

**PROJETO ACADÊMICO
ESCOLA POLITÉCNICA DA USP
2019-2023**

30 de Novembro de 2018



▪ INTRODUÇÃO

A Engenharia tem passado por um processo de grandes transformações, particularmente no que se refere a resolver os desafios que se apresentam à sociedade contemporânea. A definição clássica da engenharia, de utilizar matemática e ciências naturais para resolver problemas, se apresenta cada vez mais como uma visão excessivamente simplista, que não consegue endereçar os grandes desafios da sociedade que surgiram nas últimas décadas. Os problemas são cada vez mais complexos e intrinsecamente multidisciplinares, transcendendo as divisões clássicas de subáreas da engenharia. Isto requer ações articuladas de todas as áreas da engenharia, para que eles possam ser endereçados.

A evolução de diversos meios e métodos, novos materiais, evolução de sistemas digitais, dentre outros, alterou drasticamente o ensino de Engenharia, criando novas oportunidades para que os alunos possam ter formações mais adequadas para a nova sociedade na qual vivemos.

A Escola Politécnica tem se mantido, ao longo dos anos, na liderança acadêmica da engenharia nacional, com sua reputação certificada pelos principais organismos avaliadores independentes, nacionais e internacionais. É a maior e mais importante Escola de Engenharia da América Latina, de acordo com o *QS World University Rankings 2018* e detém a liderança no ranking nacional (RUF- Ranking Universitário Folha 2018) na grande maioria das especialidades da Engenharia. A Escola é reconhecida pela sua atuação em ensino, pesquisa e na parceria com os setores produtivos nacionais. Assim, a Escola se notabiliza como uma instituição de ensino e pesquisa, mas também como um centro formador de opinião, participando e articulando ativamente ações junto aos setores públicos e privados, para a consolidação do desenvolvimento tecnológico e, conseqüentemente, social do país.

Desta forma, o Projeto Acadêmico da EPUSP 2019-2023 (com os projetos/ações para atingir os objetivos estratégicos) está sendo concebido considerando a sua missão para o futuro da engenharia no país.

O Projeto Acadêmico da EPUSP é um trabalho conjunto de toda a sua comunidade, de modo a contemplar as mais diversas ações e opiniões e organizá-las no sentido de melhor servir à Sociedade.

O Projeto Acadêmico da EPUSP (PAEP) será acompanhado dos Projetos Acadêmicos (planejamentos estratégicos) dos Departamentos (PADEps). Nesta primeira fase, toda a atenção está sendo dedicada à unidade EPUSP. Numa segunda fase, os PADEps serão elaborados e deverão estar articulados com as diretrizes estratégicas do PAEP.

Finalmente, os Projetos Acadêmicos dos Docentes estarão sob coordenação e responsabilidade dos respectivos Departamentos, e deverão estar aderentes aos PAEP e PADEps.



▪ AVALIAÇÕES EM CICLOS ANTERIORES

A EPUSP teve diversas oportunidades, nas últimas duas décadas, de elaborar seu Planejamento Estratégico. Por sua própria iniciativa, entre 1998 e 2002, aconteceu um longo processo de discussão para o planejamento da Escola, que recebeu a denominação “POLI 2015”. Esse processo envolveu toda a coletividade da EPUSP e visava estabelecer metas concretas para o ano de 2015. Esse evento foi um marco na Escola, permitindo uma ampla reflexão sobre a sua situação e as perspectivas futuras para o ensino, pesquisa e extensão em engenharia. Esse projeto apresentou diretrizes importantes para as decisões tomadas em diversas instâncias. Entretanto, à medida que o tempo passou, percebeu-se que o resultado daquele planejamento carecia de projetos bem definidos que pudessem materializar as diretrizes estabelecidas naquele processo.

Numa segunda oportunidade, em setembro de 2015, a EPUSP concluiu, dentro do Programa de Avaliação Institucional da USP, um documento de 62 páginas com a avaliação do período 2010-2014. As últimas cinco páginas do documento foram dedicadas a um Plano Institucional com metas e ações para 2019, em onze dimensões de planejamento (gestão, infraestrutura, servidores técnicos e administrativos, corpo docente, processos de ensino e aprendizagem, corpo discente, graduação, pós-graduação, pesquisa, cultura e extensão e, por fim, internacionalização), acompanhadas de 16 indicadores de acompanhamento.

Os textos relativos à graduação, pós-graduação e pesquisa incluíram a definição de um número significativo de metas quantitativas. O conteúdo desse documento serviu como pano de fundo das ações conduzidas no período, algumas das metas foram atingidas, mas é necessário reconhecer que não houve um acompanhamento sistemático da evolução dos 16 indicadores ali listados, nem daquelas metas, por falta de instrumentos de acompanhamento e por falta de mecanismos de valorização dos resultados desse acompanhamento. Essa constatação é decisiva para o aperfeiçoamento do Projeto Acadêmico: é importante selecionar um número factível de projetos, é necessário disseminar o conceito de que meta é a quantificação do objetivo a partir da escolha de indicadores significativos, é necessário selecionar um número de indicadores que permita um acompanhamento com as ferramentas hoje disponíveis ou em construção e, por fim, explicitar os mecanismos de valorização, positiva e negativa, dos resultados alcançados.



▪ MÉTODO

As experiências anteriores de planejamento da EPUSP servem como referência para novas iniciativas, auxiliando na identificação das vulnerabilidades a serem endereçadas e objetivos institucionais. Por outro lado, mostraram que o sucesso em alcançar esses objetivos requer o estabelecimento de ações concretas, o acompanhamento sistemático dessas ações, e uma articulação continuada de toda a comunidade da Escola.

Ficou claro para a EPUSP de que um novo Planejamento Estratégico requer uma abordagem mais objetiva que as iniciativas anteriores. Por essa razão, a EPUSP escolheu uma metodologia de Planejamento Estratégico consagrada em organizações em geral, públicas e privadas, que encadeia o estabelecimento de missão, visão e valores com as estratégias para realizar a missão e atingir a visão, cumprindo e reforçando os seus valores.

O primeiro passo é fazer uma análise SWOT, acrônimo do inglês que representa Forças (*Strengths*), Fraquezas (*Weaknesses*), Oportunidades (*Opportunities*) e Ameaças (*Threats*). A partir daí, são estabelecidas as estratégias, que se desdobram em objetivos estratégicos, que dependem de fatores críticos de sucesso (FCS) para seu atingimento. A partir daí, foram definidos indicadores para estes FCS's, para que se possa avaliar seu progresso e seu atingimento. Ainda não foi possível estabelecer metas, por falta de dados históricos de cada um desses indicadores.

O estágio mais crítico desse processo é o estabelecimento de Projetos - conjunto de atividades com prazo e produto bem definidos, com coordenação, recursos humanos e recursos financeiros previstos e orçados - que, uma vez realizados, viabilizarão, na sequência inversa o Planejamento: os FCS's, e garantidos estes, os objetivos estratégicos, as estratégias e, por fim, a visão e a missão da Escola. No momento, estão definidos apenas os objetivos principais de cada um dos 30 projetos. Até o final de Abril de 2019 deverão ser selecionados os projetos prioritários e para eles serão definidos os parâmetros acima citados.



▪ **MISSÃO (Por que existimos?)**

A Escola Politécnica, comprometida com o desenvolvimento sustentável do país e do planeta, com a prática da cidadania e com responsabilidade ética, social, econômica e ambiental, tem como missão formar profissionais em Engenharia com excelência científica e técnica, que possam se tornar líderes inovadores e empreendedores, realizar pesquisas, difundir e preservar conhecimento, e prestar serviços de alta relevância e impacto para a sociedade, em âmbito nacional e internacional.

▪ **VISÃO (o que queremos ser?)**

Ser um centro de vanguarda de Engenharia, reconhecido nacional e internacionalmente, que participe da construção da sociedade do futuro e vale-se de conhecimento interdisciplinar, capacidade de pesquisa e domínio de um amplo espectro de tecnologias para educar e formar profissionais com forte base conceitual e metodológica para o desenvolvimento e a inovação.

▪ **VALORES**

- **Integridade:** com integridade preservamos a confiança mútua, a credibilidade e possibilitamos o trabalho em equipe e a colaboração;
- **Racionalidade:** acreditamos na lógica, na análise, na matemática, na modelagem, nos conceitos precisos, no contraditório, no diálogo;
- **Respeito:** respeitamos o outro e a realidade, seja da natureza, seja da realidade social, e não hesitamos em reavaliar, como 're-specere' do Latim, em olhar de novo. A percepção do outro deve ser reavaliada;
- **Postura criativa:** a engenharia trata do que não existia, do que poderá ser, e os conceitos devem ser apreendidos na sua abrangência máxima para não estreitar a visão do possível;
- **Postura educativa:** devemos levar em consideração o desenvolvimento do aluno em todas as atitudes;
- **Rigor acadêmico:** treinamos a habilidade de rastrear os passos do raciocínio até os princípios básicos;
- **Responsabilidade social:** desenvolvemos alta tecnologia que causa impactos sociais e ambientais, cabendo a cada um atuar com responsabilidade social.



▪ ESTRATÉGIA DA UNIDADE

A Estratégia da EPUSP foi delineada em dez itens, definidos a partir de uma análise SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*), e das discussões do Grupo de Trabalho com a Diretoria, com os Presidentes das Comissões Centrais Permanentes da Unidade e com os Chefes dos Departamentos.

1. Avaliação e atualização permanentes das atividades de ensino em graduação, pós-graduação e educação continuada
2. Busca de excelência na graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão
3. Ampliação de pesquisas de impacto e aperfeiçoamento de sua difusão
4. Diversificação das atividades de internacionalização
5. Diversificação das atividades de extensão
6. Promoção de ações para a valorização das atividades de graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão
7. Estreitamento da relação e comunicação com a sociedade
8. Fomento e valorização de atividades interdisciplinares
9. Ampliação da captação de recursos
10. Gestão da imagem institucional



▪ OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Cada Estratégia da Unidade, conforme descrição na seção anterior, foi então desdobrada em seus respectivos Objetivos Estratégicos, listados a seguir.

1. Avaliação e atualização permanentes das atividades de ensino em graduação, pós-graduação e educação continuada

- 1.1. Incentivar a atuação docente em disciplinas que não estão atreladas a seus departamentos
- 1.2. Promover a melhoria dos instrumentos pedagógicos
- 1.3. Buscar a valorização dos índices de ensino nas progressões da carreira docente pelos órgãos de avaliação da USP
- 1.4. Sistematizar e aplicar avaliações de curso, disciplinas e docentes para toda a Escola
- 1.5. Aperfeiçoar o monitoramento do desempenho docente

2. Busca de excelência na graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão

- 2.1. Atrair docentes com alta produção de outros programas de pós-graduação para atuarem em áreas interdisciplinares
- 2.2. Garantir a qualidade dos ingressantes na graduação e na pós-graduação
- 2.3. Aumentar a articulação entre as atividades fins da Universidade

3. Ampliação de pesquisas de impacto e aperfeiçoamento de sua difusão

- 3.1. Transversalidade da pesquisa entre Departamentos e entre Unidades
- 3.2. Apoiar a criação e manutenção de centros de excelência científica
- 3.3. Incentivar a participação em projetos de engenharia de alta relevância

4. Diversificação das atividades de internacionalização

- 4.1. Aumentar número de alunos estrangeiros na pós-graduação
- 4.2. Aumentar número de alunos estrangeiros na graduação



ESCOLA POLITÉCNICA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Diretoria

5. **Diversificação e valorização das atividades de extensão:**
 - 5.1. Ampliar a abrangência geográfica da oferta de cursos
 - 5.2. Difundir a carreira de Engenharia
 - 5.3. Ampliar as atividades de extensão relacionadas à divulgação científica/tecnológica

6. **Promoção de ações para a valorização das atividades de graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão**
 - 6.1. Bonificação de docentes com alta produtividade

7. **Estreitamento da relação e comunicação com a sociedade**
 - 7.1. Estabelecer contato permanente com a comunidade de egressos.
 - 7.2. Estabelecer contato permanente com a comunidade empresarial
 - 7.3. Estabelecer contato permanente com organizações públicas
 - 7.4. Estimular a participação de docentes em cargos diretivos em agências de fomento, órgãos de classe, órgãos normativos e sociedades científicas, entre outros

8. **Fomento e valorização de atividades interdisciplinares**
 - 8.1. Incentivar e orientar os alunos para a inovação e formação de start-ups

9. **Ampliação da captação de recursos**
 - 9.1. Buscar parcerias com empresas

10. **Gestão da imagem institucional**
 - 10.1. Gravar vídeos institucionais apresentando os departamentos e divulgando-os no site da Escola, assim como no canal *Youtube*, etc.



▪ FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO DA UNIDADE

A partir dos Objetivos Estratégicos, houve uma análise envolvendo o Grupo de Trabalho do PAEP, a Diretoria, os Presidentes das Comissões da Unidade e os Chefes de Departamento, que resultou nos Fatores Críticos de Sucesso, listados a seguir.

1. Implantação de sistemas de Gestão do conhecimento / capacidade analítica
2. Aprimoramento dos processos de relacionamento com meio externo
3. Integração interna (discentes, docentes e departamentos)
4. Atração de talentos (docentes e discentes) no país e no exterior
5. Atualização pedagógica (técnicas, EAD, computador, PBL)
6. Definição e implantação de política de propriedade intelectual
7. Atuação institucional para valorização de cultura e extensão
8. Melhoria da infraestrutura
9. Melhoria contínua dos processos administrativos
10. Busca de recursos extra orçamentários
11. Definição de processos de avaliação e readequação contínua de cursos e disciplinas
12. Ampliação de atuação de internacionalização
13. Desenvolvimento de projetos estruturantes
14. Engajamento institucional (discentes, docentes e funcionários)
15. Manutenção de um processo contínuo de planejamento

▪ FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO E INDICADORES

Para cada Fator Crítico de Sucesso foram selecionados indicadores para o acompanhamento de suas respectivas execuções.

1. Implantação de sistemas de Gestão do conhecimento / capacidade analítica:
 - a) Grau de atendimento da Graduação
 - b) Grau de atendimento da Pós-Graduação
 - c) Grau de atendimento da Pesquisa
 - d) Grau de atendimento da Cultura e Extensão
 - e) Grau de atendimento das Relações Internacionais
 - f) Grau de atendimento da Gestão
 - g) Grau de atendimento da Direção



ESCOLA POLITÉCNICA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Diretoria

2. Aprimoramento dos processos de relacionamento com meio externo:
 - a) Número de projetos realizados com Empresas
 - b) Número de pessoas atingidas pelos serviços de extensão à comunidade
 - c) Número de cursos de extensão oferecidos
 - d) Número de empresas contatadas / conectadas
 - e) Número de entidades de classe contatadas / conectadas
 - f) Número de instituições de ensino contatadas / conectadas
 - g) Número de centros de pesquisa contatados / conectados

3. Integração interna (discentes, docentes e departamentos):
 - a) Número de projetos interdepartamentais
 - b) Número de cursos interdepartamentais
 - c) Número de ocorrências de relatos de mau relacionamento entre discentes e docentes
 - d) Número de projetos de extensão integrando docentes e discentes

4. Atração de talentos (docentes e discentes) no país e no exterior:
 - a) Número de disciplinas ministradas em inglês
 - b) Número de professores visitantes de outro país
 - c) Número de acordos feitos com Universidades estrangeiras
 - d) Número de bolsas oferecidas para alunos e pesquisadores estrangeiros
 - e) Número de docentes de outros estados contratados e proporção sobre o total de contratações no período
 - f) Número de alunos de outros estados matriculados na Graduação
 - g) Número de alunos de outros estados matriculados na Pós-Graduação
 - h) Número de alunos de outros países matriculados na Graduação
 - i) Número de alunos de outros países matriculados na Pós-Graduação
 - j) Número de docentes de outros países contratados e proporção sobre o total de contratações no período

5. Atualização pedagógica (técnicas, EAD, computador, PBL):
 - a) Número de cursos a distância criados
 - b) Número de teses defendidas por vídeo conferência, Skype, etc.
 - c) Número de cursos com apoio de ferramentas tecnológicas de ensino
 - d) Número de cursos com base em novas técnicas pedagógicas



ESCOLA POLITÉCNICA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Diretoria

6. Definição e implantação de política de propriedade intelectual:
 - a) Número de patentes depositadas
 - b) Número de patentes aprovadas
 - c) Número de patentes licenciadas
 - d) Número de registros de software
 - e) Número de livros
 - f) Número de produção de outras mídias

7. Atuação institucional para valorização de cultura e extensão:
 - a) Número dos projetos de cultura e extensão por categoria
 - b) Porcentual de docentes envolvidos em cultura e extensão (por regime de trabalho)
 - c) Número de cursos de cultura e extensão

8. Melhoria da infraestrutura:
 - a) Número de prédios com espaço de estudo para os alunos
 - b) Número de prédios com rede *wi-fi* disponível
 - c) Número de projetos de melhoria de infraestrutura implantados
 - d) Porcentual de departamentos com projetos de melhoria de infraestrutura implantados

9. Melhoria contínua dos processos administrativos:
 - a) Porcentagem de variação do tempo de tramitação dos processos administrativos
 - b) Resultados positivos da pesquisa de satisfação com os usuários
 - c) Número de projetos de melhoria de processos implantados
 - d) Porcentual de departamentos com projetos de melhoria de processos implantados
 - e) Redução porcentual dos tempos de processamento

10. Busca de recursos extra orçamentários:
 - a) Número e valor de projetos de pesquisa firmados
 - b) Número e valor de projetos de cultura e extensão criados
 - c) Número e valor de cursos de cultura e extensão criados
 - d) Total de recursos extra orçamentários obtidos
 - e) Número e valor de fontes de recursos extra orçamentários obtidos



ESCOLA POLITÉCNICA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Diretoria

11. Definição de processos de avaliação e readequação contínua de cursos e disciplinas:
 - a) Resultados da pesquisa de satisfação com os discentes
 - b) Variação da procura no vestibular
 - c) Variação da nota de corte na Fuvest
 - d) Variação de pedidos de matrícula em determinada disciplina
 - e) Número de disciplinas avaliadas / percentual do total
 - f) Percentual do total de avaliações sobre alunos matriculados por disciplinas

12. Ampliação de atuação de internacionalização:
 - a) Quantidade de convênios assinados por período
 - b) Quantidade de pesquisadores estrangeiros na Universidade - % em relação aos anos anteriores
 - c) Quantidade de doutorandos em Pós-Graduação sanduíche
 - d) Quantidade de Eventos internacionais realizados
 - e) Quantidade de visitantes estrangeiros (convidados) que estiverem na Escola
 - f) Quantidade de docentes em eventos fora do país como palestrantes
 - g) Quantidade de docentes participantes em conselhos editoriais de revistas internacionais
 - h) Posições em rankings internacionais
 - i) Número de convênios internacionais (por graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão)
 - j) Número de instituições internacionais conveniadas
 - k) Percentual de cada continente sobre total de convênios

13. Desenvolvimento de projetos estruturantes:
 - a) Número de projetos estruturantes

14. Engajamento institucional (discentes, docentes e funcionários):

15. Manutenção de um processo contínuo de planejamento:
 - a) Número de revisões periódicas
 - b) Número de pessoas envolvidas no processo



▪ **PROJETOS RELACIONADOS AOS FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO DA UNIDADE**

Para uma efetiva execução das estratégias indicadas anteriormente, é de fundamental importância que haja projetos que materializem a realização da Estratégia e dos Fatores Críticos de Sucesso. Estes projetos serão objeto de análise da Diretoria para que periodicamente (em base semestral) seja feita sua priorização.

1. Desenvolver e implantar método de avaliação dos cursos e disciplinas, sua aplicação e análise dos resultados
2. Desenvolver e implantar programas de tutoria
3. Fazer monitoramento contínuo, por meio de pesquisas qualitativas e quantitativas, com alunos e egressos
4. Desenvolver e implantar método de avaliação de docentes, sua aplicação e análise dos resultados
5. Criar um sistema de informação que permita: <ul style="list-style-type: none">- Quantificar e identificar a evolução histórica da taxa de evasão- Identificar motivos principais da evasão.- Identificar disciplinas críticas- Acompanhar e manter contato com os egressos- Manter contato com empresas e agências reguladoras
6. Criar sistemática de redução de problemas recorrentes na graduação: evasão e disciplinas críticas (altos níveis de reprovação e/ou desistência, turmas muito grandes)
7. Criar regras que incentivem a alta produtividade dos docentes
8. Criar uma sistemática de divulgação da Pós-Graduação durante a Graduação
9. Criar incentivos à Iniciação Científica
10. Criar atividades de integração entre Pós-Graduação e Graduação
11. Elaborar mecanismos de fomento para vinda de Professores Visitantes
12. Ampliar os acordos de cooperação internacional e nacional



ESCOLA POLITÉCNICA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Diretoria

13. Ampliar a participação da Escola em Eventos de divulgação de programas de intercâmbio
14. Reformular o site e mídias sociais da Escola, incluindo versão em inglês, visita virtual, disponibilização de materiais desenvolvidos no curso
15. Sistematizar a Gestão da marca "POLI", "Escola Politécnica" e outras
16. Criar uma sistemática de identificação de assuntos estratégicos no cenário científico nacional
17. Estabelecer uma sistemática de divulgação e troca de experiências internamente à Poli
18. Criar uma sistemática de integração de grupos de docentes para definição de projetos estruturantes
19. Estabelecer uma política de internacionalização da Escola
20. Estabelecer a sistemática de participação dos docentes e alunos em cursos de extensão
21. Criar uma sistemática de desenvolvimento e oferta de cursos à distância
22. Criar mecanismos de incentivo ao oferecimento de cursos de extensão em todas as áreas de engenharia
23. Criar mecanismos de incentivo à participação de alunos de graduação em atividades de extensão
24. Criar mecanismos de bonificação e reconhecimento de docentes e funcionários
25. Implementar sistemática de qualificação técnica e institucional dos corpos técnico e administrativo
26. Incentivar a participação de docentes na definição de políticas públicas, privadas e normas
27. Incentivar a participação de docentes em projetos de engenharia de alta relevância



ESCOLA POLITÉCNICA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Diretoria

28. Identificar condições e ações necessárias para criação de ambiente favorável à inovação
29. Incentivar iniciativas individuais ou de grupos de alunos voltadas à inovação
30. Criar um grupo de acolhimento estudantil que atue em 4 frentes: 1. Saúde mental (como acolher e como encaminhar); 2. Monitoramento do desempenho dos alunos; 3. Aperfeiçoamento didático dos docente e 4. Infraestrutura para alunos para estudo e socialização/convívio

A planilha em anexo apresenta as correlações entre os Fatores Críticos de Sucesso e os projetos propostos. Conforme a planilha, projetos prioritários são naturalmente aqueles que favorecem um maior número de Fatores Críticos de Sucesso. Porém, por questões de relação de precedência (serem necessários para outros projetos posteriores), alguns projetos poderão receber maior prioridade. Os projetos priorizados serão detalhados, sendo definidos responsáveis, recursos, atividades, cronogramas e resultados previstos.



▪ **COMISSÕES DE ELABORAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PROJETO ACADÊMICO**

A elaboração do projeto acadêmico da EPUSP foi conduzida por sua Diretoria, tendo participação ativa de representantes das Comissões Centrais Permanentes (de Graduação, de Ciclo Básico, de Pós-Graduação, de Pesquisa e Cultura e Extensão e de Relações Internacionais), assim como dos Chefes de Departamento. Adicionalmente, a Diretoria da EPUSP estabeleceu, através de Portaria Dir 221/2017 de 14/09/2017, uma Comissão Assessora para apresentar uma proposta de Projeto Acadêmico, composta pelos seguintes membros:

Prof. Dr. João Cyro André
Prof. Dr. Kazuo Nishimoto
Prof. Dr. Mauro Zilbovicius
Prof. Dr. Jaime Simão Sichman
Prof. Dr. Fernando José Barbin Laurindo
Srta. Enaége Dalan Sant'Ana (Serviço Técnico de Planejamento e Gestão)

Posteriormente, a Diretoria da EPUSP estabeleceu, através da Portaria Dir 2359/2018 de 18/09/2018, uma Comissão Assessora de Acompanhamento da execução do Projeto Acadêmico, composta pelos seguintes membros:

Prof. Dr. Fernando José Barbin Laurindo (Presidente)
Prof. Dr. Fernando José Gomes Landgraf
Prof. Dr. João Francisco Justo Filho
Prof. Dr. Kazuo Nishimoto
Prof. Dr. Mauro Zilbovicius
Prof. Dr. Paulino Graciano Francischini
Prof. Dr. Silvio Ikuyo Nabeta
Srta. Enaége Dalan Sant'Ana (Serviço Técnico de Planejamento e Gestão)
Srta. Patrícia Maurício Sandes (Seção Técnica de Qualidade e Processos)

Esta Comissão Assessora fará o acompanhamento estratégico da execução do PAEP, assim como a interlocução junto aos Órgãos Centrais da USP (CPA e CAI). Essa Comissão terá ainda a tarefa de fazer a intermediação com os departamentos, de forma que o PAEP e os PADeps sejam executados de forma coerente e articulada.

O Serviço Técnico de Planejamento e Gestão da EPUSP, subordinado diretamente à Diretoria, terá a responsabilidade de levantar os dados necessários para o acompanhamento da execução do PAEP.



ESCOLA POLITÉCNICA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Diretoria

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluída a atual etapa de construção do planejamento, a Escola Politécnica organizará, no primeiro semestre de 2019, um evento público em que serão convidados egressos que tenham experiência com a condução de processos similares em outras instituições públicas e privadas para uma revisão deste documento, visando selecionar os projetos e os indicadores mais significativos e discutir os mecanismos de valorização dos resultados.



▪ **PERFIS DESEJÁVEIS PARA A CARREIRA DOCENTE NA ESCOLA POLITÉCNICA DA USP**

INTRODUÇÃO

A Escola Politécnica entende que a progressão na carreira docente é um dos ingredientes fundamentais para o sucesso na execução de seu Projeto Acadêmico. A progressão meritória, associada a ações da Unidade valorizando a excelência acadêmica, representa o principal elemento motivador de seu corpo docente. Neste sentido, a Unidade entende ser fundamental consolidar parâmetros objetivos nessa progressão, com elementos qualitativos e quantitativos, de forma a auxiliar os docentes a estruturarem suas carreiras acadêmicas, sempre observando coerência entre o projeto individual de cada docente e os projetos coletivos do respectivo Departamento e Unidade.

A Universidade de São Paulo, desde sua criação, se pautou por desempenhar liderança acadêmica em todas as dimensões do conhecimento. Portanto, é importante que a Unidade apresente oportunidades e valorize atividades dentro de todo o espectro acadêmico; de pesquisa, ensino, inovação, extensão e gestão. Isso permite a cada docente focar sua atuação baseada em suas competências em todas ou quaisquer dessas atividades.

O perfil aqui apresentado é uma representação qualitativa das competências esperadas do docente nos diversos níveis da carreira. Entretanto, a Unidade entende que os elementos quantitativos devam ser levados em consideração pelas respectivas bancas, tanto nos eventos de progressão vertical como horizontal, sempre observando os aspectos qualitativos. Assim, as Grandes Áreas ou Departamentos da Unidade podem estabelecer parâmetros quantitativos (dentro de seus PADeps), servindo como uma referência, e não como critério de barreira, para auxiliar os docentes a planejarem suas carreiras acadêmicas.



★ **DOUTOR 1**

Pré-condição: ter título de Doutor reconhecido pela USP e ser aprovado e indicado em concurso público de ingresso.

Trata-se da porta de entrada para a carreira de docente na USP. O concurso público de ingresso deverá ser composto de 3 provas, conforme as regras dos concursos vigentes para provimento de cargos de Professor Doutor.

O docente deverá apresentar seu projeto acadêmico plurianual com indicação clara de atividades de ensino, pesquisa/inação e de extensão com objetivos, metodologias, resultados esperados, e metas, todas elas coerentes com o projeto acadêmico da EPUSP/Departamento.

★ **DOUTOR 2**

Pré-condição: Ter cumprido satisfatoriamente as principais metas especificadas no seu projeto acadêmico plurianual proposto e aprovado pelo departamento.

O docente deverá ter desenvolvido as suas atividades focadas em ensino e pesquisa/inação, mas deixando claras as principais linhas de atuação. As atividades de extensão e de gestão devem ser incentivadas, mas a importância nesta fase de docência é consolidar sua produção científica e/ou tecnológica (inação). O docente pode ainda optar em desenvolver sua produção intelectual focada na área de ensino, criando novas disciplinas e métodos educacionais alinhados com o projeto acadêmico da EPUSP/Departamento e ainda participando nas comissões ligadas ao ensino.

A participação em projetos estruturantes propostos pelos grupos de docentes da Unidade e/ou USP deverá ser incentivado para aumentar suas ações de pesquisa/inação.



★ **ASSOCIADO 1**

Pré-condição: ter título de Livre Docente.

Para obter tal título, o docente deverá demonstrar que tem liderança nas atividades de pesquisa/ inovação e extensão, assim como, inserção internacional comprovada, por exemplo, através de publicações internacionais, participação em comitês científicos de congressos e de sociedades científicas internacionais, e particularmente em programas de cooperação internacional. O docente deve demonstrar, ainda, capacidade de captar recursos para pesquisa/ inovação.

No ensino, deve demonstrar capacidade de inovação, particularmente para levar os novos conhecimentos produzidos na pesquisa/ inovação para o ensino de graduação, pós-graduação e extensão.

As atividades administrativas relevantes junto ao seu Departamento ou Unidade devem ser levadas em consideração, desde que compatíveis com o seu regime de trabalho e alinhadas com os Projetos Acadêmicos da Unidade e do Departamento.

★ **ASSOCIADO 2**

Pré-condição: além das condições do nível anterior, acrescentam-se:

Para chegar a Associado 2, o docente deverá ter resultados relevantes além dos que foram apresentados no nível de Associado 1 (ter título de Livre Docente e ter avaliação dos resultados do seu projeto acadêmico).

Assim como o Associado 1, o Associado 2 deverá comprovar a evolução nas atividades de ensino, pesquisa, inovação e extensão, demonstrando ter resultados traduzidos em contribuição real para o país e/ou para a obtenção de novos conhecimentos.

Além dessas atividades, o docente deverá demonstrar capacidade de ensino/orientação de alunos de graduação e de pós-graduação, trabalhando de forma cooperativa com outros docentes, pesquisadores, empresas, nacional ou internacionalmente, seja como líder ou participante. Os resultados provenientes destas atividades devem ser claramente registrados seja no ensino, pesquisa/ inovação, captação de recursos, extensão, dentre outros. Os parâmetros de avaliação devem ser propostos pela Unidade.

O docente também deverá contribuir na gestão da USP/Unidade/Departamento, contribuindo para a melhoria de suas atividades fim.



ESCOLA POLITÉCNICA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Diretoria

★ **ASSOCIADO 3**

Pré-condição: além das condições do nível anterior, acrescentam-se:

Assim como o Associado 2, o Associado 3 deverá comprovar uma evolução nas atividades de ensino, pesquisa, inovação e extensão, demonstrando ter resultados traduzidos em contribuição real para o país e/ou para a obtenção de novos conhecimentos.

Além destas atividades, o docente deverá demonstrar, também, capacidade de ensino/orientação de alunos de graduação e de pós-graduação, liderando outros docentes e pesquisadores, cooperando com empresas, em âmbitos nacional ou internacional. Os resultados provenientes destas atividades deverão ser claramente registrados, seja no ensino, pesquisa/inovação, captação de recursos, extensão, etc. Os parâmetros de avaliação devem ser propostos pela Unidade. Além disso, deve ter contribuído reconhecidamente para a nucleação de grupos de pesquisa/inovação e formação de novos cientistas/engenheiros de alta qualificação; e ter reconhecida liderança local, nacional e internacional. Seria desejável ainda ter demonstrado que houve atividade de extensão na sua área que tenha impactado na comunidade nacional e internacional e ter obtido honrarias e prêmios pela sua atuação acadêmica e social.

Nas atividades de gestão, o docente deve ter exercido atividades administrativas na sua Unidade ou na USP, para melhoria nas atividades fim da Universidade.



ESCOLA POLITÉCNICA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Diretoria

★ **TITULAR**

O cargo de titular pode ser pleiteado por progressão vertical (através de concurso) por professores Associados 2 ou 3, ou ainda por professores com reconhecida distinção na sua área e grande capacidade de nucleação de novos grupos de pesquisa vindos de fora da USP.

Os membros do corpo docente, especialmente após a obtenção do título de Livre Docente, podem adotar várias abordagens, seja de pesquisa, ensino, extensão e gestão, enfatizando um ou outro em diferentes momentos de sua carreira. A Escola Politécnica da USP, como Escola de Engenharia, deverá valorizar as muitas e variadas contribuições feitas pelo seu corpo docente. Entretanto, a promoção ao mais alto nível acadêmico será consistente com as expectativas de uma escola de engenharia em uma universidade de pesquisa. Portanto, cada caso de promoção vertical ao posto de titular será avaliado por seus próprios méritos, levando em consideração as expectativas específicas de cada Departamento e as expectativas gerais da Unidade e da Universidade.

A EPUSP reconhecerá as diversas composições de perfis de carreira docente que contribuam, destacadamente, para a inserção da Escola como referência acadêmica nacional e internacional.



▪ **COMPOSIÇÃO IDEAL DO CORPO DOCENTE DA ESCOLA
POLITÉCNICA CONSIDERANDO OS REGIMES DE TRABALHO**

A EPUSP, aderente à sua percepção de uma escola de engenharia moderna, valoriza o quadro de seu corpo docente com perfis bastante diversificados, em termos de atuação nas mais diversas áreas da engenharia e em todo o espectro de produção do conhecimento acadêmico (de ensino, pesquisa, extensão e inovação). Valoriza ainda a diversidade de docentes em regimes de trabalho distintos (em RDIDP, RTC e RTP). Docentes sob todos esses regimes de trabalho contribuem de forma diferenciada para o sucesso na execução do Projeto Acadêmico institucional, e para manter a Escola como protagonista da engenharia nacional e internacional, formando engenheiros comprometidos com o desenvolvimento nacional.

Historicamente, a EPUSP articulou suas atividades acadêmicas com contribuições importantes de docentes nos diversos regimes de trabalho. Enquanto que docentes em RDIDP exerçam na plenitude as atividades fins desta Universidade, a EPUSP sempre se beneficiou consideravelmente com docentes em outros regimes de trabalho, como RTC e RTP. É importante ressaltar as especificidades de uma unidade que tem como atividade fim estar articulada com o setor produtivo, desempenhando seu papel para o desenvolvimento econômico e social do Brasil. Dentro dessa percepção, docentes em todos os regimes de trabalho contribuem para manter essa articulação do mundo acadêmico com o setor produtivo. Particularmente, docentes nos regimes RTC e RTP podem atuar decisivamente como agentes de transferência de conhecimento do mundo acadêmico para o setor industrial, e vice-versa, trazendo os desafios desse setor para a academia.

A EPUSP tem atualmente aproximadamente 3/4 dos seus docentes em regime de RDIDP e outros 1/4 distribuídos nos regimes RTC e RTP. Essa distribuição já reflete a percepção da Escola de se beneficiar de um quadro docente diversificado, em todos esses regimes de trabalho. Conforme descrito acima, esses regimes de trabalho representam bem a atuação de uma escola de engenharia, e contribuirão para o sucesso na execução do Projeto Acadêmico. Portanto, a Escola acredita ser importante manter seu corpo docente com essa diversidade de regimes de trabalho, embora as distribuições entre RDIDP, RTC e RTP sejam bastante diversas entre os diferentes Departamentos da Escola, já refletindo as peculiaridades de cada área. Desta forma, os departamentos irão estabelecer em seus PADeps as respectivas especificidades nas distribuições nesses diferentes regimes de trabalho, dentro do contexto de cada área. Vale ressaltar que a estratégia da Escola é valorizar a excelência acadêmica dos docentes em todos os seus



ESCOLA POLITÉCNICA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Diretoria

perfis e regimes de trabalho, não sendo política institucional fazer mudanças de regime de trabalho de forma arbitrária.

Adicionalmente, além de seu quadro permanente de docentes, a Escola acredita ser de grande importância fomentar a presença de Professores Visitantes, principalmente do exterior, uma vez que isso contribui para a consolidação da Escola como uma instituição de excelência, reconhecida nacional e internacionalmente.

▪ **INICIATIVAS DA ESCOLA POLITÉCNICA VISANDO AO
ACOLHIMENTO ESTUDANTIL**

Preocupados com as questões de acolhimento estudantil e saúde mental, a Diretoria da Escola Politécnica, com a colaboração de um grupo de professores, alunos e funcionários, está discutindo formas de enfrentar e tentar minimizar o problema.

Foi formado um grupo de acolhimento estudantil com o objetivo de promover o debate sobre o tema para que juntos, professores, funcionários e alunos venham a construir propostas de melhoria.

O Grupo atuará em quatro frentes:

1. **Promoção da saúde mental:** A Escola Politécnica está discutindo que ações deve tomar para se integrar ao recém-criado Escritório de Saúde Mental da USP (<http://sites.usp.br/esm/tag/usp/>).
2. **Monitoramento do desempenho dos alunos:** Dando continuidade ao esforço de oferecer aos estudantes o maior número de ferramentas possível para que eles possam analisar sua situação acadêmica, a Escola Politécnica já está implantando um sistema que permitirá ao aluno, semestre a semestre, comparar o seu desempenho acadêmico com o desempenho médio esperado para o curso. Desta forma o estudante terá uma previsão de tempo de formatura e poderá desde o início do curso buscar orientação para melhor seu desempenho acadêmico.



ESCOLA POLITÉCNICA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Diretoria

3. Aperfeiçoamento didático dos docentes: O ensino tem incorporado constantemente novas metodologias que, segundo estudos, aumentam tanto a motivação quanto o desempenho acadêmico dos estudantes. A Escola Politécnica apoiará ações de aperfeiçoamento docente tais como cursos de aperfeiçoamento didático, divulgação de experiências didáticas bem-sucedidas no âmbito da Escola, oficinas de novas práticas metodológicas e cursos visando uma melhor interlocução professor - estudante.

4. Infraestrutura para alunos para estudo e socialização/convívio: Uma quarta ação importante é realizar um planejamento integrado de espaços de estudo e socialização dentro da Escola Politécnica. Há experiências interessantes já em andamento na Escola que podem ser ampliadas e outras implantadas.

São Paulo, 30 de novembro de 2018

Versão escrita com base na revisão do CAA de 31 de outubro de 2018

PROJETOS RELACIONADOS AOS FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO (FCS)

		1. Implantação de sistemas de Gestão do conhecimento / capacidade analítica	2. Aprimoramento dos processos de relacionamento com meio externo	3. Integração interna (docentes, docentes e departamentos)	4. Atracção de talentos (docentes e discentes) no país e no exterior	5. Atualização pedagógica (técnicas, EAD, computador, PBL)	6. Definição e implantação de política de propriedade intelectual	7. Atuação institucional para valorização de cultura e extensão	8. Melhoria da infraestrutura	9. Melhoria contínua dos processos administrativos	10. Busca de recursos extra orçamentários	11. Definição de processos de avaliação e readequação contínua de cursos e disciplinas	12. Ampliação de atuação de internacionalização	13. Desenvolvimento de projetos estruturantes	14. Engajamento institucional (docentes e funcionários)	15. Manutenção de um processo contínuo de planeamento.
11	Elaboração de mecanismos de fomento para vinda de Professores Visitantes		⊙		⊙								⊙			
12	Ampliação dos acordos de cooperação internacional e nacional		⊙		⊙								⊙			
13	Ampliação da participação da Escola em Eventos de divulgação de programas de intercâmbio		⊙		⊙								⊙			
14	Reformulação do site e mídias sociais da Escola, incluindo versão em inglês, visita virtual, disponibilização de materiais desenvolvidos no curso		⊙													
15	Sistematizar a Gestão da marca "POLI", "Escola Politécnica" e outras		⊙													
16	Criar sistemática de identificação de assuntos estratégicos no cenário científico nacional		⊙								⊙			⊙		⊙
17	Estabelecer uma sistemática de divulgação e troca de experiências internamente à Poli			⊙												
18	Criar uma sistemática de integração de grupos de docentes para definição de projetos estruturantes			⊙										⊙	⊙	⊙
19	Estabelecer uma política de internacionalização da Escola		⊙		⊙								⊙			⊙
20	Estabelecer a sistemática de participação dos docentes e alunos em cursos de extensão		⊙								⊙				⊙	
21	Criar uma sistemática de desenvolvimento e oferta de cursos à distância		⊙								⊙					
22	Criar mecanismos de incentivo ao oferecimento de cursos de extensão em todas as áreas de engenharia		⊙								⊙					
23	Criar mecanismos de incentivo à participação de alunos de graduação em atividades de extensão		⊙	⊙							⊙				⊙	

PROJETOS RELACIONADOS AOS FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO (FCS)

		1. Implantação de sistemas de Gestão do conhecimento / capacidade analítica	2. Aprimoramento dos processos de relacionamento com meio externo	3. Integração interna (docentes, docentes e departamentos)	4. Atração de talentos (docentes e discentes) no país e no exterior	5. Atualização pedagógica (técnicas, EAD, computador, PBL)	6. Definição e implantação de política de propriedade intelectual	7. Atuação institucional para valorização de cultura e extensão	8. Melhoria da infraestrutura	9. Melhoria contínua dos processos administrativos	10. Busca de recursos extra orçamentários	11. Definição de processos de avaliação e readaptação contínua de cursos e disciplinas	12. Ampliação de atuação de internacionalização	13. Desenvolvimento de projetos estruturantes	14. Engajamento institucional (docentes e funcionários)	15. Manutenção de um processo contínuo de planejamento.
24	Criar mecanismos de bonificação e reconhecimento de docentes e funcionários														<input type="radio"/>	
25	Implementar sistemática de qualificação técnica e institucional dos corpos técnico e administrativo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
26	Incentivar a participação de docentes na definição de políticas públicas, privadas e normas		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>							<input type="radio"/>				<input type="radio"/>	
27	Incentivar a participação de docentes em projetos de engenharia de alta relevância		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>							<input type="radio"/>				<input type="radio"/>	
28	Identificar condições e ações necessárias para criação de ambiente favorável à inovação		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>							
29	Incentivar iniciativas individuais ou de grupos de alunos voltadas à inovação		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>							
30	Criar um grupo de acolhimento estudantil que atue em 4 frentes: 1. Saúde mental (como acolher e como encaminhar); 2. Monitoramento do desempenho dos alunos; 3. Aperfeiçoamento didático dos docente e 4. Infraestrutura para alunos para estudo e socialização/convívio			<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>