

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS**  
**DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM**  
**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PEDAGÓGICA**

**EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA DOCENTES FACILITADORES DA**  
**ETSUS/MA**

Ana Carolina Uruçu Rego Fernandes

SÃO LUIS – MA

2013

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS**  
**DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM**  
**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PEDAGÓGICA**

**EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA DOCENTES FACILITADORES DA  
ETSUS/MA**

**Ana Carolina Uruçu Rego Fernandes**

Trabalho de conclusão de curso apresentação  
como requisito parcial para obtenção de título de  
especialista em gestão pedagógica.

**Orientadora:** Profª Dra. Selme Silqueira de  
Matos

SÃO LUIS – MA

2013

Ficha de Identificação da Obra

Escola de Enfermagem da UFMG

Fernandes, Ana Carolina Uruçu Rego

Educação permanente para docentes facilitadores da ETSUS/MA.  
[manuscrito] / Ana Carolina Uruçu Rego Fernandes. - 2013.

29 f.

Orientadora: Selme Silqueira de Matos

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão Pedagógica nas Escolas Técnicas do SUS, realizado pela Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais. ETSUS - Pólo São Luiz-MA, para obtenção do título de Especialista em Gestão Pedagógica.

1.Educação Profissional em Saúde Pública. 2. Atenção Primária à Saúde/recursos humanos. 3.Educação em Saúde. 4.Educação a Distância. I. Matos, Selme Silqueira de. II.Universidade Federal de Minas Gerais. Escola de Enfermagem. Curso de Especialização em Gestão Pedagógica nas Escolas Técnicas do SUS. III.Título.

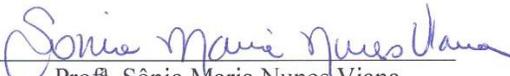
Ana Carolina Uruçu Rego Fernandes

**EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA DOCENTES FACILITADORES DA  
ETSUS/MA**

Trabalho apresentado ao Curso de  
Especialização em Gestão Pedagógica nas  
ETSUS, realizado pela Universidade Federal  
de Minas Gerais, ETSUS Pólo Fortaleza/CE.

BANCA EXAMINADORA:

  
Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Selme Silqueira de Matos (Orientadora)

  
Prof<sup>ª</sup>. Sônia Maria Nunes Viana

Data de aprovação: 27 de fevereiro de 2013

São Luis - MA  
2013

"Ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria  
produção ou a sua construção".  
Paulo Freire

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, pela minha vida e por me proporcionar a oportunidade de estudar.

A câmara técnica da ETSUS/MA pelo apoio.

A professora Teresa Seabra de Britto e Alves pela orientação.

A professora Prof<sup>a</sup> Dra. Selme Silqueira de Matos pela orientação.

## **RESUMO**

O objetivo dessa proposta de intervenção foi reestruturar as capacitações pedagógicas para docentes facilitadores da ETSUS/MA, descrever os saberes, habilidades e competências necessárias aos docentes facilitadores da ETSUS/MA em seu processo de trabalho; elaborar planejamento para capacitação pedagógica e elaborar instrumento de avaliação do curso. Esse projeto de intervenção aborda aspectos institucionais, administrativos e de gestão do trabalho. A concepção da referida proposta de capacitação dos docentes, pautou-se nos princípios preconizados pela Política de Educação Permanente, assim contribuindo no objetivo de compartilhamento de informações, busca de soluções de problemas de interesse comum, difusão de tecnologias , promoção a articulação de instituições de educação profissional em todo país, constituindo-se numa organização técnica e política das ETSUS.

Palavras-chave: Educação profissionalizante, Recursos humanos, Escolas para profissionais de saúde, Administração em Saúde, Educação Permanente.

## **ABSTRACT**

The goal of this intervention was proposed restructure pedagogical training for faculty facilitators ETSUS / MA, describe the knowledge, skills and competencies needed by teachers facilitators ETSUS / MA in their work process; planning to develop pedagogical training and develop evaluation tool of course. This intervention project addresses the institutional, administrative and management work. The design of this proposal for the training of teachers, guided by the principles advocated by the Education Policy Committee, thus contributing to the goal of sharing information, finding solutions to problems of common interest, dissemination of technologies, promotion of joint institutions professional education throughout the country, constituting a technical organization and political ETSUS.

Keywords: Vocational Education, human resources, schools for health professionals, Health Administration, permanent education

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	8
2. OBJETIVOS .....	14
2.1 GERAL .....	14
2.2 ESPECÍFICOS .....	15
3. REFERENCIAL TEÓRICO .....	11
3.1 EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE .....	11
3.2 APOIO MATRICIAL .....	12
3.3 AVALIAÇÃO .....	13
4. PROBLEMATIZAÇÃO DA SITUAÇÃO .....	14
5. JUSTIFICATIVA DA INTERVENÇÃO .....	15
6. PERCURSO METODOLÓGICO .....	15
7. RESULTADOS ESPERADOS .....	16
8. CRONOGRAMA E METAS .....	17
9. ORÇAMENTO .....	17
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	18
11. REFERENCIA .....	19

## 1. INTRODUÇÃO

A formação e o desenvolvimento de trabalhadores de saúde que atendam às exigências e demandas do Sistema Único de Saúde (SUS) têm se configurado em grande preocupação por parte dos atores sociais interessados na plena consolidação desse sistema. A formação na área da saúde deve ter como objetivo a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho, bem como estruturar-se para oferecer acolhimento e cuidado às várias dimensões e necessidades de saúde das pessoas, dos coletivos e das populações. Sendo a formação uma tarefa socialmente necessária, ela deve guardar para com a sociedade compromissos ético-estético-políticos e não pode apenas estar atrelada a valores tradicionais, mas sim acompanhar as transformações da sociedade e os valores em mutação (SILVA *et al.*; 2007).

Na década de 70, os Programas de Expansão de Cobertura (PEC) para as populações rurais e as campanhas de saúde pública proporcionaram a organização dos centros formadores de recursos humanos em saúde nas estruturas de suas respectivas secretarias estaduais de forma a qualificar pessoal com baixa escolarização no próprio serviço, quando ainda não havia a preocupação da habilitação profissional prévia para o trabalho na saúde (Borges T. F. *et al.*, 2012).

Em 1980 a organização Pan-americana da saúde (OPAS), difunde a ideia de que para alcançar o desenvolvimento dos sistemas de saúde da região era necessário elaborar uma estratégia capaz de promover a adesão dos trabalhadores aos processos de mudança no cotidiano de trabalho, sendo necessário propor uma alternativa capaz de responder ao modelo de educação continuada (BRASIL, 2006).

Em 1981 surge o Projeto em Larga Escala que possibilitou o aparecimento de estratégias que conduziram à viabilização de escolas e centros formadores do Sistema Único de Saúde (SUS). Surgindo devido à necessidade de promoção e melhoria da formação profissional de trabalhadores de nível médio e fundamental da saúde - que era realizada, majoritariamente, pelas instituições de saúde (BRASIL, 2006)

A maioria das ETSUS foi criada a partir da década de 80 com o objetivo primordial de promover a profissionalização dos trabalhadores de nível médio para o desenvolvimento das ações de saúde.

Em 2004 por meio da portaria 198/2004 o Brasil implantou a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), como estratégia do SUS para a formação e desenvolvimento dos trabalhadores da saúde (BRASIL, 2006).

Em 2007 por meio da portaria GM/MS 1.996 a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde ganha novos moldes.

A PNEPS tem dentre seus princípios norteadores, a promoção da integração ensino e serviço; entre a educação e o trabalho, com o objetivo de promover mudanças nos processos de formação e nas práticas de trabalho no âmbito do SUS (BRASIL, 2009).

Atualmente as Escolas Técnicas do SUS/ETSUS, estão organizadas em uma Rede de Escolas Técnicas do Sistema Único de Saúde (RETSUS), criada pelo Ministério da Saúde, Conselho Nacional de Secretários de Saúde (CONASS), Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde (CONASEMS), e pela Organização Pan-Americana de Saúde/BRASIL (OPAS). A RETSUS atua como órgão coordenador da formação profissionalizante no SUS com o objetivo de compartilhar informações, buscar soluções de problemas de interesse comum, difundir tecnologias e promover a articulação de instituições de educação profissional em todo país, constituindo-se numa organização técnica e política das ETSUS. Nas ETSUS a integração ensino serviço emerge como proposta política e metodológica para a formação de trabalhadores do SUS sem qualificação ou formação específica (BRASIL, 2006).

As ETSUS estão envolvidas nos programas de Formação de Profissionais de Nível Médio para a Saúde (PROFAPS) e Capacitação de Agentes Comunitários de Saúde (ACS), com carga horária inicial de 400 horas.

Sob esta perspectiva a educação passa a permear o trabalho na saúde, uma vez que um profissional ao ser qualificado por formação docente passa a formar seus colegas no próprio ambiente de trabalho, criando uma nova dinâmica na relação entre trabalhadores, e destes com os serviços de saúde e a comunidade, numa perspectiva transformadora. (Borges T. F. *et al*, 2012)

Previamente à realização de um curso na ETSUS, aqueles trabalhadores que passaram a acumular a atividade docente/facilitador, são capacitados pedagogicamente. A

capacitação pedagógica destes docentes viabiliza a formação professor/facilitador/trabalhador contextualizada em práticas sociais de saúde pautada na reflexão crítica voltada para a construção de competências profissionais referenciadas nestas práticas (Borges T. F. *et al*, 2012).

A formação técnica dos trabalhadores de nível médio é um componente decisivo para a efetivação da política nacional de saúde, capaz de fortalecer e aumentar a qualidade de resposta do setor às necessidades da população, tendo em vista o papel dos trabalhadores de nível técnico no desenvolvimento das ações e serviços de saúde (BRASIL, 2007 PNEPS).

O Estado do Maranhão apresenta um grande contingente de trabalhadores atuando na área de saúde sem a devida qualificação técnica, esse contingente está ligado ao trabalho em atividades relacionadas ao cuidado de pessoas, apoio diagnóstico e terapêutico (MARANHÃO, 2012)

O desafio de capacitar docentes facilitadores para atuarem nas ETSUS, passa pela necessidade de desenvolver novas concepções sobre o processo de trabalho, educação, o ser humano e a sociedade, e novas práticas de saúde, menos tecnicistas e mais reflexivas sobre os processos de trabalho.

A formação inicial dos profissionais de saúde, de um modo geral, não os prepara para atuar no campo da promoção à saúde, devido ao enfoque ainda predominantemente biologicista, curativo, médico-centrado e desarticulado das práticas em saúde. Estudos têm evidenciado o distanciamento existente entre o ensino proposto pelas escolas e as necessidades de saúde da população. A formação no campo da saúde encontra-se em crise, o ensino é descontextualizado, com ênfase nos conteúdos, sendo esses operacionalizados de uma forma tradicional. Para aproximar a formação profissional das necessidades de saúde da população é necessário superar o paradigma “conteudista” predominante. (CHIESA, 2007)

Pautado nisso surge à proposta de formação permanente para docentes facilitadores, subsidiando o exercício da docência dentro dos moldes da ETSUS.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE

O conceito de Educação Permanente em Saúde visa articular as necessidades dos serviços de saúde, as possibilidades de desenvolvimento dos profissionais, a capacidade resolutiva dos serviços de saúde e a gestão social sobre as políticas públicas de saúde (BRASIL, 2006).

A Escola Técnica do SUS trabalha de acordo com o estabelecido pela Política de Educação Permanente. As capacitações pedagógicas de docentes facilitadores são executadas na ETSUS/MA desde 2008, com o início dos cursos para Agentes Comunitários de Saúde (ACS). Com a implantação dos cursos técnicos surge a necessidade de capacitações mais pontuais, a fim de suprir a necessidade dos cursos. Esses momentos antecedem o início das aulas.

Um plano de formação pedagógica para docentes, deverá apresentar carga horária mínima de 88h, sendo o módulo inicial de no mínimo 40h, realizado antes do início do curso, devendo conter temas abordados, estratégias e metodologias utilizadas e estratégias de avaliação (BRASIL, 2009).

A educação permanente caracteriza-se por acontecer no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações, se baseia na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais, acontece de forma a refletir o cotidiano e é feita a partir dos problemas enfrentados na realidade, levando em consideração os conhecimentos e as experiências que as pessoas já têm (BRASIL, 2009).

Para CECCIM (2005), a educação permanente em saúde constitui uma estratégia fundamental às transformações do trabalho no setor para que venha a ser lugar de atuação crítica, reflexiva, propositiva, compromissada e tecnicamente competente.

O enfoque da educação permanente representa uma importante mudança na concepção e nas práticas de capacitação dos trabalhadores dos serviços. Supõe inverter a lógica do processo incorporando o ensino e o aprendizado à vida cotidiana das organizações e às práticas sociais e laborais, no contexto real em que ocorrem, modificando substancialmente as estratégias educativas, a partir da prática como fonte de

conhecimento e de problemas, problematizando o próprio fazer, colocando as pessoas como atores reflexivos da prática e construtores do conhecimento e de alternativas de ação, ao invés de receptores, abordando a equipe e o grupo como estrutura de interação e evitando a fragmentação disciplinar, ampliando os espaços educativos fora da aula e dentro das organizações, na comunidade, em clubes e associações, em ações comunitárias (BRASIL, 2009).

Não é possível sustentarmos mais as quase exclusivas visões gerenciais que se posicionam sistematicamente pela noção de que a baixa eficácia das ações de saúde é devida à falta de competência dos trabalhadores e que pode ser corrigida à medida que suprimos, por cursos compensatórios, aquilo que lhes falta. Diante desta visão do problema, estes gestores passam a propor cursinhos à exaustão, que consomem recursos imensos e que não vêm gerando efeitos positivos e mudancistas nas práticas destes profissionais (MERHY, 2005).

## 2.2 APOIO MATRICIAL

Os conceitos de apoio matricial e equipe de referência foram propostos dentro da linha de pesquisa voltada para a reforma das organizações e do trabalho em saúde. Posteriormente, essa metodologia de gestão do cuidado foi adotada em serviços de saúde mental, de atenção básica e da área hospitalar do Sistema Único de Saúde (SUS). Algum tempo depois, alguns programas do Ministério da Saúde – Humaniza-SUS, Saúde Mental e Atenção Básica/Saúde da Família – também incorporaram essa perspectiva. (CAMPOS e DOMITTI, 2007).

O apoio matricial é um arranjo organizacional que apresenta características de transversalidade. Na ETSUS/MA o apoio matricial é uma ferramenta de apoio à cogestão de processos complexos de produção, cenário no qual se configura o desenvolvimento das práticas educacionais.

O apoio matricial na saúde pretende oferecer tanto retaguarda assistencial quanto suporte técnico pedagógico às equipes de referência. (CAMPOS e DOMITTI, 2007). No contexto da educação esta proposta assume uma dimensão política, organizacional e pedagógica.

Nos Projetos dos Cursos Técnicos da ETSUS-MA constava a figura do supervisor pedagógico, cuja função era monitorar, acompanhar e avaliar o processo ensino aprendizagem. Contudo no contexto e na lógica da educação permanente em saúde e do funcionamento descentralizados dos cursos ofertados pela ETSUS, surge a necessidade de um profissional que cumpra tanto com as funções pedagógicas, de supervisão, quanto com as funções político administrativas, mais ligadas à esfera burocrática.

O apoio matricial procura construir e ativar espaço para comunicação ativa e para o compartilhamento de conhecimento entre profissionais de referência e apoiadores (CAMPOS e DOMITTI, 2007).

Assim sendo a figura do supervisor é reorientada, surgindo um novo ator neste processo, o apoiador matricial, com competências ampliadas, para atuar em diferentes esferas e representar a escola de modo a suprir as carências dos municípios, levando em consideração a lógica de trabalho da ETSUS/MA que atua de forma descentralizada em todos os municípios do Estado do Maranhão, à complexidade da pedagogia da problematização, ensino por competências, necessidade de arranjo na organização dos serviços e apoio nas questões pedagógicas e de gestão.

### 2.3 AVALIAÇÃO

A avaliação nos cursos da ETSUS/MA se dá na lógica da avaliação por competências onde são compiladas as evidências de desempenho e conhecimentos de um indivíduo em relação às competências profissionais a serem desenvolvidas, buscando avaliar a capacidade dos indivíduos de mobilizar e articular habilidades, ter postura crítica e ética, mobilizando saberes e fazeres para o enfrentamento de determinadas situações concretas.

A avaliação serve de instrumento de verificação dos resultados planejados que estão sendo obtidos, assim como para fundamentar decisões que devem ser tomadas para que os resultados sejam construídos (LUCKESI, 2011).

A avaliação tradicional é uma fonte de angústia para os alunos com dificuldade e até para os demais, que não tem grande coisa a temer, mas não sabem... Também fonte de estresse e de desconforto para uma parte de professores, que não gostam de dar notas (PERRENOUD, 1999).

A avaliação da aprendizagem existe propriamente para garantir a qualidade da aprendizagem. Ela tem a função de possibilitar uma qualificação da aprendizagem do educando (LUCKESI, 2011).

A avaliação da aprendizagem é um processo que não deve estar centrado no entendimento imediato pelo aluno das noções em estudo, ou no entendimento de todos em tempos equivalentes. Essencialmente, porque não há paradas ou retrocessos nos caminhos da aprendizagem. Todos os aprendizes estão sempre evoluindo, mas em diferentes ritmos e por caminhos singulares e únicos (HOFFMANN, 2009).

As novas concepções de aprendizagem propõem fundamentalmente situações de busca contínua de novos conhecimentos, questionamentos e crítica sobre as ideias em discussão, complementação através da leitura de diferentes portadores de texto, mobilização de conhecimentos em várias situações problemas, expressão diversificada do pensamento do aprendiz (HOFFMANN, 2009).

A avaliação opera com desempenhos provisórios, na medida em que ela subsidia o processo de busca dos resultados os melhores possíveis. Para um processo avaliativo-constructivo, os desempenhos são sempre provisórios ou processuais, como também se denomina; cada resultado obtido serve de suporte para um passo mais à frente. Avaliação não é pontual e sim diagnóstica (por isso, dinâmica) e inclusiva, por oposição às características dos exames, que são pontuais, classificatórios e seletivos. Para um verdadeiro processo de avaliação, não interessa a aprovação ou reprovação de um educando, mas sim sua aprendizagem e, conseqüentemente, o seu crescimento; daí ela ser diagnóstica, permitindo a tomada de decisões para a melhoria; e, conseqüentemente, ser inclusiva, enquanto não descarta, não exclui, mas sim convida para a melhoria (LUCKESI, 2005).

### **3. PROBLEMATIZAÇÃO DA SITUAÇÃO**

Este plano de intervenção foi pensado a partir da observação do cotidiano de trabalho das coordenações dos cursos técnicos da ETSUS/MA, e dos problemas por estas enfrentados durante a correção dos instrumentos pedagógicos entregues pelos docentes/facilitadores e ainda do acompanhamento das aulas pelo apoio matricial nos municípios. Durante este processo de trabalho das coordenações foi observado a dificuldade dos docentes no entendimento e aplicação da metodologia utilizada pela ETSUS/MA e a dificuldade no preenchimento dos instrumentos pedagógicos dos cursos.

### **4. OBJETIVOS**

#### **4.1 GERAL**

- Reestruturar as capacitações pedagógicas através de um programa de capacitação para docentes facilitadores da ETSUS/MA.

## 4.2 ESPECÍFICOS

- Definir os conteúdos, habilidades e competências necessárias aos docentes facilitadores no desenvolvimento do processo ensino/aprendizagem através de um programa de capacitação para docentes facilitadores da ETSUS/MA;
- Organizar através do programa de capacitação a oferta de capacitações nos municípios, com o saberes e fazeres A desenvolver no curso;
- Aplicar instrumento de avaliação do curso;

## 5. JUSTIFICATIVA DA INTERVENÇÃO

A ETSUS/MA trabalha com a metodologia problematizadora e currículo integrado, tendências pedagógicas que exigem conhecimento prévio para o trabalho de docente.

A maioria dos profissionais da área de saúde teve pouco ou nenhuma aproximação com a pedagogia.

Esta proposta visa minimizar as dificuldades enfrentadas pelos docentes facilitadores da ETSUS/MA no entendimento da metodologia, buscando promover o processo ensino aprendizagem e mudança das práticas no cotidiano do trabalho.

## 6. PERCURSO METODOLÓGICO

O curso de capacitação pedagógica para docentes facilitadores da ETSUS/MA será desenvolvido em 04 unidades correlacionadas. Para operacionalização do curso de capacitação pedagógica foi elaborado um programa de curso (APÊNDICE I), com dados gerais do curso, conteúdo programático, objetivos, metodologia, avaliação e as unidades com os saberes que serão abordados durante a capacitação.

A periodicidade do curso de capacitação pedagógica para os docentes facilitadores será trimestral, por Regional de Saúde. As grandes Regionais poderão ter duas ou mais turmas. O primeiro momento ocorrerá após o processo seletivo do docente facilitador, com carga horária de 40 horas, o segundo com 28 horas, o terceiro momento com 20 horas.

O período da dispersão das turmas dos cursos técnicos em execução será utilizado para execução do curso de capacitação para docentes facilitadores, uma vez que este intervalo nas aulas em concentração é previsto no calendário de todos cursos técnicos. Os docentes facilitadores serão orientados a organizar as atividades em dispersão turmas dos cursos técnicos para o período do curso de capacitação de docentes.

As vagas do curso de capacitação pedagógica para docentes facilitadores da ETSUS/MA serão oferecidas de acordo com a necessidade, porém não ultrapassando o limite de 30 participantes. Caso exceda este número será montado outra turma. Para participar da capacitação pedagógica o pré-requisito é ser docente facilitador da ETSUS/MA selecionado através de processo seletivo da escola.

Os horários para execução do curso de capacitação pedagógica, assim como a programação de datas serão elaborados pelas coordenações de acordo suas necessidades, obedecendo à carga horária prevista para cada unidade do plano de capacitação.

Após cada unidade será aplicada uma avaliação (APÊNDICE II), permitindo a reflexão sobre os objetivos alcançados, proporcionando a reestruturação dos assuntos abordados, caso necessário.

A carga horária total do curso será de 88 horas, que serão operacionalizadas em no máximo 10 meses. Uma oficina de 40 horas antes de iniciar as atividades de docente, e mais 02 oficinas, trimestrais somando 48 horas.

A prática e conhecimento prévio dos participantes serão objeto de reflexão e ressignificação, na busca de contribuir na formação de sujeitos críticos, agentes fundamentais para transformação dos processos de trabalho e das práticas em saúde.

## **7. RESULTADOS ESPERADOS**

- Compreensão do discente como sujeito ativo de aprendizagem.
- Execução de propostas educativas em saúde, na lógica da pedagogia da problematização e nos pressupostos da Educação Permanente em Saúde.
- Compreensão da aplicação dos documentos que norteiam o processo ensino aprendizagem do curso.

## 8. CRONOGRAMA E METAS

DATAS	CRONOGRAMA	META
Abril/2013	Apresentação do plano de capacitação aos técnicos e coordenadores da ETSUS para aprovação.	Capacitar 100% dos docentes facilitadores irão iniciar as atividades de facilitação no ano de 2014.
Maió/2013	Ajustes no plano e reunião com apoio matricial para aplicação do plano.	
Junho/2013	Iniciar plano de capacitação em turma piloto.	
Julho/2013	Análise das avaliações da unidade I do plano de capacitação.	
Outubro/2013	Análise das avaliações da unidade II do plano de capacitação.	
Novembro/2013	Ajustes no plano	
Dezembro/2013	Levantamento da demanda de capacitações para planejamento e aplicação em 2014.	

## 9. ORÇAMENTO

Descrição	Quantidade	Valor
Recursos humanos	11	1.500,00
Material didático para o curso	Xerox de textos Encadernação	500,00
Data show	02	3.000,00
Computador ( Notebooks)	02	3.000,00
Flip Chart	02	150,00
Canetas	Canetas esferográficas ( azul, preta e vermelha)	100,00
Pastas	Pastas com elastico	100,00

Diárias para deslocamento	10 diárias no máximo/mês	70,00/diária
TOTAL		8.420,00

## 10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após revisão de literatura e diagnóstico situacional dos processos de ensino e aprendizagem para os docentes facilitadores da ETSUS/MA, surge a ideia do plano de capacitação pedagógica para docentes facilitadores. Esta proposta visa facilitar o entendimento do docente mediante os processos metodológicos da escola. A observação do cotidiano de trabalho dos docentes propiciou a realização deste projeto de intervenção e permitiu a elaboração do programa de capacitação para docentes facilitadores (APENDICE I), de algumas recomendações que podem ser úteis no fortalecimento da ETSUS/MA.

Por fim, a realização deste plano permitiu reestruturar as capacitações pedagógicas da escola no sentido de organizar os saberes abordados durante esses momentos e facilitar o desenvolvimento das habilidades e competências previstas no plano de capacitação para docentes facilitadores.

## 11. REFERENCIA

BRASIL. **Escolas promotoras de saúde:** experiências do Brasil. Brasília: Ministério da Saúde, Organização Pan-Americana da Saúde, 2006.

BRASIL.

[http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica\\_nacional\\_educacao\\_permanente\\_saude.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_educacao_permanente_saude.pdf). **saude.gov.br/bvs**, 2006.

BRASIL. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde.** Série Pactos pela Saúde. ed. Brasília: [s.n.], v. 09, 2009.

CAMPOS, G. W. D. S.; DOMITTI, A. C. Apoio matricial e equipe de referência: uma metodologia para gestão do trabalho. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 2007.

CECCIM, R. B. Educação Permanente em Saúde: descentralização e disseminação da capacidade pedagógica em saúde. **Ciências & Saúde Coletiva**, 2005.

CHIESA, A. M. A formação de profissionais da saúde: aprendizagem significativa a luz da promoção de saúde. **Cogitare Enferm**, v. 12, n. 2, p. 236-40, 2007.

CRUZ, F. O. PROFAPS - Herdeiro do Profae Programa amplia a formação de nível médio, considerada estratégia para o SUS. **Revista Ret SUS - Rede de escolas técnicas do SUS**, v. 38, 2010.

HOFFMANN, J. **Avaliar para promover - as setas do caminho.** Porto Alegre: Editora mediação, 2009.

LUCKESI, C. C. **Avaliação da aprendizagem; visão geral.** São Paulo: [s.n.], 2005.

LUCKESI, C. C. **Avaliação da aprendizagem escolar - estudos e proposições.** 22. ed. São Paulo: Cortez editora, 2011.

MARANHÃO. **Plano de Curso Apoio Matricial.** Secretaria de Estado da Saúde. Escola técnica do SUS "Dr<sup>a</sup> Maria Nazareth Ramos de Neiva". São Luis. 2012.

MERHY, E. E. O desafio que a educação permanente tem em si: a pedagogia da implicação. **Interface e Comunicação, Saúde, Educação**, São Paulo, v. 09, p. 172/74, set/fev 2005.

PASCHOAL, A. S.; MANTOVANI, M. F.; LACERDA, M. R. A educação permanente em enfermagem: subsídios para a prática profissional. **Rev. Gaúcha Enferm**, v. 27, p. 336-343, 2006. Acesso em: 20 fev. 2013.

PERRENOUD, P. **Avaliação - Da excelência à regulação das aprendizagens, entre duas lógicas.** Porto Alegre: Artemed, 1999.

## APENDICE I

### UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

#### PROGRAMA DO CURSO EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA DOCENTES FACILITADORES DA ETSUS/MA

##### DADOS GERAIS

Escola: Escola Técnica do SUS “ Dr<sup>a</sup>. Maria Nazareth Ramos de Neiva”.

Período do Curso: Ao final de cada módulo

Nº de vagas: 30

Pré-requisitos: Docente facilitador/ETSUS

Carga horária Teórico/prática: 88 horas

Coordenador: Prof<sup>a</sup> Esp. Ana Carolina Fernandes

##### PROGRAMA DE CURSO

Discute os aspectos pedagógicos, políticos e administrativos, sua importância na práxis da educação, buscando uma reflexão e reorientação das práticas pedagógicas. Aborda conceitos, importantes para o papel do docente facilitador como agente de mudanças no âmbito do SUS, proporcionando a problematização sobre o processo de trabalho com base nos pressupostos da Educação permanente em saúde.

##### OBJETIVOS

###### GERAL:

- Capacitar docentes facilitadores para atuar na Escola Técnica do SUS no processo ensino aprendizagem.

###### ESPECÍFICOS:

- Compreender os conceitos sobre Política Nacional de Educação Permanente em Saúde e o Programa de Profissionalização dos Trabalhadores da Saúde (PROFAPS);
- Compreender ensino por competência e currículo integrado

- Compreender os processos educativos com ênfase na Pedagogia da Problematização;
- Aplicar os instrumentos pedagógicos trabalhados no processo ensino aprendizagem dos cursos;

#### METODOLOGIA:

Para o desenvolvimento do curso serão adotadas estratégias que permitam ao docente/facilitador construir as competências, por meio de embasamento teórico/prático, resolução de situações problemas, discussões, debates e dinâmicas de grupo.

Como metodologia de ensino, será utilizada a pedagogia problematizadora, uma tendência pedagógica crítica, que exige do indivíduo a apropriação do conhecimento, sua transformação por meio de suas vivências e conhecimentos anteriores, e aplicação nas situações reais e concretas da vida profissional.

O educador, facilitador do processo educativo deve partir da realidade, promovendo discussões e investigando questionamentos, criando, pois, situações e fazendo com que o educando volte sua atenção para as experiências passadas e presentes na sua concretude.

#### Concentração

Refere-se ao momento do curso destinado à apropriação e ao desenvolvimento de conhecimentos teóricos. Os períodos de concentração são caracterizados como momentos de reflexão/teorização da prática profissional, visando à construção teórica de princípios mais elaborados e científicos que buscam instrumentalizar e explicar a prática profissional. Sob a orientação direta do apoiador matricial, capacitado técnica e pedagogicamente.

Serão discutidas as questões referentes à prática cotidiana, bem como desenvolvidos novos conhecimentos e habilidades que objetivam instrumentalizá-los para uma ação profissional, inovadora e competente.

#### Dispersão

É o momento do curso destinado à apropriação e ao desenvolvimento das habilidades teórico/práticas. Na dispersão há orientação, acompanhamento, avaliação e

registro sistemático do desempenho do educando. Este momento visa a favorecer a reflexão de cada aluno no universo das funções para as quais estará se habilitando. É na dispersão que ocorre uma nova sistematização dos conhecimentos e a sua consolidação. Esse momento pode acontecer após cada período de concentração.

As formas de dispersão adotadas na ETSUS/MA para o Curso Educação Permanente para Facilitadores ETSUS/MA, será a Pesquisa de Campo, onde os alunos serão orientados em sala de aula para desenvolverem trabalhos sobre as áreas de conhecimento das unidades do curso, que poderão ser no trabalho ou em outra localidade de acordo com a especificidade do tema.

#### Critérios de Avaliação da Aprendizagem

No que se refere à avaliação dos discentes, os mesmos terão acompanhamento, em todas as etapas de seu desenvolvimento, tendo caráter qualitativo, considerando as aptidões do educando ao realizar atividades pertinentes. Obedecendo aos seguintes critérios; Capacidade de compreensão, Entendimento do trabalho experimental, Iniciativa, Organização do trabalho, Polidez e trato mediante a equipe de trabalho, Cuidado com os instrumentos de trabalho, Interesse em pesquisar com intuito de potencializar o conhecimento, Comunicação escrita e oral, vislumbrando habilidade em articular e expressar ideias.

#### Instrumentos de Avaliação

As atividades dos cursos serão acompanhadas, tanto nos aspectos teóricos como práticos, buscando avaliar o desenvolvimento progressivo dos discentes em seus aspectos cognitivos, afetivo-social, melhorando a aprendizagem e oferecendo subsídios para o aprimoramento desse processo.

Nesse sentido, a avaliação será um instrumento de reflexão contínuo e proporcionará *feedback* para tomada de decisões quanto às mudanças a serem efetuadas.

Os discentes serão avaliados na perspectiva será de uma relação de diálogo entre facilitador e discente, onde descobrirão juntos, avanços e dificuldades do processo de ensino aprendizagem. O discente também terá oportunidade de auto-avaliação permanente,

considerando o desenvolvimento de conhecimento (saberes), práticas (saber-fazer), atitudes (saber-ser) e a mobilização desse conjunto.

Será registrada Competência Desenvolvida (CD) quando o discente desenvolver as competências essenciais e Competência em Desenvolvimento (CED), quando o discente não desenvolver as competências essenciais (caráter de recuperação).

Serão realizadas estratégias de reforço para os discentes de Competência em Desenvolvimento – CED.

#### Estratégias de Ensino

- Discussão e apresentação de trabalhos em plenária.
- Leitura em grupo de artigos sobre aprendizagem do adulto, pedagogia da problematização, processo ensino-aprendizagem, política de educação permanente e etc.
- Apresentações lúdicas

#### Recursos didáticos:

- Quadro e giz
- Projetores de multi mídia
- Pincel
- Folhas A4
- Papel pardo
- Papel 40kg
- Flip chart

#### AVALIAÇÃO

- Participação nas atividades programadas.
- Frequência nas oficinas
- Auto avaliação

## UNIDADES

UNIDADE I	
<p><b>Oficina 1 – Discente como sujeito da aprendizagem</b>            Competência: Compreender o discente como sujeito de aprendizagem e oferecer subsídios pedagógicos para execução de propostas educativas em saúde, na lógica e pressupostos da política de Educação Permanente em Saúde.            Carga horária: 40 horas</p>	
SABER-FAZER	SABER-SABER
<p>Problematizar as práticas e os processos de trabalho em saúde a partir dos pressupostos da Educação Permanente em saúde.            Conhecer os diversos tipos de avaliação.            Entender o papel do docente facilitador com agente de mudança.            Problematizar as práticas e os processos de trabalho em saúde partindo dos pressupostos da educação permanente.</p>	<p>Ações de educação permanente em saúde            Processo de ensino e aprendizagem            Avaliação da aprendizagem            Metodologias ativas e problematização            O papel do docente facilitador            Discente como sujeito da aprendizagem            Aprendizagem do adulto</p>
UNIDADE II	
<p><b>Oficina 2- Documentos Norteadores do Curso</b>            Competência: Compreender a aplicação dos documentos que norteiam o processo ensino aprendizagem do curso.            Carga horária: 8 horas</p>	
SABER-FAZER	SABER-SABER
<p>Conhecer os instrumentos pedagógicos que serão utilizados no decorrer do curso prazo de entrega, e demais informações pertinentes ao bom desenvolvimento do curso;            Entender atividades de concentração e dispersão;            Elaboração dos planos de ensino;            Entender a aplicabilidade do instrumento de problematização;</p>	<p>Matriz curricular do curso            Guia do aluno            Guia do docente            Instrumentos pedagógicos de dispersão            Instrumentos pedagógicos de concentração            Planos de ensino            Avaliações</p>
UNIDADE III	
<p><b>Oficina 3 - Metodologias de Ensino Aprendizagem</b>            Competência: Compreender as tendências pedagógica, com ênfase para a Pedagogia da Problematização e currículo escolar, com ênfase para o currículo integrado.            Carga horária: 20 horas</p>	
SABER-FAZER	SABER-SABER
<p>Compreender a opção pedagógica da ETSUS/MA.</p>	<p>Pedagogia Problematizadora e aprendizagem baseada em problemas;</p>

<p>Compreender ensino por competência e currículo integrado</p> <p>Compreender os processos educativos com ênfase à Pedagogia da Problematização;</p> <p>Aplicar os instrumentos pedagógicos trabalhados no processo ensino aprendizagem dos cursos.</p> <p>Identificar melhores formas de trabalho para o processo ensino aprendizagem significativo;</p> <p>Acompanhar o processo ensino-aprendizagem, por meio da observação do perfil dos alunos, em relação às competências esperadas e alcançadas;</p> <p>Buscar a construção de um processo ensino-aprendizagem significativo;</p>	<p>Currículo Escolar</p> <p>Tendências pedagógicas</p> <p>Avaliação do Processo ensino aprendizagem.</p>
<b>UNIDADE IV</b>	
<p><b>Oficina 4-</b> Políticas de Saúde e Educação</p> <p>Competência: Compreender a Política Nacional de Educação Permanente e Profaps, a dinâmica do Apoio Matricial, a gestão e a cogestão.</p> <p>Carga horária: 20 horas</p>	
<b>SABER-FAZER</b>	<b>SABER-SABER</b>
<p>Entender o Apoio Matricial como um arranjo na organização do serviço de saúde, adaptado para a educação;</p> <p>Compreender a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde e o Programa de Profissionalização dos Trabalhadores da Saúde (PROFAPS);</p> <p>Reunir com apoio matricial e alunos para discutir o planejamento do curso.</p>	<p>Educação Permanente em Saúde;</p> <p>Educação Profissionalizante;</p> <p>Escolas Técnicas do SUS;</p> <p>Educação em Saúde;</p> <p>Apoio Matricial;</p> <p>Análise Institucional;</p> <p>Planejamento organizacional;</p> <p>Políticas, Sistemas e Serviços de Saúde;</p>



APENDICE II  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
PROGRAMA DO CURSO EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA  
DOCENTES FACILITADORES DA ETSUS/MA

AVALIAÇÃO DO CURSO: CAPACITAÇÃO PERMANENTE PARA  
DOCENTES FACILITADORES DA ETSUS/MA.

Discente: \_\_\_\_\_

Município: \_\_\_\_\_

Curso: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

1. O conteúdo apresentado tem relação com a prática?
2. Os objetivos foram alcançados?
3. A metodologia utilizada foi adequada?
4. Os textos usados são atuais e foram satisfatórios?
5. O conteúdo ministrado pelo docente atendeu aos objetivos do curso?
6. Agora descreva.

6.1 Como foi sua participação como aluno em relação a:

a) Interesse pelo curso

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

b) Compreensão dos temas

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

c) Assiduidade;

\_\_\_\_\_

7. SUGESTÕES E CRÍTICAS.