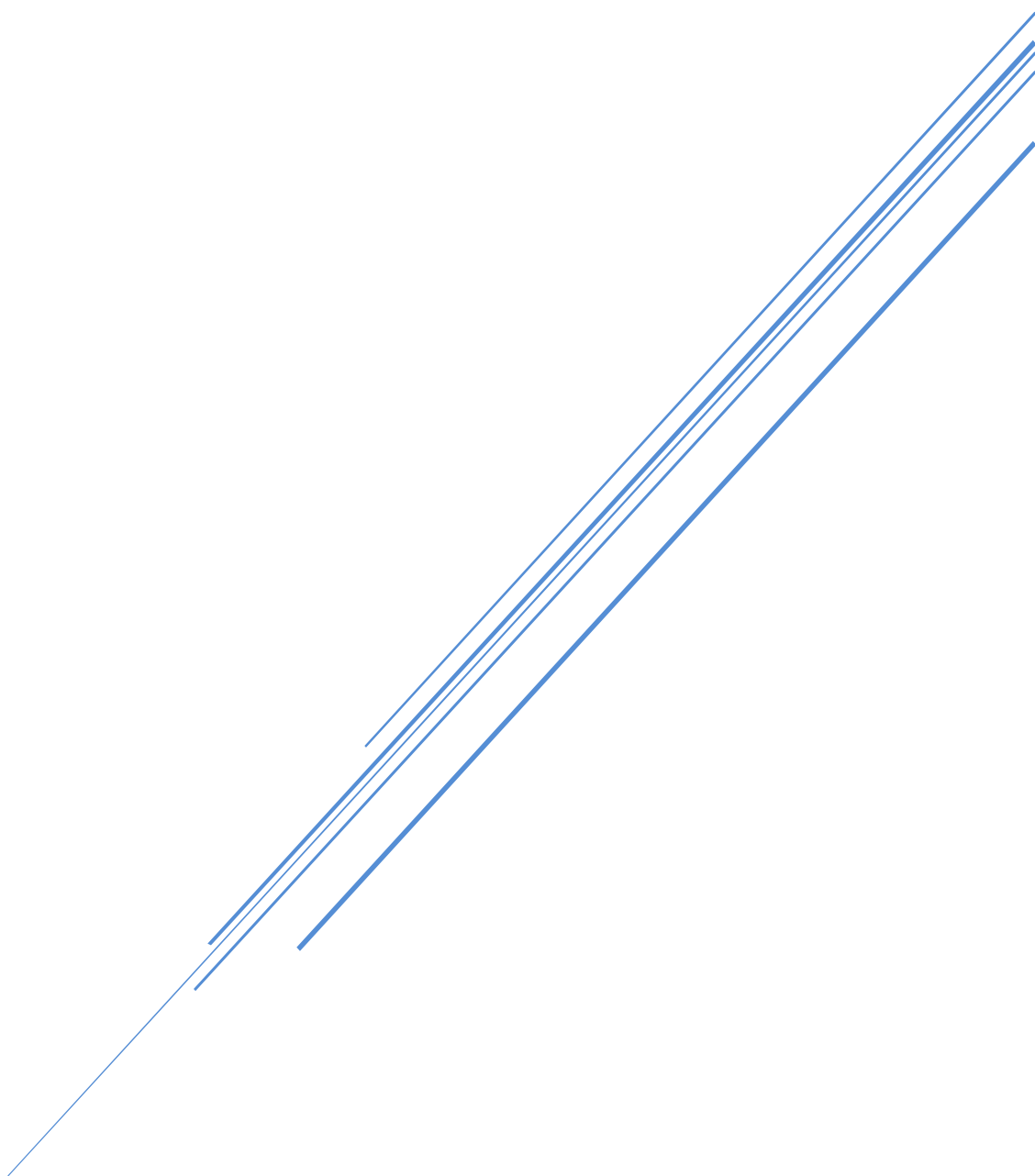


A PÓS-GRADUAÇÃO NA USP: IMPRESSÕES E DESAFIOS

Relatório de Viagem



USP – Catedra Paschoal Senise

Concepta McManus; Gabriela Rosa; Abilio Afonso Baeta Neves

Sumário

A PÓS-GRADUAÇÃO NA USP: IMPRESSÕES E DESAFIOS	2
Professores.....	3
Interno.....	3
Externo	6
Pós-graduandos.....	14
Técnicos Administrativos (secretários)	21
Técnicos Laboratoriais.....	27
Técnicos PRPG	32
Sugestões	34
Conclusões	36
Para que serve mestrado e doutorado	38
Descrição dos Perfis (de acordo com Euraxess).....	39
O novo doutorado e Pesquisador do Futuro.....	43
Necessidades para o doutorando	45
Supervisores/Orientadores/Mentores.....	47
Deveres do Supervisor	49
PAPEL E RESPONSABILIDADES DO SUPERVISOR E PÓS-GRADUANDO	50
LISTA DE VERIFICAÇÃO DE TAREFAS DE SUPERVISÃO.....	51
Perspectivas dentro da pós-graduação.....	52
Características	60
A Classificação de Carneige	60
Principais temas do debate	62
Carta Saúde Mental – ESALQ	67
POR QUE a Capes existe?	68
Programação	70
Agradecimentos	70
Questionamentos.....	71

A PÓS-GRADUAÇÃO NA USP: IMPRESSÕES E DESAFIOS

Objetivo: Conhecer as pós-graduações da USP, e as ansiedades e desafios dos professores, pós-graduandos e técnicos (laboratoriais e administrativas). As indicações neste relatório podem guiar as políticas da PG da USP bem como de outras IES.

Para que serve a PG (o que Brasil quer com a PG):

- i) Formação de RH de alta qualidade
- ii) Produção de conhecimento
- iii) Soluções para a sociedade
- iv) Desenvolvimento científico e tecnológico
 - a. Quantidade vs qualidade

Questões sobre a pós-graduação

- Produzir o que e para quem?
 - Relevância (Social, científica, tecnológica)
 - Define o produto
 - Define etapas que levam a formação
 - Avaliação Capes
 - Transferência de Conhecimento
- Sustentabilidade do Programa
 - Recursos (físicas, pessoal, financeira, pós-graduandos, professores – agora e futuro)
 - Mestrado vs doutorado
 - Tempo de formação
- Formação de Recursos Humanos
 - Finalidade da formação (igual para todos?)
 - Não é continuação da graduação
 - Aula/disciplina, outras atividades, quais e como?
 - Aula não é formação
 - Interdisciplinaridade
 - Internacionalização

USP precisa ser mais proativa e mudar, protagonismo foi perdido

Professores

Interno

- a. Professor tem excesso de responsabilidades
 - i. Definir lugar de cada ator (professor, técnico, pós-graduando)
 - ii. Docente além de professor e pesquisador tem que atuar como contador, administrador, secretário e responsável financeiro;
 - iii. Contabilizar trabalho dos professores em termos de horas
 - iv. Criar estresse – tensão entre pós-graduando e mentor
 - v. Sem tempo para ser pesquisador e mentor
 - vi. Dificuldade em saber como lidar com os problemas de saúde mental dos pós-graduandos e dele(a) mesmo
 - vii. Precisa de reciclagem periódica
 - viii. Pós-graduandos muito jovens – coloca mais pressão no professor
 - ix. Conflito geracional entre pós-graduandos, professores novos e professores mais antigos
 - x. Terceirização do ato de orientar para pós-graduandos
 - xi. Distanciamento da relação orientador-pós-graduando
 - xii. Precisa de mais incentivos para estar na pós
 - xiii. Falta apoio administrativo de verdade
 - xiv. Falta verba para publicação
 - xv. Excesso de emissão de pareceres
 - xvi. Levantamento patrimonial
 - xvii. Professor bom não quer decepcionar
 - xviii. Criminalização do CPF
 1. Compras é com coordenador
- b. Crise de sucessão:
 - i. ninguém quer ser coordenador da PPG, pela sobrecarga do trabalho
 - ii. universidade deve, juntamente com os docentes, pensar em estratégias para retomar o estímulo em colaborar com a parte administrativa dos PPGs
- c. Saúde mental dos professores
 - i. Contratar psicólogos e psiquiatras para atender os docentes
 - ii. Sobrecarga dos docentes é passada aos pós-graduandos e funcionários
 - iii. Coordenadores de PPG que saíram por problemas de saúde mental
 - iv. Professores que tiveram problemas graves de stressa, depressão e derrame
- d. Burocracia – refazer coisas – juntar sistemas (ORCID, Janus, lattes, Sucupira, WIPO, etc)

- i. Diminuir instancias internas
 - ii. Padronização de procedimentos
 - iii. Visão do tempo para coletar dados
 - iv. Precisa de calendário
 - v. Acúmulo de trabalho burocrático: muito preenchimento de formulário; precisa desafogar o sistema e sobrecarga de trabalho mecânico dos professores
 - vi. Contratar mais profissionais para fazer os serviços de pós-graduação
- e. Criar infraestruturas modernas
 - i. Apartamentos, infraestrutura
Legislado pela mediocridade
 - ii. Ausência de espaços físicos destinados a pós
 - iii. Insuficiência na quantidade de laboratórios, salas de computadores e espaços para pesquisa
 - iv. Criar uma infraestrutura computacional moderna para aperfeiçoar o sistema híbrido de ensino
 - v. Atualizar a parte de informática
 - vi. Instalar lousas interativas
 - vii. Criar salas modulares
- f. Olhar para o jovem professor
 - I. Não consegue se credenciar
 - II. Necessidade de treinamento para ser professor, pois a maioria dos docentes da pós atual tem mais de 55 anos
 - III. Não conseguem atrair futuros doutores para se tornarem docentes
 - IV. Dificuldade na transição geracional de professores, pois quando os docentes se aposentam, perde-se as referências e os especialistas em determinados temas
- g. Quem não está na PG recebe mesmo salário
- h. Estratégia de comunicação
 - V. Como construir melhores informações
 - VI. Falta de comunicação sobre o que é mestrado, doutorado, MBA para o público em geral e para o mercado financeiro
 - VII. Atrair empresas e indústrias para dentro da USP
 - VIII. Difusão correta das oportunidades e vantagens dos programas de pós
- i. Falta direção institucional e planejamento institucional
 - i. Falta definir a missão dos PPGs, que deve ser estabelecida visando trazer soluções para a sociedade.

- ii. Falta uma “espinha dorsal política” definindo o papel institucional da pós
- iii. Fazer chamadas específicas para especialidades p.ex. print
- iv. Muita pulverização
- v. Não contrata por graduação
- vi. Enxugar disciplinas
- vii. Disciplinas muito engessadas
- viii. Incluir como créditos necessários do programa: seminários, congressos e extensão
- ix. Incluir disciplinas de didática (para quem quer ser professor) e empreendedorismo (para quem for atuar no mercado de trabalho)
- x. Pró-reitora muito cartorial
- xi. Precisa pedir permissão para mudar professor de uma disciplina.
- xii. Disciplina deve pertencer ao programa
- xiii. Evita colaborações no programa
- xiv. USP não aproveita os cursos e não comunica com a sociedade
 - 1. Deixe tudo para os orientadores
 - 2. Precisa de menos academia e mais mídia social
 - 3. Sempre reativa
 - 4. USP cria a puata – Voce sabe que....
 - 5. É gratuita
- xv. JANUS problema enorme
 - 1. Regras sem sentido
 - 2. Controla o sistema
- xvi. Reuniões precisam pensar estratégias
- xvii. Olhar para ver se a formatação dos cursos é adequada
- xviii. USP não dá recursos para os PGS
 - 1. Parece que não fazem parte da instituição
- j. Acompanhamento de cursos 3 e 4
 - xix. Deve-se avaliar se é um PPG novo ou se há muito tempo se mantém essa nota. Quem tem essa nota há mais tempo, precisa olhar diferenciado (tutoria)
 - xx. Ajuda com internacionalização e patentes
 - xxi. Novos professores e cursos enfrentam barreiras dos antigos
 - xxii. Cursos antigos contra novos para não perder pós-graduando
 - xxiii. Ausência de espaços físicos para se desenvolverem
 - xxiv. Difícil publicar – tira recursos da bolsa
 - 1. Sistema perverso – paga para fazer e ainda dar parecer de graça

2. Biblioteca no exterior mudou de nome e função
3. Falta verba para publicação

Externo

- a. USP pode liderar mudanças, mas não sozinha
 - I. Falar com a UNESP e a UNICAMP para serem parceiras nesse processo
- b. Definição de que queremos
 - I. A pós-graduação deve formar pesquisadores comprometidos com a crítica aos conhecimentos prévios em qualquer área de conhecimento;
 - II. A pós-graduação deve ser aberta à diversidade de pessoas oriundas de diversas classes sociais, à diversidade de gênero e sexualidade, étnica e racial, ser representativa dessa população no Brasil e aberta às diversidades de povos e nacionalidades mais amplas no mundo.
 - III. Com a diversidade de pessoal, é provável que se avance também na ampliação da diversidade temática (de pesquisa) e na capacidade de vislumbrar problemas que excedem o interesse de grupos econômicos e de poder específicos, que dominam a cultura acadêmica atual, restringindo a universalidade dos temas e reflexões aí propostas;
 - IV. A USP tem grande potencial, está situada em uma sociedade riquíssima e repleta de pessoas com capacidade e anseio pelo conhecimento.
 - V. É urgente ter critérios para a inclusão das diversidades, fomentá-la, por meio da inclusão de pessoas e outras formas de pensar e construir conhecimento.
- c. Não tem diferença entre especialização e mestrado
 - I. O mestrado às vezes é mini doutorado
 - II. Precisa definição
 - III. Falta definir os propósitos do mestrado, doutorado e MBA
- d. Precisa ver se há necessidade de continuar crescendo o sistema
 - IV. Dar continuidade à análise criteriosa da real necessidade da ampliação da oferta de programas nas diferentes áreas do conhecimento levando em consideração a fixação de doutores
 - V. Mudou perfil do pós-graduando e baixou demanda
 - VI. Complexo as razões
 - VII. Não há brilho nos olhos para a carreira
 - VIII. Quando tem, não há perspectiva
 - IX. Definir direto vs dever

- X. Projeto do cnpq para bolsas na pós aumenta a demanda sobre coordenador
- XI. Tempo longo demais para se tornar Doutor (principalmente em cursos da área da saúde)
- XII. Mercado de trabalho com bons salários é mais atraente
- XIII. Corte muito grande no número de bolsa e apoios
- XIV. Titulação muitas vezes atrapalha a contratação em empresas
- XV. A pós não prepara para uma formação além da carreira acadêmica: não prepara o professor no sentido didático e não prepara o empreendedor.
- XVI. Falta de perspectiva depois da pós-graduação desincentiva o interesse na pós
- XVII. O acadêmico não é mais o protagonista no mercado
- XVIII. Ter mais rigor no ingresso com provas de conhecimento - atualmente qualquer aluno entra no programa de pós-graduação muito facilmente.
- e. Melhor integração de sistemas (lattes, sucupira etc)
 - I. Sucupira deve ser consequência e não o foco
- f. Pesquisa cria organização
 - xxv. Princípios científicos
 - xxvi. Fundações do mestrado importante
 - xxvii. Planejamento
 - xxviii. Rigor
 - xxix. Qualidade no trabalho
 - xxx. Importante na formação de novos professores
- g. Formato da PG precisa mudar
 - xxxi. Limitada pela avaliação da capes
 - xxxii. Mais preocupado com a CAPES do que a sociedade
 - xxxiii. Não pode ser questionado
 - xxxiv. Poder escolher o pós-graduando
 - xxxv. Devem ser mais autônomos
 - xxxvi. Dificuldade na fusão de programas novos com programas já existentes
 - xxxvii. “Legislando pela mediocridade”
 - xxxviii. Falta de equivalência com o sistema europeu
 - xxxix. CPGs devem ser mais responsáveis por suas próprias decisões
- h. Comunicação com a sociedade
 - xl. Professor não tem tempo para fazer
 - xli. Não existe visibilidade externa
 - xlii. Precisa ser contratada uma equipe de mídias sociais para fazer essa comunicação

- xl.iii. Precisa de uma equipe de divulgação dos programas de pós-graduação e as oportunidades
- xliv. Marketing do diferencial dos cursos de pós-graduação na USP
- xlv. Nos campi do interior, falta divulgação dos atrativos de cada cidade
- xlvi. Falta de inserção nas mídias de TV tradicionais
- i. Falta autonomia da IES
 - xlvii. Até para mudar nome de linha de pesquisa
 - xlviii. Avaliação não consegue enxergar as diferenças e importância dos cursos regionais
 - xliv. Avaliação inventa regras na hora
- j. Criação de mais doutorado direto e pós-doc
 - I. Criar mais oportunidades de Doutorados Diretos
 - II. Criar mais oportunidades de pósdoc e menos mestrado
 - III. Profissionalizar o pós-doc
 - IV. Não faz sentido continuar na estrutura: mestrado 2 anos + doutorado 4 anos. Em muitas áreas, é possível finalizar o Mestrado em um 1 e após a defesa da dissertação, o pós- tem a opção de entrar no Doutorado e concluir sua formação como cientista/pesquisador ou sair com o diploma de mestre pro mercado de trabalho.
 - i. Uma ressalva: na área de Humanas, um doutorado direto significa que um aluno tem menos leituras e menos experiência de pesquisa e possivelmente menos experiência de escrita de textos extensos. A pesquisa em Humanas exige maturação intelectual e nesse sentido, o formato Mestrado de 2 anos + 4 de doutorado ainda é muito importante. Portanto, essa realidade de doutorado direto deve variar de acordo com cada área e cada programa; por isso a importância de autonomia dos programas.
- k. Secretaria de desburocratização
 - I. Responsável por explicar os trâmites às pessoas interessadas
- l. Sites
 - XIX. Padronização
 - XX. Tradução
 - XXI. Muito amador
 - XXII. Criar um calendário geral e antecipado da PG USP
 - XXIII. Calendário no site das principais reuniões administrativas
 - XXIV. Falta identidade visual/logo da USP
 - XXV. Precisa de unidade na identidade visual

- XXVI. Marketing
- m. Como reter os melhores?
 - XXVII. Pós não consegue filtrar
 - XXVIII. Fica dando um jeito para reter pós-graduandos
 - XXIX. Impossibilidade ou dificuldade de desligar ou reprovar um pós-graduando do programa, por pressão da avaliação CAPES. Tem que formar de qualquer jeito – quem entra, sai
 - XXX. Pessoas indo para pós-graduação não por escolha ou interesse genuíno, mas por não ter conseguido emprego no mercado de trabalho
 - XXXI. Alguns pós-graduandos chegam sem preparo e sem fundamentação de matérias básicas
 - XXXII. Universidade não pode ser uma instituição filantrópica
- n. Avaliação da CAPES passou de validade
 - XXXIII. Deveria ser orientadora e não como está
 - XXXIV. Falta prioridades
 - XXXV. Falta a valorização da extensão, de produtos técnicos e de outros resultados que vão muito além da produção de artigos
 - XXXVI. Quantidade vs. qualidade: apesar da especificidade de cada área, a definição de métricas para avaliar qualidade e quantidade, e conseqüentemente para atender o processo de avaliação é um grande desafio para os programas e que deve ser abordado rapidamente e com muita atenção;
 - XXXVII. Não sabe avaliar o diferencial de cada programa e projeto
 - XXXVIII. Áreas de humanas tem poucas revistas internacionais para públicas – foco no desenvolvimento regional ou nacional
 - XXXIX. Incompreensão com as áreas interdisciplinares
 - XL. Jovens não tem autonomia, novo docente não entre no divisor nem sênior, mas o sistema coloca limites
 - XLI. Detalhista demais
 - XLII. Parte dos dados coletados não são processados
 - XLIII. Avaliação CAPES divorciada do Plano Nacional da Pós Graduação; precisa rever isso
 - XLIV. Mulheres na idade reprodutiva, auxílios
 - XLV. Programa para formar melhor pessoas do governo – usp mais agressivo
 - XLVI. Treinamento de funcionários
 - XLVII. Mais secretarias
 - XLVIII. Sucupira quer todos os comprovantes – não tem pessoa para colocar no sistema
 - XLIX. Dimensionamento melhor de professores e técnicos

- L. Espaço físico
- LI. Editais internas não são justos – sempre os mesmos. Há poucos editais para programas pequenos e muito especializados, o que torna a competição injusta
- LII. Os programas devem ser avaliados, comparando seu planejamento estratégico e suas metas iniciais com seus resultados finais; jamais entre programas tão distintos com características e objetivos distintos
- LIII. Consistência e avaliação devem ser de acordo com as áreas de atuação, entendendo as diferenças culturais, regionais de cada programa e cidade.
- LIV. Tem CPG com um curso e outros com 15
- LV. Internacionalizam da pós precisa ser repensada
 - i. Padronização de nomes
 - ii. Treinamento de funcionários
- LVI. Mudou origem dos pós-graduandos – precisa pensar em melhorar os auxílios
- LVII. Professor não é fiscal e pós-graduando precisa trabalhar
- LVIII. Pré-mestrado – último ano da graduação
- o. Comparar valor da bolsa com a residência
 - I. O baixo valor da bolsa criou a “institucionalização” dos bicos
- p. CAPES dar valor de acordo com local do curso e não origem do pós-graduando
 - LIX. CAPES lança edital agora de acordo com a nota de 2017
 - LX. Falta agilidade
- q. Avaliação deve ser orientadora e não nota
 - LXI. Escala melhor (regional, nacional, consolidado etc)
- r. Criminalização do CPF
 - LXII. Recursos é para instituição, mas vem no nome da pessoa
 - LXIII. Tirar o CPF da rota PROAP
 - LXIV. Gestão PROAP pode estender a verba por um período mais longo sem tantas renovações;
- s. Tirar nome “profissional” ou “acadêmico”
 - I. O artigo pode ser desestímulo para quem quer se titular melhor
 - li. Pessoal d indústria não publica e pode prejudicar o curso, mas também pode ser o melhor publico
 - lii. Quem tem vínculo tem ritmo de trabalho diferente
 - liii. Deveria ser avaliado de acordo com a meta ou objetivo propostos
 - liv. Falta clareza a diferença entre ambos
 - lv. Não precisa diferenciar

- lvi. A distinção entre programas acadêmicos e profissionais é insuficiente e arbitrária para classificar a grande variedade de cursos de pós-graduação que existem em toda parte. A *Carnegie Classification*¹ nos Estados Unidos identifica 18 tipos diferentes de programas de pós-graduação, mas não é uma classificação formal, mas um simples agrupamento para fins estatísticos.
- t. Valorização de produção técnica e inovação social
 - i. Incluindo na progressão funcional
 - ii. Outros produtos: sites, manuais, relatórios, comunicação com a sociedade, projetos de leis, obras de arte, técnicas construtivas, produto industrial, etc.
 - iii. Formação do aluno também faz parte desse “produto”
- u. Ensino híbrido ajuda
 - LXV. Relação humana continua importante
 - LXVI. Fazer alguns módulos de aula online
 - LXVII. Criar cursos internacionais online com apenas algumas aulas práticas e encontros gerais em formato presencial
 - LXVIII. Ofertar disciplinas internacionais em inglês
- v. Reuniões em formato híbrido
 - LXIX. Possibilidade da participação online das reuniões gerais da USP para os outros campi do interior
 - LXX. Maior integração com o interior
- w. Recursos
 - LXXI. Mais flexibilidade no uso de recursos
 - 1. às vezes impossível antever gastos
 - LXXII. Precisa de funcionários
 - LXXIII. Prestação de contas e compras
 - LXXIV. Criar um sistema de doação por empresas para financiamento internacional
 - LXXV. Mudar a relação com as agências de fomento
 - LXXVI. Elaborar um contrato de gestão financeira para manejar de acordo com as necessidades de cada PPG
 - LXXVII.
- x. Maior interação pesquisa, PG e extensão
 - iv. Extensão da pesquisa
 - v. Projeto da universidade
 - vi. Comunicação deve ser da universidade
 - vii. Precisa de maior integração entre departamentos
 - viii. Precisa de maior integração com os campi do interior

¹ <https://carnegieclassifications.acenet.edu/>

- ix. Precisa de maior mobilidade e colaboração entre universidades estudais
- y. Internacionalização
 - i. Deve ser um meio, não um fim
 - ii. Internacionalização precisa ser mais profissional
 - iii. Centro Internacional não conversa com a PG
 - iv. Diploma e histórico escolar em inglês
 - v. Cartas em inglês
 - vi. Ausência de funcionários que falam inglês
 - vii. Regras que limitam a vinda de estudantes estrangeiros
 - viii. Dificuldade com aproveitamento de créditos e equivalência para os pós-graduandos estrangeiros
 - ix. Impossibilidade de registrar no sistema os pós-graduandos de pós-graduação na internacionalização
 - x. Alta demanda de interesse dos países da América Latina em fazer pós na USP, mas muitas vezes a burocracia e o excesso de regras dificulta esse processo.
 - xi. O sistema de “Boas-vindas” ao estudante internacional é péssimo/inexistente
 - xii. Sites e funcionários não bilíngues
 - xiii. Em relação à formação de recursos humanos e internacionalização, é necessário discutir qual é a melhor estratégia de curto prazo, além da mobilidade estudantil



Figura 1. Nuvem de palavras para opiniões dos professores

Pós-graduandos

- k. Marca USP não é mais suficiente
 - i. USP precisa comunicar o que os pós-graduandos fazem
 - ii. Faz pós-graduação por amor
- l. Mudanças no sistema
 - i. *Job description* para pós-graduando (ex: pesquisa, gerenciamento de projetos, assistente de professor)
 - ii. São profissionais quem colocam mão na massa
 - iii. Ser chamada de pesquisador e não aluno
 - iv. Pagamento de INSS etc
 - v. Limbo profissional
 - vi. Falta esperança
 - vii. Ausência de um plano de carreira
 - viii. Necessidade de formalizar a profissão para ter direitos trabalhistas
 - ix. Fora do país, há plano de carreira e bons salários
 - x. Muito trabalho extra sem benefícios
- m. Saúde mental
 - i. Fazer um trabalho de prevenção de ansiedade e depressão
 - ii. Incentivo ao esporte como forma preventiva de problemas de saúde
 - iii. Falta apoio psicológico e psiquiátrico
 - iv. Bolsa muito baixa dificulta a aquisição de remédios e tratamentos
 - v. Muita pressão e ansiedade
 - vi. Insegurança sobre o recebimento da bolsa
 - vii. Insegurança em relação ao futuro
 - viii. Imagem que os pós-graduandos têm na sociedade
 - ix. Sonho perdido/desistência de continuar na pós
 - x. Perda da gana de pesquisa
 - xi. Precisa aumentar as linhas e meios de comunicação sobre os canais acessíveis sobre saúde mental
 - xii. Ajuda na permanência
 - xiii. Pós-graduando paga como professor pex em refeitório
 - xiv. É fundamental criar meios de denúncia ao assédio moral dos professores em relação ao seus orientados (mestrado ou doutorado). De preferência denúncias anônimas. E se comprovado assédio moral, precisa ter medidas punitivas para o professor. Apenas um treinamento para lidar com o pós-graduado não é o suficiente.
 - xv. E se for comprovado assédio moral de forma sistêmica (com vários alunos do mesmo laboratório pelo mesmo professor) é

necessário que haja providências em retirar esse professor das funções de orientador. O assédio moral sistêmico tem que ser considerado infração grave!

- n. Valor da bolsa muito baixo
 - i. Bolsa deve aumentar de acordo com a inflação
 - ii. Falta de flexibilização em relação ao trabalho e outras demandas
 - iii. Insegurança se vai receber a bolsa ou não
 - iv. Falta perspectiva de futuro
 - v. Muito trabalho extra e sem benefícios
 - vi. Impossibilidade de planejamento de uma família, compra de imóveis, ao executar a profissão “cientista”
 - vii. Principal fator de desistência e desinteresse em fazer pós
 - viii. “Institucionalização dos bicos”
- o. Nível de ingresso fora da realidade
 - i. Mudou perfil dos pós-graduandos
 - ii. Cotas na pós-graduação (pensar de acordo com o contexto de cada PPG, pois há aqueles programas com excesso de vaga)
 - iii. Entendimento do contexto sociocultural do pós-graduando
 - iv. Ações de permanência
 - v. Questão de pertencimento: mostrar que todo mundo é capaz de passar e entrar na USP
 - vi. Ações contra qualquer tipo de discriminação (racial, social, étnica, cultural, religiosa, gênero, etc)
 - vii. Pedir a proficiência de inglês na metade do curso (assim o pós-graduando pode se preparar e fazer a prova da FFLECH)
- p. Espaço de convivência
 - i. Importante relações entre programas e docentes
 - ii. Setorização e pouco diálogo entre os diversos grupos de pesquisa – um espaço destinado a pós diminuiria isso
 - iii. Pouco contato entre os pós-graduandos, programas e departamentos
 - iv. Promover eventos de encontros com pós-graduandos
- q. Infraestrutura
 - i. Ausência de laboratórios para todos os pós-graduandos
 - ii. Pouco espaço para algumas pesquisas
 - iii. Necessidade de compra de materiais de pesquisa para uso comum dos pós-graduandos (câmeras, equipamentos médicos, etc)
 - iv. Necessidade de contratação de mais funcionários e técnicos
 - v. Rede de internet ruim

- vi. Ausência de cabeamento e tomadas em vários pontos para ligar o computador em espaços destinados a pós
- vii. Site para se ter acesso as pesquisas em andamento de todos os pós-graduandos da USP
- viii. Contratar assistentes de informática e estatística para solucionar alguns problemas
- r. Assédio e apadrinhamento dos professores
 - i. Parte do trabalho do professor é supervisionar
 - ii. Pós-graduando ponto fraco
 - iii. Definição de deveres
 - iv. Professores muito ocupados, especialmente os importantes
 - v. Pós-graduando pode sentir solidão
 - vi. Pós-graduando como mão-de-obra barata
 - vii. Ter que virar “secretário” do orientador
 - viii. Falta de sensibilidade no tratamento de alguns orientadores e seus orientandos
 - ix. Caso haja algum assédio, tal professor deve passar por um treinamento para lidar com os pós-graduandos
 - x. Pós-graduando de mestrado é inseguro, especialmente se vem fora da USP ou de particulares
 - xi. Pós-graduando de particular mais preparado para indústria
 - xii. O que acontece com denúncias: qual a repercussão
 - 1. Pós-graduando é elo fraco
 - 2. Não se sabe a qual instância recorrer em caso de assédio moral/sexual
 - 3. Sentimento de impunidade
 - 4. Falta de punição para quem comete assédio
- s. Impossibilidade de trabalhar porque a pós já ocupa todo o tempo
- t. Comunicação
 - i. Falta divulgação dos programas disponíveis para a sociedade
 - ii. Redes para divulgação científica e de outros resultados da USP
 - iii. Falta de incentivo e verba para comunicadores sociais
 - iv. Falta de comunicação com a sociedade civil
 - v. Falta rede de comunicação interna divulgando as pesquisas entre os PPGs e as oportunidades relacionadas a eles
- u. Possibilidade de Doutorado Direto e mestrado no meio do processo de Doutorado
 - i. Mestrado mais finalístico de um ano
- v. Empresa não contrata mestrado ou doutorado, mas coloca seus funcionários para fazer
 - i. Quais são os problemas que precisam buscar soluções

- ii. Mais aproximação com sociedade e indústria
 - iii. Pesquisa não tem aplicação prática
- w. Precisa de integração ou interação entre curso e empresas
 - i. Aumentar a ponte entre público-privado
 - ii. Entender mais as demandas de mercado
 - iii. Maior conexão entre programas/institutos com empresas e indústrias
- x. Contratação de docentes
 - i. Escolha melhor nas bancas de seleção de professor
 - ii. Levar em consideração os projetos de extensão com a comunidade
 - iii. Levar em consideração a qualidade da aula
 - iv. Evitar corrupção no processo seletivo (editais só abrangendo pessoal dentro do departamento)
 - v. Formação de tratamento com a diversidade (como acontece em muitas empresas) e de gerenciamento de projetos e pessoas
- y. Formação complementar
 - i. Currículo muito disciplinar (mesmo em áreas interdisciplinares)
 - ii. Diminuir os créditos voltados para disciplina
 - iii. Empreendedorismo
 - iv. Falta treinamento para ser docente (como preparar aula, como avaliar o aluno, como corrigir provas, novas ferramentas para docência)
 - v. Precisa rever a questão da formação por disciplina
 - vi. PAE não dá aula – não ajuda na formação
 - 1. Possibilidade de estágio remunerado
 - vii. Possibilidade de cursar disciplinas compactas (de uma semana) e híbridas
 - viii. Necessidade de uma cartilha com explicações sobre CAPES, sucupira, scopus, uso da verba PROAP, etc
 - ix. Cursos sobre escrita científica e metodologia
 - x. Cursos de língua inglesa
 - xi. Não existe uma orientação profissional sobre o que fazer depois da pós-graduação
 - xii. Precisa de um coordenador pedagógico
 - xiii. Curso de letramento social/racial
- z. Atualizar a literatura de alguns cursos, principalmente os da área de humanas
 - i. Há muitos autores e pensadores importantes da cultura indígena, africana, etc que ainda não estão disponíveis na bibliografia brasileira

- ii. Mais conhecimento sobre os movimentos sociais existentes
- aa. Outros produtos além da dissertação ou artigo
 - i. Gerar patentes como produto final da pós
 - ii. Possibilidade de pontuar como créditos: trabalhos de extensão, palestras e congressos
 - iii. Pouca aplicação do que se faz dentro da universidade com o “mundo real”
 - iv. Pensar em como a USP pode gerar produtos de resolução de problemas na própria cidade
 - v. Falta de incentivo para participar de projetos de extensão: não contam no currículo, não remuneram
 - vi. Caso o produto final seja algo voltado para a sociedade, trazer alguém da sociedade que utilizará tal produto para fazer parte da banca
- bb. Aulas na graduação para explicar melhor o que é a PG
 - i. Melhorar o contato com os alunos da graduação
- cc. Sabe o que precisa do pós-graduando – mas não do orientador
- dd. Burocracia
 - i. Unificar as burocracias (às vezes dois programas numa mesma CPG ou unidade tem burocracias diferentes e exigem coisas diferentes)
 - ii. Regras engessadas
 - iii. Flexibilização do período de matrícula
 - iv. Integração de sistemas
 - v. Melhoria no sistema janus
- ee. Falta valorização e institucionalização da PG
 - i. Valorização e respaldo ao pós-graduando
 - ii. Fortalecer a individualidade de cada pós-graduando
 - iii. Mesmo direto que graduação em termos de apoio
 - iv. Ajuda para achar lugar pra morar
 - v. Acesso a moradia aos pós-graduandos
 - vi. Restaurantes universitários atendendo os pós-graduandos
 - vii. Ajuda no deslocamento para alguns casos específicos. (Ex: pós-graduandos que trabalham e são impedidos de pegar a bolsa, costumam não ter acesso a reserva técnica e muitas vezes tem que custear com o próprio salário a verba para realizar suas pesquisas)
 - viii. Apoio aos pós-graduandos que são mães e pais
 - ix. Criar um Fundo de Verba para cada PPG para auxílio moradia, deslocamento e alimentação de casos específicos

- x. Criar um Fundo Emergencial para pós-graduandos que passarem por alguma dificuldade
 - xi. Criar um escritório de mercado de trabalho dentro da universidade para fazer a ponte entre eles
 - xii. Mais incentivos para ir a congressos
 - xiii. Verba para pagamento de revisão de inglês e publicação
 - xiv. Moradia universitária insuficiente
- ff. Pós-graduandos estrangeiros
- i. Ausência de um suporte a estrangeiros
 - ii. Criar editais PPGs exclusivos para estrangeiros
 - iii. Divulgação das oportunidades para estrangeiros (editais e sites bilíngues)
 - iv. Dificuldade com visto de trabalho e validação do diploma
 - v. Não há um auxílio ou um programa de “boas-vindas” para quem vem de fora
- gg. Internacionalização
- i. Há pouca internacionalização
 - ii. Oferta de cursos de inglês
 - iii. Oferta de provas de proficiência gratuitas ou mais baratas a serem realizadas pela FFLECH – divulgar isso!
 - iv. Parcerias com a rede TOEFL para oferta do exame com um valor mais baixo ou gratuito (conferir o modelo já feito pela UNESP)
 - v. Criar disciplinas internacionais com modelo híbrido ou apenas virtual para serem ofertadas no exterior

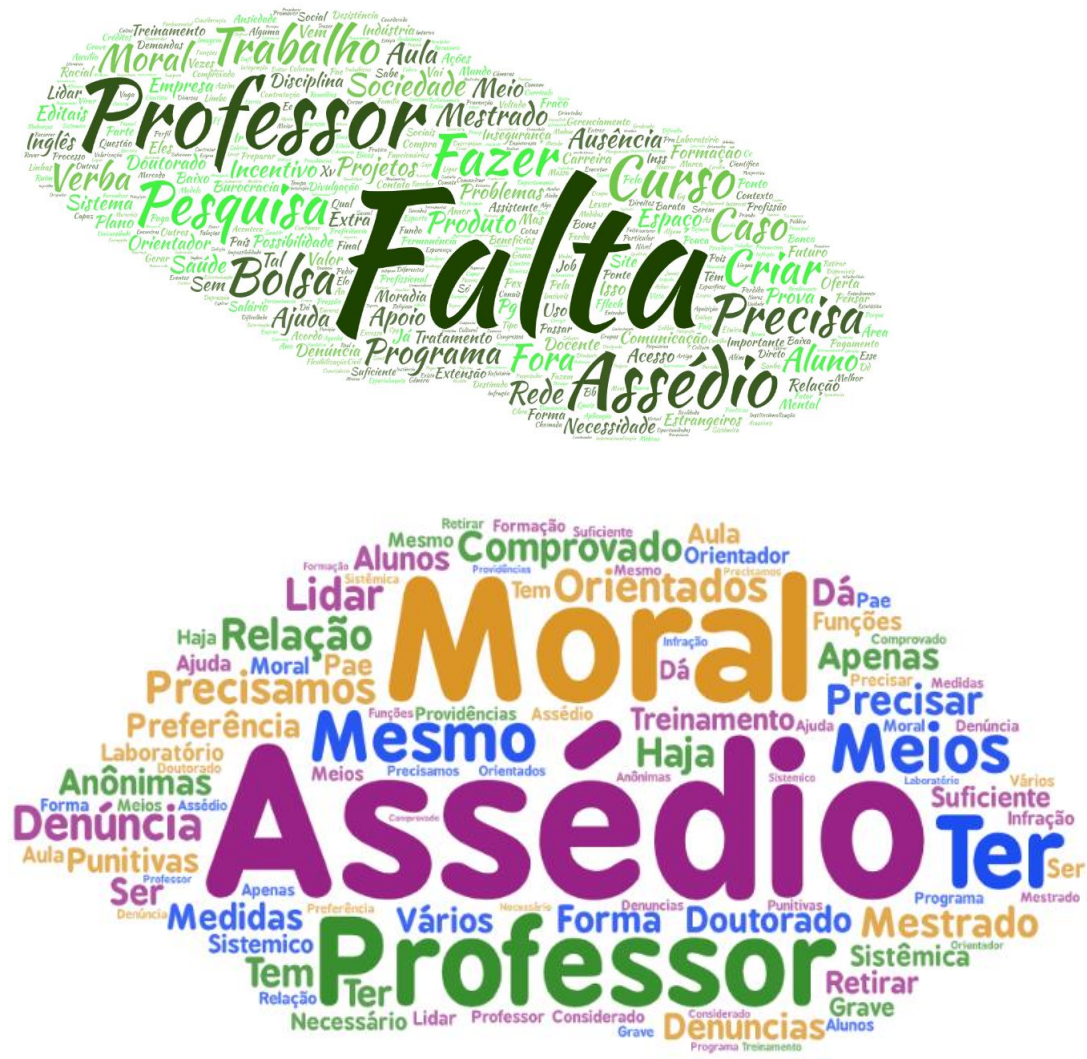


Figura 2. Nuvem de palavras para opiniões dos alunos

Técnicos Administrativos (secretários)

- Não está claro a função dos secretários
 - Qual a função dos secretários? E da pró-reitoria? E do coordenador do curso? Delimitar e expressar explicitamente os deveres e afazeres da secretária e do coordenador.
 - O que é da alçada da secretaria?
 - Deixar claro qual é a função do secretário e qual é o papel do professor
 - Comum que os professores passem suas tarefas para os secretários
- Os chefes de serviços têm muitas atribuições e sistemas a utilizar: Janus, Marte e IfPonto, Mercúrio, Proteos, Nereu, OTRS, Júpiter (para quem tem estagiários), USP Assina, Sucupira, SEI, SCBA, SIPREC, além de 4 e-mails, whatsapp, telefone e balcão;
 - Necessidade de maior integração entre os sistemas atuais utilizados na Pós-Graduação: Janus, Marte e IfPonto, Mercúrio, Proteos, Nereu, OTRS, Júpiter, USP Assina. => A grande quantidade de sistemas prejudica a eficiência do serviço.
 - O portal de serviços não integrou os sistemas USP, apenas os centralizou em um layout mais estético e tem apresentado grande instabilidade, muitas vezes indisponível para acesso.
 - Falta investimento em T.I. para criação e manutenção de sistemas que tornem os processos mais eficientes.
 - Estabelecer uma maior interface entre os sistemas corporativos;
 - Treinamentos para operar os sistemas Janus, Sucupira e etc
- Plataforma Sucupira
 - Em relação a Plataforma Sucupira, as secretárias acessam pelo login do coordenador. Poderia haver um login e sistema para os usuários - secretários e Serviço de Pós, ao invés deles terem que usar o CPF do coordenador.
 - Falta esclarecimento sobre como preencher a plataforma sucupira
 - Seria legal ter um login e sistema para secretários, ao invés deles terem que usar o CPF do coordenador
- Sistema *janus* é muito engessado e está ultrapassado
 - Os relatórios de carga horária de docentes, por exemplo, não refletem a realidade, pois a divisão da carga é feita em partes iguais e não pelas horas ministradas efetivamente.
 - O oferecimento de uma disciplina de forma concentrada também não pode ser registrado adequadamente no sistema.
 - Sistema *janus* X OTRS
 - Para as várias secretárias que não são funcionárias USP, dificulta o acesso ao sistema *Janus*, por exemplo no mercúrio, tínhamos que utilizar a senha do coordenador.
 - Mais autonomia no sistema *janus* PPGAS USP
 - *Janus* não permite cadastro de disciplinas fora do programa;

- Próprio aluno deveria se inscrever no sistema *janus* e secretários só validarem
- Quando cadastra o desligamento no *janus* tem que colocar o motivo na Tela de Ocorrências.
- Nossos problemas com o *janus* seriam solucionados se o desenvolvimento levasse em consideração o usuário final.
- Se faz necessário um grupo trabalho para estudar quaisquer mudanças no sistema *janus* para que esta possa ser mais eficiente. As pessoas são convidadas apenas quando já há um modelo pronto e que não pode conceber modificações maiores.
- Simplificação do processo de geração de número USP para docentes no sistema *janus*, com possibilidade do uso do número de Pesquisador, o "ORCID" em substituição ao CPF.
- Permissão para que acertos no sistema JANUS possam ser feitos pelos Serviços de Pós-Graduação, dando mais autonomia a estes e desafogando a demanda da Equipe *janus* da PRPG;
- Criar a possibilidade de anexação de documentos no sistema *janus*, tais como: pedidos de prorrogação, trancamento, dentre outros
- O Sistema *Janus* necessita de equipe direcionada para manutenção constante e implementação de melhorias. Deve ser considerada a visão do usuário final.
- Poderia haver maior autonomia dos secretários, isso diminuiria a quantidade de ofícios e chamados via Fale Conosco direcionados à PRPG.
- A falta de treinamento é geral na USP em todos os cargos PPGAs USP
 - Faz 10 anos que não há treinamento para as secretárias
 - Precisa de treinamento quanto a prestação de contas do Auxílio CAPES
 - Necessidade de treinamentos para entender como funciona os processos da USP, Print, PROAP, CAPES, AUXPE, etc.
 - Necessidade de treinamento sobre legislações vigentes, direito administrativo, com foco na Pós-Graduação.
- Burocracia excessiva e estagnadora dos processos, com regras pouco pertinentes
 - Falta de recursos financeiros,
 - Falta de agilidade nos procedimentos de compras e manutenção,
 - Falta de autonomia (administrativa e burocrática),
- Não há informação sobre a verba PROAP
 - Treinamento para utilização da verba PROAP, AUXE, pois assumimos esta responsabilidade, somente com o apoio de outras secretárias. Importante também seria informações Pós-Doc e Iniciação Científica.
- Prazo curtíssimo para usar os recursos disponíveis no orçamento
- Parte de agendamento de banca é muito exaustiva.
 - Data de nascimento de participantes externos é complicado encontrar, principalmente de estrangeiros.

- São solicitados muitos dados desnecessários à parte de avaliação
- PAE – Programa de Aperfeiçoamento de Ensino,
 - PAE muito incipiente no sistema *janus*
 - Virtualização dos processos que envolvem o PAE de forma que o aluno, orientador e supervisor pudessem realizar ações diretamente no sistema *Janus*, e os envolvidos pudessem receber notificações,
 - Permitir que os alunos solicitem mudança de disciplina e de supervisor;
 - Permitir que os alunos solicitem o cancelamento da inscrição (em qualquer momento) e o orientador e supervisor pudessem manifestar a concordância/ciência;
 - Permitir que o supervisor solicite a não continuidade na supervisão do respectivo estagiário, mediante justificativa;
 - Atualizar plano de trabalho;
 - Informar a frequência mensalmente, a ser conferida e atestada pelo supervisor
 - Alunos pudessem preencher as atividades em uma tela que seria o rascunho do relatório final e, ao final do período, concluiria e encaminharia para o supervisor preencher o parecer sobre o desenvolvimento do aluno e, em sua conclusão, se aprova ou não o aluno.
- Internacionalização
 - Ter cursos de inglês para o funcionário, direcionado para as demandas do funcionário ou oferecer ajuda de custo para cursos de línguas, pois a maioria dos programas recebem aluno e professores visitantes/estrangeiros = > isso auxiliaria na recepção e comunicação.
 - Incentivo de curso de espanhol. Seria interessante termos cursos de espanhol: a maioria dos alunos estrangeiros são hispano-americanos
 - Muito burocrático o sistema de oportunidade para ir para o exterior
 - Gratificação não permite um curso no exterior
 - A USP poderia alinhar os planejamentos/objetivos de internacionalização de Pós-Graduação com os gestores das Unidades e presidentes CPGs
 - Editais poderiam ser divulgados com maior antecedência.
- Não há um treinamento para os secretários sobre internacionalização
 - Muitos não sabem sobre legislação internacional
 - Não sabem como comunicar com o estrangeiro
 - Não há um funcionário responsável por esses trâmites internacionais
 - Funcionários não tem treinamento de inglês
- Falta autonomia para as secretarias
- Precisa de melhorias da comunicação entre os funcionários e outros servidores
 - Falta comunicação e explicação
 - Facilitar a comunicação com quem está no interior
 - Comunicação interna da universidade é falha
 - Ausência de comprometimento e apoio das instâncias hierárquica

- Maior integração entre os funcionários de Pós-Graduação de Unidades diferentes, para troca de experiência.
- Não há uma sistematização de tarefas gerais comuns a todos; não uma padronização de atividades importantes
 - Dependendo da Unidade, muda-se com cuidado do assunto. Exemplo. PAE - algumas Unidades é pela Assistência Acadêmica, outros é pela CPG. Uma das coisas é "uniformizar" as funções, desde as CCP's, CPG, Assistências Acadêmicas, etc.
 - Não temos uma padronização do processo de encaminhamento de demandas para as Câmaras da PRPG. Cada uma tem um procedimento
 - As atribuições de Secretária não são uniformes em todas as unidades, depende muito do coordenador e do posicionamento das Secretárias
- Padronização das funções da CPG e da CCP
 - Falta representação das CCP
 - Muitas atividades foram transferidas da CPG para os programas e não houve nenhum incentivo (humano ou verba de representação).
- Sobrecarga de trabalho
 - Precisa contratar mais funcionários
 - Área acadêmica está cada vez mais sobrecarregada e nossas demandas não são atendidas
 - Existe a verba para Secretário de Departamento e não para o Secretário da CCP, que trabalha com grande demanda de trabalhos e responsabilidades.
 - Site não é função nossa
 - Atualização do site: muitas vezes não dominam a área de informática e não tem suporte de ninguém para manter o site do programa atualizado, mesmo sendo um item avaliado pela CAPES.
- Valorização do servidor
 - Servidores HC devem ter equiparação do salário.
 - Falta de estímulo para continuar a estudar e se aperfeiçoar. Seria interessante um incentivo quanto a continuação do estudo, auxiliar para um Mestrado e Doutorado.
 - Falta de apoio administrativo
 - Houve uma desvalorização do funcionário
 - Atualmente, salário e benefícios não compatíveis com as responsabilidades da secretária.
 - Deve haver um aumento do valor da gratificação de representação dos chefes administrativo de serviço, para que fique compatível com a quantidade de responsabilidades do cargo.
 - Falta de benefícios para funcionários FFM, aula laboral, cursos, bonificações e etc.
 - Falta de oportunidade e de concursos públicos na USP para as secretárias.

- Verba de representação ou de incentivo para secretárias de programa de pós-graduação e para funcionários do Serviço de Pós-Graduação que respondam por assuntos específicos, como o PAE, as bancas e defesas e a emissão de diplomas, por exemplo.
- Falta um planejamento estratégico para a secretaria
 - Não há um mapeamento dos talentos disponíveis
- Alguns sistemas podem continuar online; não há necessidade de voltar presencial. Houve retrocesso da pandemia para cá: algumas coisas já se confirmaram que podem ser feitas de forma remota e sem papel.
 - Precisa definir o que é necessário ser digital e o que não é. Há muito papel desnecessário
 - Não faz sentido voltar defesas e qualificações presenciais. Na FMVZ, usam defesas híbridas desde antes da pandemia, estruturaram os anfiteatros com câmeras e tudo funciona via *google meet* e está dando muito certo.
 - Validação de banca de forma online
 - Manutenção de algumas práticas da pandemia
 - Implantar sistema para assinatura digital, com certificação reconhecida legalmente, para assinatura digital de atas de defesa, históricos escolares, etc.
 - O processo de matrícula da graduação é todo online sendo os processos virtualizados. A matrícula da Graduação consegue ser feita de forma online porque o sistema da USP e da FUVEST "conversam" e parte das informações já vêm cadastradas no sistema, o serviço de Graduação só fica responsável pela conferência dos documentos e dos dados cadastrados. Na Pós-Graduação isso não é possível.
 - O problema dos processos virtuais ainda é o processo de diploma que ainda precisa ser físico.
 - O retorno da exigência de entrega das vias impressas no depósito é um retrocesso
 - Criar a possibilidade de um trâmite processual totalmente digital, através do qual, todos os protocolados e processos possam ser visualizados, alterados e tramitados dentro do sistema PROTEOS;
 - Possibilidade de que as reuniões dos colegiados permaneçam de modo remoto.
- Depósito digital: ter a possibilidade de substituir o arquivo errado do depósito. O depósito da versão corrigida só permite um upload, se o aluno errar não tem como arrumar.
- Professores com dificuldade de assinatura eletrônica
- Sistema híbrido de aulas e reuniões
 - Que não se proíba as práticas online
 - Conversação online seria interessante.
 - As reuniões online são mais rápidas, muito mais frequentadas; é mais prático e econômico para todos.

Técnicos Laboratoriais

- Contratação de técnicos
 - Há mais de 10 anos não se contrata ninguém e muita gente se aposentou nesse período e o pessoal não foi substituído. Em alguns laboratórios, 60% dos técnicos podem se aposentar e se nada for feito, ficará sem pessoal
 - Pessoal novo não foi treinado
 - Falta continuidade
 - Um funcionário para cada função: em férias ou licença médica, técnicas(os) que são responsáveis pelo laboratório sozinhas(os) têm que fechar o laboratório.
- Burocracia de aquisição de materiais.
 - Solicitação muito enorme (licitação, orçamento, etc)
 - 4 meses para comprar um equipamento, se fosse a nível pessoal seria apenas 1 dia.
 - Em 4 anos não conseguiu importar uma importação de equipamento
 - O sistema deveria ser desenvolvido para o pessoal de compras aprovar apenas as questões burocráticas e deixar os técnicos responsáveis pela parte técnica.
 - Alguns laboratórios (LIMs) não dispõem de dinheiro para compra de material ou aparelhos para o laboratório e dependem da aprovação de projetos externos;
- Importação de materiais muito complicada
 - Sistema de importação só funciona pela FAPESP.
 - Muito tempo gasto em contato com fornecedores
 - fornecedores que não se interessarem pelas consultas.
- Burocracia para campo: desistência de levar técnicos para campo
- Engessamento que o ifponto tem, muitas vezes limita até a finalização de um experimento, de uma pesquisa, de responder ao parecer de um artigo
- Impedimento para a orientação de alunos
 - Mesmo tendo titulação adequada, não se pode orientar um aluno como bolsista e nem assumir coordenação por um projeto científico;
 - Não é possível realizar nem supervisão de pós-doc e nem orientação plena.
 - Mesmo com doutorado feito na USP e desenvolvendo pesquisas com financiamento FAPESP no nome do próprio profissional técnico, não é possível orientar alunos, o que me impede de produzir o que eu poderia produzir, por ser contratada como técnica de nível médio.
 - Não podem ser orientadores plenos nos programas de orientação da USP e somente pontual, o que dificulta a inserção dos técnicos nos programas de pós pelo equilíbrio necessário requerido pelos programas entre a porcentagem de orientador pleno e orientador colaborador.

Esta questão dificulta permanência dos técnicos nos programas, ou requer rodízio entre eles ou impede entrada em alguns programas.

- Podemos ter disciplinas na Pós-graduação, mas somos considerados orientadores pontuais.
- Infraestrutura de internet muito ruim. Precisa ser atualizada
- Sobrecarga de trabalho e acúmulo de funções
 - Pela falta de outros técnicos, mesmo nível superior, doutorado e tudo mais, fazemos desde trabalhos de baixa complexidade intelectual e tarefas que o docente não está disposto a fazer por considerar como de menor valor institucional => sobrecarrega as pessoas
 - Acumulação de função de auxiliar até especialista por ser a única funcionária.
 - Dicotomia entre o que o técnico foi contratado e o que de fato ele faz. “Damos muito mais do que a Universidade nos oferece”
 - Contratação como técnica de nível médio mas que realiza funções de técnico de nível superior;
 - Muita discrepância entre os locais: há técnico superior que só faz sua pesquisa, já outros tem que cuidar do lixo, lavagem de vidraria, compra, manutenção, bancada, publicação, dos alunos, de docentes diversos, etc
 - A depender do Laboratório e da Unidade em que o profissional atua, a distinção entre um técnico Básico, Médio, Superior é apenas no papel. Todos executam, na grande maioria do tempo, funções similares. E realmente não há nenhum reconhecimento quanto a capacitação ou mesmo incentivo a elas.
- Falta de docentes
 - Com a falta de professores na Universidade, muitos técnicos acabam assumindo a função docente sem ter os mesmos direitos;
- Produção científica dos técnicos
 - Produção realizada por técnicos conta menos ponto pra universidade do que a dos docentes;
 - Não conseguem atualizar e nem divulgar os resultados que obtém em eventos científicos;
 - Perde a oportunidade de produção por limitações burocráticas
 - Parece que USP não confia em seus técnicos e isso faz perder produção e conhecimento científico
 - Os recursos da pós-graduação ficam restritos aos orientadores plenos. Não temos recurso financeiro para tradução, inscrição em congresso e diárias.
 - Não é possível atualizar e nem divulgar os resultados que obtém em eventos científicos.
 - USP não sabe como aproveitar a capacidade total dos técnicos de nível superior
- Editais não abrangem os técnicos

- Não podem pedir bolsa Pibic, fazer orientação plena, concorrer em certos editais;
- Pósdoc oferece muitas oportunidades, mas eles que são técnicos não poderiam concorrer
- Técnicos deveriam poder concorrer aos editais da Universidade de ampla concorrência (com docentes, pós docs)
- Teve o prêmio USP-mãe pesquisadora agora, mas a participação ao prêmio são se estendia para funcionárias
- Aumenta-se a dificuldade de articulação entre ensino de graduação e pós graduação quando os técnicos são impedidos de concorrer a editais da universidade nestes dois âmbitos (por exemplo o PUB na vertente pesquisa poderia auxiliar projetos de pesquisa que envolvam alunos de pós graduação)
- Falta treinamentos online
 - podemos ser orientadores plenos nos programas de orientação da US
- Não tem vaga de pesquisador na Universidade
 - Muitos dos técnicos quando foram prestar não tinham a oportunidade de eles serem pesquisadores, terem um plano de carreira ou assumiram outras funções
 - Criar cargo de pesquisador científico e dar a escolha aos técnicos que já estão na Universidade de migrarem para o novo cargo
- Precisa de plano de carreira
 - Mestrado e doutorado sem valor, carreira parada,
 - A progressão de carreira como é feita coloca uns contra os outros e desamina muito o trabalhador
 - Progressão da carreira inexistente. Falta de um plano de carreira efetivo que contemple formação, empenho e produção acadêmica-científica, - culminando pelo não reconhecimento (plano de carreira?!) do nível acadêmico, ausência de normas/regulamentos que facilitem a progressão tanto acadêmica quanto profissional, falta de adequação do cargo com as tarefas realmente executadas,
 - Na UNESP, o sistema de progressão de carreira é diferente. Antes de abrir um concurso para a população em geral, é aberto um concurso interno para os servidores das UNESP, podendo mudar de cargo, por exemplo de auxiliar para nível médio ou nível superior. Lá também existe a carreira de pesquisador
 - Falta a oportunidade de conseguirmos a migração para especialista.
 - Nas últimas avaliações da universidade para o progresso na carreira, a titulação, publicação e atividades de pesquisa não foram levados em consideração
 - A progressão da carreira deve ser automática, chegando ao topo da carreira os técnicos que tiverem titulação de doutor
 - Quando há avaliação pelos meus do próprio setor para progressão de carreira, pode haver um certo favoritismo por amizade entre a comissão

- e alguns técnicos concorrentes, sem que a titulação, a publicação e as atividades de pesquisa sejam levados em consideração.
- Inexistência de cargos reconhecidos (encarregado, chefe, supervisor, etc) e com autonomia
 - Questão financeira
 - 11 anos sem aumento de acordo com a inflação. E tudo muito caro atualmente
 - São necessárias aplicações de adicionais na titularidade
 - Alta desvalorização, não são levados em consideração;
 - Tem que competir para subir na carreira – não é justo competir com os pares
 - Não recebem adicional nem incentivo
 - Salário não é compatível com o nível das pessoas
 - Não há compatibilidade entre complexidade do trabalho, remuneração e nível na carreira e quando há oportunidade, instaura-se um clima devastador de competição.
 - Desânimo e saúde mental
 - Imensa sensação de estresse do trabalhador
 - O estresse tão muito intenso que acarreta em vários problemas de saúde além do mental.
 - Não há estímulo para continuar se aprimorando e estudando
 - Questões da autonomia e do reconhecimento do trabalho são centrais
 - Desvalorização
 - Administrativo e docentes empacam, muitas vezes, o desenvolvimento do trabalho do técnico.
 - Não respeitam os técnicos tanto quanto os professores. Algumas decisões ou burocracias de esferas superiores só são resolvidas se os professores pedem
 - Alguns professores veem os técnicos como “concorrentes” e impedem que eles cresçam e produzam
 - Somos discriminados quando batemos ponto e docente não, quando o VR é descontando no recesso e dos docentes não, quando minha orientação não entra no relatório do departamento e assim vai.
 - A universidade não se importa com as tarefas, mesmo dada a alta complexidade.
 - Muitos chefes não consideram os técnicos de laboratório como pesquisadores, mesmo tendo doutorado, pois dizem que não têm o cargo de Pesquisador Científico. Mesmo assim eles exercem múltiplas funções: elaboram projetos, orientam alunos de aprimoramento, co-orientam alunos de pós-graduação, executam os experimentos, redigem artigos e publicam; muitos coordenam projetos FAPESP, CAPES ou CNPQ.
 - Sugestão: criar uma central analítica nos Campi para compartilhamento de equipamentos entre todas as Unidades e interação e troca de experiência entre

os operadores de equipamentos. Talvez possa usar o portal USP Multi como referência.

- Grupos muito diverso de técnicos, com realidades muito distintas.
 - São avaliados pelos docentes
 - Uma boa parte dos docentes trata os técnicos como inferiores
 - Hierarquia dos docentes é muito evidente
 - Homogeneizar algumas coisas entre os técnicos



Figura 4. Nuvem de palavras para opiniões dos técnicos do laboratório

Técnicos PRPG

- Maioria dos CPGs não cumpre o que foi definido
- Sistema *janus* muito arcaico.
 - Há muito tempo está ruim e há anos há essa reclamação.
 - Precisa de um conhecimento diferenciado
- Necessária a contratação de profissionais qualificados
 - Falta técnico de T.I. – mercado de trabalho lá fora é mais atraente
 - Basicamente cada funcionário é responsável por um item específico, então entra de férias ou tem algum problema, fica sem aquela função. Falta mais funcionários
- Questão da saúde mental
 - Zero apoio para saúde mental
 - Exercício laboral há muito tempo
 - Não tem com quem falar e reclamar
- Regras da CAPES pouco mudam. As do regimento interno mudam mais e há uma sobreposição de normas, o que será um retrabalho.
- Avalanche de pedidos de recredenciamento
- Pandemia como “desculpa”
- USP não tem teletrabalho para funcionário
 - Problemática com quem teve problema de saúde e já poderia ter voltado a trabalhar remotamente, mas não é permitido.
 - Algumas atividades de RH podem ser feitas a distância. Há empresas que já fazem isso
 - Lei Federal que permite que cada instituição faça suas regras
 - Sugestão: as atividades administrativas poderiam ser feitas à distância, com o comparecimento presencial obrigatório de uma vez por semana ou mais conforme necessidades da Administração
- Programa RENOVA: Programa de Aperfeiçoamento e Renovação Funcional
 - Visa a promoção de condições mais adequadas de trabalho aos funcionários com restrições médicas, por meio de ações conjuntas entre SESMT, Escola USP e DRH. (houve alteração na estrutura organizacional).
 - O objetivo do programa é estabelecer ações conjuntas que forneçam aos participantes acolhimento e orientações sobre sua condição funcional, oferecendo oportunidades mais adequadas de atuação, conforme seu perfil e necessidades da Universidade.
- Orgulho de ser funcionária pública e da USP; tem muita gente que faz com garra e entrega seu trabalho; que tenta fazer seu melhor;
- Ausência de um plano de carreira
 - “Nossa entrega não corresponde ao que a Universidade quer nos entregar”. Não tem carreira.
 - Sensação de entregar muito e receber pouco.
 - Técnicos mais antigos que se acomodam e sobrecarregam os novos

Sugestões

- Garantir acesso a uma equipe para o cuidado com a saúde mental de professores, técnicos e pós-graduandos (seja por meio da contratação de psicólogos/psiquiatras, pagamento de valor para isso, etc)
 - A experiência mostra que um problema de saúde mental identificado como "leve" ou "moderado" leva a tratamentos de no mínimo seis meses, em geral, os tratamentos são de doze meses. Esse problema não pode ser minimizado pela Universidade e não será resolvido apenas com palestras sobre o assunto.
- Identificação sistemática dos problemas na USP
- Edital inovação de resolver problemas de sistemas etc
- Aulas de empreendedorismo e outras opções de carreira fora da academia
- Criação de programas para a formação de docentes
- Criação de um escritório do mercado de trabalho dentro da universidade
- Cerimônia anual de entrega de diplomas
- Calendário de atividades na pós
- Comunicação profissional da Pós
 - Vídeos da vida de pós-graduando
 - Produtos da pos
- Estimular ação similar ao Agenda de Lisboa²
- Criar grupo(s) nacional de discussão com prazo na linha de:
 - “Preparing Future Faculty”; “Re-envisioning the PhD”; “PhD Initiative”; “Carnegie Initiative on the Doctorate”, entre outros³⁴
 - como bolsa vira salário
 - Elaborar expectations dos participantes na pós-graduação^{5, 6, 7, 8}
 - Redefinição de mestrando e doutorando⁹, profissional ou acadêmico etc
 - Concorda nos outcomes em vez de tempo para ganhar o diploma

² <https://portal.cor.europa.eu/europe2020/Profiles/Pages/TheLisbonStrategyinshort.aspx>

³ <http://www.educationengland.org.uk/documents/pdfs/2002-roberts-review.pdf>

⁴ <https://www.qaa.ac.uk/quality-code>

⁵ <https://www.ukri.org/wp-content/uploads/2020/10/UKRI-211020-StatementOfExpectationsPostGradTraining-Sep2016v2.pdf>

⁶ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/code>

⁷ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter>

⁸ <https://www.vitae.ac.uk/doing-research/supervising-a-doctorate>

⁹ <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

Conclusões

- Importante olhar externo
 - Profissional que estuda
 - Excelência, agilidade e flexibilidade
 - O foco da pós-graduação deve ser a sociedade;
 - Autonomia;
 - A inovação social é tão importante quanto a inovação científica e tecnológica;
 - Desburocratização
 - A internacionalização deve abranger mais aspectos para além da mobilidade
-
- Relevância.

Para que as universidades prosperem, elas devem ser relevantes para as sociedades em que existem. Essa visão é muitas vezes tida como uma perspectiva reducionista, mas na verdade é o contrário: longe de ser uma sugestão de que as universidades devam funcionar apenas como formadores de recursos humanos para um mercado de trabalho obsoletizador de talentos, significa que elas devem afirmar a sua importância como formadores de capital humano com senso crítico e criatividade.

- Excelência.

As universidades realmente boas no que se propõe a fazer terão sucesso e reconhecimento. A excelência no desenvolvimento do conhecimento e na inspiração dos pós-graduandos é fundamental para todos. São focados na aplicação prática do conhecimento - nenhum deles prosperará se não for bom no que faz. No novo mundo, ser excelente em todas as operações acadêmicas e profissionais será crítico: bom o suficiente não basta.

- Agilidade.

As universidades têm sido tradicionalmente lentas em responder às influências externas; "Lento, mas seguro" sempre foi o mote. Mas o ritmo das mudanças impulsionadas externamente certamente só aumentará. As instituições que são ágeis terão a capacidade de se adaptar continuamente para serem as mais bem-sucedidas. Isso pode significar mudar algumas formas de trabalhar profundamente enraizadas, pois as universidades desenvolvem a capacidade de estar à frente do jogo, em vez de responder após o evento.

Avançar em cada um desses eixos estruturantes exige decisões internas que podem ser respostas a estímulos externos ou resultados de convicção em face da missão e dos compromissos institucionais perante a sociedade e à própria comunidade.

No caso da pós-graduação, parece imperativo corrigir descaminhos de seu próprio desenvolvimento repensando a oferta de cursos, priorizando o doutorado e o pós-doutorado, definir parâmetros próprios de avaliação, ampliar a comunicação com a sociedade, o impacto e a reputação da produção dos cursos, estimular a interdisciplinaridade e a inserção internacional partindo do aprendizado com a pandemia.

Para que serve mestrado e doutorado

Pouco estudo sobre o assunto¹⁰. O termo “pós-graduação” abrange tudo, desde diplomas de pós-graduação (especialização) até mestrados e doutorados. Essencialmente, qualquer diploma que exija um diploma de graduação (bacharelado) como pré-requisito de admissão pode ser considerado uma pós-graduação. Você pode optar por fazer uma pós-graduação por vários motivos, inclusive para mudar de carreira, especializar-se em um campo altamente técnico ou seguir uma carreira em pesquisa ou educação. O principal significado dos graus superiores de pós-graduação era que eles licenciavam o titular para ensinar ("doutor" vem do latim docere, "ensinar").

Mestrado:

deve ter como objetivo qualificar, em alto nível, profissionais para atuar no mercado de trabalho, tornando-os capazes de resolver problemas complexos, inovando e transformando as organizações. O ambiente de formação deve integrar teoria e prática. O desafio é proporcionar uma educação que promova o pluralismo intelectual, a flexibilidade teórica, a valorização das múltiplas perspectivas, a motivação para a abertura, o diálogo e o questionamento de pressupostos básicos.

Doutorado:

Quando foi introduzido pela primeira vez, era visto principalmente como o processo de preparação para uma carreira na universidade. Mas o mercado de trabalho para doutores mudou muito no século 20, e à medida que as oportunidades de emprego acadêmico diminuíram, o PhD mercado se ampliou e doutores cada vez mais vocacionais surgiram. Hoje, cerca de um terço dos estudantes de doutorado buscam carreiras acadêmicas; o restante está empregado em uma ampla variedade de empregos, principalmente nos setores corporativos, governamentais e sem fins lucrativos.

Os drivers de mudança descrevem os três principais conjuntos de fatores que impulsionam a mudança no doutorado, que são:

- sustentando a cadeia de suprimentos de pesquisadores: questões importantes incluem recrutamento, financiamento, eficiência e custo-benefício, o status dos pesquisadores e a crescimento da pesquisa interdisciplinar e aplicada
- preparação para o emprego: questões importantes incluem o doutorado como qualificação para o mercado de trabalho, expectativas dos doutorandos, expectativas e requisitos dos empregadores, transição e mobilidade

¹⁰ <https://www.vitae.ac.uk/doing-research/are-you-thinking-of-doing-a-phd/what-do-doctoral-graduates-do>

- internacionalização: questões importantes incluem competição global para doutorado estudantes, a necessidade de ter programas de doutorado internacionalmente competitivos,

Descrição dos Perfis (de acordo com Euraxess)

Pesquisador de primeiro estágio (R1) (até o doutorado)

Este perfil inclui indivíduos que realizam pesquisas sob supervisão na indústria, institutos de pesquisa ou universidades. Inclui doutorandos.

Pesquisadores com este perfil irão:

- Realizar pesquisas sob supervisão;
- Ter a ambição de desenvolver conhecimentos de metodologias e disciplinas de investigação;
- Ter demonstrado uma boa compreensão de um campo de estudo;
- Ter demonstrado a capacidade de produzir dados sob supervisão;
- Ser capaz de análise crítica, avaliação e síntese de ideias novas e complexas;
- Ser capaz de explicar o resultado da pesquisa (e seu valor) aos colegas de pesquisa.

Competências desejáveis

- Desenvolve habilidades integradas de linguagem, comunicação e meio ambiente, especialmente em um contexto internacional.

Pesquisador Reconhecido (R2) (titulares de doutorado ou equivalente que ainda não são totalmente independentes)

Aqui estamos incluindo:

- Titulares de grau de doutor (PhD) que ainda não tenham estabelecido um nível significativo de independência;
- Pesquisadores com nível equivalente de experiência e competência.

Competências necessárias

- Todas as competências do 'Primeiro Estágio de Pesquisador' mais:
- Demonstrou uma compreensão sistemática de um campo de estudo e domínio da pesquisa associada a esse campo;
- Demonstrou a capacidade de conceber, projetar, implementar e adaptar um programa substancial de pesquisa com integridade;

- Fez uma contribuição por meio de pesquisa original que estende a fronteira do conhecimento desenvolvendo um corpo substancial de trabalho, inovação ou aplicação. Isso pode merecer publicação ou patente nacional ou internacional;
- Demonstra análise crítica, avaliação e síntese de ideias novas e complexas;
- Pode se comunicar com seus pares - ser capaz de explicar o resultado de sua pesquisa (e o valor dela) para a comunidade de pesquisa
- Assume a responsabilidade e gere a própria progressão na carreira, define metas de carreira realistas e alcançáveis, identifica e desenvolve formas de melhorar a empregabilidade;
- Co-autores de artigos em workshops e conferências

Competências desejáveis

- Compreende a agenda da indústria e outros setores de emprego relacionados
- Compreende o valor de seu trabalho de pesquisa no contexto de produtos e serviços da indústria e outros setores de emprego relacionados
- Consegue se comunicar com a comunidade em geral, e com a sociedade em geral, sobre suas áreas de especialização
- Pode-se esperar que promova, dentro de contextos profissionais, o avanço tecnológico, social ou cultural em uma sociedade baseada no conhecimento
- Pode orientar Pesquisadores de Primeiro Estágio, ajudando-os a serem mais eficazes e bem-sucedidos em sua trajetória de P&D.

R3 - Pesquisador Estabelecido (Pesquisadores que desenvolveram um nível de independência)

Isso descreve pesquisadores que desenvolveram um nível de independência.

Competências necessárias

Todas as competências necessárias e mais desejáveis de 'Recognised Researcher' mais:

- Tem uma reputação estabelecida baseada na excelência da pesquisa em seu campo;
- Contribui positivamente para o desenvolvimento do conhecimento, pesquisa e desenvolvimento através de cooperações e colaborações;
- Identifica problemas e oportunidades de pesquisa dentro de sua área de especialização;
- Identifica metodologias e abordagens de pesquisa apropriadas;
- Conduz pesquisas de forma independente que promovem uma agenda de pesquisa;

- Pode assumir a liderança na execução de projetos de pesquisa colaborativos em cooperação com colegas e parceiros do projeto;
- Publica artigos como autor principal, organiza workshops ou sessões de conferência

Competências desejáveis

- Estabelece relacionamentos colaborativos com grupos relevantes de pesquisa ou desenvolvimento do setor
- Comunica sua pesquisa de forma eficaz para a comunidade de pesquisa e a sociedade em geral
- É inovador em sua abordagem de pesquisa
- Pode formar consórcios de pesquisa e garantir financiamento / orçamentos / recursos de pesquisa de conselhos de pesquisa ou indústria
- Está comprometido com o desenvolvimento profissional de sua própria carreira e atua como mentor para os outros.

R4 - Pesquisador Líder (Pesquisadores que lideram sua área ou campo de pesquisa)

Este é um pesquisador que lidera sua área ou campo de pesquisa. Incluiria o líder de equipe de um grupo de pesquisa ou chefe de um laboratório de P&D da indústria. Em disciplinas específicas, como exceção, pesquisadores líderes podem incluir indivíduos que atuam como pesquisadores solitários.

Competências necessárias

Todas as competências necessárias e mais desejáveis do 'Investigador Estabelecido' mais:

- Possui reputação internacional baseada na excelência em pesquisa em seu campo;
- Demonstra julgamento crítico na identificação e execução das atividades de pesquisa;
- Faz uma contribuição substancial (descobertas) para o seu campo de pesquisa ou abrangendo várias áreas;
- Desenvolve uma visão estratégica sobre o futuro do campo de pesquisa
- Reconhece as implicações e aplicações mais amplas de sua pesquisa;
- Publica e apresenta artigos e livros influentes, atua em comitês organizadores de workshops e conferências e oferece palestras convidadas

Competências desejáveis

- É especialista em gerenciar e liderar projetos de pesquisa
- É hábil em gerenciar e desenvolver outros
- Tem um histórico comprovado na obtenção de financiamento / orçamentos / recursos significativos para pesquisa
- Além da formação e colaboração da equipe, com foco no planejamento da equipe de longo prazo (por exemplo, planos de carreira para os pesquisadores e garantia de financiamento para os cargos da equipe)
- É um excelente comunicador e networker dentro e fora da comunidade de pesquisa [criando redes]
- É capaz de criar um ambiente inovador e criativo para pesquisa
- Atua como um modelo de desenvolvimento profissional para os outros

O novo doutorado e Pesquisador do Futuro¹¹

O exercício intelectual final é criar conhecimento novo e útil, ou seja, estender a base de conhecimento de nossa espécie. Isso envolve resolver problemas ou criar ideias que ninguém mais fez antes, e esse aspecto criativo é um requisito fundamental para obter um doutorado.

Todos os outros graus envolvem apenas aprender e aplicar o conhecimento que outras pessoas criaram, então não há criatividade ou originalidade envolvida. Aprender o que os outros fizeram é muito mais fácil do que criar novos conhecimentos, e o doutorado é o único grau que exige que o aluno seja original.

Além disso, o doutorado não tem prazo fixo para conclusão, ao contrário de outros cursos (mestrado ou bacharelado) que têm prazos fixos e requisitos de crédito para a graduação. Em um doutorado, você não se formará a menos que tenha resultados de pesquisa bons o suficiente, independentemente de quanto tempo você esteja no programa ou quantos créditos você tenha concluído. A desistência de um programa de doutorado após 2 a 3 anos sem o diploma é bastante comum, pois criatividade e originalidade não são para todos. Em outros graus, você pode passar com mera coragem e dedicando tempo, mas não em um programa de doutorado.

Outra característica única dos programas de doutorado é que, uma vez que você se forma com um doutorado, seus professores e orientadores o considerarão um colega / par, e esperamos que eles tenham aprendido quase tanto com você quanto você com eles ao longo de seus estudos de doutorado.

- Comunicação de pesquisa e engajamento público
 - Não informação que é de uma via só
- Colaboração de pesquisa além da academia
 - empresas, indústria, governo e formuladores de políticas ou ONGs
- Usa ferramentas digitais
 - Mídia Social, Blogging Acadêmica, Youtube,
- Usando práticas de ciência aberta

¹¹ <https://eprints.lancls.ac.uk/id/eprint/435/1/RedefiningTheDoctorate.pdf>



As principais maneiras pelas quais o doutorado está se adaptando a esses fatores de mudança, que são:

Existem tensões amplamente articuladas entre produto (produção de uma tese de qualidade adequada) e processo (desenvolvimento do pesquisador), e entre conclusão oportuna e pesquisa de alta qualidade. Um problema específico é a lacuna entre o que universidades estão produzindo e o que os empregadores estão procurando em termos de doutorado graduados, não apenas em termos de competências e habilidades transferíveis, mas também em termos de atitudes e comportamentos. Há excesso de oferta de doutorados para o mercado de trabalho; falta de preparação e desenvolvimento de habilidades para carreiras além a universidade e para carreiras como professores em universidades; falta de apropriado supervisão, especialmente para desenvolvimento de carreira; uma experiência de aprendizado muito profunda e restrita, muito especializada e acadêmica e muito baseada no campus; incapacidade de trabalhar efetivamente em um ambiente interdisciplinar; e dificuldades recorrentes em garantir o financiamento.

Necessidades para o doutorando

Boa saúde mental

Cada vez mais vejo alunos (alunos de doutorado que oriento, alunos de doutorado que observo e alunos de mestrado que observo) com problemas de saúde mental. É, talvez, o fator mais crítico que pode fazer os alunos lutarem para ter sucesso em seus estudos. As coisas mudaram. A vida é muito mais estressante nos dias de hoje por muitas razões, e a prevalência de problemas de saúde mental aumentou. Muitas universidades precisam aumentar o apoio que oferecem nesta área vital. É claro que a saúde física também é essencial, e problemas graves de saúde física podem ser debilitantes.

GARRA

Você pode encontrar muito sobre GARRA na internet. GARRA é paixão e perseverança por objetivos significativos e de longo prazo. Estudantes de doutorado bem-sucedidos não desistem. Eles podem passar por problemas ruins como todo mundo, mas têm os recursos internos (e talvez o suporte externo) para superar e continuar. São determinados e resilientes.

Confiança / Resiliência

Indiscutivelmente, isso faz parte do GARRA. Ele está listado separadamente porque é muito importante. Todos experimentam contratempos e rejeições. Todos os professores de sucesso têm uma longa lista de fracassos. Alguém que continua apresentando suas ideias e sendo rejeitado, mas cada vez que apresenta, tem a mesma confiança do primeiro dia. Tenho uma caneca com a legenda - sucesso é a capacidade de ir de um fracasso a outro sem perder o entusiasmo. Você precisa de muita resiliência para fazer isso, e é por isso que eu o listo além do GARRA.

Curiosidade

Curiosidade significa que eles sempre querem saber mais e querem saber por quê. Isso os leva a cavar fundo, por exemplo, em seus dados e ver coisas que talvez nem eu possa ver. Isso os leva a aprender novas habilidades e a avançar constantemente. Eu gosto de fazer a analogia do surf (não que eu possa fazer isso na vida real) e sempre ficar na onda enquanto a tecnologia e as ideias avançam. A curiosidade também se estende a fazer perguntas sobre seus resultados e pode ser um fator para ajudar um aluno a mudar de rumo, porque às vezes essa é a coisa certa a fazer.

Inteligência emocional

A inteligência emocional ajuda a garantir um bom relacionamento com seus pares e com seu supervisor. Conheço alunos que descarrilaram por causa de coisas acontecendo com seus relacionamentos interpessoais.

Ética de trabalho

Claro, há momentos em que você tem que trabalhar duro. Mas não é 24/7. A qualidade é mais importante que a quantidade, não quantas horas você gasta, mas o que você faz nessas horas. Mas, às vezes, é necessário algum trabalho árduo. Quanto tende a variar com o estágio do doutorado (obviamente, é muito intenso durante a fase de redação).

Honestidade

A honestidade é importante. Os alunos precisam ser abertos quando não entendem algo e não esconder isso. Eles também precisam ser honestos consigo mesmos.

Supervisores/Orientadores/Mentores

Uma equipe de supervisão de pós-graduação garantirá que seus requisitos e problemas sejam abordados, fornecendo suporte, aconselhamento e orientação durante todo o seu curso de pesquisa.

1. Saiba o que você precisa desde o início¹². Como pessoas e como estudantes, precisamos de coisas diferentes para ter sucesso. Certifique-se de saber o que é isso para você e faça sua busca e eventual seleção de um supervisor com base nisso.

2. Como você sabe qual acadêmico faz o quê? Envie um e-mail para vários acadêmicos em potencial ou organize uma rápida reunião presencial/on-line com eles para discutir seus respectivos interesses de pesquisa. Você pode se alinhar a eles ou perguntar se eles estão dispostos a aceitá-lo, mas supervisionar um tópico fora de seus próprios interesses de pesquisa. Não é inédito, mas só depende deles.

3. Pergunte a eles sobre seu estilo de supervisão, o que funciona para eles e avalie se isso parece funcionar para você. Você pode amar os tópicos de pesquisa deles, mas se achar que eles não serão um supervisor bom o suficiente, encontre outra pessoa. Lembre-se de que você passará de 1 a 4 anos com este acadêmico. Seja deliberado e firme no que você quer. Se você sentir uma vibração estranha, confie em seu instinto. Por favor.

4. Descubra quem mais eles supervisionaram. Você quer ter certeza de que tudo o que o acadêmico descreve é realmente verdade. Você pode pedir que eles o encaminhem para alguns de seus alunos atuais ou anteriores ou pedir que vinculem você ao trabalho de seus alunos para que você possa encontrá-los sozinho.

5. Se você já está na instituição que pretende fazer a pós-graduação, NUNCA assuma que só porque um acadêmico é um ótimo professor, ele será um ótimo orientador. Eu cometi esse erro e ainda estou pagando por isso. Faça a escavação, não assuma.

6. O ideal é ter um supervisor. Eu tenho três, e é angustiante! Às vezes, você terá um co-orientador/orientador para ajudar em uma área da pesquisa, portanto, certifique-se de saber como eles funcionam e supervisionar também. Em última análise, seu supervisor principal está no comando.

7. Muitas vezes, os alunos sentem que os supervisores estão fazendo um favor a eles. Não tão. Você está dando a eles uma publicação em potencial do seu trabalho para que eles também se beneficiem. Certifique-se de comunicar quais são suas expectativas do relacionamento desde o início e veja como elas respondem.

8. No caso de você escolher um acadêmico que acaba sendo do inferno, saiba a quem você pode recorrer para mediar o relacionamento ou ajudar a procurar novos

¹² <https://www.ish.org.uk/how-to-select-a-supervisor-a-guide-for-postgraduate-students/>

acadêmicos. Às vezes, o power through faz mais mal, especialmente para sua saúde mental e vontade de terminar o curso. A ajuda pode vir de um coordenador de pesquisa, chefe de departamento (caso não seja seu orientador), coordenador de curso ou até mesmo o diretor da escola. Além disso, o Student Center ou o PGA também podem ser ótimas fontes de ajuda.

Encontre o seu supervisor ideal

- Navegue nos perfis on-line de professores em pesquisa.
- Verifique o site relevante da Escola ou Faculdade, pois eles apresentarão listas de acadêmicos e seus interesses de pesquisa.

Abordagem de futuros supervisores

- Leia o perfil online deles e familiarize-se com algumas de suas publicações.
- Escreva um breve e-mail destacando sua conscientização sobre a pesquisa deles e como ela se alinha aos seus interesses de pesquisa.
- Indique sua intenção de se candidatar a um estudo de doutorado e interesse em trabalhar com eles.
- Resuma seu histórico de pesquisa e com quem você já trabalhou em projetos de pesquisa.

Deveres do Supervisor¹³

1. Os supervisores fornecem orientação acadêmica e orientação aos alunos.

Os supervisores servem como modelos e, portanto, devem manter os mais altos padrões no desempenho de pesquisas. Eles devem imitar e provocar nos alunos maneiras de desenvolver habilidades de pensamento crítico e independente e de trocar ideias e informações com outros membros da comunidade acadêmica. Eles também precisam garantir que a experiência adquirida pelo os alunos contribuirão para prepará-los para seu futuro como pesquisadores independentes em suas vidas profissionais — seja na academia ou em outras instituições de conhecimento.

Além disso, porque os estudantes de pós-graduação muitas vezes experimentam uma sensação de isolamento acadêmico e socialmente, os supervisores precisam criar oportunidades para que os alunos se tornem parte da comunidade acadêmica no departamento e corpo docente, e na universidade em geral. Há inúmeras maneiras de conseguir isso; por exemplo, mas organizar programas de seminários onde os alunos podem apresentar seus trabalhos em andamento; ou organizando para os alunos assistirem a palestras ou seminários apresentados por acadêmicos visitantes.

Embora a organização de um programa de eventos seja de responsabilidade do coordenador de pós-graduação em departamento ou faculdade, os supervisores têm um papel importante a desempenhar na formação de tal programa em benefício dos alunos de pós-graduação.

2. Os supervisores são atores-chave na eficiência administrativa do estudo de pós-graduação.

Os supervisores são os principais intermediários entre os alunos e a administração estudantil da faculdade, o Comitê de Pós-Graduação, o Comitê de Ética e o Chefe do Departamento. Isso significa que os supervisores devem estar familiarizados com (e garantir que seus alunos estejam familiarizados com) políticas em relação ao estudo de pós-graduação, incluindo aspectos de ética em pesquisa, propriedade intelectual direitos e armazenamento de dados de pesquisa. Os supervisores também precisam estar suficientemente informados sobre políticas e regulamentos aplicáveis, a fim de garantir que eles, e os pós-graduados que supervisionar, cumprir as regulamentações e que nenhuma delas seja comprometida em nenhuma etapa do processo.

Além disso, é importante que os supervisores e alunos aproveitem ao máximo as muitas oportunidades disponíveis e serviços oferecidos.

¹³ https://www.up.ac.za/media/shared/Legacy/HS%20Res%20Office/guidelines_pg-students-supervision.zp37754.pdf

3. Como a relação entre o orientador e o aluno de pós-graduação é pessoal, o supervisor é frequentemente chamado para fornecer orientação pessoal, também quando um aluno enfrenta uma crise de confiança ou problemas de natureza pessoal.

É aconselhável ao lidar com problemas pessoais que o supervisor permaneça compreensivo, mas suficientemente distante para sinalizar que discussões repetidas de natureza pessoal não são convidadas. Alunos que experimentam sérios problemas pessoais devem ser encaminhados para o suporte ao aluno apropriado serviço, de onde podem ser encaminhados para assistência profissional, se necessário.

Talvez o aspecto mais sutil, porém importante, das relações supervisor-aluno esteja relacionado a diferentes expectativas e abordagens (às vezes informadas pela formação cultural do aluno) e exige que os supervisores sejam sensíveis à mudança de perfil dos alunos, e as demandas que isso coloca em supervisão eficaz.

PAPEL E RESPONSABILIDADES DO SUPERVISOR E PÓS-GRADUANDO

1. A responsabilidade geral do orientador é preparar um aluno de pós-graduação para uma investigação ou carreira acadêmica. Isso significa:
 - auxiliando o aluno na construção de conhecimentos e habilidades de pesquisa que possibilite a aluno para começar a desenvolver um registro de publicação, e apresentar o aluno às redes acadêmicas e profissionais relevantes por meio de conferências, seminários, eventos e afins.
 - Os supervisores devem liderar pelo exemplo e devem comunicar, tanto por meio de palavras quanto de ações, que publicação é a norma. Os supervisores também precisam informar seus alunos sobre oportunidades de viagens e estudar no exterior, e de oportunidades para bolsas de pós-doutorado na Universidade.
2. Os supervisores devem estar totalmente informados, não apenas em relação à Universidade e ao corpo docente requisitos e regulamentos, mas também em relação ao que se espera em termos de trabalho e aspectos acadêmicos da pesquisa para graus superiores. Isso pode exigir a participação do orientador em sessões de treinamento de indução e supervisão de pesquisa que são fornecidos pela universidade ou pelo corpo docente.
3. A Universidade precisa fornecer um ambiente propício para estudos de pós-graduação, e o departamento e corpo docente, o tempo e os recursos necessários para o supervisor realizar supervisão eficaz.

O Chefe de Departamento precisa fornecer o espaço necessário no horário de trabalho do orientador e, com o Reitor, as facilidades necessárias ao trabalho da pós-graduação. Mais longe, assegurar o cumprimento por parte do supervisor das suas

responsabilidades no que diz respeito à supervisão faz parte da a tarefa de gestão do Chefe de Departamento.

4. Um orientador deve exemplificar as características de um bom professor. Isso implica a seguintes qualidades gerais:

- preocupação com os alunos e seu progresso e fornecer informações bem pensadas e oportunas comentários, e
- gestão eficaz, mantendo toda a documentação e registros relativos à supervisão de cada aluno de pós-graduação em arquivo.
- preocupação com os alunos e seu progresso e fornecer informações bem pensadas e oportunas comentários, e
- gestão eficaz, mantendo até hoje a documentação registrada e registrada à supervisão de cada aluno de pós-graduação em arquivo.

LISTA DE VERIFICAÇÃO DE TAREFAS DE SUPERVISÃO

ETAPAS DO PROCESSO COMENTÁRIOS DE SUPERVISÃO SOBRE TAREFAS ESPECÍFICAS E ADESÃO AO CRONOGRAMA

1. Ingresso e inscrição
2. Atribuição de supervisão
3. Fornecendo suporte e recursos
4. Aprovação do tópico de pesquisa
5. Conclusão e aprovação da proposta de pesquisa
6. Aprovação ética
7. Plano de trabalho de pesquisa e cronogramas
8. Monitoramento e relatórios de progresso
9. Preparação da tese
10. Submissão de tese
11. Envio de artigo
12. Processo de exame
13. Preservação e retenção de dados de pesquisa

Perspectivas dentro da pós-graduação

Pós-graduandos: para o pós-graduando um doutorado pode significar muitas coisas, inclusive um passaporte com reciprocidade internacional, uma licença para ensinar na licenciatura nível, e um aprendizado em pesquisa acadêmica "adequada" .

Recrutamento de graduados para programas de doutorado está se tornando cada vez mais difícil, à medida que se formam com dívidas crescentes, procuram a entrada precoce no mercado de trabalho dinâmico e muitas vezes vêem pouco benefício em pós-graduação (particularmente porque na maioria das carreiras os doutorados raramente desfrutam de um prêmio salarial inicial sobre aqueles com diplomas de bacharel). A disponibilidade de financiamento adequado para apoiar a pesquisa de doutorado em tempo integral é claramente um grande problema, que restringe o número de graduados que podem realisticamente pensar em progredir para um programa de doutorado, seja na graduação ou subsequentemente.

Uma variedade de fatores afeta o recrutamento de doutorandos, porque eles têm múltiplas razões e motivos para optar por investir tempo em pesquisa de doutorado.

Relativamente pouco se sabe sobre o que motiva os pós-graduandos a se matricularem em doutorados, e sobre o que eles subsequentemente ver como benefícios ganhos e custos acumulados. Alguns fazem isso porque vê-lo como o passaporte para uma determinada carreira (por exemplo, como acadêmico), alguns como parte de seu desenvolvimento profissional, e muitos o fazem por simples curiosidade e para satisfação pessoal.

Uma área de crescimento dentro do recrutamento de doutorado é o estudo a tempo parcial e à distância, pelo qual os pós-graduandos podem estudar e pesquisar enquanto continuam a trabalhar, financiar e cumprir com a família e outras responsabilidades.

As restrições de financiamento afetam negativamente a ampliação da participação e o acesso ao doutorado estudar. Estudantes de pobres são muito menos propensos a considerar estudos de pós-graduação, incluindo doutorados, sublinhando a necessidade de encontrar formas eficazes de incentivar os pós-graduandos mais capazes de todas as origens para considerar o estudo de pós-graduação.

Restrições de financiamento sustentadas, juntamente com os benefícios de desenvolver massa crítica e investir no sucesso, provavelmente impulsionarão uma maior concentração de pesquisas financiamento e atividades em menos instituições, maiores e mais intensivas em pesquisa do que atualmente. Tal tendência inevitavelmente fará com que muitas instituições a rever tanto as suas ambições de investigação como as suas estratégias para desenvolver programas de doutoramento. Também terá sérias implicações para ampliando a participação no estudo de doutorado.

Não é apenas a disponibilidade de financiamento que importa, é a forma como o financiamento é disponibilizado aos estudantes de doutoramento, particularmente aqueles que pretendem estudar a tempo inteiro. Outros incluem perseguir carreira em pesquisa, pesquisar sua área com maior profundidade, aprimorar suas perspectivas de carreira fora da academia e para melhorar suas perspectivas de carreira dentro da academia.

Opções de carreira que estão considerando (novamente por ordem decrescente) como uma carreira não acadêmica ligada à sua área de investigação, um cargo na academia, uma carreira não acadêmica alheia à sua área ou campo de pesquisa, e se candidatar a uma posição como parte de um recrutamento de pós-graduação programa (para o qual não são necessárias qualificações de pós-graduação).

1. Liberdade para explorar seus interesses

Se houve uma parte da sua graduação que realmente interessou ou inspirou você, uma pós-graduação é a oportunidade perfeita para explorá-la com mais detalhes. Normalmente, você concluirá um projeto de pesquisa ou dissertação estendida no final do seu curso, dando a você a chance de contribuir para a base de conhecimento do seu campo escolhido.

2. Possibilidades de mudança de carreira

Um diploma de pós-graduação é uma oportunidade de desenvolver seu diploma de graduação e se tornar um especialista em uma disciplina específica. A psicologia pode levar à psicologia da comunidade, do marketing ao marketing digital, da computação ao design da experiência do usuário e assim por diante. Progredir dessa maneira permite que você desenvolva um conjunto de habilidades especializadas e ajuste sua carreira.

Alternativamente, você pode usar cursos de conversão de pós-graduação para mudar completamente a direção da carreira – nem todo programa exige que você tenha estudado o assunto antes.

3. Maior empregabilidade

Embora um mestrado não garanta um emprego, certamente aumenta suas chances à medida que mais e mais pessoas estão fazendo cursos de graduação. Uma pós-graduação é sua chance de ganhar vantagem sobre outros graduados e mostrar seu compromisso com sua área de interesse. Ele também demonstra habilidades avançadas e transferíveis em comunicação, gerenciamento de projetos, pensamento crítico, análise de dados e resolução de problemas.

Supervisores: para o supervisor, há a satisfação do aprendiz de treinamento pesquisadores, um caminho para a progressão na carreira como um praticante acadêmico completo, e um suprimento de assistentes de pesquisa baratos.

Instituições tenham claramente funções e responsabilidades definidas de ambos os supervisores e estudantes de pesquisa, e critérios claros para definir quem é elegível para atuar como supervisor. se espera que os supervisores tomem muito papel mais ativo do que anteriormente em orientar e ajudar o desenvolvimento pessoal e treinamento de habilidades de seus pós-graduandos de pesquisa, a fim de aprimorar sua empregabilidade.

Departamentos acadêmicos: para departamentos, ter pós-graduandos de doutorado é uma marca de status e credibilidade da pesquisa, uma fonte de renda e contribuinte para massa crítica de pesquisa, e uma oferta de pós-graduação

Assistentes de Ensino para ajudar a fornecer ensino de graduação.

Instituições: para a instituição, os doutorandos são “o exército de ‘formigas’ de pesquisa”, que ajuda a manter a missão de pesquisa em movimento adiante, enquanto muitos acadêmicos lutam com cargas de trabalho pesadas e múltiplas responsabilidades. Ter poderes de concessão de diplomas de pesquisa também é um indicador do status e credibilidade acadêmica de uma universidade

A área de pesquisa (disciplina): para as disciplinas, os doutorandos atuam como importantes guardiões com uma responsabilidade implícita de manter a disciplina não apenas viva, mas intelectualmente vibrante; eles também fornecem uma cadeia de suprimentos de futuros acadêmicos e pesquisadores.

Órgãos financiadores: para órgãos financiadores, investimento em programas de doutorado apoia a capacitação de futuros acadêmicos e pesquisadores, o crescimento da massa crítica nas equipes de pesquisa e uma produção sustentada de pesquisa de alta qualidade que traz benefícios acadêmicos e benefícios para a nação.

Considerações sobre o custo-benefício do estudo de doutorado surgem em duas escalas, a do pesquisador individual e a da instituição. Se prospectivo ou estudantes de pesquisa atuais deveriam realizar uma análise objetiva de custo-benefício de doutorado, eles podem descobrir que os custos superam os benefícios se usarem uma definição monetária restrita de benefícios (como prêmio salarial). No nível de da instituição, há também questões a serem feitas sobre se a verdadeiro custo econômico de ter estudantes de doutorado é equilibrado pelo fluxo de renda que eles gerar através de taxas e apoio do conselho de financiamento.

Empregadores: para os empregadores, os doutorandos podem oferecer capital humano e acesso a pensamento inovador e transferência de conhecimento.

Produzindo alta pesquisa de qualidade, eles produzem uma oferta sustentável de “trabalhadores do conhecimento que possuem habilidades e capacidades analíticas profundas”, que são necessários para carreiras em negócios, indústria, governo e setor sem fins lucrativos.

Os empregadores industriais geralmente procuram pessoas com experiência multidisciplinar e idealmente experiência internacional, uma abordagem flexível e uma compreensão dos negócios modelos. Sotillo (2006) é mais direto ao argumentar que os gerentes são realmente procurando “alguém que agregue valor ao negócio hoje e no futuro, e faça isso rapidamente”. Assim como o conhecimento específico do assunto (embora empregadores muitas vezes podem ensiná-los o que eles precisam saber), os gerentes estão procurando por inteligência, comportamento apropriado (como uma abordagem colegial para o trabalho e assumindo a propriedade e a responsabilidade por tarefas e processos), trabalho relevante experiência e uma curta transição da academia para o local de trabalho.

É uma faca de dois gumes, porque enquanto os doutorados geralmente trazem valor agregado a uma empresa – incluindo conhecimento especializado, pesquisa e habilidades analíticas, potencial futuro, maturidade – perceber esse potencial é muitas vezes limitado por uma série de potenciais barreiras que os empregadores devem enfrentar e encontrar maneiras eficazes de lidar com eles. Estudantes de doutorado geralmente carecem de consciência, são geralmente superespecializados, enfrentam dificuldades em se adaptar a culturas de trabalho não acadêmicas e muitas vezes têm expectativas irreais.

A nação: para a nação, os benefícios óbvios de uma comunidade ativa de acadêmicos envolvidos na pesquisa em nível de doutorado incluem criatividade aprimorada e inovação e o desenvolvimento de uma força de trabalho qualificada e de capital intelectual e transferência de conhecimento, que impulsionam a economia do conhecimento e são motores de o crescimento do capital cultural.

Investimento sustentável no desenvolvimento tanto da pesquisa base e a base de pesquisadores, alimentada por uma apreciação do impacto da pesquisa e desenvolvimento sobre o desenvolvimento econômico, a sociedade e a qualidade de vida, e da necessidade de manter a posição competitiva do país no mercado cada vez mais global mercado de bens e serviços (incluindo conhecimento).

Mas a questão da cadeia de suprimentos é muito mais profunda do que isso, porque um rendimento de estudantes de doutorado produtivos é vital para a saúde das disciplinas acadêmicas. Porque são guardiões das disciplinas, é essencial que tenhamos uma oferta sustentada de estudantes de doutorado, não apenas para fazer crescer a próxima geração de acadêmicos, mas para manter a vitalidade e o ímpeto de pesquisa nas disciplinas.

As questões-chave relacionadas com a oferta de investigadores incluem recrutamento, financiamento, eficiência e custo-benefício, o status dos pesquisadores e o crescimento de pesquisa interdisciplinar e aplicada.

Precisa avaliar a capacidade do doutorado para responder a uma longa lista de desafios, que incluem ligações mais fortes entre pesquisa acadêmica e desafios do mundo real; o crescimento da pesquisa interdisciplinar e multidisciplinar; mudança de concepções de conhecimento e perícia; o ritmo e a disseminação crescentes da produção e transferência de conhecimento; aumentando ênfase no desenvolvimento de competências genéricas ou transferíveis; mudando os papéis de acadêmicos e especialistas “derivados de ideias de empreendedorismo, trabalho de conhecimento, o intelectual público e a defesa da ciência e da pesquisa”; e diversificação de prêmios e modelos de doutorado (incluindo doutorados profissionais).

Vale a pena fazer pós-graduação?

As principais questões relacionadas ao doutorado como preparação para o emprego incluem a doutorado como qualificação para o mercado de trabalho, as expectativas dos doutorandos, expectativas e exigências dos empregadores, e transição e mobilidade.

Não há uma resposta certa para essa pergunta porque depende de muitos fatores, a maioria dos quais é pessoal para sua situação específica. Fazer uma pós-graduação exige que você faça um investimento significativo de tempo e dinheiro. Para avaliar se vale a pena para você, considere estas quatro perguntas:

Ele se encaixa em seus objetivos de carreira? Nem todo trabalho e função exige um grau avançado. Mais importante, se você está considerando uma carreira que exige uma, você ficará feliz com as atividades, responsabilidades e horas do dia-a-dia? Reserve algum tempo para acompanhar profissionais ou conduzir uma entrevista informativa para ter uma ideia sólida do papel que você está considerando e para ter certeza de que está escolhendo uma carreira que será satisfatória.

Qual é o potencial de ganhos? A pós-graduação pode exigir que você faça empréstimos significativos. Para decidir se vale a pena, considere se você estará ganhando o suficiente quando estiver trabalhando para fazer com que essa dívida valha a pena. Pesquise os salários iniciais médios e as oportunidades de emprego para informar sua escolha.

Aumentará suas oportunidades de networking? Ao se matricular em um programa de pós-graduação, você pode aprimorar as habilidades necessárias em seu campo de estudo com experiência prática. Além disso, os relacionamentos que você cria com os principais profissionais do setor podem ajudá-lo pelo resto de sua carreira.

Existem alternativas que podem ser mais adequadas? Embora uma pós-graduação possa ser a escolha certa para uma pessoa, uma certificação profissional ou um curso online

pode ser uma opção melhor para outra pessoa. Veja algumas descrições de cargos em sites como o LinkedIn para ver quais são os requisitos comuns para os cargos em que você está interessado e deixe que isso guie sua decisão sobre onde investir seu tempo e esforço.

Ha necessidade de preparar doutorandos para a economia mais ampla, e a necessidade de um diálogo entre universidades e empregadores sobre quais capacidades a maioria dos estudantes de doutorado possui. “o objetivo de produzir pesquisadores e estudiosos, enquanto crítica, não é suficiente por si só”, e uma das competências essenciais esperadas dos doutorandos é a “capacidade de se ver como um erudito-cidadão que conectar seus conhecimentos às necessidades da sociedade”.

(A) Habilidades e Técnicas de Pesquisa - ser capaz de demonstrar:

1. a capacidade de reconhecer e validar problemas
2. pensamento original, independente e crítico, e a capacidade de desenvolver conceitos teóricos
3. um conhecimento dos avanços recentes dentro de seu campo e em áreas relacionadas
4. uma compreensão das metodologias e técnicas de pesquisa relevantes e seus aplicação apropriada dentro de seu campo de pesquisa
5. a capacidade de analisar e avaliar criticamente as próprias descobertas e as de outros
6. capacidade de resumir, documentar, relatar e refletir sobre o progresso

B) Ambiente de Pesquisa - ser capaz de:

1. mostrar um amplo entendimento do contexto, em nível nacional e internacional, em qual pesquisa acontece
2. demonstrar consciência de questões relacionadas aos direitos de outros pesquisadores, de pesquisa sujeitos, e de outros que podem ser afetados pela pesquisa, por exemplo. confidencialidade, ética questões, atribuição, direitos autorais, negligência, propriedade de dados e os requisitos do Lei de Proteção de Dados
3. demonstrar apreciação dos padrões de boas práticas de pesquisa em sua instituição e/ou disciplina
4. entender questões relevantes de saúde e segurança e demonstrar trabalho responsável práticas

5. compreender os processos de financiamento e avaliação de pesquisas
6. justificar os princípios e técnicas experimentais usadas em sua própria pesquisa
7. entender o processo de exploração acadêmica ou comercial dos resultados da pesquisa

(C) Gestão de Pesquisa - ser capaz de:

1. aplicar o gerenciamento de projetos eficaz por meio do estabelecimento de metas de pesquisa, intermediários marcos e priorização de atividades
2. projetar e executar sistemas para a aquisição e compilação de informações por meio do uso eficaz de recursos e equipamentos apropriados
3. identificar e acessar recursos bibliográficos apropriados, arquivos e outras fontes de informação relevante
4. usar a tecnologia da informação apropriadamente para gerenciamento de banco de dados, registro e apresentando informações

(D) Eficácia Pessoal - ser capaz de:

1. demonstrar vontade e capacidade de aprender e adquirir conhecimento
2. ser criativo, inovador e original em sua abordagem de pesquisa
3. demonstrar flexibilidade e mente aberta
4. demonstrar autoconsciência e capacidade de identificar as próprias necessidades de treinamento
5. demonstrar autodisciplina, motivação e rigor
6. reconhecer limites e recorrer/usar fontes de apoio conforme apropriado
7. mostrar iniciativa, trabalhar de forma independente e ser autossuficiente

E) Competências de Comunicação - ser capaz de:

1. escreva de forma clara e em um estilo apropriado ao propósito, por exemplo. relatórios de progresso, publicados documentos, tese
2. construir argumentos coerentes e articular ideias claramente para uma variedade de públicos, formal e informalmente através de uma variedade de técnicas

3. defender de forma construtiva os resultados da pesquisa em seminários e exames vivos
4. contribuir para promover a compreensão pública de seu campo de pesquisa
5. apoiar efetivamente a aprendizagem de outros quando envolvidos no ensino, orientação ou demonstrando atividades

(F) Networking e Trabalho em Equipa - ser capaz de:

1. desenvolver e manter redes cooperativas e relações de trabalho com supervisores, colegas e pares, dentro da instituição e da comunidade de pesquisa mais ampla
2. entender os próprios comportamentos e o impacto sobre os outros ao trabalhar e contribuir para o sucesso de equipes formais e informais
3. ouvir, dar e receber feedback e responder de forma perceptiva aos outros

(G) Gestão de Carreira - ser capaz de:

1. apreciar a necessidade e mostrar compromisso com o desenvolvimento profissional contínuo
2. apropriar-se e gerenciar sua progressão na carreira, definir de forma realista e alcançável objetivos de carreira e identificar e desenvolver formas de melhorar a empregabilidade
3. demonstrar uma visão sobre a natureza transferível das habilidades de pesquisa para outro trabalho ambientes e a gama de oportunidades de carreira dentro e fora da academia
4. apresentar suas habilidades, atributos pessoais e experiências por meio de currículos eficazes, candidaturas e entrevistas.

Características

Doutorado Tradicional Baseado em grande parte no projeto de pesquisa supervisionado, examinado com base na tese.

Doutorado por publicação Baseado em grande parte no projeto de pesquisa supervisionado, mas examinados com base em uma série de trabalhos acadêmicos que foram publicados ou aceitos para publicação, geralmente acompanhado por um artigo que apresenta a introdução geral e conclusões.

Nova rota PhD Contém elementos ensinados significativos (que são examinados e deve ser aprovado), e para fornecer aos estudantes internacionais um doutorado integrado esquema de treinamento, incluindo pesquisa relacionada ao programa formação e desenvolvimento pessoal e profissional.

Profissional – doutorado inclui um elemento “ensinado” significativo e, como tal, a maioria têm “resultados de aprendizagem” específicos. Baseado em uma combinação de módulos ensinados (que são examinados e devem ser aprovados), e o projeto de pesquisa supervisionado, que muitas vezes é menor do que o doutorado tradicional, é mais aplicado e é baseado no trabalho ou -focado.

Baseado na prática – doutorado com base em um projeto de pesquisa supervisionado, geralmente nas artes cênicas, onde a produção envolve tanto uma escrita peça (que geralmente é muito mais curta do que a tradicional tese de doutorado, e inclui reflexão e contexto), e uma ou mais outras formas, como um romance (para Criativa Redação), um portfólio de trabalho (para arte e design) ou uma ou mais peças de performance (para estudos de teatro ou música). Ambas as formas de saída são examinadas.

A Classificação de Carneige

Postbaccalaureate graduate programs

Institutions that offer graduate and professional programs (such as law schools) but do not award the doctorate are classified as having Postbaccalaureate graduate programs. These programs are classified by the fields in which the degrees are awarded.

- Single postbaccalaureate (education) (S-PostBac/Ed)—only offer graduate training in education.
- Single postbaccalaureate (business) (S-PostBac/Bus)—only offer graduate training in business.
- Single postbaccalaureate (other field) (S-PostBac/Other)—only offer graduate training in a field other than education or business.
- Postbaccalaureate comprehensive (PostBac-Comp)—offer graduate training in the humanities, social sciences, Science, Technology, Engineering, and Medicine (STEM), and one or more professional fields.

- Postbaccalaureate, arts & sciences dominant (PostBac-A&S)—only offer graduate training in the arts and sciences.
- Postbaccalaureate with arts & sciences (education dominant) (PostBac-A&S/Ed)—offer graduate training primarily in the arts and sciences with some training in education.
- Postbaccalaureate with arts & sciences (business dominant) (PostBac-A&S/Bus)—offer graduate training primarily in the arts and sciences with some training in business.
- Postbaccalaureate with arts & sciences (other dominant fields) (PostBac-A&S/Other)—offer graduate training primarily in the arts and sciences with some training in a field other than education or business.
- Postbaccalaureate professional (education dominant) (PostBac-Prof/Ed)—offer graduate training primarily in professional fields with some training in education.
- Postbaccalaureate professional (business dominant) (PostBac-Prof/Bus)—offer graduate training primarily in professional fields with some training in business.
- Postbaccalaureate professional (other dominant fields) (PostBac-Prof/Other)—offer graduate training primarily in professional fields with some training in a field other than education or business.

Doctoral degree programs

Institutions that offer doctoral degrees, including medical and veterinary degrees, are classified by the field in which they award degrees.[9]

- Single doctoral (education) (S-Doc/Ed) only award doctoral degrees in education.
- Single doctoral (other field) (S-Doc/Other) only award doctoral degrees in a single non-education field.
- Comprehensive doctoral with medical/veterinary (CompDoc/MedVet) (a) award doctorates in the humanities, social sciences, and STEM fields, (b) graduate or professional degrees in one or more professional fields, and (c) award medical or veterinary doctoral degrees.
- Comprehensive doctoral (no medical/veterinary) (CompDoc/NMedVet) (a) award doctorates in the humanities, social sciences, and STEM fields, (b) graduate or professional degrees in one or more professional fields, and (c) do not award medical or veterinary doctoral degrees.
- Doctoral, humanities/social sciences dominant (Doc/HSS) award most of their doctorates in the humanities and social sciences.
- Doctoral, STEM dominant (Doc/STEM) award most of their doctorates in STEM fields.
- Doctoral, professional dominant (Doc/Prof) award most of their doctorates are awarded in professional fields other than engineering.

Principais temas do debate

Natureza do doutorado, e estes incluem (sem ordem de importância específica):

Doutorado: qual é a essência do 'doutorado'? Que fatores devem ser apresentados para se enquadrar na categoria de 'doutorado'?

Finalidade: para que serve o doutorado, ou para que necessidades ele atende? Dentro deste tema abrangente, há uma série de questões importantes, incluindo:

- a. O doutorado é realmente sobre o produto (tese) ou o processo (desenvolvimento do pesquisador)? Isso tem implicações em como o tempo é gasto durante o doutorado e como o diploma é examinado.
- b. O doutorado é sobre educação ou treinamento? Qual a importância da pesquisa, treinamento e o desenvolvimento de habilidades genéricas em comparação com realmente fazer o pesquisar e aprender mais sobre o assunto?
- c. O doutorado deve ser amplo ou especializado? É a proliferação de diferentes modelos de doutorado produzindo graduados com experiências muito especializadas, em comparação com o doutorado mais tradicional?
- d. Caso haja maior uniformidade no formato do doutorado, e na experiência de estudante de doutorado, dentro e entre IES, e com universidades em outros lugares (particularmente na Europa, Austrália e América do Norte)?
- e. Deveria ser dada mais atenção às questões de equidade e ampliação da participação no doutorado? A maioria das decisões estratégicas nacionais (e financiamento) é dominado pelo modelo de pesquisa da "big science" e privilegia o estudante de pesquisa totalmente financiado. Como podem as necessidades particulares dos trabalhadores a tempo parcial e pós-graduados a distância sejam devidamente considerados? Como o recrutamento de esses grupos sejam aumentados? E de que forma as necessidades de tais grupos desafio recebido sabedorias sobre financiamento de pesquisa, treinamento em pesquisa, habilidades desenvolvimento e preparação para carreiras subsequentes?

Cadeia de suprimentos: como a cadeia de suprimentos de profissionais bem treinados e doutorados experientes sejam sustentados? Os dois elementos-chave neste tema são:

- a. Como o recrutamento de estudantes de doutorado pode ser sustentado e melhorado, dadas as restrições de financiamento e dívida estudantil, e aumentando competição global para candidatos bem qualificados?

b. Como melhorar a empregabilidade dos doutorandos? Como eles podem adquirir a combinação certa de habilidades, competências e experiências para torná-los mais atraente para os empregadores adequados? Como pode a transição entre ser um estudante de doutorado e agregar valor real ao seu empregador seja feito mais curto, mais fácil e menos estressante?

Financiamento: quais são as implicações para os financiadores de pesquisa do contexto em mudança da educação de doutorado?

a. Que proporção do PIB nacional deve ser investida em pesquisa e desenvolvimento para tornar a nação competitiva nos mercados mundiais?

b. As agências de financiamento, que financiam os doutorandos, exercem uma influência desproporcional na natureza da educação de doutorado?

c. É apropriado aumentar a disponibilidade de financiamento para o ensino de doutorado, que permitiria aumentar o número de doutores em tempo integral estudantes?

d. É apropriado concentrar o financiamento da pesquisa em um pequeno número de instituições, a fim de construir massa crítica, recompensar e promover a excelência, e assegurar uma maior gestão estratégica das atividades doutorais?

e. Os recursos que estão sendo investidos atualmente na educação de doutorado sendo usado da maneira mais eficaz? O que a submissão institucional e taxas de conclusão revelam sobre variações na eficiência, e o que essas variações implicam? As instituições estão levando em conta o custo econômico total da seus programas de doutorado quando tomam decisões estratégicas?

Experiência do doutorando: de que forma são as atuais e emergentes impulsionadores de mudança com impacto na natureza e na qualidade do pós-graduando experiência?

Particularmente importantes aqui são as perguntas:

a. Os doutorandos devem ser definidos e tratados como estudantes ou funcionários (com direitos e responsabilidades correspondentes)?

b. De que forma e com que rapidez a Carta Europeia dos Investigadores¹⁴ pode mudar a forma como os doutorandos são definidos e tratados?

¹⁴ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter>

c. De que maneira o desenvolvimento das Escolas de Pós-Graduação, Pesquisa Programas e Programas de Treinamento em Pesquisa que melhoram a qualidade da experiência do doutorando?

d. De que forma o Código de Prática QAA revisado está melhorando a qualidade da experiência do doutorando?

e. De que forma os estudantes de meio período e distantes são prejudicados pelas atuais disposições e arranjos institucionais?

Natureza e divulgação da pesquisa: como as demandas e expectativas do novo impacto da economia do conhecimento sobre a educação de doutorado? Por exemplo:

a. Como os programas de doutorado podem se tornar mais aplicados e interdisciplinares nos tipos de pesquisa que cobrem?

b. Como os programas de doutorado podem aumentar a quantidade de transferência de conhecimento que os doutorandos e graduados se envolvem?

Garantia de qualidade: quão eficazes são os sistemas atuais para garantir a qualidade e padrão de prêmios de doutorado? Em particular:

a. Quão apropriados são os atuais descritores de nível QAA para pós-graduação prêmios em geral e de doutorado em particular?

b. Dada a crescente diversidade de prêmios de doutorado, como podemos fazer certeza de que todos estão operando no mesmo padrão acadêmico, e que produzem graduados com qualidades e competências semelhantes?

c. O que a agenda de Bolonha implica sobre a adequação do doutorado num contexto europeu? Os resultados de aprendizagem são mais relevantes e importantes que o período de registro para determinar se os programas de doutorado atendem expectativas europeias?

Autonomia, responsabilidade e prestação de contas: dado que as universidades individuais aprovarem seus próprios regulamentos e conceder seus próprios diplomas, embora de maneiras que são informados e alinhados com os requisitos nacionais formais, até que ponto é inevitável a convergência em um tipo padrão de educação de doutorado ou para ser bem-vindo? Esta questão pode ser colocada em dois níveis:

a. Toda instituição deve atender plenamente a todas as expectativas formais, tanto implícitas quanto explícito em estruturas nacionais como o QAA Code of Practice, o Roberts Agenda e a Declaração Conjunta de Requisitos de Treinamento de Habilidades da RCUK (2001)? Que sanções seriam apropriadas se uma determinada instituição não cumprisse uma expectativa ou exigência externa específica?

b. Todas as instituições devem revisar seus programas de doutorado para se adequarem às expectativas e exigências da agenda de Bolonha? Mais uma vez, que sanções seria apropriado se eles não o fizessem? Quais são as implicações para as IES do desenvolvimento do Espaço Europeu de Ensino Superior e o Espaço Europeu de Investigação? Quais são as implicações para a educação de doutorado do desenvolvimento do Doutorado Europeu?

Carta Saúde Mental – ESALQ

Carta sobre a Saúde Mental (Maio/2022): Discentes de Graduação e Pós-Graduação da Universidade de São Paulo, Campus USP “Luiz de Queiroz”

Piracicaba, 15 de agosto de 2022

Prezadas Pró-Reitora de Inclusão e Pertencimento, Prefeito do Campus USP “Luiz de Queiroz” - PUSP-LQ e Programa de Inclusão e Acolhimento à Diversidade das Minorias (INCLUA)

O Grupo de Trabalho em Saúde Mental – GT Saúde Mental – é uma comissão independente e autônoma, formada por alunos de pós-graduação e graduação do campus USP de Piracicaba, SP. Nosso objetivo principal é fomentar iniciativas que acompanhem e auxiliem no cuidado das questões de saúde mental dos (as) estudantes da ESALQ e do CENA.

Para elaboração deste texto, contamos com o apoio e colaboração, para levantamento da situação de saúde mental no campus e dos dados de atendimento psicológico e psiquiátrico no campus, da Divisão de Atendimento à Comunidade/PUSP-LQ, Unidade Básica de Saúde /Superintendência de Saúde da USP e dos docentes Profa Tsai Mui do Centro de Energia Nuclear-CENA, Profa Karina Molina e Prof. Evaristo Neves da ESALQ.

A princípio, nós do GT elaboramos e aplicamos um questionário diagnóstico para os estudantes de pós-graduação nos anos de 2020 e 2021. Obtivemos uma média de 250 respostas por ano, a partir das quais foi possível observar a situação psicológica preocupante da comunidade discente. O adoecimento mental expresso nos resultados diagnósticos é um assunto alarmante tanto pela saúde dos estudantes, quanto para a produção da Universidade. Só temos a perder se os principais componentes da pesquisa não conseguirem exercer suas funções. Posteriormente, nos reunimos com DVATCOM para expor nossa preocupação e encaminhar medidas que atendam as demandas apontadas pelo questionário. Atualmente a **Prefeitura do Campus USP “Luiz de Queiroz”/PUSP-LQ** possui somente uma Psicóloga contratada através da Fundação de Estudos Agrários “Luiz de Queiroz”-FEALQ para oferecer atendimento psicológico, porém com sua carga horária de trabalho de 20 horas semanais, há limitações no número de estudantes atendidos. É válido também pontuar que a profissional não é concursada, o que torna a prestação de seus serviços sujeita à interrupção inesperada. Fomos informados pela Divisão de Atendimento à Comunidade que a PUSP-LQ apresentou junto a Superintendência de Saúde, a Pró-reitora de Inclusão e Pertencimento e Reitoria a proposta do Projeto USP HUMANIZA, no qual prevê diversas ações incluindo a contratação de psicólogos através da FEALQ para continuidade e ampliação do atendimento dos discentes do Campus “Luiz de Queiroz”.

Além disso, desde maio de 2022 o campus parou de fornecer o serviço de atendimento psiquiátrico por meio da UBAS, devido ao afastamento da Dra. Vivian Beatriz Orlandin Coelho. Se iniciou aqui um agravante da situação referente à saúde mental no campus. Ademais, o Campus de Piracicaba não possui um escritório especializado na prevenção

POR QUE a Capes existe?

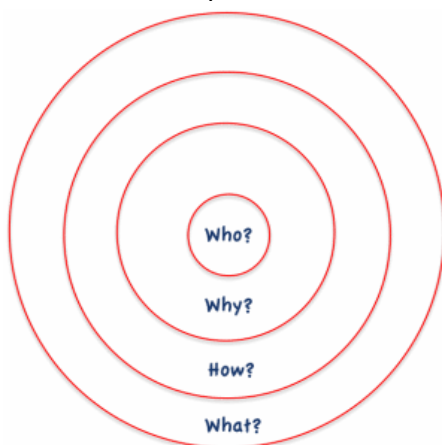
Isso poderia ser respondido em duas esferas – uma onde o sistema de C&T está em pleno funcionamento e outra como está agora, com recursos limitados, falta de comunicação/articulação entre as diferentes agências e falta de estabilidade/capacidade de planejar questões políticas. e questões financeiras. Então optamos por responder a pergunta com a Capes como uma agência de financiamento isolada e independente. O orçamento da Capes e sua capacidade de mobilização da comunidade científica a colocam em uma posição única dentro do sistema de C&T no Brasil.

Atualmente, o “POR QUÊ” não é claro devido à falta de uma definição política clara dos objetivos/missões da agência, bem como a falta de definição do “POR QUÊ” para agências irmãs como o CNPq, levando a uma sobreposição de ações semelhantes. A situação atual do sistema de pós-graduação também exige reflexão sobre a questão da política da Capes de formação continuada de recursos humanos, muitas vezes de baixa qualidade, dentro de uma perspectiva de mudança de mercado para os graduados, a necessidade de inserção global de nossa força de trabalho e aumento da qualidade da nossa produção científica/tecnológica.

Então Por que?

A questão precisa estar olhando para o futuro POR QUE a Capes deveria existir e não O QUE foi feito no passado. As políticas de financiamento da Capes devem refletir o PORQUÊ. A avaliação é uma consequência e não a força motriz. Talvez precisemos voltar mais um passo e olhar para QUEM servimos antes de definir o PORQUÊ.

Este QUEM é importante porque nos permite focar em QUE tipo de “cliente” focar. Existimos para servir as necessidades e aspirações dos nossos “clientes”. A questão da QUEM Capes atende e o problema/necessidade que resolvemos precisa estar na vanguarda da nossa consciência. Dessa forma, podemos focar nossos esforços em nosso cliente e, acompanhando e nos adaptando a essas necessidades, podemos fazer com que a Capes se adapte e inove ao longo do tempo.



Então quem?

Como fundação pública devemos atender o público brasileiro, suas expectativas e aspirações. Nosso cliente não são as universidades nem os pós-graduandos/professores. Isso significaria uma mudança de foco na forma de atuação da Capes, deixando de atender as demandas das IES para

olhar o QUE o Brasil precisa. Isso significa não apenas criar mais cursos de pós-graduação

e presumir que a Capes pagará por eles (como no passado, refletindo que a Universidade e o Pós-graduando são o cliente, então atendemos às suas necessidades), mas fazer políticas que levem em conta a demanda por essa mão de obra (Brasil como cliente).

	Consumidor	
	Universidade e Pós-graduando	Brasil
Programas criados porque...	Interest of the university	Need for human resources in a specific knowledge area or geographic region
Financiamento	Automatic right to receive	Determined by specific policies for growth and development; meeting objectives;
Entregáveis	Individual benefits and numbers of people benefitted	Science to Policy; Science to Practice; Relevance; Impact
Sunset Clause	None because the university and course continue to exist	When the objectives are met or changed
Quem beneficia	Individual/University	Community
Mudança	Number	Number and Quality
Objetivo	Produce theses	Solve Problems

O QUE eles (Brasil) esperam/precisam de nós? Eu diria estimular o desenvolvimento social e econômico (Responder POR QUE a Capes existe?) por meio de nossas ações de apoio à pós-graduação/pesquisa e formação de professores. Devemos insistir na qualidade, na melhoria contínua e na inserção internacional desses investimentos. A Capes não deve financiar pesquisas que não reflitam esses princípios.

Essa questão é obviamente multifacetada, pois temos que olhar para ela em i) níveis regional, nacional e internacional, bem como ii) em termos de diferenciação em relação a outros órgãos da mesma esfera (CNPq, Finep, FAPs). Em resposta a i) somos uma agência nacional e, portanto, devemos atuar em nível nacional, nosso apoio às FAPs deve refletir seu público mais regional (portanto, precisamos mudar a forma como nos relacionamos com as FAPs). Quanto a ii) O QUE nos diferencia é o fato de atuarmos em nível institucional e não individual. Isso significa que devemos garantir que nossos programas de financiamento reflitam benefícios e melhorias institucionais e não apenas individuais. O impacto é monitorado em nível institucional e a avaliação deve refletir melhorias institucionais de acordo com sua missão.

Programação

Local	Data	Pós-graduandos	Coordenadores	
Ribeirão Preto	10	7	20	
Bauru HRAC	11	40	15	
Bauru FOB	11	60	25	
São Carlos	13	20	20	
Pirassununga	13	10	10	
Piracicaba	14	3	10	
Lorena	17	4	15	
USP1	18	4	10	
USP2	18	4	10	
USP3	19	10	20	
USP4	19	6	20	
Técnicos Admin	24			120
Técnicos Lab	25			130
Técnicos PRPG	25			10
Total		168	175	260

Agradecimentos

Gostaríamos agradecer os docentes, discente e técnicos administrativas e de laboratório pela colaboração na elaboração do relatório e em particular: Alessandra Falciano, Carolina Demarchi Munhoz, Lucilene Zanateli Pereira, Marcia de Carvalho Queiroz, Juliana de Moraes Leme Basso e Luciano Antônio Digiampietri

Questionamentos

1. Quais são os fatores limitantes para avanço do seu trabalho na pos e pesquisa?
2. Alunos
 - a. Como explicar a queda do número de alunos nos melhores cursos e o crescimento do desligamento e abandono?
 - b. O que fazer para corrigir essa tendência?
 - c. Como atrair alunos para os melhores cursos?
 - d. O que pode ser feito pela própria universidade e o que depende das agências?
 - e. Como entender o pequeno número de estudantes e titulados por professor?
 - f. O que fazer para corrigir essa situação ou essa realidade é normal e desejável?
 - g. Como reduzir a Idade dos titulados
3. Como atender as expectativas dos estudantes
 - a. Internacionalização
 - b. Modelo híbrido
 - c. Interdisciplinaridade
 - d. Inovação
 - e. Mobilidade nacional e internacional
4. É real a tendência de envelhecimento do corpo docente, especialmente nos cursos de maior qualidade?
 - a. O que fazer para enfrentar esse?
5. Como atrair mais alunos e professores estrangeiros e evitar o inbreeding?
 - a. Tem planos para atrair professores do exterior?
6. A avaliação atende a realidade da produção do curso?
 - a. Produtos
 - b. Comunicação
 - c. Construção de Currículo
 - d. Egressos
 - e. Relevância
 - f. Ciência Aberta
7. E o financiamento?
8. Avaliação da diversidade dos produtos da Pós-graduação
 - a. A permanência de cursos três e quatro
 - b. Papel do mestrado, diferença acadêmico/profissional
 - c. Prioridade para o doutorado.
 - d. Construção de Redes
9. Why me?
10. Reitoria e pró-reitora
 - a. O que poderia fazer melhor?
 - b. O que faz bem?
 - c. Quais são os maiores desafios?
11. Por que tem o seu curso de pós... Quais são os problemas que ele resolve?
12. Como criar um ecossistema de pós na USP?