RESPOSTAS ÀS PERGUNTAS ENVIADAS PELA COMISSÃO

À vossa senhoria, Prof. Jocélia Abreu B. Vargas, seguem as perguntas enviadas pelo público e de acordo com os critérios pré-definidos no Regramento do Debates, para o debate de 28 de Junho de 2021.

PERGUNTA GERAL
SEGMENTO DISCENTE

1. Com vasta qualificação de pesquisadores dentro do campus, vocês nomeariam alguém sem experiência ou qualificação para a Diretoria de Pesquisa, Extensão e Pós Graduação?

Ser um bom pesquisador não significa ser um bom gestor, assim como ser um bom professor não significa ser um bom Diretor de Ensino. Ser um doutor com muitos artigos publicados não implica em ser diretor de Pesquisa, Pós-graduação e Extensão competente. Inclusive, já houve questionamentos sobre esse tipo de exigência para a Câmara de Pesquisa e Pós-graduação do Ifes. Conhecer a área de pesquisa, pós-graduação ou extensão é extremamente necessário, mas não é suficiente para ser bom gestor. Precisamos analisar se a pessoa é capaz de gerir pessoas e processos, se conhece os trâmites institucionais, a legislação vigente que compete a determinada área, se tem boa interlocução, se age com empatia, se está disposta ao diálogo, além de ter capacidade técnica.

2. Boa tarde, professores. Qual o desempenho de produção científica pela atual gestão na Direção de Pesquisas e Extensão? Considerando os resultados baseados nas informações que as partes têm, qual o melhor perfil para a Direção: alguém que esteja trabalhando praticamente no turno vespertino ou alguém que tenha as condições de se dedicar integralmente aos exercícios inerentes às funções de uma cadeira tão importante na gestão, além de critérios curriculares técnicos para tal?

Até onde tenho conhecimento, todos os servidores se enquadram em algum regime de trabalho, entre os quais não inclui "trabalhar praticamente no turno vespertino". Então, acredito que essa questão não se aplica aqui. Porém, ao meu ver, o perfil para a Direção Geral deve ser de uma pessoa comprometida, responsável, transparente, que cumpra com seu regime de trabalho corretamente e com seus deveres como servidor da mais forma eficiente possível e principalmente que trabalhe.

3. Boa tarde. Algum dos respectivos candidatos possui algum plano de abrir uma saída atrás do campus para facilitar o acesso ao restaurante Vita Nutri?

Esta é uma ideia muito interessante, porém ela precisa ser estudada, junto ao Conselho de Gestão do Campus e os setores envolvidos na implantação, quanto ao impacto da realização de uma obra e de ter mais um local de vigilância, para garantir a segurança dos estudantes e servidores, considerando os todos custos envolvidos e o orçamento necessário para realizá-la.

4. Sabemos que infelizmente, não é possível que hajam aulas presenciais, devido a pandemia, porém, ainda assim, sobre os interesses dos candidatos, ao retorno do presencial, existe um grande apoio desse retorno? Além disso, se fossemos dizer sobre duas oportunidades, uma seria ampliar e melhorar o sistema de aprendizagem remoto (se é que é possível), e a outra, definir formas de que o retorno presencial de aulas se torne possível, qual dessas seria mais importante, na visão de cada um?

Esta é uma questão importante e delicada e que só pode ser discutida e implementada após uma definição em nível de Ifes, porém é fundamental prezar e trabalhar para um retorno seguro para TODOS. O Ifes e o Campus Cariacica têm discutido as duas situações colocadas, tanto melhorias para o sistema virtual de aprendizagem e na oferta das APNPs (vide Resolução CONSUP-IFES 19/2021), quanto formas adequadas e seguras para o retorno gradual das aulas presenciais e a utilização de um modelo do ensino flexível híbrido.

5. Quais são suas propostas com relação aos alunos e professores?

Em nosso Plano de Ação propomos ações voltadas para valorização dos servidores e para o protagonismo estudantil. Quanto aos estudantes, pretendemos estimular e apoiar o protagonismo estudantil por meio de incentivo às organizações e representações estudantis em instâncias consultivas da gestão do Campus; realizar periodicamente reuniões entre a Direção Geral e estudantes para fortalecimento da comunicação em ações; promover e apoiar projetos institucionais de intercâmbio acadêmico, cultural e esportivo; fomentar a participação dos alunos em monitorias e ações de pesquisa e extensão; reestruturar salas para o Grêmio Estudantil e Centros Acadêmicos; incentivar e fortalecer atividades de arte, cultura e esportes articulando o NAC, o NAPNE, o NEABI, NEPGENS, o Grêmio Estudantil e os Centros Acadêmicos; apoiar práticas empreendedoras, fortalecendo ações como Miniempresa e Empresa Júnior; promover a criação de um programa de acompanhamento e apoio didático pedagógico ao discente, com vistas a minimizar dificuldades acadêmicas e incentivar a permanência no Instituto, entre outras. Quanto aos servidores, propomos a integração dos servidores do Campus com a visão institucional sistêmica; o desenvolvimento de ações voltadas à qualidade de vida laboral e valorização dos servidores; a socialização entre os servidores; a construção de um diagnóstico das necessidades e ações que proporcionem um ambiente de trabalho adequado; o incentivo à qualificação profissional e a formação continuada para desempenho em cargo ou função, por meio do desenvolvimento de um plano de formação continuada para docentes e técnico-administrativos, entre outras.

6. A população preta é de mais de 50% no ES e essa população não ocupa o espaço do IFES na mesma proporção. Diante dessa realidade que ação concreta ou plano de governo você apresenta pra dar mais espaço, oportunidade e visibilidade a essa população?

O Ifes mantém uma Política de Ações Afirmativas com os seguintes parâmetros: ampliar o ingresso de pessoas negras, indígenas e com deficiência; e garantir a permanência qualificada dos alunos negros, indígenas e com deficiência. Concordamos que é preciso aumentar a representatividade da população negra, indígena e das pessoas com deficiência em todos os espaços institucionais e pretendemos trabalhar para alcançar esses objetivos, dialogando com o Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (Neabi) e com Napne e incentivando suas ações. Importante lembrar também que, a legislação vigente de reserva de vaga já assegura o ingresso de estudantes negros, pardos, indígenas na mesma proporção da população regional declarada ao Censo. A legislação entretanto, traz em sua constituição a exigência que tenham cursado o ensino fundamental ou médio em escolas públicas e deixava uma lacuna que permitia o ingresso de alunos por meio de autodeclaração, o que, a partir dos processos seletivos para ingresso de alunos em 2021 mudou e agora todos os candidatos inscritos para ocupação das vagas reservadas passam por verificação da autodeclaração racial, em entrevista com uma comissão mista composta por servidores membros do Neabi que foram capacitados para essa identificação.

PERGUNTA GERAL
SEGMENTO DOCENTE

7. Prezada Profª Jocélia e Prezado Prof. Daniel, gostaria de saber como se dará o processo de escolha para a sua equipe de gestores do Campus, e quais critérios irão considerar no momento desta escolha? A pergunta se dá pois entendo que apenas o critério "afinidade" não é suficiente, assim como "o amor" sozinho não sustenta um casamento.

Pretendemos levar em consideração alguns critérios como: ser capaz de gerir pessoas e processos, conhecer os trâmites institucionais, a legislação vigente que compete a determinada área, ter uma boa interlocução, agir com empatia, estar disposto ao diálogo, além de ter capacidade técnica. Também pretendemos realizar conversas com setores e colegiados sobre as possibilidades. Importante ressaltar que conhecer uma área específica é extremamente necessário, mas não é suficiente para ser bom gestor.

8. Prezados candidatos, temos uma equipe de profissionais competentes e com muita qualidade. Todos juntos temos um potencial incrível. Porém, infelizmente, a nossa realidade atual é de um grupo de pessoas, extremamete dividido, tendo um relacionamento complicado, repleto de denúncias, assédio moral e falta de respeito. Que medidas pretendem tomar para que este "grupo" dividido transforme-se em uma equipe coesa e unida e que use o potencial que tem em conjunto para transformar o nosso Campus?

Nosso slogan traz a frase "Dialogar e humanizar para integrar e evoluir" e nesse viés que pretendemos atuar e trabalhar, promovendo assim a valorização das pessoas em sua diversidade, intelectualidade, conhecimento, experiência, habilidade, aptidões e expectativas de crescimento profissional e acadêmico; a integração da comunidade interna por meio de encontros entre setores e áreas; o fortalecimento dos órgãos colegiados, em especial o Conselho de Gestão, e a transparência das ações, o que favorece a comunicação e evita "ruídos" e "mal entendidos" que podem propiciar um clima organizacional desfavorável ao trabalho. Além disso, também pretendemos trabalhar a visão institucional sistêmica, ou seja, trabalhar para que o entendimento das relações das forças que regem os processos e as organizações, de forma que o todo seja levado em consideração ao se analisar as consequência de ações individuais das partes que o compõem.

9. A realidade que estamos vivendo hoje de uma pandemia, afeta as pessoas como um todo, seja emocional, física ou economicamente. Caso esta situação continue, ou algo similar aconteça durante a sua gestão, como pretende proceder relativamente à satisfição e consequente rendimento dos seus colaboradores, tendo em vista que os mesmos não tiveram qualquer apoio neste sentido durante estes últimos 1 ano e 3 meses, trabalhando em home office, na Gestão Atual?

Pretendemos atuar sempre a partir do diálogo, levando em conta as necessidades de nossos servidores e estudantes para que a partir daí possamos analisar a viabilidade de atendimento. Ao que chegou ao meu conhecimento, os servidores que necessitam de equipamentos para efetuar o trabalho remoto puderam levar máquinas do Ifes para suas residências e contaram com o apoio do Núcleo de Tecnologias Educacionais (NTE) e da Coordenadoria de Tecnologia de Informação (TI) para eventuais dificuldades. Ainda assim, em nosso plano de trabalho consta a busca de recursos orçamentários junto à Reitoria para auxiliar os servidores quanto aos equipamentos destinados ao funcionamento do ensino flexível híbrido no contexto da pandemia.

10. Tenho a sensação de que a cada reunião que participamos, surge a discussão de um novo procedimento que deverá ser cumprido. Fico preocupada com o fato de algumas burocracias serem criadas internamente e não por uma exigência legal. O que os candidatos pretendem fazer para simplificar processos?

Essa sensação é legítima, mas é preciso ressaltar que 90% dos procedimentos relacionados a Ensino, Pesquisa, Pós-graduação e Extensão são definidos em nível de Ifes por órgãos colegiados com representações de todos os segmentos. Por outro lado, uniformizar procedimentos é uma forma de gerar indicadores que permitam medir eficiência e ter base comparativa para melhoria dos indicadores. Além disso estamos em uma fase de transição a pandemia forçou a adoção de novas formas de trabalho que precisaram ser implantadas e exigiram a construção e reformulação de regulamentações, que com a prática e a adaptação poderão ser ajustadas a nossa realidade.

11. Tendo em vista que há no campus muitos servidores que possuem experiência, produção e reconhecimento interno e externo ao IFES no que se refere a Pesquisa, Extensão e Pós-Graduação, você candidato, caso assuma a posição de Diretor Geral do Campus Cariacica, nomearia para a função de Diretor de Pesquisa, Extensão e Pós-Graduação um servidor sem experiência, produção e reconhecimento no que se refere a Pesquisa, Extensão e Pós-Graduação?

A área de Pesquisa, Pós-graduação e Extensão do Campus exige que o seu gestor máximo tenha sim conhecimentos na área. Esse conhecimento é obtido de diversas formas, como em cursos de Pós-graduação (mestrado e doutorado), em atividades específicas de Pesquisa, Pós-graduação e Extensão e na participação em colegiados específicos dessa área. De toda forma, sabe-se que é preciso ir além disso, afinal apenas conhecimentos na área não são suficientes para garantir que o servidor seja um bom gestor. É necessário também outras atribuições como capacidade de ouvir, de conversar com pessoas, de trabalhar em grupo, de liderar, de resolver problemas diversos… dessa forma, para ocupar tal cargo pretendo buscar profissionais que permitam compatibilizar essas características: conhecimentos na área de pesquisa, pós-graduação e extensão e habilidades em gestão e liderança. Considero que a palavra mais adequada neste aspecto é equilíbrio e, claro, o desejo de assumir tal posição, que é muito desafiadora.

12. O que pode ser feito para reduzir a burocracia, desburocratizar, nos termos da lei?

O conceito de burocracia é muitas vezes associado a algo ineficiente. Mas a definição de burocracia está associada a um conjunto de procedimentos que devem ser seguidos pela administração pública. O que deve ser

combatido é a burocracia lenta, ineficiente, repetitiva, que dificulta a vida da comunidade (servidores, alunos e comunidade externa). Os procedimentos devem sim existir. Contudo, eles devem ser rápidos e eficientes. E algumas ações visando a redução da burocracia ineficiente podem sim ser realizadas pelo Campus. As normativas internas ao Campus podem ser revistas e aprimoradas para garantir um melhor andamento dos processos e ações. A tecnologia pode nos ajudar muito. No entanto, em diversos aspectos, existe uma legislação superior que os Campi do Ifes devem seguir. Seja na Reitoria, seja em instâncias superiores, essas legislações estabelecem as condições e limites de atuação das unidades. Nesses últimos casos, apenas com a alteração dessas normativas vigentes seria possível modificar o modus operandi atual. Diante disso, a participação dos representantes do Campus, docentes, técnicos administrativos e discentes nos órgãos colegiados dos Ifes é muito importante, permitindo levar nosso posicionamento adiante.

13. Qual são os principais desafios do Campus Cariacica no seu entendimento?

Toda instituição de ensino é repleta de desafios e o Campus Cariacica não é diferente. Mas, atualmente, em nosso Campus, penso que o destaque desafiador seja a integração. Nem sempre é fácil trabalhar com aquele que pensa de forma diferente, que é baseado em princípios distintos do nosso. No entanto, o trabalho em equipe é uma forma de unir dedicação, conhecimento e tempo a fim de encontrar soluções, criar novos projetos baseados na coletividade, para que o objetivo seja atingido, ou seja, propiciar a toda comunidade uma educação de excelência para a construção de uma sociedade mais igualitária. Somos um Campus jovem e em desenvolvimento, os desafios são vários e não podemos ignorar que a nossa estrutura física não está concluída e que precisa ser ampliada, que nossos cursos necessitam constante revisão dos projetos com a atualização dos currículos a necessidade apresentada pelo mercado de trabalho.

14. Qual a sua motivação para assumir a Direção do Campus?

Minha maior motivação para assumir a Direção Geral do Campus Cariacica é poder contribuir para o avanço do nosso Campus como um todo, assumindo o compromisso de construção coletiva e permanente diálogo e visando melhorias nos aspectos político-administrativos, pedagógicos, financeiros, de sustentabilidade e de inovação. Fui muito impulsionada por colegas servidores, que me encorajaram e me fizeram acreditar que eu posso colaborar com o atual momento do Campus, conduzindo com empatia, diálogo, organização e responsabilidade as demandas e necessidades latentes.

15. Qual propósito de vocês a frente da Direção Geral do campus Cariacica?

Meu propósito a frente da Direção Geral do Campus Cariacica é trabalhar pelo efetivo cumprimento da missão do Ifes que é ***promover educação profissional, científica e tecnológica pública de excelência, integrando de forma inovadora o ensino, a pesquisa e a extensão para construção de uma sociedade democrática, justa e sustentável,*** *fundamentados pelos seguintes princípios, mencionados na Lei 11892, que cria os Institutos Federais: a formação humana integral; a inclusão e justiça social; os direitos humanos; a valorização da diversidade; desenvolvimento comunitário e tecnológico; respeito ao meio ambiente, a indissociabilidade entre ensino, extensão, pesquisa e inovação; a gestão democrática. Nosso plano tem como eixo central a valorização das pessoas, em sua diversidade, intelectualidade, conhecimento, experiência, habilidade, aptidões e expectativas de crescimento profissional e acadêmico.*

16. Em sua opinião existe um "grupo do bem" e um "grupo do mal" entre os servidores do campus Cariacica e, esse tipo de denominação para designar grupos de servidores é aceitável?

Esse tipo de nomenclatura não é aceitável num ambiente de trabalho, uma vez que todos trabalhamos por uma mesma causa. O livro ***Nem Anjos Nem Demônios****, de Mario Sergio Cortella e Monja Coen cita que: "Nem bom, nem ruim, acho que o ser humano nasce com determinadas características, que podem ser alteradas por meio da educação, do convívio e de práticas que o transformam." Todo ser humano é constituído por coisas boas e ruins. Logo, não nos cabe atribuir nomenclaturas, mas sim trabalhar para que o lado bom das pessoas sobressaia e o ruim sucumba. Nesse sentido, vamos fazer uma gestão pautada em mais união, na partilha de boas práticas, na valorização das pessoas, na humanização das relações no trabalho, no diálogo e na integração para que haja um bom convívio e as boas ações sejam multiplicadas. Nossa intenção é que possamos trabalhar JUNTOS. Somos servidores e temos um objetivo em comum, que é formar profissionais de excelência por meio da oferta de uma educação pública, gratuita e de qualidade para TODOS.*

17. Em sua opinião, é aceitavel a designação de "grupo do bem" e um "grupo do mal" entre os servidores do Campus Cariacica?

Esse tipo de nomenclatura não é aceitável num ambiente de trabalho, uma vez que todos trabalhamos por uma mesma causa. O livro ***Nem Anjos Nem Demônios****, de Mario Sergio Cortella e Monja Coen cita que: "Nem bom, nem ruim, acho que o ser humano nasce com determinadas características, que podem ser alteradas por meio da educação, do convívio e de práticas que o transformam." Todo ser humano é constituído por coisas boas e ruins. Logo, não nos cabe atribuir nomenclaturas, mas sim trabalhar para que o lado bom das pessoas sobressaia e o ruim sucumba. Nesse sentido, vamos fazer uma gestão pautada em mais união, na partilha de boas práticas, na valorização das pessoas, na humanização das relações no trabalho, no diálogo e na integração para que haja um bom convívio e as boas ações sejam multiplicadas. Nossa intenção é que possamos trabalhar JUNTOS. Somos servidores e temos um objetivo em comum, que é ofertar educação pública, gratuita e de qualidade para TODOS.*

18. Um Diretor Geral desde a implantação. Diversas ações não realizadas, deixadas de lado! E você na direção desde 2016. Mais de 85 itens em seu plano de ação para 4 anos de gestão. Seu concorrente com 20 itens em todos os eixos. E o provérbio português, "quem muito fala, pouco faz". É preciosismo dizer que irá cumprir os mais de 85 itens propostos no seu plano ainda fazendo doutorado dando atenção a nós servidores de forma uniforme, algo que não foi realizado pelo atual Diretor Geral?

Minhas propostas, apresentadas no Plano de Ação, mostram os compromissos que estou disposta a assumir em diversos aspectos e, que sendo eleita, permitirão à toda comunidade ser lembrada daquilo que me propus a fazer. Penso que ainda há muito por fazer no Campus Cariacica, pode até afirmar que se fossem disponibilizadas mais páginas, teria mais o que propor. Também poderia discorrer aqui, sobre o ditado popular que diz "quem pouco faz, pouco propõe", no entanto, prefiro focar nos objetivos a serem alcançados em nosso Campus e com a participação de TODOS, afinal, ninguém faz nada sozinho. Vale lembrar que não posso responder pela atuação do atual Diretor Geral do Campus, a não ser pela autonomia e liberdade que dá às diretorias executivas para realizar suas ações. Caso seja eleita, contarei com a Diretoria de Administração e Planejamento, com a Diretoria de Ensino, com a Diretoria de Pesquisa, Pós-graduação e Extensão, com todos os coordenadores de setores e de cursos e com todos os servidores e estudantes para que as propostas apresentadas possam ser alcançadas. Ressalto que o Doutorado Interinstitucional (DINTER) que estou cursando, não interfere no tratamento justo e equânime que dou às pessoas e que permite cursar o Programa de Pós-graduação, estando em efetivo exercício, em cargo de função ou não. Ao assumir a Direção Geral do Campus, sendo eleita, comprometo-me de dedicar-me de forma comprometida, responsável e transparente.

19. Em vários campi, inclusive Reitoria, os servidores que atuam em posições de gestão na área de Pesquisa costumam apresentar vasta experiência em pesquisa comprovada, inclusive no Currículo Lattes. Como você pretende decidir quem irá assumir a Direção de Pesquisa dentro de sua gestão: pela técnica ou por afinidade?

A área de Pesquisa, Pós-graduação e Extensão do Campus exige que o seu gestor máximo tenha sim conhecimentos na área. Esse conhecimento é obtido de diversas formas, como em cursos de Pós-graduação (mestrado e doutorado), em atividades específicas de Pesquisa, Pós-graduação e Extensão e na participação em colegiados específicos dessa área. De toda forma, sabe-se que é preciso ir além disso, afinal apenas conhecimentos na área não são suficientes para garantir que o servidor seja um bom gestor. É necessário também outras atribuições como capacidade de ouvir, de conversar com pessoas, de trabalhar em grupo, de liderar, de resolver problemas diversos… dessa forma, para ocupar tal cargo pretendo buscar profissionais que permitam compatibilizar essas características: conhecimentos na área de pesquisa, pós-graduação e extensão e habilidades em gestão e liderança. Considero que a palavra mais adequada neste aspecto é equilíbrio e, claro, o desejo de assumir tal posição, que é muito desafiadora.

PERGUNTA ESPECÍFICA: JOCÉLIA
SEGMENTO DISCENTE

21. Presenciamos recentemente situação de relacionamento abusivo e agressivo, onde um professor é acusado por tais atos. Também já tivemos relatos no campus relacionados ao crime de Racismo envolvendo também professor do campus em sala de aula. Quais ações a senhora pretende tomar para combater a violência contra as mulheres e raciais no campus? Minha preocupação se baseia na forma ineficaz e "escondida" que a gestão sempre age quando levamos tais ocorrências para serem tomadas providências.

Primeiramente, preciso dizer que o fato citado sobre racismo não chegou ao meu conhecimento. Importante lembrar também que a oficialização de fatos considerados abusivos e preconceituosos são de extrema importância, pois na gestão pública só podemos fazer julgamentos e tomar atitudes a partir de fatos formalizados, por alunos, professores, coordenadores… Dito isso, toda forma de violência contra todo indivíduo, sendo mulheres, negros, índios, pessoas com necessidades específicas, homossexuais deve ser veementemente combatida e reprimida, e adequadamente punida, conforme legislação vigente e pelos órgão competentes. Proponho uma gestão transparente em seus atos, o que pressupõe a discussão das ações nos todos os órgãos colegiados e setores competentes do Campus. É preciso ressaltar que só se faz gestão transparente se TODOS os envolvidos estiverem dispostos a trabalhar em conjunto. O Ifes tem uma organização democrática com vários colegiados específicos compostos por várias representações. Por exemplo, temos o Conselho de Ética Docente, assim como o Conselho de Ética Discente. Para combater atos de violência contra mulher, racismo, capacitismo, sexismo e qualquer outra forma de preconceito, pretendo fortalecer e dar visibilidade às ações do NEABI, NEPGENS e NAPNE para que se possa discutir sobre essas questões e dar voz a todos. Pretendo também inserir esses núcleos nas comissões de reformulação dos cursos.

22. Como será construído o diagnóstico de viabilidade para implantação do núcleo incubador? Como os alunos poderão colaborar para com isso?

Ótima pergunta. A partir dos parâmetros e diretrizes estabelecidos pelo Ifes, via Pró-Reitoria de Extensão (PROEX) e Agência de Inovação do Ifes (AGIFES), teremos as bases para a ação. Escutando servidores envolvidos com Inovação, Empreendedorismo e Criatividade, interessados e vinculados ao tema e com a presença efetiva da Empresa Júnior, dos Centros Acadêmicos e do Grêmio Estudantil, formaremos uma equipe que se encarregará em elaborar a proposta de viabilização do núcleo incubador em nosso Campus. Esse diagnóstico deverá envolver: composição da equipe, demanda de tempo dos envolvidos, projeção de custos, despesas e investimentos. Sabemos que não é um processo que requer apenas boa vontade e compreendemos a importância de viabilizá-lo. Os alunos serão fundamentais, pois acreditamos serem eles a alma que dará vida aos negócios e projetos a serem incubados.

23. Em relação aos pré-requisitos das disciplinas, em especial do curso de engenharia, qual a visão e opinião sua em relação ao "engessamento" que eles provocam para quem se desperiodiza? Se desfavorável, como poderia cuidar desse gargalo?

A legislação educacional e as normas do Ifes atribuem ao NDE (Núcleo Docente Estruturante) a função de realizar o acompanhamento dos cursos de graduação, incluindo as atualizações do PPC e da matriz do curso. O NDE é presidido pelo coordenador do curso é composto por, pelo menos, mais 4 professores do curso segundo critérios estabelecidos nas normas. Portanto cabe ao NDE, com a contribuição do colegiado de curso, realizar a avaliação de como a existência de pré-requisitos está impactando o fluxo dos alunos no curso (engessamento) e o curso como um todo, bem como propor as alterações necessárias. Nessa questão, bem como nas demais questões que envolvem o acompanhamento do curso, cabe ao NDE, sob a presidência do coordenador de curso, ouvir a comunidade acadêmica de forma a conduzir esse processo com transparência e de forma democrática. Como Diretora Geral pretendo trabalhar junto às coordenações, colegiados e NDEs para estimular a ampla discussão das questões relativas a todos os cursos ofertados pelo Campus, para que as decisões tomadas reflitam o melhor interesse do conjunto da comunidade acadêmica. Quanto aos "gargalos" que entravam alguns cursos, pode-se pensar em organizar ofertas de disciplinas extras, disciplinas de verão (modalidade nova em vigência) que podem reduzir a retenção dos discentes, além de estabelecer um equilíbrio quanto aos pré-requisitos de forma a não "engessar" o andamento dos cursos. Devemos ter em mente que gestão democrática e transparente não depende só dos atos de um Diretor Geral, mas sim de toda a comunidade e órgãos colegiados.

24. Qual a perspectiva em relação à adoção permanente, de maneira optativa pelos alunos, ao ensino a distância que estamos vivenciando atualmente? E em relação ao híbrido?

Aqui há que se fazer um esclarecimento sobre o conceito de Educação à Distância (EaD). ***Educação a Distância (EaD)*** *é a modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica no processo de ensino-aprendizagem ocorre com a utilização de tecnologias educacionais, com equipe multidisciplinar qualificada, políticas de acesso, acompanhamento e avaliação compatíveis, entre outros. As atividades educativas são desenvolvidas por estudantes e profissionais da educação que estejam em lugares e tempos diversos.* ***O que estamos realizando atualmente não é caracterizado como EaD.*** *As Atividades Pedagógicas Não Presenciais (APNPs) são um formato de ensino adaptado para a pandemia. Em geral, os docentes não têm em sua formação nativa, a capacitação para ministrar cursos EaD. Posto isso, pode-se agora falar do quesito manutenção das APNPs. Num formato híbrido, que deve antever o formato totalmente presencial, teremos que adequar parte de nossas ações presenciais e remotas. Ferramentas como o Moodle, vídeo aulas explorando o conteúdo, dentre outras ferramentas adquiridas pelos docentes do Campus serão sempre e cada vez mais estimuladas. Todavia, como complemento às ações presenciais. Relembramos que os cursos atuais ofertados pelo Campus Cariacica são essencialmente presenciais. Novos cursos puramente EaD complementares a capacitação (curso ou minicursos) de estudantes e servidores e da comunidade externa ao Ifes serão estimulados, bem como outros formatos alternativos de ensino. Numa perspectiva imediata, de fato, teremos que pensar em trabalhar no formato flexível híbrido de ensino. Porém, um planejamento robusto para tal deve ser feito envolvendo todos os setores do Campus, respeitando-se as limitações técnicas sanitárias e as estruturais do Campus, como indicam as resoluções internas do Ifes e as orientações de autoridades de saúde, como por exemplo: o reduzido número de alunos em sala de aula presencialmente, a rotatividade de grupos de alunos, uso correto de máscaras, higienização constante, dentre outros. Devido a complexidade de todo esse processo, o planejamento de tal ação precisa ser construído de forma coletiva e colaborativa.*

25. Como você pretende desenvolver novas estratégias para captação de recursos a partir da prestação de serviços? Como os alunos poderiam se encaixar nisso (sem ser através da Empresa Junior)?

Dado o grau de especialização dos profissionais do Campus, certamente é possível promover mecanismos de aproximação com outras instituições, visando, dentre outras possibilidades, ações de prestação de serviços especializados. Outras possíveis formas de arrecadação de recursos são os editais de fomento, que são uma forma de trazer benefícios para toda a comunidade acadêmica. Nesses editais podem ser obtidos valores para serem investidos em infraestrutura, formação de pessoas e desenvolvimento de atividades acadêmicas. E, em todos os casos, a participação dos alunos é fundamental e poderá acontecer de várias maneiras, como membros da Empresa Júnior, ou como membro de um grupo de pesquisa ou Laboratório habilitado e especializado em alguma área. O envolvimento em editais diversos será um ponto de grande atenção, pois permitirá que o Campus cresça em diversos aspectos, propiciando melhorias estruturais para a instituição. É preciso ressaltar aqui que a normatização de prestação de serviços por meio de ações de extensão está em fase de construção no Ifes.

28. Prezada, sua atuação no campus seja como docente quanto como diretora nos últimos anos tem potencializado as ações da DPPGE em muitos aspectos, de que modo considera que essa experiência possa ser estendida a outros âmbitos, setores e diretorias do campus?

Durante minha atuação na Diretoria de Pesquisa, Pós-graduação e Extensão do Ifes Campus Cariacica, pude observar, vivenciar e aprender muito sobre o dia-a-dia do Campus Cariacica. Venho aprendendo a fazer gestão na prática, no diálogo e na troca com estudantes e servidores. Entendo que minha experiência na DPPGE me trouxe conhecimentos que poderão ser estendidas a outros âmbitos, setores e diretorias do Campus na forma transparente e colaborativa que pretendo conduzir as ações.

29. Jocélia, como aluna de doutorado na Uenf, você teria tempo para se dedicar à Direção Geral e estar efetivamente presente no Campus Cariacica?

Sim, teria tempo, disponibilidade, comprometimento e proatividade. É sabido que vários colegas servidores do Ifes já fizeram seus mestrados ou doutorados ocupando cargos de gestão. O doutorado no qual estou matriculada é um Doutorado Interinstitucional - DINTER e tem como objetivo permitir a utilização da competência de programas de pós-graduação avaliados e reconhecidos pelo CNE/MEC para, com base em formas bem estruturadas de parceria ou cooperação interinstitucional, viabilizar a formação de mestres e

doutores fora dos centros/regiões mais consolidados de ensino e pesquisa. Assim, o DINTER busca promover um maior grau de qualificação dos recursos humanos, tendo por objetivo principal viabilizar a formação de mestres e doutores para atuação em docência e/ou pesquisa, além de subsidiar a criação de novos programas de pós-graduação stricto sensu; auxiliar no fortalecimento de grupos de pesquisa; e promover a cooperação entre instituições de ensino e pesquisa. O doutorado que estou cursando em Engenharia e Ciência de Materiais pela Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF) está qualificado como TRI (Treinamento Regularmente Instituído) que permite a capacitação de servidores durante a jornada de trabalho e está em conformidade com a Política de Capacitação do Ifes.

30. A gestão do tempo é um desafio para qualquer gestor. Sabemos que você, Jocélia, está matriculada no doutorado de Engenharia de Materiais da UENF (https://uenf.br/posgraduacao/engenharia-de-materiais/corpo-discente/). Você terá tempo para se dedicar à Direção Geral do Campus Cariacica?

É sabido que vários colegas servidores do Ifes já fizeram seus mestrados ou doutorados ocupando cargos de gestão. O doutorado no qual estou matriculada é um Doutorado Interinstitucional - DINTER e tem como objetivo permitir a utilização da competência de programas de pós-graduação avaliados e reconhecidos pelo CNE/MEC para, com base em formas bem estruturadas de parceria ou cooperação interinstitucional, viabilizar a formação de mestres e doutores fora dos centros/regiões mais consolidados de ensino e pesquisa. Assim, o DINTER busca promover um maior grau de qualificação dos recursos humanos, tendo por objetivo principal viabilizar a formação de mestres e doutores para atuação em docência e/ou pesquisa, além de subsidiar a criação de novos programas de pós-graduação stricto sensu; auxiliar no fortalecimento de grupos de pesquisa; e promover a cooperação entre instituições de ensino e pesquisa. O doutorado que estou cursando em Engenharia e Ciência de Materiais pela Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF) está qualificado como TRI (Treinamento Regularmente Instituído) que permite a capacitação de servidores durante a jornada de trabalho e está em conformidade com a Política de Capacitação do Ifes. E sim, considero que poderei me dedicar às atividades da Direção Geral do Campus Cariacica de forma responsável, equânime e comprometida.

31. Na sua atuação como Diretora de Pesquisa e Extensão do campus, desde 2016, foi observada uma queda nos resultados de conhecimento público quanto à pesquisa dentro de nosso campus. Considerando a ineficiência da Direção de Pesquisa observada em efetivar ações de mitigação da queda desses resultados, como você acredita que fará diferente num cargo mais complexo que de Direção de Pesquisa?

Os resultados referentes às pesquisas científicas no Campus têm evoluído ao longo do tempo, com a prospecção de parcerias e participação de docentes do Campus em editais de fomento e eventos científicos. Inclusive, no último ano o Campus Cariacica se estabeleceu como um grande polo científico com duas pesquisadoras produtividade em pesquisa no Campus: uma do próprio instituto Federal do Espírito Santo e uma do CNPq, indicando o grande potencial de desenvolvimento de pesquisa no Campus. Variações nos indicadores de produtividade do Campus são comuns em tais áreas, principalmente em um momento de pandemia como o atual. No entanto, nosso Campus continua tendo bons resultados de pesquisa mesmo nesse momento complexo, com participação de nossos docentes em eventos on-line e publicação de trabalhos. E acredito que podemos continuar crescendo na pesquisa científica com um trabalho sério e com o desenvolvimento de ações voltadas ao desenvolvimento de pesquisadores.