

RELATÓRIO DE ANÁLISE DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL DO IF SERTÃO-PE (PDI 2014-2018)

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O Plano de Desenvolvimento de uma instituição deve ser um dos principais documentos norteadores das ações dela. Como vislumbrador dos horizontes institucionais a serem alcançados, deve ser um documento produzido de maneira participativa e estar redigido de forma clara, de modo que toda a comunidade envolvida com a instituição o entenda e colabore com o êxito do que fora planejado.

Assim, entendendo a importância do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) para o bom andamento das ações do IF SERTÃO-PE, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) do IF SERTÃO-PE Campus Floresta, analisou, de forma holística, o PDI 2014-2018 e apresenta, através desse breve relatório, suas impressões acerca do referido documento, considerando forma como o PDI está dividido.

1. PERFIL INSTITUCIONAL

Quanto ao Perfil Institucional, observou-se que o texto traz uma apresentação do IF SERTÃO-PE meio truncada, já que não periodiza com cuidado as fases históricas pelas quais a instituição passou, o que dificulta a compreensão adequada do texto.

Além disso, a organização do texto que trata da inserção regional não favorece o claro entendimento do texto.

2. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) do Campus Floresta entende que o Planejamento Estratégico é um dos principais itens a ser explorado num Plano de Desenvolvimento Institucional, entretanto, verificou-se que há falhas graves no que se refere à elaboração desse tópico, as quais merecem destaque:

1. Distribuição dos(as) objetivos/metapas por Pró-Reitoria – Considera-se que houve divisão equivocada de metas institucionais, conforme comprovam os exemplos abaixo:

“Monitorar e identificar a instalação de extintores de incêndios específicos” (Pág. 23) – Meta colocada para a PROEN, mas que, no nosso entendimento, deveria ser da PROAD;
“Uniformizar o valor da gratificação para todos os coordenadores de extensão nos campi” (Pág. 28) – Meta vinculada à PROEXT, mas que se refere à Gestão de Pessoas, logo à PRODI;

“Consolidar a Pós-graduação através da qualificação dos servidores e implantação de novos cursos de Pós-graduação” (Pag. 30) – Entendemos que metade desse objetivo é da PRODI, uma vez que a Pesquisa deve ser preocupar com oferta de cursos de Pós-graduação para comunidade em geral e não para os servidores, visto que a obrigação da de cuidar da capacitação do pessoal deve ser da Diretoria de Gestão de Pessoas;

“Campanhas motivacionais e de conscientização e valorização dos servidores, voltadas ao público interno do IF SERTÃO-PE” (Pág. 33) – Meta colocada como responsabilidade da Comunicação e Eventos, porém, entendemos que se vincule à PRODI;

“Realizar a modernização e ampliação da infraestrutura física mediante a aquisição de equipamentos e realização de obras” (Pág. 34) – Entendemos que a PRODI não é responsável por realizar aquisições nem obras, sendo essa responsabilidade da PROAD;

“Resgatar e redefinir em documentos os papéis dos membros” (Pág. 41) – Meta elencada para a Diretoria de Gestão da Tecnologia da Informação, mas que deveria estar posta para a PRODI;

“Promover capacitações na área de fiscalização de contratos objetivando capacitar os servidores que desempenham essa atribuição” (Pág.44) – Meta posta dentre as elencadas para a PROAD, mas que, por se tratar da capacitação de servidores, deveria estar elencada para a Diretoria de Gestão de Pessoas.

2. Período para alcance das metas – As metas estão postas, na maioria dos casos, para serem alcançadas em todos os anos, o que gera dois grandes problemas: 1) o planejamento não é para cada ano, como deve acontecer na elaboração de um PDI, mas só para o término do quinquênio, no caso 2018, e 2) muitas metas se tornam ambíguas, especialmente as que envolvem quantidades, uma vez que não apresentam o real número que se almeja.

Ex.: “Ofertar 14 cursos de FIC ou de Qualificação profissional na modalidade à distância” (Pág. 27) - Não há como saber, com clareza, se os 14 cursos serão fruto dos cinco anos de vigência do PDI ou se, em cada um dos anos serão ofertados 14 novos cursos, o que resultaria em 70 cursos ao término do quinquênio 2014-2018.

3. Estabelecimento de meta que é, na verdade, obrigação institucional básica – Existem obrigações institucionais que estão elencadas como metas, mas a necessidade de fazer isso inexistente, vez que não depende da intenção da gestão realizar tal atividade, mas de determinações legais para tal fim.

Ex.: “Proporcionar acompanhamento a 100% dos alunos em estágio curricular obrigatório” (Pág. 21) - Se o estágio é obrigatório para integralização do currículo de um curso, ele deve ser devidamente acompanhado por profissional da área, no caso do professor, cabendo à instituição garantir isso.

4. Metas para as quais não há período de execução – Para algumas das metas postas não há ano de execução, o que, de certa forma, as invalida.

Ex.: “Dispor de Pedagogo para auxiliar a PROEXT nos assuntos relacionados à Formação Inicial e Continuada” (Pág. 28)

5. Desvinculação de setores em relação ao organograma – O item 2.4 trata de um suposto setor cujo nome é “Comunicação e Eventos”, porém não informa se ele é uma Pró-Reitoria ou se é um setor ligado a outro.

3. PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO

O IF SERTÃO-PE é uma instituição que pode atuar desde a Educação Básica até a Educação Superior, por esse motivo deve dispor de um Projeto Político Institucional e não de um Projeto Político Pedagógico, já que essa última denominação é mais adequada às instituições de Educação Básica. Porém, entendendo que o fulcro desse item é analisar as questões didático-pedagógicas que envolvem a Instituição, analisou-se o item e se pontuou o seguinte, em relação a:

1. Políticas de Ensino -

No concernente ao Ensino Técnico, entende-se não ser necessário citar que elementos compõem os projetos de curso, informações de devem constar em outro documento institucional, a Organização Didática.

Em relação ao Ensino Superior, pontua-se que os tópicos 3.1.3 - Cursos Superiores de Tecnologia, 3.1.4 - Os cursos de bacharelados, 3.1.5 - Cursos de licenciatura deveriam ser subtópicos de 3.1.2, uma vez que são tipos de cursos que compõem a Educação Superior.

Ademais, verificou-se que esse eixo do documento não traz Políticas de Ensino, mas histórico dos tipos de cursos existentes que são ofertados pela Instituição.

2. Políticas de Extensão -

Em relação às Políticas de Extensão, visualizou-se que elas estão melhor escritas que as de Ensino, falando do que se visa e dos Programas através dos quais executa ações.

Entretanto, o texto não é claro o suficiente quando cita “pastas distintas” (Pág. 57).

3. Políticas de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação -

Esse tópico informa que “um resumo das políticas de ensino, pesquisa e extensão do IF SERTÃO-PE será mostrado na sequência” (Pág. 58), mas nada é a apresentado, e na linha seguinte já se começa a tratar de Programas de Pesquisa.

Esses programas estão razoavelmente detalhados, ressaltando-se, entretanto, que o Escritório de Inovação Tecnológica é abreviado como NIT, o que aparenta ser uma incoerência.

Além disso, pontua-se que o tópico 3.3.5 - Incentivo a qualificação profissional não deveria constar dentre as políticas de pesquisa, já que é relacionado à PRODI, através da Diretoria de Gestão de Pessoas.

4. PLANO DE OFERTA DE CURSOS E VAGAS

Considerando que o desenvolvimento de uma instituição educacional está

intrinsecamente ligado ao número de cursos e de vagas que são ofertados, entende-se que o PDI 2014-2018 do IF SERTÃO-PE é bastante falho na elaboração desse tópico, visto que é composto apenas por uma tabela com, supostamente, as vagas já ofertadas pela Instituição, não havendo nenhum texto que contextualize as informações prestadas. Assim, verificam-se falhas graves nessa parte do documento, as quais merecem destaque:

- 1) Não há informes acerca da quantidade de cursos que serão ofertados a cada ano de vigência do PDI;
- 2) Não são postas metas nem há previsão de oferta de novos cursos;
- 2) Há informações em negrito sem justificativa alguma.

5. PLANO DIRETOR DE INFRAESTRUTURA FÍSICA

Verifica-se, ao comparar o PDI às reais estruturas de que os campi dispõem, que o Plano de Desenvolvimento Institucional não retrata a realidade estrutural da Instituição, estando, na maioria dos casos, a estrutura descrita no documento aquém da que existe.

Ex.: Não uma data de previsão para construção da sede própria da reitoria;

5.4. Campus Floresta / 5.4.1. Infraestrutura física atual - Faltam informações sobre a estrutura atual e há erros de capacidade de pessoas nas salas e área correta dos ambientes.

6. ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAL

No que tange à descrição da Organização e Gestão de Pessoal, o PDI 2014-2018 é bastante direto e não muito esclarecedor, pois não faz nem uma breve introdução.

Em relação ao corpo docente, cita que há a previsão de aumento nesse quadro funcional, graças à implantação dos campi Santa Maria da Boa Vista e Serra Talhada, mas não se estima de quanto será esse aumento, ficando esse item restrito à descrição da quantidade de professores que já são do quadro.

Sobre os servidores técnico-administrativos, também se fala em um aumento na quantidade desses funcionários, porém não aparece um planejamento de em que ano do quinquênio 2014-2018 isso acontecerá.

Esse tópico se limita a descrever a organização dos servidores, mas não dá conta da Gestão de Pessoal.

7. POLÍTICAS DE ATENDIMENTO AOS DISCENTES

Considerando que aluno é a pessoa que está regularmente matriculada em uma instituição de ensino, verificamos que há alguns equívocos, no documento em análise, no que se refere às políticas de apoio aos discentes., especialmente no item 7.1. - Formas de Acesso, que não deveria fazer parte desse tópico, porque o candidato ainda não é aluno. Em relação aos Programas de Apoio Pedagógico e Financeiro, verifica-se que seguro de vida não é um programa, logo, deveria estar elencado em outro tópico.

Da mesma maneira que candidato não é aluno, egresso também não mais o é. Assim, entende-se que o item 7.4. - Acompanhamento de Egressos deveria constar como política de extensão.

8. ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

No que se refere à organização administrativa, observa-se que há algumas discrepâncias entre o que está posto no documento e o que é diariamente vivenciado na instituição.

9. CAPACIDADE E SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA

O item se apresenta bastante simplificado e resumido, não sendo possível realizar uma análise mais detalhada desse tópico.

10. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Esse item se apresenta de forma bastante simplificado e coloca que os processos de avaliação e acompanhamento do desenvolvimento institucional são de responsabilidade exclusiva da Comissão Própria de Avaliação, isentando as esferas administrativas da instituição dessa obrigação que também é delas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo que se pode verificar nas breves análises realizadas pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) do IF SERTÃO-PE Campus Floresta acerca do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2014-2018), há, no documento, graves problemas

textuais e estruturais, o que dificulta, em certa medida, a execução do que fora planejado. Por isso, sugere-se que o documento seja revisado e que seja, efetivamente envolvida a comunidade acadêmica no processo de alteração do PDI. Além disso, é imprescindível que o texto seja revisado antes de ser publicado, o que, certamente, minimizará os problemas de entendimento do Plano, conseqüentemente, facilitará a execução das metas.

*Elaborado pela Comissão Central do Campus
Floresta integrante da Comissão Própria de
Avaliação do IF Sertão-PE em setembro de 2015.*