

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

**AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL PARTICIPATIVA NA ESCOLA TÉCNICA
DO SUS DE RONDÔNIA: UMA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO**

Rosilda Rodrigues da Silva

Porto Velho - RO

2013



80

anos

1933-2013

ESCOLA DE ENFERMAGEM

UFMG

U F *m* G



UNIVERSIDADE FEDERAL
DE MINAS GERAIS

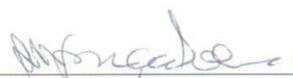
Rosilda Rodrigues da Silva

**AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL PARTICIPATIVA NA ESCOLA
TÉCNICA DO SUS DE RONDÔNIA: UMA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO**

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

BANCA EXAMINADORA:


Prof^ª. Valda da Penha Caldeira (Orientadora)


Prof^ª. Dr^ª. Alda Martins Gonçalves

Data de aprovação: 25 de julho de 2013

Porto Velho - RO
2013

Ficha de identificação da obra
Escola de Enfermagem da UFMG

Silva, Rosilda Rodrigues da

Autoavaliação institucional participativa na Escola Técnica do SUS de Rondônia: uma proposta de intervenção [manuscrito] / Rosilda Rodrigues da Silva. - 2013.

42 f.

Orientadora: Valda da Penha Caldeira

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 Acre, para obtenção do título de Especialista em Gestão Pedagógica.

1. Educação Profissional em Saúde Pública. 2. Educação em Saúde. 3. Educação em Saúde Pública. 4. Avaliação Institucional. 5. Centros Educacionais de Áreas de Saúde/organização & administração. I. Caldeira, Valda da Penha. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Escola de Enfermagem. Curso de Especialização em Gestão Pedagógica nas Escolas Técnicas do SUS. III. Título.

Aos meus pais:

João Luiz da Silva (*in memoriam*) e

Raymunda Rodrigues da Cruz Silva,

pelos princípios morais, exemplo de vida e herança cultural a mim reservados.

Ao meu marido companheiro e amigo

Lansdorff José Gomes dos Santos,

pelo amor e a compreensão nas minhas horas de ausências.

A minha querida filha e companheirinha **Ana Júlia Rodrigues Santos,**

pela alegria e o sorriso que a cada dia me encanta.

Agradecimentos

Eternamente a **Deus** pela capacidade e dom da vida a mim concedidos.

À Profa. Tutora presencial-CEGEPE **Angelita de Almeida Rosa Mendes**, atual
Diretora Geral do CETAS/RO, pela amizade, experiência,
atenção e intercâmbio de informações.

À Profa. Tutora à distância e Orientadora-CEGEPE **Valda da Penha Caldeira**,
pela compreensão, paciência e contribuição para o
desenvolvimento deste estudo.

À Profa. Coordenadora Geral-CEGEPE **Alda Martins Gonçalves**, pelos
ensinamentos em tão pouco tempo...porém, válidos! E por
ter aceito esse desafio.

Aos Prof. **Luiz Bianco e Geysa Lemke** e aos demais colegas do CETAS/RO,
que direta ou indiretamente contribuíram para a
realização deste trabalho...

Às companheiras do CEGEPE/CETAS **Adriana, Claudete, Debora,
Sandra e Sonia** pela amizade e os bons momentos de estudos compartilhados!

RESUMO

No presente trabalho tem-se como foco principal apresentar uma proposta de intervenção, visando a elaboração de um Instrumento de Autoavaliação Institucional Participativa no âmbito da Escola Técnica do SUS de Rondônia, denominado de Centro de Educação Técnico Profissional na Área da Saúde (CETAS). Para essa compreensão realizou-se um breve histórico da Educação Profissional na Área da Saúde, atrelada à criação das Escolas Técnicas do SUS, cuja finalidade consiste na formação local dos trabalhadores nessa área, para que estes se tornem cidadãos críticos-reflexivos e autônomos quanto às concepções do SUS. A justificativa para a referida intervenção foi nas dimensões pessoal, institucional e social. No Referencial Teórico buscou-se a contribuição de vários autores com conceitos, importância e benefícios que a avaliação, a avaliação institucional e a autoavaliação institucional participativa proporcionam à Instituição como um todo. E por fim apresenta-se a proposta de intervenção, por meio de Quadros contendo as etapas e delineando as ações/atividades para se obter como produto final um Instrumento de Autoavaliação Institucional Participativa no âmbito do CETAS/Rondônia.

Palavras-chaves: Escola Técnica do SUS. Educação Profissional na Área da Saúde. Avaliação. Autoavaliação Institucional Participativa.

ABSTRACT

In the present work has focused primarily submit a proposal for intervention in order to develop a Self-Appraisal Tool Institutional Participatory under Technical School SUS Rondônia, called Center Professional Technical Education in Healthcare (CETAS). For this understanding there was a brief history of Professional Education in Healthcare, related to the creation of the SUS Technical Schools, whose goal is the training site for workers in this area, so that they become reflective and critical citizens-autônimos regarding conceptions of SUS. The rationale for such intervention was in the personal, institutional and social. In Theoretical sought the contribution of several authors with concepts, importance and benefits assessment, institutional assessment and self-assessment institutional participatory provide the institution as a whole. Finally we present the proposed intervention, through Tables containing the steps and outlining the actions / activities to obtain the final product as an Instrument for SelfAssessment Institutional Participatory under CETAS / Rondonia.

Keywords: Technical School SUS. Vocational Education in the Area of Health Assessment. Institutional Participatory Self-Assessment.

LISTA DE SIGLAS

ACS	Agente Comunitário de Saúde
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
CEBES	Centro Brasileiro de Estudos de Saúde
CEE/RO	Conselho Estadual de Educação/Rondônia
CEGEPE	Curso de Especialização em Gestão Pedagógica nas Escolas Técnicas do Sistema Único de Saúde
CETAS	Centro de Educação Técnico Profissional na Área da Saúde
CIB	Comissão Intergestores Bipartite
ETSUS	Escolas Técnicas do Sistema Único de Saúde
LDB	Lei de Diretrizes e Bases
MS	Ministério da Saúde
OPAS	Organização Pan-americana de Saúde
PES	Plano Estadual de Saúde
PPP	Projeto Político Pedagógico
PPREPS	Programa de Preparação Estratégica de Pessoal de Saúde
PROFAE	Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores da Área de Enfermagem
RETSUS	Rede de Escolas Técnicas do Sistema Único de Saúde
SEDUC	Secretaria de Estado da Educação
SESAU	Secretaria de Estado da Saúde
SGTES	Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde
SUS	Sistema Único de Saúde
TSB	Técnico em Saúde Bucal

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 CENÁRIO DA INTERVENÇÃO.....	13
2.1 Breve Histórico da Educação Profissional na Área da Saúde.....	13
2.2 O Estado de Rondônia e sua Escola Técnica do SUS.....	15
2.3 Problematização da Situação.....	20
3 OBJETIVO GERAL.....	22
3.1 Objetivos Específicos.....	22
4 JUSTIFICATIVA DA PROPOSTA.....	23
5 REFERENCIAL TEÓRICO.....	24
5.1 Conceituações de Avaliação.....	24
5.2 Avaliação e o Processo da Tomada de Decisão.....	26
5.3 Autoavaliação Institucional Participativa e sua Importância.....	29
6 METODOLOGIA.....	31
6.1 Delineamento de métodos, estratégias e procedimentos.....	31
7 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO.....	33
7.1 Situação Problema.....	33
7.2 Quadros de Etapas da Proposta de Intervenção.....	33
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
REFERÊNCIAS.....	39

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Brasileira (1988) estabelece que assim como a saúde, a educação também é um direito de todos e dever do estado, mediante políticas públicas sociais e econômicas, que possam suprir essas necessidades. Estabelece ainda que o Sistema Único de Saúde em uma de suas competências consiste na ordenação a formação de recursos humanos para o desempenho na área da saúde. E dentro de uma dessas políticas, surgem as Escolas Técnicas do Sistema Único de Saúde (ETSUS), como estratégia para atender às demandas locais de formação dos trabalhadores inseridos no SUS e para o SUS, acompanhando a municipalização desse Sistema no Brasil.

Essas Escolas Técnicas do SUS trabalham objetivando a formação de um cidadão, crítico-reflexivo, autônomo com vista também a construção de uma escola que se proponha a gerar novas reflexões por meio de autoavaliações que possam apontar mudanças e performances.

Em Rondônia, o governo visando atender às demandas inerentes ao processo de gestão do trabalho e a necessidade de qualificar/habilitar os profissionais da área da saúde no estado de Rondônia, cria no ano de 2004, por meio da Lei nº. 1339, de 20 de maio, sua Escola Técnica do SUS, passando a mesma a integrar a Rede de Escolas Técnicas do Sistema Único de Saúde, com a denominação de Centro de Educação Técnico Profissional na Área da Saúde - CETAS. A criação dessa ETSUS, decorre da instituição do SUS (1998), do atendimento a

Norma Operacional Básica sobre Recursos Humanos do Sistema Único de Saúde (NOB/RHSUS) e ainda da Política Nacional de Educação Permanente (GM/MS nº 198/2004).

Seu princípio pedagógico ou processo ensino aprendizagem se apresenta como “integração ensino-serviço” (BRASIL, 2013, Núcleo Temático III, p. 11) para fortalecimento do SUS.

Mas ao se definir as políticas públicas de saúde, bem como “os modos de organização da gestão das ETSUS, o papel e a importância de uma escola de trabalhadores do SUS e para o SUS”, questiona-se: “São estes percebidos e avaliados?” (BRASIL, 2013, Núcleo Temático IV, p. 9).

Nessa temática, Gadotti (1999), revela que a avaliação da aprendizagem não pode ser separada de uma necessária avaliação institucional, mesmo que elas sejam de natureza

diferente: pois enquanto a última se refere à Instituição, a primeira diz respeito mais especificamente ao rendimento escolar do aluno. Na realidade são distintas, porém inseparáveis, visto que, o resultado de uma avaliação institucional, terá como pano de fundo, como objetivo principal a qualidade do processo ensino-aprendizagem.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1996) traz em seu bojo que os aspectos avaliativos qualitativos devem se sobrepor aos quantitativos, para que a avaliação não se limite em si, mas numa perspectiva transformadora. Isso nos dá a legitimidade a uma nova visão para o valor que deve assumir a avaliação, não só no processo ensinoaprendizagem, mas na instituição como um todo.

Na avaliação institucional se busca subsídios para o processo decisório. Dias Sobrinho (1996) orienta que a avaliação Institucional é de fundamental importância, justamente por proporcional a compreensão das finalidades das dimensões da Instituição, dentre elas seus projetos, sua missão, seu clima organizacional, os grupos dominantes e as minorias, conflitos, valores e princípios.

Ainda nessa linha de pensamento, Muller (2001) destaca-a como um instrumento valioso que uma instituição educacional pode construir e, além disso, a oportunidade de implantá-lo para produzir um conhecimento tanto do desejável quanto do indesejável do interior da Instituição, o que subsidiará qualquer planejamento para melhorar a qualidade de suas ações.

Essa realidade ainda não é vivenciada na ETSUS de Rondônia. O que se tem tratado, diz respeito a questões restritas ao corpo discente e docente, numa formalidade expressa meramente de cunho administrativo. Constata-se a inexistência de um Instrumento de Autoavaliação Institucional Participativa no âmbito dessa Escola.

Nesse processo, todos os atores da Instituição seriam participantes da construção da autoavaliação (docentes, discentes, gestores, técnicos, administrativos, dentre outros). Todos seriam avaliadores e também avaliados, criaria-se uma cultura de mudança institucional ao demonstrar que a participação de todos os seus integrantes foi considerada.

E a partir dos resultados dessa avaliação, suas fragilidades e potencialidades seriam reveladas, sinalizando ao gestor ações estratégicas para a superação de fragilidades e fortalecimento dos pontos positivos da Instituição como um todo.

2. CENÁRIO DA INTERVENÇÃO

2.1 Breve Histórico da Educação Profissional na Área da Saúde

A história da educação voltada à formação dos trabalhadores da saúde de nível elementar e médio teve sua origem em 1960. Nesse período os países da América Latina consideravam que o crescimento social e econômico de suas regiões só seria possível, mediante o desenvolvimento de políticas públicas voltadas a área da saúde (MATHIAS, 2011).

Nesse sentido, o setor educacional deveria se responsabilizar em fomentar aptidões e qualificar recursos humanos necessários ao crescimento do país, na perspectiva do seu progresso no âmbito social econômico e científico.

Com assinatura da Carta Punta Del Este em 1961, compromissos foram assumidos e se estendiam além da área da educação incluía-se a área da saúde, cuja proposta consistia na criação de planos decenais de saúde pública para as Américas; de planos nacionais a partir dos Ministérios da Saúde dos países que compunham esse bloco; da organização dos serviços de saúde locais para prevenção e tratamento; e da formação de pessoal profissional e auxiliar (MATHIAS, 2011).

Em 1970, outros programas de extensão de coberturas foram implantados, via convênio de cooperação técnica firmado entre a Organização Pan-americana de Saúde (OPAS) e o Brasil, dentre eles o Programa de Preparação Estratégica de Pessoal de Saúde (PPREPS), cuja finalidade era de estudar e propor novas práticas de gestão e de capacitação de trabalhadores, antes desenvolvidas de forma não pontuais para os profissionais de nível médio e elementar (MATHIAS, 2011).

Em entrevista a Revista RETSUS (2011), o presidente do Centro Brasileiro de Estudos de Saúde (CEBES), Roberto Passos Nogueira, afirmava que essa proposta se baseava em tornar o processo de educação, uma ação institucional e que deveria ocorrer de forma contínua em todos os estados. Esclarecia ainda, que o PPREPS não buscava apenas dar uma melhor qualidade e garantia de cidadania ao profissional da saúde, mas almejava a possibilidade desse profissional, ter uma mobilidade no mercado de trabalho a partir da formalização de seus conhecimentos, sua certificação (MATHIAS, 2011).

Assim foram surgindo centros de formação dentro das estruturas das secretarias de saúde. E inicia-se o processo de formação dos profissionais de saúde que já atuavam nos serviços e para os novos ingressos.

Ainda em 1980, o trabalho voltado à qualificação de profissionais de nível médio na saúde ocorria de forma dispersa. E em 1981, em convênio com a OPAS, foi criado o Programa de Formação Larga Escala de Pessoal de Nível Médio e Elementar para os Serviços Básicos de Saúde, que tinha por objetivo institucionalizar uma forma de educação voltada à formação do profissional da saúde. Nesse período, a então consultora da OPAS e também idealizadora do Projeto Larga Escala, Izabel dos Santos, relatava que havia mais de 300 mil trabalhadores, que representavam metade da força de trabalho em saúde no Brasil e que não apresentavam qualificação específica. Desenvolviam desde atividades administrativas até serviços na área de enfermagem, nutrição, odontologia e outras áreas. Izabel Santos afirmava que para ocorrer a legitimação do processo de ensino era necessária a estruturação de Centros formadores em Escolas Técnicas de Saúde ((MATHIAS, 2011).

Para esse feito, a mobilização dos gestores estaduais de saúde se tornava imprescindível, para se criar uma identidade ao processo de educação dos profissionais de saúde de nível médio.

Um fato marcante que contribuiu para o fortalecimento e posteriormente a criação da Rede das Escolas Técnicas foi à implementação da Lei nº 7.498/86, que regulamentava o exercício do profissional da enfermagem, onde a equipe deveria ser constituída apenas de enfermeiros, técnicos e auxiliares (MATHIAS, 2011).

Diante dessa situação, em 1999, lança-se o Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores da Área de Enfermagem /PROFAE, cuja meta era a qualificação de 225 mil atendentes que se encontrava em situação irregular. O Ministério da Saúde (MS) firmou convênio com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), que viabilizou cerca de US\$ 370 milhões, que resultou na qualificação de 235.172 pessoas da área da enfermagem (MATHIAS, 2011).

Ressalta-se, que no ano de 1999, já existiam 26 escolas autorizadas pelos sistemas de educação e se encontravam distribuídas principalmente, nas regiões Sudeste, Nordeste, Sul e Centro-Oeste (MATHIAS, 2011).

Em 2000 surge então, em nível nacional, a Rede de Escolas Técnicas do Sistema Único de Saúde – RETSUS, tendo como objetivo proporcionar o fortalecimento e união das Escolas Técnicas e Centros formadores do SUS. Estas instituições foram criadas para atender as demandas locais de formação técnica dos trabalhadores que já atuavam ou

atuariam nos serviços de saúde, acompanhando o processo de municipalização do SUS no Brasil. E com o objetivo de também promover o fortalecimento dessas Escolas, o PROFAE, disponibilizou recursos para modernização das 26 instituições existentes e possibilitou ainda a implantação das ETSUS nos estados que ainda não haviam criado as suas: Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Rondônia, Roraima, Tocantins, Maranhão, Piauí, Sergipe e Rio Grande do Sul (MATHIAS, 2011).

2.2 O Estado de Rondônia e sua Escola Técnica do SUS

O estado de Rondônia fica localizado na Região Norte do Brasil, tendo como limites os estados do Amazonas ao norte, ao sul com a República da Bolívia, a leste com o estado de Mato Grosso e a oeste com o Acre. Está formado por 52 municípios e ocupa uma área de 237.564,5 km², o que corresponde ao percentual de 6,16% da Região Norte e a 2,79% do Território Nacional. Sua capital é o município de Porto Velho. Além deste, há outros municípios importantes como Ariquemes, Cacoal, Guajará Mirim, Jaru, Ji-Paraná, Rolim de Moura e Vilhena. (OVÍDIO, 2005).

A composição da população rondoniense é originária principalmente das regiões Sul, Sudeste, Centro Oeste e Nordeste do Brasil (OVÍDIO, 2005). Segundo dados do Instituto Brasileiro Geográfico (2010), Rondônia em 2010, contava com o quantitativo de 1.562.409 habitantes e com uma densidade demográfica de 6,58 hab/km².

Na área da saúde para se garantir o acesso a esses serviços é extremamente complexo, devido às distâncias intermunicipais e das condições de trafegabilidade. E para fazer frente a esses problemas, seguindo a lógica de organização dos serviços de saúde entabulados pelo Sistema Único de Saúde, o estado foi recortado em regiões de saúde, conforme consta do seu Plano Diretor Regional (PDR), que compreende 06 (seis) Regionais de Saúde, como mostra figura 1. A maior concentração dos serviços de alta complexidade se concentra na capital e as edificações hospitalares, equipamentos e serviços mais complexos estão instalados nos municípios de maiores portes, como se pode ver no mapa a seguir (RONDÔNIA, 2013).

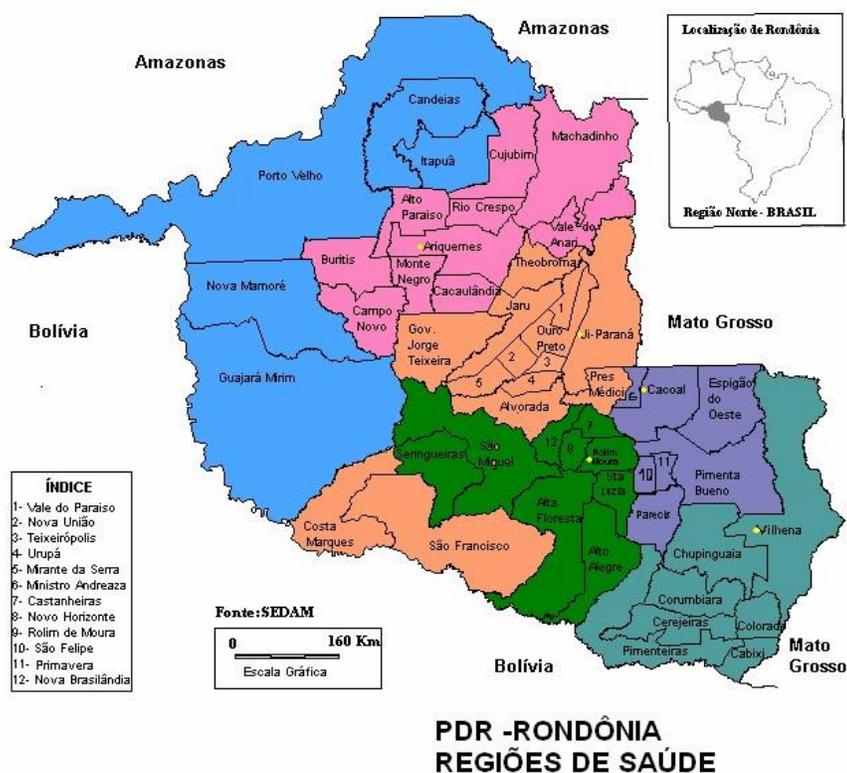


Figura 1. Panorama das 6 Regionais de Saúde de Rondônia.

Os cinquenta e dois municípios do Estado estão assim distribuídos nas seis regionais de saúde:

- **I Regional de Saúde de Ji-Paraná:** Alvorada do Oeste, Costa Marques, Governador Jorge Teixeira, Jaru, Ji-Paraná, Mirante da Serra, Nova União, Ouro Preto do Oeste, Presidente Médici, São Francisco do Guaporé, Teixeiraópolis, Theobroma, Urupá, Vale do Anari, Vale do Paraíso;
- **II Regional de Saúde de Cacoal:** Cacoal, Espigão do Oeste, Ministro Andreazza, Pimenta Bueno, Primavera de Rondônia, São Felipe do Oeste;
- **III Regional de Saúde de Vilhena:** Cabixi, Cerejeiras, Chupinguaia, Colorado do Oeste, Corumbiara, Pimenteiras do Oeste, Vilhena;
- **IV Regional de Saúde de Ariquemes:** Alto Paraíso, Ariquemes, Buritis, Cacaulândia, Campo Novo de Rondônia, Cujubim, Machadinho do Oeste, Monte Negro, Rio Crespo;

- **V Regional de Saúde de Rolim de Moura:** Alta Floresta do Oeste, Alto Alegre dos Parecis, Castanheiras, Nova Brasilândia do Oeste, Novo Horizonte de Rondônia, Parecis, Rolim de Moura, Santa Luzia do Oeste, São Miguel do Guaporé, Seringueiras.
- **VI Regional de Saúde de Porto Velho:** Candeias do Jamari, Guajará Mirim, Itapuã do Oeste, Nova Mamoré, Porto Velho (RONDÔNIA, 2013).

Assim como a saúde, a educação se constitui como uma das linhas mestras para a concepção de uma sociedade mais atuante e autônoma em relação a subsídios fornecidos pela esfera pública.

Nessa perspectiva, visando atender às demandas inerentes ao processo de gestão do trabalho e a necessidade de qualificar/habilitar os profissionais da área da saúde no estado, foi criada no ano de 2004, por meio da Lei nº. 1339, de 20 de maio, a Escola Técnica do SUS de Rondônia, passando a mesma a integrar a Rede de Escolas Técnicas do Sistema Único de Saúde, com a denominação de Centro de Educação Técnico Profissional na Área da Saúde – CETAS (RONDÔNIA, 2004)

A ação de se criar a ETSUS de Rondônia, decorre da instituição do SUS (1998), do atendimento a Norma Operacional Básica sobre Recursos Humanos do Sistema Único de Saúde (NOB/RH-SUS) e ainda da Política Nacional de Educação Permanente (GM/MS nº 198/2004). Naquela época (2004), apesar da sua Lei de criação, o CETAS não existia como uma organização técnica e nem administrativa, não tinha um espaço físico com uma estrutura que se configurasse como uma Escola, o que se tinha era apenas uma pessoa nomeada para responder pela Direção Geral. Nesse interim, dois anos se passaram, até que a Escola fosse aos poucos se estruturando desde a locação de espaço físico, composição de seu Quadro de Pessoal tanto técnico quanto administrativo, aquisição de móveis, dentre outros.

Assim, efetivamente sua implantação ocorreu em 2006, inicialmente com o Curso Técnico em Agente Comunitário de Saúde (I etapa formativa 400h/a) como Projeto Piloto no município de Porto Velho, e posteriormente seguiram-se as discussões e pactuações com prefeitos e secretários municipais de saúde, para que esse curso se estendesse aos demais municípios do estado. O Projeto tinha como meta, a qualificação de 2.410 Agentes Comunitários de Saúde (ACS) em todo estado de Rondônia, no entanto as expectativas foram superadas, pois 2.707 ACS obtiveram essa formação inicial de 400h/a, entre os anos

de 2006 a 2009, tendo os mesmos, a apreensão de novos saberes e práticas para o desenvolvimento de suas atividades funcionais (CETAS)¹

Por meio da Resolução nº. 023/06, de 27 de março de 2006 do Conselho Estadual de Educação – CEE/RO, o CETAS teve seu credenciamento para a oferta da Educação Técnica Profissional de Nível Médio e de qualificação pelo período de cinco anos, sendo a mesma prorrogada pelo mesmo período por intermédio da Resolução nº. 1028/12-CEE/RO de 03 de abril de 2012. (CETAS)²

Ainda ano de 2006, o CETAS apresentou ao Conselho Estadual de Educação – CEE/RO, proposta visando aprovação para implantação do Curso Técnico em Higiene Dental atualmente, Técnico em Saúde Bucal - TSB, cuja nomenclatura sofreu alteração a partir de 2010, de acordo com Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos (CETAS)²

Nos anos seguintes, outros cursos técnicos foram implantados nas áreas de Enfermagem e na área de Nutrição e Dietética, e ainda vários cursos de qualificações, dentre eles, Atualização em Hemoterapia, Biossegurança, Brigada de Incêndio, Primeiros Socorros, Recursos Humanos no Trabalho em Saúde, atendendo as demandas existentes nos diversos setores das Unidades de Saúde em Rondônia.

Apesar de sua natureza jurídica ser autárquica, com autonomia nas áreas jurídica, técnica, pedagógica, financeira e administrativa, possui vinculação com a Secretaria de Estado da Saúde, na questão orçamentária.

Sua missão consiste em contribuir para prestação de um serviço de saúde de qualidade para a população de Rondônia e do Brasil, por meio da formação profissional dos servidores inseridos no Sistema Único de Saúde, e como visão, ser referência nacional enquanto Instituição de Educação Técnica Profissional na Área da Saúde e solidificação das Diretrizes do SUS no âmbito de Rondônia (CETAS)³

Atualmente o seu Quadro funcional estrutura-se da seguinte forma: (1) Direção Geral; (3) Gerências: Técnica, Pedagógica e Administrativa; (5) Coordenações de Cursos Técnicos; (4) de Qualificações, (2) Assessorias Técnicas e (1) Jurídica; (1) Secretaria Escolar, (3) Chefias de Núcleos Técnicos, além do seu Conselho Deliberativo, formado por conselheiros (titulares e respectivos suplentes) representados por 17 instituições de classe, dentre elas a Câmara Técnica de Educação Permanente; Conselho Estadual de Saúde de

¹ Informações coletadas junto a Secretaria Escolar, 2012.

² Informações coletadas junto a Secretaria Escolar, 2012.

² Informações coletadas junto a Secretaria Escolar e Gerência Pedagógica, 2012.

³ Informações coletadas junto a Secretaria Escolar, 2012.

⁵ Informações coletadas junto a Secretaria Escolar, 2012.

Rondônia; Conselho Regional de Medicina de Rondônia; Conselho Regional de Odontologia; Conselho de Secretários Municipais de Saúde; Secretaria de Desenvolvimento Social e Econômico; Secretaria de Estado da Educação; Sindicato dos Servidores Públicos da Saúde de Rondônia, sendo membros natos o Secretário de Estado da Saúde (como presidente) e a Direção Geral do CETAS, enquanto perdurarem seus mandatos institucionais (CETAS)⁵

O desenvolvimento de suas ações ocorre de forma centralizada (em sua sede na capital do estado) e descentralizada (no interior do estado), com salas de aula em funcionamento em suas extensões, nos municípios sede das regionais de saúde, quais sejam: Ariquemes, Cacoal, Ji-Paraná, Porto Velho, Rolim de Moura e Vilhena, de forma em que os 52 (cinquenta e dois) municípios do estado sejam contemplados com as respectivas vagas dos cursos, devidamente pactuadas junto a Comissão Intergestores Bipartite (CIB), pois os alunos/servidores oriundos dos municípios que compõem cada regional, se deslocam para os municípios sedes, onde os cursos são realizados, obedecendo a respectiva formatação de cada curso, sendo a atual formatação de uma semana/mês, nos períodos matutino/vespertino e noturno para os Cursos Técnicos e nos períodos matutino e vespertino para os Cursos de Qualificação (CETAS)⁴

O processo para atendimento às demandas de formação ocorre via Colegiados de Gestão Regionais (CGR), Comissão de Integração Ensino Serviço (CIES) ou Gerência de Gestão de Recursos Humanos/Educação Permanente (GGRH/SESAU). Após levantamento da necessidade, discussão sobre viabilidade técnica para esse processo, suas propostas são apresentadas à Comissão Intergestores Bipartite, visando a pactuação (CETAS)⁵

Com a pactuação formal junto aos gestores municipais beneficiados com os cursos, o CETAS estabelece parcerias com as Secretarias Municipais de Saúde, de Educação, com as Gerências Regionais de Saúde, dentre outros segmentos que possam contribuir para a realização do processo operacional (CETAS)⁸

Para a composição do seu Quadro de Instrutores e Tutores, realiza-se Processo Seletivo Simplificado, com análise de currículos e títulos, tanto para os Cursos de Qualificações como para os Cursos Técnicos, nesse último, a realização da seleção ocorre para cada Módulo. E visando o princípio da transparência, a Comissão de Análise de

⁴ Informações coletadas junto a Gerência Técnica, 2012.

⁵ Informações coletadas junto a Assessoria Técnica e Gerência Técnica, 2012 ⁸ Informações coletadas junto a Gerência Técnica, 2012. ⁹ Informações coletadas junto a Secretaria Escolar, 2012.

Currículos e Títulos dos candidatos inscritos é composta por técnicos oriundos da Secretaria de Estado da Saúde – SESAU, Secretaria de Estado da Educação – SEDUC, Secretaria de Estado da Administração – SEAD e da própria Escola CETAS (CETAS)⁹

No ano de 2008, com recurso proveniente do Ministério da Saúde/Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde-SGTES/MS, a equipe do CETAS, composta por 3 técnicas, sendo 01 Psicóloga, 01 Pedagoga e 01 Administradora Pública, além de 03 discentes do curso para ACS, desenvolveu um Projeto de Pesquisa, intitulado 1ª Etapa Formativa: Um estudo acerca dos limites e possibilidades da formação do Agente Comunitário de Saúde na perspectiva da Comunidade, das Unidades Básicas de Saúde e do próprio Agente Comunitário de Saúde no Município de Porto Velho – Rondônia.

O resultado desse projeto colaborou para a incorporação de novos conhecimentos técnicos e práticos pelos ACS no desenvolvimento de suas atividades laborais e sinalizou para a necessidade de reconhecimento e apoio institucional a esse profissional para o melhor exercício de sua profissão (CETAS)⁶

Ressalta-se que os demais cursos técnicos oferecidos pela Escola, contribuem não só para o aumento da escolaridade desse servidor, como também para o seu crescimento profissional e pessoal, o que se constata nas falas dos gestores municipais e Planejamento Estratégico da Secretaria de Estado da Saúde (RONDÔNIA, 2013).

2.3 Problematização da Situação

As Escolas Técnicas do SUS (ETSUS), são instituições protagonistas do processo de implementação de ações de Educação Permanente em Saúde no país. Por isso, trabalham com objetivo de formar um cidadão autônomo, crítico com vista também a construção de uma escola que se proponha a gerar novas reflexões por meio de autoavaliações que possam apontar mudanças e performances. Ação essa não vivenciada ainda na ETSUS de Rondônia. O que se tem tratado atualmente, diz respeito a questões restritas ao corpo discente e docente, numa formalidade expressa meramente de cunho administrativo.

Constata-se no âmbito do CETAS, a existência de formulários utilizados para avaliação exclusivamente pelos discentes em relação a conduta do docente e do tutor.

Nesses formulários verifica-se como quesitos avaliativos em relação ao docente a questão da assiduidade, pontualidade, relacionamento com os discentes, metodologia

⁶ Informações coletadas junto a Assessoria Técnica e Secretaria Escolar, 2012.

utilizada nas aulas, criatividade nos conteúdos abordados, coerência no desenvolvimento dos conteúdos abordados, incentivo à participação do discente, avaliação geral do componente curricular.

Verifica-se ainda nos formulários utilizados pela Escola, a questão da assiduidade (visitas de supervisão nas semanas letivas às salas de aula); pontualidade do tutor no acolhimento dos discentes; relacionamentos com os discentes; supervisão e apoio na execução das atividades educativas; orientações sobre o andamento do curso; acompanhamento do tutor junto aos discentes nas situações de faltas, aconselhamento, indisciplina e um espaço destinado a registro de outras situações que o discente possa considerar importante.

Nessa reaproximação com os documentos da Escola CETAS, a autora deste trabalho deparou-se com a inexistência da formalização/sistematização da autoavaliação institucional participativa.

Ao se reportar ao Curso de Especialização e Gestão Pedagógica nas Escolas Técnicas do Sistema Único de Saúde – CEGEPE, que tem a finalidade de fortalecer a capacidade de gestão pedagógica na Escola Técnica da RETSUS, observa-se que em todas as suas atividades apresentadas nos seus momentos presenciais, a questão da avaliação se faz presente. Os grupos avaliam e são avaliados. Observa-se ainda a prática da autoavaliação. Nessa prática, cada cursista busca desenvolver sua responsabilidade, autonomia e reflexão crítica acerca dos registros de suas observações, considerações, erros, correções e retomada de posição, quando necessária, ao término de cada Núcleo Temático.

Especificamente o Núcleo Temático 4, do Curso de Especialização de Gestão Pedagógica nas ETSUS-CEGEPE, trata do processo de avaliação nas práticas de gestão da Escola Técnica do SUS. O estudo se inicia colocando em questionamento a seguinte situação: “ao se definir as políticas públicas de saúde e os modos de organização da gestão das ETSUS, o papel e a importância de uma escola de trabalhadores do SUS e para o SUS são percebidos e avaliados?” (BRASIL, 2013, Núcleo Temático IV, p. 09).

A partir desses questionamentos, despertou-se para a necessidade de se avaliar as ações da escola como um todo, numa perspectiva transformadora e participativa. Vários autores contribuem na definição de conceitos, da importância e ainda dos passos necessários ao desenvolvimento da avaliação institucional de forma participativa.

Durante o Terceiro Momento Presencial, do Curso CEGEPE, pode-se observar nas apresentações das atividades do Núcleo Temático IV, de técnicos oriundos das ETSUS dos estados do Acre, Amazonas e de Rondônia, que não se desenvolvia ainda de forma

sistematizada o processo de autoavaliação institucional participativa em suas respectivas escolas.

Esse cenário é contrário ao pensamento de Belloni e Fernandes (2009), quando afirmam que a avaliação institucional no ambiente escolar, objetiva o aperfeiçoamento da qualidade da educação, do ensino, da aprendizagem e da gestão. Visa ainda transformar a escola em uma instituição comprometida com a aprendizagem. Ou seja, o envolvimento da comunidade escolar como os professores, alunos, diretor, servidores das áreas técnica e administrativa se faz necessária.

3. OBJETIVO GERAL

Elaborar um instrumento de Autoavaliação Institucional Participativa na Escola Técnica do SUS de Rondônia.

3.1 Objetivos Específicos

- Desenvolver o processo de mobilização e sensibilização da comunidade escolar quanto a inserção dessa prática no âmbito do CETAS;
- Proporcionar a reaproximação da comunidade escolar com os documentos oficiais da Instituição;
- Estimular a criação da Comissão com Representantes da Comunidade Escolar;
- Desenvolver estudos, pesquisas e leituras de referenciais teóricos que abordem o tema relacionado a autoavaliação institucional participativa, para subsidiar os trabalhos da Comissão.

4. JUSTIFICATIVA DA PROPOSTA

A proposta de se elaborar um Instrumento de Autoavaliação Institucional Participativa no CETAS tem sua relevância direcionada em três dimensões assim descritas: 1. Pessoal: pelo conhecimento e inquietação despertados nesta especializanda a partir dos estudos do CEGEPE em querer alterar uma realidade numa perspectiva transformadora; 2. Institucional: para o fortalecimento das bases ideológicas de uma escola voltada para a formação técnica, que possa atender aos pilares da educação: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser (DELORDS, 1998). E nesta perspectiva, a elaboração de um Instrumento de Autoavaliação Institucional Participativa na ETSUS/RO, tronar-se-á de fundamental importância para o incremento de novas ações e a valorização do seu potencial a ser descoberto. Contribuirá também para a identificação de suas potencialidades e fragilidades, e a partir desses resultados, buscar-se-á criar estratégias de superação dos pontos vulneráveis e o fortalecimento dos pontos positivos, o que sinalizará direcionamentos ao processo da tomada de decisão; e 3. Social: está atrelada a missão da instituição e aos princípios norteadores do SUS, delineando retorno como prestação de contas à sociedade, com serviços de saúde de qualidade, por meio da educação profissional aos servidores inseridos nesse Sistema.

5. REFERENCIAL TEÓRICO

5.1 Conceitos de Avaliação.

Etimologicamente a palavra avaliar, deriva do verbo latino *valere*, e significa “ter valor”. Nesse sentido, o termo avaliação remete à ideia de dar valor, de julgamento a ação de outrem. Para Ferreira (1989, p.77) avaliação diz respeito ao “ato ou efeito de avaliar, dar valor determinado pelos avaliadores”.

O termo avaliação até pouco tempo, remetia-se ao conceito de quantificação, como atribuições de nota, o que ficava no entendimento como forma punitiva ao avaliado que não alcançasse o objetivo proposto, tendo como referência a nota a ser considerado como aprovado. Pensamento este, que se conforma com Tyler (1983) ao afirmar que a avaliação da aprendizagem se constituía no processo de determinar em que medida os objetivos educacionais estavam sendo atingidos pelo programa do curso e pela instituição.

Freire (2011), confronta tal pensamento, ao dizer que a avaliação é um processo contínuo que não objetiva, apenas, detectar um produto, inclui reflexão para o redirecionamento e perspectiva de avanços em novas direções. O mesmo autor afirma ainda, que a avaliação é um processo sistematizado, e como tal, na medida em que é previsto e planejado, não deve reduzir-se a uma mera formalidade.

Dessa ideia, depreende-se que a avaliação deve ser apropriada como um instrumento de gestão, como uma estratégia pedagógica, onde seus atores possam despertar para novos conhecimentos, buscando assim, o interesse pela própria avaliação.

Na avaliação da aprendizagem devem-se seguir as orientações recomendadas pela Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional (LDB) de que haja predominância da avaliação quanto aos aspectos qualitativos sobre os quantitativos e avaliação por critérios e por domínio. Dessa forma a avaliação sai do campo de apenas aferição de notas, dando oportunidade ao aluno de se recuperar, quando necessário. Assim, o resultado dessa avaliação trará elementos essenciais para o exercício de sua prática profissional (BRASIL, 1996).

Ainda nessa temática, Gadotti (1999), revela que a avaliação da aprendizagem não pode ser separada de uma necessária avaliação institucional, mesmo que elas sejam de natureza diferente: pois enquanto a última se refere a Instituição, a primeira diz respeito mais especificamente ao rendimento escolar do aluno. Na realidade são distintas, porém

inseparáveis, visto que, o resultado de uma avaliação institucional, terá como pano de fundo, como objetivo principal a qualidade do processo ensino-aprendizagem.

Prosseguindo na linha de pensamento do mesmo autor, verifica-se que a “avaliação configura-se sempre em relação a algo, necessita-se de uma referência, um projeto político pedagógico, um projeto institucional, que é o horizonte a ser atingido, em função do qual a avaliação tem sentido” (GADOTTI, 1999, p.2).

Desta forma, ao se revisar o Projeto Político Pedagógico (PPP) do CETAS/Rondônia, constata-se ali, que a avaliação é o suporte do processo ensino-aprendizagem a ser aplicada de forma contínua e cumulativa, possibilitando um diagnóstico dos objetivos ou programações curriculares aplicadas aos alunos.

Quanto aos instrumentos de avaliação, constata-se nesse PPP, que estes devem incidir sobre o desempenho do discente nas diferentes experiências da aprendizagem levando-se em conta os objetivos. E que as técnicas, os instrumentos e os critérios de avaliação devem ser coerentes com a natureza das competências a serem adquiridas e avaliadas.

Ainda em análise do PPP do CETAS, constata-se também que de forma clara, o processo de avaliação da aprendizagem, deve seguir as orientações assim descritas:

Contínua – ao longo de todo o processo de ensino, a aprendizagem, não sendo pontual (isolado) e nem um momento terminal;

Sistemática – não pode ser improvisada; Requer que seja pensada como uma atividade permanente, permitindo-se acompanhar passo a passo a evolução do aluno na assimilação, construção e produção do seu conhecimento.

Integral – estende-se a todos os domínios do comportamento cognitivo, afetivo e psicomotor;

Abrangente – não se restringir apenas ao desempenho do aluno, mas também fornecer subsídios para avaliar o desempenho do docente e de outros profissionais envolvidos na formação acadêmica, auxiliando na tomada de decisão sobre o projeto pedagógico;

Diagnóstica – possibilita ao docente evidenciar atributos que os discentes já possuem e identificar potencialidades dos mesmos para utilizá-los na estruturação do processo de ensino-aprendizagem;

Formativa – propõe a evolução e o desenvolvimento no processo ensino-aprendizagem na perspectiva de redirecionar, auxiliar, aprimorar e consolidar o processo e identificar as dificuldades a superar por meio de ações dinâmicas utilizadas para intervir como facilitadoras.

Com essas observações, verifica-se que o CETAS busca entender a avaliação como um processo que subsidia o alcance dos objetivos e não o seu fracasso.

Pode-se observar que assim acontece em todas as áreas onde a avaliação é empregada. Um médico, por exemplo, avalia o paciente com intuito de detectar sintomas de mau funcionamento orgânico e de corrigi-los. As empresas avaliam os seus funcionários, como estratégias de gerar capacitações, visando a correção de possíveis inconformidades. No entanto, o que se deixa transparecer é que somente na avaliação da aprendizagem escolar a relação entre esse processo e o compromisso com o sucesso não fica clara, compreensiva (AFONSO, 2007, p. 80).

Em outro momento, o mesmo autor complementa, dizendo que:

A real avaliação não é uma fotografia, é um filme. Leva em conta o passado, o presente e o futuro. Não se preocupa em classificar sucessos e fracassos, mas em diagnosticar para agir, no sentido de que se obtenha somente sucesso. (AFONSO, 2007, 81)

Nesse sentido, a avaliação se configura como inclusiva, por procurar incluir aqueles que ainda não sabem, sob a responsabilidade de que venham a conhecer também.

5.2 Avaliação e o Processo da Tomada de Decisão.

Na avaliação institucional se busca subsídios para o processo decisório, e conforme esclarece Dias Sobrinho (1996), ao afirmar que essa avaliação proporciona:

a compreensão das finalidades da Instituição, seus projetos, sua missão, seu clima organizacional, as pessoas, as relações sociais, a dinâmica dos trabalhos, a disposição geral, os grupos dominantes e as minorias, os anseios, os conflitos, os valores, as crenças, os princípios, a cultura. (DIAS SOBRINHO, 1996, p.10)

Desta forma, a avaliação institucional tem sua relevância, e se caracteriza como instrumento poderoso de gestão, auxiliando no processo de tomada de decisão, e para essa tomada de decisão deve-se observar, segundo Bateman & Scott (1998) que:

O processo decisório ideal deve seguir por seis estágios, conforme ilustra a Figura 2, os tomadores de decisão devem identificar e diagnosticar o problema/elaborar soluções alternativas/avaliar as alternativas/fazer a escolha/implementar a decisão e/avaliar a decisão.(BATEMAN/SCOTT, 1998, p. 94).

Fonte: BATEMAN, Thomas S. Administração: construindo vantagem competitiva. São Paulo: Atlas, 1998.



Figura 2: Adaptado. Os estágios da tomada de decisão.

Assim, buscando interpretar o fluxo que caracteriza os estágios da tomada de decisão, tem-se a dizer que reconhecer o problema é apenas o começo do estágio. O tomador de decisão deve averiguar para diagnosticar a verdadeira causa que os sintomas do problema revelam.

A implementação da decisão deve ser compreendida que o processo decisório não termina quando uma escolha é feita e a avaliação das decisões como estágio final do processo decisório. Significa coletar informações sobre quão bem a decisão está operando (BATEMANN & SCOTT,1998).

Com relação a Avaliação Institucional Muller (2001) destaca que ela é um instrumento valioso que uma instituição educacional pode construir e, além disso, dá a essa, a oportunidade de implantá-lo para produzir um conhecimento tanto do desejável quanto do indesejável do interior da instituição.

O mesmo autor afirma ainda que esse instrumento traz consigo, o objetivo de subsidiar qualquer planejamento para melhorar a qualidade da instituição.

Gadotti (2012) revela que a Avaliação Institucional:

(...) não mais é vista como um instrumento de controle burocrático e centralização, em conflito com a autonomia. Ela está sendo institucionalizada como um processo

necessário da administração, condição para a melhoria do ensino e da pesquisa e exigência da democratização (GADOTTI, 2012, p. 1).

Desta forma, o que se percebe é que o desenvolvimento do aluno depende das condições institucionais disponibilizadas, bem como do seu Projeto Político Pedagógico.

E para que o Gestor, o Administrador possa desenvolver um bom trabalho é preciso saber planejar, organizar, liderar e controlar. Essas funções são bem definidas por Bateman; Scott (1998) da seguinte forma:

✓ Planejar- é especificar os objetivos a serem atingidos e decidir antecipadamente as ações apropriadas que devem ser executadas para atingir esses objetivos. As atividades de planejamento incluem a análise da situação atual, a antecipação de futuro, a determinação de objetivos, a decisão sobre em que tipos de atividades a organização deverá se engajar, a escolha de estratégias corporativas, e a determinação dos recursos necessários para atingir as metas da organização.

✓ Organizar - é reunir e coordenar os recursos humanos, financeiros, físicos, de informação e outros necessários ao atingimento dos objetivos. As atividades incluem atrair pessoas para a organização, especificar responsabilidades por tarefas, agrupar tarefas em unidades de trabalho, ordenar e alocar recursos e criar condições tais que as pessoas e as coisas trabalhem juntas para alcançar o máximo sucesso.

✓ Liderar- é estimular as pessoas a serem grandes executores. É dirigir, sensibilizar e comunicar-se com os funcionários, individualmente e em grupos. Liderar envolve o contato diário e próximo com as pessoas. Ajudando a guiá-las e a inspirá-las em direção ao atingimento dos objetivos de equipes e organizacionais.

✓ Controlar- assegura que os objetivos sejam atingidos. As atividades específicas de controle são estabelecer padrões de desempenho que indiquem o progresso rumo aos objetivos de longo prazo; monitorar o desempenho de pessoas e unidades pela coleta de dados de desempenho; fornecer às pessoas feedback ou informações sobre seu progresso; identificar problemas pela comparação entre dados de desempenho e os padrões; e executar ações para corrigir problemas.

Esses pressupostos dizem muito, quando se fala do conjunto de atividades executadas em determinada Instituição, organização. Neste sentido, se faz necessária no âmbito das Escolas Técnica do SUS, ações dessa natureza, por se trabalhar com bem público, a ser convertido na prestação de um serviço de qualidade para o usuário desse Sistema.

Na Administração Pública, além do ato de planejar, organizar, liderar e controlar tem se de pautar por outros princípios, conforme consta no art. 37, *caput*, da Constituição Federal, quais sejam: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (BRASIL, 1988). Assim, esses princípios se definem da seguinte forma:

Princípio da legalidade - nesse campo o administrador “só pode atuar nos termos estabelecidos por lei”. A lei é seu único parâmetro.

Princípio da impessoalidade - determina que os atos realizados devam ser sempre imputados ao ente ou órgão em nome do qual se realiza.

Princípio da moralidade - para Cardozo (1998), esse princípio determina que os atos devam estar inteiramente conformados com aos padrões éticos dominantes na sociedade para a gestão dos bens e interesses públicos, sob pena de invalidade jurídica.

Princípio da publicidade - ser transparente, dar publicidade aos dados e fatos. Essa é uma forma eficaz de indução do controle social.

Princípio da eficiência - a excelência em gestão pública pressupõe atenção prioritária ao cidadão e à sociedade na condição de usuários de serviços públicos e destinatários da ação decorrente do poder do Estado exercido pelas organizações públicas.

Na avaliação institucional, aspectos ideológicos, políticos, econômicos e culturais ganham relevância (SUANNO, 2002). No pensamento desse autor, a avaliação institucional contribui sobremaneira para a tomada de decisão nas práticas de gestão em todos os níveis da instituição, devendo ocorrer de forma contínua e participativa.

5.3 Autoavaliação Institucional Participativa e sua importância.

Nesse processo, todos os atores da Instituição são participantes da construção dessa autoavaliação (docentes, discentes, gestores, técnicos, administrativos, dentre outros). Todos serão avaliadores e também avaliados.

Para Fernandes (*apud* BRASIL, 2013, Núcleo Temático IV, p.20) numa perspectiva transformadora e tendo em vista o aperfeiçoamento da instituição, cinco princípios básicos devem ser observados. Princípios esses que se caracterizam da seguinte forma:

✓ Adesão voluntária – consiste em desenvolver um trabalho de sensibilização, de conscientização com a comunidade escolar, tendo como objetivo principal destacar a importância do envolvimento de todos os segmentos no processo de autoavaliação institucional.

✓ Avaliação total e coletiva da escola – a avaliação não deve ocorrer em alguns setores, mas em toda a dimensão da escola e ainda por todos. É imprescindível a participação de todos os segmentos da escola. Assim, além de todos serem avaliadores também serão avaliados nesse processo.

✓ Respeito à identidade da escola – a escola deve ser avaliada levando em consideração tudo que lhe disser respeito: sua história, seu contexto, suas especificidades pois dessa forma haverá coerência na realização com o resultado do processo avaliativo.

✓ Unidade de linguagem – levando em consideração a existência de várias concepções de avaliação, é necessário primar por um entendimento comum em relação aos conceitos, princípios e finalidades do projeto avaliativo.

✓ Competência técnico-metodológica – como todo projeto, o de avaliação institucional também carece de uma fundamentação científica para se garantir a legitimidade às informações e dados coletados. É imprescindível que a escola possa contar com pessoal qualificado para a realização e acompanhamento das etapas do projeto de avaliação institucional (FERNANDES, *apud* BRASIL, 2013, Núcleo Temático IV, p. 20).

Diante disto, a autoavaliação institucional participativa se configura num processo democrático e coletivo, necessário para o desenvolvimento da Instituição.

Para Dias Sobrinho (2003), o envolvimento deve ser tanto nas discussões sobre concepções, finalidades e desenho da avaliação, quanto no levantamento, na organização das informações e dos dados, na pesquisa e na interpretação dos dados, bem como, na implementação das mudanças necessárias para a transformação das práticas que dão continuidade ao processo avaliativo. Nesse sentido, a autoavaliação institucional, além do ato de monitorar a qualidade do desempenho da escola e sinalizar ações de melhorias no seu processo decisório, cria uma cultura de mudança institucional ao demonstrar que a participação de todos os seus integrantes foi considerada.

E sendo a autoavaliação institucional participativa permite que a escola, que no presente estudo, se reporta a ETSUS de Rondônia, denominado de Centro de Educação Técnico Profissional na Área da Saúde – CETAS vá se transformando na medida em que seus agentes também se transformam. E conseqüentemente o aperfeiçoamento/atualização da missão institucional, do seu Projeto Político Pedagógico em consonância aos princípios norteadores do SUS, seu Regimento Escolar, Planos de Ensino e Planos de ação.

6 METODOLOGIA

Trata-se da elaboração de um Instrumento de Avaliação com vista a mobilizar e sensibilizar os gestores de áreas, originárias dos servidores/discentes dos cursos do CETAS, da Diretoria, Gerentes Pedagógicos, Coordenadores de Cursos, Instrutores (docentes), Assessores, além dos servidores das áreas técnica e administrativa.

A composição da Comissão Responsável pela elaboração desse Instrumento se dará com representatividade de servidores oriundos de todos os segmentos da Escola, o que caracteriza a participação de todos, pois dessa forma se criará uma cultura de comprometimento para com as ações da Escola.

Pose-se ressaltar ainda, que quando da participação do discente, o projeto estará também tendo representatividade de outras Unidades de Saúde, de onde esses discentes/servidores desenvolvem suas funções.

A metodologia a ser utilizada para a elaboração deste Projeto de Intervenção sugere um método democrático e participativo, o qual se pressupõe ao desenvolvimento de um trabalho em equipe, conforme especificado nos Quadros de Etapas de 1 a 4.

6.1 Delineamento de método, estratégias e procedimentos

Para a realização do objetivo estabelecido no projeto, se faz necessária a utilização de um método, que se referencia como uma concepção que coordena um conjunto de estratégias, procedimentos e operações delineados para esse objetivo, conforme esclarece Lück (2008). A mesma autora expressa que epistemologicamente o termo método é considerado como sendo o caminho a ser seguido (meta = para, odo = caminho), que determina o modo de caminhar e conseqüentemente as condições desse caminhar, dessa viagem (procedimentos e recursos a serem utilizados). Lück (2008) esclarece ainda que o conjunto de método, estratégias e procedimentos estabelecem um plano de ação geral, ordenado e integrado, considerado necessário para empreender um processo de melhoria de uma dada situação problema. Conclui-se dessa afirmação que deve haver coerência e viabilidade dentre os procedimentos e estratégias a serem adotados para o alcance dos objetivos do Projeto.

Nesse sentido, a elaboração do instrumento que possibilitará a autoavaliação institucional participativa da ETUSUS de Rondônia, se desenvolverá em quatro momentos:

Primeiro momento – se desenvolverá com reunião envolvendo a sua comunidade escolar (servidores instrutores e discentes) com objetivo de Apresentar a situação problema, mobilizar e sensibilizar essa comunidade quanto a importância dessa prática no âmbito do CETAS/RO, reaproximação com os documentos oficiais da Escola, que norteiam suas ações, como o Projeto Político Pedagógico, o Regimento Escolar, os Planos de Ação, os formulários de avaliação existentes na ETSUS, além da participação dessa comunidade em Palestras com especialista na área, que serão convidados.

Segundo momento – Para esse momento, as ações serão direcionadas para a criação da Comissão Específica, com representatividade de todos os segmentos da Comunidade Escolar, cabendo a mesma a função de definir papéis, responsabilidades e prazos/cronograma para o desenvolvimento de suas ações.

Terceiro momento – nessa fase, os trabalhos da Comissão seguirão para o desenvolvimento de estudos, pesquisas e leituras de referenciais teóricos em livros, textos, artigos e outros que abordem o tema relacionado aos conceitos, importância e benefícios da prática da autoavaliação institucional participativa, além de se manter intercâmbios com outras escolas da Rede de Escolas Técnicas do SUS, visando a troca de informações, para que a partir daí, a Comissão tenha subsídios o suficiente para a elaboração da minuta do Instrumento Avaliativo. E após essa elaboração,

Quarto momento – nessa etapa a Comissão reunirá novamente a Comunidade escolar para apresentar a minuta do Instrumento Avaliativo, visando sua aprovação e validação. E posterior publicação do referido Instrumento no Diário Oficial do Estado.

Os custos para o desenvolvimento desse Trabalho serão provenientes do orçamento da própria Escola CETAS.

7 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

7.1 Situação Problema

Inexistência de um Instrumento de Autoavaliação Institucional Participativa no âmbito da ETSUS de Rondônia – CETAS.

7.2 Quadro de Etapas da Proposta de Intervenção

Quadro de Etapas 1: Reunião visando a Mobilização/Sensibilização da Comunidade Escolar.

Ações/Atividades	Objetivos	Responsáveis	Local	Cronograma 2014
1. Reunião com servidores, instrutores e discentes.	<ul style="list-style-type: none"> - Apresentar a situação problema detectada (inexistência da autoavaliação institucional participativa). - Mobilizar/Sensibilizar a comunidade escolar quanto a importância dessa ação no âmbito da Escola. - Participar de palestras com especialistas na área, (convidados externos). 	<ul style="list-style-type: none"> - Diretor Geral; - Assessoria; - Gerência Pedagógica; 	Sede do CETAS;	março
	<ul style="list-style-type: none"> - Revisitar os documentos oficiais da Escola (PPP, Regimento Escolar, Plano de Ação, Formulários existentes de avaliação). 			abril

Quadro de Etapas**2: Reunião visando a Criação da Comissão Específica com Representatividade da Comunidade Escolar**

Ações/Atividades	Objetivos	Responsáveis	Local	Cronograma 2014
2. Reunião com servidores, instrutores e discentes.	- Criar Comissão Específica, com representatividade dos componentes da Comunidade Escolar, com definição de papéis, responsabilidades e prazos para o desenvolvimento das tarefas.	- Diretor Geral; - Assessoria; - Gerência Pedagógica.	Sede do CETAS	maio

Quadro de Etapas**3: Reunião visando a Elaboração da minuta do Instrumento de Autoavaliação Institucional Participativa**

Ações/Atividades	Objetivos	Responsáveis	Local	Cronograma 2014
3. Reunião da Comissão de Representantes	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolver estudos, pesquisas e leituras de referenciais teóricos (artigos, livros, revistas, textos) que abordem o tema relacionado a conceitos, importância e benefícios da autoavaliação institucional participativa, para subsidiar nos trabalhos da Comissão. - Manter intercâmbio com as demais escolas da RETSUS, para troca de informações. - Elaborar a minuta do Instrumento de Avaliação, de forma que este contemple todas as dimensões da Escola. 	Comissão de Representantes	Sede do CETAS.	Maio

Quadro de Etapas**4: Reunião visando a apresentação, aprovação, validação e publicação do Instrumento Avaliativo**

Ações/Atividades	Objetivos	Responsáveis	Local	Cronograma 2014
4. Reunião com servidores, instrutores e discentes.	<ul style="list-style-type: none"> - Apresentar a minuta do instrumento Autoavaliação Institucional Participativa, visando sua aprovação e validação, - Publicar em Diário Oficial o Instrumento de Autoavaliação Institucional Participativa da Escola Técnica do SUS/RO, CETAS. 	Comissão	Sede do CETAS	junho

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com este Projeto, acredita-se na possibilidade de se analisar e compreender melhor as dimensões que envolvem a autoavaliação. Com auxílio de pesquisas, leituras e debates, vislumbra-se ter uma visão ampliada de que a avaliação tem de ser entendida, apreendida como uma prática transformadora para melhor, quer seja no processo ensino-aprendizagem ou na Instituição como um todo.

No âmbito das escolas técnicas do SUS, os fundamentos da Administração Pública que se caracterizam nas ações desde o planejamento, a organização, a liderança e o controle (esta última no sentido de avaliar) devem ser observados, para que dessa forma seus objetivos propostos sejam alcançados, não só com a eficácia, mas sobretudo com eficiência.

Pela constatação da inexistência dessa prática de autoavaliação, acredita-se que a elaboração de um Instrumento de Autoavaliação Institucional Participativa no âmbito do CETAS, Escola Técnica do SUS em Rondônia, contribuirá para o processo da tomada de decisão, visto que o resultado dessa revelará as fragilidades e potencialidades da Instituição, sinalizando para ações estratégicas que visem um melhor desempenho e fortalecimento institucional, além de se instituir uma nova cultura, numa perspectiva crítica, prezando pelos princípios constitucionais da Administração Pública (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência) e o comprometimento de todos os atores da Instituição nesse processo.

REFERÊNCIAS

AFONSO, A. J. et. al. **Avaliação na Educação**. Pinhais: Melo, 2007.

BATEMAN, T.S. & SCOTT, A. S. **Administração: construindo vantagens competitiva**. São Paulo: Atlas, 1998.

BRASIL. Legislação. **Constituição Federativa do Brasil** 1998. São Paulo. Saraiva. 2013.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/lei9394.pdf> Acessado em maio de 2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Processos de gestão escolar e pedagógica que sustentam a formação para o trabalho coletivo em saúde: núcleo temático III**./ Ministério da Saúde e Escola de Enfermagem da UFMG. - Belo Horizonte: CAED/UFMG, 2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Processo de avaliação nas práticas de gestão da Escola Técnica do SUS: núcleo temático IV**./ Ministério da Saúde e Escola de Enfermagem da UFMG. - Belo Horizonte: CAED/UFMG, 2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº. 198/GM de 13/02/2004 e Portaria nº. 1996/GM de 20/08/

BELLONI, I; FERNANDES, M. E. A. Progressão: como desenvolver a avaliação institucional da escola? **Módulo IX**, Brasília: CONSED, 2009.

CARDOZO, J. E. M. **Princípios Constitucionais da Administração Pública** (*de acordo com a Emenda Constitucional nº. 19/98*). IN MORAES, Alexandre. Os 10 anos da Constituição Federal, São Paulo: Atlas,1999.

DELORDS, Jaques. **Os Quatro Pilares da Educação**. Disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Quatro_Pilares_da_Educação. Acessado em abril/2013.

DIAS SOBRINHO, J. **Avaliação quantitativa, avaliação qualitativa**: interações e ênfases. Psicologia da Educação. Revista do Programa de Estudos Pós Graduados. São Paulo, nº. 2, jun.1996.

ENCICLOPÉDIA LIVRE. Disponível em <http://www.wikipédia.com> acesso em março/2013.

FERREIRA, A. B. H. **Mini Dicionário da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1989.

FREIRE, P. **Educação e mudança**. 34. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2011.

FURASTÉ, P. A. **Normas Técnicas para o Trabalho Científico: Elaboração e Formação**. 14 ed. Porto Alegre: Brasil, 2008.

GADOTTI, Moacir I. **Avaliação educacional: o projeto político pedagógico**. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL ITINERANTE E EDUCADORES, 2ª JORNADA PEDAGÓGICA DA ESCOLA CIDADÃ. Grupos de Estudos e Organização de Eventos Político-Pedagógicos. 10. DE CEPERS Sindicato - Alegrete e Uruguaiana, maio de 1996. Disponível em: http://meuartigo.brasilecola.com/educacao/avaliacao_educacional-projetopolitico-pedagogico.htm

GADOTTI, Moacir. **Avaliação Institucional – Necessidades e condições para a sua realização**. Disponível em: http://www.drb-assessoria.com.br/Avali_Institucional.pdf acesso em abril/2013.

LÜCK, H.. **Metodologias de Projetos: uma ferramenta de planejamento e gestão**. 6. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

MATHIAS, Maira. Antes da RET-SUS. **Revista RET-SUS**, nº 41, p. 2-4, jan/fev. 2011, Rio de Janeiro.

MATHIAS, Maira. Nasce a Rede de Escolas Técnicas do SUS. **Revista RET-SUS**, nº 41, p. 6-7, jan/fev. 2011, Rio de Janeiro.

MULLER, Ademir. **Avaliação Institucional da gestão escolar na escola pública: a democracia no processo decisório**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2001.

OVÍDIO, Amélio de Oliveira. **Geografia de Rondônia: Espaço e Produção**. 3 ed. Porto Velho-RO: Dinâmica, 2005.

RONDÔNIA (Estado), Secretaria de Saúde. **Organização da Rede Estadual de Atenção à Saúde** (versão preliminar). Porto Velho, 2013.

RONDÔNIA (Estado), Secretaria de Saúde. **Plano Estratégico de Saúde**. Porto Velho, 2013.

RONDÔNIA (Estado), Lei nº. 1339, de 20 de maio de 2004. **Dispõe de criação do Centro de Educação Técnico Profissional na Área da Saúde/CETAS**, Diário Oficial Estado de Rondônia, Ano XXII, Porto Velho-RO, 25 de maio de 2004, nº 030.

RONDÔNIA, **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em www.ibge.gov.br/estadosat/perfil.php?sigla=ro. Acesso em junho/2013.

SUANNO, M.V.R. **Auto-avaliação institucional**: princípios da metodologia do grupo focal.

In: BELLO, J.L.P. **Pedagogia em foco**. Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <http://www.pedagogiaemfoco.pro.br/avinst01.htm>

TYLER, R. W. **Princípios básicos de currículo e ensino**. Trad. Leonel Vallandro. 8. Ed. Porto Alegre/Rio de Janeiro: Globo, 1983.