

## **GT - Atividade Docente – avaliação, valorização do ensino e carreira / diretrizes gerais.**

### **Cronograma** - Seguindo o plano de metas da USP para 2015

O documento mestre conceitual que apresentamos tem a função de propor alguns temas para o debate, sem prejuízo de outros que surjam. Propostas mais específicas poderão surgir nas discussões de comissões das unidades, seguidas de manifestações das congregações. Tais propostas serão avaliadas pelas comissões das unidades e pelas comissões centrais e submetidas à ampla consulta ao corpo docente.

Finalmente o GT, a CAECO, a Secretaria Geral e CERT encaminharão as propostas específicas fundamentadas pelas avaliações. A atividade do GT termina e passa-se ao processo decisório de eventuais mudanças.

Os membros do GT estão à disposição das congregações para esclarecimentos.

Contato: secretaria do GT: Poliana Pinheiro de Carvalho - poliana@usp.br

### **Elementos Conceituais**

1. Cabe a todas as unidades desenvolverem as três principais missões da Universidade, quais sejam: as atividades de ensino, pesquisa e extensão.
2. Cabe a todas as unidades formularem políticas de desenvolvimento integrado dessas três atividades, de modo que a pesquisa e a extensão garantam o aperfeiçoamento e a renovação contínuos do ensino.
3. A decisão quanto aos regimes de trabalho docente deve visar o desempenho pleno e integrado dessas três atividades.
4. Os docentes em regime de dedicação integral à docência e à pesquisa estarão vocacionados a uma visão dinâmica global do desenvolvimento integrado das

atividades de ensino, pesquisa e extensão, sendo a valorização de tal regime decorrente de sua importância para a realização plena das missões da Universidade.

5. Os docentes podem priorizar, em consonância com metas departamentais e da unidade, duas dessas atividades: ensino e pesquisa ou ensino e extensão. A atividade de extensão deve guardar sinergias com o ensino e a pesquisa e ser entendida de maneira ampla, englobando inovação, transferência de tecnologia, estudo e formulação de políticas públicas.
  
6. A decisão quanto à escolha das atividades que serão priorizadas pelos docentes deve ser objeto de planejamento prévio junto às suas respectivas unidades/departamentos e estar justificada de modo claro e inequívoco em planos de metas para o ensino, pesquisa e extensão apresentados periodicamente por essas unidades/departamentos. Tais planos de metas, por sua vez, devem levar em conta os projetos de atividades apresentados periodicamente pelos docentes, nos quais eles terão estabelecido as atividades que deverão priorizar no exercício vindouro. O processo de avaliação dos docentes deve levar em conta seu desempenho à luz do que tiverem estabelecido em seus respectivos projetos de atividades. Nos planos de metas a serem apresentados periodicamente pelas unidades/departamentos, nos quais serão conferidas ênfases diversas às três atividades principais da Universidade, cumpre zelar para que nenhuma delas se veja desatendida a cada exercício. Para efeito de planejamento e avaliação das atividades dos docentes e de suas respectivas unidades/departamentos serão considerados exercícios quinquenais.
  
7. As três missões principais da Universidade - ensino, pesquisa e extensão - têm como premissa fundamental a valorização das atividades de ensino. Fica facultada, dessa maneira, a possibilidade de os docentes progredirem na carreira até o cargo de Professor Titular, exercendo suas atividades acadêmicas prioritariamente no ensino, desde que sempre associado ou à pesquisa ou à extensão. Entende-se como valorização do ensino o esforço de aprimoramento da formação intelectual dos discentes de graduação e pós-graduação e a capacidade de dar contribuições inovadoras na produção de material didático, na implementação de propostas de

aprendizado, na inovação dos métodos de ensino e avaliação, na produção de livros, artigos científicos sobre didática, no patenteamento de recursos didáticos e na formulação ou avaliação de políticas públicas

8. A organização da carreira docente deve prever que seus membros - incluindo aqueles que já tiverem cumprido o período probatório - submetam-se a processos de avaliação a cada 5 anos. Os critérios a serem utilizados nesses processos de avaliação estão dados em indicadores presentes nos projetos quinquenais de atividades apresentados pelos docentes e nos planos quinquenais de metas apresentados pelas unidades/departamentos, conforme os níveis respectivos de competência. A decisão quanto à alocação do regime de trabalho docente fica subordinada ao resultado desses processos de avaliação.

Espera-se, na progressão da carreira, que a atuação acadêmica/profissional dos docentes, assim como sua produção intelectual, ultrapasse o âmbito local/regional e alcance repercussão nacional e, sempre que possível, internacional.

É facultada aos docentes, ao longo da carreira, a mudança de ênfase entre as três missões principais da universidade, em conformidade com o estabelecido em seus projetos quinquenais de atividades, do mesmo modo as unidades /departamentos poderão atribuir ênfases diversas a essas três missões principais, ressalvada a exigência posta no item 6, de que nenhuma delas se veja desatendida a cada exercício.

9. Espera-se que os processos de avaliação docente induzam, no médio e no longo prazo, processos de avaliação qualitativa em todas as atividades desenvolvidas na Universidade, contribuindo para a constituição de parâmetros e valores de excelência acadêmica.
10. Espera-se que no cumprimento de suas três missões principais – ensino, pesquisa e extensão – a Universidade induza e valorize o estabelecimento de convênios ou outras parcerias com entidades governamentais e não governamentais capazes de

contribuir para as tarefas de formação, promoção e fomento de atividades inovadoras.

## **Esboço de propostas**

### **Avaliação qualitativa de todas as atividades**

#### 1) Avaliação do Departamento:

Todos os departamentos devem ser referências em suas áreas, em nível nacional e/ou internacional, em pelo menos uma das missões, entre as priorizadas.

Os departamentos devem apresentar a cada 5 anos planos com detalhamento das metas para o ensino (Graduação e Pós-Graduação *lato e stricto sensu*), pesquisa (básica, aplicada e/ou multidisciplinar) e extensão. Para cada meta os documentos dos departamentos devem explicitar:

- a. As principais atividades a serem executadas e seus indicadores de desempenho quanto ao ensino (por exemplo: projetos e cenários para o ensino, métodos didáticos, proporção de aulas práticas demonstrativas, participativas e expositivas, proporção de emprego de cenários virtuais e reais para atividades práticas, métodos de avaliação - cognitivo, de habilidades afetivas e psicomotoras, avaliação de estrutura e organização de disciplinas por estudantes, preparo de material didático para o ensino pelos docentes, produção intelectual sobre métodos e avaliação do ensino pelos docentes, dentre outros), pesquisas básicas ou aplicadas (por exemplo: proporção entre produção científica translacional e setorial, proporção da produção científica com apoio local, nacional e internacional, proporção da produção com participação de estudantes de Graduação, Pós-Graduação *lato e stricto sensu*), e extensão (por exemplo: elaboração de novas estratégias, processos ou políticas de interação com a sociedade e a efetiva participação de estudantes de Graduação e Pós-Graduação *lato e stricto sensu*, demonstração do impacto dos processos ou políticas de interação com a sociedade em indicadores das diferentes áreas – artes, humanas, biológicas e exatas).

- b. O plano de alocação de seus docentes entre as três missões principais – ensino, pesquisa e extensão. Todos os docentes devem participar das atividades de ensino.
- c. O plano de alocação de seus docentes nos regimes de trabalho, conforme as prioridades estabelecidas pelo departamento. Espera-se que os departamentos mantenham uma proporção equilibrada entre o número de docentes atuando em cada regime de trabalho, sendo os critérios para tal equilíbrio a preservação da excelência acadêmica.

## 2) Avaliação das Unidades:

As metas dos departamentos devem ser discutidas nas Unidades e comporão as metas destas. Todas as Unidades devem ser referências no país em pelo menos uma das missões da Universidade. As metas serão utilizadas nas avaliações das Unidades.

## 3) Avaliação dos docentes:

Os projetos docentes serão avaliados em relação aos resultados alcançados e à sua inserção nos planos de metas dos Departamentos e Unidades. Assegurados procedimentos que garantam a isonomia, a meritocracia e a transparência, a avaliação se dará durante toda a carreira do docente em todos os regimes de trabalho. É desejável que, ao longo de sua carreira, os docentes desenvolvam projetos nas três missões principais da Universidade, embora podendo se dedicar a elas conforme ênfases diversas.

## **Regimes de trabalho**

As novas contratações da Universidade serão em Regime de Turno Parcial (RTP). A critério dos departamentos, consubstanciado em planos de metas e em pareceres externos e das comissões centrais da Universidade, os editais poderão estabelecer que os aprovados terão acesso ao RDIDP ou a outros regimes. As unidades/departamentos deverão zelar para manter uma relação numérica equilibrada entre docentes nos diversos regimes de trabalho e valorizando o RDIDP.

Novos regimes de trabalho poderão ser criados para atender as necessidades atuais da Universidade:

- Regime de 40 horas sem dedicação exclusiva;
- Professor Pleno, isto é, estruturação da carreira docente de forma não piramidal, na qual todos os docentes, por méritos reconhecidos por meio de critérios transparentes, possam chegar ao topo (professor pleno).

As justificativas para as contratações devem ter suporte nos planos de metas dos departamentos. A proporção de docentes distribuídos nos diversos regimes de trabalho depende das metas e especificidades dos departamentos.

### **Simplificação no processo de contratação de Docentes temporários**

- a) A USP facilitará os procedimentos para a contratação de docentes convidados temporários (professores colaboradores ou visitantes) para atender necessidades específicas de Ensino e/ou Pesquisa, tratando-se de profissionais de reconhecido saber na sociedade.
  
- b) A USP poderá contratar Docentes colaboradores ou visitantes em RDIDP.

Em ambos os casos as justificativas devem ter suporte nos planos de metas dos departamentos e em pareceres externos e das comissões centrais das Unidades.

- c) A USP poderá contratar professores substitutos em regimes de 8 horas, garantindo-se, quando for o caso, a possibilidade de manutenção de bolsa de pós-doutoramento da FAPESP.
  
- d) A USP, a partir de critérios das unidades, poderá credenciar profissionais com formação acadêmica e ou notório saber como professores colaboradores, para apoiar as atividades de ensino, pesquisa e extensão, sem ônus e,

preferencialmente, aqueles vinculados às suas instituições associadas por meio de convênios ou outros instrumentos de cooperação.

(Este texto organiza uma proposta de temas de debate e não exprime o consenso dos membros do GT-Atividade Docente.)