



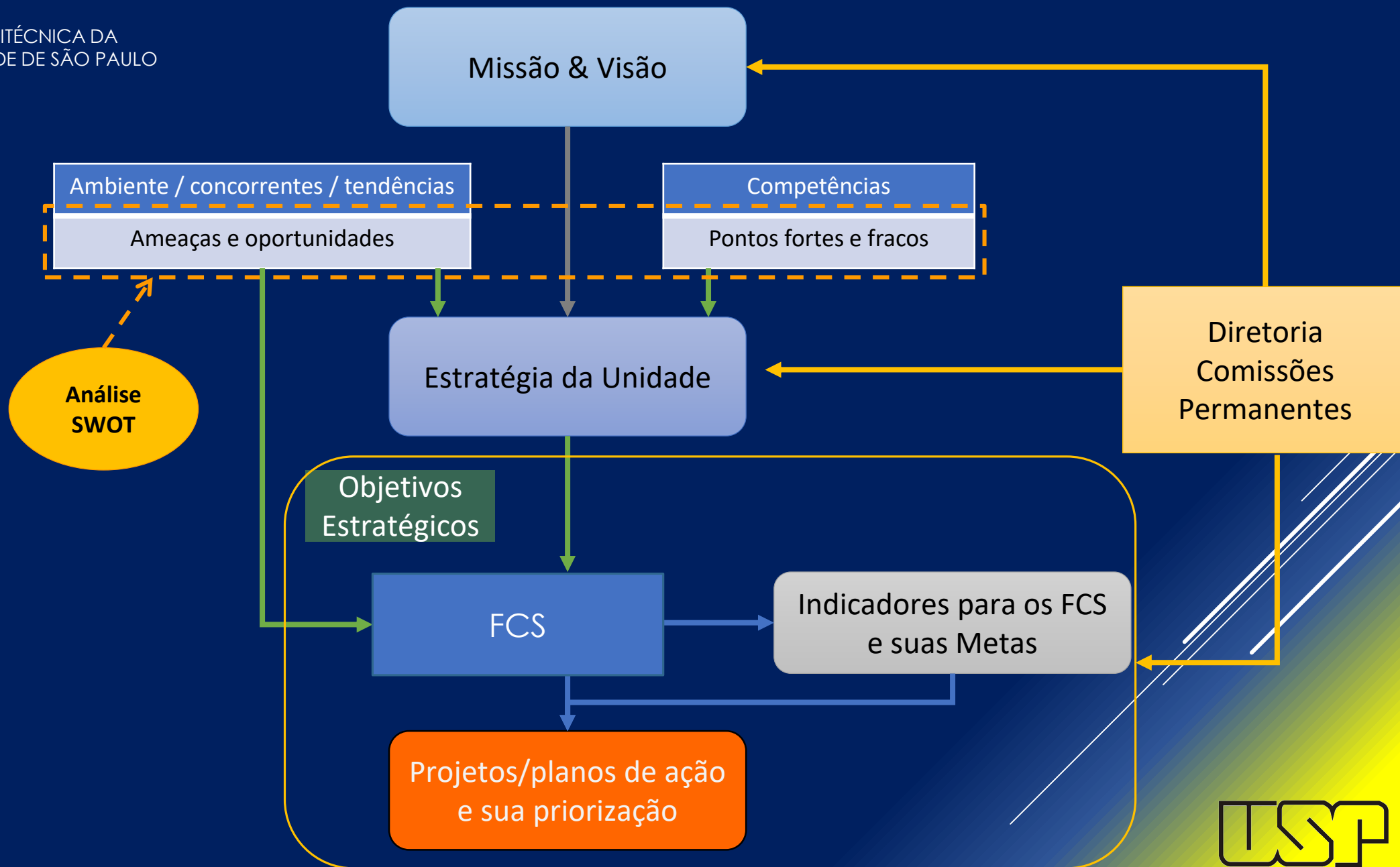
ESCOLA POLITÉCNICA DA  
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

# PROJETO ACADÊMICO DA ESCOLA POLITÉCNICA DA USP

Agosto de 2018

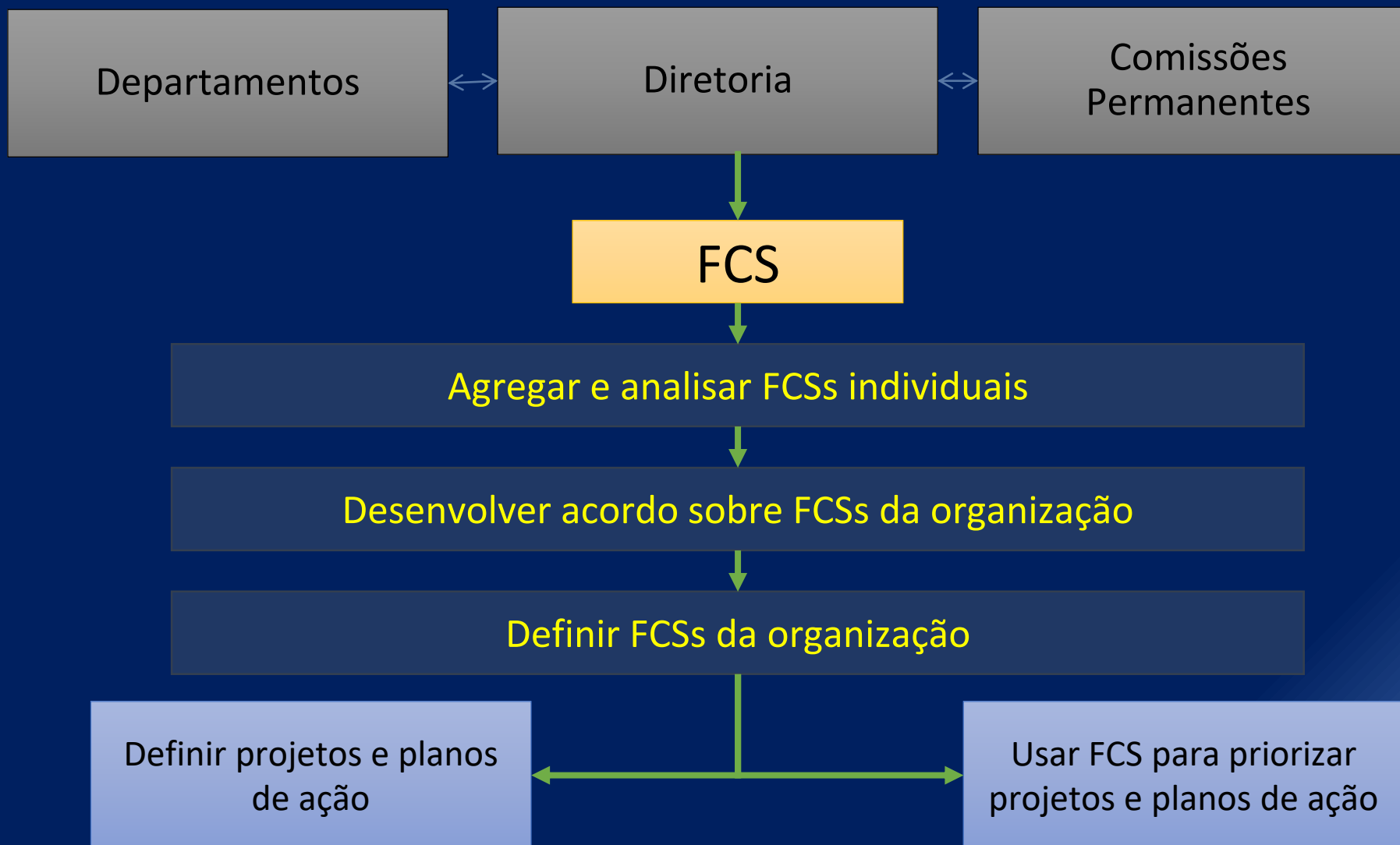


5. VISÃO GERAL DO MÉTODO





APLICANDO O MÉTODO FCS NA  
UNIDADE





Missão

Visão

Estratégias da POLI

Objetivos  
Estratégicos

Direção da POLI

SWOT

Fortes

Fracos

Ameaças

Oportuni-  
dades

Manter

Eliminar  
ou  
Mitigar

Contra  
medidas

Explorar

FCS

Indicadores  
e  
Suas Metas

Não ter é grave;  
Ter é estratégico

Projeto 1

Projeto 2

...

Projeto n

- Coordenador
- Escopo
- Atividades
- Recursos
  - Humanos
  - Financeiros
- Prazo
- Indicadores de progresso



## MISSÃO (POR QUE EXISTIMOS?) (DIRETORIA)

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



## VISÃO (O QUE QUEREMOS SER?) (DIRETORIA)

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



## VALORES

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



## ESTRATÉGIA DA UNIDADE

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





# OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA UNIDADE

1. Avaliação e atualização permanentes das atividades de ensino em graduação, pós-graduação e educação continuada
  - 1.1. Incentivar a atuação docente em disciplinas que não estão atreladas a seus departamentos.
  - 1.2. Promover a melhoria dos instrumentos pedagógicos.
  - 1.3. Buscar a valorização dos índices de ensino nas progressões da carreira docente pelos órgãos de avaliação da USP.
  - 1.4. Sistematizar e aplicar avaliações de curso, disciplinas e docentes para toda a Escola.
  - 1.5. Aperfeiçoar o monitoramento do desempenho docente
  
2. Busca de excelência na pós-graduação
  - 2.1. Atrair docentes com alta produção de outros programas de pós-graduação para atuarem em áreas interdisciplinares
  - 2.2. Garantir a qualidade dos ingressantes na pós-graduação
  
3. Ampliação de pesquisas de impacto e aperfeiçoamento de sua difusão
  - 3.1. Transversalidade da pesquisa entre Departamentos e entre Unidades
  - 3.2. Apoiar a criação e manutenção de centros de excelência científica
  - 3.3. Incentivar a participação em projetos de engenharia de alta relevância



## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA UNIDADE (Cont.)

### 4. Diversificação das atividades de internacionalização

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

4.2. Aumentar número de alunos estrangeiros na graduação.

### 5. Diversificação e valorização das atividades de extensão:

5.1. Ampliar a abrangência geográfica da oferta de cursos.

5.2. Difundir a carreira de Engenharia

5.3. Ampliar as atividades de extensão relacionadas à divulgação científica/tecnológica

### 6. Promoção de ações para a valorização das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

6.1. Bonificação de docentes com alta produtividade



## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA UNIDADE (Cont.)

### 7. Estreitamento da relação e comunicação com a sociedade

7.1. Estabelecer contato permanente com a comunidade de egressos.

7.2. Estabelecer contato permanente com a comunidade empresarial

7.3. Estabelecer contato permanente com organizações públicas

7.4. Estimular a participação de docentes em cargos diretivos em agências de fomento, órgãos de classe, órgãos normativos e sociedades científicas, entre outros.

### 8. Fomento e valorização de atividades interdisciplinares

8.1. Incentivar e orientar os alunos para a inovação e formação de start-ups.

### 9. Ampliação da captação de recursos

9.1. Buscar parcerias com empresas

### 10. Gestão da imagem institucional

10.1. Gravar vídeos institucionais apresentando os departamentos e divulgando-os no site da Escola, assim como no canal youtube, etc.



## FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO DA UNIDADE

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



# FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO E SEUS INDICADORES

## 1. Implantação de sistemas de Gestão do conhecimento / capacidade analítica:

- a) Grau de atendimento da Graduação
- b) Grau de atendimento da Pós-Graduação
- c) Grau de atendimento da Pesquisa
- d) Grau de atendimento da Cultura e Extensão
- e) Grau de atendimento das Relações Internacionais
- f) Grau de atendimento da Gestão
- g) Grau de atendimento da Direção

## 2. Aprimoramento dos processos de relacionamento com meio externo:

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



## FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO E SEUS INDICADORES (CONT.)

### 3. Integração interna (discentes, docentes e departamentos):

- a) Número de projetos interdepartamentais
- b) Número de cursos interdepartamentais
- c) Número de ocorrências de relatos de mau relacionamento entre discentes e docentes
- d) Número de projetos de extensão integrando docentes e discentes.

### 4. Atração de talentos (docentes e discentes) no país e no exterior:

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



## FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO E SEUS INDICADORES (CONT.)

### 5. Atualização pedagógica (técnicas, EAD, computador, PBL):

- a) Número de cursos a distância criados
- b) Número de teses defendidas por vídeo conferência, skype etc.
- c) Número de cursos com apoio de ferramentas tecnológicas de ensino
- d) Número de cursos com base em novas técnicas pedagógicas

### 6. Definição e implantação de política de propriedade intelectual:

- a) Número de patentes depositadas
- b) Número de patentes aprovadas
- c) Número de patentes licenciadas
- d) Número de registros de software
- e) Número de livros
- f) Número de produção de outras mídias

### 7. Atuação institucional para valorização de cultura e extensão:

- a) Número dos projetos de cultura e extensão por categoria
- b) Porcentual de docentes envolvidos em cultura e extensão (por regime de trabalho)
- c) Número de cursos de cultura e extensão



## FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO E SEUS INDICADORES (CONT.)

### 8. Melhoria da infraestrutura:

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

### 9. Melhoria contínua dos processos administrativos

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

### 10. Busca de recursos extra orçamentários:

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





## FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO E SEUS INDICADORES (CONT.)

### 11. Definição de processos de avaliação e readequação contínua de cursos e disciplinas

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

### 12. Ampliação de atuação de internacionalização:

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



## FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO E SEUS INDICADORES (CONT.)

13. Desenvolvimento de projetos estruturantes:

a) Número de projetos estruturantes

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

15. Manutenção de um processo contínuo de planejamento:

a) Número de revisões periódicas

b) Número de pessoas envolvidas no processo



## PROJETOS RELACIONADOS AOS FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO DA UNIDADE

1. Desenvolver e implantar método de avaliação dos cursos e disciplinas, sua aplicação e análise dos resultados
2. Desenvolver e implantar programas de tutoria
3. Realizar pesquisas qualitativas e quantitativas com alunos e ex-alunos
4. Desenvolver e implantar método de avaliação de docentes, sua aplicação e análise dos resultados
5. Criação de um sistema de informação que permita:
  - Quantificar e identificar a evolução histórica da taxa de evasão
  - Identificar motivos principais da evasão.
  - Identificar disciplinas críticas
  - Acompanhar e manter contato com os egressos
  - Manter contato com empresas e agências reguladoras
6. Criar regras que incentivem a alta produtividade dos docentes
7. Criar uma sistemática de divulgação da Pós-Graduação durante a Graduação
8. Incentivo à Iniciação Científica
9. Criar atividades de integração entre Pós-Graduação e Graduação
10. Elaboração de mecanismos de fomento para vinda de Professores Visitantes
11. Ampliação dos acordos de cooperação internacional e nacional
12. Ampliação da participação da Escola em Eventos de divulgação de programas de intercâmbio



## PROJETOS RELACIONADOS AOS FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO DA UNIDADE (CONT.)

13. Reformulação do site e mídias sociais da Escola, incluindo versão em inglês, visita virtual, disponibilização de materiais desenvolvidos no curso
14. Sistematizar a Gestão da marca "POLI", "Escola Politécnica" e outras
15. Criar sistemática de identificação de assuntos estratégicos no cenário científico nacional
16. Estabelecer uma sistemática de divulgação e troca de experiências internamente à Poli
17. Criar uma sistemática de integração de grupos de docentes para definição de projetos estruturantes
18. Estabelecer uma política de internacionalização da Escola
19. Estabelecer a sistemática de participação dos docentes e alunos em cursos de extensão
20. Criar uma sistemática de desenvolvimento e oferta de cursos à distância
21. Criar mecanismos de incentivo ao oferecimento de cursos de extensão em todas as áreas de engenharia
22. Criar mecanismos de incentivo à participação de alunos de graduação em atividades de extensão
23. Criar mecanismos de bonificação e reconhecimento de docentes e funcionários
24. Incentivar a participação de docentes na definição de políticas públicas, privadas e normas
25. Incentivar a participação de docentes em projetos de engenharia de alta relevância
26. Identificar condições e ações necessárias para criação de ambiente favorável à inovação
27. Incentivar iniciativas individuais ou de grupos de alunos voltadas à inovação
28. Criar um grupo de acolhimento estudantil que atue em 4 frentes: 1. Saúde mental (como acolher e como encaminhar); 2. Monitoramento do desempenho dos alunos; 3. Aperfeiçoamento didático dos docente e 4. Infraestrutura para alunos para estudo e socialização/convívio



## PERFIS DESEJÁVEIS PARA A CARREIRA DOCENTE NA ESCOLA POLITÉCNICA DA USP

### **DOUTOR 1:**

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

Trata-se da porta de entrada para a carreira de docente na USP. O concurso público de ingresso deverá ser composto de 3 provas, conforme as regras dos concursos vigentes para provimento de cargos de Professor Doutor. O docente deverá apresentar seu projeto acadêmico plurianual com indicação clara de atividades de ensino, pesquisa/ inovação e de extensão com objetivos, metodologias, resultados esperados, e metas, todas elas coerentes com o projeto acadêmico da EPUSP/Departamento.

### **DOUTOR 2:**

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

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

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



## PERFIS DESEJÁVEIS PARA A CARREIRA DOCENTE NA ESCOLA POLITÉCNICA DA USP

### **ASSOCIADO 1:**

Pré-condição: ter título de Livre Docente.

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

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

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

### **ASSOCIADO 2:**

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

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

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

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

O docente também deverá contribuir na gestão da USP/Unidade/Departamento participando na melhoria de suas atividades fim.



# PERFIS DESEJÁVEIS PARA A CARREIRA DOCENTE NA ESCOLA POLITÉCNICA DA USP

## ASSOCIADO 3

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

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

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

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



## PERFIS DESEJÁVEIS PARA A CARREIRA DOCENTE NA ESCOLA POLITÉCNICA DA USP

### TITULAR

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

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

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





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

Como uma Escola de Engenharia inserida uma Universidade de Pesquisa, espera-se que os docentes em regime de trabalho de dedicação integral (RDIDP) exerçam na plenitude as atividades fins dessa Universidade, dentro do tripé de ensino, pesquisa e extensão, contribuindo ainda na gestão, para a melhoria das suas atividades fins.

Atualmente, os docentes vêm sendo avaliados, principalmente, em termos de sua produção científica, que se resume em publicações dos resultados das pesquisas em periódicos de alto impacto, apresentados para a comunidade científica internacional. Embora se reconheça a relevância dessa produção científica, entende-se que o comprometimento de uma Escola de Engenharia, particularmente no contexto nacional, deve estar associado também à sua inserção nos grandes desafios da sociedade brasileira, transformando conhecimento científico em riqueza e bem-estar social, que transcendem em muito o universo de publicações puramente acadêmicas. Por essa razão, a EPUSP preza pela excelência de seu corpo docente em todas as dimensões do conhecimento.

Outro elemento importante em uma escola de engenharia é fomentar atividades docentes com foco no desenvolvimento de recursos humanos, particularmente para formar engenheiros comprometidos com o desenvolvimento nacional. Para isto, é importante a Escola apresentar a seus docentes oportunidades de ascensão na carreira associadas a atividades de ensino, incluindo desenvolvimento ou aprimoramento de metodologias de ensino, novas ferramentas pedagógicas, material didático, dentre outros.

Neste sentido, há necessidade de mapeamento de perfil dos docentes que compõe a EPUSP para que, ao longo do tempo, possa adequar melhor a composição de seus docentes, o que não significa diminuir o quadro de docentes em RDIDP, mas compor esse quadro com perfis diferenciados, necessários para novos desafios da Escola, aderente ao planejamento e execução de seu Projeto Acadêmico.



## COMPOSIÇÃO IDEAL DO CORPO DOCENTE DA ESCOLA POLITÉCNICA CONSIDERANDO OS REGIMES DE TRABALHO (CONT.)

A EPUSP tem hoje aproximadamente  $3/4$  dos seus docentes em regime de RDIDP e outros  $1/4$  distribuídos nos regimes RTC e RTP. Pode-se considerar que a distribuição atual ainda não é a ideal para uma Escola de Engenharia moderna. Esta poderia incorporar um número maior de docentes em regimes RTC e RTP, que estejam diretamente ligados aos meios produtivos nacional e internacional, para que se possa criar conexões sólidas entre a engenharia aplicada e fundamental, contribuindo para manter o ensino e a pesquisa aderentes às demandas da sociedade.

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



## INICIATIVAS DA ESCOLA POLITÉCNICA VISANDO O ACOLHIMENTO ESTUDANTIL

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

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

O Grupo atuará em quatro frentes:

1. Saúde mental (como acolher e como encaminhar): A Escola Politécnica está discutindo que ações deve tomar para se integrar ao recém criado Escritório de Saúde Mental da USP (<http://sites.usp.br/esm/tag/usp/> ).
2. Monitoramento do desempenho dos alunos: Dando continuidade ao esforço de oferecer aos estudantes o maior número de ferramentas possível para que eles possam analisar sua situação acadêmica, a Escola Politécnica já está implantando um sistema que permitirá ao aluno, semestre a semestre, comparar o seu desempenho acadêmico com o desempenho médio esperado para o curso. Desta forma o estudante terá uma previsão de tempo de formatura e poderá desde o início do curso buscar orientação para melhor seu desempenho acadêmico.
3. Aperfeiçoamento didático dos docentes: O ensino tem incorporado constantemente novas metodologias que, segundo estudos, aumentam tanto a motivação quanto o desempenho acadêmico dos estudantes. A Escola Politécnica apoiará ações de aperfeiçoamento docente tais como cursos de aperfeiçoamento didático, divulgação de experiências didáticas bem sucedidas no âmbito da Escola, oficinas de novas práticas metodológicas e cursos visando uma melhor interlocução professor - estudante.
4. Infraestrutura para alunos para estudo e socialização/convívio. Uma quarta ação importante é realizar um planejamento integrado de espaços de estudo e socialização dentro da Escola Politécnica. Há experiências interessantes já em andamento na Escola que podem ser ampliadas e outras implantadas.