



UNIFESSPA

***Plano Anual de
Ações de
Desenvolvimento
Profissional
Docente***

2024



UNIFESSPA

Pró-Reitoria de Ensino de
Graduação



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ
PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO
DIVISÃO DE FORMAÇÃO DOCENTE E APOIO AO DISCENTE
COORDENADORIA DE ACOMPANHAMENTO DOCENTE E DISCENTE

Reitor

Francisco Ribeiro da Costa

Vice-Reitora

Lucélia Cardoso Cavalcante

Pró-Reitor de Ensino de Graduação

Denilson da Silva Costa

Diretora de Ensino

Leila Aparecida de Souza

Chefe da Divisão de Formação Docente e Apoio ao Discente

Elizabeth Rego Sabino

Coordenadora de Acompanhamento Docente e Discente

Cleuzeni Santiago da Silva

Equipe de elaboração

Cleuzeni Santiago da Silva

Leila Aparecida de Souza

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	4
2 FORMAÇÃO DOCENTE.....	4
2.1 A PNDP e o PDP.....	4
2.2 Concepção de desenvolvimento profissional docente.....	8
3 AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE.....	12
3.1 Recepção de Docentes da Proeg/Unifesspa.....	12
3.2 Seminário Institucional de Formação Docente da Unifesspa.....	12
3.3 Programa #UnifesspaOnline.....	13
3.4 Programa Educação para a Diversidade.....	13
4 AVALIAÇÃO.....	15
REFERÊNCIAS.....	16
ANEXOS.....	18

1 INTRODUÇÃO

Neste Plano Anual de Ações de Desenvolvimento Profissional Docente (PAADPD), a Coordenadoria de Acompanhamento Docente e Discente (Cadd), vinculada à Divisão de Formação Docente e Apoio ao Discente (Difdad) da Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (Proeg) da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa), apresenta as ações planejadas para 2024, destacando temáticas, necessidades de desenvolvimento, público a ser atendido, período previsto para realização/execução, local de realização, carga horária prevista, responsáveis, parcerias (quando houver).

Essas ações visam contribuir para o atendimento de necessidades do desenvolvimento profissional¹ docente, como parte da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) e para o alcance de objetivos institucionais.

A elaboração desse plano anual de ações de desenvolvimento profissional docente se deu a partir da análise e delimitação de necessidades de desenvolvimento a serem atendidas pelas ações, constantes no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP-2024) da Unifesspa, definição de quantitativo e modalidades de ações de desenvolvimento e do estabelecimento de parceria com outros setores da universidade e/ou com outras instituições.

Na organização que se segue, no primeiro tópico, situa-se as ações de desenvolvimento para os docentes como parte da PNDP e destaca um de seus instrumentos de gestão que é o PDP. Nesse tópico, aproveita para discutir, ainda que brevemente, conceitos de desenvolvimento de pessoas, na perspectiva da área organizacional, e de desenvolvimento profissional, na perspectiva da área de formação de professores. Na sequência, no segundo tópico, apresenta-se uma descrição de cada ação, com destaque para os objetivos e outras informações relevantes. Por fim, o terceiro tópico expõe os procedimentos para avaliação do PAADPD.

2 FORMAÇÃO DOCENTE

2.1 A PNDP e o PDP

A PNDP se institui por meio de documentos legais como o Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019, que foi atualizado pelo Decreto n.º 10.506, de 05 de outubro de 2020, e a Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME n.º 201, de 2019, que dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da PNDP, foi atualizada e alterada pela

¹ O conceito de desenvolvimento profissional será discutido adiante à luz da autora Oliveira-Formosinho (2009), em texto no qual apresenta revisão de literatura sobre ele.

Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 2021, que, por sua vez, foi alterada pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 69, de 13 de julho de 2021.

É uma política que se situa na área organizacional, cujo objeto é o desenvolvimento de pessoas. Chiavenato (1999, p. 20) trata desse conceito, distinguindo-o de treinamento. Para isso, considera que o desenvolvimento de pessoas é um processo educativo com ações que visam ao futuro do trabalhador dentro da organização; enquanto o treinamento seria marcado por ações formativas pontuais para o exercício de atribuições do cargo.

Por se implementar a partir de regulamentações oficiais, o desenvolvimento de pessoas como processo educativo, no sentido de instrução formativa planejada para o servidor público, é um **direito**. Desse modo, os documentos que instituem legalmente a PNDP contêm diretrizes para a sua efetivação, por meio da elaboração de alguns instrumentos de gestão dessa política. Um deles é o PDP.

O PDP é um instrumento de planejamento, que aparece enumerado junto com mais outros no art. 2.º do decreto n.º 9.991/2019. No art. 3.º, de acordo com redação dada pelo decreto n.º 10.506/2020, está regulamentado que o PDP será elaborado anualmente por cada órgão e entidade integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (Sipec), “a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais.”.

Sobre a elaboração do PDP, conforme disposto no artigo anteriormente citado, convém enfatizar que o seu ponto de partida é o levantamento de necessidades de desenvolvimento. Esse aspecto é relevante, uma vez que evidencia que os servidores públicos, ainda que já tenham passado por algum nível de formação, continuam a ter necessidade de desenvolvimento. Tal evidência aponta que o desenvolvimento de pessoas, segundo a acepção que está sendo aqui considerada, é uma **necessidade**.

Compreender o desenvolvimento de pessoas como **direito** e também como **necessidade** fortalece o planejamento de ações, o envolvimento ao longo de seu desenvolvimento e a aplicação dos conhecimentos apropriados e produzidos. Nesse sentido, a política pública se institui pelo reconhecimento de sua relevância para o crescimento pessoal, profissional, institucional e até social e não, apenas, pelo ordenamento do cumpra-se. Bem por isso, difundir essa perspectiva de compreensão acerca do desenvolvimento de pessoas é fundamental.

Ainda quanto às diretrizes para a implementação da PNDP, serão destacados da Instrução Normativa n.º 21 SGP-ENAP/SEDGG/ME/2021, os conceitos de duas expressões

consideradas fundamentais para esta discussão, que são necessidade de desenvolvimento e ação de desenvolvimento. No documento, elas estão assim conceituadas:

Art. 2º Para os fins desta Instrução Normativa, considera-se:

I - necessidade de desenvolvimento: lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais;

II - ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído: atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências; (BRASIL, 2021)

Na citação, a necessidade de desenvolvimento é definida como “lacuna” entre os desempenhos esperado e apresentado pelo servidor. Desse modo, a ação de desenvolvimento seria, pois, a “resposta” para essa “lacuna” de performance e, ainda, a “atividade de aprendizagem” com finalidade de propiciar desempenho competente e, mais ainda, “oportunidades” de melhoria para o servidor.

Ocorre que tanto a necessidade-lacuna quanto à ação-resposta-atividade-oportunidade têm elos de compromisso com o planejamento institucional. A necessidade de desenvolvimento deve estar atrelada aos resultados organizacionais, e a ação de desenvolvimento deve estar alinhada aos objetivos organizacionais, ou seja, tanto o objetivado quanto o produzido na instituição devem ser levados em conta na implementação da PNDP quando se elabora, desenvolve-se e se avalia o PDP.

O infográfico, a seguir, apresenta os principais conceitos da PNDP e do PDP discutidos neste texto, bem como os documentos legais que instituem e estabelecem parâmetros para implementação dessa política e plano.

Figura 1 - PNPD e PDP.



Fonte: Cadd/Proeg (2022)

Com base nessa compreensão do prescrito é que a Universidade como instituição de ensino, pesquisa e extensão deve pensar a implementação da PNDP com ações de desenvolvimento pautadas em concepções que fortaleçam seus objetivos, sua função e seu compromisso social.

Na Unifesspa, as ações de desenvolvimento profissional propostas e desenvolvidas, tendo por base as necessidades de desenvolvimento constantes no PDP, objetivam contribuir para o alcance do objetivo estratégico 9 da instituição, definido em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2020-2024, p. 55) “Fomentar a qualificação e a capacitação dos servidores, bem como consolidar um ambiente de trabalho democrático, acolhedor, com respeito à diversidade e à liberdade de cátedra”. Além desse, as ações de desenvolvimento profissional podem contribuir para o alcance de outros objetivos, como por exemplo o 1º objetivo estratégico, que por ser de caráter mais geral e estar articulado à missão da universidade, está articulado a qualquer projeto ou iniciativa a ser desenvolvida.

A elaboração do PDP, na Unifesspa, assim como dos demais instrumentos da PNDP, é atribuição da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep). No entanto, o planejamento e a realização de ações de desenvolvimento para as categorias docente e técnico-administrativo são desencadeadas por duas Pró-Reitorias. A Progep desenvolve ações para os servidores, enquanto a Proeg desenvolve ações para os docentes, por meio da Cadd, que está ligada à Difdad, que está sob coordenação da Diretoria de Ensino (Direns).

Porque está na coordenação da formação docente na Unifesspa, a Cadd considera importante delimitar, em seu PAADPD, que concepção de desenvolvimento fundamenta a organização de ações para a formação dessa categoria. Para isso, ancora-se na área de formação de professores.

2.2 Concepção de desenvolvimento profissional docente

Em texto emblemático intitulado *Desenvolvimento profissional dos professores*, Oliveira-Formosinho (2009) apresenta uma revisão de literatura sobre o desenvolvimento profissional docente, relacionando-o com a formação contínua. É com base nessa pesquisa, que tal conceito será abordado neste PAADPD.

Um primeiro aspecto que convém situar na abordagem da autora é de que a área vem gradualmente substituindo o conceito de formação contínua pelo de desenvolvimento profissional, em razão de descontentamento com o caráter diretivo da formação contínua e, ainda, devido aos fracos resultados de suas ações formativas. Tal assertiva pode ser justificada pelo enfoque de ambas as concepções. Enquanto o enfoque da formação contínua

caracterizar-se-ia pelo fazer para o professor, o enfoque do desenvolvimento profissional se caracteriza como algo que o professor faz em companhia.

Assim, no dizer de Oliveira-Formosinho (2009, p. 226), o enfoque da formação contínua reside maioritariamente nas instituições de formação (escolas, centros de professores, universidades), nos agentes da formação (formadores, peritos e formadores pares, formadores externos e internos), nas modalidades de formação (cursos, oficinas, seminários, supervisão, círculo de estudos, etc.), nos aspectos organizacionais (processo de decisão, acreditação das ações, financiamento, tempo e espaço da formação, etc.).

Por outro lado, o enfoque do desenvolvimento profissional conotaria uma realidade que se preocupa com os processos (levantamento de necessidades, participação dos professores na definição da ação), com os conteúdos concretos aprendidos (novos conhecimentos, novas competências), com os contextos de aprendizagem (formação centrada no local de atuação profissional), com a relevância para as práticas (formação centrada nas práticas) e com o impacto na aprendizagem dos alunos e na aprendizagem profissional.

Em certa medida, as orientações regulamentadas para a construção do PDP englobam procedimentos de ambos os enfoques. Convém, no entanto, ressaltar que, quando se constrói e se implementa o PDP, deve-se atentar para o fato de que os enfoques desvelam princípios e procedimentos que vão de encontro ou ao encontro de objetivos organizacionais, que se encontram no PDI da universidade. Então é necessário optar pela coerência.

Assim, considerando perspectivas que conceituam o desenvolvimento profissional docente por meio da intervenção educativa ou da investigação-ação, no contexto da ação docente, Oliveira-Formosinho (2009, p. 226) assim define desenvolvimento profissional:

processo contínuo de melhoria das práticas docentes, centrado no professor, ou num grupo de professores em interação, incluindo momentos formais e não formais, com a preocupação de promover mudanças educativas em benefício dos alunos, das famílias e das comunidades. [...] pressupõe que a grande finalidade dos processos de desenvolvimento profissional não é só o enriquecimento pessoal, mas também o benefício dos alunos. Pressupõe a procura de conhecimento profissional prático sobre a questão central da relação entre aprendizagem profissional do professor e aprendizagem dos seus alunos, centrando-se no contexto profissional.

Observa-se que a definição reitera uma relação direta entre a aprendizagem do docente em ações de desenvolvimento e a aplicação desse conhecimento em suas práticas, com vistas à melhoria da aprendizagem do estudante. Em ações formais de desenvolvimento, a Instrução Normativa n.º 21 SGP-ENAP/SEDGG/ME/2021 considera esse aspecto de aplicação na prática do conhecimento da formação, quando trata da execução e do

monitoramento do PDP, no art. 19, incisos II e III, e art. 20, inciso III, ainda que acompanhados de um “sempre que possível”. Depreende-se com isso que, quanto mais articulada for a ação de desenvolvimento entre os seus envolvidos, na perspectiva da intervenção pedagógica, mais será possível estabelecer essa relação entre o conhecimento da aprendizagem docente aplicado para a aprendizagem discente.

Devido a essa relação entre as aprendizagens desses sujeitos, seria correto afirmar que as ações de desenvolvimento calcadas nessa concepção terão um caráter mais didático-pedagógico, embora a definição forneça elementos para se pensar em outras perspectivas de desenvolvimento, que atendam a outras dimensões de necessidades de desenvolvimento do docente.

Desse modo, retomando textualmente mais um trecho da definição de Oliveira-Formosinho (2009, p. 226), destaca-se que o desenvolvimento profissional docente considera que os “momentos formativos formais e não formais” têm “a preocupação de promover mudanças educativas em benefício dos alunos, das famílias e das comunidades”. Essa preocupação leva os efeitos das ações de desenvolvimento para além dos limites acadêmicos e para além das ações de desenvolvimento mais planejadas.

É, sem dúvida, um aspecto da definição que amplia o alcance dos impactos das ações de desenvolvimento, com perspectivas nas quais predomine o atendimento a necessidades de desenvolvimento nas dimensões didático-pedagógica, política, psicológica e operacional, entre outras que poderiam ser citadas, com predominância de uma ou outra dimensão em determinada ação de desenvolvimento.

Com essa concepção ampliada de desenvolvimento profissional docente, as ações terão modalidades que valorizam tanto a autoformação quanto a formação mútua, nas quais os saberes docentes são valorizados e há o incentivo à participação do professor na concepção, realização e avaliação dessas ações de desenvolvimento, a fim de consolidar redes de colaboração, espaços de parceria e capitalização de experiências inovadoras.

Na coordenação e no desenvolvimento da formação docente na Unifesspa, a Cadd tem realizado ações formativas que apresentam enfoques das concepções de formação contínua e de desenvolvimento profissional, consoante registros de Oliveira-Formosinho (2009, p. 226).

Figura 2 - Aspectos considerados na organização e no desenvolvimento de ações formativas na Unifesspa.



Fonte: Cadd/Proeg (2022).

Para 2024, são estas as ações planejadas para serem desenvolvidas na formação docente da Unifesspa: IV recepção de docentes da Proeg/Unifesspa; IX Seminário Institucional de Formação Docente; Programa #UnifesspaOnline 2024; Programa Educação para a Diversidade. Essas ações de desenvolvimento são brevemente apresentadas no quadro-geral, anexo A deste Plano, contendo as temáticas, necessidades de desenvolvimento, público a ser atendido, período previsto para realização, local de realização, carga horária prevista, responsáveis e parcerias. No tópico 3, há uma descrição de cada ação, com destaque para os objetivos e outras informações relevantes.

3 AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE

3.1 Recepção de docentes da Proeg/Unifesspa

O evento de recepção de docentes da Proeg/Unifesspa é uma ação permanente de recepção e acolhida aos docentes recém-admitidos, com objetivo de contribuir para ampliar seu conhecimento sobre o ambiente institucional, apresentando informações acerca do funcionamento da instituição e sobre os serviços de apoio e orientação às atividades ligadas ao ensino, à pesquisa e à extensão na Unifesspa. Em 2023 foi realizada sua terceira edição.

Esse evento é organizado pela Cadd/Difdad/Proeg e conta com a parceria de alguns setores da universidade, entre eles: a Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Estudantis, a Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação Tecnológica, a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, a Diretoria de Planejamento e Projetos Educacionais/Proeg, o Departamento de Apoio Psicossociopedagógico/Proeg; o Núcleo de Acessibilidade e Inclusão Acadêmica da Unifesspa (Naia), o Núcleo de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (Nuade) e o Centro de Biblioteca Universitária (Cbiu).

Em função da greve dos docentes e técnicos administrativos, neste ano não será realizada essa ação.

3.2 Seminário Institucional de Formação Docente da Unifesspa

O Seminário Institucional de Formação Docente é uma ação de formação permanente, de maior abrangência, uma vez que é espaço para reunir todos os docentes da graduação da Unifesspa, com objetivos de discutir questões relevantes e pertinentes sobre a docência do ensino superior, prática pedagógica universitária, bem como socializar experiências, práticas, vivências na docência contribuir para construção de saberes e práticas educativas pertinentes, qualificadas, em atendimento às demandas postas para a atuação no ensino superior. Organiza-se por meio de modalidades, como mesas-redondas, conferências, palestras, etc., que reúnem docentes, estudiosos/especialistas da própria instituição e de instituições externas, no debate em torno dessas questões. Compreende-se, assim, que as discussões e trocas realizadas são importantes para a constituição da formação docente na instituição, para o fortalecimento da cultura de formação docente, compreendida como uma necessidade para o exercício da docência e como processo contínuo.

Essa ação é promovida pela Cadd/Difdad/Proeg, com carga horária de até oito horas, tendo como público pretendido todos os docentes dos cursos de graduação da Unifesspa.

Neste ano, o evento vai para a sua nona edição. Segue abaixo o quadro com as temáticas abordadas nesse Seminário.

Quadro 1 - Temáticas do Seminário Institucional de Formação Docente da Unifesspa.

Ano	Edição	Temática
2016	I	A docência do/no ensino superior: vivências, desafios e perspectivas
2017	II	Ensino e aprendizagem na Educação Superior: estratégias, reflexões e vivências
2018	III	Formação do docente universitário: processos, reflexões e possibilidades
2019	IV	Avaliação do ensino-aprendizagem na Educação Superior na perspectiva inclusiva: reflexões teórico-práticas e possibilidades
2020	V	Habilidades Sociais e sua importância no contexto universitário
2021	VI	A interdisciplinaridade na Educação Superior: concepções, experiências e possibilidades
2022	VII	Universidade pública: panorama e perspectivas global/local
2023	VIII	O professor universitário como pesquisador da própria prática
2024	IX	Comunidades de prática e formação docente

Fonte: Cadd/Proeg (2024).

3.3 Programa #UnifesspaOnline

O #UnifesspaOnline é um programa permanente de formação, institucional e online. Estruturado a partir do contexto da pandemia da Covid-19, o programa, inicialmente, visava a problematização das mudanças e desafios para o exercício do ensino, pesquisa e extensão, bem como colaborar com o enfrentamento dos processos de exclusão de parte significativa da comunidade acadêmica de suas atividades com as medidas de distanciamento social. A partir de 2022, ano em que se retomou as atividades presenciais na universidade, o programa continua ofertando ações de desenvolvimento profissional aos servidores (docentes e técnicos) e ações formativas de apoio aos discentes, em áreas finalísticas, objetivando a abordagem, discussão, problematização de temáticas variadas e de desafios desse novo contexto.

O programa é coordenado pela Cadd/Difdad da Proeg e conta com um Grupo de Trabalho (GT), composto por representantes de vários setores da Unifesspa, e com a parceria da comunidade acadêmica na construção/execução da agenda de suas ações, ofertadas/realizadas por meio de plataformas digitais, com transmissão pelo canal da Unifesspa no Youtube.

No site <https://unifesspaonline.unifesspa.edu.br>, a comunidade acadêmica tem acesso a informações sobre o programa, à agenda semestral de ações, à divulgação das ações/eventos e às galerias de fotos e de vídeos das ações realizadas.

Em função da greve dos docentes e técnicos administrativos, neste ano, as atividades do programa serão desenvolvidas no segundo semestre.

O documento estruturador do programa encontra-se disponível no site e anexo a este Plano (Anexo B).

3.4 Programa Educação para a Diversidade

“Educação para a Diversidade” é um programa permanente de formação continuada cujas ações são ofertadas à comunidade acadêmica da Unifesspa, objetivando a sensibilização para a Educação para a Diversidade.

Foi construído, em 2022, e está sendo desenvolvido em parceria pela Cadd/Proeg, pela Didad/Proeg, pela Divisão de Regulação e Avaliação de Cursos (Dirac)/Proeg e pelo Núcleo de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (Nuade), para atender demandas formativas apresentadas pela comunidade acadêmica da Unifesspa, dentre elas, necessidades de desenvolvimento profissional, constantes no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP-2022), como entender e aplicar conhecimentos e legislações sobre desenvolvimento de Projetos Pedagógicos, e compreender a diversidade sociocultural das sociedades contemporâneas, em especial da Unifesspa.

O compromisso da Unifesspa com essas temáticas está expresso em seu estatuto ao afirmar entre seus princípios: “o respeito à ética e à diversidade étnica, cultural e biológica” e “a defesa dos direitos humanos”. Assim, com esse programa, estamos colaborando para o alcance dos objetivos estratégicos específicos 1 (um), 6 (seis) e 9 (nove), e dos indicadores 52 (cinquenta e dois) e 53 (cinquenta e três) enunciados no PDI (2020-2024) da Unifesspa e que versam sobre o respeito à diversidade étnico-racial, gênero e sexualidade.

No biênio 2022/2023, as temáticas do programa foram organizadas de forma interseccional em três eixos da diversidade: étnico-racial; gênero e sexualidade. Cada eixo conta com ações destinadas à comunidade universitária como um todo e outras voltadas a grupos específicos, como: docentes membros dos Núcleos Docentes Estruturantes (NDE); servidores das Pró-Reitorias e outros setores da Unifesspa; integrantes de Coletivos Estudantis.

O programa se desenvolve, prioritariamente, de forma presencial, podendo conter em sua programação ações on-line, por meio de plataformas digitais (*Google Meet*, *StreamYard*, etc.), transmitidas pelo canal da Unifesspa no Youtube, quando possível. Os presenciais acontecem em espaços físicos da Unifesspa, ou em espaços definidos pela organização das ações. Dado às restrições orçamentárias e à estrutura multicampi da Universidade, os eventos presenciais destinados à participação de toda a comunidade acadêmica poderão ser transmitidos pelo canal da Unifesspa no Youtube, como forma de possibilitar a ampla participação.

A divulgação das ações do programa é feita pelos diferentes canais, meios de comunicação institucional (*e-mail* e sites da universidade e dos parceiros) e redes sociais (Instagram, Facebook, grupos de WhatsApp), por meio de materiais digitais (cartaz, banners, release), com apoio da Assessoria de Comunicação da Unifesspa.

Em 2024, além de PROEG e NUADE, o programa contará com a parceria do Núcleo de Acessibilidade e Inclusão Acadêmica (NAIA). Juntos, planejarão as ações para o biênio 2024/2025. Em função da greve dos docentes e técnicos administrativos, neste ano, as atividades do programa serão desenvolvidas a partir do segundo semestre, envolvendo: planejamento; o Lançamento do II biênio do Programa Educação para a Diversidade parte integrante evento “NAIA - 10 anos promovendo trajetórias inclusivas na educação superior”, organização da produção do biênio 2022/2023, em página virtual acessível e construção de texto acadêmico-científico para divulgação de ações realizadas pelo programa.

O documento estruturador do programa (biênio 2024/2025) encontra-se disponível no anexo a este Plano (Anexo C).

4 AVALIAÇÃO

A avaliação deste Plano será realizada ao final de sua vigência, quando será observada a realização ou a não realização das ações planejadas. Em relação às realizadas, será pontuado se houve ou não o alcance de seus objetivos. Quando os objetivos não forem alcançados, serão levantados os problemas, as causas e as evidências que dificultaram que a ação desenvolvida obtivesse os resultados esperados. Também serão apontadas estratégias que possibilitem o redirecionamento da ação, com vistas ao alcance de seus objetivos para atendimento da necessidade que a demandou.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto n.º 9991, de 28 de agosto de 2019.** Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Brasília, DF: Secretaria-Geral da Presidência da República, [2019]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=29/08/2019&jornal=515&pagina=3&totalArquivos=94>. Acesso em: 10 fev. 2022.

BRASIL. **Decreto n.º 10.506, de 2 de outubro de 2020.** Altera o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Brasília, DF: Secretaria-Geral da Presidência da República, [2020]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=05/10/2020&jornal=515&pagina=5&totalArquivos=244>. Acesso em: 10 fev. 2022.

Brasil. **Instrução Normativa n.º 201, de 11 de setembro de 2019.** Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Brasília, DF: Ministério da Economia, [2019]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=12/09/2019&jornal=515&pagina=33&totalArquivos=100>. Acesso em: 10 fev. 2022.

Brasil. **Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021.** Estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNPD de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Brasília, DF: Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/ Ministério da Economia, [2021]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=03/02/2021&jornal=515&pagina=14&totalArquivos=210>. Acesso em: 10 fev. 2022.

Brasil. **Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 69, de 13 de julho de 2021.** Altera a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, que estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNPD de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Brasília, DF: Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/ Ministério da Economia, [2021]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=30/07/2021&jornal=515&pagina=31&totalArquivos=106>. Acesso em: 10 fev. 2022.

CHIAVENATO, Idelbrando. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 6ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

OLIVEIRA-FORMOSINHO, Julia. Desenvolvimento profissional dos professores. *In*: FORMOSINHO, João (coord.). **Formação de professores**: aprendizagem profissional e acção docente. Coleção Currículos, Políticas e Práticas, vol.32. Portugal: Porto Editora, 2009, p. 221-284.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ. Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas. **Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) 2022**. Marabá, 2022. Disponível em: https://progep.unifesspa.edu.br/images/PDP/PDP_2022.pdf. Acesso em: 15 dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ. Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. **Plano de Desenvolvimento Institucional: 2020 a 2024**. Organização, Manoel Enio Almeida Aguiar ... [et al.]. Dados eletrônicos. Marabá, PA: UNIFESSPA, 2020. Disponível em: https://seplan.unifesspa.edu.br/images/DIPLAN/260422_-_PDI_UNIFESSPA_2020_2024.pdf. Acesso em: 10 fev. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ. Conselho Universitário. **Resolução nº 003, de 04 de abril de 2014**. Aprova o Estatuto da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará. Marabá: Conselho Universitário, 2014. Disponível em: https://www.unifesspa.edu.br/images/documentos/Resolucao-003_2014_CONSUN_Pro_Tempore_Aprova_o_Estatuto_da_Unifesspa.pdf. Acesso em: 30 mar. 2022.

ANEXOS

Anexo A: Quadro-geral das ações de desenvolvimento profissional docente.

Anexo B: Documento estruturador do Programa #UnifesspaOnline 2024.

Anexo C: Documento estruturador do Programa Educação para a Diversidade.