

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM ENGENHARIA ELÉTRICA (PPEE) DA UNB

1. Contextualização

Este documento apresenta o planejamento estratégico do Programa de Pós-Graduação Profissional em Engenharia Elétrica (PPEE) da Universidade de Brasília (UnB), referente ao período 2023-2028, contendo o final do atual quadriênio (2021-2024) e o próximo (2025-2028). O plano apresentado é uma resposta à demanda institucional do Comitê de Engenharias IV da Capes, em consonância com o desafio imposto pelos docentes e discentes para aprimorar e elevar o padrão do programa condizente com suas últimas conquistas e potencialidades.

As oficinas de trabalho, envolvendo a coordenação e a comissão de pós-graduação, permitiram caracterizar os objetivos e metas do programa, fundamentados na missão institucional da UnB, que almeja ser inovadora, inclusiva e comprometida com as finalidades essenciais de ensino, pesquisa e extensão e da própria missão da Capes, particularmente no que diz respeito a busca da excelência acadêmica para os mestrados nacionais.

A atuação do PPEE é alicerçada em pilares de desenvolvimento socioeconômico para contribuir com o desenvolvimento a partir de resultados de pesquisas científicas. Para isso, a atuação do corpo docente e discente do Programa é baseada na interdisciplinaridade, pluralidade de ideias e no amplo diálogo para solução de problemas tecnológicos encontrados em nível local, regional e nacional. Como resultado de sua atuação, pesquisas realizadas no âmbito do PPEE têm contribuído com o fortalecimento do desenvolvimento tecnológico, nesse contexto, o PPEE é o único programa que oferece curso de mestrado profissional em Engenharia Elétrica com foco em Segurança Cibernética no Brasil.

Dessa forma, o documento, construído de forma consensual por seus atores principais, estabelece a base geral estratégica do PPEE, visando o padrão de excelência ambicionado pela nação brasileira para que ela possa enfrentar, conjuntamente e de forma mais competitiva, os grandes desafios do século 21, em particular aqueles impostos pela segurança cibernética e desenvolvimento de uma sociedade da informação.

2. Atendimento às Diretrizes de Planejamento Estratégico na UnB

O Planejamento Estratégico do PPEE está em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2022-2026 da UnB, com o Projeto Político-Pedagógico da instituição e com as diretrizes e metas do Plano Nacional de Educação (PNE) e do Sistema Nacional de Pós-Graduação, bem como com as fichas de avaliação e com o Documento de Área da Engenharias III.

Em conjunto com o Decanato de Pós-Graduação (DPG), o PPEE busca atender permanentemente os objetivos expressos no PDI da instituição, cada qual contando com indicadores, metas e métricas próprias. Os objetivos são: 1) Formação; 2) Programa; 3) Impacto na sociedade.

3. Missão, Visão e Valores

O MVV é o que define e guia uma instituição. Traz tanto suas características quanto seus objetivos, construindo toda a base do programa. É a personalidade do programa, onde ele quer chegar e como ele, quer atribuir valor para o mundo. Missão, Visão e Valores são vitais para a criação do planejamento estratégico.

A missão é a razão da existência de uma instituição. Nesse propósito, fica explícito o benefício que o produto ou serviço do programa oferece. É uma frase que determina como o programa quer ser reconhecido por seus stakeholders e qual seu lugar no mercado. Já a visão, está relacionada ao futuro almejado pela instituição, nela é definido onde a instituição quer chegar e o que deseja atingir em um determinado espaço de tempo. Ou seja, refere-se aos resultados e conquistas que o programa irá obter a longo prazo. Por fim, os valores estão relacionados à imagem do programa e seu posicionamento no mercado e na sociedade. Por serem a essência do programa de pós-graduação, são representados por ideais de atitude e comportamento éticos. É um código de conduta a ser seguido pelo empreendedor e colaboradores que farão a missão e a visão serem cumpridas.

Missão

“Formar profissionais altamente qualificados para inovar no mercado de trabalho e na academia, buscando ser um programa que se destaca pela excelência no ensino, pesquisa e extensão, proporcionando aos alunos um ambiente propício à produção científica”

Visão

“Ser um programa de pós-graduação em segurança cibernética de referência nacional ao nível de excelência, estimulando a colaboração com instituições nacionais e internacionais, por meio de uma abordagem inovadora, gerando impacto na sociedade.”

Valores

Excelência: Esse valor representa a busca pela qualidade e alto desempenho em todas as atividades relacionadas ao programa. Os estudantes e professores são incentivados a se destacarem em suas habilidades, conhecimentos e práticas, buscando constantemente a melhoria contínua.

Profissionalismo: O profissionalismo envolve agir com ética, integridade e responsabilidade em todas as situações. Esse valor promove a criação de um ambiente de trabalho sério e comprometido, onde os participantes do programa tratam reciprocamente com respeito e mantêm altos padrões de conduta profissional.

Multidisciplinaridade: A multidisciplinaridade destaca a importância de abordar os desafios por meio de uma perspectiva ampla e integrada, envolvendo a colaboração entre especialistas de várias áreas. Isso permite uma visão abrangente na solução de problemas complexos, aproveitando conhecimentos e experiências de diferentes campos.

Inovação tecnológica: Esse valor enfatiza a importância de estar atualizado com as últimas tendências e avanços tecnológicos, buscando soluções inovadoras. Encoraja-se a exploração de novas abordagens, ferramentas e técnicas para impulsionar a transformação e melhorar a eficiência em diferentes áreas.

Harmonia: Esse valor destaca a importância de um ambiente colaborativo e harmonioso, onde as pessoas podem se relacionar de forma respeitosa e construtiva. Incentiva-se o diálogo aberto, a troca de ideias e a construção de relações positivas, visando um ambiente produtivo e saudável.

4. Matriz SWOT

A partir da análise dos indicadores qualitativos e quantitativos do Programa levantados durante o processo de Autoavaliação, foi possível construir a chamada matriz SWOT (do inglês *Strength, Weaknesses, Opportunities, Threats*) ou matriz FOFA (Forças, Oportunidades, Fraquezas, Ameaças), que se baseia na análise do cenário interno (forças e fraquezas) e do cenário externo (oportunidades e ameaças) para a tomada de decisões. Nesses panoramas, são elencadas as vantagens e desvantagens relacionadas ao programa, apresentada na Tabela 1. Ela tem servido de subsídio para elaboração do planejamento estratégico do PPEE, identificando os fatores que mais influenciam na missão, visão e valores do Programa.

Forças	Fraquezas
<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidade de agregar novos docentes/colaboradores rapidamente 2. Qualidade do corpo docente 3. Excelência nas pesquisas nacionais e internacionais 4. Incentivo a multidisciplinaridade em projetos e pesquisas 5. Excelência na formação de discentes 6. Temas das dissertações alinhadas a aplicações práticas; 7. A harmonia entre os colaboradores do programa. 8. Flexibilidade na adequação ao interesse do mercado e dos discentes 9. Cumpre as burocracias de forma clara 10. Qualidade do atendimento na secretaria 11. Quantidade de disciplinas ideal 12. Divulgação de processos seletivos (Muitos compartilhamentos) 13. O programa apresenta uma formação muito direcionada a necessidade do discente 14. Experiência do corpo docente na condução de pesquisa aplicada 15. Parceria com laboratórios e órgãos públicos 16. Um dos poucos programas que oferecem cursos voltados a segurança cibernética 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Brasília possui poucas atratividades em relação às outras localidades - custo de vida caro 2. Baixa atração de discentes de boa formação oriundos de outras regiões do país ou outros países 3. Falta de autonomia para gerir recursos 4. Não possui um técnico em assuntos educacionais 5. Os recursos destinados à publicação em eventos e periódicos 6. Publicações em Periódicos aderentes em Engenharia IV 7. Não existência do Doutorado. 8. Estrutura laboratorial 9. Nome do certificado de conclusão não é atrativo

Oportunidades	Ameaças
<ol style="list-style-type: none"> 1. Os impactos da IA no Cybersecurity 2. Atuar em um segmento (o de Segurança Cibernética) que tem sido muito requerido. 3. Necessidade de diversos órgãos públicos em formar profissionais nessa temática. 4. Necessidade, da sociedade, de soluções inovadoras que enfrentem o risco cibernético. 5. Criar os indicadores do programa em BI 6. Sistema de formação auxiliar 7. Realização de etapas do mestrado à distância; 8. Privacidade de dados se tornou um direito fundamental 9. Percepção pela sociedade de aumento de ataques cibernéticos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incertezas regulatórias no ensino híbrido; 2. Dificuldade em levantar recursos de fontes financiadoras; 3. Falta de políticas públicas de incentivo à pesquisa; 4. Modificação nos critérios de avaliação da CAPES; 5. Mudanças políticas mudam os cargos comissionados do programa; 6. Dificuldade dos alunos em desenvolver pesquisas que possam ser publicados em periódicos de impacto na engenharia; 7. Relacionamento com o departamento de Engenharia Elétrica; 8. Falta de autorização para um mestrado híbrido.

Ademais, foram desenvolvidos nessa etapa de Matriz SWOT uma [ferramenta de acompanhamento](#) e análise de dados referente a essa etapa do Planejamento Estratégico. A ferramenta consiste em uma planilha no Google Sheets pela qual pode-se mensurar o impacto de cada quesito levantado na matriz acima na estratégia do PPEE, além de fornecer uma matriz cruzada a qual combina os pontos positivos e negativos de modo a potencializar as forças do programa, aproveitar ao máximo as oportunidades, neutralizar as ameaças e corrigir as fraquezas. Por fim a planilha gera dois *dashboards*, em abas diferentes da planilha, que são atualizados conforme os dados de ambas as matrizes são preenchidos, por meio desses painéis pode-se fazer a análise do impacto de todas as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças listadas no Planejamento Estratégico.

Ainda nesse quesito de análise interna e externa do Planejamento Estratégico, foi elaborada uma [Análise PEST](#) que é uma ferramenta utilizada para identificar e analisar os principais fatores externos que influenciam o ambiente em que uma organização está inserida. A

abreviatura significa fatores Políticos, Econômicos, Sociais e Tecnológicos. A ferramenta permite avaliar o cenário em que o segmento da organização se encontra, as possíveis mudanças que podem acontecer, como isso afeta a organização e quais medidas tomar do ponto de vista estratégico.

5. Canvas do Modelo de Negócio

O Canvas do Modelo de Negócio permite que todo o programa seja visualizado em uma única página, considerando o encaixe estratégico de diferentes frentes da instituição. Ele é essencial na definição do Core Business e, portanto, no direcionamento estratégico. Por meio do Canvas, é definido o modelo de negócio da sua instituição. Ou seja, é possível descobrir como estruturar todas as atividades necessárias para gerar valor aos seus clientes. É composto por nove Blocos que são: Segmentos de Clientes, Proposições de Valor, Canais, Relacionamento com Clientes, Fontes de Receita, Recursos-Chave, Atividades-Chave, Parcerias-Chave e Estrutura de Custos.

Segmento de Clientes: Órgãos públicos; profissionais que atuam com segurança Cibernética; Institutos de Pesquisa.

Proposta de Valor: Construir um ecossistema formado por pessoas, processos e tecnologia que viabilizam a transformação digital de forma segura, promovendo uma formação de excelência e desenvolvimento de pesquisas aplicadas as situações reais e de interesse.

Canais: WhatsApp; Sites (UnB, FT, PPG e Sigaa); Editais; E-mail; Eventos Científicos; LinkedIn; Revista Enigma; Teams; Entrevistas e participações na mídia tradicional

Relacionamento: Engajamento em posts nas redes sociais; avanços nos resultados (prêmios, números de publicações em periódicos e congressos científicos); realização e participação de eventos científicos e não científicos.

Fontes de Renda: Turmas os vagas específicas de mestrado profissional; oferta de disciplinas para pessoas externas ao programa (Recursos oriundos de Alunos Especiais); auxílio financeiro proveniente da matriz orçamentária da UnB; recursos via PDI; projetos de pesquisa (TEDs); acordos de cooperação; recursos provenientes de órgãos de fomento.

Recursos-Chave: **Humanos:** docentes, discentes e funcionários. **Físicos:** infraestrutura laboratorial, internet, equipamentos, insumos de experimentos, salas de aula e Infraestrutura administrativa do Programa. **Intelectuais:** Livros didáticos, artigos publicados em periódicos com

grande fator de impacto, publicação de livros acadêmicos. Financeiros: Financiamento de órgãos de fomento à pesquisa. **Software**; Normas e regulamentos.

Atividades-Chave: Ensino; Pesquisa - Geração de produto (artigo de periódico, patente, artigo científico proveniente da dissertação); Extensão; Seleção; Bancas; Atendimento;

Parcerias-Chave: Órgãos do Sistema Brasileiro de Inteligência (Sisbin), Autoridade Nacional de Proteção de Dados (Anpd), Gabinete de Segurança Nacional(GSI), Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI); Fundações de Apoio; Órgãos Públicos; Universidade públicas e particulares nacionais; universidades internacionais; empresas privadas.

Estrutura de Custos: Material de consumo. Material de laboratório; pagamento para inscrição em eventos; taxa de publicação em periódicos internacionais; passagens e diárias para membros externos; participa da banca de avaliação; auxílio financeiro para discentes e docentes; manutenção e atualização de equipamentos e infraestrutura; pagamentos de atividades de pesquisa(Bolsas e Horas/aula); pagamentos de atividades administrativas; licenças de software.

6. Metas e Ações

O planejamento estratégico do PPEE foi elaborado considerando o Quadriênio 2021-2024, como horizonte de médio prazo, e o Quadriênio 2025-2028, como horizonte de longo prazo. Ele visa estabelecer meios pelos quais o Programa continue focado na sua missão, visão e valores. Nesse sentido, ele possui perfeita aderência com o processo de autoavaliação no Programa, de modo que as metas e as ações planejadas estão divididas conforme o instrumento de avaliação empregado, a saber: indicadores internos, qualitativos e quantitativos.

6.1 Metas e Ações Associadas aos Indicadores Internos Qualitativos

Os indicadores internos qualitativos são elaborados a partir das respostas dos questionários que compõem o processo de Autoavaliação do Programa, aplicados aos docentes, discentes, egressos e funcionários. A menos das particularidades de cada um dos segmentos envolvidos, os indicadores foram elaborados de modo a contemplar cinco eixos norteadores:

1. **Formação:** Está associado à qualidade e relevância das teses, dissertações ou trabalhos equivalentes, bem como à avaliação do desempenho e da atuação dos graduados em relação à formação recebida. Também abrange a avaliação da produção intelectual do corpo docente e seu engajamento nas atividades de formação no programa.
2. **Programa:** Está relacionado à coordenação e atualização das linhas de pesquisa, dos projetos em andamento e da infraestrutura disponível. Além disso, avalia o perfil do corpo docente, o planejamento estratégico do programa e os resultados da autoavaliação do programa.
3. **Impacto na sociedade:** Está associado ao impacto e à inovação da produção intelectual, levando em consideração a natureza do programa. Avalia o impacto econômico, social e cultural do programa, bem como sua internacionalização, inserção local, regional e

nacional, e visibilidade

Na Tabela 2, apresenta-se, de forma resumida, o planejamento estratégico para os indicadores internos qualitativos do Programa, considerando horizonte de médio e longo prazo e cada um dos eixos norteadores. Para tanto, tomou-se por base os últimos diagnósticos realizados por meio da CAPES e do processo de Autoavaliação.

6.2 Metas e Ações Associadas aos Indicadores Internos Quantitativos

Os indicadores internos quantitativos foram elaborados e calculados a partir da declaração na plataforma Sucupira para o Quadriênio 2017-2020. Esses indicadores têm se mostrado uma ferramenta muito eficiente no acompanhamento da evolução do Programa, no que se refere a missão, visão e valores. Nesse sentido, eles foram agrupados em dois grupos principais, a saber: docentes e discentes.

Nas Tabelas 3 e 4, apresenta-se de forma resumida, respectivamente, o planejamento estratégico de médio prazo (Quadriênio 2021-2024) e longo prazo (Quadriênio 2025-2028) dos indicadores internos quantitativos para docentes e discentes.

7. Considerações Finais e Próximas Etapas do Processo de Planejamento

O acompanhamento do planejamento estratégico do PPEE se dará a partir de avaliações semestrais dos indicadores internos, qualitativos e quantitativos, atualizados a partir do processo continuado de autoavaliação implementado no Programa. Dessa forma será possível fazer reavaliações das metas estabelecidas, assim como a tomada de novas ações que forem necessárias para a correção do rumo do Programa nos horizontes de médio e longo prazo, a fim seguir a sua missão, visão e valores.

Tabela 2 – Planejamento estratégico de médio e longo prazo para os indicadores internos qualitativos.

Eixo Norteador	Ações com impacto de médio prazo (Quadriênio 2021-2024)	Ações com impacto de longo prazo (Quadriênio 2025-2028)
<p>1. Formação</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Garantir que cada docente faça, pelo menos, uma defesa por ano ● Atingir 45% da porcentagem de produções acadêmicas que os discentes ou egressos foram autores ● Atingir 43% da porcentagem de produção acadêmica em que há co-autoria de discentes ou egressos ● Aumentar o volume e a qualidade da produção qualificada dos discentes para 43% - DPI ● Manter o índice ADER maior que 0,2 ● Manter a quantidade de professores de Engenharia em 7 ● Manter a quantidade de professores que se dedicam exclusivamente ao programa em 42% ● Manter o percentual de docentes permanentes que ofertam uma disciplina por ano em 60% ● Aumentar a porcentagem de docentes permanentes intensamente envolvidos em 	<ul style="list-style-type: none"> ● Garantir que cada docente faça, pelo menos, uma defesa por ano ● Atingir 65% da porcentagem de produções acadêmicas que os discentes ou egressos foram autores ● Atingir 75% da porcentagem de produção acadêmica em que há co-autoria de discentes ou egressos ● Aumentar o volume e qualidade da produção qualificada dos discentes para 75% - DPI ● Aumentar o índice ADER para 0,4 ● Aumentar a quantidade de professores de Engenharia para 8 ● Aumentar a quantidade de professores que se dedicam exclusivamente ao programa para 50% ● Manter o percentual de docentes permanentes que oferta uma disciplina por ano em 60% ● Aumentar a porcentagem de docentes permanentes intensamente envolvidos em

	<p>atividades de pesquisa e formação para 83%</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Aumentar o número de alunos da iniciação científica da graduação orientados pelos docentes permanentes, índice ATG2, para 0,75 ● Aumentar a porcentagem de docentes permanentes que participam da orientação de dissertações por ano, PDO, acima de 50% 	<p>atividades de pesquisa e formação, acima de 83%</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Aumentar o número de alunos da iniciação científica da graduação orientados pelos docentes permanentes, índice ATG2, acima de 1 ● Aumentar a porcentagem de docentes permanentes que participam da orientação de dissertações por ano, PDO, acima de 70%
--	--	--

Tabela 2 – Planejamento estratégico de médio e longo prazo para os indicadores internos qualitativos (*continuação*).

Eixo Norteador	Ações com impacto de médio prazo (Quadriênio 2021-2024)	Ações com impacto de longo prazo (Quadriênio 2025-2028)
2. Programa	<ul style="list-style-type: none"> ● Manter a quantidade de docentes permanentes com bolsa de Produtividade em Pesquisa (PQ) em 5 ● Aumentar a quantidade de docentes permanentes com bolsa de Produtividade em desenvolvimento tecnológico (DT) para 1 ● Manter o percentual da carga horária anual de disciplinas oferecidas pelo 	<ul style="list-style-type: none"> ● Aumentar a quantidade de docentes permanentes com bolsa PQ para 7 ● Aumentar a quantidade de docentes permanentes com bolsa DT para 2 ● Manter o percentual da carga horária anual de disciplinas oferecidas pelo PPEE que são atribuídas

	<p>PPEE que são atribuídas aos docentes, colaboradores ou visitantes, abaixo de 20%</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Manter o percentual de teses de doutorados e/ou dissertações de mestrados concluídas, para cada ano, com orientação atribuída a docentes, colaboradores ou visitantes, abaixo de 20% ● Manter a quantidade de doutores apadrinhados em 1 	<p>aos docentes, colaboradores ou visitantes, abaixo de 20%</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Manter o percentual de teses de doutorados e/ou dissertações de mestrados concluídas, para cada ano, com orientação atribuída a docentes, colaboradores ou visitantes, abaixo de 20% ● Manter a quantidade de doutores apadrinhados em 1
--	---	---

Tabela 2 – Planejamento estratégico de médio e longo prazo para os indicadores internos qualitativos (*continuação*).

Eixo Norteador	Ações com impacto de médio prazo (Quadriênio 2021-2024)	Ações com impacto de longo prazo (Quadriênio 2025-2028)
3. Impacto na sociedade	<ul style="list-style-type: none"> ● Publicação dos PPT's produzidos, ao menos 25 	<ul style="list-style-type: none"> ● Publicação dos PPT's produzidos, ao menos 30

Tabela 3 – Planejamento estratégico de médio e longo prazo para os indicadores internos quantitativos dos docentes.

Médio Prazo e longo prazo - Iniciativas Internas

Indicador Tático	2021-2024	2025-2028	Iniciativas Internas
<ul style="list-style-type: none"> Quantidade de defesas mínimas por docente ao ano 	1	1	<ul style="list-style-type: none"> Induzir que professores ofertem vagas nos novos editais a partir do monitoramento constante Incentivos para publicações científicas em periódicos aderentes a partir de recursos de aluno especial. Ajuste no número de defesas por professor
<ul style="list-style-type: none"> FDA - porcentagem de produções acadêmicas que os discentes e egressos que foram autores 	45%	65%	<ul style="list-style-type: none"> Destacar a relevância de envolver os alunos do PPEE como coautores, enfatizando isso como critério para a avaliação do programa. Isso pode ser abordado em discussões durante as reuniões, além de incluir o compartilhamento de indicadores e gráficos relacionados, por meio dos canais de comunicação interna entre os professores. Introduzir incentivos para docentes, a partir da implementação de vantagens na possibilidade de orientar doutorados Inserir como critério nos editais de distribuição de recursos a avaliação da quantidade de artigos em que os docentes atuaram como autores ou coautores, juntamente com os discentes do PPEE
<ul style="list-style-type: none"> FCD - porcentagem de produções acadêmicas em que há a co-autoria de discentes ou egressos no programa. 	43%	75%	<ul style="list-style-type: none"> Destacar a relevância de envolver os alunos do PPEE como coautores, enfatizando isso como critério para a avaliação do programa. Isso pode ser abordado em discussões durante as reuniões, além de incluir o compartilhamento de indicadores e gráficos relacionados, por meio dos canais de comunicação interna entre os professores. Introduzir incentivos para docentes, a partir da implementação de vantagens na possibilidade de

			<p>orientar doutorados</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Inserir como critério nos editais de distribuição de recursos a avaliação da quantidade de artigos em que os docentes atuaram como autores ou coautores, juntamente com os discentes do PPEE
<ul style="list-style-type: none"> ● Volume e a qualidade da produção qualificada dos discentes (DPI) 	43%	75%	<ul style="list-style-type: none"> ● Estabelecer como requisito que os alunos só possam defender suas teses após terem ao menos uma publicação ● Estruturar uma rede de divulgação dos periódicos aderentes ● Aumentar a diversificação da publicação de artigos, incentivando os estudantes a terem mais de uma publicação, com uma delas em um periódico aderente e outra de acordo com a orientação do docente ● Ampliar as iniciativas de captação de recursos por meio da organização de eventos com taxas de participação para o público externo e da introdução de uma taxa de inscrição durante o processo seletivo
<ul style="list-style-type: none"> ● índice ADER 	0,2	0,4	<ul style="list-style-type: none"> ● Reforçar a aderência de publicações às Engenharias 4 ● Estruturar uma rede de divulgação dos periódicos aderentes
<ul style="list-style-type: none"> ● quantidade de professores de Engenharia 	7	8	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar encontros com potenciais novos docentes e fortalecer os laços com os recém-chegados ao corpo docente ● Promover a cultura do PPEE através de atividades de networking
<ul style="list-style-type: none"> ● Quantidade de professores que se dedicam exclusivamente ao programa 	42%	50%	<ul style="list-style-type: none"> ● Estabelecer como requisito para futuros docentes a dedicação exclusiva ao programa
<ul style="list-style-type: none"> ● Percentual de docentes permanentes que oferta uma disciplina por ano 	60%	60%	<ul style="list-style-type: none"> ● Reorganização do corpo docente: Assegurando que cada professor tenha ao menos uma publicação relevante e que todos ministrem ao menos uma

			<p>disciplina por ano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criação de disciplinas de 2 créditos • Incentivo a adesão de professores como co-autores • Manter um acompanhamento próximo e uma comunicação aberta com os professores que não ofereceram disciplinas durante o ano, a fim de compreender os motivos e estabelecer planos de ação apropriados
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentagem de docentes permanentes intensamente envolvidos em atividades de pesquisa e formação 	83%	83%	<ul style="list-style-type: none"> • Reorganização do corpo docente: Assegurando que cada professor tenha ao menos uma publicação relevante e que todos ministrem ao menos uma disciplina por ano • Criação de disciplinas de 2 créditos • Incentivo a adesão de professores como co-autores • Manter um acompanhamento próximo e uma comunicação aberta com os professores que não ofereceram disciplinas durante o ano, a fim de compreender os motivos e estabelecer planos de ação apropriados
<ul style="list-style-type: none"> • Número de alunos da iniciação científica da graduação orientados pelos docentes permanentes, índice ATG2, 	0,75	1	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar ações de conscientização prévias à publicação dos editais, a fim de aumentar a participação de professores na submissão de pedidos.
<ul style="list-style-type: none"> • porcentagem de docentes permanentes que participam da orientação de dissertações por ano, PDO 	50%	70%	<ul style="list-style-type: none"> • A longo prazo: Implementar um monitoramento para garantir que os professores tenham um número mínimo de alunos sob sua orientação • Incentivar os professores com base na ideia de que receberão mais em função do número de orientações • Incentivo baseado na oportunidade de concorrer a editais de fomento • Ampliar a quantidade de horas que o professor recebe por orientação, visando atingir 40 horas • A curto prazo: Reorganização da orientação de alguns alunos

<ul style="list-style-type: none"> Quantidade de docentes permanentes com bolsa PQ (Produtividade em pesquisa) 	5	7	<ul style="list-style-type: none"> Acompanhamento dos editais referentes às bolsas PQ e DT a fim de incentivar os docentes permanentes a se candidatarem
<ul style="list-style-type: none"> Quantidade de docentes permanentes com bolsa DT (Produtividade em Desenvolvimento Tecnológico e extensão Inovadora) 	1	2	<ul style="list-style-type: none"> Acompanhamento dos editais referentes às bolsas PQ e DT a fim de incentivar os docentes permanentes a se candidatarem
<ul style="list-style-type: none"> Percentual da carga horária anual de disciplinas oferecidas pelo PPEE que são atribuídas aos docentes, colaboradores ou visitantes 	20%	20%	<ul style="list-style-type: none"> Estabelecer um limite de 3 a 8 alunos que cada docente permanente pode orientar.
<ul style="list-style-type: none"> Percentual de teses de doutorados e/ou dissertações de mestrados concluídas, para cada ano, com orientação atribuída a docentes, colaboradores ou visitantes 	20%	20%	<ul style="list-style-type: none"> Estabelecer um limite de até 3 alunos por colaborador
<ul style="list-style-type: none"> Quantidade de doutores apadrinhados 	1	1	<ul style="list-style-type: none"> Divulgação do edital e seleção de doutores apadrinhados
<ul style="list-style-type: none"> Publicação dos PPT's 	25	30	<ul style="list-style-type: none"> Implementar de maneira eficiente um método para garantir a inclusão periódica dos PPTs no Lattes. Estabelecimento de uma rotina regular para garantir a publicação dos PPTs

Ferramentas de acompanhamento

A ferramenta da estratégia é uma [Planilha](#) pela qual se pode fazer o controle e o acompanhamento da progressão do planejamento construído. Com esse documento pode-se supervisionar a evolução dos indicadores, globais e táticos, além das iniciativas internas e metas traçadas ao longo do projeto. Com o [Dashboard](#), é possível acompanhar as métricas e evolução de indicadores de maneira visual e com maior facilidade de visualizar o atingimento das metas estabelecidas para o Programa.

Além disso, no acompanhamento da progressão do planejamento dos indicadores globais (Programa, Formação, Impacto na sociedade) foi estabelecido o cálculo por meio do comparativo do que foi alcançado com a meta, no caso de todos os globais 100%. Assim, cada indicador tático associado a um indicador global tem seu valor correspondente na meta global proporcional ao número total de indicadores táticos relacionados a esse global, como, por exemplo, o indicador global de Captação de Candidatos, que possui 3 indicadores táticos ligados a ele, ao ser atingido algum desses 3 indicadores táticos corresponderá a 33,3% da meta global de 100%. Dessa forma, também funciona para o cálculo de um avanço no indicador tático em relação à meta global, como, por exemplo, “Alcançar o número de 40 candidatos para o processo seletivo por ano”, ao se atingir 30 candidatos, isso corresponderá a 75% dos 33,3% equivalentes ao atingimento total desse indicador tático, aumentando o alcançado global em 25%.