

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
ESCOLA DE ENFERMAGEM
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PEDAGÓGICA NAS ETSUS**

**PROJETO PILOTO: UMA PROPOSTA EM EAD
MOMENTO INTRODUTÓRIO ÀS CAPACITAÇÕES PEDAGÓGICAS
NA ETSUS SÃO PAULO**

CRISTINA ROSSI DE ALMEIDA ALONSO

**SÃO PAULO
2013**

Cristina Rossi de Almeida Alonso

PROJETO PILOTO: UMA PROPOSTA EM EAD
MOMENTO INTRODUTÓRIO ÀS CAPACITAÇÕES PEDAGÓGICAS
NA ETSUS SÃO PAULO

Trabalho apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pedagógica nas ETSUS – CEGEPE, realizado pela Universidade Federal de Minas Gerais, ETSUS Pólo São Paulo, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista.

Orientadora: Profa. Dra. Amanda Márcia dos Santos Reinaldo

São Paulo
2013

Ficha de Identificação da Obra

Escola de Enfermagem da UFMG

Alonso, Cristina Rossi de Almeida

Projeto Piloto: uma proposta em EAD momento introdutório às capacitações pedagógicas na ETSUS São Paulo. [manuscrito] / Cristina Rossi de Almeida Alonso. - 2013.

50 f.

Orientadora: Amanda Márcia dos Santos Reinaldo

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 – São Paulo-SP, 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/métodos. 4. Educação a Distância. I. Souza, Raissa Silva. II.Universidade Federal de Minas Gerais. Escola de Enfermagem. Curso de Especialização em Gestão Pedagógica nas Escolas Técnicas do SUS. III.Título.

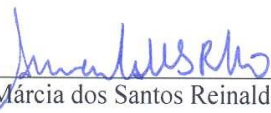
Elaborada por Maria Piedade F. Ribeiro Leite – CRB6/601

Cristina Rossi de Almeida Alonso


**PROJETO PILOTO: UMA PROPOSTA EM EAD MOMENTO INTRODUTÓRIO
ÀS CAPACITAÇÕES PEDAGÓGICAS NA ETSUS SÃO PAULO**

Trabalho apresentado ao Curso de
Especialização em Gestão Pedagógica nas
ETSUS, realizado pela Universidade Federal
de Minas Gerais, ETSUS Polo Vila
Mariana/SP.

BANCA EXAMINADORA:



Prof^ª. Dr^ª. Amanda Márcia dos Santos Reinaldo (Orientadora)



Prof^ª. Dr^ª. Anézia Moreira Faria Madeira

Data de aprovação: 12 de maio de 2013

São Paulo - SP
2013

AGRADECIMENTOS

Ao **Ricardo Chaves de Carvalho**, Diretor da Escola Técnica de São Paulo, por indicar minha participação no CEGEPE, apoiar e acreditar nesta proposta, como mais um elemento para a qualificação das práticas da ETSUS-São Paulo.

A **Carolina Rosa de Barros Feitosa**, atual Diretora Técnica de Departamento de Saúde do Grupo de Seleção e Desenvolvimento de RH/CRH, por indicar, apoiar, acreditar na qualificação profissional e no desenvolvimento do Grupo de Seleção e Desenvolvimento de Recursos Humanos.

A Professora **Amanda Márcia dos Santos Reinaldo** e aos tutores, **Neil Boaretti e Irene Cortina** pela condução, paciência e orientações durante todo o processo de aprendizagem do grupo do CEGEPE e na construção deste trabalho.

Aos meus amores, **Guilherme, André e Humberto** pelo apoio e compreensão durante todo o percurso do CEGEPE e na elaboração deste trabalho.

A querida **Juliana de Paiva Tosato**, pelo apoio, carinho demonstrado em toda a trajetória do curso, por auxiliar na construção e revisão deste trabalho. Obrigada!

Aos meus companheiros de trabalho que compõe o Grupo de Seleção e Desenvolvimento de Recursos Humanos da CRH e o Centro de Formação de Recursos Humanos para o SUS, em especial, **Miriam Stefanini, Caroline Midori, Otilia Simões, Antonio Carlos Paes Machado, Luci Emi Guibu, Elizabeth Conceição e Juliana de Souza Ferreira**, pelo apoio, incentivo e dicas que ajudaram na conclusão deste trabalho.

A todos os **Diretores e técnicos** que compõem a equipe das Escolas Técnicas para o SUS no Estado de São Paulo, pela contribuição e respeito durante a trajetória do CEGEPE e pelo trabalho virtuoso desenvolvido nas ETSUS.

A equipe da UFMG que compõe a coordenação do CEGEPE.

RESUMO

A Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo (SES-SP) conta com 06 (seis) Centros de Formação de Recursos Humanos para o Sistema Único de Saúde (CEFOR-SUS). Estes centros são conhecidos como Escolas Técnicas do SUS (ETSUS). As ETSUS investem em formação profissional técnica, por meio de processos educacionais descentralizados oferecidos pelos CEFOR, autorizados pelo Conselho Estadual de Educação de São Paulo (CEESP). As escolas apresentam características específicas, pois são voltadas para formação de profissionais da saúde para o SUS. Os docentes e coordenadores de curso que atuam na ETSUS São Paulo, geralmente são profissionais da saúde, que exercem atividades específicas na assistência do SUS e, em sua maioria, não apresentam formação pedagógica para o exercício da docência. O tema abordado neste trabalho surgiu da necessidade de apresentar um momento introdutório, por meio da Educação a Distância (EAD) no intuito de implementar a capacitação pedagógica já realizada na ETSUS-São Paulo, de forma presencial, aos docentes e coordenadores de curso. Este trabalho foi fundamentado em consulta à legislação vigente aplicável à educação, bem como consultados artigos, trabalhos científicos e projetos educacionais existentes. O momento introdutório será estruturado por meio da plataforma *Moodle*, alicerçado pelos fundamentos da pedagogia crítica e da metodologia ativa. Dessa forma, esta proposta contribuirá para a habilitação do exercício da docência e da coordenação dos cursos, coerentes com os princípios ético-técnicos, políticos e, principalmente, pedagógicos da ETSUS São Paulo.

Palavras-chave: Formação de docentes; Educação à Distância; Educação profissionalizante; Formação na saúde.

ABSTRACT

The Ministry of Health of São Paulo (SES-SP) has six (06) Training Centers for Human Resources for Health System (CEFORSUS). These centers are known as SUS Technical Schools (ETSUS). The ETSUS invests in technical training formation through educational processes offered by decentralized CEFOR authorized by CEESP (State Board of Education of São Paulo). These schools presents specific characteristics therefore are geared towards training of health professionals for the SUS. The teachers and coordinators working in ETSUS São Paulo, are usually health professionals, that performing specific activities in support of the SUS and mostly do not have pedagogical training for the teaching atuation. The issue addressed in this study emerged from the need to present a introductory moment through Distance Education (EAD) in order to implement pedagogical training ETSUS-São Paulo, in person to instructor and course coordinators. This work was based on consultation with current legislation applicable to education as well as consulted papers, scientific articles and educational projects exist. The introductory moment will be structured through the Moodle platform, supported by the fundamentals of critical pedagogy and active methodology. Therefore this proposal will contribute to enabling the exercise of teaching and coordinating courses consistent with the ethical-technical, political and especially the pedagogical ETSUS São Paulo.

Keywords: Teacher training; Distance Education; Vocational Education; Training health.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
1. OBJETIVO	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1. Breve Histórico da Educação Profissional no Estado de São Paulo.....	14
2.1.1. <i>Os Centros Formadores</i>	19
2.1.2. <i>O Centro Formador de Pessoal para a Área de Saúde de São Paulo</i>	20
2.2. Sobre os Docentes e Coordenadores de curso.....	21
2.3. A Capacitação Pedagógica na ETSUS – São Paulo e seus desafios.....	24
2.4 A Educação à Distância.....	29
2.4.1. <i>A Plataforma Moodle</i>	31
3. JUSTIFICATIVA.....	33
4. METODOLOGIA.....	34
5. PROPOSTA DE INTERVENÇÃO.....	35
5.1. Público Alvo.....	35
5.2. Objetivos.....	35
5.2.1. <i>Objetivo geral</i>	35
5.2.2. <i>Objetivos específicos</i>	35
5.3. Modalidade da Capacitação.....	35
5.4. Pré-Requisitos.....	36
5.4.1. <i>Tutores</i>	36
5.4.2. <i>Alunos</i>	36
5.5. Número total de Módulos.....	36
5.6 Descrição dos Módulos.....	36
5.6.1. <i>Módulo 1</i>	36
5.6.2. <i>Módulo 2</i>	36
5.7. Metodologia de Ensino.....	36
5.8. Critérios de Aprovação.....	38

5.9	Formas de Realização de Inscrições.....	38
5.1	Certificação.....	38
6.	CRONOGRAMA	39
7.	ORÇAMENTO	40
8.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
	REFERÊNCIAS.....	42
	ANEXOS	46
	Anexo A	46

INTRODUÇÃO

A Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo (SES-SP) conta com 06 (seis) Centros de Formação de Recursos Humanos para o Sistema Único de Saúde (CEFOR-SUS), denominados: CEFOR (Franco da Rocha, Pariquera-Açu, Assis, Osasco, São Paulo e Araraquara). Estes centros são conhecidos como Escolas Técnicas do SUS (ETSUS). Seguindo os ditames constitucionais, desde 1988 e nos princípios do Sistema Único de Saúde (SUS), as ETSUS investem em formação profissional técnica, por meio de processos educacionais descentralizados oferecidos pelos CEFOR, autorizados pelo Conselho Estadual de Educação de São Paulo (CEESP). Os 06 (seis) CEFOR são direcionados por um Regimento Escolar Único e constituem 1 (hum) colegiado.¹

A missão das 06 ETSUS de SP é promover e realizar a Educação Profissional para a área da Saúde, com humanização e qualidade, fortalecendo a cidadania nas perspectivas da consolidação do SUS.

As ETSUS apresentam características específicas, pois são voltadas para formação de profissionais da saúde para o SUS. Estas características partem do pressuposto da educação como ação transformadora, da integração ensino-serviço-comunidade, descentralização da execução curricular, valorização profissional, incentivo a cidadania, compromisso com a melhoria da qualidade da atenção à saúde, valorização profissional e metodologia fundamentada nos princípios da pedagogia crítica.

É importante explicitar que os docentes e coordenadores de curso que atuam na ETSUS – São Paulo, em sua maioria são profissionais da saúde, os quais exercem atividades específicas na assistência nos serviços do SUS e/ou nos serviços de saúde suplementar. Muitas vezes, os mesmos apresentam pouco acúmulo da prática docente, não apresentam disponibilidade para dedicação exclusiva nas escolas, entre outras características que influenciam no trabalho da coordenação pedagógica e da prática docente. Este assunto será contextualizado ao longo desta proposta.

¹ Texto baseado no Documento: Projeto Político Pedagógico, em fase de elaboração pelo Colegiado das Escolas Técnicas do Estado de São Paulo, 2012.

Nesta perspectiva a ETSUS-São Paulo se preocupa em ofertar processos formativos significativos para os alunos/trabalhadores do SUS que participam dos cursos, bem como oferecer a formação necessária para a prática docente, por meio da capacitação pedagógica.

Atualmente a capacitação pedagógica é realizada de forma presencial, sendo oferecidas geralmente nas regiões que as classes descentralizadas serão executadas (municípios). Porém, a capacitação pedagógica não garante que os princípios éticos, políticos e técnico/pedagógicos sejam apropriados pelos docentes e coordenadores de curso.

Nesse sentido, esta proposta de intervenção trata de apresentar um projeto piloto, por meio da Educação a Distância (EAD), no intuito de inovar a capacitação pedagógica já realizada na ETSUS-São Paulo aos docentes / coordenadores de curso.

1. OBJETIVO

Construir, por meio de uma proposta de intervenção, um momento introdutório, na modalidade à distância, com a finalidade de subsidiar as capacitações pedagógicas realizadas na ETSUS - São Paulo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O Sistema Único de Saúde - SUS é uma das diretrizes políticas da Constituição Federal de 1988 que destaca a transformação e reordenamento dos serviços e ações, promoção e recuperação do sistema de saúde brasileiro sob a responsabilidade das três esferas de governo, federal, estadual e municipal. Formado por uma rede de serviços regionalizada, hierarquizada e descentralizada, com efetiva participação popular, visando o controle social, o SUS redimensionou a visibilidade do trabalho e do trabalhador da saúde no Brasil. Tem como diretrizes/conceitos de universalidade, equidade e integralidade, e como princípios organizativos a regionalização e hierarquização, resolubilidade, descentralização e participação popular (BRASIL, 1990).

É visto que ainda é preciso avançar para efetivação de seus princípios e diretrizes e na construção de um modelo de atenção à saúde, centrado na promoção, focado na relação da equipe de saúde com a comunidade de um território, voltados para as necessidades de saúde da população.

Para isto é necessário pensar num modelo de gestão, processos de trabalho e assistência em saúde prestada aos cidadãos, que ainda se organizam e operam na lógica do modelo hegemônico, centrados em atos prescritivos que reproduzem o modelo biomédico e na lógica taylorista de organização do trabalho (centrados em especialismos) “gerando a fragmentação no ato de produzir saúde em saberes específicos e desconectados um do outro, descompromissado com o resultado final do cuidado, mas apenas com a parte que está incumbida de tratar” (YAHN, 2010) ²

As políticas de recursos humanos são destacadas como prioritárias em busca de um SUS democrático, equitativo e eficiente.

Segundo Fonseca e Seixas (2002, p290), ao mencionar as questões para a construção da Política de Recursos Humanos, referem-se a dois sistemas fundamentais: “questões relacionadas com o sistema de produção de recursos humanos – a formação/preparação para o

² YAHN, Pedro Ivo Freitas de Carvalho. “Documento avaliativo do processo de acompanhamento aos Núcleos de Educação Permanente Regional (NEPERs) dos Colegiados Gestores Regionais (CGR) de Adamantina, Tupã, Assis, Ourinhos e Marília para a implementação da PNH articulada à Educação Permanente”. Documento referente ao 4º Produto. Contrato Nº. 2010/000439. Assis, SP, 2010. Documento não publicado.

trabalho; e as questões relativas ao sistema de utilização de recursos humanos – a gestão do trabalho”.

Neste enfoque, mais do que mecanismos de contratação e distribuição de RH passa ser preocupação dos gestores do SUS repensarem os processos de formação e desenvolvimento dos trabalhadores.

Importante ressaltar que o artigo 200 da Constituição de 1988 define como uma de suas competências “ordenar a formação de recursos humanos na área da saúde”. (BRASIL, 1988).

Desde as décadas de 60, 70, 80 a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS), com base nas experiências educativas que se produzia em diversos países da América, já vinha discutindo formas de “modificar as práticas educativas com o objetivo de transformar a prática de saúde nos serviços”. Segundo artigo apresentado na revista “RET-SUS 10 anos”, (RET-SUS, 2011a, p 2):

“A idéia era institucionalizar a ação educacional dentro do sistema de saúde fazendo com que os treinamentos não fossem coisas eventuais, marginais, em função de campanhas, de momentos, de entrada de novas pessoas, mas que houvesse uma continuidade da ação de capacitação em todos os estados.”

Em 2003, o Ministério da Saúde cria a Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES) com dois departamentos, o da Gestão da Educação em Saúde e o da Gestão do Trabalho em Saúde, tendo como missão definir políticas orientadoras da formação, desenvolvimento, distribuição, regulação e gestão dos trabalhadores de saúde no Brasil (BRASIL, 2006).

Em 2004, por meio da Portaria GM/MS nº 198 de 13/02/2004, o Ministério da Saúde institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) como estratégia do SUS para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores. Essa política fundamenta-se nos princípios do sócio construtivismo e se baseia na aprendizagem significativa, onde o trabalho é destacado como eixo do processo educativo, fonte de conhecimento e objetivo de transformação (BRASIL, 2006).

Em 2007 a PNEPS é revisada conforme as diretrizes do Pacto pela Saúde, e publicada nova Portaria, a GM/MS n.1996 em 20 de agosto de 2007. Esta proporciona maior protagonismo da gestão, por meio de decisão e pactuação entre os gestores dos Colegiados de Gestão Regionais, descentralização de recursos financeiros e criação das Comissões de Integração Ensino/Serviço (CIES) (BRASIL, 2007)

Atualmente podemos considerar que a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEP) está diante de um grande desafio para gestão e órgãos formadores, que é romper com a lógica da repetição e fragmentação dos cursos desenvolvidos, de forma vertical e programática, que gera frustração nos profissionais e não conseguem aplicar o conhecimento adquirido nos cursos, uma vez que falta a discussão dos elementos da realidade concreta do seu dia-a-dia (BRASIL, 2006).

Gil, Cerveira e Torres (2002), destacam que existe um descompasso entre a formação dos profissionais e as necessidades de saúde da população e dos serviços. Exemplificam que os gestores do SUS enfrentam vários problemas desta ordem, como: não poder contar com um quadro de profissionais preparados, com suficiência quantitativa e qualitativa, para atuar nos serviços. Por sua vez, os órgãos formadores não têm mais como desconsiderar essa realidade, que tem se mostrado cada vez mais evidentes às instituições de ensino.

Contudo, a qualificação dos trabalhadores do SUS passa a ser um compromisso da gestão e das instituições formadoras na área da saúde, bem como, das Escolas Técnicas do SUS (ETSUS), que são responsáveis pela formação dos trabalhadores do SUS.

É importante pontuar que a PNEPS vem de encontro com a estratégia das ETSUS, enquanto formadoras de trabalhadores com perfil condizente as necessidades técnicas e sociais e às realidades locais e regionais existentes no SUS. A Educação Permanente é condizente e escora as práticas pedagógicas das ETSUS, que buscam superar a lógica tecnicista que tem reduzido a formação de trabalhadores de nível médio da área da saúde a meros executores de procedimentos que prescindem da reflexão crítica.

Para entender melhor o papel das Escolas (ETSUS) no SUS, fez-se necessário, de forma concisa, contextualizar os principais marcos da história da formação técnica no SUS e posteriormente no âmbito do Estado de São Paulo.

2.1 Breve Histórico da Educação Profissional no Estado de São Paulo³

Os processos de formação de pessoal para o trabalho no âmbito dos serviços e ações de saúde devem estar fundamentadas e organizadas de acordo com as propostas do SUS. Para o seu funcionamento é imperioso que haja uma transformação na base de todo o processo (a

³ Este texto foi extraído do Documento: Projeto Político Pedagógico, em fase de elaboração pelo Colegiado das Escolas Técnicas do Estado de São Paulo, 2012.

formação/qualificação do servidor público), caso contrário, as mudanças propostas pelas Diretrizes do SUS permanecerão abstratas.

A formação e qualificação de pessoal de nível médio para a Área da Saúde no Estado de São Paulo eram realizadas através de cursos regulares e supletivos, nas redes de ensino público e privado.

A inserção desse tema na pauta e nas atividades da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo – SES-SP, como política de Estado, deu-se a partir de 1985, com a primeira capacitação pedagógica para instrutores/supervisores, em um trabalho desenvolvido com a cooperação técnica do Ministério da Saúde, Educação e Organização Panamericana de Saúde. O resultado desse esforço foi à construção de uma área de investimento em Recursos Humanos - a formação de nível médio em saúde, com a implantação do Projeto Larga Escala.

O Projeto Larga-Escala foi reconhecido como o principal elemento da estratégia de formação de pessoal de nível médio no âmbito da SES-SP, sendo instituída, junto ao Gabinete do Secretário, ao final de 1986, uma equipe de Coordenação do Projeto a qual proporcionou uma nova visão sobre Educação Profissional para o setor saúde.

Em 1987, a SES-SP encaminha para o Conselho Estadual de Educação – CEE, a solicitação de autorização para o funcionamento do Projeto Larga Escala, como uma experiência pedagógica a ser desenvolvida nos Centros Formadores de Recursos Humanos, que funcionariam junto às Escolas de Auxiliar de Enfermagem de Franco da Rocha, de Assis e de Pariquera-Açu, obtendo a primeira autorização para o funcionamento do projeto através do Parecer CEE n.º 1297/87, que foi aprovado em caráter de experiência pedagógica para a Habilitação Parcial do Visitador Sanitário e Habilitação Plena em Higiene Dental.

Também em 1987, o Superintendente Regional do então Instituto Nacional de Assistência Médica e Previdência Social de São Paulo – INAMPS, encaminhou solicitação de autorização ao CEE para a instalação do Centro de Pessoal para a Saúde junto à Escola de Enfermagem do INAMPS (que mais tarde se tornaria o CEFOR São Paulo).

O modelo do Projeto Larga Escala definido para o funcionamento descentralizado das turmas do Projeto, vinculadas aos Centros Formadores, foi uma forma alternativa de desenvolver uma proposta pedagógica cuja estrutura correspondesse às necessidades dos serviços e demandas da Saúde.

Em 1988, desencadeou uma segunda alternativa para a formação de profissionais de nível médio, o Projeto Classe Descentralizada, que foi concebido e implantado por uma Equipe designada pelo Secretário Estadual de Saúde de São Paulo. Este projeto ofertou cursos de qualificação profissional de Auxiliar de Enfermagem, Técnico em Patologia Clínica,

Citologia e Histologia em municípios onde a SES-SP não dispunha de Centros Formadores próprios, vinculando as classes inicialmente ao Centro de Formação do INAMPS e posteriormente expandindo para os Centros Formadores da SES-SP. Diferentemente do Projeto Larga Escala, não se colocava como uma experiência pedagógica, na medida em que não se propunha a desenvolver nenhuma metodologia de ensino inovadora. Não oferecia especificamente e propositalmente aos alunos, condições para experiências de aprendizagem que as classes comuns não oferecessem. O que ele inova é na organização escolar flexível.

Em termos de organização local do Projeto, as Classes Descentralizadas foram organizadas, implantadas a partir das necessidades de pessoal qualificado sentidas pelos, então denominados, Escritórios Regionais de Saúde do Estado – ERSA.

O desenvolvimento desses dois projetos, era por meio de estruturas autorizadas pelo sistema educacional, proporcionaram a formação de milhares de profissionais, em diferentes habilitações requeridas pelo Sistema de Saúde do Estado.

A Educação Profissional no Estado de São Paulo foi retomada mais intensamente em 2001, por iniciativa do Ministério da Saúde, quando o Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores da Enfermagem - PROFAE, no desenvolver do seu Componente II, dirigia esforços para a modernização gerencial e o fortalecimento das 26 Escolas Técnicas em Saúde já existentes na época e para a criação de novas Escolas.

O PROFAE tinha como objetivo profissionalizar trabalhadores como auxiliar de enfermagem; promover a escolarização de trabalhadores que não haviam concluído o ensino fundamental; oferecer a complementação de estudos para auxiliares de enfermagem para habilitá-los como técnicos em enfermagem. Na ocasião a SES já contava com os seis Centros Formadores, que participaram do Projeto.

Em 2009, a SES através dos 06 CEFOR iniciou a execução do Programa de Formação de Profissionais de Nível Técnico para a Área da Saúde no Estado de São Paulo – TECSAÚDE, em parceria com as Secretarias de Gestão Pública, Educação e Desenvolvimento.

O TECSAÚDE foi criado pelo Decreto nº. 53.848 de 19/12/2008 com o objetivo de ampliar a escolaridade da população através da formação de profissionais de nível técnico com habilitações para o ingresso no mercado de trabalho e, conseqüentemente, melhorar a qualidade dos serviços de saúde prestados à população. O Programa ofereceu além da Habilitação Profissional de Nível Técnico em Enfermagem, Curso de Especialização Profissional de Nível Técnico Em Enfermagem nas áreas de: em Urgência e Emergência, Oncologia, Terapia Renal Substitutiva e Neonatologia de Risco.

Os Centros Formadores/Escolas Técnicas da SES-SP também participam, desde 2009, do Programa de Formação de Profissionais de Nível Médio para a Saúde – PROFAPS que tem por objetivo qualificar e/ou habilitar trabalhadores em cursos de Educação Profissional para o setor saúde, já inseridos ou a serem inseridos no Sistema Único de Saúde – SUS e realizam também a qualificação do Agente Comunitário de Saúde – Etapa Formativa I para as Secretarias Municipais de Saúde – SMS, em todo Estado, bem como a Educação Permanente para o Controle Social no SUS/SP.

A SES/SP, com o objetivo de adequação às exigências de seu novo papel no Sistema Único de Saúde – SUS desencadeou um processo de reestruturação de sua organização, evidenciando novas necessidades de qualificação de pessoal. Com o Decreto nº 51.433 de 28/12/2006, “cria unidade na Coordenadoria de Regiões de Saúde, da Secretaria da Saúde, altera a denominação e dispõe sobre a reorganização das Direções Regionais de Saúde e dá providências correlatas” – altera de Diretoria Regional de Saúde - DIR para Departamento Regional de Saúde - DRS e cria na sua estrutura, o Centro de Desenvolvimento e Qualificação para o SUS – CDQSUS. Com a publicação do Decreto nº 51.767 de 19/04/2007 que “dispõe sobre a transferência que especifica, reorganiza a Coordenadoria de Recursos Humanos, da Secretaria da Saúde” – cria em sua estrutura o Grupo de Seleção e Desenvolvimento de Recursos Humanos, e dentre outros, incorporado neste grupo o Centro de Formação de Recursos Humanos para o SUS com o Núcleo de Apoio às Escolas Técnicas de Saúde - NAETSUS; o de Comunicação e Multimeios e o de Apoio Operacional.

O NAETSUS é responsável pelo planejamento, organização, coordenação, acompanhamento, supervisão, monitoramento e avaliação de todas as atividades desenvolvidas no âmbito da Educação Profissional Técnica de Nível Médio e Educação Permanente.

O Grupo de Seleção e Desenvolvimento de Recursos Humanos da Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria de Saúde do Estado de São Paulo, no que concerne à educação em saúde, intensificaram e diversificaram as atividades relativas ao campo de preparação de pessoal, tanto em termos de conteúdos formativos, quanto de estratégias e metodologias empregadas no processo pedagógico.

Responsáveis pela formação técnica de nível médio, as Escolas Técnicas do SUS, os CEFOR, cumprem um importante papel, tendo como seu público alvo, todos os funcionários da rede pública que necessitem de formação/qualificação profissional. Têm vínculo com o Sistema Estadual de Educação e, portanto, os certificados de conclusão dos cursos nas diversas áreas, possuem validade nacional. Faz parte de suas atribuições desenvolverem

diferentes estratégias de capacitação/qualificação profissional dos trabalhadores da saúde, para atender às demandas municipais, estaduais e nacionais, identificadas por estes gestores, através de projetos específicos.

Os CEFOR são Instituições de Educação Profissional de nível básico e técnico, de acordo com os artigos 39 e 40 da Lei Complementar nº. 791/95, cuja Mantenedora é a Secretaria de Estado da Saúde, situada à Avenida Dr. Enéas de Carvalho Aguiar, 188 – São Paulo, CNPJ 46.374.500/0001-94, cuja organização administrativa, didática e disciplinar é regulada pelo Regimento Escolar Único dos Centros Formadores de Pessoal para a Saúde, aprovado pelo Parecer CEE nº. 187/99, em 05/05/99 e publicado no D.O.E. nº 85, Seção I, de 07/05/99, página 7 e Alteração Regimental aprovada pelo Parecer CEE 414/2000, de 13/12/2000 publicada no D.O.E. a 16/12/2000. São constituídos das classes da sede e/ou instaladas descentralizadamente, na sua área de abrangência, conforme Parecer CEE nº 229/2000 de 14/06/2000, publicado no D.O.E. de 16/06/2000 renovado pelo Parecer nº 332/2011 de 21/09/2011 publicado no D.O.E de 22/09/2011 que autoriza a Secretaria de Estado da Saúde, através de seus Centros Formadores, a oferecer Cursos Profissionalizantes em suas Classes Descentralizadas.

Estas escolas fazem parte da Rede de Escolas Técnicas de Saúde do SUS, a RETSUS, criada pelo Ministério da Saúde pela Portaria nº 1.298 de 28 de novembro de 2000 para facilitar a articulação entre as 36 Escolas Técnicas do SUS e Centros Formadores de Recursos Humanos do SUS que existem em todos os Estados do Brasil (BRASIL, 2008).

Os CEFOR atuam no segmento chamado de educação profissional e são vinculados à Gestão da Saúde, com regulamentação e autorização do Egrégio Conselho Estadual de Educação, o que facilita a adoção dos princípios e diretrizes do SUS como norteadores da sua prática formativa.

A principal especificidade dessas instituições é a capacidade de descentralizar os currículos, mantendo os processos administrativos centralizados. Para isso, utilizam as unidades de saúde como espaços de aprendizagem e qualificam pedagogicamente os profissionais de nível superior dos serviços para atuarem como professores. Além disso, o currículo é adequado ao contexto regional e têm como modelo pedagógico a integração ensino-serviço, com sua concepção fundamentada na articulação entre Trabalho, Ciência e Cultura, tendo o trabalho e a pesquisa como princípios educativos.

2.1.1 Os Centros Formadores

O Estado de São Paulo situa-se na região sudeste do país. Sua divisão territorial jurídico-administrativa é de 654 municípios, 17 Diretorias Regionais de Saúde – DRS – e 64 Colegiados de Gestão Regional – CGR. A população do Estado concentra-se nas regiões metropolitanas da Grande São Paulo, Campinas, Baixada Santista e nas regiões do Vale do Paraíba e Ribeirão Preto, por raízes históricas, coincidindo com os caminhos do desenvolvimento econômico ligado à cultura do café e a industrialização. Para atender as necessidades de formação dos trabalhadores do SUS, os Centros Formadores se dividem por áreas de abrangência.

Dentre os seis Centros Formadores/Escolas Técnicas do SUS: Franco da Rocha e Pariquera-Açu – estão vinculados a Hospitais Regionais (ex-escolas de Auxiliar de Enfermagem), estando o primeiro administrativamente vinculado à Coordenadoria de Serviços de Saúde e o outro à Coordenadoria de Gestão de Contratos; Os CEFOR de Assis e Osasco - estão vinculadas aos Departamentos Regionais de Saúde, portanto à Coordenadoria de Regiões de Saúde; o CEFOR de São Paulo, assim como o de Araraquara, estão vinculados à Coordenadoria de Recursos Humanos. Contudo, apesar das diferentes inserções administrativas, os seis CEFOR estão vinculados tecnicamente ao NAETSUS do Centro de Formação de Recursos Humanos para o SUS.

Abaixo é possível visualizar como os seis Centros/ Escolas Técnicas do SUS estão inseridos na sua área de abrangência, conforme a figura 1:

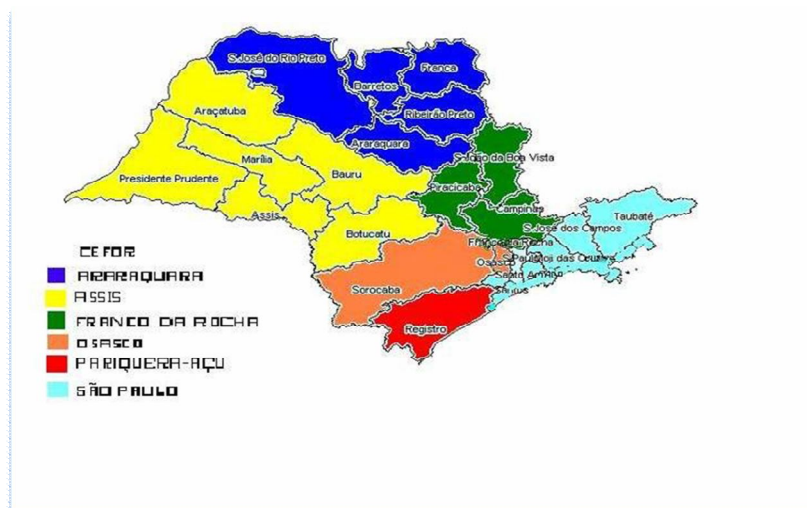


Figura 1 – MAPA – Áreas de Abrangências das ETSUS/SP.

Fonte: <http://www.saude.sp.gov.br/coordenadoria-de-recursos-humanos/areas-da-crh/grupo-de-selecao-e-desenvolvimento-de-rh/educacao-profissional-em-saude>

2.1.2 O Centro Formador de Pessoal para a Área de Saúde de São Paulo

A Escola de Auxiliar de Enfermagem/Legião Brasileira de Assistência – LBA foi criada em março de 1958. Em 1970 suas atividades foram interrompidas e só a partir de 1977, através do Parecer CEE/SP nº 511/78, os trabalhos foram reiniciados com a aprovação do novo Regimento Escolar e Plano de Curso.

A Portaria da Coordenadoria de Estudos e Normas Pedagógicas – CENP - nº 137/78 – autorizou o funcionamento de Cursos Supletivo de Qualificação Profissional de Auxiliar de Enfermagem e o reconhecimento da Escola através da Portaria CENP nº 29/81. Com a extinção da Legião Brasileira de Assistência, a Escola de Auxiliar de Enfermagem / LBA foi transferida para o mantenedor Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social – INAMPS do Ministério da Saúde – MS, e passou a ser denominada Escola de Auxiliar de Enfermagem – INAMPS, e em 1987 passou a ter nova denominação Centro Formador de Pessoal de Nível Médio para a Área da Saúde – CEFAS/INAMPS.

Também em 1987, foi firmado um convênio entre o INAMPS e a Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo para o desenvolvimento do Projeto das Classes Descentralizadas, a fim de atender as necessidades de formação dos Atendentes de Enfermagem dos serviços de saúde, decorrente da exigência da Lei 7.498/86, do Conselho Federal de Enfermagem, que regulamenta o Exercício Profissional (BRASIL, 1986).

Com o Parecer CEE/SP nº 427/89, o Conselho Estadual de Educação autoriza a Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo a instalar Classes Descentralizadas nos municípios do Estado de São Paulo.

O Parecer CEE/SP n.º 121/95, autorizou os Planos de Curso de Habilitação Profissional de Técnico em Enfermagem e Técnico em Patologia Clínica para o CEFAS.

Em 1999, a SES/SP em parceria com o Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no estado de São Paulo – SINDSAÚDE, desenvolveu 04 turmas do Curso de Atendente de Consultório Dentário – ACD.

A fim de atender as exigências do Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores da Área da Enfermagem – PROFAE, foram realizadas adequações no Regimento Escolar, aprovado pelo CEE/SP através do Parecer n.º 414/2000, garantindo a complementação do Ensino Fundamental, através da Educação de Jovens e Adultos – EJA – aos alunos do curso de Auxiliar de Enfermagem.

O CEFOR/SP atende as regiões: Grande São Paulo (11 municípios) e ABC Paulista (7 municípios) ambos pertencentes ao DRS I; Baixada Santista (9 municípios) pertencente ao

DRS IV e Região do Vale do Paraíba (39 municípios) pertencente ao DRS XVII, totalizando 7 CGRs e 66 municípios, com necessidades impares devido ao fator demográfico, alto índice populacional e outras particularidades, o CEFOR/SP procura atender as demandas de formação de maneira diferenciada, buscando preparar profissionais de saúde novo perfil, partilhando ações preventivas e assistenciais com qualidade e atendimento humanizado. Ao longo de todos esses anos participou dos projetos estaduais e federais comprometido com a proposta de formar os trabalhadores da área da saúde com competência, habilidades, noções de cidadania e espírito crítico.

2.2 Sobre os Docentes e Coordenadores de curso

Conforme a descrição acima se entende que as ETSUS são peculiares, no sentido que formam profissionais em serviço, visando a integração ensino/serviço, ou seja, formam para dentro do SUS e o tem como laboratório. Além disso, maior parte dos cursos são executados por meio das classes descentralizadas (RET-SUS, 201b).

Conforme matéria da revista RET-SUS (2011b), a questão da formação de professores para educação profissional é considerada pouco valorizada pela universidade, pouco discutida e sistematizada no país. As questões levantadas pelo Ministério da Educação e pelo Conselho Nacional de Educação giram em torno de a “licenciatura deve ser a única forma de habilitar o docente da educação profissional”. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional- LDB dá margem à interpretação de que programas de formação pedagógica para profissionais de nível superior podem habilitar para a docência (RET-SUS, 2011b).

Ao resgatar o histórico da formação técnica no país, o PROFAE, foi um marco histórico por realizar a formação de profissionais para atuarem como docentes, por meio de uma especialização com equivalência a licenciatura. “Na época da implantação do Profae, chegou-se a um impasse, porque não havia, em número suficiente, profissionais com licenciatura para o ensino da enfermagem, mas havia enfermeiros”. Na época havia pouquíssimas universidades que tinham licenciatura em enfermagem (RET-SUS, 2011b).

A matéria destaca:

“o fato é que nunca houve uma política para a formação de professores e aí as soluções emergenciais predominaram. Hoje, não existe professor suficiente para dar sustentabilidade pedagógica ao boom da educação profissional previsto pelo Pronatec [Programa Nacional de Acesso ao Ensino

Técnico e Emprego] e pelo PNE [Plano Nacional de Educação 2011-2020]”(RET-SUS, 2011b, p.15)

O mesmo artigo ainda relata que em 2010 o Conselho Nacional de Educação (CNE) encaminhou uma proposta de que a habilitação para a docência na educação profissional poderia se dar a partir de cursos de pós-graduação *lato sensu*, como a do Profae. O objetivo delineado era de:

“Quem já tivesse um sólido conhecimento numa determinada área poderia, com um curso de 540 horas, preparar-se efetivamente para o magistério. É um profissional que já tem o conhecimento teórico-prático numa determinada área, lhe falta o conhecimento pedagógico para magistério” (RET-SUS, 2011b, p.16).

Em relação ao exercício da docência, atualmente as ETSUS do Estado seguem as determinações da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) Nº. 9.394, de 20 de Dezembro de 1996, a Portaria GM/MS Nº 1.996, de 20 de Agosto de 2007 e as orientações do Regimento Escolar Único, aprovado pelo parecer Nº. 414/2000 do CEE/SP, este orienta:

“O Corpo docente é formado por profissionais da saúde e outros que atuam como instrutores/supervisores, capacitados pedagogicamente para educação de adultos, nos cursos de Qualificação ou Habilitação Profissional, e por profissionais legalmente habilitados para lecionar nos Cursos de Educação de jovens e Adultos correspondente ao ensino Fundamental e Médio”⁴

Conforme a mesma Lei citada acima, o Artigo 62 determina a habilitação do exercício de docência:

“A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade normal” (BRASIL, 1996).

A Portaria GM/MS Nº 1.996, de 20 de Agosto de 2007, que dispõe sobre as diretrizes para implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde, conforme anexo II, autoriza o docente a lecionar a partir de uma formação pedagógica, oferecida pela ETSUS com carga horária de 88 horas, sendo o módulo inicial de no mínimo 40 horas realizado antes do início do curso (BRASIL, 2007).

⁴ Regimento Escolar Único dos Centros Formadores de Pessoal para a Saúde. Centro Estadual de Formação e Desenvolvimento de Recursos Humanos – aprovado pelo CEE, 2000.

Contudo, para a pertinência da apresentação desta proposta, ainda é importante contextualizar quem é o docente e coordenadores de curso que atuam na ETSUS.

A matéria da revista RET-SUS (2011b) aponta que os docentes que atuam na esfera pública geralmente são graduados licenciados e/ou bacharéis. Os bacharéis tratam daqueles professores que vão atuar nas disciplinas específicas da formação profissional do curso, tem domínio do campo científico em nível da graduação e não tiveram a formação pedagógica para serem professores. A matéria também destaca outro perfil de docente, que é o instrutor, em geral é alguém que tem muita experiência profissional no campo específico, que às vezes é técnico, não apresenta graduação na área do conhecimento específico e também não foi formado como professor.

“Eles atuam a partir da lógica de que, como sabem fazer, também sabem ensinar, sem que esse processo de ensino-aprendizagem ocorra com alguma problematização acerca do sentido do conhecimento que está sendo trabalhado. É a lógica da formação resumida à transmissão do conhecimento técnico específico para realizar uma determinada tarefa sem uma preocupação com a formação de um sujeito que possa, além do domínio da técnica, compreender as relações de poder existentes na sociedade como um todo e no mundo do trabalho e, por meio desse conhecimento, saber se posicionar diante dessa realidade” (RET-SUS, 2011b, p.18).

O mesmo artigo afirma que o professor da educação profissional em saúde é docente temporariamente, não se firma na escola, “até começa, mas depois vai fazer outras coisas, pela própria formação dele que é mais voltada para o cuidado” (RET-SUS, 2011b, p.18).

Monteiro (2009, p.48), em sua dissertação de mestrado, destaca algumas falas de docentes que atuavam nos cursos das ETSUS do Estado de SP; apresenta as fragilidades dos profissionais em relação ao exercício da docência e a tendência de reproduzir o modelo tradicional de ensino-aprendizagem, voltados para a transmissão de conhecimento: “*tem hora que você precisa fazer uma aula expositiva, não tem jeito*”; ou então: “*eu sigo mais ou menos o caminho tradicional; quando não tem jeito, eu faço uma exposição prévia*”

Vale destacar outros pontos de sua pesquisa em relação à prática docente (MONTEIRO, 2009):

- ✓ Dificuldade dos professores em identificar o que o aluno precisa aprender para desenvolver uma postura crítica, possibilitadora de mudanças, “tanto no seu processo de trabalho, quanto no das equipes de saúde, assim com a relação com os usuários dentro da perspectiva da integralidade da atenção” (MONTEIRO, 2009);

- ✓ Professores com pouca clareza do seu papel como condutores do processo ensino-aprendizagem, ou seja, negam o modelo tradicional, porém não apresentam alternativas pedagógicas no que diz respeito às atividades de sala de aula (MONTEIRO, 2009);
- ✓ Processos avaliativos focados em provas ou testes para aferição do conhecimento e não critérios definidos para uma avaliação processual. A autoavaliação, muitas vezes é realizada de maneira informal (MONTEIRO, 2009).

Conforme o exposto é possível notar que o perfil dos docentes que atuam na ETSUS São Paulo não difere do apresentado acima, esta é uma situação desafiadora que deve ser aprimorada, mesmo considerando todas as especificidades das escolas. As escolas devem se preocupar em ofertar uma formação que atenda os princípios da ETSUS aos profissionais que irão atuar como docentes, bem como para os coordenadores de curso, que muitas vezes também não apresentam estratégias de ensino-aprendizagem voltadas para adultos e não estão fundamentadas conforme os princípios da pedagogia crítica e das metodologias ativas.

2.3 A Capacitação Pedagógica na ETSUS – São Paulo e seus desafios

Importante lembrar que as ETSUS se fundamentam nos princípios da pedagogia crítica ou progressista, contra hegemônicas. Esta surge no período de abertura democrática do país (a partir de 1980), na organização e mobilização dos educadores; nas conferências brasileiras de educação, na produção científica crítica desenvolvida nos programas de pós-graduação, pautada por um conjunto de fatores que marcaram a década de 1980. Esta tendência pedagógica se relaciona dialiticamente com a sociedade, influenciando e sendo influenciada pela estrutura social, sendo, portanto, histórica. No país é representada por autores que merecem destaque como: Paulo Freire, Dermeval Saviani, Moacir Gadotti, Libânio, Arroio (SAVIANI, 2008).

Pautada neste contexto, as ETSUS organizam suas atividades por meio das metodologias ativas, que podem ser conceituadas como um processo de ensino-aprendizagem centrado no aluno, sendo o professor o condutor do processo e o aluno o sujeito do aprendizado. Este método pode ser melhor explicado por meio de correntes da pedagogia crítica como a *Pedagogia Libertadora* de Paulo Freire, “fundamentada na relação dialógica entre educador e educando, que aprendem juntos, por meio de processo emancipatório” (CYRINO; TORALLES, 2004).

A problematização da realidade, desenvolvida por Maguerez, com o Método do Arco, apoiada em cinco etapas (observação da realidade/problema – pontos chave – teorização – hipóteses de solução – aplicação à realidade), centrada na ação-reflexão-ação. Esta tem como objetivo a mobilização do potencial social, político e ético dos alunos, que estudam cientificamente para agir politicamente, como cidadãos e profissionais em formação, como agentes sociais, “empoderando o indivíduo”, mais do que um reprodutor de conhecimento nele “depositado”. Lembrando que a Política Nacional de Educação Permanente também está alicerçada a este pressuposto pedagógico e metodológico (CYRINO; TORALLES, 2004).

Ao se pensar no como utilizar as metodologias ativas, a bibliografia é vasta e aponta diferentes métodos, porém na prática as experiências demonstram que tantos os discentes como os docentes ainda se sentem inseguros para aplicá-las, gerada pelo receio do “novo”. Os docentes receiam uma mudança de conduta em consequência da deficiência na compreensão plena do modelo pedagógico, enquanto nos discentes, é evidenciada a dificuldade, pelo fato de serem oriundos do ensino fundamental e médio onde ainda adotam o método tradicional de ensino-aprendizagem (TSUJI, 2001).

É nesta lógica que as capacitações pedagógicas da Escola Técnica de São Paulo estão alicerçadas, porém como já mencionado, entende-se que ainda é um desafio para os docentes e coordenadores utilizarem esta metodologia, pelo próprio fato dos docentes serem oriundos da formação focada no método tradicional de ensino, onde o “professor” é o sujeito (transmissor de conhecimento) e o “aluno” é o objeto do processo ensino aprendizagem.

Diante o exposto é importante conhecer como a Escola Técnica de São Paulo (ETSUS São Paulo) estrutura suas capacitações pedagógicas atualmente.

A mesma utiliza o Projeto de Capacitação Pedagógica para docentes e coordenadores do Curso Técnico de Agente Comunitário de Saúde para planejar suas capacitações pedagógicas.⁵

Atualmente a capacitação pedagógica presencial que a ETSUS-São Paulo realiza está estruturada da seguinte forma:

✓ 1ª etapa – re-elaboração curricular

⁵ Documento não publicado: Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo; Coordenadoria de Recursos Humanos, Colegiados dos Centros Formadores. Projeto de Capacitação Pedagógica para o Corpo Docente do Curso Técnico de Agente Comunitário de Saúde. São Paulo, junho, 2006.

Partindo dos documentos oficiais, das diretrizes e referenciais elaboradas pelo Ministério da Saúde pretendemos, junto com os Diretores dos CEFOR, problematizar alguns aspectos e pressupostos destes documentos para a elaboração de uma proposta que contemple as especificidades locais e regionais e, que ao mesmo tempo, imprima uma identidade diferenciada e, em certa medida, inovadora ao processo formativo desenvolvido pelas Escolas da SESSP.

✓ **2ª etapa - processo seletivo dos Coordenadores Pedagógicos**

Pelo papel atribuído ao Coordenador Pedagógico nesta Proposta, esta é peça chave para a implementação de supervisão, bem como para a garantia de qualidade do processo formativo descentralizado dos ACS. Para tanto será feito um processo seletivo cuidadoso e consistente a partir das indicações dos diretores dos CEFOR bem como dos parceiros, de forma a selecionar, primeiramente, por meio de entrevista, os profissionais já atuantes na Rede, considerando seu perfil pessoal e profissional, bem como os aspectos de concepção sobre a Profissão ACS na estratégia ESF/PACS e experiências anteriores com docência/treinamentos/ Educação Permanente; e, depois, através das observações de sua participação e de seu aproveitamento nas oficinas de trabalho de formação pedagógica.

✓ **3ª etapa - Formação dos formadores**

Será realizada prévia (48 horas) e simultaneamente (carga horária variável) ao seu trabalho como coordenadores e professores, tomando as especificidades destes trabalhos - de coordenação pedagógica assim como o da sala de aula - como objetos de estudo e reflexão.

✓ **As ATIVIDADES PRÉVIAS** serão realizadas antes do início do Programa de Formação dos ACS e são elas:

✓ **Oficina de Planejamento Pedagógico:**

Carga horária de 40 horas, visando a apropriação da Matriz Curricular, do referencial teórico-pedagógico do currículo do Curso Técnico de ACS e definição de expectativas de aprendizagem nas dimensões conceitual, técnica, ética e política com os Coordenadores Pedagógicos, as Coordenações Regionais e Central do Programa.

✓ **Oficinas para Instrumentação e Conceituação Teórica**

Carga horária de 16 horas, visando a apropriação da Matriz Curricular, das expectativas de aprendizagem, do referencial teórico-pedagógico do currículo do Curso Técnico de ACS, elaboração dos Planos de Ensino e Planos de Aulas, bem como definição de critérios e instrumentos de avaliação dos processos de aprendizagem, sendo realizada com o coletivo de Docentes e Coordenadores Pedagógicos e as Coordenações Regionais e Central do Programa.

✓ **Reuniões de Planejamento Pedagógico**

Com carga horária variável e não inferior a 16 horas, serão realizadas na área de abrangência de cada Coordenador Pedagógico, com a participação dos docentes de teoria e práticas pedagógicas e dos Coordenadores Regionais, tantas e quantas vezes se fizerem necessárias para o aprofundamento pedagógico e didático, para a conclusão do calendário escolar e dos planos de ensino de cada turma e definição de instrumentos de avaliação.

✓ As ATIVIDADES SIMULTÂNEAS serão realizadas concomitantemente à realização do Curso de ACS e serão:

✓ **Oficinas para Preparação dos Docentes de Práticas Profissionais**

Com carga horária de 8 horas, visando a apropriação dos pressupostos pedagógicos e técnicos que nortearão sua atividade docente.

✓ **Reuniões Técnicas**

Carga horária de aproximadamente 70 horas para cada turma; serão realizadas em cada CEFOR, visando auxiliar na elaboração dos planejamentos docentes - individuais e coletivos -, de teoria e de práticas profissionais, na avaliação do processo de ensino-aprendizagem, bem como na compilação das diversas metodologias e materiais instrucionais utilizados pelos docentes, para construção de um Guia de Recursos Didáticos para este Curso. Estas reuniões deverão acontecer em média duas vezes por mês, enquanto durar o projeto.

✓ **Grupos de Estudos**

Visam à formação aprofundada, tanto pedagógica quanto relativa às necessidades inerentes ao Curso de Formação de ACS. Com carga horária variável, pois se pretende a duração destes até o final do Programa. Estes grupos terão a seguinte estrutura:

✓ **Grupo I** - constituído pela Coordenação Estadual do Programa e seus Consultores e sua equipe técnica, bem como pelos Diretores dos CEFOR e respectivas equipes técnicas;

✓ **Grupo II** - constituído pela equipe técnica da Coordenação Estadual do Programa, pelos Diretores dos CEFOR e suas equipes técnicas, bem como pelos Coordenadores Pedagógicos;

✓ **Grupo III** - constituído pelos Diretores dos CEFOR e suas equipes técnicas, Coordenadores Pedagógicos e Professores de teoria e práticas profissionais.

✓ **Supervisão**

Com regularidade bimensal a mensal, visando o acompanhamento, suporte técnico-teórico-metodológico, avaliação e elaboração de relatórios das atividades desenvolvidas pelos Coordenadores Locais e Docentes, serão realizadas pelas equipes Técnica dos CEFOR e pela Coordenação Estadual do Programa.

Conforme o projeto apresentado, a carga horária total ofertada aos docentes e coordenadores é de 88 horas.

Para entender melhor, cabe explicar como as turmas dos cursos técnicos ofertados pela ETSUS se compõem. Cada dois docentes de teoria são responsáveis pela formação de uma turma composta por até 36 alunos, sendo que um docente exerce a atividade de coordenador local. Nas atividades de dispersão o docente se responsabiliza por até 15 alunos.

Nesta lógica, o coordenador pedagógico se responsabiliza por 15 turmas (30 docentes e 540 alunos em média), o coordenador local poderá se responsabilizar pelo acompanhamento e apoio pedagógico por até 10 turmas.

Neste contexto, a capacitação pedagógica sempre é realizada para turmas de 30 docentes e dois coordenadores pedagógicos para cada curso executado.

Na prática a ETSUS – São Paulo não apresenta em seu quadro, coordenadores pedagógicos fixos. Nesse sentido, o próprio Diretor da ETSUS e sua equipe (que é composta por mais um assistente) realizam todas as capacitações pedagógicas aos docentes e coordenadores dos cursos. Conforme informações apresentadas pelo diretor, no ano de 2012, foram realizadas por volta de 90 encontros de capacitação pedagógica para 22 turmas entre os cursos de Formação de Agente Comunitário de Saúde, Especialização em Urgência e Emergência para Técnicos de Enfermagem e o curso de Habilitação Profissional do exercício da Enfermagem (Técnicos de Enfermagem).

O problema se intensifica, pois nem todas as turmas são compostas no mesmo município, algumas turmas podem ser executadas em municípios diferentes de forma concomitante. Outro problema a considerar é sobre a composição do corpo docente estar vinculada às classes descentralizadas, ou seja, os docentes são profissionais que apresentam pouco acúmulo pedagógico, como contextualizado acima, a maioria são (e devem ser) profissionais que atuam nos serviços de saúde dos municípios locais. Os docentes são vinculados de forma pontual, apenas para executar o curso. A ETSUS não apresenta possibilidades da contratação de docentes e coordenadores em seu quadro.

Contudo, mesmo com a realização da capacitação pedagógica com carga horária mínima, observa-se que não é suficiente para formar o docente que a ETSUS necessita. O diretor precisa dividir sua atenção e apresentar disponibilidade integral para realizar as capacitações para todos os docentes dos cursos, além de ter que se deslocar entre um município e outro para realizar as mesmas.

Este é um problema que poderia ser minimizado com uma proposta em EAD para garantir que os docentes e coordenadores tenham aproximação inicial dos conteúdos mínimos sobre os conceitos e os princípios éticos, técnicos e políticos das ETSUS, bem como, apresentar o referencial pedagógico para a prática docente.

2.4. A Educação a Distância

A Educação a Distância surge oficialmente no Brasil, sendo as bases legais para essa modalidade de educação, estabelecidas pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, embora somente regulamentada em 20 de dezembro de 2005 pelo Decreto nº 5.622 que revogou os Decretos nº 2.494 de 10/02/98 e nº 2.561 de 27/04/98, com normatização definida na Portaria Ministerial nº 4.361 de 2004 (BRASIL, 2004).

Ao considerarmos a expansão da tecnologia, comunicação/informação e a complexidade da vida moderna, que se constitui por pessoas que, muitas vezes, não possuem tempo, a Educação a Distância (EAD) é considerada a estratégia mais adequada para realizar o momento introdutório das capacitações pedagógicas da ETSUS-São Paulo.

A mesma se configura, atualmente, como uma das mais importantes ferramentas do processo ensino aprendizagem, pois favorece a igualdade de acesso e democratização às informações. Além disso, possibilita a construção do conhecimento individual e coletivo, bem como a interatividade, participação ativa do sujeito. Para Preti (2005, p3):

“esta modalidade permite um maior respeito aos ritmos pessoais, às diferenças sociais e culturais, às trajetórias e às histórias de vida individuais, contribuindo no processo de construção da autonomia intelectual e política e no resgate da autoestima pessoal e profissional”.

Segundo Neves (2003): a EAD não é um modismo, pelo contrário é parte de um amplo e contínuo processo de mudanças na sociedade, principalmente a inclusão social que institui não só a democratização do acesso a níveis crescentes de escolaridade e atualização permanente como, também, a adoção de novos paradigmas educacionais focados nas tecnologias da informação e da comunicação.

Conforme Alves (2011) na EAD professores e alunos estão separados fisicamente no espaço e/ou no tempo. Esta modalidade de educação é efetivada por meio do intenso uso de tecnologias de informação e comunicação, podendo ou não apresentar momentos presenciais.

Ainda conforme Alves (2011), a EAD constitui um recurso de incalculável importância para atender grandes contingentes de alunos, de forma mais efetiva que outras modalidades. Isso é possível pelas novas tecnologias nas áreas de informação e comunicação que estão abrindo novas possibilidades para os processos de ensino-aprendizagem a distância, ou seja, a EAD “contribui para a formação de profissionais sem deslocá-los de seus municípios”.

Alves (2011, p85) apresenta vários conceitos da EAD mencionando alguns autores, porém destaca-se um deles, o conceito apresentado por Dohmem em 1967, que enfatiza a forma de estudo na Educação a Distância:

“Educação a Distância é uma forma sistematicamente organizada de auto-estudo onde o aluno instrui-se a partir do material de estudo que lhe é apresentado; o acompanhamento e a supervisão do sucesso do estudante são levados a cabo por um grupo de professores. Isto é possível através da aplicação de meios de comunicação, capazes de vencer longas distâncias.”

Neste contexto vale enfatizar que o papel do educador em uma sociedade de informação, não mais assume o papel de transmissor; ele conquistou a possibilidade de construir seu relacionamento na interação com os educandos. O sentido da informação está na sua aplicação, na experiência que o educador tem na sua prática. Nesta lógica o educador é responsável por encontrar novas formas de ensinar, é um orientador que aprende e ensina ao mesmo tempo. A inserção das tecnologias de informação e comunicação e, em particular da Internet na estruturação de cursos a distância, permite aos educandos a compreensão da universalidade da informação. A variedade e riqueza de informações disponíveis na Internet, aliada à liberdade de acesso a qualquer momento e durante o tempo necessário, permite a educadores e educandos, 'viajarem por um mundo virtual', sem qualquer fronteira territorial ou temporal a barrar o 'ir e vir'.⁶

Pode-se dizer que os desafios da EAD exigem perseverança, autonomia, capacidade de organizar o próprio tempo, habilidade de leitura, escrita e interpretação de textos e cada vez mais frequente, o domínio básico de informática e tecnologia (NEVES, 2003).

2.4.1 A Plataforma Moodle

O módulo introdutório da capacitação pedagógica proposto será elaborado por meio da Plataforma *Moodle*.

O *Moodle* é uma ferramenta de gestão para cursos ofertados na modalidade a distância, ou seja, é um *software* desenhado para auxiliar na organização e gerenciamento de cursos *on-line* (FERNANDES, 2010).

No ambiente virtual de aprendizagem (AVA), é possível integrar múltiplas mídias, linguagens e recursos, além de trabalhar interações entre seus membros através das discussões dos conteúdos disponibilizados, usando recursos como chats, fóruns, vídeos, entre outros (FERNANDES, 2010).

Por estar articulado com uma filosofia sócio construtivista de aprendizagem, o *Moodle* disponibiliza canais de interação por meio da comunicação digital que são os fóruns de discussões, chats e mensagens individuais, permitindo uma construção coletiva de conhecimento e troca de experiências (FERNANDES, 2010).

⁶ Texto não publicado: Uso da EAD como ferramenta de ensino - MC2. Curso de formação de tutores. Atenção primária à saúde. Santa Marcelina. São Paulo, 2013.

Assim, a Plataforma *Moodle* é considerada a ferramenta mais adequada para o desenvolvimento desta proposta.

3. JUSTIFICATIVA

Considerando todo exposto sobre as fragilidades dos profissionais da saúde em incorporar as práticas pedagógicas para atuarem como docentes e coordenadores de curso, observa-se que a capacitação pedagógica ofertada pela ETSUS-São Paulo não é suficiente para os mesmos colocarem em prática os princípios pedagógicos conforme preconizado na escola.

A ETSUS enfrenta outros problemas, já mencionados anteriormente, referentes ao vínculo que se estabelece entre os docentes e coordenadores e o tempo destinado para a capacitação pedagógica presencial, dificultando que os mesmos se apropriem das especificidades da escola e, principalmente, da prática docente, bem como dos fundamentos pedagógicos que orientam as ações educacionais.

Contudo, é fundamental a realização desta proposta de intervenção, pois irá propiciar a aprendizagem dos conceitos básicos que irão nortear a atuação dos docentes e coordenadores, bem como otimizar e subsidiar o momento presencial da capacitação pedagógica, trazendo elementos para aprofundar e discutir no momento presencial e contribuir para a habilitação de docentes e coordenadores de acordo com os princípios da ETSUS São Paulo.

Para isso, a EAD, por meio da Plataforma *Moodle*, é considerada a estratégia adequada, pois, além de otimizar o tempo da capacitação pedagógica, facilitará que o maior número de docentes e coordenadores de cursos dos municípios tenham acesso e conheçam e/ou ampliem seus conhecimentos realizando as atividades propostas no AVA.

4. METODOLOGIA

- ✓ Para a elaboração desta proposta será preciso consultar e conhecer os conteúdos e atividades que compõem o projeto da capacitação pedagógica da ETSUS-São Paulo;
- ✓ Junto ao diretor e equipe técnica será preciso levantar os aspectos positivos e negativos da capacitação pedagógica que vem sendo executada de forma presencial;
- ✓ O passo seguinte será levantar e definir, junto à equipe técnica da ETSUS-SP, os conteúdos sobre os referenciais teóricos, que abordem o contexto histórico das ETSUS, bem como os aspectos ético-técnicos, políticos e os princípios pedagógicos das ETSUS;
- ✓ Será necessário levantar materiais como vídeos, charges e outros que possam ser autorizados para serem utilizados na Plataforma *Moodle*, em respeito aos direitos autorais;
- ✓ Apresentar a estrutura inicial do momento introdutório, apresentar e definir, junto às equipes técnicas da escola e da EAD do Grupo de Seleção e Desenvolvimento da Coordenadoria de Recursos Humanos (GSDRH/CRH) da SES-SP, a metodologia proposta, por meio da Plataforma *Moodle*, que propõe a construção de conhecimento;
- ✓ Elaboração da estrutura do Momento Introdutório na Plataforma *Moodle*, junto à equipe da EAD do CEFOR-SP;
- ✓ Inserção dos conteúdos na Plataforma *Moodle*;
- ✓ Aplicação da versão inicial do Momento Introdutório para docentes convidados;
- ✓ Avaliação, junto à equipe técnica da ETSUS e NAET a versão inicial do Momento Introdutório.

5. PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Para estruturar a proposta inicial do Momento Introdutório, foi utilizado um modelo de projeto que é recomendado pela equipe da EAD do GSDRH, como segue abaixo e no Anexo I:

- ✓ **Instituição responsável:** Centro de Formação de Recursos Humanos para o SUS CEFOR – São Paulo – ETSUS - São Paulo
- ✓ **Coordenação Geral:** Diretor da ETSUS São Paulo
- ✓ **Coordenação Técnica:** Cristina Rossi de Almeida Alonso - GSDRH
- ✓ **Coordenação EaD:** Centro de Metodologia de Ensino em Saúde – GSDRH/CRH

5.1 Público Alvo:

Profissionais de saúde nível superior que irão atuar como docentes ou coordenadores pedagógicos na ETSUS-São Paulo.

5.2. Objetivos:

5.2.1. *Objetivo geral:*

Contribuir para a habilitação da docência dos profissionais da saúde que atuarão como docentes e/ou coordenadores pedagógicos, conforme os princípios da ETSUS, por meio da EAD.

5.2.2. *Objetivos específicos:*

- ✓ Conhecer o significado da ETSUS no contexto do SUS;
- ✓ Identificar os fundamentos ético-políticos das ETSUS;
- ✓ Associar a ETSUS e sua relação com os serviços de saúde, bem como as possibilidades da integração ensino-serviço-comunidade;
- ✓ Conhecer o referencial curricular dos cursos de formação técnica da ETSUS;
- ✓ Conhecer estratégias do processo ensino-aprendizagem;
- ✓ Compreender os princípios da avaliação do processo ensino-aprendizagem.

5.3. Modalidade da Capacitação: Modalidade à Distância

5.4. Pré-Requisitos:

5.4.1 Tutores:

No momento a distância, as atividades na Plataforma *Moodle* serão realizadas por meio de narrativas, serão autoexplicativas, proporcionando o fácil manuseio das atividades. Diante disso, não serão necessários mediadores de fóruns. A equipe técnica da ETSUS-São Paulo acompanhará a participação dos profissionais no AVA e terão acesso às respostas dos participantes. As respostas servirão de subsídios para planejar o momento presencial da capacitação pedagógica.

5.4.2 Alunos:

- ✓ Profissionais de saúde nível superior, selecionados para atuarem como docentes e/ou coordenadores de qualquer curso oferecido pela ETSUS-São Paulo;
- ✓ Conhecimento Windows, Pacote Office e Internet.

5.5. Número total de módulos: 02

5.6. Descrição dos Módulos:

5.6.1 Módulo 1: Razões políticas, técnicas e éticas de uma Escola de Formação de trabalhadores do SUS e para o SUS.

5.6.2 Módulo 2: Princípios pedagógicos da ETSUS.

5.7. Metodologia de Ensino

O momento introdutório está proposto a partir dos fundamentos da pedagogia crítica, utilizando os métodos ativos. As atividades do AVA estarão orientadas a partir de estratégias de ensino-aprendizagem voltadas para adultos, ou seja, parte-se do princípio que o adulto já traz conhecimentos e experiências acerca de sua formação profissional e de sua prática de trabalho. O momento introdutório tem como pressuposto a valorização dos conhecimentos e das vivências trazidas pelos participantes, acrescentadas por textos, vídeos e outros referenciais teóricos que terão a função de ampliar e/ou resignificar os conceitos sobre o tema, apresentados no AVA.

No AVA serão elaboradas narrativas que terão a função de orientar o participante a realizar as leituras dos textos, responder as atividades e refletir sobre o exposto. Cada módulo abordará um conjunto de temas a ser definido.

Cunha, (1997, p 1) explica que por meio da narração do conhecimento é possível compreender a realidade, o “escrito explica a vida”.

Ainda como coloca Cunha (1997, p 1):

“Trabalhar com narrativas na pesquisa e/ou no ensino é partir para a desconstrução/construção das próprias experiências tanto do professor/pesquisador como dos sujeitos da pesquisa e/ou do ensino. Exige que a relação dialógica se instale criando uma cumplicidade de dupla descoberta. Ao mesmo tempo que se descobre no outro, os fenômenos revelam-se em nós.”

O texto valida que as narrativas são consideradas uma estratégia de ensino voltada para construção de conhecimento (CUNHA, 1997).

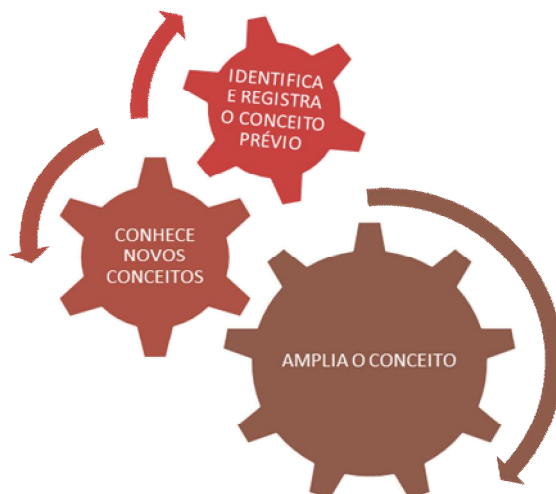
A autora revela que a utilização das narrativas, na sala de aula, deve perseguir um objetivo a que se propõe. A narrativa possibilita ajudar os “estudantes e os professores a problematizar a especificidade histórica da produção de suas próprias posições de sujeitos e os modos de sociabilidade que construíram nas contradições de suas trajetórias” (CUNHA, 1997, p 4).

O participante realizará os módulos da seguinte forma:

O participante será convidado a responder uma questão sobre o tema com o objetivo de explicitar seus saberes prévios sobre o assunto. As questões devem cumprir o papel de disparadoras do processo de reflexão, ou seja, deve favorecer a relação com a realidade do participante e possibilitar a exploração do tema que será abordado. Abaixo é possível identificar como será a trajetória do participante no AVA (BRASIL, 2010):

- ✓ A explicitação dos saberes prévios do participante (conhecimentos, valores, percepções, experiências etc.);
- ✓ A apresentação de referenciais teóricos sobre o tema. O participante será convidado a ler textos, assistir vídeos, e outros, na intenção de ampliar seus conhecimentos prévios sobre o tema;
- ✓ A construção de novos significados e saberes. Após a leitura dos referenciais teóricos, o participante será convidado a rever sua resposta no intuito de conhecer e/ou resignificar os conceitos apresentados.

Na figura abaixo é possível reconhecer a metodologia proposta, segundo Brasil (2010):



5.8 Critérios de Aprovação:

A realização do Momento Introdutório no AVA deverá ser condição para que o profissional realize o momento presencial que é a capacitação pedagógica.

5.9 Formas de Realização de Inscrições:

A ETSUS-SP informará à equipe da EAD do GSDRH, para gerar *login* e senha ao participante para realização do Momento Introdutório no AVA.

5.10 Certificação:

A ETSUS-SP fornecerá certificados de participação do Momento Introdutório, que contará como complementação à carga horária da capacitação pedagógica presencial.

7. ORÇAMENTO

Para elaboração desta proposta não está previsto gastos financeiros, tanto de materiais como humanos. Os gastos estão incorporados nas atividades realizadas no Grupo de Seleção de Recursos Humanos da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo (GSDRH\SES-SP).

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se constatar que as capacitações pedagógicas são consideradas essenciais para que os docentes e coordenadores de curso possam exercer seu papel como educadores de uma escola voltada para a formação de profissionais para o SUS.

Foi visto que a EAD é a estratégia mais adequada para a criação do Momento Introdutório às capacitações Pedagógicas, pois, além de otimizar o tempo do momento presencial, proporcionará aos docentes e coordenadores subsídios para que neste momento possam aprofundar os temas e conceitos apresentados no AVA. Assim, esta proposta se apresenta como mais um elemento para a habilitação das coordenações e docência que a ETSUS precisa.

Contudo, espera-se que a proposta seja aplicada e avaliada. Após esta etapa, espera-se que o Momento Introdutório seja incorporado nas capacitações pedagógicas, possibilitando a qualificação dos docentes e coordenadores que atuam na ETSUS-São Paulo, em consonância com os princípios pedagógicos da mesma.

REFERÊNCIAS

ALVES, L. Educação à distância: conceitos e história no Brasil e no mundo. **Revista Científica ABED**. Universidade Federal do Rio de Janeiro, RJ, v.10, p.84-90, 2011. Disponível em:

<http://www.abed.org.br/revistacientifica/Revista_PDF_Doc/2011/Artigo_07.pdf>

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988.

BRASIL. **Lei Orgânica da Saúde. Número 8.080**, de 19 de setembro de 1990. Dispõem sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, p.18055-18059, 20 set. 1990. Seção 1.

BRASIL. Ministério da Educação. **Lei nº 9.394** de 20/12/1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm

BRASIL. Ministério da Educação. **Lei nº 9.394**, de 20/12/1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB. [online] Brasília (DF), 1996. Disponível em: <www.mec.gov.br/leis>

BRASIL. Ministério da Educação. Parecer do Conselho Nacional de Educação e da Câmara de Educação Básica – **CNE/CEB nº 16/1999**. Trata das Diretrizes Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico. Brasília, 1999. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/1999/pceb016_99.pdf>

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria Nº 4.361**, de 29 de Dezembro de 2004. DOU de 30 de dezembro de 2004, Seção 1, páginas 66/67. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/port_4361.pdf>

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria do Gabinete do Ministério, nº. 1.996, de 22 de agosto de 2007. Dispõe sobre as diretrizes para implementação da **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde** e dá outras providências. Disponível em: http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/Portaria_1996-de_20_de_agosto-de-2007.pdf

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS nº 198 de 13/12/2004**. Institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde como estratégia do SUS para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor. Diário Oficial da União. [online] Brasília (DF), 2004. Disponível em: <www.unifesp.br/dmedprev/planejamento/pdf/> (30 nov. 2010)

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria Ministerial nº 1298 de 28/11/2000**. Institui a Rede de Escolas Técnicas do SUS, [online] Brasília (DF), 1996. Disponível em: www.retsus.gov.br

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria Ministerial nº 1298**, de 28/11/2000. Institui a Rede de Escolas Técnicas do SUS, [online] Brasília (DF), 1996. Disponível em: <www.retsus.gov.br>

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Curso de especialização em ativação de processos de mudança na formação superior de profissionais de saúde. **Caderno do Especializando**, 3.ed. rev. – Brasília: MS/ Fiocruz, 2010.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação em Saúde. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde**, Departamento de Gestão da Educação em Saúde. – Brasília: Ministério da Saúde, 2006. 64 p – série Pactos pela Saúde 2006.

CAMPOS, F. C. A; COSTA, R. M.; SANTOS, N.; CARVALHO, M. L. B. **Fundamentos da educação a distância, mídias e ambientes virtuais**. Juiz de Fora: Editar, 2007. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/3905375/EAD2>>

CENTRO DE FORMAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS PARA O SUS. Colegiado dos Centros Formadores de Pessoal para a Saúde da Coordenadoria de Recursos Humanos – CRH da Secretaria de Estado da Saúde. Aprovado pelo Conselho Estadual de Educação. **Processo CEE nº 1120/99 – Parecer CEE nº 229/2000**. São Paulo, 2000.

CUNHA, M. I. Conte-me agora!: as narrativas como alternativas pedagógicas na pesquisa e no ensino. **Revista Faculdade Educação**, São Paulo, v.23, n.1-2, jan. 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-25551997000100010&script=sci_arttext>

CYRINO, E. G.; TORALLES, P, M. L. Trabalhando com estratégias de ensino-aprendizado por descoberta na área da saúde: a problematização e a aprendizagem baseada em problemas. **Cadernos Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.20, n.3, p.780-788, maio-junho, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/csp/v20n3/15.pdf>>

FERNANDES, R.R. [et al.]. Moodle®: uma ferramenta on-line para potencializar um ambiente de apoio à aprendizagem no curso Java Fundamentos (JSE). VII SEGeT. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia** – 2010. FAL, ITEC – AL. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/artigos10/22_SegetMoodle_TI.pdf>

FONSECA, C. D.; SEIXAS, P. H. D. Agenda Nacional de Recursos Humanos em Saúde: Diretrizes e Prioridades. **Recursos humanos em saúde: política, desenvolvimento e mercado de trabalho** (Organizado por. NEGRI, B; FARIA R; VIANA, A. L. D.) - Campinas, SP: Inicamp.IE, 2002. p 289-322.

GIL, C. R. R.; CERVEIRA, M. A. C. C.; TORRES, Z. F. Pólos de Capacitação em Saúde da Família: alternativas de desenvolvimento de recursos para atenção básica. **Recursos humanos em saúde: política, desenvolvimento e mercado de trabalho** (Org. NEVES, C. M. Referenciais de qualidade para cursos a distância). Brasília, 02 de abril de 2003. Disponível em: <<https://www2.ufmg.br/ead>>

MONTEIRO, P.H.N. O perfil de formação das Escolas Técnicas do SUS em São Paulo. BIS. **Boletim do Instituto de Saúde (Impresso)**, n. 48, p. 46-50, 2009.

NEVES, Carmem Moreira de. **Referenciais de qualidade para cursos a distância**. Brasília, 02 de abril de 2003. Disponível em: <https://www2.ufmg.br/ead>

PRETI, O. Apoio à aprendizagem: o orientador acadêmico. IN: **Integração das tecnologias na educação: salto para o futuro**. Brasília: Ministério da Educação, 2005. Disponível em:

<[http://tvescola.mec.gov.br/images/stories/publicacoes/salto para o futuro/livro salto tecnologias.pdf](http://tvescola.mec.gov.br/images/stories/publicacoes/salto_para_o_futuro/livro_salto_tecnologias.pdf)>

RET-SUS. **Revista RET-SUS**. Órgão oficial da Rede de Escolas Técnicas do SUS. Ano v, n.41. Brasil, janeiro/fevereiro, 2011 a.

RET-SUS. **Revista RET-SUS**. Órgão oficial da Rede de Escolas Técnicas do SUS. Ano v, n.46. Brasil, agosto,2011b

SAVIANI, D. **História das Idéias Pedagógicas no Brasil**. 2. ed.rev. ampl. – Campinas, SP: Autores Associados, 2008. – (Coleção memória da educação). Pg.305 a 474.

TSUJI, H. Reflexões sobre o processo tutorial na aprendizagem baseada em problemas. Copyright @ 2001 Medicina On line – **Revista Virtual de Medicina**. Disponível em: <<http://viask.ead.fiocruz.br/VIASKF/BibliotecaTurma/biblioteca.jsp>>

YAHN, P.I.F.C. Documento avaliativo do processo de acompanhamento aos Núcleos de Educação Permanente Regional (NEPERs) dos Colegiados Gestores Regionais (CGR) de Adamantina, Tupã, Assis, Ourinhos e Marília para a implementação da PNH articulada à **Educação Permanente**. Documento referente ao 4º Produto. Contrato N°. 2010/000439. Assis, SP, 2010.

ANEXOS

Anexo A

1. Título do Curso:

2. Instituição Responsável/Faculdade/Curso:

3. Coordenador do Curso:

4. Docentes Colaboradores:

5. Tipo de Curso:

Profissionalizante, Livre, Graduação, Extensão, Aperfeiçoamento, Treinamento Específico, Especialização, Mestrado, Doutorado.

6. Modalidade:

Totalmente Presencial, Semi-Presencial, Totalmente à Distância.

7. Carga horária prevista total:

7.1 Parte Presencial:

Aulas expositivas, Dinâmica de grupo, Seminários, Laboratório, Avaliação, Visitas/Trabalho de campo, Orientação individual para Monografia/Tese, Outras.

7.2 Parte a Distância

Aulas expositivas:

Atividades interativas síncronas (chat ou teleconferência):

Atividades interativas assíncronas (fórum e email):

Auto-Estudo:

Exercícios, Trabalhos e Ensaios:

Avaliação:

Desenvolvimento de monografia/tese:

Outras:

8. Objetivo Geral do Curso

9. Objetivos Específicos do Curso

10. Público Alvo

11. Pré-Requisitos para Participação no Curso

11.1 Formação/conhecimentos prévios

11.2 Computador/software necessários

11.3 Tempo disponível semanal para participação no curso

11.4 Outros pré-requisitos

12. Sumário do Conteúdo Programático:

Número total de módulos:

Número total de aulas:

Carga horária média por módulo:

Título

Módulo 01:

Professor responsável:

Duração total módulo:

Título aula 01:

Título aula 02:

Módulo 02:

Etc.

13. Cronograma

13.1 Esquema de liberação dos módulos:

Conteúdo integral, conteúdo progressivo

13.2 Critérios de liberação de módulos

Por passagem de tempo, por evento, misto

13.3. Periodicidade de liberação dos módulos

Diária, Bisemanal, Semanal, Quinzenal, Mensal

13.4. Datas de início e fim da primeira oferta

13.5. Datas de previsão das re-ofertas

13.6. Forma de abertura de novas turmas

Em oferta contínua (sem turmas), em oferta periódica (com turmas)

14. Metodologia de Ensino

14.1 Ferramentas on-line a serem utilizadas:

Tarefas, Apostilas/livros impressos, Apostilas/livro eletrônico, Perguntas Frequentes, Recursos/links na Internet, Softwares/jogos, Mural de avisos, Pesquisa de opinião, Forum de Discussão, Correio Eletrônico, Glossário, Wiki, Batepapo, Lição interativa, Blog, Calendário, Diário, Perfil, Grupos, Questionário de avaliação do aprendizado, Questionário de avaliação do curso, Trabalho com revisão, Audiostreaming, Podcast, Videostreaming, Classe Virtual, Audioconferência, Videoconferência

14.2 Metodologia Didática a ser Utilizada

14.2.1 – Metodologia de Tutoria a Distância

14.3 Atividades Presenciais a Serem Realizadas

14.3.1 – Metodologia de Tutoria Presencial

14.4 Atividades de Avaliação do Aprendizado e Desempenho

14.5 Critérios de Aprovação

15. Forma de Realização de Inscrições

15.1 Preço Sugerido/Parcelas

16. Certificação