



Universidade Federal do Oeste do Pará

Plano de Qualificação e Formação Continuada Docente (2015-2016)

Santarém-Pará

Dezembro de 2014



Universidade Federal do Oeste do Pará

Plano de qualificação e formação continuada docente
2015-2016

Santarém-Pará

2014



Universidade Federal do Oeste do Pará

Raimunda Nonata Monteiro

Reitora

Anselmo Alencar Colares

Vice-Reitor

Maria de Fátima de Souza Lima

Pró-Reitora de Ensino de Graduação

Izaura Cristina Nunes Pereira

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Edson Akira Asano

Pró-Reitor de Planejamento Institucional

Geany Cleide Carvalho Martins

Pró-Reitora de Administração

Sérgio de Melo

Pró-Reitor de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação Tecnológica

Raimundo Valdomiro de Sousa

Pró-Reitor de Gestão Estudantil

Thiago de Almeida Vieira

Pró-Reitor de Comunidade, Cultura e Extensão

Equipe técnica

Adarlindo Vasconcelos da Silva Júnior

Ádria Maria Nina Monteiro

Gleudson dos Santos Pereira

Izaura Cristina Nunes Pereira

Joelden Roberto Alves da Rocha

Jordanno Sarmento de Sousa

Santarém- Pará

Dezembro de 2014

Sumário

1.	Marcos Institucionais	6
1.1	Da UFOPA	6
1.2	Da PROGEP	6
2.	Cenário, Objetivos, Metas e Resultados.....	7
2.1	Cenário.....	7
2.2	Objetivo Geral	8
2.3	Objetivos Específicos	9
2.4	Estratégias Globais de ação	9
2.5	Metas	9
2.6	Indicadores.....	10
2.7	Resultados Esperados	10
2.8	Avaliação.....	10
3.	Diretrizes Gerais	11
3.1	Base legal	11
3.2	Competência	11
3.3	Abrangência	12
3.4	Vigência	12
3.5	Orçamento	12
4.	Arquitetura do Plano	12
4.1	Do levantamento das demandas.....	12
4.2	Das linhas de ação.....	12
5.	Considerações Finais	13
6.	Referências.....	14
	Anexo I.....	15

Apresentação

No decorrer dos 05 anos de existência da Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA) estimulou-se através da abertura de concursos públicos a expansão do quadro de servidores, técnico-administrativos e docentes, da instituição. Nesse sentido, tornou-se substancial a implementação de ações de capacitação e qualificação, visando elevar o padrão dos serviços ofertados pela UFOPA à comunidade local e regional.

O alcance desse objetivo, em âmbito institucional, é uma exigência que se fortalece na contemporaneidade, principalmente quando novas responsabilidades sociais são apresentadas às Instituições de Ensino Superior (IES) brasileiras.

Considerando ainda as especificidades da instituição em questão, sobretudo o fato de ser a primeira Universidade Pública criada e instalada no interior da Amazônia e ainda pela proposta curricular, no que tange ao seu modelo acadêmico, diferenciado, tal exigência só se ratifica.

Pensando nestas questões e ainda na valorização das pessoas que escolheram a UFOPA como *locus* de suas atividades profissionais foi elaborado o presente documento, que apresenta como objetivo, de um modo geral, embasar as ações de capacitação e qualificação na instituição.

Os programas e ações aqui apresentados foram elaborados com base na consulta realizada junto aos servidores através de formulários *on-line*. A partir das respostas encaminhadas foi possível captar a demanda real do público-alvo e com isso propor ações que de fato atendessem as expectativas individuais, coletivas e institucionais.

Importa frisar que este plano foi desenvolvido alinhado ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2012-2016) e a Política de Gestão de Pessoas da UFOPA com o propósito maior de estabelecer um marco de referência no cerne do Processo de Desenvolver Pessoas na instituição em questão. E a partir dele direcionar as ações futuras na temática em questão.

Contudo, apresenta-se o Plano de Qualificação e Formação Continuada Docente para o biênio 2015-2016 da UFOPA como um importante instrumento de gestão de pessoas da instituição.

A Comissão.

1. Marcos Institucionais

1.1 Da UFOPA

A Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA) é uma das mais novas Instituições de Ensino Superior (IES) criada no Brasil em 2009. Com sede em Santarém, a UFOPA já nasce multicampi, com unidades em Oriximiná, Óbidos, Juruti, Monte Alegre, Alenquer e Itaituba.

Atualmente, vivencia um momento de grande expansão tanto em termos infraestruturais quanto do seu quadro de pessoal, exigindo da Administração Superior ações concretas no que tange a capacitação e qualificação dos seus servidores, visando atingir os objetivos institucionais conforme delineados no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2012-2016).

Missão

Produzir e socializar conhecimentos, contribuindo para a cidadania, inovação e desenvolvimento na Amazônia.

Visão

Ser referência na formação interdisciplinar para integrar sociedade, natureza e desenvolvimento.

Valores

Respeito; Pluralismos; Responsabilidade Social e Ambiental; Transparência; Identidade Institucional; Interdisciplinaridade; Lealdade; Profissionalismo; Inclusão; Ética.

1.2 Da PROGEP

No âmbito do contexto institucional a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas é a unidade administrativa que tem como foco cuidar do seu quadro de pessoal. Portanto, é a unidade que deve planejar e gerir de forma compartilhada com outras unidades a Política de

Gestão de Pessoas, em escala macro, e apoiar em menor escala a Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), na implementação das ações voltadas aos docentes da UFOPA.

A PROGEP dispõe como marco legal a Política de Gestão de Pessoas, que apresenta no cerne do Processo de Desenvolver Pessoas, o Programa de Qualificação do Quadro de Pessoal da Universidade e o subprograma Qualificação Docente e Formação Continuada, do qual deriva o presente documento.

Missão

Atuar de forma responsável, otimizando os processos administrativos e primando pela implementação das políticas de gestão de pessoas que valorizem o servidor e contribuam para o alcance das metas organizacionais.

Visão

Ser uma unidade focada nos resultados e comprometida com as ações voltadas à área de gestão de pessoas, alinhadas à missão institucional e o bem estar do servidor na UFOPA.

Valores

Respeito; Transparência; Eficiência; Planejamento; Felicidade; Profissionalismo; Inclusão; Ética no Trabalho.

2. Cenário, Objetivos, Metas e Resultados

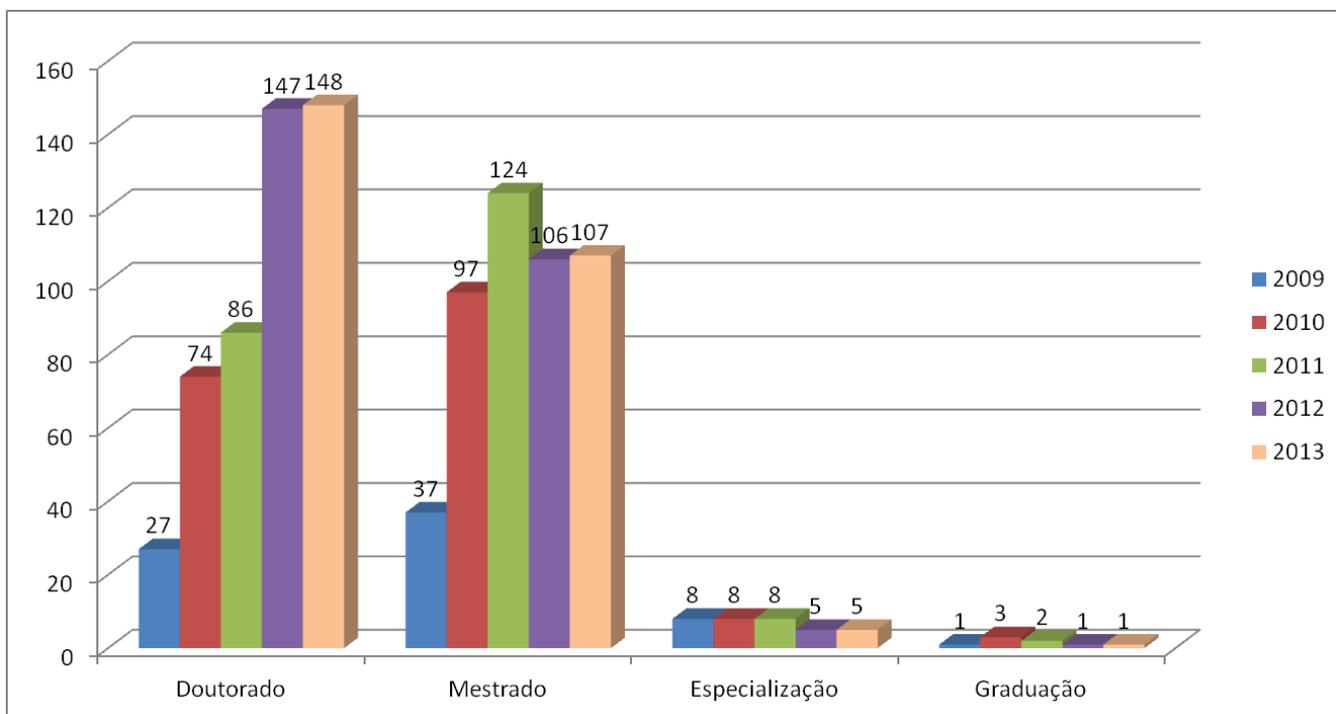
2.1 Cenário

A UFOPA foi criada a partir da junção de duas instituições que já atuavam na região oeste do Pará, sediadas no município de Santarém, no caso a Universidade Federal do Pará (UFPA) e a Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA). Por isso, ao ser criada já contava com 73 (setenta e três) docentes entre incorporados e removidos das instituições de origem. Desse total, 65 (sessenta e cinco) oriundos da UFPA (Campus de Santarém) e 8 (oito) da UFRA (Unidade Tapajós), conforme art. 5º da Lei nº 12.085/2009.

Entre 2009 e 2013, o quadro docente da instituição cresceu de 73 (setenta e três) para 261 (duzentos e sessenta e um), o que corresponde a um aumento de

aproximadamente 40% do seu quadro de pessoal no período considerado. Na figura abaixo (01), pode ser observar a evolução dos docentes na instituição por titulação nesse período.

Figura 01- Evolução do quadro docente da UFOPA por titulação (2009-2013)



Fonte: Pró-Reitoria de Planejamento Institucional (PROPLAN) – Ano 2011; SIGRH, 2012-2013.

Atualmente, a UFOPA possui 405 docentes entre efetivos e substitutos, sendo 382 efetivos e 23 substitutos. Do total de efetivos 00% possuem apenas a titulação de mestres. Dada à dificuldade de atração e fixação de doutores das mais diversas áreas do conhecimento na Amazônia, os concursos públicos para provimento das vagas docentes realizados pela UFOPA exigiram como titulação mínima o mestrado, o que justifica, portanto, o cenário apresentado. Assim, emerge a necessidade de um plano de ação em longo prazo, visando à reversão desse quadro com a elevação da titulação do corpo docente da presente instituição.

2.2 Objetivo Geral

O objetivo geral deste plano é embasar as ações de qualificação docente na UFOPA que proporcionem a elevação da titulação do quadro docente da instituição em nível de

doutorado, bem como a formação continuada dos mesmos em nível de pós-doutorado, visando atingir a excelência no ensino, pesquisa e extensão na Amazônia.

2.3 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos a serem atingidos são:

- Estimular a implantação de programas de pós-graduação interinstitucionais em nível de doutorado com instituições públicas de referência no Brasil;
- Garantir um modelo de incentivo à qualificação que assegure a permanência do servidor no curso e a obtenção do título ao final do mesmo;
- Ampliar as possibilidades de qualificação em nível de doutorado na instituição;
- Estimular a formação continuada de docentes com título de doutor em programas de pós-doutorado;
- Fortalecer o ensino, a pesquisa e a extensão na UFOPA.

2.4 Estratégias Globais de ação

As estratégias aqui delineadas estão alinhadas as diretrizes institucionais, que tem como missão atingir a excelência no ensino, na pesquisa e na extensão. Partem da premissa que a Instituição como *lócus* de produção de conhecimento deve apoiar o seu quadro de pessoal na busca pelo aprimoramento constante e qualificação profissional. Para tanto, deve oferecer múltiplas alternativas, no âmbito das suas possibilidades, que permitam aos servidores se qualificarem conforme os seus interesses e necessidades.

2.5 Metas

Com este plano almeja-se o alcance das seguintes metas:

- Iniciar o processo de qualificação em nível de doutorado de 100% do quadro docente atual da instituição;
- Matricular 50% do público-alvo deste plano em programas de pós-graduação *stricto sensu* nos próximos dois anos (2015-2016);
- Elevar a titulação dos docentes da UFOPA;

- Estimular a formação continuada de 40% dos docentes com título de doutor nos próximos 02 (dois) anos.

2.6 Indicadores

Os indicadores abaixo serão acompanhados durante o processo de execução do plano e mensurados ao final de sua vigência. O cálculo será feito com base na evolução dos mesmos, com o objetivo de assegurar o aperfeiçoamento das ações.

- Percentual de servidores matriculados em programas de pós-graduação em relação ao total de servidores a se qualificar.
- Percentual de servidores matriculados nos programas de pós-graduação interinstitucional em relação ao total de servidores alvo deste programa;
- Percentual de docentes capacitados em relação ao total de docentes existentes na Instituição.
- Percentual de docentes atendidos, quanto à solicitação de participação em eventos, em relação à demanda total por semestre.

2.7 Resultados Esperados

Entre os principais resultados esperados, destacam-se:

- Qualificação de 100% do quadro docente atual em nível de doutorado;
- Criação de novos Programas de Pós-Graduação em nível de doutorado em áreas estratégicas na Instituição;
- Consolidação do Plano de Qualificação e seu aperfeiçoamento constante;
- Criação e fortalecimento de grupos de pesquisa na instituição;

2.8 Avaliação

Ao final do exercício de 2016 será realizada a avaliação do plano em dois níveis: da reação e das estratégias de ação.

Ao nível da reação pretende-se avaliar o impacto do plano na motivação das pessoas em ingressarem num programa de pós-graduação *stricto sensu*, bem como a

satisfação dos mesmos no que tange a contrapartida institucional. Para isso, será utilizado um instrumento próprio de coleta de dados *on line*, junto aos beneficiados.

As estratégias de ação serão avaliadas a partir dos relatórios elaborados pelas unidades envolvidas no processo e no registro das ações empreendidas, tomando por base os indicadores estabelecidos para quantificação dos resultados. As deficiências observadas serão redimensionadas em novas ações para compor o plano subsequente.

3. Diretrizes Gerais

3.1 Base legal

O Plano Bial de Capacitação foi construído em conformidade com as exigências da legislação vigente sobre a gestão e desenvolvimento de pessoas da administração pública federal, conforme tabela a seguir:

Legislação	Disposição
Lei nº 8.112, de 11 de novembro de 1990.	Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, Autarquias e das Fundações Públicas Federais.
Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012.	Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal.
Decreto nº 1.387, 07 de dezembro de 1995.	Dispõe sobre o afastamento do país de servidores civis da Administração Pública Federal, e dá outras providências.

3.2 Competência

Em consonância, especialmente, com o preconizado na Lei nº 12.772 de, 28 de dezembro de 2012, este Plano tem competência, principalmente, para atender duas ordens de necessidades:

- a) Ser instrumento de consulta e de amparo legal para as ações de capacitação e qualificação docente no âmbito da UFOPA.
- b) Ser instrumento auxiliar de consulta e de amparo legal à progressão e promoção na carreira docente.

3.3 Abrangência

A área de abrangência deste Plano compreende a gestão das ações de capacitação e qualificação oferecidas pela Universidade Federal do Oeste do Pará. Os eventos disponíveis neste Plano destinam-se aos integrantes dos seguintes quadros de pessoal:

a) Servidores docentes;

3.4 Vigência

O presente plano terá vigência nos exercícios de 2015 e 2016.

3.5 Orçamento

Para execução dos Programas apresentados neste documento tornam-se necessários investimentos anuais, cujo montante deverá ser definido em conjunto com as outras unidades responsáveis pela distribuição do orçamento institucional.

4. Arquitetura do Plano

4.1 Do levantamento das demandas

O levantamento das demandas será realizado através de consultas públicas via formulários eletrônicos, a serem disponibilizados no site da instituição e também com base em estudos acerca do perfil dos docentes, quanto as suas titulações, visando realizar o mapeamento das unidades com o menor número de mestres e doutores para assim definir as áreas prioritárias de capacitação.

4.2 Das linhas de ação

O Plano Bienal de Capacitação e Formação Continuada Docente (2015-2016) será implementado levando em consideração as ações de capacitação direcionadas a Educação formal, por meio do incentivo a participação dos servidores em programas de pós-graduação *stricto sensu* internos e externos a Instituição, de ações de capacitação vinculadas à educação não formal e o incentivo à participação em eventos acadêmicos e científicos.

5. Considerações Finais

Este Plano segue alinhado à Política de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA). De um modo geral, tem como objetivo criar um marco institucional no que tange a qualificação e capacitação do corpo docente na instituição.

A sua efetividade depende da ação compartilhada de outras unidades sejam elas administrativas, de ensino e/ou pesquisa. Além da normatização internas de alguns procedimentos, tais como o afastamento do servidor para qualificação e capacitação.

Contudo, o presente documento é passível de reformulações e aperfeiçoamento que visem a plena satisfação do público-alvo.

6. Referências

UFSC- Universidade Federal de Santa Catarina. Plano Anual de Capacitação- 2013.. Disponível em <segesp.ufsc.br/files/2013/06/Plano-Anual-de-Capacitação-2013.pdf>. Acesso em 05/10/2014.

BRASIL. Lei nº 8.112, 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 19 de Novembro de 2014.

BRASIL. Decreto nº 1.387, 07 de dezembro de 1995. Dispõe sobre o afastamento do país de servidores civis da Administração Pública Federal, e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 19 de Novembro de

Anexo I

Matriz da Programação das Ações para 2015 e 2016

LINHA DE AÇÃO EDUCAÇÃO FORMAL	
Programa 1	Programa de Incentivo à Qualificação Docente
Objetivos	Estimular a participação do quadro docente da UFOPA em programas de pós-graduação <i>stricto-sensu</i> (interno e externo)
Objetivos Estratégicos	Elevar a titularidade do corpo docente da UFOPA em nível de Doutorado, visando fortalecer o Ensino, a Pesquisa e Extensão, e o alcance dos objetivos institucionais.
Metas	<ul style="list-style-type: none"> • Matricular 50% dos docentes em programas de pós-graduação em nível de doutorado da instituição nos próximos 02 anos
Indicador de Resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Percentual de servidores matriculados em programas de pós-graduação em relação ao total de servidores a se qualificar.
Ação	Auxílio Financeiro através de Bolsas de Estudos
Programa 2	Programa de Incentivo à Qualificação Docente
Objetivos	Estimular a participação do quadro docente da UFOPA em programas de pós-graduação <i>stricto-sensu</i> (interno e externo)
Objetivos Estratégicos	Elevar a titularidade do corpo docente da UFOPA em nível de Doutorado, visando fortalecer o Ensino, a Pesquisa e Extensão, e o alcance dos objetivos institucionais.
Metas	<ul style="list-style-type: none"> • Qualificar 50% dos docentes em nível de Doutorado.
Indicador de Resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Percentual de servidores matriculados nos programas de pós-graduação interinstitucional em relação ao total de servidores alvo deste programa.
Ação	Cooperação interinstitucional para a implantação de programas de pós-graduação compartilhados com instituição de referência no ensino, pesquisa e extensão no país.
Programa 3	Programa de Incentivo a Formação Continuada (pós-doutorado)
Objetivos	Estimular os docentes com titulação de doutor da UFOPA a se especializarem em programas de pós-doutorado
Objetivos Estratégicos	Capacitar e atualizar o corpo docente em conteúdos científicos, visando ampliar as habilidades necessárias para o fortalecimento da pesquisa na UFOPA.
Metas	<ul style="list-style-type: none"> • Estimular o ingresso em programas de pós-doutorado de 20% dos docentes com título de doutor da instituição.
Indicador de	<ul style="list-style-type: none"> • Percentual de servidores matriculados nos programas de

Resultado	pós-doutorado em relação à meta definida.
Ação	

LINHA DE AÇÃO CAPACITAÇÃO DOCENTE

Programa 4	Programa de Incentivo a Capacitação Docente
Objetivos	Estimular a participação do quadro docente da UFOPA em cursos de capacitação não formal
Objetivos Estratégicos	Melhorar o desempenho dos servidores no desenvolvimento das suas atividades didático-pedagógicas e administrativas quando necessário.
Metas	<ul style="list-style-type: none"> • Estimular a participação do corpo docente em cursos de capacitação no âmbito da instituição;
Indicador de Resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Percentual de docentes capacitados em relação ao total de docentes existentes na Instituição.
Ação	Oferta de cursos de capacitação de interesse do corpo docente
Cursos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboração de Projetos Pedagógicos de Cursos 2. Avaliação de Cursos de Graduação. 3. Avaliação Institucional 4. LIBRAS. 5. Legislação Educacional. 6. Planejamento Estratégico. 7. Operacionalização do SIGAA. 8. Treinamento de Liderança para Gestores (TLG).

LINHA DE AÇÃO INCENTIVO A PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS CIENTÍFICOS

Programa 5	Programa de apoio institucional à participação dos professores em eventos científicos
Objetivos	Apoiar a participação do quadro docente da UFOPA em eventos científicos
Objetivos Estratégicos	Estimular o desenvolvimento de estudos e pesquisas desenvolvidos na instituição e a divulgação dos seus resultados.
Metas	<ul style="list-style-type: none"> • Atender todas as demandas de apoio à participação docente em eventos acadêmicos e científicos, nacionais e internacionais.
Indicador de Resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Percentual de docentes atendidos, quanto à solicitação de participação em eventos, em relação à demanda total por semestre.
Ação	Custeio de diárias e passagens