

PROJETO
ACADÊMICO
INSTITUCIONAL

ESCOLA DE ENFERMAGEM DA USP

VI Ciclo Avaliativo
2023-2027

Aprovado na 190ª Sessão Extraordinária
da Congregação da EEUSP, realizada
em 21/06/2024.

Junho/2024





**Escola de
ENFERMAGEM**
Universidade
de São Paulo

DIRETORA

Prof.^a Dr.^a Vilanice Alves de Araújo Püschel

VICE-DIRETORA

Prof.^a Dr.^a Ana Luiza Vilela Borges

SECRETÁRIA DA DIRETORIA

Elizabeth Schubert

COMISSÃO DE GRADUAÇÃO

Prof.^a Dr.^a Valéria Marli Leonello (Presidente) e Prof.^a Dr.^a Carla Andrea Trapé (Vice-Presidente)

COMISSÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO

Prof.^a Dr.^a Vanessa de Brito Poveda (Presidente) e Prof.^a Dr.^a Maria De Lá Ó Ramallo Veríssimo (Vice-Presidente)

COMISSÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO INTERUNIDADES EM ENFERMAGEM

Prof.^a Dr.^a Silvia Helena Henriques (Presidente) e Prof.^a Dr.^a Lislaine Aparecida Fracolli (Vice-Presidente)

COMISSÃO DE PESQUISA E INOVAÇÃO

Prof. Dr. Divane de Vargas (Presidente) e Prof.^a Dr.^a Patrícia Campos Pavan Baptista (Vice-Presidente)

COMISSÃO DE CULTURA E EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA

Prof.^a Dr.^a Lisabelle Mariano Rossato (Presidente) e Prof.^a Dr.^a Paula Cristina Nogueira (Vice-Presidente)

COMISSÃO DE INCLUSÃO E PERTENCIMENTO

Prof.^a Dr.^a Aurea Tamami Minagawa Toriyama (Presidente) e Prof.^a Dr.^a Célia Maria Sivalli Campos (Vice-Presidente)

COMISSÃO COORDENADORA DO CURSO DE BACHARELADO

Prof.^a Dr.^a Paula Cristina Nogueira (Coordenadora) e Carla Andrea Trapé (Vice- Coordenadora)

COMISSÃO COORDENADORA DO CURSO DE LICENCIATURA

Prof.^a Dr.^a Débora Rodrigues Vaz (Coordenadora) e Prof.^a Dr.^a Maria do Perpétuo Socorro de Sousa Nóbrega (Vice-Coordenadora)

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM

Prof.^a Dr.^a Maria De Lá Ó Ramallo Veríssimo
(Coordenadora) e Prof.^a Dr.^a Lucia Yasuko Izumi
Nichiata (Vice-Cordenadora)

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GERENCIAMENTO EM ENFERMAGEM

Prof. Dr. Marcelo José dos Santos (Coordenador) e Prof.
Dr. Antônio Fernandes Costa Lima (Vice-Cordenador)

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM NA SAÚDE DO ADULTO

Prof.^a Dr.^a Lilia de Souza Nogueira (Coordenadora) e
Prof.^a Dr.^a Marina de Góes Salvetti (Vice-Cordenadora)

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO PROFISSIONAL EM ATENÇÃO PRIMÁRIA NO SUS

Prof.^a Dr.^a Anna Luiza de Fátima Pinho Lins Gryscek
(Coordenadora) e Prof.^a Dr.^a Célia Maria Sivalli Campos
(Vice-Cordenadora)

COMISSÃO DE COOPERAÇÃO INTERNACIONAL

Prof.^a Dr.^a Ana Luiza Vilela Borges (Presidente) e Prof.^a
Dr.^a Chennyfer Dobbins Abi Rached (Vice-Presidente)

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

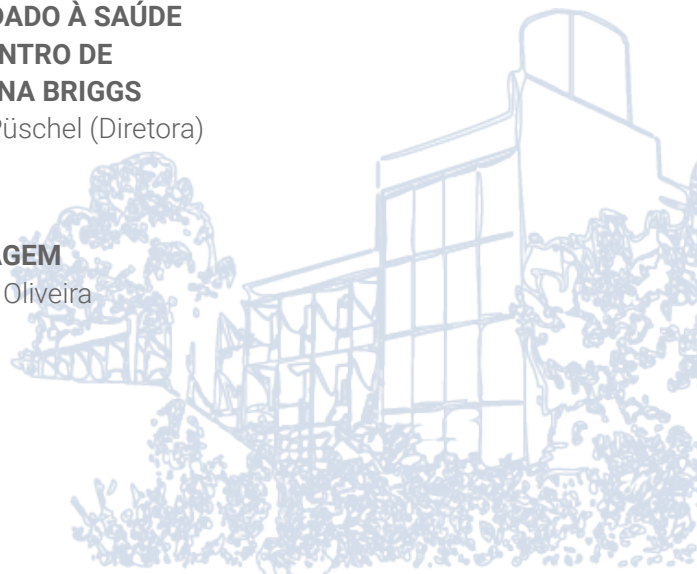
Prof.^a Dr.^a Rita de Cássia Burgos de Oliveira
(Coordenadora) e Prof.^a Dr.^a Carla Marins Silva (Vice-
Cordenadora)

CENTRO BRASILEIRO PARA O CUIDADO À SAÚDE INFORMADO POR EVIDÊNCIAS: CENTRO DE EXCELÊNCIA DO INSTITUTO JOANNA BRIGGS

Prof.^a Dr.^a Vilanice Alves de Araújo Püschel (Diretora)
Karina Sichieri (Vice-Diretora)

REVISTA DA ESCOLA DE ENFERMAGEM

Prof.^a Dr.^a Maria Amélia Campos de Oliveira
Editora Científica



**DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM
MÉDICO-CIRÚRGICA – ENC**

Prof.^a Dr.^a Vera Lucia Conceição de Gouveia Santos
(Chefe) e Prof.^a Dr.^a Marina de Góes Salvetti (Vice-
Chefe)

**DEPARTAMENTO DE ORIENTAÇÃO
PROFISSIONAL - ENO**

Prof.^a Dr.^a Patrícia Campos Pavan Baptista (Chefe) e
Prof.^a Dr.^a Valéria Marli Leonello (Vice-Chefe)

**DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM MATERNO-
INFANTIL E PSIQUIÁTRICA – ENP**

Prof.^a Dr.^a Maria do Perpétuo Socorro de Sousa
Nóbrega (Chefe) e Prof.^a Dr.^a Aurea Tamami Minagawa
Toriyama (Vice-Chefe)

**DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM EM SAÚDE
COLETIVA - ENS**

Prof.^a Dr.^a Célia Maria Sivalli Campos (Chefe) e Prof.^a
Dr.^a Lúcia Yasuko Izumi Nichiata (Vice-Chefe)

ASSISTÊNCIA TÉCNICA ACADÊMICA

Grazielle Cristina Bozi Costa – Assistente de Direção IV

**ASSISTÊNCIA TÉCNICA ADMINISTRATIVA E
FINANCEIRA**

Rosilene Laiola – Assistente de Direção IV

SEÇÃO DE APOIO LABORATORIAL

Prof.^a Dr.^a Maiara Rodrigues dos Santos – Chefe

**SEÇÃO TÉCNICA DE INFORMÁTICA, COMUNICAÇÃO E
PUBLICAÇÕES**

Daniel Ribeiro Kuramitsu – Chefe

SERVIÇO DE BIBLIOTECA E DOCUMENTAÇÃO

Yuka Saheki – Chefe

SUMÁRIO

PARTE I – PROJETO ACADÊMICO INSTITUCIONAL GERAL – VI CICLO AVALIATIVO 2023-2027	9
1. SÍNTESE DA AUTOAVALIAÇÃO DA UNIDADE E PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES DA CAI REFERENTES AO PROJETO ACADÊMICO DO CICLO ANTERIOR E DAS AÇÕES PROPOSTAS	11
2. MISSÃO, VISÃO E VALORES	11
2.1 Missão, Visão e Valores	11
3. ATIVIDADES-FIM DA UNIDADE	12
3.1. Ensino de graduação (ou atividades educativas).....	12
3.2. Pós-graduação	16
3.3. Pesquisa	21
3.4. Cultura e extensão.....	25
3.5. Inclusão e pertencimento	30
4. EIXOS TRANSVERSAIS INTEGRATIVOS.....	32
4.1. Objetivos e metas para integração de ensino, pesquisa e cultura e extensão.....	32
4.2. Objetivos e metas para projetos interdisciplinares e/ou interprofissionais associados a eixos como ensino, pesquisa, cultura e extensão, promoção da inovação e empreendedorismo.	33
4.3. Objetivos e metas relacionados à nacionalização e internacionalização (convênios, cooperação, dupla-titularidade etc.)	34
4.4. Explicitação dos indicadores quantitativos e qualitativos para acompanhamento do desempenho da Unidade.	36
5. ATIVIDADES-MEIO DA UNIDADE.....	37
5.1. Gestão e Articulação Institucional	37
5.2. Infraestrutura	48
5.3. Quadro Funcional Atual: Docentes e Servidores Técnico e Administrativos	49
5.4. Perfil esperado dos docentes nos diferentes regimes e níveis da carreira (Doutor 1 e 2, Associado 1, 2 e 3 e Titular)	50
5.5. Indicadores de atividades por perfil docente (quantitativos e qualitativos)	54
5.6. Composição esperada do corpo docente em termos dos regimes de trabalho (em função dos objetivos e metas)	54
6. COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO DE ELABORAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PROJETO ACADÊMICO E SUA EXECUÇÃO	55
7. SÍNTESE DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO GLOBAL	55
8. INFORMAÇÕES ADICIONAIS NÃO CONTEMPLADAS NOS ITENS ANTERIORES	56
PARTE II – PROJETO ACADÊMICO INSTITUCIONAL – INFORMAÇÕES POR DEPARTAMENTO.....	59
A. DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM MÉDICO-CIRÚRGICA – ENC	61

A.1. SÍNTESE DA AUTOAVALIAÇÃO DO DEPARTAMENTO EM RELAÇÃO AO PROJETO ACADÊMICO DO CICLO ANTERIOR.....	63
A.1.1 Graduação	64
A.1.2 Pós-Graduação.....	64
A.1.3 Pesquisa e Inovação.....	64
A.1.4 Cultura e Extensão.....	65
A.1.5 Inclusão e Pertencimento.....	65
A.2. MISSÃO, VISÃO E VALORES	65
A.3 EIXOS, OBJETIVOS, METAS E INDICADORES DO DEPARTAMENTO	66
A.3.1 Graduação	66
A.3.2 Pós-Graduação	67
A.3.3 Pesquisa e Inovação	71
A.3.4 Cultura e Extensão.....	74
A.3.5 Inclusão e Pertencimento.....	75
A.3.6 Gestão	76
A.4. INDICADORES PARA ACOMPANHAMENTO DO DESEMPENHO DOS SERVIDORES DOCENTES E TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	78
A.5. PRINCIPAIS DESAFIOS ESPERADOS PARA O PERÍODO 2023-2027.....	79
A.5.1 Graduação	79
A.5.2 Pós-Graduação.....	79
A.5.3 Pesquisa e Inovação.....	79
A.5.4 Cultura e Extensão	79
A.5.5 Inclusão e Pertencimento.....	79
A.5.6 Gestão	80
A.6 QUADRO FUNCIONAL ATUAL E ESPERADO	80
A.7 INFORMAÇÕES ADICIONAIS NÃO CONTEMPLADAS NOS ITENS ANTERIORES.....	80
B. DEPARTAMENTO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL - ENO.....	81
APRESENTAÇÃO.....	82
B.1 SÍNTESE DA AUTOAVALIAÇÃO DO DEPARTAMENTO EM RELAÇÃO AO PROJETO ACADÊMICO DO CICLO ANTERIOR.....	83
B.2 MISSÃO, VISÃO E VALORES	86
B.3. OBJETIVOS E METAS DO DEPARTAMENTO ENO.....	87
B.3.1 Metas de ensino	87
B.3.2. Metas de Pesquisa e Inovação.....	92
B.3.3. Metas de Cultura e Extensão	94
B.3.4. Metas de Inclusão e Pertencimento.....	96
B.3.5. Metas de Gestão	98

B.3.6. Outras metas do Departamento	99
B.4. EXPLICITAÇÃO DOS INDICADORES PARA ACOMPANHAMENTO DO DESEMPENHO	100
B.5. PRINCIPAIS DESAFIOS ESPERADOS PARA O PERÍODO.....	100
B.6. QUADRO FUNCIONAL ATUAL E ESPERADO	101
B.7. INFORMAÇÕES ADICIONAIS NÃO CONTEMPLADAS NOS ITENS ANTERIORES.....	102
C. DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM MATERNO-INFANTIL E PSQUIÁTRICA - ENP	103
C.1. SÍNTESE DA AUTOAVALIAÇÃO DO DEPARTAMENTO EM RELAÇÃO AO PROJETO ACADÊMICO DO CICLO ANTERIOR.....	105
C.2. MISSÃO, VISÃO E VALORES	107
C.3. OBJETIVOS E METAS DO DEPARTAMENTO.....	107
C.3.1 Ensino de Graduação	107
A.3.2. Pós-Graduação	110
C.3.3. Pesquisa e inovação	113
C.3.4. Cultura e extensão	115
C.3.5. Inclusão e pertencimento.....	117
C.3.6. Gestão	118
C.4. INDICADORES PARA ACOMPANHAMENTO DO DESEMPENHO DOS SERVIDORES DOCENTES E TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	120
C.5. PRINCIPAIS DESAFIOS ESPERADOS PARA O PERÍODO 2023-2027	121
C.6. QUADRO FUNCIONAL ATUAL E ESPERADO.....	121
C.7. INFORMAÇÕES ADICIONAIS NÃO CONTEMPLADAS NOS ITENS ANTERIORES.....	122
C.8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	122
D. DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM EM SAÚDE COLETIVA - ENS.....	125
APRESENTAÇÃO.....	126
D.1. SÍNTESE DA AUTOAVALIAÇÃO DO DEPARTAMENTO ENS EM RELAÇÃO AO PROJETO ACADÊMICO DO CICLO ANTERIOR (CICLO V)	127
D.2. MISSÃO, VISÃO E VALORES	129
D.3. OBJETIVOS, METAS E PLANEJAMENTO	130
D.3.1. Graduação	130
D.3.2 Pós-Graduação	131
D.3.3. Pesquisa e inovação.....	132
D.3.4. Cultura e Extensão.....	134
D.3.5. Inclusão e pertencimento.....	135
D.3.6. Gestão do Departamento	135
D.4. PERFIS DOCENTES EM CADA ETAPA DA CARREIRA E	

REGIME DOCENTE	136
D.5. COMPOSIÇÃO ESPERADA DO CORPO DOCENTE, EM TERMOS DE REGIME DE TRABALHO	137
D.6. PRINCIPAIS DESAFIOS ESPERADOS PARA O PERÍODO.....	137
D.7. COMISSÃO DE MONITORAMENTO	138
ANEXO	139
JBI Brasil	139

PARTE I

PROJETO ACADÊMICO INSTITUCIONAL GERAL

VI CICLO AVALIATIVO 2023-2027

1. SÍNTESE DA AUTOAVALIAÇÃO DA UNIDADE E PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES DA CAI REFERENTES AO PROJETO ACADÊMICO DO CICLO ANTERIOR E DAS AÇÕES PROPOSTAS.

O relatório de Avaliação da EE pela Comissão de Avaliação Institucional (CAI) destacou suas fortalezas e reconheceu o impacto que a Escola teve com a redução do quadro de docentes e STAs, que “impactou drasticamente no desenvolvimento das atividades-fim e atividades-meio e nos eixos transversais integrativos”, quando contava com “apenas 45 docentes, sendo 1 Assistente-RTP e 95 STA”. Revisitando o processo vivido, conclui-se que a EE alcançou inúmeros feitos no período, pois manteve suas atividades-fim em pleno funcionamento mesmo intensamente impactada pela pandemia de COVID-19. Isso nos faz refletir sobre tais condições e nos auxilia a repensar os caminhos futuros, com novos e jovens docentes sendo contratados ao mesmo tempo em que permanece a perspectiva de novas aposentadorias, evidenciando a dinamicidade dos tempos e das condições dos processos de trabalho na EE. Na **GRADUAÇÃO**, as atividades foram readaptadas para o Ensino Remoto Emergencial, sendo mantidas as práticas em laboratório e estágios em campo, conforme disponibilidade dos serviços de saúde. Algumas metas não foram alcançadas, como o aumento de 30% (2020) e 50% (2022) das disciplinas teórico-práticas que utilizam simulação realística. Em 2022, iniciou-se o movimento de reorientação curricular, a partir de alguns desafios, como (i) reduzir a evasão do Curso de Licenciatura, indicada pela CAI e Pró-Reitoria de Graduação (PRG) e rever os Projetos Político-Pedagógicos (PPP) do Bacharelado e Licenciatura, a partir das novas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Enfermagem, em fase final de aprovação pelo Conselho Nacional de Educação (CNE). Na **PÓS-GRADUAÇÃO**, os objetivos foram alcançados, à exceção dos relacionados à internacionalização, devido à pandemia. Os PPGs adaptaram-se às atividades remotas, mantendo a oferta de disciplinas, de orientações e algumas atividades de internacionalização, como aulas conjuntas. Houve reflexos da pandemia com importante aumento do número de trancamentos e desligamentos vinculados a problemas de saúde mental, prorrogações e aumento do tempo de conclusão, que continuam repercutindo até a atualidade. A avaliação do PA anterior pela CAI apenas descreveu o número de PPGs e sua avaliação CAPES, sem outros detalhamentos. Na **CULTURA E EXTENSÃO**, as metas foram atingidas, sendo mantidos os três programas de residência; houve aumento do oferecimento de cursos pelo Centro Brasileiro para o Cuidado à Saúde Baseado em Evidências (JBI Brasil) e muitas palestras foram ministradas pelos docentes de forma remota. A Pandemia afetou os Cursos de Especialização e Difusão, que exigiu adaptação tanto da estrutura física quanto do corpo docente. Na **PESQUISA E INOVAÇÃO**, foram produzidos 380 tópicos de pesquisa, dos quais 65 tiveram impacto ponderado de citação maior do que a média mundial (percentil >75); houve aumento na captação de recursos financeiros e no número de bolsistas produtividade em pesquisa/desenvolvimento tecnológico. A Comissão de Inclusão e Pertencimento ainda não havia sido criada no ciclo anterior.

2. MISSÃO, VISÃO E VALORES

2.1 Missão, Visão e Valores

Missão

Promover e desenvolver todas as formas de conhecimento, por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, contribuindo para a construção de uma sociedade democrática, justa, sustentável e inclusiva.

Visão

Ser uma universidade pública, reconhecida nacional e internacionalmente, com excelência no ensino, na pesquisa, na inovação e na difusão do conhecimento, comprometida com a formação de cidadãos capazes de responder aos desafios da sociedade.

Valores

- » Respeito à vida e direitos fundamentais
- » Autonomia acadêmica e de gestão
- » Liberdade de pensamento e pluralismo de ideias
- » Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão
- » Conduta ética, legalidade, moralidade e eficiência
- » Educação laica e de excelência como um bem público
- » Convivência pacífica e respeito à diversidade cultural
- » Igualdade e tolerância
- » Responsabilidade socioambiental e sustentabilidade
- » Integridade acadêmica
- » Inclusão, acolhimento e pertencimento

3. ATIVIDADES-FIM DA UNIDADE

Os PAs das atividades-fim da EEUSP foram elaborados tendo como base o relatório da CAI, o relatório de avaliação interna e externa do V Ciclo Avaliativo, as propostas das respectivas Pró-Reitorias para o biênio 2024-2025, o projeto de gestão da atual diretoria da EEUSP (2023-2027) e as diretrizes nacionais e internacionais das respectivas áreas. Os PAs foram organizados em torno de eixos, com os respectivos objetivos. As metas, prazos, planejamento das ações e indicadores quantitativos e qualitativos são apresentados em forma de quadro para maior clareza e visualização.

3.1. ENSINO DE GRADUAÇÃO (OU ATIVIDADES EDUCATIVAS)

O PA para o ensino de graduação está organizado em um só eixo “Formação qualificada no Bacharelado e Licenciatura em Enfermagem”, com dois objetivos: “Conduzir e concluir o processo de reorientação curricular” e “Fortalecer processos de formação integradores, inovadores e participativos”. De forma transversal aos dois objetivos, estão incluídas metas e ações referentes à inclusão e pertencimento dos estudantes, formação docente/especialistas e monitoramento e avaliação da formação e da matriz curricular. Eixos, objetivos, metas, prazos, planejamento das ações e indicadores quantitativos e qualitativos são apresentados a seguir.

EIXO: Formação Qualificada no Bacharelado em Licenciatura em Enfermagem**Objetivo 1: Conduzir e concluir o processo de reorientação curricular do Bacharelado e Licenciatura em Enfermagem**

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos de acompanhamento
	2025	2027		
1. Aprovar a Matriz Curricular e Projeto Político Pedagógico (PPP) do Bacharelado e da Licenciatura.	» Matriz curricular do Bacharelado e da Licenciatura concluída.	» PPP do Bacharelado e da Licenciatura concluídos.	» Definir a matriz curricular a partir de eixos já definidos em fóruns de reorientação: » Integração departamental e articulação entre as disciplinas, eixos e docentes » Aprimoramento do uso das metodologias ativas, Tecnologias de informação e comunicação (TICs) » Fortalecimento do treino de habilidades e experiências baseadas em simulação de forma processual e contínua » Inclusão da Educação Interprofissional em saúde na matriz curricular, em articulação com outras unidades de ensino da área de saúde da universidade. » Inclusão de temáticas de forma transversal na matriz curricular tais como: diversidades social, de gênero e de raça/cor, desenvolvimento sustentável, formação política, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), prática baseada em evidências, entre outros identificados nos fóruns. » Avaliação processual e contínua dos estudantes » Articulação com os campos de prática » Necessidades acadêmicas dos estudantes (novo perfil) » Inclusão de espaços livres na matriz curricular » Reforço à construção da identidade do enfermeiro, bem como formação política e de liderança em Enfermagem.	» PPP e matriz curricular do Bacharelado e da Licenciatura concluídos.
2. Promover a participação ativa das categorias nos fóruns.	Participação de, no mínimo, 25% dos docentes, 25% dos especialistas e 10% dos alunos nos Fóruns de Reorientação Curricular.	Participação de, no mínimo, 30% dos docentes, 30% dos especialistas e 15% dos alunos	» Fazer cronograma anual dos fóruns de reorientação curricular e solicitar reserva de agenda para docentes/especialistas » Inserir no calendário anual de disciplinas de graduação datas para viabilizar a participação de docentes, enfermeiros especialistas e estudantes de graduação nos fóruns. » Articular com os Programas de Pós-Graduação da EE para reserva de datas nas disciplinas para viabilizar participação de docentes e estudantes nos fóruns. » Convocar professores para participação nos fóruns. » Solicitar às Unidades externas indicação de professores para participação nos fóruns (FE, FFLCH, FM, FSP, ICB, IB, IQ e IP). » Convidar trabalhadores da rede de atenção primária à saúde, especialidade e alta complexidade, com destaque para o Hospital Universitário (HU-USP), e representantes das escolas técnicas para participação nos Fóruns de Reorientação Curricular. » Estimular a participação dos alunos de pós-graduação (lato e stricto sensu) nos fóruns. » Divulgar as datas dos fóruns com antecedência para garantir melhor participação. » Encaminhar devolutiva dos fóruns para áreas e departamentos com indicativo de tarefas a serem desenvolvidas nas etapas subsequentes. » Realizar eventos visando resgatar a importância política e social da Licenciatura em Enfermagem na EE, em parceria com entidades representativas (como exemplo, a Associação Brasileira de Enfermagem). » Propor ações de reorientação curricular que reduzam a evasão dos estudantes, especialmente, no Curso de Licenciatura. » Utilizar as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Enfermagem e o Programa de Formação de Professores da USP (2023) como documentos norteadores para o processo de reorientação curricular. » Solicitar apoio financeiro da PRG para a implementação do projeto, incluindo assessoria pedagógica externa. » Utilizar os resultados do Teste de Progresso na reorientação curricular. » Realizar avaliação dos fóruns pelos participantes (docentes, especialistas e estudantes). » Realizar ajustes e mudanças de rota a partir das avaliações realizadas (docentes, especialistas e estudantes).	» Porcentagem de participantes por categoria nos fóruns de reorientação curricular.

Objetivo 2: Fortalecer processos integradores, inovadores e participativos de formação no Bacharelado e Licenciatura em Enfermagem

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Aumentar o percentual das disciplinas da EE que utilizam metodologias ativas ^a e/ou tecnologias da informação e comunicação (TICs) ^b e Prática Baseada em Evidências (PBE) ^c .	» Ter, pelo menos, 50% das disciplinas obrigatórias da EE que utilizam metodologias ativas e TICs. » Ter, pelo menos, 80% dos conteúdos teórico-práticos das disciplinas do bacharelado e Licenciatura em Enfermagem atualizados com as melhores evidências disponíveis.	» Ter, pelo menos, 70% das disciplinas obrigatórias da EE que utilizam metodologias ativas e TICs. » Ter 100% dos conteúdos teórico-práticos das disciplinas do bacharelado e Licenciatura em Enfermagem atualizados com as melhores evidências disponíveis.	» Mapear com os responsáveis das disciplinas obrigatórias as que utilizam metodologias pedagógicas ativas e/ou TICs. » Identificar a infraestrutura necessária para a realização de metodologias ativas e tecnologias da informação. » Mapear potenciais espaços e recursos a serem utilizados para realização de metodologias ativas. » Atualizar materiais e recursos físicos para realização de metodologias ativas, TICs e PBE. » Promover formação de docentes/especialistas para utilização de metodologias ativas e/ou TICs. » Avaliar o uso das metodologias pedagógicas ativas e/ou TICs, a partir da perspectiva dos estudantes e docentes/especialistas. » Orientar os docentes com relação à atualização dos Programas de Aprendizagens (PAs) com inclusão das metodologias ativas, TICs e PBE. » Avaliar a utilização de metodologias ativas, TICs e PBE no processo ensino-aprendizagem. » Monitorar as referências bibliográficas das disciplinas com indicação das melhores evidências disponíveis na literatura (estudos primários, revisões sistemáticas, sumários de evidências, <i>guidelines</i> atualizados). » Estimular docentes e enfermeiros especialistas a aplicarem PBE no ensino de enfermagem nos campos de prática. » Monitorar o ensino do Processo de Enfermagem com prescrição das melhores práticas disponíveis. » Articular com o Núcleo de Enfermagem Baseada em Evidências (NUEBE) do HU-USP e com o HU-USP como parceiro clínico e centro de implementação de evidências.	» Percentual de disciplinas obrigatórias de graduação que utilizam metodologias ativas e/ou tecnologias da informação no processo educacional. » Relação do tipo e quantidade de recursos materiais e físicos necessários para realização de metodologias ativas e TICs. » Percentual de docentes/especialistas participantes de atividades de formação internas (EE) e institucionais (USP). » Avaliações quantitativas e qualitativas das disciplinas com relação ao uso de metodologias ativas e/ou TICs. » Percentual de disciplinas com bibliografia atualizada com as melhores evidências disponíveis. » Uso das melhores práticas nos campos de prática (aplicação no Processo de Enfermagem e na discussão de casos) » Iniciativas de articulação com o NUEBE e com o HU-USP

Continua...

a Metodologias ativas = estratégias baseadas no maior envolvimento de discentes e docentes ao longo do processo de ensino-aprendizagem, compartilhando tomada de decisão, aproximação à construção de conhecimentos de forma crítica, consciente e corresponsável (Referência: Gatto Júnior JR, Nóbrega BO, Sousa LA, et al. Concepções de metodologias ativas de ensino-aprendizagem na formação em enfermagem: reflexões iniciais. In: Silva GTR (Org.). Concepções, estratégias pedagógicas e metodologias ativas na formação em saúde: desafios, oportunidades e aprendizados. Brasília, DF: Editora ABEn; 2022. 1-16 p. <https://doi.org/10.51234/aben.22.e17.c01>

b Tecnologias da informação e comunicação = ferramentas e recursos que possibilitam novas interações e a criação de espaços favoráveis ao processo de ensino aprendizagem, pois atuam como facilitadoras na construção e na troca de conhecimentos (Referência: Nunes LFSO, Valença CN, Silva MCB. Contribuições das tecnologias digitais na educação permanente dos enfermeiros. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2020 [citado em 2021 Dez 15];36(2): e3275. Disponível em: www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3275/573).

c Prática Baseada em Evidências (PBE) ou cuidado em saúde baseado em evidências (CSBE) = é a tomada de decisão que considera a viabilidade, adequação, significância e efetividade das práticas de saúde, informadas pelas melhores evidências disponíveis, o contexto no qual os cuidados são prestados, a individualidade do paciente e o julgamento e expertise do profissional de saúde (Referência: Jordan Z, Lockwood C, Aromataris E, Munn Z. The updated JBI model for evidence-based healthcare. Adelaide, South Australia: The Joanna Briggs Institute; 2016).

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
2. Implementar experiências de ensino baseadas em simulação ^a .	» Elaborar projetos de experiências de ensino baseadas em simulação, em conjunto com o Centro dos Laboratórios de Enfermagem em Ensino, Habilidades, Simulação e Pesquisa (CELAB).	» Implementar projetos de experiências de ensino baseadas em simulação, em conjunto com o Centro dos Laboratórios de Enfermagem em Ensino, Habilidades, Simulação e Pesquisa (CELAB). »	» Mapear com os responsáveis das disciplinas obrigatórias as atividades de simulação desenvolvidas. » Identificar com os coordenadores das disciplinas, a pertinência de inserção de experiências baseadas em simulação em cada ciclo da matriz curricular. » Colaborar com o CELAB para a previsão de recursos materiais necessários para a simulação, a partir do mapeamento das atividades desenvolvidas nas disciplinas. » Atualizar e incrementar os recursos materiais no CELAB. » Avaliar, em conjunto ao CELAB, o uso das experiências baseadas em simulação, a partir da perspectiva dos estudantes e docentes/especialistas. » Proporcionar em parceria com o CELAB e HU-USP, atividades de formação e acompanhamento das experiências baseadas em simulação, para docentes/ especialistas. » Promover a articulação do Centro de Simulação da EE com outros Centros de Simulação para a realização de atividades de ensino articuladas e interprofissionais. » Avaliar as experiências de ensino baseadas em simulação no processo ensino-aprendizagem. » Articular com outras Unidades de ensino (por exemplo, Escola de Comunicação e Artes) para que alunos de artes cênicas atuem nas simulações. » Elaborar um Banco de Cenários de Simulação compartilhado, com validação interna. » Atuar em parceria com a coordenadora do Centro de Simulação da EE e docentes interessados na área de simulação para ampliação das experiências de ensino baseadas em simulação	» Percentual de disciplinas obrigatórias que utilizam experiências baseadas em simulação. » Percentual de docentes/ especialistas participantes de atividades de formação internas (EE) e institucionais (USP). » Avaliações quantitativas e qualitativas das disciplinas obrigatórias com relação ao uso de experiências baseadas em simulação.
3. Monitorar o processo de curricularização da extensão.	» 100% das disciplinas que incluem a curricularização da extensão monitoradas pela CG e CoCs.	» 100% das disciplinas que incluem a curricularização da extensão monitoradas pela CG e CoCs.	» Atualizar os PAs das disciplinas, quando for necessário algum ajuste referente à curricularização da extensão. » Incluir a discussão da curricularização no processo de reorientação curricular. » Construir indicadores para avaliar o impacto social das atividades de curricularização da extensão. » Orientar os estudantes com relação ao cumprimento da carga horária referente à curricularização da extensão. » Colaborar com a Comissão de Cultura e Extensão (CCEx) para elencar os projetos com curricularização da extensão que serão inseridos no sistema Júpiter. » Organizar e promover em conjunto com a CCEx eventos para esclarecimentos sobre a curricularização da extensão. » Articular com o educador enfermeiro (Proserv) ações de curricularização da extensão a serem desenvolvidas no Centro de Bem-Estar e Saúde da EE (CeBES-EE).	» Percentual de disciplinas que incluem a curricularização da extensão monitoradas. » Métricas para avaliar ações das atividades de curricularização da extensão. » Número de ações de curricularização da extensão desenvolvidas no Centro de Bem-Estar e Saúde da EE (CeBES-EE).
4. Avaliar as disciplinas obrigatórias que compõem a matriz curricular.	» Aprimorar o processo de avaliação das disciplinas obrigatórias.	» 100% das disciplinas obrigatórias avaliadas.	» Retomar instrumento de avaliação para ser utilizado em todas as disciplinas obrigatórias, considerando-se as especificidades das disciplinas. » Definir fluxo desde a aplicação do instrumento até o recebimento pela CoC/CG. » Analisar os resultados da avaliação. » Promover encontros semestrais sobre a avaliação com docentes, especialistas e representantes discentes. » Incorporar os resultados do Teste de Progresso no processo de avaliação das áreas de conhecimento.	» Percentual de disciplinas obrigatórias avaliadas utilizando o instrumento.

Continua...

^a Experiências de ensino baseadas em simulação = atividades estruturadas variadas que abordam situações atuais ou potenciais na pesquisa, educação ou assistência, possibilitando que os participantes desenvolvam e/ou aprimorem seus conhecimentos, habilidades e atitudes em um ambiente simulado (Referência: Conselho Regional de Enfermagem do Estado de São Paulo. Manual de Simulação Clínica para Profissionais de Enfermagem/ Conselho Regional de Enfermagem do Estado de São Paulo. - São Paulo - SP, 2020.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
5. Avaliar egressos do Bacharelado e da Licenciatura em Enfermagem.	» Acompanhar a inserção profissional dos egressos no mundo do trabalho.	» Acompanhar a inserção profissional dos egressos no mundo do trabalho.	» Vincular a Mostra de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) com o convite aos estudantes para o cadastro no Alumni. » Construir indicadores para o acompanhamento da inserção profissional dos egressos no mundo do trabalho. » Promover encontro de egressos.	» Percentual de Egressos acompanhados. » Indicadores para o acompanhamento da inserção profissional dos egressos no mundo do trabalho.
6. Apoiar os estudantes na elaboração de planos de estudos para mobilidade internacional.	» Acompanhar 100% dos planos de estudos solicitados pelos estudantes.	» Acompanhar 100% dos planos de estudos solicitados pelos estudantes.	» Identificar disciplinas nas IES estrangeiras com possibilidades de equivalência para inclusão no plano de estudos dos estudantes. » Articular com a CCInt-EE formas de aprimoramento para a elaboração do plano de estudos.	» Percentual de estudantes em mobilidade internacional com planos de estudos apoiados pela CG, com inclusão de disciplinas com possibilidade de equivalência.
7. Acompanhar necessidades acadêmicas e pedagógicas dos estudantes ao longo do curso.	» Acompanhar 100% dos estudantes com demandas.	» Acompanhar 100% dos estudantes com demandas.	» Fortalecer as tutorias acadêmicas. » Realizar encontros com os tutores PEC-G e estudantes. » Desenvolver atividades em articulação com a CIP.	» Percentual de estudantes com necessidades acadêmicas e pedagógicas acompanhados.

3.2. PÓS-GRADUAÇÃO

O PA da Pós-Graduação está organizado em três Eixos: “Formação de excelência e produção qualificada em pós-graduação”, “Diversidade, equidade e inclusão” e “Melhoria contínua dos processos e gestão dos programas de pós-graduação”, com os respectivos objetivos, evidenciando também articulações internas e com outras Unidades, nacionais e internacionais. Eixos, objetivos, metas, prazos, planejamento das ações e indicadores quantitativos e qualitativos são apresentados a seguir.

EIXO 1: Formação de excelência e produção qualificada em pós-graduação

Objetivo 1: Assegurar produção intelectual qualificada em pós-graduação na área da saúde

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Aumentar o percentual de discentes/egressos com artigos em coautoria com orientador em periódicos qualificados ^a .	» No mínimo, 50% dos discentes/egressos (2021-24) com artigos em coautoria com orientador em periódicos qualificados	» No mínimo, 60% dos discentes/egressos (2023-26) com artigos em coautoria com orientador em periódicos qualificados.	» Apoiar o pagamento de tradução/revisão e publicação de artigos em periódicos qualificados com recursos financeiros do PPG de Excelência Acadêmica (PROEX) / Programa de Apoio à Pós-graduação (PROAP). » Promover atividades e disciplinas de redação científica, inclusive em outros idiomas.	» Percentual de discentes e egressos com publicação com orientadores do PPG de origem (Programas Acadêmicos).

Continua...

^a Indexado Scopus/WOS ou com fator de impacto.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
2. Aumentar o número/percentual de publicação/produção de produtos técnicos-tecnológicos (PTT ^a) dos docentes em coautoria com discentes/egressos (profissional e acadêmico).	» 40% dos docentes dos programas profissionais com pelo menos um PTT em coautoria com discentes/egressos (2023-25). » Pelo menos 4 PTT produzidos por programas acadêmicos (docentes em coautoria com discentes/egressos no período de 2023-25).	» 70% dos docentes dos programas profissionais com pelo menos um PTT em coautoria com discentes/egressos (2023-27). » Pelo menos 8 PTT produzidos por cada programa acadêmico (docentes em coautoria com discentes/egressos no período de 2023-27).	» Divulgar os critérios de produção de PTT e a importância/exigência do registro no Lattes em produção científica e técnica. » Publicar os PTT nas páginas eletrônicas dos PPGs. » Estimular a publicação dos PTT no EduCAPES.	» Número/Percentual de publicação/produção de PTT dos docentes em coautoria com discentes/egressos (profissional e acadêmico).
3. Aumentar o percentual de docentes com publicação de artigo em coautoria com pesquisadores estrangeiros.	» No mínimo, 30% dos docentes permanentes com publicação de artigos em coautoria com pesquisadores estrangeiros (2023-25).	» No mínimo, 50% dos docentes da pós-graduação com publicação de artigos em coautoria com pesquisadores estrangeiros (2023-27).	» Apoiar o pagamento de tradução e publicação de artigos em periódicos nacionais e internacionais qualificados com recursos financeiros do Programa de Excelência Acadêmica (PROEX) / Programa de Apoio à Pós-graduação (PROAP), priorizando os que tiverem coautoria de discentes/egressos. » Incluir no plano de trabalho de Professor Visitante (PV) atividade relativa à elaboração de artigos com colaboração discente. » Estimular a participação de docentes em redes internacionais. » Estimular a orientação/colaboração de pesquisadores estrangeiros nos trabalhos dos discentes.	» Percentual de docentes com publicação de artigo em coautoria com pesquisadores estrangeiros (Programas Acadêmicos).

a Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/avaliacao/ENFERMAGEM_CLPPT_19_12.pdf

Objetivo 2: Assegurar a formação de excelência e o aprimoramento contínuo dos programas

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Aumentar a aderência das produções às áreas e linhas de pesquisa dos PPGs.	» 70% das produções aderentes às áreas e linhas de pesquisa do respectivo PPG.	» 100% das produções aderentes às áreas e linhas de pesquisa do respectivo PPG.	» Revisar a aderência das produções às áreas e linhas de pesquisa. » Discutir a criação de disciplinas transversais (bases epistemológicas do conhecimento etc).	» Percentual de produções aderentes às áreas e linhas de pesquisa.
2. Criar e oferecer disciplinas interprogramas/interunidades.	» Pelo menos, uma disciplina interprograma/interunidades criada	» Pelo menos, duas disciplinas interprograma/interunidades criada	» Discutir e propor disciplina interprogramas/interunidades (PAE). » Articular com os PPGs para fomentar a participação de discentes de doutorado em disciplinas interprogramas.	» Número de disciplinas interprograma/Interunidades
3. Criar disciplinas de bases epistemológicas e de formação pedagógica interprogramas	» Criar e oferecer pelo menos uma disciplina interprogramas	» Oferecer pelo menos duas disciplinas transversais » (Bases epistemológicas do conhecimento e Formação Pedagógica)	» Discutir a criação de disciplinas transversais, sendo uma de bases epistemológicas do conhecimento e uma de Formação Pedagógica » Identificar docente(s) para oferecer disciplina de bases epistemológicas do conhecimento. » Criar e oferecer disciplina de Prática Pedagógica.	» Disciplina de bases epistemológicas do conhecimento oferecida » Disciplina de Formação Pedagógica oferecida

Continua...

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
4. Aumentar o percentual de teses e dissertações verificadas por detector de similaridade.	» 50% das teses e dissertações verificadas por detector de similaridade.	» 70% das teses e dissertações verificadas por detector de similaridade.	» Estabelecer acordo com a biblioteca para auxílio dos estudantes na geração de relatórios de similaridade. » Recomendar que o discente entregue o relatório de similaridade, realizado com auxílio da biblioteca, na submissão do depósito da dissertação/tese. » Orientar docentes e discentes sobre a necessidade de entrega do relatório de similaridade. » Promover treinamento para manipulação da ferramenta de detecção de similaridade. » Solicitar à USP a liberação de acesso aos discentes à ferramenta de verificação de similaridade.	» Percentual de teses e dissertações verificadas por detector de similaridade
5. Aumentar o percentual de egressos acompanhados.	» 15% a 30% dos egressos acompanhados.	» ≥ 30% dos egressos acompanhados.	» Solicitar ajustes na Plataforma Alumni de forma a manter dados de vínculo de trabalho, formação e impacto da PG na carreira atualizados. » Mapear egressos exercendo liderança em Enfermagem e ocupando posições estratégicas em entidades públicas e privadas. » Estimular o cadastro do egresso no portal Alumni USP. » Manter um banco de dados de contatos dos egressos permanentemente atualizado » Captar e-mail alternativo do egresso no momento do depósito da dissertação/tese. » Criar projeto de acompanhamento de egressos com bolsista/estagiário.	» Percentual de egressos acompanhados por ano » Número de egressos exercendo liderança em Enfermagem e ocupando posições estratégicas em entidades públicas e privadas

Objetivo 3: Promover um ambiente internacional de formação em pós-graduação e fomentar ações de solidariedade nacional

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Aumentar o oferecimento de disciplinas em inglês e/ou espanhol.	» Assegurar, no mínimo, que 5% das disciplinas sejam oferecidas em inglês e/ou espanhol.	» Assegurar, no mínimo, que 7% das disciplinas sejam oferecidas em inglês e/ou espanhol.	» Articular o oferecimento de disciplinas em parceria com pesquisadores estrangeiros. » Divulgar as disciplinas, especialmente nas IES estrangeiras conveniadas com a EE. » Oferecer disciplinas em parceria com IES estrangeiras conveniadas com a EE.	» Percentual de oferecimento de disciplinas em inglês e/ou espanhol.
2. Aumentar o ingresso de estudantes estrangeiros na pós-graduação.	» No mínimo, que 2% de matrículas sejam de estudantes estrangeiros.	» No mínimo, que 5% de matrículas sejam de estudantes estrangeiros.	» Divulgar os PPGs e editais de seleção em inglês e espanhol em países da América Latina e outros, em parceria com a CCInt. » Estimular os orientadores a captar orientandos estrangeiros. » Articular com IES estrangeiras e ALADEFE parcerias de mobilidade estudantil.	» Percentual de estudantes estrangeiros na pós-graduação.
3. Elaborar e implementar MINTER ou DINTER Internacional ou Programa Nacional de Cooperação Acadêmica (PROCAD) ou Fora de Sede na EE ou atividades em rede de colaboração ou ações de solidariedade.	» Elaborar uma proposta de MINTER, DINTER ou turma fora de sede e submissão às instâncias competentes.	» Implementar pelo menos uma proposta de DINTER ou MINTER ou Fora de Sede ou atividade em rede ou solidariedade.	» Propor atividades em parceria com outras IES estrangeiras, como reuniões para alinhamento de interesses. » Estabelecer parcerias com egressos docentes de IES estrangeiras.	» Número de MINTER ou DINTER Internacional ou Programa Nacional de Cooperação Acadêmica (PROCAD) ou Fora de Sede na EE ou atividades em rede de colaboração ou ações de solidariedade internacional.

Continua...

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
4. Aumentar o percentual de docentes que recebem professor visitante (PV).	» 5% dos docentes recebendo PV.	» 10% dos docentes recebendo PV.	» Destinar parcela do PROEX/PROAP para financiar a vinda de PV. » Buscar auxílio financeiro de agências de fomento para recebimento de PV. » Promover eventos internacionais para captação de PV.	» Percentual de docentes que recebem professor visitante (PV).
5. Aumentar o percentual de docentes da PG da EE como PV em IES estrangeiras ^a .	» No mínimo, 2% dos docentes da pós-graduação com atividades de PV em IES estrangeiras.	» No mínimo, 5% dos docentes da pós-graduação com atividades de PV em IES estrangeiras.	» Identificar as IES estrangeiras estratégicas, em parceria com a CPqI e CCInt. » Avaliar as parcerias existentes com as IES estrangeiras, em parceria com a CPqI e CCInt. » Fortalecer parcerias com IES estrangeiras estratégicas. » Mapear os PPGs das universidades com as quais a EE tem convênio. » Divulgar as linhas de pesquisa e a produção científica dos PPG, para PPG de países da América Latina e outros. » Estimular a participação de docentes em editais nacionais e internacionais. » Discutir com a Direção e Departamentos organização de cronograma para a liberação de docentes envolvidos na PG realizarem estágios de pós-doutoramento.	» Percentual de docentes da PG da EE como PV em IES estrangeiras.
6. Aumentar o percentual de docentes da PG da EE com atividades internacionais ^b .	» 100% dos DP com pelo menos uma atividade internacional	» 100% dos DP com pelo menos três atividades internacionais	» Identificar as IES estrangeiras estratégicas, em parceria com a CPqI e CCInt. » Avaliar as parcerias existentes com as IES estrangeiras, em parceria com a CPqI e CCInt. » Fortalecer parcerias com IES estrangeiras estratégicas. » Mapear os PPGs das universidades com as quais a EE tem convênio. » Divulgar as linhas de pesquisa e a produção científica dos PPGs para PPGs de países da América Latina e outros. » Estimular a participação de docentes em editais nacionais e internacionais. » Discutir com a Direção e Departamentos organização de cronograma para a liberação de docentes envolvidos na PG realizarem estágios de pós-doutoramento.	» Percentual de docentes da PG da EE com pelo menos três atividades internacionais. »
7. Aumentar o percentual de discentes em Programa de Doutorado Sanduíche ou estágio em Instituições internacionais.	» No mínimo, 2% dos doutorandos realizando bolsa sanduíche ou estágio em Instituições internacionais.	» No mínimo 3% dos doutorandos realizando bolsa sanduíche ou estágio em Instituições internacionais.	» Estimular os discentes a realizar exames de proficiência internacionalmente reconhecidos. » Estimular a participação de estudantes em cursos preparatórios da USP para exames de proficiência em língua estrangeira. » Estimular a participação de estudantes de Doutorado em editais nacionais de fomento (CNPq, FAPESP, CAPES- PRINT) e internacionais de mobilidade. » Prospectar editais internacionais para mobilidade de estudantes. » Estimular participação em rodas de conversa em outros idiomas de alunos de PG brasileiros com alunos PG estrangeiros.	» Percentual de discentes em Programa de Doutorado Sanduíche ou estágio em Instituições internacionais.
8. Implementar proposta de dupla titulação de Doutorado.	» Elaborar uma proposta de dupla titulação de Doutorado.	» Implementar pelo menos um convênio de dupla titulação de Doutorado.	» Revisar a proposta do convênio de dupla titulação com a Universidade Católica Portuguesa (UCP), » Elencar IES estrangeiras para estabelecimento de convênios de dupla titulação. » Identificar convênios com IES estrangeiras já celebrados na USP. » Buscar auxílio financeiro para estabelecer convênios com IES estrangeiras reconhecidas.	» Número de propostas de dupla titulação de Doutorado.

a Atividade de professor visitante: visitante ou convidado para atividades técnico-científicas (≥5dias) em instituições estrangeiras; estágio/treinamento e atividades técnico-científicas (≥5dias) em instituições estrangeiras.

b Atividades internacionais: publicação com pesquisadores estrangeiros; publicação de circulação internacional (WOS, SCOPUS); missões de estudo no exterior (mínimo 15 dias); participação em grupo de pesquisa no exterior; projeto de pesquisa realizado com equipe internacional; projeto de pesquisa sediado e/ou coordenado em instituições internacionais; projeto de pesquisa financiado por agência de fomento internacional; recebimento de aluno estrangeiro para estágio pós-doutoral; orientação ou coorientação de discentes estrangeiros regulares; prêmios outorgados por instituição estrangeira; representação em instituições localizadas no exterior (agências de fomento, sociedades ou associações científicas).

EIXO 2: Diversidade, equidade e inclusão

Objetivo 1: Promover acesso e apoio à permanência estudantil

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Reduzir o percentual de evasão de estudantes.	» < 10% de evasão (PPGs acadêmicos). » < 20% de evasão (MPAPS).	» < 8% de evasão (PPGs acadêmicos). » < 16% de evasão (MPAPS).	» Mapear as razões da evasão relacionadas ao PPG e propor iniciativas para redução da evasão. » - Planejar o oferecimento de disciplinas de forma a favorecer a participação dos estudantes, principalmente trabalhadores. » Submeter propostas a editais de bolsas. » Divulgar as ações de acolhimento da EE e da USP. » Promover articulação com a CIP para a adoção de ações afirmativas na PG. » Apoiar ações de permanência.	» Percentual de evasão estudantil/ano.
2. Implementar iniciativas para ampliar a diversidade e inclusão.	» 100% dos PPGs desenvolvendo iniciativas de políticas afirmativas.	» 100% dos PPGs desenvolvendo iniciativas de políticas afirmativas.	» Alinhar princípios de políticas afirmativas para os processos seletivos dos PPGs. » Adequar os editais dos processos seletivos. » Adequar a política de bolsas. » Traçar e aplicar indicadores de acompanhamento. » Mapear disciplinas/eventos/atividades que possam incluir a temática de Ações Afirmativas. » Desenvolver atividades regulares com a CIP para disseminação e debate sobre ações afirmativas nos PPG (recepção de ingressantes, colóquios, etc). » Criar um Programa de apoio e acolhimento de estudantes de mobilidade internacional em parceria com a CCInt e CIP.	» Número de iniciativas de ampliação de diversidade e inclusão. » Perspectivas dos estudantes das iniciativas implementadas.
3. Aumentar a relação candidato/vaga nos processos seletivos dos PPGs.	» Relação candidato/vaga > 1.	» Relação candidato/vaga > 1,5.	» Realizar a divulgação, disseminação de informação e parceria com outros PPGs e parceiros institucionais (externos à USP). » Participar dos Editais USP para captação de estudantes (convênios, GCUB e outros). » Ajustar a página da pós-graduação da EE, com destaque para os processos seletivos. » Aferir a quantidade de matrículas ou estudantes interessados que conheceram os PPGs por meio das estratégias adotadas. » Identificar os motivos da baixa relação candidato/vaga nos processos seletivos dos PPGs.	» Relação candidato/vaga nos processos seletivos dos PPGs por ano.

EIXO 3: Melhoria contínua dos processos e gestão dos programas de pós-graduação

Objetivo 1: Realizar a avaliação sistemática dos PPGs (autoavaliação) e de seus produtos

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Definir processos internos e concluir a autoavaliação dos PPGs.	» Procedimentos de avaliação interna e integrada dos PPGs definidos.	» Concluir a autoavaliação dos PPGs.	» Discutir a composição da Comissão Interna de Avaliação dos PPGs » Estabelecer Comissão Interna de Avaliação dos PPGs incluindo docentes, estudantes, egressos e servidores técnico-administrativos. » Estabelecer e aplicar critérios de avaliação institucional desenvolvidos pela Comissão Interna de Avaliação baseados no Coleta CAPES e diretrizes da PRPG. » Disseminar resultados e utilizá-los para autoavaliação dos PPGs.	» Processos internos de autoavaliação dos PPGs definidos.

Objetivo 2: Articular PPGs da Unidade entre si, com PPGs de outras Unidades USP e com a sociedade

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Realizar eventos em parceria entre PPGs da EE.	» Organizar pelo menos um evento em parceria.	» Manter o oferecimento de pelo menos um evento em parceria.	» Propor evento bianual para encontro de egressos. » Fomentar a realização de Colóquios, aulas inaugurais e aulas abertas integrados.	» Número de eventos em parceria entre PPGs da EE.
2. Aumentar a visibilidade da produção dos PPGs da EE e interlocução com a sociedade.	» 50% dos resultados de dissertações/teses acadêmicas e PTT divulgados para a sociedade.	» 70% dos resultados de dissertações/teses acadêmicas e PTT divulgados para a sociedade.	» Integrar o plano de redes acadêmico da EE para divulgação e visibilidade dos produtos da PG. » Mensurar o engajamento nas postagens dos trabalhos.	» Número de acessos e/ou visualizações às divulgações das produções no site, nas redes sociais e demais publicações.

Objetivo 3: Otimizar processos administrativos e acadêmicos dos PPGs

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Estudar a viabilidade e a pertinência da realização de processo seletivo integrado e, se for o caso, aplicá-lo.	» Estudo sobre a realização de processo seletivo integrado e decisão sobre essa realização.	» Implementação das mudanças necessárias	» Verificar a possibilidade, benefícios e dificuldades de realização de processo seletivo integrado.	» Articulação de processos seletivos dos PPGs.
2. Analisar viabilidade de implementar o modelo de PG proposto pela USP.	» Estudo sobre a viabilidade	» Nova proposta de PG na EE	» Promover fóruns de discussão sobre a viabilidade do modelo de PG proposto pela USP » Elaborar proposta para implementação do modelo	» Número de fóruns realizados » Proposta elaborada
3. Fazer revisão dos PPGs visando à sustentabilidade acadêmica e administrativa.	» Revisão de processos e fluxos administrativos e acadêmicos dos PPGs	» Implementação das mudanças necessárias.	» Promover Fóruns de discussão sobre a sustentabilidade acadêmica e administrativa dos PPGs » Avaliar a sustentabilidade dos cinco PPGs. » Rever fluxos e processos administrativos / acadêmicos dos PPGs e do SPG.	» Melhorias dos fluxos e processos administrativos / acadêmicos dos PPGs e do SPG. » PPGs sustentáveis acadêmica e administrativamente.

3.3. PESQUISA

O PA da Pesquisa e Inovação está organizado em um único Eixo, que é “Produção e Cooperação em Pesquisa e Inovação em Enfermagem e em Saúde”, e em um Objetivo geral “Estimular a produção e a disseminação de pesquisa científica e tecnológica qualificada, inovadora e colaborativa pautada na integridade científica e nos pressupostos da ciência aberta”. A proposta evidencia o incremento qualitativo e quantitativo da área de pesquisa e inovação e o impacto de sua internacionalização. O Eixo, objetivo, metas, prazos, planejamento das ações e indicadores quantitativos e qualitativos são apresentados a seguir.

EIXO: Produção e Cooperação em Pesquisa e Inovação em Enfermagem e em Saúde

Objetivo: Estimular a produção e a disseminação de pesquisa científica e tecnológica qualificada, inovadora e colaborativa pautada na integridade científica e nos pressupostos da ciência aberta

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Reestruturar e fortalecer o Escritório de Apoio à Pesquisa (EAP).	» EAP estruturado	» EAP em pleno funcionamento	» Recompôr o quadro de servidores técnico-administrativos. » Melhorar a infraestrutura e os recursos tecnológicos disponíveis para o EAP. » Estimular docentes e pesquisadores a utilizar o EAP. » Investir na formação continuada da equipe. » Construir indicadores de desempenho do EAP. » Monitorar atividades do EAP. » Oferecer suporte para a elaboração de propostas de financiamento para agências de fomento, auxiliando jovens pesquisadores na identificação de oportunidades de financiamento, na redação de projetos e na submissão de propostas competitivas.	» Número de servidores atuando no EAP. » Número de servidores atualizados conforme demanda do EAP. » Feedback dos pesquisadores sobre o suporte recebido do EAP. » EAP em pleno funcionamento.
2. Aumentar a captação de recursos de pesquisa.	» Aumentar 5% em relação ao último período avaliativo.	» Aumentar em 10% em relação à meta de meio termo.	Identificar oportunidades de financiamento: » Buscar e identificar oportunidades de financiamento disponíveis em agências governamentais, organizações não governamentais, fundações e outros órgãos financiadores. » Identificar políticas públicas nacionais e internacionais de fomento à pesquisa em áreas prioritárias. » Criar uma base de dados atualizada com informações sobre programas de financiamento, prazos de inscrição e critérios de elegibilidade. Participação em redes e projetos estratégicos: » Identificar a participação da área de pesquisa em redes de excelência, projetos estratégicos de desenvolvimento regional ou nacional, programas de financiamento específicos, entre outros. Apoio no Desenvolvimento de propostas: » Apoiar os pesquisadores na elaboração de propostas de financiamento, no que se refere ao fornecimento de todas as informações solicitadas pelos financiadores e sua adequada inserção nos sistemas e plataformas. » Auxiliar e monitorar as submissões de projetos de pesquisa e inovação às agências de fomento e apoiar na prestação de contas. » Prospectar e divulgar os editais de fomento à pesquisa e inovação. Estímulo e acompanhamento para captação de bolsas de Iniciação Científica: » Promover ações articuladas entre CPqI e CG para divulgação dos projetos de pesquisa. » Organizar pelo menos um evento anual articulado entre CPqI e CG para divulgação dos resultados de pesquisa de IC/IT, PUB, TCC (SICUSP). » Incentivar a solicitação de bolsas de IC junto à FAPESP e CNPq. » Organizar eventos de articulação entre grupos de pesquisa internos e externos à EE para proposição conjunta de projetos de pesquisa e inovação, bem como divulgação de produções dos grupos de pesquisa. » Identificar oportunidades de financiamento que se alinhem aos objetivos e áreas de interesse dos grupos de pesquisa. » Oferecer suporte contínuo durante todo o processo de submissão, desde a concepção da ideia até a execução do projeto. » Após cada ciclo de submissão de projetos a editais de ampla concorrência, avaliar os resultados e identificar oportunidades de melhoria para aumentar a eficácia e o sucesso das futuras propostas, estimulando a submissão de projetos para agências de fomento regionais, nacionais e internacionais.	» Número de propostas de financiamento submetidas a agências de fomento. » Taxa de sucesso das propostas submetidas. » Valor total dos recursos captados. » Número de solicitações de bolsas de IC submetidas. » Taxa de sucesso de solicitações de bolsas de IC.

Continua...

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
3. Aumentar a captação de pesquisadores para Pós-Doutorado.	» Aumentar em 10% o número de pós-doutores	» Aumentar em 20% o número de pós-doutores.	Divulgação e publicização de oportunidades de Pós-Doutorado: » Divulgar ativamente as oportunidades de pós-doutorado disponíveis por meio de sites, redes sociais, boletins informativos e eventos acadêmicos. » Dar ampla divulgação às áreas de excelência em pesquisa da EE Desenvolvimento de parcerias e colaborações: » Estabelecer parcerias com outras instituições de saúde, de pesquisa, universidades e centros de excelência no Brasil, na América Latina e Caribe, para expandir as oportunidades de pós-doutorado e aumentar a visibilidade do programa de pós-doutorado da EE. Aprimoramento da infraestrutura de pesquisa: » Oferecimento de instalações e recursos adequados para apoiar projetos de pesquisa de alto nível, visando atrair doutores interessados em realizar pós-doutorado. Networking e divulgação: » Participar de conferências, simpósios e eventos acadêmicos, para promover as oportunidades de pós-doutorado e estabelecer contatos com potenciais candidatos. Integração e apoio: » Apoiar o pós-doutorando na captação de bolsa ou obtenção de financiamento para a pesquisa. » Prover estratégias para facilitar a integração dos pós-doutorandos à comunidade acadêmica e fornecer orientação em relação às suas pesquisas. Avaliação contínua e adaptação: » Possibilitar espaço aberto a feedback dos pós-doutorandos para adaptar o programa às suas necessidades e expectativas. » Mapear candidatos e pós-doutorandos quanto a características sociodemográficas e áreas de investigação. » Construir indicadores para avaliar o impacto subsequente do pós-doutorado na carreira (obtenção de emprego acadêmico, pesquisa financiada, publicações, gestão e cargos de liderança).	» Número de pesquisadores com pós-doutorado finalizado. » » Número de bolsas captadas de pós-doutorado. » » Perfil dos candidatos ao Programa de pós-doutorado (procedência, gênero, raça/cor e área de pesquisa). »
4. Fomentar a solicitação de Bolsas de Produtividade em Pesquisa ou Desenvolvimento Tecnológico.	» 80% dos Professores Associados e Titulares com solicitação de bolsas de produtividade em pesquisa ou desenvolvimento tecnológico.	» 80% dos Professores Associados e Titulares com solicitação de bolsas de produtividade em pesquisa ou desenvolvimento tecnológico.	» Incentivar a participação docente nos Editais de Bolsa de Produtividade em Pesquisa ou Desenvolvimento Tecnológico. » Realizar evento anual com a participação de representantes do Comitê Assessor da área junto ao CNPq, visando identificar as diretrizes, critérios e orientações para obtenção da bolsa. » Mapear e identificar justificativa para negativas das propostas submetidas pelos pesquisadores da EE.	» Número de candidaturas submetidas por chamada. » Percentual de professores associados e titulares com bolsa. » Taxa de sucesso das propostas submetidas. » Taxa de sucesso de retenção das bolsas já captadas. » Número de docentes que obtiveram mudança de nível

Continua...

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
5. Fomentar projetos de pesquisa e inovação da EE em conjunto com Instituições ou Centros de Pesquisa Pública ou Privada nacionais e internacionais.	» 30% dos docentes com projetos de pesquisa em parceria.	» 50% dos docentes com projetos de pesquisa em parceria.	» Identificar oportunidades de colaboração com instituições de pesquisa, públicas e privadas, nacionais e internacionais. » Coordenar atividade anual para proposição de projetos financiados com a participação de pesquisadores nacionais e internacionais. » Criar agenda de pesquisa para desenvolvimento de projetos multicêntricos em áreas emergentes. » Realizar levantamento das áreas de interesse e expertise dos docentes da instituição para alinhar com as áreas de interesse das potenciais instituições parceiras. » Promover eventos, workshops e seminários para incentivar a colaboração e troca de experiências entre os docentes e as instituições parceiras. » Atuar na divulgação da colaboração em projetos de pesquisa como critério de avaliação e reconhecimento dos docentes, em parceria com a CPG. » Facilitar a elaboração de propostas de projetos de pesquisa e inovação em conjunto com as instituições parceiras, fornecendo suporte técnico e administrativo. » Buscar financiamentos para desenvolvimento de projetos colaborativos com parceiros nacionais e internacionais. » Realizar, em parceria com os Departamentos, o monitoramento das ações realizadas em atividade de mobilidade docente para visitas de pesquisa em instituições parceiras, nacionais e internacionais, por meio de programas de bolsas e subsídios. » Monitorar os resultados dos acordos de cooperação acadêmica. » Incentivar a colaboração, a troca de ideias e a identificação de sinergias entre os Departamentos para desenvolvimento de projetos interdepartamentais. » Estimular e apoiar a composição de equipes de pesquisadores de diferentes áreas para promover abordagens abrangentes e soluções inovadoras na elaboração de projetos robustos e competitivos. » Favorecer o aprimoramento e a integração interdepartamental dos pesquisadores recém-contratados na EE.	» Percentual de docentes com projetos de pesquisas e inovação em conjunto com Instituições ou Centros de Pesquisa Pública ou Privadas nacionais e internacionais. » Número de Projetos de Pesquisa em Parceria com instituições públicas ou privadas, nacionais e internacionais. » Número de artigos científicos publicados em parceria. » Número de projetos multicêntricos nacional e/ou internacional. » Número de atividades de integração interdepartamental dos pesquisadores recém-contratados na EE.
6. Disseminar o conceito e estimular a prática da Ciência Aberta.	» Pelo menos uma iniciativa anual.	» Pelo menos uma iniciativa anual.	» Realizar iniciativa formativa anual sobre conceitos e estratégias para a ciência aberta e ciência cidadã. » Estimular os pesquisadores a divulgar suas pesquisas e produções em diferentes meios de comunicação, incluindo redes sociais. » Estimular os grupos de pesquisa e Departamentos de ensino a engajar, quando possível, membros da sociedade em ações ligadas à pesquisa e inovação nos respectivos projetos. » Promover workshop para orientação sobre as plataformas de acesso aberto na USP e fora da USP. » Orientar a elaboração do plano de gerenciamento de dados (ferramenta DMPTool) e uso do Repositório de Dados Científicos e Códigos da USP. » Estimular o uso do Guia de Boas Práticas Científicas da PRPI. » Divulgar o USP-Multi, sistema da PRPI para disponibilizar e compartilhar equipamentos multiusuários na EE. » Oferecer workshops de comunicação científica para instrumentalizar pesquisadores da EE.	» Número de iniciativas promovidas para disseminação do conceito e estímulo da prática da ciência aberta na EE. » Número de iniciativas promovidas sobre ciência cidadã na EE. » Número de iniciativas promovidas sobre acesso aberto na EE. » Feedback dos docentes sobre o uso de Repositório de Dados Científicos e Códigos da USP.
7. Identificar e mapear áreas de pesquisa na EE com maior impacto e reconhecimento nacional e internacional.	» Áreas de pesquisa de maior impacto mapeadas	» Áreas de pesquisa de maior impacto mapeadas e disseminadas	» Criar Escritório de Métricas. » Mapear áreas de excelência em pesquisa na EE » Mapear impacto científico e social das pesquisas produzidas na EE	» Escritório de Métricas criado » Áreas de excelência mapeadas e divulgadas

Continua...

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
8. Integrar, articular e fortalecer os grupos de pesquisa e novos pesquisadores da EE.	» Pelo menos uma iniciativa de evento de integração entre grupos de pesquisa (GPs)	» Pelo menos uma iniciativa de evento de integração entre grupos de pesquisa (GPs)	» Mapear GPs ativos. » Reorganizar os GPs da EE. » Fazer reuniões regulares entre GPs para discutir projetos, compartilhar ideias, identificar oportunidades de colaboração e organizar eventos em parceria. » Criar espaços multiusuários para compartilhamento de equipamentos, materiais, softwares e outros para pesquisadores » Estimular a inserção de pesquisadores da EE em redes de pesquisa, nacionais e internacionais. » Facilitar a formação de equipes de pesquisadores interdepartamentais, multidisciplinares e interinstitucionais de diferentes grupos para trabalhar em projetos específicos de grande monta a serem submetidos pela EE. » Promover eventos e atividades para integração dos jovens pesquisadores da EE, criando um ambiente colaborativo intergrupos e interdepartamentos.	» Número de colaborações intergrupais no período avaliativo. » Produção científica conjunta: quantidade de artigos, capítulos de livros e outros produtos acadêmicos que resultam de colaborações entre os GPs. » Feedback dos usuários do espaço multiusuário. » Número de colaborações dos GPs estabelecidas com pesquisadores nacionais e/ou internacionais e estratificadas por jovens pesquisadores da EE. » Número de reuniões, conferências, workshops e seminários entre GPs.

3.4. CULTURA E EXTENSÃO

O PA da Cultura e Extensão está organizado em quatro Eixos: “Curricularização da Extensão”, “Translação do Conhecimento Produzido na EE”, “Programas de Residência: qualidade da formação, implementação da PBE, articulação com a graduação, avaliação e acompanhamento de egressos” e “Interação com a Comunidade”, com seus respectivos objetivos, evidenciando a integração com outras áreas, o fortalecimento da curricularização da extensão e da relação com a sociedade e a promoção da cultura. Para além das inúmeras atividades que são realizadas anualmente, tem como propósito estimular a reflexão sobre o seu papel de atuação universitária. A EE tem potencial para conceber e implementar projetos de amplo impacto social e que também sejam sustentáveis. Ademais, é importante a manutenção da oferta anual de cursos de Residência em Enfermagem, orientados às necessidades de saúde da população brasileira e articulados ao SUS. Cabe desenvolver condições para que os cursos de Residência se configurem em formação de alta qualidade e voltados à implementação de evidências em saúde, contribuindo assim para acelerar o processo de translação do conhecimento. Os Eixos, objetivos, metas, prazos, planejamento das ações e indicadores quantitativos e qualitativos são apresentados a seguir.

EIXO 1: Curricularização da Extensão

Objetivo: Implementar atividades extensionistas dos alunos da EE

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Aumentar a participação de docentes, membros da CCEX e alunos nos fóruns e iniciativas de implantação de atividades extensionistas ^a na estrutura curricular.	» 80% de docentes, membros da CCEX e » 30% de alunos de graduação participando de iniciativas/fóruns de reorientação curricular.	» Atividades extensionistas inseridas na estrutura curricular do bacharelado em Enfermagem.	» Organizar iniciativas/fóruns de discussão sobre atividades extensionistas. » Incentivar membros da CCEX, docentes e alunos a participar dos fóruns de reorientação curricular. » Divulgar as atividades de reorientação curricular pelas mídias sociais e ComunicaEE. » Planejar espaço na matriz curricular do curso de graduação para iniciativas/fóruns de reorientação curricular, em conjunto com CG.	» Número de membros da CCEX (docentes e alunos) participantes de iniciativas/fóruns. » Porcentagem de alunos de graduação participantes nos fóruns.
2. Inserir estudantes de graduação nas atividades do Centro de Bem-Estar e Saúde da EEUSP (CeBES-EE).	» 15% de estudantes de graduação envolvidos nas atividades do CeBES-EE.	» 30% dos estudantes de graduação envolvidos nas atividades do CeBES-EE.	» Estimular docentes a implantar projetos de extensão no CeBES-EE. » Mapear atividades de curricularização do CeBES-EE. » Estimular a participação dos estudantes de graduação nos projetos do CeBES-EE. » Divulgar atividades do CeBES-EE pelas mídias sociais e ComunicaEE.	» Atividades de curricularização do CeBES-EE mapeadas. » Porcentagem de alunos de graduação envolvidos nas atividades do CeBES-EE.
3. Aumentar a participação de estudantes de graduação nas Ligas Acadêmicas da EE.	» 30% de alunos de graduação envolvidos em Ligas Acadêmicas da EE.	» 50% de alunos de graduação envolvidos em Ligas Acadêmicas da EE.	» Estimular a participação de alunos de graduação nas Ligas Acadêmicas da EE. » Apoiar as Ligas Acadêmicas na divulgação das atividades, dos cursos introdutórios e do número de vagas.	» Porcentagem de alunos participantes em Ligas Acadêmicas da EE.
4. Aumentar a participação de estudantes de graduação em projetos de extensão, inclusive com carga horária extensionista.	» Pelo menos 20% dos alunos de graduação em projetos de extensão, com ou sem carga horária extensionista.	» Pelo menos 40% dos alunos de graduação em projetos de extensão, com ou sem carga horária extensionista.	» Incentivar o cadastro de projetos de extensão com carga horária extensionista por docentes no Sistema Apolo. » Incentivar a submissão de projetos PUB vertente Extensão por docentes. » Divulgar editais de apoio à Cultura e Extensão pelo ComunicaEE.	» Porcentagem de alunos inscritos em projetos de extensão. » Porcentagem de alunos inscritos em projetos de extensão com carga horária extensionista. » Proporção de alunos de graduação que alcança número mínimo de horas de atividade extensionista de acordo com seu ano acadêmico.
5. Avaliar o impacto das atividades de curricularização da extensão.	» Elaboração de indicadores para avaliar o impacto das atividades de curricularização da extensão.	» Indicadores para avaliar o impacto das atividades de curricularização da extensão testados e implementados.	» Construir, testar e implementar indicadores para avaliar o impacto das atividades de curricularização da extensão.	» Impacto das atividades de curricularização da extensão avaliado.

a Atividade extensionista curricular (AEX) = Uma AEX é uma "Atividade de Extensão coordenada por um docente, exercida por um estudante e voltada à sociedade. Essa atividade poderá estar vinculada a um Projeto ou Programa de Extensão. O estudante que cumprir as atividades de uma AEX receberá a carga horária correspondente, descrita em campo criado para esse fim. As AEX serão cadastradas no Sistema Apolo e espelhadas no Sistema Júpiter em tela específica para visualização dos estudantes (Referência: Guia-Curricularizacao-da-Extensao_v_04_12_23. Disponível em: https://prceu.usp.br/wp-content/uploads/2024/04/Guia-Curricularizacao-da-Extensao_v_04_12_23.pdf).

EIXO 2: Translação do Conhecimento Produzido na EE

Objetivos: Compartilhar com a sociedade o conhecimento produzido na EE e Fortalecer a articulação acadêmico-assistencial entre a EE e o Hospital Universitário da USP (HU-USP)

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Desenvolver TCRs vinculados a projetos de implementação coordenados por docentes da EE e/ou enfermeiros do HU-USP.	» Pelo menos um TCR por Programa de residência por ano.	» Pelo menos dois TCRs por Programa de residência por ano.	» Articular com coordenadores de Programas de Residência para vinculação de TCRs a projetos de implementação. » Articular e definir com NUEBE/coordenadoras dos Programas de Residência projetos de melhores práticas a serem implementados. » Implementar projetos de melhores evidências científicas nos cenários em que os residentes se inserem. » Monitorar a implementação das melhores práticas pelos residentes.	» Número de TCRs vinculados a projetos de implementação coordenados por docentes da EE e/ou enfermeiros do HU finalizados/ano.
2. Desenvolver projetos de implementação coordenados por docentes da EE.	» Pelo menos um projeto de implementação coordenado por docente por ano	» Pelo menos dois projetos de implementação coordenados por docente por ano	» Articular com o JBI Brasil a formação de docentes da EE no curso de implementação de evidências a serem desenvolvidos no HU. » Articular com NUEBE demandas de projetos a serem implementados no HU-USP.	» Número de docentes da EE formados no curso de implementação de evidências na metodologia do JBI. » Número de Projetos de implementação coordenados por docentes da EE/ano.
3. Aumentar o número de atividades ofertadas sobre implementação de evidências (aula aberta, oficina e/ou curso).	» Pelo menos uma atividade oferecida por ano.	» Pelo menos duas atividades oferecidas por ano.	» Articular com JBI Brasil para a oferta de atividades sobre implementação de evidências. » Divulgar cronograma de oferecimento das atividades.	» Número de atividades sobre implementação de evidências oferecidas/ano.
4. Aumentar o oferecimento de atividades de cultura e extensão (cursos, cursos de verão, eventos científicos, campanhas, outras) à comunidade EE e ao público em geral.	» Pelo menos quatro atividades oferecidas por ano.	» Pelo menos oito atividades oferecidas por ano.	» Promover atividades de cultura e extensão para comunidade interna e externa à EE, incluindo cursos de verão. » Monitorar o oferecimento de atividades de cultura e extensão. » Estimular a participação de egressos, especialistas externos, comunidade EE e público em geral.	» Número de atividades de cultura e extensão oferecidas à comunidade EE e público em geral.

EIXO 3 – Programas de residência: qualidade da formação, implementação da PBE, articulação com a graduação, avaliação e acompanhamento de egressos

Objetivo: Avaliar os programas de residência quanto à qualidade da formação, implementação da PBE, impactos e inserção dos egressos no mundo do trabalho

Metas	2025	2027	Ações	Indicadores quantitativos e qualitativos
1. Avaliar os Programas de Residência da EE	» Pelo menos um fórum de discussão ao ano. » Elaborar e aplicar instrumento de avaliação dos Programas de Residência.	» Pelo menos dois fóruns de discussão ao ano. » Propor ações relacionadas aos resultados de avaliação dos Programas de Residência.	» Promover fóruns de discussão dos Programas de Residência. » Construir instrumento e indicadores para avaliar os Programas de Residência na perspectiva do residente, dos preceptores e dos usuários. » Avaliar a permanência dos programas da residência. » Implementar mudanças/ajustes nos Programas de Residência que se façam necessários.	» Programas de Residência avaliados. » Mudanças/ajustes nos Programas de Residência realizados.
2. Realizar o acompanhamento de egressos dos Programas de Residência.	» Elaborar e aplicar instrumento de avaliação de egressos.	» Propor ações de melhoria da formação nos Programas a partir dos resultados da avaliação dos egressos.	» Elaborar instrumento para monitorar egressos. » Promover encontros de egressos dos Programas de Residência. » Avaliar a permanência dos programas da residência.	» Egressos dos Programas de Residência acompanhados anualmente.
3. Articular e integrar os residentes com estudantes de graduação.	» Pelo menos uma iniciativa de articulação da Residência com a Graduação.	» Residentes e estudantes de graduação integrados.	» Promover iniciativas de articulação CG, CCEX e Coordenadores de residência para integração. » Avaliar as ações da residência em parceria à graduação para viabilizar integração, articulando as práticas assistenciais da residência às práticas de campos/estágios de graduação.	» Número de iniciativas de articulação e integração desenvolvidas. » Integração das práticas assistenciais da residência às práticas de campos/estágios de graduação.

EIXO 4 – Interação com a Comunidade

Objetivo: Priorizar o envolvimento ativo com a comunidade local e regional, ouvindo suas necessidades, colaborando em projetos conjuntos e contribuindo para o desenvolvimento da região em que a EE está inserida

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Oferecer atividades e trocas científicas, culturais, sociais e ambientais para o público externo à EE, promovendo a inclusão, diversidade e a sustentabilidade ambiental.	» Pelo menos um Encontro de Gerações (60+ com graduandos, pós-graduandos e residentes). » Aumentar em 10% o número de exposições e visitas ao Centro Histórico. » Manter os eventos anuais: Semana Brasileira de Enfermagem, » Festa Junina, Aniversário da Escola USP, Confraternização da comunidade EEUSP, Confraternização de Natal. » Pelo menos um "Show de talentos", uma exposição artística e cultural, um Giro Cultural e uma Exposição itinerante na EE. » Mapear projetos de pesquisa integrados a atividades de extensão	» Pelo menos dois Encontros de Gerações (60+ com graduando, pós-graduandos e residentes). » Aumentar em 20% o número de exposições e visitas ao Centro Histórico. » Manter os eventos anuais: Semana Brasileira de Enfermagem, » Festa Junina, Aniversário da Escola, Confraternização da comunidade EEUSP, Confraternização de Natal. » Pelo menos dois oferecimentos do "Show de talentos", de exposições artísticas e culturais, do Giro Cultural e de Exposição itinerante na EE. » Registro e divulgação anual de projetos de pesquisa integrados a atividades de extensão	» Articular com o Programa 60+ da PRCEU para tratativas do Encontro de Gerações. » Identificar egressos da EE 60+ interessados na participação nos Encontros de Gerações. » Organizar o Encontro de Gerações (60+ com graduandos, pós-graduandos e residentes). » Promover exposições e visitas ao Centro Histórico. » Monitorar o número de visitas ao Centro Histórico. » Elaborar plano de ação anual dos eventos regulares que ocorrem na EE. » Articular com o Quadrilátero da Saúde Direito (QSD) para o desenvolvimento de atividades culturais e socioambientais em parceria. » Elaborar e divulgar cronograma de atividades desenvolvidas em parceria entre a EE e o QSD. » Garantir que todas as atividades de cultura e extensão desenvolvidas sejam inclusivas e acessíveis. » Estimular iniciativas de docentes para coordenação projetos de pesquisa integrados a projetos de extensão. » Promover, anualmente, Semana Brasileira de Enfermagem, Festa Junina, Aniversário da Escola, Confraternização da comunidade EE, Confraternização de Natal, "Show de talentos", Exposições artísticas e culturais, Giro Cultural, Exposições itinerantes na EE.	» Encontros de Gerações realizados. » Número de visitas ao Centro Histórico/ano. » Eventos regulares da EE realizados com êxito. » Número de atividades culturais, científicas e socioambientais desenvolvidas em parceria com o QSD. » Número de projetos de pesquisa integrados a projetos de extensão.
2. Fortalecer e aumentar a visibilidade do Centro Histórico-Cultural da Enfermagem Ibero-Americana (CHCEIA) e o reconhecimento de docentes de destaque.	» Contínuo	» Contínuo	» Apoiar a busca de parcerias internas e externas para a realização das exposições. » Divulgar os acervos e atividades do CHCEIA junto à comunidade EE e em informativos da USP. » Integrar as exposições do CHCEIA à programação dos eventos promovidos pela EE. » Estimular a utilização de recursos tecnológicos nas mostras/exposições dos acervos do CHCEIA. » Renomear salas de aula com nome de professoras de destaque da EE.	» Número de exposições realizadas pelo CHCEIA. » Salas de aula com nomes de docentes de destaque da EE. » Fortalecimento do CHCEIA junto à identidade da EE.
3. Aumentar a visitação de público interno e externo ao CHCEIA.	» Aumentar em 10% a visitação ao CHCEIA.	» Aumentar em 20% a visitação ao CHCEIA.	» Estimular e apoiar a visitação ao CHCEIA pelo público interno e externo.	» Número de visitantes internos e externos à EE aos acervos do CHCEIA/ano
4. Promover cursos de verão e/ou de primavera.	» Pelo menos quatro cursos ofertados por ano.	» Pelo menos seis cursos ofertados por ano.	» Articular com docentes, Departamentos, Programas de Pós-Graduação e estudantes o oferecimento de cursos de verão e/ou de primavera. » Mapear temáticas de expertise, envolvendo alunos da EE. » Oferecer cursos conforme temáticas mapeadas. » Criar a marca "Cursos de Verão da EEUSP" para aumento da visibilidade institucional.	» Número de cursos de verão e/ou de primavera oferecidos anualmente.

3.5. INCLUSÃO E PERTENCIMENTO

O PA da Inclusão e Pertencimento está organizado no único Eixo “Inclusão e Pertencimento dos Trabalhadores e Estudantes da EE”, com o objetivo de construir coletivamente e implementar política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental da comunidade EE. A Comissão de Inclusão e pertencimento (CIP-EE) foi criada pela Congregação da Escola em 16/11/2022 e pelo Conselho de Inclusão e Pertencimento (CoIP), em 06/04/2023. Embora recém-criada, suas iniciativas têm sido bastante robustas e o PA evidencia a potencialidade para induzir a criação e implementação de políticas institucionais de bem-estar, acolhimento e saúde mental da comunidade para promover coletivamente ações de inclusão da diversidade. O objetivo, as metas, os prazos, o planejamento das ações e os indicadores quantitativos e qualitativos são apresentados a seguir.

EIXO: Inclusão e Pertencimento dos Trabalhadores^a e Estudantes^b da EE

Objetivo 1: Construir e implementar coletivamente política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental da comunidade EE

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Construir Diretrizes para subsidiar uma política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental na EE.	» Diretrizes para uma política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental na EE elaboradas.		» Constituir grupo de trabalho para a elaboração das diretrizes da política de promoção de bem-estar e acolhimento à comunidade EE, incluindo representante do Centro de Bem-Estar e Saúde da EE (CeBES-EE). » Identificar e sistematizar potenciais desgastes e fortalecimentos relacionados à vida acadêmica e profissional na EE, a que estão submetidos trabalhadores e estudantes da comunidade EE. » Realizar diálogo deliberativo com a participação de estudantes, trabalhadores da EE e representante do programa ECOS do QSD para debate dos dados sistematizados e definição de diretrizes, estratégias e ações dos programas voltados para a promoção de bem-estar e acolhimento na EE.	» Documento norteador com as diretrizes para subsidiar uma política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental na EE definido.

Continua...

^a Trabalhadores incluem servidores docentes, servidores técnico-administrativos da USP e servidores das empresas terceirizadas

^b Estudantes incluem graduação, pós-graduação *stricto sensu* e residentes.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
2. Implementar política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental por meio da operacionalização de Programa de vigilância em saúde mental, enfrentamento do assédio e da discriminação e acessibilidade (inclui dificuldades de pessoas neurodivergentes); Programa para letramento em saúde mental e diversidades e Programa de integração da comunidade EE.		» Política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental da comunidade EE implementada.	Programa de vigilância em saúde mental, enfrentamento do assédio e da discriminação e acessibilidade (inclui dificuldades de pessoas neurodivergentes): » Avaliar canal de notificação de demandas de saúde mental na EE. » Identificar necessidades de saúde mental na EE. » Elaborar e divulgar lista de contatos de serviços e ações de cuidado à saúde mental para a comunidade EE. » Criar e divulgar canais para receber notificações de situações de discriminação e assédio. » Receber sugestões e preocupações da comunidade EE sobre questões relacionadas ao assédio e à diversidade e inclusão, especialmente os relacionados à discriminação racial, de gênero ou à desigualdade social. » Construir estratégias para enfrentamento do assédio e da discriminação na EE, de forma articulada com a Comissão de Direitos Humanos e Ouvidoria da própria EE. » Responder coletivamente a demandas na EE relacionadas à acessibilidade, incluindo as pessoas neurodivergentes. » Divulgar na EE informações sobre o Programa de Vigilância (fluxo, sistematização dos dados, instâncias de encaminhamento e monitoramento). » Criar fluxo de inclusão pedagógica, em articulação com estudantes e/ou trabalhadores diagnosticados como neurodivergentes. Programa para letramento em saúde mental e diversidades: » Promover ações para letramento em saúde mental, racial e de gênero. » Articular com chefias para estimular servidores docentes e técnico-administrativos a participarem das ações. » Realizar em articulação com o CeBES-EE (Centro de Bem-Estar e Saúde da EE) palestras, workshops, rodas de conversa e filmes, com temas sugeridos pela comunidade EE (trabalhadores e estudantes), priorizando temáticas que abordem diversidade, inclusão e saúde mental para a comunidade EE. » Estimular a comunidade EE a participar de curso de letramento racial da PRIP. » Estimular trabalhadores da EE a se inscreverem no banco de nomes do quadrilátero da saúde para participação em bancas de heteroidentificação em editais com políticas afirmativas. » Participar de reuniões, promovidas pelas Comissões de Graduação, GAP e de Pós-Graduação, sobre a inclusão de temas relacionados a questões raciais, de gênero e desigualdades sociais em saúde nos currículos. » Propor e apoiar a inserção desses temas nas disciplinas de graduação, pós-graduação e/ou em projetos de pesquisa e de extensão. Programa de Integração da Comunidade EE » Fomentar o compartilhamento de experiências entre estudantes de graduação e de pós-graduação, incluindo os estrangeiros, em articulação com as Comissões de Graduação, de Pós-Graduação e CCIInt, » Organizar atividades de recepção para trabalhadores ingressantes. » Incentivar os trabalhadores e estudantes na formação/participação de/em grupos Coletivos de afinidade como os de mulheres, LGBTQIA+, grupos étnico-raciais e outros. » Oportunizar a participação dos coletivos organizados da EE nas reuniões e eventos da CIP.	Programa de vigilância: » Percentual de casos de saúde mental notificados, monitorados, acompanhados e/ou encaminhados. » Lista atualizada com ações de cuidado à saúde mental e contatos de serviços de atenção à saúde mental. » Percentual de casos de assédio e discriminação notificados, monitorados, acompanhados e/ou encaminhados. » Percentual de casos de necessidades de acessibilidade monitorados, acompanhados e/ou encaminhados. Programa de formação » Percentual anual de trabalhadores e de estudantes da comunidade EE que participaram dos cursos oferecidos. » Número de membros da EE certificados em letramento racial da PRIP. » Número de trabalhadores aptos a atuar em bancas de heteroidentificação. » Número de participações dos membros da CIP em reuniões e fóruns que tenham como pauta a inclusão de temas relacionados a questões raciais, de gênero e desigualdades sociais em saúde, em disciplinas e em projetos de pesquisa e de extensão. » Número de temas inseridos em disciplinas de graduação e/ou pós-graduação e/ou em projetos de pesquisa e/ou de extensão. Programa de Integração: » Número de atividades de integração entre estudantes veteranos e ingressantes brasileiros e estrangeiros. » Número de atividades de integração entre trabalhadores veteranos e ingressantes. » Número de grupos/coletivos de afinidade ativos, com reuniões regulares (ao menos uma vez por mês). » Número de representantes dos coletivos da EE nas reuniões e eventos da CIP.

4. EIXOS TRANSVERSAIS INTEGRATIVOS

4.1. Objetivos e metas para integração de ensino, pesquisa e cultura e extensão (p. ex.: iniciação científica, estágios, projetos de extensão, eventos artísticos e culturais e demais atividades que articulem as diferentes instâncias da vida acadêmica)

Os PAs das respectivas comissões estatutárias foram elaborados em torno de Eixos estruturantes, com objetivos específicos e na perspectiva da integração entre ensino, pesquisa, cultura e extensão, além da internacionalização. Na GRADUAÇÃO, de forma transversal aos dois objetivos (“Conduzir o processo de reorientação curricular” e “Fortalecer processos de formação inovadores e participativos”), estão incluídas metas e ações referentes à inclusão e pertencimento dos estudantes, formação docente/especialistas e monitoramento e avaliação da formação e da matriz curricular. As seguintes metas evidenciam tal articulação: Aprovar a Matriz Curricular e Projeto Político Pedagógico do Bacharelado e da Licenciatura (1), Contar com a participação ativa das categorias nos fóruns (2), Monitorar o processo de curricularização da extensão (3), Apoiar os estudantes na elaboração de planos de estudos para mobilidade internacional (6) e Acompanhar necessidades acadêmicas e pedagógicas dos estudantes ao longo do curso (7). Na PÓS-GRADUAÇÃO, a integração é vislumbrada no Objetivo 1: Promover acesso e apoio à permanência estudantil e na Meta 2: Implementar iniciativas para ampliar a diversidade e inclusão. Na PESQUISA e INOVAÇÃO, para o Objetivo 1: Estimular a produção e a disseminação de pesquisa científica e tecnológica qualificada, inovadora e colaborativa pautada na integridade científica e nos pressupostos da ciência aberta, há duas metas (2 e 8): Aumentar a captação de recursos de pesquisa e integrar, articular e fortalecer os grupos de pesquisa e novos pesquisadores da Unidade.

Na interface entre ensino e pesquisa, as ações de extensão universitária promovem a especialização/atualização de profissionais para atuar com competência em áreas que exigem conhecimentos e habilidades avançadas (unidades de terapia intensiva, centro cirúrgico, oncologia, serviços de estomaterapia etc). Na atenção primária em saúde, as ações englobam a identificação e resposta às necessidades em saúde e a atuação intersetorial.

Na interface de ensino, pesquisa e extensão, a EE e o HU-USP adotam o Modelo de Articulação Acadêmico-Assistencial, evidenciado em objetivos e metas: (i) Implementar atividades extensionistas dos alunos da EE, com a meta para Aumentar iniciativas de implantação de atividades extensionistas na estrutura curricular; (ii) Avaliar os programas de residência quanto à qualidade da formação, implementação da Prática Baseada em Evidências (PBE) e na Meta 3: Articular e integrar os residentes com estudantes de graduação; (iii) Fortalecer processos de formação integradores, inovadores e participativos no Bacharelado e Licenciatura em Enfermagem, por meio de metas que visam a aumentar o percentual de disciplinas que utilizam metodologias ativas e/ou tecnologias da informação e comunicação (TICs) e PBE, bem como implementar experiências de ensino baseadas em simulação. Há grande articulação com o Núcleo de Enfermagem Baseada em Evidências (NUEBE), uma vez que o HU-USP é parceiro clínico do JBI Brasil e centro de implementação de evidências.

As iniciativas da CIP-EE têm forte interlocução e integração na EE, como evidenciado no Objetivo 2: Implementar política de promoção de bem-estar e acolhimento na EE e programas de vigilância em saúde mental, e respectivas metas: Propor eventos e ações para promoção de bem-estar e acolhimento dos trabalhadores e estudantes na EE (na Meta 3), Apoiar a inclusão de temas relacionados à diversidade e inclusão, tais como questões raciais, de gênero, desigualdades sociais em saúde, transversalmente, no currículo de graduação e de pós-graduação da EE (Meta 5) e Criar Programa de vigilância de acessibilidade (Meta 6).

Ademais, os Eixos, os objetivos e as metas da Gestão foram construídos com grande ênfase em articulações internas à EE e externas, na USP, no país, na América Latina, evidenciando o importante protagonismo da Escola em avançar local, nacional e internacionalmente.

4.2. Objetivos e metas para projetos interdisciplinares e/ou interprofissionais associados a eixos como ensino, pesquisa, cultura e extensão, promoção da inovação e empreendedorismo.

No PA geral da EE, foram consideradas dimensões interprofissionais (IP) e interdisciplinares (ID), que são evidenciadas nas propostas das comissões estatutárias.

Na GRADUAÇÃO, os projetos ID e/ou IP estão previstos em dois Objetivos e respectivas Metas. No Objetivo 1: Conduzir e concluir o processo de reorientação curricular do Bacharelado e Licenciatura, Meta 1: Aprovar a Matriz Curricular e Projeto Político-Pedagógico do Bacharelado e da Licenciatura, a educação interprofissional é indicada como abordagem a ser incluída na futura matriz curricular, com atividades desenvolvidas em articulação com outras Unidades da área de saúde da universidade, a partir de experiências exitosas que a EE já consolidou e tem como proposta fortalecer e ampliar. No Objetivo 2: Fortalecer processos de formação integradores, inovadores e participativos no Bacharelado e Licenciatura, Meta 2: Implementar experiências de ensino baseadas em simulação, prevê-se a articulação do Centro de Simulação da EE com outros Centros para a realização de atividades de ensino articuladas e interprofissionais.

Na PÓS-GRADUAÇÃO, os PPGs da EE já contam com corpo discente interprofissional que, naturalmente, desenvolve seus projetos de pesquisa articulando diversas áreas de conhecimento na área da saúde. Além disso, dentro do Objetivo 2: Assegurar a formação de excelência e o aprimoramento contínuo dos programas, as Meta 2: Criar e oferecer disciplinas interprogramas/interunidades e Meta 3: Criar disciplinas de bases epistemológicas e de formação pedagógica interprogramas envolvem docentes na elaboração e oferta das novas disciplinas em parceria com PPGs que não são necessariamente da área de Enfermagem, conferindo um caráter interdisciplinar ao ensino.

Na PESQUISA E INOVAÇÃO, o Objetivo único é “Estimular a produção e a disseminação de pesquisa científica e tecnológica qualificada, inovadora e colaborativa pautada na integridade científica e nos pressupostos da ciência aberta”, cujas metas evidenciam algumas iniciativas ID e/ou IP, como por exemplo, estimular e apoiar a composição de equipes de pesquisadores de diferentes áreas para promover abordagens abrangentes e soluções inovadoras na elaboração de projetos robustos e competitivos.

Na CULTURA E EXTENSÃO, a possibilidade de desenvolver projetos ID e/ou IP é ampla e foi plenamente incorporada aos seus objetivos e metas, principalmente naquelas que dizem respeito à curricularização da extensão, iniciativa relativamente nova na USP. O Objetivo 1, por exemplo (Implementar atividades extensionistas dos alunos da EE), tem como Meta 4: Aumentar a participação de estudantes de graduação em projetos de extensão, inclusive com carga horária extensionista, o que facilitará o envolvimento de alunos em projetos ID e/ou IP. Destaca-se também o Objetivo 2: Compartilhar com a sociedade o conhecimento produzido na EE e Fortalecer a articulação acadêmico-assistencial entre a EE e o Hospital Universitário da USP (HU-USP), e o Objetivo 3: Priorizar o envolvimento ativo com a comunidade local e regional, ouvindo suas necessidades, colaborando em projetos conjuntos e contribuindo para o desenvolvimento da região em que a EE está inserida, com metas relativas a articulações com Unidades e trabalhadores do Quadrilátero da Saúde.

No PA referente às ações de INCLUSÃO E PERTENCIMENTO, a IP está contemplada no envolvimento de trabalhadores e estudantes da EE e de profissional psicólogo do Programa Ecos do Quadrilátero da Saúde no processo de construção das diretrizes para a política de bem-estar, acolhimento e saúde mental (Meta 1) por meio do diálogo deliberativo. Quanto à ID, esta pode ser identificada na proposição de um programa de letramento em diversidades, inclusão e saúde mental e que compõe a meta de implementar política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental (Meta 2).

4.3. Objetivos e metas relacionados à nacionalização e internacionalização (convênios, cooperação, dupla-titularidade etc.).

As atividades de nacionalização e internacionalização das ações da EE são destacadas na sua Missão, Visão e Valores por meio do compromisso em ser “referência nacional e internacional na formação de recursos humanos de excelência em enfermagem e áreas afins, assim como na produção e difusão de conhecimentos científicos, comprometida com a ética e os valores humanísticos”.

A nacionalização na EEUSP foi amplamente considerada nos objetivos e metas das diversas Comissões. Ressalta-se as metas “Fortalecer e aumentar a visibilidade do Centro Histórico-Cultural da Enfermagem Ibero-Americana (CHCEIA)”; “Promover cursos de verão e/ou de primavera”; “Criar e oferecer disciplinas [de pós-graduação] interprogramas/interunidades”; “Elaborar e implementar MINTER ou DINTER Internacional ou Programa Nacional de Cooperação Acadêmica (PROCAD) ou Fora de Sede na EE ou atividades em rede de colaboração ou ações de solidariedade”; “Aumentar a visibilidade da produção dos PPGs da EEUSP e interlocução com a sociedade”; “Centros de Excelência/Afiados do JBI apoiados pelo JBI Brasil” e “Promover a visibilidade das ações do JBI Brasil em órgãos estratégicos por meio de ações institucionais”. Muitas das ações para alcançar essas metas já vêm sendo conduzidas ou planejadas, como parcerias de PPGs com instituições brasileiras para oferta de mestrado profissional fora de sede ou DINTER, cursos de implementação de evidência pelo JBI Brasil para turmas específicas de docentes ou pesquisadores de várias regiões do país, dentre outras. É importante salientar que as ações de nacionalização visam, sobretudo, a solidariedade ao fortalecer a capacidade de pesquisa de outras instituições na área de Enfermagem e Saúde, bem como divulgar o conhecimento produzido na EE.

No que concerne às atividades de internacionalização, o reconhecimento do protagonismo internacional da EE é confirmado pelo fato da Enfermagem USP ter sido classificada em 34ª posição no QS University Ranking de 2024. Entretanto, há desafios postos na ampliação e fortalecimento dessas atividades, que serão enfrentados por meio de inúmeras iniciativas propostas até 2027.

Dentre os objetivos e metas relacionados à internacionalização da EE, a ampliação da experiência de internacionalização dos discentes é o maior desafio institucional e constitui-se nos objetivos e metas construídos conjuntamente com CG, CPG e CPQI, sendo, portanto, comuns e coletivos. Além disso, os princípios que nortearam a elaboração do PA das atividades de internacionalização da EE incluem a necessidade de reorganização dos processos de trabalho e fluxos internos, bem como a discussão sobre a melhor composição do quadro da CCInt, de forma que o apoio às iniciativas institucionais e de docentes/discentes seja efetivo. Ressalta-se ainda a atuação em conjunto com o JBI Brasil para atração de alunos internacionais e o apoio ao fortalecimento e visibilidade da REEUSP, o que poderá também ampliar a visibilidade da própria EE.

É preciso evidenciar que as atividades de internacionalização da EE fundamentam-se na integração entre as diversas Comissões e a CCInt, sendo a última o setor

responsável pelos trâmites dos convênios, acordos de cooperação e editais de mobilidade, principalmente aqueles apoiados pela AUCANI.

São três os objetivos propostos para a internacionalização da EE entre 2023 e 2027: 1) Apoiar as ações e iniciativas de internacionalização da EEUSP (Meta: Atuar conjuntamente com CG, CPG, CPQI e CIP para promover as ações e iniciativas de internacionalização da EE); 2) Reorganizar o processo de trabalho da CCInt (Meta: Revisar o regimento e o processo de trabalho da CCInt); 3) Ampliar a visibilidade nacional e internacional da EE (Meta: Ampliar a visibilidade da EE em nível nacional, América Latina e global).

Os objetivos, as metas, os prazos e os indicadores quantitativos e qualitativos são sucintamente descritos a seguir.

Objetivo 1: Apoiar as ações e iniciativas de internacionalização da EE

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Atuar conjuntamente com CG, CPG, CPQI e CIP para promover as ações e iniciativas de internacionalização da EE.	» Ações contínuas.	» Ações contínuas.	» Apoiar a elaboração do plano de estudos de discentes para mobilidade internacional. » Buscar possibilidades de oferecimento de curso/suporte preparatório para testes de proficiência em inglês na EE. » Identificar e divulgar editais internacionais para mobilidade de estudantes. » Apoiar a elaboração e revisão de convênios e acordos de cooperação a serem firmados com Instituições de Ensino Superior (IES) estrangeiras. » Identificar e fortalecer parcerias com IES estrangeiras estratégicas. » Manter atualizado o mapeamento das IES estrangeiras com as quais a EE tem convênio. » Estimular a participação de docentes em editais nacionais e internacionais, incluindo da AUCANI, de mobilidade e de financiamento para pesquisa. » Apoiar discentes e docentes no preparo para atividades no exterior, incluindo manual com informações sobre vistos, custos, moradia e outras informações sobre viver no exterior. » Criar um programa de apoio e acolhimento de estudantes de mobilidade internacional, especialmente de países de baixa renda, em parceria com CIP, CPG e CG. » Elaborar manual de apoio ao estudante estrangeiro na EE.	» Número de discentes com plano de estudos para mobilidade internacional apoiado. » Número de convênios e acordos de cooperação revistos e apoiados. » IES estratégicas identificadas. » Número de docentes com propostas de mobilidade/pesquisa apoiadas pela AUCANI e/ou instituições estrangeiras/ano. » Manual com informações sobre vistos, custos, moradia e outras informações sobre viver no exterior finalizado e disponível no site. » Programa de apoio e acolhimento de estudantes de mobilidade internacional implantado. » Manual de apoio ao estudante estrangeiro na EE finalizado e disponível no site.

Objetivo 2: Reorganizar o processo de trabalho da CCInt

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Revisar o Regimento e o processo de trabalho da CCInt.	» Revisão do Regimento da CCInt. » Ao menos duas atividades de fortalecimento da internacionalização na EE.	» Revisão do processo de trabalho da CCInt. » Ao menos quatro atividades de fortalecimento da internacionalização na EE.	» Atualizar fluxos de recebimento de professor visitante, aluno estrangeiro e apreciação de convênios. » Revisar composição da CCInt e outras necessidades de atualização no regimento. » Construir rotina de atividades do apoio administrativo da CCInt, incluindo a atualização das informações sobre vigência de convênio e acordos de cooperação. » Monitorar os produtos oriundos dos convênios e acordos de cooperação firmados. » Organizar e executar atividades de fortalecimento da cultura de internacionalização na EE, como workshops, semana de internacionalização, rodas de conversa, recepção aos ingressantes.	» Fluxos atualizados, implantados e facilmente disponíveis no site da EE. » Regimento revisto e aprovado nas instâncias previstas. » Atividades de fortalecimento da internacionalização na EE realizadas.

Objetivo 3: Expandir a visibilidade nacional e internacional da EE

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Ampliar a visibilidade da EE em nível nacional, América Latina e global.	» Todo material de visibilidade adquirido. » Ao menos uma atividade conjunta realizada com ALADEFE.	» Aba "International students" atualizado. » Ao menos uma atividade conjunta realizada com ALADEFE. » Ao menos um convênio/acordo de cooperação com universidade da África e/ou Ásia.	» Confeccionar e adquirir materiais de visibilidade institucional para professores estrangeiros, em parceria com REEUSP e JBI Brasil. » Apoiar ações de fortalecimento e visibilidade da REEUSP (ver PA específico). » Apoiar ações do JBI Brasil (ver PA específico). » Fomentar atividades conjuntas com ALADEFE. » Atualizar a aba "Internacional students" no site da EE na língua inglesa com conteúdos adaptados a estrangeiros, em parceria com CG, CPG e CPQI. » Disponibilizar vídeos-convite de alunos estrangeiros no site da EE. » Disponibilizar vídeos-convite de alunos brasileiros com experiência de mobilidade internacional no site da EE. » Estimular parcerias e convênios com instituições sediadas em países da África e Ásia.	» Material de visibilidade institucional pronto e disponível. » Aba "International students" do site atualizada com vídeos e demais informações. » Parceria com ALADEFE ampliada. » Parcerias ampliadas com países da África e Ásia.

4.4. Explicitação dos indicadores quantitativos e qualitativos para acompanhamento do desempenho da Unidade.

O desempenho da EE até 2027 será acompanhado por meio de inúmeros indicadores já detalhadamente descritos em cada item do PA. Neste tópico, foram escolhidos três indicadores prioritários por área para ilustrar como será a base do monitoramento do desempenho da Unidade. Na GRADUAÇÃO: 1) PPP e matriz curricular do Bacharelado e da Licenciatura concluídos, 2) Iniciativas de articulação com o Núcleo de Enfermagem Baseada em Evidências (NUEBE) e com o HU-USP, 3) Percentual de disciplinas obrigatórias que utilizam experiências baseadas em simulação; na PÓS-GRADUAÇÃO: 1) Número de disciplinas interprograma/Interunidades, 2) Disciplinas de bases epistemológicas do conhecimento e de formação pedagógica oferecidas, 3) Número de iniciativas de ampliação de diversidade e inclusão e perspectivas dos alunos das iniciativas implementadas; na PESQUISA E INOVAÇÃO: 1) Escritório de Apoio à Pesquisa (EAP) em pleno funcionamento, 2) Taxa de sucesso das propostas de financiamento submetidas a agências de fomento, 3) Número de projetos multicêntricos nacional e/ou internacional; NA CULTURA e EXTENSÃO: 1) Atividades de curricularização do CeBES-EEUSP mapeadas e Porcentagem de alunos de graduação envolvidos nas atividades do CeBES-EEUSP, 2) Número de Trabalhos de Conclusão de Residência (TCRs) vinculados a projetos de implementação coordenados por docentes da EE e/ou enfermeiros do HU-USP finalizados/ano, 3) Número de cursos de verão e/ou de primavera oferecidos anualmente; em INCLUSÃO e PERTENCIMENTO: 1) Programas de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental da comunidade EE implementado, 2) Número de trabalhadores certificados em cursos de letramento racial da PRIP, 3) Número de temas inseridos em disciplinas de graduação e/ou pós-graduação e/ou em projetos de pesquisa e/ou de extensão.

Nos eixos transversais, o desempenho será monitorado por meio de indicadores no âmbito das AÇÕES DE INTERNACIONALIZAÇÃO, como: 1) Programa de apoio e acolhimento de estudantes de mobilidade internacional implantado, 2) Fluxos atualizados, implantados e facilmente disponíveis no site da EE, 3) Parcerias ampliadas com países da África e Ásia. Por sua vez, os principais indicadores de avaliação de desempenho em relação à REEUSP são o 1) Número de participantes em eventos de formação para servidores da EE e o 2) Número de acessos e citações de artigos publicados na REEUSP; no JBI BRASIL: 1) JBI Brasil como referência consolidada da EE no país e AL e 2) Número de disciplinas de pós-graduação voltadas à síntese e implementação de evidências oferecidas anualmente.

Por fim, no âmbito da GESTÃO, os principais indicadores são: 1) Obras concluídas, 2) Acervo bibliográfico sem mofo, 3) Horta comunitária em pleno funcionamento, 4) Fluxos e processos revisados e documentados, 5) Assistência Financeira bem avaliada, 6) Centro de Convivência inaugurado e em pleno uso, 7) Lanchonete em pleno funcionamento, 8) CeBES-EEUSP implantado, 9) Índice de satisfação da comunidade EE com os espaços de convivência, 10) Comunicação institucional padronizada e utilizada adequadamente, 11) Plano de ação de sustentabilidade elaborado e aprovado, 12) Centro de Simulação implementado, 13) Procedimentos administrativos, financeiros e jurídicos do CEAP-EEUSP atualizados, 14) Número de iniciativas de Articulação Acadêmico-Assistencial EE com HU-USP e com Institutos do Complexo HCFMUSP, 15) Número de propostas de articulação entre as Escolas de Enfermagem, 16) Número de iniciativas de desenvolvimento docente no campo pedagógico, 17) Número de iniciativas de articulação com ABEn-SP e Coren-SP.

Ressalta-se que o Conselho Consultivo de Avaliação do PA será constituído com membros internos e externos à Unidade para subsidiar o monitoramento da realização das ações e alcance das metas.

5. ATIVIDADES-MEIO DA UNIDADE

5.1. Gestão e Articulação Institucional

O PA de gestão e articulação institucional é apresentado em 7 Eixos, quais sejam: 1) Implementação de melhorias no espaço físico, no acervo bibliográfico e na segurança da EE; 2) Revisão de processos e fluxos e elaboração de novo organograma da EE; 3) Ampliação dos investimentos em sociabilidade, pertencimento e bem-estar na EE; 4) Definição e execução de políticas/novos projetos e fortalecimento de parcerias na USP; 5) Desenvolvimento de pessoas da EE; 6) Articulações institucionais e visibilidade da EE em nível nacional e internacional e 7) Acompanhamento e avaliação do Projeto Acadêmico da EE. Cada eixo contém um número variado de objetivos de gestão, totalizando 21 objetivos. Cada objetivo é composto por metas, prazos, planejamento de ações e indicadores quantitativos e/ou qualitativos, apresentados a seguir.

EIXO 1: Implementação de melhorias no espaço físico, no acervo bibliográfico e na segurança da EE

Objetivo: Fazer reformas e restauros do edifício, investir na preservação de acervo bibliográfico e aumentar a segurança da EE

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Executar a obra de substituição de 2 elevadores existentes para atendimento até o 4º pavimento da EE	» Concluída (2024)	» Elevadores em pleno funcionamento	» Obra iniciada em dezembro de 2023 » Instalar os elevadores	» Obra concluída » Elevadores em pleno funcionamento
2. Iniciar obra das Escadas de Emergência 1, 2 e 3 do Edifício Principal	» Projeto executivo (PE) concluído	» Obra em execução	» Articular com o superintendente da SEF para finalização do PE e cronograma para realização da licitação das obras » Definir cronograma de execução das obras	» Projeto executivo finalizado » Licitação da obra concluída » Obra em execução

Continua...

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
3. Iniciar a obra de instalações elétricas e hidráulicas para Prevenção e Combate a Incêndio	» Projeto executivo (PE) concluído	» Obra em execução	» Articular com o superintendente da SEF para finalização do PE e cronograma para realização da licitação das obras » Definir cronograma de execução das obras	» Projeto executivo finalizado » Licitação da obra concluída » Obra em execução
4. Iniciar a obra de reforma dos edifícios (Acessibilidade, Prevenção e Combate a Incêndio)	» Projeto executivo (PE) concluído	» Obra em execução	» Articular com o superintendente da SEF para finalização do PE e cronograma para realização da licitação das obras » Definir cronograma de execução da reforma	» Projeto executivo finalizado » Licitação da obra concluída » Obra em execução
5. Iniciar a reforma e restauro do prédio da EE	» Projeto executivo (PE) concluído	» Reforma e restauro em execução	» Articular com o superintendente da SEF para elaboração do PE e cronograma para realização da licitação das obras » Definir cronograma de execução da obra	» Projeto executivo finalizado » Licitação da obra concluída » Obras em execução
6. Instalar novas catracas nos acessos ao prédio principal	» Licitação das catracas	» Catracas instaladas e em pleno funcionamento	» Fazer licitação de empresa para compra de novas catracas » Instalar novas catracas	» Catracas em pleno funcionamento
7. Fazer a climatização da biblioteca para preservação do acervo bibliográfico	» Climatização concluída	» Biblioteca climatizada » Acervo bibliográfico sem mofo	» Fazer projeto executivo de climatização da biblioteca » Fazer licitação da climatização da biblioteca » Instalar equipamentos de climatização » Monitorar o acervo para detecção de mofo » Tratar acervo para eliminação de mofo	» Biblioteca climatizada » Acervo bibliográfico sem mofo
8. Implantar Horta Comunitária	» Projeto executivo da horta comunitária definido	» Horta comunitária em pleno funcionamento	» Elaborar projeto executivo da horta comunitária » Envolver a comunidade EE na instalação e cuidado da horta comunitária	» Comunidade engajada no cuidado da horta » Horta comunitária em pleno funcionamento

EIXO 2: Revisão de processos e fluxos e elaboração de novo organograma da EE

Objetivo 1: Fazer diagnóstico e revisão de processos e fluxos

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Desenvolver e implementar planos de ação para otimização dos processos e fluxos na EE	» 30% dos processos e fluxos reformulados por setor/área.	» 100% dos processos e fluxos reformulados por setor/área.	» Mapear todos os processos e fluxos de trabalho atualmente em uso na EE, por setor/serviço (fluxogramas e matriz GUT). » Avaliar a eficiência dos processos em termos de tempo, recursos e qualidade. » Entrevistar STA-chave para entender os processos em detalhes. » Formar equipes de trabalho intrasetoriais para desenvolver propostas de melhoria. » Priorizar e implementar as mudanças necessárias e a informatização. » Atribuir responsabilidades individuais e coletivas. » Monitorar e avaliar as mudanças implementadas » Estabelecer indicadores de desempenho para monitorar a eficácia das mudanças (NPSa). » Realizar avaliações periódicas para verificar se os objetivos estão sendo alcançados.	» Documentação completa dos processos e fluxos existentes. » Feedback coletado dos STA. » Relatório de análise da eficiência dos processos. » Planos de ação desenvolvidos e documentados. » Mudanças implementadas nos processos. » Porcentagem de processos informatizados. » Indicadores de desempenho estabelecidos. » Resultados das avaliações periódicas.

a NPS = Net Promotor Score (indicador de satisfação) = % de promotores (notas 9 e 10) – % de detratores (notas 0 a 6).

Objetivo 2: Reorganizar a Assistência Técnica Financeira

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Avaliar o processo de trabalho da assistência técnica financeira	» Análise concluída e pontos de melhoria identificados.	» Implementação contínua de melhorias com base na análise.	» Realizar análise detalhada dos procedimentos atuais. » Coletar relatos dos STA. » Levantar nível de satisfação dos STA e dos requisitantes.	» Relatório de análise dos procedimentos atuais. » Tempo entre requisição e finalização da compra » Número de processos de compra concluído ao ano » Avaliação da satisfação dos servidores técnico-administrativos (STA) da ATFn e do requisitante
2. Desenvolver e implementar novos processos e procedimentos, conforme Nova Lei de Licitações e Contratos (NLLC)	» Novos processos, procedimentos e fluxos desenvolvidos e documentados.	» Implementação completa dos novos processos, procedimentos e fluxos.	» Criar Comissão de Planejamento para desenvolver propostas de melhoria. » Definir pessoa responsável pela chefia da ATFn. » Estabelecer novos procedimentos e fluxos (checklist) » Definir nova chefia da ATFn (2024). » Estabelecer e monitorar processos e fluxos mais eficientes. » Atribuir responsabilidades individuais e coletivas dos Servidores Técnico-Administrativos (STAs).	» Processos, procedimentos e fluxos estabelecidos e documentados. » Feedback dos STA da ATFn e de áreas correlatas. » Relatório de análise dos procedimentos atuais. » Autoavaliação dos STAs. » Documentação dos novos processos e procedimentos. » Feedback dos STA e da diretoria sobre os novos processos.
3. Realizar com eficiência e celeridade as atribuições rotineiras da Assistência Técnica Financeira.	» 100% das solicitações que estão atrasadas devidamente encaminhadas.	» 100% das solicitações recebidas devidamente encaminhadas.	» Promover oportunidades de cursos e treinamentos para STAs na NLLC e em assuntos correlatos. » Organizar em planilhas as solicitações recebidas, definindo prazos e prioridades. » Avaliar constantemente a eficiência da ATFn. » Identificar nível de satisfação das áreas demandantes e dos STA da ATFn	» Autoavaliação dos STAs. » Evolução dos STAs no conhecimento sobre a NLLC. » Quantidade de solicitações rotineiras devidamente resolvidas. » Quantidade de solicitações rotineiras devidamente encaminhadas. » Áreas demandantes e STA da ATFn satisfeitos

Objetivo 3: Implantar e avaliar o novo organograma da EE

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Implantar o novo organograma da EE	» Novo organograma finalizado e aprovado pela EE	» Implementação completa das mudanças e adaptação da equipe às novas estruturas	» Formar um GT para desenvolver proposta de reformulação. » Identificar lacunas, sobreposições e áreas de possível reestruturação. » Realizar consultas e entrevistas com pessoas envolvidas. » Revisar e finalizar a proposta de reformulação. » Submeter o novo organograma às instâncias de aprovação na EE e na Universidade. » Divulgar o novo organograma às partes interessadas e EE. » Implementar o novo organograma.	» Identificação de áreas prioritárias para melhoria. » Proposta de reformulação desenvolvida e documentada. » Novo organograma finalizado e divulgado. » Novo organograma implementado.
2. Avaliar o novo organograma	-----	» Organograma em avaliação	» Avaliar a satisfação dos STA e partes interessadas a respeito do novo organograma. » Coletar feedback dos STA e partes interessadas.	» Nível de satisfação avaliado. » Feedback dos STA e partes interessadas.

EIXO 3: Ampliação dos investimentos em sociabilidade, pertencimento e bem-estar na EE

Objetivo 1: Implementar um Centro de Convivência e uma lanchonete na EE

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Construir um Centro de Convivência na EE	» Finalizar obras do Centro de Convivência	» Centro de Convivência em pleno uso pela comunidade EE	» Articular com SEF o início das obras do Centro de Convivência. » Acompanhar as obras. » Equipar o Centro de Convivência com mobiliário, jardinagem e paisagismo. » Inaugurar o Centro de Convivência. » Acompanhar o uso do Centro de Convivência.	» Centro de Convivência inaugurado e em pleno uso.
2. Promover o uso efetivo e contínuo do Centro de Convivência	» Aumento gradual do uso do Centro de Convivência	» Centro de Convivência em pleno uso pela comunidade EE	» Divulgar o Centro de Convivência e suas atividades regularmente. » Incentivar a comunidade acadêmica a utilizar o espaço para aulas, estudo, reuniões informais e relaxamento. » Identificar o nível de satisfação da comunidade EEUSP Centro de Convivência.	» Frequência de uso do Centro de Convivência. » Comunidade da EE satisfeita com o Centro de Convivência.
3. Implantar uma lanchonete na EE	» Processo de licitação concluído e concessionário selecionado.	» Lanchonete em pleno funcionamento.	» Definir espaço, requisitos e especificações da lanchonete. » Elaborar edital de licitação conforme normas e regulamentos da NLLC. » Divulgar o Edital de licitação » Avaliar as propostas de acordo com os critérios estabelecidos. » Selecionar a empresa vencedora. » Acompanhar a instalação da lanchonete. » Avaliar a satisfação dos usuários da lanchonete.	» Edital de licitação elaborado e aprovado pelos órgãos competentes. » Empresa selecionada e contrato assinado. » Lanchonete em pleno funcionamento. » Avaliações de satisfação dos usuários da lanchonete (NPS).

Objetivo 2: Implementar o CeBES-EEUSP e promover o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Implantar o Centro de Bem-Estar e Saúde da EEUSP (CeBES-EEUSP)	» CeBES-EEUSP implantado.	» CeBES-EEUSP em funcionamento.	» Acompanhar o processo de contratação do educador-enfermeiro pela USP. » Fazer integração do educador-enfermeiro na EE. » Solicitar elaboração do projeto de implantação do CeBES-EEUSP para o educador-enfermeiro contratado em consonância à proposta aprovada pelo PRO-SERV em conjunto com os Departamentos. » Fazer as articulações necessárias na EE para a implantação do CeBES-EEUSP. » Apoiar a implantação do CeBES-EEUSP. » Elaborar cronograma e divulgar atividades do CeBES-EEUSP.	» Servidor contratado. » Cronograma anual organizado e divulgado. » CeBES-EEUSP implantado.
2. Promover o bem-estar na EE e a qualidade de vida no trabalho por meio do desenvolvimento de programas de saúde e bem-estar	» 30% dos STA participando dos programas » 10% dos docentes participando dos programas » 5% dos estudantes participando dos programas » 50% de satisfação entre os participantes.	» 50% dos STA participando dos programas » 10% dos docentes participando dos programas » 10% dos estudantes participando dos programas » 70% de satisfação entre os participantes	» Implementar programas de saúde e bem-estar, incluindo atividades físicas, consultas de saúde mental e programas de alimentação saudável, em articulação com o CeBES-EEUSP e a CIPA. » Articular com SESC-SP para renovação do convênio MIS (Matrícula de Interesse Social) para propiciar aos servidores da EE e familiares opção de lazer e bem-estar. » Criar espaços de convivência e descanso para os servidores, promovendo um ambiente de trabalho agradável e acolhedor. » Avaliar a satisfação dos participantes nas atividades promovidas pelo CeBES-EEUSP (NPS).	» Número de programas de saúde e bem-estar implementados e articulados com o CeBES-EEUSP. » Número de atividades realizadas no CeBES-EEUSP. » Índice de satisfação (NPS) da comunidade EE com os espaços de convivência.

Continua...

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
3. Instituir o CeBES-EEUSP como cenário para projetos de extensão e atividades de curricularização da extensão	» Pelo menos dois projetos de extensão ativos no CeBES	» Pelo menos quatro projetos de extensão ativos no CeBES	» Articular com docentes e departamentos o desenvolvimento de projetos de extensão no CeBES-EEUSP. » Estimular a participação de estudantes de graduação nos projetos de extensão.	» Número de projetos de extensão implantados. » Número de estudantes de graduação participantes nos projetos de extensão.

Objetivo 3: Definir e implementar iniciativas para integração de novos servidores docentes e técnico-administrativos

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2024/2025	2027		
1. Desenvolver um Programa de Acolhimento e Integração de novos docentes e STA	» 100% dos novos docentes e STA participando do Programa de Acolhimento e Integração desenvolvido e executado » 100% dos novos docentes e STA acolhidos e integrados na EE	» 100% dos novos docentes e STA participando do Programa de Acolhimento e Integração » 100% dos novos docentes e STA acolhidos e integrados na EE	» Elaborar Manual de Recepção aos novos docentes. » Organizar atividades de acolhimento para novos docentes e STA, incluindo apresentações das equipes e visita às instalações. » Promover encontros regulares com novos docentes e STA.	» Manual de Recepção aos novos docentes pronto e divulgado. » Programa de Acolhimento e Integração desenvolvido e executado. » Porcentagem de participantes no Programa. » Número de encontros realizados.

Objetivo 4: Fortalecer a CIPA

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Fortalecer a CIPA-EE	» CIPA em pleno funcionamento	» CIPA em pleno funcionamento	» Recompôr anualmente a CIPA » Estimular a participação de docentes e STA na diretoria da CIPA » Apoiar a CIPA nas suas demandas e iniciativas » Estimular a articulação da CIPA com o QSD	» CIPA em pleno funcionamento. » Iniciativas de articulação da CIPA com o QSD.

EIXO 4: Definição e execução de políticas/novos projetos e fortalecimento de parcerias na USP

Objetivo 1: Definir e implementar política de comunicação e de identidade institucional

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Avaliar ações de comunicação institucional vigentes	» Análise completa dos canais de comunicação institucional e percepção inicial da comunidade	» Melhoria da comunicação institucional interna e externa com base nas análises realizadas	» Avaliar os canais de comunicação institucional vigentes	» Relatório de avaliação dos canais de comunicação existentes (uso, acesso e leitura). » Avaliação da percepção da comunidade acadêmica sobre a comunicação.
2. Definir a política de comunicação institucional	» Política de comunicação institucional definida e implementada.	» Política de comunicação institucional revisada e atualizada conforme necessário.	» Definir diretrizes, padrões e objetivos para a comunicação institucional interna e externa. » Monitorar o uso das diretrizes e padrões.	» Documento de política de comunicação institucional elaborado e aprovado. » Comunicação institucional padronizada e utilizada adequadamente.

Continua...

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
3. Rever identidade visual da EE	» Manual de identidade visual revisto e implementado.	» Consistência visual mantida e reforçada ao longo do tempo.	» Criar manual de identidade visual que inclua logotipo, cores, tipografia e elementos gráficos. » Garantir consistência visual em todos os materiais de comunicação institucional, incluindo site, redes sociais, impressos e sinalização.	» Manual de identidade visual revisto e divulgado. » Consistência visual observada em todos os materiais de comunicação institucional.

Objetivo 2: Definir e implementar política de sustentabilidade ambiental

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Criar Comissão de Sustentabilidade da EE (CoSEEUSP) responsável pelas submetas subsequentes.	» Comissão criada	» CoSEEUSP em pleno funcionamento	» Identificar pessoas com interesse na área de sustentabilidade. » Publicar Portaria de Criação da CoSEEUSP.	» Comissão em pleno funcionamento.
a. Avaliar a condição atual de iniciativas de sustentabilidade na EE	» Conclusão da auditoria ambiental e identificação das áreas que precisam de melhoria	» Implementação de medidas de sustentabilidade com base nos resultados da auditoria	» Realizar auditoria ambiental para avaliar o consumo de recursos naturais, produção de resíduos e impacto ambiental da unidade. » Analisar as práticas existentes relacionadas à sustentabilidade.	» Relatório da auditoria ambiental. » Mapeamento dos pontos de geração de resíduos. » Levantamento das práticas existentes de sustentabilidade.
b. Desenvolver e implementar um plano de ação de sustentabilidade	» Plano de ação desenvolvido e iniciado	» Implementação contínua das ações de sustentabilidade e progresso em direção às metas estabelecidas	» Criar um plano detalhado com ações específicas para alcançar os objetivos e metas de sustentabilidade. » Designar responsáveis pela implementação e acompanhamento do plano de ação.	» Plano de ação de sustentabilidade elaborado e aprovado. » Ações implementadas de acordo com o cronograma estabelecido.
c. Implementar práticas de segregação, armazenamento e destino adequado dos resíduos da EE	» 80% dos resíduos destinados corretamente	» 100% dos resíduos destinados corretamente	» Realizar levantamento dos tipos e quantidade de resíduos gerados. » Identificar os principais pontos de geração e de destino de resíduos em articulação com a Prefeitura do QSD e Universidade. » Estabelecer procedimentos claros para a segregação e identificação dos diferentes tipos de resíduos » Adquirir e distribuir recipientes adequados para a coleta seletiva	» Porcentagem de resíduos destinados corretamente. » Procedimentos estabelecidos e divulgados (flyers, documentos, lembretes etc.). » Disponibilidade de recipientes de coleta seletiva em áreas definidas.
d. Promover engajamento da comunidade acadêmica em iniciativas de sustentabilidade	» Engajamento e participação em iniciativas de sustentabilidade	» Crescimento do engajamento e adoção de práticas sustentáveis pela comunidade EE	» Realizar ações de engajamento sobre questões ambientais e práticas sustentáveis. » Envolver estudantes, STA e docentes em iniciativas de sustentabilidade, como programas de reciclagem e voluntariado ambiental.	» Participação nas campanhas de engajamento. » Envolvimento em iniciativas de sustentabilidade.

Objetivo 3: Criar um Centro de Simulação na EEUSP

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Implementar um Centro de Simulação na EE	» Centro de Simulação criado	» Centro de Simulação em pleno funcionamento	» Elaborar proposta de Criação do Centro de Simulação na EE (trabalho liderado por docente contratada pelo Edital de Mérito) » Prover as condições necessárias para a implementação do Centro de Simulação. » Acompanhar ações desenvolvidas pelo Centro de Simulação (ensino, pesquisa e extensão).	» Centro de Simulação implementado. » Número de ações desenvolvidas pelo Centro de Simulação da EE. » Número de produções científicas e produtos tecnológicos gerados pelo Centro de Simulação.

Objetivo 4: Atualizar procedimentos administrativos, financeiros e jurídicos do CEAP-EEUSP

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Regularizar o CEAP conforme normativas da USP	» Estatuto Social e Regimento revisto e atualizado » Convênio do CEAP-EEUSP atualizado e em conformidade às atuais normativas da Universidade relativas a entidades de apoio » Revisão de taxas devidas do CEAP-EEUSP para a EE e USP em conformidade com as Resoluções vigentes na Universidade » Documento de concessão do espaço físico do CEAP-EEUSP na EE renovado » Procedimentos administrativos, financeiros e jurídicos do CEAP-EEUSP atualizados	» CEAP em pleno funcionamento com toda documentação em conformidade com as Normativas da USP	» Articular com a diretoria do CEAP-EEUSP revisão da documentação do CEAP em conformidade às normativas da USP. » Fazer revisão do Estatuto Social e do Regimento Interno do CEAP-EEUSP. » Atualizar o convênio do CEAP-EEUSP em conformidade às atuais normativas da Universidade relativas a entidades de apoio. » Repassar taxas devidas do CEAP-EEUSP para a EE e USP, em conformidade com as Resoluções vigentes na Universidade. » Renovar e/ou adequar documento de concessão do espaço físico do CEAP-EEUSP na EE. » Revisar todos os procedimentos administrativos, financeiros e jurídicos, no que couber, em consonância com as Resoluções vigentes da USP.	» Estatuto Social e do Regimento Interno do CEAP-EEUSP revisto e atualizado. » Convênio do CEAP-EEUSP atualizado e em conformidade às atuais normativas da Universidade relativas a entidades de apoio. » Taxas devidas do CEAP-EEUSP para a EE e USP em conformidade com as Resoluções vigentes na Universidade. » Concessão do espaço físico do CEAP-EEUSP na EE renovado. » Todos os procedimentos administrativos, financeiros e jurídicos do CEAP-EEUSP atualizados.

Objetivo 5: Fortalecer a parceria da EEUSP com o HU-USP

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Fortalecer a articulação EE e HU-USP	» Pelo menos dois fóruns de Articulação Acadêmico-Assistencial EE e HU-USP por biênio. » Ampliar em 10% a propositura de projetos de implementação de evidências no HU-USP em parceria com docentes da EE. » Um curso de implementação de evidências para enfermeiros do HU-USP na metodologia JBI. » Estruturação de um modelo de articulação entre a graduação e as Residências em Enfermagem. » Representação de docentes EE em Comissões do HU-USP.	» Pelo menos dois fóruns de Articulação Acadêmico-Assistencial EE e HU-USP por biênio. » Ampliar em 20% a propositura de projetos de implementação de evidências no HU-USP em parceria com docentes da EE. » Todos os enfermeiros do HU que fizeram o curso de implementação de evidências como Multiplicadores e líderes clínicos. » Implementação do modelo de articulação entre a graduação e as Residências em Enfermagem. » Representação de docentes EE em Comissões do HU-USP.	» Construir estratégias de fortalecimento do Comitê Gestor de Articulação Acadêmico-Assistencial EE e HU-USP. » Propor a revisão de diretrizes da parceria EEUSP/HU conforme modelo de Articulação Acadêmico-Assistencial (pautado nos eixos gestão, ensino, pesquisa e assistência). » Apoiar o desenvolvimento de atividades de ensino e assistência no HU-USP fundamentadas em evidências científicas e na dimensão ético-política. » Favorecer o inter-relacionamento, o dinamismo e a flexibilidade para a consecução da parceria acadêmico-assistencial entre a EE e o HU-USP. » Fortalecer o envolvimento dos programas de pós-graduação e do JBI Brasil em uma proposta interprofissional de implementação das melhores práticas baseadas em evidências científicas. » Promover fóruns de discussão sobre a estruturação de um modelo de articulação entre a graduação e as Residências em Enfermagem. » Manter e fortalecer a representatividade de um docente de cada Departamento de Ensino da EE no Comitê Gestor de Articulação. » Manter e ampliar a propositura dos cargos do Departamento de Enfermagem e das representatividades dos docentes nas Comissões do HU-USP, bem como a participação de enfermeiro(a) na Comissão de Graduação da EE, para estabelecimento de objetivos e metas comuns voltadas à formação de recursos humanos para o SUS e melhoria na qualidade da assistência, ensino e pesquisa.	» Número de fóruns de Articulação Acadêmico-Assistencial EE/ HU-USP. » Número de projetos implementados no HU-USP em parceria com docentes da EE. » Enfermeiros do HU formados no curso de implementação de evidências como multiplicadores e líderes clínicos nas respectivas áreas de atuação. » Modelo de articulação entre a graduação e as Residências em Enfermagem implementado. » Número de docentes da EE em representação em Comissões do HU-USP.

Objetivo 6: Fortalecer a parceria da EE com Institutos do Complexo HCFMUSP

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Fortalecer parcerias com Institutos do Complexo HCFMUSP.	» Pelo menos 2 iniciativas de articulação no biênio	» Pelo menos 2 iniciativas de articulação no biênio. » Pelo menos um Fórum de Articulação Acadêmico-Assistencial EE e HCFMUSP. » Representação de docentes EE em Comissões do HCFMUSP.	» Promover fóruns de discussão sobre possibilidades de articulação/ parcerias entre a EE e HCFMUSP (ensino, pesquisa e/ou extensão). » Apoiar o fortalecimento de atividades de ensino, pesquisa e assistência no HCFMUSP. » Construir estratégias de articulação com CIAENF e diretorias de Enfermagem do Complexo HCFMUSP. » Manter e fortalecer a representatividade da EE na CIAENF e em Comissões/ Câmaras de Enfermagem/ interprofissional no HCFMUSP.	» Número de fóruns de Articulação Acadêmico-Assistencial EE / HU-USP. » Número de iniciativas para fortalecimento de atividades de ensino, pesquisa e assistência no HCFMUSP. » Estratégias de articulação com CIAENF e diretorias de Enfermagem do Complexo HCFMUSP desenvolvidas. » Docente da EE membro da CIAENF. » Número de representação de docentes da EE em Comissões/ Câmaras de Enfermagem/ interprofissional no HCFMUSP. » Institutos abertos ao ensino de graduação da EE. » Acesso livre de docentes aos Institutos do Complexo HC.

Objetivo 7: Fortalecer a parceria com a Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da USP

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Fortalecer parcerias com a Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da USP (EERP).	» Pelo menos 2 iniciativas de parcerias realizadas. » Pelo menos duas reuniões com a EERP.	» Pelo menos 4 iniciativas de parcerias realizadas. » Pelo menos duas reuniões com a EERP.	» Realizar reuniões presenciais e remotas com lideranças da EE e EERP. » Promover encontros bilaterais de presidentes de comissões estatutárias para iniciativas de articulação entre as Escolas. » Construir e executar propostas de articulação entre as Escolas de Enfermagem. » Definir conjuntamente indicação de docentes para representações da Enfermagem em Entidades nacionais, com apoio bilateral (Sociedades Científicas, Fundações de Apoio, CNPq e CAPES).	» Número de reuniões realizadas. » Número de propostas de articulação entre as Escolas de Enfermagem.

EIXO 5: Desenvolvimento de pessoas da EEUSP

Objetivo: Promover iniciativas de formação permanente da equipe de servidores técnico-administrativos e de formação pedagógica de docentes

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Incentivar a participação em eventos, cursos e/ou programas de formação para servidores da EE.	» Início do programa de incentivo à participação em eventos externos.	» Pelo menos um servidor por área/setor participando em cursos/ eventos/ programas de formação.	» Articular com a Escola USP e com outras Unidades da USP iniciativas de formação, conforme necessidades da EEUSP e interesse de servidores. » Oferecer incentivos financeiros (conforme aprovação no PCA anual), para STA participarem de cursos, conferências e programas de formação relevantes para suas áreas de atuação. » Divulgar oportunidades de formação externa e facilitar o processo de inscrição e participação.	» Número de participantes em eventos de formação.
2. Incentivar a participação de docentes em formação pedagógica.	» Pelo menos uma iniciativa de desenvolvimento docente no campo pedagógico	» Pelo menos duas iniciativas de desenvolvimento docente no campo pedagógico	» Articular com chefes de Departamentos e CG iniciativas de desenvolvimento docente no campo pedagógico. » Realizar levantamento das necessidades de formação pedagógica dos docentes, incluindo metodologias de ensino e de avaliação e uso de tecnologias educacionais. » Apoiar a realização de workshops, mentorias e grupos de estudo para desenvolvimento docente no campo pedagógico.	» Número de iniciativas de desenvolvimento docente no campo pedagógico. » Número de docentes participantes nas iniciativas.

EIXO 6: Articulações institucionais e visibilidade da EE em nível nacional e internacional

Objetivo 1: Investir no fortalecimento e visibilidade da REEUSP

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Ampliar e qualificar o corpo de editores da REEUSP	» Aumento de 10% no número de editores da REEUSP » 50% de editores qualificados	» Aumento de 20% no número de editores da REEUSP » 100% de editores qualificados	» Avaliar a qualificação dos editores da REEUSP em editoração/comunicação científica/avaliação de artigos. » Buscar novos editores associados para a REEUSP. » Estimular e apoiar a participação de editores da REEUSP em cursos oferecidos pela ABEC. » Apoiar editores em cursos oferecidos pelo JBI Brasil.	» Editores qualificados. » Número de novos editores associados. » Percentual de cursos realizados pelos editores associados.
2. Manter atualizado o banco de revisores nacionais e internacionais.	» 50% do banco de revisores nacionais atualizados	» 100% do banco de revisores nacionais atualizados	» Atualizar o banco de revisores nacionais.	» Percentual do banco de revisores atualizado.

Continua...

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
3. Reduzir o prazo entre a submissão e a publicação de artigos.	» 80% dos artigos com prazo entre submissão e a publicação reduzido	» 100% dos artigos com prazo entre a submissão e a publicação reduzido	» Analisar período entre submissão e publicação de artigos por meio do relatório ScholarOne. » Rever fluxos de processos de avaliação dos manuscritos e realizar as mudanças necessárias.	» Intervalo de tempo entre submissão do artigo e publicação.
4. Aumentar o número de acessos aos artigos pelos países latino-americanos (LA).	» 10% de aumento no número de acessos aos artigos da REEUSP de países LA	» 30% de aumento no número de acessos aos artigos da REEUSP de países LA	» Desenvolver tratativas para captar pareceristas de países latino-americanos para a REEUSP. » Traduzir os artigos da REEUSP no idioma espanhol. » Construir indicadores para avaliação de acessos e citações por países LA.	» Número de acessos aos artigos publicados na REEUSP pelos países LA.
5. Aumentar a visibilidade da REEUSP.	» 30% de aumento da visibilidade da REEUSP	» 50% de aumento da visibilidade da REEUSP	» Divulgar a Revista em eventos científicos nacionais e internacionais. » Investir em marketing e visibilidade dos artigos publicados na REEUSP. » Monitorar acessos e citações de artigos publicados na REEUSP. » Identificar áreas emergentes e encomendar artigos/ editoriais para pesquisadores de renome nacional e internacional.	» Número de acessos e citações de artigos publicados na REEUSP. » Número de acessos aos artigos da REEUSP por país.
6. Selecionar novos pareceristas da REEUSP certificados na metodologia de revisão sistemática, de escopo e de implementação de evidências.	» 10% de novos pareceristas da REEUSP certificados na metodologia de revisão sistemática, de escopo e de implementação de evidências	» 60% de novos pareceristas da REEUSP certificados na metodologia de revisão sistemática, de escopo e de implementação de evidências	» Mapear os pareceristas formados nas metodologias de revisão sistemática, de escopo e de implementação de evidências. » Convidar novos pareceristas com certificação nessas metodologias.	» Número de pareceristas certificados nas metodologias de revisão sistemática, de escopo e de implementação de evidências.
7. Acompanhar o desenvolvimento do processo editorial de acordo com os novos parâmetros da Ciência Aberta.	» 70% do processo editorial de acordo com os novos parâmetros da Ciência Aberta	» 100% do processo editorial de acordo com os novos parâmetros da Ciência Aberta	» Mapear e monitorar a conformidade do processo editorial aos novos parâmetros da Ciência Aberta. » Atualizar as Instruções aos Autores (IA) da Revista de acordo com as orientações da SciELO.	» Percentual de conformidade do processo editorial aos novos parâmetros da Ciência Aberta. » Atualização das IA sobre ciência aberta.

Objetivo 2: Consolidar o JBI Brasil como colaboração internacional estratégica da EE^a

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Fortalecer o JBI Brasil como colaboração internacional estratégica da EE para ensino, pesquisa e disseminação da prática baseada em evidências (PBE) no país e na América Latina (AL).	» JBI Brasil como referência da EE para o avanço da PBE no país e na América Latina » Cursos de revisão sistemática e de implementação de evidências regulares » Pelo menos duas disciplinas de pós-graduação voltadas à síntese e implementação de evidências » JBI Brasil como mentor de novo grupo afiliado no Brasil » Pelo menos dois eventos anuais sobre a prática baseada em evidências » Pelo menos dois artigos anuais com membros do JBI Brasil nas metodologias e métodos do JBI.	» JBI Brasil como referência consolidada da EE para o avanço da PBE no país e na América Latina » Cursos de revisão sistemática e de implementação de evidências regulares » Pelo menos três disciplinas de pós-graduação voltadas à síntese e implementação de evidências » JBI Brasil em tratativas de mentoria de grupo afiliado na AL » Pelo menos dois eventos anuais sobre a prática baseada em evidências » Pelo menos quatro artigos anuais com membros do JBI Brasil nas metodologias e métodos do JBI.	» Investir na disseminação das atividades do JBI Brasil na EE, no país e AL » Manter oferecimento de cursos de revisão sistemática e de implementação de evidências » Oferecer curso de revisão sistemática (CSRT) e de implementação de evidências para novos docentes da EEUSP » Articular com CCEEx, CG, CPG e CPQI iniciativas de apoio do JBI Brasil descritas nos respectivos projetos acadêmicos. » Apoiar instituições interessadas em constituir novo grupo afiliado do JBI	» JBI Brasil como referência consolidada da EE no país e AL. » Número de cursos de revisão sistemática e de implementação de evidências oferecidos. » Número de novos docentes da EEUSP formados no curso de revisão sistemática (CSRT). » Número de disciplinas de pós-graduação voltadas à síntese e implementação de evidências oferecidas anualmente. » Novo grupo afiliado do JBI no Brasil. » Número de eventos anuais sobre a prática baseada em evidências. » Número de artigos anuais com membros do JBI Brasil nas metodologias e métodos do JBI.

a Projeto Acadêmico do JBI Brasil em anexo.

Objetivo 3: Fortalecer e ampliar as ações de nacionalização e internacionalização da EE

Conforme explicitado no item 4.3. Objetivos e metas relacionados à nacionalização e internacionalização

Objetivo 4: Fortalecer articulação com ABEn, Coren-SP e ALADEFE

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
Fortalecer a articulação com ABEn-SP/ABEn e Coren-SP	» Pelo menos três iniciativas de articulação com ABEn-SP e Coren-SP no biênio » Pelo menos 20% de docentes associados à ABEn-SP » Pelo menos 3% de estudantes da EE membros do COEST	» Pelo menos quatro iniciativas de articulação com ABEn-SP e Coren-SP no biênio » Pelo menos 40% de docentes associados à ABEn-SP » Pelo menos 5% de estudantes da EE membros do COEST	» Convidar ABEn e Coren-SP para eventos na EEUSP » Disponibilizar espaço físico da EE para abertura oficial da Semana Brasileira de Enfermagem » Estimular estudantes da EE a participarem do Comitê Estudantil (COEST) da ABEn-SP » Incentivar docentes da EE a se associarem à ABEn-SP » Incentivar docentes da EE a participarem de Comissões e Departamentos da ABEn-SP » Incentivar docentes da EE a participarem de Comissões, grupos de trabalho e Câmaras do Coren-SP » Promover reuniões com ABEn-SP e Coren-SP para discussão de pautas de interesse da Enfermagem paulista e brasileira. » Promover e participar de iniciativas de parceria com a ABEn para fortalecimento do ensino, pesquisa e extensão em Enfermagem. » Estimular docentes e estudantes da EE a participarem de eventos promovidos pela ABEn » Articular com ABEn participação da EE em mesas-redondas, painéis, conferências, simpósios satélites nos eventos promovidos pela Entidade. » Instalar stand da EE em eventos organizados pela ABEn	» Número de iniciativas de articulação com ABEn-SP e Coren-SP. » Número de estudantes da EE associados ao COEST da ABEn-SP. » Percentual de docentes da EE associados à ABEn-SP. » Percentual de docentes da EE participando de Comissões e Departamentos da ABEn-SP e de Comissões, grupos de trabalho e Câmaras do Coren-SP. » Número de reuniões com ABEn-SP e Coren-SP para discussão de pautas de interesse da Enfermagem paulista e brasileira. » Número de iniciativas de parceria com a ABEn para fortalecimento do ensino, pesquisa e extensão em Enfermagem.

Continua...

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
Fortalecer a articulação da EE com a ALADEFE	» Pelo menos uma iniciativa de articulação com ALADEFE no biênio » Pelo menos dois docentes da EE participando dos eventos organizados/ apoiados pela ALADEFE » Pelo menos dois docentes da EE participando de redes na AL apoiadas pela ALADEFE » Pelo menos um estudante participando do Comitê Estudantil da ALADEFE	» Pelo menos duas iniciativas de articulação com ALADEFE no biênio » Pelo menos quatro docentes da EE participando dos eventos organizados/ apoiados pela ALADEFE » Pelo menos quatro docentes da EE participando de redes na AL apoiadas pela ALADEFE » Pelo menos um estudante participando do Comitê Estudantil da ALADEFE	» Fazer articulação política na AL para participação da EE na composição da diretoria da ALADEFE » Estimular a participação de docentes da EE na Conferência de Educação da ALADEFE e do Colóquio Panamericano de Investigação em Enfermagem apoiado pela ALADEFE » Estimular a participação de docentes da EE em redes de investigação apoiadas pela ALADEFE » Incentivar a participação de docentes da EE em reuniões desenvolvidas nos eventos organizados e apoiados pela ALADEFE » Articular com ALADEFE participação da EE em mesas-redondas, painéis, conferências, simpósios satélites nos eventos promovidos pela Entidade. » Indicar estudante para participar de Comitê Estudantil da ALADEFE	» Número de iniciativas de articulação com ALADEFE. » Número de docentes da EE participantes na Conferência de Educação da ALADEFE e do Colóquio Panamericano de Investigação em Enfermagem apoiado pela ALADEFE. » Número de docentes da EE participantes de redes de investigação apoiadas pela ALADEFE. » Número de docentes da EE participantes em reuniões desenvolvidas nos eventos organizados e apoiados pela ALADEFE. » Estudante indicado e participando do Comitê Estudantil da ALADEFE.

EIXO 7: Acompanhamento e avaliação do Projeto Acadêmico da EE

Objetivo: Criar um Conselho Consultivo de Avaliação do Projeto Acadêmico da EE

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Constituir um Conselho Consultivo de Avaliação do Projeto Acadêmico (PA) da EE	» Convite a expertos e formação do conselho.	» Conselho Consultivo de Avaliadores em funcionamento.	» Convidar membros internos e externos para composição do Conselho Consultivo de Avaliação do PA da EE. » Estabelecer atribuições do Conselho Consultivo » Solicitar cronograma de trabalho ao Conselho Consultivo.	» Conselho Consultivo de Avaliação do Projeto Acadêmico (PA) da EE constituído.
Avaliação bial do PA da EE pelo Conselho Consultivo de Avaliação.	» Primeira avaliação do PA pelo Conselho Consultivo de Avaliação	» Segunda avaliação do PA pelo Conselho Consultivo de Avaliação	» Solicitar avaliação bial da execução do PA da EE ao Conselho Consultivo de Avaliação. » Promover encontro bial para apresentação da avaliação do PA da EE pelo Conselho Consultivo de Avaliação. » Dar os encaminhamentos devidos a partir da avaliação realizada.	» Avaliação bial do PA da EE realizada. » Encaminhamentos devidos a partir da avaliação realizada.

5.2. Infraestrutura

A EE conta com infraestrutura para suportar a implementação deste PA abrangente e inovador, que integra atividades de ensino, pesquisa, extensão e inclusão. A edificação principal da Unidade foi concluída em 1947 e tombada em 2007 pelo Conselho de Defesa do Patrimônio Histórico Artístico Arqueológico e Turístico do Estado de São Paulo (CONDEPHAAT), sendo reconhecida por seu valor cultural e sua importância para a história do Estado de São Paulo. Trata-se de edificação com 9000 m² de área construída que, com o tempo, tem se deteriorado, deixando evidências na infraestrutura da situação precária, no seu interior e exterior, que precisam de intervenções imediatas. As intervenções necessárias têm o objetivo de preservar e restabelecer a qualidade inicial da construção considerando os aspectos históricos, mas principalmente para garantir segurança, saúde e bem-estar da comunidade da

EE. As ações para adequação da infraestrutura com vistas à obtenção do Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiro (AVCB) são as mais urgentes.

Para adequar o espaço físico às necessidades da Unidade, programando as manutenções preventivas e corretivas relacionadas à infraestrutura predial, é preciso esforço da USP, especialmente da Superintendência de Espaço Físico (SEF), para priorizar o restauro e as reformas necessárias no prédio, que já conta com orçamento aprovado, bem como para regularização do AVCB, especialmente relacionada a questões de segurança e acessibilidade.

5.3. Quadro Funcional Atual: Docentes e Servidores Técnico e Administrativos

A EEUSP conta atualmente com 61 servidores docentes e 91 servidores técnico-administrativos (dados referentes a junho de 2024). Esse conjunto de pessoas é responsável pela execução das atividades-meio e atividades-fim de apoio e ensino a 413 alunos de graduação e 253 de pós-graduação, assim como pelo protagonismo nacional e internacional que a instituição possui.

O quadro funcional de docentes sofreu intensa e drástica redução a partir de 2014 até 2022, período em que passou de 84 a 45 docentes (perda de 46%). Tem havido parcial reposição de claros de professor doutor desde 2023, o que nos possibilitará alcançar 73 docentes em 2025, número ainda distante do que a EE necessita efetivamente para o alcance dos objetivos e metas estabelecidos no PA a ser efetivado no VI Ciclo Avaliativo. É preciso ressaltar, contudo, que o quadro funcional docente permanece instável, pois há ainda 18 docentes em condições para solicitar aposentadoria, o que é bastante preocupante.

Em relação ao quadro de servidores técnico-administrativo (STA), houve também expressiva redução do seu número a partir de 2014, quando havia 139 servidores, por aposentadoria ou adesão ao Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PIDV), chegando a 91 atualmente (perda de 34%). Tal redução no quadro de servidores impacta de forma importante no desenvolvimento das atividades-meio da EE, uma vez que há expectativa de reposição de apenas seis novos servidores em 2024. Associado a essa redução, a EE tem vivenciado o fenômeno do absenteísmo e presenteísmo, evidenciado por muitos afastamentos por problemas de saúde e Atestados de Saúde Ocupacional (ASOs) muito restritivos que impactam no pleno desenvolvimento das atividades-meio e, obviamente, na saúde física e mental dos servidores.

Quadro atual de docentes, por nível na carreira:

- » Professor Titular: 13
- » Professor Associado: 18 (MS5-3=3; MS5-2=8; MS5-1=7)
- » Professor Doutor: 30 (MS3-2=1; MS3-1=29)
- » Total: 61

Categoria	Nível	N
Professor Titular	MS-6	13
	MS-5-3	3
Professor Associado	MS-5-2	8
	MS-5-1	7
	MS-3-2	1
Professor Doutor	MS-3-1	29
Total		61

Quadro atual de servidores técnicos e administrativos, por categoria:

Categoria	N
Básico	24
Técnico	48
Superior	19
Total	91

5.4. Perfil esperado dos docentes nos diferentes regimes e níveis da carreira (Doutor 1 e 2, Associado 1, 2 e 3 e Titular)

O perfil Esperado dos Docentes nos diferentes níveis da carreira da EEUSP foi elaborado com base no pressuposto que a trajetória da(o) docente em RDIDP envolve a aquisição de autonomia e o desenvolvimento de liderança ao longo dos níveis da carreira docente da USP. Ressalta-se a atenção à contribuição docente às atividades de ensino, pesquisa, extensão e engajamento institucional na EEUSP, assim como à produção de conhecimentos relevantes para a Enfermagem brasileira.

Este documento foi elaborado considerando:

- o projeto acadêmico da EEUSP;
- o entendimento que o tempo exigido para a mudança de nível/categoria está relacionado à maturidade do(a) docente quanto às atividades desenvolvidas no âmbito do ensino, pesquisa e extensão, além da consolidação do conhecimento e de sua linha de investigação, ao engajamento institucional e à participação política dentro e fora da universidade;
- que é facultado ao/à docente a ênfase em atividades em um dos eixos (ensino, pesquisa e extensão) quando da elaboração de seu projeto acadêmico, desde que alinhada ao projeto acadêmico departamental, institucional e ao estatuto docente;
- que todos(as) docentes devem ter condições para progressão na EEUSP;
- na trajetória docente serão consideradas as circunstâncias e vicissitudes individuais relacionadas a questões de gênero e de saúde.

Perfil Docente

	Categoria/ações esperadas para o nível	Indicadores qualitativos e quantitativos
Doutor 1	Doutor 1: Serão consideradas as atividades a partir do ingresso do docente na EEUSP 1- Graduação Engajar-se e desenvolver atividades na graduação: ministrar disciplinas; desenvolver atividades de laboratório e ensino simulado; supervisionar alunos em atividades teórico-práticas em campos de práticas; participar de atividades de revisão e avaliação do currículo; orientar trabalhos de conclusão de cursos; participar como avaliador de trabalho de conclusão de curso	1- Graduação » Ao menos duas disciplinas ministradas ao ano » Orientação de trabalhos científicos de graduação » Atuação como avaliador na Mostra de TCC » Submissão de um projeto PUB (ensino, pesquisa, extensão ou inclusão e pertencimento) » Participação regular nos fóruns/atividades promovidas para aprimoramento do currículo
	2- Extensão Engajar-se nas ações de extensão universitária: participar de ações junto à comunidade; ofertar cursos de atualização, difusão e outros; participar em bancas dentro e fora da EEUSP; organizar eventos científicos; realizar parecer para revistas; realizar atividades de curricularização da extensão Participar de entidades de classe, sociedade técnico-científica nacional e outras	2- Extensão » Colaboração em atividades de extensão (cursos, residências, especialização, eventos e/ou outras) planejados pelo departamento/EEUSP » Participação em bancas de conclusão de cursos (TCC, TCR, ME, DO, DD) dentro e/ou fora da EEUSP » Colaboração/ revisão de artigos para revistas científicas » Participação em entidades de classe, sociedade técnico-científica nacional e outras
	3- Pesquisa e Inovação Aprimorar competências para pesquisa: submeter propostas de bolsas a agências de fomento e PUB/PIBIC; orientar alunos de graduação; integrar grupo de pesquisa na EEUSP; desenvolver produção bibliográfica e/ou técnica/tecnológica; submeter e/ou apresentar publicações científicas em periódicos qualificados	3- Pesquisa e Inovação » Orientação regular de pesquisas na Graduação (IC, TCC, PUB) » Submissão anual de projetos aos editais PIBIC e/ou PUB » Participação em grupo de pesquisa na EEUSP » Inserção em Projeto de Pesquisa desenvolvido na EEUSP » Desenvolvimento de produção bibliográfica e/ou técnica/tecnológica » Submissão e/ou publicação de artigos científicos em periódicos qualificados (Web of Science ou Scopus)
	4- Pós-Graduação Iniciar engajamento em programa de pós-graduação na EEUSP: participar como colaborador em disciplinas de pós-graduação, publicar artigos em periódicos qualificados junto ao grupo de pesquisa e/ou com orientadores credenciados, reconhecer e buscar atender os critérios para credenciamento no PPG	4- Pós-Graduação » Participação em disciplina de pós-graduação da EEUSP como colaborador » Submissão e/ou publicação de artigos em periódicos qualificados junto ao grupo de pesquisa e/ou com orientadores credenciados
	5- Engajamento Institucional Representar o departamento e categoria em comissões estatutárias, colegiados e grupos de trabalho	5- Engajamento Institucional » Representação como titular e/ou suplente em conselho de departamento e/ou comissões estatutárias e colegiados, e/ou participação em grupos de trabalho na EEUSP
Doutor 2	Doutor 2: Ao menos 5 anos na função de Professor Doutor 1, preferencialmente, conforme art. 76, § 3º do Estatuto da Universidade de São Paulo 1- Graduação Desenvolver atividades na graduação: coordenar e ministrar disciplinas; contribuir de forma inovadora para a formação de estudantes por meio do desenvolvimento de metodologias ativas e uso de novas tecnologias; coordenar e desenvolver atividades inovadoras de laboratório e ensino simulado; supervisionar alunos em atividades teórico-práticas em campos de práticas; orientar trabalhos de conclusão de curso; participar como avaliador de trabalho de conclusão de curso	1- Graduação Mesmos que Doutor 1, mais: » Coordenação e/ou vice-coordenação de disciplina » Proposição/uso de metodologias ativas e novas tecnologias no ensino
	2- Extensão Engajar-se e desenvolver ações de extensão universitária: coordenar projetos de extensão junto à comunidade; organizar e ofertar cursos de atualização, difusão e outros; participar em bancas dentro e fora da EEUSP; organizar eventos científicos; realizar parecer para revistas Realizar atividades de curricularização da extensão: participar e/ou coordenar projetos extensionistas cadastrados Participar de entidades de classe, sociedade técnico-científica nacional e outras	2- Extensão Mesmos que Doutor 1, mais: » Coordenação de atividades de extensão (cursos, residências, especialização, eventos e/ou outras) » Participação/coordenação de projetos extensionistas cadastrados

Continua...

	Categoria/ações esperadas para o nível	Indicadores qualitativos e quantitativos
Doutor 2	3- Pesquisa e Inovação Além de submeter propostas de bolsas a agências de fomento e PUB/PIBIC e da orientação de alunos de iniciação científica e/ou PUB: Integrar grupo de pesquisa na EEUSP (colaborar nos projetos e estudos desenvolvidos pelo grupo de pesquisa; organizar as atividades e eventos) Coordenar projetos de pesquisa Participar de projetos de pesquisa financiados Submeter propostas de financiamento a agências de fomento Apresentar publicações científicas em periódicos qualificados Desenvolver produção bibliográfica e/ou técnica/tecnológica	3- Pesquisa e Inovação Mesmos que Doutor 1, mais: » Orientação de projeto de Iniciação Científica com ou sem bolsa » Coordenação de projetos de pesquisa » Submissão de propostas de financiamento à agência de fomento » Publicação regular de artigos científicos em periódicos qualificados (Web of Science ou Scopus)
	4- Pós-Graduação Credenciar-se em programa de pós-graduação da EEUSP Coordenar e ministrar disciplina de pós-graduação Orientar alunos de mestrado	4- Pós-Graduação Mesmos que Doutor 1, mais: » Credenciamento em programa de pós-graduação da EEUSP » Coordenação de disciplina de pós-graduação » Orientação de alunos de mestrado
	5- Engajamento Institucional Representar o departamento e categoria em comissões estatutárias, colegiados e grupos de trabalho	5- Engajamento Institucional Mesmos que Doutor 1
Associado 1	Associado 1: 1- Graduação Apresentar engajamento na graduação previstas para Doutor 2	Associado 1 1- Graduação Mesmos que Doutor 2
	2- Extensão Apresentar engajamento na extensão previstas para Doutor 2 Participar/coordenar entidades de classe, sociedade técnico-científica nacional e outras	2- Extensão Mesmos que Doutor 2, mais: » Participação/coordenação de entidades de classe, sociedade técnico-científica nacional e outras
	3- Pesquisa e Inovação Orientar alunos de iniciação científica com bolsa PIBIC ou de outra agência de fomento Compor linha de pesquisa/área de estudo consolidada Emitir pareceres como revisor de artigo em revista internacional Coordenar projetos de pesquisa, de preferência financiados por agência de fomento Apresentar publicações científicas regulares em periódicos qualificados Desenvolver produção bibliográfica e/ou técnica/tecnológica Mostrar engajamento em iniciativas de internacionalização	3- Pesquisa e Inovação Mesmos que Doutor 2, mais: » Participação em projetos de pesquisa financiados por agência de fomento nacional e/ou internacional Ao menos 2 das seguintes atividades de internacionalização: » Participação/proposição de convênios internacionais » Participação em rede de pesquisa internacional » Emissão de pareceres como revisor de artigo em revista internacional » Recebimento de professor visitante » Supervisão de aluno estrangeiro » Elaboração/submissão de artigo com parceiro estrangeiro » Palestra no exterior
	4- Pós-Graduação Apresentar engajamento na pós-graduação previstas para Doutor 2 Orientar alunos de mestrado e doutorado	4- Pós-Graduação Mesmos que Doutor 2, mais: » Conclusão de orientação de dissertação de mestrado como orientador » Orientação de doutorado
	5- Engajamento Institucional Desempenhar atividades de gestão do departamento Coordenar comissão estatutária e/ou colegiado na EEUSP Participar e/ou coordenar grupos de trabalho na EEUSP	5- Engajamento Institucional Mesmos que Doutor 2, mais: » Candidatura à presidência de comissões estatutárias, colegiados e/ou chefia de departamento » Coordenação de comissão coordenadora de curso e/ou coordenação e/ou participação em comissões e/ou grupos de trabalho na EEUSP

Continua...

	Categoria/ações esperadas para o nível	Indicadores qualitativos e quantitativos
Associado 2	Associado 2: ao menos 5 anos no nível Associado 1, preferencialmente, conforme art. 76, § 3º do Estatuto da Universidade de São Paulo; Todos os requisitos do nível Associado 1, mais: » Formar regularmente alunos de mestrado e doutorado » Ser bolsista produtividade em pesquisa ou ter submetido proposta » Demonstrar forte engajamento institucional: disponibilizar-se para presidência de colegiados/comissões estatutárias e/ou chefia de departamento » Demonstrar articulação internacional: coordenação de convênios internacionais, produção científica com parceria internacional » Coordenar projetos financiados por agência nacional e/ou internacional	Mesmos que Associado 1, mais: » Conclusão de doutorado como orientador [Desejável] » Presidente/vice de colegiados e/ou comissão estatutária e/ou coordenação de programa de pós-graduação e/ou chefia/vice-chefia de departamento » Publicação regular de artigos científicos em periódicos qualificados (Web of Science ou Scopus) e de produção técnica/tecnológica articulados à sua linha de pesquisa » Coordenação de convênios internacionais [Desejável] » Produção científica com parceria internacional » Coordenação de projeto de pesquisa financiado
Associado 3	Associado 3: ao menos 5 anos no nível Associado 2, preferencialmente, conforme art. 76, § 3º do Estatuto da Universidade de São Paulo; Todos os requisitos do nível Associado 2, mais: » Demonstrar forte engajamento institucional: disponibilidade para atuação como representante da Congregação no Conselho Universitário e/ou na Diretoria de Enfermagem do Hospital Universitário » Supervisionar projetos de pós-doutorado » Demonstrar forte articulação internacional: participar em bancas no exterior, ser coorientador de aluno no exterior, supervisionar aluno estrangeiro, participar/coordenar sociedade técnico-científica nacional e/ou internacional	Mesmos que Associado 2 Ênfase: » Orientação regular de mestres e doutores » Supervisão de pós-doutorado concluída » Presidência de colegiados/comissão estatutária e/ou coordenação de programa de pós-graduação e/ou chefia de departamento » Palestrante convidado em eventos nacionais/internacionais e/ou membro de banca de mestrado/doutorado em instituição nacional/internacional e/ou coorientação de pesquisas em instituições nacional/internacional e/ou convidado em entrevistas como especialista » Coordenação de projeto de pesquisa financiado nacional/internacionalmente » Participação em grupos de trabalho/ou comissões vinculadas às Pró-Reitorias da USP
Titular	Titular: Mostrar liderança nacional em sua área de ensino, pesquisa e extensão Mostrar forte engajamento institucional, com efetiva e constante participação na vida acadêmica por meio do envolvimento e liderança de atividades de gestão interna e externa à EEUSP: candidatura como representante da Congregação no Conselho Universitário, atuação na Diretoria de Enfermagem do Hospital Universitário, composição de chapa para concorrer à Direção da EEUSP; cargo de Diretor ou Vice-Diretor da EEUSP Evidenciar liderança na sua linha de pesquisa: coerência na área de conhecimento das publicações; impacto social da produção científica e técnica-tecnológica relevante e indutor de mudança; publicação regular em periódicos qualificados, com ênfase em periódicos internacionais; produção científica em articulação com pesquisadores de outras instituições; produção científica relevante como primeiro ou último autor; ser bolsista produtividade do CNPq Demonstrar capacidade de captação de recursos relativos a fomento de pesquisa, bolsas e infraestrutura para o ensino Demonstrar protagonismo (inclusive internacional) em sua área de conhecimento: participação em comitê editorial de periódico qualificado nacional e/ou internacional; participação/coordenação em rede de pesquisa nacional e/ou internacional; participação/coordenação em sociedade técnico-científica nacional e/ou internacional; sólida produção científica com parceria internacional; participação em bancas no exterior; supervisão de aluno estrangeiro; coordenação de convênios internacionais; concepção e fortalecimento de novas área do conhecimento em Enfermagem Demonstrar capacidade de formar e nuclear pesquisadores e coordenar grupos e projetos de pesquisa financiados: atuação como apoio e referência a novos docentes; formação regular de doutores e pós-doutores, inclusive estrangeiros; coordenação de projetos de pesquisa financiados e articulados com pesquisadores e instituições nacionais e/ou internacionais; contribuição para formação inovadora em Enfermagem Coordenar atividades de extensão de alto impacto social e na universidade Obter financiamento para o desenvolvimento de atividades de extensão na comunidade [Desejável]	Mesmos que Associado 3 Ênfase: » Contribuição na construção e consolidação de metas institucionais, por meio da participação em cargos de liderança » Representação da Congregação no Conselho Universitário e/ou atuação na Diretoria de Enfermagem do Hospital Universitário e/ou composição de chapa para concorrer à Direção da EEUSP » Direção da unidade (Diretor ou Vice-Diretor) » Captação de recursos relativos a fomento de projetos de pesquisa, bolsas ou infraestrutura institucional (ensino, pesquisa ou extensão) » Liderança na sua linha de pesquisa (ao menos 3 desses itens): - coerência na área de conhecimento das publicações; - formação de lideranças em Enfermagem; - impacto social da produção científica e técnica-tecnológica relevante e indutor de mudança; - publicação regular em periódicos qualificados, com ênfase em periódicos internacionais (Web of Science ou Scopus); - coordenação de projetos de pesquisa financiados em articulação com pesquisadores de outras instituições; - produção científica relevante como primeiro ou último autor; - ser bolsista produtividade do CNPq » Forte articulação internacional (ao menos 3 desses itens): - coordenação de convênios internacionais; - participação em redes de pesquisa internacionais; - produção científica (artigos em periódicos de alto impacto) com parceria internacional; - participação em bancas no exterior; - supervisão de aluno estrangeiro; - coordenação de projeto de pesquisa com financiamento internacional; - assessoria/consultoria para órgãos/instituições internacionais

5.5. Indicadores de atividades por perfil docente (quantitativos e qualitativos)

Os Indicadores de atividades por perfil docente (quantitativos e qualitativos) estão explicitados no quadro apresentado no item 5.4.

5.6. Composição esperada do corpo docente em termos dos regimes de trabalho (em função dos objetivos e metas)

A EE é composta por quatro Departamentos: Departamento de Enfermagem Médico-Cirúrgica (ENC), Departamento de Orientação Profissional (ENO), Departamento Materno-Infantil e Psiquiátrica (ENP) e Departamento de Enfermagem em Saúde Coletiva (ENS). Os Departamentos diferem entre si no número de docentes e na sua composição de acordo com o nível na carreira. Atualmente (junho de 2024), por exemplo, o ENC conta com 4 Professores Titulares, 6 Professores Associados e 9 Professores Doutores; o ENO conta com 2 Professores Titulares, 4 Professores Associados e 5 Professores Doutores; o ENP possui 3 Professores Titulares, 4 Professores Associados e 11 Professores Doutores; por fim, o ENS possui 4 Professores Titulares, 4 Professores Associados e 6 Professores Doutores.

A composição esperada do corpo docente para o cumprimento dos objetivos e metas no período 2023-2027 está longe da composição atual da EE. A Unidade conta com 61 docentes distribuídos nos quatro departamentos (ENC=18; ENO=11; ENP=18; ENS=14). Com os novos concursos a serem realizados ao longo de 2024, a expectativa é chegar a 73 docentes (ENC=20; ENO=15; ENP=21; ENS=17), todos em RDIDP.

No entanto, esse número ainda não é suficiente para contemplar as atividades de ensino, pesquisa, inovação, extensão e de inclusão e pertencimento que a EE se propõe a implementar no ciclo avaliativo. Ainda, até 2027, 18 docentes já terão condição para se aposentar – e muitos já estão se programando para isso. Ou seja, pode ser que o número de docentes retroceda 25% no período, o que por certo inviabilizará o cumprimento de todos os objetivos e metas propostos. Caso isso ocorra de fato, dois Departamentos correm o risco de não contar com o número mínimo de docentes (ENO e ENS), segundo o que é indicado no Estatuto da USP e nas orientações recentes da CAA, o que é bastante preocupante e revelador da fragilidade que a EE ainda se encontra.

A instabilidade do quadro docente que se vislumbra no futuro próximo, apesar da parcial reposição que tem ocorrido desde 2022, certamente comprometerá negativamente o alcance das metas, tanto quanto a qualidade do ensino que a EE sempre prezou e o desempenho nas demais atividades docentes no âmbito da pesquisa e extensão. O adoecimento de docentes por conta da sobrecarga de trabalho advinda da drástica redução do número de docentes que ocorreu a partir de 2014 (de 84 para 45 docentes) é uma realidade que não pode se repetir.

É preciso deixar claro que a EE conduziu a elaboração de seu PA considerando o fato que é uma Unidade de alto nível de excelência para a formação de enfermeiros e pesquisadores em Enfermagem e Saúde, assim como na produção de conhecimentos relevantes que impactam positivamente nas condições de vida e saúde de indivíduos, famílias e comunidades.

A plena efetivação do PA da Unidade com preservação da saúde do potencial humano envolvido está vinculada à reposição automática das aposentadorias que ocorreram em 2023, assim como as que vierem a ocorrer a partir de 2024. Isso permitirá a estabilização do número de docentes em patamar razoável – mas não ideal – para manter seu protagonismo nacional e internacional.

Diante disso, a composição esperada do corpo docente para a condução do PA da EE no VI Ciclo Avaliativo (2023-2027) é de 77 docentes (ENC=21; ENO=17; ENP=21; ENS=18), todos em RDIDP.

6. COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO DE ELABORAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PROJETO ACADÊMICO E SUA EXECUÇÃO

A PORTARIA EE 081/2023 trata da criação da Comissão Coordenadora do Projeto Acadêmico (CCPA) com a finalidade de internalizar, difundir, dar transparência e acompanhar o processo de construção dos Projetos Acadêmicos da EE para o quinquênio de 2023-2027 (VI Ciclo Avaliativo). Nela, é explicitado que a CCPA-EE é a responsável pela interlocução com a Comissão Permanente de Avaliação (CPA) da USP e pela preparação e execução do projeto acadêmico. A CCPA-EE é composta pela Diretora e Vice-Diretora da EE, Chefes dos Departamentos de Ensino da EE e Presidentes das Comissões Estatutárias.

7. SÍNTESE DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO GLOBAL (ANÁLISE E IDENTIFICAÇÃO DE OPORTUNIDADES E DESAFIOS, ÁREAS E AÇÕES DE MELHORIA, MECANISMOS DE AFERIÇÃO ETC.)

A operacionalização plena deste Projeto Acadêmico exige reposição de servidores docentes e técnicos-administrativos, investimentos em infraestrutura e recursos materiais, além de recursos financeiros para viabilizar muitas das metas definidas. Embora tenha havido aumento e renovação do quadro de docentes na atual gestão Reitoral, ainda é baixa se considerarmos o quadro existente em 2014 e a perspectiva de muitas aposentadorias que ocorrerão ao longo desse VI Ciclo Avaliativo, o que será desafiador para o alcance dos objetivos e metas propostos.

No planejamento estratégico global da EE, são identificados grandes desafios descritos a seguir.

GRADUAÇÃO

- » Necessidade de recomposição do quadro de servidores docentes e técnico-administrativos
- » Necessidade de processos de formação docente
- » Necessidades de mudanças na infraestrutura
- » Necessidade de maior investimento em permanência estudantil
- » Necessidade de estratégias de fortalecimento da saúde dos estudantes e de servidores docentes e técnico-administrativo

PÓS-GRADUAÇÃO

- » Incorporação dos novos docentes aos PPGs versus manutenção do atendimento aos critérios de excelência
- » Preparo dos PPGs para finalização do credenciamento dos docentes seniores e aposentados
- » Captação de candidatos para os PPGs, sobretudo no nível de Doutorado
- » Dificuldade dos estudantes em participar de programas de internacionalização e dupla titulação (idioma, tempo de permanência fora do país e financiamento)
- » Demandas relacionadas à recepção de discentes estrangeiros (principalmente aqueles oriundos de países de baixa renda)
- » Captação e sistematização de dados de avaliação dos PPGs (recursos humanos para captação, plataformas e sistemas não integrados, além de informações não captadas de forma sistematizada)
- » Oferta de condições de permanência pela USP (baixa oferta de moradia, valor insuficiente das bolsas para manutenção em SP)
- » Garantir a publicação dos discentes/egressos em parceria com os orientadores
- » Sustentabilidade dos cinco PPGs da EEUSP

PESQUISA

- » Incremento qualitativo e quantitativo da pesquisa e inovação e ampliação de sua internacionalização
- » Docentes muito jovens para concorrer e serem contemplados com bolsa produtividade
- » Redução do quadro de servidores técnico-administrativos para recomposição do EAP
- » Estratégias e editais de ampla concorrência ofertadas pela Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação, para as quais a EE não tem potencial de competitividade, por exemplo, Edital de Apoio a Propostas Estratégicas para Infraestrutura de Pesquisa

CULTURA E EXTENSÃO

- » Integração das atividades extensionistas à Graduação
- » Proposição e implantação de projetos de extensão com carga horária extensionista
- » Obtenção de fomento para atividades extensionistas
- » Continuidade dos projetos de extensão
- » Valorização da carga horária de extensão na avaliação docente
- » Desenvolver TCRs vinculados a projetos de implementação no HU-USP
- » Articulação EE/QSD
- » Implementação das atividades do Centro de Bem-estar e Saúde da EEUSP
- » Organização de eventos regulares da EEUSP: interesse do público interno, conciliar com atividades regulares de ensino

INCLUSÃO E PERTENCIMENTO

- » Construção coletiva das diretrizes e implementação da política de inclusão e pertencimento da EE
- » Apoio pedagógico para os processos de formação
- » Engajamento de trabalhadores aos programas e estratégias de inclusão e pertencimento propostas

GESTÃO

- » Quadro de servidores docentes e técnico-administrativos compatível para operacionalizar o PA da EE
- » Número de docentes já em condições de aposentar
- » Absenteísmo e presenteísmo de servidores técnico-administrativos (STA)
- » Recursos financeiros e infraestrutura necessários para a execução do PA
- » Manutenção de docentes e STA engajados e com saúde para responder à grande demanda de trabalho

8. INFORMAÇÕES ADICIONAIS NÃO CONTEMPLADAS NOS ITENS ANTERIORES.

Na elaboração deste Projeto Acadêmico para o VI Ciclo Avaliativo da USP, a EE reconhece que a maior parte dos docentes e alunos é composta por mulheres, da mesma forma que a categoria de Enfermagem no Brasil. A norma culta da língua portuguesa entende que homens e mulheres são reconhecidos quando usamos o pronome “eles” ou o artigo “os”, o que tem sido criticado em casos como o nosso, em que a maior parte do grupo é composta por mulheres, mas nos referimos ao grupo como “eles”. O uso de uma terceira forma que vá além do masculino e feminino, ou seja, a linguagem neutra, já é comum por militantes das causas feministas e LGBTQIA+, embora ainda raro em veículos formais e acadêmicos. A linguagem neutra compreende, basicamente, a utilização de uma terceira letra para se referir a

todos, sem particularizar gênero, inclusive para aqueles que não se identificam com a binariedade, ou seja, não se sentem confortáveis em se associar ao feminino ou ao masculino. A inserção de uma terceira letra para designar a neutralidade (como @, e, x, elu) ou de considerar o uso de todos os pronomes no feminino por conta da maioria ser composta por mulheres foram opções aventadas durante a elaboração deste Projeto. Contudo, a opção pelo uso da norma culta prevaleceu por propiciar uma leitura fácil e ágil, principalmente quando se considera a formatação do texto no sistema e porque a adoção de símbolos em detrimento de letras pode causar dificuldades nos sistemas de leitura para deficientes visuais ou auditivos. Poderíamos também ter empregado simultaneamente as formas femininas e masculinas ao invés do uso genérico do masculino – por exemplo, alunas e alunos ou alunos/alunas ou alunos(as) – mas o número máximo aceitável de caracteres para cada tópico do Projeto foi um fator limitante. De toda forma, não abrimos mão de enfatizar a presença majoritária de mulheres no corpo docente e discente da EE.

PARTE II

PROJETO ACADÊMICO INSTITUCIONAL

INFORMAÇÕES POR DEPARTAMENTOS

VI CICLO AVALIATIVO 2023-2027

A. DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM MÉDICO-CIRÚRGICA - ENC

GESTÃO ACADÊMICA E ADMINISTRATIVA

Chefe: Prof.^a Dr.^a Vera Lúcia Conceição de Gouveia Santos

Vice-Chefe: Prof.^a Dr.^a Marina de Góes Salvetti

Corpo Docente

Titulares

Prof.^a Dr.^a Angela Maria Geraldo Pierin

Prof.^a Dr.^a Maria de Fátima Fernandes Vattimo

Prof.^a Dr.^a Vera Lucia Conceição de Gouveia Santos

Prof.^a Dr.^a Vilanice Alves de Araújo Püschel

Associados

Prof.^a Dr.^a Lilia de Souza Nogueira

Prof.^a Dr.^a Marina de Góes Salvetti

Prof.^a Dr.^a Paula Cristina Nogueira

Prof.^a Dr.^a Renata Eloah de Lucena Ferretti-Rebustini

Prof.^a Dr.^a Vanessa de Brito Poveda

Prof.^a Dr.^a Yeda Aparecida de Oliveira Duarte

Doutores

Prof.^a Dr.^a Camila Lima

Prof.^a. Dra Camila Quartim de Moraes Bruna

Prof. Dr. Filipe Utuari de Andrade Coelho

Prof.^a. Dr.a Juliana Rizzo Gnatta Damato

Prof. Dr. Jack Roberto Silva Fhon

Prof.^a. Dr.a Lillian Caroline Fernandes

Prof.^a. Dr.^a Rita de Cássia Burgos de Oliveira

Prof. Dr. Ramon Antonio Oliveira

Prof.^a. Dr.a Thatiane Facholi Polastri

Professores Seniores

Prof.^a Dr.^a. Ana Lúcia Siqueira Costa

Prof.^a. Dra Diná de Almeida Lopes Monteiro da Cruz

Prof.^a Dr.^a Kazuko Uchikawa Graziano

Prof.^a. Dra Regina Marcia Cardoso de Sousa

Prof.^a Dr.^a Ruth Natalia Teresa Turrini

Prof.^a. Dra Silvia Regina Secoli

Especialistas

Ana Maria Miranda Martins Wilson

Eliane Vitoreli Parreira

Rosely da Silva Matos Liberatori

Secretárias

Marisa Inês Perez

Rosemeire Pereira de Souza Caetano

A.1. SÍNTESE DA AUTOAVALIAÇÃO DO DEPARTAMENTO EM RELAÇÃO AO PROJETO ACADÊMICO DO CICLO ANTERIOR

O ENC assumiu e continua a assumir liderança em diversas frentes, na EEUSP (Presidências de Comissões e Comitês, além da Vice Diretoria; atualmente, já neste novo período de gestão, a Diretoria da EE), na Universidade (Comissões e, atualmente, Diretoria de Enfermagem do HU-USP; Comissões e Câmaras Técnicas do HCFMUSP e prefeitura do Quadrilátero Saúde-Direito da USP), dentre outras.

No período de 2018-2022, ainda a partir de um processo de construção do Programa Acadêmico (PA) sem formato pré-determinado pelas instâncias de avaliação da USP, o ENC contratou assessoria externa que deu suporte ao desenvolvimento de seu PA, contendo objetivos, indicadores, metas e iniciativas para todas as atividades-fim. Todos os objetivos foram desmembrados em quatro perspectivas complementares (**Resultados, Stakeholders, Processos e Gestão e Conhecimento**); definiram-se líderes e equipes para cada perspectiva, fóruns de discussão e aprovação final em reuniões de Conselho de Departamento. Esse modelo acabou sendo adotado também no processo de construção do PA atual, agora com formato organizado pela CAI.

Para o alcance pleno das metas e iniciativas departamentais propostas em cada área no período anterior, no entanto, dois fatores constituíram-se em limitadores relevantes para a sua consecução: a pandemia de COVID-19 (2019-2020) e a crescente redução do corpo docente (por aposentadorias ou exonerações). Há que se reforçar, porém, que o esforço coordenado da chefia, dos docentes e do corpo técnico-administrativo possibilitou a consecução da maioria das metas propostas apesar da grande sobrecarga e importante impacto na saúde mental e física de alguns dos membros do Departamento. De todas as áreas, o maior comprometimento ocorreu para o ensino de graduação, em decorrência das aulas remotas, mesmo que síncronas, com menor participação qualitativa e quantitativa dos estudantes (principalmente por dificuldades sócio-econômicas), além das aulas práticas, suspensas em março de 2020 e realizadas predominantemente em laboratório de simulação clínica, no início de 2021.

Por intermédio do trabalho coordenado e concentrado entre a CoC Bacharelado, a CG, os coordenadores de disciplinas e Diretoria do HU-USP, viabilizou-se o ensino prático com redução da carga horária. Ademais, houve investimentos para participação dos alunos em atividades extracurriculares, como: campanhas de vacinação de COVID-19; projetos de acolhimento de familiares de pacientes internados com COVID e triagem de sintomas no Prédio dos Ambulatórios da FMUSP; trabalhos assistenciais junto ao HU-USP e Hospital Israelita Albert Einstein. Certamente, essa condição trouxe impactos importantes no aprendizado dos estudantes, verificados nas lacunas de conhecimentos após o retorno presencial. Após o período pandêmico, houve esforço conjugado do Departamento e de outras instâncias da Unidade para sobrepor as dificuldades dos estudantes nas suas atividades disciplinares regulares bem como extracurriculares, incluindo a formatura dos alunos do último ano de graduação.

Quanto às atividades de pós-graduação (*sensu lato e stricto*), foram adaptadas para o oferecimento remoto (disciplinas, bancas, lives, dentre outras), também favorecidas por novas normas editadas pela PRPG e PERCEU e pelas transmissões com ferramentas tecnológicas (zoom, google meet, team, YouTube e outras). O mesmo ocorreu com as atividades da Pesquisa, exceto pela redução de financiamento em geral decorrente das políticas federais, apesar do estímulo da Chefia de Departamento às submissões de projetos às agências de fomento (FAPESP, CNPq e outras) e mesmo aos editais da CAPES e Pró-Reitorias de Pesquisa, Graduação, Pós-

Graduação e Cultura e Extensão. Há que se destacar que o perfil de aluno-trabalhador nos Programas de PG pode contribuir para dificultar o desenvolvimento de projetos de pesquisa mais sólidos e robustos que concorrem aos financiamentos.

Aspectos limitantes para o processo de trabalho na EE e ENC referem-se à agilidade das informações ou gestão de dados, ou seja, à falta de um sistema centralizado de informações que minimizaria a duplicação de trabalho de docentes e da equipe administrativa no fornecimento e atualização de tais informações. Além disso, mobiliário, climatização e equipamentos de informática para desenvolvimento de atividades docentes e técnico-administrativas além das escassas áreas e atividades de lazer também se encontram entre as limitações que ainda persistem, considerando que todo o corpo docente permanente é RDIDP e os servidores administrativos têm jornada de 40 horas. Reconhece-se que algumas iniciativas já se encontram implantadas (como a sala BemQuaVida, inaugurada em maio de 2022) e outras em planejamento (como o Centro de Bem-Estar e Saúde, a área de convivência - projeto arquitetônico já aprovado) e a possibilidade de acesso mais facilitado à Atlética da FMUSP.

Finalmente, quanto ao investimento em capacitação de recursos humanos, a Chefia do Departamento ENC sempre a estimulou e buscou favorecê-la tanto para os docentes, como especialistas e secretárias, dando suporte ao planejamento de saídas bem como, quando possível, colaborando financeiramente com tais atividades.

A seguir, são detalhadas, de maneira mais específica, as autoavaliações respectivas de cada área:

A.1.1 Graduação

A pandemia de COVID-19 foi um limitador importante, dificultando/inviabilizando a consecução de muitas das iniciativas propostas, o que afetou o ensino de graduação. As aulas teóricas passaram a ser remotas, as aulas práticas foram suspensas em 2020 e em 2021 foram retomadas nos laboratórios da EEUSP (simulação e treino de habilidades) e no Hospital Universitário-USP, com carga horária reduzida. As metodologias ativas sofreram prejuízos, como o OSCE (Objective Structured Clinical Examination) que deixou de ser oferecido.

A.1.2 Pós-Graduação

A maioria dos objetivos propostos para o V Ciclo Avaliativo nas quatro perspectivas (Resultados Sustentáveis, Relacionamentos e Stakeholders, Aprendizado e Desenvolvimento e Processo e Gestão) foi alcançada. Algumas metas relacionadas à realização de estágio/treinamento/pós-doutorado dos docentes e à captação de recursos para atividades de pesquisa não atingiram as porcentagens esperadas devido às restrições impostas pela pandemia de COVID-19 e à redução de financiamento à pesquisa no Brasil, no período.

A.1.3 Pesquisa e Inovação

Em pesquisa, o Departamento ENC manteve variados convênios e parcerias com instituições renomadas de ensino e pesquisa, nacionais e internacionais, sempre com potencial para consolidar novas parcerias e aumentar a competitividade em solicitações de apoio financeiro. Com atuação abrangente em temáticas de pesquisa que estão alinhadas ao cuidado e à promoção da saúde em Enfermagem e em Saúde na área de Saúde do Adulto e do Idoso, os docentes do ENC captaram aporte financeiro em diversos órgãos, com destaque para FAPESP, CNPq, Ministério da Saúde, Pró-Reitorias de Pós-Graduação, Pesquisa, Graduação e Cultura e Extensão Universitária da USP. Embora o impacto das pesquisas desenvolvidas no ENC atraia pós-doutorandos com e sem bolsa, principalmente de todo o país e da América

Latina, o período pandêmico influenciou negativamente nessa captação, retornando aos poucos nos anos seguintes.

A.1.4 Cultura e Extensão

Em relação ao ciclo avaliativo anterior, manteve-se o Programa de Residência em Saúde do Adulto; houve aumento do oferecimento de cursos pelo Centro Brasileiro para o Cuidado à Saúde Baseado em Evidências (JBI Brasil), coordenado por docente do departamento, e muitas palestras foram ministradas pelos docentes, principalmente de forma remota, única alternativa durante a pandemia por Covid 19, que se mantiveram após esse período de maior isolamento social. A pandemia afetou os Cursos de Especialização e Difusão, exigindo adaptações tanto da estrutura física quanto do corpo docente.

A.1.5 Inclusão e Pertencimento

A Comissão de Inclusão e Pertencimento (CIP-EE) foi instituída pela Congregação da EEUSP em 16 de novembro de 2022 e pelo Conselho de Inclusão e Pertencimento (CoIP), em 6 de abril de 2023. Por essa razão, não há resultados avaliados, uma vez que o presente PA corresponderá ao primeiro ciclo avaliativo dessa vertente. As iniciativas propostas visam a construção e implementação de uma política de bem-estar e acolhimento no Departamento, à incorporação de conceitos de diversidade no ensino, pesquisa e extensão e à adaptação das atividades de ensino a estudantes neurodivergentes e/ou com alterações motoras, visuais e auditivas.

A.2. MISSÃO, VISÃO E VALORES - MVV

Missão

Ensinar e produzir conhecimento para o cuidado na Saúde do Adulto e do Idoso qualificado, transformador, inovador, sustentável e baseado nas melhores evidências científicas.

Visão

Excelência no ensino, pesquisa e extensão no Cuidado na Saúde do Adulto e do Idoso

Valores

Respeito à vida e direitos fundamentais; Autonomia acadêmica e de gestão; Liberdade de pensamento e pluralismo de ideias; Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; Conduta ética, legalidade, moralidade e eficiência; Educação laica e de excelência como um bem público; Convivência pacífica e respeito à diversidade cultural; Igualdade e tolerância; Responsabilidade socioambiental e sustentabilidade; Integridade acadêmica; Inclusão, acolhimento e pertencimento; Compromisso; Inovação; Espírito de equipe; Entusiasmo; Lealdade e Sustentabilidade

A.3 EIXOS, OBJETIVOS, METAS E INDICADORES DO DEPARTAMENTO

A.3.1 Graduação

EIXO: Formação Qualificada na Bacharelado e na Licenciatura em Enfermagem na

área da Atenção Especializada na Saúde do Adulto e Idoso

Objetivo 1: Participar do processo de reorientação curricular do Bacharelado e Licenciatura em Enfermagem

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Revisar/ Reformular os componentes curriculares de abrangência do ENC.	Revisar/ Reformular 50% dos componentes curriculares.	Revisar/ Reformular 100% dos componentes curriculares.	» Aprimorar o uso das metodologias ativas/ simulação, Tecnologias de informação e comunicação (TICs); » Fortalecer o treino de habilidades e experiências baseadas em simulação de forma processual e contínua; » Integrar e articular as disciplinas, eixos e docentes; » Incluir as seguintes temáticas transversais/ estratégicas nos componentes curriculares: diversidade e inclusão, política de saúde, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), prática baseada em evidências, entre outras; » Participar de atividades Educativas Interprofissionais na matriz curricular; » Fortalecer as ações inter-institucionais com os campos de prática; » Rever o processo de avaliação dos estudantes em consonância com as diretrizes do PPP; » Utilizar os resultados do Teste de Progresso na reorientação curricular; » Construir e validar um instrumento de avaliação sistemática das disciplinas do ENC, de maneira integrada a CG/ GAP/ EE; » Fortalecer as tutorias acadêmicas; » Identificar e encaminhar os estudantes em situação de vulnerabilidade e/ou com necessidades cuja abordagem extrapola o âmbito de ação do departamento; » Propor a ampliação da carga horária das disciplinas do ENC; » Propor a criação das seguintes disciplinas: Primeiros Socorros (primeiro semestre); Fundamentos de Enfermagem (terceiro semestre) e Terapia Intensiva/ Emergência (oitavo semestre).	» Percentual de componentes curriculares de abrangência do ENC revisados/ reformulados.
2. Aumentar a participação ativa dos professores e especialistas nas atividades de reorientação curricular.	» Participação de, no mínimo, 50% dos docentes/ especialistas.	» Participação de, no mínimo, 70% dos docentes/ especialistas.	» Estimular professores e especialistas para participação nas atividades de reorientação curricular; » Divulgar as datas das atividades de reorientação curricular com antecedência; » Convidar os alunos de pós-graduação (lato e stricto sensu-PAE) para participação nas atividades de reorientação curricular.	» Porcentagem de participantes nas atividades de reorientação curricular.

Objetivo 2: Fortalecer processos integradores, inovadores e participativos de formação no Bacharelado e

Licenciatura de Enfermagem

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Manter o percentual das disciplinas do ENC que utilizam metodologias ativas/ simulação e/ou tecnologias da informação e comunicação (TICs) e Prática Baseada em Evidências (PBE)	» Manter 100% das disciplinas obrigatórias da EE que utilizam metodologias ativas/ simulação; » Manter 100% das disciplinas obrigatórias da EE que utilizam TICs; » Manter 100% das disciplinas obrigatórias da EE que utilizam Prática Baseada em Evidências (PBE).	» Manter 100% das disciplinas obrigatórias da EE que utilizam metodologias ativas/ simulação; » Manter 100% das disciplinas obrigatórias da EE que utilizam TICs; » Manter 100% das disciplinas obrigatórias da EE que utilizam Prática Baseada em Evidências (PBE).	» Atualizar os planos de aula indicando a utilização de metodologias ativas/ simulação e tecnologias da informação e comunicação (TICs) e Prática Baseada em Evidências (PBE); » Participar das atividades de formação em simulação propostas pelo Serviço de Apoio Laboratorial (SAL) da EEUSP; » Participar das atividades de formação em TICs; » Participar das atividades de formação em PBE propostas pelo JBI; » Avaliar o uso das metodologias pedagógicas ativas/ simulação, a partir da perspectiva dos estudantes e docentes/ especialistas, utilizando os instrumentos propostos; » Estimular docentes e enfermeiros especialistas a aplicarem PBE no ensino clínico de enfermagem.	» Percentual de disciplinas obrigatórias de graduação do ENC que utilizam metodologias ativas/ simulação e/ou tecnologias da informação e comunicação (TICs) e Prática Baseada em Evidências (PBE).
2. Oferecer disciplinas com atividades de curricularização da extensão.	» Pelo menos, uma disciplina com atividades de curricularização da extensão.	» Pelo menos, duas disciplinas com atividades de curricularização da extensão.	» Estimular a participação dos docentes e especialistas em atividades sobre a curricularização da extensão, propostas pelas Comissões de Graduação e Cultura e Extensão; » Promover fórum departamental de discussão das possibilidades de oferecimento de atividades de curricularização da extensão nas disciplinas do ENC.	» Número de disciplinas oferecidas com atividades de curricularização da extensão.
3. Acompanhar necessidades acadêmicas e pedagógicas dos estudantes ao longo das disciplinas do ENC.	» Acompanhar 100% dos estudantes com demandas.	» Acompanhar 100% dos estudantes com demandas.	» Encaminhar casos de alunos com necessidades complexas para a CoC Bacharelado.	» Percentual de estudantes com necessidades acadêmicas e pedagógicas acompanhados.

A.3.2 Pós-Graduação

EIXO 1: Manter a excelência do PROESA.

Objetivo 1: Assegurar a formação de excelência e a produção intelectual qualificada.

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Aumentar o percentual de discentes/egressos* com artigos publicados em periódicos qualificados** em coautoria com orientador. *Serão considerados os egressos de até cinco anos. **Indexado Scopus/WOS ou com fator de impacto maior ou igual a 2.	» No mínimo, 70% dos discentes/ egressos* com artigos publicados em periódicos qualificados em coautoria com orientador.	» No mínimo, 85% discentes/ egressos com artigos publicados em periódicos qualificados em coautoria com orientador.	» Subsidiar os custos com tradução/revisão e publicação de artigos em periódicos qualificados com recursos financeiros do Programa de Excelência Acadêmica (PROEX); » Estimular a capacitação para redação científica, inclusive em outros idiomas; » Implementar novas ferramentas de análise bibliométrica da produção docente/discente/egressos; » Promover um curso de atualização em bibliometria/ cientometria; » Aplicar ferramenta de verificação de similaridade (Ex: Turnitin) em todas as dissertações e teses depositadas.	» Percentual de discentes/ egressos com artigos publicados em periódicos qualificados em coautoria com orientador.
2. Aumentar o número de produtos técnico-tecnológicos (PTT**) publicados por docentes em coautoria com discentes/egressos. ** https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/avaliacao/ENFERMA-GEM_CLPPT_19_12.pdf	» Pelo menos 4 PTT publicados por docentes em coautoria com discentes/ egressos.	» Pelo menos 8 PTT publicados por docentes em coautoria com discentes/ egressos.	» Divulgar os critérios de produção de PTT e a importância do registro no Lattes em produção científica e técnica; » Registrar os PTT publicados por docentes no site do PROESA ou em outra mídia rastreável; » Estimular a publicação dos PTTs no EduCAPES; » Realizar oficina direcionada a PTT no PROESA Summer School.	» Número de PTT publicados por docentes em coautoria com discentes/ egressos.

continua...

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
3. Aumentar o percentual de docentes com publicação de artigo(s) em autoria com pesquisadores estrangeiros e, preferencialmente, com discentes/egressos.	» 40% dos docentes com publicação de artigo(s) em autoria com pesquisadores estrangeiros e, preferencialmente, com discentes/egressos.	» 60% dos docentes com publicação de artigo(s) em autoria com pesquisadores estrangeiros e, preferencialmente, com discentes/egressos.	» Subsidiar os custos com tradução e publicação de artigos em periódicos nacionais e internacionais qualificados com recursos financeiros do PROEX, atendendo ao regramento de uso de recursos, produzidos por docentes em autoria com discentes/egressos; » Incluir atividade relativa à elaboração de artigos com colaboração discente no plano de trabalho de professor visitante; » Estimular a participação de docentes em redes, centros e/ou parcerias internacionais; » Estimular a coorientação/colaboração de pesquisadores estrangeiros nos trabalhos dos discentes; » Divulgar editais que envolvam apoio às atividades de internacionalização dos docentes; » Estimular a internacionalização dos docentes, atendendo ao planejamento anual do Departamento.	» Percentual de docentes com publicação de artigo(s) em autoria com pesquisadores estrangeiros e, preferencialmente, com discentes/egressos.
4. Aumentar o percentual de egressos acompanhados nos últimos 5, 10 e 15 anos.	» 60% dos egressos dos últimos 5 anos acompanhados; » 30% dos egressos dos últimos 6-10 anos acompanhados; » 20% dos egressos dos últimos 11-15 anos acompanhados.	» 75% dos egressos dos últimos 5 anos acompanhados; » 45% dos egressos dos últimos 6-10 anos acompanhados; » 30% dos egressos dos últimos 11-15 anos acompanhados.	» Propor encontro anual com egressos ("Café com egressos"); » Oferecer aos egressos descontos na inscrição de eventos oferecidos pelo departamento e PROESA (Ex.: SISA, PROESA Summer, entre outros); » Estimular o cadastro do egresso no portal Alumni USP; » Resgatar informações de egressos por meio dos grupos de pesquisa; » Manter banco de dados de contatos dos egressos permanentemente atualizados; » Captar e-mail alternativo do egresso no momento do depósito da dissertação/tese.	» Percentual de egressos acompanhados nos últimos 5, 10 e 15 anos.
5. Aumentar a relação candidato/vaga.	» Relação candidato/vaga > 1.	» Relação candidato/vaga > 2.	» Estabelecer parcerias com IES da região norte do país para captação de egressos dos cursos de graduação em Enfermagem; » Realizar divulgação, disseminação de informações e parcerias com outros PPGs e parceiros institucionais (externos à USP), incluindo as ações afirmativas; » Oferecer, aos possíveis candidatos, encontro online "tira dúvidas com coordenador" antes de cada processo seletivo; » Participar dos Editais USP para captação de estudantes (convênios, GCUB e outros); » Ajustar a página do PROESA com destaque para os processos seletivos; » Aferir a quantidade de matrículas ou estudantes interessados que conheceram os PPGs por meio das estratégias adotadas.	» Relação candidato/vaga.

Objetivo 2: Garantir o aprimoramento contínuo e a visibilidade do PROESA.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Atualizar as linhas de pesquisa do PROESA.	» Revisar/atualizar as linhas de pesquisa do PROESA.	» Avaliar a implementação das linhas de pesquisa atualizadas do PROESA.	» Mapear as áreas de produção científica do PROESA; » Promover fóruns de discussão para revisão e atualização das linhas de pesquisa.	» Linhas de pesquisa do PROESA atualizadas.

continua...

...continuação

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
2.Aumentar a visibilidade da produção do PROESA e interlocução com a sociedade	» Atualizar o site do PROESA.	» Manter o site do PROESA atualizado.	» Subsidiar, com verba PROEX, a tradução do site do PROESA; » Atualizar o site do PROESA nos idiomas português, inglês e espanhol; » Vincular bolsistas junto à coordenação do PROESA e secretaria de PG na atualização do site; » Estimular docentes e discentes/egressos a enviarem notícias para serem inseridas no site do PROESA; » Recomendar a divulgação de resumo para o público leigo/vídeo/resumo visual nas dissertações e teses do PROESA; » Monitorar os acessos às redes sociais do PROESA; » Criar uma conta no LINKEDIN para o PROESA; » Propor a realização de um podcast de pesquisa em saúde.	» Visibilidade interna e externa das informações do PROESA aprimorada.
3.Manter o oferecimento bienal do SISA.	» Oferecer o V SISA.	» Oferecer o VI SISA.	» Verificar temas pertinentes a serem propostos nas edições do SISA junto aos discentes e docentes; » Destinar verba PROEX para realização do SISA; » Viabilizar a participação de pesquisadores estrangeiros no evento.	» V SISA (2025) e VI SISA (2027) oferecidos.
4.Manter oferecimento anual do PROESA Summer School.	» Oferecer o 8th PROESA Summer School.	» Oferecer o 10th PROESA Summer School.	» Destinar verba CEAP/PROEX para realização das edições anuais do PROESA Summer School; » Auxiliar na divulgação do evento nos sites da EUSP e do PROESA, além das redes sociais do Programa.	» Edições do PROESA Summer School [8th (2025); 9th (2026); 10th (2027)] oferecidas.

Objetivo 3: Promover um ambiente colaborativo nacional e internacional para a formação em pós-graduação.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1.Manter oferecimento anual de disciplina em idioma estrangeiro (inglês e/ou espanhol).	» Oferecimento anual de, no mínimo, uma disciplina em idioma estrangeiro.	» Oferecimento anual de, no mínimo, duas disciplinas em idioma estrangeiro.	» Articular o oferecimento anual de disciplinas em parceria com pesquisadores estrangeiros; » Oferecer disciplinas em parceria com IES estrangeiras conveniadas.	» Número de disciplinas em idioma estrangeiro oferecidas anualmente.
2. Manter o oferecimento bienal de disciplina interprogramas de diferentes universidades (Ex: Saúde Global e o empoderamento da enfermagem).	» Oferecer, no mínimo, uma disciplina interprogramas.	» Oferecer, no mínimo, uma disciplina interprogramas.	» Avaliar a disciplina "Saúde Global e o empoderamento da enfermagem" oferecida em 2024; » Propor melhorias na disciplina, se aplicável; » Analisar a viabilidade de criação de outra disciplina interprogramas; » Articular a vinda de PV como ministrante da disciplina com apoio da verba PROEX.	» Número de disciplinas interprogramas de diferentes universidades oferecidas a cada biênio.
3.Propor um DINTER nacional e um DINTER internacional.	» Elaborar a proposta de um DINTER nacional (Em tratativa: UFAM Coari)	» Implementar a proposta de um DINTER nacional; » Elaborar a proposta de um DINTER internacional (Em tratativa: Instituto Superior Politécnico do Cuanza Sul da Angola)	» Manter as tratativas sobre atividades em parceria (DINTER) com IES nacional (UFAM Coari) e internacional (Instituto Superior Politécnico do Cuanza Sul da Angola) para alinhamento de interesses; » Desenvolver e aprovar, nas devidas instâncias, as minutas de convênio DINTER.	» DINTER nacional implementado. » DINTER internacional proposto.
4.Aumentar o percentual de docentes que recebem professor visitante (PV).	» 30% dos docentes recebem PV.	» 50% dos docentes recebem PV.	» Destinar parcela do recurso PROEX para financiar a vinda de PV; » Estimular a participação de docentes em editais de PV; » Promover eventos internacionais para captação de PV.	» Percentual de docentes que recebem PV.

continua...

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
5. Aumentar o percentual de docentes que recebem alunos estrangeiros.	» 20% dos docentes recebem alunos estrangeiros.	» 30% dos docentes recebem alunos estrangeiros.	» Estimular a divulgação do PROESA em eventos e ações internacionais; » Fortalecer parcerias com IES e institutos de pesquisa; » Manter o site do PROESA atualizado em três idiomas.	» Percentual de docentes que recebem alunos estrangeiros.
6. Aumentar o percentual de docentes como PV em IES estrangeiras.*** *** Atividade de professor visitante: visitante ou convidado para atividades técnico-científicas (≥5dias) em instituições estrangeiras; estágio/treinamento e atividades técnico-científicas (≥5dias) em instituições estrangeiras;	» 10% dos docentes como PV em IES estrangeiras.	» 20% dos docentes como PV em IES estrangeiras.	» Identificar as IES estrangeiras estratégicas (incluindo IES do sul global); » Fortalecer parcerias com IES estrangeiras estratégicas; » Estimular a participação de docentes em editais nacionais e internacionais de fomento à mobilidade.	» Percentual de docentes como PV em IES estrangeiras.
7. Aumentar o número de atividades internacionais por docente.**** **** Atividades internacionais: publicação com pesquisadores estrangeiros; publicação de circulação internacional (WOS, SCOPUS); missões de estudo no exterior (mínimo 15 dias); participação em grupo de pesquisa no exterior; projeto de pesquisa realizados com equipe internacional; projeto de pesquisa sediado e/ou coordenado em instituições internacionais; projeto de pesquisa financiado por agência de fomento internacional; recebimento de aluno estrangeiro para estágio pós doutoral; orientação ou co-orientação de discentes estrangeiros regulares; prêmios outorgados por instituição estrangeira; representações em instituições localizadas no exterior (agências de fomento, sociedades ou associações científicas).	» No mínimo, uma atividade internacional/docente	» No mínimo, três atividades internacionais/docente	» Mapear as IES estrangeiras estratégicas; » Avaliar as parcerias existentes com as IES estrangeiras; » Fortalecer parcerias com IES estrangeiras estratégicas; » Estimular a participação de docentes em editais nacionais e internacionais.	» Número de atividades internacionais por docentes *****. » ***** No mínimo uma atividade internacional em 2025 e três em 2027.
8. Implementar proposta de dupla titulação de Doutorado.	» Desenvolver, no mínimo, uma proposta de dupla titulação de Doutorado.	» Implementar, no mínimo, uma proposta de dupla titulação de Doutorado.	» Manter tratativas de dupla titulação com Universidad Complutense de Madrid (UCM) e Tor Vergata University of Rome; » Elencar outras IES estrangeiras para estabelecimento de convênios de dupla titulação; » Buscar auxílio financeiro da AUCANI para convênios com IES estrangeiras reconhecidas.	» Número de propostas de dupla titulação de Doutorado implementadas.

A.3.3 Pesquisa e Inovação

EIXO 1: Produção científica transdisciplinar e inovação

Objetivo: Desenvolver Pesquisa científica e tecnológica qualificada em escala mundial, respeitando os princípios das boas práticas científicas.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Aumentar o número de projetos de pesquisa financiados por agências de fomento coordenados por docentes do ENC (exceto bolsas).	» Aumentar em 5% o número de projetos de pesquisa financiados por agências de fomento coordenados por docentes do ENC (exceto bolsas).	» Aumentar em 10% o número de projetos de pesquisa financiados por agências de fomento coordenados por docentes do ENC (exceto bolsas).	» Propor a constituição de um Grupo de Trabalho para estimular, apoiar e monitorar as atividades de pesquisa do Departamento, a partir da definição de objetivos e plano de trabalho; » Propor projetos de pesquisa com a participação de pesquisadores nacionais e internacionais; » Propor fórum anual de articulação entre grupos de pesquisa do ENC para proposição de projetos de pesquisa em cooperação e divulgação de produções dos grupos de pesquisa; » Estimular o uso de guia de boas práticas científicas; » Propor atividades de apoio científico aos novos docentes para a solicitação de financiamento de projetos por agências de fomento, em parceria com o Proesa.	» Percentual de projetos de pesquisa financiados coordenados por docentes do ENC (exceto bolsas).
2. Aumentar o número de projetos de pesquisa transdisciplinar com participação de docentes do ENC.	» Aumentar em 5% o número de projetos de pesquisa transdisciplinar com participação de docentes do ENC.	» Aumentar em 10% o número de projetos de pesquisa transdisciplinar com participação de docentes do ENC.	» Estimular o trabalho colaborativo entre os grupos de pesquisa do ENC e outras instituições; » Propor projetos transdisciplinares com a participação de pesquisadores nacionais e internacionais; » Estimular o uso do Guia de Boas Práticas Científicas da PRPI.	» Percentual de projetos de pesquisa transdisciplinar com participação de docentes do ENC.
3. Aumentar o número de projetos de inovação desenvolvidos no departamento.	» Pelo menos um projeto de inovação proposto.	» Pelo menos um projeto de inovação desenvolvido.	» Organizar atividades para disseminar o conceito de inovação e sua aplicabilidade em pesquisa no ENC; » Estimular o uso do Guia de Boas Práticas Científicas da PRPI.	» Número de projetos de Inovação desenvolvidos por docentes do ENC.
4. Aumentar o percentual de projetos de pesquisa, IC com financiamento na forma de bolsa e pós doutorado, orientados e supervisionados por docentes do ENC.	» Aumentar em 5% o percentual de projetos de pesquisa (IC) com financiamento na forma de bolsa, orientados por docentes do ENC. » Aumentar em 5% o percentual de projetos de pesquisa (Pós-doutorado).	» Aumentar em 10% o percentual de projetos de pesquisa (IC) com financiamento na forma de bolsa, orientados por docentes do ENC. » Aumentar em 10% o percentual de projetos de pesquisa (Pós-doutorado).	» Prospectar e divulgar editais de IC; » Estimular a solicitação de projetos de IC para diferentes formas de fomento; » Apoiar a captação de doutores para pós-doutorado; » Estimular os docentes a propor projetos que envolvam pós-doutorandos; » Apoiar o pós-doutorando na captação de bolsa para a pesquisa; » Estimular o uso do Guia de Boas Práticas Científicas da PRPI.	» Percentual de projetos de pesquisa (Iniciação Científica - IC com financiamento na forma de bolsa, e pós-doutorado), orientados/ supervisionados por docentes do ENC.
5. Aumentar as solicitações de bolsas produtividade em pesquisa ou desenvolvimento tecnológico.	» 80% dos Professores Associados e Titulares com solicitação de bolsas produtividade em pesquisa ou desenvolvimento tecnológico.	» 100% dos Professores Associados e Titulares com solicitação de bolsas produtividade em pesquisa ou desenvolvimento tecnológico.	» Incentivar a participação docente nos Editais de Bolsa Produtividade em Pesquisa ou Desenvolvimento Tecnológico; » Oferecer workshops de preparação para a aplicação para Bolsa Produtividade em Pesquisa por professores doutores/docentes recém contratados.	» Número de solicitações de bolsas de produtividade em pesquisa ou desenvolvimento tecnológico.
6. Aumentar o percentual de docentes com pelo menos 3 artigos publicados em periódicos qualificados por ano.	» 60% dos docentes com, pelo menos, 3 artigos por ano.	» 80% dos docentes com, pelo menos, 3 artigos por ano.		» Percentual de docentes com, pelo menos, 3 artigos publicados em periódicos qualificados (indexação no Isi/wos/scopus ou fi > 2) por ano.

continua...

...continuação

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
7. Aumentar o número de artigos publicados em periódicos qualificados, produzidos em colaboração com pesquisadores externos e/ou pós-doutorandos	» Elevar em 5% o número de artigos publicados em periódicos qualificados, produzidos por docentes do ENC em parceria com pesquisadores externos/pós-doutorandos.	» Elevar em 10% o número de artigos publicados em periódicos qualificados, produzidos por docentes do ENC em parceria com pesquisadores externos/pós-doutorandos	» Apoiar a publicação de produção científica com verba do Departamento, de acordo com o PCA do Departamento; » Estimular a produção de artigos em coautoria entre os docentes do departamento;	» Número de artigos publicados em periódicos qualificados, produzidos em colaboração com pesquisadores externos/pós doutorandos.
8. Aumentar o percentual de professores com índice H >4 (Web of Science).	» 70% dos docentes com índice H >4 (Web of Science).	» 90% dos docentes com índice H >4 (Web of Science).	» Monitorar as publicações dos docentes do departamento; » Estimular a produção de artigos por docentes do ENC em colaboração com pesquisadores externos; » Estimular o uso do Guia de Boas Práticas Científicas da PRPI.	» Percentual de professores com índice H >4 (Web of Science)

EIXO 2: Ciência aberta

Objetivo: Desenvolver e disseminar Conhecimento científico aberto, acessível e compartilhado com a comunidade científica e com toda a sociedade, respeitando os princípios das boas práticas científicas.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
(Acesso aberto) 1. Aumentar o percentual das produções de docentes do ENC em acesso aberto.	» Aumentar em 5% as produções de docentes do ENC em acesso aberto.	» Aumentar em 10% as produções de docentes do ENC em acesso aberto.	» Orientar sobre a necessidade de divulgação de pesquisa em acesso aberto; » Promover workshop para orientação sobre as plataformas de acesso aberto na USP e fora da USP, e para elaboração do plano de gerenciamento de dados (DMP-tool) e uso do repositório de dados e códigos da USP; » Estimular o uso do Guia de Boas Práticas Científicas da PRPI.	» Percentual de produções de docentes do ENC em acesso aberto, em relação ao total de produções.
(Infraestrutura compartilhada) 1. Aumentar o número de equipamentos, materiais e softwares de pesquisa disponíveis para uso compartilháveis.	» Pelo menos um equipamento, material ou software de pesquisa disponível para uso compartilhado.	» Pelo menos dois equipamentos, materiais ou softwares de pesquisa disponíveis para uso compartilhado.	» Mapear os equipamentos, materiais e softwares do ENC cujo uso possa ser compartilhado entre os docentes do Departamento; » Estimular os docentes do ENC para o compartilhamento de equipamentos, materiais e softwares; » Estimular o uso do Guia de Boas Práticas Científicas da PRPI.	» Número de equipamentos, materiais e softwares de pesquisa compartilháveis.
2. Propor o Lema como central multiusuários vinculada academicamente ao ENC.	» Propor o Lema como central multiusuários de pesquisa do ENC	» Ter o Lema implementado como central multiusuários do ENC	» Cadastrar o Lema como central multiusuário; » Submeter projeto do Lema em edital de infraestrutura para central multiusuários, visando à captação de recursos; » Estimular o uso do Guia de Boas Práticas Científicas da PRPI.	» Proposição de uma central multiusuários vinculada ao ENC.
3. Aumentar o número de docentes do ENC que fazem uso de centrais multiusuários ou equipamentos compartilhados em outras unidades da USP ou instituições.	» Pelo menos, dois docentes do departamento utilizando estrutura de pesquisa compartilhada.	» Pelo menos, quatro docentes do departamento utilizando estrutura de pesquisa compartilhada.	» Estimular a participação docente em projetos que utilizem estrutura de pesquisa compartilhada; » Divulgar a plataforma USP-Multi no departamento; » Estimular o uso do Guia de Boas Práticas Científicas da PRPI.	» Número de docentes do ENC que fazem uso de centrais multiusuários ou equipamentos compartilhados em outras unidades da USP ou instituições.

continua...

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
(Dados e códigos) 1. Aumentar o percentual de docentes do ENC cujos dados e códigos de pesquisa tenham sido compartilhados	» 25% dos docentes com dados e códigos de pesquisa compartilhados.	» 50% dos docentes com dados e códigos de pesquisa compartilhados.	» Promover workshop no ENC para orientação sobre a construção do plano de gerenciamento de dados (DMP-tool) e uso do repositório de dados e códigos da USP; » Mapear o número de docentes que disponibilizaram dados e códigos no período; » Estimular o uso do Guia de Boas Práticas Científicas da PRPI.	» Percentual de docentes do ENC cujos dados e códigos de pesquisa tenham sido compartilhados
(Ciência e Sociedade) 1. Aumentar o percentual de ações de comunicação científica.	» 50% de ações de comunicação científica (artigos, resumos, trabalhos apresentados, livros, palestras/conferências, etc.) em relação ao total de produção do docente.	» 80% de ações de comunicação científica (artigos, resumos, trabalhos apresentados, livros, palestras/conferências, etc.) em relação ao total de produção do docente.	» Estimular a realização de comunicações científicas; » Estimular o uso do Guia de Boas Práticas Científicas da PRPI.	» Percentual de ações de comunicação científica direcionada à comunidade científica.
2. Aumentar o percentual de ações de divulgação científica.	» Pelo menos uma ação de divulgação científica para a sociedade (podcast, "live", aula aberta para leigos, divulgação em redes sociais, workshops, etc.) por projeto de pesquisa em andamento/concluído.	» Pelo menos duas ações de divulgação científica para a sociedade (podcast, "live", aula aberta para leigos, divulgação em redes sociais, workshops, etc.) por projeto de pesquisa em andamento/concluído.		» Percentual de ações de divulgação científica por docente para a sociedade.
3. Aumentar o número de projetos de ciência cidadã desenvolvidos no departamento.	» Pelo menos, um projeto de ciência cidadã desenvolvido no departamento.	» Pelo menos, dois projetos de ciência cidadã desenvolvidos no departamento.	» Estimular a realização de divulgação científica; » Oferecer workshops de divulgação científica para instrumentalizar pesquisadores do ENC; » Estabelecer uma agenda de divulgação científica do ENC junho ao setor de divulgação da EEUSP; » Estimular o uso do Guia de Boas Práticas Científicas da PRPI; » Oferecer workshops de divulgação científica para instrumentalizar pesquisadores do ENC sobre como fazer ciência cidadã; » Estimular a produção de projetos de ciência cidadã no departamento; » Estimular o uso do Guia de Boas Práticas Científicas da PRPI.	» Número de projetos de ciência cidadã desenvolvidos no departamento.
(Integridade científica) 1. Aumentar o número de ações promotoras da cultura de integridade científica e boas práticas em pesquisa, desenvolvidas no departamento.	» Pelo menos uma ação promotora da cultura de integridade científica e boas práticas em pesquisa, desenvolvidas no departamento.	» Pelo menos duas ações promotoras da cultura de integridade científica e boas práticas em pesquisa, desenvolvidas no departamento.	» Organizar ação promotora da cultura de integridade científica na perspectiva da ciência aberta, desenvolvidas no departamento; » Estimular o uso do Guia de Boas Práticas da PRPI e o Guia de Boas Práticas da FAPESP.	» Número de ações promotoras da cultura de integridade científica e boas práticas em pesquisa, desenvolvidas no departamento.

A.3.4 Cultura e Extensão

EIXO 1: Curricularização da extensão

Objetivo: Implementar atividades extensionistas nas disciplinas do departamento ENC aos alunos da EEUSP.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Aumentar porcentagem de disciplinas de graduação do departamento com atividades de extensão.	» No mínimo 25% das disciplinas do departamento com atividades de extensão	» No mínimo 50% das disciplinas do departamento com atividades de extensão.	» Estimular e apoiar a inclusão da curricularização da extensão nas disciplinas do ENC; » Oferecer atividades de extensão nas disciplinas; » Divulgar e inserir os alunos nas atividades do Centro de bem-estar e saúde (CeBES-EE) relacionadas às disciplinas do departamento; » Divulgar as atividades de extensão na apresentação da disciplina e inserir no contrato didático; » Acompanhar o desenvolvimento dos alunos nas atividades de curricularização da extensão na graduação.	» Porcentagem de disciplinas de graduação do departamento com atividades de extensão.
2. Aumentar porcentagem de alunos inseridos nas Ligas Acadêmicas coordenadas por docentes do departamento ENC.	» No mínimo, 15% de alunos de graduação	» No mínimo, 20% de alunos de graduação	» Divulgar os cursos introdutórios e o número de vagas das Ligas Acadêmicas coordenadas por docentes do departamento ENC; » Divulgar os processos seletivos para o preenchimento das vagas nas atividades das ligas; » Acompanhar o desenvolvimento dos alunos nas atividades propostas pelas ligas.	» Porcentagem de alunos inseridos em ligas acadêmicas coordenadas por docentes do ENC.
3. Aumentar porcentagem de projetos de extensão com participação de alunos de graduação.	» Pelo menos, 1 (um) projeto de extensão por ano	» Pelo menos, 2 (dois) projetos de extensão por ano	» Incentivar a submissão de projetos de cultura e extensão por docentes do ENC; » Estimular que os docentes proponham bolsas PUB de Extensão; » Divulgar editais de cultura e extensão.	» Porcentagem de projetos de extensão com participação de alunos de graduação.

EIXO 2: Disseminação do conhecimento científico

Objetivo: Realizar a disseminação do conhecimento científico desenvolvido pelo departamento ENC para a sociedade.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Aumentar porcentagem de atividades de cultura e extensão oferecidas pelo ENC à comunidade EEUSP e ao público em geral.	» Aumentar em 10%	» Aumentar em 20%	» Mapear e monitorar o oferecimento de atividades de cultura e extensão (cursos, eventos científicos, campanhas, treinamentos, outras) pelo ENC; » Incrementar e monitorar a articulação entre cursos em geral, especificamente o Programa de Residência na Saúde do Adulto e Idoso, com as disciplinas de graduação do ENC; » Estimular a participação de egressos, especialistas externos, comunidade EEUSP e público em geral nas atividades de cultura e extensão oferecidas pelo ENC; » Aprimorar e incrementar os processos de divulgação e avaliação das atividades de cultura e extensão oferecidas pelo ENC, incluindo apoio à CCEX no seguimento de egressos;	» - Porcentagem de atividades de cultura e extensão oferecidas pelo ENC à comunidade EEUSP e ao público em geral.
2. Aumentar o número de Trabalho de Conclusão de residência (TCR - SAI) como projetos de cultura e extensão orientados por docentes do ENC.	» Pelo menos, 1(um) a cada 2 anos	» Pelo menos, 1(um) a cada 2 anos	» Estimular o desenvolvimento de TCR sobre a implementação das melhores evidências científicas nos cenários em que se inserem; » Estimular docentes do ENC a realizar o curso de implementação de evidências do JBI.	» Número TCR como projetos de cultura e extensão orientados por docentes do ENC.

EIXO 3. Engajamento comunitário (engajamento na e da comunidade)

Objetivo: priorizar o envolvimento ativo com a comunidade local e regional, ouvindo suas necessidades, colaborando em projetos conjuntos e contribuindo para o desenvolvimento da região em que a instituição está inserida.

Metas	Prazos		Planejamento de Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Aumentar o número de atividades de cultura e extensão oferecidas pelo departamento ENC à comunidade.	» Pelo menos, 1 (uma) atividade anual	» Pelo menos, 2 (duas) atividades anuais	» Proporcionar oportunidades e trocas científicas, culturais, sociais e ambientais, promovendo a inclusão e a diversidade, incentivando projetos que contribuam para um futuro mais sustentável; » Promover atividades para a comunidade externa orientadas por mapeamento de demandas e oportunidade de ação; » Integrar Centro de Bem-estar e saúde CEBS ao público externo da EE; » Possibilitar ao público USP 60+ o aprofundamento de conhecimentos em áreas de seu interesse e o Encontro de Gerações (60+ com graduandos, pós-graduandos e residentes); » Prospectar e divulgar cronograma de oferecimento de atividades de cultura e extensão desenvolvidas pelo departamento, incluindo cursos inter semestrais (verão e inverno).	» Número de atividades de cultura e extensão oferecidas pelo departamento ENC à comunidade.
2. Aumentar o número de representantes da comunidade em atividades/projetos de cultura extensão.	» Pelo menos 1 (um) representante da comunidade.	» Pelo menos 2 (dois) representantes da comunidade	» Realizar fóruns de esclarecimentos sobre programas de ativação comunitária/engajamento da comunidade/Ciência Cidadã; » Realizar busca ativa em órgãos/instâncias da sociedade para mapear interessados em participar de projetos de cultura e extensão oferecidos.	» Número de representantes da comunidade em atividades/projetos de cultura extensão.

A.3.5 Inclusão e Pertencimento

Objetivo 1: Construir coletivamente e implementar política de promoção de bem-estar e acolhimento no Departamento ENC.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Construir e implementar Diretrizes para subsidiar uma política de promoção de bem-estar e acolhimento da comunidade ENC baseadas nas Diretrizes da EE.	Diretrizes para uma política de promoção de bem-estar e acolhimento da comunidade ENC construídas.	Diretrizes para uma política de promoção de bem-estar e acolhimento da comunidade ENC implementadas	Participar da elaboração das diretrizes da política de promoção de bem-estar e acolhimento à comunidade EE; Mapear o perfil da comunidade ENC em relação ao bem-estar e acolhimento; Construir as diretrizes da política de promoção de bem-estar e acolhimento para a comunidade ENC; Divulgar e estimular os membros da comunidade ENC a participar de estratégias de promoção de bem-estar e acolhimento já estabelecidas na EE ou em outras Unidades da Universidade (Sala BemQuaVida, ECOS, dentre outros).	Diretrizes para subsidiar uma política de promoção de bem-estar e acolhimento da comunidade ENC baseadas nas Diretrizes da EE, construídas e implementadas.

Objetivo 2: Incorporar os conceitos de diversidade no ensino, pesquisa e extensão do Departamento ENC.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Aumentar o percentual de disciplinas de graduação e/ou pós-graduação (<i>lato ou stricto sensu</i>) que incluem a abordagem sobre diversidade.	50% das disciplinas de graduação e/ou pós-graduação (<i>lato ou stricto sensu</i>) que abordam a diversidade.	75% das disciplinas de graduação e/ou pós-graduação (<i>lato ou stricto sensu</i>) que abordam diversidade.	Estimular os membros da comunidade ENC a participar de cursos de difusão, aprimoramento e atualização em letramento sobre diversidade promovidos pela CIP-EE, PRIP ou organizações externas; Atualizar as ementas das disciplinas de graduação e pós-graduação (<i>lato ou stricto sensu</i>) incluindo o tema diversidade.	Percentual de disciplinas de graduação e/ou pós-graduação (<i>lato ou stricto sensu</i>) que incluem a abordagem sobre diversidade.
2. Aumentar o número de projetos de pesquisa e/ou de extensão concluídos que incluem a abordagem sobre diversidade.	1 projeto de pesquisa e/ou de extensão concluído que abordam diversidade.	2 projetos de pesquisa e/ou de extensão concluídos que abordam diversidade.	Participar de editais de fomento que contemplam a temática diversidade.	Número de projetos de pesquisa e/ou de extensão concluídos que incluem a abordagem sobre diversidade.

Objetivo 3: Adaptar o ensino de graduação e pós-graduação ofertado pelo Departamento ENC a estudantes neurodivergentes e/ou com alterações motoras, visuais e auditivas.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Ministrar disciplinas adaptadas para atender às necessidades de estudantes neurodivergentes e/ou com alterações motoras, visuais e auditivas, quando identificados	100%	100%	Considerar estudantes neurodivergentes e/ou com alterações motoras, visuais e auditivas para adaptar as disciplinas ministradas pelo Departamento ENC visando a atender suas necessidades, se pertinente.	Percentual de disciplinas ministradas pelo Departamento ENC adaptadas para atender às necessidades de estudantes neurodivergentes e/ou com alterações motoras, visuais e auditivas, quando identificados.

A.3.6 Gestão

EIXO 1: Suporte e facilitação para a consecução dos indicadores, metas e ações do Projeto Acadêmico do Departamento ENC, nas diferentes áreas (graduação, pós-graduação, pesquisa e inovação, cultura e extensão e inclusão e pertencimento).

Objetivo: Apoiar e facilitar o alcance dos indicadores, metas e ações do Projeto Acadêmico do Departamento ENC, nas diferentes áreas, no período 2023-2027.

Metas	Prazos		Ações	Indicadores
	2025	2027		
1. Definir e implementar estratégias de apoio e facilitação para a consecução do Projeto Acadêmico do Departamento ENC	Estratégias de apoio e facilitação para a consecução do Projeto Acadêmico do Departamento ENC definidas e implementadas	Estratégias de apoio e facilitação para a consecução do Projeto Acadêmico do Departamento ENC definidas e implementadas	» Organizar fóruns semestrais de avaliação da consecução do Projeto Acadêmico do Departamento ENC, em consonância com a CCPA- EEUSP; » Manter os Grupos de Trabalho para o acompanhamento da respectiva área e desenvolvimento de relatórios parciais de consecução, a serem apresentados durante os Fóruns semestrais, parcial (2025) e final (2027); » Revisar e realinhar as metas, após avaliação parcial, em 2025, caso seja necessário; » Garantir o alinhamento dos indicadores, metas e ações do Projeto Acadêmico do ENC a missão, visão e valores do ENC, EE e USP; » Apoiar a consecução do Projeto Acadêmico do ENC nos eixos transversais: responsabilidade social, sustentabilidade, inovação e tecnologia, prática baseada em evidências, interprofissionalização, integridade da pesquisa, ciência cidadã e aprimoramento profissional dos servidores docentes e técnico-administrativos.	Estratégias de apoio e facilitação para a consecução do Projeto Acadêmico do Departamento ENC implementadas

EIXO 2: Promoção de bem-estar, integração e pertencimento da comunidade ENC na EE.

Objetivo: Implementar e promover a participação em atividades de promoção do bem-estar, integração e pertencimento dos membros da comunidade ENC.

Metas	Prazos		Ações	Indicadores
	2025	2027		
1. Aumentar o número de atividades de promoção de bem-estar, integração e pertencimento implementadas no ENC	Pelo menos, duas semestralmente	Pelo menos, quatro semestralmente	» Propor e implementar atividades de celebração de aniversários dos servidores docentes e técnico-administrativos do ENC, bem como festas junina e de Natal; » Estimular a participação dos servidores docentes e técnico-administrativos do ENC nas atividades de promoção de bem-estar, integração e pertencimento da EE/ CIP/ CeBES; » Monitorar o clima organizacional, por meio de ferramentas específicas.	Número de atividades de promoção de bem-estar, integração e pertencimento implementadas no ENC

continua...

Metas	Prazos		Ações	Indicadores
	2025	2027		
2.Desenvolver e implementar programa interno de acolhimento de novos membros da Comunidade ENC	Programa interno de acolhimento de novos membros da Comunidade ENC desenvolvido e implementado	Programa interno de recepção de novos membros da Comunidade ENC desenvolvido e implementado	» Desenvolver um Programa interno de acolhimento de novos membros da Comunidade ENC, incluindo: » Reunião de recepção com a Chefia do Departamento; » Almoço de confraternização e Mentoria por docente do ENC; » Estimular a participação dos membros novos da comunidade ENC nas demais atividades de bem-estar, integração e pertencimento proporcionadas pela EE e USP; » Estimular a participação dos docentes do ENC, principalmente os novos, como revisores ad hoc da REEUSP.	Programa interno de acolhimento de novos membros da Comunidade ENC desenvolvido e implementado

EIXO 3: Revisão de processos de trabalho e fluxos

Objetivo 1: Revisar e reorganizar o trabalho docente e de servidores técnico-administrativos no ENC

Metas	Prazos		Ações	Indicadores
	2025	2027		
1.Aumentar o percentual de processos e fluxos no ENC, externos (EE) e internos, reformulados e implementados	30% de processos e fluxos administrativos, externos (EE) e internos, reformulados e implementados no ENC	60% de processos e fluxos administrativos, externos (EE) e internos, reformulados e implementados no ENC	» Mapear os processos e fluxos administrativos internos e externos do ENC; » Atualizar os processos e fluxos administrativos do ENC, de acordo com as mudanças na EE; » Monitorar e avaliar periodicamente a eficiência dos processos em termos de tempo, recursos e qualidade, por meio de aplicativos de gestão de projetos; » Atribuir responsabilidades individuais e coletivas; » Participar das discussões do novo organograma da EE.	Planos de ação para otimização e equilíbrio dos processos e fluxos no ENC, externos (EE) e internos, reformulados e implementados
2.Distribuir mais equitativamente as atividades docentes de representação e coordenação (chefia e presidência), de acordo com o perfil por categoria	» Pelo menos, uma atividade de representação do Departamento em Comissões, Colegiados ou Grupos de Trabalho, a cada dois anos por docente (independentemente da categoria docente) » Pelo menos uma atividade de coordenação de Departamento, Comissões ou Colegiados na EE ou coordenação/ representação fora da EE na USP, a cada dois anos, por docente, para as categorias docentes LD e Titular	» Pelo menos, uma atividade de representação do Departamento em Comissões, Colegiados ou Grupos de Trabalho, a cada dois anos por docente (independentemente da categoria docente) » Pelo menos uma atividade de coordenação de Departamento, Comissões ou Colegiados na EE ou coordenação/ representação fora da EE na USP, a cada dois anos, por docente, para as categorias docentes LD e Titular	» Mapear a distribuição das atividades docentes de representação e coordenação, de acordo com o perfil, por categoria, vigente no Departamento; » Estimular a participação e revezamento dos docentes, segundo perfil da categoria, nas atividades de representação e coordenação de Comissões e colegiados da EE.	Distribuição mais equitativa das atividades docentes de representação e coordenação, de acordo com o perfil, por categoria

Objetivo 2: Promover iniciativas de formação continuada de docentes e servidores técnico-administrativos do ENC.

Metas	Prazos		Ações	Indicadores
	2025	2027		
1. Aumentar o número de servidores técnico-administrativos participantes em eventos, cursos e/ou programas de formação continuada	Pelo menos, 1 servidor técnico-administrativo participando de um evento, curso e/ou programa de formação continuada por ano	Pelo menos, 2 servidores técnico-administrativos participando de eventos, cursos e/ou programas de formação continuada por ano	» Mapear as necessidades de formação e treinamento dos servidores técnico-administrativos do ENC; » Incentivar a participação dos servidores técnico-administrativos do ENC, em eventos, cursos e/ou programas de formação continuada, em consonância com o próprio departamento, a EE e a USP; » Divulgar oportunidades de formação externa e facilitar o processo de inscrição e participação; » Promover ou articular com outros departamentos ou instituições externas a organização de atividades de formação continuada, conforme demandas dos servidores técnico-administrativos.	» Número de servidores técnico-administrativos do ENC em eventos de formação continuada
2. Aumentar a porcentagem de docentes participantes em eventos, cursos e/ou programas de formação pedagógica	Pelo menos 50% dos docentes participantes em eventos, cursos e/ou programas de formação pedagógica por ano	Pelo menos 80% dos docentes participantes em eventos, cursos e/ou programas de formação pedagógica por ano	» Mapear as necessidades de formação pedagógica dos docentes; » Estimular e apoiar a participação dos docentes em eventos, cursos e/ou programas de formação pedagógica organizados pela EE, pela USP ou organizações externas; » Estimular a participação dos docentes nos cursos promovidos pelo JBI (Revisão Sistemática e Implementação de Evidências).	» Porcentagem de docentes do ENC em eventos, cursos e/ou programas de formação pedagógica

EIXO 4: Articulações institucionais e visibilidade do Departamento ENC.

Objetivo: Fortalecer e incrementar as parcerias institucionais do ENC, contribuindo para a ampliação de sua visibilidade nacional e internacional.

Metas	Prazos		Ações	Indicadores
	2025	2027		
1. Definir e fortalecer parcerias nacionais e internacionais estratégicas do ENC	Definição dos critérios para identificação de parcerias como estratégicas	Fortalecimento das parcerias estratégicas	» Mapear as parcerias nacionais e internacionais do ENC, com respectivos resultados; » Estabelecer as parcerias estratégicas e prioritárias, de acordo com os produtos desenvolvidos; » Incrementar e monitorar as parcerias com HUUSP e Complexo HCFMUSP, além das aulas práticas (projetos de pesquisa, participação em comissões, dentre outras); » Identificar parcerias internacionais potenciais, de acordo com os interesses do Departamento e ranqueamento.	» Parcerias nacionais e internacionais estratégicas do ENC
2. Aumentar o número de ações de divulgação acadêmica do ENC para a sociedade científica e civil (eventos, cursos, prêmios, boletins, dentre outros).	Pelo menos, 30 por trimestre	Pelo menos, 50 por trimestre	» Estimular os membros da comunidade ENC a enviar informações para divulgação acadêmica do Departamento nos meios de comunicação internos e externos; » Integrar as redes de informação da EE, possibilitando a ampliação da divulgação.	» Número de ações de divulgação acadêmica do ENC para a sociedade científica e civil (eventos, cursos, prêmios, artigos publicados e outros).

A.4. INDICADORES PARA ACOMPANHAMENTO DO DESEMPENHO DOS SERVIDORES DOCENTES E TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS

Os Indicadores para acompanhamento do desempenho dos servidores docentes serão os mesmos a serem utilizados pela EE a partir das atividades por perfil docente (quantitativos e qualitativos), que se encontram no quadro intitulado Perfil Docente, no item 5.4 do Projeto Acadêmico Institucional – Escola de Enfermagem.

Quanto aos indicadores para acompanhamento do desempenho dos servidores técnico-administrativos serão baseados e executados conforme os critérios (competências essenciais de efetividade, trabalho em equipe e aprendizagem; além de competências específicas, complementares às essenciais, que incluem também as de gestão, todas de acordo com as famílias funcionais e níveis de complexidade) e etapas (autoavaliação, avaliação por pares e avaliação pela chefia) que compõem o modelo

de Gestão do Desempenho para os servidores técnico-administrativos da Universidade de São Paulo e cujo processo se encontra em desenvolvimento neste momento, de maneira simultânea ao desenvolvimento dos projetos acadêmicos departamentais.

A.5. PRINCIPAIS DESAFIOS ESPERADOS PARA O PERÍODO 2023-2027

A seguir, apresentam-se os desafios de acordo com a área:

A.5.1 Graduação

- » Garantir a adesão dos docentes às novas metodologias e conteúdos, superando resistências à mudança;
- » Integrar efetivamente as temáticas transversais, assegurando que todos os professores estejam alinhados e capacitados;
- » Medir a eficácia do uso das metodologias ativas/ simulação;
- » Promover a integração das atividades de extensão nas disciplinas de graduação (curricularização da extensão) e a avaliação do seu impacto na formação dos estudantes;
- » Identificar e monitorar proativamente a situação de vulnerabilidade dos estudantes.

A.5.2 Pós-Graduação

- » Tempo necessário para amadurecimento dos novos docentes ingressantes no PROESA (incorporação dos novos docentes x manutenção do atendimento aos critérios de excelência);
- » Captação de candidatos, sobretudo de Doutorado;
- » Redução de verbas para pesquisa;
- » Alto custo para publicação.

A.5.3 Pesquisa e Inovação

- » Estrutura de pesquisa, tanto em termos de recursos materiais quanto de capital intelectual (recursos humanos) de apoio para desenvolvimento e gerenciamento de projetos de pesquisa;
- » Editais internos e externos da EE para financiamento de pesquisas;
- » Estrutura de pesquisa que favoreça a implementação de ações de Ciência Aberta em todos os seus eixos.

A.5.4 Cultura e Extensão

- » Integração entre as atividades extensionistas junto à Graduação;
- » Construção conjunta de projetos de extensão com a Graduação;
- » Aquisição de fomentos para atividades extensionistas;
- » Desenvolvimento de projetos de cultura e extensão como TCR;
- » Desenvolvimento de condições para que os cursos de Residência se configurem em formação de alta qualidade e voltados à implementação de evidências em saúde, contribuindo para acelerar o processo de translação do conhecimento;
- » Articulação EE e representantes da comunidade externa;
- » Articulação do Centro de Bem-estar e saúde-CEBS ao público externo da EE.

A.5.5 Inclusão e Pertencimento

- » Desenvolvimento e implementação de uma política de promoção de bem-estar e acolhimento da comunidade na EEE e no ENC;
- » Letramento da comunidade ENC sobre a temática diversidade;
- » Captação de recursos para atividades de pesquisa ou extensão voltadas para a temática diversidade;
- » Apropriação de técnicas pela comunidade ENC para adaptação do ensino para estudantes neurodivergentes.

A.5.6 Gestão

- » Recomposição do corpo docente e sua inserção gradativa nas atividades departamentais;
- » Desenvolvimento dos eixos transversais de sustentabilidade e inovação em todas as áreas do departamento (ensino, pesquisa, extensão e gestão);
- » Implementação as ações de inclusão e pertencimento em todas as áreas do departamento (ensino, pesquisa, extensão e gestão), baseadas nos objetivos e metas da CIP e PRIP;
- » Disseminar as boas práticas em pesquisa, incluindo ciência cidadã, e a interprofissionalização (ensino, pesquisa e extensão);
- » Apoiar a capacitação internacional do corpo docente (pós-doutorados) através de planejamento estratégico justo e eficiente.

A.6 QUADRO FUNCIONAL ATUAL E ESPERADO

Atualmente (setembro de 2024), o ENC conta com 4 Professores Titulares, 6 Professores Associados e 9 Professores Doutores. A composição esperada do corpo docente para o cumprimento dos objetivos e metas no período 2023-2027 está distante da composição ideal, alcançada em 2014, quando dispúnhamos de 24 docentes. Neste momento, aguardamos concurso para somente mais uma vaga, acordada internamente para as seis vagas disponibilizadas pela reitoria à EE e antecipadas da cota prevista para 2025. Após o concurso e recebimento do novo professor doutor, contaremos com 20 docentes. Reconhecendo que não haverá vagas complementares, conforme a reiterada comunicação da Reitoria, aguarda-se a reposição da aposentadoria da Profa Dra Regina Cardoso, ocorrida ao final do primeiro semestre de 2024, também segundo recente informação da CODAGE, durante o Programa de Liderança promovida por essa Comissão em agosto passado. Com essa reposição, pretendemos atingir 21 docentes até o final da gestão reitoral atual. Esperamos ainda que, na ocorrência de novas aposentadorias e exonerações, essas também sejam repostas de maneira automática, mantendo o quadro esperado, pelo menos até o final do período previsto para o Ciclo Acadêmico (2023-2027) e, portanto, para factibilidade na consecução do projeto acadêmico do departamento ENC (Quadro 1).

Quadro 1 - Distribuição de recursos humanos do Departamento ENC no período de 2019 a 2024 -São Paulo-SP, 2024.

Categoria	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2027
Professores Titulares - RDIDP	4	5	5	5	5	4	
Professores Associados - RDIDP	7	6	7	7	6	6	
Professores Doutores - RDIDP	3	4	2	2	7	9	
Total de Docentes em RDIDP	14	15	14	14	18	19	21*
Professor temporário - RTP	3	6	6	6	2	1	
Total de professores	17	21	20	20	20	20	
Professores Seniores	5	5	5	5	5	6	
Especialistas em Laboratório	5	5	5	5	4	3	
Secretários	2	2	2	2	2	2	
Total de recursos humanos	29	33	32	32	31	31	

* Previsão de número total de docentes, considerando duas possíveis contratações até 2025.

A.7 INFORMAÇÕES ADICIONAIS NÃO CONTEMPLADAS NOS ITENS ANTERIORES

Não há informações adicionais.

B. DEPARTAMENTO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL - ENO

GESTÃO ACADÊMICA E ADMINISTRATIVA

Chefe: Prof.^a Dr.^a Patrícia Campos Pavan Baptista

Vice-chefe: Prof.^a Dr.^a Valéria Marli Leonello

Corpo Docente

Titulares

Prof. Dr. Genival Fernandes de Freitas

Prof.^a Dr.^a Patrícia Campos Pavan Baptista

Associados

Prof. Dr. Antônio Fernandes Costa Lima

Prof. Dr. Marcelo José dos Santos

Prof.^a Dr.^a Valéria Marli Leonello

Prof. Dr. Rodrigo Jensen

Doutores

Prof. Dr. André Almeida de Moura

Profa. Dra Chennyfer Dobbins Abi Rached

Profa. Dra Débora Rodrigues Vaz

Prof. Dr. Hercules de Oliveira Carmo

Profa. Dra Maristela Santini Martins

Professores Seniores

Prof.^a Dr.^a Marina Peduzzi

Prof.^a Dr.^a Heloisa Ciqueto Peres

Especialistas em Laboratório

Irene Mari Pereira

Milena Froes

Secretária

Andreia Roma da Costa

APRESENTAÇÃO

O Departamento de Orientação Profissional (ENO) da Escola de Enfermagem (EE) da Universidade de São Paulo (USP) apresenta o seu Projeto Acadêmico para o ciclo avaliativo de 2023 a 2027, formulado por meio da realização de grupos de trabalho e conselhos departamentais, em harmonia com o Projeto Acadêmico das Comissões Estatutárias e da Unidade. A efetivação do Projeto Acadêmico do Departamento ENO está vinculada a reposição de claros de Professor Doutor em Regime de Dedicação Integral à Docência e à Pesquisa (RDIDP), que ainda não se completou. Atualmente, o Departamento ENO conta com onze professores (100%) em RDIDP, sendo dois Titulares, quatro Associados e cinco Doutores. Dispõe ainda de um professor Doutor temporário em Regime de Turno Parcial (RTP) que atua exclusivamente no ensino de graduação (Cursos de Bacharelado e de Licenciatura em Enfermagem) e dois Professores Seniores que desenvolvem atividades no Programa de Pós-graduação em Gerenciamento em Enfermagem - PPGEn. Em 2023, houve a aposentadoria de uma docente, sem cronograma para reposição e em 2025, prevê-se a aposentadoria de mais um docente, que já está usufruindo suas licenças-prêmio.

Importante ressaltar que a redução expressiva do quantitativo de professores em RDIDP, decorrente das aposentadorias, criou um conjunto de condições restritivas ao Departamento, que vem sendo enfrentadas desde 2014, entretanto, ainda não foi superada, apesar das últimas contratações. Em termos quantitativos, o ENO representa o menor Departamento de Ensino da EEUSP e isso pode dificultar o alcance dos objetivos propostos, bem como a viabilização das ações para o alcance das metas (parciais e finais) estabelecidas no presente Projeto Acadêmico e, consequentemente, com impacto ao Projeto Acadêmico Institucional.

B.1 SÍNTESE DA AUTOAVALIAÇÃO DO DEPARTAMENTO EM RELAÇÃO AO PROJETO ACADÊMICO DO CICLO ANTERIOR.

A autoavaliação do Departamento em relação ao Projeto Acadêmico do Ciclo anterior permite-nos destacar potencialidade e fragilidades, avanços e desafios, considerando não somente o impacto da redução expressiva do quadro de docentes sofrida na EEUSP e, majoritariamente, no Departamento ENO, mas também decorrente da crise sanitária pela COVID-19.

O Projeto Acadêmico Departamental para o ciclo avaliativo de 2018 a 2022, foi formulado por meio da realização de fóruns e as metas e estratégias foram construídas em articulação com o Projeto Acadêmico da EEUSP. Na construção do Projeto Acadêmico Departamental, foi destacado que a adequada operacionalização pressupunha a reposição de claros de docentes em RDIDP, com vistas à reposição de mais de 50% do quadro total de professores. Infelizmente, a reposição de claros permanentes, vagos em decorrência de onze (11) aposentadorias no Departamento ENO ocorridas no período de 2014 a 2019, não foi regularizada no ciclo avaliativo. Somado a esse dado, o cenário adverso provocado pela pandemia da COVID-19 dificultou ainda mais a execução das atividades, em especial aquelas relacionadas à mobilidade docente e estudantil. Paradoxalmente, o desenvolvimento das atividades previstas para o alcance das metas estabelecidos no Projeto Acadêmico Departamental e da Unidade, foram plenamente alcançadas. Tal fato poderia ser destacado como uma fortaleza, porém, ao revisitar o processo, evidencia-se um conjunto de desgastes físicos e mentais importantes na totalidade de docentes em RDIDP e servidores técnico administrativos, que neste novo ciclo já se apresenta como uma séria preocupação.

O impacto da execução plena do Projeto Acadêmico sem o número mínimo de recursos humanos no Departamento ENO, acarretou em adoecimento físico e mental, exemplificado pela ocorrência de quadros ansiosos, depressivos, insônia, além de doenças crônicas como hipertensão arterial, diabetes, níveis elevados de colesterol, doenças autoimunes, entre outros processos de adoecimento. Revisitar esse cenário, permite-nos fazer uma importante autocritica sobre o processo patológico de trabalho em que nos inserimos, negligenciando o real valor do potencial humano que se considera neste Departamento. Também nos auxilia a repensar novos caminhos com os jovens docentes contratados em RDIDP, ao mesmo tempo em que permanece a perspectiva de novas aposentadorias, sem um plano claro de reposição, evidenciando, portanto, a manutenção do cenário de precarização do trabalho.

O trabalho participativo e colaborativo tem sido a principal estratégia de gestão do Departamento ENO, uma vez que possibilita a ajuda mútua. A realização de reunião plenária com a expressiva maioria dos docentes e enfermeiras especialistas em laboratório e secretária, seguida do Conselho Departamental, bem como a realização dos fóruns representam elementos fortalecedores para a viabilização do PA. Ressalta-se que nos espaços compartilhados formalmente, são discutidos os nós críticos para execução do PA, bem como as estratégias para alcance dos indicadores, metas e objetivos estabelecidos.

O Departamento ENO atua no ensino de Graduação e de Pós-graduação, na Pesquisa e Inovação e na Cultura e Extensão Universitária, abrangendo as áreas do conhecimento de História e Legislação de Enfermagem, Ética e Bioética, Educação, Pesquisa e Gerenciamento de Enfermagem, articuladas às políticas nacionais de saúde e de educação, às diretrizes da USP e da EE.

Na Graduação, insere-se nos Cursos de Bacharelado e Licenciatura em Enfermagem. No Curso de Bacharelado, os professores coordenam sete disciplinas obrigatórias, sendo cinco departamentais e duas interdepartamentais. As disciplinas

departamentais correspondem a um total de 525 horas anuais, a saber: ENO0221 Pesquisa em Enfermagem (60h), ENO0301 Ética e Legislação em Enfermagem (30h), ENO0302 Bioética (45h), ENO0400 Administração em Enfermagem (90h) e ENO0500 Estágio Curricular I – Administração em Enfermagem (300h). As interdepartamentais coordenadas pelo Departamento ao longo dos últimos cinco anos correspondem a 375 horas anuais: Enfermagem como Prática Social (60h), Ações Educativas na Prática de Enfermagem (60h), e Estágio Curricular III – Enfermagem na Atenção Hospitalar e Pré-Hospitalar (255h). O Departamento também coordena uma disciplina interunidades PRG 31 Prática, Formação e Educação Interprofissional em Saúde (45h) e duas disciplinas optativas ENO0175 - Liderança do Enfermeiro e Ambiente de Trabalho Seguro e ENO0165 - Processo Histórico da Enfermagem e as Práticas Atuais. Na Licenciatura, coordena duas disciplinas com um total de 525 horas anuais: ENO0600 - Ensinar e Aprender em Enfermagem: Fundamentos Teórico-Metodológicos (120h) e ENO0700 - Estágio Curricular Supervisionado de Licenciatura em Enfermagem (405h). Além da coordenação e participação em disciplinas do Bacharelado e Licenciatura, atualmente professores do ENO coordenam a Comissão de Graduação e a Comissão de Coordenação de Curso da Licenciatura (2023 - 2025) e participam efetivamente do Grupo de Apoio Pedagógico que está em processo de reorientação curricular com a realização de reuniões e fóruns periódicos para estudantes, especialistas e professores.

Na Pós-graduação *stricto sensu*, o Departamento ENO coordena o Programa de Pós-graduação em Gerenciamento em Enfermagem (PPGEn), avaliado como nota 5 pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Trata-se de um programa acadêmico (Mestrado e Doutorado) pioneiro no país na área de Gerenciamento e Administração em Enfermagem e em Saúde, desenvolvendo projetos em duas linhas de pesquisa: “Formação e gerenciamento de recursos humanos em enfermagem” e “Gerenciamento de ações e de serviços de enfermagem”. Os professores em RDIDP e Sêniores, vinculados ao PPGEn, ministram disciplinas e orientam dissertações de Mestrado e teses de Doutorado.

No quadriênio 2017-2020, de acordo com a avaliação da CAPES, o PPGEn obteve conceito “Muito Bom”, nos itens de avaliação constantes dos quesitos Programa de Formação, e “Bom”, nos itens avaliativos do quesito Impacto na Sociedade. Os docentes do Programa estabeleceram convênios e/ou acordos de cooperação acadêmica com Instituições de Ensino Superior (IES) estrangeiras, destacando-se: Donation and Transplantation Institute; Universidad Autonoma de Madrid; Escola Superior de Enfermagem do Porto (ESEP); Universidade de Oviedo e Universidade de Alicante. A parceria colaborativa entre Programas de Pós-Graduação (PPGs) pode ser constatada por meio de coorientações de teses e dissertações realizadas por docentes do PPGEn na ESEP e na Universidade de Alicante, bem como em IES brasileiras.

O PPGEn vem contribuindo para a formação qualificada de gestores e gerentes de serviços de Saúde e de Enfermagem, nas esferas pública, filantrópica e privada, propiciando a capacitação em áreas específicas do conhecimento, tais como: gerenciamento de recursos humanos (força de trabalho, dimensionamento quali-quantitativo de pessoal, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho profissional, liderança e saúde do trabalhador); qualidade dos serviços de saúde; gerenciamento de custos; segurança do paciente; educação e prática interprofissional; saúde digital; identidade profissional; aspectos éticos-bioéticos e histórico-legais do exercício profissional da Enfermagem.

Destaca-se o compromisso ético-social do PPGEn por meio da realização de seis edições da Conferência Internacional de Pesquisa em Gerenciamento de Recursos Humanos em Enfermagem e Saúde e quatro edições do Programa de Inverno.

As Conferências contaram com a participação de professores e pesquisadores, nacionais e internacionais, tendo como tema principal a pós-graduação na área de Gerenciamento em Enfermagem. Constituem-se em espaços privilegiados para a discussão dos aspectos relativos aos avanços, dificuldades e propostas comuns a outros PPGs que, de alguma forma, abordam o gerenciamento, com a intenção de promover a inovação e a consolidação do conhecimento nessa área temática, possibilitando o intercâmbio e a constituição de uma rede nacional e internacional de pesquisadores e profissionais de saúde, bem como a produção, ampliação e verticalização do conhecimento especializado em gerenciamento em Enfermagem e Saúde. O Programa de Inverno consiste em uma atividade de extensão, de caráter científico, desenvolvida por discentes com o apoio dos docentes permanentes. Visa a ampliar ou suprir lacunas de conhecimento identificadas pelos discentes do PPGEn e possibilitar a aplicação de ferramentas gerenciais aprendidas nas disciplinas cursadas na organização do evento, aliando, deste modo, teoria e prática. O Programa é destinado ao público em geral para fomentar intercâmbio científico-cultural e instigar o debate acadêmico com outras áreas de conhecimento e instituições, bem como, compartilhar conhecimentos com e entre pesquisadores, docentes e discentes já inseridos em outros PPGs, e público que almeja ingressar em um curso de Mestrado ou Doutorado.

Em relação à Pesquisa e Inovação, os docentes do PPGEn têm demonstrado capacidade de captação de recursos financeiros para o desenvolvimento de projetos de pesquisa e formação de recursos humanos junto às agências de fomento. No período, destacam-se os seguintes projetos:

Acompanhamento, apoio e avaliação dos projetos selecionados para o Programa de Educação pelo Trabalho para a Saúde (PET-SAÚDE) Interprofissionalidade e Evidências Científicas sobre as implicações do PET-Saúde Interprofissionalidade na formação em saúde, ambos desenvolvidos com apoio da Organização Pan-Americana da Saúde e do Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e Educação em Saúde.

Monitoramento e avaliação das ações da equipe do Consultório na Rua (eCR) do município de Suzano - São Paulo: proposição de diretrizes norteadoras intra e intersetoriais, desenvolvido com apoio da FAPESP, na modalidade Pesquisa em Políticas Públicas cujo objetivo é financiar pesquisas sobre o atendimento de demandas sociais concretas, desenvolvidas em parceria entre universidades e instituições de pesquisa e órgãos governamentais ou organizações não-governamentais (ONGs).

No que diz respeito à Cultura e Extensão Universitária, os docentes desenvolvem atividades que disponibilizam à sociedade o conhecimento produzido, por meio de cursos, eventos e prestação de serviços, entre outros. Destaca-se o oferecimento do “Curso de Especialização Interprofissional em Oncologia” em sua segunda edição em parceria com o Instituto do Câncer do Estado de São Paulo (ICESP) - Octavio Frias de Oliveira; para as oficinas de Saúde do Trabalhador com o Hospital Universitário da Universidade de São Paulo - HU-USP e propondo ações em consonância com as demandas dos Serviços e na definição.

O Departamento ENO também se insere, como eixo transversal, nos Programas de Residência em Enfermagem promovidos pela EEUSP, junto ao Ministério da Saúde, responsabilizando-se pelas disciplinas “Gestão em Enfermagem (42h)”; “Ética, Bioética e Legislação (24h)” e “Ações Educativas na Prática de Enfermagem (36h)”.

O Centro Histórico Cultural da Enfermagem Ibero-Americana, da EEUSP (CHCEIA), fundado em 20 de outubro de 1992, foi reestruturado em 2013, graças ao apoio da Pró-Reitoria de Cultura e Extensão Universitária da USP e da FAPESP. As mudanças

necessárias no processo de reorganização incluíram um novo espaço físico com acessibilidade, além do trabalho de higienização e preservação dos documentos existentes naquele Centro. Vale pontuar que o CHCEIA se constitui em importante laboratório para o desenvolvimento do ensino da história da enfermagem, a pesquisa e a extensão nesta área do conhecimento e formação profissional. Seus acervos incorporam documentos institucionais, banco de entrevistas com gerações de líderes da enfermagem brasileira, além de fotografias e materiais jornalísticos de interesse histórico para a Enfermagem. Dentre as atividades do CHCEIA, destacam-se: a visitação de estudantes, pesquisadores, quanto do público em geral, além da realização de exposições temporárias. Algumas dessas atividades estão sendo divulgadas em ambientes virtuais, como mídias sociais, metaverso e site da EEUSP.

O Departamento ENO, atende, portanto, às finalidades da EE e da USP no que diz respeito à construção de saberes e práticas nas áreas de História e Legislação de Enfermagem, Ética e Bioética, Educação, Pesquisa e Gerenciamento em Enfermagem, em sintonia com as necessidades sociais e de saúde da população brasileira.

B.2 MISSÃO, VISÃO E VALORES

Missão

Promover e desenvolver conhecimentos nas áreas de História e Legislação, Ética e Bioética, Educação, Pesquisa e Gerenciamento em Enfermagem, por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, com competências técnicas, ético-políticas e socioeducativas para o exercício da Enfermagem, contribuindo para a construção de uma sociedade democrática, justa, sustentável e inclusiva.

Visão

Ser referência nacional e internacional na formação de recursos humanos em Enfermagem, com excelência no ensino, na pesquisa, na inovação e na difusão do conhecimento, nas áreas de História e Legislação, Ética e Bioética, Educação, Pesquisa e Gerenciamento em Enfermagem, comprometido com a formação de cidadãos capazes de responder aos desafios da sociedade.

Valores

- » Respeito à vida e direitos fundamentais
- » Autonomia acadêmica e de gestão
- » Liberdade de pensamento e pluralismo de ideias
- » Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão
- » Conduta ética, legalidade, moralidade e eficiência
- » Educação laica e de excelência como um bem público
- » Convivência pacífica e respeito à diversidade cultural
- » Igualdade e tolerância
- » Responsabilidade socioambiental e sustentabilidade
- » Integridade acadêmica
- » Inclusão, acolhimento e pertencimento

B.3. OBJETIVOS E METAS DO DEPARTAMENTO ENO

A seguir, apresentamos, sob a forma de quadros, os objetivos e metas do Departamento ENO, relacionados ao ensino (graduação e pós-graduação), à pesquisa e inovação, à cultura e extensão, à inclusão e pertencimento e à gestão.

B.3.1 Metas de ensino

GRADUAÇÃO

EIXO: Formação Qualificada no Bacharelado e na Licenciatura em Enfermagem nas áreas de conhecimento do Departamento ENO

Objetivo 1: Participar do processo de reorientação curricular do Bacharelado e Licenciatura em Enfermagem, contribuindo nas áreas de conhecimento do Departamento ENO

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Aprovar a Matriz Curricular e Projeto Político Pedagógico (PPP) do Bacharelado e da Licenciatura.	» Matriz curricular do Bacharelado e » da Licenciatura concluída.	» PPP do Bacharelado e » da Licenciatura concluídos.	» Participar da definição da matriz curricular a partir de eixos já definidos em fóruns de reorientação: » Integração departamental e articulação entre as disciplinas, eixos e docentes. » Aprimoramento do uso das metodologias ativas, Tecnologias de informação e comunicação (TICs). » Fortalecimento do treino de habilidades e experiências baseadas em simulação de forma processual e contínua. » Inclusão da Educação Interprofissional em saúde na matriz curricular, em articulação com outras unidades de ensino da área de saúde da universidade. » Inclusão de temáticas de forma transversal na matriz curricular tais como: diversidades social, de gênero e de raça/ cor, desenvolvimento sustentável, formação política, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), prática baseada em evidências, entre outros identificados nos fóruns. » Avaliação processual e contínua dos estudantes nas disciplinas. » Articulação com os campos de prática. » Necessidades acadêmicas dos estudantes (novo perfil) » Inclusão de espaços para atividades de estudo nas disciplinas que o Departamento participa. » Reforço à construção da identidade do enfermeiro, bem como formação política e de liderança em Enfermagem. » Avaliar as disciplinas obrigatórias que compõem a matriz curricular.	» » PPP e matriz curricular do Bacharelado e da Licenciatura concluídos.
2. Promover a participação ativa das categorias nos fóruns.	» Participação de, no mínimo, 25% dos docentes, 25% dos especialistas e 10% dos alunos nos Fóruns de Reorientação Curricular.	» Participação de, no mínimo, 30% dos docentes, 30% dos especialistas e 15% dos alunos	» Participar dos fóruns de reorientação curricular e solicitar reserva de agenda para docentes/especialistas do Departamento » Estimular a participação dos alunos do Programa de Pós-graduação em Gerenciamento em Enfermagem (PPGE) nos fóruns. » Divulgar as datas dos fóruns com antecedência para garantir melhor participação dos docentes e especialistas do Departamento. » Encaminhar devolutiva dos fóruns para docentes e especialistas do Departamento com indicativo de tarefas a serem desenvolvidas nas etapas subsequentes. » Participar dos eventos visando resgatar a importância política e social da Licenciatura em Enfermagem na EE, em parceria com entidades representativas (como exemplo, a Associação Brasileira de Enfermagem). » Propor ações de reorientação curricular que reduzam a evasão dos estudantes, especialmente, no Curso de Licenciatura. » Utilizar as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Enfermagem e o Programa de Formação de Professores da USP (2023) como documentos norteadores para o processo de reorientação curricular. » Utilizar os resultados do Teste de Progresso na reorientação curricular, na área de Gestão em Enfermagem. » Participar da avaliação dos fóruns pelos participantes (docentes, especialistas e estudantes).	» » Porcentagem de participantes do Departamento nos fóruns de reorientação curricular.

Objetivo 2: Fortalecer processos integradores, inovadores e participativos de formação no Bacharelado e Licenciatura em Enfermagem nas áreas de conhecimento do Departamento ENO

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Aumentar o percentual das disciplinas do Departamento que utilizam metodologias ativas* e/ou tecnologias da informação e comunicação (TICs)** e Prática Baseada em Evidências (PBE)3.	» Ter, pelo menos, 50% das disciplinas obrigatórias do Departamento que utilizam metodologias ativas e TICs. » Ter, pelo menos, 80% dos conteúdos teórico- práticos das disciplinas do Departamento atualizados com as melhores evidências disponíveis.	» Ter, pelo menos, 70% das disciplinas obrigatórias do Departamento que utilizam metodologias ativas e TICs. » Ter 100% dos conteúdos teórico- práticos das disciplinas do Departamento atualizados com as melhores evidências disponíveis.	» Mapear com os responsáveis das disciplinas obrigatórias do Departamento as que utilizam metodologias pedagógicas ativas e/ou TICs. » Identificar a infraestrutura necessária para a realização de metodologias ativas e tecnologias da informação. » Mapear potenciais espaços e recursos a serem utilizados para realização de metodologias ativas. » Atualizar materiais para realização de metodologias ativas, TICs e PBE. » Colaborar na formação de docentes/especialistas para utilização de metodologias ativas e/ou TICs. » Avaliar o uso das metodologias pedagógicas ativas e/ou TICs, a partir da perspectiva dos estudantes e docentes/especialistas. » Orientar os docentes com relação à atualização dos Programas de Aprendizagens (PAs) com inclusão das metodologias ativas, TICs e PBE. » Avaliar a utilização de metodologias ativas, TICs e PBE no processo ensino-aprendizagem. » Monitorar as referências bibliográficas das disciplinas com indicação das melhores evidências disponíveis na literatura (estudos primários, revisões sistemáticas, sumários de evidências, <i>guidelines</i> atualizados). » Estimular docentes e enfermeiros especialistas a aplicarem PBE no ensino de enfermagem nos campos de prática. » Articular iniciativas de metodologias ativas e/ou TICs com o Núcleo de Enfermagem Baseada em Evidências (NUEBE) do HU-USP e com o HU-USP como parceiro clínico e centro de implementação de evidências.	» Percentual de disciplinas obrigatórias do Departamento de graduação que utilizam metodologias ativas e/ou tecnologias da informação no processo educacional. » Relação do tipo e quantidade de recursos materiais para realização de metodologias ativas e TICs. » Percentual de docentes/especialistas do Departamento participantes de atividades de formação internas (EE) e institucionais (USP). » Avaliações quantitativas e qualitativas das disciplinas com relação ao uso de metodologias ativas e/ou TICs. » Percentual de disciplinas com bibliografia atualizada com as melhores evidências disponíveis. » Uso das melhores práticas nos campos de prática » Iniciativas de articulação com o NUEBE e com o HU-USP

*Metodologias ativas = estratégias baseadas no maior envolvimento de discentes e docentes ao longo do processo de ensino-aprendizagem, compartilhando tomada de decisão, aproximação à construção de conhecimentos de forma crítica, consciente e corresponsável (Referência: Gatto Júnior JR, Nóbrega BO, Sousa LA, et al. Concepções de metodologias ativas de ensino-aprendizagem na formação em enfermagem: reflexões iniciais. In: Silva GTR (Org.). Concepções, estratégias pedagógicas e metodologias ativas na formação em saúde: desafios, oportunidades e aprendizados. Brasília, DF: Editora ABEn; 2022. 1-16 p. <https://doi.org/10.51234/aben.22.e17.c01>

**Tecnologias da informação e comunicação = ferramentas e recursos que possibilitam novas interações e a criação de espaços favoráveis ao

PÓS-GRADUAÇÃO

EIXO 1: Formação de excelência e produção qualificada em pós-graduação em Gerenciamento em Enfermagem

Objetivo 1: Assegurar a formação de excelência e a produção intelectual qualificada em pós-graduação em Gerenciamento em Enfermagem e Saúde.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
Criação e oferecimento de disciplina interprograma de formação pedagógica.	» Criação de, no mínimo, uma disciplina interprograma	» Oferecer, no mínimo, uma disciplina interprograma	» - Discutir e propor disciplina interprogramas/ de formação pedagógica.	» Número de disciplinas ou ações de formação pedagógica. » Oferecimento periódico de disciplina de formação pedagógica. » Número de discentes do PPGEEn que cursaram a disciplina de formação pedagógica.

continua...

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
Aumentar o percentual de discentes/egressos com artigos em coautoria com orientador em periódicos qualificados*. *indexado Scopus/WOS ou com fator de impacto.	» No mínimo, 50% dos discentes/egressos (2021-24) com artigos em coautoria com orientador em periódicos qualificados.	» No mínimo, 60% dos discentes/egressos (2023-26) com artigos em coautoria com orientador em periódicos qualificados.	» Apoiar o pagamento de tradução e publicação de artigos em periódicos qualificados com recursos financeiros do Programa de Apoio à Pós-graduação (PROAP).	» Percentual de discentes e egressos com publicação com orientadores do PPGEn
Aumentar número/percentual de publicação/produção de produtos técnicos-tecnológicos (PTT**) dos docentes do PPGEn em coautoria com discentes/egressos ** https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-contenudo/documentos/avaliacao/ENFERMAGEM_CL-PPT_19_12.pdf	» Pelo menos 4 PTT produzidos por docentes do PPGEn em coautoria com discentes/egressos no período de 2023-25).	» Pelo menos 8 PTT produzidos por docentes do PPGEn em coautoria com discentes/egressos no período de 2023-25).	» Divulgar os critérios de produção de PTT e a importância/exigência do registro no Lattes em produção científica e técnica. » Publicar os PTTs na página eletrônica e mídias sociais do PPGEn » Estimular a publicação dos PTTs no EduCAPES.	» Número/ Percentual de publicação/ produção de PTT dos docentes do PPGEn em coautoria com discentes/egressos.
Aumentar o percentual de docentes do PPGEn com publicação de artigo em coautoria com pesquisadores estrangeiros.	» No mínimo, 30% dos docentes permanentes do PPGEn com publicação de artigos em coautoria com pesquisadores estrangeiros (2023-25).	» No mínimo, 50 % dos docentes da pós-graduação do PPGEn com publicação de artigos em coautoria com pesquisadores estrangeiros (2023-27).	» Apoiar o pagamento de tradução e publicação de artigos em periódicos qualificados com recursos financeiros do Programa de Apoio à Pós-graduação (PROAP), priorizando os que tiverem coautoria de discentes/egressos. » Incluir no plano de trabalho de Professor Visitante (PV) atividade relativa à elaboração de artigos com colaboração discente. » Estimular a participação de docentes do PPGEn em redes internacionais. » Estimular a coorientação/ colaboração de pesquisadores estrangeiros nos trabalhos dos discentes.	» Percentual de docentes do PPGEn com publicação de artigo em coautoria com pesquisadores estrangeiros

Objetivo 2: Assegurar, em consonância com o PA da Pós-Graduação, o aprimoramento contínuo do PPGEn

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
Aumentar a aderência das produções às áreas e linhas de pesquisa do PPGEn.	» 70% das produções aderentes às áreas e linhas de pesquisa.	» 100% das produções aderentes às áreas e linhas de pesquisa.	» Revisar a aderência dos produtos às áreas e linhas de pesquisa. » Discutir, com os demais Programas de Pós-Graduação da EEUSP, a possibilidade de a criação conjunta de disciplinas transversais	» Percentual de produções aderentes às áreas e linhas de pesquisa do PPGEn. » Número de disciplinas transversais oferecidas conjuntamente pelos Programas de Pós-Graduação da EEUSP.
Aumentar o percentual de teses e dissertações do PPGEn verificadas por detector de similaridade.	» 50% das teses e dissertações verificadas por detector de similaridade.	» 70% das teses e dissertações verificadas por detector de similaridade.	» Recomendar que o discente entregue o relatório de similaridade, realizado com auxílio da biblioteca da EEUSP, na submissão do depósito da dissertação/ tese. » Orientar docentes e discentes do PPGEn, a respeito da necessidade de entrega do relatório de similaridade.	» Percentual de teses e dissertações verificadas por detector de similaridade (integridade em pesquisa).

Objetivo 3: Promover um ambiente internacional de formação em pós-graduação em Gerenciamento em Enfermagem e Saúde.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
Aumentar o oferecimento de disciplinas em inglês e/ou espanhol.	» Assegurar, no mínimo, que 5% das disciplinas sejam oferecidas em inglês e/ou espanhol.	» Assegurar, no mínimo, que 7% das disciplinas sejam oferecidas em inglês e/ou espanhol.	» Articular o oferecimento de disciplinas em parceria com pesquisadores estrangeiros. » Divulgar as disciplinas especialmente nas IES estrangeiras conveniadas com a EE. » Oferecer disciplinas em parceria com IES estrangeiras conveniadas com a EE.	» Percentual de oferecimento de disciplinas em inglês e/ou espanhol.
Aumentar o percentual de ingresso de estudantes estrangeiros no PPGEn.	» No mínimo, 2% de matrículas seja de estudantes estrangeiros.	» No mínimo, 5% de matrículas seja de estudantes estrangeiros.	» Divulgar editais de seleção em inglês e espanhol em países da América Latina e outros, em parceria com a CCInt. » Divulgar o PPGEn e Editais de seleção em inglês e espanhol. » Promover a divulgação digital do PPGEn em parceria com a CCInt. » Verificar o percentual de orientadores com orientandos estrangeiros.	» Percentual de ingresso de estudantes estrangeiros no PPGEn.
Aumentar o percentual de docentes do PPGEn que recebem professor visitante (PV).	» No mínimo, 5% dos docentes recebendo PV.	» No mínimo, 10% dos docentes recebendo PV.	» Destinar parcela do PROAP para financiar a vinda de PV. » Buscar auxílio financeiro para recebimento de PV. » Promover eventos internacionais para captação de PV.	» Percentual de docentes do PPGEn que recebem PV.
Aumentar o percentual de docentes do PPGEn como PV em IES estrangeiras.*** *** Atividade de professor visitante: visitante ou convidado para atividades técnico-científicas (≥5dias) em instituições estrangeiras; estágio/treinamento e atividades técnico-científicas (≥5dias) em instituições estrangeiras;	» No mínimo, 2% dos docentes do PPGEn com atividades de PV em IES estrangeiras.	» No mínimo, 5% dos docentes do PPGEn com atividades de PV em IES estrangeiras.	» Avaliar as parcerias existentes com as IES estrangeiras estratégicas, conjuntamente com a CPQI e CCInt. » Fortalecer parcerias com IES estrangeiras estratégicas. » Mapear os PPGs das universidades com as quais a EEUSP tem convênio. » Divulgar as linhas de pesquisa e a produção científica do PPGEn para PPGs de países da América Latina e outros. » Estimular a participação de docentes do PPGEn em editais nacionais e internacionais. » Discutir, com o Departamento ENO, a organização de cronograma para a liberação, de docentes envolvidos na PG, realizarem estágios de pós-doutoramento.	» Percentual de docentes da PG da EEUSP como PV em IES estrangeiras.
Aumentar o percentual de docentes do PPGEn com atividades internacionais.*** **** Atividades internacionais: publicação com pesquisadores estrangeiros; publicação de circulação internacional (WOS, SCOPUS); missões de estudo no exterior (mínimo 15 dias); participação em grupo de pesquisa no exterior; projeto de pesquisa realizados com equipe internacional; projeto de pesquisa sediado e/ou coordenado em instituições internacionais; projeto de pesquisa financiado por agência de fomento internacional; recebimento de aluno estrangeiro para estágio pós doutoral; orientação ou coorientação de discentes estrangeiros regulares; prêmios outorgados por instituição estrangeira; representações em instituições localizadas no exterior (agências de fomento, sociedades ou associações científicas).	» 50% dos DP com pelo menos uma atividade internacional	» 80% dos DP com pelo menos uma atividade internacional	» - Avaliar as parcerias existentes com as IES estrangeiras estratégicas, conjuntamente com a CPQI e CCInt. » - Fortalecer parcerias com IES estrangeiras estratégicas. » - Mapear os PPGs das universidades com as quais a EEUSP tem convênio. » - Divulgar as linhas de pesquisa e a produção científica do PPGEn, para PPGs de países da América Latina e outros. » - Estimular a participação de docentes do PPGEn em editais nacionais e internacionais. » - Discutir, com o Departamento ENO, a organização de cronograma para a liberação, de docentes envolvidos na PG, realizarem estágios de pós-doutoramento	» Percentual de docentes do PPGEn com atividades internacionais.

continua...

...continuação

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
Aumentar o percentual de discentes do PPGE em Programa de Doutorado Sanduiche ou estágio em Instituições internacionais.	» No mínimo, 2% dos doutorandos realizando bolsa sanduiche ou estágio em Instituições internacionais.	» No mínimo 3% dos doutorandos realizando bolsa sanduiche ou estágio em Instituições internacionais.	» - Estimular os discentes a realizarem exames de proficiência internacionalmente reconhecidos. » - Estimular a participação de discentes em cursos preparatórios da USP para exames de proficiência em língua estrangeira. » - Estimular a participação de estudantes de Doutorado em editais nacionais de fomento (CNPq, FAPESP, CAPES- PRINT) e internacionais de mobilidade.	» Percentual de discentes do PPGE em Programa de Doutorado Sanduiche ou estágio em Instituições internacionais.

EIXO 2: Diversidade, equidade e inclusão.

Objetivo 1: Promover acesso e apoio à permanência estudantil no PPGE.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
Reduzir o percentual de evasão estudantil no PPGE.	» < 10% de evasão do PPGE	» < 8% de evasão do PPGE	» Mapear as razões da evasão relacionadas ao PPGE e propor medidas corretivas. » Planejar o oferecimento de disciplinas de forma a facilitar o acesso dos discentes. » Estimular os docentes do PPGE a auxiliar os discentes sob sua orientação na submissão de propostas a editais de bolsas. » Auxiliar na divulgação de ações de acolhimento da EE e da USP. » Apoiar a CIP a adoção de ações afirmativas estratégicas no PPGE » Apoiar ações de permanência discente no PPGE.	» Percentual de evasão estudantil no PPGE.
Adesão do PPGE às medidas de diversidade e inclusão.	» 100% de aderência a iniciativas de políticas afirmativas.	» 100% de aderência a iniciativas de políticas afirmativas	» Alinhar princípios de políticas afirmativas para os processos seletivos do PPGE. » Adequar os editais dos processos seletivos do PPGE. » Adequar a política de bolsas. » Colaborar no desenvolvimento de métricas de acompanhamento. » Mapear disciplinas/eventos/atividades, desenvolvidas no PPGE, que possam incluir a temática de Ações Afirmativas. » Colaborar em atividades regulares com a CIP para disseminação e debate sobre ações afirmativas nos PPG (recepção de calouros, colóquios, etc).	» Percentual de adesão do PPGE à medidas de diversidade e inclusão.
Aumentar a relação candidato/vaga.	» Relação candidato/vaga > 1.	» Relação candidato/vaga > 1	» Apoiar a disseminação de informação e parceria com outros PPGs e parceiros institucionais (externos à USP). » Participar dos Editais USP para captação de estudantes (convênios, GCUB e outros). » Auxiliar nos ajustes da página da pós-graduação da EEUSP, com destaque para os processos seletivos. » Aferir o quantitativo de candidatos inscritos no processo seletivo do PPGE que conheceram o Programa por meio das estratégias adotadas.	» Relação candidato/vaga.

EIXO 3: Melhoria contínua dos processos e gestão dos programas de pós-graduação.

Objetivo 1: Realizar a avaliação sistemática do PPGE (autoavaliação) e seus produtos.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
Definição de processos e conclusão da autoavaliação do PPGE	» Definir os procedimentos de avaliação interna do PPGE	» Concluir a autoavaliação do PPGE	» Discutir a composição da comissão interna de avaliação dos PPGs » Apoiar a CPG no estabelecimento da Comissão Interna de autoavaliação incluindo docentes, estudantes, egressos e servidores não docentes. » Aplicar critérios de avaliação institucional desenvolvidos pela comissão interna de avaliação baseados no Coleta CAPES e diretrizes da PRPG.	» Definição de processos internos de autoavaliação dos PPGs.

Objetivo 2: Integrar as estratégias de articulação entre os PPGs da EE, PPGs de outras Unidades USP e comunidade.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
Realizar eventos em parceria entre PPGs da EEUSP.	» Oferecer pelo menos um evento em parceria.	» Manter o oferecimento de pelo menos um evento em parceria.	» - Propor evento bianual para encontro de egressos. » - Fomentar a realização de Colóquios; aulas inaugurais e aulas abertas integradas.	» Número de eventos em parceria entre PPGs da EEUSP/USP.
Aumentar a visibilidade da produção do PPGEEn na sociedade.	» 50% dos resultados de dissertações/teses acadêmicas e PTTs divulgados para a sociedade.	» 70% dos resultados de dissertações/teses acadêmicas e PTTs divulgados para a sociedade.	» - Integrar o plano de rede acadêmica da EEUSP para divulgação e visibilidade dos produtos da PG. » - Mensurar o engajamento nas postagens dos trabalhos.	» Visibilidade da produção do PPGEEn na sociedade.
Aumentar o percentual de egressos acompanhados.	» 15% a 30% dos egressos acompanhados.	» ≥ 30% dos egressos acompanhados.	» - Estimular os discentes do PPGEEn a utilizar o portal Alumni USP. » - Manter um banco de dados de contatos dos egressos do PPGEEn permanentemente atualizado » - Colaborar no projeto de acompanhamento de egressos com bolsista/estagiário.	» Percentual de egressos do PPGEEn acompanhados.

Objetivo 3: Otimizar processos administrativos do PPGEEn

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
Estudar a viabilidade e a pertinência da realização de processo seletivo integrado e, se for o caso, aplicá-lo.	» Estudo sobre a realização de processo seletivo integrado e decisão sobre essa realização.	» -	» Verificar a possibilidade, benefícios e dificuldades de realização de processo seletivo integrado.	» Articulação de processos dos PPGs.
Aprimorar os processos administrativos.	» Estudo sobre o aprimoramento dos processos administrativos.	» -	» Verificar formas de otimizar os processos administrativos.	» Discutir a possibilidade de ajuste dos processos administrativos (processos da secretaria e número de PPGs).

B.3.2. METAS DE PESQUISA E INOVAÇÃO

Eixo Produção e Cooperação em Pesquisa e Inovação nas áreas de conhecimento do Departamento ENO

3.1 - Objetivo: Produzir e disseminar pesquisa científica e tecnológica qualificada, inovadora e colaborativa pautada na integridade científica e nos pressupostos da ciência aberta nas áreas de conhecimento do Departamento ENO

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Aumentar o número de projetos de pesquisa submetidos a agências de fomento.	» Aumentar 5 % em relação ao último período avaliativo.	» Aumentar em 10% em relação ao último período avaliativo.	» Coordenar e participar de atividades para proposição de projetos com a participação de pesquisadores nacionais e internacionais. » Coordenar e participar de eventos de articulação entre grupos de pesquisa internos e externos ao Departamento ENO para proposição de projetos de pesquisa e divulgação de produções dos grupos de pesquisa. » Promover trabalho colaborativo entre os grupos de pesquisa do Departamento ENO e da EE.	» Número de propostas de financiamento submetidas a agências de fomento. » Taxa de sucesso das propostas submetidas. » Valor total dos recursos captados. » Número de solicitações de bolsas de IC submetidas. » Taxa de sucesso de aprovação de bolsas de IC.

continua...

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
2. Aumentar a captação de pesquisadores para Pós-Doutorado.	» Aumentar em 5% o número de pós-doutores no Departamento ENO.	» Aumentar em 10% o número de pós-doutores no Departamento ENO.	» Estimular os docentes do Departamento ENO a proporem projetos que envolvam pós-doutorandos. » Apoiar pós-doutorandos do Departamento ENO na captação de bolsa e/ou obtenção de financiamento para a pesquisa.	» Número de pesquisadores com pós-doutorado finalizado. » Número de bolsas captadas de pós-doutorado. » Perfil dos candidatos ao Programa de pós-doutorado (procedência, gênero, raça/cor e área de pesquisa).
3. Fomentar a solicitação de Bolsas de Produtividade em Pesquisa ou Desenvolvimento Tecnológico por docentes do Departamento ENO.	» 50% dos Professores Associados e Titulares do Departamento ENO com solicitação de bolsas de produtividade em pesquisa ou desenvolvimento tecnológico.	» 100% dos Professores Associados e Titulares do Departamento ENO com solicitação de bolsas de produtividade em pesquisa ou desenvolvimento tecnológico.	» Incentivar a participação de docentes do Departamento ENO nos Editais de Bolsa Produtividade em Pesquisa ou Desenvolvimento Tecnológico.	» Número de candidaturas submetidas por chamada. » Percentual de professores associados e titulares com bolsa. » Taxa de sucesso das propostas submetidas. » Taxa de sucesso de retenção das bolsas já captadas. » Número de docentes que obtiveram mudança de nível.
4. Fomentar projetos de pesquisa e inovação de docentes do Departamento ENO em conjunto com Instituições ou Centros de Pesquisa Pública ou Privada nacionais e internacionais.	» 20% dos docentes com projetos de pesquisa em parceria.	» 40% dos docentes com projetos de pesquisa em parceria.	» Identificar oportunidades de colaboração com instituições de pesquisa, públicas e privadas, nacionais e internacionais. » Monitorar as ações realizadas em atividade de mobilidade docente para visitas de pesquisa em instituições parceiras, nacionais e internacionais, por meio de programas de bolsas e subsídios. » Monitorar os resultados dos acordos de cooperação acadêmica. » Estimular e apoiar a composição de equipes de pesquisadores de diferentes áreas para promover abordagens abrangentes e soluções inovadoras na elaboração de projetos robustos e competitivos. » Favorecer o aprimoramento e a integração interdepartamental dos pesquisadores recém-contratados no Departamento ENO.	» Percentual de docentes com projetos de pesquisas e inovação em conjunto com Instituições ou Centros de Pesquisa Pública ou Privadas nacionais e internacionais. » Número de Projetos de Pesquisa em Parceria com instituições públicas ou privadas, nacionais e internacionais. » Número de artigos científicos publicados em parceria. » Número de projetos multicêntricos nacional e/ou internacional. » Número de atividades de integração interdepartamental dos pesquisadores recém-contratados.
5. Integrar, articular e fortalecer os grupos de pesquisa e novos pesquisadores do Departamento ENO.	» Pelo menos uma iniciativa de evento de integração entre grupos de pesquisa (GPs). » Aumentar em 5% os projetos em conjunto com os grupos de pesquisa do Departamento ENO e grupos externos.	» Pelo menos uma iniciativa de evento de integração entre grupos de pesquisa. » Aumentar em 10% os projetos em conjunto com os grupos de pesquisa do Departamento ENO e grupos externos.	» Fazer reuniões regulares entre GPs do Departamento ENO para discutir projetos, compartilhar ideias, identificar oportunidades de colaboração e organizar eventos em parceria. » Estimular a inserção de pesquisadores do Departamento ENO em redes de pesquisa, nacionais e internacionais. » Facilitar a formação de equipes de pesquisadores interdepartamentais, multidisciplinares e interinstitucionais de diferentes grupos para trabalhar em projetos específicos de grande monta a serem submetidos pela EE. » Participar de ações colaborativas entre os grupos de pesquisa da EE e externos.	» Número de colaborações intergrupais no período avaliativo. » Produção científica conjunta: quantidade de artigos, capítulos de livros e outros produtos acadêmicos que resultam de colaborações entre os GPs. » Número de colaborações dos GPs estabelecidas com pesquisadores nacionais e/ou internacionais e estratificadas por jovens pesquisadores do Departamento ENO. » Número de reuniões, conferências, workshops e seminários entre GPs. » - Número de grupos pesquisas do Departamento ENO desenvolvendo atividades integradas

B.3.3. Metas de Cultura e Extensão

Eixo 1 Curricularização da Extensão: Implementar atividades extensionistas aos estudantes da EEUSP nas áreas de conhecimento do Departamento ENO

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Sensibilizar a participação de docentes do Departamento ENO e alunos nos fóruns e iniciativas de implantação de atividades extensionistas na estrutura curricular	» 80% de docentes » 30% dos alunos de graduação que estarão cursando disciplinas do Departamento ENO no momento das iniciativas/ fóruns de reorientação curricular	» Atividades extensionistas inseridas na estrutura curricular do Bacharelado e Licenciatura em Enfermagem	» - Incentivar os docentes do Departamento ENO e alunos cursando as disciplinas do ENO a participar dos fóruns de reorientação curricular. » - Divulgar as atividades de reorientação curricular pelas mídias sociais. » - Planejar espaço na matriz curricular no que tange à área do Departamento ENO, do curso de graduação para iniciativas/fóruns de reorientação curricular, em conjunto com CG.	» - Número de docentes e alunos participantes de iniciativas/fóruns. » - Porcentagem de alunos de graduação participantes nos fóruns
2. Participação de estudantes de graduação nas Ligas Acadêmicas coordenadas pelo Departamento ENO	» 30% de alunos de graduação envolvidos em Ligas Acadêmicas supervisionadas por docentes do Departamento ENO.	» 50% de alunos de graduação envolvidos em Ligas Acadêmicas supervisionadas por docentes do Departamento ENO.	» - Estimular a participação de alunos de graduação nas Ligas Acadêmicas da EE. » - Divulgar os cursos introdutórios e o número de vagas	» - Porcentagem de alunos/liga supervisionadas por docentes do Departamento ENO
3. Participação de estudantes de graduação em projetos de extensão coordenados por docentes do Departamento ENO	» Pelo menos um projeto de extensão coordenado por professor do ENO	» Pelo menos um projeto de extensão coordenado por professor do ENO	» - Fazer o cadastro de projetos de extensão com carga horária extensionista por docentes do ENO no Sistema Apolo. » - Fazer a submissão de projetos PUB vertente Extensão por docentes do Departamento ENO.	» Porcentagem de alunos inscritos em projetos de extensão por docentes do ENO. » Porcentagem de alunos inscritos em projetos de extensão coordenados pelo Departamento ENO com carga horária extensionista. » Avaliação docente e discente quanto a importância do projeto realizado na formação dos estudantes.
Avaliar o impacto das atividades de curricularização da extensão	» Participar na elaboração de indicadores para avaliar o impacto das atividades de curricularização da extensão.	» Indicadores para avaliar o impacto das atividades de curricularização da extensão testados e implementados	» - Testar e implementar os indicadores construídos para avaliar o impacto das atividades de curricularização da extensão.	» Número de atividades, número de participantes e avaliação da satisfação dos participantes; » Avaliar a visibilidade para a Universidade; » - Avaliar a geração de produtos e processos.
Implementar atividades no Centro de Bem-estar e Saúde (CeBES-EE) da EEUSP			» - Incentivar a participação de docentes com projetos de curricularização no CeBES-EE) da EEUSP » -Incentivar a participação de estudantes nas atividades de curricularização desenvolvidas no CeBES-EE) da EEUSP	» Número de ações de curricularização da extensão desenvolvidas no CeBES-EE.

Eixo 2 - Compartilhamento com a sociedade (translação) dos conhecimentos produzidos na enfermagem: Compartilhar com a sociedade o conhecimento produzido na EE e Fortalecer a articulação acadêmico-assistencial entre a EE e o Hospital Universitário da USP (HU-USP) e Institutos do complexo HCFMUSP, nas áreas de conhecimento do Departamento ENO

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Propor Projetos de Implementação baseados na metodologia do JBI por meio do NUEBE	» Pelo menos um projeto de implementação coordenado por docente do Departamento ENO	» Pelo menos um projeto de implementação coordenado por docente do Departamento ENO	» - Realizar projetos de extensão nas temáticas do Departamento ENO em parceria com enfermeiros e residentes visando a implementação das melhores evidências científicas nos cenários em que se inserem.	» - Número de Projetos propostos e implementados/ano.
2. Promover atividades de cultura e extensão como eventos científicos, campanhas, cursos de especialização, atualização e difusão nas áreas temáticas do Departamento ENO	» Pelo menos uma atividade por ano	» Pelo menos duas atividades por ano	» - Realizar atividades de cultura e extensão: eventos científicos, campanhas, cursos de especialização, atualização e difusão nas áreas temáticas do Departamento ENO » - Estimular a participação de egressos e especialistas externos no oferecimento de cursos de especialização, atualização e difusão nas áreas de conhecimento do Departamento ENO. » - Estimular e apoiar a articulação dos grupos de pesquisa nas áreas de conhecimento do Departamento ENO na proposição dos projetos de extensão. » - Potencializar parcerias com instituições assistenciais na proposição e execução dos projetos de extensão nas áreas de conhecimento do Departamento ENO.	» - Porcentagem de atividades de cultura e extensão oferecidas à comunidade EEUUSP e público em geral.
3. Estimular o acesso do público interno e externo aos diferentes meios de comunicação da EEUUSP (engajamento e alcance)	» Anual	» Anual	» - Divulgar as atividades de cultura e extensão promovidas pelo Departamento ENO nos diferentes meios de comunicação.	» Porcentagem de acessos às atividades de cultura e extensão nos diferentes meios de comunicação da EEUUSP.

Eixo 3 Interação com a Comunidade: - Priorizar o envolvimento ativo com a comunidade local e regional, ouvindo suas necessidades, colaborando em projetos conjuntos e contribuindo para o desenvolvimento da região em que a instituição está inserida.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Ofertar atividades e trocas científicas, culturais, sociais e ambientais para o público externo à EE, nas áreas temáticas do Departamento ENO, promovendo a inclusão, diversidade e a sustentabilidade ambiental.	» 1 ação anual. » Aumentar em 10% o número de exposições e visitas ao Centro Histórico-Cultural da Enfermagem Ibero-Americana - CHCEIA	» 1 ação anual. » Aumentar em 20% o número de exposições e visitas ao CHCEIA	» Possibilitar ao público USP 60+ o aprofundamento de conhecimentos em áreas de seu interesse e o Encontro de Gerações (60+ com graduandos, pós graduandos e residentes); » Promover exposições e visitas do CHCEIA » Realizar atividades junto ao Quadrilátero da Saúde Direito - QSD; » Fazer a separação e armazenamento de resíduos recicláveis e não recicláveis » Divulgar editais voltados ao tema sustentabilidade	» Número de encontros de Gerações realizados. » Número de visitas ao CHCEIA/ ano. » Número de atividades culturais, científicas e socioambientais desenvolvidas em parceria com o QSD. » Número de projetos de pesquisa integrados a projetos de extensão
2. Exposição do acervo promovida pelo CHCEIA	» Contínuo	» Contínuo	» Fazer busca de parcerias internas e externas para a realização das exposições. » Divulgar os acervos e atividades do CHCEIA junto à comunidade EEUUSP e em informativos da USP » Integrar as exposições do CHCEIA à programação dos eventos promovidos pela EE. » Propor o uso de recursos tecnológicos nas mostras/exposições dos acervos do CHCEIA.	» - Número de exposições realizadas pelo CHCEIA. » » - Fortalecimento do CHCEIA junto à identidade da EE.

continua...

...continuação

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
3. Aumentar a visitação de público interno e externo ao CHCEIA.	» Aumentar em 10% a visitação ao CHCEIA	» Aumentar em 20% a visitação ao CHCEIA	» Estimular e apoiar a visitação ao CHCEIA de público interessado pela temática da História e Identidade da Enfermagem	» Número de visitantes internos e externos à EE aos acervos do CHCEIA/ ano
4. Propor cursos de extensão (verão e/ou de primavera) nas áreas de conhecimento do Departamento ENO	» Pelo menos um docente do Departamento propondo cursos de extensão.	» Pelo menos um docente do Departamento propondo cursos de extensão.	» Oferecer cursos de verão e/ou de primavera. » Mapear temáticas de expertise do Departamento envolvendo alunos da EE. » Oferecer cursos conforme temáticas mapeadas do Departamento. » Contribuir com a criação da marca "Cursos de Verão da EEUSP" para aumento da visibilidade institucional. » Apoiar o oferecimento de cursos, oficinas sobre implementação de evidências	» Número de cursos de verão e/ou de primavera oferecidos anualmente.

B.3.4. Metas de Inclusão e Pertencimento

Eixo Inclusão e Pertencimento dos trabalhadores e estudantes

Objetivo 1: Construir e implementar coletivamente políticas de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental da comunidade EE.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1 - Participar na construção das Diretrizes para subsidiar uma política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental na EE.	» Diretrizes para uma política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental na EE elaboradas.		» Colaborar no grupo de trabalho para a elaboração das diretrizes da política de promoção de bem-estar e acolhimento à comunidade EE. Ter membros do Departamento ENO, participando ativamente » Colaborar na identificação e sistematização de potenciais desgastes e fortalecimentos relacionados à vida acadêmica e profissional na EE, a que estão submetidos trabalhadores e estudantes da comunidade EE. » Colaborar no desenvolvimento e aplicação de instrumentos de mensuração de satisfação acadêmica e laboral para comunidade EE; » Colaborar, com representantes do Departamento na Comissão de Inclusão e Pertencimento - CIP, para promover o diálogo deliberativo entre estudantes, trabalhadores da EE e representante do Programa Escuta, Cuidado e Orientação em Saúde Mental - ECOS do QSD para debate dos dados sistematizados e definição de diretrizes, estratégias e ações dos programas voltados para a promoção de bem-estar e acolhimento na EE	» Documento norteador com as diretrizes para subsidiar uma política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental na EE definido.

continua...

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
2- Participar da implementação política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental por meio da operacionalização dos programas: Vigilância em saúde mental, enfrentamento do assédio e da discriminação e acessibilidade (a incluir os neurodivergentes); Letramento em saúde mental e diversidades; e Integração da comunidade EE.	»	» Política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental da comunidade EE implementada.	Programa de vigilância em saúde mental, enfrentamento do assédio e da discriminação e acessibilidade (a incluir os neurodivergentes): » Colaborar na divulgação dos canais, serviços e ações relacionadas ao convívio na EE e outras questões relacionadas às situações e vivências de sofrimentos relacionados à saúde mental (Programa ECOS – QSD). » Participar da criação e da divulgação de canais para receber notificações de situações de discriminação e assédio. » Participar na construção de estratégias para enfrentamento do assédio e da discriminação na EE, de forma articulada com a Comissão de Direitos Humanos e Ouvidoria da própria EE. » Auxiliar na divulgação institucional de informações sobre o Programa de Vigilância (fluxo, sistematização dos dados, instâncias de encaminhamento e monitoramento). Programa para letramento em saúde mental e diversidades: » Participar na promoção de ações para letramento em saúde mental, racial e de gênero no departamento e na EE. » Convocar os servidores docentes e técnico-administrativos do ENO a participarem das ações considerando o equilíbrio com as demais atividades acadêmicas. » Estimular membros do departamento e da comunidade EE a participarem do curso de letramento racial da PRIP. » Estimular trabalhadores do ENO a participarem em bancas de heteroidentificação em editais com políticas afirmativas. » Promover a inclusão de temas relacionados a questões raciais, de gênero e desigualdades sociais em saúde nos currículos, nos diferentes espaços de inserção dos trabalhadores do ENO; » Inserir os temas de diversidade, inclusão e saúde mental nas disciplinas de graduação, pós-graduação e/ou em projetos de pesquisa e de extensão, vinculadas ao Departamento ENO Programa de Integração da Comunidade EE » Fomentar a participação de trabalhadores do Departamento ENO para o compartilhamento de experiências entre estudantes de graduação e de pós-graduação, incluindo os estrangeiros, em articulação com as Comissões de Graduação, de Pós-Graduação e CCIInt, » Participar da organização de atividades de recepção para trabalhadores ingressantes na EE. » Incentivar os trabalhadores do Departamento ENO e estudantes (em todos os níveis) na formação/ participação de/em grupos Coletivos de afinidade como os de mulheres, LGBTQIA+, grupos étnico-raciais e outros.	Programa de vigilância: » O número e a caracterização dos canais de divulgação que o departamento realizou a publicização das ações do programa de vigilância. Programa de formação (letramento): » Percentual anual de trabalhadores, docentes do Departamento ENO e de estudantes do PPGEn da comunidade EE que participaram dos cursos oferecidos. » Número de membros do Departamento ENO certificados em letramento racial da PRIP. » Número de trabalhadores e docentes do Departamento ENO aptos a atuar em bancas de heteroidentificação. » Percentual de disciplinas de graduação e/ou pós-graduação e/ou de projetos de pesquisa e/ou de extensão do Departamento ENO que abordem os temas relacionados à diversidade e inclusão; Programa de Integração: » Número de atividades de integração entre estudantes veteranos e ingressantes brasileiros e estrangeiros. » Número de atividades de integração entre trabalhadores veteranos e ingressantes.

B.3.5. Metas de Gestão

Eixo Planejamento e acompanhamento do processo de trabalho no Departamento ENO.

Objetivo 1: Construir e implementar coletivamente ações para a promoção de acolhimento e bem-estar no ENO

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
Fomentar ambiente promotor de acolhimento e bem estar para execução do trabalho no Departamento	» Contínuo	» Contínuo	» Identificar processos de desgaste e fortalecimento no trabalho » Estabelecer plano de preparação para a substituição de chefias, comissões e colegiados » Planejar em conjunto a destinação das vagas e respectivas áreas. » Manter ações para a recepção e acolhimento de docentes e técnicos administrativos novos, aprimoradas a partir das diretrizes da Comissão de Inclusão e Pertencimento. » Oportunizar espaços de conversa e escuta. » Oportunizar atividades de integração de docentes novos, docentes seniores e servidores técnico administrativos	» Número de atividades de integração entre os docentes e servidores

Objetivo 2: Fortalecer as parcerias entre os trabalhadores do Departamento ENO

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
Fomentar ambiente colaborativo para execução do trabalho no Departamento	» Contínuo	» Contínuo	» Manter o mapeamento das atividades realizadas almejando o equilíbrio entre ensino, pesquisa e extensão, observadas a categoria e função. » Aprimorar o planejamento das atividades realizadas por meio de fóruns e reuniões ampliadas. » Monitorar e avaliar as atividades planejadas » Acompanhar os fluxos do processo de trabalho administrativo dentro do Departamento ENO e com os demais serviços. » Assegurar o envolvimento dos servidores do Departamento ENO na construção do novo organograma da EE	» Número de atividades realizadas por meio de fóruns e reuniões » Distribuição equilibrada das atividades entre os trabalhadores

Objetivo 3 - Monitorar e avaliar o Projeto Acadêmico Individual docente.

Metas	2025	2027	Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
Apoiar a construção e execução do Projeto Acadêmico Individual docente	» Contínuo	» Contínuo	» Planejar em conjunto reuniões para a construção do Projeto Acadêmico Individual docente » Acompanhar as avaliações dos relatórios CERT docente » Oportunizar espaço para mapeamento e discussão sobre as dificuldades potencialidades para execução dos PAD	» Número de PAD apreciados e acompanhados pelo Departamento » Fragilidades e Potencialidades na execução dos PAs monitoradas

Objetivo 4 – Promover o desenvolvimento dos trabalhadores

Metas	2025	2027	Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
Oportunizar a qualificação dos servidores do Departamento ENO por meio de participação em eventos, cursos e/ou programas de formação, além de participação em grupos de trabalhos e comissões da EEUSP.			» Sensibilizar os servidores para a importância do seu desenvolvimento » Incentivar a participação em eventos, cursos e/ou programas de formação para servidores do Departamento ENO » Incentivar a participação de docentes em formação pedagógica. » Participar na Comissão de Sustentabilidade da EE (CoSEEUSP)	» Número de participação em cursos / treinamentos

B.3.6. Outras metas do Departamento (nacionalização, internacionalização, laboratórios, centros, núcleos)

Eixo: Articulações institucionais e visibilidade da EE em nível nacional e internacional

REEUSP

Objetivo: Investir no fortalecimento e visibilidade da REEUSP nas áreas de conhecimento do Departamento ENO.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
Ampliar e qualificar o corpo de revisores da REEUSP nas áreas de conhecimento do Departamento ENO	» Todos os docentes do Departamento participando como membros do corpo de revisores da REEUSP.	» Todos os docentes do Departamento participando como membros do corpo de revisores da REEUSP.	» Estimular a participação dos docentes do Departamento como membros do corpo de revisores da REEUSP. » Incentivar e monitorar a participação de docentes do Departamento nos treinamentos e fóruns promovidos pela REEUSP.	» Número de docentes do Departamento participando do corpo de revisores da REEUSP.
	» Apoiar as boas práticas em ética acadêmica preconizadas pela REEUSP nas publicações desenvolvidas pelos docentes do Departamento.	» Apoiar as boas práticas em ética acadêmica preconizadas pela REEUSP nas publicações desenvolvidas pelos docentes do Departamento.	» Recomendar o uso de sistemas de detecção de similaridades. » Incentivar e monitorar a participação de docentes do Departamento nos cursos de capacitação de autores para publicação científica e integridade e ética em pesquisa promovidos pela REEUSP. » Disseminar as boas práticas em ética acadêmica preconizadas pela REEUSP nos grupos de pesquisa do Departamento.	» Adoção de boas práticas em ética acadêmica nas publicações desenvolvidas pelos docentes do Departamento. » Número de docentes do Departamento nos cursos de capacitação de autores para publicação científica. » Percentual de docentes do Departamento em atividades vinculadas a boas práticas em pesquisa. » Percentual de docentes revisores do Departamento certificados nas metodologias revisão sistemática, de escopo e de implementação de evidências.

Internacionalização

Objetivo 1: Apoiar as ações e iniciativas de internacionalização da EE nas áreas de conhecimento do Departamento ENO

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Atuar nas ações e experiências de internacionalização da EEUSP que se articulem com as áreas de conhecimento do Departamento ENO	» Contínuo	» Contínuo	» - Estabelecer parcerias de coordenação/colaboração com pesquisadores estrangeiros para o desenvolvimento de pesquisas » - Realizar convênios estratégicos que envolvam mobilidade estudantil com IES estrangeiras » - Participar das discussões na EE sobre necessidade e iniciativas de convênio de duplo-diploma » - Participar de ações de internacionalização (missões de estudo no exterior; parceria com grupo de pesquisa internacional e participação em projeto de pesquisa com integrantes estrangeiros) » - Articular a promoção de eventos internacionais » - Apoiar o oferecimento de cursos, oficinas sobre implementação de evidências	» - Número de discentes em mobilidade internacional por articulação do Departamento » - Número de professor visitante ao longo do ciclo avaliativo » - Número de docentes do Departamento ENO com propostas de mobilidade apoiadas pela AUCANI, e/ou instituições estrangeiras ao longo do ciclo avaliativo » - Número de docentes do Departamento ENO com propostas de pesquisa apoiadas pela AUCANI, e/ou instituições estrangeiras ao longo do ciclo avaliativo » - Número de docentes do Departamento ENO com experiências de internacionalização ao longo do ciclo avaliativo.

Objetivo 2: Colaborar na reorganização dos processos de trabalho da CCInt.

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Apoiar a revisão do regimento e dos processos de trabalho da CCInt	» Revisão do Regimento da CCInt. » Integrar ao menos uma atividade de fortalecimento da internacionalização na EE.	» Revisão do Regimento da CCInt. » Integrar ao menos uma atividade de fortalecimento da internacionalização na EE.	» Participar do processo de revisão da composição da CCInt e outras necessidades de atualização no regimento » Apoiar no monitoramento dos produtos oriundos dos convênios estratégicos e acordos de cooperação firmados » Apoiar as atividades de fortalecimento da cultura de internacionalização na EE, como workshops, semana de internacionalização, rodas de conversa, recepção aos ingressantes	» Regimento revisito e aprovado nas instâncias deliberativas » Número de atividades de fortalecimento da internacionalização na EE realizadas ao longo do ciclo avaliativo.

Objetivo 3: Colaborar na expansão da visibilidade nacional e internacional da EEUSP nas áreas de conhecimento do Departamento ENO

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Participar da ampliação da visibilidade da EE em nível nacional, América Latina e Global, nas áreas de conhecimento do Departamento ENO.	» Contínuo	» Contínuo	» Apoiar ações do JBI Brasil » Estimular os docentes do Departamento ENO a participarem de atividades conjuntas com ALADEFE » Apoiar na realização de cursos de curta duração ofertados em língua estrangeira » Participar do International Collaboration of Nurse Scholars (ICoNS) Summer School na EEUSP em 2025 » Participar do estabelecimento de parcerias e convênios com instituições sediadas em outros países	» Número de docentes e discentes nas áreas de conhecimento do Departamento ENO (integrantes de atividades/ eventos internacionais). » Número de docentes e discentes vinculados ao Departamento ENO participantes de atividades promovidas pela ALADEFE » Parcerias ampliadas com outros países

B.4. EXPLICITAÇÃO DOS INDICADORES PARA ACOMPANHAMENTO DO DESEMPENHO (JÁ DESCRITOS NO ITEM 3)

B.5. PRINCIPAIS DESAFIOS ESPERADOS PARA O PERÍODO

A falta de reposição adequada dos recursos humanos (docentes e servidores técnico-administrativos) no Departamento ENO, associado ao aumento da carga de trabalho para cumprir diversas atividades e a necessidade de manter a qualidade na graduação, pós-graduação, pesquisa, cultura e extensão universitária e engajamento institucional têm resultado em crescente sobrecarga de trabalho, o que representa riscos significativos para a consecução dos objetivos e metas, além de potencial desgaste para adoecimento e insatisfação dos trabalhadores.

Como consequência desse déficit de docentes no Departamento, existe também a dificuldade em planejar a liberação para desenvolvimento de ações de internacionalização do corpo docente. Desde o ano de 2016, nenhum docente pôde se afastar para realizar Pós-Doutorado, estágios de média duração, entre outras atividades, que são essenciais para a evolução e progressão na carreira, haja vista o potencial prejuízo ao desenvolvimento das atividades planejadas na EEUSP.

A gestão do Departamento ENO ocorre em função da estrutura organizacional representada pelo Conselho Departamental, chefia, corpo docente, discente e servidores técnico-administrativos. As atividades acadêmico-administrativas e a tomada de decisões são compartilhadas e amplamente discutidas em plenárias mensais que fundamentam as decisões do Conselho Departamental; em fóruns de Graduação e de Pós-graduação semestrais e em reunião anual de planejamento dos processos de trabalho propiciando o alcance dos objetivos e das metas, bem como a avaliação das ações estabelecidas.

A Chefia Departamental tem gerido os recursos orçamentários mediante o levantamento de necessidades, demandas e recursos existentes, sendo as prioridades orçamentárias indicadas por docentes e servidores técnicos e administrativos, discutidas nas plenárias e aprovadas em reunião do Conselho Departamental. Anualmente, a planilha orçamentária é apresentada ao Conselho de Departamento para fins de prestação de contas.

Os sistemas administrativos desenvolvidos pela Seção Técnica de Informática estão disponíveis na intranet e são fundamentais para a consecução dos trabalhos da Secretaria, tais como reserva de sala de aula, de veículos oficiais, ordem de serviços para atendimento de informática, cadastro de notícias para a webpage.

Ainda no que se refere às atividades administrativas, a Secretaria do Departamento ENO utiliza a ferramenta do Google agenda e o correio eletrônico, o que tem contribuído para organização das atividades diárias e atendimento dos prazos. Sistemas corporativos, como Marte, Mercúrio, Nereu e Proteos, são empregados para atender às demandas específicas. Os dados acadêmicos são extraídos dos Sistemas Júpiter, Apolo e Janus. Os despachos entre a chefia e a secretaria ocorrem diariamente. Os docentes participantes de Comissões Estatutárias, Comissões Assessoras e Grupos de Trabalho realizam uma síntese da pauta e deliberações, repassando-as à secretaria por via eletrônica, comunicando os destaques nas plenárias e na reunião do Conselho Departamental.

O modelo de gestão Departamental fundamenta-se na comunicação, liderança compartilhada e fundamentalmente, no trabalho colaborativo, segundo as dimensões técnica, ética, política e de cidadania. As políticas administrativas vão ao encontro dos objetivos, das metas e das ações estabelecidas nos Projetos Acadêmicos da EE e do Departamento ENO, subsidiando a revisão e reestruturação dos processos de trabalho de professores e servidores técnicos e administrativos.

Os professores e os servidores técnicos e administrativos têm assumido coordenações e representações nas Comissões Estatutárias, Comissões Assessoras e nos Grupos de Trabalho instituídos na EE ou nas instituições parceiras, como exemplos no HU-USP, complexo Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo - HCFMUSP e no ICESP, favorecendo a comunicação, o processo decisório e o engajamento institucional.

B.6. QUADRO FUNCIONAL ATUAL E ESPERADO - DEPARTAMENTO ENO

Atualmente, o Departamento ENO conta com onze professores (100%) em RDIDP, sendo dois Titulares, quatro Associados e cinco Doutores. Dispõe ainda de um professor Doutor temporário em RTP que atua exclusivamente no ensino de graduação (Bacharelado e Licenciatura em Enfermagem) e dois Professores Seniores que desenvolvem atividades no Programa de Pós-graduação em Gerenciamento em Enfermagem - PPGEn.

É fundamental destacar que em 2023, houve a aposentadoria de uma professora titular, sem cronograma para reposição e em 2025, prevê-se a aposentadoria de mais um professor titular, que já está usufruindo suas licenças-prêmio, portanto, se esse plano de reposição não ocorrer com brevidade, a execução do PA apresentado estará ameaçada.

Num cenário otimista, considerando a reposição imediata de aposentadorias e os concursos em previsão, a composição atual e ideal do corpo docente do Departamento ENO para o final de 2027, é apresentada no Quadro 1.

Quadro 1 – Plano de Gestão do Departamento ENO para o ciclo avaliativo 2023-2027

Categoria Docente	Número de docentes no Departamento (2024)	Previsão de número de docentes no Departamento (2027)
Doutor 1	5	7
Doutor 2	0	2
Associado 1	2	2
Associado 2	2	1
Associado 3	0	1
Titular	2	2
Total:	11	15

Quadro 2 - Distribuição de recursos humanos do Departamento ENO no período de 2019 a 2024 - São Paulo-SP, 2024

Categoria	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Professores Titulares - RDIDP	3	3	3	3	2	2
Professores Associados - RDIDP	2	2	3	3	3	4
Professores Doutores - RDIDP	1	4	2	3	3	5
Professor temporário - RTP	2	2	2	2	1	1
Total de professores	8	11	10	11	9	12
Professores Seniores	3	3	4	3	2	2
Especialistas em Laboratório	3	2	2	2	2	2
Secretários	2	2	2	2	1	1
Total de recursos humanos	16	18	18	19	14	17

Como alternativa paliativa, o Departamento ENO vem requerendo a concessão de docentes temporários para atuar pontualmente no ensino de graduação (Bacharelado e Licenciatura em Enfermagem).

A complexidade e a gravidade da situação evidenciada no Quadro 1, bem como o impacto para a manutenção da excelência no ensino de Graduação e de Pós-graduação, na Pesquisa e Inovação e na Cultura e Extensão Universitária e no engajamento institucional, constitui o maior desafio em relação à gestão do Departamento ENO para o ciclo avaliativo 2023-2027.

**B.7. INFORMAÇÕES ADICIONAIS
NÃO CONTEMPLADAS NOS ITENS ANTERIORES**

Não há informações adicionais.

C. DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM MATERNO-INFANTIL E PSIQUIÁTRICA - ENP

GESTÃO ACADÊMICA E ADMINISTRATIVA

Chefe: Prof.^a Dr.^a Maria do Perpétuo Socorro de Sousa Nóbrega

Vice-chefe: Prof.^a Dr.^a Margareth Angelo

Corpo docente

Professores Titulares

Prof. Dr. Divane de Vargas

Prof.^a Dr.^a Margareth Angelo

Prof.^a Dr.^a Regina Szylit

Professores Associados

Prof.^a Dr.^a Aurea Tamami Minagawa Toriyama

Prof.^a Dr.^a Caroline Figueira Pereira

Prof.^a Dr.^a Lisabelle Mariano Rossato

Prof.^a Dr.^a Maria De La Ó Ramallo Veríssimo

Prof.^a Dr.^a Maria do Perpétuo Socorro de Sousa Nóbrega

Professores Doutores

Prof.^a Dr.^a Aline Conceição Silva

Prof.^a Dr.^a Camila Marcelino Loureiro

Prof.^a Dr.^a Carla Marins Silva

Prof. Dr. Carlos Alberto dos Santos Treichel

Prof.^a Dr.^a Fernanda Machado Silva Rodrigues

Prof.^a Dr.^a Fernanda Marçal Ferreira

Prof.^a Dr.^a Gisela Maria Assis

Prof.^a Dr.^a Jaqueline Lemos de Oliveira

Prof.^a Dr.^a Maiara Rodrigues dos Santos

Prof.^a Dr.^a Nathalie Leister

Prof.^a Dr.^a Nayara Gonçalves Barbosa

Professora sênior

Prof.^a Dr.^a Isilia Aparecida Silva

Professor contratado temporário

Doutorando Lucas Thiago Pereira da Silva

Técnica especialista de laboratório

Enfermeira Ms. Thaís Fernandes Rojas

Secretárias

Ana Clélia Campos do Nascimento

Fernanda Luciana Rodrigues Silva

C.1. SÍNTESE DA AUTOAVALIAÇÃO DO DEPARTAMENTO EM RELAÇÃO AO PROJETO ACADÊMICO DO CICLO ANTERIOR

O Projeto Acadêmico (PA) do Departamento de Enfermagem Materno-Infantil e Psiquiátrica (ENP), da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, para período avaliativo 2023-2027, foi elaborado com base no projeto institucional aprovado em congregação. Foi construído por meio da realização de grupos de trabalho, fóruns e aprovado pelo Conselho do Departamento em 03/09/2024. Seguiu as orientações para estruturação do PA, Circular 03/24 da Câmara de Avaliação Institucional (CAI), e iniciou-se pela auto-avaliação do período anterior (2019-2023).

O Departamento de Enfermagem Materno-Infantil e Psiquiátrica (ENP) da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo congrega quatro áreas de conhecimento: Enfermagem em Família, Enfermagem em Saúde Mental e Psiquiátrica, Enfermagem em Saúde da Mulher e Enfermagem Pediátrica e na Saúde da Criança, e desenvolve atividades no âmbito da graduação, pós-graduação (mestrado, doutorado, especialização e residência), pesquisa e extensão universitária.

O ENP por meio de corpo docente contribuiu para a formação de capacidades, desenvolvimento da assistência à saúde qualificada, nas suas áreas, em termos regionais, nacionais e internacionais. Produziu conhecimentos e inovações ancoradas em Prática Baseada em Evidências em suas áreas de conhecimento, tendências, políticas públicas, demandas do mercado de trabalho e melhores práticas educacionais, que contribuíram para o avanço técnico-científico da profissão e áreas afins da assistência à saúde. Destaca-se o envolvimento do corpo docente em todas as dimensões da ação docente (ensino, pesquisa e extensão universitária) que favoreceram a proposição de projetos em consonância às demandas para a formação profissional, de pesquisadores e desenvolvimento de pesquisas.

A redução do quadro docente de 16 para 12 no período de 2019 a 2023 (50% do número ideal), impôs ao departamento ações contínuas orientadas para a contratação de docentes temporários com vistas a manutenção das atividades de graduação e programas de residência; conformação das atividades de forma colaborativa com todo o departamento, na perspectiva de integrar saberes e recursos, compartilhamento de tarefas e decisões, especialmente no âmbito do ensino de graduação; moderação na demanda de novas atividades e preservação de clima agregador, resguardando a equipe de cargas desnecessárias.

Ao mesmo tempo que a drástica redução do corpo docente constitui importante fragilidade, dada a sobrecarga para a manutenção dos deveres acadêmicos, também foi uma oportunidade para formulações e negociações para agregar novos projetos e formas de trabalhar colaborativamente. O investimento do departamento e o apoio da EE na melhorias de alguns espaços coletivos, com reforma e aquisição de uma nova copa e mais uma sala de reunião, possibilitou mais conforto para a permanência dos trabalhadores no departamento. Em relação aos eixos e seus respectivos objetivos de atuação destacam-se: Graduação: Desenvolvida pelo corpo docente e especialista nos cursos de Bacharelado e Licenciatura, em disciplinas departamentais, interdepartamentais e optativas, na perspectiva de ministrante, coordenação e apoio ao ensino. Numericamente, as disciplinas de graduação ofertadas pelo ENP no período foram: 2019(12), 2020(9), 2021(10) 2022, (12), 2023(10). As disciplinas Interdepartamentais foram: 2019(6), 2020(5), 2021(5) 2022(7), 2023(6). Na coordenação de disciplinas Interdepartamentais 2019(5), 2020(3), 2021(1) 2022(4) e 2023(4). Destaca-se o empenho da equipe para o desenvolvimento do Ensino Remoto Emergencial, durante a Pandemia da

COVID-19 (2020 e 2021), que implicou importantes ganhos nas reformulações no processo de trabalho, com vistas a manutenção do ensino teórico e de campo, e com melhor aproveitamento do laboratório de habilidades. Desenvolveu um programa de Collaborative Online International Learning (COIL) na modalidade de internacionalização. Além das atividades o departamento manteve seu engajamento institucional no âmbito da graduação com destaque para coordenação da Comissão Coordenadora do Curso de Licenciatura em Enfermagem (COC Licenciatura), até 2024, coordenação da Comissão Coordenadora do Curso de Bacharelado em Enfermagem (COC Bacharelado), de 2019 a 2022, e vice-presidência da Comissão de Graduação (CG) de 2020 a 2023. Manteve-se na participação das atividades do Teste de Progresso do Consórcio Acadêmico para o Ensino de Graduação, e desde 2022 engajou-se no movimento de reorientação curricular, nos fóruns da unidade e do departamento. Pós-graduação: No período, todos os docentes credenciados atuaram no Programa de Pós-Graduação em Enfermagem (PPGE- Nota 6). Além disso, dois atuaram também no Programa Interunidades de Doutorado em Enfermagem da Escola de Enfermagem e Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto (INTERUNIDADES- Nota 6), um docente no Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional Interunidades em Formação Interdisciplinar em Saúde (FO/FSP/EE/IP-USP) (Nota 3) e um docente no Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Enfermagem na Atenção Primária em Saúde no Sistema Único de Saúde da EEUSP (MPAPS-Nota 4), engajando-se em coordenação de disciplinas e orientações, com oferta de 3 disciplinas em inglês. No período, excetuando-se os anos 2020 e 2022, em função da pandemia, recebeu oito professores professores visitantes de instituições estrangeiras. As atividades dos quatro programas de pós-graduação no departamento resultaram na titulação de 38 mestres e 26 doutores. O ENP participou da coordenação e vice-coordenação do PPGE e Interunidades. Pesquisa: O ENP captou 22 financiamentos, dentre eles, CAPES, FAPESP e PRPI. Publicou 365 artigos em periódicos científicos e 36 capítulos de livros (Fonte: weR_USP), como resultado de orientações de graduação e pós-graduação, convênios nacionais e internacionais. Nos processos de trabalho, destacam-se quatro pesquisadores com Bolsas Produtividade, seis grupos de pesquisa cadastrados no CNPq, coordenados por docentes do Departamento, de caráter interdisciplinar, que agregam profissionais e pesquisadores de instituições parceiras, pós-doutorandos e estudantes em todos os níveis de formação. O reconhecimento dos pesquisadores do Departamento é evidenciado pela sua participação em diretorias de associações internacionais, membros de corpo editorial de revistas, e prêmios e honra ao mérito, dentre eles a Vice-Presidente do International Work Group on Death, Dying and Bereavement (IWG) de 2018 a 2023, e nomeação como Fellow do IWG, uma honra que reconhece a contribuição significativa do pesquisador para a área. Cultura e Extensão: O ENP manteve a coordenação de dois Programas de Residência em cooperação com o Hospital Universitário e formou 54 residentes no período. Coordenou cinco ligas acadêmicas: Enfermagem em Saúde da Mulher (LEMU); Enfermagem em Saúde Mental (LIGA-MENTE); Enfermagem na Assistência à Pessoa com Deficiência (LEAPeD); Enfermagem Pediátrica e Neonatal (LEPEN); e Liga de Enfermagem Forense (LEFor). Realizou eventos, cursos e palestras relacionados às áreas de conhecimento em ações intra e extramuros, de caráter nacional e/ou internacional. Manteve convênios importantes para a extensão como: Associação Viva e Deixe Viver, Hospital Sofia Feldman e Casa Angela. Assumiu a presidência da Comissão de Cultura e Extensão. Internacionalização: Engajou-se em parcerias colaborativas com instituições, redes e associações internacionais. Estabeleceu convênios de cooperação acadêmica internacional com destaque para as seguintes instituições: The University of North Carolina at Chapel Hill para desenvolvimento de um COIL na graduação, Johns Hopkins University, University of Maryland, College Park, University of Nebraska - Lincoln/EUA, Universidade Fernando Pessoa e Escola Superior de

Enfermagem do Porto, Portugal para pesquisa, pós-doutorado de docente (Programa CAPES/PRINT) e professor visitante no departamento e nove docentes com atividade de mobilidade internacional, com recursos de fomento de pesquisa. Gestão: O ENP atuou intensamente nas ações de recomposição do corpo docente em RDIDP, em função das aposentadorias. Acompanhou o programa de estágio de dois docentes ingressantes no final do período. Organizou a captação de novos docentes propondo processos seletivos para o preenchimento de seis vagas com vistas à inovações para as áreas de conhecimento, conforme perfil de formação e tendências para a atualidade. Houve empenho na progressão acadêmica do corpo docente: Um docente aprovado em concurso de professor titular, três docentes aprovados em progressão horizontal, dois aprovados em concurso de livre-docência. Em termos de atuação em atividades de gestão, o ENP ocupou importantes espaços de gestão na EE e na universidade e instância governamental: Diretoria da EEUSP (2019-2023), Diretoria do Departamento de Enfermagem do Hospital Universitário (2020-2023) e Assessoria Técnica na Secretaria Estadual da Saúde do Estado, desde 2023. Além disso, na EE assumiu a Coordenação do Centro dos Laboratórios de Enfermagem em Ensino, Habilidades, Simulação e Pesquisa, Vice-Presidência da Comissão Permanente de Direitos Humanos, Vice-Presidência da Comissão de Inclusão e Pertencimento, Vice-Presidência da Comissão de Cooperação Internacional, Presidência e Vice-Presidência da Comissão de Pós-Graduação, Vice-Presidência da Comissão de Pesquisa, Vice-Presidência da Comissão de Graduação. Os servidores técnico-administrativos tiveram a oportunidade de participar de atividades de aprimoramento e atualização profissional internas e externas à unidade.

C.2. MISSÃO, VISÃO E VALORES - MVV

C.2.1. A Missão, Visão e Valores do Departamento de Enfermagem Materno-Infantil e Psiquiátrica (ENP) se conformam aos da EE

Missão

O Departamento ENP tem por missão formar enfermeiros e pesquisadores, gerar e difundir conhecimento de enfermagem e de saúde, contribuindo para inovações na pesquisa, no ensino e na prática profissional, nas áreas de saúde da criança, saúde da mulher, saúde mental e cuidado à família.

Visão

O Departamento ENP tem como visão ser referência nacional e internacional para a busca da excelência da enfermagem nas áreas de saúde da criança, saúde da mulher, saúde mental e cuidado à família.

Valores

Compromisso com valores éticos, humanísticos, culturais, respeito à liberdade e autodeterminação, responsabilidade social, integridade, criatividade, em um clima organizacional solidário e construtivo, respeitando a sustentabilidade e os princípios da missão. Para tanto, tem como valores os direitos humanos, a ética, a liderança, a integralidade e a interdisciplinaridade.

C.3. OBJETIVOS E METAS DO DEPARTAMENTO

C.3.1 Ensino de Graduação

Participar do processo de reorientação curricular do Bacharelado e Licenciatura em Enfermagem. Fortalecer processos integradores, inovadores e participativos de formação no Bacharelado e Licenciatura em Enfermagem, nas áreas do departamento. Desenvolver processos de formação profissional qualificados, inovadores e participativos.

EIXO 1: Formação qualificada no Bacharelado e Licenciatura em Enfermagem

Objetivo 1: Participar do processo de reorientação curricular do Bacharelado e Licenciatura em Enfermagem

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1- Aprovar a Matriz Curricular e Projeto Pedagógico (PP) do Bacharelado e da Licenciatura.	» Matriz curricular do Bacharelado e da Licenciatura concluída.	» Projeto Pedagógico (PP) do Bacharelado e da Licenciatura concluídos.	» Participar da construção da matriz curricular, fazendo proposições, a partir de eixos / ações definidas em fóruns de reorientação » Propor e participar de ações de integração departamental e articulação entre as disciplinas, eixos e docentes » Participar de formações para aprimoramento do uso das metodologias ativas, Tecnologias de informação e comunicação (TICs) » Participar e propor atividades de fortalecimento do treino de habilidades e experiências baseadas em simulação de forma processual e contínua » Propor atividades de Educação Interprofissional nas disciplinas do departamento, em articulação com outras unidades de ensino da área de saúde da universidade. » Propor, divulgar e ministrar aulas abertas nas disciplinas do departamento sobre temáticas como: diversidade social, de gênero e étnico-racial, desenvolvimento sustentável, formação política, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), prática baseada em evidências, entre outras. » Propor e praticar formas de avaliação processual e contínua dos estudantes, nas disciplinas do departamento » Registrar as atividades de articulação com os campos de prática » Registrar, divulgar e discutir necessidades acadêmicas dos estudantes (novo perfil) nos Fóruns de departamento » Prever espaços nas disciplinas para estudo, planejamento e preparo de atividades no cronograma das disciplinas do departamento » Reforçar a construção da identidade do enfermeiro, bem como formação política e de liderança em Enfermagem nas áreas de conhecimento do departamento.	» Projeto Pedagógico e matriz curricular do Bacharelado e da Licenciatura concluídos.
2. Promover a participação ativa das categorias nos fóruns.	Participação de, no mínimo, 30% dos docentes e a especialista do departamento, nos Fóruns de Reorientação Curricular	Participação de, no mínimo, 50% dos docentes e a especialista do departamento, nos Fóruns de Reorientação Curricular	» Incluir a participação em Fóruns de Revisão Curricular como atividade nos Projetos individuais docentes » Estimular a participação dos professores nos fóruns, por meio da divulgação com antecedência, de lembretes por e-mail e comunicações nas reuniões do Conselho de Departamento para os representantes das categorias. » Estabelecer representantes nas respectivas áreas do departamento para encaminharem devolutiva dos fóruns para os docentes de cada área, com indicativo de tarefas a serem desenvolvidas nas etapas subsequentes. » Propor ações no processo de reorientação curricular que reduzam a evasão dos estudantes, especialmente, no Curso de Licenciatura.	» Porcentagem de docentes do departamento nos fóruns de reorientação curricular.

Objetivo 2: Fortalecer processos integradores, inovadores e participativos de formação no Bacharelado e Licenciatura em Enfermagem, nas áreas do departamento.

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1- Aumentar o percentual das disciplinas do ENP que utilizam metodologias ativas e/ou tecnologias da informação e comunicação (TICs)	» Ter, pelo menos, 50% das disciplinas obrigatórias do departamento que utilizam metodologias ativas e/ou TICs e/ou PBE. » Ter, pelo menos, 80% dos conteúdos teórico-práticos das disciplinas do departamento atualizados com as melhores evidências disponíveis.	» Ter, pelo menos, 70% das disciplinas obrigatórias do departamento que utilizam metodologias ativas e/ou TICs e/ou PBE. » Ter, pelo menos, 80% dos conteúdos teórico-práticos das disciplinas ministradas pelo ENP atualizados com as melhores evidências disponíveis.	» Mapear com os responsáveis das disciplinas do departamento quais metodologias ativas e/ou TICs são utilizadas. » Identificar a infraestrutura necessária para a realização de metodologias ativas e tecnologias da informação para as disciplinas do departamento. » Mapear potenciais espaços e recursos a serem utilizados para realização de metodologias ativas nas disciplinas do departamento. » Atualizar materiais e recursos físicos para realização de metodologias ativas, TICs e PBE nas disciplinas do departamento. » Contribuir e participar de formação de docentes/especialistas para utilização de metodologias ativas e/ou TICs » Avaliar o uso das metodologias ativas e/ou TICs implementadas nas disciplinas do departamento, a partir da perspectiva dos estudantes e docentes/especialistas. » Orientar os docentes do departamento com relação à atualização dos Programas de Aprendizagens (PAs) com inclusão das metodologias ativas, TICs e PBE. » Avaliar a utilização de metodologias ativas, TICs no processo ensino-aprendizagem nas disciplinas do departamento. » Manter atualizados os planos das disciplinas, com destaque as melhores práticas e melhores evidências disponíveis na literatura (estudos primários, revisões sistemáticas, sumários de evidências, guidelines atualizadas).	» Percentual de disciplinas oferecidas pelo departamento na graduação que utilizam metodologias ativas e/ou TICs no processo educacional. » Percentual de docentes/especialista do departamento participantes de atividades de formação internas (EE) e institucionais (USP). » Avaliações quantitativas e qualitativas das disciplinas do departamento com relação ao uso de metodologias ativas e/ou TICs.
2- Ampliar experiências de ensino baseadas em simulação.	Contribuir para a elaboração de projetos de experiências de ensino baseadas em simulação, em conjunto com o Centro dos Laboratórios de Enfermagem em Ensino, Habilidades, Simulação e Pesquisa (CELAB).	Contribuir para a implementação de projetos de experiências de ensino baseadas em simulação, em conjunto com o Centro dos Laboratórios de Enfermagem em Ensino, Habilidades, Simulação e Pesquisa (CELAB).	» Mapear as atividades de simulação junto aos responsáveis pelas disciplinas obrigatórias do departamento. » Fazer previsão de recursos materiais necessários para a simulação, a partir do mapeamento das atividades desenvolvidas nas disciplinas do departamento. » Avaliar o uso das experiências baseadas em simulação, a partir da perspectiva dos estudantes e docentes/especialistas do departamento. » Participar das atividades de formação e acompanhamento das experiências baseadas em simulação, para docentes e especialista nas áreas de conhecimento do departamento, promovidas pelo CELAB e HU-USP. » Propor e monitorar os projetos de criação de cenários para o Banco de Cenários de Simulação das áreas de conhecimento do departamento. » Apoiar as ações de desenvolvimento e implantação do Centro de Simulação (ensino, pesquisa e extensão).	» Percentual de disciplinas obrigatórias do departamento que utilizam experiências baseadas em simulação. » Percentual de docentes e especialista do departamento participantes de atividades de formação internas (EE) e institucionais (USP). » Avaliações quantitativas e qualitativas das disciplinas obrigatórias oferecidas pelo departamento, com relação ao uso de experiências baseadas em simulação. » Percentual de projetos de criação de cenários de simulação desenvolvidos pelos docentes do departamento.
3- Manter as atividades de curricularização da extensão vinculadas às disciplinas de departamento	Pelo menos 1 disciplina com curricularização da extensão Aprimoramento do processo de avaliação das disciplinas obrigatórias do departamento.	Pelo menos 1 disciplina com curricularização da extensão 100% de avaliação das disciplinas obrigatórias oferecidas pelo departamento.	» Atualizar os PAs das disciplinas do departamento garantindo a curricularização da extensão, quando pertinente » Avaliar o impacto social das atividades de curricularização da extensão. » Aplicar o instrumento de avaliação da CoC/CG nas disciplinas obrigatórias do departamento » Promover reuniões para analisar os resultados das avaliações das disciplinas do departamento. » Participar das discussões interdepartamentais sobre os aspectos gerais das avaliações. » Promover a incorporação dos resultados do Teste de Progresso no processo de avaliação das áreas que compõem o departamento.	» Número de disciplinas com curricularização da extensão monitoradas no Departamento » Avaliação das ações das atividades de curricularização da extensão em conformidade com as métricas da EE » Percentual de disciplinas obrigatórias sob a responsabilidade do departamento avaliadas pelo instrumento. » Percentual de disciplinas revisadas a partir dos resultados do Teste de Progresso

Objetivo 3: Consolidar as relações acadêmicas com Instituições Internacionais de Ensino

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1- Promover e consolidar as ações e iniciativas de internacionalização do ENP.	» Ao menos uma atividade de internacionalização	» Projeto Pedagógico (PP) do Bacharelado e da Licenciatura concluídos.	» Manter a oferta Collaborative Online International Learning (COIL) » Propor novas parcerias para oferta Collaborative Online International Learning (COIL)	» Número de propostas de parceria modalidade Collaborative Online International Learning (COIL)

A.3.2. Pós-Graduação

Promover ambiente internacional de formação em pós-graduação e ações de solidariedade nacional. Assegurar a formação de excelência e produtividade em pós-graduação e o aprimoramento contínuo da área de concentração dos programas de que participa.

EIXO 1: Formação de excelência e produção qualificada em pós-graduação.

Objetivo 1: Assegurar produção intelectual qualificada em pós-graduação nas áreas da enfermagem da Família, enfermagem em Saúde Mental e Psiquiátrica, enfermagem em Saúde da Mulher e enfermagem Pediátrica e na Saúde da Criança

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1 - Aumentar o percentual de discentes/egressos com artigos em coautoria com orientador em periódicos qualificados. (Indexado Scopus/ WOS ou com fator de impacto)	» No mínimo, 50% dos discentes/ egressos (2021-24) com artigos em coautoria com orientador em periódicos qualificados	» No mínimo, 60% dos discentes/ egressos (2023-26) com artigos em coautoria com orientador em periódicos qualificados.	» Estimular os discentes a participarem das atividades de formação em redação científica » Envolver os discentes nos GPs para manter o ritmo de produção acadêmica conjunta	» Percentual de discentes e egressos com publicação com orientadores do PPG de origem (Programas Acadêmicos).
2 - Aumentar o número/percentual de publicação/produção de produtos técnicos-tecnológicos (PTT)	» 40% dos docentes dos programas profissionais com pelo menos um PTT em coautoria com discentes/ egressos (2023-25)	» 70% dos docentes dos programas profissionais com pelo menos um PTT em coautoria com discentes/e egressos (2023-27).	» Produzir PTT e registrar no Lattes em produção científica e técnica.	» Número/ Percentual de publicação/produção de PTT
3 - Aumentar o número/percentual de produção de docentes em coautoria com discentes/egressos (acadêmico).	» Pelo menos 4 PTT produzidos por programas Acadêmicos (docentes em coautoria com discentes/ egressos no período de 2023-25).	» Pelo menos 8 PTT produzidos por cada programa Acadêmico (docentes em coautoria com discentes/ egressos no período de 2023-27).	» Enviar os PTT para publicação nas páginas eletrônicas dos PPGs. » Enviar os PTT para a biblioteca da EEUSP providenciar a publicação no EduCAPES.	» Número de produtos por docentes em coautoria com discentes/egressos (acadêmico).
4 - Aumentar o percentual de docentes com publicação de artigo em coautoria com pesquisadores estrangeiros.	» No mínimo, 30% dos docentes permanentes com publicação de artigos em coautoria com pesquisadores estrangeiros (2023-25).	» No mínimo, 50% dos docentes da pós-graduação com publicação de artigos em coautoria com pesquisadores estrangeiros (2023-27).	» Incluir no plano de trabalho de Professor Visitante (PV) atividade relativa à elaboração de artigos com colaboração discente. » Estimular a participação de docentes em redes internacionais. » Estimular a coorientação/colaboração de pesquisadores estrangeiros nos trabalhos dos discentes	» Percentual de docentes com publicação de artigo em coautoria com pesquisadores estrangeiros (Programas Acadêmicos).

Objetivo 2: Assegurar a formação de excelência e o aprimoramento contínuo dos programas.

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1 - Garantir a aderência das produções às áreas e linhas de pesquisa dos PPGs.	» 70% das produções aderentes às áreas e linhas de pesquisa do respectivo PPG.	» 100% das produções aderentes às áreas e linhas de pesquisa do respectivo PPG.	» Monitorar a produção de acordo com as áreas e linhas de pesquisa do respectivo programa.	» Percentual de produções aderentes às áreas e linhas de pesquisa.
2 - Propor disciplina interprograma/interunidade de formação pedagógica.	» Pelo menos, uma disciplina interprograma/interunidades	» Pelo menos, uma disciplina interprograma/interunidades	» Participar de disciplina interprogramas/interunidades (PAE). » Discutir a criação de disciplinas de Formação Pedagógica	» Disciplina de Formação Pedagógica oferecida
3 - Aumentar o percentual de teses e dissertações verificadas por detector de similaridade.	» 100% das teses e dissertações verificadas por detector de similaridade.	» 100% das teses e dissertações verificadas por detector de similaridade.	» Incorporar a verificação de similaridade na entrega do relatório.	» Percentual de teses e dissertações verificadas por detector de similaridade
4 - Apoiar os PPG no acompanhamento dos egressos	» 15% a 30% dos egressos acompanhados.	» Igual ou maior que 30% dos egressos acompanhados.	» Estimular o cadastro do egresso no portal Alumni USP.	» Percentual de egressos acompanhados por ano

Objetivo 3: Promover um ambiente internacional de formação em pós-graduação e fomentar ações de solidariedade nacional.

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1 - Aumentar o oferecimento de disciplinas em inglês e/ou espanhol nos programas acadêmicos	» Uma disciplina em inglês	» Duas disciplinas em inglês e/ou espanhol	» Articular e oferecer disciplina em parceria com pesquisadores estrangeiros.	» Número de ofertas de disciplina em inglês e/ou espanhol.
2 - Oferecer Collaborative Online International Learning (COIL)	» Ao menos um COIL	» Ao menos um COIL	» Captar parcerias para oferta Collaborative Online International Learning (COIL)	» Número de propostas de parceria modalidade COIL.
3 - Aumentar a oferta de vagas dos orientadores para estudantes estrangeiros na pós-graduação.	» Pelo menos dois docentes com orientação de estudantes estrangeiros	» Pelo menos 20% de docentes com oferta de vagas para estudantes estrangeiros	» Criar estratégias departamentais para captação de candidatos estrangeiros. » Participar de editais da USP para candidatos estrangeiros.	» Número de docentes com orientação de estudantes estrangeiros no departamento. » Número de docentes que ofertam vagas para estudantes
4 - Participar de parcerias para programas MINTER ou DINTER Internacional ou atividades em rede de colaboração ou ações de solidariedade, propostas pelos programas acadêmicos.	» Pelo menos 1 docente participou da parceria MINTER, DINTER.	» Pelo menos 1 docente participando da proposta de DINTER ou MINTER.	» Participar das atividades propostas pelos programas para parceria com outras IES nacionais e estrangeiras, para alinhamento de interesses.	» Número de docentes participando de parcerias para MINTER ou DINTER ou atividades em rede de colaboração ou ações de solidariedade internacional, propostas pelos programas acadêmicos.
5 - Aumentar o percentual de docentes que recebem professor visitante (PV).	» 5% dos docentes recebendo PV.	» 10% dos docentes recebendo PV.	» Buscar auxílio financeiro de agências de fomento para recebimento de PV. » Promover eventos internacionais para captação de PV	» Percentual de docentes que recebem professor visitante (PV).
6 - Aumentar o percentual de docentes da PG como PV em IES estrangeiras.	» Pelo menos 10% dos docentes com atividades de PV em IES estrangeira.	» Pelo menos 20% dos docentes com atividades de PV em IES estrangeira.	» Fortalecer parcerias com IES estrangeiras estratégicas. » Estimular a participação de docentes em editais nacionais e internacionais. » Discutir no departamento a organização de cronograma para a liberação de docentes envolvidos na PG para a programação do PV	» Percentual de docentes do departamento como PV em IES estrangeiras.

continua...

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
7 - Aumentar o percentual de docentes do departamento com atividades internacionais.	» 100% dos DP (PPGE e Interunidades) com pelo menos uma Atividade internacional	» 100% dos DP (PPGE e Interunidades) com pelo menos três atividades internacionais	» Estimular parcerias com IES estrangeiras » Fortalecer parcerias com IES estrangeiras estratégicas. » Estimular a participação de docentes em editais nacionais e internacionais.	» Percentual de DP (PPGE e Interunidades) do departamento com pelo menos três atividades internacionais.
8 - Aumentar o percentual de discentes em Programa de Doutorado Sanduíche ou estágio em Instituições internacionais.	» Tratativas para Doutorado Sanduíche	» No mínimo um doutorando (PPGE ou Interunidades) realizando bolsa sanduíche ou estágio em Instituições internacionais.	» Captar candidatos aptos a realizar estágio em Instituições internacionais » Estimular a participação de estudantes em cursos preparatórios da USP para exames de proficiência em língua estrangeira. » Estimular a participação de estudantes de Doutorado em editais nacionais de fomento (CNPq, FAPESP, CAPES- PRINT) e internacionais de mobilidade.	» Número de discentes em Programa de Doutorado Sanduíche ou estágio em Instituições internacionais.
9 - Estimular a participação de discentes para dupla titulação de Doutorado.	» Pelo menos um discente em cotutela de orientados de Universidade parceira	» Pelo menos um discente em processo de dupla titulação de Doutorado.	» Estabelecer parceria entre orientadores das IES do convênio de dupla titulação. » Estimular o planejamento dos doutorandos para o programa de dupla titulação.	» Número de propostas de dupla titulação de Doutorado.

EIXO 2: Diversidade, equidade e inclusão.

Objetivo 1: Promover acesso e apoio à permanência estudantil.

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1 - Reduzir o percentual de evasão estudantil.	» < 10% de evasão (PPGs acadêmicos)	» < 8% de evasão (PPGs acadêmicos)	» Incentivar a submissão a editais de bolsas estudantil. » Apoiar as ações de acolhimento da EE e da USP. » Apoiar a adoção de ações afirmativas na PG. » Apoiar ações de permanência	» Percentual de evasão estudantil/ano.
2 - Participar de iniciativas para ampliar a diversidade e inclusão.	» 100% dos docentes apoiando atividades de inclusão e políticas afirmativas	» 100% dos docentes apoiando atividades de inclusão e políticas afirmativas	» Engajar em atividades regulares com a PG e a CIP para disseminação e debate sobre ações afirmativas nos PPG (processos seletivos, recepção de ingressantes, colóquios, etc).	» Número de docentes participando de iniciativas de ampliação de diversidade e inclusão. » Perspectivas dos estudantes sobre as iniciativas implementadas.

EIXO 3: Melhoria contínua dos processos e gestão dos programas de pós-graduação.

Objetivo 1: Realizar a avaliação sistemática dos PPGs (autoavaliação) e de seus produtos.

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1 - Contribuir para autoavaliação dos PPGs	» 100% dos docentes credenciados participando dos procedimentos de avaliação interna e integrada dos PPGs definidos.	» 100% dos docentes credenciados participando dos procedimentos de avaliação interna e integrada dos PPGs definidos.	» Conduzir reuniões de orientadores credenciados para apreciar critérios de avaliação institucional desenvolvidos pela Comissão Interna de Avaliação baseados no Coleta CAPES e diretrizes da PRPG. » Participação nas atividades de avaliação dos PPGs	» Processos internos de autoavaliação dos PPGs definidos. » Porcentagem de docentes credenciados participantes das atividades de avaliação dos PPGs
2 - Aumentar o percentual de docentes credenciados em programa de pós graduação	» 80% dos docentes do departamento credenciados	» 100% dos docentes do departamento credenciados	» Orientar e apoiar o credenciamento dos novos docentes	» Percentual de docentes credenciados em programa de pós-graduação
3 - Aumentar o percentual de docentes para orientação de doutorado.	» 60% dos docentes do departamento credenciados	» 80% dos docentes do departamento credenciados	» Orientar e apoiar o credenciamento dos novos docentes para orientação de doutorado » Monitorar o processo de captação de candidatos para doutorado	» Percentual de docentes orientando doutorado

Objetivo 2: Articular PPGs da Unidade entre si, com PPGs de outras Unidades USP e com a sociedade.

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1 - Participar da realização dos eventos em parceria entre PPGs da EE	» Participar de pelo menos um evento em parceria.	» Participar de pelo menos um evento em parceria.	» Participar da realização de Colóquios, aulas inaugurais e aulas abertas e outras modalidades de eventos integrados. » Estimular a participação dos egressos e orientados nos eventos	» Número de eventos integrados entre os Programas de Pós na EE, com participação dos docentes.
2 - Aumentar a visibilidade da produção de PG e interlocução com a sociedade.	» 50% dos resultados de dissertações/teses acadêmicas e PTT divulgados para a sociedade.	» 70% dos resultados de dissertações/teses acadêmicas e PTT divulgados para a sociedade.	» Apoiar o plano de redes acadêmico da EE para divulgação e visibilidade dos produtos da PG.	» Porcentagem de dissertações e teses orientadas pelos docentes do ENP divulgadas

Objetivo 3: Otimizar processos administrativos e acadêmicos dos PPGs.

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1 - Participar da revisão acadêmica dos programas que tenha orientadores envolvidos	» Análise da viabilidade do modelo proposto pela USP	» Nova proposta de PG na EE	» Participar dos fóruns de discussão sobre a viabilidade do modelo de PG proposto pela USP » Analisar a viabilidade de implementar o modelo de PG proposto pela USP.	» Número de orientadores envolvidos nos fóruns » Revisão realizada
2 - Participar da revisão dos PPGs visando à sustentabilidade acadêmica e administrativa.	» Revisão de processos e fluxos administrativos e acadêmicos dos PPG	» Implementação das mudanças necessárias.	» Participar dos fóruns de discussão sobre a sustentabilidade acadêmica e administrativa dos PPGs	» Número de orientadores envolvidos nos fóruns » Revisão realizada

C.3.3. Pesquisa e inovação

Estimular a produção e disseminação da pesquisa científica e tecnológica qualificada, inovadora e colaborativa, pautada na integridade científica e nos pressupostos da ciência nas áreas de enfermagem da Família, enfermagem em Saúde Mental e Psiquiátrica, enfermagem em Saúde da Mulher e enfermagem Pediátrica e na Saúde da Criança.

EIXO 1: Produção e cooperação em pesquisa e inovação em enfermagem e em saúde

Objetivo: Estimular a produção e a disseminação de pesquisa científica e tecnológica qualificada, inovadora e colaborativa pautada na integridade científica e nos pressupostos da ciência aberta, nas áreas de enfermagem da Família, enfermagem em Saúde Mental e Psiquiátrica,

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1- Aumentar o número de docentes que submetam projetos à editais para captação de recurso (agência de fomento ou bolsas USP)	» Aumentar 5% em relação ao último período avaliativo.	» Aumentar em 10% em relação à meta de meio termo.	» Identificar oportunidades de financiamento: Agências governamentais, organizações não-governamentais, fundações e outros órgãos financiadores. » Participação em redes e projetos estratégicos: Criar fóruns/espacos de troca e compartilhamento sobre a participação de pesquisa em redes de excelência, projetos estratégicos de desenvolvimento regional ou nacional, programas de financiamento específicos, entre outros. » Estímulo e acompanhamento para captação de bolsas de Iniciação Científica: Organizar eventos de articulação entre grupos de pesquisa do Departamento para proposição conjunta de projetos de pesquisa e inovação, bem como divulgação de produções dos grupos de pesquisa, e resultados de pesquisa de IC/IT, PUB, TCC (SICUSP).	» Número de propostas de financiamento submetidas a agências de fomento. » Taxa de sucesso das propostas submetidas. » Valor total dos recursos captados. » Número de solicitações de bolsas de IC submetidas. » Taxa de sucesso de solicitações de bolsas de IC.

continua...

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
2- Aumentar a captação de pesquisadores para Pós-Doutorado	» Aumentar em 10% o número de pós-doutores	» Aumentar em 20% o número de pós-doutores.	» Estabelecer parcerias com outras instituições de saúde, de pesquisa, universidades e centros de excelência no Brasil, na América Latina e Caribe, para expandir as oportunidades de pós-doutorado no Departamento ENP. » Networking e divulgação: Participar de conferências, simpósios e eventos acadêmicos, para promover as oportunidades de pós-doutorado e estabelecer contatos com potenciais candidatos. Realizar ampla divulgação em mídias sociais, fóruns. » Acompanhamento: Sistematizar as informações de pós-doutores do departamento	» Número de pesquisadores com pós-doutorado finalizado e em andamento » Número de bolsas captadas de pós-doutorado. » Percentual de produtos decorrentes do pós-doutorado.
3- Fomentar a solicitação e renovação de Bolsas de Produtividade em Pesquisa ou desenvolvimento Tecnológico	» 80% dos Professores Associados e Titulares com solicitação e/ou renovação de bolsas de produtividade.	» 80% dos Professores Associados e Titulares com solicitação e/ou renovação de bolsas de produtividade.	» Incentivar a participação dos docentes nos Editais de Bolsa de Produtividade em Pesquisa ou Desenvolvimento Tecnológico.	» Número de candidaturas submetidas por chamada. » Percentual de professores associados e titulares com bolsa. » Taxa de sucesso das propostas submetidas. » Taxa de sucesso de retenção das bolsas já captadas. » Número de docentes que obtiveram mudança de nível
4- Estabelecer projetos de pesquisa e inovação com Instituições ou Centros de Pesquisa Pública ou Privada nacionais e internacionais.	» 30% dos docentes com projetos de pesquisa em parceria.	» 50% dos docentes com projetos de pesquisa em parceria.	» Discutir oportunidades de colaboração com instituições de pesquisa, públicas e privadas, nacionais e internacionais. » Criar espaços entre os pesquisadores para promover abordagens abrangentes e soluções inovadoras na elaboração de projetos robustos e competitivos, entre as áreas do departamento. » Acompanhamento: Sistematizar as informações resultantes de mobilidade docente para visitas de pesquisa em instituições parceiras, nacionais e internacionais, por meio de programas de bolsas e subsídios.	» Percentual de docentes com projetos de pesquisas e inovação em conjunto com Instituições ou Centros de Pesquisa Pública ou Privadas nacionais e internacionais. » Número de Projetos de Pesquisa em Parceria com instituições públicas ou privadas, nacionais e internacionais. » Número de artigos científicos publicados em parceria. » Número de projetos multicêntricos nacional e/ou internacional.
5- Incorporar a prática do conceito da Ciência Aberta e Ciência Cidadã.	» Discussão e preparo de projetos	» Pelo menos uma iniciativa anual.	» Participar de iniciativa formativa anual sobre conceitos e estratégias para a ciência aberta e ciência cidadã. » Estimular os pesquisadores a divulgar suas pesquisas e produções em diferentes meios de comunicação, incluindo redes sociais. » Estimular os grupos de pesquisa a engajar, quando possível, membros da sociedade em ações ligadas à pesquisa e inovação nos respectivos projetos » Participar de workshop para orientação sobre as plataformas de acesso aberto na USP e fora da USP. » Participar das orientações do plano de gerenciamento de dados (ferramenta DMPTool) e uso do Repositório de Dados Científicos e Códigos da USP. » Usar o Guia de Boas Práticas Científicas da PRPI. » Usar o USP-Multi, sistema da PRPI para disponibilizar e compartilhar equipamentos multiusuários. » Participar dos workshops de comunicação científica para instrumentalizar pesquisadores.	» Número de iniciativas promovidas para disseminar o conceito e estímulo da prática da Ciência Aberta e Ciência Cidadã. » Número de iniciativas promovidas sobre Ciência Aberta e Ciência Cidadã. » Número de iniciativas promovidas sobre acesso aberto.
6- Realizar ações de articulação e fortalecimento de grupos de pesquisa e novos pesquisadores	» Pelo menos 1 ação de integração	» Pelo menos 1 ação de integração	» Criar fóruns de troca e compartilhamento sobre a participação de pesquisa em redes de excelência, projetos estratégicos de desenvolvimento regional ou nacional, programas de financiamento específicos. » Criar fóruns de troca e compartilhamento sobre os editais de fomento à pesquisa e inovação.	» Número de colaborações intergrupais no período avaliativo. » Produção científica conjunta: quantidade de artigos, capítulos de livros e outros produtos acadêmicos que resultam de colaborações entre os GPs. » Número de colaborações dos GPs estabelecidas com pesquisadores nacionais e/ou internacionais e estratificadas por pesquisadores do departamento.

C.3.4. Cultura e extensão

Implementar atividades extensionistas nas disciplinas oferecidas pelo ENP. Compartilhar com a sociedade o conhecimento produzido no ENP. Fortalecer a articulação acadêmico-assistencial entre o ENP e o Hospital Universitário da USP (HU-USP). Articular e fortalecer programas de residência. Fortalecer parcerias com Institutos do Complexo HCFMUSP.

EIXO 1: Curricularização da extensão

Objetivo: Implementar atividades extensionistas nas disciplinas oferecidas pelo ENP

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1-Aumentar a participação de docentes em Atividades extensionistas	» 60% de docentes do ENP	» 80% de docentes do ENP	» Participar de Atividades Extensionistas cadastradas	» Número de docentes participantes em Atividades Extensionistas
2-Aumentar a participação de docentes em iniciativas/fóruns de discussão sobre Atividades extensionistas	» 80% de docentes do ENP	» 100% de docentes do ENP	» Participar de iniciativas/fóruns de discussão sobre Atividades Extensionistas	» Número de docentes participantes de iniciativas/fóruns.
3-Manter o apoio às ações promovidas pelas Ligas Acadêmicas das áreas relacionadas.	» 80% das ações apoiadas	» Todas as ações apoiadas	» Apoiar as ações promovidas pelas ligas do departamento	» Número de ações apoiadas por docentes do departamento.
4-Aumentar o número de vagas oferecidas em projetos de extensão submetidos por docentes com carga horária extensionista	» Pelo menos 10% dos alunos cadastrados em projetos com atividades extensionistas.	» 25% dos alunos estejam cadastrados em projetos com atividades extensionistas	» Cadastrar atividades extensionistas vinculadas a projetos oferecidos pelos docentes no sistema Apolo » Apoiar projetos destinados a ampliar a visibilidade e o reconhecimento da EE intra e extramuros	» Porcentagem de alunos inscritos em projetos de extensão com carga horária extensionista vinculados aos projetos. » Número de vagas oferecidas em atividades extensionistas vinculadas a projetos
5-Apoiar a proposição de iniciativas de parcerias da EE nas áreas de conhecimento do departamento com Institutos do Complexo HCFMUSP	» Pelo menos 1 iniciativa	» Pelo menos 1 iniciativa	» Apoiar o fortalecimento de atividades de ensino, pesquisa e assistência no HCFMUSP nas áreas de conhecimento do departamento.	» Número de iniciativas de parcerias docentes do departamento com HCFMUSP.

EIXO 2: Translação do conhecimento produzido no ENP

Objetivos: Compartilhar com a sociedade o conhecimento produzido e Fortalecer a articulação acadêmico-assistencial entre o ENP e o Hospital Universitário da USP (HU-USP).

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1 - Oferecer atividades e trocas científicas, culturais e sociais para o público geral, promovendo a inclusão, diversidade e a sustentabilidade ambiental.	» Pelo menos uma atividade anual	» Pelo menos duas atividades anuais	» Garantir ampla divulgação das atividades promovidas. » Garantir que todas as atividades de cultura e extensão desenvolvidas sejam inclusivas e acessíveis.	» Número de atividades e trocas científicas, culturais e sociais para o público geral, promovendo a inclusão, diversidade e a sustentabilidade ambiental.
2- Aumentar o oferecimento de atividades de cultura e extensão à comunidade EE e ao público em geral.	» Pelo menos uma atividade de cultura e extensão	» Pelo menos duas atividades de cultura e extensão	» Promover atividades de cultura e extensão para a comunidade EE e o público externo em geral. » Promover cursos de verão e/ou de primavera	» Número de atividades de cultura e extensão oferecidas à comunidade EE e público em geral.

continua...

...continuação

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
2 - Aumentar o oferecimento de atividades de cultura e extensão à comunidade EE e ao público em geral.	» Pelo menos uma atividade de cultura e extensão	» Pelo menos duas atividades de cultura e extensão	» Promover atividades de cultura e extensão para a comunidade EE e o público externo em geral. » Promover cursos de verão e/ou de primavera	» Número de atividades de cultura e extensão oferecidas à comunidade EE e público em geral.
3 - Incentivar a oferta de atividades (aula aberta, oficina e/ou curso) sobre implementação de evidências	» Pelo menos uma atividade oferecida por ano.	» Pelo menos duas atividades oferecidas por ano.	» Incentivar docentes a ofertar atividades sobre implementação de evidências, pela modelo JBI e outras.	» Número de atividades sobre implementação de evidências oferecidas/ano.
4 - Desenvolver projetos de implementação coordenados por docentes do departamento.	» Pelo menos um projeto de implementação coordenado por docente por ano	» Pelo menos dois projetos de implementação coordenados por docente por ano	» Incentivar docentes a participar da formação JBI. » Incentivar a proposição de projetos de ciências da implementação.	» Número de docentes participantes da formação no modelo JBI » Número de projetos de implementação coordenados ou propostos por docentes do departamento
5 - Apoiar as ações da unidade e do departamento para colaborações internacionais estratégias para ensino, pesquisa e extensão para área de conhecimento do departamento	» Pelo menos 1 colaboração internacional estratégica	» Pelo menos 1 colaboração internacional estratégica	» Discutir iniciativa de projetos de colaborações internacionais estratégias » Apoiar o fortalecimento do JBI Brasil como colaboração internacional estratégica da EE para ensino, pesquisa e disseminação da prática baseada em evidências no país e na América Latina (AL).	» Número proposta de colaboração e docentes participando de colaborações internacionais estratégias
6 - Apoiar o fortalecimento da articulação EE e HU-USP	» Pelo menos dois fóruns de Articulação Acadêmico-Assistencial EE e HU-USP por biênio.	» Pelo menos dois fóruns de Articulação Acadêmico-Assistencial EE e HU-USP por biênio.	» Participar da revisão de diretrizes da parceria EEUSP/HU conforme modelo de Articulação Acadêmico-Assistencial (pautado nos eixos gestão, ensino, pesquisa e assistência). » Apoiar o desenvolvimento de atividades de ensino e assistência no HU-USP fundamentadas em evidências científicas e na dimensão ético-política. » Favorecer o inter-relacionamento, o dinamismo e a flexibilidade para a consecução da parceria acadêmico-assistencial entre a EE e o HU-USP. » Promover fóruns de discussão sobre a estruturação de um modelo de articulação entre a graduação e as Residências em Enfermagem.	» Número de fóruns de Articulação Acadêmico-Assistencial EE/ HU-USP. » Modelo de articulação entre a graduação e as Residências em Enfermagem implementado.

EIXO 3: Aprimoramento dos programas de residência

Objetivo: Articular e fortalecer programas de residência

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1 - Integrar a residência a graduação.	» Pelo menos uma iniciativa de integração	» Pelo menos duas iniciativas de integração	» Promover iniciativas de articulação entre Coordenadores de residência e de disciplinas de graduação para propor estratégias. » Estimular a participação dos graduandos nos processos seletivos da residência.	» Número de atividades de integração da residência com a graduação
2 - Manter os programas de Residência	» Manter o oferecimento de dois Programas de Residência.	» Manter o oferecimento de dois Programas de Residência.	» Realizar fóruns de Programas de Residência coordenados pelo ENP para tutores e preceptores, visando ao aperfeiçoamento da articulação acadêmica assistencial e dos projetos de residência.	» Número de programas ofertados » Número de fóruns » Número de residentes formados por programa no período

continua...

...continuação

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
3 - Realizar ações de articulação e fortalecimento dos programa de residência com outras instituições parceiras	» Ações contínuas.	» Ações contínuas.	» Identificar e fortalecer parcerias com IES estratégicas para as residências o ENP.	» Número de convênios e acordos de cooperação revistos e apoiados. » Número de produtos acadêmicos decorrentes das parcerias
4 - Manter produção das residências voltados para implementação de políticas, práticas e/ou programas de saúde no HU	» Pelo menos 2 produções	» Pelo menos 3 produções	» Orientar TCR voltados para implementação de evidências.	» Número de TCR voltados para implementação de evidências.

C.3.5. INCLUSÃO E PERTENCIMENTO

Participar da construção coletiva e da implementação de políticas de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental da comunidade EE.

EIXO: INCLUSÃO E PERTENCIMENTO DOS TRABALHADORES E ESTUDANTES DA EE

Objetivo 1: Construir e implementar coletivamente política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental da comunidade EE

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1 - Participar da construção de Diretrizes para subsidiar uma política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental da EE.	» Diretrizes para uma política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental na EE elaboradas.		» Participar da elaboração das diretrizes da política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental	» Diretrizes para embasar política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental da EE.
2 - Contribuir para a implementação da política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental por meio da operacionalização de: 2.1 - Programa de vigilância em saúde mental, enfrentamento do assédio e da discriminação e acessibilidade (inclui dificuldades de pessoas neurodivergentes); 2.2 - Programa para letramento em saúde mental e diversidades; 2.3 - Programa de integração da comunidade EE.		» Política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental da comunidade EE implementada.	Programa de vigilância em saúde mental, enfrentamento do assédio e da discriminação e acessibilidade, incluindo neurodivergentes: » Participar da construção e divulgação de canais para receber notificações de situações de discriminação e assédio, de demandas de saúde mental » Participar da construção de estratégias de enfrentamento do assédio e discriminação na EE » Auxiliar na divulgação de informações sobre o Programa de Vigilância Programa de Letramento em saúde mental: » Participar da promoção de ações para letramento em saúde mental, racial e de gênero. » Estimular membros do departamento a participarem de cursos de letramento racial da PRIP. » Estimular membros do departamento a participarem em bancas de heteroidentificação » Promover discussão para inserção de temas relacionados a questões raciais, de gênero e desigualdades sociais em saúde nas disciplinas de graduação, pós-graduação e/ou em projetos de pesquisa e de extensão. Programa de Integração da Comunidade EE: » Estimular a participação de membros do departamento para o compartilhamento de experiências entre estudantes de graduação e de pós-graduação, incluindo os estrangeiros, em articulação com as Comissões de Graduação, de Pós-Graduação e CCIInt. » Participar das atividades de recepção para trabalhadores ingressantes na unidade. » Estimular membros do departamento e estudantes a participar dos coletivos organizados da EE em eventos em atividades promovidas por membros do departamento.	Programa de vigilância: » Número de divulgações realizadas Programa de Letramento: Letramento » Percentual anual de membros do departamento que participaram dos cursos oferecidos. » Número de membros do departamento certificados em letramento racial da PRIP » Número de membros do departamento aptos a atuar em bancas de heteroidentificação. » Percentual de disciplinas de graduação e/ou pós-graduação e/ou em projetos de pesquisa e/ou de extensão que abordem os temas relacionados. Programa de Integração da Comunidade EE: » Número de membros do departamento que participam de atividades de integração na EE. » Número de atividades integradoras promovidas pelos membros do departamento

C.3.6. Gestão

Promover medidas de gestão participativa que garanta e otimize os recursos humanos e materiais com vistas à qualidade dos processos e os resultados pretendidos no ENP.

EIXO 1: Articulação das atividades acadêmicas e visibilidade científica do departamento

Objetivo 1: Articular os trabalhos de gestão acadêmica conduzidos pelas três áreas de conhecimento do departamento

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1 - Aprimorar a integração das áreas de conhecimento em projetos de pesquisa, de extensão e disciplinas oferecidas.	» Manter acompanhamento e deliberações conjuntas referentes aos assuntos específicos de cada área.	» Integração das áreas em pelo menos uma disciplina oferecida para a graduação (sigla ENP) » Projeto de pesquisa articulado entre as áreas de conhecimento	» Realização de fóruns mensais com todos os docentes, incluindo os docentes temporários, para planejamento e seguimento referente aos assuntos específicos das áreas, discutindo soluções para as demandas e soluções para parceria e ações de integração, como Projetos de pesquisa e publicações em parceria, Disciplinas em parceria, cursos extensão em parceria e outros.	» Quantidade de produtos em parceria intradepartamental
2 - Promover a articulação intradepartamental para a construção e acompanhamento dos planos docentes	» Manter acompanhamento do desenvolvimento dos projetos e relatório	» Manter acompanhamento do desenvolvimento dos projetos e relatório	» Constituir grupo de acompanhamento de docentes ingressantes » Realizar reuniões periódicas com os docentes em probatório ou recém contratados	» Número de planos docentes construídos e acompanhados

Objetivo 2: Ampliar a visibilidade das produções científicas e expertise do departamento para o público externo

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1 - Ampliar a visibilidade das atividades dos docentes do departamento na página da EE.	» Manter divulgação das atividades de destaque - Pelo menos 1 evento ano	» Manter divulgação das atividades de destaque - Pelo menos 1 evento ano	» Ampliar o uso das redes sociais e mídias eletrônicas; » Constituir um grupo de trabalho para planejamento das ações de visibilidade; » Organizar eventos relacionados ao departamento; » Estimular a mobilidade de docentes em atividades diversas de divulgação em eventos (apresentação de trabalhos, palestras, mesas redondas).	» Número de atividades divulgadas; » Número de eventos realizados.

Objetivo 3: Estimular o aprimoramento docente e a progressão na carreira

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1 - Estimular e apoiar o planejamento para realização de pós-doutorado.	» Pelo menos 1 docente para realizar pós doutorado.	» Pelo menos 3 docentes para realizar pós doutorado.	» Estabelecer critérios de prioridade para realização de pós-doutorado; » Estimular obtenção de financiamento para o pós-doutorado; » Estimular parcerias/convênios que estejam alinhadas com o Projeto Acadêmico do departamento/docente » Discutir no departamento a organização de cronograma para a liberação de docentes envolvidos na PG em estágios de pós-doutoramento.	» Número de docentes com pós doutorado realizado
2 - Planejar a progressão de carreira dos docentes	» Previsão de pelo menos 1 Professor Doutor com progressão para associado	» Previsão de pelo menos 2 Professores Doutores com progressão para associado	» Discutir o planejamento para a previsão de progressão.	» Progressão de carreira

continua...

...continuação

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
3 - Incentivar a participação de docentes em formação pedagógica.	» Pelo menos 1 docente por área em curso práticas pedagógicas inovadoras	» Pelo menos 3 docente por área em curso práticas pedagógicas inovadoras	» Estimular participação em cursos sobre práticas pedagógicas inovadoras	» Número de cursos realizados
4 - Incentivar a participação de docentes do departamento como revisores da REEUSP	» Pelo menos 1 docente por área de conhecimento do departamento	» Pelo menos 1 docente por área de conhecimento do departamento	» Incentivar a participação dos docentes como revisores da REEUSP nas áreas de conhecimento do departamento	» Número de docentes como revisor

EIXO 2: Sistematização das atividades para gestão do desenvolvimento dos servidores técnicos administrativos

Objetivo 1: Estimular o desenvolvimento individual para progressão na carreira do servidor técnico administrativo

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1 - Planejar a progressão de carreira prevista dos servidores técnicos administrativos do ENP	» Acompanhar a evolução das Competências essenciais e específicas estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Individual construído em 2024	» Resultado satisfatório do desenvolvimento das Competências essenciais e específicas estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Individual » Aplicar a 2ª avaliação de Desempenho Individual	» Elaborar, em conjunto, com servidores técnicos administrativos do ENP, o plano de desenvolvimento individual » Estimular o desenvolvimento das Competências essenciais e específicas » Prover condições para desenvolvimento das Competências essenciais e específicas	» Todos os servidores técnicos administrativos com progressão na carreira
2 - Aumentar a participação dos servidores técnicos administrativos do ENP em cursos de atualização profissional internos e externos.	» Participação de pelo menos um servidor em cursos corporativos para assuntos em que há demanda para o trabalho desenvolvido.	» Participação de todos os servidores em cursos corporativos para assuntos em que há demanda para o trabalho desenvolvido.	» Estimular a participação dos servidores técnicos administrativos em atividades de atualização » Avaliar a proposição das atividades quanto às necessidades do departamento » Acompanhar o relatório de participação em atividades	» Número dos servidores técnicos administrativos que participaram de cursos de atualização

EIXO 3: Ampliação dos investimentos em sociabilidade, pertencimento e bem-estar do ENP

Objetivo: Implementação de melhorias no espaço físico do Departamento ENP

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1 - Reiterar a necessidade de melhorias do espaço adequado para o bom convívio e trabalho dos servidores do Departamento.	» Estabelecer prioridade das reformas (reformas no espaço físico - troca do piso e pintura do hall - sala reunião, pintura do corredor e sala de reunião, troca de castilhos das janelas, reforma do banheiro, copa antiga)	» Realizar momentos de confraternização	» Realizar solicitação aos setores pertinentes - administrativo e financeiro no plano de contratação anual » Acompanhar a realização das reformas » Realizar momentos de confraternização » Manter a realização de momentos de confraternização para comemorações. » Incluir docentes e funcionários na organização.	» Melhorias do espaço físico » Momentos para confraternização
2 - Apoiar a constituição do CeBES-EEUSP como cenário para projetos de extensão e atividades de curricularização da extensão	» Pelo menos um projeto de extensão ativos no CeBES	» Pelo menos dois projetos de extensão ativos no CeBES	» Apoiar a implementação de programas de saúde e bem-estar nas atividades promovidas pelo departamento no CeBES-EEUSP.	» Número de projetos de extensão implantados.

continua...

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
3 - Inserir estudantes nos projetos e programas de saúde e bem-estar na EE e a qualidade de vida no trabalho, desenvolvidos pelo departamento.	» Ações contínuas.	» Ações contínuas.	» Estimular a participação dos estudantes nos projetos do CeBES-EE coordenados por docentes do departamento	» Número de participantes nas ações promovidas pelo CeBES-EEUSP.
4 - Apoiar o Programa de Acolhimento e Integração de docentes e STA na EE e no departamento	» 100% dos docentes e STA participando	» 100% dos docentes e STA participando	» Estimular docentes e STA a participarem das atividades do programa de acolhimento da unidade	» Número de participantes na atividades
5 - Apoiar a criação da Comissão de Sustentabilidade da EE (CoSEEUSP)	» Ações contínuas.	» Ações contínuas.	» Apoiar a criação da Comissão de Sustentabilidade da EE (CoSEEUSP)	» Comissão em pleno funcionamento.

EIXO 4: Revisão de processos e fluxos

Objetivo: Participar dos processos de desenvolvimento e revisão de organograma e fluxos da EE e do departamento

Metas	Prazos		Planejamento das ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1 - Apoiar o desenvolvimento e implementação de planos de ação para otimização dos processos e fluxos na EE e no departamento	» Ações contínuas.	» Ações contínuas.	» Participar de discussões sobre o revisão e implementação dos processos e fluxos na EE e no departamento	» Percentual de fluxos e processo do departamento implementado
2 - Apoiar a revisão e implantação do novo organograma da EE	» Ações contínuas.	» Ações contínuas.	» Participar de grupo de trabalho para desenvolver proposta de reformulação.	» Participação no grupo de trabalho

C.4. INDICADORES PARA ACOMPANHAMENTO DO DESEMPENHO DOS SERVIDORES DOCENTES E TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS

Até o ano de 2027 o ENP trabalhará, além dos indicadores previamente apontados, nesse PA, nas seguintes prioridades: **GRADUAÇÃO:** 1) Porcentagem de docentes do departamento participando nos fóruns de reorientação curricular; 2) Percentual de disciplinas oferecidas pelo departamento na graduação que utilizam metodologias ativas e/ou TICs no processo educacional; 3) Percentual de disciplinas obrigatórias do departamento que utilizam experiências baseadas em simulação. **PÓS-GRADUAÇÃO:** 1) Percentual de docentes credenciados em programa de pós-graduação para orientação de doutorado; 2) Percentual de ofertas de disciplina em inglês e/ou espanhol. **PESQUISA E INOVAÇÃO:** 1) Número de propostas de financiamento submetidas a agências de fomento; 2) Taxa de sucesso das propostas submetidas; 3) Número de projetos em rede nacional e/ou internacional. **CULTURA e EXTENSÃO:** 1) Número de docentes participantes em Atividades Extensionistas; 2) Fóruns de programas de Residência ENP; 3) Número de atividades de cultura e extensão oferecidas à comunidade EE e público em geral pelos docentes do ENP. **INCLUSÃO e PERTENCIMENTO:** 1) Número de docentes certificados em cursos de letramento racial da PRIP; 2) Número de temáticas inseridas nos PAs de disciplinas relacionados a questões raciais, de gênero e desigualdades sociais em saúde. Na **INTERNACIONALIZAÇÃO:** 1) Número de produtos acadêmicos decorrentes das

parcerias nacionais e internacionais. **GESTÃO:** 1) Número de projetos de estágio docente concluídos; 2) Número de atividades e eventos divulgados divulgados na página da EE; 3) Porcentagem de progressão de carreira do corpo docente; 4) Percentual de docentes credenciados em programa de pós-graduação, e com para orientação de doutorado; 5) Melhorias do espaço físico.

C.5. PRINCIPAIS DESAFIOS ESPERADOS PARA O PERÍODO 2023-2027

- I.** Excelência do Ensino: Manter a qualidade do ensino frente a necessidade de modernizar currículos para atender às novas exigências de trabalho, avanços tecnológicos e internacionalização, atividades extensionistas à graduação; dificuldades para inserção dos estudantes nas práticas em função das restrições impostas campos quanto ao quantitativo estudante/docente; demanda para supervisores de estágio.
- II.** Engajamento e Bem-Estar dos graduandos e pós graduandos: Promover o engajamento dos estudantes em um ambiente acadêmico cada vez mais complexo, lidando com desafios como a saúde mental dos estudantes e a motivação em um cenário de mudanças;
- III.** Inovação: Integrar metodologias ativas e Tecnologias de informação e comunicação (TICs) de forma eficaz, mantendo a inclusão digital para todos os alunos, sem técnicos especializados para o apoio;
- IV.** Inclusão e Diversidade: Manter a inclusão e diversidade no ambiente acadêmico, enfrentando desafios relacionados à desigualdade de acesso e permanência estudantil;
- V.** Impacto da Pesquisa e Extensão: Equilibrar o ensino com as atividades de pesquisa e extensão, garantindo que essas ações gerem impacto social relevante e que a pesquisa seja integrada ao ensino, além de divulgação dos resultados produção de pesquisa e implementação de evidências;
- VI.** Financiamento e Recursos: Garantir a captação de recursos para pesquisas, de pós-graduandos e de bolsas, bem como para aprimoramento e ampliação de espaços para laboratórios multiusuários de ensino e pesquisa, diante de um cenário de diminuição de verbas e de redução de candidatos interessados na pós-graduação.
- VII.** Capacitação e Valorização de docentes e servidores técnicos: Garantir a formação continuada e a valorização dos docentes e servidores técnicos em suas produções e atividades;
- VIII.** Gestão e processos: Lidar com a complexidade da gestão universitária, que envolve a administração de recursos, processos e garantindo a transparência nos processos. Desafios na execução de atividades que exigem ações do setor de compras. Dificuldade na execução das verbas orçamentárias dos docentes ingressantes - enxoval;
- IX.** Condições adequadas de trabalho: Parque de computadores, ar condicionado e adequação de rede elétrica das salas de reuniões, cadeiras ergonômicas, trocas de cortinas, e pintura dos espaços.

C.6. QUADRO FUNCIONAL ATUAL E ESPERADO

Em função da drástica redução do quadro funcional por motivos de aposentadoria iniciada em 2014, o ENP chegou a contar com apenas 12 docentes em 2022, impactando grandemente as atividades acadêmicas do Departamento. Desde 2023, o ENP vem repondo gradativamente o quadro de docentes. Atualmente a composição do ENP é de 18 docentes: Doutor (10), Associado (5), Titular (3) e um docente temporário.

A projeção do ENP é de manter pelos menos 21 docentes, todos em RDIDP, para seguir no desenvolvimento pleno dos objetivos e metas estabelecidos no PA para o VI Ciclo Avaliativo, conforme demonstrado no Quadro 1.

Quadro 1 - Projeção de docentes

Categoria	2024	2025	2026	2027
Doutor 1	11	6	2	2
Doutor 2*	-	6	10	3
Associado 1	4	4	3	7
Associado 2*	-	1	2	2
Associado 3*	1	1	1	4
Titular	3	3 (+ 1 **)	3 (+ 1 **)	3 (+ 1 **)
Total	19	21	21	21

* A depender dos processos de progressão horizontal na universidade.

** A depender da disponibilidade de cargo e realização do concurso

Espera-se que o corpo docente contribua para a excelência acadêmica e liderança do departamento com atividades de ensino, pesquisa, extensão e engajamento institucional nas quatro áreas de conhecimento de sua responsabilidade: Enfermagem em Saúde da Família, Enfermagem em Saúde Mental e Psiquiátrica, Enfermagem em Saúde da Mulher e Enfermagem Pediátrica e na Saúde da Criança.

O ENP conta também com três servidores técnicos e administrativos: Superior 1 (1) e 2 Técnico (nível 1 e nível 2), que juntamente com o quadro docente se envolvem direta e indiretamente na condução das atividades-meio e atividades-fim do departamento.

C.7. INFORMAÇÕES ADICIONAIS NÃO CONTEMPLADAS NOS ITENS ANTERIORES

O Departamento ENP mantém parceria com instituições assistenciais de saúde e educação, centros de pesquisa, órgãos de gestão municipal e estadual e nacional, além de convênios com universidades e centros de pesquisa estrangeiros.

Essas parcerias contribuem para a formação qualificada e crítico-reflexiva nos níveis de graduação e pós-graduação, para a produção do conhecimento em níveis nacional e internacional, propiciando a constituição do ambiente de pesquisa esperado pela Universidade nas áreas de expertise do Departamento.

Da mesma forma possibilitam a realização de práticas pedagógicas inovadoras e coerentes com as tendências contemporâneas de formação em saúde e em enfermagem, baseadas no desenvolvimento de competências e habilidades de naturezas diversas necessárias às ações profissionais.

C.8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Projeto Acadêmico do Departamento ENP 2023-2027 visa impulsionar sua condição de excelência no ensino, pesquisa e extensão pela qualidade e mérito da sua produção científica e tecnológica, bem como, pela liderança e contribuição apresentadas ao longo de sua existência, para a formação de capacidades e para o conhecimento científico das áreas de atuação que o compõe.

O Departamento assume o compromisso de manter uma gestão participativa com ênfase nos produtos e processos, com vistas a garantir a continuidade e o êxito das atividades propostas em consonância com o Projeto Acadêmico da EEUSP.

A sistemática de avaliação do Projeto Acadêmico será implementada pela Chefia

do Departamento, visando obter diagnóstico das dificuldades encontradas para a implementação das ações ora propostas, bem como a proposição de ações subsequentes para o período, se necessário.

Ressalta-se que, para o pleno êxito desse projeto, manter o quadro docente permanente em RDIDP e de servidores técnicos e administrativos, bem como investimentos em infraestrutura e recursos materiais, são elementos primordiais que dependem do apoio e providências das instâncias competentes da Escola de Enfermagem e da Universidade de São Paulo.

D. DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM EM SAÚDE COLETIVA - ENS

GESTÃO ACADÊMICA E ADMINISTRATIVA

Chefe: Prof.^a Dr.^a Celia Maria Sivalli Campos

Vice-chefe: Prof.^a Dr.^a Lucia Y. Izumi Nichiata

Corpo Docente

Prof. Dr. Alfredo Almeida Pina de Oliveira

Prof.^a Dr.^a Ana Luiza Vilela Borges

Prof.^a Dr.^a Anna Luiza de F.P.L. Gryscek

Prof.^a Dr.^a Carla Andrea Trapé

Prof.^a Dr.^a Celia Maria Sivalli Campos

Prof.^a Dr.^a Erica Gomes Pereira

Prof.^a Dr.^a Lislaine Aparecida Fracolli

Prof. Dr. Lucas Cardoso dos Santos

Prof.^a Dr.^a Lucia Yasuko Izumi Nichiata

Prof.^a Dr.^a Maria Amélia de Campos Oliveira

Prof.^a Dr.^a Maria Fernanda Terra

Prof.^a Dr.^a Maria Rita Bertolozzi

Prof.^a Dr.^a Sheila Aparecida Ferreira Lachtim

Prof.^a Dr.^a Suely Itsuko Ciosak

Professores sêniores

Prof.^a Dr.^a Elizabeth Fujimori

Prof.^a Dr.^a Emiko Yoshikawa Egry

Prof.^a Dr.^a Maria Clara Padoveze

Prof.^a Dr.^a Rosa Maria Godoy S. Fonseca

Prof.^a Dr.^a Sayuri Tanaka Maeda

Especialista

Vânia Ferreira Gomes Dias

Secretárias

Maria do Socorro de Lima Moura

Valéria Olmos

APRESENTAÇÃO

Este projeto acadêmico (PA) apresenta o plano de ação do Departamento de Enfermagem em Saúde Coletiva da Escola de Enfermagem (EE) da Universidade de São Paulo (USP) para o ciclo avaliativo de 2023 a 2027.

Projetar os objetivos e metas para os próximos anos, no contexto atual de redução do financiamento público da saúde e da educação, demanda uma análise muito atenciosa e cuidadosa, para que os projetos que se entendem prioritários e relevantes, do ponto de vista da contribuição desta Universidade à sociedade, não sejam extirpados.

O Departamento de Enfermagem em Saúde Coletiva (ENS) da EEUSP desenvolve projetos que fomentam a produção do conhecimento, a formação na graduação e pós-graduação e a realização de atividades de extensão, com vistas a responder necessidades em saúde, com estímulo da consciência crítica, reflexiva e emancipatória, necessárias ao aprimoramento das condições de trabalho, vida e saúde dos grupos sociais em diferentes contextos.

A partir dessas considerações, segue-se a missão, visão e valores do Departamento ENS.

D.1. SÍNTESE DA AUTOAVALIAÇÃO DO DEPARTAMENTO ENS EM RELAÇÃO AO PROJETO ACADÊMICO DO CICLO ANTERIOR (CICLO V)

O Departamento de Enfermagem em Saúde Coletiva (ENS) foi criado em 1987 por um grupo de docentes inseridas no movimento da Saúde Coletiva e da reforma sanitária brasileira, que retomou a definição do processo saúde-doença como fenômeno socialmente produzido. Nessa perspectiva teórica, o Departamento de Enfermagem em Saúde Coletiva (ENS) mantém como horizonte a busca pela superação da visão funcionalista – hegemônica na saúde – tornando preponderante a visão crítico-emancipatória fundamentada no materialismo-histórico e dialético. O Departamento ENS foi protagonista na amplificação da Enfermagem em Saúde Coletiva no país e contribuiu para que a Enfermagem em Saúde Coletiva se constituísse como uma das subáreas da Enfermagem no CNPq.

No âmbito das metas estabelecidas para o ensino de GRADUAÇÃO, pautadas no estabelecimento de ações para a formação qualificada e na implementação de processos inovadores e participativos, o departamento as cumpriu parcialmente. Foi atingida a meta de integração de disciplinas a partir de um eixo condutor, reconhecidas em avaliações dos estudantes que as cursaram. Quanto à implementação de metodologias participativas, foram introduzidas atividades pedagógicas nos moldes de simulação realística no CeLab. No período entre 2020 e 2022 as aulas práticas se inviabilizaram, em parte do período como consequência da pandemia COVID 19 e em parte como consequência do número exíguo de trabalhadoras, por aposentadorias de docentes e pedidos de demissão de especialistas de laboratório, sem reposição. Vale considerar que o ENS é responsável por um quarto da carga horária do currículo do Curso de Bacharelado em Enfermagem, além de integrar disciplinas interdepartamentais.

O ensino de Enfermagem em Saúde Coletiva pressupõe o acompanhamento dos estudantes em atividades práticas em Unidades Básicas de Saúde (UBS) da Secretaria Municipal (SMS), em regiões periféricas do município. Segundo legislação específica da SMS, na organização do ensino prático, cada UBS recebe grupos de no máximo 8 estudantes, com supervisão direta de uma docente, o que exige a presença de docentes e da especialista de laboratório com os estudantes nos campos de prática profissional. O curso de graduação em enfermagem é constituído por 80 estudantes por turma. Portanto, para viabilizar as atividades práticas são necessários 10 supervisores (entre docentes e especialistas).

Justifica-se, desta forma, o cumprimento parcial das metas estabelecidas pelo departamento.

No âmbito do ensino de PÓS-GRADUAÇÃO, o Departamento ENS integra/coordena 3 programas institucionais: 1) Programa de Mestrado Profissional em Enfermagem na Atenção Primária do Sistema Único de Saúde (MPAPS), de responsabilidade exclusiva do ENS, 2) Programa de Pós-Graduação em Enfermagem (PPGE) da EEUSP, 3) Programa de Pós-Graduação Interunidades EEUSP/EERPUSP.

O ENS alcançou praticamente todas as metas previstas para a pós-graduação até 2022. No período em análise, a epidemia de COVID-19 afetou negativamente o andamento da supervisão na pós graduação e a conclusão de teses e dissertações, principalmente porque os discentes são majoritariamente profissionais de saúde chamados a atuar na linha de frente da pandemia; além disso, muitos serviços de saúde previamente eleitos para a coleta de dados de pesquisas não autorizaram essa atividade, pelo contexto pandêmico.

Ainda assim, foi possível a captação de recursos com financiamento em 2 projetos do MPAPS, Edital CAPES/Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). O primeiro formou 18 mestres e o segundo, Mestrado Fora de Sede na Universidade Estadual do

Pará, campus Santarém, formou 9 mestres, todas enfermeiras do Baixo Amazonas.

Quanto ao acompanhamento de egressos, o ENS contribuiu nos programas PPGE, MPAPS e Interunidades.

No que diz respeito aos trabalhadores formados pelo MPAPS, os resultados do monitoramento indicaram que egressos têm ocupado posições de destaque no âmbito da Atenção Primária em Saúde. Alguns propuseram a implantação de tecnologias ou soluções técnicas que desenvolveram em seus estudos, outros são gestores de Unidades Básicas de Saúde e coordenadores de Secretarias Municipais e Estaduais de Saúde.

No PPGE, os resultados do monitoramento indicaram que egressos estão inseridos em Instituições de Ensino Superior, públicas ou privadas, em ensino em curso de nível técnico, em instituições de assistência hospitalar, em instituições de assistência da APS ou ambulatorial, atuavam como analista ou consultor, como pesquisador e outros estavam em cursos de doutoramento.

Esses resultados reiteram a importante contribuição de docentes do ENS na formação de pesquisadores e no aprimoramento de trabalhadores da saúde e da educação nos níveis do ensino médio e superior.

Vale informar que foi no período em análise que o PPGE passou, na avaliação CAPES, do conceito 5 para o 6. Nesse Programa estavam credenciadas todas as docentes do departamento ENS.

As atividades de PESQUISA e INOVAÇÃO do ENS são alinhadas às diretrizes e aos padrões de qualidade da EEUSP e da USP.

Nesse período, as docentes do Departamento supervisionaram 5 pós-doutorados, acima da meta prevista para o quadriênio. A meta de pelo menos 4 professores visitantes foi plenamente alcançada no biênio de 2018-19. Destaca-se que no período em análise, 70% de bolsistas Produtividade em Pesquisa do CNPq do PPGE eram docentes do ENS.

No entanto, no contexto político nacional e na emergência sanitária do período em análise, as atividades de pesquisa foram impactadas pela redução das possibilidades de submissão e obtenção de financiamento para pesquisas, pela redução da participação e coordenação de atividades de extensão e, como consequência a redução na produção científica, de programas de mobilidade e de implementação de parcerias internacionais. A manutenção da qualidade dos projetos do ENS nesse quadriênio foi também impactada por perdas significativas de servidoras docentes e técnico-administrativas, sem reposição. Como consequência, o departamento cumpriu parcialmente as metas estabelecidas.

No contexto de redução drástica do número de trabalhadoras do ENS no período em análise, já reiterado, iniciativas departamentais para o aperfeiçoamento de trabalhadoras, docentes e técnico administrativas, foram escassas e difíceis. Ainda assim, algumas docentes conseguiram realizar cursos, participaram em seminários e redes de pesquisa, e de mobilidade internacional, a exemplo de docente que atuou em equipe assessora da Organização Mundial da Saúde na epidemia de Ebola na África e de Covid-19 na Suíça. Embora esses afastamentos tenham sobrecarregado as demais docentes, essa mobilidade resultou em desenvolvimento de projetos de extensão e de pesquisa financiados pelo Center for Disease Control dos EUA. As servidoras técnicas e administrativas, na medida do possível, participaram de cursos e capacitações. As especialistas em laboratório foram incentivadas a participar de cursos, principalmente no âmbito da pós-graduação, além de serem estimuladas a integrar os grupos de pesquisa. Em 2018, o departamento contava com 4 especialistas em laboratório, 3 doutoras e uma mestre. Em 2022 eram apenas duas: 1 doutora e 1 mestre.

As metas de EXTENSÃO previstas foram cumpridas e outras ações foram desenvolvidas, para além das previstas. No contexto de emergência sanitária da COVID-19, foi solicitada a expertise de docentes do ENS que são referência na temática de doenças transmissíveis. Nesse contexto, docentes do ENS coordenaram e participaram do Grupo de Trabalho EEUSP COVID-19 (GTEE COVID-19), que implementou o Plano de Contingência da EEUSP para enfrentamento da pandemia. Além disso, docentes do Departamento realizaram consultorias e assessorias a órgãos federais e municipais, assumiram consultorias e assessorias a organizações internacionais, como a Organização Mundial da Saúde e Centro de Controle de Doenças dos Estados Unidos da América. Tal assessoria resultou em um projeto de extensão (PREVCOVID-BR).

Foram também realizados vários eventos científicos de forma remota.

Quanto às estratégias de gestão do Departamento, para a execução do PA e os resultados da sua implementação, as metas foram parcialmente alcançadas, em consequência do reduzido número de trabalhadores, no ENS e em toda a EE, para a execução do grande número de atividades administrativas nos processos de trabalho na universidade.

Durante o período de afastamento físico na COVID-19 e na retomada de atividades presenciais, reuniões remotas e depois presenciais foram muito importantes para a manutenção do trabalho, dado que outras atividades não previstas precisaram ser incorporadas no cotidiano do ENS.

A seguir serão apresentados objetivos, metas e planejamento relacionados ao ensino, à pesquisa e inovação, à extensão, à inclusão e pertencimento e à gestão, do Departamento ENS.

O Projeto Acadêmico (PA) do Departamento ENS foi elaborado a partir do PA institucional da EE; portanto, se compromete a participar e colaborar com todas as metas no âmbito institucional.

Neste PA serão apresentadas as metas específicas do Departamento ENS, que têm como referência o quadro de docentes e servidores do ano de 2024.

D.2. MISSÃO, VISÃO E VALORES

Missão

Desenvolver o ensino de Enfermagem em Saúde Coletiva na graduação e pós-graduação, visando formar enfermeiros e pesquisadores competentes, líderes, para atuar na assistência, ensino e pesquisa em saúde e enfermagem. Produzir e difundir o conhecimento na área de Enfermagem em Saúde Coletiva por meio do ensino, pesquisa e extensão.

Visão

Ser referência nacional e internacional na produção de conhecimento e na formação e qualificação de trabalhadores da saúde e educação e pesquisadores no âmbito da saúde e da Enfermagem em Saúde Coletiva.

Valores

Justiça social e trabalho coletivo.

D.3. OBJETIVOS, METAS E PLANEJAMENTO

D.3.1. Graduação

Eixo: Formação Qualificada no Bacharelado e Licenciatura em Enfermagem

Objetivo 1.1: Fortalecer processos integradores, inovadores e participativos de formação em Saúde Coletiva no Bacharelado e Licenciatura em Enfermagem.

Metas	2025	2027	Ações	Indicadores
Participar do processo de construção da Matriz Curricular e Projeto Político Pedagógico (PPP) do Bacharelado e da Licenciatura.	» 100% dos docentes e especialistas participando de todos os fóruns de reorganização curricular	» 100% dos docentes e especialistas participando de todos os fóruns de reorganização curricular	» Garantir a presença dos docentes e especialistas nos fóruns de reorganização curricular. » Realizar reuniões de conselho e fóruns de graduação com pautas encaminhadas pelos fóruns de reorientação curricular.	» Percentual de docentes e especialistas participando dos fóruns. » Percentual de reuniões do departamento com pautas relativas à reorganização curricular.
Aprimorar a articulação entre os planos de ensino das disciplinas departamentais, a partir da circularidade necessidades/ trabalho, na perspectiva da determinação social do processo saúde.	» Pelo menos 70% das disciplinas alinhadas no ENS	» 100% das disciplinas ENS	» Realizar reuniões e fóruns semestrais para planejamento das disciplinas, alinhando-as ao eixo comum necessidades/trabalho em saúde.	» Percentual de disciplinas que contemplem em seus programas o alinhamento dos conteúdos ao eixo comum necessidades/trabalho em saúde. » Número de fóruns de graduação do departamento que discutem o alinhamento das disciplinas ao eixo comum.
Aprimorar a articulação entre docentes do ENS e trabalhadores de campos de práticas	» Pelo menos 50% dos campos das disciplinas ENS com participação contínua de docentes articuladores	» Pelo menos 70% dos campos das disciplinas ENS com participação contínua de docentes articuladores	» Estabelecer ações para desenvolver participação contínua de docente em um mesmo serviço de saúde, com vistas a articular as atividades de ensino das disciplinas nos campos de práticas. » Participar de encontros periódicos com trabalhadores e gestores dos serviços para manter a integração.	» Percentual de campos das disciplinas ENS com participação contínua de docentes do ENS.
Aumentar a utilização de metodologias ativas em disciplinas ministradas pelo departamento	» Pelo menos 50% das disciplinas ENS	» 100% das disciplinas ENS utilizando estratégias do método ativo	» Identificar as disciplinas do ENS que utilizam metodologias pedagógicas ativas. » Promover ações e processos de formação de docentes/especialistas para utilização de metodologias ativas. » Estimular os docentes com relação à atualização dos Programas de Aprendizagens (PAs) com inclusão de estratégias do método ativo.	» Percentual de disciplinas que utilizam metodologias ativas. » Percentual de docentes/especialistas do departamento participantes de atividades de formação internas (EE) e institucionais (USP).
Fortalecer/ aprimorar práticas de educação baseada em simulação	» Pelo menos 25% das disciplinas ENS	» Pelo menos 50% das disciplinas ENS	» Estimular docentes do ENS a utilizarem práticas de educação baseada em simulação nas disciplinas. » Colaborar com o CELAB para a previsão de recursos materiais necessários para a simulação, a partir do mapeamento das atividades desenvolvidas nas disciplinas. » Colaborar com o CELAB no processo de avaliação do uso das experiências baseadas em simulação, a partir da perspectiva dos estudantes e docentes/especialistas. » Elaborar um Banco de Cenários de Simulação compartilhado, com validação interna.	» Percentual de disciplinas do departamento que utilizam práticas de educação baseada em simulação. » Percentual de docentes/especialistas.
Incluir temas voltados às temáticas relacionadas à diversidade étnico-racial e de gênero em disciplinas coordenadas pelo ENS	» Inclusão em 50% das disciplinas	» Inclusão em 100% das disciplinas	» Incluir temas voltados à diversidade racial e de gênero em disciplinas coordenadas pelo ENS.	» Número de disciplinas com estratégias de inclusão pedagógica de temas voltados para a diversidade racial e de gênero.
Sistematizar os processos de avaliação das disciplinas do ENS.	» Pelo menos 50% das disciplinas ENS sendo avaliadas	» Pelo menos 75% das disciplinas ENS	» Participar do processo de discussão institucional sobre instrumento de avaliação para ser utilizado em todas as disciplinas obrigatórias. » Construir instrumento para avaliação das disciplinas do departamento, a partir do instrumento institucional de avaliação. » Analisar e discutir os resultados das avaliações nos fóruns semestrais de graduação do departamento.	» Percentual de disciplinas avaliadas utilizando o instrumento.

D.3.2 Pós-Graduação

Objetivo 2.1: Formação qualificada em Pós-Graduação em Saúde Coletiva

Metas	2025	2027	Ações	Indicadores
Inserir e manter docentes nos programas de pós graduação vinculados ao ENS	» 80% de docentes ENS como permanentes	» 90% das docentes ENS como permanentes	» Orientar docentes a realizarem o (re) credenciamento no MPAPS e no PPGE. » Apoiar o desenvolvimento das habilidades docentes para (re)credenciamento no MPAPS e no PPGE. » Flexibilizar os requisitos do regimento do MPAPS para que estes se alinhem ao regimento do PPGE no que tange ao (re) credenciamento de docentes. » Promover a inserção de docentes nas disciplinas do MPAPS e do PPGE. » Promover fóruns de discussão sobre os Programas de Pós Graduação.	» Percentual de docentes do Departamento inseridas no Programa de Mestrado Profissional Enfermagem na Atenção Primária do Sistema Único de Saúde (MPAPS) » Percentual de docentes do depto ENS inseridos no Programa de Pós-Graduação em Enfermagem (PPGE). » Número de fóruns realizados. » Número de docentes participando dos fóruns.
Monitorar egressos dos programas de pós graduação	» 40% dos egressos acompanhados	» 60% ou mais dos egressos acompanhados	» Elaborar e operacionalizar estratégias para o monitoramento dos egressos, a exemplo de: » Orientar os egressos a se inscreverem no Alumni/USP. » Orientar os pós-graduandos sobre a importância da participação nos programas de monitoramento de egressos. » Realizar eventos ou ações para acompanhamento de egressos com participação de egressos.	» Percentual de egressos acompanhados.
Colaborar em disciplinas interdepartamentais e interprogramas	» Participar da elaboração ao menos 1 disciplina	» Participar da realização de ao menos 1 disciplina	» Estimular e promover articulação interdepartamental e interprogramas, para a promoção de disciplinas. » Propor a criação de disciplinas transversais. » Participar de reuniões para o planejamento de disciplinas.	» Número de disciplinas interdepartamentais com colaboração ENS.
Promover ações de internacionalização	» Oferecer ao menos uma disciplina em inglês e/ou espanhol no biênio » Estabelecer ao menos uma articulação com membros de IES internacionais	» Manter ao menos uma disciplina em inglês e/ou espanhol no biênio » Estabelecer ao menos uma articulação com membros de IES internacionais	» Ofertar disciplinas em inglês e/ou espanhol. » Estreitar laços com comunidades científicas internacionais. » Buscar financiamento para viabilizar a participação de professores estrangeiros nos Programas de Pós Graduação. » Estimular pós graduandos a pleitearem bolsas para programas "sanduíche". » Estabelecer interlocução com centros de excelência na formação e pesquisa em saúde coletiva. » Participar de iniciativas de internacionalização divulgadas pelos Programas de Pós Graduação.	» Número de disciplinas ofertadas em inglês e/ou espanhol » Número de ações de internacionalização
Aumentar o número de trabalhadores da Atenção Primária à Saúde ingressantes no PPGE e MPAPS	» Aumento em 40% de ingressantes	» Aumento em 60% de ingressantes	» Ampliar a divulgação dos processos seletivos nas secretarias municipais de saúde, no Conselho Regional de Enfermeiros e outros. » Realizar workshops divulgar os Programas de Pós Graduação (PPGE e MPAPS). » Desenvolver ações articuladas com trabalhadores da APS, para favorecer o ingresso e a permanência de trabalhadores desses serviços no PPGE e MPAPS.	» Percentual de trabalhadores da APS ingressantes nos programas MPAPS e PPGE
Implementar iniciativas para ampliar pesquisas que tomem como marco teórico a determinação social do processo saúde-doença e considere as temáticas relacionadas à diversidade étnico-racial, gênero, em diálogo com os objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)	» 50% das disciplinas de pós graduação do ENS com abordagem de temáticas da diversidade	» 70% das disciplinas de pós-graduação do ENS que tomem como marco teórico a determinação social do processo saúde-doença e considerem as temáticas relacionadas à diversidade étnico-racial, gênero. » Dissertações e teses que tomem como marco teórico a determinação social do processo saúde-doença e considere as temáticas relacionadas à diversidade étnico-racial, gênero.	» Incluir temáticas relacionadas à diversidade étnico racial e gênero em disciplinas e pesquisas. »	» Porcentagem de disciplinas com temáticas relacionadas à diversidade racial e de gênero. » Porcentagem de dissertações e teses com abordagem de temáticas da diversidade.

Objetivo 2.2: Produção intelectual qualificada de docentes em coautoria com discentes/egressos/pesquisadores estrangeiros

Metas	2025	2027	Ações	Indicadores
Aumentar a produção científica em co-autoria com pós-graduandos e egressos.	» Aumentar em 30% os artigos publicados pelos docentes em co-autoria com discentes ou egressos. » Divulgar 50% da produção técnica (PTT) na home page do MPAPS	» Aumentar em 50% dos artigos publicados pelos docentes em co-autoria com discentes ou egressos. » Divulgar 90% da produção técnica (PTT) na home page do MPAPS	» Promover atividades de redação científica. » Destinar recursos financeiros para estímulo à publicação. » Incentivar a participação de docentes e discentes em atividades de redação científica. » Monitorar as publicações em co-autoria com pós-graduandos e egressos dos programas de pós graduação.	» Percentual de produção intelectual (bibliográfica e técnica- PTT) em coautoria com discentes, em relação ao total de docentes do Departamento.
Aumentar o percentual de teses e dissertações verificadas por detector de similaridade.	» Pelo menos 40% verificadas	» Pelo menos 80% verificadas	» Divulgar e capacitar docentes para o uso de programas de identificação de similaridade » Solicitar ao pós-graduando o comprovante de utilização de programas de identificação de similaridade, na entrega do relatório final da pesquisa.	» Percentual de teses e dissertações verificadas por detector de similaridade.
Equilibrar a adesão das produções às linhas de pesquisa do MPAPS e do PPGE	» 70% das produções distribuídas de maneira equilibrada entre as áreas e linhas de pesquisa dos respectivos PPG.	» 70% das produções distribuídas de maneira equilibrada entre as áreas e linhas de pesquisa dos respectivos PPG.	» Realizar fóruns de pós graduação. » Monitorar a distribuição de orientadores nas linhas de pesquisa do MPAPS e do PPGE. » Monitorar a aderência das produções nas linhas de pesquisa do MPAPS e do PPGE.	» Percentual de produções distribuídas de maneira equilibrada entre as áreas e linhas de pesquisa dos respectivos PPG do ENS.
Aumentar o percentual de docentes do departamento com atividades internacionais	» 70% dos DP com pelo menos uma atividade	» 100% dos DP com pelo menos uma atividade	» Estabelecer cronograma para a realização de estágios de pós-doutoramento. » Receber professor visitante (PV). » Estimular docentes do ENS no PPGE, Interunidades e MPAPS como PV em IES estrangeiras. » Estabelecer articulação com comunidades científicas e universidades internacionais. » Divulgar editais de financiamento de Professor/Pesquisador Visitante. » Buscar auxílio financeiro de agências de fomento para recebimento de PV. » Promover eventos internacionais organizados pelo ENS, como conferências, workshops e seminários temáticos.	» Percentual de docentes ENS com atividades internacionais.

D.3.3. Pesquisa e inovação

Objetivo 3.1: Pesquisa científica e tecnológica qualificada

Metas	2025	2027	Ações	Indicadores
Aumentar captação de recursos	» Aumentar em 5% a captação de financiamento	» Aumentar em 10% a captação de financiamento	» Realizar fóruns semestrais, para discutir: temas com potencial para submissão em editais. » Apoio à elaboração de projetos colaborativos, intra, extra departamentais da EE e interinstitucionais. » Articulação entre os grupos de pesquisa do Departamento em torno de temas de saúde coletiva e enfermagem em saúde coletiva. » Estruturar banco de informações para captar pesquisas e produções científicas de pesquisadores do ENS. » Colaborar no fortalecimento do Escritório de Apoio à Pesquisa (EAP). » Fornecer indicações de produções do ENS para compor indicadores de desempenho do EAP. » Estimular docentes a utilizar o recurso do EAP. » Realizar Fórum anual para análise de temas em potencial de acordo com editais específicos de financiamento e elaboração conjunta do projeto colaborativo. » Apoiar a elaboração de projetos em colaboração com Instituições de pesquisa. » Submeter projeto colaborativo a agências de fomento. » Identificar oportunidades de financiamento relacionadas à área de atuação do ENS. » Integrar e apoiar a atualização de informações base de dados institucional, fornecendo informações sobre programas de financiamento, relacionadas ao ENS. » Participar em redes e projetos estratégicos. » Desenvolver propostas de financiamento. » Submeter projetos de IC, bolsas de pós graduação e de pós doc. » Fomentar a solicitação de bolsas de produtividade em pesquisa ou desenvolvimento tecnológico.	» Número de propostas de financiamento submetidas a agências de fomento. » Taxa de sucesso de propostas submetidas. » Taxa de sucesso de solicitações de bolsas de IC » Número de bolsas captadas (de IC, IT, ME, DO e Pós Doc).

continua...

Metas	2025	2027	Ações	Indicadores
Aumentar captação de pesquisadores para pós-doutorado	» Aumentar em 5% o número de pós-doutores	» Aumentar em 10% o número de pós-doutores	» Divulgar em redes sociais » Promover articulação com outras instituições de ensino superior e com serviços de saúde.	» Número de pesquisadores com pós-doutorado finalizado.
Fomentar projetos de pesquisa e inovação em conjunto com pesquisadores, nos âmbitos: intra, interdepartamental e com outras instituições ou Centros de Pesquisa Públicos ou Privados, Nacionais ou Internacionais	» 5% projetos de pesquisa	» 10% projetos de pesquisa	» Identificar oportunidades de colaboração com instituições de pesquisa, públicas e privadas, nacionais e internacionais. » Coordenar atividade anual para proposição de projetos financiados com a participação de pesquisadores nacionais e internacionais. » Realizar levantamento das áreas de » Interesses e expertise dos docentes do ENS para alinhar com áreas de expertise. » Realizar reuniões e fóruns para troca de experiências entre docentes ENS e entre estes e pesquisadores de outras instituições. » Renovar os convênios e acordos de cooperação, com término de vigência previsto e apoiar sua ampliação.	» Percentual de projetos de pesquisa articulados a outras instituições públicas ou privadas, nacional e/ou internacional
Disseminar o conceito e estimular a prática da Ciência Aberta	» Ao menos 1 iniciativa de prática da Ciência Aberta	» Ao menos 1 iniciativa de prática da Ciência Aberta	» Estimular docentes ENS a participarem de Workshops de orientação sobre plataformas de acesso aberto. » Estimular uso de repositórios de dados científicos e códigos da USP. » Estimular os GP do ENS a engajar membros da sociedade em ações ligadas à pesquisas e inovação.	» Número de iniciativas de prática da Ciência Aberta.
Articular os grupos de pesquisa (GP) do ENS	» Elaborar 1 projeto articulado entre os GP	» Desenvolver 1 projeto articulado entre os GP	» Fazer reuniões regulares entre GPs para discutir temas, projetos e identificar possibilidades de colaboração. » Recompôr os grupos, a partir do ingresso de docentes e estudantes no ENS. » Elaborar e desenvolver projetos de pesquisa intergrupos. » Realizar fóruns departamentais para apresentação das atividades dos grupos de pesquisa e atualização dos componentes. » Incentivar a participação em redes de pesquisa nacionais e internacionais para troca de conhecimentos. » Monitorar a produção científica e o impacto nas práticas de saúde na Atenção Primária e nas políticas públicas.	» Número de reuniões conjuntas entre os GP » Número de projetos de GP integrados » Grupos de pesquisa atualizados
Aumentar a quantidade de Pós-Doutorandos	» Aumentar em 50% Pós-doutorandos	» Aumentar em 70% de o número de Pós-Doutorandos	» Estimular a participação de egressos doutores nas atividades do Departamento (eventos científicos, grupos de pesquisa). » Divulgar o programa de Pós-Doc junto aos Departamentos de Enfermagem em Saúde Coletiva de Instituições de Ensino Superior, nacionais e internacionais.	» Número e percentual de Pós-Doutorandos
Fomentar a mobilidade, nacional ou internacional de docentes, mediante convênios e acordos de cooperação de pesquisa.	» Pelo menos 1 docente	» Pelo menos 2 docentes	» Apoiar estabelecimento e renovação de convênios e acordos de cooperação. » Identificar possibilidades de financiamento para mobilidade.	» Número de docentes em mobilidade.

D.3.4. Cultura e Extensão

EIXO 1: Curricularização da extensão

Objetivo 4.1: Implementar atividades extensionistas em disciplinas do ENS

Metas	2025	2027	Ações	Indicadores
Ampliar a participação de docentes nas Ligas Acadêmicas do ENS (Liga Coletiva e Liga em Saúde Coletiva com enfoque em Infecções Sexualmente Transmissíveis)	» Aumento de 10% de participação de docentes.	» Aumento de 20% de participação de docentes.	» Articular atividades da liga com as disciplinas do departamento e atividades extensionistas. » Aumentar a participação dos docentes nas ligas. » Realizar eventos em geral destinado à comunidade acadêmica e externa EE (aulas abertas, seminários e outros). » Estimular a participação de pós-graduandos e pesquisadores	» Percentual de engajamento de docentes nas ligas.
Redimensionar as ações de curricularização nas disciplinas do Departamento ENS.	» Aumentar em 50% as ações de extensão para curricularização nas disciplinas do ENS	» Aumentar em 75% as ações de extensão para curricularização nas disciplinas do ENS.	» Reavaliar os Planos de Ensino das disciplinas ENS. » Propor atividades extensionistas articuladas com os campos de práticas.	» Percentual de ações de extensão para curricularização nas disciplinas do ENS.

Eixo 2 - Translação do Conhecimento

Objetivo 4.1.2: Compartilhar com a sociedade o conhecimento produzido no ENS

Metas	2025	2027	Ações	Indicadores
Aumentar a proposição de projetos de extensão	» Aumentar em 20% as propostas de projetos de extensão	» Aumentar em 50% as propostas de projetos de extensão	» Participar de editais de financiamento. » Desenvolver projetos de extensão coordenados por docentes. » Potencializar o diálogo intersetorial. » Monitorar o alcance das ações dos projetos. » Cadastrar no sistema Apolo.	» Porcentagem de projetos de extensão propostos » Porcentagem de projetos de extensão cadastrados no sistema Apolo
Instrumentalizar docentes para desenvolver estratégias de translação do conhecimento das produções do ENS.	» 50% de docentes instrumentalizados	» 75% de docentes instrumentalizados	» Organizar workshop/reuniões para instrumentalizar docentes, estudantes de graduação, pós-graduação e pesquisadores, para estratégias de translação do conhecimento. » Monitorar o desenvolvimento e execução do plano.	» Número de participantes no workshop/reuniões. » Plano elaborado e executado.
Aumentar o oferecimento de atividades de cultura e extensão (cursos de verão, eventos científicos, campanhas, entre outros) ao público interno e externo à EE.	» Oferecimento de 2 atividades	» Oferecimento de 4 atividades	» Buscar recursos financeiros de agências de fomento para a realização de eventos. » Promover atividades de cultura e extensão para a comunidade interna e externa à EE, incluindo cursos de verão. » Estimular a participação de egressos, especialistas externos, ao público interno e externo à EE. » Integrar as atividades com outras unidades USP. » Envolver as sociedades científicas, profissionais e associativas na divulgação dos eventos (ABEn, COREn, APP, ABRASCO). » Envolver os experts em Saúde Coletiva na programação dos eventos.	» Número de atividades oferecidas no período.

D.3.5. Inclusão e pertencimento

EIXO 1: Inclusão e Pertencimento dos Trabalhadores^a, Estudantes^b e pesquisadores da EEUSP

Objetivo 5.1: Colaborar com a construção coletiva e a implementação de uma política de promoção de bem-estar, acolhimento e saúde mental da comunidade EEUSP proposta pela CIPEEUSP.

Metas	2025	2027	Ações	Indicadores
Participar em processos para aprimoramento de conhecimento sobre questões relacionadas à inclusão.	» Ao menos 20% de trabalhadores do departamento com participação nesses processos.	» Ao menos 40% de trabalhadores do departamento com participação nesses processos.	» Incentivar trabalhadores do ENS para participarem em processos para aprimoramento de conhecimento. » Estimular a inscrição de trabalhadores do departamento para participação em bancas de heteroidentificação.	» Porcentagem de trabalhadores que participaram de processos para aprimoramento de conhecimento.

D.3.6. Gestão do Departamento

Objetivo 6.1: Promover a articulação entre as disciplinas de graduação e entre as da pós-graduação ministradas pelo ENS, intra e interdepartamentais.

Metas	2025	2027	Ações	Indicadores
Articular conteúdos teórico-práticos entre as disciplinas de graduação e pós-graduação.	» 50% de disciplinas sob responsabilidade do ENS articuladas entre si e com outras da EE	» 70% de disciplinas sob responsabilidade do ENS articuladas entre si e com outras da EE	» Organizar dois Fóruns e quatro reuniões anuais com pauta sobre o ensino na graduação pós-graduação, com participação de docentes, da especialista de laboratório, representantes discentes e representantes do Departamento nas Comissões estatutárias da EE. » Aprovar de cronogramas de Fórum e reuniões. » Convocar coordenadores de disciplinas e convidar todo o corpo docente e a especialista para participação dos Fóruns e reuniões. » Analisar os PA das disciplinas do ENS por referências aos conteúdos e estratégias de ensino. » Propor instrumentos de avaliação dos Fóruns e reuniões departamentais. » Alocar docentes e a especialista nas disciplinas ministradas pelo departamento. » Identificar a demanda de recursos para o desenvolvimento de atividades práticas ao CEFENS e CELAB. » Implementar feedback das avaliações identificando aprimoramento da articulação.	» Número de Fóruns e reuniões realizadas. » Percentual de disciplinas sob responsabilidade do ENS articuladas entre si. » Percentual de objetivos definidos. » Número de relatórios produzidos a partir dos Fóruns e reuniões. » Número de avaliações dos participantes. » Número de disciplinas sob responsabilidade do ENS articuladas com outras da EE.

Objetivo 6.2: Estimular o fortalecimento da produção de conhecimentos da área de Enfermagem em Saúde Coletiva

Metas	2025	2027	Ações	Indicadores
Implementar monitoramento contínuo da produção científica de docentes do ENS, com foco na quantidade e impacto das citações dos artigos publicados.	» 100% de implementação do banco para registro de informações » 100% do fluxo para registro de informações estabelecido e divulgado » 70% de informações registradas	» 100% de informações registradas e atualizadas	» Organizar reuniões periódicas específicas para divulgar e discutir temas e produções científicas atuais, focando em saúde coletiva e enfermagem em saúde coletiva. » Realizar revisão dos grupos de pesquisa vinculados ao ENS, com o objetivo de identificar oportunidades de aprimoramento das linhas de pesquisa e aumentar a divulgação da produção científica do ENS. » Criar banco de dados com as pesquisas em andamento e publicações recentes, com constante atualização e acessível aos membros do ENS, para facilitar a consulta e a colaboração entre pesquisadores. » Realizar Fóruns de pesquisa do ENS, a apresentação das pesquisas em desenvolvimento e as produções científicas atualizadas na área de enfermagem em saúde coletiva.	» Número de reuniões realizadas anualmente que abordam pesquisas em desenvolvimento e produções científicas na área de saúde coletiva. » Percentual de participação de docentes em pesquisas em desenvolvimento. » Registro e atualizações de informações da produção científica de docentes do ENS em banco de dados.

a Trabalhadores incluem servidores docentes, servidores técnico-administrativos da USP e servidores das empresas terceirizadas

b Estudantes incluem graduação, pós-graduação stricto sensu e residentes.

Objetivo 6.3: Estimular a articulação entre as ações de extensão com a produção do conhecimento em enfermagem em saúde coletiva.

Metas	2025	2027	Ações	Indicadores
Fomentar a realização de projetos e ações de extensão, alinhados com o ensino e linhas de pesquisa do departamento	» Ao menos 1 projeto e 1 ação implementados	» Ao menos 2 projetos e 2 ações implementadas	» Realizar Fóruns de extensão. » Promover reuniões com coordenadores de projetos de extensão, para planejamento de ações conjuntas. » Identificar projetos em colaboração com os campos de prática de ensino na graduação.	» Número de Fóruns e reuniões, para discussão de articulação entre ações de extensão. » Número de projetos e ações de extensão promovidos.

Objetivo 6.4: Estimular o aprimoramento do conhecimento e da aquisição progressiva de competências de trabalhadores do ENS, que permita o desenvolvimento do PA do ENS e da EE, e a progressão na carreira.

Metas	2025	2027	Ações	Indicadores
Monitorar o desenvolvimento dos projetos/planos de trabalho de trabalhadores	» 100% projetos/planos de trabalhadores acompanhados	» 100% projetos/planos de trabalhadores acompanhados	» Estimular trabalhadores do ENS para participação em congressos, cursos e outros eventos, na área de saúde coletiva e/ou temática afeita ao departamento ENS. » Acompanhar as indicações de representação institucional na EE e USP. » Incentivar e apoiar o credenciamento de docentes nos programas de pós-graduação. » Realizar reuniões de monitoramento dos planos/projetos de trabalho individuais. » Estimular a participação dos trabalhadores em concursos e processos para progressão na carreira. » Incentivar e apoiar a articulação de docentes em programas de internacionalização	» Número de projetos/planos de desenvolvimento acompanhados » Número de docentes credenciados nos programas de pós-graduação » Número de docentes concursados para progressão na carreira » Número de docentes em programas de internacionalização

Objetivo 6.5: Planejar e executar o orçamento do Departamento

Metas	2025	2027	Ações	Indicadores
Acompanhar e avaliar a execução orçamentária do departamento	» 100% de acompanhamento da execução orçamentária do departamento	» 100% de acompanhamento da execução orçamentária do departamento	» Planejar a execução orçamentária dos recursos do departamento. » Definir critérios para alocação e execução dos recursos orçamentários. » Apoiar a captação de recursos extra orçamentários. » Atualizar e divulgar semestralmente a planilha de orçamento departamental.	» Percentual de execução do plano orçamentário.

Objetivo 6.6: Promover a visibilidade do Departamento

Metas	2025	2027	Ações	Indicadores
Elaborar fluxo de comunicação para divulgar produções e ações do departamento ENS	» Elaboração do fluxo	» Monitoramento da divulgação	» Elaborar fluxo de comunicação no departamento ENS, sobre produções e ações para divulgação. » Fomentar divulgação de ações do departamento nas redes sociais. » Participação do ENS na política de comunicação e identidade institucional da EE. » Divulgar as produções e ações do ENS na política de comunicação e identidade institucional da EE.	» Fluxo de comunicação no departamento ENS em funcionamento.

D.4. PERFIS DOCENTES EM CADA ETAPA DA CARREIRA E REGIME DOCENTE

Em agosto de 2024, o departamento contava com 14 docentes, todos no regime RDIDP, conforme o Quadro 1.

Projeção para o próximo período, 2025-2027: os 6 professores Doutores tem perfil para passar para Professor Doutor 2 e 3 tem perfil para inscrição em concurso para Livre-Docência. Das 4 Professoras Associadas, 3 são LD2 e 1 LD3. No próximo ciclo avaliativo há previsão de 3 docentes LD.

Dentre as 4 Professoras Titulares do ENS, há previsão de aposentadoria de 2.

Quadro 1 – Distribuição do número de docentes, segundo categorias em 2024 e o projetado para 2025-2027

Ano	Professor Doutor (RDIDP)	Professor Associado (RDIDP)	Titular (RDIDP)	Total
2024	6	4	4	14
2025	9	3	3	15

D.5. COMPOSIÇÃO ESPERADA DO CORPO DOCENTE, EM TERMOS DE REGIME DE TRABALHO

Em agosto de 2024 o ENS contava com 14 docentes, como mostra o Quadro 1. Desse quadro, duas docentes assinaram aposentadoria e estão usufruindo períodos de licença-prêmio, neste ano de 2024, aguardando publicação das aposentadorias em D.O. e quatro com tempo suficiente para a aposentadoria. Neste ano de 2024 foram atribuídos ao Departamento ENS três claros de professor doutor em RDIDP, havendo previsão ainda neste ano de concurso para provimento desses claros.

Embora o ENS tenha recebido claros docentes, o quantitativo de trabalhadores ainda é insuficiente para propor metas mais ousadas no PA, dado que o grupo de docentes é responsável: pela coordenação de três programas de pós-graduação (PPGE, MPAPS e Interunidades); por um quarto das horas do currículo do curso de bacharelado, no ensino na graduação, incluindo atividades teórico-práticas em Unidades Básicas de Saúde; por representar o ENS em colegiados e comissões estatutárias, algumas docentes na presidência dessas Comissões; dentre outras atividades inerentes ao trabalho docente na EE que, ao contrário do número de trabalhadores, não sofreu qualquer redução.

Para desenvolver as atividades previstas para o próximo ciclo avaliativo e cumprir os objetivos e metas, espera-se voltar ao quadro de docentes do período da criação do departamento ENS, que eram 20 docentes, todas em RDIDP.

D.6. PRINCIPAIS DESAFIOS ESPERADOS PARA O PERÍODO

Para manter e aprimorar a excelência na formação de futuros enfermeiros, na graduação, ainda precisaremos superar dificuldades que se mantém, relacionadas ao ensino prático em Unidades Básicas de Saúde (UBS) da Secretaria Municipal da Saúde de São Paulo (SMS).

A disponibilidade de Unidades Básicas em Saúde para aulas práticas tem se reduzido substancialmente, a começar pelo grande número de cursos superiores de enfermagem, majoritariamente de instituições privadas, que também requisitam as mesmas Unidades como campo de práticas. Pela diferente natureza das contrapartidas oferecidas pelas instituições privadas, a prioridade não tem sido para a USP.

Temos também recebido frequentes recusas, por parte de UBS e de canais da SMS, de receber graduandos, e as justificativas assentam-se no fato das enfermeiras dessas Unidades estarem sobrecarregadas de trabalho, para responderem as metas quantitativas de ações, estabelecidas no contrato das Organizações Sociais com a SMS. Com essas condições de trabalho, até mesmo realizar um procedimento de enfermagem na presença de estudantes sobrecarrega a enfermeira, pois aumenta o tempo do procedimento e dificulta o cumprimento quantitativo de metas. As Unidades que aceitam estudantes, com docente ou especialista do ENS para supervisão direta, recebem no máximo 8 estudantes, o que significa que há necessidade de 10 UBS para o ensino prático de apenas 1 disciplina.

Essas recusas nos levaram a procurar UBS em regiões mais distantes; atualmente acompanhamos estudantes em Unidades de Saúde ou em outras instituições sociais que distam entre 20 e 30 km da Escola de Enfermagem, ou até mesmo em outros municípios próximos. O desafio é ter disponibilidade de transporte da USP para estudantes, de forma a garantir que todos cheguem sem atraso nas Unidades de ensino prático, indo da residência ou da EE, ou voltando à EE para aula no período de contraturno.

Outro desafio é a articulação entre as disciplinas de graduação, inter e intradepartamental, tomando como eixo articulador as necessidades em saúde e os processos de trabalho em saúde e em enfermagem para respondê-las. Essa articulação vem sendo efetivada entre algumas disciplinas. O desafio é articular conteúdos das disciplinas entre os departamentos e incorporar mais reuniões, além das muitas que já participamos, para o planejamento conjunto das disciplinas, por vezes com docentes de outros departamentos, tanto da graduação quanto da pós-graduação, pois significa sobrecarga de trabalho.

O desafio para prospectar a meta de progressão na carreira docente, para o período 2023-2027, é decorrente do longo período que o departamento permaneceu sem reposição do corpo docente, combinado com a aposentadoria de um número significativo de docentes, com a maturidade acadêmica que as permitiu atingir os níveis mais altos de progressão na carreira. O que favorece a progressão na carreira de um conjunto maior de docentes é a troca gradual entre as aposentadorias e o ingresso de docentes no início da carreira acadêmica na USP, ao contrário do que aconteceu no ENS e na EE como um todo.

Ainda em consequência dessa transição de docentes do ENS, há ainda o desafio de captação de financiamento para pesquisas, pela diminuição significativa de docentes com maturidade acadêmica e o ingresso de docentes no início da carreira acadêmica na USP.

Outro desafio do ENS é no âmbito da internacionalização, para manter as articulações vigentes e efetivar articulações que adensem a produção de conhecimentos e a mobilidade de docentes.

Atualmente, o ENS tem articulação em processos de cooperação internacional acadêmica, de pesquisa e de mobilidade com Johns Hopkins University, Universidade Católica Portuguesa, com a qual tem programa de dupla titulação na pós graduação, University of Nottingham, com articulação de docentes dessa Universidade e docentes do ENS, em vários projetos de pesquisa do ENS e com participação de professor visitante. Docentes do ENS estão em processo de tratativas com docentes da Yale University, com docentes do departamento de saúde coletiva da Universidade Pay-sandu, no Uruguai, e com docentes da Universidade de Lisboa.

D.7. COMISSÃO DE MONITORAMENTO

A Comissão será composta pela Chefia do ENS e representantes das comissões estatutárias, que se reunirão semestralmente para monitorar as ações e os indicadores eleitos para responder às metas e as avaliações das metas serão realizadas bianualmente pela Comissão.



The Brazilian Centre
for Evidence-
based Healthcare

A JBI Centre of Excellence

ANEXO

JBI BRASIL

O JBI é uma organização internacional de pesquisa e desenvolvimento, sem fins lucrativos, sediado na Universidade de Adelaide - Austrália, especializada em recursos destinados a profissionais de saúde para a prática baseada em evidências. O JBI é uma colaboração internacional que possui mais de 70 entidades colaboradoras ao redor do mundo.

O Centro Brasileiro para o Cuidado à Saúde Baseado em Evidências: Centro de Excelência do JBI (JBI Brasil) é a primeira entidade colaboradora do JBI no Brasil e na América Latina e funciona, desde 2009, mediante convênio firmado entre a Universidade de Adelaide, a Escola de Enfermagem e o Hospital Universitário da Universidade de São Paulo. O JBI Brasil tem como objetivo promover o cuidado à saúde baseado em evidências entre os profissionais que atuam em pesquisa, ensino, assistência e gestão, os formuladores de políticas públicas de saúde e os usuários do sistema de saúde.

Os trabalhos do JBI Brasil disseminam em território nacional e na América Latina a perspectiva de que o uso das melhores evidências para informar decisões clínicas, gerenciais e políticas públicas é necessário para o cuidado efetivo à saúde. A forte liderança acadêmica na formação de profissionais para atuar em diversos setores do campo da saúde, a capacidade comprovada de realizar pesquisas e de formar pesquisadores e as parcerias com instituições de saúde/de ensino e organismos governamentais relacionados à saúde são as bases sobre as quais o trabalho do Centro se apoia. Fonte: <https://www.ee.usp.br/jbibrasil/quem-somos/>

As ações do JBI Brasil durante o V Ciclo Avaliativo foram expressivas, evidenciadas na formação de pesquisadores e profissionais da saúde por meio do oferecimento de cursos, para brasileiros e estrangeiros, e de duas disciplinas de pós-graduação na EE anualmente; na organização de eventos nacionais e internacionais; publicações; fortalecimento da prática baseada em evidências (PBE) no HU-USP; mentoria a grupo estrangeiro e tratativas diversas com instituições de ensino e saúde brasileiras. Foi iniciada tratativa nacional com a Universidade do Estado do Rio de Janeiro, para estabelecimento de nova entidade do JBI no Brasil, e mentoria internacional (2020 e 2022) com o Costa Rican Evidence Based Nursing Research Collaboration Program – (CIEBE-CR) para fortalecimento desse Grupo Afiliado em Costa Rica. Apesar das restrições impostas pela pandemia de COVID-19, foram oferecidos de 2018 a 2022, 21 cursos de Revisão Sistemática, envolvendo 340 participantes, e sete cursos de Implementação de Evidências em Saúde, com 89 participantes, totalizando formação de 426 profissionais da saúde, pesquisadores e alunos de pós-graduação brasileiros e estrangeiros (Chile, Colômbia, Costa Rica e Portugal). Ademais, houve a formação de novos treinadores credenciados. O fortalecimento do HU-USP se deu, entre 2018 e 2022, com o desenvolvimento de 16 projetos de implementação da PBE em parceria com docentes da EEUSP, sendo um interdisciplinar, tendo sido publicados oito artigos em periódicos científicos internacionais como resultados desses projetos. Essa iniciativa de fortalecimento da PBE no HU-USP, levou à obtenção do Selo Endorsement do JBI (Disponível em: <https://jbi.global/jbi-endorsement>).

EIXO: Colaboração internacional com vocação para indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão**Objetivo: Promover a disseminação e a sustentabilidade do cuidado em saúde baseado em evidência**

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
1. Centros de Excelência/Afilia- dos do JBI apoiados pelo JBI Brasil (Eixo: Internacionaliza- ção)	» Mentoria para o estabelecimento de grupo afiliado da colaboração do JBI em território nacional » Mentoria para o planejamento de grupo afiliado da colaboração do JBI em país da América Latina	» Mentoria para consolidação de grupo afiliado da colaboração do JBI em território nacional » Mentoria para o estabelecimento de grupo afiliado da colaboração do JBI em país da América Latina	» Estabelecer tratativas nacionais e internacionais com Instituições para mentoria de Grupos Afiliados do JBI » Apoiar e tutorar o novo grupo afiliado da colaboração do JBI em território nacional » Realizar eventos nacionais e internacionais com a participação de Centro(s) Afiliado(s)	» Número de eventos nacionais e internacionais realizados em parceria com grupos afiliados no Brasil e América Latina » Número de minutas de convênio submetidas ao JBI Austrália » Criação de grupo afiliado da colaboração do JBI em território nacional
2. Manter ofereci- mento de cursos pelo JBI Brasil (Eixos: Interna- cionalização, Extensão)	» Oferecimento de, no mínimo, dois cursos de Revisão Sistemática e um de Implementação de Evidências em Saúde por ano » Oferecer um workshop de Revisão de Escopo	» Oferecimento de, no mínimo, dois cursos de Revisão Sistemática e um de Implementação de Evidências em Saúde por ano » Oferecer um workshop de Revisão de Escopo	» Manter a divulgação dos cursos do JBI no Brasil e na América Latina » Apoiar o oferecimento dos cursos do JBI no Brasil e na América Latina	» Número de cursos de Revisão Sistemática oferecidos por ano » Número de cursos de Implementação de Evidências em Saúde oferecidos por ano » Número de workshops oferecidos por ano
3. Ampliar o nú- mero de treina- dores dos cursos do JBI Brasil (Eixo: Extensão)	» Tratativas com JBI Austrália para oferecimento de cursos JBI Trainer Accreditation Program (Train the trainer) de Revisão Sistemática e » Implementação de Evidências em Saúde na EEUSP	» Oferecimento de cursos train the trainer de Revisão Sistemática e » Implementação de Evidências em Saúde na EEUSP	» Apoiar a formação de novos treinadores dos cursos de Revisão Sistemática e Implementação de Evidências em Saúde » Apoiar os membros do JBI Brasil em cursos de atualização em metodologias e métodos do JBI.	» Número de novos treinadores dos cursos de Revisão Sistemática e Implementação de Evidências em Saúde
4. Ampliar as publicações de revisões siste- máticas, revisões de escopo, de metodologias e métodos e de implementação de evidências segundo meto- dologia JBI em periódicos quali- ficados* (Eixos: Internacionaliza- ção, Pesquisa) *indexado Sco- pus/WOS	» Aumentar em 5% o número de publicações em periódicos qualificados*	» Aumentar em 10% o número de publicações em periódicos qualificados*	» Apoiar a discussão de protocolos de revisões nas reuniões do JBI Brasil » Apoiar financeiramente as publicações » Criar projeto de tutoria e acompanhamento de egressos do curso de revisão sistemática » Manter tutoria dos profissionais da biblioteca da EEUSP aos projetos de revisões sistemáticas e revisões de escopo.	» Número de revisões sistemáticas publicadas em periódicos qualificados* » Número de revisões de escopo publicadas em periódicos qualificados* » Número de estudos de implementação de evidências publicados em periódicos qualificados* » Número de estudos de metodologias e métodos publicados em periódicos qualificados*
5. Ampliar o número de projetos inter- disciplinares de implementação da prática base- ada em evidên- cias em parceria com o HU-USP (Eixos: Extensão, Pesquisa)	» Pelo menos 1 novo projeto interdisciplinar de implementação da prática baseada em evidências em parceria com o HU-USP	» Pelo menos 1 novo projeto interdisciplinar de implementação da prática baseada em evidências em parceria com o HU-USP	» Estimular e apoiar a participação de docentes da EEUSP e profissionais do HU-USP em cursos de Revisão Sistemática e de Implementação de Evidências em Saúde » Apoiar a criação e realização de projetos interdisciplinares de implementação da prática baseada em evidências no HU-USP	» Número de novos projetos interdisciplinares de implementação da prática baseada em evidências no HU-USP com participação de docente da EEUSP por ano

Continua...

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
6. Promover a sustentabilidade das boas práticas implementadas no HU-USP (Eixo: Extensão)	» Criação de plano de supervisão dos protocolos de boas práticas implementados no HU-USP	» Aplicação do plano de supervisão dos protocolos de boas práticas implementados no HU-USP » Auditoria de seguimento de pelos menos 50% dos protocolos de boas práticas implementados no HU-USP	» Apoiar a elaboração e aplicação do plano de supervisão dos protocolos de boas práticas implementados » Apoiar o monitoramento do plano de supervisão dos protocolos de boas práticas implementados » Articular com os programas de residência e Departamentos da EE iniciativas de sustentabilidade das boas práticas no HU-USP	» Plano de supervisão dos protocolos de boas práticas implementados no HU-USP » Número de protocolos de boas práticas implementados no HU-USP auditados
7. Ampliar o ensino da prática baseada em evidências na graduação em enfermagem (Eixo: Graduação)	» Criar estratégias para inserção de conteúdo/disciplina sobre prática baseada em evidências no currículo no curso de graduação em enfermagem	» Implementação de conteúdo/disciplina sobre prática baseada em evidências no currículo no curso de graduação em enfermagem	» Articular o ensino da prática baseada em evidências nas discussões de reorientação curricular » Aproximar o NUEBE em aulas/disciplina sobre prática baseada em evidências e de liderança clínica no currículo do curso de graduação em enfermagem » Ampliar a formação de docentes da EE em cursos de revisão sistemática e de implementação de evidências	» Número de horas ministradas sobre prática baseada em evidências no curso de graduação em enfermagem » Número de disciplinas de graduação com referências bibliográficas atualizadas com as melhores evidências disponíveis » Número de docentes da EE participantes de cursos de revisão sistemática e de implementação de evidências
8. Oferecer e avaliar disciplina de PG sobre Implementação de Evidências em Saúde (Eixo: Pós-Graduação)	» Criação de disciplina interprogramas (EDI) da EEUSP sobre Implementação de Evidências em Saúde	» Oferecimento de disciplina interprogramas (EDI) da EEUSP sobre Implementação de Evidências em Saúde	» Articular com a CPG e os PPG da EEUSP a criação da disciplina sobre Implementação de Evidências em Saúde » Monitorar a avaliação da disciplina realizada pelos alunos	» Proporção de alunos matriculados nos PPG da EEUSP que cursaram a disciplina Implementação de Evidências em Saúde » Porcentagem de conceitos muito bom e bom atribuídos pelos alunos à disciplina Implementação de Evidências em Saúde
9. Ampliar a mobilidade de pós-graduandos e pós-doutorandos para o JBI em Adelaide, Austrália (Eixos: Pós-Graduação, Pesquisa)	» Pelo menos um pós-graduando ou pós-doutorando em visita técnica ou estágio no JBI em Adelaide, Austrália	» Pelo menos um pós-graduando ou pós-doutorando em visita técnica ou estágio no JBI em Adelaide, Austrália	» Estimular pós-graduandos e pós-doutorandos a realizarem visita técnica ou estágio no JBI em Adelaide, Austrália » Divulgar editais de mobilidade (PRINT, Fapesp, etc) aos pós-graduandos e pós-doutorandos	» Número de pós-graduando ou pós-doutorando em visita técnica ou estágio no Centro JBI de Adelaide, Austrália, por ano
10. Ampliar o ensino da prática baseada em evidências nos diferentes programas de residência em saúde do HU-USP (Eixo: Extensão)	» Criação de estratégias para inserção de conteúdo/disciplina sobre prática baseada em evidências no currículo dos programas de residência em saúde do HU-USP	» Implementação do conteúdo/disciplina sobre prática baseada em evidências no currículo dos programas de residência em saúde do HU-USP	» Articular a participação do NUEBE em outros programas de residência no HU-USP » Manter a disciplina do NUEBE nos programas de residência HU/EEUSP » Criar instrumento de avaliação sobre conteúdo/disciplina de prática baseada em evidências » Monitorar a avaliação do conteúdo/disciplina realizada pelos residentes	» Número de horas ministradas sobre prática baseada em evidências nos programas de residência em saúde do HU-USP » Porcentagem de conceitos muito bom e bom atribuídos pelos alunos ao conteúdo/disciplina de prática baseada em evidências
11. Desenvolver estudos sobre síntese de evidências e implementação de evidências (Eixo Pesquisa)	» Pelo menos um estudo desenvolvido em parceria	» Pelo menos dois estudos desenvolvidos em parceria	» Articular pesquisadores do JBI Brasil para desenvolvimento de projetos de pesquisa em parceria » Estimular pesquisadores do JBI Brasil a submeterem projetos a editais, agências de fomento para captação de financiamento	» Número de projetos desenvolvidos em parceria » Número de projetos financiados e recursos financeiros obtidos

Continua...

Metas	Prazos		Planejamento das Ações	Indicadores Quantitativos e Qualitativos
	2025	2027		
12. Promover a visibilidade das ações do JBI Brasil em órgãos estratégicos por meio de ações institucionais (Visibilidade)	» Pelo menos uma iniciativa de participação/representação do JBI Brasil em eventos. » Pelo menos uma iniciativa de aproximação com órgãos estratégicos » Manter articulação com a BVS	» Pelo menos duas iniciativas de participação/representação do JBI Brasil em eventos. » Pelo duas iniciativas de aproximação com órgãos estratégicos » Manter articulação com a BVS	» Investir em estratégias de visibilidade do JBI Brasil em eventos. » Divulgar resultados das publicações por meio de informes para órgãos estratégicos (como Ministério da Saúde, Cofen, Coren) » Investir em iniciativas de articulação com com órgãos de governo, autarquias, organizações profissionais	» Número de eventos com participação /representação do JBI Brasil. » Número de publicações e informes enviados a órgãos estratégicos » Número de iniciativas de articulação com órgãos de governo, autarquias e organizações profissionais



Av. Dr. Enéas de Carvalho Aguiar, 419 - CEP 05403-000
Cerqueira César | São Paulo | SP | Brasil
+55 11 3061-7503
www.ee.usp.br