



UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO

PRÓ-REITORIA ACADÊMICA

**POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO E
FORMAÇÃO ACADÊMICA (PDFA)**

Apresentação

Este documento apresenta a Política de Desenvolvimento e Formação Acadêmica - PDFA - da Universidade de Passo Fundo (UPF). A proposta é derivada de um intenso trabalho conjunto realizado na Instituição entre 2022 e 2023 e representa importante passo na consolidação da gestão democrática pretendida. Seu conteúdo está sujeito a alterações e a ajustes ao longo da execução das ações, realidade que se coaduna à ideia de organicidade e constante aperfeiçoamento das ações em execução na Universidade.

O desenvolvimento da comunidade acadêmica da UPF, a qual compreende discentes, equipe técnico-administrativa e docentes, ocorre por meio da promoção de processos que busquem avanços, qualificação e aperfeiçoamento pessoal e profissional. Dessa forma, a construção de uma Política alinhada às demandas e às necessidades dos sujeitos envolvidos precisa estar articulada às diretrizes institucionais, conforme expressas no Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI e no Plano Pedagógico Institucional - PPI, e às demais políticas institucionais.

A UPF encontra-se inserida no seu tempo e no seu espaço, os quais se caracterizam por todas as necessidades da educação do século XXI, com destaque para: *inclusão e equidade; diversidade étnico-racial; cultura; cooperação e solidariedade; colaboração; comunicação; criatividade; responsabilidade coletiva; interconectividade; cidadania, capacidade crítica; compromisso social; cuidado com as pessoas; aprendizagem ecológica, aprendizagem ao longo da vida;* entre outros (UNESCO, 2022). Tais necessidades são contempladas nesta Política, a partir dos eixos estruturantes que perpassam a proposta como um todo.

Além disso, é importante lembrar os pilares fundamentais para a educação no século XXI, conforme apresentados no Relatório de Jacques Delors (2000, p. 89):

- Aprender a aprender, para beneficiar-se das oportunidades oferecidas pela educação ao longo da vida;
- Aprender a fazer, a fim de adquirir não só uma qualificação profissional, mas, de uma maneira mais abrangente, a competência que torna a pessoa apta a enfrentar diferentes situações e a trabalhar em equipe;

- Aprender a conviver, desenvolvendo a compreensão do outro e a percepção das interdependências;
- Aprender a ser, para desenvolver, o melhor possível, a personalidade e estar em condições de agir com uma capacidade cada vez maior de autonomia, discernimento e responsabilidade pessoal.

Com esses direcionadores, a PDFA tem por **objetivo** apresentar uma proposta atual e democrática de desenvolvimento e formação acadêmica no contexto da UPF. Tal proposta é oriunda de um processo de escuta e construção que envolveu um grupo significativo de docentes, discentes e equipe técnico-administrativa da Instituição. O processo de escuta, análise situacional e o mapeamento das demandas dos atores institucionais foram os indutores das iniciativas aqui expostas, na promoção de um constante processo de ressignificação e qualificação das atividades acadêmicas dos seus sujeitos.

O documento está organizado da seguinte forma: além desta apresentação inicial, descreve-se, na **seção 1**, a dimensão histórica e legal na qual a proposta está inserida; na **seção 2**, discutem-se os eixos estruturantes, objetivos e temas que constituem a PDFA; e, por fim, na **seção 3**, reflete-se sobre os programas de desenvolvimento acadêmico e a avaliação das ações propostas. Ao final do documento, apresentam-se os Programas da Política de Desenvolvimento e Formação Acadêmica.

1 Dimensão histórica e legal

A PDFA, fruto também de uma reforma político-administrativa institucional, cumpre questões ligadas ao que apregoam os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), os quais pretendem, entre outros aspectos, assegurar direitos humanos, promover o bem-estar para todos, o trabalho digno e a educação de qualidade; os documentos oficiais que regem a educação em nível nacional, como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, até chegar às propostas que constituem os documentos internos da Instituição. Com base em princípios articuladores advindos das propostas explicitadas nos documentos institucionais, em especial, no PDI e no PPI, define-se a PDFA.

1.1 Documentos Institucionais

No que se refere aos documentos institucionais, resgatam-se do PDI 2022-2026 as seguintes **linhas estratégicas**:

Linha 1 - Excelência acadêmica, pedagogia universitária e internacionalização

Linha 2 - Universidade inovadora

Linha 3 - Qualidade do ambiente interno e relações humanas

Linha 4 - Responsabilidade social e desenvolvimento sustentável

Linha 5 - Sustentabilidade estrutural e econômica

Linha 6 - Planejamento e governança estratégica

Entende-se que as seis linhas estratégicas dialogam, em alguma medida, com a proposta que aqui se apresenta e conduzem a definição dos eixos e temáticas centrais da PDFA.

De modo articulado às linhas estratégicas apresentadas no PDI, o PPI propõe os princípios teórico-metodológicos condutores da ação universitária. São eles: universalidade; indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; responsabilidade social universitária; qualidade educativa; e gestão democrática. Esses princípios direcionam, de modo muito específico, a concepção da PDFA aqui apresentada, uma vez que são determinantes para o fazer pedagógico universitário; fazer este que envolve um olhar para os núcleos fundantes, também elencados no PPI e citados no PDI: Formação humana - Território - Pedagogia universitária - Currículo - Ensino - Formação continuada - Interdisciplinaridade - Inovação- Sustentabilidade acadêmico-financeira - Empreendedorismo. Assim como ocorre com as linhas estratégicas e os princípios teórico-metodológicos, também em relação aos núcleos fundantes, a PDFA se estrutura num diálogo direto e necessário, buscando contemplar, em sua essência, todos os núcleos, mas, em especial, dois deles. Destaca-se, em primeiro lugar, o núcleo da formação humana, pois, como afirma-se no PDI:

A qualificada formação profissional depende da formação humana ampla e plural, considerando-se a plasticidade da condição humana, ou seja, por sermos seres inacabados é que podemos educar e sermos educados. O ser humano, na acepção aqui considerada, constitui-se em estrutura subjetiva nas dimensões física, racional, emocional, social e espiritual. Em seu

compromisso com a formação integral desse sujeito, a universidade promove meios e condições que oportunizam o projeto humano da dignidade, da cidadania e da ética no engajamento social por meio da profissionalização eficaz e comprometida. (PDI, p. 27)

Sem dúvida, outro núcleo a ser destacado é o da formação continuada e permanente, a partir do qual se pensa numa das possibilidades de ressignificar e qualificar os processos educativos para promover a cidadania e a transformação dos sujeitos. Esse núcleo tem como principal finalidade a reflexão sobre a prática educacional e a busca de aperfeiçoamento técnico, pedagógico, ético e político dos profissionais que fazem parte dos processos educativos. Nesse contexto, a formação continuada se volta tanto para a continuidade dos estudos no âmbito da pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, como para a formação em serviço, considerada como educação permanente, sendo “trabalho vivo em ato” (MERHY et al., 2005), a ser efetivada por meio de programas, projetos e políticas. Entende-se, portanto, que a qualidade da educação superior está intimamente ligada à dimensão do desenvolvimento e formação de docentes, discentes e equipe técnico-administrativa.

Com base nesses encaminhamentos, o PDI propõe linhas gerais que direcionam para as Políticas Institucionais. No caso específico da PDFA aqui delineada, destacam-se as seguintes ações expressas no PDI:

- Consolidação da qualidade educativa, na perspectiva da integralidade da formação do discente, mediante o desenvolvimento das ciências, das artes e das humanidades, fomentando o pensamento crítico reflexivo nos diversos campos de saberes e práticas.
- Fortalecimento de políticas de excelência acadêmica, qualidade de vida, defesa e promoção dos direitos humanos, sustentabilidade, geração e socialização do conhecimento.
- Consolidação de uma Pedagogia Universitária Institucional.
- Qualificação dos programas de acolhimento e apoio ao discente, visando à permanência na instituição e à construção de políticas voltadas à acessibilidade plena (dimensões arquitetônicas, comunicacionais, pedagógicas, atitudinais e letramento étnico-racial).

- Acolhimento, valorização e acompanhamento da equipe técnico-administrativo e dos docentes da universidade.

- Fomento de iniciativas que possam contribuir para o desenvolvimento da cultura da inovação e do empreendedorismo na UPF.

- Modernização e inovação de métodos, tecnologias, projetos pedagógicos e culturas digitais, de modo a transversalizar os saberes e os espaços de aprendizagens.

- Qualificação dos projetos pedagógicos dos cursos, na busca por alternativas inovadoras e criativas em favor da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, da interlocução com a sociedade e da formação interdisciplinar.

- Qualificação da política de aperfeiçoamento docente (formação, capacitação, titulação) e do corpo técnico-administrativo, com vistas à excelência acadêmica.

- Qualificação da graduação, da pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, atendendo aos padrões avaliativos e às demandas sociais.

Esses elementos se coadunam com a concepção de formação continuada proposta pelo PPI, segundo a qual é necessário

investir em meios que garantam condições para a reflexão da prática e a reconstrução dela, articulando propostas que contemplem a integração dos conhecimentos, a interdisciplinaridade, as metodologias e o uso de tecnologias educacionais que mobilizem aprendizagens significativas, bem como o contexto sócio-histórico dos acadêmicos, de modo a qualificar o trabalho pedagógico do professor. (PPI, p.30)

Além do PDI e do PPI, e associadas aos seus pressupostos, a PDFA se articula a outros documentos institucionais, como a Política dos Estudantes que constitui importante documento derivado de um processo de intenso debate com a comunidade estudantil, na qual destacam-se as seguintes concepções: pertencimento estudantil, formação crítica, protagonismo estudantil, permanência estudantil, indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

Ainda são consideradas as orientações e documentos emitidos pela Divisão de Gestão de Pessoas (DGP)¹, destaca-se a Política de Gestão de Pessoas, que está em elaboração, a qual dispõe sobre os princípios, diretrizes e estratégias voltadas à gestão de pessoas na Fundação Universidade de Passo Fundo (FUPF) e suas mantidas. Salienta-se ainda o Programa Scala, já desenvolvido pela DGP, que intenciona integrar e orientar esforços, visando o desenvolvimento e a sustentabilidade de um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes capaz de suportar as estratégias da FUPF, que ancora todas as ações de desenvolvimento de acordo com os objetivos abaixo:

- Estruturar programas de desenvolvimento de pessoas, nas áreas comportamentais, institucional, técnica, gestão, saúde, segurança e meio ambiente;
- Propiciar desenvolvimento institucional;
- Amparar a execução do Plano Institucional;
- Apoiar o andamento dos Planos de Desenvolvimento, advindos da Avaliação de Desempenho para o andamento no Plano de Carreira;
- Buscar parceiros internos e externos de diferentes áreas;
- Desenvolver competências à nível individual e coletivo, de acordo com o plano de desenvolvimento anual;
- Obter coerência no gerenciamento de ações estratégicas, evitando a falta de coordenação e ações isoladas que podem não trazer resultados concretos para a Instituição.

Portanto, a PDFA, considera esses aspectos na concepção da política e especialmente na estruturação dos programas.

A Política de Saúde do Trabalhador, também elaborada e desenvolvida pela DGP, contribui para a estruturação da PDFA, pois define-se por ações como promover, prevenir, proteger/monitorar, recuperar a saúde dos sujeitos envolvidos, concepção que também afeta

¹ Informações fornecidas pela equipe de desenvolvimento da DGP.

a PDFA, na relação construída na integralidade dos sujeitos envolvidos em todos os processos institucionais.

Também as Diretrizes Institucionais para Pesquisa e Pós-Graduação contribuem para a definição das ações aqui apresentadas, uma vez que essas Diretrizes, em seus objetivos, destacam a geração de conhecimento, a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão universitária, elementos que se coadunam ao que se propõe nesta Política.

Visando o desenvolvimento de competência para a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, a PDFA se articula com a Política de Extensão e de Assuntos Comunitários visando contribuir para o alcance de seu objetivo principal,

consolidar a extensão universitária como processo acadêmico curricular de maneira articulada e indissociável com o ensino e a pesquisa, como fator indispensável na formação do aluno, na qualificação do professor e no intercâmbio com a sociedade, a fim de promover posturas críticas, democráticas e emancipatórias, em conformidade com as diretrizes dessa política (UPF, 2018).

Outro aspecto considerado é a internacionalização na UPF, conforme explicitado no Plano Estratégico de Internacionalização (PEI)², tem como missão específica contribuir para a formação integral do indivíduo na perspectiva da cidadania global, num processo de Internacionalização Abrangente, adotado como modelo institucional. Por consequência, a internacionalização é entendida como um dos pilares que deve contribuir para que a UPF alcance níveis de excelência nas dimensões do ensino, pesquisa, extensão e inovação, por meio de um processo integrador e intercultural.

Somam-se a esta proposta aspectos constitutivos da Política de Responsabilidade Social, a qual tem por objetivo implementar na Instituição um sistema de governança organizacional baseado nos princípios e diretrizes de responsabilidade social definidos institucionalmente, o qual possibilite tomar decisões e realizar ações de identificação e qualificação dos impactos sociais, ambientais e econômicos no contexto de atuação institucional, o que exige um programa de desenvolvimento e formação docente que também assuma esta responsabilidade.

² Plano Estratégico de Internacionalização (PEI) 2023 - 2027

Com base, portanto, nas concepções explicitadas nos documentos institucionais, esta Política se define a partir de três eixos estruturantes apresentados na seção 2. Esses eixos se constituem em relação com objetivos e temas a seguir explicitados.

2 Eixos estruturantes, objetivos e temas

A PDFA envolve ações diretamente associadas à formação inicial e continuada dos discentes, docentes, equipe técnico-administrativo e demais agentes formadores do processo educacional da Instituição.

A cada eixo, estão vinculados os grandes temas e os objetivos gerais condutores das ações de um Programa dessa natureza, os quais dialogam entre si e aproximam os eixos na execução das atividades.

2.1 - Eixo 1 - Metodologias de ensino-aprendizagem e inovação pedagógica

Além das necessidades globais, da educação do século XXI destacadas anteriormente, cabe complementar com desafios contemporâneos do ensino superior, dentre eles, aqueles relacionados aos **discentes**, como o perfil dos ingressantes, que em sua maioria são trabalhadores, diversos étnica, sexual e cultural, realidade que influencia nos processos de ensino-aprendizagem; o avanço das tecnologias digitais, com inúmeras ferramentas disponíveis e a Inteligência Artificial presente nos processos de ensino-aprendizagem. E aqueles inerentes a uma formação integral dos discentes, por meio das experiências universitárias em ensino, pesquisa e extensão ocorridas também no contexto institucional do PEI.

No que se refere especificamente à formação dos docentes, projeta-se um investimento em preparação para o desenvolvimento de metodologias de ensino-aprendizagem que promovam o protagonismo dos discentes visando à sua autonomia. Dessa forma, a aprendizagem se dá ao longo da vida e em relação às necessidades impostas pela realidade que demanda novas formas de comunicar e aprender, mais fluidas, interconectadas e flexíveis.

A equipe **técnico-administrativa** tem papel fundamental na efetivação dos processos desenvolvidos no ensino superior, por isso, precisa conhecer seus fundamentos e atuar em

parceria com docentes e discentes, viabilizando o desenvolvimento e formação promotores da excelência acadêmica. Tendo em vista o papel da equipe técnica-administrativa, faz-se necessário continuamente oportunizar processos formativos na educação superior na busca da construção de relações, ambientes e metodologias alinhadas às complexidades e desafios contemporâneos.

São objetivos gerais deste eixo:

- a) transformar as ações pedagógicas institucionais por meio de metodologias de ensino-aprendizagem fundamentadas em processos dialógicos, humanizados, afetivos; autônomos, colaborativos, interdisciplinares, motivadores, desafiadores, investigativos, contextualizados, significativos, crítico-reflexivos e que preparem para o aprendizado ao longo da vida.
- b) Investir na construção de ambientes educativos inovadores e funcionais e uso de tecnologias educacionais³ como ferramentas planejadas e desenvolvidas com base em conhecimentos científicos a serem utilizadas como material educativo que facilita o processo ensino-aprendizagem, englobando um conjunto de dispositivos - digitais e não digitais – que buscam envolver discentes e docentes de forma criativa e proativa no processo de ensinar e aprender.

Esses objetivos apontam para as grandes temáticas a serem contempladas:

INOVAÇÃO PEDAGÓGICA: Acompanhar, de modo propositivo, os recursos pedagógicos e as possibilidades de aplicação na área da educação com fator decisivo da qualidade do trabalho realizado na Instituição. A inovação, nesse sentido, é polissêmica, uma vez que é concebida na relação entre as esferas pedagógica, tecnológica e social. Para tanto, é necessário que os sujeitos envolvidos estejam atualizados em relação as inovações pedagógicas e tecnológicas e às mudanças promovidas por esses recursos nas relações de ensino-aprendizagem desenvolvidas na sociedade da qual fazem parte. Destacam-se, nesse sentido, as especificidades decorrentes das propostas de ensino-aprendizagem constitutivas

³ SANTOS, A. M. D. et al. Análise do Conceito “Tecnologia Educacional” na Área da Saúde. EaD em Foco, v. 12, n. 2, e1675, 2022. doi: <https://doi.org/10.18264/eadf.v12i2.1675>

dos componentes curriculares dos cursos presenciais e híbridos, assim como das demais ações formativas desenvolvidas na Instituição que se valem da inovação pedagógica e tecnológica para promoção de seus fins.

INDISSOCIABILIDADE ENTRE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO: A articulação entre essas três funções exige um olhar para a transversalização do processo educacional proposto na Instituição. O desafio permanente situa-se não apenas na constituição de iniciativas de ensino, pesquisa e extensão, mas, principalmente, na associação dessas dimensões a um processo integral, voltado para ações de curricularização que promovam formação de alta qualidade profissional, humanista, ética, cidadã e crítica de seus discentes, mantendo o foco na vocação comunitária da Instituição.

Nesse sentido, são consideradas diferentes perspectivas, metodologias e experiências, entretanto, dá-se destaque para a pesquisa-ação, devido às suas diferentes ênfases como estratégia formativa, de pesquisa educativa e em educação e de mudança social⁴⁵.

INTERDISCIPLINARIDADE E INTERPROFISSIONALIDADE: A interdisciplinaridade e a interprofissionalidade constituem-se a partir da necessidade de se estabelecerem relações de complementaridade, de convergência, de interconexões e de aproximação entre saberes de distintas áreas e a partir da promoção do encontro de diferentes profissionais e espaços de atuação, agregando diversas perspectivas para uma formação integral. Do ponto de vista da materialização na prática, a interdisciplinaridade e a interprofissionalidade implicam uma organização curricular e didático-pedagógica centrada na integração e na contextualização de conhecimentos.

2.2 - Eixo 2 - Relações Interpessoais e Cuidado

Considerando o cuidado uma produção viva em ato, que promove em seu fazer o encontro de subjetividades a partir das relações e um contexto social que, por muitas vezes,

⁴ PACHANE, Graziela Giusti; SCHULZ, Almiro. Contribuições da pesquisa-ação à articulação ensino, pesquisa e extensão na formação de professores. *Quaestio-Revista de Estudos em Educação*, v. 13, n. 2, 2011.

⁵ THIOLENT, Michel Jean Marie; COLETTE, Maria Madalena. Pesquisa-ação, universidade e sociedade. *Revista Mbote*, v. 1, n. 1, p. 042-066, 2020.

infelizmente, ainda tolera a violência nas relações interpessoais, faz-se necessário buscar outras ferramentas e possibilidades para o enfrentamento dos problemas cotidianos e, dessa forma, garantir a reciprocidade no cuidado. O contexto da educação superior exige um olhar atento para além da aquisição de conhecimentos técnicos, pois quando a aposta é na educação integral, a assistência e o apoio para que os sujeitos encontrem condições de olhar para si e para o mundo, as experiências e reflexões relativas a um comportamento empático, são essenciais.

São objetivos gerais deste eixo:

- a) Promover em conjunto com as demais áreas institucionais ações direcionadas a discentes, docentes, equipe técnica-administrativa e demais agentes formadores do processo educacional, pautadas no cuidado e na qualificação das relações interpessoais.
- b) Contribuir para a construção de um ambiente de trabalho e de aprendizado saudável em busca da qualidade de vida, com respeito às diversidades, singularidades e necessidades individuais.

Em decorrência desses objetivos, pontuam-se as grandes temáticas contempladas neste eixo:

ESTRATÉGIAS DE ACESSIBILIDADE: A diversidade de pessoas que vivem a Universidade corrobora o caráter comunitário desse espaço, de modo que todos, independentemente de sua condição, origem, historicidade, modo de ser, de se deslocar, de ver e de ouvir, de se expressar e de compreender, são bem-vindos. As várias realidades que compõem a Instituição devem ser vivenciadas sem barreiras e garantidas pela acessibilidade física e estrutural, de comunicação e sinalização e, especialmente, transpondo as barreiras de caráter atitudinal, sendo essas últimas as mais prejudiciais às relações interpessoais.

CUIDADO⁶: O modo de cuidar, de ser cuidado e de se (auto)cuidar revela de maneira concreta como é o ser humano. Essa realidade ensina a manifestar e vivenciar a dedicação

⁶ DE SOUSA, Clara Maria Miranda; DE SOUZA RIBEIRO, Marcelo Silva. O Ethos do cuidado na formação docente: uma experiência de estágio no ensino superior. Aprender-Caderno de Filosofia e Psicologia da Educação, n. 21, 2018.

para com “o outro” por meio de nossa ação. Enquanto educadores e educandos, as práticas de cuidado envolvem os afetos, a escuta ao outro, da realidade e de si mesmo. As vivências pelo viés do cuidado, dão o devido espaço aos tempos de cada ser, permitindo que se revelem sem temor e sem julgar, aceitando e dialogando para que cada pessoa se (re)construa na convivência. O desenvolvimento e a formação mediados pelo cuidado demandam tempo para que o conhecimento possa ser promovido com tranquilidade. Quando essa relação é qualificada, os sujeitos do cuidado encontram uma referência positiva e, juntos, todos esses protagonistas desencadeiam um efeito multiplicador das concepções, o qual se evidencia nas ações cotidianas, desde as mais singelas às de maior complexidade.

MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: A formação universitária se caracteriza pelo seu caráter dialógico. Assim, é função da universidade refletir a respeito das práticas para qualificá-las na busca do bem-estar dos sujeitos envolvidos. É sabido que as redes de relações sociais são constituídas por sujeitos concretos, oriundos de diversas esferas sociais, com diferentes modos de pensar e de se posicionar perante o mundo. É inerente, então, nos contextos coletivos, a diversidade de modos de ser, agir, expressar pontos de vista, materializar ideias, pois para além dos elementos objetivos - intenções e pretensões - nas diferentes ocorrências, há o encontro das subjetividades, dos desejos, das experiências e das expectativas. Por isso, o ser humano é, na essência, alguém de relações ilimitadas, as quais, por vezes, necessitam de auxílio na mediação.

A mediação requer a predisposição para uma escuta profissional, atenta e interessada, que busca compreender o conteúdo por detrás das narrativas iniciais, levando em conta o que mobilizou o conflito e as suas implicações. Ela deve ser pautada pela comunicação não-violenta com a finalidade de falar sem machucar e ouvir sem se ofender. Essa estratégia de equacionamento de conflitos é extensiva às partes, pois a pedagogia crítica e autônoma não absolutiza ponto de vista, ao contrário, entende como imprescindível considerar diferentes percepções, sob uma perspectiva interdisciplinar onde se articulam conhecimentos de distintas áreas a fim de propiciar um olhar integrado em todo o processo de análise. A mediação, sempre que bem conduzida, torna-se um espaço potencial de elaboração de conflitos, que pedagogicamente são tratados e onde o principal objetivo é

desencadear processos transformadores, que se convertam em possibilidades de desenvolvimento pessoal e profissional.

RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS: As IES, a partir das leis 10.639/2003 e 11.645/2008, que preconizam o ensino **das culturas** afro-brasileira e africana e indígena respectivamente, assumem seu compromisso com a educação das relações étnico-raciais. Com base nas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana, reconhecem-se as desigualdades entre brancos e negros e indígenas e a necessidade de o Estado intervir na afirmação dos direitos desses grupos étnico-raciais, por meio da implementação de ações afirmativas. Assim, faz-se necessário que o Estado e a sociedade adotem medidas para o ressarcimento dos descendentes de indígenas e africanos negros e que haja políticas de reparação voltadas para a educação desses grupos, com garantias, a essa população, de ingresso, permanência e sucesso na educação escolar e de valorização do patrimônio histórico-cultural afro-brasileiro e indígena (BRASIL, 2004). Destaca-se, dessa forma, a necessidade de assegurar o compromisso da Instituição na construção de políticas de ações afirmativas para corrigir as desigualdades raciais e as injustiças sociais para promover a inclusão desses grupos étnico-raciais na educação e possibilitar a equidade étnico-racial.

A educação étnico-racial, mais do que uma temática a preencher os projetos pedagógicos dos cursos, é uma forma de conceber a pluralidade étnico-racial na formação universitária. A temática permite-nos o debate sobre as questões étnico-raciais promovendo o respeito às diferenças, a interdisciplinaridade temática, a fundamentação teórica e a troca de experiências e saberes. A formação universitária necessita abordar como as pessoas negras e indígenas estão representadas na sociedade brasileira, desfazendo impressões discriminatórias e racistas presentes no senso comum. É papel da universidade contribuir com o debate, a fim de minimizar a desigualdade e exclusão social.

MEIO AMBIENTE: A relação com o meio ambiente insere-se nos processos de discussão e construção de estratégias institucionais, tendo a responsabilidade social como centro, conectada às realidades local, regional e global, em temáticas centrais para o desenvolvimento sustentável a partir da articulação equilibrada e integrada de suas três

dimensões: econômica, social e ambiental. Em sintonia com os ODS, busca-se proteger o meio ambiente e promover o desenvolvimento sustentável.

2.3 - Eixo 3 - Avaliação institucional e do ensino-aprendizagem

A avaliação é concebida como processo formativo e de extrema importância na busca da qualidade institucional das atividades de ensino, pesquisa e extensão. Por essa razão, entende-se ser necessário pensar quais são as estratégias para tornar os processos avaliativos vivos, de forma a retroalimentar o planejamento significativo e promotor de mudanças. Com essa concepção, preconizamos a avaliação programática (TROCON, 2016) como uma possibilidade de acompanhamento real do desempenho e do crescimento acadêmico. Para além de momentos pontuais, a avaliação programática implica um conjunto de ações diversificadas e coordenadas, desenvolvidas ao longo da trajetória formativa.

São objetivos gerais deste eixo:

- a) Consolidar a concepção de avaliação programática como processo contínuo, com reflexos diretos no estabelecimento das relações de ensino-aprendizagem na Instituição.
- b) Orientar o aprendizado do discente por meio de um programa de avaliação sistemático e adaptado às condições reais de estudo.
- c) Fornecer informações que permitam qualificar o processo de ensino-aprendizagem na Instituição a fim de garantir a excelência acadêmica.

Esses objetivos conduzem às seguintes temáticas:

CONCEPÇÃO DE AVALIAÇÃO E AUTOAVALIAÇÃO: A avaliação e a autoavaliação são concebidas como um processo formativo e sistemático de busca de subsídios para o aperfeiçoamento da qualidade institucional, em todas as suas esferas. Permite, assim, verificar a adequação dos objetivos institucionais e a consonância entre a missão institucional, os planos de desenvolvimento, os planos pedagógicos da instituição e as práticas cotidianas. A concepção de autoavaliação assumida na Instituição fundamenta-se na participação democrática e dialógica de autocrítica e autolegislação que envolve toda a comunidade

acadêmica, num processo perene, contínuo, sistemático, crítico e reflexivo, o qual permite tornar o conhecimento gerado impulsionador de transformações consequentes.

PROCESSOS DE AVALIAÇÃO PROGRAMÁTICA DO ENSINO-APRENDIZAGEM: Os processos de avaliação programática compõem um programa de avaliação, visando ao cumprimento, da melhor forma possível, das várias funções da avaliação, a saber: a) informativa: tem o papel de prover informações importantes sobre os processos educacionais e permitem atuar no controle da sua qualidade; b) formativa: com o intuito de orientar o aprimoramento do aprendizado do discente, bem como estimular as capacidades de reflexão e de autoavaliação; c) somativa: empregada para a tomada de decisões em relação à progressão do discente ao longo do processo formativo do curso.

3 Prospecção e avaliação

Na concretização das ações, haverá investimentos tanto na formação continuada, “educação para atualização, englobando atividades de ensino após a graduação para a aquisição de novas informações e/ou atividades de duração definida, através de metodologias tradicionais” (VIEIRA, 2013, p. 188), como na educação permanente, a qual “acompanha a perspectiva da educação para o século XXI, na qual a síntese do pensamento pedagógico é o educar-se de forma permanente, tendo o trabalho como princípio educativo” (VIEIRA, 2013, p. 179) .

A partir dos três eixos propostos, seus objetivos e temáticas centrais, estão delineados e serão desenvolvidos os Programas de Formação específicos, articulados entre as pró-reitorias e setores institucionais, sempre considerando as singularidades da comunidade acadêmica, discentes, pessoal técnico administrativo e docentes. Na figura 1, está apresentada a estrutura da PDFA por meio dos programas específicos para cada grupo da comunidade acadêmica sobre os quais serão realizados os planejamentos anuais detalhados a cada semestre.

Figura 1 Espaço dialógico

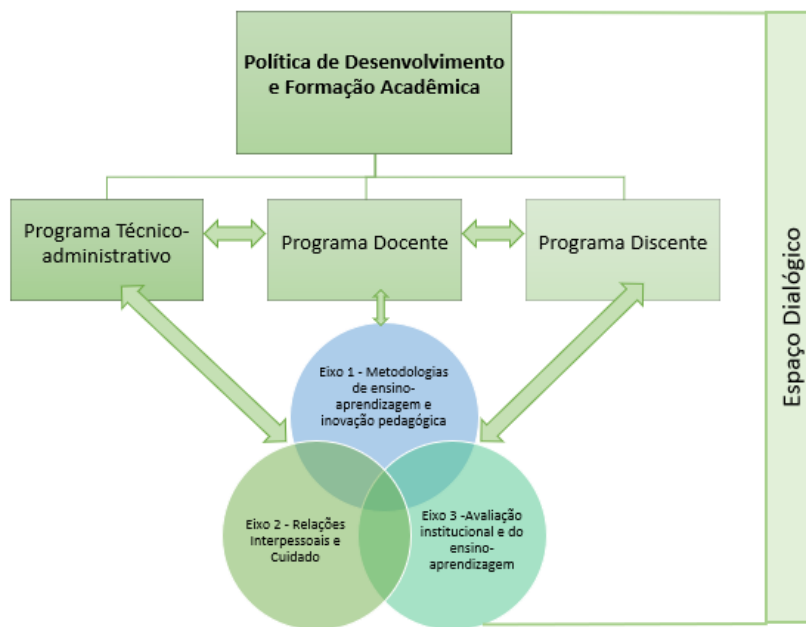


Figura: PDFA, programas e suas relações

A seguir, estão apresentadas as linhas gerais de cada programa, os quais serão detalhados e atualizados anualmente mediante as avaliações dos participantes de cada ação e especialmente por meio da articulação entre as pró-reitorias representadas por suas diretorias e sempre em um processo de construção colaborativo, visando ao desenvolvimento e formação integral da comunidade acadêmica.

PROGRAMAS DA POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO E FORMAÇÃO ACADÊMICA

Destacamos que ocorrerão processos permanentes de escuta, formação e avaliação com vistas a garantir a flexibilidade das ações e a tomada de decisão na busca do aperfeiçoamento permanente da PDFA, visando à excelência acadêmica.

1- Espaço Dialógico para Desenvolvimento e Formação Acadêmica

Consiste em espaço físico e simbólico onde ocorrerá a integração dos programas específicos e onde se desenvolverão ações que transversalizam a PDFA.

Objetivo: Desenvolver competências para a educação e o cuidado.

Ação	Objetivo	Metodologia	Responsáveis	Eixo da Política	Linha Estratégica PDI
Estruturação do espaço físico integrado para a Dir.DFAC	Reunir toda a estrutura da diretoria em espaço único.	Identificação estrutura institucional que comporte e atenda às necessidades da diretoria.	FUPF Reitoria Dir.DFAC	1, 2 e 3	1, 2, 3 e 6
Criação de espaços para desenvolvimento de práticas e aprendizados	Disponibilizar espaços diferenciados para desenvolvimento de acolhimento, processos formativos, práticas pedagógicas, estágios curriculares obrigatórios e não obrigatórios, pesquisa e extensão.	Na estrutura física destinada, viabilizar ambientes, fluxos, processos e equipe para o desenvolvimento das atividades a partir da perspectiva da educação permanente.	Dir.DFAC	1, 2 e 3	1 a 6
Desenvolvimento do projeto Reconhe-Ser	Identificar e possibilitar o compartilhamento de	A ação será desenvolvida por meio de oficinas,	ProAcad	1,2 e 3	1,2 e 3

	experiências da comunidade acadêmica que estejam alinhadas aos objetivos da PDFA.	momentos de escuta, encontros e eventos.			
Pesquisa em Educação	Estruturar projeto de pesquisa institucional visando registrar e avaliar o desenvolvimento da PDFA.	Elaboração de projeto de pesquisa que será submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa.	Dir.DFAC articulada com as demais diretorias	1,2 e 3	1, 2 e 6.
Matriciamento Integrativo	Produzir o desenvolvimento individual e coletivo, por meio de um processo de construção compartilhada de propostas de intervenção de cuidado e pedagógicas.	Integração dos diferentes espaços de escuta da Universidade (CPA, Ouvidoria, DGP, programas docentes, discentes e técnicos- administrativos) para sistematização, oferta de apoio e acompanhamento das diferentes demandas (pedagógicas, promotoras de saúde e cuidado, de processos de trabalho, tanto individuais quanto coletivas). No que diz respeito à equipe técnica administrativa, considera-se as ferramentas existentes, como a Avaliação de Desempenho e demais fluxos existentes.	Dir.DFAC articulada com setores institucionais relacionados a efetivação do matriciamento	1,2 e 3	1, 3, 4 e 6.
Formação da equipe da Dir.DFAC	Qualificar a equipe de acordo com o perfil necessário, visando à implementação da PDFA em suas necessidades.	Definir critérios relacionados à formação das pessoas (graduação e pós-graduação) para a composição e garantindo formação permanente da equipe para atuação.	Dir.DFAC e DGP	1, 2 e 3	1, 2, 3, 5 e 6.

		Considerando as atividades que serão desenvolvidas, a formação deve ser prioritariamente nas áreas da educação e ou saúde. Possibilitar momentos formativos na área da educação para aprimorar as habilidades da equipe.			
Formação em Valores Civilizatórios dos Povos Tradicionais	Implementar ações com a pauta das relações étnico-raciais à comunidade acadêmica.	Desenvolvimento de processos formativos sobre a temática a partir das necessidades das unidades acadêmicas e setores institucionais. A temática será desenvolvida a partir dos valores civilizatórios tradicionais.	Dir.DFAC	1 e 2.	1, 3 e 4.
Comissão de Relações Étnico-Raciais	Institucionalizar a educação das relações étnico-raciais na universidade.	Desenvolvimento de processos formativos que incrementem a temática das relações étnico-raciais na universidade, bem como a presença de pessoas negras e indígenas na comunidade acadêmica.	Dir.DFAC articulada com as demais diretorias	1 e 2.	1, 3 e 4
Formação sobre Meio Ambiente	Implementar ações com a pauta do meio ambiente à comunidade acadêmica.	Desenvolvimento de processos formativos sobre a temática a partir das necessidades das unidades acadêmicas e setores institucionais. Considera-se as ferramentas já existentes, como o programa Scala- Eixo Saúde, Segurança, Meio Ambiente e	Dir.DFAC DGP	1 e 2.	1, 3 e 4.

		Responsabilidade Social.			
Formação sobre Direitos Humanos	Implementar ações com a pauta dos direitos humanos à comunidade acadêmica.	Desenvolvimento de processos formativos sobre a temática a partir das necessidades das unidades acadêmicas e setores institucionais.	Dir.DFAC	1 e 2.	1, 3 e 4.
Internacionalização	Articular a Implementação do Plano Estratégico de Internacionalização (PEI) para a comunidade acadêmica no âmbito da UPF.	Promover ações relacionadas ao item 6, estratégias 2 e 5 do PEI.	Dir. DFAC, Assessoria Internacional e Comitê de Internacionalização	1	1,2
Programa Scala	Integrar e orientar esforços, buscando o desenvolvimento e a sustentabilidade de um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes capaz de suportar a estratégia da FUPF. Como objetivos específicos, busca: a) estruturar programas de desenvolvimento de pessoas, nas áreas comportamental, institucional, técnica, gestão, saúde, segurança e meio ambiente; b) propiciar desenvolvimento institucional; c) apoiar o andamento dos Planos de Desenvolvimento, advindos da Avaliação de	Todas as ações de desenvolvimento da Instituição estão ancoradas sob os princípios do Programa SCALA, o qual visa desenvolver as competências do quadro de professores, funcionários e estagiários no que diz respeito às questões técnicas, relacionais e de cuidado.	DGP	2	1, 2, 3, 4

	Desempenho para o andamento no Plano de Carreira; d) desenvolver competências à nível individual e coletivo, de acordo com o plano de desenvolvimento anual.				
<u>Eixo Comportamental</u> Programa de Desenvolvimento de Equipes e o Cuidado com a Saúde das Nossas Conversas	Desenvolver as relações interpessoais entre as equipes de trabalho da FUPF.	Encontros contínuos com equipes de trabalho, com metodologia colaborativa e participativa para fortalecer o diálogo e as relações interpessoais.	DGP		
<u>Eixo Institucional</u>	Oportunizar o desenvolvimento do quadro de professores, funcionários e estagiários com base nas demandas Institucionais.	São ofertados programas de formação voltados à integração de novos professores, funcionários e estagiários, Iniciação à Universidade, Sistemas Informatizados, Avaliação de Desempenho, Gestão de Pessoas vai até você e projetos multidisciplinares, bem como conforme demanda.	Dir. DFAC DGP		
<u>Eixo Técnico</u>	Oportunizar o desenvolvimento do quadro de professores, funcionários e estagiários com base nas demandas técnicas.	São ofertados programas de formação diversos voltados às competências técnicas dos professores, funcionários e estagiários, com base nos relatórios da Avaliação de Desempenho e necessidades apontadas continuamente à DGP por meio de processos de escuta.	Dir. DFAC DGP		

<u>Eixo Gestão</u>	Oportunizar o desenvolvimento do quadro de gestores, professores e funcionários, da FUPF.	São ofertados programas de formação diversos voltados às competências de gestão dos professores e funcionários, tais como o Curso de Atualização de Práticas de Gestão, bem como espaços de escuta e acolhimento contínuo aos gestores.	Dir. DFAC DGP		
<u>Eixo Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Responsabilidade Social</u>	Oportunizar o desenvolvimento do quadro de professores, funcionários e estagiários com base nas demandas voltadas à saúde, segurança, meio ambiente e Responsabilidade Social.	São ofertados programas de formação diversos voltados, tais como a Sensibilização Ambiental e suas ramificações, atendimento à normas regulamentadoras voltadas à segurança, bem como ações de inclusão e pertencimento Institucional.	Dir. DFAC DGP		
Encorajar	Fortalecer a comunicação interna e ampliar as ações voltadas para saúde dos trabalhadores.	É disponibilizado para os professores e funcionários um calendário de mesa, o qual associa cada mês do ano a uma cor e uma temática voltada à saúde. Ainda, é instituído um Dia D para cada mês, no qual todos os professores e funcionários são encorajados a participar das ações internas voltadas à saúde, em parceria com os cursos e projetos de ensino, pesquisa e extensão da Instituição. Os gestores são envolvidos nas ações e	DGP Dir. DFAC	2	3, 6

		recebem orientações específicas relacionadas à temática de cada mês para que sejam abordadas com suas respectivas equipes.			
Escuta e acolhimento	Oferecer um espaço de escuta e acolhimento às demandas diversas dos professores, funcionários e estagiários.	Acolhimento e escuta de demandas diversas.	DGP Dir. DFAC	2	3 e 4
Canal de denúncias para situações relacionadas ao assédio moral e sexual	Oportunizar um espaço seguro de acolhimento de denúncias relacionadas ao assédio moral e sexual para todos os professores, funcionários e estagiários da FUPF.	A metodologia é baseada no Fluxo para recebimento de denúncias institucional, aprovado com o Ministério do Trabalho. Todas as denúncias realizadas nos demais canais institucionais, são encaminhadas para a Divisão de Gestão de Pessoas para análise.	Dir. DFAC DGP Ouvidoria	2	3, 6
Prevenção ao assédio moral e sexual	Ofertar ações preventivas voltadas ao assédio moral e sexual, bem como o estabelecimento de relações de trabalho pautadas no diálogo e respeito à subjetividade.	Ações formativas para gestores, professores, funcionários e estagiários em parceria com o Balcão do Trabalhador.	Dir. DFAC DGP	2	3, 6
Coletivos Femininas Vivências	Promover momentos de diálogo, que sejam referência para as mulheres, constituindo uma rede de apoio mútua e	Encontros de professoras, funcionárias e estagiárias, fomentando diálogos e debates a partir de temáticas sugeridas pelos	Dir. DFAC DGP	2	3, 6

	configurando como oportunidades de informação e formação.	integrantes. É desenvolvido no formato de roda de conversa.			
Campanhas de valorização interna	Auxiliar na valorização e reconhecimento dos professores, funcionários e estagiários por meio de campanhas e eventos internos.	Campanhas/eventos voltados ao Dia Internacional da Mulher, Páscoa, Dia do Trabalhador, Dia das Mães, Dia Mundial do Meio Ambiente, Dia dos Pais, Dia do Estudante, Dia do Professor e Técnico Administrativo, Dia da Consciência Negra, Natal e Momento UPF.	Dir. DFAC DGP	2	3, 6
Acompanhamento e acolhimento de pessoas com deficiência	Acompanhar e acolher as pessoas com deficiência que atuam na Instituição, a fim de que sintam pertencentes a este espaço.	Acompanhamento aos 30 e 90 dias de trabalho. Acompanhamento pontual, conforme demanda. Encontros de sensibilização com gestores e equipes.	DGP	2 e 3	3 e 4

2- Programa de desenvolvimento docente

Ação	Objetivo	Metodologia	Responsáveis	Eixo da Política	Linha Estratégica PDI
Presença UPF	Promover encontros afetivos, formativos e de cuidado, a cada início de semestre, visando ao aperfeiçoamento da equipe docente.	Realizar conferências e atividades formativas com temas inovadores e de interesse do público, fazendo enquete prévia de assuntos de interesse dos docentes.	Dir. DFAC Assessoria ProAcad	1, 2 e 3	1, 2, 3 e 6
Aula Magna	Promover a apresentação e o debate de temas contemporâneos na perspectiva da educação superior.	Realizar aula magna no início de cada ano letivo.	Dir. DFAC Assessoria ProAcad	1, 2 e 3	1, 2, 3 e 6
Curso de Iniciação à Universidade - Estrutura Institucional	Aproximar os professores (ingressantes e contratados) da estrutura da Universidade, considerando seus processos de trabalho, setores e apoios.	Considera-se também as ferramentas existentes, como o programa Scala-Eixo Institucional. Módulo 1 - Oferta de curso por meio de ambiente virtual, estruturado em módulos que serão reformulados. Carga horária prevista de 20h. Módulo 2 - oferta de curso institucional de pedagogia universitária/metodologia do ensino superior, com carga horária de 60h.	Dir. DFAC DGP	1 e 2	1, 3 e 6
Editais de Boas Práticas Pedagógicas	Incentivar grupos de professores dos cursos de graduação a compartilharem práticas pedagógicas inovadoras.	Lançamento de edital no Presença UPF, do primeiro semestre, para inscrição de práticas pedagógicas inovadoras, com divulgação e premiação no Presença	Dir. DFAC	1, 2 e 3	1, 2, 3 e 6

		UPF do segundo semestre.			
Revisão da Resolução 07/97	Redefinir as formas de ingresso na instituição e progressão na carreira docente.	Elaboração de proposta de novos processos, fluxos e critérios para seleção docente e promoção na carreira.	Dir. DFAC ProAcad ProPlan	1 e 3	1, 2, 3, 5 e 6
Acompanhamento dos coordenadores de Curso	Formar um grupo permanente de apoio e cuidado com os coordenadores de curso, considerando seus processos de trabalho e relações interpessoais.	Utilização da perspectiva de cuidado em pares, com articulação e parceria de outras diretorias, comissões e áreas institucionais. Realização da gestão das agendas dos coordenadores de curso, no que se refere às atividades de: comunicação institucional, ações de captação de alunos, formações, cuidado, etc. Diagnóstico sobre os processos de trabalho dos coordenadores de Curso para validação de uma nova proposta de atribuições e tarefas que competem aos coordenadores de curso. Promoção de espaços de escuta e educação permanente articulados ao Programa Scala - Eixo Gestão.	Dir. DFAC ProAcad DGP	1,2 e 3	1, 3 e 6
Matriciamento pedagógico/interpessoal nas unidades acadêmicas	Proporcionar escuta e apoio no que se refere às relações pedagógicas/formativo e relações interpessoais.	<u>Educação Permanente</u> : discussão de processos de trabalho e fluxos <u>Educação Continuada</u> : oficinas, cursos a partir das demandas de cada unidade	Dir. DFAC DGP	1, 2 e 3	1, 2, 3, 4 e 6

		<p><u>Espaços de cuidado e escuta/:</u> momentos de acolhimento e escuta das necessidades da unidade acadêmica que serão encaminhadas a partir de parcerias</p> <p>Considera-se também as ferramentas existentes, como o programa Scala-Eixo Comportamental.</p>			
Ação Dia dos Professores	Promover a integração entre os pares e valorizar o trabalho realizado em prol da universidade.	Organização de um encontro entre os professores para integração e entrega de um presente.	Dir. DFAC Assessoria ProAcad DGP	2	3
Oficinas pedagógicas	Qualificar os processos de ensino-aprendizagem.	Oficinas serão ofertadas ao longo do semestre com base nas demandas e necessidades pedagógicas identificadas por meio dos diferentes processos de escuta e avaliação e pelos vencedores dos Editais de Boas Práticas Pedagógicas .	Dir. DFAC	1, 2 e 3	1, 2, 3 e 4

3- Programa de desenvolvimento discente

Ação	Objetivo	Metodologia	Responsáveis	Eixo da Política	Linha Estratégica PDI
Start SAEs	Formar vínculos com estudantes desde o primeiro nível do curso e informar sobre as inúmeras possibilidades no ambiente universitário.	Encontros com os ingressantes de todos os cursos, em ambos semestres letivos, nos seus locais de referência, com o alinhamento feito com diretores das unidades acadêmicas, coordenadores dos cursos e seus professores.	Dir. DFAC	1 e 2	3 e 4
Escuta Multiprofissional	Garantir um espaço de escuta atenta e interessada a todo estudante que tiver necessidade e desejo de compartilhar o que sente e pensa.	Contato do próprio estudante, que solicita agendamento para a escuta, momento em que fala livremente sobre o que lhe desconforta e, numa dinâmica de conversa, pensa junto à equipe multiprofissional alternativas possíveis para sua queixa.	Dir. DFAC	2	3 e 4
Psicopedagogia Institucional	Dar condições para a análise da relação professor/conhecimento/estudante, intencionando a transposição de eventuais barreiras que interfiram nos processos de ensinar e aprender.	Protagonistas da aprendizagem trazem para a discussão seus desconfortos ou incompreensões e, coletivamente, busca-se alternativas para minimizar ou transpor possíveis entraves.	Dir. DFAC	1, 2 e 3	3 e 4
AcessoSim	Garantir o acesso de todos os estudantes com deficiência ou distintas	Estudantes com deficiência ou condição específica, ao efetuar a matrícula, podem	Dir. DFAC	1, 2 e 3	3 e 4

	condições aos diversos ambientes da Universidade e seus recursos, conforme sua especificidade.	informar sua situação e necessidades. Oportunamente, eles são contatados pelo SAEs que, em conjunto com os demais profissionais docentes, elabora linhas de ação alicerçadas nas potencialidades individuais			
Conecta SAEs	Capacitar para o uso de ferramentas digitais requeridas na Universidade.	O estudante, autonomamente, contata o SAEs para receber o assessoramento de um profissional especializado que realizará a formação para uso das ferramentas digitais na trajetória acadêmica.	Dir. DFAC	1, 2 e 3	1, 2 e 3
Coletivo Afetividades	Oportunizar espaço seguro para a comunidade LGBTQ+, que propicie a liberdade de ser e se expressar, fortalecendo posicionamentos que garantam a dignidade de todos.	Encontros que promovem o acolhimento entre estudantes e profissionais e possibilitam o diálogo, com temas e formatos definidos conjuntamente, com ênfase à garantia de direitos e a preservação da dignidade de cada pessoa.	Dir. DFAC	2	3 e 4
Coletivo Étnico-Racial Maria Firmina	Reunir estudantes de diversas raças/etnias, constituir espaços de acolhimento, investindo na garantia dos direitos da população não branca na Universidade.	Encontros de acolhimento e debates relacionados às pautas da população não-branca, em formatos diversos, conforme escolha dos integrantes do coletivo, na perspectiva de fortalecer vínculos e potencializar o protagonismo dessas	Dir. DFAC	2	3 e 4

		<p>peças. Contando com a participação da comunidade interna e externa à Universidade.</p>			
Coletivo Potencialidades	<p>Possibilitar amplas discussões sobre garantia de direitos das Pessoas com Deficiência em diferentes contextos, especialmente a partir da potência individual e da força dos coletivos.</p>	<p>Encontros para informação, formação e o combate veemente ao capacitismo, contando com a participação da comunidade interna e externa à Universidade, a fim de formar uma rede de pessoas que considerem e reconheçam as diferentes modalidades de ser e aprender.</p>	Dir. DFAC	2	3 e 4
Laboratório Bilingue	<p>Oportunizar espaço/tempo de comunicação entre falantes da Língua Portuguesa e da Libras, surdos e ouvintes, que frequentam a Universidade, visando o fortalecimento de vínculos, a aprendizagem e o aperfeiçoamento das línguas.</p>	<p>Módulos de 10 encontros sistemáticos, com uso de diferentes estratégias para o ensino e/ou aperfeiçoamento das línguas portuguesa e brasileira de sinais, na perspectiva de romper barreiras de comunicação entre surdos e ouvintes.</p>	Dir. DFAC DGP	1, 2 e 3	3 e 4
Ler para Ver	<p>Promover situações de aprendizagem com enfoque na leitura, interpretação e na produção de textos, considerando a especificidade de cada estudante e suas necessidades, com vistas ao processo de formação crítica e desenvolvimento da autonomia.</p>	<p>Encontros sistemáticos com uso de textos verbais e não verbais para o ensino e/ou aperfeiçoamento da língua portuguesa, com a utilização de estratégias diversificadas e condizentes com cada situação.</p>	Dir. DFAC	1, 2 e 3	1 e 3

Protagonismo Estudantil	Fomentar o protagonismo estudantil e a representatividade, considerando a diversidade presente na Universidade.	Co-participação com o Diretório Central de Estudantes (DCE), demais Diretórios Acadêmicos (DAs) e Centros Acadêmicos (CAs) nas demandas.	Dir. DFAC	1 e 2	1, 3 e 4
Dia do Estudante	Instigar os estudantes sobre pertencimento, formação crítica, protagonismo e permanência estudantil na Universidade Comunitária.	Estratégias diversificadas em cada unidade/course conforme alinhamento com os DAs e CAs.	Dir. DFAC	2	1 e 3
Semanas Acadêmicas	Cooperar com as lideranças estudantis, incentivando a autonomia e o protagonismo.	Co-participação nos eventos conforme demandas específicas.	Dir.DFAC, DAs e CAs	1 e 3	3
Laboratório Experimental de Nutrição	Oferecer alimentação saudável e acessível à comunidade acadêmica e público externo, com o desenvolvimento de práticas de ensino dos estudantes da Nutrição e a qualificação das profissionais da área da alimentação escolar da rede municipal de Passo Fundo.	Oferta diária de refeições à comunidade acadêmica e público externo, de atividades curriculares e extracurriculares com os estudantes do Curso de Nutrição cursos de curta duração para equipes da rede municipal de ensino.	Curso de Nutrição e Dir.DFAC	1 e 2	2 e 3
Residência Compartilhada	Viabilizar moradia isenta de aluguel aos estudantes por uma parceria firmada com a Fundação Beneficente Lucas Araújo (FBLA).	Por meio de Edital Permanente, o estudante pode se inscrever para as vagas disponíveis. Em contrapartida, realizará atividades correlacionadas à sua área de formação na	Dir. DFAC E Fundação Beneficente Lucas Araújo	1 e 2	3 e 4

		FBLA.			
PertenSer	Oportunizar experiência universitária completa com indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.	O projeto se articula em torno de uma metodologia dialógica e participativa com os estudantes a ele vinculados.	Dir.DFAC	1, 2 e 3	1, 3 e 4
Semana do Conhecimento	Participar de evento científico, propagando o conhecimento produzido pelos estudantes no Projeto de Extensão.	Publicação e apresentação de trabalhos científicos sob a orientação dos profissionais vinculados.	Dir.DFAC	1 e 3	1, 3 e 4

4- Programa de desenvolvimento técnico- administrativo

Ação	Objetivo	Metodologia	Responsáveis	Eixo da Política	Linha Estratégica PDI
Política de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) para os funcionários da FUPF	Valorizar profissionalmente os funcionários, com base em ferramentas atuais de remuneração estratégica, de acordo com as diretrizes da Instituição. Possibilitar aos funcionários a progressão horizontal na carreira por tempo ou merecimento e a progressão vertical para um cargo de nível superior, bem como estabelecer a PCCS de acordo com as estratégias de Gestão de Pessoas e contribuir para a sustentabilidade da Instituição.	A carreira dos funcionários dar-se-á pela ascensão horizontal (ascensão do funcionário para uma faixa de nível superior à que ocupa, podendo se dar por mérito - mediante Avaliação de Desempenho - ou por tempo) e vertical (ascensão do funcionário para um cargo de nível superior ao que ocupa, mediante seleção interna), observada a dotação orçamentária anual.	DGP	2, 3	1,3,5 e 6
Programa de Avaliação de Desempenho (PAD)	O PAD busca: a) reconhecer o desempenho individual e grupal dos funcionários e propiciar a progressão horizontal prevista na PCCS; b) possibilitar um momento de feedback entre o gestor e o funcionário; c) identificar pontos de melhoria no desempenho funcional, primando pela adequação aos objetivos; d) subsidiar o Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Instituição; e) aumentar a eficácia das	A avaliação de desempenho é aplicada por meio de um instrumento disponibilizado na intranet, anualmente e é realizado em dois períodos regulares: autoavaliação (o funcionário realiza sua autoavaliação, buscando identificar seus pontos fortes e seus pontos de melhoria) e avaliação de consenso (funcionário e o gestor realizarão a avaliação de desempenho em conjunto).	DGP	2, e 3,	1,3,5 e 6

	atividades realizadas e, conseqüentemente, a satisfação do público interno/externo; f) oportunizar o crescimento pessoal e profissional; g) tomar decisões com relação à política de remuneração e benefícios.				
Acompanhamento e acolhimento de novos funcionários	Acompanhar e acolher novos funcionários em seu período de experiência, a fim de que sintam pertencentes à Instituição.	Acompanhamento aos 30 e 90 dias de trabalho.	DGP	2 e 3	3 e 4
Espaços de convivência para funcionários	Proporcionar qualificação dos espaços de convivência entre funcionários para descanso, alimentação nos horários de intervalo.	Apoio e suporte na otimização dos espaços no centro de convivência e nas unidades acadêmicas para descanso e intervalos.		2	3, 6
Ação Dia do Técnico em Educação	Promover a integração entre os pares e valorizar o trabalho realizado em prol da universidade.	Organização de um encontro para integração e entrega de um presente.	Dir. DFAC DGP	2	3
Desenvolvimento e formação para suporte a atividades pedagógicas e de gestão acadêmica	Promover atividades formativas para o pessoal técnico-administrativo visando a excelência dos processos de trabalho na gestão universitária e nas unidades acadêmicas.	Planejamento e desenvolvimento das ações de acordo com as necessidades identificadas pelos gestores institucionais.	Dir. DFAC DGP	2	1, 3 e 6

Política de Desenvolvimento e Formação Acadêmica (PDFA) deliberada pelo Conselho Universitário da Universidade de Passo Fundo na sessão de 17 de outubro de 2023, conforme Ata nº 641.

Referências

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei Nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE - e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 28 fev. de 2023

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm. Acesso em: 07 mar. 2023

BRASIL. *Lei Nº 11.645*, de 10 de março de 2008. Inclui no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena". DOU de 11 de março de 2008. Brasília: Presidência da República, 10 mar. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm. Acesso em: 26 abr. 2023

BRASIL. Ministério da Educação. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Brasília: MEC, 2004. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/centrais-de-conteudo/acervo-linha-editorial/publicacoes-diversas/temas-interdisciplinares/diretrizes-curriculares-nacionais-para-a-educacao-das-relacoes-etnico-raciais-e-para-o-ensino-de-historia-e-cultura-afro-brasileira-e-africana>. Acesso em 04 mar. 2023

BRASIL. *Lei Nº 10.639*, de 9 de janeiro de 2003. DOU de 10 de janeiro de 2003. Altera a Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 9 jan. 2003. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm. Acesso em: 20 abr. 2023

DALMOLIN, Bernadete Maria; MORETTO, Clenir. (Org.). *Política de Responsabilidade Social 2013/2016*. Passo Fundo, 2014.

DELORS, Jacques. Educação: um tesouro a descobrir. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI. UNESCO, 2010. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_por . Acesso em: 20 abr. 2023

MERHY, Emerson Elias et al. Trabalho em saúde. Material produzido para a EPJV/FIOCRUZ, 2005. Disponível em: https://www.epsjv.fiocruz.br/upload/d/Trabalho_em_Saude_ts.pdf. Acesso em: 09 jun. 2023

TRONCON, Luiz Ernesto de Almeida. Estruturação de Sistemas para Avaliação Programática do Estudante de Medicina. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 40 (1), p. 30 – 42, 2016.

UNESCO. Reimaginar nossos futuros juntos: um novo contrato social para a educação. – Brasília: Comissão Internacional sobre os Futuros da Educação, UNESCO; Boadilla del Monte: Fundación SM, 2022. Incl. bibl. ISBN: 978-65-86603-23-1 (digital) Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381115?posInSet=9&queryId=N-EXPLORE-30559109-04f0-47b7-a6f2-a9b25327fd00>. Acesso em 25 abr. 2023

Universidade de Passo Fundo. *Plano Estratégico de Internacionalização – PEI 2023 - 2027*. Passo Fundo, 2023.

Universidade de Passo Fundo. *Diretrizes Institucionais para Pesquisa e Pós-Graduação*. Passo Fundo, 2023.

Universidade de Passo Fundo. *Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI. 2022-2026*. Passo Fundo, 2022.

Universidade de Passo Fundo. *Política dos Estudantes*. Passo Fundo, 2021.

Universidade de Passo Fundo. *Política de Saúde dos Trabalhadores*. Passo Fundo, 2021.

Universidade de Passo Fundo. *Política de extensão e de assuntos comunitários [recurso eletrônico]*, 2018

Universidade de Passo Fundo. *Projeto Pedagógico Institucional - PPI*. Passo Fundo, 2017.

VIEIRA, Alcione Gonçalves Ribeiro. Educação Permanente: (Re)viendo Conceitos. ECS, Sinop/MT, v.3, n. 2, p. 179-193, jul./dez. 2013. Disponível em: <https://periodicos.unemat.br/index.php/recs/article/view/7939/5427> . Acesso em 04 mar.2023