

**Planejamento Estratégico**  
**Programa de Pós-graduação em [nome do programa]**  
**Universidade Federal de Juiz de Fora**  
**2025 – 2028**

## INSTRUCIONAL

Observe as orientações abaixo para nortear o preenchimento do planejamento estratégico

Adapte o documento para a realidade do PPG, adequando desde a linguagem, os termos técnicos até os objetivos e metas

Ao construir as metas, etapas e objetivos, observar as metas associadas a pós-graduação no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFJF, disponível no link: <https://www2.ufjf.br/pdi/wp-content/uploads/sites/249/2022/05/PDI-UFJF-2022a2027.pdf> em particulas nas páginas 95-131.

Os trechos sem vermelho devem ser alterados e adaptados à realidade do PPG.

Recomenda-se pelo meno uma reunião anual com o PPG (docentes, discente, TAEs e egressos) para realizar o acompanhamento das metas e apresentar as devolutivas das ações realizadas

## CONTEXTUALIZAÇÃO E ORIENTAÇÕES GERAIS

*(Leia com atenção antes de começar a elaborar o texto e preencher o documento)*

O planejamento estratégico é uma ferramenta complexa, mas, ao mesmo tempo, simples, pois define as estratégias, as metas e ações específicas para alcançá-las e a direção que uma organização deve seguir. Para um programa de pós-graduação o planejamento estratégico se concentra nas ações necessárias à melhoria como um todo do PPG, levando em consideração suas particularidades, sua autoavaliação e as diretrizes de avaliação da CAPES. Depois de elaborado ele servirá como um mapa que orientará o programa para sua melhoria de médio a longo prazo.

Se bem-feito e efetivamente utilizado, o planejamento estratégico é uma ferramenta poderosa de gestão que ajuda muito na condução dos processos e no alcance dos objetivos. Portanto, é um documento que deve ser construído por todos que de alguma forma estão ligados ao programa e não apenas por seus gestores. E após a conclusão de sua elaboração, deve ser periodicamente revisitado para o monitoramento efetivo do alcance ou não dos objetivos e das metas nele propostas. O padrão aqui colocado é uma referência do que minimamente um planejamento estratégico precisa ter, mas a forma do texto (quantidade de páginas, linguagem, termos técnicos, número de objetivos, metas ....) dependerá da realidade e do estilo de escrita de cada PPG.

Neste sentido, a PROPP desenvolveu este template para apoiar os Programas de Pós-graduação da UFJF na elaboração de seu Planejamento Estratégico. Os textos escritos em **azul** e **vermelho** são “orientações e definições” que devem ser observadas para nortear a elaboração do texto e o preenchimento do documento e devem ser retirados à medida que o texto for sendo elaborado. O texto em **preto** é o padrão do documento, com os tópicos a serem desenvolvidos.

O planejamento estratégico de cada PPG deve também levar em consideração a articulação com:

- As dimensões de avaliação da CAPES:
  - Programa
  - Formação
  - Impacto na sociedade
- O PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional da UFJF:  
<https://www2.ufjf.br/pdi/wp-content/uploads/sites/249/2022/05/PDI-UFJF-2022a2027.pdf>

- O Plano Nacional de Pós-graduação: [https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/19122023\\_pnpg\\_2024\\_2028.pdf](https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/19122023_pnpg_2024_2028.pdf)

Portanto, é recomendado que os documentos acima sejam consultados como subsídio à elaboração do Planejamento Estratégico do seu PPG.

Bom trabalho!

Equipe PROPP

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO**  
**Programa de Pós-graduação em [colocar aqui o nome do PPG]**  
**Universidade Federal de Juiz de Fora**

**1. Diagnóstico Situacional**

**1.1. Breve histórico e contextualização do PPG [colocar aqui o nome do PPG]**

Escrever aqui um breve histórico do programa de pós-graduação, desde quando surgiu até os dias atuais. Sugestões para o texto:

- como surgiu, quando e o contexto do surgimento;
- estrutura desde o seu surgimento até os dias de hoje (corpo docente – número de professores; discente – número de alunos, número de vagas, processo de seleção; etc);
- conquistas e evolução do programa: evolução do programa quanto à nota da capes e atual situação;s
- explicar como é o programa: linhas gerais de pesquisa e qual é o objetivo geral do programa;
- incluir um parágrafo com os principais indicadores quantitativos atuais, como: número de docentes permanentes, número de discentes matriculados (mestrado/doutorado), número de vagas anuais, nota atual na CAPES e as principais linhas de pesquisa ativas (a ideia é criar um ponto de partida claro para o planejamento futuro).

Sugerimos que esse texto tenha de 1 a 3 páginas, no máximo.

**1.2. Definição de missão, visão e valores**

**1.2.1. Missão**

A missão é uma declaração concisa do propósito, da razão de ser do PPG, do motivo pelo qual ele foi criado. Deve demonstrar a proposta de valor do programa e a sua contribuição para a sociedade e para a área do conhecimento. Deve ser escrita em uma frase de aproximadamente 3 a 6 linhas.

**1.2.2. Visão**

Deve ser uma frase que represente o estado futuro do PPG, onde ele deseja chegar e o que quer alcançar. A visão é uma “grande meta” a ser alcançada no longo prazo e deve ter uma delimitação quantitativa e temporal. Deve responder: Qual é o futuro desejado para o programa? Em qual posição o PPG pretende estar no futuro? Exemplo: *“Ser o programa de pós-graduação na área xxxx, com nota 6, melhor avaliado até o ano de 2030”*.

### 1.2.3. Valores

Deve descrever os princípios do PPG, que guiam suas ações e decisões. Deve refletir os ideais pelos quais o programa quer ser reconhecido. Coloque de 3 a 6 valores, no máximo. Exemplos: *Ética, Sustentabilidade, Inovação, Busca constante da qualidade ...*

## 1.3. Análise SWOT (ou FOFA)

A matriz FOFA é um instrumento de análise simples e valioso. Sua finalidade é detectar pontos fortes e fracos de uma organização, com o objetivo de torná-la mais eficiente e competitiva, corrigindo assim suas deficiências. O nome é um acrônimo para **Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças**. Também conhecida como análise FOFA ou análise FFOA, a matriz deriva da análise SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats*). O uso dessa ferramenta visa alcançar os seguintes objetivos: **(1)** Ter uma visão interna e externa da organização; **(2)** Identificar os elementos-chave para a gestão da organização; **(3)** Estabelecer prioridades de atuação e de decisões a serem tomadas; **(4)** Ter um diagnóstico da organização quanto aos pontos positivos, os potenciais competitivos e os principais pontos críticos e de falha, e **(5)** Definir posturas a fim de resolver ou minimizar os riscos e problemas levantados. A matriz FOFA é sempre feita em quadrantes. Em cada quadrante são registrados fatores positivos e negativos da organização. A tarefa principal é levantar o maior número possível de itens para cada área (Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças). Quanto mais completo for este levantamento, mais precisa será a análise e melhores são as chances de desenvolver soluções eficazes.

### 1.3.1. Passo a passo para uma análise SWOT colaborativa

Para tornar esta análise rica e eficaz, foi realizada uma abordagem em duas etapas:

1. **Brainstorming livre (divergência):** Reúna representantes de todos os segmentos do programa (docentes, discentes, TAEs, egressos) e peça que listem livremente todos os pontos que vêm à mente para cada quadrante (Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças). *[Nesta fase, quantidade é mais importante que qualidade]*
2. **Priorização e Refinamento (convergência):** Após o brainstorming, o grupo deve discutir e votar para eleger os 3 a 5 itens mais críticos ou relevantes de cada quadrante. *[São esses itens prioritários que irão guiar a definição dos objetivos estratégicos]*

|               | Fatores Internos (controláveis)   | Fatores Externos (incontroláveis)   |
|---------------|---|---|
| Pontos Fortes | <i>Forças [exemplos, ajustar conforme PPG]</i> <ul style="list-style-type: none"><li>• Corpo docente qualificado e diversificado.</li><li>• Sólida formação Interdisciplinar dos discentes.</li></ul> | <i>Oportunidades [exemplos, ajustar conforme PPG]</i> <ul style="list-style-type: none"><li>• Grande número de instituições de ensino superior e pesquisa na região resultando em potencial atrativo para a consolidação de</li></ul> |

|                      |   |  |
|----------------------|---|--|
|                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integração com cursos de graduação da UFJF</li> <li>• Relacionamentos estratégicos com instituições de ensino e pesquisa na região da Zona da Mata Mineira e do estado do Rio de Janeiro..</li> <li>• ...</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• egressos.</li> <li>• Região atrativa para formação acadêmica com custo de vida relativamente baixo.</li> <li>• Atração de alunos de diferentes formações com potencial de gerar produtos interdisciplinares..</li> <li>• ...</li> </ul> |
| <b>Pontos Fracos</b> | <b><i>Fraquezas [exemplos, ajustar conforme PPG]</i></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Divulgação e visibilidade dos resultados científicos.</li> <li>• Dificuldade de manutenção da infraestrutura.</li> <li>• Instalações com tamanho limitado..</li> <li>• ...</li> </ul> | <b><i>Ameaças [exemplos, ajustar conforme PPG]</i></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Redução de investimentos financeiros na Pós-Graduação.</li> <li>• Baixa empregabilidade para profissionais com alta qualificação.</li> <li>• ...</li> </ul>                      |

### 1.3.2. Matriz de Cruzamento SWOT [opcional]

Até aqui, realizamos um diagnóstico fundamental do nosso programa ao identificar suas Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças. Este é um passo importante mas é apenas o ponto de partida. Uma análise SWOT sem ação é exercício descritivo que não nos aponta o caminho a seguir

Use as seguintes perguntas para guiar a criação de estratégias:

|  |   |
|--|---|
| <b>Forças + Oportunidades (estratégia ofensiva)</b>      | Como podemos usar nossas forças para aproveitar ao máximo as oportunidades externas? [responda essa questão aqui]                             |
| <b>Forças + Ameaças (estratégia de confronto)</b>        | Como nossas forças podem nos proteger ou minimizar o impacto das ameaças? [responda essa questão aqui]  |
| <b>Fraquezas + Oportunidades (estratégia de reforço)</b> | O que precisamos desenvolver internamente para conseguir aproveitar as oportunidades que o ambiente nos oferece? [responda essa questão aqui] |
| <b>Fraquezas + Ameaças (estratégia defensiva)</b>        | Como podemos nos proteger para que nossas fraquezas não sejam agravadas pelas ameaças externas? [responda essa questão aqui]                  |

Lembre-se!

- ❖ As forças e fraquezas são fatores internos que podem ser manipulados e gerenciados pelo programa. Ou seja, se o PPG consegue delimitar bem essas forças e fraquezas, só depende dele trabalhar para manter as forças e corrigir as fraquezas.
- ❖ As ameaças e oportunidades são fatores externos que não dependem diretamente do PPG, mas que devem ser constantemente monitorados pelos programas para que as oportunidades sejam aproveitadas e as ameaças sejam diminuídas e/ou extinguidas.

Elabore a análise SWOT levando em consideração as áreas de avaliação da CAPES:

- 1 – Programa
- 2 – Formação
- 3 – Impacto na sociedade

Não há um número mínimo ou máximo de forças, fraquezas, ameaças e oportunidades para serem elencadas. Depende da particularidade e da capacidade de análise de cada programa. Portanto, essa análise deve ser feita de preferência à várias mãos, com representantes de todos os sujeitos que compõem o programa: docentes, discentes, egressos e TAE's .

Se preferir faça a análise SWOT em forma de texto, ao invés do quadro acima, explorando melhor cada força, fraqueza, ameaça e oportunidade.

## 2. Definição de objetivos, indicadores, metas e estratégias

Neste item serão definidos os objetivos, as metas relacionadas à cada objetivo e as estratégias que serão adotadas para alcançá-los. Aqui também não há um número mínimo ou máximo de objetivos, metas e estratégias, que também vai depender da capacidade de análise e argumentação de cada PPG. Porém, o importante e indispensável é que para cada dimensão de avaliação (as 3 dimensões de avaliação da CAPES já citadas neste texto) deve haver objetivos coerentes e metas que sejam quantificáveis para que possam ser alcançadas e monitoradas quanto à sua realização.

Vale lembrar que:

**Objetivos:** é o quê precisa ser feito (O QUÊ)

**Indicadores:** como será medido o que precisa ser feito

**Metas:** é a quantificação do objetivo, ou seja, é o que precisa ser feito com prazos e quantidades. Estratégias/Ações: é o COMO o objetivo e as metas serão alcançados.

**Exemplo:**

**DIMENSÃO – Programa**

**Objetivo 1** – Atualizar as disciplinas oferecidas pelo programa, adequando-as às linhas de pesquisa

**Meta 1:** Fazer um levantamento de 100% das disciplinas oferecidas pelo programa

**Meta 2:** Atualizar ementas de 100% das disciplinas oferecidas, tornando-as mais coerentes às linhas de pesquisa oferecidas pelo programa

### **Estratégias**

1 – Dividir entre os professores do programa as disciplinas para análise.

2 – Analisar cada uma das disciplinas, em termos de pertinência para continuidade ou não do seu oferecimento no programa.

4 – Realocar os docentes permanentes do Programa em Linhas de que tenham aderência as pesquisas produzidas e orientações realizadas;

3 – Realocar ou adequar as disciplinas/linhas de pesquisa à realidade atual do programa

### **Responsável**

Quem será responsável por colocar em prática a meta

### **Quando será feito**

O prazo para que as metas e estratégias sejam realizadas.

A metodologia empregada para este planejamento é chamada de **OKR**. A metodologia **OKR (*Objective Keys Results*)** é um modelo de gestão ágil de desempenho com foco nos resultados. De forma simplificada, os OKRs são um conjunto de objetivos interrelacionados que contribuem para a estratégia (objetivos macro) do programa de pós-graduação. Tais objetivos podem ser alcançados de forma individual ou coletiva. Todos os envolvidos devem entender as suas metas e saber como alcançá-las, minimizando esforços desnecessários.

Para que a metodologia OKR apresente sucesso, é importante que haja um interesse real em estabelecer um processo estruturado para o alcance de metas. Para isso, devem existir reuniões regulares das equipes responsáveis pelas metas para acompanhar os OKRs e um calendário com os objetivos a serem cumpridos. Essa dinâmica evita o "Set it and Forget it" (defina uma meta e esqueça dela). Abaixo descrevemos a estrutura para implantar os OKRs.

#### **– Objetivo: o que eu quero alcançar?**

A principal função do objetivo é comunicar, e por isso eles devem ser curtos e sintetizar o que se deseja alcançar. Os objetivos devem ter um prazo de conclusão e um responsável, além de poderem ser questionados pelas equipes.

#### **– Resultados Chave (Key Results): como mensurar?**

O andamento de alcance dos objetivos são medidos pelos resultados chave. Os resultados chave são métricas, e devem ser quantitativos e mensuráveis. Ou seja, se não tem número não pode ser considerado um resultado chave.

### Principais características dos OKRs

- Comunicação: A metodologia é uma ferramenta de comunicação interna que deve alinhar as expectativas da organização com os colaboradores.
- Números: Todos os OKRs devem conter, obrigatoriamente, números.
- Simplicidade: Os OKRs devem conter linguagem simples, de fácil compreensão por todos, tornando a comunicação mais clara e eficaz. Eles devem estar alinhados com a cultura da organização.

| Objetivo (O que queremos?)  | Key Result 1 (Como medimos?)   | Key Result 2 (Como medimos?)   | Key Result 3 (Como medimos?)   |
|---|--|--|--|
| Ex. 1: Aumentar o impacto social do programa na comunidade local. | Aumentar o número de projetos de extensão com a comunidade de 2 para 5 até o final do ano. | Publicar 10 artigos em mídias não acadêmicas (jornais, blogs) sobre as pesquisas do PPG. | Realizar 3 eventos abertos ao público com a participação de pelo menos 50 pessoas externas por evento. |
| Ex. 2: Fortalecer a internacionalização do nosso programa.        | Aumentar a publicação em coautoria internacional em 20%.                                   | Aumentar de 1 para 3 o número de disciplinas oferecidas em inglês por semestre.          | Ter 100% dos docentes com o CV Lattes e o Orcid atualizados em inglês.                                 |
| Ex. 3: Melhorar a experiência e o bem-estar dos nossos discentes. | Reduzir o tempo médio de titulação de 28 para 24 meses (mestrado).                         | Aumentar a nota de satisfação dos discentes na autoavaliação de 7 para 8.5.              | Aumentar a participação discente nos seminários do programa em 30%.                                    |

### Estratégia de ação

Os OKRs serão acompanhados **anualmente** pela coordenação do [inserir nome do PPG] ([inserir sigla do PPG]) durante o quadriênio. O atendimento às metas dos objetivos será avaliado por uma **equipe indicada** para tal que ficará responsável por acompanhar e relatar a evolução do desempenho relativo a cada meta por meio de uma tabela de consolidação. Espera-se ao final do quadriênio o obter o desempenho satisfatório em relação às metas e aos objetivos propostos.

### OBJETIVOS E METAS

O [inserir nome do PPG] ([inserir sigla do PPG]) possui como principal meta o aumento do seu conceito como programa de pós-graduação, o qual atualmente é avaliado com nota X.

- O1. Aumentar e distribuir de forma mais homogênea a participação dos docentes permanentes na produção qualificada, nas disciplinas e orientações;
- O2. Ampliar e modernizar a infraestrutura para pesquisa, desenvolvimento e ensino da pós-graduação;
- O3. Aumentar a produção discente mais qualificada e garantir uma sólida formação acadêmica;
- O4. Aumentar a internacionalização e a visibilidade do programa;
- O5. Aumentar as atividades de colaboração com outros programas, instituições e empresas.

**INDICADORES FAIXAS DE DESEMPENHO PARA OS OBJETIVOS PROPOSTOS**

| Indicador de Desempenho | Faixa de Desempenho                         |
|-------------------------|---|
|                         | Desempenho satisfatório em relação a meta   |
|                         | Desempenho atende parcialmente a meta       |
|                         | Desempenho insatisfatório em relação a meta |
|                         | Indicador com coleta não disponível         |

A Tabela abaixo será utilizada para se avaliar a evolução da faixa de desempenho de cada objetivo proposto.

**RESUMO DA EVOLUÇÃO DAS FAIXAS DE DESEMPENHO POR ANO DO QUADRIÊNIO**

|             |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| <b>2024</b> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| <b>2025</b> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| <b>2026</b> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| <b>2027</b> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| <b>2028</b> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |

| Objetivo | #  | Meta   | Descrição da meta  | Indicador da meta   | Finalidade do indicador   | Forma de cálculo do indicador  | Responsáveis pela meta | FD 25 | FD 26 | FD 27 | FD 28 |
|----------|----|--|--|---|---|--|------------------------|-------|-------|-------|-------|
| O1       | M1 | Atualizar o quadro de disciplinas do programa                              | Rever as disciplinas da grade do programa para garantir o seu oferecimento com qualidade e de forma contínua         | Atualizar a ementa e bibliografia das disciplinas da grade do programa, acrescentar ou eliminar disciplinas em função do quadro docente | Medir a atualização da grade de disciplinas   | Número de disciplinas revistas em relação ao número total de disciplinas |                        |       |       |       |       |
| O1       | M2 | Aumentar o impacto da produção docente qualificada nos estratos superiores | Avaliar a produção docente em estratos superiores  | Número médio de artigos publicados anualmente por DP em estrato superior (A1,A2,A3,A4) maior que 1                                      | Medir a produção de artigos publicados anualmente em veículos de maior impacto científico | Número médio de artigos publicados em veículo de impacto por pesquisador |                        |       |       |       |       |
| O1       | M3 | Manter a quantidade da produção qualificada com discentes                  | Manter a quantidade de artigos produzidos com discentes matriculados em periódicos nacionais e internacionais        | Índice PartDisEg $\geq$ 0.5   | Medir a participação de discentes na produção de artigos publicados anualmente            | PartDisEg=IndProdDisEg/IndProd, conforme Ficha de Avaliação, item 2.2.2  |                        |       |       |       |       |
| O1       | M4 | Garantir a diversidade do corpo docente                                    | Implementar estratégias que visam manter a diversidade do corpo docente considerando a área de atuação e a formação. | Número de áreas de atuação/formação representadas no programa maior ou igual a 5  | Medir a diversidade do corpo docente  | Quantidade de áreas de atuação/formação do corpo docente no programa     |                        |       |       |       |       |

|    |    |   |  |  |  |   |  |  |  |  |
|----|----|---|--|--|--|---|--|--|--|--|
| O1 | M5 | Melhorar o envolvimento do corpo docente em relação às orientações de discentes | Distribuir de maneira balanceada o número de docentes permanentes que concluíram orientações no ano  | IndDistOri $\geq$ 0.5  | Medir a frequência que os docentes permanentes concluem orientações no programa.             | IndDistOri= (Número de DP que concluíram orientações no ano)/DP. Ver Ficha de Avaliação, item 2.5.1 |  |  |  |  |
| O1 | M6 | Garantir o envolvimento de docentes nas disciplinas do programa                 | Promover o compartilhamento das disciplinas por mais de um docente, se possível de áreas atuação/formação diferentes, promovendo, assim, a formação interdisciplinar do discente | Número médio de docentes por disciplina oferecida maior ou igual a 1.5 (metade das disciplinas oferecidas com pelo menos 2 docentes) | Medir o compartilhamento das disciplinas por mais de um docente                              | Relação anual de docentes que ofereceram disciplinas pelo total de disciplinas oferecidas           |  |  |  |  |
| O3 | M7 | Apoiar a participação de discentes em eventos científicos                       | Estimular a participação de alunos em eventos nacionais e internacionais com a publicação de trabalhos   | Número alunos participantes em eventos científicos maior que a metade dos matriculados   | Medir a quantidade de alunos participantes em eventos científicos nacionais e internacionais | Número de alunos que participaram em eventos científicos anualmente em relação do corpo discente    |  |  |  |  |
| O1 | 08 | Limitar o número de orientações acadêmicas por docente                          | Acompanhar as orientações simultâneas por DP, considerando todos os critérios da Ficha de Avaliação Interdisciplinar   | Número máximo de 10 orientações simultâneas por DP, considerando todos os programas em que participa                                 | Medir a quantidade de orientações simultâneas por docente permanente                         | Número de orientações por DP  |  |  |  |  |

|         |     |   |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---------|-----|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| O2      | M9  | Atualizar o cluster de computadores e os recursos computacionais dos laboratórios | Melhorar a infraestrutura computacional disponibilizada para os alunos e pesquisadores do programa   | Porcentagem de núcleos e discos rígidos ativos no cluster de computadores                                    | Medir a porcentagem de núcleos e discos rígidos em operação                    | Quantidade de núcleos e discos rígidos em operação dividido pela capacidade total do cluster |  |  |  |  |
| O2      | M10 | Ampliar a captação de recursos por meio de projetos                               | Ampliar a captação de recursos financeiros ou contrapartidas provenientes de órgãos de fomento ou empresas públicas e privadas   | Número médio de DP atuando como integrantes de projetos aprovados superior a 60% do corpo docente permanente | Medir a quantidade de pesquisadores em equipes de projetos aprovados           | Relação entre o número de DP em projetos aprovados e o número total de DP                    |  |  |  |  |
| O1      | M11 | Aprimorar a política de credenciamento/recredenciamento de docentes               | Consolidar uma política efetiva de credenciamento/recredenciamento de docentes mais comprometidos com a produção acadêmica e formação de recursos humanos  | Realização anual do processo de recredenciamento de docentes permanentes e colaboradores                     | Acompanhar o recredenciamento de docentes                                      | Comprovação da realização anual do recredenciamento de docentes                              |  |  |  |  |
| O1 - O5 | M12 | Realização de seminário integrador de autoavaliação                               | Docentes, discentes e técnicos participam de um seminário para análise do relatório parcial com vistas a ajustar e aprovar as medidas a serem tomadas para melhoria institucional, proposições de ações e traçado de metas futuras | Participação de docentes, discentes e técnicos maior do que 60%  | Medir a participação e expressividade do seminário integrador de autoavaliação | Relação do número de docentes, discentes e técnicos que participaram pelo seu número total   |  |  |  |  |
| O5      | M13 | Aumentar a  | Estimular a celebração   | Parcela de DP  | Medir a proporção de   | Número de DP   |  |  |  |  |

|    |     |  |   |  |   |  |  |  |  |  |
|----|-----|--|---|--|---|--|--|--|--|--|
|    |     | produção em inovação tecnológica   | de parcerias por meio de projetos de Pesquisa & Desenvolvimento (P&D) com empresas públicas e privadas  | envolvidos em projetos de P&D com empresas públicas ou privadas maior que 30%      | DP envolvidos em projetos de P&D  | envolvidos em projetos de P&D com empresas públicas ou privadas dividido pelo número total de DP do programa |  |  |  |  |
| O3 | M14 | Promover o envolvimento do corpo docente e discente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU | Incentivar que as teses e dissertações sejam desenvolvidas com alinhamento aos 17 ODS da ONU  | Número de trabalhos de conclusão que citam um ou mais ODS superior a 60%           | Medir a quantidade de trabalhos de conclusão aderentes aos ODS            | Inclusão de um modelo padronizado de citação de ODS nas teses e dissertações                                 |  |  |  |  |
| O4 | M15 | Aumentar o grau de internacionalização do programa, abrangendo também a cooperação Sul-Sul Global                | Aumentar a internacionalização do programa através de: participação em editais e projetos internacionais, envolvidos em orientações e publicando em coautoria com pesquisadores de instituições estrangeiras; mobilidade docente e discente; cooperação Sul-Sul Global. | Número de participações internacionais maior que 20% da produção total do programa | Medir a internacionalização e colaborações com pesquisadores estrangeiros | Relação entre o número de participações internacionais e a produção total do programa.                       |  |  |  |  |
| O4 | M16 | Aumentar a visibilidade do programa  | Aumentar as ações que promovem a visibilidade do Programa como: entrevistas, premiações,  | Número total de citações anuais na mídia maior que 15                              | Medir a quantidade de citações ao PPG na mídia                            | Quantidade de entrevistas, premiações, participação em programas de TV e                                     |  |  |  |  |

|    |     |  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|----|-----|--|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
|    |     |  | participação em programas de TV e de rádio e diferentes mídias, redes sociais, promoção de eventos e participação em bancas e palestras nacionais e internacionais, assessorias e consultorias. |   |  | de rádio e diferentes mídias, redes sociais, promoção de eventos e participação em bancas e palestras nacionais e internacionais, assessorias e consultorias |  |  |  |  |  |
| O5 | M17 | Aumentar o envolvimento dos egressos com o programa                | Promover a interação entre os egressos do programa por meio de eventos, palestras, projetos de pesquisa e extensão, participação em bancas e produção qualificada com discentes matriculados    | Número de participações anuais de egressos maior que 10   | Medir a quantidade de egressos envolvidos em ações conjuntas com o PPG | Número de egressos envolvidos em ações conjuntas com o PPG   |  |  |  |  |  |
| O4 | M18 | Atender às Políticas de Ações Afirmativas da UFJF na Pós-Graduação | Adequar os processos seletivos e oportunidades do programa  | Atender com a inserção, de pelo menos o número mínimo, de alunos que se encaixam nas políticas de Ações Afirmativas | Medir o grau de atendimento às ações afirmativas                       | Enquadramento no contexto das políticas afirmativas estabelecidas pela Universidade  |  |  |  |  |  |

## GLOSSÁRIO

DP: Docente Permanente

FD: Fator de Desempenho

PartDisEg: Participação Discente e de Egressos na Produção do Programa

IndProdDisEg: Índice de Produção Total de Discente e de Egressos

IndProd: Índice de Produção Total de Docentes

IndProdEstSup: Índice de Produção nos Estratos Superiores

IndDistOri: Índice de Distribuição de Orientações Concluídas em Relação ao Corpo Docente Permanente