



Reestruturação das secretarias da VDE

Formação dos núcleos

24/06/2022

ENSP/ FIOCRUZ

Reuniões e Oficinas

- Reuniões do GT 13. Total de Oficinas - 07
- Oficina para apresentação para proposta inicial da reestruturação com todos os Trabalhadores – 1
- Oficina com equipes SECA para escuta em pequenos grupos - 1
- Oficina Avaliação da proposta - Dia 11 de maio - Metade equipe SECA
- Oficina Avaliação da proposta - Dia 12 de maio – Secretarias Programas SS
- Oficina Avaliação da proposta - Dia 26 de maio – Coordenadores SS
- Oficina Avaliação da proposta - Dia 01 de junho – Secretaria VDE
- Oficina Avaliação da proposta - Dia 02 de junho – Restante Equipe SECA



Espaço físico

- Pintura realizada. Quadros colocados
- SS
 - mudança de trabalhadores para os espaços físicos]
 - Dois monitores no núcleo administrativo
- Secretaria VDE
 - Saída física de Mari (Lato Sensu)
- Núcleo de gestão
 - Recebimento de Márcia (SECA)
- SECA
 - Retirada de excesso de móveis
 - Instalação de dois monitores
 - Saída física Márcia



Percepção

- Secretaria VDE
 - Mari de férias
 - Sobrecarga de trabalho para quem está presencial
 - Lu Vicente teve covid-19
 - Satisfação com as mudanças
 - Dúvidas quanto a atuação de Márcia em relação as atividades da VDE



Percepção

- Secretarias SS
 - Selma e Joyce assumindo postura de liderança e já discutindo vários processos de trabalho dos núcleos e otimistas com as mudanças
 - Metade do grupo em férias, o que dificulta
 - Aumento de trabalho para quem não está em férias
 - Não tive tempo de diálogo com as outras, pois estavam desenvolvendo atividades



Percepção

- SECA
 - Otimistas com as mudanças. Demonstram estar felizes
 - Andréa (implantação) verbalizou o desejo de mudar de núcleo
 - Preocupação com terceirização
 - Preocupação com automatização e redução de postos de trabalho



Tecnologias e informatização

- Instalação de dois monitores no SECA e no núcleo administrativo
- Iniciado o processo de emissão de declarações pelo SEI
 - O stricto e lato sensu também poderão usar o mesmo tipo de processo?
- Sistema do SPMA para acompanhamento
 - Pode ser usado por mais de um usuário simultaneamente
 - Pode ser replicado para outros programas, cada um com seu banco de dados
 - Temos que agendar uma apresentação. Inclui os coordenadores?
- Discussão e teste com Selma e Joyce sobre o uso do Planner para acompanhamento de desenvolvimento de atividades nos núcleos
 - <https://tasks.office.com/fiocruz.br/pt-BR/Home/Planner/>



Resultado avaliação até 23/06

Google Forms

- Coordenadores – 5 respondentes
- Secretaria VDE – 3 respondentes
- Secretarias SS – 7 respondentes
- SECA – 13 respondentes



Avaliação: Coordenadores

FORÇAS

- **União e fortalecimento**
- **Diminuição de demandas burocráticas aos coordenadores**
- **Trabalho colaborativo: troca de experiências e informações**
- **Experiência e capacidade profissional**
- **Chefias da VDE e dos PPG abertas ao diálogo**
- **Possibilidade de integração entre lato e stricto**
- **Informatização e dinamização de ações**
- **Compromisso e responsabilidade no trabalho**
- **Espaços de aprendizado institucional**
- **Capacidade de reflexão prospectiva dos desafios**

OPORTUNIDADES

- **Melhorar o relatório sucupira**
- **Facilidade em resolver macroproblemas**
- **Agilidade na troca de informações**
- **Apropriação das regras de avaliação das CAPES com aquisição de competências**
- **Aperfeiçoamento do Sistemas de Informação da CAPES**
- **Uso de informações para melhoria da qualidade do ensino**
- **Otimizar os gastos dos recursos**
- **Calendário eleitoral (na hipótese de produzir uma opinião pública majoritariamente favorável ao fortalecimento do papel do Estado na agenda do desenvolvimento econômico e social)**
- **Melhorar a dinâmica diária e proporcionar ambiente acolhedor à formação continuada dos trabalhadores**
- **Incorporação de novos sistemas, como o SIEF**
- **Aprimoramento do trabalho, por meio de mapeamento de processos, POPs**
- **Escuta e diálogo contínuo para promover mudanças**
- **Dedicação dos gestores**

Avaliação: Coordenadores

FRAQUEZAS

- Resistência às mudanças
- Aumento no tempo de resolução dos problemas internos de cada programa
- Sobrecarga de demandas aos coordenadores e por alguns profissionais
- Insegurança do pessoal de apoio: permanência e qualidade do emprego
- Carência de analistas (servidores com estabilidade para apoio à gestão)
- Ajustar as diferenças entre os Programas: profissional e acadêmico
- Falta de um sistema de informação
- Dificuldade da transição para o SIEF
- Magnitude frente à estrutura (espaço físico, número de profissionais, etc)
- Falta de compreensão sobre planejamento das atividades
- Modificação de cultura institucional (responsabilidade de docentes e da gestão acadêmica, por ex.)

AMEAÇAS

- Dificuldade em monitorar os processos de trabalho
- Gerar disputas (Mas não acho que vai acontecer)
- Insatisfação dos coordenadores
- Problemas no financiamento institucional
- Recursos humanos: perdas trabalhistas, saída de profissionais qualificados, saúde mental, insatisfação e resistência das secretarias
- Violência no território
- Dificuldade de adequações as regras da CAPES
- Calendário eleitoral (na hipótese de manutenção do atual governo)
- Retorno para dinâmica de trabalho anterior

Avaliação: Coordenadores

Possui sugestões para a dinâmica dos processos de trabalho em cada núcleo?

- Deveria haver algum tipo de treinamento com base nas experiências de cada profissional que já atuou nos referidos processos tentando otimizar as melhores experiências.
- Cada Programa tem características próprias e dinâmica de funcionamento estabelecida - aproveitar as dinâmicas exitosas já estabelecidas. Ter ponto focal por Programa de Pós-graduação
- Sugiro criar estímulos para que parte do tempo das pessoas seja dedicado ao desenvolvimento de habilidades comunicativas e afetivas, de modo a dar mais espaço também ao papel da inteligência emocional na construção recíproca das relações interpessoais.
- Que haja permeabilidade para reuniões e avaliações do processo de trabalho. Ademais, que se tenha responsabilização e referências (ponto focais) para condução das atividades para cada PPG. Que se mantenha/promova a autonomia entre os atuais trabalhadores para dar subsídio a gestão de rotina nos programas. Outro ponto é a gestão documental, que possa ocorrer de forma mais sustentada e permita o acesso remoto entre os envolvidos.

Avaliação: Coordenadores

Possui sugestões para a dinâmica dos processos de trabalho entre os núcleos?

- Reuniões semanais entre os líderes.
- Depois de uniformizados, deveria haver uma interação entre os núcleos para que pudessem entender a dinâmica das atividades desenvolvidas.
- Reuniões periódicas
- Que haja trocas de experiência e, se possível rodízios entre as pessoas, o que permitiria a incorporação sobre diferentes processos de trabalho.

Avaliação: Coordenadores

Possui sugestões para dinâmica dos processos de trabalho entre os coordenadores e os núcleos?

- É necessário ter um canal para os coordenadores se comunicarem com os núcleos. Não criar diversos canais para cada núcleo. É preciso ter uma centralização das informações antes de chegar ao núcleo específico.
- Muitas das tarefas desempenhadas pelos Coordenadores de PPG são semelhantes. Deveria haver mais interação entre os mesmos e os núcleos promovidas principalmente pela VDE.
- Reuniões periódicas, participação de pessoas do apoio na CPG
- Reforço da necessidade de ter referência, capaz de realizar a dinâmica dos processos já estabelecidos: abrir contas de e-mail, participação de reuniões, organização documental.

Avaliação: Coordenadores

De que forma você vê a existência de um líder em cada núcleo que auxiliará no fluxo de processos e possuirá contato direto com os coordenadores e VDE?

Lembramos que a existência de um líder não significa que apenas essa pessoa possa ter contato com a chefia. O líder deverá atuar como um integrador da equipe e observador do desenvolvimento das atividades.

- É uma boa ideia, no entanto, ao buscar um líder deverá ser um profissional de destaque, este ao ser líder não atuará mais de forma próxima ao programa de origem como pontos focal, devido ao aumento das demandas. O líder não precisa ser uma secretária, mas uma analista por exemplo.
- Vejo de forma positiva, contudo é importante que não gere problemas (ciúmes) na equipe.
- Não tenho ainda opinião sobre este novo ator
- Vejo de forma positiva.
- Na forma escrita, nada a opor. Precisa ficar claro que atualmente há uma relação direta entre a coordenação e o ponto focal responsável por determinada atividade já organizada: bolsas, sucupira, financeiro e rotina. Desse modo, há de se discutir sobre a necessidade de mais uma esfera. Desse modo, não fica claro como ocorrerá esse desenvolvimento.

Avaliação: Coordenadores

No núcleo secretaria, uma possível atividade transversal para todos os programas seria a análise pedagógica do conjunto de disciplinas de cada área de concentração em relação ao programa.

Você tem sugestões para outras possíveis atividades transversais?

- Atividades sobre Metodologia do Trabalho Científico e escrita científica para os três programas. Criar um formulário de autoavaliação e um macro processo para o planejamento estratégico, atendendo as demandas da CAPES frente ao relatório SUCUPIRA.
- Acredito que para essa análise pedagógica seja necessário um bom conhecimento do PPG além de formação na área. Talvez pensar em alguma interação entre os PPGs.
- Coleta de dados em comuns entre os programas para o relatório sucupira
- O espaço físico destinado aos núcleos atenderá as necessidades? Organização/gestão documental; Gestão das informações sobre acompanhamento discente;

Avaliação: Coordenadores

O espaço físico destinado aos núcleos atenderá as necessidades?

- Creio que sim. Importante ter um espaço reservado para reunião presenciais e virtuais.
- Na ENSP, temos um grande problema de espaço físico. Ao visitar as secretarias de PPG sempre vejo que existe uma boa interação entre as secretárias e mesmo antes da criação dos núcleos, as secretárias sempre trabalharam em parceria. Não acredito que o espaço físico seja uma grande problema nesse momento.
- Não consegui avaliar este espaço. Mas garantir, além de espaço físico adequado, estrutura de equipamentos (computadores)
- Não sei dizer ainda.
- Não sei.

Avaliação: Coordenadores

Utilize este espaço para colocar todas as observações que não foram contempladas no questionário.

- No ambiente colaborativo será primordial uma liderança acima dos núcleos, para dirimir conflitos e pontencializar as virtudes. Creio que aplicar a FOFA em um modelo de *brain storm* com todos ajudaria mais no aparecimento de ideias e sugestões.

Avaliação: Secretaria VDE

FORÇAS

- **Definição das demandas por equipe**
- **Visibilidade e fortalecimento dos processos e forças de trabalho**
- **Investir na qualificação dos profissionais**
- **Fortalecer a comunicação entre as equipes**
- **Capacidade de adaptação as mudanças**
- **Experiência com as atividades do setor**
- **Autonomia para desenvolver as atividades do trabalho**
- **Boa relação interpessoal com outros setores e outras unidades**
- **Próatividade**
- **Espaço para discussão das propostas**
- **Esforços para um local de trabalho mais agradável**

OPORTUNIDADES

- **Aproximação com os departamentos da Escola**
- **Buscar apoio da Direção ENSP**
- **Buscar parcerias e expertises de outras Unidades da Fiocruz.**
- **Formação/Capacitação ofertados às secretarias acadêmicas**
- **As boas relações institucionais ou interdepartamentais**
- **Possibilidades de aprender ou atuar em novas funções**
- **Cursos de capacitação que chegam através do SGT**
- **Visitas a outras secretarias/vices direções da Fiocruz para trocarmos sobre processo de trabalho**

Avaliação: Secretaria VDE

FRAQUEZAS

- Entender o período de transição
- Cansaço físico dos profissionais
- Embora haja experiência profissional nas equipes, em algumas situações falta capacitação técnica para atividades específicas
- Prazo para realização das demandas
- Conflitos ligados a falta ou falha de comunicação
- Posturas não colaborativas e/ou dificuldades de trabalhar em equipes
- Perda de foco ocasionada pelo alto fluxo de atendimento, presencial e whatsapp
- Demandas que chegam desordenadamente
- Critério para as demandas de prioridades
- Local de trabalho tranquilo e silencioso
- Prazo para a entrega das demandas solicitadas
- Que as rodas de discussões sejam de forma clara para que não gere ruídos

AMEAÇAS

- Adoecimento dos profissionais
- Situação do contrato de terceirização
- O processo licitatório para contratação das novas empresas é um fator que desestabiliza as emoções das equipes
- A solicitação de dados em curto prazo para recolher
- Perder profissionais competentes e experientes
- Falta de feedback sobre acompanhamento.
- Não ter prazo de atendimento das demandas
- Clima organizacional
- Falta de comunicação no processo de terceirização
- A falta de um canal direto para entrada de demandas

Avaliação: Secretaria VDE

Possui sugestões para melhorias nos processos desempenhados pelo núcleo que encontra-se inserido?
Se sim, quais? Tem interesse em participar de outro núcleo?

- Sim. Aproximação maior com o SECA com definição de execução das demandas evitando repetir atividade (Lato Sensu).
- Melhor organização na forma de recebermos as demandas de trabalho, mais rodas de conversa para alinhar as nossas atividades de trabalho.

Avaliação: Secretaria VDE

Possui sugestões de cursos de capacitação que beneficiariam o trabalho demandado ao núcleo que encontra-se inserido ou no conjunto de setores? Se sim, sinalize quais.

- Curso de Excel, Gestão de documentos, Português básico, Redação oficial...
- Os cursos sugeridos são: atualização língua portuguesa/ redação oficial, cursos relacionados a gestão pública(técnicas de arquivo, compras, patrimônio, gestão de pessoas, uso dos sistemas institucionais etc)
- Gestão de Riscos nas Contratações Públicas
- Conheça a importância da gestão de riscos nas contratações públicas para a mitigação de erros.
- Modelagem de Indicadores para Políticas Públicas
- Debate sobre as teorias de modelagem dos indicadores, com foco prático na gestão de informações para a tomada de decisão
- Elaboração de Termos de Referência para Contratação de Bens e Serviços
- Aprenda a elaborar termos de referência de acordo com a legislação e as melhores práticas
- Gestão Integrada na Administração Pública
- Obtenha uma visão geral da Gestão Integrada na Administração Pública e seus desafios.
- Qualidade de vida no trabalho
- Um curso em formato de Oficina que fornecerá ferramentas que irão possibilitar a elaboração de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, a partir da realização do diagnóstico de QVT e formulação de uma Política de QVT para seu órgão.
- Oratória
- Manual de redação da Presidência da República

Avaliação: Secretaria VDE

Qual sua opinião sobre a divisão de atividades entre os trabalhadores do núcleo que encontra-se inserido?

- Será um núcleo com várias demandas. Talvez o "colaborar" seja um problema no início, mas acredito que o entendimento entre os profissionais aconteça com o tempo.
- A diminuição da equipe com o deslocamento de uma profissional com perfil estratégico de ações do ensino prejudicou o andamento das atividades cotidianas. Estamos acreditando que com a distribuição das demandas em breve a situação ficará mais leve.
- Ainda não fizemos esta divisão, e ainda tivemos uma profissional retirada do grupo, gerando um acúmulo de atividades para as duas que ficaram na secretaria da VDE.

Avaliação: Secretaria VDE

Com a reestruturação, quais suas considerações sobre as atividades desenvolvidas pela secretaria da VDE e o número de trabalhadoras?

- A secretaria da VDE possui um trabalho intenso, recebe demandas diversas e difusas que exigem respostas rápidas e cuidadosas, pois são orientações direcionadas para toda Escola. Além da assessoria à Vice Diretora e aos coordenadores/VDE, assume o controle de toda parte orçamentária e gestão de projetos. Acredito que com a reestruturação, a saída do lato sensu e a saída das atividades administrativas, as demandas poderão ser melhor pautadas, definidas e executadas com o número de profissionais que se encontram lá hoje.
- Acredito que duas profissionais não darão conta devido realização de demandas muito difusas e um dos perfis está mais direcionado a gestão administrativa e financeira. Falta comunicação em relação as divisões do trabalho e sobre quem será o "posto de cobertura" em caso de férias ou afastamento.
- Ainda não tenho clareza das minhas atividades e em qual grupo estou com a reestruturação, e isso é motivo de grande ansiedade.

Avaliação: Secretaria VDE

Quais suas considerações sobre a criação de um núcleo para cursos lato sensu?

- Temos um lato sensu gigante e muito rico, considero importante fortalecê-lo. Penso no núcleo com estratégias para um melhor acompanhamento e controle do que esta sendo feito e liberado/credenciado na Escola. A junção do lato sensu com o stricto no mesmo núcleo pode gerar ganhos. Algumas estratégias utilizadas no stricto podem ser incorporadas ao lato nesse início, além de divulgação de atividades, casos de sucesso, busca por orçamentos, aproximação com docentes, aproximação com as secretárias dos cursos nos departamentos para melhor execução das atividades, treinamentos. Um espaço para o fortalecimento mesmo!
- Acho importante, mas tenho dúvidas se há necessidade de duas profissionais de nível superior para acompanhar esta demanda, já que as outras ações permanecem na VDE e com isso uma precarização no processo da secretaria.
- Muito importante, porem senti dúvida sobre a necessidade de 2 profissionais de nível superior, achei que fosse ficar a Mari como nível superior e a Marcia Cristina como nível médio.

Avaliação: Secretaria VDE

Quais atividades da Secretaria da VDE, incluindo cursos Lato Sensu, podem ser incorporadas pelo núcleo administrado (gestão) da VDE?

- Interlocução VPEIC, Acompanhamento de processos - Ouvidoria; SGT e Empresas; Dados de férias, Licenças e afastamentos; Contato com SGT e Empresas; Controle dos Pedidos material almoxarifado; Controle de lista de equipamentos e mobiliário; Gestão dos documentos (arquivamento, descarte), Solicitação e controle de manutenção de espaços físicos e equipamentos VDE; Controle de Hora aula e SGC; controle de solicitações à CCI.
- A gestão do recurso do Tesouro, abertura de chamados e gestão/controle de patrimônio.
- Hora aula//folha de ponto de servidor e terceirizado

Avaliação: Secretaria VDE

O espaço físico destinado ao núcleo, ao seu ver, atenderá as necessidades? Porque?

- Acredito que sim!
- O espaço é pequeno mas, atende as necessidades.
- Não, acho que poderia ter um local para um primeiro atendimento, pois na VDE chega demandas de todos os tipos e nem todas, tem a necessidade de serem tratadas por nos. Um primeiro atendimento pessoal e por telefone iria nos desafogar de demandas pequenas mais que ocupam muito tempo de atendimento.

Avaliação: Secretaria VDE

Utilize este espaço para colocar todas as observações que não foram contempladas no questionário.

- Sentimos falta de um acompanhamento diário da secretaria pelo grupo da reestruturação como foi com feito com o Seca e as secretarias dos programas. Foi um período intenso de execução de planejamento dos espaços que faltou a reflexão adequada sobre os impactos da reestruturação no processo de trabalho cotidiano. Levando em consideração o caráter de imprevisibilidade dos problemas e prazos que chegarão ao longo do dia.
- Senti falta de um acompanhamento mais de perto e das rodas de conversas que aconteceu com os outros grupos (SECA e Secretaria da Pós), pois a VDE é um setor de demandas difusas e estando mais próximo vai poder ter um visão mais clara das nossas demandas.

Avaliação: Stricto Sensu

FORÇAS

- **Melhora de processos de trabalho e transparência**
- **Participação no planejamento**
- **Qualificação e aproveitamento profissional**
- **Criação de ambiente mais colaborativo com novas relações com os colegas**
- **Padronização de Processos de Trabalho**
- **Desenvolvimento profissional com a nova organização de demandas**
- **Autonomia, Inovação, Integração (senso de equipe), Conhecimento próprio, Colaboração e Dinamismo**
- **Bons relacionamentos interpessoais e credibilidade da Instituição**
- **Trabalho em conjunto, com as mesmas atividades (núcleos) e na busca de melhoria dos processos**
- **Pessoas desanimadas poderão mudar suas rotinas, após anos**
- **Gerar novos conhecimentos ao colaborar na atividade de um colega**
- **A saída do núcleo Implantação do SECA otimizará os fluxos de trabalho**

OPORTUNIDADES

- **Oportunidade de fazer coisas novas**
- **Oportunidade de conhecer novos processos**
- **Oportunidade de interagir com pessoas diferentes**
- **Capacitação, Integração, Diversificação, Padronização**
- **Contratação**
- **Valorização**
- **Diminuição do retrabalho**
- **Mais pessoas para divisão de demandas específicas**
- **Oportunidade de capacitação profissional**
- **Maior autonomia nos processos**
- **Aprendizado de novos processos**
- **Compartilhamento de conhecimento e processos**
- **Implantação de sistemas acadêmicos**
- **Oportunidades de qualificação**
- **Readequação dos espaços de trabalho**
- **A implantação total do SIEF irá contribuir para diminuir algumas atividades dentro de alguns núcleos.**
- **Network**
- **Ser/estar na Fiocruz/Ensp**

Avaliação: Stricto Sensu

FRAQUEZAS

- Receio de mudar e não se adaptar
- Não ficar claro o que cada uma deve fazer
- Ficar sobrecarregada
- Resistência à mudança
- Medo da mudança
- Espaço físico adequado à proposta
- Falta um acompanhamento minucioso da chefia direta nas mudanças
- Falta de sistematização
- Inseguranças do contrato de trabalho
- Demandas de trabalho "atropeladas", tudo é urgência
- Falhas de comunicação entre as secretarias
- A possível não colaboração das pessoas para se trabalhar em equipe. Se uma não colaborar, já irá desequilibrar.
- Falta de Integração
- Acúmulo de tarefas
- Infraestrutura

Na minha opinião é mais fácil encontrar aspectos positivos do que negativos.

AMEAÇAS

- Não dar certo a reestruturação
- Depois de todo trabalho vir outra chefia e mudar tudo
- Adaptação da nova forma de trabalhar
- Desmotivação.
- Apoio ou não dos coordenadores
- Estabelecimento dos novos processos em alinhamento com todos os colegas
- Falta de coordenação
- Falta de investimento do governo
- Encerramento do contrato de trabalho e possíveis demissões
- Excesso de burocracia
- Cenário epidemiológico
- Os Coordenadores de Programas não entenderem a nova dinâmica de trabalho e continuarem demandando tudo que surgir para eles
- Na mudança de gestão da VDE, voltar ao que era antes. Para evitar isso seria promover uma ampla divulgação da reestruturação na ENSP.
- Política

Avaliação: Stricto Sensu

Possui sugestões para melhorias nos processos desempenhados pelo núcleo que encontra-se inserido?
Caso sim, quais? Tem interesse em participar de outro núcleo?

- Sim. Que fiquem bem claro o que cada um irá fazer
- Núcleo Secretaria de Cursos e Programas - para a resposta a parte desta pergunta, o núcleo precisa estar em funcionamento. Algumas atividades do núcleo divulgação e administrativo são interessantes.
- Posso algumas sugestões para padronização das atividades e criação de uma espécie de controle, assim caso no futuro haja situações de férias, licença saúde ou saídas, existirá uma base dos processos para o profissional que as assumir.
- Compartilhamento dos processos de trabalho
- Não tenho sugestão de melhorias. Me coloco a disposição para colaborar onde for preciso.
- Pensei em como poderia ser a organização do trabalho dentro do núcleo. Talvez fosse interessante ter um quadro em que as pessoas relacionassem diariamente as suas demandas de trabalho. Assim, a líder do núcleo teria uma melhor visualização de quem está fazendo o que e direcionar para outras atividades. Fiz uma rápida pesquisa no Google e de imediato encontrei uma ferramenta chamada Trello. Não me aprofundi na pesquisa, mas li esses trechos sobre a ferramenta: "O Trello ajuda os times a agilizarem o trabalho." "É uma forma de trabalhar em equipe." "Gerencie projetos, organize tarefas e cultive o espírito de equipe, tudo em um só lugar." "O quadro é apenas o começo. As listas e os cartões são os elementos essenciais para a organização do trabalho em um quadro do Trello. Vá além com atribuições de tarefas, cronogramas, métricas de produtividade, calendários e muito mais." "Os cartões do Trello são seu portal para um trabalho mais organizado, onde cada parte da sua tarefa pode ser gerenciada, acompanhada e compartilhada com seus colegas de time." Fonte: <https://trello.com/pt-BR> Talvez fosse algo a se pensar (não precisa ser necessariamente essa ferramenta, mas uma dinâmica semelhante). Quanto a participar de outro núcleo, gostaria de aprender atividades com bolsas e recursos financeiros. Não tenho a oportunidade de trabalhar com isso no Programa Profissional. Conforme sugerido recentemente, também poderia contribuir com algumas atividades do núcleo de divulgação. Seria algo totalmente diferente para mim, o que me forçará a buscar novos conhecimentos."
- Iniciamos conversas sobre melhorias/padronização do nosso processo de trabalho para facilitar a compreensão.

Avaliação: Stricto Sensu

Possui sugestões de cursos de capacitação que beneficiariam o trabalho demandado ao núcleo que encontra-se inserido ou no conjunto de setores? Se sim, sinalize quais.

- Sim. Curso de Excel, Redação.
- Office (texto, planilhas, dashboards, power BI, power point), Comunicação escrita, idiomas, LIBRAS
- Sim, sistemas de acompanhamento de datas e valores. Excel avançado (como Virtual Basic e Power BI)
- Redação Oficial, Excel Intermediário e Avançado, entre outros ligados as atividades acadêmicas.
- Gestão por processos, gestão de documentos e excel avançado.

Avaliação: Stricto Sensu

Qual sua opinião sobre a divisão de atividades entre os trabalhadores do núcleo que encontra-se inserido?

- Que a divisão seja feita conforme expertise de cada um, claro que ao longo do tempo, vamos aprendendo aquilo que não sabemos para poder ajudar a todos.
- Para a resposta a esta pergunta,
- Acredito que será desafiadora, mas possível com ajuste de demandas entre os colegas
- Até o momento concordo com a divisão
- A impressão que tenho é que não haverá essa divisão, na prática. Vejo isso por mim, por exemplo. Continuarei à frente das mesmas atividades que já realizo (as atividades referentes ao financeiro foram as que saíram do núcleo ao qual faço parte. No Profissional, elas já não existem, ou seja, a mudança será percebida apenas para as pessoas do Acadêmico). A diferença que haverá, para mim, será ter uma pessoa para me cobrir em caso de férias ou licença. Fora isso, continuarei como ponto focal da Coordenação do Programa, o que irá gerar as mesmas demandas de trabalho que já tenho. E assim também será com as demais pessoas do núcleo. Com isso, tenho certa dificuldade para visualizar claramente essa divisão de trabalho proposta, em que todas precisarão trabalhar colaborando entre si. Os Coordenadores demandam bastante trabalho. Se todas estiverem com muitas atividades, como poderão auxiliar às colegas?
- "Eu gostei, mas acredito que não tenha dimensão ainda. A minha preocupação se dá pelo fato de não termos um sistema para lidar com tantas informações (prazos e gestão), dependendo apenas da nossa capacidade intelectual. O pouco tempo que estou aqui, ainda não possuo conhecimento geral que o cargo/função demanda. Mas tenho a compreensão do quão custoso será um erro de qualquer natureza. Com a nova divisão teremos que lidar também com bolsas, que pelo pouco que pude observar é um número bem grande, e que demanda um acompanhamento minucioso e custoso (tempo). Pelo pouco que conheço da Joyce, sei que daremos conta, mas a que custo. Isso pensando no emocional, estresse e sobrecarga."

Avaliação: Stricto Sensu

Com a reestruturação será instituído um líder/coordenador em cada núcleo. Este deverá atuar como um integrador da equipe e observador do desenvolvimento das atividades por todos trabalhadores de cada núcleo. O líder será o ponto principal, mas não o único, de contato entre cada núcleo e a chefia do setor e outros núcleos. Você acredita que esta liderança auxiliará nos processos de trabalho? Porquê?

- Sim. Porque vai direcionar o trabalho para todos de forma que não fique alguns sobrecarregados.
- Sim, pois, acredito ser necessário um mediador para ajudar a conduzir os processos dentro de um núcleo.
- Sim, pois o líder se atentará a maneira que o núcleo está desenvolvendo atividades e terá um olhar de gestor pensando sempre em melhorias.
- Sim. Os núcleos precisam de uma coordenação para o bom funcionamento
- Sim, pois será necessário que este referencial acompanhe as atividades que estão sendo desenvolvidas, sem gerar um certo mal estar entre a equipe de trabalho.
- Acredito que irá auxiliar e que é necessário ter alguém que organize o trabalho entre as pessoas de dentro do núcleo. Mas penso que precisará ter uma dinâmica que a ajude nessa organização. Ver meu comentário na resposta em que menciono a ferramenta Trello.
- "Eu aprendi um dia que na administração tudo depende. Somos um núcleo de duas pessoas, onde uma terá mais uma demanda. Me parece complicado. Mas eu acredito que se o nosso planejamento de padronizar os nossos processos e ferramenta de trabalho (excel), onde uma consegue compreender o da outra, tendo uma visão holística, visando o processo ágil e a comunicação clara. Contribuirá e muito com o nosso trabalho."

Avaliação: Stricto Sensu

Quais suas considerações sobre a existência de um trabalhador-chave (ponto focal) para contato com coordenadores de cada Programa Stricto Sensu?

- Minha consideração que fosse um servidor do setor.
- Ainda não tenho uma opinião formada se este trabalhador deve ser o ponto focal para o contato com os coordenadores por outro lado creio que é um forma de trabalho deste novo formato de núcleos.
- Será necessário, visto que é a forma natural que os coordenadores trabalham hoje junto as secretarias.
- Se este papel não ficar claro, acho que haverá uma sobrecarga neste ponto focal
- Acredito que fique muito centralizado e pode gerar sobrecarga.
- "Agora, com as coordenações vigentes, realmente não é possível deixar de ter essa pessoa focal. Mas acho que seria interessante diminuir essa relação com as próximas coordenações. Criar um novo hábito. Ouvimos, ao longo dessas reuniões sobre a reestruturação, relatos de demandas oriundas de coordenadores que acabam sobrecarregando o trabalho (e algumas até desnecessárias). Talvez fosse interessante procurar saber se existe em algum programa da Fiocruz uma relação não tão estreita entre coordenador e secretaria, para ver se funciona e como. Por outro lado, entendo que será um grande desafio mudar essa relação na ENSP, uma vez que é uma estrutura praticada há muitos anos."
- "Eu estou imersa no pensamento/preocupação do Rondineli, sobre a questão de outras pessoas estarem com o CPF e senha, mas entendo ele por estar no meio de uma mudança de processo de gestão. Mas acredito que quando uma nova coordenação entrar, cientes e conhecedora da estrutura atual, não haverá problemas. E para uma nova coordenação, não acho necessário, já que o intuito é dissolver conhecimento entre as secretárias."

Avaliação: Stricto Sensu

Você considera importante reuniões regulares entre trabalhadores dos núcleos e os coordenadores dos programas stricto sensu? Porquê?

- Sim, muito importante.
- Sim, para que haja a escuta do andamento dos processos de cada programa e assim os coordenadores se sentirão pertencentes aos processos e a própria coordenação do programa.
- Sim, para que os mesmos possam acompanhar o andamento da nova organização de trabalho. E também para que possam entender e auxiliar nas dinâmicas.
- Sim, para organização das atividades
- Podem ser organizadas quinzenalmente.
- Pensando na minha prática, não. Em minha rotina, só há reuniões mediante questões pontuais (e não regulares) e funciona perfeitamente. Sem falar que há comunicação pelo telefone, WhatsApp e e-mail, o que também permite o andamento do serviço.
- "Na minha visão de novata, que não detém muita confiança no desenvolvimento das funções, sim. Mas para quem já domina as demandas, acho que não. Mais um contato mais próximo facilita o relacionamento, confiança e empatia."

Avaliação: Stricto Sensu

O espaço físico destinado ao núcleo, ao seu ver, atenderá as necessidades? Porque?

- Sim, porque acho importante que cada núcleo estejam juntos.
- No momento não, pois, se a proposta é permitir a maior interação entre as equipes (aqui entendo que é a interação das equipes dos programas e do SECA) creio que o espaço ainda não está totalmente adequado.
- Sim, é suficiente.
- Mais ou menos. Faltando um espaço para atendimento, reuniões e atividades que exijam mais concentração.
- Não, pois o núcleo é um dos maiores e o espaço insuficiente.
- "Sim, porém considero um espaço relativamente pequeno para agrupar seis pessoas. Será necessário muito foco por parte dessa equipe. Aproveito para colocar aqui uma questão. Com a pandemia, passamos a trabalhar com a plataforma Zoom. Em home office, a gente se organiza para ter a privacidade necessária para participar de reuniões (e o que for), pelo Zoom. Ao retornar para a ENSP, as demandas via Zoom continuaram, entretanto já observamos uma dificuldade na sala em que estou quando mais de uma pessoa precisa trabalhar pelo Zoom. Fica ruim para todos, tanto para quem está na sala quanto para os participantes do Zoom, quando o microfone está aberto. Esta semana, numa reunião com a Profa. Elyne (ela e eu presencial; uma pessoa de casa), tivemos que sair da minha sala, pois já havia uma colega em reunião pelo Zoom. Acredito que essa dinâmica de trabalho precisará ser pensada. Como sugestão, talvez fosse interessante a VDE ter um notebook disponível para esse tipo de reunião, pois assim a pessoa poderia procurar um espaço fora da sala para participar da reunião. Sei que alguns programas possuem notebook, mas o PP (no qual sou ponto focal) não tem o equipamento nem recurso financeiro para comprar."
- Sim, por ser um espaço mais reservado proporcionando maior concentração.

Avaliação: Stricto Sensu

Utilize este espaço para colocar todas as observações que não foram contempladas no questionário.

- No momento não lembro de nenhuma.
- Somente um comentário: Sabemos que um processo de reestruturação não é um processo simples / fácil, pois, visa mudar a estrutura, os processos, pessoas, aumentar produtividade, diminuir desperdícios e etc. então que seja um processo bom, eficiente e eficaz para todas as partes envolvidas.
- O processo de mudança sempre é desafiador e causa um certo temor. Mas, somente assim é possível avançar em busca de melhorias Sugiro que este acompanhamento de avaliação continue sendo feito após a implementação dos núcleos, para que os trabalhadores se sintam ouvidos
- Núcleo de Secretaria SS
- "Gostaria de colocar aqui uma questão para se pensar nessa lógica de núcleos, que é apenas um pequeno exemplo entre várias situações reais. Nos últimos tempos, tenho feito frequentes contatos com a CCI/ENSP para fazer diversas solicitações (e acompanhar seus desdobramentos) a pedido da Coordenação do Programa. Segundo a proposta da reestruturação, o núcleo divulgação (ND) irá ser o ponto focal com a CCI. Mas, se eu sou o ponto focal da Coordenadora do PP (e não faço parte do núcleo divulgação), como será isso na prática? A Coordenadora irá se dirigir ao ND ou irá me pedir para levar à demanda ao ND? Até porque poderá existir uma demanda anterior (entre a Coordenadora e eu) até chegar à CCI. Por exemplo: no processo eleitoral para a Coordenação do Programa, assessoriei a comissão de seleção e precisei pedir à CCI a confecção de um folder e depois, uma divulgação sobre o processo. Como seria isso agora, na reestruturação? Eu continuarei assessorando a comissão e a pessoa do ND faz o pedido para a CCI? Entendo que é uma demanda pequena (se eu que tiver que pedir ao ND para fazer isso), mas se não houver um balizador as coisas poderão não funcionar como o pretendido pela reestruturação, que é cada núcleo ter uma função de referência (ainda que haja cooperação entre os núcleos). Deposito imensamente esperanças nessa reestruturação. Desde que cheguei na VDE, em 2019, tenho um ritmo de trabalho acentuado, o que me fez trabalhar muitas e muitas vezes fora do meu horário de expediente e até em sábados e alguns domingos (o home office contribuiu com isso). Não estou fazendo uma queixa, mas menciono como um fato que gostaria de mudar em minha vida. Por várias vezes, pensei em pedir para trabalhar em um programa acadêmico, só para ter com quem dividir as atividades (óbvio, que não seria simples, afinal fui alocada para trabalhar no PP. Foram apenas momentos meus de delírio – rsrs). E também não estou querendo dizer que quero trabalhar “menos”. Quem me conhece sabe que não sou do tipo que “corre do trabalho”. É apenas um desabafo e para dizer que gostaria muito que essa reestruturação possa contribuir para eu ajustar as minhas demandas de trabalho a uma nova realidade. Obs. Depois que terminei o questionário (primeiro fiz no Word) fiquei muito em dúvida se deveria ou não enviar as respostas que escrevi. Talvez estejam prolixas. Não gostaria de tomar o tempo de ninguém. Por fim, resolvi mandar e tentar a sorte – rsrs."

Avaliação: SECA

FORÇAS

- Resiliência, Proatividade, Criatividade
- Capacidade de acolher
- Capacitação profissional
- Apoio da Gestão
- Melhoria da infraestrutura
- Escuta; Flexibilidade: de ambas as partes
- Integração das áreas
- Vontade de mudar
- Esperança, justiça, Integridade
- Comprometimento, Criatividade, Aprendizado
- Concentração, Organização
- Trabalho em equipe
- Integração de Sistemas
- Prudência, Curiosidade, Produtividade
- Planejamento
- Aprimoramento do espaço de trabalho
- Constituição de núcleos, Mapeamento dos processos, Possibilidade de melhoria do trabalho
- Compartilhamento de conhecimentos
- Unificação dos processos de trabalho

OPORTUNIDADES

- Capacitação
- Aprendizagem de novas atividades
- Organização e padronização dos processos de trabalho
- Definição do perfil da atividade desenvolvido pelo profissional
- Apoio da Gestão para melhorias, Apoio psicológico
- Troca de conhecimento com a equipe
- Implementação do SIEF
- Possibilidade de trabalho mais colaborativo
- Reestruturação do espaço físico
- Apoio à liberação do Sistema de Gerenciamento Acadêmico
- Descentralização das atividades
- Remanejamento de pessoas
- Comunicação
- Clareza dos fluxos pelos Coordenadores de curso
- FAC recebido em tempo hábil para implantação
- Cronograma de lançamento dos cursos pré-estabelecido por semestre/ano
- Sistemas atualizados

Avaliação: SECA

FRAQUEZAS

- Resistência à mudança
- Falta de senso de equipe, Falta de escuta
- Conflitos e brigas de Ego e poder
- Problema com organização do tempo
- Infraestrutura precária, Ergonomia
- Sobrecarga, Exaustão mental, Desconfiança no processo, Desânimo, Falta de controle emocional
- Não possuir experiência em determinada atividade
- Baratas, Mosquitos, Ratos
- Concentração de atividades em apenas um profissional
- Ausência de ferramentas (Sistemas integrados) que possibilitem otimizar alguns processos de trabalho
- Falha na comunicação, Desconhecer as atividades profissionais executadas pelo colega de trabalho
- Otimização das tarefas, Falta de planejamento, roteiro
- Demandas urgentes sem prazo pré-estabelecido para a entrega

AMEAÇAS

- Redução e readequação dos perfis e postos de trabalho
- Adoecimento mental provocado pela insegurança da mudança
- Falta de comunicação e de controle nos processos
- Desvalorização do seu trabalho
- Conformismo
- Relacionamentos pessoais
- Mudança de empresa, Redução salarial
- Saída de profissionais experientes
- Equipe desmotivada e despreparada
- Insegurança e ansiedade
- Crise econômica
- Falta de controle nos processos.
- Desvalorização do profissional
- Falta de comunicação
- Servidor frequentemente "fora do ar"
- Escassez de políticas públicas

Avaliação: SECA

Possui sugestões para melhorias nos processos desempenhados pelo núcleo que encontra-se inserido? Se sim, quais? Tem interesse em participar de outro núcleo?

- Sim. O núcleo deve ocupar o mesmo espaço a fim de trocar experiências, discutir e avaliar os processos de trabalho. Não tenho interesse em participar de outro núcleo.
- Tenho interesse em participar de outro núcleo
- Ter outro profissional do núcleo de "Acompanhamento" do Stricto Sensu. No momento não tenho interesse, pois não consigo dispor de tempo
- Núcleo: Implantação. Não tenho interesse em participar de outro núcleo.
- "Diplomação. Sim, precisamos identificar o que pode ser unificado nos processos de trabalho e tentar padronizar no que for possível. Além disso, o núcleo precisa trabalhar junto, todos sabendo todos os processos de trabalho. Não tenho interesse em participar de outro núcleo."
- Sim, o núcleo ocupar o mesmo espaço físico, organização e unificação dos processos Lato e Stricto Sensu. Não possuo interesse em participar de outro nível.
- "Núcleo Certificação. Melhoria: Que o SEC (Sistema de Emissão de Certificados) seja finalizado. Estou a disposição da gestão para qualquer tipo de mudança."
- Sim possuo! Falta de um sistema de gerenciamento acadêmico que contemple as nossas necessidades e as necessidades dos alunos/professores, informatização nos processos de trabalho, não tenho interesse em participar de outro núcleo
- Implantação. Não tenho sugestão de melhorias.
- Melhoria do Sistema de Recebimento de Documentos do ponto de vista dos candidatos
- No momento não tenho, começando o aprendizado do meu núcleo ao todo.

Avaliação: SECA

Possui sugestões de cursos de capacitação que beneficiariam o trabalho demandado ao núcleo que encontra-se inserido ou no conjunto de setores? Se sim, sinalize quais.

- Sim. Construção de Editais (itens, subitens, etapas, processo de escrita) aplicabilidade de cotas nos processos seletivos (prática de cotas, documentos exigidos para inscrição, percentuais, leis em vigor e etc.) e língua portuguesa.
- Excel
- Sim, construção de Chamadas/Editais, aplicação de cotas nos processos seletivos (documentos, legislações, portarias), língua portuguesa.
- Cursos de Informática, Português e Redação.
- Assuntos educacionais de forma geral, legislações..
- Curso sobre legislações; capacitação para uso dos sistemas.
- Cursos de capacitação para os diferentes Sistemas de Gestão Acadêmica

Avaliação: SECA

Qual sua opinião sobre a divisão de atividades entre os trabalhadores do núcleo que encontra-se inserido?

- Poderia ser melhor distribuída considerando o perfil e aptidões dos colaboradores. Algumas pessoas tem dificuldade de desenvolver atividades que demandam atenção e necessitam ser desenvolvidas em conjunto.
- Deveria ser melhor
- Injusta. Não por causa dos colegas e nem da chefia.
- Na minha opinião precisamos urgentemente compartilhar as atividades (os processos de trabalho) entre todos.
- Poderia ser melhor distribuída, considerando as aptidões e domínio dos colaboradores
- A divisão de tarefas é necessária e pertinente para que nenhum profissional fique sobrecarregado, entretanto, penso que mesmo com a divisão de tarefas, é necessário que os profissionais se aproximem um pouco mais das atividades executadas pelos demais colegas para que na ausência de algum membro da equipe, os que tiverem presentes consigam executar as atividades com excelência.
- Infelizmente a nossa divisão de trabalho não acontece, uma vez que, todos os profissionais do núcleo que eu estou inserida desenvolvem várias tarefas. Muito embora eu e Eduardo estejamos a frente do processo de acompanhamento dos alunos os programas possuem as suas especificidades.
- Está razoável
- Ainda não definido com as mudanças.

Avaliação: SECA

Com a reestruturação será instituído um líder/coordenador em cada núcleo. Este deverá atuar como um integrador da equipe e observador do desenvolvimento das atividades por todos trabalhadores de cada núcleo. O líder será o ponto principal, mas não o único, de contato entre cada núcleo e a chefia do setor. Você acredita que esta liderança auxiliará nos processos de trabalho? Porquê?

- Depende. Se o líder for um terceirizado talvez, gere tensões entre o grupo.
- Sim, acredito que a troca de diálogo será mais tranquila.
- Acredito que sim, pois agora a chefia não estará mais presente no mesmo espaço físico.
- Se o líder pertencer a equipe acredito que haverá mais problemas
- Sim, pois o líder terá um papel importante na condução das equipes para a execução das tarefas, garantindo que elas sejam cumpridas com excelência e além disso, será o mediador entre os núcleos e a chefia.
- Acredito que sim, mas dependerá de como a equipe irá se "comportar" perante a esta liderança e como será a aceitação sem que tenha tensões entre o grupo
- Se for bem estruturado, talvez sim.
- Sim.
- Sim, ajudará a dar feedbacks para o crescimento, aperfeiçoamento do núcleo
- sim, uma mediação otimiza a comunicação, nem sempre quem está operando uma determinada atividade tem a disponibilidade para encontros, muitas vezes precisa interromper atividades.
- Facilitará/agilizará o contato com a chefia, embora este profissional, no caso da "Implantação", ficará sobrecarregado pelo volume de detalhes exigido nos trabalhos do setor
- Sim. Facilita a organização do trabalho e a pode melhorar as relações.

Avaliação: SECA

O espaço físico destinado ao núcleo, ao seu ver, atenderá as necessidades? Porque?

- Se toda a equipe ocupar a mesma sala sim. Se, porventura, continuar em espaço separados haverá problemas na comunicação e na integração/desenvolvimento das atividades.
- Ainda continuo achando que não atenderá.
- Depende. Pelo que entendi, o meu núcleo continuará no mesmo espaço físico e conforme já relatado, existe um problema de infraestrutura
- No momento não atende. Nem todos ficam na mesma sala.
- Sim.
- Na planta apresentada possuem 5 lugares para a equipe, caso tenha modificação na equipe o espaço físico está de acordo e atenderá as necessidades
- Sim.
- Sim, após a mudança, organização do mobiliário, estamos mais "confortáveis"
- sim
- Sim. Porque facilita a interação entre os membros do núcleo.
- Sim. Está ficando mais organizado

Avaliação: SECA

Utilize este espaço para colocar todas as observações que não foram contempladas no questionário.

- Espero ter uma oportunidade de mostrar minha capacidade profissional em outro núcleo, ficamos bem desmotivada realizando a mesma função "anos após anos".
- A secretaria escolar é considerada o coração de uma escola – tudo começa e termina pela secretaria. Para isso, esse setor é essencial tanto no atendimento interno como para o público externo. O SECA deveria ter conhecimentos a respeito das pessoas com PCD, como dialogar? Como fazer um bom atendimento a essa pessoa. Hoje mesmo atendi uma pessoa com deficiência auditiva e com surdez, nosso dialogo foi através do papel.
- A proposta parece ser muito boa, é sempre bom renovar, atualizar sempre que possível. Acredito que o bom trabalho em equipe vai dar certo.

Próximas etapas

Atividades intra e inter núcleos

- **No âmbito dos Programas Stricto Sensu**
 - Redefinição de processos de trabalho para atividades transversais (processos iguais para todos os programas e que possam ser desenvolvidos de forma sincronizadas);
 - Padronização de processos de trabalho;
 - Definição de etapas, com períodos pré-definidos, de planejamento e desenvolvimento de macroprocessos dentro dos núcleos;
 - Informatização de alguns processos
 - Levantamento de dados de alunos para concessão de bolsas
 - Acompanhamento de alunos em sincronia com SECA, sem retrabalho (sistema SPMA)
 - Declarações via SEI
 - Definição da atuação do profissional-chave, em cada núcleo, para acompanhamento dos programas.

Próximas etapas

Atividades intra e inter núcleos

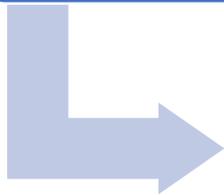
- No âmbito do SECA
 - Padronização de processos de trabalho, caso possível entre Programas S e também com Lato sensu;
 - Definição de etapas, com períodos pré-definidos, de planejamento e desenvolvimento de macroprocessos dentro dos núcleos;
 - Informatização de alguns processos
 - Acompanhamento de alunos em sincronia com núcleo administrativo e de stricto sensu, sem retrabalho (sistema SPMA)
 - Declarações via SEI
 - Uso do SIEF em todas os núcleos: implantação, acompanhamento e diplomação

Proposta de estratégia para próxima etapa

- Membros específicos do GT atuam junto a núcleos específicos (divisão de tarefas)
- Cada núcleo compartilha e discute descrição de processos/atividades (planilha distribuída) e resultados da avaliação da proposta
- Discussão sobre:
 - Padronização de processos
 - Cronograma/etapas dos processos
 - Informatização e compartilhamento de informação dentro e entre núcleos (SIEF, SEI, Sistema SPMA etc)
 - Acompanhamento de desenvolvimento de processos (líder) via Planner ou outro app
- Prazos
 - Análise, discussão e ajustes: **julho e agosto**
 - Implementação: **alguns processos já em junho (envolvendo VDE)**
 - Barreiras: **férias em julho**
 - Meta: **Início de setembro com os núcleos funcionando plenamente**

Próximas etapas

Cada Núcleo e representante GT



- Discussão de seus processos de trabalho e resultados da avaliação da proposta

GT e Coordenadores de Programas e Lato Sensu



- Discussão dos processos de trabalho e resultados da avaliação da proposta

GT, coordenadores, líderes e ponto focal dos programas



- Discussão dos processos de trabalho

Oficina com todos os envolvidos
Devolutiva

Avaliação da implementação

- Qual melhor estratégia?
 - TCC Joyce com auxílio Marly Cruz?
 - Teremos alguma estratégia adicional
 - Sistema de avaliação da implantação da reestruturação e monitoramento contínuo das ações.

Núcleos – **Minuta** Dinâmica de trabalho SS

- Coordenação do Programa – Interação com trabalhadores (**apenas ponto focal?**) que estão atuando no desenvolvimento das atividades para alcance de metas do programa coordenado.
- Líder Núcleo – acompanha e coordena desenvolvimento de atividades para alcance de metas previstas pelas coordenações dos programas. Mais de um membro do núcleo pode desenvolver atividades de um único programa, caso necessário. Discute otimização de processo de trabalho com base nas experiências de cada programa.
- Ponto focal do Programa em cada núcleo – Interação com a coordenação de cada programa para definição de metas/atividades a serem desenvolvidas.
- Membros do núcleo – desenvolvem atividades e compartilham com outros membros e líder as atividades em desenvolvimento.

Núcleos – Dinâmica de trabalho SS

Adm/Financeiro

- PROAP/PROEX/FAPERJ/SEI/SCDP/FIOTEC
- Bolsas
- Editais dos programas
- Prestação de contas
- Apoio Congressos
- Doutorado sanduíche
- Relatório PROAP
- Relatório PROEX

2 ou 3 trabalhadoras

Secretaria

- SIEF/SIGAS/SUCUPIRA
- Relatório Sucupira
- Pós-Doutorado?
- Emissão de documentos docentes/ discentes
- Organização e **participação** em reunião, eventos de docentes e discentes
- Análise ementas disciplinas
- **Atas?**

7 ou 8 trabalhadoras

Divulgação

- Gestão de lista de E-mails e envio de mensagens
- Vídeos e mídias digitais
- Divulgação de defesas
- Atualização páginas dos programas e da VDE
- Verificação de links e formas de divulgação na página do ensino e programas
- Ponto focal com a CCI

1 ou 2 trabalhadoras

Atuação de alguém do SS

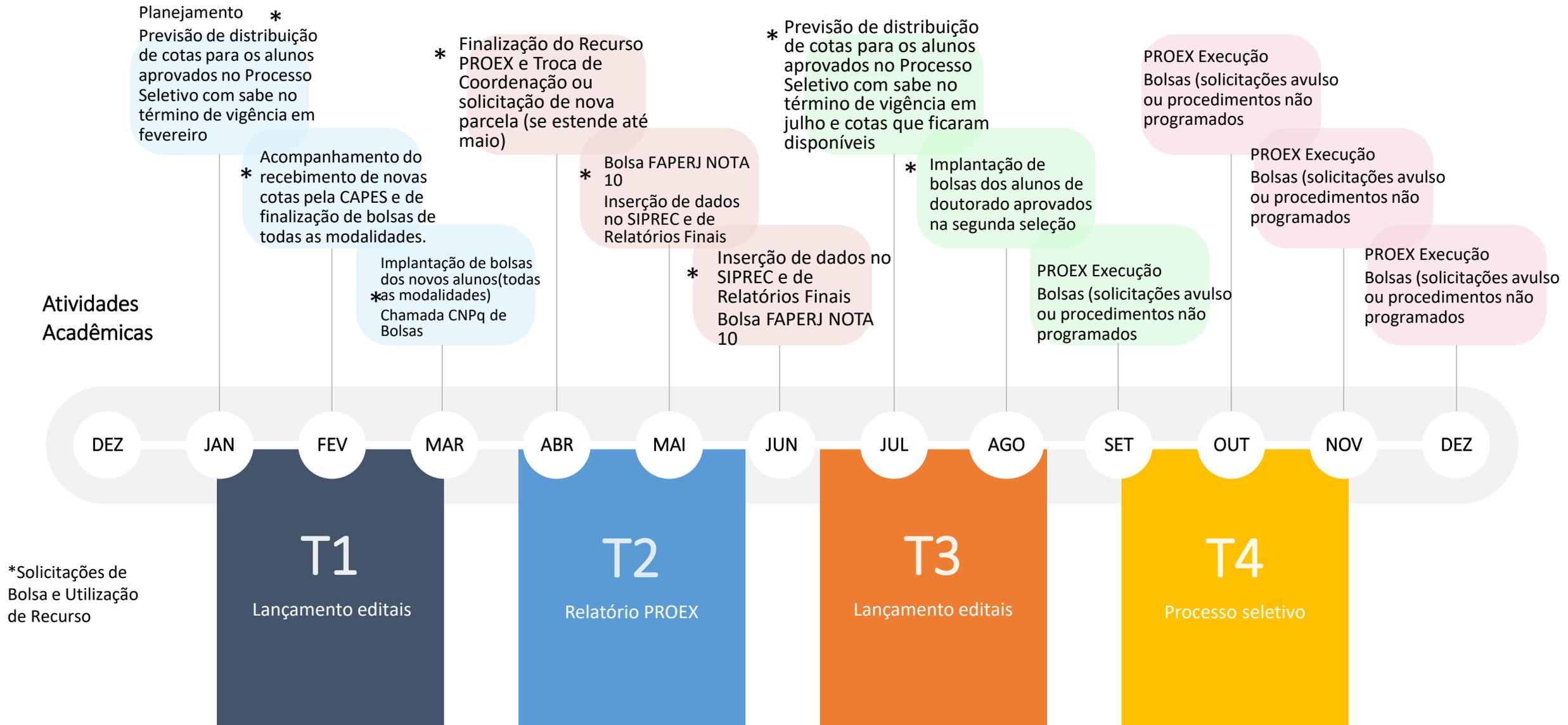
Adm VDE

Aberturas Salas Zoom para os programas, requisição de material, patrimônio

Núcleo secretaria

- Atividades transversais
 - Olhar pedagógico para ementas disciplinas x área de concentração x programa
 - Sistema de coleta de informações docentes para todos da ENSP e posterior distribuição com programas
 - Conversa com líder do núcleo

Simulação de cronograma atividades núcleo administrativo/financeiro



Relações entre núcleos, chefias e
coordenadores

VDE

Coordenador Geral
Lato Sensu

Coordenador Geral
Stricto Sensu

NÚCLEOS SECA

Líder
Coordena as
atividades do núcleo

Trabalhador-Chave
Responsável pelas
atividades de um
programa/curso
específico

NÚCLEOS STRICTO OU LATO SENSU

Trabalhador-Chave
Responsável pelas
atividades de um
programa/curso
específico

Líder
Coordena as
atividades do núcleo

Chefia SECA
Coordena as
atividades do setor

Coordenador de
Programa/Curso

- Adm / financeiro - Rei
- Secretaria SS – Joviana
- Lato – Gideon/ Rafael
- Secretaria VDE e núcleo gestão – Soraya
- Implantação –Luciana
- Acompanhamento – Jordânia
- Diplomação – Cecilia
- Maurício, Enirtes – Apoio e discussão geral

Obrigado!

