WEBINAR HOPER®

CONECTE-SE COM ESPECIALISTAS HOPER

O professor do futuro. Entre resistências e pertencimento:

o papel das IES, gestores e mestres na reinvenção da docência.

Karina Tomelin
CoFounder da B42.
Educadora e Palestrante.

Fernanda Mesquita Serva
Pró-Reitora da Graduação
da Unimar.

Fausto Camargo
Professor
e Consultor Hoper

SEJA BEM-VINDO!

- **AGUARDE, O WEBINAR JÁ IRÁ COMEÇAR! DAS 15H ÀS 16h**

- **Para perguntar utilize o Q & A *(Question and Answers)* no canto inferior da tela.**
- **A gravação e os slides estarão disponíveis até o final da tarde de hoje no site da Hoper: www.hoper.com.br/webinars**

Apoio:

principia Lyceum D2L FICOU FÁCIL

O PROFESSOR DO FUTURO

Entre resistências e pertencimento
o papel das IES, gestores e mestres na
reinvenção da docência.

Karina Tomelin

Quem são os professores do Ensino Superior?

198.519 doutores

121.654 mestres

52.107 especialistas

374.501*

* INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (Inep). Censo da Educação Superior 2024. Brasília: Inep, 2024.

- Formação pedagógica deficitária
- Indisponibilidade de tempo

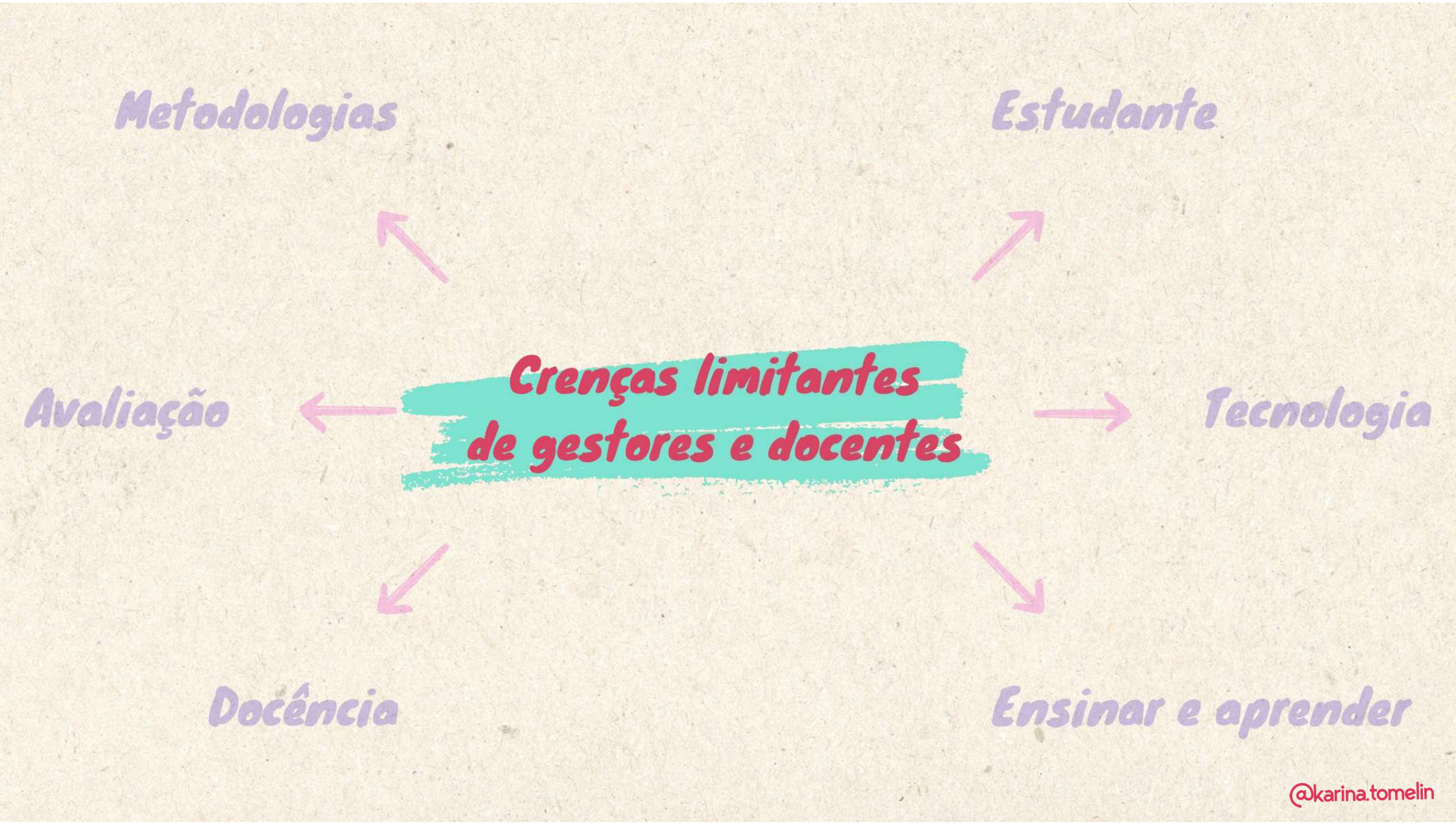
@karina.tomelin

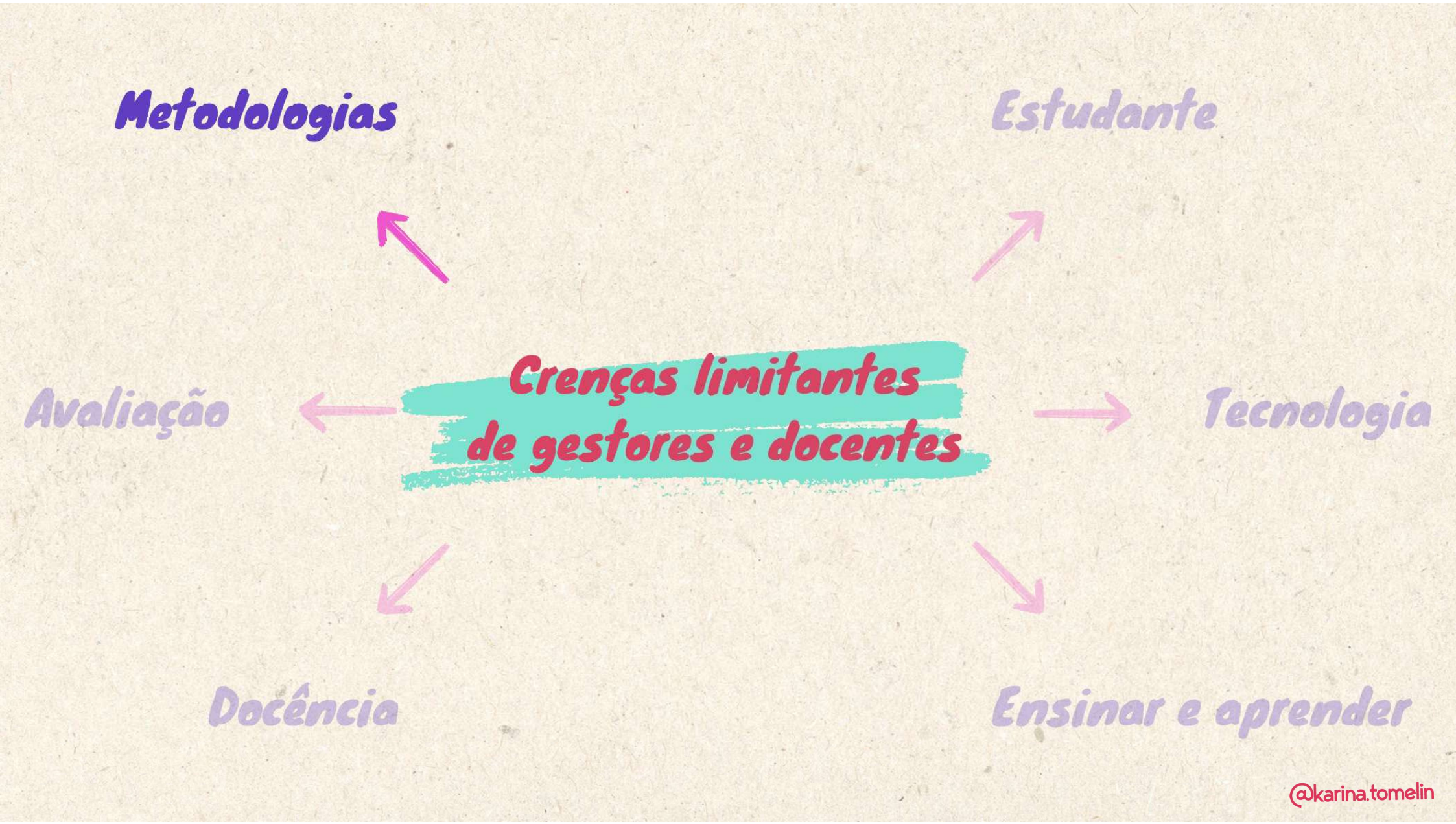
Por que encontramos resistências na formação continuada no Ensino Superior?

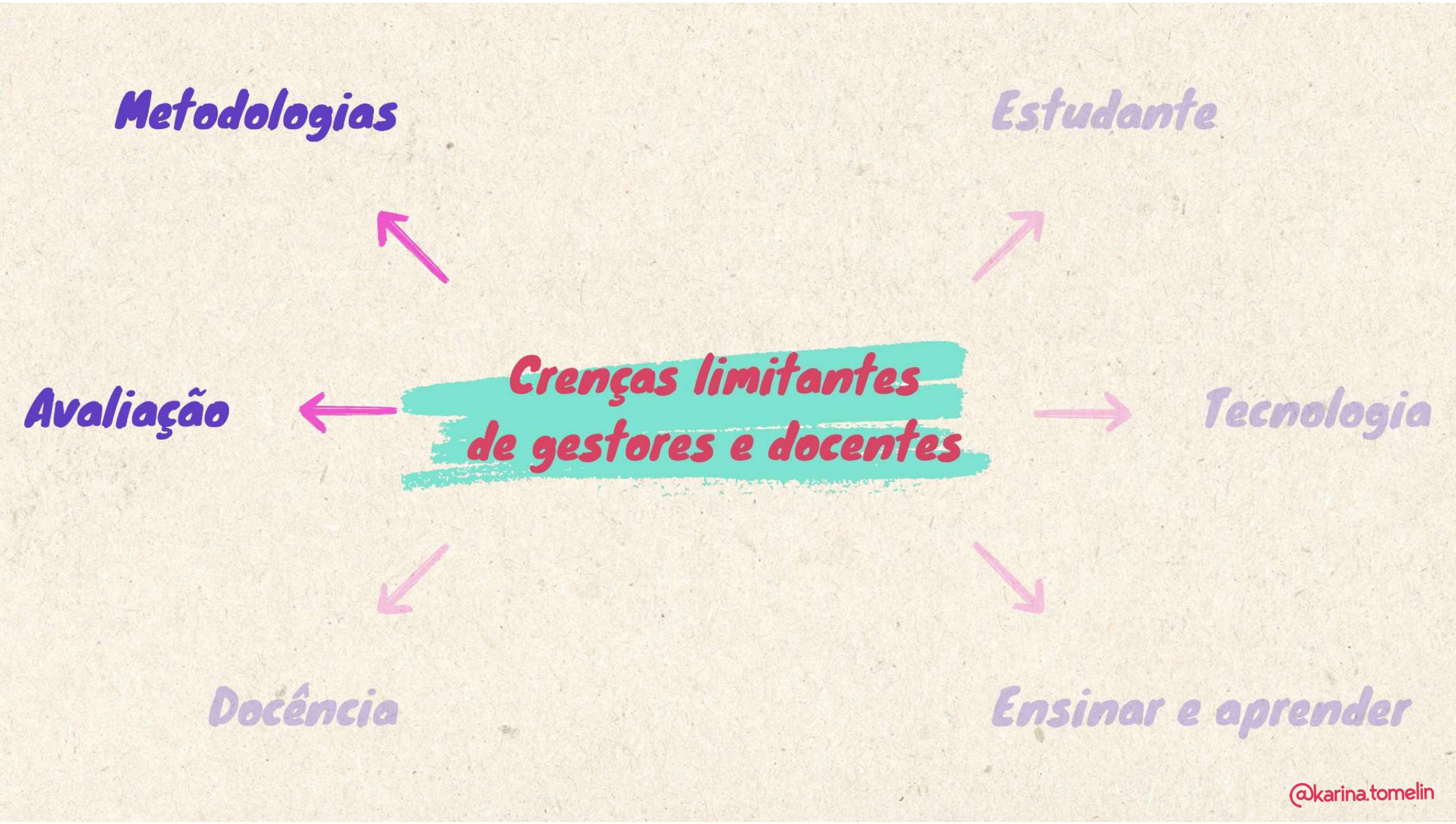
@karina.tomelin

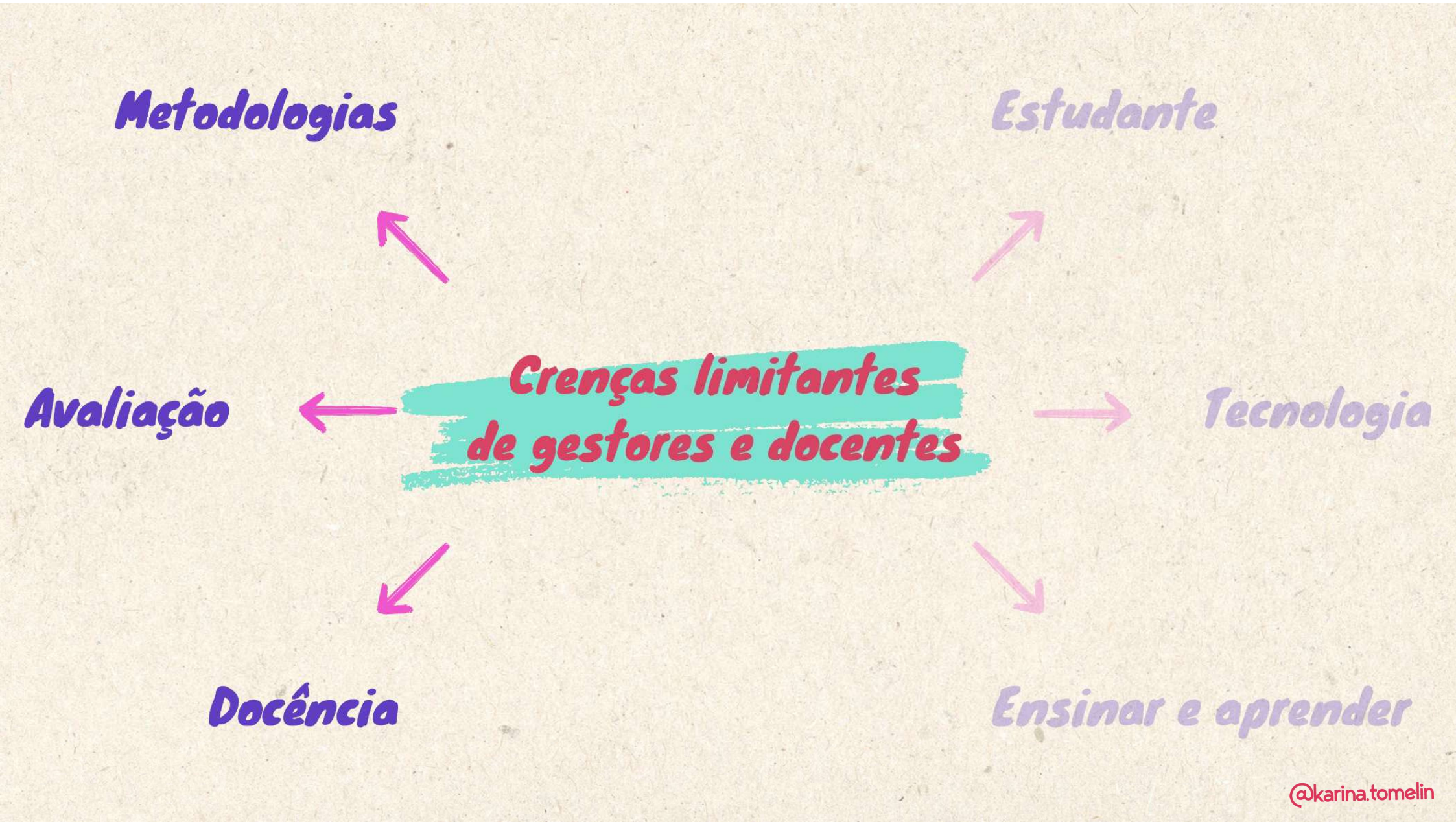
- Incoerências na formação
- Falta de personalização
- Formações desconectadas da identidade pedagógica
- Falta de identificação com a profissão
- Fatores históricos, sociais implícitos

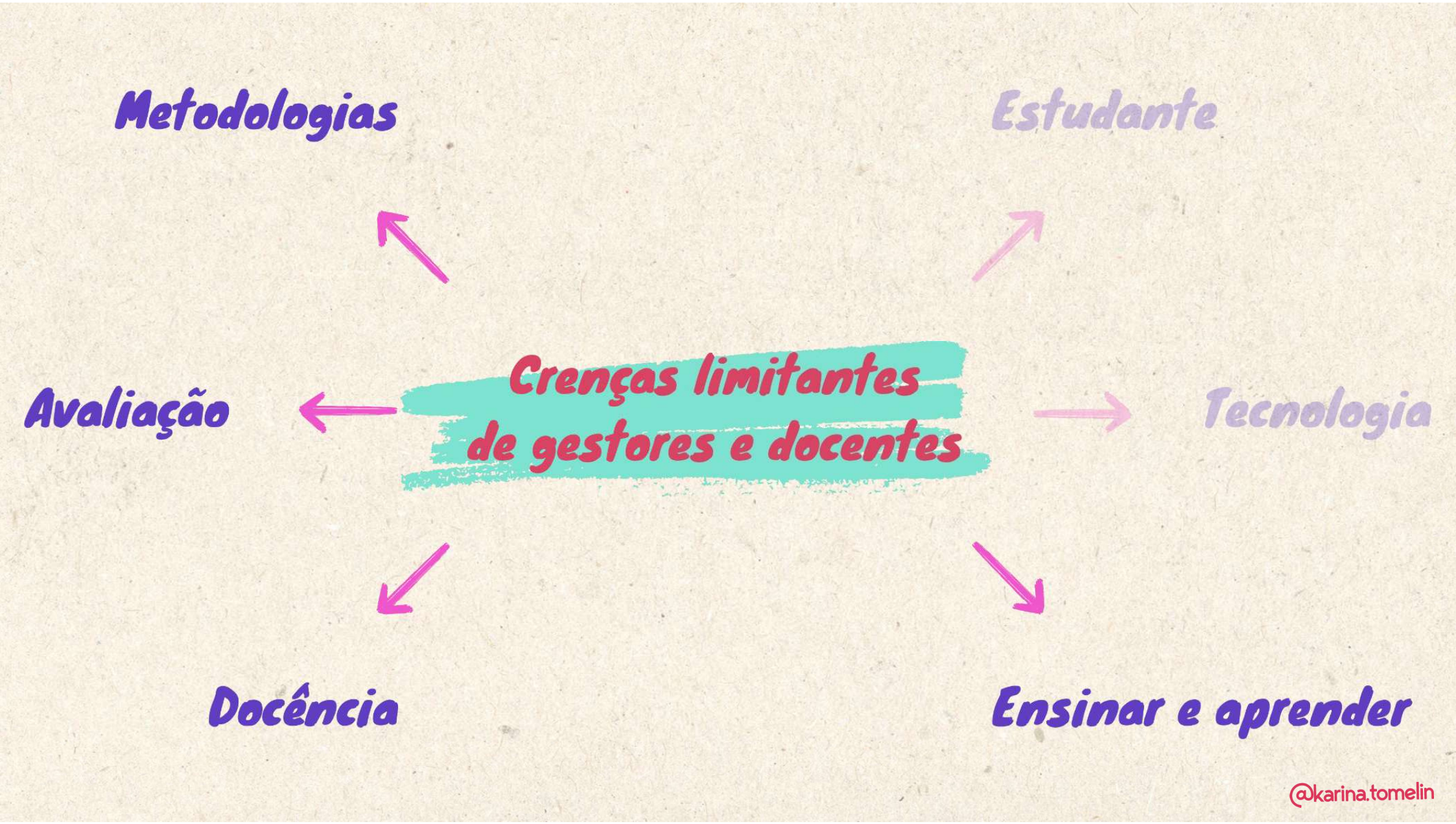
@karina.tomelin

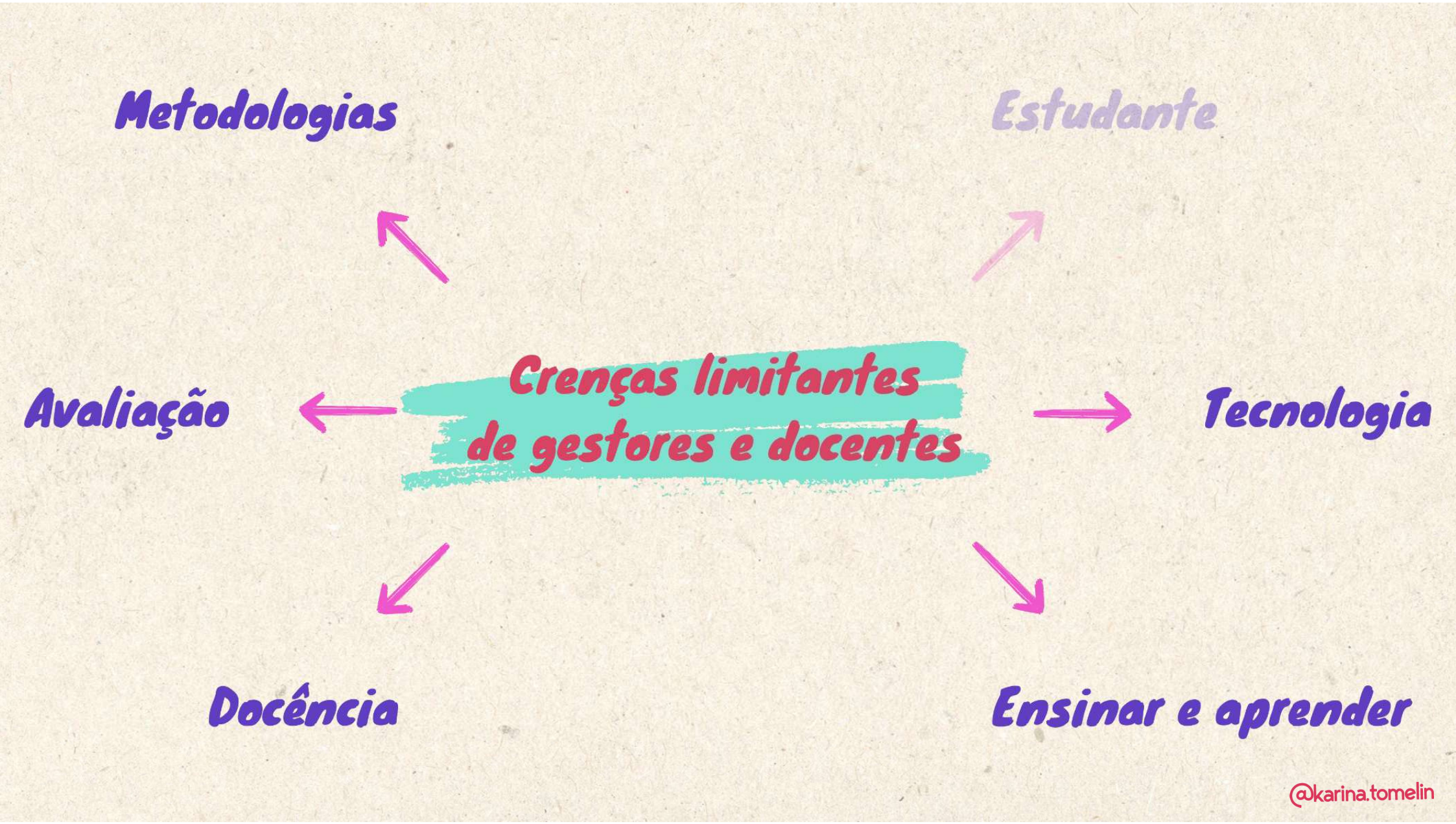

Metodologias
Estudante
Avaliação
Crenças limitantes
de gestores e docentes
Tecnologia
Docência
Ensinar e aprender
@karina.tomelin

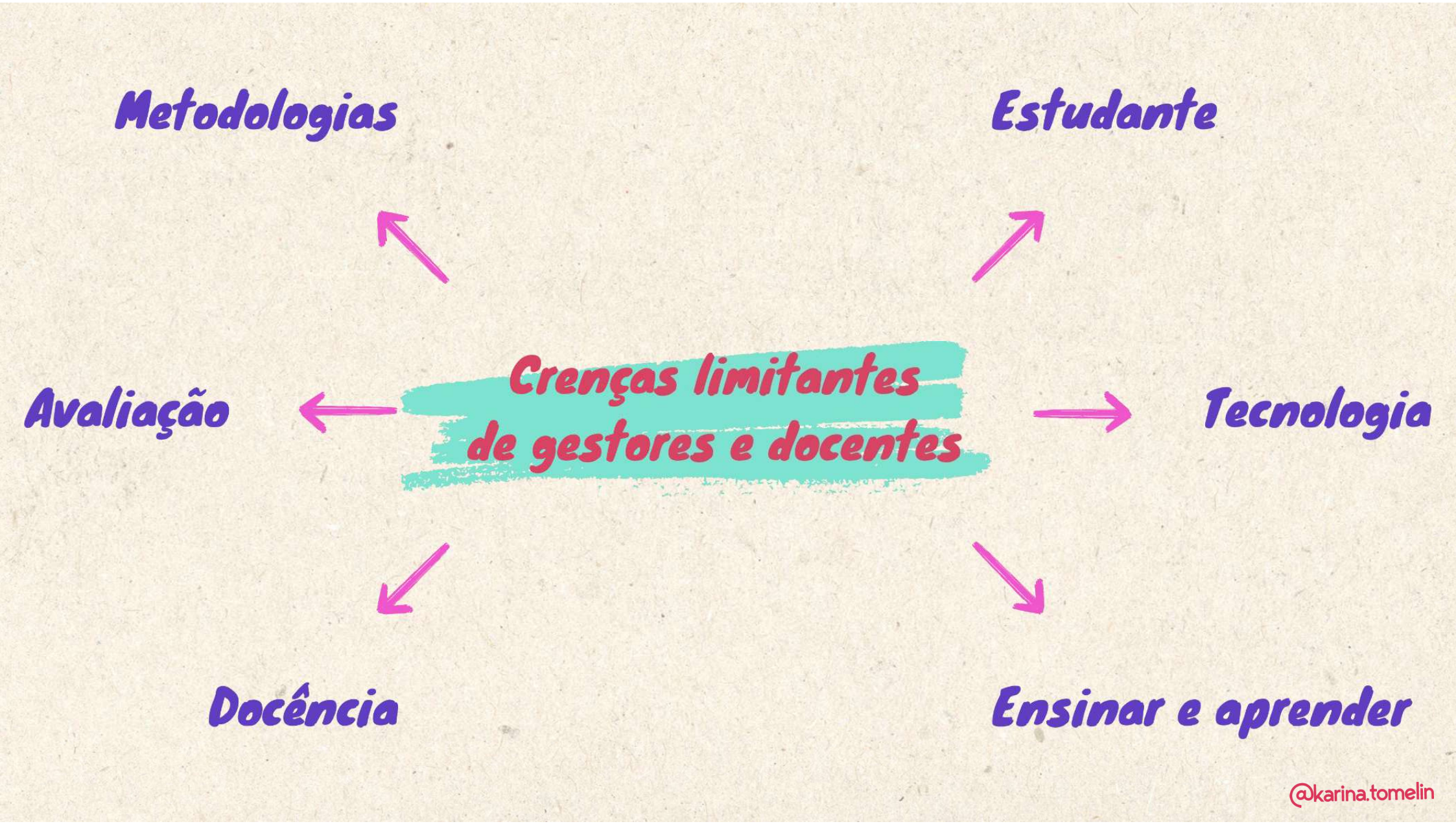

Metodologias
Estudante
Avaliação
Crenças limitantes
de gestores e docentes
Tecnologia
Docência
Ensinar e aprender
@karina.tomelin


Metodologias
Estudante
Avaliação
Crenças limitantes
de gestores e docentes
Tecnologia
Docência
Ensinar e aprender
@karina.tomelin


Metodologias
Estudante
Avaliação
Crenças limitantes
de gestores e docentes
Tecnologia
Docência
Ensinar e aprender
@karina.tomelin

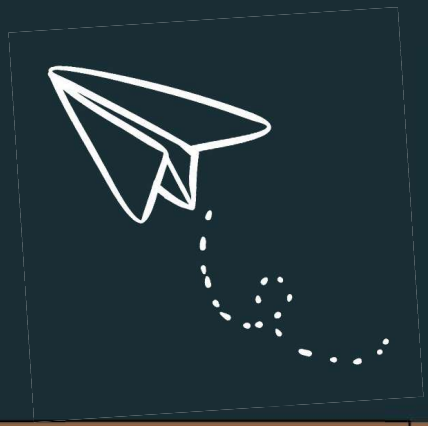

Metodologias
Estudante
Avaliação
Crenças limitantes
de gestores e docentes
Tecnologia
Docência
Ensinar e aprender
@karina.tomelin


Metodologias
Estudante
Avaliação
Crenças limitantes
de gestores e docentes
Tecnologia
Docência
Ensinar e aprender
@karina.tomelin


Metodologias
Estudante
Avaliação
Crenças limitantes
de gestores e docentes
Tecnologia
Docência
Ensinar e aprender
@karina.tomelin

VIESES DA DOCÊNCIA

- Excesso de opções
- Ancoragem
- Conformidade
- Autoconveniência
- Status Quo



@karina.tomelin

Formação que funciona

- Modelos de Aprendizagem experiencial
- Redes Colaborativas
- Comunidades de Prática
- Suporte continuo e personalizado

@karina.tomelin

Olhando para futuros da docência

@karina.tomelin

SER
PROFESSOR
É...
Ser professor é...

Obrigada!
@karina.tomelin

FERNANDA MESQUITA SERVA
Pró-reitora da Unimar

O PROFESSOR DO FUTURO

Entre resistências e pertencimento: o papel das IES, gestores e mestres na reinvenção da docência

Unimar

HOPER EDUCAÇÃO

BEM ESTAR

Promoção do bem-estar docente, em consonância com a política institucional de qualidade de vida e equilíbrio profissional

METODOLOGIAS ATIVAS

Adoção de metodologias ativas, tecnologias educacionais e práticas inclusivas que promovam a aprendizagem significativa

AUTONOMIA

Autonomia, ética e compromisso social

VALORIZAÇÃO

Valorização do educador como agente central do processo formativo e transformador social

FORMAÇÃO

Integração ensino, pesquisa, extensão e inovação, como dimensões indissociáveis do fazer docente

INTEGRAÇÃO

Formação continuada e reflexiva, articulando saberes teóricos, práticos e tecnológicos

EXPERIÊNCIA DA FORMAÇÃO DOCENTE NA UNIMAR

2018

Agenda de valorização docente
Políticas de auxílio a publicações e auxílio a eventos externos

2019

Inicio das práticas de formação docente

2020

Programa “Cuidar de Quem Ensina”

Institucionaliza a formações docentes nas Pró-reitorias de graduação e Pós-graduação

2021

Formações on line, com avanços nas metodologias ativas, com inovações

Programa “Unimar Em Forma”

2022

Ampliação das formações docentes

EXPERIÊNCIA DA FORMAÇÃO DOCENTE NA UNIMAR

2023

Formações com especialistas convidados

Podcast “Profissional do Futuro”

2024

Formações docentes com Inteligência Artificial

Fórum de Boas Práticas Docentes

2025

Política Institucional atualizada

Laboratório de Prática Pedagógica e Inovação

2026

Totem interativo “70 anos de Docência”

Universidade Corporativa

MUITO OBRIGADA!

fernanda@unimar.br

@fernandamserva

Karina Tomelin
CoFounder da B42.
Educadora e Palestrante.
Fernanda Mesquita Serva
Pró-Reitora da Graduação
da Unimar.
Fausto Camargo
Professor
e Consultor Hoper
O professor do futuro.
Entre resistências e pertencimento:
o papel das IES, gestores e mestres na reinvenção da docência.
HOJE
15h até 16h. Inscrições gratuitas
WEBINAR HOPER
Apoio: principia Lyceum D2L FICOU FÁCIL
HOPER EDUCAÇÃO

O Professor do Futuro

“O futuro não é sobre ensinar melhor, é sobre fazer aprender melhor - no futuro próximo, o centro será a experiência de aprendizagem.”

Dados do WEF, UNESCO e McKinsey: 60% das profissões de 2030 ainda não existem; professor será impactado, mas não substituído.

HOPER. EDUCAÇÃO

Cenário

- Educação de referência
- Força da marca
- Valorização de professores

HOPER. EDUCAÇÃO

O Professor do Futuro

Competência	Descrição	Evidência de Futuro (Fonte)
1. Aprendizagem baseada em dados / IA / tecnologia	O relatório Future of Jobs Report 2025 indica que habilidades tecnológicas (IA, big data, redes, cibersegurança, literacia tecnológica) são as que mais crescem em importância nos próximos anos. Design Instrucional + I.A.	WEF — Future of Jobs Report 2025 UNESCO, 2025.
2. Competências transversais / comportamento / adaptabilidade	transversais / comportamento / adaptabilidade No mesmo relatório, habilidades como "resiliência, flexibilidade, agilidade, curiosidade, liderança e influência social" estão entre as competências demandadas.	WEF — Future of Jobs Report 2025
3. Interdisciplinaridade / colaboração / trabalho em rede	O relatório define "social influence, leadership" como competências centrais, o que implica trabalho colaborativo e social.	WEF — Future of Jobs Report 2025

HOPER. EDUCAÇÃO

INTENCIONALIDADE EDUCATIVA

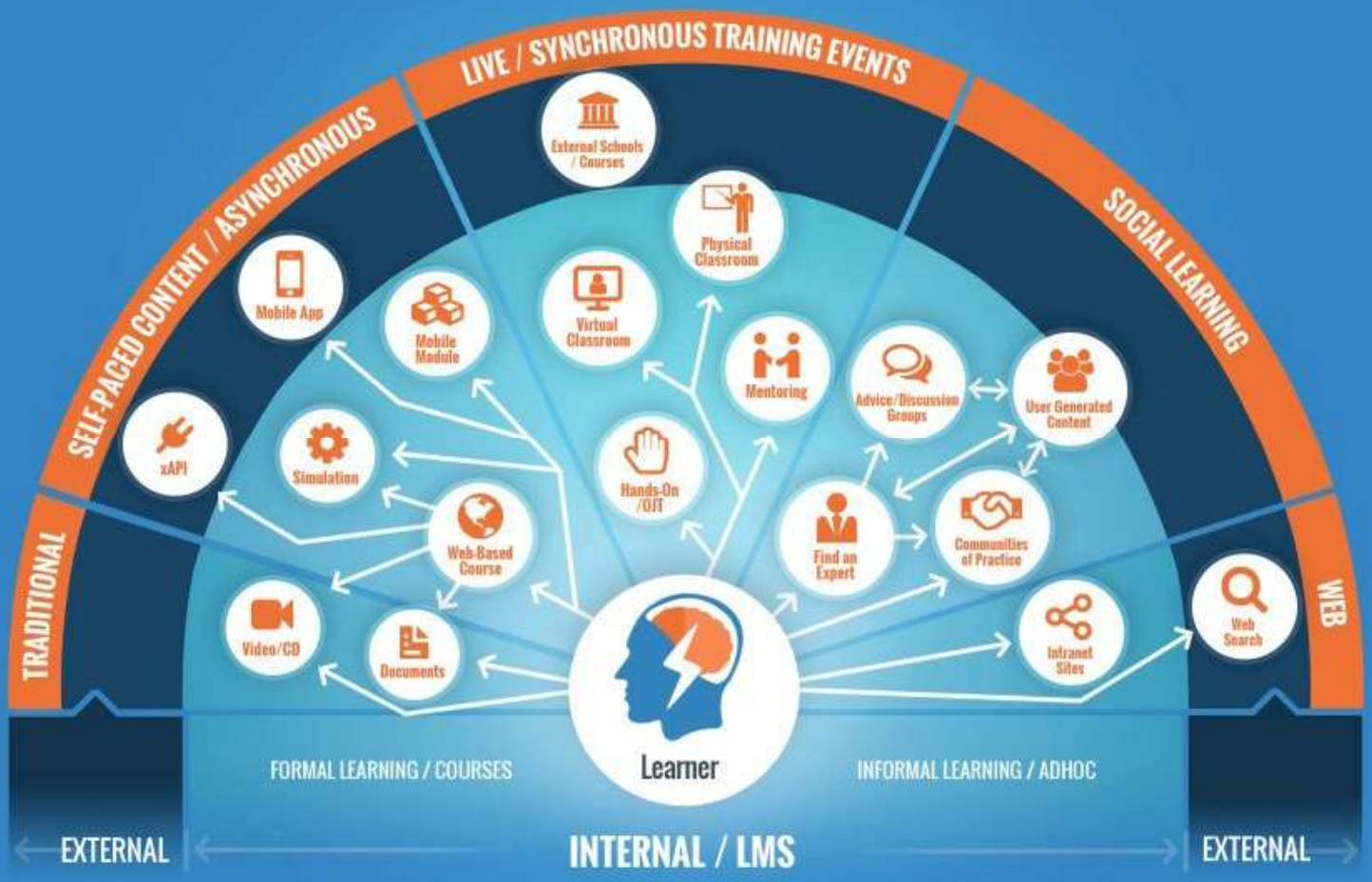
- Clareza sobre o que se quer ensinar e por quê.
- Formação de Competências Profissionais e Comportamentais /Cidadãs.
- Metodologias ativas: desenvolvimento de pensamento crítico, autonomia e reflexão.

HOPER. EDUCAÇÃO

HOPER EDUCAÇÃO

THE LEARNING ECOSYSTEM

What Combination of Learning Methods work best for your training?



HOPER EDUCAÇÃO

Ecossistema Educacional

Problemas Reais (comunidade)

Projetos mão na massa e abertos à sociedade: FabLab

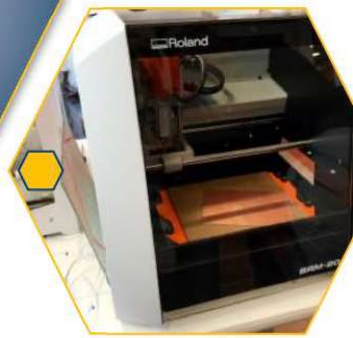
Aprendizagem Baseada em Projetos

Arquitetura voltada à aprendizagem

Tecnologias: Impressoras 3D; softwares; simuladores;

Redesenho do currículo e disicplinas

Novos Conteúdos: habilidades sociais, desafios Eng.



Flipped Classroom

DIMENSÃO 2 – CORPO DOCENTE E TUTORIAL

INDICADOR 2.5 Regime de trabalho do corpo docente do curso

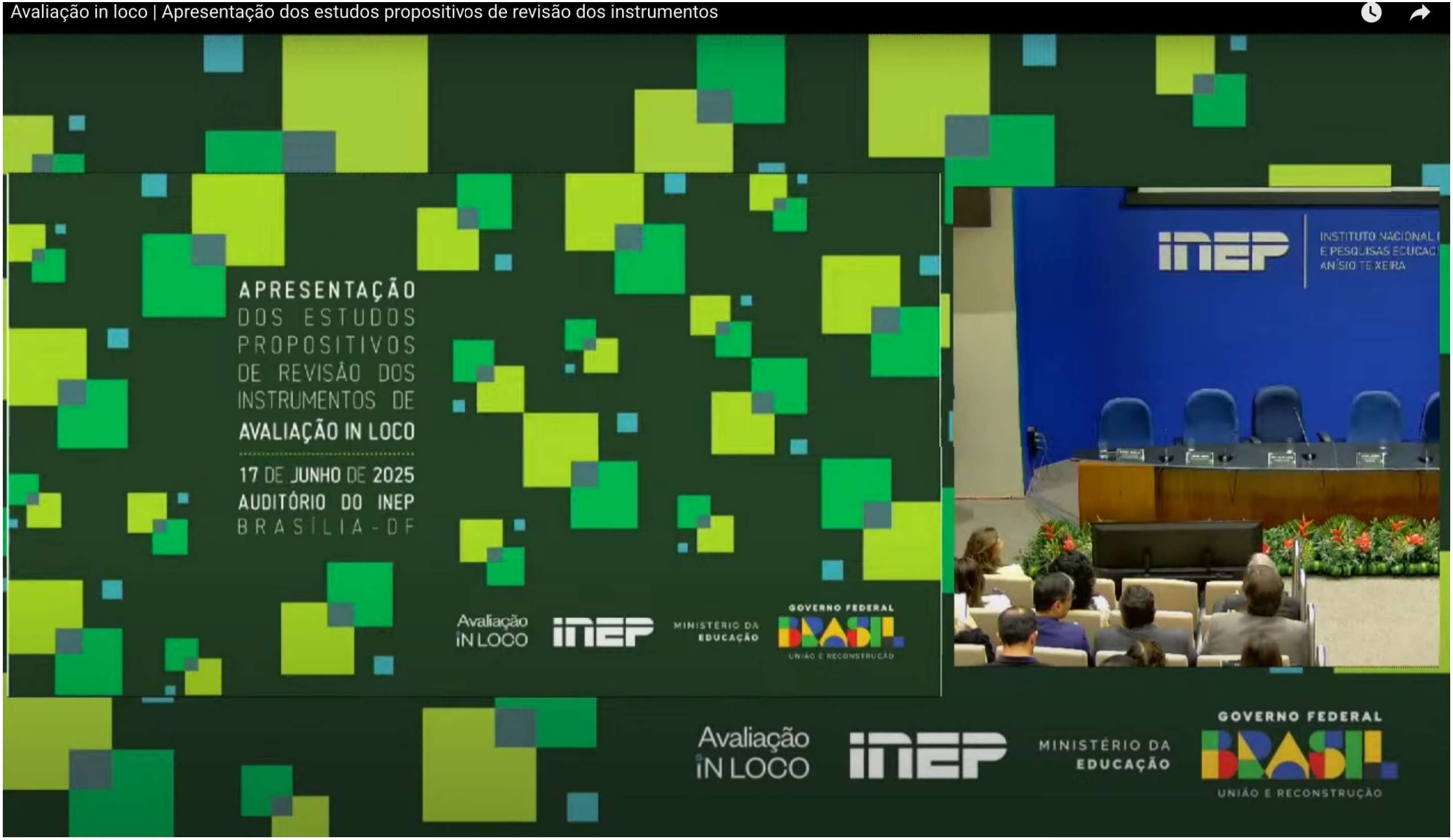
CONCEITO	CRITÉRIO DE ANÁLISE
1	O regime de trabalho do corpo docente previsto **não possibilita** o atendimento da demanda, **considerando** a dedicação à docência, o atendimento aos discentes, a participação no colegiado, o planejamento didático, a preparação e correção das avaliações de aprendizagem.
2	O regime de trabalho do corpo docente previsto **possibilita** um atendimento **limitado** da demanda, **considerando** a dedicação à docência, o atendimento aos discentes, a participação no colegiado, o planejamento didático **e** a preparação e correção das avaliações de aprendizagem.
3	O regime de trabalho do corpo docente previsto **possibilita** o atendimento **integral** da demanda, **considerando** a dedicação à docência, o atendimento aos discentes, a participação no colegiado, o planejamento didático **e** a preparação e correção das avaliações de aprendizagem.
4	O regime de trabalho do corpo docente previsto **possibilita** o atendimento **integral** da demanda, **considerando** a dedicação à docência, o atendimento aos discentes, a participação no colegiado, o planejamento didático **e** a preparação e correção das avaliações de aprendizagem, **havendo** documentação descritiva sobre como as atribuições individuais dos professores serão registradas, **considerando** a carga horária total por atividade.
5	O regime de trabalho do corpo docente previsto **possibilita** o atendimento **integral** da demanda, **considerando** a dedicação à docência, o atendimento aos discentes, a participação no colegiado, o planejamento didático **e** a preparação e correção das avaliações de aprendizagem, **havendo** documentação descritiva sobre como as atribuições individuais dos professores serão registradas, **considerando** a carga horária total por atividade, a ser **utilizada** no planejamento e gestão para melhoria contínua.

INDICADOR 2.6 Experiência profissional do docente (excluída a experiência no exercício da docência superior)

NSA para cursos de licenciatura.

CONCEITO	CRITÉRIO DE ANÁLISE
1	**Não há** relatório de estudo que, considerando o perfil do egresso constante no PPC, **demonstre e justifique** a relação entre a experiência profissional do corpo docente e seu desempenho em sala de aula.
2	**Há** relatório de estudo que, considerando o perfil do egresso constante no PPC, **não demonstra ou justifica** a relação entre a experiência profissional do corpo docente e seu desempenho em sala de aula, de modo a caracterizar sua capacidade para **apresentar** exemplos contextualizados com relação a problemas práticos, de aplicação da teoria ministrada em diferentes unidades curriculares em relação ao fazer profissional **e manter-se atualizado** com relação à interação conteúdo e prática.
3	**Há** relatório de estudo que, considerando o perfil do egresso constante no PPC, **demonstra** e **justifica** a relação entre a experiência profissional do corpo docente previsto e seu desempenho em sala de aula, de modo a caracterizar sua capacidade para **apresentar** exemplos contextualizados com relação a problemas práticos, de aplicação da teoria ministrada em diferentes unidades curriculares em relação ao fazer profissional **e manter-se atualizado** com relação à interação conteúdo e prática.
4	**Há** relatório de estudo que, considerando o perfil do egresso constante no PPC, **demonstra** e **justifica** a relação entre a experiência profissional do corpo docente previsto e seu desempenho em sala de aula, de modo a caracterizar sua capacidade para **apresentar** exemplos contextualizados com relação a problemas práticos, de aplicação da teoria ministrada em diferentes unidades curriculares em relação ao fazer profissional, **manter-se atualizado** com relação à interação conteúdo e prática **e promover** compreensão da aplicação da interdisciplinaridade no contexto laboral.
5	**Há** relatório de estudo que, considerando o perfil do egresso constante no PPC, **demonstra e justifica** a relação entre a experiência profissional do corpo docente previsto e seu desempenho em sala de aula, de modo a caracterizar sua capacidade para **apresentar** exemplos contextualizados com relação a problemas práticos, de aplicação da teoria ministrada em diferentes unidades curriculares em relação ao fazer profissional, **manter-se atualizado** com relação à interação conteúdo e prática, **promover** compreensão da aplicação da interdisciplinaridade no contexto laboral **e analisar** as competências previstas no PPC considerando o conteúdo abordado e a profissão.

Avaliação in loco | Apresentação dos estudos propositivos de revisão dos instrumentos



Avaliação in loco | Apresentação dos estudos propositivos de revisão dos instrumentos

1.12 Competências gerais e específicas desenvolvidas pelos egressos

a. As competências gerais e as específicas:
   i. estão definidas no PPC;
   ii. iestão de acordo com as DCNs ou CNCST e outras normativas associadas ao curso ou à área de formação (quando houver e conforme o caso).
   iii. são coerentes com o perfil esperado do egresso;
   iv. são compostas pelos conhecimentos, as habilidades e as atitudes que o egresso deve ter ao concluir o curso.

b. As competências gerais e as específicas são periodicamente revisadas e, quando pertinente, atualizadas:
   i. para além do cumprimento básico das DCNs e do CNCST;
   ii. com o apoio de representantes, externos à IES, do ambiente de atuação profissional no qual se espera que os egressos venham a atuar.

c. As competências gerais e as competências específicas são:
   i. i. desenvolvidas utilizando-se da integração com tecnologias educacionais digitais, considerando-se sua materialização/reflexo na estrutura, nos componentes e nos conteúdos curriculares.

d. As competências gerais e as específicas são revisadas periodicamente:
   i. em função das avaliações internas e externas realizadas, inclusive com especialistas externos à IES, do ambiente de atuação profissional, visando atualizações curriculares, aprimoramento do processo formativo, melhorias da organização de espaço pedagógico, para o aperfeiçoamento contínuo do curso.

Avaliação in LOCO INEP MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

1.13 Acompanhamento de egressos

a. As ações de acompanhamento da inserção dos egressos no mercado de trabalho:

i. estão de acordo com as DCNs ou CNCST (quando houver) e normativa vigente;

ii. incluem coleta regular e sistemática de informações abrangendo áreas-chave como empregabilidade, remuneração, satisfação profissional.

iii. incluem métricas quantitativas e qualitativas;

iv. incluem estímulo para o engajamento dos egressos.

b. As ações de acompanhamento dos egressos no mercado de trabalho:

i. produzem relatório periódico com diagnósticos sobre o desempenho dos egressos junto a empregadores ou atores com centralidade na área de inserção profissional relacionada ao curso;

ii. contemplam a oferta de formação continuada ou de especialização aos egressos do curso.

iii. subsidiam, com base no diagnóstico, a proposição de ações de melhoria envolvendo a oferta de disciplinas ou atividades complementares, a formulação de atividades práticas e de extensão, a celebração de convênios de estágio ou de mobilidade estudante, entre outras.

1.13 Acompanhamento de egressos

c. As ações de acompanhamento dos egressos possibilitam o mapeamento:

i. de trajetórias ocupacionais típicas;

ii. do tempo médio de colocação no mercado de trabalho;

iii. das competências e características de perfil associadas a inserção no mercado e a maior adaptação, estabilização e progressão profissional.

d. As ações de acompanhamento dos egressos incluem:

i. uso de tecnologias de análise de dados e inteligência artificial para obter uma compreensão do progresso e impacto dos egressos;

ii. análise preditiva e modelagem de trajetória de carreira;

iii. integração das devolutivas dos egressos no aprimoramento do curso em todas as suas fases, desde o desenho do currículo.

Avaliação in loco | Apresentação dos estudos propositivos de revisão dos instrumentos

2.4 Formação e desenvolvimento permanente do corpo docente

a. As ações de acolhimento, formação e desenvolvimento do corpo docente estão institucionalizadas por meio de programa específico que compreende:
- i. o conhecimento geral da instituição, do PPC e das atividades desenvolvidas no curso;
- ii. o aprimoramento do exercício da docência em termos didático-pedagógicos;
- iii. a atualização nas atividades de ensino que o docente desenvolve no curso, nas atividades de pesquisa (quando houver), extensão e/ou na área de saber da sua especialidade.

b. O programa de formação e desenvolvimento do corpo docente:
- i. é ofertado a todos os docentes do curso;
- ii. prevê o acompanhamento e orientação do docente ingressante;
- iii. atende às demandas geradas a partir da avaliação da atuação docente;
- iv. permite manter o corpo docente alinhado com o desenvolvimento do perfil do egresso.

c. O programa de formação e desenvolvimento do corpo docente:
- i. é avaliado permanentemente;
- ii. utiliza os resultados da avaliação em melhorias contínuas.

d. A participação regular no programa de formação e desenvolvimento do corpo docente: i. é considerada para a progressão na carreira;
- ii. alcança a totalidade dos docentes;
- iii. incentiva a articulação dos docentes com a sociedade para a melhoria contínua do curso.

e. A formação continuada do corpo docente para a utilização dos equipamentos, recursos digitais e serviços:
- i. é avaliada pela CPA e seus resultados levam a ações de aprimoramento.

Avaliação IN LOCO

INEP

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

gov.br | Ministério da Educação

Órgãos do Governo | Acesso à Informação | Legislação | Acessibilidade | Olá, **Fausto**

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira | Inep

O que você procura?

> Acesso à Informação > Dados Abertos > **Indicadores Educacionais**

EDUCAÇÃO SUPERIOR

Indicadores de Fluxo da Educação Superior

Indicadores de Trajetoria da Educação Superior

Indicadores de Qualidade da Educação Superior

Percentual de Docentes com Pós-Graduação strict...

HOPER EDUCAÇÃO

Ministério da Educação
Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

Taxa de Permanência de Alunos no Sistema de Educação Superior (Graduação) - Brasil - 2016/2024

Taxa de Permanência de Alunos no Sistema de Educação Superior em Cursos de Graduação calculados a partir do Acompanhamento Longitudinal de Dois Anos Subsequentes, organizados pelos Atributos do Aluno

Ano Fluxo	Total	Sexo		Cor-Raça						Faixa de Idade							Deficiência	
		Feminino	Masculino	Amarela	Branca	Indígena	Parda	Preta	Sem Declaração [1]	Até 19 anos	20 a 22 anos	23 e 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 anos ou mais	Sim	Não
2016-2017	**82,7**	83,8	81,3	84,7	84,7	80,6	83,4	84,0	79,3	88,3	86,6	82,3	79,1	78,0	78,3	77,8	83,7	82,7
2017-2018	**80,8**	81,7	79,7	82,1	83,0	80,1	81,4	81,7	76,6	87,5	85,7	80,7	76,8	74,9	74,5	74,0	81,9	80,8
2018-2019	**80,2**	81,3	78,8	80,2	81,7	76,9	80,6	80,6	76,5	87,1	85,1	79,4	75,6	74,7	75,1	75,1	82,0	80,2
2019-2020	**81,6**	82,5	80,5	82,8	82,9	81,2	81,6	82,2	78,4	86,8	85,5	81,2	78,1	77,5	78,2	78,4	83,3	81,6
2020-2021	**80,8**	81,4	80,0	81,3	82,4	81,4	81,4	82,9	75,8	86,0	85,1	80,6	77,2	76,9	77,8	78,0	82,8	80,8
2021-2022	**76,3**	76,6	75,8	78,6	75,7	75,1	77,6	78,0	74,9	83,7	82,5	77,4	72,7	70,9	71,1	71,2	79,1	76,3
2022-2023	**76,9**	77,4	76,3	77,7	78,3	76,5	78,5	76,9	72,9	84,8	82,9	77,1	72,8	72,2	73,2	73,2	77,4	76,9
2023-2024	**75,3**	75,8	74,6	76,9	75,5	76,4	76,4	75,7	72,7	85,1	82,7	76,1	70,8	69,4	69,9	69,2	79,8	75,2

Fonte: Censo da Educação Superior - Inep/MEC
Nota: 1- Sem Declaração: alunos que não quiseram declarar a Cor-Raça ou alunos que a instituição não possui a informação,

TX_EVASAO | TX_CONCLUSAO | TX_RETENCAO | TX_PERMANENCIA | +

HOPER EDUCAÇÃO

Cenário + Prof. do Futuro

- Modelagem por Competências: profissionais, comportamentais / cidadãs.
- Formação de professores: construção de soluções.
- *Designer* de experiências de aprendizagem (currículo, trilha, curadoria, I.A., etc).
- Acompanhamento: conclusão, permanência, retenção, evasão...
- Impacto: egressos.
- ***Valorização do professor.***

HOPER®
EDUCAÇÃO

NOVOS PARADIGMAS PARA TRANSFORMAR O MUNDO

GESTÃO COM RESULTADO

INFORMAÇÕES ESTRATÉGICAS

SOLUÇÕES DE APRENDIZAGEM

Lyceum
Tecnologia para transformar a Educação

O PARCEIRÃO PRO SEU SUCESSO

CONTE COM O **FINANCIAMENTO ESTUDANTIL** QUE **MAIS CRESCE** NO PAÍS E **ESQUEÇA A BUROCRACIA**

FINANCIAMENTO ESTUDANTIL FACILITADO

CONHEÇA NOSSO PLANO DE AÇÃO

FICOU FÁCIL

Mais que uma empresa de tecnologia, somos seu parceiro

Em um cenário educacional em constante mudança, você precisa de mais que um LMS.

A D2L é uma empresa global de inovação em aprendizagem que ajuda as organizações a redefinirem o futuro da educação e do trabalho.

O principal produto da D2L, a Brightspace, é um LMS premiado, desenvolvido para criar experiências de aprendizagem envolventes e personalizadas. Com foco em acessibilidade, usabilidade e integração, a Brightspace é o LMS flexível escolhido por instituições e organizações no mundo inteiro.

D2L

Contate-nos:
D2L.com/pt-br

principia

Receita garantida e gestão financeira completa

Garantimos 100% das suas mensalidades, inclusive dos alunos inadimplentes. Com a Receita Garantida, a instituição tem mais dinheiro no mês, recebendo as mensalidades na data programada, facilitando a vida do seu estudante.

www.principia.net/ies

Curso **100% *On-Line***

Metodologias inovadoras de aprendizagem

Transforme suas aulas com **estratégias ativas e ferramentas digitais!**

Para cursos:

- Presenciais
- Semi Presenciais
- Híbridos e EAD

INSCREVA-SE

HOPER EDUCAÇÃO

HOPER EDUCAÇÃO

Consultoria em **Pessoas** Hoper

- **Dimensionar**
  Avaliar e reestruturar o quadro de colaboradores e políticas de recursos humanos.
- **Remunerar**
  Aplicar as melhores práticas de remuneração e benefícios do setor educacional.
- **Mapear talentos**
  Identificar o perfil ideal do colaborador para trabalhar na IES e estruturar as atividades de cada função.

Carla Oliveira | Marlene R. de Amorim | Vânia Fernandes

Fale com o nosso time e descubra como a Hoper pode impulsionar os resultados da sua instituição.

HOPER
EDUCAÇÃO

Consultoria em **Tecnologia** Hoper

- Identificar as melhores tecnologias
- Integrar diferentes sistemas
- Utilizar plataformas e tecnologias educacionais
- Disseminar o uso de ferramentas e aplicativos
- Acompanhar a evolução da aprendizagem
- Inovar na utilização de recursos tecnológicos
- Criar ecossistemas inteligentes.

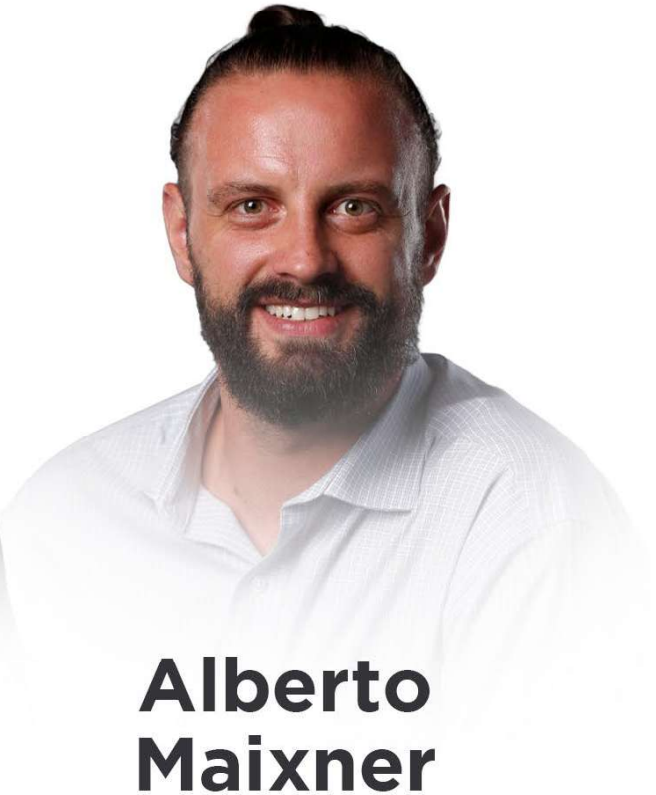
Daniel Sperb

Fale com o nosso time e descubra como a Hoper pode impulsionar os resultados da sua instituição.

Trajetórias modulares e micro-credenciais no ensino superior

Carolina Ferrés

Country Manager
Brasil – POK



Alberto Maixner

Engenheiro de Soluções
Sênior - D2L

WEBINAR HOPER

22/OUT - QUA

15h até 16h

Inscrições **gratuitas**

Apoio: principia Lyceum D2L FICOU FÁCIL

Caio Polizel

Novo **CEO** Hoper

Jeferson Vinhas

Presidente do Conselho da Hoper

HOPER®
EDUCAÇÃO

hoper@hoper.com.br

Samuel Treicik

Diretor Comercial Hoper

comercial@hoper.com.br

HOPER®
EDUCAÇÃO

comercial@hoper.com.br
www.hoper.com.br

Fale com a nossa equipe

+55 45 9970 0403

Av. República Argentina . 3370 . Sala 3 . Jd. Panorama . CEP 85856-578 . Foz do Iguaçu/PR

@hoperducacao.oficial /HoperEducacao @hopergrp /hoper-educacao