

Conselho Federal de Medicina IX Fórum de Ensino Médico



Mérito Acadêmico

Changing the Culture of Science Education at Research Universities



Associação entre o ensino eficaz e pesquisa, medidas por produtividade e citações?

A excelência em pesquisa e ensino podem interagir sinergicamente para aumentar a eficácia de ambos. A distinção entre pesquisa e ensino é artificial.

Como transformar as universidades de pesquisa de modo que o ensino da ciência seja visto de forma mais ampla, como igualmente valioso?

As universidades precisam reconhecer, recompensar esforços de pesquisadores que também são professores excelentes e dedicados.

*Anderson, W. A. et al Science vol 331-2011
Marsh & J. Hattie, J. Higher Educ. 73, 603 (2002)*

Motivações para Reflexões sobre Carreira Docente

- **Graduação:** Ampliação do compromisso com recompensa dos esforços de professores dedicados;
- **Carreira docente:** tentativas de homogeneizar procedimentos e regulamentos com uma escala de valores colide com a heterogeneidade de atuação



REFORMA DA CARREIRA DOCENTE

Mérito Acadêmico

Revisão dos Roteiros de Avaliação Docente

Baixa adesão do corpo docente às propostas e projetos de inovação e desenvolvimento para:

- Ensino de graduação
- Ciências: tecnológica e aplicada
- Atividades de cultura e extensão
- Desenvolvimento de políticas públicas

Reforma na Carreira Docente

- Valorizar as atividades de educação, em especial no ensino de graduação;
- Valorizar a qualidade de cada uma das atividades-fim: pesquisa, cultura, ensino e extensão.



PROCEDIMENTOS PARA REVISÃO DA CARREIRA DOCENTE

- Reconhecer heterogeneidade entre áreas e pessoas;
- Possibilidade de mais de uma via de progresso na carreira docente.

GRUPO DE TRABALHO ATIVIDADE E AVALIAÇÃO DOCENTE
Portaria GR nº 6545, de 30 de abril de 2014

Missão e Valores da Universidade de São Paulo

Regime de Trabalho, Avaliação e Progressão na Carreira Docente

Mapear atividades de impacto
nas diferentes dimensões da
atuação docente

- Científica
- Educacional
- Profissional
- Social

Grupo de Trabalho Atividade e Avaliação Docente

Diretrizes

A) Missão e Valores da Universidade de São Paulo

1. Formação de professores, pesquisadores e profissionais de alta qualidade
2. Formação ética de cidadãos críticos visando o fortalecimento da democracia
3. Realização de pesquisa básica, aplicada e tecnológica em todas as áreas do conhecimento
4. Promoção do desenvolvimento socioeconômico sustentável
5. Transferência de conhecimento e tecnologia para a sociedade
6. Participação efetiva na formulação e implantação de políticas públicas
7. Preservação e enriquecimento da cultura e da arte

B) Valorização das atividades de ensino de graduação na avaliação e progressão da carreira.

C) Reconhecimento da heterogeneidade das áreas de conhecimento e de perfis acadêmicos.

D) Valorização do Regime de dedicação exclusiva por méritos estritamente acadêmicos.

Subsídio para Atividade e Avaliação Docente



Criteria for Appointment and Promotion
Harvard Medical School and Harvard School of Dental Medicine-2008

Criteria for Appointment and Promotion Harvard Medical School and Harvard School of Dental

Motivações

- Adoção de novos paradigmas para a pesquisa, atuação profissional e educação;
- Ampliação da colaboração na investigação multidisciplinar;
- Conversão a pesquisa básica em benefícios para a sociedade;
- Estímulo à inovação na sala de aula e na atuação profissional;
- Atração e retenção dos melhores cientistas, especialistas e professores.

Criteria for Appointment and Promotion Harvard Medical School and Harvard School of Dental

Reconhecimento do amplo espectro de atividades que apoiam a missão da universidade e que pode fornecer diferentes caminhos para o avanço acadêmico

CONCEPÇÃO ANTERIOR

- Professor
- Pesquisador

NOVA CONCEPÇÃO

- Lideranças (profissional, educacional, científica, administrativa)
- Serviço à comunidade

Criteria for Appointment and Promotion Harvard Medical School and Harvard School of Dental

Passos para criar perfil de promoção

Seleção de uma das três áreas de excelência (obrigatório)

1. Ensino e Liderança Educacional
2. Ensino e Experiência profissional/Inovação
3. Ensino e Investigação

Área de excelência: atuação recente e de parte substancial de tempo e esforço do professor com qualidade, impacto e reputação, que pode ser diferente em promoções posteriores

Criteria for Appointment and Promotion Harvard Medical School and Harvard School of Dental

Diretrizes para a seleção de uma área de excelência

- Grande área de atuação, com impacto e reputação;
- Análise da quantidade e qualidade da contribuição;
- Atividades recente, com dedicação de parte substancial de tempo e esforço acadêmico;
- Determinação feita pelo departamento, mentor e docente.

Criteria for Appointment and Promotion Harvard Medical School and Harvard School of Dental

Excelência na área de atividade acadêmica

- Publicações revisadas por pares
- Material educacional
- Elaboração de políticas
- Roteiros de processos e procedimentos para extensão

Reputação do docente:

- Professor Assistente: no mínimo local;
- Professor Associado: regional e, às vezes, nacional;
- Professor Titular: nacional e, em muitos casos, internacional

Criteria for Appointment and Promotion Harvard Medical School and Harvard School of Dental

Atividades de apoio

- Experiência profissional
- Investigação
- Educação e serviço à comunidade
- Gestão e serviço Institucional

SELECIONE *UMA* ÁREA DE EXCELÊNCIA QUE REPRESENTA A ÁREA DE MAIOR CONTRIBUIÇÃO, REALIZAÇÃO E IMPACTO.

Ensino e liderança educacional



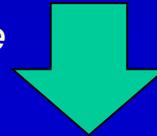
Expertise profissional e inovação



Investigação

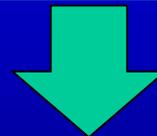


PODE-SE selecionar outras atividades de suporte significativas



Avaliação do Ensino e Educação

TODOS os professores são avaliados pelas contribuições no ensino e educação



Atividades significativas de suporte

Expertise profissional

Investigação

Educação e Serviços para a Comunidade

Administração e serviço institucional

Criteria for Appointment and Promotion Harvard Medical School and Harvard School of Dental

Relatório sobre Ensino e Educação (obrigatório)

- Ensino de estudantes, estagiários e pares
- Formação para investigação e orientação
- Ensino profissional e orientação
- Administração do ensino
- Ensino de pós-graduação

Criteria for Appointment and Promotion Harvard Medical School and Harvard School of Dental

Métricas para Liderança no ensino e na educação

Professor Assistente: reputação local como professor ativo e eficaz; conhecimento relacionado com a educação e/ou área de atuação profissional.

Professor Associado: reputação regional forte e, na maioria das vezes nacional, desenvolvimento de métodos de ensino inovadores, currículos, políticas ou instrumentos de avaliação de ensino ou realização de pesquisa influente relacionada à educação.

Professor Titular: reputação nacional e, em alguns casos internacional, líder educacional e inovador; entre os melhores do país no desenvolvimento de métodos de ensino, currículos, políticas, avaliação ou pesquisa educacional.

Criteria for Appointment and Promotion Harvard Medical School and Harvard School of Dental

Métricas para Expertise Profissional e inovação

Professor Assistente: forte reputação local como especialista em um campo profissional com papel fundamental em atividades que influenciam a prática; demonstração de ensino e erudição relacionados com a área de atuação.

Professor Associado: reputação regional forte e, na maioria das vezes nacional, influencia no campo profissional; demonstração de ensino e influencia na produção de conhecimento relacionada com a área de atuação.

Professor Titular: reputação nacional sustentada e, em alguns casos internacional, inovador no seu campo profissional; contribuição de alto impacto; influencia significativa sobre a prática no seu campo de atuação como resultado dos seus ensinamentos e suas inovações.

Criteria for Appointment and Promotion Harvard Medical School and Harvard School of Dental

Métricas para Investigação

Professor Assistente: forte reputação local pelas contribuições à pesquisa, erudição que pode incluir o primeiro autor em publicações originais; pode ter financiamento para realizar pesquisas.

Professor Associado: Renome nacional como investigador independente; contribuição no campo de atuação; aplicação de métodos ou tecnologias que avançam significativamente a ciência; primeiro e autor sênior de publicações de alta qualidade; financiamento para pesquisa.

Professor Titular: Reputação nacional sustentada e, em alguns casos internacional um dos principais pesquisadores do campo; líder de programa de pesquisa independente excepcional e/ou liderança em estudos colaborativos; erudição excepcional: autor sênior em publicações de pesquisas originais, e/ou papel de liderança, contribuição fundamental para publicações de pesquisa colaborativa; financiamento extramuros; supervisão eficaz mediante estatura dos formandos.

Regimes de Trabalho

Projeto Acadêmico das Unidades/Departamentos/docentes e pareceres externos das comissões centrais da Universidade

- Unidades/Departamentos zelam para manutenção da relação numérica equilibrada entre docentes nos diversos regimes de trabalho com valorização do Regime de dedicação integral;
- Avaliação quinquenal para todos os docentes com integração institucional das comissões de avaliação docente e Institucional

Carreira Docente /Roteiro Professor Titular

Objetivo Geral: incluir propostas para valorizar todas as atividades docentes.

Objetivos Intermediários:

- Manter ou aperfeiçoar o eixo da pesquisa;
- Acolher as ações de inovação e desenvolvimento no ensino de graduação;
- Acolher as ações de inovação e desenvolvimento no ensino de pós graduação;
- Valorizar o engajamento Institucional e social;
- Reconhecer as diferenças para aumentar a coesão interna.

Carreira Docente /Roteiro Professor Titular

- Valorização das atividades docentes nos diferentes impactos: científico, educacional, profissional, social, econômico, ambiental, político
- Qualificar os eixos do ensino de graduação, pesquisa e pós graduação, cultura, extensão e engajamento;
- Acrescentar ao eixo do engajamento Institucional, o envolvimento social
- Estabelecer **instrumentos de avaliação distintos para as ciências básicas, clínicas e cirúrgicas ou flexibilizar os pesos para cada um dos quatro eixos**, mediante definição do **candidato/ Departamento**;
- Estabelecer pontuação equivalente para cargos diretivos e colegiados em função da hierarquia do cargo e do colegiado na respectiva Instituição;
- Qualificar a participação na gestão/gerência, mediante valorização das realizações comprovadas em funções e cargos.

Carreira Docente/Roteiro Professor Titular

Engajamento Institucional passa a incluir também o engajamento social:

Na descrição das ações **acrescentar a atuação junto aos governos e sociedade civil** e fica assim:

- Participação em atividades administrativas universitárias (indicadas pela Reitoria, Diretoria e Colegiados Superiores da FMRP-USP, Superintendência e Conselho Deliberativo do HCFMRP-USP) e da **sociedade civil (indicada pelos governos, fundações, associações, organizações não governamentais, dentre outras relacionadas com a atividade docente)**

Na comprovação das ações e na relevância deferida pela Instituição, a pontuação do exercício simples da função seria acrescida de 60%.

Carreira Docente/Roteiro Professor Titular

Extensão e Engajamento Institucional e Social: Direção, Chefia ou Coordenação

O candidato **poderá** relacionar contribuições de relevância mediante comprovação (atas, relatórios de gestão, notas técnicas, artigos, divulgação nas mídias, dentre outras) de até 3 ações que justifiquem o acréscimo de 20% para cada ação.

Coordenador de Programa de Residência Médica

Ação 1: Implantação de novos programas de residência.

Ação 2: Descentralização das atividades de formação em serviço, com organização de novos cenários

Ação 3: Implantação de sistema de avaliação regular dos conhecimentos cognitivos e estruturado das atitudes e habilidades clínicas

Na comprovação das ações e na relevância deferida pela Instituição, a pontuação do exercício simples da função seria acrescida de 60%.

Carreira Docente/Roteiro Professor Titular

Extensão e Engajamento Institucional e Social : Direção, Chefia ou Coordenação

O candidato **poderá** relacionar contribuições de relevância mediante comprovação (atas, relatórios de gestão, notas técnicas, artigos, divulgação nas mídias, dentre outras) de até 3 ações que justifiquem o acréscimo de 20% para cada ação.

Coordenador de Centro Vinculado ao Núcleo de Diagnóstico/Tratamento do Hospital de Ensino

Ação 1: Introdução do agendamento por horários para procedimentos diagnósticos eletivos e opção de escolha preferencial de horário para usuários com necessidades especiais.

Ação2: Elaboração de protocolos assistenciais com abordagem multidisciplinar e multiprofissional para os procedimentos mais frequentemente realizados.

Ação 3: Implantação de boletim com divulgação da produção e dos indicadores de desempenho do centro.

Na comprovação das ações e na relevância deferida pela Instituição, a pontuação do exercício simples da função seria acrescida de 60%.

Changing the Culture of Science Education at Research Universities

Sete iniciativas

- a) Apoiar a pesquisa sobre aprendizagem
- b) Premiar excelentes professores
- c) Exigir a excelência no ensino para promoção
- d) Criar grupos de discussão sobre ensino
- e) Criar programas interdisciplinares em aprendizagem
- f) Fornecer suporte para o ensino das ciências de apoio à pesquisa
- g) Envolver disciplinas, diretores e reitores

Handelsman J. et al. Scientific Teaching (Freeman, New York, 2007).

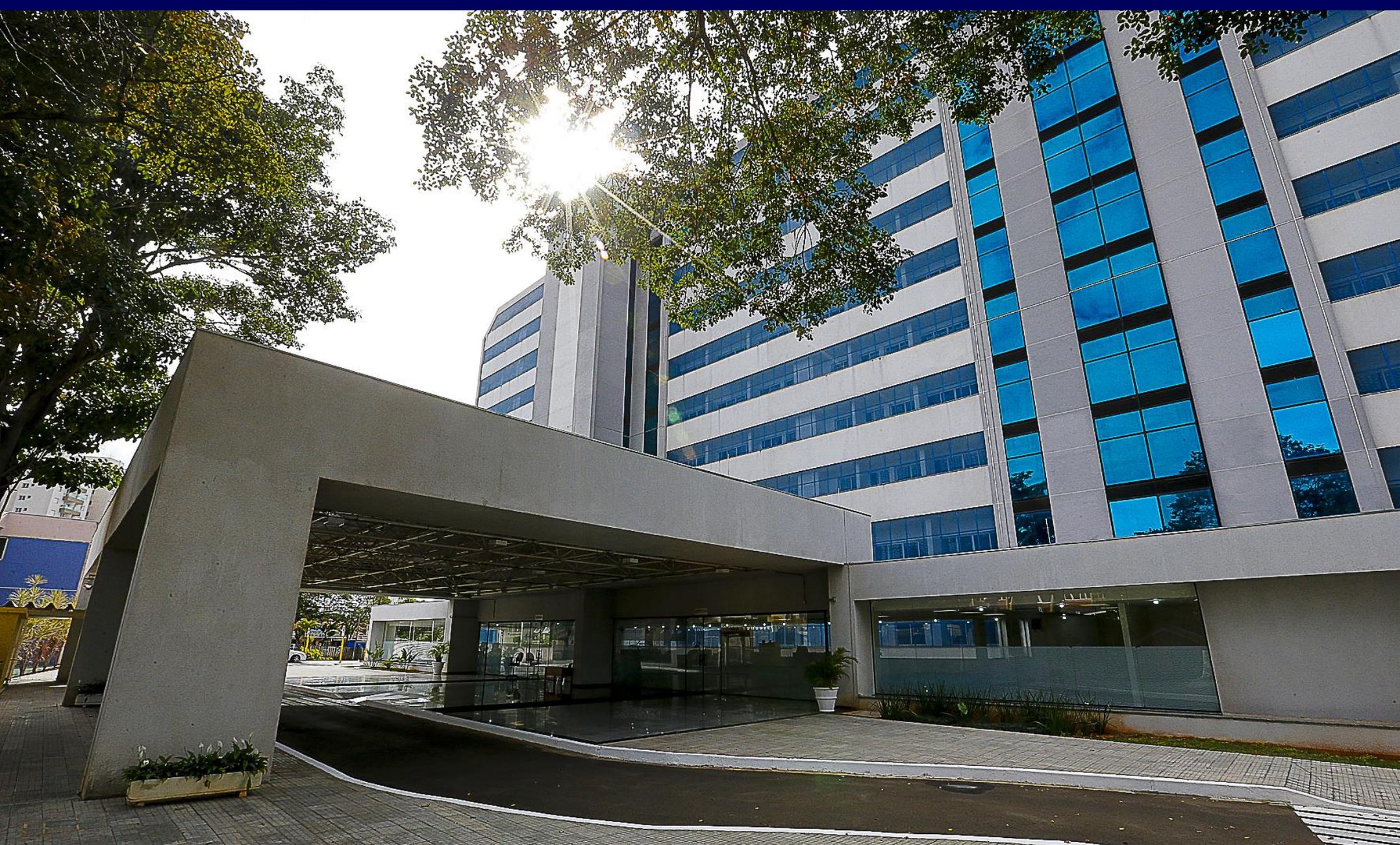
Lasry N. Et al. Am. J. Phys. 76, 1066. (2008).

Klymkowsky, M. W. Et al. Cell Biol.Educ. 2, 155 (2003).

Wood, W. B. Annu. Rev. Cell Dev. Biol. 25, 93 (2009).

C. Pfund et al., Science 324, 470 (2009).

Anderson, W. A. et al Science vol 331-2011



Hospital das Clínicas/Centrinho- Curso de Medicina de Bauru-USP