

## GT VALORIZAÇÃO DA DOCÊNCIA NO ENSINO DE GRADUAÇÃO

### RELATÓRIO FINAL

#### HISTÓRICO

A questão da valorização da docência no ensino de Graduação vem se constituindo como um dos grandes desafios a serem enfrentados pela Unicamp. São antigos os reclamos, de grande parcela dos professores, no sentido de que a docência na Graduação deve ser valorizada de forma semelhante à atividade de pesquisa. Sem entrar na discussão sobre a gênese desta questão, o que fugiria aos objetivos deste trabalho, deve-se reconhecer que os docentes desta universidade ainda são avaliados, primordialmente, pelas atividades desenvolvidas na área da pesquisa.

No entanto, tal desequilíbrio, inevitavelmente, deve ser repensado por vários motivos. O principal deles, sem dúvida, é o reconhecimento de que a Unicamp forma, anualmente, centenas de profissionais que assumem postos de trabalho nos mais diversos setores da sociedade. Tais profissionais não se formam apenas por meio das atividades de pesquisa: sua formação é determinada, em grande parte, pelas condições de ensino oferecidas nos diversos cursos que compõem esta universidade. Assim, valorizar a docência na Graduação significa reconhecer a importância desta atividade na formação de profissionais habilitados, competentes, críticos e éticos, responsáveis pela sociedade e pelo ambiente. É parte do trabalho docente planejar, acompanhar e avaliar o processo de formação dos alunos. Tal processo se dá, simultaneamente, através do ensino, da pesquisa e da extensão, devendo ser pautado por critérios de excelência.

Outro motivo, não menos importante, refere-se ao fato de que a valorização da docência, em especial na Graduação, vem sendo discutida em todos os grandes centros universitários do mundo. Rever as condições de ensino-aprendizagem em função das exigências de uma sociedade cada vez mais complexa, em seus vários setores, é, hoje, uma necessidade. A Unicamp, que se situa como uma das grandes universidades brasileiras, com pretensão de assumir um papel internacional mais destacado, não pode permanecer alheia a este processo de valorização da docência na Graduação.

A atual gestão do EA2 – Espaço de Apoio ao Ensino e Aprendizagem –, iniciada em julho de 2013, assumiu esta questão como um dos pontos de destaque do seu programa de ação. Neste sentido, na sessão plenária do I Seminário sobre Indicadores de Qualidade dos Egressos da Unicamp, realizado em outubro de 2014, na FEQ/Unicamp, foi aprovada na sessão plenária a proposta de criação, pela PRG, de um Grupo de Trabalho para estudar e propor ações para a Valorização da Docência na Graduação na Unicamp. Este GT foi instituído em 13 de abril de 2015, pelo Pró-Reitor de Graduação, Prof. Dr. Luís Alberto Magna.

A partir desta data, foram realizadas 10 reuniões de trabalho, onde os membros do GT discutiram os aspectos considerados como possíveis alternativas para a valorização da docência na Graduação. Neste sentido, o trabalho desenvolvido no GT pode ser dividido em três fases. Na primeira, envolvendo quatro encontros, foi realizado um amplo levantamento de aspectos sobre o tema: os membros do GT mantinham contatos com colegas em suas unidades e traziam sugestões que eram discutidas e encaminhadas nas reuniões. Na segunda fase, que ocorreu através de cinco encontros, o GT realizou reuniões temáticas, destacando-se as questões do Período Probatório para os novos docentes, o PPP- Projeto Político Pedagógico dos cursos, o possível papel gestor do NDE – Núcleo Docente Estruturante, além das sugestões para a CIDD - Câmara Interna de Desenvolvimento de Docentes. Na terceira fase, discutiram-se propostas para a redação do documento final. A versão final do documento será validada a partir de sua discussão por toda a comunidade acadêmica, prevendo-se a inclusão de novas contribuições.

Segue-se, na sequência, o conjunto das propostas elaboradas pelo GT visando à valorização da docência de Graduação na Unicamp. Tais propostas foram organizadas em três eixos: 1. Qualificação Docente, 2. PPP: função e gestão e 3. Avaliação do Trabalho Pedagógico do Docente na Graduação.

## AS PROPOSTAS

### 1. Qualificação Docente

Este foi o tema que centralizou grande parte da discussão dos membros do GT: a necessidade de uma política adotada pela Unicamp no sentido de promover a qualificação dos docentes para a realização do trabalho pedagógico. Isto deve envolver ações no período inicial para os novos docentes, bem como ações de aprimoramento, acessíveis durante toda a carreira, para todos os docentes. Neste sentido, a proposta de qualificação docente foi organizada em dois itens: Período Probatório e Período de Desenvolvimento Docente.

#### 1.1. Período Probatório

Os membros do GT entendem que o Período Probatório, a ser cumprido pelos novos docentes por um período de três anos, deve ser totalmente planejado visando à qualificação desses docentes para o desempenho das atividades pedagógicas desenvolvidas na Graduação; assim, objetiva a formação pedagógica do professor. Deve envolver duas grandes atividades: o Programa Acolhimento dos Novos Docentes e o CPU – Curso de Pedagogia Universitária.

##### 1.1.1. O Programa Acolhimento dos Novos Docentes

Este programa semestral, iniciado pelo EA2/PRG no início primeiro semestre de 2014, deve ser mantido, em caráter obrigatório, como a primeira atividade da política de qualificação dos novos docentes. É realizado no início de cada semestre, direcionado aos novos docentes que ingressaram no semestre imediatamente anterior. Visa promover um primeiro contato dos novos docentes com os principais serviços da universidade que se relacionam com as suas funções docentes, além de um mergulho inicial nas grandes questões teórico-práticas do trabalho pedagógico.

#### 1.1.2. O CPU – Curso de Pedagogia Universitária

Após a participação no Programa Acolhimento, os novos docentes deverão ser encaminhados ao CPU, onde deverão participar de atividades previamente planejadas, durante todo o período probatório.

As atividades previstas semestralmente no CPU deverão ser organizadas pela PRG, através do EA2, em parceria com as Unidades de Ensino. Trata-se, portanto, de uma proposta cujo detalhamento deverá ser elaborado pelas instâncias acima definidas, especialmente a Unidade de lotação do docente. Deverão ser oferecidas 60 horas de atividades semestrais aos docentes, durante o período probatório. O Programa de Acolhimento dos Novos Docentes deverá ser parte da carga horária geral do CPU, correspondendo a 30 horas, bem como o curso Planejamento das Condições de Ensino, apresentado em sequência.

Tais atividades visam: instrumentalizar o docente para o exercício das práticas pedagógicas em sala de aula; possibilitar espaço para o exercício da reflexão das práticas pedagógicas desenvolvidas pelo docente, juntamente com seus pares; possibilitar aprofundamento teórico sobre temas relacionados ao Ensino e à Educação, de forma geral; participar de oficinas, seminários, etc. sobre temas de interesse; além de outras alternativas que venham ser propostas.

O CPU deve prever a oferta de atividades que possibilitem aos docentes cumprirem uma carga horária de 360 horas, correspondendo a um curso de Especialização, o que significa uma previsão de 60 horas por semestre. No entanto, o CPU não deve assumir o formato de um curso tradicional, com estrutura disciplinar. No final, o professor deverá receber um certificado específico da PRG.

O CPU deve ter caráter obrigatório para os docentes que se encontram em período probatório, mas os demais docentes poderão participar voluntariamente de atividades isoladas do curso, para os quais receberão os respectivos certificados, que deverão ser citados no relatório de atividades do docente.

#### 1.2. Período de Desenvolvimento Docente

Durante toda a carreira acadêmica, o docente poderá participar de atividades relacionadas com o aprimoramento pedagógico, oferecidas pelos diversos órgãos da universidade, pelo que receberão certificados correspondentes, a serem informados nos relatórios de atividades. Com isto, delinea-se uma política de qualificação docente formada por um período de Formação Inicial, constituída pelo Programa Acolhimento e pelo CPU, além do período de Formação Continuada, possibilitando qualificação contínua aos docentes da universidade.

## 2. O PPP - Projeto Político Pedagógico dos cursos: função e gestão

O esforço de qualificação do trabalho pedagógico dos docentes, apresentado no item acima, é uma proposta necessária mas não suficiente para o salto qualitativo que se espera que ocorra no ensino de Graduação na Unicamp. É fundamental que se defina uma política que crie condições para o planejamento e aprimoramento dos Projetos Pedagógicos de cada curso da universidade. Ou seja, o trabalho pedagógico que cada docente realiza em sua disciplina deve estar totalmente imbricado no respectivo Projeto Político Pedagógico do referido curso em que atua, sob pena de sua ação caracterizar-se como um esforço isolado, embora bem intencionado, mas desvinculado de um plano de formação profissional do aluno.

Os pontos abaixo apresentam as propostas assumidas pelo GT neste item.

### 2.1. O PPP como instrumento de organização do trabalho pedagógico

Embora passível de várias concepções teóricas, pode-se entender que o PPP é o produto de um processo coletivo de discussão e negociação de todo corpo docente que atua em um determinado curso. Envolve a proposta curricular e todas as condições necessárias para o seu desenvolvimento, em especial as condições de gestão, que devem ser contínuas.

O PPP, portanto, deve se constituir como um dos mais importantes instrumentos balizadores do trabalho pedagógico desenvolvido pelos docentes: objetivos e conteúdos desenvolvidos em sala de aula, em cada disciplina ou área curricular, devem estar coerentes com os princípios assumidos coletivamente no PPP do curso. Por esta razão, o PPP só pode ser fruto de um processo coletivo de discussão, onde questões como “que profissional queremos formar?”, “como formar?”, “formar para atuar onde e como?” devem ser objetos de contínua análise pelos docentes envolvidos.

Neste sentido, os cursos que ainda não têm o seu PPP, ou têm apenas um documento com uma proposta curricular em vigência, devem promover ações no sentido de planejar e implementar esforços para a criação de um PPP com as características acima apresentadas. Cabe à PRG propor e incentivar esse esforço nas diversas unidades da universidade.

## 2.2. O NDE – Núcleo Docente Estruturante – como alternativa de gestão do PPP

A consecução de um PPP, nos termos acima caracterizado, exige um processo de gestão contínua, ou seja, uma instância especificamente voltada para esta função. Tal condição é necessária uma vez que o processo de gestão do PPP, como aqui definido, implicará em ações como: promover o contínuo processo de discussão sobre o perfil do profissional que se pretende formar no curso, acompanhar o trabalho pedagógico dos docentes, realizar ações visando à qualificação pedagógica dos docentes, realizar a avaliação do PPP e do trabalho desenvolvido em cada disciplina ou área curricular, avaliar e gerir as possíveis mudanças das matrizes curriculares (catálogos de curso), realizar *follow-up* dos egressos do curso pois tais dados podem se constituir como uma importante fonte de retroalimentação do próprio PPP, além de outras atividades.

Os membros do GT entendem que as Comissões de Graduação dificilmente terão condições de desenvolver essas ações de gestão previstas, além das que já realiza, de natureza administrativa. Neste sentido, situa-se o NDE como uma alternativa disponibilizada, prevista pelo SINAES e já tendo sido objeto de GR específica na Unicamp (Resolução GR 030/2012, de 19/06/2012). O GT reconhece, no entanto, que a Comissão de Graduação também é uma instância importante, devendo atuar de forma harmônica com o NDE.

O NDE, portanto, pode constituir-se como um importante instrumento na gestão do PPP, para o que deve ter autonomia. Além disso, sugere-se que o NDE tenha acento na Congregação da unidade, na qualidade de convidado, e sempre que, no expediente ou na ordem do dia da sessão, assuntos que tenham direta relação ou interfiram diretamente no PPP do curso da unidade estejam pautados.

Como já sugerido na legislação, o coordenador do curso deve ser membro efetivo do NDE, mas não o seu presidente. Além disso, há sugestões no sentido de que haja representação discente no NDE, embora tal proposta não tenha sido consensual entre os membros do GT. O Pró-Reitor de Graduação sugere, enfaticamente, que os objetivos do NDE podem ser atingidos de forma mais precisa, na resposta às questões “*que profissional queremos formar?*”, “*como formar?*”, “*formar para atuar onde e como?*” se a aludida representação discente se fizer pela participação de egressos do curso, especialmente os bem sucedidos no exercício profissional, e, no caso de alunos do curso, exclusivamente os concluintes.

Finalmente, o GT entende que caberia à PRG propor e incentivar ações de criação dos NDE’s nos cursos que ainda não o possuem. No entanto, reconhece que o corpo docente de um curso pode optar por não ter NDE, mas, neste caso, deve apontar qual a instância que assumirá, efetivamente, as funções previstas para a gestão do PPP.

## 2.3. Qualificação da coordenação dos cursos de Graduação

No bojo das propostas aqui apresentadas e assumidas pelo GT, a questão da qualificação dos profissionais envolvidos não se restringe apenas aos docentes. O sucesso de uma política ampla de valorização da docência na Graduação, como a aqui apresentada, também envolve a figura do coordenador de curso, coordenador associado e membros da comissão gestora do PPP, seja o NDE ou outra instância.

Assim, é posição deste GT que a PRG proponha e desenvolva, através de suas instâncias, uma política de qualificação do grupo de coordenação do PPP. Uma vez que essas funções não poderão ser reduzidas a atividades burocráticas, é necessário que os gestores se apropriem de uma base teórica que dê sustentação e um amplo significado às suas ações como gestores.

Com relação, especificamente, à figura do coordenador de curso, o GT especifica algumas sugestões que caracterizem a política na área: o coordenador de curso não deve ser um professor novato, que desconhece a realidade do curso da instituição onde o mesmo ocorre; sugere-se que o mandato do coordenador seja de quatro anos, visando ao pleno desenvolvimento da gestão do PPP; é reconhecida a importância da figura do coordenador associado; o trabalho de coordenação deve ser desenvolvido na perspectiva de uma gestão profissionalizada.

Finalmente, reitera-se que cabe à PRG organizar o planejamento e o desenvolvimento da política na área da qualificação dos profissionais que assumem a coordenação dos cursos de Graduação, das diversas unidades da universidade.

#### 2.4. Plano de desenvolvimento das disciplinas

Refere-se ao trabalho pedagógico desenvolvido pelo docente na sua disciplina ou área curricular básica sob sua responsabilidade, incluída na proposta curricular do PPP. Os membros do GT entendem que o desenvolvimento de disciplina deve ocorrer como consequência do contínuo processo de avaliação do trabalho pedagógico, realizado pelo próprio docente. Ou seja, uma disciplina que é constantemente objeto de avaliação, por parte do docente responsável e dos alunos que a cursaram, deve estar em contínuo processo de desenvolvimento e aprimoramento.

Sugere-se que os docentes sejam incentivados a realizar esse trabalho de aprimoramento, que deve ser acompanhado pelo NDE ou pela instância gestora do PPP e, da mesma forma, deve ser citado no relatório de atividades apresentado pelo docente.

### 3. Avaliação do trabalho pedagógico do docente na Graduação

É consenso, entre os membros do GT, que o trabalho pedagógico desenvolvido pelo docente da Unicamp seja devidamente avaliado pelas instâncias interna e externa à sua unidade. Além disso, é reconhecida a importância da avaliação do trabalho

pedagógico do docente pelos seus pares e pelos discentes. Mas, igualmente, o GT reconhece que deve haver uma política da Unicamp que garanta as condições necessárias para a qualificação pedagógica desses profissionais, como aqui delineada. Além disso, deve ser reconhecida a importância da CIDD na avaliação do trabalho de cada docente, no ensino de Graduação.

Neste sentido, seguem algumas questões relacionadas com a temática da avaliação do trabalho pedagógico dos docentes na Graduação.

### 3.1. Avaliação pelos pares

O GT reconhece que o processo de avaliação do trabalho docente na Graduação deve ser mantido, através dos pareceres da Comissão de Graduação e do Departamento específico, quando houver. No entanto, lembra a necessidade de que tais avaliações sejam também pautadas pelo seu caráter qualitativo, e não só quantitativo, como frequentemente se observa. Neste sentido, caberia às instâncias envolvidas buscar critérios que atendam a essa necessidade.

A avaliação pelos pares deve se caracterizar como uma das fontes importantes de avaliação do trabalho pedagógico do docente na Graduação.

### 3.2. Avaliação do trabalho pedagógico realizada pelos discentes

O GT também reconhece a avaliação do trabalho pedagógico, realizada pelos discentes, como um importante instrumento de valorização docente. Talvez seja o instrumento de avaliação mais sensível à disposição do docente que busca o aprimoramento contínuo de suas práticas pedagógicas em sua disciplina.

A avaliação discente pode ocorrer por dois processos: por um programa utilizado em todas as disciplinas e atividades curriculares da unidade, o que implica a existência de um procedimento básico para todos os docentes. Ou por um programa da universidade, que avaliaria o trabalho pedagógico de todos os docentes, em todas as unidades, objeto do próximo item.

O GT sugere que ambos os processos de avaliação devam ser incentivados. O primeiro, através do NDE ou da instância gestora do PPP, sendo que tais dados atenderiam às especificidades do referido curso, portanto deve ser de responsabilidade da unidade. O segundo, de caráter mais amplo, forneceria informações contínuas aos órgãos centrais da universidade, em especial à PRG, sobre o ensino da Graduação em toda a Unicamp, possibilitando alterações na política da área. Mas, para isto, é necessária a existência de um programa planejado para este fim.

### 3.3. O PAG como instrumento de avaliação do trabalho pedagógico da Graduação

O PAG – Programa de Avaliação da Graduação – pode se transformar neste robusto programa de avaliação de todo o ensino de Graduação da Unicamp. Foi implantado em 2012, junto ao EA2, para cumprir tal tarefa. Na prática, apresenta várias limitações, cuja superação implica em um profundo processo de revisão e reorganização. Isto significa que todo o PAG necessita ser reprogramado, o que exige recurso técnico, principalmente humano, de que o EA2 não dispõe e que deverá ser suprido pela universidade.

O GT assume a importância de se transformar o PAG para que atenda às necessidades acima previstas. É urgente que a Unicamp disponha de um excelente programa de avaliação de todo o ensino de Graduação, o qual também possa atender às necessidades de cada unidade, tornando-se um importante instrumento para a valorização do trabalho docente na Graduação.

Uma questão, no entanto, sobre a qual não houve consenso no GT refere-se ao fato de que o PAG, mesmo após uma ampla reformulação, deva ter um caráter obrigatório junto aos discentes. Houve defensores de ambas as posições. Tal obrigatoriedade se justificaria pela necessidade de manifestação de todos os membros do corpo discente, mas torna-se fundamental que esses mesmos alunos recebem *feedback* da aplicação do instrumento e, mais que isso, que esse processo não seja mero cumprimento de um item burocrático.

De qualquer forma, foi reconhecida a sua importância, cabendo à PRG a iniciativa desta medida, desenvolvendo uma ação de sensibilização junto aos órgãos centrais, dado que a sua consecução exigirá a liberação de recursos.

#### 3.4. Critérios de avaliação a serem considerados pela CIDD

A CIDD ocupa uma posição estratégica no que se refere à política de valorização do trabalho docente na Graduação. Isto porque é sua tarefa emitir a avaliação final sobre o trabalho docente desenvolvido em um determinado período, coberto pelo respectivo relatório de atividade. Assim, é fundamental que os critérios da CIDD para a avaliação do trabalho pedagógico desenvolvido pelos docentes no ensino de Graduação estejam em harmonia com a política de valorização docente, assumida pela PRG, e vice-versa.

Este tema foi objeto de ampla discussão pelos membros do GT, incluindo uma reunião conjunta com a Profa. Dra. Tereza Atvars, presidente da CIDD, ocasião em que a professora expôs sobre o trabalho que vem sendo desenvolvido por aquele órgão, direcionado à docência na Graduação.

Sobre o tema, os membros do GT assumiram, como diretriz básica a ser apresentada à CIDD, que nos relatórios de atividade de todos os docentes, novos ou veteranos, sejam identificados os movimentos que o docente realizou, durante o período, que possam



ser interpretados como busca de aprimoramento de sua qualificação pedagógica como docente da Graduação. E que tais movimentos sejam devidamente valorizados, no parecer final da comissão.

Da mesma forma, o GT sugere que, com relação aos relatórios dos docentes que apresentarem destaques na avaliação do seu desempenho pedagógico no ensino da Graduação, seja recomendada a realização de uma carga de estudos, de natureza pedagógica, junto às instâncias da universidade, como, por exemplo, o CPU, aqui proposto.

Além dessas diretrizes acima apresentadas, o GT arrola os seguintes pontos que devem ser considerados pela CIDD na avaliação da docência na Graduação. Alguns já fazem parte da estrutura dos relatórios de atividade. Outros exigem inclusão. Segue a lista:

- Carga horária anual ministrada na Graduação. Tal carga deve ser devidamente qualificada pela avaliação discente, da unidade e da auto-avaliação.
- Número de alunos por turma.
- Dados da avaliação realizada pelos discentes, sobre o trabalho pedagógico do docente. Tal avaliação pode relacionar-se com a da unidade ou com a da Universidade, através do PAG.
- Apreciação da unidade sobre o trabalho docente na Graduação, através do parecer da Comissão de Graduação. Tal avaliação deve ser padronizada na universidade.
- Plano de desenvolvimento profissional, elaborado pelo docente, no que se refere ao seu futuro trabalho na docência de Graduação.
- Elaboração de material didático para apoio aos alunos da Graduação.
- Participação em atividades de reorientação curricular, elaboração de propostas inovadoras ou de desenvolvimento institucional visando à Graduação. Participação em GTs na área.
- Estabelecimento de relação entre pesquisa realizada pelo docente e o ensino de Graduação desenvolvido pelo mesmo.
- Participação em eventos de Graduação, especialmente com apresentação de trabalhos.
- Pesquisa e publicação relacionada com o ensino de Graduação.
- Atividades de orientação, como monitoria, tutoria, TCC, PET, PED ou PAD.
- Atividades de representação em colegiados, comissões, GTs, relacionados com a Graduação.

- Acompanhamento e/ou coordenação e/ou gestão de turmas e/ou disciplinas.
- Participação em atividades voltadas para a articulação entre ensino de Graduação, Pesquisa e Extensão.
- Participação em ações de internacionalização da Graduação.
- Envolvimento com atividades extra-sala.
- O relatório deve ter um espaço específico para auto-avaliação referente à docência na Graduação.

Finalmente, o GT concorda que os relatórios de atividades dos docentes, ao serem submetidos à CIDD, devem receber uma avaliação específica relacionada com o ensino da Graduação, com os seguintes conceitos:

- Aprovado
- Aprovado com sugestões
- Aprovado com recomendações
- Reprovado.

#### A DISCUSSÃO DO RELATÓRIO FINAL DO GT PELA COMUNIDADE ACADÊMICA

Na última reunião do GT, foram sugeridos procedimentos visando à discussão deste relatório pela comunidade acadêmica da Unicamp. Foram propostas as seguintes etapas:

- após a análise, realizada pelo GT e a PRG, este relatório será formal e oficialmente entregue, na presença dos membros do GT, ao M. Reitor, ao Pró-Reitor de Graduação e à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (na qualidade de presidente da CIDD), para análise e eventuais sugestões;
- após a incorporação de possíveis sugestões ou alterações, propõe-se que seja realizada a entrega oficial para discussão da comunidade acadêmica, pelo M. Reitor, em uma reunião para a qual tenham sido convocados todos os diretores das Unidades de Ensino e Pesquisa;
- propõe-se que os diretores organizem a discussão do documento em suas respectivas unidades, com um prazo para o retorno das sugestões ao GT;
- na sequência, o GT discute as sugestões, adequando-as ao documento;
- entrega do documento final ao reitor e pró-reitores para os estudos visando à implantação da nova Política de Valorização da Docência no Ensino de Graduação.

## Grupo de Trabalho

Prof. Dr. Sérgio Antônio da Silva Leite (EA2) – Presidente

Prof. Dr. Alcides José Scaglia (FCA)

Prof. Dr. Elinton Adami Chaim (FCM)

Prof. Dr. Guilherme do Val Toledo Prado (FE)

Prof. Dr. José Roberto Zan (IA)

Prof. Dr. Newton Frateschi (IFRGW)

Profa. Dra. Liliane Ferraresco Lona (FEQ)

Profa. Dra. Maria Teresa Moreira Rodrigues (EA2)

Prof. Dr. Pablo Augustin Vargas (FOP)

Profa. Dra. Silvia Gatti (IB)