

Programa de Desenvolvimento para Colaboradores

Fortaleza-CE
2024

ESCOLA DE SAÚDE
PÚBLICA DO CEARÁ

Missão, Visão e Valores

ESCOLA DE SAÚDE PÚBLICA DO CEARÁ
PAULO MARCELO MARTINS RODRIGUES (ESP/CE)

2024 - 2027

QUEM SOMOS E ONDE VAMOS CHEGAR



Missão

Promover o desenvolvimento de excelência da força de trabalho em Saúde por meio da Educação Permanente, apoiado pela ciência, inovação e tecnologia, visando o fortalecimento do SUS e à melhoria da qualidade de vida das pessoas.



Visão

Até 2027, ser reconhecida pela sociedade como uma escola de saúde pública de excelência na formação e qualificação da força de trabalho para o Sistema Único de Saúde (SUS).



Valores

Comprometimento com o SUS;
Eficiência e sustentabilidade;
Ética;
Humanização;

Inclusão e diversidade;
Inovação e conhecimento;
Transparência;
Valorização das pessoas.

**Obra publicada pela Escola de Saúde
Pública do Ceará Paulo Marcelo Martins
Rodrigues (ESP/CE)**

COORDENAÇÃO

José Batista Cisne Tomaz
Wilma Maria Lins de Sousa

ELABORAÇÃO

Wilma Maria Lins de Sousa

GRUPO DE TRABALHO

José Batista Cisne Tomaz
Wilma Maria Lins de Sousa
Geni Carmem Clementino Alves
Elizianne Lima Estanislau

FORMATAÇÃO E DIAGRAMAÇÃO

Rafael Medeiros Campos (Ascom ESP/CE)

REVISÃO ORTOGRÁFICA

Wilma Maria Lins de Sousa

FICHA TÉCNICA

Todos os direitos desta edição estão reservados à: ESCOLA DE SAÚDE PÚBLICA DO CEARÁ PAULO MARCELO MARTINS RODRIGUES (ESP/CE). É permitida a reprodução total ou parcial deste caderno, desde que seja citada a fonte.

ESCOLA DE SAÚDE PÚBLICA DO CEARÁ PAULO MARCELO MARTINS RODRIGUES (ESP/CE)

Av. Antônio Justa, 3161, Meireles • Fortaleza-CE
• CEP: 60.165-090

E-mail: esp@esp.ce.gov.br

 /espceara

www.esp.ce.gov.br

Ficha Catalográfica
Elaborada por: Maria Claudete Silva Barros –CRB 3/1017

E74p

Escola de Saúde Pública do Ceará Paulo Marcelo Martins Rodrigues.
Programa de Desenvolvimento para Colaboradores. / Escola de Saúde
Pública do Ceará; organização José Batista Cisne Tomaz e Wilma Maria Lins de
Sousa. — Fortaleza: Escola de Saúde Pública do Ceará, 2024.

24 p. il.

1. Saúde pública. 2. Educação em saúde. 3. Educação permanente em saúde.
4. Educação continuada. I. Tomaz, José Batista Cisne. II. Sousa, Wilma Maria
Lins de. III. Título.

CDD 362.1



GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ

Elmano de Freitas da Costa

VICE-GOVERNADORA DO ESTADO DO CEARÁ

Jade Afonso Romero

SECRETÁRIA DA SAÚDE DO ESTADO DO CEARÁ

Tânia Mara Silva Coelho

SUPERINTENDENTE DA ESCOLA DE SAÚDE PÚBLICA DO CEARÁ

Luciano Pamplona de Góes Cavalcanti

**ASSESSORIA DE DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL (ADINS)**

Geni Carmem Clementino Alves

ASSESSORIA JURÍDICA (ASJUR)

Maria Elci Moreira Galvão

**ASSESSORIA DE CONTROLE INTERNO E
OUVIDORIA (ASCOI)**

Delanne Emanuelle Pinheiro Gadelha Damasceno

**ASSESSORIA DE DESENVOLVIMENTO
EDUCACIONAL (ADESE)**

José Batista Cisne Tomaz

**DIRETORIA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E
PROFISSIONAL EM SAÚDE (DIEPS)**

Suzyane Cortês Barcelos

**GERÊNCIA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE EM
SAÚDE (GEDUC)**

Érika de Oliveira Nicolau

**GERÊNCIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL EM
SAÚDE (GEPRO)**

Vanessa Alencar de Araújo

**DIRETORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE
(DIPSA)**

Olivia Andrea Alencar Costa Bessa

**GERÊNCIA DE RESIDÊNCIA MÉDICA
(GREMED)**

Alciléa Leite de Carvalho

**GERÊNCIA DE RESIDÊNCIA
MULTIPROFISSIONAL (GREMU)**

Kellyane Munick Rodrigues Soares Holanda

**GERÊNCIA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE
(GEPOS)**

Lígia Lucena Gonçalves Medina

**DIRETORIA DE CIÊNCIA, INOVAÇÃO E
TECNOLOGIA EM SAÚDE (DICIT)**

Francisco Sales Ávila Cavalcante

GERÊNCIA DE INOVAÇÃO (GINOV)

Cristiane Buhamra Abreu

**GERÊNCIA DE TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO E TECNOLOGIA (GETIC)**

Irlene Alves Rodrigues

GERÊNCIA DE PESQUISA EM SAÚDE (GEPES)

Zilvanir Fernandes Queiroz

**DIRETORIA ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA
(DIAFI)**

Selma Carvalho do Nascimento Aquino

GERÊNCIA FINANCEIRA (GEFIN)

Julianne Débora Rebouças da Silva

GERÊNCIA ADMINISTRATIVA (GEADM)

Carlos Roberto Menescal Maia

GERÊNCIA DE GESTÃO DE PESSOAS (GGESP)

Leilanne Maria Costa Lima

GERÊNCIA DE SELEÇÕES PÚBLICAS (GESEP)

Humberto Fontenele de Albuquerque Neto

SECRETARIA ACADÊMICA (SECAD)

Ana Lúcia Barreto Xenofonte

Sumário

INTRODUÇÃO	9
1. A INSTITUIÇÃO	10
2. OBJETIVOS DO PROGRAMA	11
2.1. GERAIS	11
2.2. ESPECÍFICOS	11
3. ESTRUTURA DO PROGRAMA	11
4. MACROCOMPETÊNCIAS	12
4.1. TRANSVERSAIS.....	12
4.2. DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL	12
4.3. INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E PESQUISA.....	13
4.4. PLANEJAMENTO E GESTÃO.....	13
5. ESTRUTURA DO PROGRAMA	13
5.1. TRILHA TRANSVERSAL.....	13
5.2. DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL.....	13
5.3. INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E PESQUISA.....	15
5.4. PLANEJAMENTO E GESTÃO.....	15
6. RECURSOS DESTINADOS À IMPLANTAÇÃO DO PDC	18
7. AVALIAÇÃO	18
8. CERTIFICAÇÃO	18
9. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PROGRAMA	19
REFERÊNCIAS	20

INTRODUÇÃO

Promover o desenvolvimento de pessoas que fazem parte de uma instituição representa um conjunto de atividades que objetiva explorar o potencial de aprendizagem e a capacidade produtiva dos seus trabalhadores e deve visar às mudanças de comportamento a partir do desenvolvimento de competências. Tem como meta maximizar o desempenho profissional e motivacional do ser humano, melhorando os resultados e, conseqüentemente, gerando um bom clima organizacional e o crescimento de todos e a melhoria da gestão.

De acordo com a definição, assumida pelo Ministério da Saúde (MS), a Educação Permanente em Saúde (EPS) se configura como a aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho e se baseia na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais e acontece no cotidiano do trabalho (Brasil, 2007).

Nesse sentido, a Escola de Saúde Pública do Ceará (ESP/CE), compreendendo a necessidade de qualificar seus colaboradores, independente do vínculo, estabelece seu Programa de Desenvolvimento de Colaboradores (PDC) como forma de assegurar as condições básicas para o andamento das atividades da Instituição na busca do cumprimento da sua missão e, assim, proporcionar o aperfeiçoamento contínuo dos seus profissionais, envolvidos nas atividades desenvolvidas pelas suas Assessorias, Diretorias e Gerências com maior eficiência e eficácia.

O Programa de Desenvolvimento de Colaboradores (PDC) será baseado em competências, compreendendo que competência é mais do que fazer, exclusivamente, técnico e o seu desempenho eficiente e eficaz está para além da atividade e responsabilidade exclusiva do sujeito da ação. Envolve, também, uma ação coletiva e o contexto de trabalho. Para Le Boterf (2005), ser competente é ser capaz de agir e de sair-se bem com competência dentro de uma situação de trabalho, é colocar-se em atividade em uma prática profissional pertinente, mobilizando uma combinação apropriada de recursos (saber, saber-fazer, comportamento, modo de raciocínio) para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho.

É proposta desse Programa promover um clima organizacional, voltado à coletividade onde todos se percebam como parte de um todo, que conheçam os processos de trabalho, sejam conscientes de suas atribuições e contribuam para o alcance dos objetivos e das metas planejados pela Instituição. Tem, ainda, a finalidade de incentivar os colaboradores da ESP/CE a agregarem valor ao seu trabalho, motivando-os ao autocrescimento, à aprendizagem enfatizando a importância do conhecimento para o alcance dos resultados, o padrão de excelência desejado, a satisfação das pessoas, desenvolvendo e mantendo a qualidade de vida no trabalho.

O PDC está sob a responsabilidade de um Grupo de Trabalho (GT), que conta com a participação da Assessoria de Desenvolvimento Educacional (Adese), Assessoria de Desenvolvimento Institucional (Adins) e da Diretoria Administrativo-financeira (Diafi), por meio da Gerência de Gestão de Pessoas (Ggesp). Cabe a esse Grupo planejar as atividades, que compõem o Programa, executar as atividades da trilha geral e assessorar as atividades das trilhas específicas.

1. A INSTITUIÇÃO

ESP/CE é uma autarquia estadual, vinculada à Secretaria da Saúde do Estado do Ceará (Sesa), criada pela Lei n.º 12.140, de 22 de julho de 1993, com sede e foro na capital do estado do Ceará, com personalidade jurídica de direito público, patrimônio próprio e autonomia administrativa e financeira.

Desde a sua criação, conforme o parágrafo único do art. 6º, da referida Lei, todos os recursos financeiros, destinados às ações de ensino e pesquisa, informação e documentação, no âmbito da Sesa, deverão ser carreados para a ESP/CE. Disso, advém a responsabilidade maior da ESP/CE em atender às demandas de capacitação de recursos humanos dos programas de saúde do governo do Estado.

A Escola de Saúde Pública do Ceará Paulo Marcelo Martins Rodrigues (ESP/CE) tem por finalidade desenvolver as atividades no campo do ensino, da extensão, pesquisa básica ou aplicada de caráter científico ou tecnológico, inovação e geração de conhecimento e novas tecnologias em saúde pública, competindo-lhe:

- I. promover a qualificação da força de trabalho do sistema de saúde;
- II. desenvolver ações de extensão na área da saúde;
- III. desenvolver ações, relacionadas à gestão do conhecimento em saúde;
- IV. promover a inteligência em saúde para a elaboração, execução, avaliação e o aperfeiçoamento de políticas públicas;
- V. promover, coordenar e implementar ações de ciência, tecnologia e inovação em saúde; e
- VI. acompanhar, avaliar e promover inovações no processo da formação profissional em saúde.

Missão

Promover o desenvolvimento de excelência da força de trabalho em saúde por meio da educação permanente, apoiado pela ciência, inovação e tecnologia, visando ao fortalecimento do SUS e à melhoria da qualidade de vida das pessoas.

Visão

Até 2027, ser reconhecida como uma escola de saúde pública de excelência na formação e qualificação da força de trabalho para o Sistema Único de Saúde.

Valores

Comprometimento com o SUS; eficiência e sustentabilidade; ética; humanização; inclusão e diversidade; inovação e conhecimento; transparência; valorização das pessoas.

2. OBJETIVOS DO PROGRAMA

2.1. GERAIS

1. Implementar ações que respondam a um conjunto de necessidades que hoje se colocam como desafios para a gestão e o novo colaborador;
2. Promover ações e práticas educacionais permanentes para a incorporação de conhecimentos e tecnologias relevantes para ESP/CE.

2.2. ESPECÍFICOS

- Levantar as necessidades de treinamento e capacitação para os colaboradores, identificando as competências, habilidades e atitudes necessárias ao alcance dos resultados esperados.
- Promover treinamentos e capacitações para os colaboradores da ESP/CE de modo a prepará-los para execução de atividades/tarefas.
- Manter a excelência e o comprometimento com as ações institucionais para alcançar os objetivos e as metas.
- Assegurar impactos positivos sobre a qualidade dos serviços prestados e à satisfação de seus colaboradores e usuários, focalizando na obtenção de resultados positivos concretos sobre a qualidade dos serviços prestados.
- Incentivar uma maior participação dos colaboradores nos processos de aprendizagem, motivando-os ao autoconhecimento e crescimento profissional..
- Estimular o comprometimento das equipes de trabalho dos diversos setores e serviços da ESP/CE.
- Subsidiar os colaboradores sobre os conceitos e as reflexões acerca da gerência e do processo de trabalho de modo a permitir a integração e o envolvimento no desempenho das atividades.
- Tornar o colaborador propenso a buscar inovações e incorporação de soluções criativas no trabalho.
- Assegurar um clima organizacional favorável à busca da coletividade e ao inter-relacionamento entre as áreas para que o colaborador se perceba como parte da Instituição e se sinta valorizado.

3. ESTRUTURA DO PROGRAMA

O Programa de Desenvolvimento de Colaboradores da ESP/CE deve responder a um conjunto de necessidades, que hoje se colocam como desafios, para que seus novos colaboradores possam, efetivamente, ter um conhecimento básico da missão, visão, dos valores, do funcionamento e um pouco sobre os processos de trabalho da Instituição e, assim, tornarem-se integrados e interessados em desempenhar as atividades pertinentes à sua atuação com competência e efetividade.

É proposta, também, deste Programa a execução de diversas estratégias educacionais,

planejadas e executadas pelas diversas áreas da ESP/CE, de modo que qualifique os colaboradores da Instituição e crie uma rotina de trabalho a partir do desenvolvimento de competências.

Antes de iniciar o Programa, é importante identificar quais são as habilidades e competências que os profissionais precisam desenvolver. Isso pode ser feito por meio de pesquisas, análise de mercado ou *feedbacks* dos colaboradores.

Assim, inicialmente, será feita a identificação das necessidades de qualificação, quais são as competências e habilidades que os colaboradores precisam desenvolver, conforme sua área de atuação; a definição dos objetivos e metas a serem alcançados; e o detalhamento de todas as ações e atividades.

Com o intuito de melhor organizar o Programa, ele está estruturado por uma trilha transversal e trilhas específicas de acordo com os eixos: Desenvolvimento Educacional; Inovação e Tecnologia; Planejamento e Gestão. Cada trilha tem suas competências e seus objetivos de aprendizagem de modo a desenvolver o conhecimento, as habilidades e atitudes do colaborador da ESP/CE de acordo com sua área de atuação.

4. MACROCOMPETÊNCIAS

4.1. TRANSVERSAIS

1. Aplicação dos conhecimentos básicos sobre a ESP/CE na sua prática como colaborador da instituição.
2. Desenvolvimento das atividades profissionais em consonância com a missão, visão e valores da ESP/CE.
3. Iniciação às atividades, referentes à sua área de atuação, em consonância com a identidade e estrutura organizacionais e os documentos norteadores da ESP/CE.
4. Utilização dos documentos básicos, que norteiam a ESP/CE: PPP, PDI e Regimento Escolar.

4.2. DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL

1. Aplicação dos pressupostos filosóficos do PPP na sua prática educacional.
2. Aplicação das principais teorias da aprendizagem na sua prática docente.
3. Implementação das principais linhas metodológicas de ensino-aprendizagem de acordo com as diretrizes do PPP: Aprendizagem Baseada em Problemas (*Problem-Based Learning* – PBL); Aprendizagem Baseada em Times (*Team-Based Learning* - TBL) e Metodologia da Problematização.
4. Utilização de métodos ativos de ensino-aprendizagem.
5. Elaboração de currículos baseados em competências.
6. Avaliação baseada em competências.
7. Utilização das diretrizes do Sistema Integrado de Avaliação Educacional na execução de seus programas, promovidos pela ESP/CE.
8. Coordenação/elaboração de projetos e programas educacionais.
9. Desenvolvimento da função docente nos programas educacionais da ESP/CE.

10. Utilização dos fundamentos da Educação a Distância (EaD) e da ferramenta disponível no Ambiente Virtual de Aprendizagem-AVA/MOODLE/ESP Virtual, nos estudos na modalidade a distância.
11. Realização de estratégias de simulação em saúde nos programas e projetos educacionais da ESP/CE.
12. Planejamento e execução da prática Exame Clínico Objetivo Estruturado (OSCE).
13. Elaboração e adaptação de materiais educacionais de acordo com as diretrizes educacionais dos currículos dos programas e projetos da ESP/CE.

4.3. INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E PESQUISA

1. Aplicação dos fundamentos de Inteligência Artificial (IA) na prática de trabalho

4.4. PLANEJAMENTO E GESTÃO

1. Utilização dos conhecimentos básicos sobre Gestão Ágil de Projetos e aplicação na prática dos Apoiadores de Projetos na ESP/CE;
2. Planejamento de processos e aplicação dos conhecimentos adquiridos sobre o manuseio destes na ESP/CE

5. ESTRUTURA DO PROGRAMA

5.1. TRILHA TRANSVERSAL

MACROCOMPETÊNCIAS	ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS	CARGA HORÁRIA	PERÍODO
Aplicação dos conhecimentos básicos sobre a ESP/CE na sua prática como colaborador da instituição.	Oficina de acolhimento aos colaboradores - Turma 1	20 h	06/2024
	Oficina de acolhimento aos colaboradores - Turma 2	8 h	11/2024
Utilização do Projeto Político Pedagógico (PPP), considerando-o como documento básico, que norteia as atividades da ESP/CE.	Curso introdutório aos fundamentos do Projeto Político Pedagógico (PPP)	20 h	10/2024

5.2. DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL

TRILHA BÁSICA			
MACROCOMPETÊNCIAS	ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS	CARGA HORÁRIA	PERÍODO
Implementação das principais linhas metodológicas de ensino-aprendizagem de acordo com as diretrizes do PPP: Aprendizagem Baseada em Problemas (Problem-Based Learning – PBL).	Curso introdutório do PBL: abordagens, métodos e técnicas	40 h	08/2024
	Oficina avançada em PBL: como facilitar grupo tutorial e elaborar problema	40 h	10/2024

Programa de Desenvolvimento de Colaboradores (PDC)

MACROCOMPETÊNCIAS	ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS	CARGA HORÁRIA	PERÍODO
Utilização de métodos ativos de ensino-aprendizagem.	Oficina de introdução aos métodos ativos (Turma 1)	20 h	05/2024
	Oficina de introdução aos métodos ativos (Turma 2/ preceptores)		11/2024
Aplicação dos métodos e instrumentos da avaliação baseada em competências.	Oficina básica sobre métodos e instrumentos de avaliação por competência	20 h	06/2024
Desenvolvimento da função docente nos programas educacionais da ESP/CE.	Oficina de desenvolvimento para práticas docentes	24 h	04/2024
	Oficina de capacitação docente - SAMU	16 h	10/2024
	Oficina de capacitação docente - Transplante	16 h	11/2024

EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

MACROCOMPETÊNCIAS	ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS	CARGA HORÁRIA	PERÍODO
Capacidade de utilização do H5P como estratégia de gamificação nos currículos dos programas e projetos da ESP/CE.	Curso de introdução à gamificação com H5P na prática - Turma 1	40 h	11/2024
	Curso de introdução à gamificação com H5P na prática - Turma 2	40 h	11/2024
Gerenciamento de ferramentas e recursos mais importantes do Google Workspace como estratégias aos projetos e programas educacionais da ESP/CE.	Curso de introdução ao workspace - Turma 1	40h	10/2024
	Curso de introdução ao workspace - Turma 2	40 h	10/2024
	Curso de introdução ao workspace - Turma 3	40h	11 e 12/2024
	Curso de introdução ao workspace - Turma 4	40h	11 e 12/2024

SIMULAÇÃO EM SAÚDE

MACROCOMPETÊNCIAS	ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS	CARGA HORÁRIA	PERÍODO
Capacidade de planejamento e execução dos aspectos educacionais da simulação clínica.	Curso de formação de facilitadores de simulação clínica - Turma 5	40 h	02 a 04/2024
	Curso de formação de facilitadores de simulação clínica - Turma 6	40 h	07/2024
	Curso de formação de facilitadores de simulação clínica - Turma 7	40 h	09 a 10/2024

Programa de Desenvolvimento de Colaboradores (PDC)

MACROCOMPETÊNCIAS	ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS	CARGA HORÁRIA	PERÍODO
Aplicação das boas práticas de <i>debriefing</i> .	Curso de boas práticas de <i>Debriefing</i> - Turma 1	40 h	06 a 07/2024
	Curso de boas práticas de <i>Debriefing</i> - Turma 2	40 h	10 e 11/2024
Aplicação da etapas para balizamento de cenários simulados.	Oficina de balizamento de cenários para simulação clínica - Turma 1	10 h	01/2024
	Oficina de balizamento de cenários para simulação clínica - Turma 2	10 h	06/2024
Aplicação de treinamento de habilidade por meio das Práticas Deliberadas em Ciclos Rápidos.	Oficina de treinamento de Práticas Deliberadas em Ciclos Rápidos - PDCR	16 h	10/2024

CURSOS PARA SUPERVISORES E PRECEPTORES DAS RESIDÊNCIAS EM SAÚDE (PROJETO VELAS)

MACROCOMPETÊNCIAS	ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS	CARGA HORÁRIA	PERÍODO
Aplicação dos métodos de avaliação da aprendizagem baseados em competências para residentes em ambientes clínicos, garantindo feedback formativo e melhoria contínua do desempenho profissional.	Curso de avaliação de residentes em ambientes clínicos (HGF) - Projeto Velas	40 h	2024
Desenvolvimento de habilidades para planejar, conduzir e disseminar pesquisas científicas no contexto do SUS, contribuindo para a inovação, a gestão baseada em evidências e a qualificação das práticas em saúde.	Curso desenvolvendo competências de preceptores de residência em saúde: formando pesquisadores no/ para o SUS	40 h	2024

5.3. INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E PESQUISA

TRILHA BÁSICA

MACROCOMPETÊNCIAS	ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS	CARGA HORÁRIA	PERÍODO
Aplicação dos fundamentos de Inteligência Artificial (IA) na prática de trabalho.	Curso de Introdução à Inteligência Artificial - Turma 1	20 h	09/2024
	Curso de Introdução à Inteligência Artificial - Turma 2	20 h	11/2024

5.4. PLANEJAMENTO E GESTÃO

TRILHA BÁSICA

MACROCOMPETÊNCIAS OU OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM	CURSOS BÁSICOS (de 20h a menor que 80h) - PARCERIA COM A EGP	CARGA HORÁRIA	PERÍODO
Capacitar os participantes para realizar aquisições, mediante a utilização dos sistemas corporativos de compras.	Curso gestão de compras	04 h	01/2024

Programa de Desenvolvimento de Colaboradores (PDC)

MACROCOMPETÊNCIAS OU OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM	CURSOS BÁSICOS (de 20h a menor que 80h) - PARCERIA COM A EGP	CARGA HORÁRIA	PERÍODO
Favorecer a compreensão do conceito de Gestão para Resultados aplicado na implementação das políticas públicas, enfatizando avanços, desafios, status atual e próximos passos desse modelo de gestão no Estado do Ceará.	Curso em gestão pública para resultados	60 h	01/2024
Capacitar profissionais para modernizar e gerir a TIC, alinhando-a às estratégias organizacionais por meio de inovação, governança e segurança da informação.	Curso de modernização e gestão de TIC	08 h	01/2024
Prevenir e combater o assédio moral e sexual e a qualquer outro tipo de assédio na instituição.	Palestra “Assédio moral: precisamos falar sobre!”	02 h	02/2024
	Curso Prevenção e combate ao assédio	12 h	08/2024
	Palestra - As competências do futuro e a liderança no combate ao assédio moral	04 h	04/2024
Compreender os aspectos mais gerais da Inteligência Emocional, entendendo sua conceituação e os diversos tipos de inteligência e como a Inteligência Emocional se destaca como habilidade essencial para todos os indivíduos.	Curso inteligência emocional e trabalho em equipe	02 h	02/2024
Capacitar os participantes para a correta prestação de contas da gestão pública, com ênfase no uso do Sistema Ágora	Curso prestação de contas de gestão e o Sistema Ágora	20 h	03/2024
Promover a construção colaborativa do planejamento estratégico da Rede de Escolas de Governo, alinhando diretrizes, objetivos e ações para fortalecer a qualificação dos servidores públicos.	Oficina de Planejamento Estratégico da rede de escolas de Governo	04 h	03/2024
Capacitar servidores públicos nos processos de licitação, de forma a promover maior eficiência na aplicabilidade da Lei nº 14.133/2021.	Curso Licitações à luz da Lei nº 14.133/2021	20 h	04/2024
Aplicar a nova metodologia de custos e da conta vinculada na terceirização de serviços no setor público.	Oficina treinamento em terceirização - nova metodologia de custos e conta vinculada	08 h	04/2024
Utilizar o Sistema Integrado de Monitoramento e Avaliação (SIMA) no acompanhamento e gestão do Plano Plurianual (PPA) 2024-2027.	Oficina teórica de capacitação SIMA PPA 2024-2027	02 h	04/2024
Capacitar as assessorias de controle interno para a realização de verificações preventivas de conformidade, por meio do desenvolvimento de competências técnicas e metodológicas.	Curso instrumentalizando as assessorias de controle interno para a realização de verificações preventivas de conformidade (1)	09 h	04/2024
Compreender as técnicas usuais de Gestão de Suprimentos, assim como a Legislação vigente e sua aplicabilidade no cotidiano operacional da Administração Pública Estadual.	Curso gestão de suprimentos (material de consumo)	60 h	05/2024
Mostrar os tipos de indicadores que podemos implantar no nosso modelo de gestão organizacional.	Curso elaboração e gestão de indicadores para gestão pública	20 h	07/2024

Programa de Desenvolvimento de Colaboradores (PDC)

MACROCOMPETÊNCIAS OU OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM	CURSOS BÁSICOS (de 20h a menor que 80h) - PARCERIA COM A EGP	CARGA HORÁRIA	PERÍODO
Proporcionar uma visão geral sobre o gerenciamento de processos e de riscos, no âmbito da gestão pública.	Curso gestão de riscos: aspectos teóricos e práticos para implementação no poder executivo estadual	16 h	08/2024
Capacitar gestores e servidores para a implementação do Programa de Integridade na Administração Pública do Estado do Ceará, abordando seus fundamentos, diretrizes e instrumentos.	Curso implementação do programa de integridade na administração pública do estado do ceará	20 h	09/2024
Contribuir para divulgação e promoção da ética nos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual, fornecendo subsídios para atuação de servidores, instruindo acerca de regulamentos, processos e atividades relacionadas à temática	Curso ética no serviço público	20 h	09/2024
Capacitar as assessorias de controle interno para a realização de verificações preventivas de conformidade, por meio do desenvolvimento de competências técnicas e metodológicas.	Curso instrumentalizando as assessorias de controle interno para a realização de verificações preventivas de conformidade (2)	09 h	10//2024
Capacitar as assessorias de controle interno para a realização de verificações preventivas de conformidade, fornecendo conhecimentos teóricos e práticos sobre normativas, metodologias e ferramentas de controle.	Curso instrumentalizando as assessorias de controle interno para a realização de verificações preventivas de conformidade	09 h	11/2024
Capacitar gestores, fiscais de contratos e agentes de controle interno sobre as principais novidades da Nova Lei de Licitações e Contratos (NLLC), com foco em gestão, fiscalização e controle.	Curso novidades da NLLC no aspecto da gestão, fiscalização e controle interno e o novo sistema de gestão de contratos do estado do Ceará	11 h	11/2024

6. RECURSOS DESTINADOS À IMPLANTAÇÃO DO PDC

O PDC será, a princípio, realizado com recursos humanos das unidades orgânicas da ESP/CE e por meio de parcerias estratégicas com as instituições e os profissionais com expertise nas temáticas dos cursos de modo a promover a colaboração científica e a aquisição de conhecimentos.

O Programa poderá, ainda, ser executado com recursos financeiros adquiridos pelas unidades orgânicas da ESP/CE.

Sugere-se que, anualmente, durante o planejamento, as áreas reservem orçamento e financeiro, destinado à capacitação dos colaboradores da ESP/CE, com a aprovação do Comitê de Governança. Outra alternativa, ainda, é firmar parceria com a Escola de Gestão Pública (EGP) para promoção de cursos no eixo Planejamento e Gestão

7. AVALIAÇÃO

O PDC contará com atividades de avaliação da aprendizagem dos participantes, conforme as diretrizes do Sistema Integrado de Avaliação Educacional, contidas no Projeto Político Pedagógico, uma vez que “o sistema provê as informações úteis sobre o quanto dos objetivos de aprendizagem foram atingidos e sobre o progresso de cada estudante. A avaliação deve, assim, estar integrada ao planejamento curricular e à definição metodológica” (CEARÁ, 2020).

Serão utilizados vários modelos de avaliação, considerando o contexto e a especificidade de cada capacitação, a definição dos objetivos de aprendizagem e a seleção de métodos e instrumentos apropriados para cada trilha. Poder-se-á contar com a avaliação pelo participante sobre o desenho do PDC e a sua autoavaliação; a avaliação em pares; a avaliação do(s) facilitador(es); a avaliação dos resultados do Programa, mediante a utilização de instrumentos elaborados para essa finalidade a partir de métodos e critérios adequados, que contribuam com o processo de avaliação efetivo e deem feedback preciso.

Ao final de cada capacitação, será distribuído um instrumento de avaliação em que os participantes avaliarão vários itens, abrangendo, a relevância dos conteúdos, qualidade do material e da metodologia adotados, entre outros aspectos que poderão ser avaliados, a fim de manter os registros de dados que permitam uma análise da qualidade dos serviços oferecidos. Os participantes serão avaliados por meio de conceitos ou notas, obtidos em suas avaliações individuais ou em grupo. Estes comporão as médias para o módulo ou a unidade, dependendo da proposta do curso. Os aspectos relevantes, levantados ao longo de um ciclo, deverão ser considerados como elementos de avaliação dos resultados do Programa.

Sugere-se a consolidação das informações quantitativas e qualitativas, que foram sistematicamente coletadas ao longo do desenvolvimento das atividades, a fim de construir um relatório que auxiliará na construção do planejamento institucional.

8. CERTIFICAÇÃO

De acordo com o Regimento Escolar, da ESP/CE, para os cursos com carga horária de 40h a 359h, serão expedidos certificados aos participantes que obtiverem frequência mínima obrigatória de 85% (oitenta e cinco por cento) nos momentos presenciais e a distância. Para cursos com carga horária inferior a 40h, será emitida declaração de participação, desde que o participante obtenha, também, frequência mínima obrigatória de 85% (oitenta e cinco por cento).

9. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PROGRAMA

O PDC será monitorado pelas três áreas responsáveis (Adese, Adins, GGESP/Diafi), com a colaboração da Dipsa, Dieps e Dicit e envolverá, inicialmente, o acompanhamento dos objetivos e das metas traçadas para o alcance dos resultados esperados.

Serão realizadas avaliações da aprendizagem e do Programa, aplicação de questionários a todos os envolvidos para verificar o nível de satisfação; momentos de *feedback* das avaliações com o objetivo de reduzir erros e promover melhorias.

Também, haverá o monitoramento da participação e do envolvimento dos colaboradores no Programa por meio do acompanhamento das frequências e da conclusão de curso ou oficina e, poderá haver, ainda, visitação às aulas.

Por fim, serão elaborados relatórios com os dados sobre os momentos de capacitação, a redução dos erros, a melhoria nos processos de trabalho e o envolvimento dos colaboradores. O objetivo desse relatório é comunicar a todos os envolvidos os resultados alcançados.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde Departamento de Gestão da Educação na Saúde, coleção institucional do Ministério da Saúde, Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde: 1ª edição revisada – 2018 - Brasília, DF.

CAMPOS, H. de H.; CAMPOS, J. J. B. de.; FARIA, M. J. S. de.; BARBOSA, P. F. A.; ARAÚJO, M. N. T. de. Programas de desenvolvimento docente em escolas médicas: oportunidades e perspectivas – mais do que uma necessidade. Cadernos ABEM. v. 3, p. 34-38, outubro / 2007.

CARVALHO, C. R. R. de; GUIMARÃES, J. P. Programa especial de formação pedagógica de docentes: configurações e movimentos de transbordamentos. Trabalho apresentado no VIII Congresso Nacional de Educação da PUCPR (EDUCERE) – Edição Internacional e III Congresso Ibero-Americano sobre Violência nas Escolas (CIAVE). 2008.

CEARÁ. Escola de Saúde Pública do Ceará. Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2008-2012. Secretaria da Saúde do Estado do Ceará. Fortaleza. 2008.

CEARÁ. Escola de Saúde Pública do Ceará Paulo Marcelo Martins Rodrigues. Regimento escolar. Fortaleza, 2023.

CEARÁ. Escola de Saúde Pública do Ceará Paulo Marcelo Martins Rodrigues. Projeto político pedagógico – PPP. Fortaleza, 2024.

CECCIM, R. B.; FEUERWERKER, L. C. M. EducarsUS. Caminhos e Produtos da Política Nacional de Educação na Saúde: Formação Superior e Especialização. Disponível em: <http://www.lappis.org.br/media/educarsus.ppt>. Acesso em 02.03.2010.

CECCIM, R. B.; FEUERWERKER, L. C. M. Mudança na graduação das profissões de saúde sob o eixo da integralidade. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 20(5):1400- 1410, set-out, 2004.

CEDESS. Centro de Desenvolvimento do Ensino Superior em Saúde. Formação didático-pedagógica em saúde. Disponível em: http://www.unifesp.br/centros/cedess/didatica/did_historia.htm. Acesso em 02.03.2010.

CRITÉRIOS PARA PLANO DE CAPACITAÇÃO DOCENTE. Disponível em http://www.eep.br/EEP/docs_secretaria/normas/9_capacita_docente.htm. Acesso em: 02.03.2010.

FEUERWERKER L. Estratégias para a mudança da formação dos profissionais de saúde. Cadernos CE. 2001 Dez; 2 (4): 11-23.

GALBRAITH, R. M.; HAWKINS, R. E.; HOLMBOE, E. S. Making self-assessment more effective. J Contin Educ Health Prof; 28(1). p. 20-24. 2008. Disponível em: http://www.jcehp.com/vol28/2801_galbraith.asp. Acesso em 03.03.2010.

GREINER, A. C.; KNEBEL, E.. Health professions education: a bridge to quality. Washington D.C.: The National Academies Press. 2003. 192p.

HIGA, E.de F. R.; ILIAS, M.; FIORINI, V. M. L. Considerações sobre o olhar de professores em relação ao processo de educação permanente na FAMEMA. Revista Brasileira de Educação Médica. 31 (2) : Suplemento 1; 2007.

MACHADO, M. H.; AGUIAR FILHO, W.; PAULA, A. E. de. Mapeamento do processo de regulação do trabalho e da educação das profissões de saúde nível superior no âmbito do MERCOSUL. Rede Observatório de Recursos Humanos. [s.d.].

PARAÍBA. Faculdade IDEZ. Programa de Formação Docente. julho/2009.

PARANÁ. Faculdade Assis Gurgacz. Faculdade Dom Bosco. Programa Interinstitucional de Qualificação Docente – PIQDocente. novembro / 2008.

PERIM, G. L.; ABDALLA, I. G.; AGUILAR-DA-SILVA, R. H.; LAMPERT, J. B.; STELLA, R. C. de R.; COSTA, N. M. da S. C. Desenvolvimento docente e a formação de médicos. Revista Brasileira de Educação Médica. 33 (1 Supl. 1). p. 70-82; 2009.

RIO GRANDE DO NORTE. Universidade Potiguar. Plano Institucional de Capacitação Docente - PICD / Reitoria. – Natal: Edunp, 2006. 42p. (Coleção Documentos Normativos da UnP. Série Verde : Gestão de Recursos Humanos ; v.3)

RIO GRANDE DO SUL. Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas. Programa Especial de Formação Pedagógica de Docentes para a Educação Profissional de N í v e l Técnico 2005/2006. Disponível em: http://www2.cefetmg.br/forprept/galerias/Arquivos_FORPREPT/quinta2_luiz_cefet-pelotas.ppt. Acesso em 05.03.2010.

SANTANA, J. P. de. História, saúde e seus trabalhadores: o contexto internacional e a construção da agenda brasileira. Ciência & Saúde Coletiva, 13(3):830-839, 2008.

SANTANA, J. P. de.; CAMPOS, F. E. de.; SENA, R. R. de. Formação profissional em saúde: desafios para a universidade. In: SANTANA, J. P. de.; CASTRO. J. L. de. (Orgs.) Capacitação em Desenvolvimento de Recursos Humanos de Saúde – CADRHU. Natal: EDUFERN. Unidade 2. p. 233-244, 1999.

SÃO PAULO. Faculdade de Medicina de Marília. Caderno do Programa de Desenvolvimento Docente: Cursos de Medicina e Enfermagem / Faculdade de Medicina de Marília. Marília, 2008. 23 p.

SÃO PAULO. Faculdade de Medicina de Marília. Manual de avaliação do estudante: Cursos de Medicina e Enfermagem/ Faculdade de Medicina de Marília - Marília, 2006. 29p.

SILVA, L. A. P. e. Pós-graduação nas profissões de saúde: algumas expressões. Cadernos FUNDAP. São Paulo. a. 5, n. 10, p. 57-61, julho/1985.

