das linhas já adotadas pelo Governo Federal			

ESTRATÉGIAS E AÇÕES POR OBJETIVO

OBJETIVO 6: Implementar e consolidar grupos de pesquisa de modo que cada grupo tenha aprovado um projeto por órgão de fomento e seu PQI para que no prazo de 8 anos a UNIR tenha o seu quadro docente composto por mestres e doutores.(6-26)0)

Estratégias	Ações	Responsável	Prazo
1. Elaboração de Projetos e submetê-los às Agências Regionais	Criar e consolidar o grupo de pesquisa do Departamento de Ciências da Administração.	DCA.	02 anos
2. Elaboração de projeto a ser apresentado às instâncias internas e à CAPES.	Implantar programas de pós-graduação.	Arneide	A partir de 2004
	Promover cursos <i>stricto-sensu</i> em nível de mestrado	Arneide Bandeira	03 anos
	Implantar grupos de pesquisas.	Arneide Bandeira	01 ano
3. Convênios, Parcerias, Intercâmbios com órgãos como FINEP e Fundações.	Aprimorar o ensino, pesquisa e extensão.	Arneide Bandeira e Mailsa Miranda	02 anos
4. Convênios interinstitucionais /CAPES	Qualificar quadro docente com doutorado.	Ene Glória	Início 1 semestre 2004

ESTRATÉGIAS E AÇÕES POR OBJETIVO

OBJETIVO 7: Intervir no processo de implantação da FAPERÓ - 1 ano (14-25)

Estratégias	Ações	Responsável	Prazo
1. Articular junto ao Governo do Estado e Bancada Estadual e Ministério da Ciência e Tecnologia.	a) Articular-se politicamente junto ao Governo do Estado e Parlamentares.	Ene Glória da Silveira.	Em até 06 anos
2. Promover Seminário com apresentação de proposta de Estatuto.	b) Sensibilizar o Governo Estadual da importância e necessidade da implantação da FAPERÓ.	Comissão específica com representatividade dos Campi	Segundo semestre de 2003

ESTRATÉGIAS E AÇÕES POR OBJETIVO

OBJETIVO 8: Definir, no prazo de 1 ano, a área de atuação de cada unidade acadêmica e consolidar, em cada campus do interior, até 2 cursos de graduação, nos próximos 5 anos.(1-24)

Estratégias	Ações	Responsável	Prazo
1) Promover Seminários com a participação do quadro docente e comunidade.	a) Promover oficinas de trabalho com todos os docentes, técnico-administrativos e representantes discentes junto aos Núcleos e Campi	Ene Glória, Diretores de Campi e de Núcleos, Osmar Siena, Elaine Filguerias, Haroldo Leite.	Até Agosto de 2003

ESTRATÉGIAS E AÇÕES POR OBJETIVO

OBJETIVO 9: Criar campus urbano em Porto Velho, além de ampliar em 10% ao ano a área física, bem como dotar salas de aula e laboratórios de instrumentos adequados e suficientes para o desenvolvimento das ações. (4-19)

Estratégias	Ações	Responsável	Prazo
<p>Buscar alternativas de financiamento por meio de projetos a serem apresentados à entidades de fomento, nacionais e internacionais com parceria da iniciativa privada que tem interesse na Região, buscando diminuir o impacto dessas imposições à instituição</p>	<p>Elaborar Projeto Arquitetônico para ampliação e conseqüente melhoria da infra-estrutura física.</p>	<p>Rosângela</p>	<p>Em até 6 meses</p>
	<p>Elaborar Projeto para equipar as ampliações de infra-estrutura física.</p>	<p>Carlos Brito</p>	<p>Em até 6 meses</p>
	<p>Submeter os Projetos de ampliação e melhoria de infra-estrutura às Agências de Fomento, com vistas ao financiamento.</p>	<p>Prof. Osmar Siena</p>	<p>Em até 8 meses</p>
	<p>Submeter os Projetos para equipar as ampliações de infra-estrutura física às Agências de Fomento, para obtenção de recursos.</p>	<p>Prof. Osmar Siena</p>	<p>Em até 8 meses</p>
	<p>Elaborar Projeto de reforma e manutenção da Estrutura Física.</p>	<p>Rosângela</p>	<p>Em até 3 meses</p>
	<p>Elaborar Projeto para equipar as áreas reformadas</p>	<p>Carlos Brito</p>	<p>Em até 3 meses</p>
	<p>Submeter os Projetos de reforma e manutenção da Estrutura Física às Agências de Fomento, para obtenção dos recursos.</p>	<p>Prof. Osmar Siena</p>	<p>Em até 4 meses</p>

ESTRATÉGIAS E AÇÕES POR OBJETIVO

OBJETIVO 10: Elaborar coletivamente o projeto pedagógico para a UNIR – Imediato (13-19)

Estratégias	Ações	Responsável	Prazo
1. Promover seminários com a participação do quadro docente e comunidade.	a) Promover seminário interno para avaliação das atividades atuais e norteamento da atuação futura e elaboração do projeto pedagógico.	Marilsa Miranda	Até outubro de 2003
	b) Ações da Reitoria de solicitação de verbas específicas junto ao MEC		
2. Articulação nos núcleos e departamentos, criando fórum de debate, coordenada por uma comissão específica da PROGRAD.	c) Elaborar projeto pedagógico.	Ene Glória e Marilsa Miranda	02 anos
3. Elaborar coletivamente o projeto pedagógico para a UNIR - Imediato. Fazer um levantamento de todos os recursos humanos, físicos e materiais, identificando-os no que se refere à: qualidade, quantidade, manuseio, responsabilidade, custo, potencial de otimização, remanejamento e recuperação.			

ANEXO IV
OFICINA DE PLANEJAMENTO
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DOS CAMPI DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE
RONDÔNIA - UNIR
TÉCNICAS PARA DESENVOLVIMENTO DAS ATIVIDADES

Metodologia do Planejamento Estratégico

Diagnóstico Estratégico – Definição de Rumo (Direção a Ser Seguida). – Planejamento Considerando as Mudanças Ambientais

B) Método ZOPP: Planejamento de Projeto Orientado para Objetivo.

- Análise de Envolvimento: Atores, Influências e Interesses
- Identificação de Problemas, suas Causas e Conseqüências
- Árvore de Problemas e de objetivos

c) MATRIZ DAFO

- Atores e Fatores que interferem no alcance do grande objetivo desejado (visão), sendo que estes últimos somente considerados internamente. Por outro lado, tem-se o levantamento das Oportunidades e Ameaças, ambas como variáveis externas.

II. PROGRAMAÇÃO – O QUE VAMOS CONSTRUIR JUNTOS

Primeiro Dia: Manhã

a) Marco Atual do Campus:

Situação atual do funcionamento do Campus.

Expressa a Razão de ser do Campus da UNIR; Que Papel Desempenha; Indica em Que Direção os Esforços Estão Sendo Dirigidos.

b) Como Deve Estar o Campus no Futuro? (Daqui a 5 ou 8 anos)

Expressa a Imagem do Futuro Desejado, Explicita a Grande Meta a Ser Alcançada. É o Marco Orientador. Deve Ser desejável e Possível.

Primeiro Dia – Tarde

a) Atores Mais Importantes:

São pessoas, Grupos, Organizações, etc.: Interessados Que Podem Facilitar ou Dificultar o Alcance da situação Futura Desejada. Expressar Interesses e Expectativas dos Atores

b) Fatores Determinantes.

Variáveis, Relações ou Acontecimentos (Internos, locais) Concorrem Para Facilitar ou Dificultar Atingir o Futuro Almejado

Segundo Dia – Manhã

a) Oportunidades

Variáveis, Relações ou Acontecimentos Que Podem Contribuir Positivamente para o Alcance da Situação Futura Desejada

b) Ameaças

Variáveis, Relações ou Acontecimentos Que Podem Obstaculizar Atingir o Futuro Desejado

Segundo Dia – Tarde

a) Identifica Principais Problemas do Campus, Suas Causas e Conseqüências

b) Formular Objetivos e Estratégias

* Objetivos Expressam Resultados Quantitativos E Qualitativos Que se Pretende Alcançar num determinado prazo, tendo como referência a situação Futura Almejada.

* Estratégias são caminhos alternativos para alcançar os objetivos.

* Para cada problema listado como prioritário, formular um ou mais objetivos e Identificar alternativas de alcançá-los.

c) **Plano de Ação**

c.1 Relacionar Problemas, Objetivos, Estratégias, Ações, Responsáveis, Período, recursos, fontes dos recursos e Indicadores de Avaliação.

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

a) Cada Atividade ou Etapa Tem Dois Momentos

- Produção em Grupo

- Plenária: Esclarecimentos, Verificação Propostas Idênticas ou Semelhantes e Votação Para Definir ordem de Prioridade

b) Número de Grupos Depende do Nº de Participantes

c) Participam das Decisões Pessoas Credenciadas pela Direção

d) Formas de Decisão: Consensual ou Por Votação

e) Avaliação Final

IV. REGRAS PARA OFICINA

a) Acordo de Convivência

- Falar e Saber Ouvir

- Dizer Sempre a Verdade

- Ser Objetivo

- Ser Pontual

- Atender e Fazer Ligações nos Intervalos

b) Discussões em Grupo e no Plenário

- Todas as Idéias e Propostas São Importantes; Podem Ser Diferentes

- Respeitar Pontos de Vista

- Evitar Conflitos pessoais

- Oficina Não é Assembléia; Não Há Defesa ou Ataque de Propostas

- Fundamental o Poder de Síntese

- Não Existe Opinião ou Pergunta Indesejada

- O Sucesso do Trabalho Depende de Todos

A QUALIDADE DO RESULTADO DA OFICINA SERÁ TÃO BOA QUANTO A DO GRUPO PARTICIPANTE

ANEXO V

UNIDADE: Campus de Ji-Paraná.

PROBLEMAS:

Falta equipamentos adequados para melhor desempenho dos cursos
 acervo bibliográfico deficiente
 Número insuficiente de professores e técnicos administrativos
 Falta de infra-estrutura
 Falta de política de capacitação do pessoal técnico administrativo

OBJETIVOS:

1. Contratação de 10 (dez) professores para cada curso.
2. Contratação de técnicos administrativos para o campus.
3. Promover uma reestruturação física e tecnológica adequada às necessidades reais do campus.
4. Construir auditório, salas de aula, de professores, equipadas com computadores e telefone.
5. Instalar intranet.
6. Ampliar o acervo bibliográfico bem como as instalações da biblioteca.
7. Ampliar a estrutura física, com novos prédios e equipamentos com estrutura tecnológica.
8. Liberar recursos para pesquisa que se deseja.
9. Criar um departamento de comunicação (divulgação).
10. Capacitação de técnicos administrativos.
11. Criar um plano diretor para o campus.
12. Obtenção de recursos didáticos junto a administração superior da UNIR. "

ESTRATÉGIA: (As estratégias se confundem com as ações)

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Contratação de professores e técnicos.	Diretor.	Pessoal.	Até início de 2004.	Orçamentário.	Solicitação à pró-reitoria acadêmica.	Quadro deficiente.
2. Construção de auditório, salas de aula e salas de professores.	Diretor.	Obras.	2 anos.	Emenda parlamentar.	Solicitação de projetos da bancada Federal.	Faltam: auditórios, salas de aula e salas de professores.
3. Instalação intranet.	Diretor.	CPD.	1 ano.	Idem.	Idem.	Não existe no Campus.
4. Ampliação de acervo bibliográfico e das instalações da biblioteca.	Diretor.	Biblioteca Central.	1 ano.	Idem.	Idem.	Muito deficiente.
5. Melhor distribuição dos recursos didáticos e tecnológicos entre capital e interior.	Reitor.	Gab./Reitor.	Urgente.	-	Criação de conselho com representantes de todos os Campi do interior para controle de distribuição dos recursos entre capital e interior.	Somos pouco contemplados.

6. Atender demanda mobilizando alunos candidatos.	Comunidade acadêmica, Direção, Conselho.	Ji-Paraná.	2004 ou 2005.	À responsabilidade da UNIR.	Por meio orçamentário. Projetos no Deptº.	Porque é necessário.
7. Ampliar a estrutura física e tecnológica.	UNIR/MEC.	Campi, Ji-Paraná.	2004.	MEC/RIOMAR.	Projetos de estruturas.	
8. Criar deptº de comunicação.	Direção/Reitoria.	Campi.	2004.	Orçamento enviado diretamente ao Campus/MEC.	UNIR.	Melhor divulgação de atividades.
9. Criar mecanismo de descentralização de recursos para que os mesmos venham diretamente para o Campus.	Reitoria/PROPLAN.	Ji-Paraná e demais Campi.	2004.	MEC/RIOMAR.	Maior autonomia dos Campi.	Para facilidade de ações concretas.
10. Contratar.	Reitor/MEC.	PROGRAD/MEC.	8 anos.	MEC.	Concurso.	Necessidade.
11. Compra, construção, instalação.	Reitoria/Diretor.	PROPLAN.	8 anos.	UNIR/Convênio.	-	Necessidade.
12. Compra de livros, assinatura de periódicos, construção.	"	"	"	"	-	"
13. Produção científica.	Professores.	Deptº.	8 anos.	"	-	Necessidade.
14. Compra.	Reitoria/Direção.	PROPLAN.	8 anos.	UNIR/Convênios.	-	Necessidade.

15. Contratar 10 professores para cada curso do Campus (Física e Matemática).	Reitoria.	-	Para cada curso contratar 2 professores em até 6 meses e os demais (8) em até no máximo 2 anos.	Governo Federal.	Pressionar a Reitoria e o Mec; mobilizar a classe política; utilizar a imprensa para conscientizar a sociedade dos mais problemas porque passam a UNIR	Resolver o problema 10
16. Contratação de 4 funcionários para a secretaria.	Reitoria.	-	Contratação imediata de 3 funcionários para a secretaria e 1 funcionário para em até 1 ano.	Governo Federal.	Idem.	Resolver o problema 11.
17. Contratação de 1 bibliotecária.	Reitoria.	-	Contratação imediata.	Governo Federal.	Idem.	Resolver o problema 11.
18. Promover uma reestruturação física e tecnológica mais adequada às necessidades reais do Campus.	Direção do Campus.	-	Em até 6 meses.	Governo Federal.	Idem ao 1º objetivo incluindo: propor projetos de pesquisa que incluam o pedido de recursos para a estruturação do Campus; parcerias com entidades não governamentais e particulares para articular mecanismos de captação de recursos.	Resolver o problema 1.
19. Reestruturar o espaço físico do laboratório de Física, incluindo a aquisição de bancadas e armários necessários a uma adequada manutenção dos equipamentos existentes em até no máximo 6 meses.	Direção do Campus.	-	Em até 6 meses.	Governo Federal.	-	Resolver o problema 1.

20. Aumentar o acervo bibliográfico com vários livros na área de física e matemática em até no máximo 6 meses.	Direção do Campus.	-	Em até 6 meses	Governo Federal.	-	Resolver o problema 1.
21. Aumentar o espaço físico da biblioteca em até no máximo 2 anos, e modernizando o seu funcionamento com a aquisição de computadores.	Direção do Campus.	-	Em até 2 anos.	Governo Federal.	-	Resolver o problema 1.
22. Construir um auditório para o Campus em até no máximo 1 ano.	Direção do Campus.	-	Em até 1 ano.	Governo Federal.	-	Resolver o problema 1.
23. Ampliar o laboratório de informática, com aquisição de novos computadores em até 1 ano e acesso à Internet em até no máximo 6 meses, incluindo a compra de licença de software básico (Office) e educacionais em até no máximo de 6 meses.	Direção do Campus.	-	Em até 6 meses.	Governo Federal.	-	Resolver o problema 1.
24. Construção de novas salas de aula e banheiros no Campus em até no máximo 2 anos.	Direção do Campus.	-	Em até 2 anos.	Governo Federal.	-	Resolver o problema 1.
25. Construção de no mínimo 6 salas para professores atuarem continuamente no Campus em até 6 meses.	Direção do Campus.	-	Em até 6 meses.	Governo Federal.	-	Resolver o problema 1.
26. Permitir o acesso via o Campus aos principais provedores de periódicos virtuais como o do CAPES em até no máximo 6 meses.	Direção do Campus.	-	Em até 6 meses.	Governo Federal.	-	Resolver o problema 1.

<p>FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA</p>  <p>PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO - PROPLAN</p>	<p>SESSÃO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO</p> <p>AVALIAÇÃO</p>
--	--

ANEXO VI

Responda o questionário a seguir, classificando os tópicos conforme as indicações assinaladas.

1. Quanto ao desempenho do grupo	<i>Ruim</i>	<i>Regular</i>	<i>Bom</i>	<i>Ótimo</i>
A. Participação				
B. Objetividade				
C. Pontualidade				
D. “Abertura ao novo”				
E. Criatividade				
F. Entrosamento				
G. Avaliação global do grupo				
2. Quanto ao desempenho da Equipe/ PROPLAN				
A. Condução da sessão de planejamento				
B. Entrosamento com os participantes				
C. Didática				
D. Pontualidade				
E. Administração do tempo				
F. Avaliação global da equipe/ PROPLAN				
3. Quanto à infra-estrutura do local				
A. Assistência aos participantes				
B. Organização geral				
C. Instalações: Espaço físico / conforto				

D. Alimentação				
4. Avaliação global do evento				

Aspectos Positivos: _____

Aspectos Negativos: _____

Suas _____ considerações _____ e
sugestões: _____

Anexo VII

UNIDADE: Campus de Cacoal.

PROBLEMA: "Quantidade e qualidade insuficiente de recursos humanos, inclusive programas de qualificação, estrutura física, equipamentos e materiais de consumo."

OBJETIVOS: Contratar 80% de docentes e 20% de técnicos no prazo mínimo de 2 a 5 anos.

ESTRATÉGIA: Requerimento à administração central e ao MEC para contratação dos docentes e técnicos.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Mobilização da classe política e acadêmica por meio do Diretório Acadêmico.	Diretor do Campus.	Administração do Campus.	2004 e 2005.	MEC e Ministério de Planejamento	Concurso/MEC, Parcerias/Município, Estado, Cooperativas, Prof. visitante, Prof. voluntário.	Para atender a demanda de egresso dos vestibulares regulares.

UNIDADE: Campus de Cacoal.

PROBLEMA: "Quantidade e qualidade insuficiente de recursos humanos, inclusive programas de qualificação, estrutura física, equipamentos e materiais de consumo."

OBJETIVOS: Desenvolver programas de qualificação dos corpos técnico e docente dentro de 4 anos.

ESTRATÉGIA: Realização de cursos e treinamento dos corpos técnico e docente.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
2. Cursos de informática, recursos humanos, sistema de comunicação para docentes, cursos de pós-graduação, lato-sensu e strictu-sensu.	Direção e Departamentos.	Departamentos e Gerência de serviços.	2004 à 2008.	UNIR, CAPES, RIOMAR.	Projetos e planos específicos.	Para a melhoria da qualidade docente e técnico.

UNIDADE: Campus de Cacoal.

PROBLEMA: "Quantidade e qualidade insuficiente de recursos materiais, físicos, tecnológicos e humanos, e ausência de programas de qualificação."

OBJETIVOS: Ampliar a área física construída em 100% no prazo de 8 anos.

ESTRATÉGIA: Projeto e dotação orçamentária específicas para construção.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
3. Viabilizar os projetos junto aos órgãos competentes.	Direção do Campus.	Gerência de serviços.	2004 à 2011.	Emendas parlamentares, convênios.	Gestão política e órgão de apoio.	Para atender o crescimento da comunidade acadêmica e as atividades administrativas.

UNIDADE: Campus de Cacoal.

PROBLEMA: "Quantidade e qualidade insuficiente de recursos materiais, físicos, tecnológicos e humanos, e ausência de programas de qualificação."

OBJETIVOS: Adquirir 100% de equipamentos de tecnologia no prazo de 1 a 8 anos.

ESTRATÉGIA: Apresentação de projetos aprovados à administração central e entidades de apoio.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
4. Alocação de recursos orçamentários.	Direção do Campus.	Departamentos, Gerência de serviços, Empresa Junior.	2004 à 2011.	UNIR, RIOMAR e doações.	Licitações.	Para atender a ampliação do espaço físico e o aumento da comunidade acadêmica.

UNIDADE: Campus de Cacoal.**PROBLEMA:** "Inexistência de sistema de informações, gerenciais e conseqüente deficiência na comunicação interna."**OBJETIVOS:** Adquirir 100% de equipamentos tecnológicos e interligar em rede o sistema de comunicação interna e externa no prazo de 1 ano.**ESTRATÉGIA:** Orçamento do MEC destinado ao Campus.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
5. Representação do Campus junto à administração central.	Diretor do Campus.	Administração do Campus.	2004.	Orçamento da Universidade.	Gestão político-administrativa.	Para melhoria do serviço de comunicação interna.

UNIDADE: Campus de Cacoal.**PROBLEMA:** "Melhores salários pagos pelas escolas privadas provocando a evasão de docentes."**OBJETIVOS:** Solicitar a melhoria da política do plano salarial no prazo de 1 a 3 anos.**ESTRATÉGIA:** Gestão junto a entidades representativas das categorias (docentes e técnicos).

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
6. Ações judiciais por meio dos sindicatos.	Representante das categorias junto ao sindicato.	Política sindical.	2004 à 2006.	-	Movimentos trabalhistas.	Para evitar a evasão de profissionais.

UNIDADE: Campus de Cacoal.

PROBLEMA: "Descomprometimento e ausência de espírito institucional de parte da comunidade acadêmica."

OBJETIVOS: Conscientizar a comunidade acadêmica da importância da instituição no meio social e seus benefícios no prazo de 6 meses.

ESTRATÉGIA: Conscientização permanente da comunidade acadêmica por meio de reuniões, palestras.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
7. Motivação para realização de reuniões festivas, semanas culturais.	Diretor do Campus.	Direção.	1º semestre 2004.	Recurso próprio.	Calendários de eventos sócio-culturais.	Congregar e compartilhar sentimentos acadêmico e o estreitamento dos laços familiares.

UNIDADE: Campus de Cacoal.

PROBLEMA: "Insustentabilidade político-governamental no apoio ao ensino."

OBJETIVOS: Fazer chegar ao Governo central os projetos de ensino e de apoio à Universidade especificamente ao Campus de Cacoal no prazo de 3 anos.

ESTRATÉGIA: Encaminhamento de projetos aprovados à bancada representativa do Estado em Brasília.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
8. Por meio de correspondência (cartas, e-mail, fax) e audiências com os políticos da bancada do Estado.	Direção do Campus e diretório acadêmico.	Direção do Campus	2004 à 2006.	Recursos próprios.	Correio, internet, telefone.	Para garantir o ensino público gratuito com qualidade nos cursos do Campus de Cacoal.

UNIDADE: Campus de Cacoal.

PROBLEMA: "Centralização de poder."

OBJETIVOS: Melhorar o funcionamento dos setores, descentralizando o poder com a adoção imediata das ações estratégicas.

ESTRATÉGIA: - Delegar funções substituindo a centralização pela coordenação, com o devido treinamento dos servidores.

- Criar e instituir sistema de rodízio de funções para que todos possam conhecer o funcionamento da instituição e agilizar as atividades. -

Promover eventos pertinentes à área motivacional visando maior interação e melhoria de qualidade no ambiente de trabalho.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
8. Reunião com os chefes setoriais para apresentação do Plano de Ação.	Antônio Siviero.	Campus.	09/10/2003.	-	-	Para implantação do curso.
9. Viabilizar a realização de análise do perfil motivacional para o trabalho.	Eleonice.	Campus.	Até 30 dias.	Fonte: Campus	Diárias e passagem.	Para adequar os profissionais nas áreas de acordo com as aptidões.
10. Realização de análise do funcionamento de cada setor.	Jair Engler.	Campus.	Até 30 dias.	-	Formar comissão e apresentar relatório final.	Para avaliar desempenho e redirecionar ações.
11. Qualificação dos servidores.	Antônio Siviero.	Campus.	A partir de outubro com manutenção constante.	Recursos da entidade ou em parceria.	Cursos técnicos, palestras, seminários, congressos, etc.	Aplicar novos conhecimentos nas áreas de atuação.

UNIDADE: Campus de Cacoal.

PROBLEMA: "Falta de dotação orçamentária/financeira que permita melhores salários e qualificação pessoal, falta de recursos tecnológicos."

OBJETIVOS: Buscar o aumento de dotação orçamentária/financeira em 100% até Junho de 2004.

ESTRATÉGIA: - Mobilizar os deputados e senadores a fim de propor emendas orçamentárias com o intuito de remanejar rubricas de custeio para as de pessoal e encargos sociais.

- Elaborar projetos que incluam rubricas para pagamento de serviços de terceiros de pessoas física e jurídica, visando a qualificação profissional.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
12. Averiguar o percentual aplicado em despesas de pessoal com relação a receita corrente.	Jair de Almeida.	DRH - Porto Velho.	Fev/2004.	-	Pelos relatórios de gestão.	Para verificar possibilidade de melhores salários.
13. Elaborar e implementar projetos para qualificação de pessoal.	Lúcia S.O Yamada.	Campus.	Até Março/2004.	-	Parcerias com entidades públicas.	Ampliar o sistema de informação e conhecimento.
14. Elaborar e implementar projetos de extensão que possibilitem a contrapartida investimento em recursos tecnológicos.	Eleonice de Fátima Dal'Magro.	Agência de fomento; emendas orçamentárias.	Março de 2004.	-	Viabilidade de projeto.	Para oferecer condição de trabalho.
15. Sensibilizar os deputados e senadores.	Silvério dos Santos Oliveira.	Emendas do orçamento.	Imediato Out/2003.	-	Rubricas orçamentárias.	Remanejar rubricas de custeio.
16. Elaborar projetos que incluam rubricas para pagamento de serviços de terceiros.	Tereza Borges.	Agência de fomento, parecerias com órgãos governamentais.	Até Março de 2004.	-	Viabilização de projetos.	Promover cursos e eventos.

UNIDADE: Campus de Cacoal.**PROBLEMA:** "Falta de comprometimento da sociedade com falácias e desinformações sobre o Campus."**OBJETIVOS:** Estimular o envolvimento da sociedade com as atividades desenvolvidas no Campus.**ESTRATÉGIA:** - Conscientizar a comunidade acadêmica e a sociedade acerca da importância do Campus e de suas atividades.

- Intensificar a divulgação das atividades promovidas.

- Realizar eventos em parceria com outras entidades, visando a interação da instituição com os diversos setores da sociedade.

- Promover por meio do D.A e EJUC campanhas educativas e ações sociais.

- Verificar os valores das necessidades reais, em confronto com os de direito e os disponibilizados.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
17. Promover palestras nas escolas de ensino médio para divulgar os cursos oferecidos pelo Campus.	Silvério, Lúcia.	-	A partir de Março/2004.	-	-	Para divulgar as atividades do Campus.
18. Promover eventos no Campus em parceria com entidades empresariais ou governamentais.	Eleonice e Waldiney.	Campus.	A partir de Março/2004.	Buscar parcerias e patrocínios.	Projetos.	Promover interação e divulgação de atividades.
19. Manter/Promover um bom relacionamento com a imprensa.	-	Campus.	Imediato.	-	-	Melhorar a imagem.

UNIDADE: Campus de Cacoal.**PROBLEMA:** "Falta de planejamento."**OBJETIVOS:** Implementar imediatamente o programa de planejamento estratégico e acompanhar os resultados obtidos em função dos objetivos.**ESTRATÉGIA:** Criar uma comissão específica representativa de toda a comunidade acadêmica para acompanhamento dos resultados alcançados quanto à resolução dos problemas.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
20. Reunião para criar comissão de planejamento.	Antônio Siviero.	Campus.	Março/2004.	-	-	Criar comissão.
21. Nomeação da comissão específica anual de planejamento.	Antônio Siviero.	Campus.	Março/2004.	-	-	Nomear comissão.
22. Elaborar indicadores de controle.	Chefes de setor.	Campus, setores.	Até Junho/2004.	-	-	Elaborar avaliação.

23. Reuniões para divulgação de resultados alcançados.	Presidente da comissão.	Campus.	Até Setembro/2004.	-	-	Divulgação.
24. Encaminhamento dos resultados ao CONDEP, CONSEC, para correções observadas pela comissão.	Presidente dos Conselhos.	Campus.	Até Outubro/2004.	-	-	Correções necessárias.

UNIDADE: Campus de Cacoal.

PROBLEMA: "Não descentralização orçamentária/financeira para atender as necessidades do Campus."

OBJETIVOS: Buscar até fevereiro de 2004 a descentralização orçamentária/financeira; propor que os recursos financeiros obtidos pelo Campus, bem como, os a ele destinados, oriundos da União, Estado e/ou Município sejam inseridos na proposta orçamentária da União, com uma ação específica para Cacoal.

ESTRATÉGIA: - Elaborar proposta a fim de distribuir os recursos em elementos específicos que venha de encontro às necessidades da instituição.

- Formação de um comitê para acompanhar e negociar a viabilização de projetos elaborados pelo Campus e/ou de interesse deste.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
25. Projeção de receitas do Campus de Cacoal.	Jair.	Campus.	Até Fev/2004.	-	-	Elaborar proposta com equilíbrio.
26. Detalhar a proposta orçamentária, em elementos visando custo x benefício.	Teresa.	"	Idem.	-	-	Possibilitar a aplicação de recursos de forma coerente.
27. Elaborar projetos para captação de recursos para custeio e investimento.	Jair.	"	Idem.	-	-	Para manutenção e conservação do prédio.

ANEXO VIII

UNIDADE: Campus de Rolim de Moura.

PROBLEMA: "Carência de conhecimento, reformulação, divulgação e execução do Projeto Pedagógico de cada curso e articulação com a extensão."

OBJETIVOS: Reconstruir coletivamente do Projeto Pedagógico dos cursos, no prazo de 5 anos.

ESTRATÉGIA: Mobilização do corpo docente e acadêmicos para reformulação e execução do Projeto Pedagógico.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Ampliação dos projetos de Extensão.	Chefe de Deptº.	Chefe de Deptº.	Constante (anual).	Depende de cada projeto.	Projetos.	Atender a necessidade da comunidade.
2. Busca de fomento para pesquisa e extensão.	Chefe de Deptº e professores.	Chefe de Deptº e professores.	Constante.	Depende de cada projeto.	Projetos.	Atender as necessidades da comunidade.
3. Disponibilização on-line de produção acadêmica.	Chefe de Deptº.	Chefe de Deptº.	Constante.	-	Programa de atualização de dados.	Produção científica do Prof. e do Campus.
4. Criar novas habilitações para o curso de Pedagogia.	Chefe de Deptº.	Chefe de Deptº.	Em 1 ano.	-	Reuniões com CONDEP e CÔNSUL.	Ampliação das habilitações do curso e para atendimento à comunidade.
5. Efetivar a participação do Campus em movimentos de lutas sociais.	Chefe de Deptº.	Chefe de Deptº.	Constante.	Depende de projetos e convênios.	Projetos e convênios.	Atender as necessidades da comunidade.
6. Criação do Deptº de Agronomia.	Conselho Superior do Campus.	Conselho Superior do Campus.	Em 3 meses.	-	Submissão no Conselho.	Atender as necessidades do curso de Agronomia.

UNIDADE: Campus de Rolim de Moura.

PROBLEMA: "Instabilidade do apoio do poder público estadual e municipal."

OBJETIVOS: Criar mecanismos de fortalecimento por meios de convênios permanentes com o governo estadual e prefeituras municipais.

ESTRATÉGIA: Identificar parlamentares que represente os interesses do Campus junto a esses governos.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê}
1. Formação de grupos de trabalho.	Diretor(a).	Direção.	Permanente.	-	Reunião e ordem de serviço.	Auxílio extenso para atender necessidades do Campus.

UNIDADE: Campus de Rolim de Moura.

PROBLEMA: "Falta de recursos financeiros, físicos, humanos, tecnológicos e comunicacionais."

OBJETIVOS: Prover a autonomia financeira do Campus num prazo de 2 anos.

ESTRATÉGIA: - Buscar fontes alternativas de recursos.

Criar mecanismos de cobranças do financeiro disponível para o Campus.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê}
1. Firmar convênios e parcerias.	Diretor(a).	Direção.	2 anos.	R\$ 2.000.000,00	Governamentais e não governamentais.	Ampliar o financeiro.
2. Participação efetiva na elaboração orçamentária da UNIR.	Gerente administrativo.	Gerência administrativa.	Anual.	R\$ 1..500,00	Encontro e reunião.	Distribuição de recursos.
3. Contratação de técnicos-administrativos e professores.	Diretor(a).	Direção.	Em 8 anos.	30 técnicos-adm. e 30 professores	Concursos.	Melhoria e aumento do quadro efetivo.
4. Construção de laboratórios.	Diretor(a).	Direção.	Em 3 anos.	10 laboratórios.	Convênios e projetos.	Condição para aulas práticas e pesquisa.

5. Construção de salas de aula e biblioteca.	Diretor(a).	Direção.	Em 8 anos.	3 blocos 2 blocos	Convênios e projetos.	Atender a demanda acadêmica.
6. Construção: quadra de esporte, auditório e área de lazer.	Diretor(a), gerente administrativo.	Direção e gerência adm.	Em 8 anos.	2 quadras 1 auditório 1 área de lazer	Convênios e projetos.	Necessidades acadêmicas.
7. Equipamento para laboratório.	Diretor(a), gerente administrativo.	Direção e gerência adm.	Em 3 anos.	-	Convênios e projetos.	Condições mínimas para atender o ensino.
8. Informatização e ampliação do sistema de telecomunicação.	Diretor(a), gerente administrativo.	Direção e gerência adm.	Em 1 ano.	-	UNIR e convênios.	Melhoria de comunicação no Campus.

UNIDADE: Campus de Rolim de Moura.

PROBLEMA: "Falta de uma política de interiorização para os Campi e de um sistema de informação e comunicação que os interligue."

OBJETIVOS: Implantar uma política definitiva de interiorização e promover um sistema de informatização eficiente que tenha como consequência a integração e articulação dos Campi hoje em funcionamento na UNIR.

ESTRATÉGIA: Propor a reformulação do estatuto e do regimento da UNIR de maneira a viabilizar os objetivos previstos.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Criar um comitê constituído de membros dos Campi.	Diretor.	CONSUN.	Nov/2003	R\$ 5.000,00	Prefeituras, comunidade.	Para atingir o objetivo.
2. Propor emenda de alteração do estatuto e regimento.	Diretor.	CONSUN.	Nov/2003	"	Fundação RIOMAR	Proposto.
3. Angariar recursos para viabilizar as ações propostas.	Diretor.	CONSUN.		"	Fundação RIOMAR	Proposto.

UNIDADE: Campus de Rolim de Moura.

PROBLEMA: "Ações governamentais que implicam no desmonte da Universidade Pública."

OBJETIVOS: Implantação de políticas de mobilização capaz de interferir junto aos governos Federal, Estadual e Municipais, visando o fortalecimento da estrutura do Campus.

ESTRATÉGIA: Conscientizar as forças políticas quanto à importância da Universidade inserida na região como agente fomentador do conhecimento.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Elencar os projetos que esclareçam aos poderes públicos das conquistas já efetivadas com a presença da UNIR na região e das que estão por vir.	Ivan Dirceu.	Campus.	Out/2003.	R\$ 1.000,00	Comunidade, fundação.	Para atingir o objetivo.

2. Apresentar propostas de cooperação mútua, com a finalidade de provar aos governantes, a imprescindibilidade ao desenvolvimento do Campus da UNIR na região.	"	"	"	"	RIOMAR.	Proposto.
--	---	---	---	---	---------	-----------

UNIDADE: Campus de Rolim de Moura.

PROBLEMA: "Inadequação da política educacional para o ensino superior pelo MEC."

OBJETIVOS: Intervir na política educacional para o ensino superior na atual legislatura.

ESTRATÉGIA: Envolver os parlamentares do Congresso Nacional.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Acompanhar as ações do MEC.	Arlene.	Campus	2003 - 2004	R\$ 1.000,00	Internet, imprensa, contato.	Para estar atualizado.
2. Buscar apoio junto às comissões de Educação na esfera Federal.	Diretoria.	Reitoria Campus	2003 - 2004	R\$ 20.000,00	Articulação regional e nacional.	Potencializar a nossa capacidade de intervenção junto ao governo

UNIDADE: Campus de Rolim de Moura.

PROBLEMA: "Falta de autonomia no gerenciamento orçamentário - financeiro, e a não participação na sua elaboração."

OBJETIVOS: Conquistar autonomia no gerenciamento orçamentário - financeiro do Campus em até 2 anos.

ESTRATÉGIA: Alterar os estatutos da Universidade no que diz respeito ao tema.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Liderar formação de uma comissão para implantar a autonomia de gerenciamento orçamentário - financeiro do Campi.	Dirceu, Marilza, Orestes.	Rolim.	2003.	R\$ 5.000,00	Entrar em contato com pessoal técnico jurídico e representantes de outros Campi.	Para dar andamento o processo de alteração do estatuto da UNIR no que diz respeito ao tema.

UNIDADE: Campus de Rolim de Moura.

PROBLEMA: "Falta de autonomia no gerenciamento orçamentário - financeiro, e a não participação na sua elaboração."

OBJETIVOS: Participar da elaboração do orçamento da UNIR desde já (para 2004).

ESTRATÉGIA: Alterar a forma de elaboração do orçamento da UNIR.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Preparar para a PROPLAN uma proposta de alteração na forma de elaboração do orçamento da UNIR de forma que contemple a participação de toda a comunidade acadêmica.	Orestes, Ivan, Lorival.	Rolim.	Out/2003.	-	Nomear uma comissão pra estudo e elaboração das propostas a serem aprovadas e enviadas à PROPLAN e articular com os demais Campi.	Para garantir a aplicação dos recursos de acordo com o planejamento estratégico..

UNIDADE: Campus de Rolim de Moura.

PROBLEMA: "Ineficiência na apresentação de projetos para agências de financiamento de pesquisa e falta de condições mínimas para o desenvolvimento de pesquisa."

OBJETIVOS: Apresentar projetos para obter recursos para pesquisa até o próximo ano.

ESTRATÉGIA: Elaborar e apresentar projetos para obter recursos para pesquisa.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Elaboração e encaminhamento dos projetos.	Gilda, Denise, Iracy.	CEVALE, Rolim, PROPEX.	2003-2004	R\$ 2.000,00	Suporte técnico e financeiro.	Obter recursos para pesquisa.
2. Dinamizar a atuação do CEVALE.	Gilda, Denise, Iracy.	CEVALE.	2003-2004	-	Reuniões, debates.	Para incentivar os pesquisadores.

ANEXO IX

UNIDADE: Campus de Vilhena.

PROBLEMA: "Descomprometimento da equipe técnico-docente" (2).

OBJETIVOS: Levar a equipe técnico-docente a sentir-se comprometida com o Campus no prazo de 1 ano.

ESTRATÉGIA: Proporcionar a todos os servidores informação sobre os acontecimentos que envolvem a administração geral do Campus, de forma contínua.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Oferecer treinamento geral e específico para cada setor.	Chefe de cada setor e administ. Geral.	No próprio Campus.	2 horas - 2 vezes por semana em até 1 ano.	Área de informática - valor do curso a consultar.	Usar o laboratório de informática do Campus em horário de trabalho.	Para melhor desempenho das atividades e maior comprometimento geral com a instituição.
2. Circular mensalmente um informativo do Campus sobre as ações a serem executadas.	Criação de uma Assessoria de Comunicação.	No curso de Comunicação Social - Jornalismo	Todo final de mês.	Despesa trimestral R\$ 400,00 (previsão).	Patrocínio da FUNDUNIR e outros patrocinadores.	Porque através da informação ocorrerá um maior envolvimento técnico-docente.
3. Criar grupos de estudo para promover a atualização do corpo técnico-docente.	Docentes e/ou técnicos agrupados por área de interesse.	No próprio Campus.	Em até 2 anos.	-	Através de convites e/ou grupos de áreas específicas.	Para despertar o hábito de estudo em grupo.
4. Consolidar o NEPE como instrumento permanente de renovação da produção acadêmico-científica-cultural.	Coordenação de Pós-Graduação.	No próprio Campus.	Em até 3 anos.	-	Através da criação dos sub-núcleos de pesquisa e da produção científica.	Para consolidar os cursos e promover a necessidade de qualificação permanente.

UNIDADE: Campus de Vilhena.

PROBLEMA: "Falta de investimento na qualificação de servidores" (5).

OBJETIVOS: Criar condições para qualificar os servidores no Campus em até 5 anos.

ESTRATÉGIA: - Levantar as necessidades de qualificações dos servidores.

- Criar programas de qualificação buscando a parceria de outros órgãos educacionais.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Realizar estudo para identificar a carência na formação dos servidores atuais.	Comissão indicada pela Direção do Campus.	No próprio Campus.	Até abril/2004.	-	Através de questionário.	Para selecionar as áreas de maior carência.
2. Estabelecer relação entre a carência dos servidores e a necessidade do Campus de formação para atender os cursos.	Chefes de Setores.	No próprio Campus.	Até junho/2004.	-	Articulações c/ os servidores e chefes de setor.	Para atender a necessidade dos cursos.
3. Eleger as prioridades para organizar os programas de qualificação.	Chefes de Setores.	No próprio Campus.	Até junho/2004.	-	Através da análise dos resultados obtidos no item 1.	Para atender as necessidades dos cursos e professores (aperfeiçoamento profissional).
4. Selecionar os níveis dos programas de qualificação para atender as prioridades.	Chefes de Setores e Direção de Campus.	No próprio Campus.	Até junho/2004.	-	"	Para atingir a qualidade na prestação dos serviços da UNIR.
5. Contactar as Instituições que oferecem os cursos almejados para estabelecer os programas institucionais.	Coordenação geral de Pós-Graduação.	No próprio Campus.	Até dezembro/2004 em até 5 anos.	-	Articulação da Coordenação geral da Pós-Graduação com as universidades.	Para prover as necessidades que o Campus não pode atender.

6. Criar programas permanentes de qualificação no Campus para atender as necessidades de formação (extensão, especialização).	Departamentos e Coordenação de Pós-Graduação.	No próprio Campus.	Em até 5 anos.	-	Através de projetos aprovados no órgãos competentes.	Para através da atualização constante atingir o nível de excelência proposto pelo Campus.
---	---	--------------------	----------------	---	--	---

UNIDADE: Campus de Vilhena.

PROBLEMA: "Falta de representação Política, Municipal, Estadual e Federal comprometida com a universidade" (5).

OBJETIVOS: Criar condições favoráveis de participação ativa da comunidade universitária na militância político-partidária comprometida com a universidade (UNIR em até 20 anos).

ESTRATÉGIA: - Organizar grupos de debate político na universidade para discutir os principais problemas da universidade.

Formar equipe para articular junto às instâncias políticas e fomentar o interesse em representar a universidade nos órgãos governamentais

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Organizar palestras para despertar o interesse político partidário.	Deptº. I, II e D.A, através de O.S.	Diretor, Deptº I e II e D. ^a	Até junho/2004.	-	Agendar datas com Assessor de política.	Para despertar a vivência e interesse político na comunidade universitária.
2. Eleger representante docente, discente e técnico para compor a equipe que terá contato direto com os políticos.	Conselhos e representação discente e representação dos técnicos.	Campus de Vilhena.	Até junho/2004	Meios de comunicação disponível para o trabalho.	Encontros e reuniões.	Para despertar o interesse da classe política pelos problemas da UNIR.
3. Contactar os políticos (vereadores, deputados e senadores) de RO para viabilizar a representação do Campus nos poderes constituídos.	"	"	Até junho/2004.	"	Agendar datas com Assessores políticos.	Para tomar ciência das questões universitárias.
6. Trazer políticos para participar das reuniões decisórias e eventos da universidade.	"	"	Periodicamente.	Meios de comunicação disponível para contato.	Agendar data com Assessores políticos.	Para fortalecimento das universidades.

7. Organizar interação da universidade com a representação política para garantir os meios necessários à consolidação dos cursos de Pedagogia e Ciências Contábeis.	"	"	Até 2006.	Financeiro para contratação de pessoal docente.	Conclusão e aprovação do projeto político pedagógico.	Para atender a clientela da região.
4. Formar liderança política no Campus com vistas a eleger representante para atuar no Legislativo Municipal.	"	"	Até junho/2004.	?	Reuniões e encontros.	Despertar interesse para a militância.
5. Formar liderança política no Campus com vistas a eleger representante para atuar no Legislativo Estadual e Federal.	"	"	Até junho/2006	-	"	"

UNIDADE: Campus de Vilhena.**PROBLEMA:** "Falta de integração entre a Universidade e a comunidade e vice-versa" (5).**OBJETIVOS:** Integrar a Universidade/Campus de Vilhena à comunidade em até 1 ano.**ESTRATÉGIA:** Criação de Projetos de Pesquisa, Extensão, Eventos Culturais e Cursos de Aplicação que proporcionem a integração Universidade/Campus de Vilhena e comunidade.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Criar e oferecer projetos de Extensão universitária que envolvam a comunidade.	Docentes e acadêmicos do Campus Vilhena.	Deptº I e II, D.A	Periódicos.	FUNDUNIR, RIOMAR, Parcerias.	Articulações com instituições públicas e privadas.	Para integrar campus de Vilhena com comunidade.
2. Avaliar a relação, a função e o papel da universidade junto à comunidade.	Direção, docentes, acadêmicos.	Deptº I e II, D.A	Anual.	Campus de Vilhena, FUNDUNIR.	Entrevistas e consulta à comunidade.	Para integrar e avaliar as ações do Campus.
3. Proporcionar projetos de pesquisas com parcerias com instituições interessadas.	Docentes, pesquisadores, acadêmicos.	Deptº I e II	Até em 1 ano	Financiadores/UNIR/MEC etc.	Planejamento e criação de projetos.	Para fomentar atividade de pesquisa no Campus.
4. Realizar eventos culturais, educacionais e artísticos para proporcionar maior integração UNIR e comunidade.	Docentes, acadêmicos, comunidade.	Deptº I e II	Periódico.	Orçamento Campus, FUNDUNIR, RIOMAR e parcerias.	Projetos artísticos, culturais e educacionais.	Aproximar UNIR/comunidade .

UNIDADE: Campus de Vilhena.

PROBLEMA: "Falta de autonomia administrativa e financeira."

OBJETIVOS: Obter autonomia nas decisões administrativas e financeiras no planejamento e execução das ações propostas pelo Campus, com início imediato.

ESTRATÉGIA: Promover diálogos e debates sobre a autonomia administrativa e financeira do Campus.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Elaborar propostas junto aos conselhos superiores (CONSEA/CONSUN).	Diretor e representantes docentes no conselho.	Direção e representação docente.	Até 4 anos.	-	Indicativos Projetos.	Dificuldades administrativas e demora nas decisões e no repasse de recursos.
2. Alterar regimento no que concerne à autonomia administrativa e financeira.	Diretor.	Direção.	Até 4 anos.	-	Articulação entre pró-reitores e conselhos superiores (PRAD/PROPLAN)	Efetivação na autonomia administrativa e financeira.

UNIDADE: Campus de Vilhena.

PROBLEMA: "Falta de recursos orçamentários, físicos, técnicos e de pessoal."

OBJETIVOS: Atender, com excelência, os cursos consolidados e criar condições para a abertura de novos cursos em até 8 anos.

ESTRATÉGIA: Fixar convênios junto a órgãos públicos e privados.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Prover cada curso de graduação ou pós-graduação stricto sensu institucional com o mínimo de 15 docentes do quadro permanente (MEC).	Deptº de Pós-Graduação e Deptº I e II.	Deptº I e II.	Em até 2 anos	-	Articulação com representantes políticos: deputados e senadores.	Consolidar os cursos.
2. Implantar intranet, sistema de comunicação informatizado e sistema de informações gerenciais na UNIR para todos os serviços e instrumentar a biblioteca, para permitir o acesso dos usuários ao acervo necessário e adequado ao desenvolvimento das ações.	Direção e gerência do Campus.	Campus de Vilhena.	Em até 1 ano.	10.000,00	Liberação do recurso do vestibular junto ao MEC.	Diminuir o custo de telefonia e melhorar a comunicação na UNIR.
3. Aquisição de laboratório para curso de Comunicação Social - Jornalismo/Vilhena.	Deptº I e Direção.	Campus de Vilhena.	Em 1 ano.	600.000,00	Ações da PROGRAD junto ao MEC.	Porque o curso não pode funcionar sem o laboratório.
4. Construção de 6 salas de aula.	Direção e gerência do Campus.	Campus de Vilhena.	Em 1 ano.	90.000,00	Ações da PRAD e Reitoria junto ao MEC.	Prover o Campus de instalações mínimas para atender a comunidade acadêmica.

5. Contratar pessoal docente e técnico administrativo em quantidade suficiente para atingir a média nacional no que tange aos critérios "relação professor x aluno" e "relação técnico x aluno", para os cursos existentes e qualificar, pelo menos 70% dos servidores.	Deptº I e II e Reitoria.	Campus de Vilhena.	Em 1 ano.	1.000.000,00	Ações da PRAD e Reitoria junto ao MEC.	Prover o Campus de instalações mínimas para atender a comunidade acadêmica.
6. Consolidar os cursos de Letras e Comunicação Social-Jornalismo, redefinir os cursos de Ciências Contábeis e Pedagogia e criar os cursos de Engenharia de Alimentos e Engenharia Elétrica.	Deptos.	Campus de Vilhena.	Em até 8 anos.	-	Articulação da PROGRAD junto ao MEC.	Atender a Missão da UNIR.
7. consolidação do NEP - Núcleo de Estudo e Pesquisa de Vilhena: História Sociedade e Cultura em Rondônia e criação do Banco de Dados Lingüístico de Vilhena.	Deptº I e II.	Campus de Vilhena.	Em 1 ano.	8.000,00	Articulação da Direção junto à PROPEX e PRAD.	Fomentar a atividade de pesquisa no Campus.
8. Construção de 12 gabinetes para professores.	Gerência e Direção do Campus.	Campus de Vilhena.	Em 3 anos.	45.000,00	-	Prover o Campus de instalações mínimas para atender a comunidade acadêmica.
9. Construção de 1 prédio para o curso de Comunicação Social com salas de aula, laboratórios, banheiros, núcleos de pesquisa, salas de professores, almoxarifado e um anfiteatro para 1.000 pessoas.	Deptº I, gerência e direção do Campus.	Campus de Vilhena.	Em 1 ano.	1.000.000,00	Ações da PRAD e Reitoria junto ao MEC.	Prover o Campus de instalações mínimas para atender a comunidade acadêmica.

UNIDADE: Campus de Vilhena.

PROBLEMA: "Inexistência de uma política salarial que estimule tanto o ingresso quanto a permanência de técnicos e docentes da Universidade Federal."

OBJETIVOS: Prover um quadro onde se planeja as ações para especializar os servidores e docentes na excelência do nosso ensino e pesquisa imediatamente.

ESTRATÉGIA: Criar uma comissão especial para realizar as ações.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Levantamento de situação acadêmica dos técnicos e docentes.	Comissão Especial.	Deptº de Recursos Humanos.	Imediata.	-	Ações do DRH.	Prover-se de informação sobre pessoal.
2. Contatar com representantes políticos e senadores para viabilizar solicitações junto ao governo federal.	Comissão Especial.	DRH ?	Em até 1 ano.	-	Representantes políticos e senadores.	Para alcançar a excelência da missão.
3. Criar uma associação de servidores do Campus.	Gerência do Campus.	Associação a ser fundada.	Em até 6 meses.	-	Os servidores em geral.	Auxiliar e representar as tomadas de decisões pertinentes.

UNIDADE: Campus de Vilhena.

PROBLEMA: "Existência de Corporativismo."

OBJETIVOS: Extinguir o corporativismo existente no Campus.

ESTRATÉGIA: Criar um programa de avaliação do Campus em 1 ano e realizar a primeira avaliação em, no máximo 2 anos.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Fazer estudos do regimento dos cursos.	Chefes de Deptº.	Deptº I e II.	Imediatamente.	-	Seminários de estudos.	Para compreensão de todos.
2. Estabelecimento de prazos para pareceres em documentos, projetos e afins.	Chefes de Deptº.	Letras e Jornalismo.	Imediatamente.	-	Fórum de estudos.	Para conscientizar os atores.
3. Cumprir decisões das reuniões de Deptº.	Chefes de Deptº.	Deptº I e II.	Imediatamente.	-	Observação dos registros em atas.	Para não prejudicar as decisões de consenso.
4. Verificar o comprometimento de docentes e técnicos.	Chefes de Deptº e gerências do Campus.	Deptº I e II e gerências do Campus	Imediatamente.	-	Obrigações no cumprimento dos regimentos do Campus.	Para solidificar o trabalho dos atores.
5. Dispensar servidores não comprometidos com nível de excelência exposta na missão do Campus.	Chefes de Deptº e Direção.	Deptº e Direção	Em até 1 ano.	-	Discussões coletivas.	Para solidificar a excelência do Campus.
6. União dos deptº nas realizações coletivas do Campus.	Chefes de Deptº	Deptº	Imediatamente.	-	Convites e convocações.	Para cumprir a missão do Campus.

UNIDADE: Campus de Vilhena.

PROBLEMA: "Falta de recursos federais e número insuficiente de convênios e parcerias."

OBJETIVOS: Ampliar e fortalecer os convênios e parcerias.

ESTRATÉGIA: Contatar instituições pública e privadas, órgãos de fomento, ONGs.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Criar uma coordenação de projetos.	CONSEC.	Campus.	Até 31/12/03	-	Sugestões dos Deptº.	
2. Motivar o corpo docente a elaborar projetos de cursos a serem oferecidos pela FUNDUNIR.	Deptº	Campus.	Em até 1 ano.	-	Solicitações por escrito.	
3. Captar recursos junto a ONGs, fundações e autarquias e empresas privadas.	Direção e Coordenação de Projetos.	Campus.	Processo contínuo.	-	Projetos e contatos com as entidades.	

UNIDADE: Campus de Vilhena.

PROBLEMA: "Falta de qualificação dos servidores docentes e técnicos-administrativos."

OBJETIVOS: Qualificar até 70% dos servidores.

ESTRATÉGIA: Criar programa de qualificação.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Realização de convênio com outras IFES, visando oferecer cursos de mestrado e de doutorado aos docentes e técnicos.	Deptº.	-	1 em até 3 anos	R\$ 150.000,00	Captando recursos junto às agências de fomento.	

2. Viabilizar meios para a participação dos servidores em congressos, conferências e seminários no país.	Direção.	-	2 ou até 2 anos.	R\$ 10.000,00 (ano)	Solicitando à PROGRAD repasse ao Campus.	
3. Criar programa de qualificação em nível técnico para os servidores.	G.S.G	-	2 ou até 2 anos.	R\$ 10.000,00 (ano)	Buscando recursos junto à PROPLAN, FUNDUNIR e RIOMAR	

UNIDADE: Campus de Vilhena.

PROBLEMA: "Concepção equivocada da sociedade a respeito do papel da Universidade."

OBJETIVOS: Modificar a visão da sociedade no que se refere ao papel do Campus de Vilhena.

ESTRATÉGIA: Marketing Institucional.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. Utilizar ferramentas do Marketing.	Professores de Comunicação Social.	-	Janeiro à Junho 2004.	R\$ 10.000,00	Inserir a UNIR no mercado.	Para mudar a imagem.

UNIDADE: Campus de Vilhena.

PROBLEMA: "A forma autoritária no gerenciamento atual do Campus."

OBJETIVOS: - Evitar formas de atitudes anti-éticas.

- Incentivar formas democráticas de gerenciamento.

- Evitar formas autoritárias de gerenciamento.

ESTRATÉGIA: Criação de uma Comissão de Ética do Campus.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1. efetivar um estudo preliminar acerca da legislação pertinente aos direitos e deveres dos docentes, dos técnicos-administrativos e dos discentes.	Uma comissão.	-	Até 30 de Março de 2004.	Recursos humanos do Campus.	-	Com o intuito de se elaborar um guia a orientação.
2. Construir um código de ética.	A mesma comissão.	-	De 30 de Março a 30 de Junho de 2004.	Idem.	Discussão, elaboração e aprovação em assembléia geral.	Para nortear as atividades e posturas que primem pela democracia e ética.
3. Eleger uma comissão de ética.	A comunidade acadêmica.	-	1ª semana de Julho de 2004 - eleição.	Idem.	Através de eleição.	Para analisar e julgar processos anti-éticos e autoritários.

Anexo x**UNIDADE: Campus de Guajará-Mirim.****PROBLEMA:** "1."**OBJETIVOS:** 1 - Contratar: 6 docentes efetivos para o curso de Administração no 1o ano e 6 no 2o.

2 - Contratar 8 docentes efetivos para o curso de Letras no 1o ano e 7 no 2o.

3 - Contratar 6 docentes efetivos para o curso de Mestrado no 1o ano.

4 - Contratar 30 tecnicos-administrativo no 1o ano.

ESTRATEGIA: 1- Elaboração do quadro de carencia de pessoal para a Reitoria.

2 - Criar uma comissão para contactar possíveis potenciais candidatos.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por qu?
1. efetivar um estudo preliminar acerca da legislação pertinente aos direitos e deveres dos docentes, dos tecnicos-administrativos e dos discentes.	Uma comissão.	-	Até 30 de Março de 2004.	Recursos humanos do Campus.	-	Com o intuito de se elaborar um guia a orientação.
2. Construir um código de tica.	A mesma comissão.	-	De 30 de Março a 30 de Junho de 2004.	Idem.	Discussão, elaboração e aprovação em assembleia geral.	Para nortear as atividades e posturas que primem pela democracia e tica.
3. Eleger uma comissão de tica.	A comunidade acadêmica.	-	1a semana de Julho de 2004 - eleição.	Idem.	Através de eleição.	Para analisar e julgar processos anti-ticos e autoritários.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1 - Elaboração do quadro de carência de pessoal.	Chefias do DLL, DDC, DCA e Direção.	DLL e Direção, DDC, DCA.	2003.	?	Memorandos das Chefias de Deptº e Direção para a Reitoria.	Porque a sobrevivência do Campus precisa ser garantida.
2 - Criação da comissão.	Chefias do DLL, DDC, DCA e Direção.	Idem.	2003.	?	Nomeação por Ordem de Serviço das chefias de Deptº.	

UNIDADE: Campus de Guajará-Mirim.

PROBLEMA: "2."

OBJETIVOS: 1 - Transformar o Campus numa unidade gestora de recursos em 12 anos.

2 - Fortalecer as fontes alternativas já existentes (IAAM, Corpus, Asec e Mapor).

ESTRATÉGIA: - Abertura de processo junto à Reitoria para transformar o Campus numa unidade gestora de recursos.

Criao de uma Comissão para avaliar as potencialidades da atuao das 4 fontes alternativas existentes

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1 - Desencadeamento do processo para a Reitoria.	Diretor.	Direo.	Mar/2004.	?	Burocráticos.	O campus precisa gerir seus prrios recursos.
2 - Criao, pelo Deptº de Ciência da Administrao, de uma comissão para avaliar as potencialidades das fontes alternativas.	Chefe de Deptº.	DCA.		?	Ordem de Serviços.	

UNIDADE: Campus de Guajará-Mirim.

PROBLEMA: "3."

OBJETIVOS: Suprir as necessidades do Campus em material/equipamentos.

ESTRATÉGIA: - Elaboração de projetos de captação de recursos a fundo perdido.

- Conseguir recursos junto aos programas do MEC.

- Obtenção de recursos próprios, das nossas fontes alternativas, através da oferta de cursos de extensão.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1 - Inventariar as agências financiadoras a fundo perdido.	Chefias de Deptº e Diretor.	Deptº e Direção.	Início/2004.	?	Nomeação.	Melhorar a qualidade e agilidade dos serviços.
2 - Elaborar os projetos de captação de recursos para encaminhamento do MEC.				Logísticos.		

UNIDADE: Campus de Guajará-Mirim.

PROBLEMA: "4."

OBJETIVOS: - Construir o complexo cultural do Campus.

- Construir 2 blocos com 5 salas de aula e mais uma bateria de banheiros.

ESTRATÉGIA: Pressionar as bancadas políticas.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1 - Encaminhamento do projeto de construção dos blocos de salas de aula e banheiros.	Diretor.	GPEC.	Assim que iniciar as obras do Complexo Cultural.	+ ou - R\$ 1.000.000,00 (blocos).	Solicitar junto à PROPLAN a elaboração do projeto para os blocos.	Suprir a necessidade mínima de acomodação dos discentes ingressos a cada ano.
2 - Encaminhar comunicação às bancadas políticas estaduais e federais.	Comunidade acadêmica.	Campus de Guajará-Mirim.		+ ou - R\$ 2.300.000,00 (Complexo Cultural).	E-mail, cartas, abaixo-assinado.	

UNIDADE: Campus de Guajará-Mirim.

PROBLEMA: "5."

OBJETIVOS: - Contratar 6 doutores efetivos para o curso de Mestrado no 1 ano.

- Providenciar junto ao CNPq 4 bolsas.

ESTRATÉGIA: Elaboração de quadro de carência de pessoal para a Reitoria.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por qu?
1 - Elaboração do quadro de carência de pessoal.	Chefia do DLL e Diretor.	DLL e Direção.	2004.	?	Memorandos encaminhando o quadro  Reitoria.	Garantir o credenciamento do curso.

UNIDADE: Campus de Guajará-Mirim.

PROBLEMA: "6."

OBJETIVOS: Conseguir junto ao Governo Estadual a concessão de 12 docentes para o Campus.

ESTRATÉGIA: Continuar as negociações junto ao Governo Estadual.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por qu?
1 - Contactar os deputados e sindicatos.	Chefias do DLL e Diretor.	DLL e Direção.	Em andamento.	Passagens terrestres.	Enviar cartas, e-mail, abaixo-assinado, discentes e docentes interessados em ficar à disposição do Campus de Guajará-Mirim.	A concessão destes professores é fundamental para a vida acadêmica do Campus.
2 - Criar uma comissão para atuar junto ao Governo do Estado.						

UNIDADE: Campus de Guajará-Mirim.

PROBLEMA: "7."

OBJETIVOS: Divulgar as atividades do Campus junto à comunidade discente.

ESTRATÉGIA: - Criação de um jornal universitário.

- Criação da Semana de Integração das atividades do Campus.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1 - Criar uma comissão para a elaboração do jornal universitário.	Chefia do DLL.	DLL.	Mar/2004.		Convênio com a gráfica do jornal O Mamoré.	Tornar público os projetos e demais atividades do Campus em prol e em conjunto com a sociedade.
2 - Criar uma comissão para organizar a Semana de Integração de Atividades.	Chefia do DLL.	DLL.	Mar/2004.		Ordem de Serviço.	

UNIDADE: Campus de Guajará-Mirim.

PROBLEMA: "8."

OBJETIVOS: 1 - Dotar o Campus, até o 1º semestre de 2004, de um veículo utilitário à diesel.

2 - Dotar o Campus, até o final de 2007, de uma van, diesel, com 15 lugares.

3 - Estabelecer contatos com empresas ou instituições de transporte para atender ao Campus.

ESTRATÉGIA: Promover ações junto à Reitoria no sentido de conseguir recursos para a aquisição dos veículos.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
1 - Elaborar documentos que expliquem os objetivos e encaminhar às instituições competentes.	Diretor.	Direção.	Mar/2004.	+ ou - R\$ 150.000,00.	Memorandos à Reitoria.	Suprir deficiência de transporte no Campus e subsidiar os projetos de extensão que exigem a locomoção de professores e alunos.

UNIDADE: Campus de Guajará-Mirim.

PROBLEMA: "9."

OBJETIVOS: Contactar o MEC e outros órgãos de fomento, no sentido de sensibilizá-los para a criação de políticas específicas de provimento tecnológico.

ESTRATÉGIA: Propor  Reitoria a realização de um Seminário Interinstitucional..

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por qu?
1 - Proposição  Reitoria da realização do Seminário.	Chefias de Dept, Diretor e Acadmicos.	DLL, DDC, DCA, Direção e DA.	Dez/2003.	Passagens, diárias, material de consumo e de expediente.	Memorando.	Melhorar a atual performance tecnológica da Universidade.

UNIDADE: Campus de Guajará-Mirim.

PROBLEMA: "10."

OBJETIVOS: Participar mais efetivamente dos movimentos nacionais que resistem a essas políticas.

ESTRATÉGIA: Criar mas fóruns de discussões de caráter institucional.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por qu?
1 - Criação dos fóruns para debates.	Diretor e Chefias de Dept.	Direção, DLL, DDC e DCA.	2004.	Humanos, materiais.	Comissão organizadora.	Sensibilizar as pessoas da comunidade acadêmica e da sociedade sobre os problemas institucionais.

ANEXO XI

PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO

OFICINA DE PLANEJAMENTO

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DOS NÚCLEOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA - UNIR

FERRAMENTAS USADAS PARA DESENVOLVIMENTO DAS ATIVIDADES

M) Metodologia do Planejamento Estratégico

Diagnóstico Estratégico – Definição de Rumo (Direção a Ser Seguida). – Planejamento Considerando as Mudanças Ambientais

B) Missão Visão

C) Método ZOPP: Planejamento de Projeto Orientado para Objetivo.

- Análise de Envolvimento: Atores, Influências e Interesses
- Identificação de Problemas, suas Causas e Conseqüências
- Árvore de Problemas e de objetivos

D) MATRIZ DAFO

- Atores e Fatores que interferem no alcance do grande objetivo desejado (visão), sendo que estes últimos somente considerados internamente. Por outro lado, tem-se o levantamento das Oportunidades e Ameaças, ambas como variáveis externas.

II. PROGRAMAÇÃO – O QUE VAMOS CONSTRUIR JUNTOS

Primeiro Dia: Tarde

a) Marco Atual do Núcleo - Missão:

Situação atual do funcionamento do Núcleo.

Expressa a Razão de ser do Núcleo; Que papel desempenha; Indica em que direção os esforços estão sendo dirigidos.

b) Como deve estar o Núcleo no futuro, daqui a 5 ou 8 anos: Visão.

Expressa a imagem do futuro desejado, explicita a grande meta a ser alcançada. é o marco orientador. deve ser desejável e possível.

c) Atores Mais Importantes:

São pessoas, Grupos, Organizações, etc.: Interessados Que Podem Facilitar ou Dificultar o Alcance da situação Futura Desejada. Expressar Interesses e Expectativas dos Atores

d) Fatores Determinantes

Variáveis, Relações ou Acontecimentos (Internos ou externos) que Concorrem Para Facilitar ou Dificultar o Atingimento do Futuro Almejado

d.1 Fatores Internos

d.1.1 **Debilidades:** Variáveis, Relações e acontecimentos que concorrem para dificultar o atingimento do futuro almejado.

d.1.2 **Fortaleza:** Variáveis, Relações e acontecimentos que concorrem para viabilizar o atingimento do futuro almejado.

d.2 Fatores Externos

d.2.1 **Oportunidades:** Variáveis, Relações ou Acontecimentos, alheios à vontade da organização, que podem Contribuir Positivamente para o Alcance da Situação Futura Desejada.

d.2 **Ameaças:** Variáveis, Relações ou Acontecimentos, alheios à vontade da organização, que Podem Obstaculizar Atingir o Futuro Desejado.

Segundo Dia – Tarde

e) Identificar Principais Problemas do Núcleo, Suas Causas e Conseqüências

f) Formular Objetivos e Estratégias

* Objetivos Expressam Resultados Quantitativos E Qualitativos Que se Pretende Alcançar num determinado prazo, tendo como referência a situação Futura Almejada.

* Estratégias são caminhos alternativos para alcançar os objetivos.

* Para cada problema listado como prioritário, formular um ou mais objetivos e Identificar alternativas de alcançá-los.

g) Plano de Ação

g.1 Relacionar Problemas, Objetivos, Estratégias, Ações, Responsáveis, Período, recursos, fontes dos recursos e Indicadores de Avaliação.

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

a) Cada Atividade ou Etapa Tem Dois Momentos

a.1 Produção em Grupo

a.2 Plenária: Esclarecimentos, Verificação Propostas Idênticas ou Semelhantes e Votação Para Definir ordem de Prioridade

b) Número de Grupos Depende do Nº de Participantes

c) Participam das Decisões Pessoas Credenciadas pela Direção

d) Formas de Decisão: Consensual ou Por Votação

e) Avaliação Final

V. REGRAS PARA OFICINA

a) Acordo de Convivência

- Falar e Saber Ouvir
- Dizer Sempre a Verdade
- Ser Objetivo
- Ser Pontual
- Atender e Fazer Ligações nos Intervalos

b) Discussões em Grupo e no Plenário

- Todas as Idéias e Propostas São Importantes; Podem Ser Diferentes
- Respeitar Pontos de Vista
- Evitar Conflitos pessoais
- Oficina Não é Assembléia; Não Há Defesa ou Ataque de Propostas
- Fundamental o Poder de Síntese
- Não Existe Opinião ou Pergunta Indesejada
- O Sucesso do Trabalho Depende de Todos

A QUALIDADE DO RESULTADO DA OFICINA SERÁ TÃO BOA QUANTO A DO GRUPO PARTICIPANTE

**V - CRONOGRAMA DE REALIZAÇÃO DAS OFICINAS - NÚCLEOS
CAMPUS JOSÉ RIBEIRO FILHO/PVH**

) Núcleo de Saúde - NUSAU

Dia 13/11 (Quinta-feira) - Manhã e Tarde

Dia 14/11 (sexta-feira)- Manhã e Tarde

B) Núcleo de Ciências e Tecnologia - NCT

Dia 18/11 (Terça-feira) Manhã e Tarde

Dia 19/11 (Quarta-feira) - Manhã e Tarde

C) Núcleo de Ciências Sociais - NCS

Dia 20/11 (Quinta-feira) - Manhã e Tarde

Dia 21/11 (Sexta-feira) - Manhã e Tarde

D) Núcleo de Educação - NED

Dia 26/11 (Quarta-feira) - Manhã e Tarde

Dia 27/11 (Quinta-feira) - Manhã e Tarde

VI - PÚBLICO ALVO

Diretor e Vice-Diretor de Núcleo

Chefes de Departamento vinculado

Todos os docentes lotados nos Departamentos vinculados ao respectivo Núcleo.

Todos os técnicos lotados nos Departamentos e/ou Núcleos.

Representantes discentes convidados pelos respectivos diretores

VII - LOCAL DE REALIZAÇÃO DAS OFICINAS

UNIR Centro, Piso Superior, Sala 10.

Telefone para esclarecimentos: Planejamento da UNIR, com a Elaine Fechine. Fone 217-2507.

LEMBRAMOS QUE A PARTICIPAÇÃO DE TODOS É DE FUNDAMENTAL IMPORTÂNCIA PARA ASSEGURAR A LEGITIMIDADE DOS TRABALHOS.

ANEXO XII
UNIDADE: NUSAU

PROBLEMA: Falta de articulação e interação entre as unidades que integram o Núcleo.

OBJETIVO(S) :

- Integrar as ações pedagógicas dos professores;
- Executar trabalhos de pesquisa e extensão interdepartamental;
- Executar cursos de Stricto Sensu interdepartamental , na área de saúde;
- Criar uma revista do Núcleo de saúde.

ESTRATEGIA:

- Os departamentos deverão realizar encontros semestrais;
- O núcleo deverá oportunizar encontros bimestrais com os pesquisadores e professores;
- O núcleo deverá cobrar dos departamentos que tenham professores qualificados;
- O núcleo deverá nomear uma Comissão Independente.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Organização de um evento para apresentação dos projetos de pesquisa e extensão	Direção do NUSAU	NUSAU	A cada bimestre		Agendar no calendário do núcleo	Atingir o objetivo 2
Reuniões pedagógicas para discussão dos conteúdos programáticos	Chefia do departamento	Departamentos	A cada semestre letivo		Agendar no calendário de cada curso, a execução de reunião antes do início das aulas	Atingir o objetivo 3
Criar uma resolução para a apresentação de projetos Stricto Sensu	Direção do NUSAU	NUSAU	2004/1º		Através de cobranças aos departamentos	Atingir o objetivo 1
Nomear um comitê interdepartamental para elaborar o projeto de criação da revista	Direção do NUSAU	NUSAU	2004/1º		Carta convite aos departamentos	Atingir o objetivo 4

UNIDADE: NUSAU**PROBLEMA:** Acúmulo de funções para quem administra.**OBJETIVO(S) :** Valorizar, profissionalizar e estruturar o quadro.**ESTRATEGIA:**

- 7. Valorização financeira;
- 7. Quadro de carreira para técnicos;
- 7. Qualificação de direção (chefias) para profissionalizar funções.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Organização de um evento para apresentação dos projetos de pesquisa e extensão	Direção do NUSAU	NUSAU	A cada bimestre		Agendar no calendário do núcleo	Atingir o objetivo 2
Reuniões pedagógicas para discussão dos conteúdos programáticos	Chefia do departamento	Departamentos	A cada semestre letivo		Agendar no calendário de cada curso, a execução de reunião antes do início das aulas	Atingir o objetivo 3
Criar uma resolução para a apresentação de projetos Stricto Sensu	Direção do NUSAU	NUSAU	2004/1º		Através de cobranças aos departamentos	Atingir o objetivo 1
Nomear um comitê interdepartamental para elaborar o projeto de criação da revista	Direção do NUSAU	NUSAU	2004/1º		Carta convite aos departamentos	Atingir o objetivo 4

*Pequena infra-estrutura: sala, computador, papel, tinta, data show, xerox e outros.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)
Comissão para reavaliação de função gratificados	NUSAU	Professores (NUSAU)	2003		*Pequena infra-estrutura (papel, tinta, etc.)
Comissão para estabelecer necessidades	NUSAU	Professores (NUSAU)	2004		Infra-estrutura
Departamento de Psicologia	Departamento de Psicologia	DEPSI	2004		Infra-estrutura (xerox, retroprojeter, etc.)

UNIDADE: NUSAU**PROBLEMA:** Reduzida quantidade de pessoal com boa vontade.**OBJETIVO(S) :** Buscar motivação (aumento)**ESTRATEGIA:**

Oficinas de qualidade de vida;

Avaliação do clima organizacional;

Comissão de conciliação ética.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Oferecer oficinas facilitadas por diversos profissionais internos e externos da UNIR; periodicamente à todos os funcionários do NUSAU	DEPSI/DRH	NUSAU	2004/2008	À avaliar	*Pequena infra-estrutura	Para atingir os objetivos
Elaborar um diagnóstico do clima com proposições de melhorias	DEPSI/ organização (psicologia organizacional)	NUSAU	2004/2008		*Pequena infra-estrutura	Para atingir os objetivos
Intervir através de conciliações entre as partes conflitantes com o aval institucional do núcleo	Comissão formada pelo NUSAU, através de pessoas eleitas pelo NUSAU	NUSAU	2004/2008		*Pequena infra-estrutura	Para atingir os objetivos

*Pequena infra-estrutura: sala, computador, papel, tinta, data show, xerox e outros.

UNIDADE: NUSAU**PROBLEMA:** Falta de integração entre unidades acadêmicas e administrativas.**OBJETIVO(S) :** Integrar as unidades acadêmicas e administrativas do núcleo.**ESTRATEGIA:**

1. Controlar os projetos de monitoramento ambiental e aterro sanitário;
1. Controlar o pessoal de serviço geral e manutenção que atuam no núcleo de saúde.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Elaborar comissão extradisciplinar responsável	NUSAU e Ciência e Tecnologia	NUSAU	2004/2008	Financeiro, humano, material	Através de projetos	Saúde, qualidades de vida, preservação do meio ambiente
Projeto de integração	Comissão NUSAU	NUSAU	2004/2008	Material, pessoal	Através de mudanças de organogramas e fluxogramas da UFRO	Alcançar o objetivo 1

UNIDADE: NUSAU

PROBLEMA: Falta de estrutura física e técnico-administrativa.

OBJETIVO(S) :

Otimizar a utilização dos espaços físicos disponíveis, até o 1º semestre de 2004;

Construir 08 (oito) salas de aula, para 40 (quarenta alunos) e 04 (quatro) salas de apoio (uma sala para cada curso), até 2005;

Construir 06 (seis) laboratórios integrados. Até 2006 (Biblioteca, Laboratório de Cirurgia Experimental, Laboratório de Psicologia Organizacional, Laboratório de Psicologia Experimental, Complexo Poliesportivo e Laboratório de Reabilitação Física);

Construir Clínicas integradas: Saúde Coletiva, Saúde da Mulher, Serviço de Psicologia Aplicada, Ambulatórios, Equoterapia, Centros de Pesquisa.

3. 04 (quatro) salas de recursos audiovisuais (uma por curso), 02 (dois) auditórios para 100 (cem) pessoas, com cadeiras removíveis, e 04(quatro) salas para professores (uma por curso) até 2008;

1.0. Equipar as salas de aula até 2005;

2.0. Equipar os laboratórios até 2006;

3.0. Equipar as clínicas, salas de audiovisual, auditórios e salas de professores.

ESTRATEGIA: Comissão Internacional, nomeada pelo CONSAU, para cada objetivo.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Resolução de nomeação de um professor de cada Dept. e técnicos RH, DIRCA	Direção do NUSAU	NUSAU	Até 1º semestre de 2004		Carta convite indicando participantes	Atingir objetivo nº: 1
Resolução de nomeação de comissões interdepartamentais e técnico-administrativas (PROPLAN), para elaborar os projetos pertinentes, acompanhar a busca de recursos e a execução dos mesmos (convênios, parcerias)	Direção do NUSAU	NUSAU	2.1. até 2005; 2.2. até 2006; 2.3. até 2007.	A avaliar	Carta convite aos departamentos e setores indicados	Atingir o objetivo nº: 2
Resolução de nomeação de comissões interdepartamental e técnico-administrativo para buscar recursos para equipar salas laboratórios e clínicas	Direção NUSAU	NUSAU	3.1. até 2005; 3.2. até 2006; 3.3. até 2007.	A avaliar		Atingir objetivo nº 3

UNIDADE: NUSAU

PROBLEMA: Política governamental de contratação, salarial e cortes de verbas para as universidades.

OBJETIVO(S) :

1. Explicitar como a política governamental de contratação, salarial e cortes de verbas atinge as atividades acadêmicas no âmbito de núcleo de saúde;
1. Garantir o mínimo de doutores na área de saúde que possibilite a realização de cursos de mestrados pela nossa UNIR para o suprimento do quadro permanente com vistas à formação de profissionais para compor as faculdades do futuro Centro de Ciências da Saúde.

ESTRATEGIA:

Criar uma comissão de NUSAU para as discussão da política governamental de contratação de recursos orçamentários e diagnóstico das implicações para o núcleo;

Buscar junto a Agências de Fomento recursos financeiros para a abertura de curso de mestrado na área de saúde que contemple as necessidades de formação do quadro permanente e que também vise a formação futura de profissionais para compor o Centro de Ciências da Saúde.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
O NUSAU solicitar aos departamentos a indicação de professores para compor a comissão	Diretora do NUSAU	NUSAU	2 meses	Tempo dos professores	Reuniões semanais com... horas de duração	Para a clarificação, por parte dos professores, da política governamental e dos efeitos importantes sobre o NUSAU, bem como dotar o NUSAU de um diagnóstico das implicações dessa política sobre suas ações.
Criar comissão composta por 04 doutores para elaboração do projeto de mestrado (fevereiro a abril de 2004)	Diretora do NUSAU	NUSAU	Fevereiro a Abril de 2004 (3 meses)		Reuniões semanais da comissão	
Encaminhamento do projeto para aprovação no núcleo (Maio e Junho)	Comissão de elaboração do projeto	NUSAU	Maio/Junho de 2004 (2 meses)			Para a formação do quadro permanente do NUSAU e de futuros profissionais do Centro de Ciências da Saúde

UNIDADE: NUSAU**PROBLEMA:** Falta de verba para os departamentos.**OBJETIVO(S) :** suplementar as verbas disponíveis para os departamentos.**ESTRATEGIA:** Levantar as prioridades dos cursos que compõem o NUSAU; Elaborar projetos de captação de recursos financeiros.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Reuniões departamentais para a discussão das prioridades de cada departamento	Professores	Departamentos	Outubro a dezembro 2003		Reuniões departamentais	Para subsidiar as decisões do NUSAU para a distribuição dos recursos.
Aprovação no conselho do NUSAU das prioridades de distribuição dos recursos	Diretor do NUSAU	Conselho do NUSAU	Fevereiro/março 2004		Discussão no conselho do NUSAU	
Realização de Fóruns de debate para a formulação das fontes de financiamento e motivação dos professores para a elaboração de projetos	Comissão instituída pelo NUSAU	NUSAU	Fevereiro/junho 2004	R\$ 8.000,00 (passagens e diárias)	Fóruns e projetos	Para informar aos professores as fontes de financiamento e motivar os professores na elaboração dos projetos

UNIDADE: NUSAU**PROBLEMA:** Imposição da dedicação exclusiva.**OBJETIVO(S) :** Flexibilizar em alguns caso a possibilidade do DE ter outra atividade.**ESTRATEGIA:**

Definir quais são casos possíveis de flexibilização;

Criar mecanismos para viabilizar, dentro da legislação, esta flexibilização.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Instituir uma comissão para o estudo da legislação vigente	NUSAU (Direção)	NUSAU/PROJUR	Até o 1º semestre de 2004	Material de expediente	Consulta a legislação/ parecer da justiça	Pela política salarial de arrocho
Encaminhamento para apreciação das alterações	Comissão instituída pelo NUSAU	NUSAU	Até o final de agosto	Material de expediente	Reuniões dos conselhos (NUSAU, Departamentos, CONSEA, CONSUN)	Melhorias da qualidade do ensino e atendimento as especificidade dos cursos.

UNIDADE: NUSAU

PROBLEMA: Política Neoliberal de desresponsabilização do Governo Federal para com a área de Educação.

OBJETIVO(S) : Fazer cumprir o que preconiza a Carta Magna Constitucional com relação as verbas para as instituições de ensino superior.

ESTRATEGIA: Conscientização e divulgação da obrigatoriedade dos percentuais a serem aplicados pela União na educação.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Ação judicial contra o governo	NUSAU/ Reitoria	NUSAU	Até 1º semestre de 2004	R\$ 1.000,00	PROJUR/ ASCOM	Obrigar o governo a cumprir seu papel constitucional
Mobilização interna com docentes e discentes	NUSAU/ Departamento	NUSAU	Até 1º semestre de 2004	R\$ 3.000,00	Assembléias/ Reuniões	Para esclarecimento da comunidade universitária.

UNIDADE: NUSAU

PROBLEMA: Falta de apoio financeiro e aprovação para os projetos a serem desenvolvidos.

OBJETIVO(S) : Propiciar aprovação de projetos a serem desenvolvidos pelas faculdades do núcleo de saúde.

ESTRATEGIA: Convênios com instituições e entidades não governamentais, intercâmbios interinstitucionais. Apoio de líderes da política atual.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Encaminhar projetos às entidades de fomento ao ensino, pesquisa e extensão	Chefes dos departamentos	NUSAU	2004-2008	Fonte a esclarecer	Reuniões com membros políticos, Internet	Propiciar recursos para as melhorias das condições físicas e tecnológicas

ANEXO XIII**UNIDADE: NCT****PROBLEMA:** Baixa remuneração do pessoal qualificado causando evasão dos mesmos**OBJETIVO(S) :** Aumentar a remuneração em pelo menos 50% no prazo de 2 anos.**ESTRATÉGIA:** Venda de produtos e serviços.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Execução de projetos de cursos de graduação	Pessoa a ser nomeada pelo NUCT	Departamento	Até 2005	Material de expediente, computador, impressora e infra-estrutura de ensino	Elaboração, aprovação do projeto	
Execução de projetos de cursos de pós-graduação	Chefe do departamento	Departamento	Até 2005	Variáveis	Propostas e projetos	

UNIDADE: NCT**PROBLEMA:** Limitação orçamentária**OBJETIVO(S) :** Aumentar o orçamento do Núcleo em no mínimo 20% ao ano.**ESTRATÉGIA:** Atuação política e administrativa junto aos colegiados e agências de fomento;
Venda de produtos e serviços.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Atuação colegiada	Membro do colegiado	Colegiado do Núcleo e Departamento	Até 2008	Variáveis	Proposta orçamentária aprovada	Atender a estratégia 1
Atuação política junto aos conselhos	Diretor do Núcleo e Departamento	Núcleo e Departamento	Até 2008	Passagens aéreas e suprimentos de fundos	Junto aos conselheiros	Atender a estratégia 1
Implementação das ações do problema						Atender a estratégia 2

UNIDADE: NCT**PROBLEMA:** Falta de investimento de agências locais, regionais e federais.**OBJETIVO(S) :** Atuar junto a agências locais, nacionais e internacionais de investimento.**ESTRATÉGIA:** Articulação junto às agências.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Acompanhamento permanente de editais	Pessoa a ser designada	Direção do núcleo	Imediato	Computados e internet	Busca constante e comunicação	Estratégia
Criação de um cadastro de conferências	Idem	Idem	Idem	Idem	Levantamento	Idem
Criação de um boletim informativo	Idem	Idem	Idem	Idem	Idem	idem

UNIDADE: NCT**PROBLEMA:** Falta de apoio e infra-estrutura do ensino, pesquisa e extensão.**OBJETIVO(S) :** Construir em 04 anos pelo menos 10 salas de aula, 05 laboratórios e 15 salas de professores e 01 Centro de Convenções.**ESTRATÉGIA:** Elaboração de projetos e submissão a investimentos.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Elaboração de projetos executivos	A ser designado	NCT	Até 2004	Serviços de arquitetura	Projetos detalhados e orçamentos	
Articulação junto a agências de fomento e parlamentares	Diretor, chefe de Departamento e outros	NCT	2004	Passagens e diárias	Visitas técnicas/políticas	

UNIDADE: NCT**PROBLEMA:** Centralização de decisões que envolvem a distribuição dos recursos financeiros.**OBJETIVO(S) :** Descentralizar as decisões que envolvem recursos financeiros.**ESTRATÉGIA:** Atuação política junto aos colegiados.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Atuação política	Todos	NCT	A partir de 2004		Participação colegiada e intercâmbios	

UNIDADE: NCT**PROBLEMA:** Incompatibilidade dos objetivos com a administração superior.**OBJETIVO(S) :** Definir e compatibilizar objetivo.**ESTRATÉGIA:** Co-participação administrativa.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Planejamento participativo	Diretor do Núcleo	NCT	Imediata		Participando	

UNIDADE: NCT**PROBLEMA:****OBJETIVO(S) :****ESTRATÉGIA:** Conseguir apoio político para aumento do orçamento da universidade.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Grupos de pressão						

UNIDADE: NCT

PROBLEMA: Plano de aplicação de recursos extra-orçamentários privilegia interesses internos e externos à UNIR.

OBJETIVO(S) : Auditoria controlar a aplicação de recursos.

ESTRATÉGIA: Instrumentalizar e acompanhar os serviços da SECOE.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Atuação colegiada	Direção do Núcleo	NCT	Contínuo	R.H.	Proposições, resoluções e encaminhamentos junto às entidades de classe	

ANEXO XIV**UNIDADE: NUCS****PROBLEMA:** Ausência de metas.**OBJETIVO(S) :** Criar uma cultura de Gestão Estratégica.**ESTRATEGIA:** Disseminar e efetivar práticas de planejamento estratégico de maneira participativa.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Seminário	Diretor de núcleo	NUCS	Trimestral		Divulgação através do SECOM	Treinamento
Desenvolver técnicas e ferramentas para o PA	Diretor do núcleo	NUCS	Semestral		Reuniões	Treinamento

UNIDADE: NUCS**PROBLEMA:** Precariedade de infra-estrutura de tecnologia de informações e acervo Bibliográfico.**OBJETIVO(S) :** Desenvolver e disseminar estudo para dimensionar real demanda.**ESTRATEGIA:** Coordenar equipes multidisciplinares para atingir o objetivo.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Desenhar modelo de SI	Diretor	NUCS	3 meses	R\$ 10.000,00	Especialista em SI e recursos de INFO	Carência
Implementar e implantar o SINUCS	Diretor	NUCS	6 meses	R\$ 30.000,00	Idem	Idem
Estabelecer novos procedimentos para elaborar acervo bibliográfico	Chefes de departamento	NUCS	3 meses		Reuniões	Suprir necessidade

UNIDADE: NUCS**PROBLEMA:** Ineficácia da política disciplinar docente.**OBJETIVO(S) :** Desenvolver um plano de audiência pública na comunidade acadêmica.**ESTRATEGIA:** Criar comissões para elaboração de projeto.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Debates por departamento	Presidente da comissão	NUCS	3 meses		Reuniões	Para estabelecer normas
Elaborar normas	Diretor	NUCS	3 meses		Idem	Atingir objetivos

UNIDADE: NUCS**PROBLEMA:** Precariedade de estrutura física e de instrumental de ensino.**OBJETIVO(S) :** Desenvolver e disseminar estudos para dimensionar a real demanda**ESTRATEGIA:** Designar comissão para atingir objetivo.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Dimensionar o espaço ideal	Diretor	NUCS	3 meses		Reuniões	Necessidade
Implementar programa de qualidade	Diretor	NUCS	4 meses	R\$ 12.000,00	PQSP	Qualidade Gestão
Criação de cursos de mestrado	Diretor	NUCS	6 meses	R\$ 20.000,00	Projeto	Qualificação do ensino
Extensão	Chefe de Departamento	NUCS	Imediato		Projeto	Qualificação discente
Educação continuada	Diretor	NUCS	Imediato	R\$ 10.000,00	Projeto	Qualificação docente

UNIDADE: NUCS**PROBLEMA:** Precariedade de estrutura física e de instrumental de ensino.**OBJETIVO(S) :** Desenvolver e implementar programa de pós-graduação, extensão e educação continuada**ESTRATEGIA:** Designar comissão para atingir objetivo.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?

UNIDADE: NUCS**PROBLEMA:** Restrições orçamentárias.**OBJETIVO(S) :** Detectar as reais necessidade do núcleo.**ESTRATEGIA:** Estabelecer metas e programas de ações para captação de recursos financeiros.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Estabelecer notas dos departamentos	Chefe de Departamento	NUCS	3 meses		Reuniões	Necessidade
Identificar percentuais de captação de recursos	Chefe de Departamento	NUCS	1 mês		Idem	Idem
Elaborar programas de ações para captação	Diretor	NUCS	3 meses		Idem	idem

UNIDADE: NUCS**PROBLEMA:** Inexistência de mecanismos de avaliação de qualidade.**OBJETIVO(S) :** Instruir e implementar, até o fim de 2004, sistema de avaliação qualitativa das atividades.**ESTRATEGIA:** Criar as normas e construir o Comitê de Avaliação.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Elaborar o projeto do sistema de avaliação	Diretor do NUCS	NUCS	Março/ 2004		Conselho do Núcleo	
Seminário para discussão e aprovação do projeto	Idem	Idem	Abril/ 2004		Idem	
Nomeação do Comitê de Avaliação	Idem	Idem	Maior/ 2004		Idem	
Implementação do Sistema de Avaliação	Comitê	Idem	Junho/ 2004	A avaliar	Idem	
Apresentar os resultados da avaliação	Comitê	Idem	Novembro/ 2004	A avaliar	Idem	
Seminário para avaliação dos resultados	Idem	Idem	Dezembro/ 2004	A avaliar	Idem	

UNIDADE: NUCS**PROBLEMA:** Corporativismo docente.**OBJETIVO(S) :** Mudar o viés do corporativismo docente para o corporativismo institucional, a médio prazo.**ESTRATEGIA:** Melhorar a auto estima institucional.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Comparar o nível de qualificação docente com outras instituições	Departamentos	Departamentos	Dezembro/ 2004			
Comparar o desempenho docente no provão em relação a outras instituições	Departamentos	Departamentos	Dezembro/ 2004			
Comparar estrutura física, acervo e instrumental de ensino com outras IFES	Departamentos	Departamentos	Dezembro/ 2004			
Comparar a produção científica dos docentes da UNIR com outras IFES	Departamentos	Departamentos	Dezembro/ 2004			

UNIDADE: NUCS**PROBLEMA:** Amadorismo no processo de gestão.**OBJETIVO(S) :** Melhorar o processo de gestão.**ESTRATEGIA:** Tornar efetiva a gestão do Núcleo.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Cumprir sistematicamente o calendário das reuniões do Conselho	Diretor	NUCS	Março/ 2004			
Participar das reuniões dos Conselhos de Departamentos	Diretor	NUCS	Março/ 2004			
Superintender efetivamente o funcionamento dos cursos de graduação	Diretor	NUCS	Março/ 2004			
Responder com plenitude às obrigações e responsabilidades do NUCS	Diretor	NUCS	Março/ 2004			
Fazer com que os Departamentos exerçam suas funções	Departamentos acadêmicos	NUCS	Março/ 2004			

UNIDADE: NUCS**PROBLEMA:** Ineficiência do processo de comunicação.**OBJETIVO(S) :** Melhoria do processo decisório.**ESTRATEGIA:** Integrar os Departamentos acadêmicos na gestão do Núcleo.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Estabelecer um ciclo de reuniões docentes	NUCS	NUCS	Março/ 2004			
Promover oficinas sobre processo decisório	NUCS	NUCS				
Promover ações de integração social	Departamentos acadêmicos	Departamentos acadêmicos	Março/ 2004			
Avaliar o fluxo de processo no âmbito do NUCS	NUCS	NUCS	Março/ 2004			

UNIDADE: NUCS

PROBLEMA: Política salarial.

OBJETIVO(S) : Aumentar a captação de recursos para o Núcleo.

ESTRATEGIA: Ampliar a venda de serviços.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Ampliação da oferta de cursos de pós-graduação auto-sustentável	Conselho de Núcleo	NUCS	Até Abril/ 2004			
Incentivar a criação de programas de treinamento para clientes externos	Conselho de Núcleo	NUCS	Até Abril/ 2004			
Incentivar o oferecimento e venda de consulta	Conselho de Núcleo	NUCS	Até Abril/ 2004			

ANEXO XV**UNIDADE: NED**

PROBLEMA: Falta de infra-estrutura de apoio às atividades de ensino, pesquisa, extensão, tecnológico, instalações físicas, laboratórios didáticos, salas de aula e sala de professor.

OBJETIVO(S) : Suprir o NED com a infra-estrutura necessária.

ESTRATÉGIA(s): a) diagnósticos das necessidades para suprir a infra-estrutura.

alocação dos recursos dos projetos especiais e facilitação da utilização.

c) busca de novas fontes de recursos

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Instituir comissão para aplicação do diagnóstico.	Diretor do NED	Departamentos	Até dezembro de 2003.		Ordem de Serviço	Executar diagnóstico.
Elaboração e aplicação de diagnóstico	Comissão	Representante dos Departamentos	Até junho de 2004.	5.000,00	Questionários, fichas de identificação de equipamentos	Obter as necessidades reais
Solicitação de informações sobre recursos	Diretor do NED	NED	Até março de 2004		Reuniões do NED, ofícios e memorandos	Identificar os recursos necessários
Informação sobre os recursos auto-sustentáveis	Departamentos	Departamentos	Até 30 de março de 2004		Ofícios e memorandos	Transparência dos recursos
Acesso aos convênios da UNIR	Comissão	NED	Até 30 de março de 2004		Ofícios e memorandos	Usar os recursos

UNIDADE: NED

PROBLEMA: Falta de participação dos Chefes de Departamento nas ações efetivas do Núcleo

OBJETIVO(S) : Fazer com que os Chefes participem mais efetivamente das ações do Núcleo.

ESTRATÉGIA (S): Ampliar os canais de comunicação entre NED e Chefes departamentais.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Estabelecer um programa mínimo de interesses dos departamentos.	Chefes dos Deptos. dentro do Conselho.	CONED	20.02 à 20.06 de 2004	R\$ 500,00	Divulgação de relatórios dessas propostas	Integrar em nível departamental e CONED
Semana Pedagógica dos Departamentos	Chefe dos Deptos. que integram o NED	NED/Deptos.	20.02 à 20.10.2004	R\$ 10.000,00	Financiamento pela PROGRAD. Apoio cultural	Projetar o NED na comunidade acadêmica.

UNIDADE: NED

PROBLEMA: Deficiência na Articulação política e do debate acadêmico entre os Departamentos e CONED.

OBJETIVO(S): Participar efetivamente das reuniões do CONED e favorecer os canais de comunicação.

ESTRATÉGIA(S): Sensibilização dos participantes quanto à importância de estar presente às reuniões e ações do NED.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Realizar diagnóstico junto à comunidade acadêmica.	Diretor do NED	NED	Até setembro de 2004		Questionários	Obter dados p/ reformulação da política de pessoal.
Promover Workshoping	Diretor do NED	NED	Até junho de 2004		Memorando e materiais de consumo	Sensibilizar o pessoal do NED
Elaboração de fluxograma de documentos	NED	Departamentos	Até outubro de 2004		Comissão e Portaria	com vistas aperfeiçoamento dos trâmites de documentos

UNIDADE: NED**PROBLEMA:** Deficiência de operacionalidade nas decisões administrativas**OBJETIVO(S) :** Operacionalizar as decisões e ações administrativas.**ESTRATEGIA:** Acompanhamento e controle das decisões administrativas.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Informatizar o trâmite administrativo	Comissão	NED	Até julho de 2004	A verificar	Intranet com técnicas especializadas	Para objetivar a efetividade das decisões

UNIDADE: NED**PROBLEMA:** Falta de Política de qualificação e contratação de recursos humanos.(pessoal de apoio e docente)**OBJETIVO(S) :** Promover a qualificação permanente dos recursos humanos.

Envidar esforços para garantir a contratação de pessoal de apoio e docentes.

ESTRATÉGIA(S) : Criação de Programas permanentes de qualificação.

Mobilização política para garantia de contratação

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Elaboração de Programas de formação permanente.	Comissão	NED	Até março de 2004		Portaria	Melhorar a qualidade dos serviços.

UNIDADE: NED

PROBLEMA: Política restritiva do Governo Federal relativa à distribuição de verbas para as universidades federais .

OBJETIVO(S) : Ampliar o repasse de verbas para a UNIR-NED.

ESTRATEGIA: Permitir que espaços para discussão sejam criados.

Democratizar o gerenciamento dos recursos

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Criar comissões para discussão interdepartamental.	NED/Chefes dos Deptos.	NED	20.03.2004 até 20.05.2004	1.000,00	Retroprojektor Material de apoio	Criar folder informativo.

UNIDADE: NED

PROBLEMA: Distribuição sem critérios claramente definido das vagas de contratação de professores e técnicos pela Administração da UNIR

OBJETIVO(S) : Estabelecer novas regras para efetivar claramente as vagas para contratação da UNIR.

ESTRATÉGIA: Providenciar relatórios sobre as carências de cada Departamento que compõe o NÚCLEO.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Fortalecer o CONED	Diretor do NED	NNED	20/03/ à 20/04/2004	300,00	Palestras, audiências com representante da PROGRAD	Esclarecimentos e divulgação
Fazer parceria com o DCE	Chefes de Departamentos	Idem	20/04/ à 20.05.2004	500,00	Seminários	Institucionalizar uma discussão sobre o assunto.
Implantação de vários cursos	Coordenador de Programa	NED/SEPED	Até julho de 2004	15.000,00	Portaria e Folderes	Necessidade de formação contínua
Articulação Política com a Reitoria	Diretor do NED	NED	Até abril de 2004		Ofícios e memorando	Suprir as necessidades do NED.

UNIDADE: NED**PROBLEMA:** Política restritiva do MEC para contratação de professores e técnicos administrativos.**OBJETIVO(S) :** Ampliar vagas de contratação para essas categorias.**ESTRATEGIA:** Traçar um diagnóstico por setor, unidade e campi da universidade.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Comissão para avaliar e levantar as necessidades de cada setor.	Diretor de Núcleo	NNED/PRAD/ DRH	20.03 á 20.11.2004	4.000,00	Parcerias EZAF e PRAD.	Permitir e otimizar argumentos junto ao MEC.
Consultar no DRH e processo avaliativo	Pró-Reitor da PRAD diretores e DRK	PRAD/ DRH	15.03.2004	5.000,00	PRAD e EZAF	Adquirir experiências teóricas e práticas acerca dessas questões, na relação serviço público: oferta e demanda.

UNIDADE: NED**PROBLEMA:** Priorização das áreas biotecnológicas em detrimento da área de Ciências Humanas, Sociais e Educação.**OBJETIVO(S) :** Equidade na distribuição de recursos.**ESTRATÉGIA:** Ampliar as discussões acerca desse fato.

Ações (o quê?)	Responsável (quem?)	Setor (onde?)	Data (quando?)	Recursos (quanto?)	Meios (como?)	Por quê?
Levantar dados sobre o atendimento de recursos para áreas biotecnológicas em relação às humanas, sociais e educação da UNIR	Diretor de Recursos Financeiros	DIRCOF	20.04 à 20.05.2004	Sem remuneração	Planilhas, relatórios estatísticas	Ter instrumentos para subsidiar os seminários.
Seminário ampliado a partir dos resultados obtidos pelo levantamento dos dados, da etapa anterior.	Chefes Detos. Dos Núcleos	NED	20.06 à 20.12.2004	5.000,00	Palestras e Seminários	Redirecionar as ações dessas áreas como estratégicas na UNIR.

