

ASSOBES ENSINO SUPERIOR LTDA

Mantenedora

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE GOIÂNIA

Mantida

UNICEUG

— CENTRO UNIVERSITÁRIO DE GOIÂNIA —

PLANO DE CAPACITAÇÃO
CORPO DOCENTE

GOIÂNIA
2020

PERFIL DO CORPO DOCENTE

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE GOIÂNIA UNICEUG

Requisitos de Titulação

As diretrizes básicas da política para o corpo docente da Instituição estão assim definidas:

- *consolidação de um quadro docente titulado e altamente qualificado que responda em qualidade e quantidade o exercício das funções universitárias no ensino, extensão e cultura, procurando atender aos padrões e indicadores de qualidade fixados pelo MEC;*
- *selecionar profissionais já titulados e disponíveis no mercado, mediante chamada, concurso ou outro expediente;*
- *estabelecer uma política interna de qualificação de recursos humanos auxiliando seus docentes a identificar programas de Mestrado e/ou Doutorado para se qualificarem com os apoios e auxílios previstos no Plano de Carreira Docente;*
- *aproveitar, nos treinamentos, cursos e/ou capacitação de pessoal, os docentes especializados em cada área.*

Quanto à titulação, o **UNICEUG** tem buscado a composição de pelo menos 1/3 de professores titulados, entre Mestres e Doutores, sendo este um dos fatores que contribui para a excelência do ensino oferecido.

Experiência no Magistério Superior e Experiência Profissional Não Acadêmica

A experiência no magistério ou na educação profissional (ensino técnico médio) possibilita ao docente uma atuação segura, focada na aprendizagem dos alunos e integrada às propostas pedagógicas (tanto na dimensão do coletivo como na dimensão do profissional).

*Entre os docentes responsáveis pelo núcleo profissionalizante dos cursos do **UNICEUG** evidencia-se experiência tanto dentro como fora do magistério que lhes possibilita uma abordagem que articule os conteúdos às necessidades da atuação profissional, o que resulta na contextualização do ensino.*

ASPECTOS DA VIVÊNCIA PROFISSIONAL DO DOCENTE NO UNICEUG

Critérios de Seleção e Contratação

Os critérios que norteiam a contratação de professores podem ser resumidos nos seguintes aspectos:

- *Professores com titulação mínima de especialista;*
- *Professores com aderência para ministrar aulas nas disciplinas presentes na estrutura curricular dos cursos que oferece;*
- *Professores com experiência docente e não-docente;*
- *Professores com experiência docente em cursos superiores de, pelo menos, dois anos;*
- *Professores capacitados para estabelecer boa relação com os estudantes, com os seus pares e com as lideranças acadêmicas;*
- *Professores comprometidos com a educação permanente;*
- *Professores com potencial para somar as atividades de extensão às atividades docentes;*
- *Professores comprometidos com a aprendizagem dos estudantes;*
- *Professores com elevada capacidade de comunicação oral e escrita; e*
- *Professores com relações sociais nas organizações locais.*

Regime de Trabalho, Plano de Qualificação e Plano de Carreira Docente

Plano de Capacitação Docente

O Plano de Capacitação Docente é o instrumento empregado para definir e apresentar as políticas, as diretrizes e as metas institucionais de capacitação do quadro docente, bem como as áreas prioritárias para investimento nesse sentido. O Plano, de periodicidade anual, inclui, também, o planejamento de novos afastamentos para capacitação e o acompanhamento acadêmico dos professores que se encontram em frequência a cursos de pós-graduação.

O **UNICEUG** entende que a capacitação docente é um dos pilares da melhoria da qualidade do ensino e do aperfeiçoamento didático-pedagógico dos cursos ministrados. Para tanto pretende investir no aprimoramento técnico pedagógico de seus professores, não medindo esforços para viabilizar as iniciativas de capacitação, desde que cumpram duas condições básicas: enquadrem-se nas áreas prioritárias definidas pelo próprio **UNICEUG** e estejam respaldadas pelos aspectos legais inerentes à questão.

Plano de Carreira: Política de Aperfeiçoamento / Qualificação / Atualização Docente

A IES conta com um plano institucional de qualificação de seu corpo docente que tem por objetivo promover a melhoria da qualidade das funções de ensino e extensão.

Entre os aspectos levados em consideração quando da composição do Plano de Qualificação do Corpo Docente da IES, destacam-se: titulação, regime de trabalho, plano de carreira, substituições, experiência acadêmica e experiência profissional não acadêmica, mérito pelo trabalho desenvolvido e continuidade do processo de atualização. A Instituição tem a titulação como principal critério para progressão na carreira docente e, neste sentido, procura desenvolver uma política de qualificação que incentive o docente a continuar seus estudos de pós-graduação.

Outros importantes fatores que poderão ser considerados para a progressão na carreira docente são a produção e a publicação de obras técnico-científicas, resultantes dos trabalhos de investigação dos professores e estudantes.

Plano de Qualificação Docente

A busca da IES pela eficaz promoção do comprometimento do docente com os valores e princípios educacionais defendidos pela Instituição norteou a elaboração e implantação do Plano de Qualificação, de acordo com os termos a seguir destacados:

PLANO DE CARREIRA DOCENTE

RESOLUÇÃO Nº 01/2008

Dispõe sobre instituição de Plano de Carreira Docente

Art. 1º É instituído o Plano de Carreira Docente do **Centro Universitário de Goiânia UNICEUG**, mantido pela **ASSOBES Ensino Superior LTDA**, em Goiânia/GO.

CAPÍTULO I

DAS ATIVIDADES DE MAGISTÉRIO

Art. 2º São consideradas atividades acadêmicas próprias do pessoal docente de ensino superior:

I – as pertinentes ao ensino de graduação e de pós-graduação, que visem à aprendizagem, ampliação e transmissão do saber e da cultura e à formação de sujeitos e profissionais nas diferentes áreas de conhecimento;

II – as de extensão que estendem à comunidade, sob a forma de cursos, serviços especiais e transferência de conhecimento e tecnologia, aproximando a Instituição da realidade social em que se insere; e

III – as atividades de coordenação, assessoramento, chefias, comissões, administração acadêmica e outras atividades similares.

Seção I

Da Formação e Substituição

Art. 3º O Corpo Docente do Instituto será formado por quantos nele exerçam as atividades de magistério e será constituído:

I – pelos professores integrantes da carreira docente; e

II – pelos professores visitantes e colaboradores.

Parágrafo único. Poderão ser contratados, em situações emergenciais, professores visitantes e colaboradores que não integrarão a carreira docente do Instituto.

Art. 4º A contratação de professor integrante, visitante ou colaborador será feita nos termos da legislação trabalhista, por período determinado.

Parágrafo único. Serão realizadas eventuais substituições do corpo docente, observando-se a equiparação em relação à titulação, experiência acadêmica e experiência profissional não acadêmica.

Seção II

Do Plano de Carreira e Titulação

Art. 5º A carreira de Professor de Ensino Superior é constituída por três categorias funcionais, cada uma subdividida em dois níveis, assim denominadas:

I – professor Titular, subdividida nos níveis I e II;

II – professor Adjunto, subdividida nos níveis I e II; e

III – professor Assistente, também subdividida nos níveis I e II.

Art. 6º O ingresso na carreira de Professor de Ensino Superior dar-se-á preferencialmente no nível inicial da respectiva categoria funcional, por meio de processo

seletivo, exigindo-se, além do diploma de curso superior na área de conhecimento em que irá atuar, ou em área afim, os seguintes requisitos:

I – para Professor Titular: título de Doutor na área em que irá atuar ou em área afim, obtido em curso reconhecido nos termos da Lei;

II – para Professor Adjunto: título de Mestre na área correspondente ou em área afim, obtido em curso reconhecido nos termos da Lei; e

III – para Professor Assistente: título de Especialista, obtido nos moldes da legislação específica.

CAPÍTULO II

DA LOTAÇÃO E DO EXERCÍCIO

Art. 7º Será estabelecida pelos colegiados superiores uma lotação ideal por categoria funcional, representada pela força de trabalho docente, de acordo com aspectos qualitativos e quantitativos entendidos como imprescindíveis ao correto desempenho das atividades acadêmicas dos cursos e programas existentes e ao atendimento da demanda de novos cursos e/ou vagas.

Parágrafo único. Para efeito do estabelecimento da lotação, deverão ser considerados o dimensionamento das atividades acadêmicas, a experiência profissional no magistério superior e a experiência profissional não acadêmica, os regimes de trabalho e o grau de qualificação docente.

CAPÍTULO III

DO REGIME DE TRABALHO

Art. 8º O professor integrante da carreira fica sujeito a um dos seguintes regimes de trabalho, incluídas as horas-aula que ministra:

I – regime de Tempo Integral – TI, com obrigação de prestar 40 horas semanais de trabalho, sendo, pelo menos, 20 horas em estudos, pesquisas, extensão, produção científica e intelectual, planejamento e avaliação;

II – regime de Tempo Parcial – TP, com obrigação de prestar de 12 até 39 horas semanais de trabalho, sendo, pelo menos, um quarto da carga horária em estudos, pesquisas, extensão, produção científica e intelectual, planejamento e avaliação; ou

III – regime Horista – RH, para os que não se enquadram nos critérios I e II.

Parágrafo único. A distribuição do número de horas destinadas ao ensino, estudo, pesquisa, extensão, produção científica e intelectual, planejamento e avaliação e à administração acadêmica, será definida pelo Coordenador de Curso, com aprovação do Diretor da Instituição, nos termos da legislação e do respectivo contrato.

CAPÍTULO IV

DOS VALORES E VANTAGENS

Art. 9º Os professores integrantes do quadro de carreira docente serão contratados nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho e remunerados segundo a categoria e respectivos níveis funcionais, de acordo com tabela vigente à época da contratação.

§ 1º O professor poderá receber gratificação adicional pela sua produção científica e intelectual.

§ 2º A progressão na carreira docente se dará com base:

I – na avaliação de desempenho (professores que por cinco anos consecutivos tenham recebido o grau máximo “A” na avaliação dos estudantes);

II – na titulação acadêmica (em concordância com a política de valorização da titulação de mestres e doutores);

III – na produção científica e intelectual, sendo parâmetro mínimo para a consideração deste quesito a publicação de pelo menos três textos por ano, em cinco anos consecutivos; e

IV – no tempo de serviço, que deve ser de, pelo menos, cinco anos para cada nível.

§ 3º O processo de enquadramento no sistema de níveis inicia-se mediante requerimento do docente, em impresso próprio, acompanhado de toda documentação comprobatória necessária, junto à Coordenadoria do Curso, durante e somente no mês de julho, abrangendo o período de 12 (doze) meses.

§ 4º A remuneração das horas-aula ou horas-atividade, nos cursos ou programas de pós-graduação e extensão, quando ministrados em módulos, será fixada em cada caso, em função das características do evento:

I – a remuneração em questão cessará quando terminarem as atividades do evento discriminadas em sua programação; e

II – a atividade do evento não gerará direitos de continuidade por ser atividade eventual, temporária e por obra certa.

Art.10. A hora-aula compreende, para efeitos de remuneração, a aula efetivamente ministrada segundo seu plano de ensino, seu planejamento e preparação, controle de frequência e avaliação dos estudantes e desempenho de registro e controle acadêmico.

Art. 11. A remuneração do professor colaborador ou visitante é fixada tendo em vista a qualificação do contratado, observada, sempre que possível, a correspondência com os valores estabelecidos para professor do Plano de Carreira Docente e o regime de trabalho que lhe for definido, nos termos do contrato.

CAPÍTULO V

DA FORMAÇÃO EM PÓS-GRADUAÇÃO

Art. 12. O docente a quem for concedida licença remunerada, bolsa de estudos para realização de pós-graduação ou qualquer outra ajuda financeira para realização de estudo, obriga-se a servir a Instituição, após seu regresso ou término do benefício, nos termos fixados no respectivo contrato.

Parágrafo único. A Instituição oferece aos seus professores os seguintes incentivos:

I – incentivo para realização de cursos de Especialização, Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado em Instituições brasileiras;

II – incentivo a recém-graduados para os cursos de pós-graduação *lato sensu*, como incentivo ao ingresso na carreira de magistério da Instituição, com preferência para os ex-monitores;

III – concessão de auxílio ao professores para participação em congressos, seminários, simpósios e eventos similares em sua área de atuação ou em área afim;

IV – oferta de cursos de treinamento e atualização profissional, com incentivos aos seus funcionários;

V – incentivo para divulgação e/ou publicação de teses, dissertações, monografias ou outros trabalhos acadêmicos ou profissionais de seu pessoal docente ou técnico-administrativo;

VI – disponibilização da infraestrutura existente na Instituição de modo a facilitar aos docentes a impressão ou edição de suas produções científicas; e

VII – licença para participação em programas internos ou externos de pós-graduação e/ou de treinamento profissional.

Art. 13. Os critérios para oferecimento dos incentivos previstos no presente Plano serão fixados por meio de ato baixado pela entidade Mantenedora.

Art. 14. A presente Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Projeto de Incentivo à Qualificação Docente

Metas

São quatro as principais metas do Plano de Incentivo à Qualificação Docente concebido pela IES:

- *investir na titulação dos professores, levando em consideração seus interesses e também os do curso e da Instituição;*
- *estimular os docentes da Instituição a participar de cursos de pós-graduação;*
- *criar um centro de treinamento em didáticas alternativas e atualização permanente do corpo docente com o objetivo de oferecer programas, cursos, colóquios e outras atividades que desenvolvam o conhecimento; e*
- *subsidiar aos docentes, por meio de ajuda de custos, a participação em eventos científicos, tecnológicos, artísticos e culturais e em treinamentos específicos.*

Ações

Para que tais metas sejam satisfatoriamente atingidas, a Instituição propõe as seguintes ações:

- *estipulação de ajuda de custos, a critério da Diretoria e de acordo com os recursos existentes destinados ao Plano de Qualificação, aos docentes que participarem de eventos promovidos por entidades de reconhecido valor, e visando auxiliar na inscrição no evento e nas despesas com locomoção, hospedagem e alimentação;*
- *concessão de bolsas-auxílio, de acordo com os recursos existentes, correspondendo a 20 (vinte) horas-aula para os cursos de pós-graduação, pelo período de dois anos para Mestrado, podendo justificadamente ser prorrogada por mais 1 (um) ano, e de 3 (três) anos para o Doutorado, podendo ser também justificadamente prorrogada por mais 1 (um) ano.*

Critérios

A análise dos pedidos de ajuda de custo e de bolsas-auxílio leva em consideração os seguintes fatores:

- *os recursos financeiros disponíveis;*
- *necessidade institucional em áreas prioritárias;*
- *tempo de serviço do docente no quadro funcional da instituição; e*
- *a produtividade e desempenho do professor, apresentados nos dados da avaliação anual feita pela instituição.*

Políticas para Qualificação Continuada do Corpo Docente

O Decreto 5.626, de 22 de dezembro de 2005, que regulamenta a Lei 10.436/2002, dispõe sobre a obrigatoriedade do ensino da Língua Brasileira dos Sinais como disciplina curricular obrigatória nos cursos de formação de professores para o exercício do magistério, em nível médio e superior, e nos cursos de Fonoaudiologia, de instituições de ensino, públicas e privadas, do sistema federal de ensino e dos sistemas de ensino dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Esse decreto assegura a garantia ao atendimento educacional especializado e o acesso das pessoas surdas à educação em todos os níveis, etapas e modalidades de educação, desde a educação infantil até a superior. Essa determinação legal garantiu à comunidade surda o direito de acesso às escolas em turmas do ensino regular, as chamadas turmas de inclusão, em que compartilham o mesmo espaço educativo com estudantes ouvintes. Esse fato dá aos estudantes surdos a possibilidade de se integrarem à comunidade escolar de modo mais igualitário em relação aos ouvintes e de receberem assistência educacional semelhante, considerando-se suas especificidades interacionais.

Por isso, a IES sentiu a necessidade de se aperfeiçoar para interagir com essa comunidade emergente.

Como em toda experiência nova, os atores envolvidos na inclusão escolar das pessoas surdas se veem, no momento, em processo de adaptação, estando ainda à procura de meios para o aprimoramento de suas práticas com vistas ao bom êxito esperado, há tanto tempo, por nossa sociedade. Todo grande projeto que atende a demandas sociais

históricas precisa de constantes investimentos para que possa dar bons resultados. No caso da inclusão escolar das pessoas surdas, para que esta ganhe cada vez mais qualidade, é preciso haver mais investimentos na formação continuada dos docentes que atuam em turmas inclusivas, dos intérpretes de LIBRAS que já estão nas escolas e dos profissionais que pretendem fazer parte desse grupo.

Considerando da mais alta relevância essas ações necessárias de formação continuada para o ensino da Língua Brasileira dos Sinais – LIBRAS, a IES tem a seguinte política para a qualificação continuada do corpo docente:

a) Implantação de cursos de extensão e aperfeiçoamento na modalidade presencial, dos quais se destacam:

- EDUCAÇÃO DE PESSOAS COM BAIXA VISÃO E CEGUEIRA

Trata-se de uma proposta que contempla a formação continuada de professores, com foco no processo ensino-aprendizagem das pessoas com deficiência visual, considerando a diversidade, os atuais e os novos ambientes de aprendizagem.

- FORMAÇÃO DOCENTE PARA O ENSINO DE PORTUGUÊS PARA SURDOS

Proporcionar aos professores, subsídios teóricos e práticos envolvidos no processo de aprendizagem da Língua Portuguesa escrita pelo aluno surdo, por meio de estratégias específicas.

- POLÍTICA PÚBLICA DE EDUCAÇÃO INCLUSIVA

Este curso pretende atender aos profissionais da educação que atuam em salas comuns e/ou de atendimento educacional especializado, proporcionando ao cursista um conhecimento dos principais fundamentos do paradigma educacional inclusivo, sua abrangência curricular, bem como metodologias que embasam a prática pedagógica inclusiva no atendimento aos alunos com deficiência.

- LIBRAS (MÓDULO BÁSICO AO AVANÇADO)

Viabilizar a aquisição de Libras pelos profissionais que lidam com a comunidade surda, familiares e interessados em geral, reconhecendo aspectos da cultura e identidade surda por meio de um estudo contextualizado de LIBRAS.

- DIFICULDADES DE APRENDIZAGEM

Conhecer e analisar as definições e etiologias dos distúrbios e dificuldades de aprendizagem, de forma a demonstrar a importância da intervenção pedagógica nas dificuldades de aprendizagem.

b) Parcerias com as instituições escolares que atendem crianças e jovens surdos e as universidades (como locus privilegiado de produção do conhecimento) que já apresentem propostas diferenciadas de formação de professores para a atuação na educação desse segmento.

Aliar o conhecimento experiencial dos professores ao conhecimento produzido no âmbito da instituição poderia apontar para um caminho teórico-metodológico na área da educação de surdos que poderia vir a corroborar para um ensino mais reflexivo e de melhor qualidade.

O professor é um profissional que detém muitos saberes sobre a educação e tem como função principal educar crianças, jovens e adultos. Por isso, o 'saber profissional' que orienta a atividade do professor insere-se na multiplicidade própria do trabalho dos profissionais que atuam em diferentes situações e que, portanto, precisam agir de forma diferenciada, mobilizando diferentes teorias, metodologias, habilidades.

Assim sendo, prevê-se que, nos próximos anos, o contingente de professores preparados para entender e fazerem-se entender em LIBRAS torne-se significativo, contribuindo para mais ampla integração de eventuais novos alunos dependentes deste meio de comunicação.