



MANUAL DE CONTRATAÇÃO E POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO DOCENTE



FACULDADE
SANTA TERESA
TABATINGA





MANUAL DE CONTRATAÇÃO E POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO DOCENTE

1. POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO E CAPACITAÇÃO DOCENTE

A FACULDADE SANTA TERESA DE TABATINGA aprovou o Plano Institucional de Capacitação Docente objetivando oferecer condições de aprofundamento e aperfeiçoamento de conhecimentos científicos, tecnológicos e profissionais aos seus professores. Esse plano prevê, em síntese, as seguintes estratégias para o aperfeiçoamento dopessoal docente:

- Bolsa auxílio que favorece financeiramente o interessado em ingressar em programas de capacitação oferecidos pela FACULDADE SANTA TERESA DE TABATINGA ou por instituições congêneres;
- Apoio financeiro parcial para o docente participar de programas externos de mestrado e doutorado em instituições congêneres;
- Oferta (na própria instituição) ou apoio à participação (em instituições externas) em cursos de especialização e aperfeiçoamento;
- Oferta de cursos de atualização didático-pedagógica, científica e profissional;
- Apoio à participação em congressos, seminários, e outros eventos destinados à atualização cultural, científica e profissional;
- Serviço de apoio pedagógico que se constitui em espaço destinado ao docente para a organização de suas atividades e construção de uma prática educacional baseada na teoria de aprendizagem de jovens e adultos.
- Anuência aos professores para participação em congressos, seminários e outros eventos, com abono de faltas.

O Plano de Capacitação Docente da FACULDADE SANTA TERESA DE TABATINGA prevê a concessão de incentivo à participação dos seus professores em eventos como congressos, simpósios, seminários, visitas técnicas e culturais,



sendo consideradas as solicitações de docentes que apresentam trabalhos científicos em nome da Instituição, como prioridade.

Os subsídios são parciais ou totais, conforme orçamento anual. Há subsídios, também, para professores que ocupam cargos administrativo-acadêmicos, para a participação em eventos técnicos, relacionados às áreas de interesse.

As solicitações dos docentes são avaliadas pelos coordenadores de cursos, enviadas para a Diretoria Acadêmica, para uma avaliação mais ampla e, após, encaminhada à Diretoria Geral.

1.1 Plano de Carreira Docente

O Plano de Carreira Docente da FACULDADE SANTA TERESA DE TABATINGA adota uma política de gestão para o pessoal docente com base nos princípios que integram o Projeto Institucional da Faculdade: a busca permanente de melhores padrões de qualidade e produtividade de seu pessoal, ao mesmo tempo em que promove condições para o seu crescimento, reconhecimento e satisfação. Para tanto, são consideradas premissas básicas:

- manter padrões de recrutamento, seleção e remuneração condignos;
- promover a integração de seu pessoal, alinhando-o projeto institucional da FACULDADE SANTA TERESA DE TABATINGA;
- criar incentivos para garantir a permanência do pessoal docente;
- buscar a atualização sistemática do seu pessoal para o aprimoramento da qualidade e da eficiência;
- Incentivar a participação de docentes em eventos científicos.

1.2 A CARREIRA DOCENTE

A Carreira do Magistério Superior na FACULDADE SANTA TERESA DE TABATINGA compreende as seguintes categorias docentes: professor **PARCIAL, INTEGRAL OU HORISTA.**



Eventualmente a FACULDADE SANTA TERESA DE TABATINGA pode dispor de professores visitantes, comprometidos com determinadas matérias, para assegurar o bom nível de ensino, pesquisa e extensão e, de professores colaboradores, estes destinados a suprir a falta temporária de docentes integrantes da carreira do magistério.

1.3 DO PROCESSO DE ADMISSÃO

A admissão de professores **PARCIAL, INTEGRAL OU HORISTA** será realizada mediante seleção, por Comissão constituída pelo conselho superior. O resultado da seleção é homologado por esse conselho, observadas as normas por ele baixadas, bem como os seguintes critérios:

I - idoneidade moral do candidato;

II - títulos acadêmicos, científicos, didáticos e profissionais do candidato;

III - trabalhos publicados de real valor.

IV - para qualquer categoria docente exige-se, como requisito básico, a posse de diploma de pós-graduação em curso que inclua, em nível não inferior de complexidade, matéria idêntica ou afim àquela a ser lecionada;

V - para admissão de professor assistente exige-se, como titulação acadêmica mínima, certificação de curso de aperfeiçoamento ou especialização, obtido nas condições definidas pelo Conselho Nacional de Educação;

VI - para admissão de professor adjunto ou promoção a esta categoria exige-se, no mínimo, título de mestre obtido na forma da lei, em curso credenciado feito no país ou em equivalente estrangeiro;

VII - para admissão de professor titular ou promoção a esta categoria exige-se, no mínimo, título de doutor ou livre-docente obtido na forma da lei;



VIII – Banca examinadora constituída pelo coordenador do curso e dois especialistas da área.

No tocante aos cargos e funções de confiança, a forma de escolha, para provimento de eventuais vagas, será designativa ou eletiva, de acordo com o disposto no Regimento da instituição. A competência para designar ou dispensar funcionários lotados em cargos de confiança é do Diretor Geral.

A remuneração recebida pelo docente que ocupe cargo de confiança não se incorpora ao salário e será excluída ao término do período estabelecido para o exercício do cargo.

2. REGIME DE TRABALHO E PROCEDIMENTOS DE SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL DE PROFESSORES

2.1 REGIME DE TRABALHO

A FACULDADE SANTA TERESA DE TABATINGA, para o desenvolvimento de suas atividades, conta com professores horistas, professores em regime de tempo parcial e de tempo integral. Todos os coordenadores de curso são contratados em regime de tempo integral.

Os professores com regime de tempo integral têm, no máximo, 20 horas em sala de aula e outras 20 horas para atividades outras. Os professores em regime de tempo parcial têm carga horária maior ou igual a 12 horas, com 25% ou mais fora da sala de aula. Os professores Contratados em tempo parcial e integral que desenvolvam atividades externas a sala de aula devem preencher semestralmente o relatório em anexo (Relatório de Atividade Docente).

2.2 PROCEDIMENTOS DE SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL DE PROFESSORES



Os cargos ou funções em vacância, em razão de afastamentos ou de licenças, serão preenchidos por pessoal que atenda aos requisitos exigidos nos termos do Regimento, do Plano de Cargos e Salários e demais normas legais, mediante contrato de trabalho por tempo determinado e em conformidade com a legislação trabalhista.

3. PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA PARA DOCENTES

3.1 Justificativa

Na sociedade conhecida como sociedade da informação ou do conhecimento, a informação circula com velocidade e é componente intrínseca a tudo que é produzido em meios oficiais ou não-oficiais de divulgação. No entanto, para o processo de construção do conhecimento, é fundamental a conversão da informação em conhecimento, função primordial das instituições escolares.

Nas Universidades, nos cursos de graduação e pós-graduação, há a produção do conhecimento científico e esta tem se intensificado nos últimos anos em todas as áreas, com a intenção de gerar qualidade a todas as ações desenvolvidas na sociedade. Desta maneira, o Programa de Formação Continuada se pretende num espaço de estudo e reflexão sobre a docência, possibilitando a construção e reconstrução de conhecimentos relacionados à prática pedagógica. O programa emerge da política de qualificação da ação pedagógica de apoio aos docentes.

3.1 Objetivos:

- Consolidar os princípios pedagógicos definidos no Projeto Político- Pedagógico Institucional - Dimensão Graduação;
- Qualificar o perfil do docente da FACULDADE SANTA TERESA DE TABATINGA;
- Promover a troca de experiências acerca da ação pedagógica entreos docentes;
- Organizar atividades institucionais sobre a pedagogia universitária;



- Articular o programa com as diferentes áreas e seus respectivos cursos, detectando necessidades específicas para o desenvolvimento de ações de qualificação pedagógica;
- Articular o programa com a avaliação interna e externa, nas suas diferentes dimensões;
- Organizar a Capacitação para os novos Docentes da UNISC, no início de cada semestre letivo.

3.2 Modalidades de apoio:

- Palestras;
- Oficinas;
- Cursos;
- Assessoria.

**DIREÇÃO GERAL
FACULDADE SANTA TERESA DE TABATINGA**



RELATÓRIO DE ATIVIDADE DOCENTE – RAD

IDENTIFICAÇÃO DO PROFESSOR

Nome:

Titulação:

Regime de Trabalho:

Curso:

Ano:

Semestre:

Período:

1º. Bimestre

2º. Bimestre

Período de:

ATIVIDADES DE ENSINO

Disciplina	Carga Horária	Nº de Aulas Semanais	Turma/ Turno
TOTAL			

Obs: Caso haja alterações de Carga Horária no decorrer do semestre, informar neste quadro.

ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Marque as Atividades Realizadas ao Longo do Semestre:

Pesquisa

Extensão

Projetos Interdisciplinares

Projetos Transversais

Atividades Acadêmicas Extra-Curriculares

Monitoria

Estágio Curricular Supervisionado

Orientação de Trabalho de Conclusão de Curso



() Atendimento e Apoio ao Discente

() Gestão Acadêmica

Objetivo:

Resultados Alcançados:

Público-alvo:

Pessoas envolvidas:

Professores: Professora das Disciplinas:

Turmas/Total de alunos beneficiados:

Carga Utilizada Semanal:

RELATO DA ATIVIDADE

ANEXOS

Data	Assinatura do Professor	Data da Aprovação	Assinatura do Coordenador do Curso
		/ /	