**PROPOSTA DE MISSÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ PDI 2020-2024**

**CONSTRUIR E COMPARTILHAR SABERES E PRÁRTICAS DE FORMA INOVADORA, COM QUALIDADE NAS AÇÕES DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO, CONTRIUINDO COM O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA REGIÃO AMAZÔNICA.**

**VISÃO DE FUTURO**

**DEFINIÇÃO:** Declaração concisa que define as metas a médio e a longo prazo da organização. A VISÃO deve representar a percepção externa**, SER ORIENTADA PARA O MERCADO E DEVE EXPRESSAR - GERALMENTE EM TERMOS MOTIVADORES OU “VISIONÁRIOS” –** como a organização quer ser percebida pelo mundo.

**VISÃO PDI 2015-2019**

**“Ser norteadora da construção de conhecimento, gestão e competências, fomentando o desenvolvimento regional.**

**Analise a Visão de futuro desenvolvida para a Universidade Federal do Amapá para o período de 2015-2019.**

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

**EXEMPLOS DE MISSÃO INSTITUCIONAL**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PDI | UNIVERSIDADE | VISÃO |
| 2016-2026 | **UFRGS** | “Ser uma Universidade reconhecida pela sociedade como de excelência em todas as áreas de conhecimento em âmbito nacional e internacional”. |
| 2016-2025 | **UFPA** | “Ser reconhecida nacionalmente e internacionalmente pela qualidade no ensino, na produção de conhecimento e em práticas sustentáveis, criativas e inovadoras integradas à sociedade”. |
| 2019-2023 | **IFAP** | "Ser referência em educação profissional, proporcionando o desenvolvimento tecnológico e socioeconômico do Amapá, com reconhecimento nacional e internacional, garantindo o acesso, a permanência e o êxito, por meio de políticas de acesso aos estudantes". |
| 2018-2022 | **UFTPR** | **"**Ser modelo educacional de desenvolvimento social e referência na área Tecnológica". |
| 2015-2019 |  | "Ser uma universidade de excelência e inclusiva". |
| 2016-2021 | **UFAM** | "Ser referencia entre as universidades brasileiras pela excelência alcançada no ensino publico, na produção cientifica e na contribuição para desenvolvimento social". |

Ao definir a visão da Universidade Federal do Amapá, estabelecemos a perspectiva para longo prazo. A visão inspira-se naquilo que se almeja para o futuro, porém deve ser um sonho atingível, realista. Inclui-se, nesta etapa, aquilo em que a UNIFAP quer se tornar e em que direção devem ser focada os seus esforços.

Como base nas informações fornecidas a cima, defina a VISÃO da UNIFAP para PDI 2020-2024

**Visão da UNIFAP PDI 2020-2024**

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

**VALORES INSTITUCIONAIS**

**DEFINIÇÃO:**

* Os **VALORES** são o conjunto de princípios éticos de uma empresa, que formam o seu código de conduta e estofo moral. Eles são a filosofia que rege o modo de agir da companhia e devem respeitados enquanto a empresa busca cumprir sua missão e atingir os objetivos de sua visão.
* Os **VALORES** podem ser vistos como um conjunto de crenças, ou princípios, que definem **e** facilitam a participação das pessoas no desenvolvimento da missão, visão **e** dos próprios **valores**. ... **São** regras para que, executando a missão, se alcance a visão. Os **valores** dão o suporte, **é o** foco da moral **e** ética da empresa.

**VALORES PDI 2015-2019**

**Ética e responsabilidade; Transparência e prestação de contas; Comprometimento e participação; Inclusão e equidade; Sustentabilidade; Qualidade e eficiência.**

**Analise OS VALORES atribuídos à Universidade Federal do Amapá para o período de 2015-2019.**

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

**EXEMPLOS VALORES INSTITUCIONAL**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PDI | UNIVERSIDADE | VALORES |
| 2016-2026 | **UFRGS** | **Valores**  · Responsabilidade social  · Transparência  · Inclusão  · Responsabilidade ambiental  · Promoção do bem-estar social  · Inovação  · Internacionalização  · Interdisciplinaridade  **Princípios**   * Autonomia universitária   · Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão  · Ética  · Pluralidade e democracia  · Respeito à dignidade da pessoa humana e seus direitos  fundamentais  · Liberdade acadêmica  · Excelência  · Diversidade  · Sustentabilidade  · Compromisso social  · Valorização de seus docentes, técnico-administrativos e discentes |
| 2016-2025 | **UFPA** | A universalização do conhecimento;  • O respeito à ética e à diversidade étnica, cultural, biológica, de gênero e de orientação sexual;  • O pluralismo de ideias e de pensamento;  • O ensino público e gratuito;  • A indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;  • A flexibilidade de métodos, critérios e procedimentos acadêmicos;  • A excelência acadêmica;  • A defesa dos direitos humanos e a preservação do meio ambiente. |
| 2019-2023 | **IFAP** | * Transparência   • Eficiência  • Ética  • Inclusão  • Responsabilidade Social  • Sustentabilidade |
| 2018-2022 | **UFTPR** | **Ética:** gerar e manter a credibilidade junto à sociedade.  **Desenvolvimento humano:** formar o cidadão integrado no contexto social.  **Integração social:** realizar ações interativas com a sociedade para o desenvolvimento social e tecnológico.  **Inovação:** efetuar a mudança por meio da postura empreendedora.  **Qualidade e excelência:** promover a melhoria contínua dos serviços oferecidos para a satisfação da sociedade.  **Sustentabilidade**: assegurar que todas as ações se observem  sustentáveis nas dimensões social, ambiental e econômica |
| 2015-2019 | **UFSC** | A UFSC deve afirmar-se, cada vez mais, como um centro de excelência acadêmica nos cenários regional, nacional e internacional, contribuindo para a construção de uma sociedade justa e democrática e para a defesa da qualidade da vida, com base nos seguintes valores:  • **Acadêmica e de Qualidade**  Uma instituição com busca contínua de patamares de excelência acadêmica, em todas as suas áreas de atuação, em especial no ensino, na pesquisa e na extensão.  • **Inovadora**  Uma instituição capaz de identificar e optar por novos caminhos e de criar novas oportunidades, carreiras e práticas em conformidade com uma visão inovadora.  • **Atuante**  Uma instituição capaz de opinar, influenciar e propor soluções para grandes temas, tais como acesso ao conhecimento e à cidadania, desenvolvimento científico e tecnológico, sustentabilidade ambiental e desenvolvimento humano e social.  • **Inclusiva**  Uma instituição compromissada com a democratização do acesso ao ensino superior público, gratuito e de qualidade, e com o intuito de superar as desigualdades regionais do estado de Santa Catarina, mantendo a concepção de uma universidade verdadeiramente pública e compromissada com a sociedade catarinense e brasileira.  **• Internacionalizada**  Uma instituição capaz de intensificar parcerias e convênios com instituições internacionais, contribuindo para o seu desenvolvimento, o do Brasil e o de outras nações.  • **Livre e Responsável**  Uma instituição com servidores docentes e técnico-administrativos e estudantes livres e responsáveis para desenvolver suas convicções e suas vocações no ensino, na pesquisa e na extensão.  **• Autônoma**  Uma instituição capaz de decidir sobre seus próprios rumos, dentro de suas competências.  • **Democrática e Plural**  Uma instituição que assegura o reconhecimento pleno de sua diversidade acadêmica.  • **Bem Administrada e Planejada**  Uma instituição com estratégias eficientes e efetivas de gestão e de busca dos recursos para a realização de suas metas.  **• Transparente**  Uma instituição que presta contas de suas ações e decisões à comunidade.  • **Ética**  Uma instituição orientada para a responsabilidade ética, social e ambiental. |
| 2016-2021 | **UFAM** | **Valores**  Ética, pertecimento institucional, democracia, transparência das ações, responsabilidade, inclusão social, respeirto ao direitos humanos, à liberdade, à diversidade e ao ambiente.  **Princípios**  Principios Ético e valores morais, na liberadade de expressão, na inclusão social, na gestão democrática e participativa por meio do desenvolvimento integrado do ensino, pesquisa e da extensão, que gerem beneficios sociais e econômicos. |

Os valores guiam a conduta de uma organização, quando planos de Missão e Visão estiverem em execução. São inegociáveis, ditando comportamentos e atitudes nos servidores de toda estrutura organizacional e dão suporte às formas de relacionamento dos servidores entre si e perante os discentes, fornecedores, terceirizados e sociedade.

Como base nas informações fornecidas a cima, defina quais serão os valores que irão conduzir a Universidade federal do Amapá nos próximos 5 anos, PDI 2020-2024:

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

**Com base no seu entendimento e na pesquisa aplicada, destaque os principais pontos fortes e fracos da UNIFAP dentro dos Eixos temáticos do PDI.**

**Pesquisa:** [**https://www2.unifap.br/pdi/oficina-pdi-slides/**](https://www2.unifap.br/pdi/oficina-pdi-slides/) **- Resumo dos questionários aplicados.**

**ANALISE INTERNA**

1 – Definir os **PONTOS FORTES** da Universidade Federal do Amapá:

|  |  |
| --- | --- |
| PONTOS FORTES | RECURSOS/ÁREAS |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

2 – Definir os **PONTOS FRACOS** da Universidade Federal do Amapá:

|  |  |
| --- | --- |
| PONTOS FRACOS | RECURSOS/ÁREAS |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

OS PONTOS FORTES E FRACOS são constituídos dos seus RECURSOS/ÁREAS:

**RECURSOS HUMANOS**: experiências, capacidades, conhecimentos, habilidades.

**RECURSOS ORGANIZACIONAIS**: sistemas e processos da instituição como estratégias, estrutura, cultura, etc.

**RECURSOS FÍSICOS**: instalações, equipamentos, tecnologia, canais, etc.

**EIXOS TEMÁTICOS:**

1. **PERFIL INSTITUCIONAL;**
2. **P.P.I;**
3. **CRONOGRMA DE IMPLANTAÇÃO DE CURSO E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL E DE CURSO;**
4. **PERFIL DE PESSOAL (Técnico Administrativo; Docentes, terceirizados e bolsistas);**
5. **POLITICA DE ATENDIMENTO AO DISCENTE;**
6. **INFRAESTRUTURA;**
7. **AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL;**
8. **ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA;**
9. **GESTÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA.**

3 – Utilizem a ferramenta MATRIZ GUT transcrevendo os problemas os PONTOS FORTES E FRACOS nos itens e, em seguida, realize a priorização dos mesmos.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| PONTOS FORTES | GRAVIDADE - G | URGENCIA - U | TENDÊNCIA - T | = GxUxT | CLASSIFICAÇÃO |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**GRAVIDADE:** trata do impacto que o problema gerará nos envolvidos, podendo ser os colaboradores, os processos, tarefas, resultados da organização etc. A análise é feita nos efeitos que o problema, caso não seja resolvido, acarretará em médio e longo prazo.

**URGÊNCIA:** é o prazo, ou o tempo disponível para a resolução do problema. Aqui não tem segredo: quanto menor o tempo, mais urgente será o problema que deverá ser resolvido. O recomendado é fazer a pergunta: **Isso pode esperar?**

**TENDÊNCIA:** trata da probabilidade (ou do potencial) que o problema tem de crescer com o passar do tempo. Aqui é feita uma previsão da evolução do problema. A pergunta a ser feita é: **Se eu não resolver isso hoje, o problema vai piorar aos poucos ou bruscamente?**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| NOTA | GRAVIDADE | URGÊNCIA | TENDÊNCIA |
| 5 | Extremamente grave | Precisa de ação imediata | Irá piorar rapidamente |
| 4 | Muito grave | Muito urgente | Irá piorar a Curto prazo. |
| 3 | Grave | Urgente, merece atenção no curto prazo | Irá piorar a médio prazo. |
| 2 | Pouco grave | Pouco urgente | Irá piorar a longo prazo. |
| 1 | Sem gravidade | Pode esperar | Não irá mudar |

4 – Utilizem a ferramenta MATRIZ GUT transcrevendo os problemas os PONTOS FORTES E FRACOS nos itens e, em seguida, realize a priorização dos mesmos.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| PONTOS FRACOS | GRAVIDADE - G | URGENCIA - U | TENDÊNCIA - T | = GxUxT | CLASSIFICAÇÃO |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**GRAVIDADE:** trata do impacto que o problema gerará nos envolvidos, podendo ser os colaboradores, os processos, tarefas, resultados da organização etc. A análise é feita nos efeitos que o problema, caso não seja resolvido, acarretará em médio e longo prazo.

**URGÊNCIA:** é o prazo, ou o tempo disponível para a resolução do problema. Aqui não tem segredo: quanto menor o tempo, mais urgente será o problema que deverá ser resolvido. O recomendado é fazer a pergunta: **Isso pode esperar?**

**TENDÊNCIA:** trata da probabilidade (ou do potencial) que o problema tem de crescer com o passar do tempo. Aqui é feita uma previsão da evolução do problema. A pergunta a ser feita é: **Se eu não resolver isso hoje, o problema vai piorar aos poucos ou bruscamente?**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| NOTA | GRAVIDADE | URGÊNCIA | TENDÊNCIA |
| 5 | Extremamente grave | Precisa de ação imediata | Irá piorar rapidamente |
| 4 | Muito grave | Muito urgente | Irá piorar a Curto prazo. |
| 3 | Grave | Urgente, merece atenção no curto prazo | Irá piorar a médio prazo. |
| 2 | Pouco grave | Pouco urgente | Irá piorar a longo prazo. |
| 1 | Sem gravidade | Pode esperar | Não irá mudar |

5 – Você utilizará o diagrama de causa efeito (espinha de peixe) para levantar as possíveis causas que estão gerando os pontos fracos identificados.

Grandes Causas

Diagrama de causa x Efeito

PROBLEMA

EFEITO

2

4

6

**C**

**E**

**A**

1

7

**F**

**D**

**B**

Subcausas

3

5

Lembrando: para o numero 1, deverá ser descrito o PROBLEMA; para o números 2 a 7, as GRANDES CAUSAS ou possíveis CATEGORIAS de causas (agrupamento de causas); para as Letras, as SUBCAUSAS (VÁRIAS) para a categoria identificada e assim sucessivamente, até completar todas as letras e números.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PROBLEMA | Nº 1 |  |
| GRANDES CAUSAS | **Nº 2** |  |
| **Nº 3** |  |
| **Nº 4** |  |
| **Nº 5** |  |
| **Nº 6** |  |
| **Nº 7** |  |
| SUBCAUSAS | **A** |  |
|  |
|  |
| **B** |  |
|  |
|  |
| **C** |  |
|  |
|  |
| **D** |  |
|  |
|  |
| **E** |  |
|  |
|  |
| **F** |  |
|  |
|  |

**Com base no seu entendimento e na pesquisa aplicada, destaque as principais AMEAÇAS e OPORTUNIDADES para a UNIFAP dentro dos Eixos temáticos do PDI.**

**Pesquisa:** [**https://www2.unifap.br/pdi/oficina-pdi-slides/**](https://www2.unifap.br/pdi/oficina-pdi-slides/) **- Resumo dos questionários aplicados.**

**ANALISE EXTERNAS**

1 – Definir as **OPORTUNIDADES** da Universidade Federal do Amapá:

|  |  |
| --- | --- |
| OPORTUNIDADES | RECURSOS/ÁREAS |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

2 – Definir as **AMEAÇAS** da Universidade Federal do Amapá:

|  |  |
| --- | --- |
| AMEAÇAS | FATORES |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**P - Fatores Políticos: Quais são os fatos políticos que influenciam o desempenho institucional?**

**E - Fatores Econômicos: Quais elementos da conjuntura econômica impactam o desempenho institucional?**

**S - Fatores Sociais: Quais elementos sociais impactam o desempenho institucional?**

**Fatores Tecnológicos: Quais tecnologias atuais ou potenciais influenciam o desempenho institucional?**

**Fatores Ambientais: Quais fatos do meio ambiente impactam o desempenho institucional?**

**L - Fatores Legais: Quais restrições legais impactam o desempenho institucional?**

**EIXOS TEMÁTICOS:**

1. **PERFIL INSTITUCIONAL;**
2. **P.P.I;**
3. **CRONOGRMA DE IMPLANTAÇÃO DE CURSO E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL E DE CURSO;**
4. **PERFIL DE PESSOAL (Técnico Administrativo; Docentes, terceirizados e bolsistas);**
5. **POLITICA DE ATENDIMENTO AO DISCENTE;**
6. **INFRAESTRUTURA;**
7. **AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL;**
8. **ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA;**
9. **GESTÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA.**

2 – Utilizem a ferramenta MATRIZ GUT transcrevendo os problemas os PONTOS FORTES E FRACOS nos itens e, em seguida, realize a priorização dos mesmos.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| OPORTUNIDADE | GRAVIDADE - G | URGENCIA - U | TENDÊNCIA - T | = GxUxT | CLASSIFICAÇÃO |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**GRAVIDADE:** trata do impacto que o problema gerará nos envolvidos, podendo ser os colaboradores, os processos, tarefas, resultados da organização etc. A análise é feita nos efeitos que o problema, caso não seja resolvido, acarretará em médio e longo prazo.

**URGÊNCIA:** é o prazo, ou o tempo disponível para a resolução do problema. Aqui não tem segredo: quanto menor o tempo, mais urgente será o problema que deverá ser resolvido. O recomendado é fazer a pergunta: **Isso pode esperar?**

**TENDÊNCIA:** trata da probabilidade (ou do potencial) que o problema tem de crescer com o passar do tempo. Aqui é feita uma previsão da evolução do problema. A pergunta a ser feita é: **Se eu não resolver isso hoje, o problema vai piorar aos poucos ou bruscamente?**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| NOTA | GRAVIDADE | URGÊNCIA | TENDÊNCIA |
| 5 | Extremamente grave | Precisa de ação imediata | Irá piorar rapidamente |
| 4 | Muito grave | Muito urgente | Irá piorar a Curto prazo. |
| 3 | Grave | Urgente, merece atenção no curto prazo | Irá piorar a médio prazo. |
| 2 | Pouco grave | Pouco urgente | Irá piorar a longo prazo. |
| 1 | Sem gravidade | Pode esperar | Não irá mudar |

3 – Utilizem a ferramenta MATRIZ GUT transcrevendo os problemas os PONTOS FORTES E FRACOS nos itens e, em seguida, realize a priorização dos mesmos.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| AMEAÇAS | GRAVIDADE - G | URGENCIA - U | TENDÊNCIA - T | = GxUxT | CLASSIFICAÇÃO |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**GRAVIDADE:** trata do impacto que o problema gerará nos envolvidos, podendo ser os colaboradores, os processos, tarefas, resultados da organização etc. A análise é feita nos efeitos que o problema, caso não seja resolvido, acarretará em médio e longo prazo.

**URGÊNCIA:** é o prazo, ou o tempo disponível para a resolução do problema. Aqui não tem segredo: quanto menor o tempo, mais urgente será o problema que deverá ser resolvido. O recomendado é fazer a pergunta: **Isso pode esperar?**

**TENDÊNCIA:** trata da probabilidade (ou do potencial) que o problema tem de crescer com o passar do tempo. Aqui é feita uma previsão da evolução do problema. A pergunta a ser feita é: **Se eu não resolver isso hoje, o problema vai piorar aos poucos ou bruscamente?**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| NOTA | GRAVIDADE | URGÊNCIA | TENDÊNCIA |
| 5 | Extremamente grave | Precisa de ação imediata | Irá piorar rapidamente |
| 4 | Muito grave | Muito urgente | Irá piorar a Curto prazo. |
| 3 | Grave | Urgente, merece atenção no curto prazo | Irá piorar a médio prazo. |
| 2 | Pouco grave | Pouco urgente | Irá piorar a longo prazo. |
| 1 | Sem gravidade | Pode esperar | Não irá mudar |

**CONSTRUÇÃO DE CENÁRIO**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **GRAU DE RELAÇÃO** | **FORÇA** | | | | | | | | **FRAQUEZAS** | | | | | | |
|
| 0 - Não há relação |  |  |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|  |
| 1 - Relação fraca |
|  |
| 2 - Relação Média |
|  |
| 3 - Relação Forte |
| **OPORTUNIDADE** | **Forças X Oportunidades** | | | | | | | | **Fraquezas X Oportunidades** | | | | | | |
|
|  | 3 |  |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|
|
|
|
|  |  |  |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|
| **AMEAÇAS** | **Forças X Ameaças** | | | | | | | | **Fraquezas X Ameaças** | | | | | | |
|
|  |  |  |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|
|  |  |  |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  | |
|
|
|
|
| **AÇÕES ESTRATÉGICA - CRESCIMENTO** | | | | | | | | | | | | | | |
|
| **Desenvolvimento (Oportunidade X Forças)** | | | | |  | **Restrições (Oportunidade X Fraquezas)** | | | | | | | | |
| Oportunidades percebidas no mercado/ambiente governamental que não estão sendo aproveitadas pela Universidade (Oportunidades onde não há nenhuma força relacionada) | | | | | Fraquezas que precisam ser eliminadas para que a Universidade aproveite as oportunidades do mercado/ ambiente governamental (Oportunidades onde há pelo menos uma relação de alta intensidade com alguma fraqueza) | | | | | | | | |
|  | | | | |  | | | | | | | | |
|
|  | | | | |  | | | | | | | | |
|
|  | | | | |  | | | | | | | | |
|
|  | | | | |  | | | | | | | | |
|
|  | | | | |  | | | | | | | | |
|
|  | | | | |  | | | | | | | | |
|
|  | | | | |  | | | | | | | | |
|
|  | | | | |  | | | | | | | | |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sobrevivência (Ameaças X Forças)** |  | **Riscos Estratégicos (Ameaças X Fraquezas)** |
| Ameaças para quais a UNIFAP não possui nenhuma força equivalente (Ameaças onde não há nenhuma força relacionada) | Fraquezas que podem contribuir para a concretização de ameaças (Ameaças onde há relação de alta intensidade com a Fraqueza) |
|  |  |
|
|  |  |
|
|  |  |
|
|  |  |
|
|  |  |
|
|  |  |
|
|  |  |
|
|  |  |
|

1. **PERFIL INSTITUCIONAL**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ELEMENTOS | INTENS QUE DEVEM CONSTAR/BREVE DESCRIÇÃO | JUSTIFICATIVA |
| **Perfil Institucional** | **Histórico da IES, finalidade, missão, área de atuação acadêmica.** | **DECRETO Nº 9.235, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2017** |
| **DECRETO Nº 9.235, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2017, que Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação das instituições de educação superior e dos cursos superiores de graduação e de pós-graduação no sistema federal de ensino, revogou o Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006.**  **Art. 21.  Observada a organização acadêmica da instituição, o PDI conterá, no mínimo, os seguintes elementos:**  **I - missão, objetivos e metas da instituição em sua área de atuação e seu histórico de implantação e desenvolvimento, se for o caso;** | | |

1. **PROJETO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL – PPI**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ELEMENTOS | INTENS QUE DEVEM CONSTAR/BREVE DESCRIÇÃO | JUSTIFICATIVA |
| **Projeto Pedagógico Institucional** | **Inserção regional, princípios filosóficos e técnico-metodológicos gerais, organização didático-pedagógica da instituição, políticas de ensino, políticas de extensão, políticas de pesquisa, políticas de gestão, responsabilidade social.** | **DECRETO Nº 9.235, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2017** |
| **Art. 21.  Observada a organização acadêmica da instituição, o PDI conterá, no mínimo, os seguintes elementos:**  **II - projeto pedagógico da instituição, que conterá, entre outros, as políticas institucionais de ensino, pesquisa e extensão;** | | |

1. **CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA INSTITUIÇÃO E DE CURSOS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ELEMENTOS | INTENS QUE DEVEM CONSTAR/BREVE DESCRIÇÃO | JUSTIFICATIVA |
| **Cronograma de Implantação de Cursos** | **Ofertas de Cursos** | **DECRETO Nº 9.235, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2017** |
| **Art. 21.  Observada a organização acadêmica da instituição, o PDI conterá, no mínimo, os seguintes elementos:**  **III - cronograma de implantação e desenvolvimento da instituição e de cada um de seus cursos, com especificação das modalidades de oferta, da programação de abertura de cursos, do aumento de vagas, da ampliação das instalações físicas e, quando for o caso, da previsão de abertura de campus fora de sede e de polos de educação a distância;** | | |

1. **PERFIL DE PESSOAL (técnico Administrativo; Docente; Bolsista e terceirizados)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ELEMENTOS | INTENS QUE DEVEM CONSTAR/BREVE DESCRIÇÃO | JUSTIFICATIVA |
| **Perfil de Pessoal** | **Composição, plano de carreira, critérios de seleção e contratação, procedimentos para substituição, cronograma e plano de expansão do corpo docente e técnico administrativo** | **DECRETO Nº 9.235, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2017.** |
| **DECRETO Nº 9.235, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2017:**  **Art. 21.  Observada a organização acadêmica da instituição, o PDI conterá, no mínimo, os seguintes elementos:**  **VI - perfil do corpo docente e de tutores de educação a distância, com indicação dos requisitos de titulação, da experiência no magistério superior e da experiência profissional não acadêmica,  dos critérios de seleção e contratação, da existência de plano de carreira, do regime de trabalho, dos procedimentos para substituição eventual dos professores do quadro e da incorporação de professores com comprovada experiência em áreas estratégicas vinculadas ao desenvolvimento nacional, à inovação e à competitividade, de modo a promover a articulação com o mercado de trabalho;** | | |

1. **POLITICA DE ATENDIMENTO AO DISCENTE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ELEMENTOS | INTENS QUE DEVEM CONSTAR/BREVE DESCRIÇÃO | JUSTIFICATIVA |
| **Políticas de atendimento aos discentes** | **Programas de apoio pedagógico e financeiro, estímulos à permanência, organização estudantil, acompanhamento dos egressos.** | **DECRETO Nº 9.235, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2017** |
| **Art. 21.  Observada a organização acadêmica da instituição, o PDI conterá, no mínimo, os seguintes elementos:**  **VII - organização administrativa da instituição e políticas de gestão, com identificação das formas de participação dos professores, tutores e estudantes nos órgãos colegiados responsáveis pela condução dos assuntos acadêmicos, dos procedimentos de autoavaliação institucional e de atendimento aos estudantes, das ações de transparência e divulgação de informações da instituição e das eventuais parcerias e compartilhamento de estruturas com outras instituições, demonstrada a capacidade de atendimento dos cursos a serem ofertados;** | | |

1. **ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ELEMENTOS | INTENS QUE DEVEM CONSTAR/BREVE DESCRIÇÃO | JUSTIFICATIVA |
| **Organização Administrativa da UNIFAP** | **Estrutura organizacional, instâncias de decisão, organograma institucional e acadêmico, órgãos colegiados, órgãos de apoio às atividades acadêmicas.** | **DECRETO Nº 9.235, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2017** |
| **Art. 21.  Observada a organização acadêmica da instituição, o PDI conterá, no mínimo, os seguintes elementos:**  **organização administrativa da instituição e políticas de gestão, com identificação das formas de participação dos professores, tutores e estudantes nos órgãos colegiados responsáveis pela condução dos assuntos acadêmicos, dos procedimentos de autoavaliação institucional e de atendimento aos estudantes, das ações de transparência e  divulgação de informações da instituição e das eventuais parcerias e compartilhamento de estruturas com outras instituições, demonstrada a capacidade de atendimento dos cursos a serem ofertados;** | | |

1. **INFRAESTRUTURA**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ELEMENTOS | INTENS QUE DEVEM CONSTAR/BREVE DESCRIÇÃO | JUSTIFICATIVA |
| **Infraestrutura** | **Infraestrutura física, biblioteca, laboratórios, recursos tecnológicos e audiovisuais, plano de promoção de acessibilidade e de atendimento diferenciado a portadores de necessidades especiais, cronograma de expansão da infraestrutura para o período de vigência do PDI.** | **DECRETO Nº 9.235, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2017** |
| **Art. 21.  Observada a organização acadêmica da instituição, o PDI conterá, no mínimo, os seguintes elementos:**  **IX -  infraestrutura física e instalações acadêmicas, que especificará:**  **a) com relação à biblioteca:**  **1. acervo bibliográfico físico, virtual ou ambos, incluídos livros, periódicos acadêmicos e científicos, bases de dados e recursos multimídia;**  **2. formas de atualização e expansão, identificada sua correlação pedagógica com os cursos e programas previstos; e**  **3. espaço físico para estudos e horário de funcionamento, pessoal técnico-administrativo e serviços oferecidos; e**  **b) com relação aos laboratórios: instalações, equipamentos e recursos tecnológicos existentes e a serem adquiridos, com a identificação de sua correlação pedagógica com os cursos e programas previstos e a descrição de inovações tecnológicas consideradas significativas;** | | |

1. **AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ELEMENTOS | INTENS QUE DEVEM CONSTAR/BREVE DESCRIÇÃO | JUSTIFICATIVA |
| **Avaliação e Acompanhamento do desenvolvimento institucional** | **Auto Avaliação Institucional: Descrever os procedimentos utilizados para a realização da autoavaliação da IES** | **DECRETO Nº 9.235, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2017**  **Lei nº 10.861/2004**  **Nota técnica INEP/DAES/CONAES nº 065 - 2014** |
| **Art. 21.  Observada a organização acadêmica da instituição, o PDI conterá, no mínimo, os seguintes elementos:**  **VII - organização administrativa da instituição e políticas de gestão, com identificação das formas de participação dos professores, tutores e estudantes nos órgãos colegiados responsáveis pela condução dos assuntos acadêmicos, dos procedimentos de autoavaliação institucional e de atendimento aos estudantes, das ações de transparência e  divulgação de informações da instituição e das eventuais parcerias e compartilhamento de estruturas com outras instituições, demonstrada a capacidade de atendimento dos cursos a serem ofertados;** | | |

1. **ASPECTO FINANCEIRO E ORÇAMENTÁRIO**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ELEMENTOS | INTENS QUE DEVEM CONSTAR/BREVE DESCRIÇÃO | JUSTIFICATIVA |
| **Aspectos financeiros e orçamentários** | **Demonstração da sustentabilidade financeira, incluindo os programas de expansão previstos no PDI.** | **DECRETO Nº 9.235, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2017** |
| **Estratégia de gestão econômica – financeira; planos de investimentos; previsão orçamentária e cronograma de execução (5 anos).** | | |

COMISSÃO DE ASSESSORAMENTO TÉCNICO PDI 2020 – 2024

EDER BART SOUSA DA CRUZ

PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO

UNIVERSIDADE FEEDERAL DO AMAPÁ

SIAPE: 2177375