

*FORMAÇÃO DE APOIADORES
INSTITUCIONAIS PARA O ACOLHIMENTO
EM REDES DE ATENÇÃO À SAÚDE
(ApI-ARAS)*



*Caderno de Planejamento, Monitoramento e
Avaliação (PMA)*

*Palmas -TO
2021*

Escola Tocantinense do SUS Dr. Gismar Gomes

Organização e elaboração:

Jamison Pereira Nascimento

Liana Barcelar Evangelista Guimarães

Margarida Araújo Barbosa Miranda

Formação de Apoiadores Institucionais para o Acolhimento em Redes de Atenção à Saúde (ApI-ARAS)

Caderno de Planejamento, Monitoramento e Avaliação (PMA)

1ª Edição

Cadernos ApI-ARAS – vol. 1



Palmas – TO

2021

Todos os direitos reservados.

© 2021 Secretaria de Estado da Saúde do Tocantins (SES-TO)

Superintendência de Gestão Profissional e Educação na Saúde (SGPES)

Escola Tocantinense do Sistema Único de Saúde Dr. Gismar Gomes (ETSUS)

Diretoria de Regulação, Monitoramento e Avaliação do Trabalho na Saúde (DRMAT)

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte e que não seja para venda ou qualquer fim comercial

GOVERNADOR DO ESTADO DO TOCANTINS

Mauro Carlesse

SECRETÁRIO DE ESTADO DA SAÚDE

Luís Edgar Tolilni

SUPERINTENDENTE DE GESTÃO PROFISSIONAL E EDUCAÇÃO NA SAÚDE

Andreia Claudina de Freitas Oliveira

DIRETORA DA ESCOLA TOCANTINENSE DO SUS DR. GISMAR GOMES

Fabiola Sandini Braga

DIRETOR DE REGULAÇÃO, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO TRABALHO NA SAÚDE

Robson José da Silva

GERENTE DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUS

Paulo Henrique Mendes Teixeira

DIAGRAMAÇÃO

Margarida Araújo Barbosa Miranda

Marcelo Neves Diniz

ARTE DA CAPA

Antonio Rodrigues Netto

REVISÃO ORTOGRÁFICA

Juliana Silva e Sousa

VALIDAÇÃO

Ana Maria Ferreira Costa; Andrea Siqueira Montalvão; Angelita Kellen Freitas de Miranda; Goiama Borges dos Santos Rodrigues; Léia Soares; James Stefison Sousa Santos; Magna Dias Leite; Marcelo Diniz; Marluce Vasconcelos Calazans Pilger; Marudiney Cesar Rodrigues; Mônica Costa Barros; Paulo Henrique Mendes Teixeira; Robson José da Silva; Rosemeire Vieira Pereira Aquino; Sinvaldo dos Santos Moraes; Sueli Canedo Borges e Wegle Borges Amorim.

Ficha Catalográfica

E74f

Escola Tocantinense do SUS Dr. Gismar Gomes

Formação de Apoiadores Institucionais para o Acolhimento em Redes de Atenção à Saúde (ApI-ARAS) : Caderno de Planejamento, Monitoramento e Avaliação (PMA) [*recurso tecnológico*] / Escola Tocantinense do SUS Dr. Gismar Gomes ; Organização e elaboração: Jamison Pereira Nascimento, Liana Barcelar Evangelista Guimarães, Margarida Araújo Barbosa Miranda. – Palmas, TO : Secretaria de Estado da Saúde, 2021.

81 p.: il. color. – (Cadernos ApI-ARAS ; 1)

ISBN 978-65-87830-05-6 (*E-book*)

1. Planejamento educacional. 2. Educação permanente na Saúde. 3. Humanização – Apoio institucional. 4. Apoio ao planejamento em saúde. 5. Escola de Saúde Pública – Tocantins (Estado). I. Nascimento, Jamison Pereira. II. Guimarães, Liana Barcelar Evangelista. III. Miranda, Margarida Araújo Barbosa. IV. Título. V. Série.

CDD 371.207098117

CDU 37.014.61

NLM WA 525-546

Catalogação na Fonte: Marcelo Diniz - Bibliotecário CRB 2/1533. Resolução CFB nº 184/2017

Como referenciar este documento:

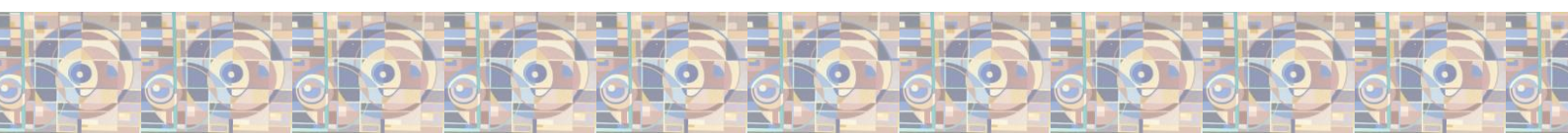
ESCOLA TOCANTINENSE DO SUS DR. GISMAR GOMES. **Formação de Apoiadores Institucionais para o Acolhimento em Redes de Atenção à Saúde (ApI-ARAS)**: Caderno de Planejamento, Monitoramento e Avaliação (PMA). Organização e elaboração: Jamison Pereira Nascimento, Liana Barcelar Evangelista Guimarães, Margarida Araújo Barbosa Miranda. Palmas, TO: Secretaria de Estado da Saúde, 2021. 81 p. *E-book*. (Cadernos ApI-ARAS ; 1). ISBN 978-65-87830-05-6.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	- Frentes de Apoio Institucional no Tocantins, de acordo com o Arranjo e Campo de Atuação	14
Quadro 2	- Critérios de inclusão do público-alvo e verificação de participação	15
Quadro 3	- Focos do processo formativo e referenciais com os quais a PNH e PNEPS operam	16
Quadro 4	- Questões disparadoras para a Carta de Intenção	17
Quadro 5	- Número de Trabalhadores Contemplados pelo ApI-ARAS por Município	17
Quadro 6	- Cronograma de execução do processo formativo ApI-ARAS	19
Quadro 7	- Organização da Coordenação Colegiada ApI-ARAS	21
Quadro 8	- Dimensões e atributos do arranjo de gestão do Processo Formativo ApI-ARAS	22
Quadro 9	- O papel dos atores do Processo Formativo ApI-ARAS	23
Quadro 10	- Frentes de Apoio Institucional do Tocantins, de acordo com a modalidade e agenda	25
Quadro 11	- Unidades de Produção por área de atuação e número de apoiadores	27
Quadro 12	- UP 01 por integrante, instituição apoiada e Apoiador-Tutor	28
Quadro 13	- UP 02 por integrante, instituição apoiada e Apoiador-Tutor	28
Quadro 14	- UP 03 por integrante, instituição apoiada e Apoiador-Tutor	29
Quadro 15	- UP 04 por integrante, instituição apoiada e Apoiador-Tutor	29
Quadro 16	- UP 05 por integrante, instituição apoiada e Apoiador-Tutor	29
Quadro 17	- UP 06 por integrante, instituição apoiada e Apoiador-Tutor	30
Quadro 18	- Focos de abrangência para funcionamento das UPs	31
Quadro 19	- Princípios norteadores do Processo Formativo ApI-ARAS	33
Quadro 20	- Organização Curricular do Processo Formativo ApI-ARAS	35
Quadro 21	- Eixos de estruturação metodológica do Processo Formativo e referenciais com os quais a PNH e PNEPS operam	38
Quadro 22	- Bases para a construção do Plano de Intervenção	51
Quadro 23	- Fatores que interferem na construção do Plano de Intervenção	53
Quadro 24	- Matriz de monitoramento e avaliação do Processo Formativo ApI-ARAS na dimensão político-gerencial	59



<u>Quadro 25</u>	- <u>Matriz de monitoramento e avaliação do ApI-ARAS na dimensão do processo formativo</u>	62
<u>Quadro 26</u>	- <u>Matriz de monitoramento e avaliação do Processo Formativo ApI-ARAS na dimensão dos efeitos</u>	65
<u>Quadro 27</u>	- <u>Marco temporal das dimensões, de acordo com as fases do Processo Formativo e dos atores implicados em cada dimensão</u>	68
<u>Quadro 28</u>	- <u>Proposta de agenda sistemática de PMA do Processo Formativo API-ARAS</u>	69
<u>Quadro 29</u>	- <u>Critérios de avaliação de acordo com cada ator no Processo</u>	72
<u>Quadro 30</u>	- <u>Critérios para certificação</u>	72



LISTA DE FIGURAS

Figura 1	- Conceito de Apoio Paideia	12
Figura 2	- O lugar do Apoiador Institucional	12
Figura 3	- A função do Apoio Institucional	13
Figura 4	- Arranjo de acompanhamento por tutoria e facilitador(a)	18
Figura 5	- Arranjo de Gestão do Processo Formativo ApI-ARAS	20
Figura 6	- Características do Apoio Extensivo e Intensivo	26
Figura 7	- Estratégias para o acompanhamento avaliativo nas UPs	32
Figura 8	- Desenho do movimento de aprendizagem do Processo Formativo ApI-ARAS: momentos síncronos e assíncronos	41
Figura 9	- Material didático do Processo Formativo ApI-ARAS	44
Figura 10	- Triângulo de referência para a dimensão formativa	45
Figura 11	- O que é intervenção	47
Figura 12	- O PI como intencionalidade a sistematização integradora	48
Figura 13	- Múltiplas funções do PI	49
Figura 14	- Resignificação do Plano de Intervenção	54
Figura 15	- Modelo lógico para o Planejamento, Monitoramento e Avaliação do ApI-ARAS	55
Figura 16	- Aspectos a serem considerados para a incorporação da avaliação no Processo Formativo	56
Figura 17	- Dimensões avaliativas do Processo Formativo ApI-ARAS	56
Figura 18	- Pressupostos para o acompanhamento avaliativo ApI-ARAS	57
Figura 19	- Dimensões e focos avaliativos para o Processo Formativo ApI-ARAS	58
Figura 20	- Estratégias para avaliação dos efeitos do Processo Formativo ApI-ARAS	64
Figura 21	- Atores envolvidos no monitoramento e avaliação do Processo Formativo ApI-ARAS	67
Figura 22	- Estratégias avaliativas da dimensão ensino-aprendizagem	70
Figura 23	- Momentos avaliativos da dimensão de ensino-aprendizagem ApI-ARAS	71



SUMÁRIO

1	O PROCESSO FORMATIVO API-ARAS	9
1.1	Introdução e justificativa	9
1.2	Objetivos do Processo Formativo ApI-ARAS	11
1.3	O Apoio Paideia e o Apoio Institucional: pressupostos e público-alvo do Processo Formativo ApI-ARAS	11
1.3.1	<i>CrITÉrios de inclusão e distribuição das vagas</i>	14
1.4	Plano de Execução do Processo Formativo ApI-ARAS	17
1.5	Cronograma de Execução do Processo Formativo ApI-ARAS	18
2	DIALOGANDO SOBRE O DESENHO DO PROCESSO FORMATIVO API-ARAS	20
2.1	Arranjo de Gestão	20
2.2	O papel dos atores do Processo Formativo	23
2.3	Desenho das Unidades de Produção	24
2.3.1	<i>Considerações para o desenho das UPs</i>	24
2.3.2	<i>Delineamento das UPs como estratégia pedagógica</i>	27
2.3.3	<i>O sentido e a lógica de funcionamento das UPs</i>	30
3	FORMAÇÃO, INTERVENÇÃO E AS BASES PEDAGÓGICAS/ METODOLÓGICAS NO PROCESSO FORMATIVO API-ARAS	33
3.1	Bases Pedagógicas	34
3.2	Bases Metodológicas	38
3.3	O Planejamento Pedagógico e a Formação de Formadores	42
3.4	O Ambiente Virtual de Aprendizagem-AVA	42
3.5	Material Didático	43
4	ALINHANDO FORMAÇÃO-INTERVENÇÃO, TRABALHO E AVALIAÇÃO NO PROCESSO FORMATIVO API-ARAS	45
4.1	Alinhando a Dimensão Formativa (pedagógica) e o Campo de Intervenção	45
4.2	A construção do Plano de Intervenção (PI): o apoio no acompanhamento avaliativo	47
4.3	Bases para Construção do Plano de Intervenção	50
4.4	Fatores que Interferem na Construção do Plano de Intervenção	53



5	DELINEANDO O MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PROCESSO FORMATIVO API-ARAS	55
5.1	Dimensão 1: político gerencial	58
5.2	Dimensão 2: processo formativo	61
5.3	Dimensão 3: efeitos	64
5.4	Pistas para a Sistematização de uma Agenda de Monitoramento e Avaliação ApI-ARAS	67
5.4.1	<i>Atores envolvidos</i>	67
5.4.2	<i>Marco temporal</i>	68
6	AVALIAÇÃO FORMATIVA API-ARAS	70
6.1	Avaliação da Dimensão de Ensino-aprendizagem	71
6.2	Critérios para Certificação	72
7	INSTRUMENTOS NORTEADORES DA INTERVENÇÃO E DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	73
	Instrumento I – Acompanhamento do processo de trabalho na lógica da UP e da formação de redes	73
	Instrumento II – Diretrizes para diagnósticos situacionais (análise de território/realidades locais) como subsídio para construção do Plano de Intervenção	74
	Instrumento III – Diretrizes para o documento do “Plano de Intervenção”	76
	Instrumento IV – Instrumentos para detalhamento de planejamento a partir do que se propõe como “Plano de Intervenção”	76
	Instrumento V – Diretrizes para as rodas de conversas avaliativas	77
	Instrumento VI – Roteiro de memória para registro dos momentos de trabalho	79
	Instrumentos VII – Sistematização dos produtos ApI-ARAS	79
	Instrumentos VIII – Matriz de Sistematização do Número de Trabalhadores contemplados	81
	REFERÊNCIAS	82



APRESENTAÇÃO

Este Caderno de Textos foi elaborado com o propósito de subsidiar o itinerário e gestão na Formação de Apoiadores Institucionais para o Acolhimento em Redes de Atenção à Saúde (ApI-ARAS), no que tange ao Planejamento, Monitoramento e Avaliação, a partir dos pressupostos da Política Nacional de Humanização (PNH) e Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS).

O ApI-ARAS é uma proposta integrada de qualificação das frentes de Apoio Institucional no âmbito do SUS no Tocantins, com o objetivo de fortalecer o Acolhimento em Redes de Atenção à Saúde. Acreditamos que o encontro destes atores no processo formativo tem potencial para o fortalecimento da atuação dos apoiadores institucionais.

Este Caderno integra conteúdos referentes ao Planejamento, Monitoramento e Avaliação, articulando com outros Cadernos, especialmente construídos para subsidiar o processo formativo ApI-ARAS, dialogando com os temas previstos na Matriz Curricular do Curso: Apoio como potência e intervenção na realidade; Saúde do(a) trabalhador(a) do SUS; Acolhimento em Redes de Atenção à Saúde; e Eixos avaliativos e indicadores.

Neste volume foram contemplados aspectos referentes ao desenho do processo formativo, bases pedagógicas, metodológicas e de intervenção, além do delineamento do monitoramento e avaliação, norteadores para o processo de ensino-aprendizagem e gestão.

Esperamos que este material contribua para reflexões acerca das questões que permeiam o universo do trabalho e para a (re)organização do processo de trabalho em saúde, promovendo a autonomia dos sujeitos envolvidos na produção de saúde.

Afetuosamente,

Núcleo Coordenador do Processo Formativo ApI-ARAS

1 O PROCESSO FORMATIVO API-ARAS

1.1 Introdução e justificativa

A Escola Tocantinense do SUS Dr. Gismar Gomes (ETSUS), visando superar modelos de formação fragmentados que não atendam às necessidades de saúde do território, na direção das dimensões apontadas no quadrilátero - ensino, gestão, atenção e controle social – (CECCIM; FEUERWERKER, 2004), promoveu por meio do Plano de Ação Regional de Educação Permanente em Saúde (PAREPS), o processo educacional intitulado “Curso de Acolhimento em Redes de Atenção à Saúde (ARAS)”. Foram qualificados mais de 1.200 trabalhadores, contemplando os 139 municípios tocantinenses e as oito Regiões de Saúde, no período de 2016 a 2019 (NASCIMENTO; GUIMARÃES; MIRANDA, 2020).

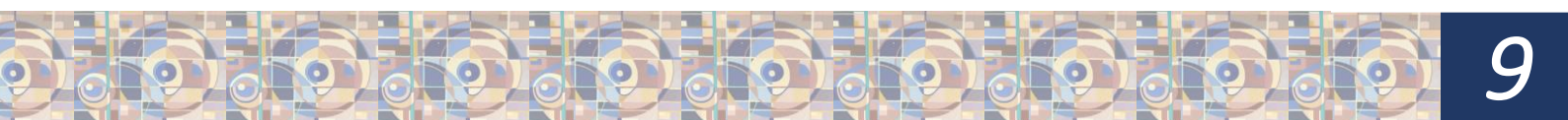
As turmas foram realizadas de modo regionalizado, na lógica da interprofissionalidade e do trabalho colaborativo, contemplando os pontos intra e intersetorial da Rede de Atenção à Saúde, além do controle social e universidades. O Arranjo de Gestão incluiu: Coordenação Colegiada, composta pela ETSUS, Assessoria de Humanização e Áreas Técnicas da SES afins; facilitadores; discentes e apoio institucional (AI), denominado Apoio ARAS. Ressalta-se que esta função apoio foi desempenhada pelos respectivos membros desta Coordenação e técnicos das referidas áreas (NASCIMENTO; GUIMARÃES; MIRANDA, 2020).

Neste contexto, a vivência do Apoio ARAS, bem como o processo de monitoramento e avaliação, realizado pela Coordenação Colegiada do Curso e pelo Instituto de Saúde Coletiva da Bahia (ISC/BA), apontaram para as potencialidades da figura do apoio na implementação do acolhimento em redes, motivando a elaboração do Projeto ApI-ARAS.

Além da visualização da potência desta figura no processo formativo, evidenciou-se a demanda por formação de apoiadores, apontada por Áreas Técnicas da SES.

Ademais, dentre os desafios evidenciados na construção dos Planos de Intervenção do Curso ARAS, cita-se as dificuldades de incorporação das estratégias de intervenção no processo de trabalho das equipes, com vistas à implementação do Acolhimento em Redes. Neste aspecto, aposta-se na função apoio como contribuição no enfrentamento deste desafio.

Na busca pela construção participativa e da contratualização de gestão, o projeto deste Processo Formativo foi apresentado em duas etapas: para gestores da ETSUS e da Diretoria de Regulação, Monitoramento e Avaliação do Trabalho/DRMAT; e para as Áreas Técnicas afins,



COSEMS, representantes de facilitadores e egressos do Curso ARAS, conforme descrito no Cronograma deste projeto (tópico 13.1).

Considerando os reflexos da Pandemia da COVID-19, que impôs à ETSUS mudanças nos modos de formar e, entendendo o ARAS como uma tecnologia inovadora do trabalho no SUS Tocantins, a partir do acúmulo de vivências e desafios apontados no decorrer do processo, ressalta-se a importância da continuidade desta estratégia educacional, direcionando o olhar para a figura do Apoio Institucional, na perspectiva do fortalecimento do processo de implantação/implementação do Acolhimento em Redes de Atenção à Saúde.

Queremos reafirmar o acolhimento em redes como diretriz e dispositivo, bem como o seu caráter transversal e indissociável em relação a outras diretrizes/dispositivos da PNH e do quadrilátero da formação. Queremos reafirmar ainda, em consonância com os princípios da política de formação, que esta tem sido uma estratégia de capilarização e implementação da PNH, pelo seu caráter de formação-intervenção, que resulta em ações concretas no campo da saúde. A intervenção neste contexto se propõe a produzir “intercessões nos processos de trabalho, estar junto dos sujeitos que dele participam, pôr-se junto, integrar-se, interpor-se” (PAVAN *et al.*, 2010 p. 74)”. Neste sentido, reafirmamos a intervenção como elemento essencial para a constituição de redes nos territórios.

Ressalta-se que a vivência do Curso ARAS (de 2016 a 2020) evidenciou a potência que há na articulação entre as políticas de Humanização e de Educação Permanente em Saúde na mudança dos processos de trabalho e das práticas de produção de saúde, apontando o Apoio Institucional como estratégia de fortalecimento do Acolhimento em Redes de Atenção à Saúde, justificando assim o direcionamento do olhar formativo para este dispositivo.

Ademais, elucidou-se a ausência de projeto de educação permanente para as frentes de Apoio Institucional no âmbito da Saúde do Tocantins, que dialogue com os referenciais da Política Nacional de Humanização/PNH (BRASIL, 2007) e Política Nacional de Educação Permanente/PNEPS (BRASIL, 2004), com enfoque no Acolhimento em Redes de Atenção à Saúde.

Por fim, ressalta-se a insipiente articulação entre as frentes de AI, corroborando a necessidade de formação que contemple a construção de estratégias comuns de intervenção, na lógica da integração e do trabalho em redes.



1.2 Objetivos do Processo Formativo ApI-ARAS

Os objetivos do Processo Formativo ApI-ARAS estão descritos nas imagens a seguir.

Objetivo geral
<ul style="list-style-type: none">▪ Promover encontros de educação permanente de apoiadores institucionais para o fortalecimento do acolhimento em redes de atenção à saúde no Tocantins, com foco nos princípios, diretrizes e dispositivos da PNH e da PNEPS.
Objetivos específicos
<ul style="list-style-type: none">▪ Ativar processos de integração e articulação das frentes de trabalho em apoio institucional;▪ Delinear eixos de trabalho comuns para o fortalecimento do acolhimento em redes;▪ Construir estratégias para o cuidado longitudinal e integral, considerando os impactos da pandemia da COVID-19 na gestão do cuidado;▪ Transversalizar a PNH e PNEPS nos territórios de saúde, a partir da função apoio;▪ Fomentar a indissociabilidade entre saúde do trabalhador, apoio e acolhimento;▪ Construir planos de intervenção com foco na PNH e EPS para o fortalecimento da função apoio e do acolhimento em redes.

Mas de qual pressuposto de Apoio Institucional partimos?

Vamos conversar um pouco sobre isso no tópico seguinte.

1.3 O Apoio Paideia e o Apoio Institucional: pressupostos e público-alvo do Processo Formativo ApI-ARAS

O apoio institucional vem sendo utilizado como tecnologia e dispositivo em diversos âmbitos no SUS, com o objetivo de transformar os modelos de gestão e atenção. A inserção e construção deste ator pode se configurar de variadas formas e abrigar diversos objetos de trabalho.

O conceito de Apoio Institucional emerge do acúmulo e reflexões advindos do método e Apoio Paideia.

Figura 1 - Conceito de Apoio Paideia

Mas afinal, o que é o Apoio Paideia?

- Método de formação integral dos sujeitos;
- Produz efeito em quatro campos distintos: pedagógico, político, gerencial e subjetivo;
- Postura metodológica que busca reformular os tradicionais mecanismos de gestão;
- Não se trata de uma proposta supressiva de outras funções gerenciais, mas de um modo complementar para realizar coordenação, planejamento, supervisão e avaliação do trabalho em equipe; Funções estas exercidas, em geral, com importante grau de externalidade entre os executores das funções de gestão e os operadores de atividades finalísticas;
- Serviu como referência para o Apoio Institucional.

Fonte: Campos *et al.* (2014), com adaptações dos autores.

Figura 2 - O lugar do Apoiador Institucional

O lugar do(a) Apoiador(a) Institucional

- **De poder institucional:** um dirigente de organização, de uma equipe ou de um movimento social pode, sem abdicar de seu papel, apoiar seus dirigidos. Como um diretor, um supervisor ou um auditor conseguiria ampliar seu modo de atuação, não apenas controlando, fiscalizando e dando ordens, mas apoiando os seus supervisionados?
- **De suposto saber:** alguém externo ao agrupamento, alguém que é demandado em razão de um conhecimento presumido (assessor, consultor, alguém com domínio de um método, ou de alguma experiência prévia, analista ou apoiador institucional) poderia agir, centralmente, valendo-se da metodologia do apoio.
- **De suposto saber e, ao mesmo tempo, de poder institucional:** um profissional (clínico, pedagogo, sanitarista etc.) pode exercer suas funções específicas modificando-as em função de apoiar usuários.
- **De paridade (suposta horizontalidade) no coletivo:** um membro da equipe ou da comunidade, ao participar de espaços de co-gestão e mesmo no cotidiano, pode funcionar como apoiador Paideia para seus pares.

Fonte: Campos (2001), com adaptações dos autores.

Figura 3 - A função do Apoio Institucional

A função do Apoio Institucional

- 1) Estimular a criação de espaços coletivos, por meio de arranjos ou dispositivos que propiciem a interação entre os sujeitos;
- 2) Reconhecer as relações de poder, afeto e a circulação de conhecimentos propiciando a viabilização dos projetos pactuados pelos atores institucionais e sociais;
- 3) Mediar junto ao grupo a construção de objetivos comuns e a pactuação de compromissos e contratos;
- 4) Trazer para o trabalho de coordenação, planejamento e supervisão os processos de qualificação das ações institucionais;
- 5) Propiciar que os grupos possam exercer a crítica e, em última instância, que os profissionais de saúde sejam capazes de atuar com base em novos referenciais, contribuindo para melhorar a qualidade da gestão no SUS.

Fonte: Campos (2001), com adaptações dos autores.

O apoio institucional prescinde da diretriz da cogestão, no sentido da mobilização para constituição de grupalidades e coletividades. Para Campos (2001/2003, p. [1]), “O Apoio parte, por um lado, do pressuposto de que as funções de gestão se exercem entre sujeitos, ainda que com distintos graus de saber e de poder”.

Para o exercício da função apoio é necessário a abertura à crítica, o que Campos (2000) denominou de "**crítica generosa**", não somente no sentido de apontar as mazelas dos grupos, mas de apontar as potencialidades existentes, observando os limites e impulsionando o grupo a "**desejar a mudança**".

É um exercício que se faz COM, rompendo com a tradição de fazer SOBRE (caso da gestão tradicional) ou PELOS trabalhadores. Assim, visa superar a separação entre aqueles que planejam ou decidem como o trabalho deve acontecer e aqueles que o executam (atividades finalísticas).



O apoiador não é aquele que deve trazer respostas ao grupo, mas aquele que incentiva a construção de saídas coletivas, fomentando a autonomia e protagonismo dos sujeitos e coletivos.

Lembramos que o apoiador tem diretrizes, conceitos e experiências de trabalho e não um conjunto de regras prescritas a serem cumpridas.

Assim, considerando os pressupostos do Apoio Institucional e a análise de cenário, identificou-se a existência das frentes de apoio no âmbito da saúde no Tocantins, conformando então o público-alvo do Processo Formativo ApI-ARAS, descrito no quadro abaixo.

Quadro 1 - Frentes de Apoio Institucional no Tocantins, de acordo com o Arranjo e Campo de Atuação

FRENTE DE APOIO	ARRANJO	CAMPO DE ATUAÇÃO
Diretoria de Atenção Primária/DAP	Região de Saúde	Gestores e trabalhadores da APS
Núcleo de Articulação da Educação Permanente/NAEP	Unidades Hospitalares e Gestão Estadual	NEPs hospitalares e da Gestão Estadual
Assessoria de Humanização/AH	Unidade Hospitalar	Equipe Matricial de Humanização do HGP
Conselho de Secretários Municipais de Saúde/COSEMS	Região de Saúde	Gestores municipais
Assessoria de Saúde do Trabalhador/AST	Macrorregião	Hospitalar Estadual, Hemocentro, Lacen e Anexos da SES.

Fonte: Os autores.

A partir da análise de cenário, evidenciou-se a necessidade de inclusão de outros atores estratégicos no público-alvo, quais sejam: egressos e facilitadoras(es) do curso ARAS; facilitadoras(es) do curso ACS/ACE, bem como demais interessados na temática, conforme critérios de inclusão de distribuição de vagas descrito no tópico a seguir.

1.3.1 Critérios de inclusão e distribuição das vagas

A distribuição das vagas, conforme o Quadro 2, se deu em função de levantamento prévio do número de apoiadores existentes na Categoria 1, bem como da modalidade e abrangência dos projetos de apoio e nas demais categorias, avaliou-se a necessidade de ampliação do Apoio Institucional, convocando os atores e áreas técnicas estratégicos para o fortalecimento do Acolhimento em Redes de Atenção à Saúde.

Quadro 2 - Critérios de inclusão do público-alvo e verificação de participação

CRITÉRIO DE INCLUSÃO		DISTRIBUIÇÃO DAS VAGAS				Nº PARTICIPANTES	
Categoria de Participação	Lotação	Nível de atuação			Nº de Vagas	Inicial	Final
		Gestão	Atenção	Outros			
1	Trabalhadores envolvidos em frentes de atuação relacionadas ao Apoio Institucional e priorizados pela gestão	DAP				10	
		ETSUS/NAEP				06	
		COSEMS				05	
		Saúde do Trabalhador da Saúde				06	
		Assessoria de Humanização				03	
		DAE				06	
		SUHP				06	
2	Áreas Técnicas Estratégicas: NEP/Hemocentro, NEP/Vigilância outros NEPs, NAST's, Equipes Matriciais de Humanização e Gerência de Saúde do Trabalhador.				16		
3	Atores estratégicos nos municípios.				08		
TOTAL					66		

Fonte: Os autores

Além dos critérios objetivos de distribuição das vagas, optou-se também pela utilização da Carta de Intenção como requisito de acesso e forma de análise do interesse/desejo do trabalhador em se inserir neste Processo Formativo.

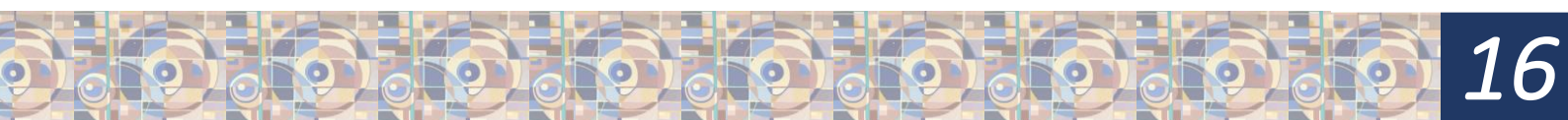
Carta de Intenção

A carta de intenção será utilizada como requisito de acesso e como instrumento de acompanhamento avaliativo. Os Quadros 3 e 4 apresentam elementos que subsidiam o processo de elaboração/avaliação da Carta de Intenção.

Quadro 3 - Focos do processo formativo e referenciais com os quais a PNH e PNEPS operam

Eixos – Focos do Processo Formativo	Referenciais com os quais a PNH e PNEPS operam	
	PNH	PNEPS
Humanização das práticas de atenção e de gestão no SUS	Concepção de humano e humanização	Emancipação; Compromisso com a universalidade, a equidade, a integralidade; Conceito de EPS.
Formação de trabalhadores/gestores como apoiadores institucionais da PNH	Concepção de apoio e apoiadores institucionais	Problematização; relações dialógicas; construção de práticas em saúde alicerçadas na leitura e na análise crítica da realidade.
Fomento à constituição de redes	Concepção de redes;	Cuidado em saúde; intersectorialidade e diálogos multiculturais; Construção compartilhada do conhecimento.
“Formação” como estratégia de investimento na transversalização da PNH e PNEPS	Concepção de transversalidade (maior alcance de sujeitos, instâncias, redes; uma outra forma de “alcance” etc.)	Participação, controle social e gestão participativa; formação, comunicação e produção de conhecimento.
<p>“Formação” no referencial de intervenção na realidade –</p> <p>Perspectivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pedagógica ▪ Processo de trabalho ▪ Planejamento ▪ Avaliação 	<p>Concepção de formação-intervenção</p> <p>Concepção de trabalho e processo de trabalho</p> <p>Concepção de intervenção e planos de intervenção</p> <p>Concepção de avaliação (avaliação formativo-reguladora)</p>	<p>Formação, comunicação e produção de conhecimento; ressignificação e criação de práticas que oportunizem a formação de trabalhadores e atores sociais em saúde; produção de novos conhecimentos; sistematização de saberes com diferentes perspectivas teóricas e metodológicas; produção de ações comunicativas, conhecimentos e estratégias para o enfrentamento dos desafios ainda presentes no SUS.</p>

Fonte: Santos Filho (2010) e BRASIL (2013) adaptado pelos autores.



Quadro 4 – Questões disparadoras para a Carta de Intenção

Questões disparadoras para a Carta de Intenções
1) Fale sobre sua compreensão acerca do Apoio Institucional (AI), sua aproximação e/ou vivência, bem como sobre as interfaces do AI com PNH/Acolhimento, PNEPS e sua área de atuação.
2) O que te traz aqui? (o que te motiva em participar deste Processo Formativo)
3) O que vem buscar? (suas expectativas em relação ao Processo Formativo)
4) Em que medida a PNH, a EPS e o Apoio Institucional perpassam sua trajetória profissional? Exemplifique.
5) O que acredita encontrar ao final da formação? (que tipo de resultado você espera alcançar com o Processo Formativo)
6) Fale das suas andanças pelo SUS.

Fonte: Os autores (com adaptações)¹.

O Quadro 4 será tomado como parâmetro para acompanhamento longitudinal e ao final do Processo Formativo.

1.4 Plano de execução do Processo Formativo ApI-ARAS

O Processo Formativo ApI-ARAS tem carga horária total de 84 horas, divididas em 04 módulos. É realizado na modalidade semipresencial, sendo que o Ensino Presencial foi substituído pelo Ensino Remoto, em virtude da Pandemia da COVID-19 e contemplando também a modalidade EAD. A carga horária total está distribuída em 44 horas de Ensino Remoto (momentos síncronos) pela plataforma Google Meet, YouTube ou outra plataforma digital disponibilizada pela ETSUS e 40 horas de Ensino EAD (momentos assíncronos) por meio do AVA Moodle/ETSUS.

I. Municípios/Regiões de Saúde Abrangidos pelo Projeto

Foram contemplados os municípios de Palmas e outros municípios estratégicos, contemplando as 08 Regiões de Saúde.

II. Número de Trabalhadores Contemplados pelo Projeto por Município

Foram contemplados 66 trabalhadores, conforme descrito no Quadro a seguir.

Quadro 5 - Número de Trabalhadores Contemplados pelo ApI-ARAS por Município

MUNICÍPIO	Nº DE TRABALHADORES CONTEMPLADOS
Palmas	57
Municípios estratégicos (a serem definidos pelo COSEMS e Áreas Técnicas)	09
TOTAL	66

Fonte: Os autores.

¹ Questões sugeridas por Marluce Pilger durante o processo de validação, e adaptada pelos organizadores.

III. Número Total de Turmas Previstas, Número de Docentes e Discentes por Turma

O Processo Formativo contempla a realização de 1 turma com 66 discentes, sendo dividida em Unidade de Produção por tutoria, conforme a figura a seguir.

Figura 4 – Arranjo de acompanhamento por tutoria e facilitador(a)



Fonte: Os autores.

IV. Local de Execução

O Processo Formativo é realizado por meio das plataformas digitais adotadas pela ETSUS (Google Meet, YouTube e Moodle).

1.5 Cronograma de Execução do Processo Formativo

ApI-ARAS

O Cronograma consta com as etapas de elaboração, validação e submissão do projeto, bem como execução e elaboração de relatórios, conforme o quadro a seguir.

Quadro 6 - Cronograma de execução do processo formativo ApI-ARAS*

DIMENSÃO	MESES	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANO
Processo de Trabalho	Elaboração do projeto										X	X	X	2020
Administrativa	Apresentação do Projeto para Gestores da ETSUS e DRMAT												X	
Processo de Trabalho	Apresentação do Projeto para Áreas Técnicas Afins, Gestores da ETSUS e DRMAT e representantes do público-alvo do Processo Formativo												X	
Processo de Trabalho	Revisão e adaptações do Projeto às demandas suscitadas nas Etapas de Apresentação	X												2021
Administrativa	Submissão do projeto no CREPES	X												
Processo de Trabalho	Desenho das Unidades de Produção		X											
Processo de Trabalho	Composição da Coordenação Colegiada													
Pedagógica	Construção do material didático	X	X	X	X	X	X	X						
Tecnológica	Desenho do Processo Formativo na Plataforma Moodle						X	X						
Administrativa	Constituição da Comissão de seleção e elaboração de edital de seleção dos facilitadores/tutores			X										
Administrativa	Trâmites para publicação do Edital e seleção dos facilitadores/tutores				X	X	X							
Pedagógica	Encontros pedagógicos					X	X	X	X	X	X	X	X	
PMA	Planejamento, Monitoramento e Avaliação					X	X	X	X	X	X	X	X	
Processo de Trabalho e Pedagógica	Realização do Processo Formativo								X	X	X	X		
Administrativa	Elaboração e envio de Relatórios para Certificação										X			

Fonte: Os autores.

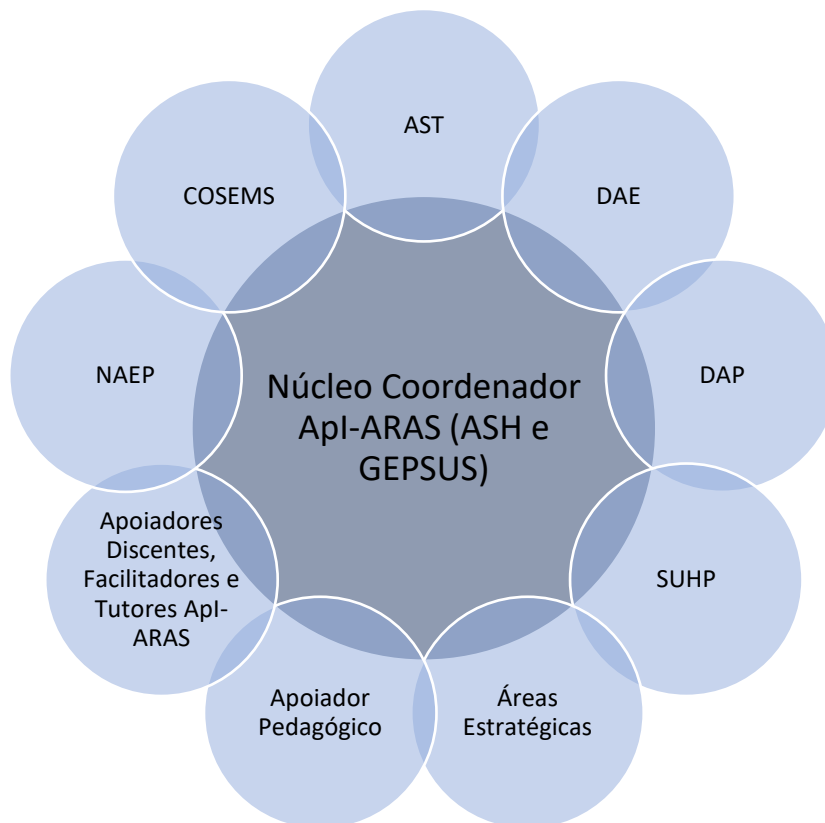
*As datas estão sujeitas a alterações

2 DIALOGANDO SOBRE O DESENHO DO PROCESSO FORMATIVO API-ARAS

2.1 Arranjo de Gestão

Na perspectiva do delineamento da gestão do processo formativo ApI-ARAS, na direção da construção de arranjo que privilegie a cogestão e a gestão participativa, apontamos a necessidade de constituir espaços de diálogo com os gestores, trabalhadores, atores estratégicos, unidades de produção e coordenação colegiada, de modo a viabilizar a pactuação dos objetivos, produtos e resultados esperados com a realização do Processo Formativo. Conformamos assim o Arranjo de Gestão ilustrado na figura a seguir.

Figura 5 - Arranjo de Gestão do Processo Formativo ApI-ARAS



Fonte: Os autores.

Diante da complexidade da mobilização das temáticas afetas ao Acolhimento e do delineamento da intervenção, que se colocam como transversais no Processo Formativo e da imprescindível articulação com atores estratégicos, emerge a necessidade da conformação de uma Coordenação Colegiada, modo em que se opera o arranjo de gestão do ApI-ARAS, conforme a Figura 5.

Tomando como pressupostos o Documento Orientador da Política de Formação da PNH (PAVAN *et al.*, 2010), a Coordenação Colegiada ApI-ARAS se orienta pelos princípios da descentralização e corresponsabilização locorregional e se opera com a organização descrita no quadro a seguir:

Quadro 7 - Organização da Coordenação Colegiada ApI-ARAS

Núcleo Coordenador ApI-ARAS
<ul style="list-style-type: none">▪ Composto por representantes da ETSUS e Assessoria de Humanização, que responde oficialmente pelo processo e se responsabiliza pelas decisões cotidianas que não puderem aguardar ou não foram previstas no coletivo maior.
Coordenação Colegiada ApI-ARAS
<ul style="list-style-type: none">▪ Análise do composto pelo Núcleo Coordenador, representantes da Diretoria de Atenção Primária (DAP), Diretoria de Atenção Especializada (DAE), Superintendência de Unidades Hospitalares Próprias (SUHP), Núcleo de Articulação da EPS (NAEP), Conselho de Secretários Municipais de Saúde (COSEMS), Área de Saúde do Trabalhador (AST), Assessoria de Humanização, Apoiador(a) Pedagógico(a), Apoiador(a) Facilitador(a) e Apoiador-Tutor do ApI-ARAS. Reúne-se nos momentos de encontros presenciais ou em momentos específicos para a discussão de temas mais amplos referentes à gestão do curso.

Fonte: Os autores.

Este movimento pressupõe o protagonismo de todos os envolvidos, tomando o “Espaço de trabalho como lugar em que cada um (e o coletivo) exercita a função de gestão como função de quem está produzindo e conduzindo/direcionando seu próprio fazer (portanto afirmando a compreensão de que cada um é gestor de seu próprio trabalho) (SANTOS FILHO, 2010, p. 98)”, o que implica em constante negociação, regulação de rumos, desenhos que vão se formando e constituição de novos cenários.

Assim, este cenário nos coloca o desafio de gerir o Processo Formativo mantendo diálogo permanente em três dimensões, no sentido de alinhar as expectativas e os resultados, conforme descrito no quadro a seguir.

Quadro 8 - Dimensões e atributos do arranjo de gestão do Processo Formativo ApI-ARAS

Núcleo Coordenador e Coordenação Colegiada

- Viabilização dos aspectos necessários à realização do Processo Formativo;
- Alinhamento das expectativas e dos resultados do processo formativo de apoiadores na implementação do ARAS;
- Identificação das ações realizadas pelas áreas técnicas que têm interface com o Processo Formativo ApI-ARAS;
- Aumento da capacidade de contratualização para o apoio/corresponsabilização dos atores envolvidos no Processo Formativo ApI-ARAS;
- Fomentar/criar estratégias para a viabilização das pactuações atinentes à implementação do ARAS a partir do Processo Formativo;
- Pactuação da continuidade das ações disparadas pelo processo formativo (longitudinalidade da formação-intervenção como atributo a ser implementado pelos atores envolvidos), podendo ser viabilizada a partir da inclusão dos objetivos de apoio ao ARAS nos respectivos instrumentos de planejamento de gestão, no contexto da PNH e PNEPS.

Unidades de Produção

- Análise do processo de trabalho;
- Alinhamento das demandas trazidas pelo viés do processo formativo com as demandas do cotidiano do trabalho, valorizando o binômio formação-intervenção;
- Aumento da capacidade de contratualização para o apoio/corresponsabilização dos atores envolvidos no Processo Formativo ApI-ARAS;
- Autonomia/protagonismo para o desenvolvimento da função apoio na implementação do ARAS, no contexto da PNH e PNEPS;
- Implementar estratégias para a viabilização das pactuações atinentes à implementação do ARAS a partir do Processo Formativo.

Campo de Atuação da Intervenção

- Interlocução com a produção dos trabalhadores e usuários, aumentando o diálogo entre demandas trazidas e os espaços de gestão na perspectiva da implementação do ARAS, considerando a PNH e PNEPS;
- Aumento da capacidade de contratualização para o apoio/corresponsabilização e produção de redes;
- Pactuação dos planos de intervenção nos territórios de atuação dos trabalhadores envolvidos no ApI-ARAS e nos espaços gestores locais/regionais.

Fonte: Os autores.

Considerar estas dimensões no Arranjo de Gestão do Processo Formativo ApI-ARAS nos traz um contexto complexo que requer a organização de processos, constituição de funções específicas dos diferentes atores envolvidos, a serem desenvolvidas e incorporadas na busca pelo apoio à implementação do ARAS nos territórios.

Assim, valorizando o acúmulo de vivência a partir do Curso ARAS e, considerando o cenário atual, é que propomos este Arranjo de Gestão para o Processo Formativo ApI-ARAS, de

modo que favoreça a comunicação e a participação de todos no processo de cogestão e do acompanhamento avaliativo, numa perspectiva de organização coletiva em rede.

2.2 O papel dos atores do Processo Formativo

O papel dos atores do Processo Formativo ApI-ARAS está descrito no quadro abaixo.

Quadro 9 - O papel dos atores do Processo Formativo ApI-ARAS

ATORES	PAPEL
APOIADOR-FACILITADOR(A)	Planejamento, incluindo a participação nas oficinas pedagógicas do curso, desenvolvimento, execução e avaliação dos processos de aprendizagem nos módulos específicos, construção e disponibilização do material didático-pedagógico, se necessário, elaboração de relatórios dos módulos e instrumentos pedagógicos; facilitar os conteúdos à turma ApI-ARAS (60 discentes), de acordo com o(s) módulo(s) a que foi selecionado, na modalidade de Ensino Remoto (síncrono), por meio de plataformas digitais (Google Meet, YouTube ou outra plataforma digital designada pela ETSUS).
APOIADOR-TUTOR(A)	Planejamento, incluindo a participação nas oficinas pedagógicas do curso, desenvolvimento, execução e avaliação dos processos de aprendizagem, acompanhamento por meio do Ambiente Virtual de Aprendizagem (Moodle) de todos os momentos do processo formativo, construção e disponibilização do material didático-pedagógico, se necessário, elaboração de relatórios parciais e final de curso e instrumentos pedagógicos. Cada Apoiador-Tutor acompanhará 10 discentes ao longo do curso, incluindo tutoria na Plataforma (momento assíncrono), para a realização das atividades de Educação Permanente no Território e participar dos momentos síncronos (Google Meet, YouTube ou outra plataforma digital designada pela ETSUS).
APOIADOR-PEDAGÓGICO	<p>A função do(a) Apoiador(a) Pedagógico(a) se caracteriza em realizar um trabalho contínuo e sistemático de suporte teórico e metodológico aos apoiadores/formadores e, indiretamente, aos apoiadores/discentes, no que se refere aos processos grupais e institucionais desencadeados pelo Plano de Intervenção, na construção e elaboração do Plano de Intervenção propriamente dito e nas demais atividades do Processo Formativo. Assim, elencamos abaixo as atribuições do AP:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mediar o processo ensino-aprendizagem entre apoiador-facilitador, apoiador-tutor e apoiadores-discentes; ▪ Dar suporte aos apoiadores-tutores nas estratégias de organização dos encontros das Unidades de Produção (UP);



APOIADOR- DISCENTE

- Dar suporte aos apoiadores-facilitadores nas estratégias de organização dos encontros da turma ApI-ARAS;
 - Construir estratégias de PMA em articulação com o Núcleo Coordenador ApI-ARAS;
 - Compor o colegiado coordenador nas definições das atividades e direcionamentos do Processo Formativo;
 - Planejar e realizar os Encontros de PMA com a Coordenação Colegiada, conforme cronograma do Processo Formativo, em articulação com o Núcleo Coordenador;
 - Dar suporte metodológico aos processos de monitoramento e avaliação;
 - Coordenar, supervisionar e monitorar todas as demandas pedagógicas do Processo Formativo e atividades Remotas e EAD, incluindo os Plano de Intervenção, da turma no período programado, conforme cronograma;
 - Colaborar na revisão, validação e reelaboração (se necessário) do material didático do Processo Formativo;
 - Elaborar memórias dos encontros de PMA e demais encontros/atividades;
 - Elaborar o relatório final em articulação com o Núcleo Coordenador.
- Participar ativamente de todos os momentos do curso;
 - Interagir com os demais atores;
 - Participar de todas as atividades propostas;
 - Postar em tempo hábil no Moodle a atividade “Momento ApI-ARAS no Território” respectiva a cada módulo do curso;
 - Apresentar disponibilidade para as atividades em grupo, corresponsabilizando-se pelo pleno desenvolvimento destas;
 - Promover a interlocução do processo formativo com o seu processo de trabalho, articulando com outros atores para a efetivação do apoio institucional no seu local de atuação;
 - Contribuir com o processo avaliativo em todas as etapas do curso.

Fonte: Os autores.

2.3 Desenho das Unidades de Produção

2.3.1 Considerações para o Desenho das UPs

Considerando o arranjo de gestão dentro de uma perspectiva “provisória” que estabelece relação direta com o cenário político e com as necessidades de cada território, passamos a apresentar alguns elementos importantes no processo de análise de cenário, que contribuem para o desenho deste arranjo do Processo Formativo ApI-ARAS.

Quadro 10 - Frentes de Apoio Institucional do Tocantins, de acordo com a modalidade e agenda

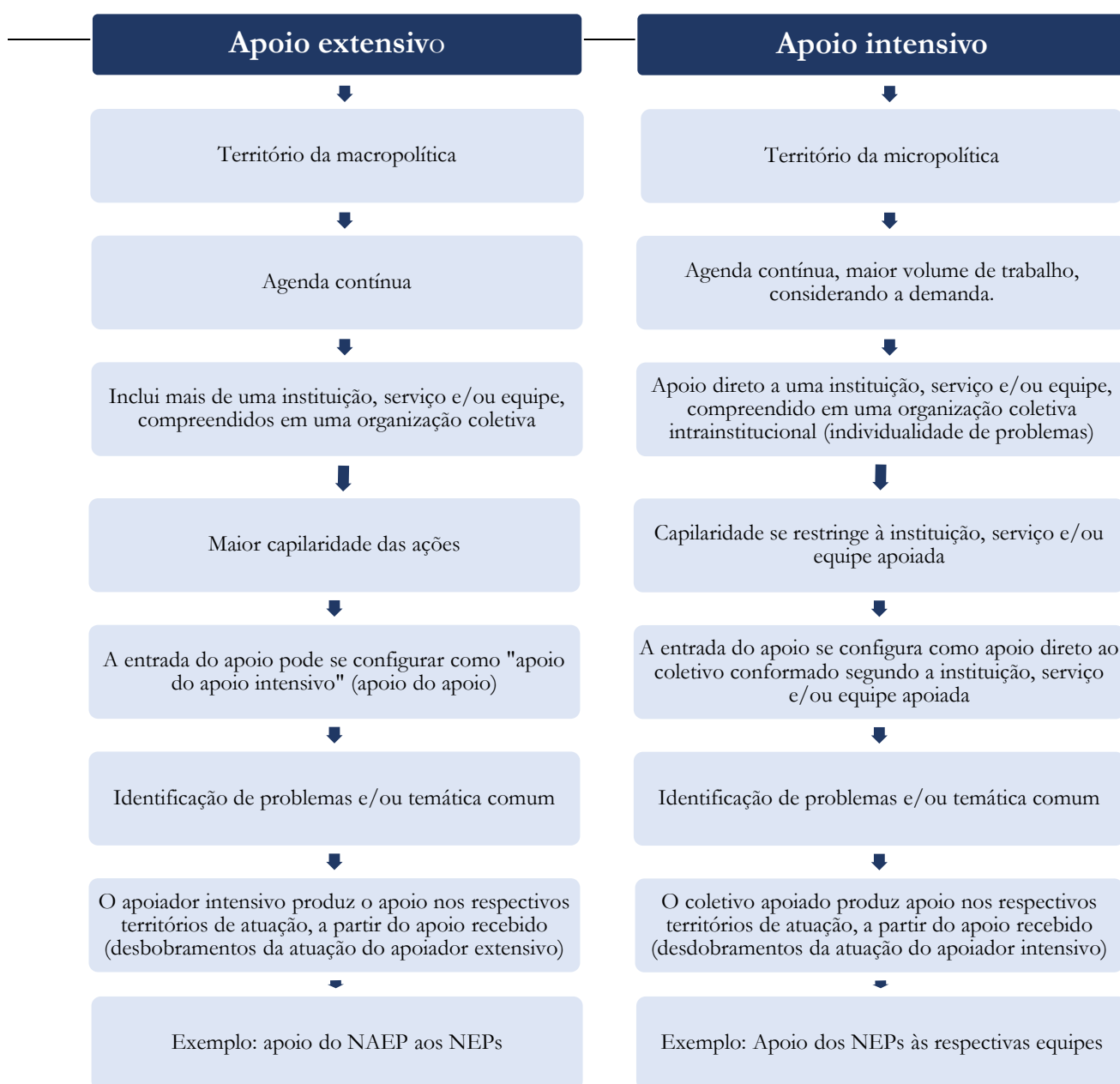
FRENTE DE APOIO	ARRANJO	CAMPO DE ATUAÇÃO (Unidade de saúde e/ou atores apoiados)	MODALIDADE (intensiva e/ou extensiva)	PERIODICIDADE DE AGENDA
Diretoria de Atenção Primária/DAP	Região de Saúde	Gestores e trabalhadores da APS		
Núcleo de Articulação da Educação Permanente/NAEP	Unidades Hospitalares e Gestão Estadual	NEPs hospitalares e da Gestão Estadual		
Assessoria de Humanização/AH	Unidade Hospitalar	Equipe Matricial de Humanização do HGP		
Conselho de Secretários Municipais de Saúde/COSEMS	Região de Saúde	Gestores municipais		
Assessoria de Saúde do Trabalhador/AST	Macrorregião	Hospitalar Estadual, Hemocentro, Lacen e Anexos da SES.		
Superintendência de Unidades Hospitalares Próprias/SUHP	Unidades Hospitalares sob gestão estadual	Gestores das Unidades Hospitalares sob gestão estadual		
Diretoria de Atenção Especializada/DAE	Unidades de média e alta complexidade sob gestão estadual	Gestores e trabalhadores das Unidades de média e alta complexidade		

Fonte: Os autores.

A modalidade intensiva direciona a função apoio a uma atuação direta a determinado público e/ou instituição, enquanto a extensiva pode se caracterizar como desdobramento do apoio.

As características das modalidades extensiva e intensiva estão descritas na imagem a seguir.

Figura 6 - Características do Apoio Extensivo e Intensivo



Fonte: Os autores.

2.3.2 Delineamento das UPs como estratégia pedagógica

Partindo-se dos referenciais da cogestão trabalhados por Campos *apud* Santos Filho (2010), o Processo Formativo ApI-ARAS utilizará a Unidade de Produção como estratégia pedagógica, sendo compreendida como “um coletivo constituído para disparar processos de cogestão e redes”.

As UPs são compostas por trabalhadores participantes da Formação ApI-ARAS, conforme o Quadro 11, e seguindo critérios de agrupamento como: quantidade de tutores, quantidade de trabalhadores/discentes por UP, objeto de trabalho das frentes de apoio e a possibilidade de construção de planos de intervenção integrados por UP.

Ressaltamos que o delineamento da lógica de organização das UPs é estratégico ao acompanhamento avaliativo, bem como ao favorecimento do alcance dos objetivos propostos por este Processo Formativo.

Quadro 11 - Unidades de Produção por área de atuação e número de apoiadores

UNIDADE DE PRODUÇÃO	ÁREA DE ATUAÇÃO E VINCULAÇÃO DOS APOIADORES	QUANT. DE APOIADORES/ DISCENTES	TOTAL DE APOIADORES POR UP
01	DAP	10	10
02	ETSUS/NAEP	06	10
	Áreas Técnicas Estratégicas: NEP/Hemocentro, NEP/Vigilância outros NEPs.	04	
03	COSEMS	05	13
	Atores estratégicos nos municípios indicados pelo COSEMS, que tenham relação com o Planejamento Regional Integrado (PRI)	08	
04	Assessoria de Humanização/SES	03	10
	Equipes Matriciais de Humanização (HGP, HIP, HMDR e HRA)	07	
05	Assessoria de Saúde do Trabalhador da Saúde/DRMAT	06	11
	Áreas Técnicas Estratégicas: NAST/Hemocentro e NAST/Vigilância e outros atores estratégicos de saúde do trabalhador	04	
	Gerência de Saúde do Trabalhador	01	
06	SUHP	06	12
	DAE (Saúde Mental, Média e Alta, Urgência e Emergência)	06	
TOTAL APOIADORES/DISCENTES			66

Fonte: Os autores.

A seguir tem-se os quadros com a distribuição das UPs por integrantes/participantes do Processo Formativo, respectiva instituição apoiada e tutor do ApI-ARAS, a serem preenchidos após o processo de inscrição.

Quadro 12 - UP 01 por integrante, instituição apoiada e Apoiador-Tutor

	UP 01	INTEGRANTES DAS UP	INSTITUIÇÃO APOIADA	APOIADOR-TUTOR
INSTITUIÇÃO	DAP	1.		
		2.		
		3.		
		4.		
		5.		
		6.		
		7.		
		8.		
	DAE (Saúde Mental, Média e Alta Complexidade)	9.		
		10.		

Fonte: Modelo de relatórios de cursos da PNH, com adaptações dos autores.

Quadro 13 - UP 02 por integrante, instituição apoiada e Apoiador-Tutor

	UP 02	INTEGRANTES DAS UP	INSTITUIÇÃO APOIADA	APOIADOR-TUTOR
INSTITUIÇÃO	ETSUS/NAEP	1.		
		2.		
		3.		
		4.		
		5.		
		6.		
	Áreas Técnicas Estratégicas: NEP/Hemocentro, NEP/Vigilância outros NEPs.	7.		
		8.		
		9.		
		10.		

Fonte: Modelo de relatórios de cursos da PNH, com adaptações dos autores.

Quadro 14 - UP 03 por integrante, instituição apoiada e Apoiador-Tutor

	UP 03	INTEGRANTES DAS UP	INSTITUIÇÃO APOIADA	APOIADOR-TUTOR
INSTITUIÇÃO	COSEMS	1.		
		2.		
		3.		
		4.		
		5.		
	Atores estratégicos nos municípios (Egressos e facilitadoras (es) ARAS e ACS)	6.		
		7.		
		8.		
	Demais interessados na temática	9.		
		10.		

Fonte: Modelo de relatórios de cursos da PNH, com adaptações dos autores

Quadro 15 - UP 04 por integrante, instituição apoiada e Apoiador-Tutor

	UP 04	INTEGRANTES DAS UP	INSTITUIÇÃO APOIADA	APOIADOR-TUTOR
INSTITUIÇÃO	Assessoria de Humanização/SES	1.		
		2.		
		3.		
	Equipes Matriciais de Humanização (HGP, HIP, HRA e HMDR)	4.		
		5.		
		6.		
		7.		
		8.		
		9.		
		10.		

Fonte: Modelo de relatórios de cursos da PNH, com adaptações dos autores

Quadro 16 - UP 05 por integrante, instituição apoiada e Apoiador-Tutor

	UP 05	INTEGRANTES DAS UP	INSTITUIÇÃO APOIADA	APOIADOR-TUTOR
INSTITUIÇÃO	Saúde do Trabalhador	1.		
		2.		
		3.		
		4.		
		5.		
	Áreas Técnicas Estratégicas: NAST/Hemocentro e NAST/Vigilância e outros atores estratégicos de saúde do trabalhador	6.		
		7.		
		8.		
		9.		
		10.		

Fonte: Modelo de relatórios de cursos da PNH, com adaptações dos autores.

Quadro 17 - UP 06 por integrante, instituição apoiada e Apoiador-Tutor

	UP 06	INTEGRANTES DAS UP	INSTITUIÇÃO APOIADA	APOIADOR TUTOR
INSTITUIÇÃO	SUHP	1.		
		2.		
		3.		
		4.		
		5.		
		6.		
	DAE (urgência e emergência)	7.		
		8.		
		9.		
		10.		

Fonte: Modelo de relatórios de cursos da PNH, com adaptações dos autores.

2.3.3 O sentido e a lógica de funcionamento das UPs

Importante que os atores envolvidos no processo formativo compreendam o sentido e a lógica de funcionamento das UPs.



Por que é importante estabelecer critérios para a estruturação de coletivos organizados para a produção, na lógica da UP?



É preciso estar atento ao processo de trabalho dos discentes e ao mesmo tempo verificar o senso de grupalidade (lembrar que grupalidade não se restringe à junção de pessoas).



Atentar para a intencionalidade de que o agrupamento de atores se constitua efetivamente em um coletivo produtor.

Outro aspecto a ser observado, especialmente pelos Apoiadores-tutores, são os focos de abrangência apontados por Santos Filho (2010), que devem ser considerados, de modo interligado, na agenda sistemática de funcionamento das UPs, conforme descrito no quadro a seguir.

Quadro 18 - Focos de abrangência para funcionamento das UPs

O trabalho e os processos de trabalho dos alunos/trabalhadores (realidades locais)	O processo de interação e articulação dos alunos/trabalhadores em sua perspectiva de grupalidade e rede
<ul style="list-style-type: none">• Realizar (atualizar) mapeamentos das atividades, dos processos, dos problemas e de propostas de enfrentamento (intervenções, planos);• Nortear as problematizações e o delineamento de propostas/ações (intervenções, planos) com os princípios, diretrizes e dispositivos da PNH;• Utilizar o referencial e instrumental de planejamento e avaliação para ajudar nas problematizações e elaboração de projetos/planos.	<ul style="list-style-type: none">• Provocar a emergência e problematização dos diferentes tipos de movimentos (ou “não-movimentos”) que estejam sendo disparados para integração intra e intergrupar e constituição de redes (tanto em torno de objetos e fluxos de trabalho, setores e serviços, quanto na perspectiva de lidar com afinidades, diferenças, afetos);• Buscar esclarecer e co-validar no coletivo o sentido que se atribui ao dispositivo “unidade de produção”.

Fonte: Santos Filho (2010, p. 104-105), com adaptação dos autores.



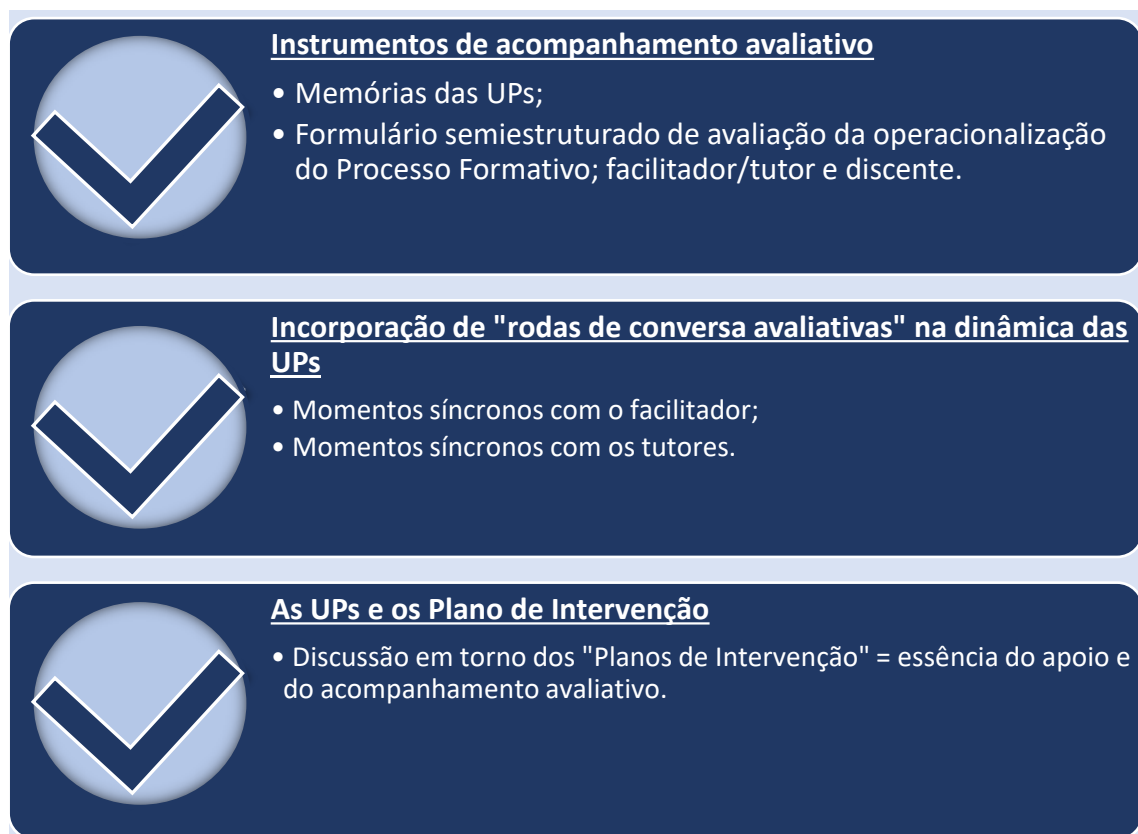
Importância das Rodas de Conversa Avaliativas

De acordo com Santos Filho (2010) as Rodas de Conversa Avaliativas são parte da estratégia de avaliação formativo-reguladora, visando, entre outros objetivos, ajustes dos modos de condução do Processo Formativo e do funcionamento da própria UP. Ressalta-se que a função reguladora, neste contexto, não se configura dentro de uma perspectiva prescritiva e autoritária, mas como função mediadora.

Assim, recomenda-se que a agenda das UPs incorpore as “rodas de conversa avaliativas”, oportunizando momentos e cuidando para que o caráter avaliativo seja mais direcionado.

Para tanto é importante que a Roda Avaliativa se torne um hábito e seja incorporada no máximo de vezes em que a UP se reunir, compreendida não como atividade suplementar “mas como próprio trabalho sendo colocado em análise de forma continuada e sistemática”.

Figura 7 - Estratégias para o acompanhamento avaliativo nas UPs



Fonte: Santos Filho (2010), com adaptações dos autores.

Partindo desses pressupostos, adaptamos no instrumento V deste documento (Tópico 7 deste Caderno) as diretrizes e questões que poderão nortear o processo avaliativo nas Rodas, em consonância com o referencial de Santos Filho (2010).

3 FORMAÇÃO, INTERVENÇÃO E AS BASES PEDAGÓGICAS/METODOLÓGICAS NO PROCESSO FORMATIVO API-ARAS

Para nortear o Processo Formativo ApI-ARAS, tomamos como base os princípios apresentados no Documento Orientador da Política de Formação da PNH (PAVAN *et al.*, 2010), que foi construído a partir do acúmulo de experiências no campo da formação, no contexto da PNH. Alinhadas aos princípios e diretrizes da política, estas experiências permitiram a construção de princípios e diretrizes específicas para a política de formação na PNH, servindo como orientador de novos processos formativos sobre os "modos de formar". A seguir elencamos os referidos princípios.

Quadro 19 - Princípios norteadores do Processo Formativo ApI-ARAS

Formação e Intervenção não se separam

✓ Este princípio se desenvolve a partir das máximas “transformar para conhecer a realidade” e “aprender fazendo”. Ou seja, as ações de formação da Política Nacional de Humanização são entendidas como dispositivos de problematização da experiência concreta dos trabalhadores de saúde, a partir da intervenção nas práticas, de modo a gerar mudanças nos modos de atenção e gestão da saúde. **Fazer conhecer, mas principalmente fazer participar da política.**

Toda formação implica análise do processo de trabalho em saúde

✓ Busca assegurar que a discussão acerca do processo de trabalho atravessasse todo o projeto/processo pedagógico do curso, fomentando especialmente a mobilização dos coletivos para analisar o seu modo de inserção no trabalho.

✓ A análise dos modos de gerir e de cuidar, análise das relações entre sujeitos, entre equipes, serviços, bem como dos contextos locais de produção de saúde, entre outros. Isso significa cuidar não somente da qualidade do atendimento (a “atenção para o outro”), mas também da qualidade das relações sociais de trabalho (atenção consigo e com as próprias equipes).

Descentralização e corresponsabilização locais regionais

A proposta contida neste princípio é a de que os projetos de formação sejam produtos da construção e pactuação dos coletivos nas regiões com parceiros:

- ✓ Construção compartilhada dos projetos de formação;
- ✓ Acompanhamento das articulações nos territórios ao longo do processo;
- ✓ Apoio pedagógico aos formadores;
- ✓ Coordenação e sustentação dos processos ao longo do período de sua realização.

É fundamental que os projetos de formação procurem sempre ampliar parcerias. Daí a relevância de o desenho do curso partir de uma cuidadosa análise do cenário em que se inscreve.

Planejamento e avaliação são indissociáveis da formação

✓ Na direção deste princípio, é necessário criar estratégias de participação dos diversos atores envolvidos no processo de acompanhamento avaliativo, do processo pedagógico, bem como, no que tange às ações de intervenção.

✓ O acompanhamento avaliativo é feito de forma compartilhada, pela coordenação do processo de formação, e pelos formadores, apoiadores pedagógicos e apoiadores, através de oficinas de planejamento e reuniões. A função de acompanhamento avaliativo circula e é compartilhada, de modo que os atores envolvidos na formação se fazem corresponsáveis por esse processo.

Fonte: Pavan *et al.* (2010) com adaptação pelos autores.

3.1 Bases Pedagógicas

Os conteúdos foram organizados de modo a contemplar referenciais teóricos, políticos e metodológicos da PNH e PNEPS, conforme organização curricular (Quadro 20), permanecendo como campo analítico no itinerário formativo, favorecendo a reflexão, (re)construção coletiva e atuação de sentidos.



Quadro 20 - Organização Curricular do Processo Formativo ApI-ARAS

MÓDULO	EIXOS TEMÁTICOS	BASES TECNOLÓGICAS	CARGA HORÁRIA ENSINO REMOTO COM O FACILITADOR E TUTOR (SÍNCRONA)	CARGA HORÁRIA ENSINO REMOTO COM O TUTOR (SÍNCRONA)	CARGA HORÁRIA EAD COM ACOMPANHAMENTO DA TUTORIA (ASSÍNCRONA)	CARGA HORÁRIA TOTAL
MÓDULO I O APOIO COMO POTÊNCIA DE INTERVENÇÃO NA REALIDADE	Apoio, Formação e Intervenção	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoio e a construção de um projeto político: o desafio da transversalidade e da produção do comum. ▪ Apoio e formação intervenção: construção do processo de educação permanente para os apoiadores e para os territórios. ▪ Apoio: o lugar, a função e o campo de atuação do apoiador 	3 h	6 h	10 h	22 h
	Planejamento, Monitoramento e Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> ▪ As contribuições da PNH e da EPS para construção de um projeto de apoio institucional: o método da tríplice inclusão ▪ Projeto de Intervenção e o Planejamento, Monitoramento e Avaliação (PMA) ▪ Território e micropolítica ▪ Análise situacional, ampliação da capacidade de análise do sujeito e intervenção. 	3 h			

<p>MÓDULO II</p> <p>O APOIO E A SAÚDE DO TRABALHADOR DO SUS</p>	<p>- Valorização do Trabalho em Saúde e do Trabalhador do SUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A valorização do trabalho e do trabalhador: discutindo processo de trabalho; ▪ Conceituando o trabalho em saúde sob a ótica das relações; ▪ Modelos de gestão no trabalho; ▪ Saúde e trabalho; ▪ Apoio, cogestão e a democracia institucional: arranjos de gestão e organização de coletivos; ▪ Como articular processo de trabalho, cogestão e a função apoiador institucional; ▪ O trabalho interprofissional, a prática colaborativa e o trabalho em equipe. 	<p>4 h</p>	<p>6 h</p>	<p>10 h</p>	<p>20 h</p>
<p>MÓDULO III</p> <p>O APOIO E OS MODELOS DE ATENÇÃO: ACOLHENDO NA LÓGICA DAS REDES DE ATENÇÃO À SAÚDE</p>	<p>Acolhimento como diretriz e dispositivos associados na produção das práticas de saúde</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diretriz ambiência; ▪ Clínica ampliada: Equipe transdisciplinar, Apoio Matricial e Projeto Terapêutico Singular; ▪ Acolhimento com Classificação de Risco (ACR); ▪ Fluxograma analisador; ▪ Protocolos e Linhas de Cuidados; ▪ Redes de Produção de Saúde. 	<p>3 h</p>	<p>6 h</p>	<p>10 h</p>	<p>22 h</p>
<p>Determinantes sociais (DSS) e populações vulneráveis</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconhecendo os DSS e as populações vulneráveis; ▪ Os DSS e o trabalho em saúde; ▪ Especificidades do acolhimento às populações vulneráveis; ▪ Observatório de determinantes sociais do Tocantins. 	<p>3 h</p>				

MÓDULO IV	CONSTRUINDO EIXOS AVALIATIVOS E INDICADORES DE REFERÊNCIA PARA O APOIO INSTITUCIONAL	Eixos avaliativos e indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Construção de indicadores de monitoramento e avaliação para o Plano de Intervenção; ▪ O Plano de Intervenção sob a ótica do Contrato de gestão; ▪ A importância do Plano de Intervenção como instrumento de gestão no trabalho. 	4 h	6h	10 h	20 h
CARGA HORÁRIA TOTAL – ENSINO REMOTO (SÍNCRONA) COM FACILITADOR E TUTOR							20 h
CARGA HORÁRIA TOTAL – ENSINO REMOTO (SÍNCRONA) COM TUTOR							24 h
CARGA HORÁRIA TOTAL – EAD (ASSÍNCRONA) COM TUTORIA							40 h
CARGA HORÁRIA TOTAL DO CURSO							84 h

3.2 Bases Metodológicas

Para a estruturação metodológica, considerando-se os eixos e o respectivo referencial teórico operado pela PNH e PNEPS, tomamos como base Santos Filho (2010), conforme disposto no quadro abaixo.

Quadro 21 - Eixos de estruturação metodológica do Processo Formativo e referenciais com os quais a PNH e PNEPS operam

EIXOS DE ESTRUTURAÇÃO METODOLÓGICA DO CURSO	INTERFACE ENTRE OS REFERENCIAIS DA PNH e PNEPS	
	PNH	PNEPS
Inserção de apoiadores-tutores pedagógicos e facilitadores	Concepção e atribuições dos apoiadores-tutores pedagógicos e facilitadores.	
Momentos de desenvolvimento do curso: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Concentração ▪ Dispersão 	<p>Âmbitos de conteúdos</p> <p>Métodos de abordagem: perspectiva da “tríplice inclusão” no campo formativo-interventivo: (i) inclusão de situações de trabalho e formação, (ii) dos sujeitos, (iii) de analisadores (trabalho e formação).</p> <p>Perspectiva do mapeamento/cartografia</p> <p>Concepção e operacionalização da “agenda pedagógica” do curso (dinâmica dos módulos/concentração e da dispersão)</p> <p>Âmbitos de pactuação.</p>	<p>Interdisciplinaridade, intersetorialidade e interprofissionalidade como fundamentos da mudança na lógica da formação dos profissionais e na dinâmica da produção do cuidado; Concepção de que a EPS se faz no trabalho, pelo trabalho e para o trabalho em saúde.</p>
O funcionamento em Unidades de Produção/UP	UP como dispositivo: concepção e âmbitos de finalidade de uma UP (Por quais âmbitos/dimensões de finalidade uma UP é acompanhada/avaliada).	Trabalho colaborativo, entendido enquanto complementaridade de diferentes atores atuando de forma integrada, permite o compartilhamento de objetivos em comum para alcançar os melhores resultados de saúde.
Processos e Produtos esperados (âmbito de análise e produção de experiências e saberes)	Concepção de produtos no referencial da formação intervenção; Concepção de instrumentos de sistematização do aprendizado-ação (plano de intervenção e memórias); Utilização do Plano Estadual de EPS como referência; Planejamento estratégico como tecnologia leve de apoio à gestão (CECÍLIO, 1997) e forma de organização das ações, com contribuição para a mudança institucional,	

	favorecendo a comunicação entre os diferentes sujeitos (CAMPOS, 2003).	
Avaliação (para interferir no “planejamento/regulação/ajuste do Curso” e sobre o desempenho dos “sujeitos no contexto do processo de trabalho e formação”)	Âmbitos de finalidade da avaliação Concepção de “acompanhamento avaliativo formativo”, atrelado ao planejamento/projeto pedagógico: escopo da avaliação, modo de avaliar, instrumentos avaliativos	Planejamento estratégico associado a outros dispositivos e estratégias, como encontros socioclínicos, metodologias ativas, diário de campo e apoio institucional potentes para que os coletivos possam se mobilizar, refletir e analisar suas práticas profissionais no cotidiano dos serviços de saúde, para então elaborar planos de intervenção que não sejam meros instrumentos racionais e técnicos, mas, também que sejam marcados pela subjetividade dos profissionais, gestores e comunidade (SPAGNOL, 2021)
Bibliografia de referência	Sentido e forma de incorporação da bibliografia; O aprendizado através de recursos tecnológicos disponíveis nas plataformas digitais com acesso a referenciais pertinentes às temáticas do Processo Formativo ApI-ARAS.	

Fonte: Santos Filho (2010) e Brasil (2009 e 2018), adaptado pelos autores.

A abordagem metodológica do curso tem como princípio estruturante a relação entre formação, processo de trabalho e intervenção, valorizando o trabalho interprofissional e as práticas colaborativas dos trabalhadores do SUS, considerando as dimensões do Quadrilátero da Formação: gestão, atenção, controle social e formação.

No contexto do ensino híbrido e, considerando as medidas impostas pela pandemia da COVID-19, será utilizada a comunicação síncrona (em tempo real) para a Modalidade de Ensino Remoto e assíncrona (dispensa a participação simultânea dos discentes) para a modalidade EAD.

Ressalta-se que nos momentos síncronos serão utilizadas plataformas digitais que facilitem a comunicação em tempo real, como Google Meet, YouTube ou outra plataforma disponibilizada pela ETSUS. Já os momentos assíncronos serão realizados na Plataforma Moodle/ETSUS.

Os temas propostos foram pensados na perspectiva das metodologias ativas de aprendizagem, em consonância com o método da PNH e a Política de EPS. Cada participante será envolvido na ação pedagógica como sujeito ativo na produção de conhecimentos, a partir de estratégias diversificadas como: exposições dialogadas, sala de aula invertida, uso de ferramentas do Moodle (fóruns, wiki, chats e outras), rodas de conversa, estudo de casos, narrativas, painéis temáticos, mapas conceituais, leitura e discussão de textos em grupos e em plenária, apresentações sistemáticas, atividades no território, dentre outros dispositivos.

Conforme ilustrado da Figura 8, cada módulo contará com 04 momentos, sendo 03 síncronos (Plataforma Google Meet) e 01 assíncrono (Plataforma Moodle), com carga horária diferenciada por módulo, de acordo com a Matriz Curricular (Item 10). Entre cada módulo os discentes deverão realizar atividades no seu território de atuação, denominadas “Momento ApI-ARAS no Território”, que serão socializadas com os demais participantes e postadas na Plataforma Moodle. Os discentes poderão esclarecer suas dúvidas por esta Plataforma, bem como por meio do uso de ferramentas tecnológicas como telefone, e-mail e WhatsApp, sendo acompanhados pelo respectivo Tutor do subgrupo.

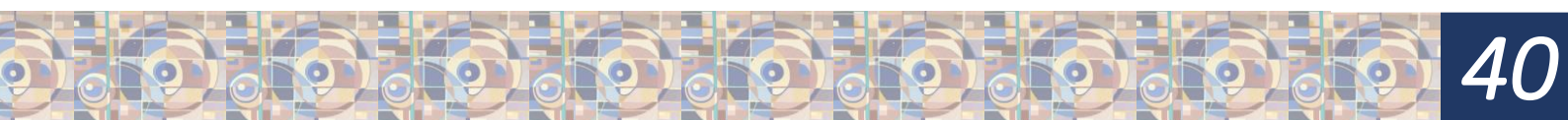
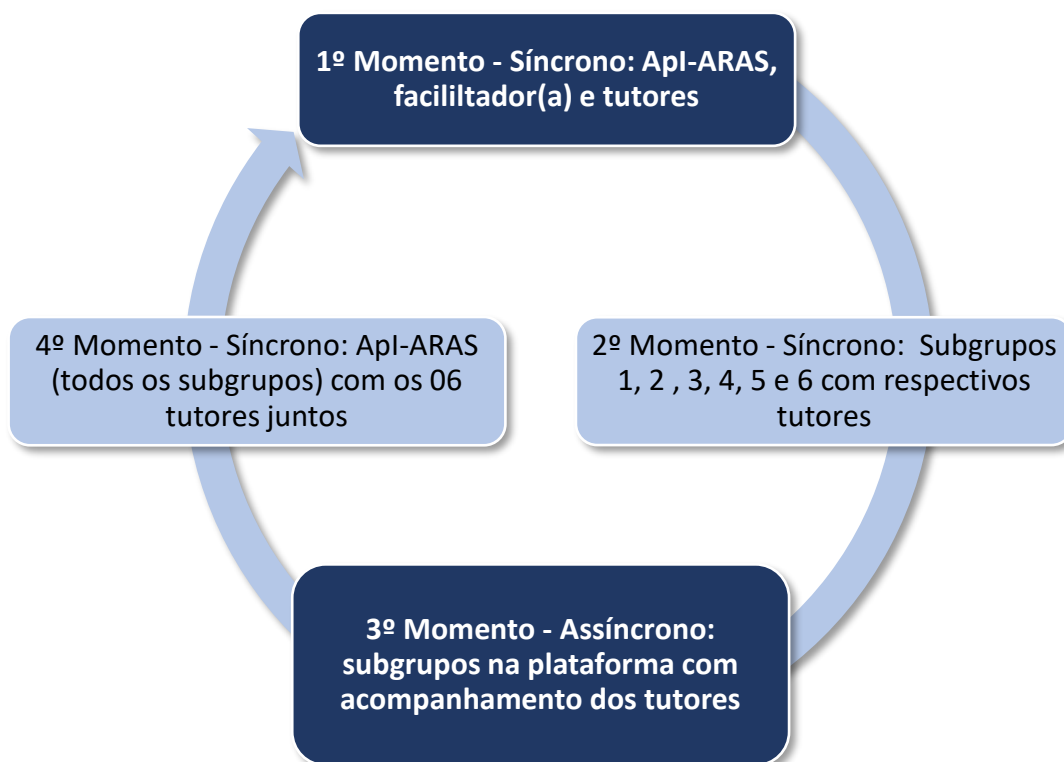


Figura 8 - Desenho do movimento de aprendizagem do Processo Formativo ApI-ARAS: momentos síncronos e assíncronos



Fonte: Os autores.

Denominamos de ApI-ARAS a reunião de todos os discentes do Processo Formativo, ou seja, dos 06 subgrupos, que corresponde aos momentos 01 e 04 do Movimento de Aprendizagem. O momento 02 se dá com a reunião por subgrupo e respectivo tutor. Já o 3º momento caracteriza-se pela atividade de ensino/aprendizagem de cada discente, subsidiado pelo uso da Plataforma Moodle (Figura 8).

Pensando no processo de formação e intervenção, conforme a integração ensino-serviço, algumas questões serão consideradas: conceitual, análise de cenário e rodas de conversa, valorizando as vivências profissionais nos respectivos locais de atuação.

Integrando o Movimento de Aprendizagem, cada subgrupo deverá construir planos de intervenção com foco no Apoio Institucional, a partir da PNH e EPS para implantação/implementação do acolhimento com avaliação de riscos e vulnerabilidades e da classificação de risco, priorizando problemas, conforme a práxis dos sujeitos envolvidos no processo de trabalho. Os planos serão socializados com os demais participantes e gestores, durante e ao final do Processo Formativo.

3.3 O Planejamento Pedagógico e a Formação de Formadores

O planejamento pedagógico do processo formativo ApI-ARAS será orientado pela construção de Termos de Referências (TR) pelos apoiadores tutores e facilitadores, com colaboração do Apoiador Pedagógico e Núcleo Coordenador.

Inserido em um contexto de PMA, a partir das oficinas que precedem os módulos, o instrumento do TR reúne as estratégias metodológicas a serem desenvolvidas nas Unidades de Produção, valorizando a pluralidade dos espaços de produção de conhecimentos, bem como os interesses e necessidades educacionais dos sujeitos.

O TR também deve considerar o dispositivo do contrato de gestão, pressupondo o diálogo com os objetivos do curso, bem como com as demandas dos trabalhadores e gestores, indissociado da construção dos planos de intervenção, com base no tripé ensino-serviço-intervenção.

A formação de formadores se dá de modo sistemático e permanente nos espaços promovidos pelo Processo Formativo ApI-ARAS e nas oficinas pedagógicas que acontecem antes e após a realização de cada módulo.

Partimos do conceito de que a oficina é uma oportunidade de vivenciar situações concretas e significativas, baseadas no tripé sentir-pensar-agir com objetivos pedagógicos. Nesse sentido, a metodologia da oficina muda o foco tradicional da aprendizagem (cognição), passando a incorporar a ação e a reflexão. Em outras palavras, numa oficina ocorrem apropriação, construção e produção de conhecimentos teóricos e práticos, de forma ativa e reflexiva (PAVIANI; FONTANA, 2009).

3.4 O Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)

A Plataforma Moodle/ETSUS será utilizada como Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) para os momentos assíncronos, permitindo a interação entre os atores do Processo Formativo em todas as etapas, incluindo as atividades denominadas “Momentos ARAS no Território”, servindo também como repositório para as memórias, narrativas, registros e outros produtos desenvolvidos no itinerário formativo.

A interação na plataforma será mediada pelo Apoiador-tutor, com o suporte técnico da ETSUS. O acesso se dará por meio do link <http://eadetsus.saude.to.gov.br/>, com inserção do nº do CPF na identificação do usuário e a senha que será fornecida pelo técnico responsável pela plataforma.

Além das orientações que serão disponibilizadas no início do Processo Formativo, também estará à disposição dos discentes e demais atores um instrutivo sobre a operacionalidade/funcionalidade do Moodle, contendo minimamente as informações descritas no quadro abaixo.

Moodle/ETSUS

- O que é o moodle;
- Como acessar;
- Funcionalidade;
- Materiais que serão postados;
- Quem pode ajudar?;
- Atividades;
- Cronograma;
- Acompanhamento didático-pedagógico;
- Outras informações pertinentes.

Para o corpo de coordenação e facilitadores a ETSUS disponibiliza o documento “Instruções para a inserção de curso EAD na plataforma Moodle da ETSUS”, que pode ser acessado por meio do link <https://central.to.gov.br/download/250800>.

3.5 Material Didático

O material didático do Processo Formativo ApI-ARAS está organizado em 05 (cinco) cadernos, sendo o Caderno 1 voltado para o Planejamento, Monitoramento e Avaliação, perpassando por todos os momentos como orientador da gestão do curso e os demais cadernos com temáticas definidas de acordo com os módulos, direcionados para subsidiar o itinerário de ensino-aprendizagem-intervenção, conforme descrito na figura a seguir.

Figura 9 - Material didático do Processo Formativo ApI-ARAS



Fonte: Os autores

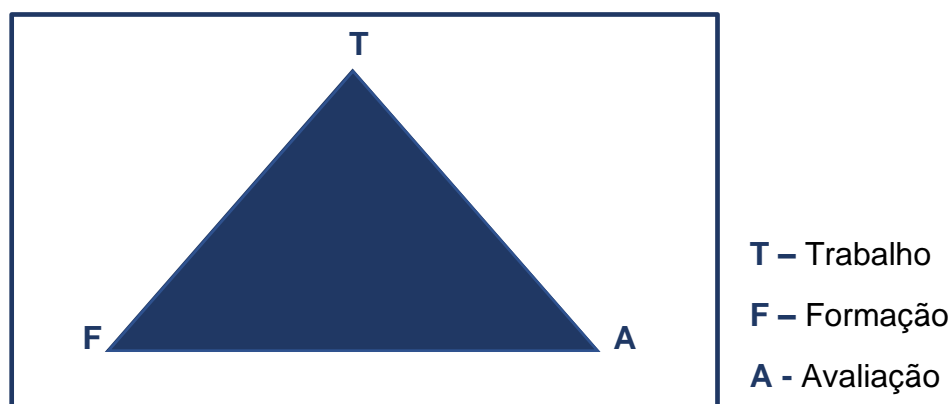
4 ALINHANDO FORMAÇÃO-INTERVENÇÃO, TRABALHO E AVALIAÇÃO NO PROCESSO FORMATIVO API-ARAS

Neste tópico serão abordados conteúdos sobre a dimensão formativa (pedagógica) e o campo de intervenção; a construção do Plano de Intervenção (PI); bases para construção do PI e os movimentos de rodas avaliativas nas UPs.

4.1 Alinhando a Dimensão Formativa (pedagógica) e o Campo de Intervenção

De acordo com Santos Filho (2010), o direcionamento da constituição do campo de formação e intervenção na PNH, se constitui a partir do “triângulo de referência” Formação, Trabalho e Avaliação, conforme a Figura 10.

Figura 10 - Triângulo de referência para a dimensão formativa



Fonte: Santos Filho, 2010.

No vértice da **Formação** tem-se que,

[esta] não se restringe nem se foca na aquisição de ‘conhecimento’, ‘atitudes’ e ‘habilidades’ de uma forma abstrata, mas que se desenvolve como um processo embasado na realidade e vivências de trabalho, agregando referenciais conceituais e métodos para sua reflexão, com isso almejando o ganho/aumento da capacidade de análise e de intervenção na realidade (SANTOS FILHO, 2010, p. 97).

No vértice do **Trabalho**, Santos Filho (2010) *apud* Schwartz e Durrrive (2007, p. 97) nos provoca à compreensão desta dimensão como “produção/invenção de serviços, de produtos, de si mesmo e do mundo. ‘Atividade de trabalho’ como diferente de emprego, de posto de trabalho, de tarefa, de trabalho prescrito, de ‘simples execução’”.

Pensar o trabalho em saúde na direção da PNH é afirmar a transversalidade como um aumento de comunicação entre os diferentes sujeitos/grupos. Essa concepção diz de uma participação ativa e inventiva de atores, saberes e instituições, voltados para o enfrentamento de problemas que emergem nos cotidianos de trabalho. Diz da análise das relações que os sujeitos estabelecem com o processo produtivo e aponta para a construção de autonomia e corresponsabilização com intervenções para transformação da realidade (BARROS; SANTOS FILHO, 2009 *apud* SANTO FILHO, 2010, p. 98).

No vértice da **Avaliação**, Santos Filho (2010, p. 99) propõe para os cursos, “acompanhamento avaliativo”, embasado na avaliação formativa, compreendendo a avaliação como nexos do projeto pedagógico (constituente dele) e não como anexo a ele. Nexos no sentido de articular os elementos do processo/prática pedagógica.

Neste sentido,

Deve-se também associar e enfatizar o campo avaliativo que se traduz em uma perspectiva investigativa, isto é, os cursos (as experiências pedagógicas) como “ambientes de pesquisa”, ambientes que devem ser vistos como campos permanentes de interrogação (e intervenção) sobre a própria prática pedagógica. Nesse sentido, constrói-se efetivamente mais um âmbito do que se propõe como formação-intervenção (SANTOS FILHO, 2010, p. 97).

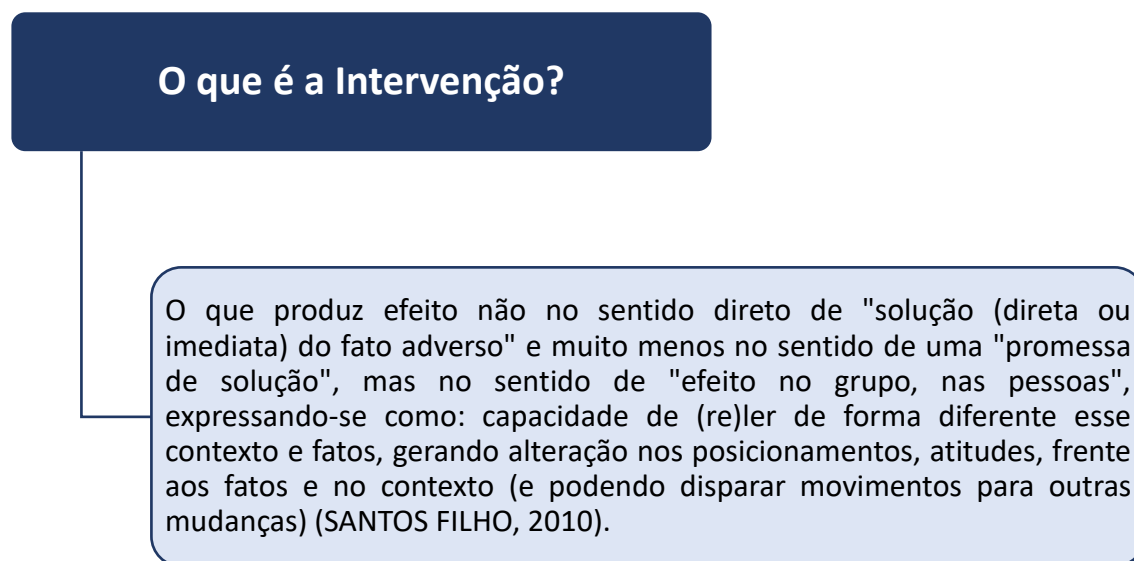
Assim, tomando o triângulo como modelo para o Processo Formativo ApI-ARAS, aponta-se para a importância de se pensar a Formação, Trabalho e Avaliação nas Unidades de Produção como elementos indissociados da intervenção.



4.2 A construção do Plano de Intervenção (PI): o apoio no acompanhamento avaliativo

Vejamos o conceito de Intervenção a partir do entendimento de Santos Filho (2010).

Figura 11 - O que é intervenção



Fonte: Santos Filho (2010), com adaptação dos autores.

O Plano de Intervenção (PI) assume a função de direcionar a intervenção que é desejada de modo indissociado a um processo pedagógico, de formação dos sujeitos/equipes/coletivos, em situação de trabalho, assumindo também a função de registro das etapas do processo.

Figura 12 - O PI como intencionalidade a sistematização integradora

O PI tem como intencionalidade a sistematização integradora

- (i) das problematizações realizadas, movimentos que refletem as análises que se abrem no coletivo (e válidas em si mesmas);
- (ii) das direções de estratégias e ações que se propõem ou se disparam para enfrentamento das situações problematizadas;
- (iii) permeando essa movimentação, o que se denota como postura e atitude dos sujeitos envolvidos na análise daquela realidade. E aí agregando dimensões do planejamento/pensamento estratégico para canalizar metas e ações para viabilizar a transformação dessa realidade.

Fonte: Santos Filho (2010, p. 106), com adaptação pelos autores.

De acordo com Santos Filho (2010), o Plano de Intervenção é um dispositivo que ajuda a pensar e colocar em análise o trabalho em saúde, na perspectiva de promover mudanças/transformações institucionais, em suas múltiplas e complexas dimensões.

Como instrumento, o Plano de Intervenção vai além da percepção burocrática, ou seja, do mero preenchimento de matrizes, devendo partir da “atitude dos sujeitos frente aos processos de problematização e de proposição de ações no itinerário formativo, ou seja, é se colocar em proposição de fazer ou de estar **em atitude de intervenção**” (SANTOS FILHO, 2010, p. 107 grifo nosso).

Lembre-se!



- Importante não "desviar a proposta do Plano em um sentido restrito de quadros/planilhas de programação de ações, nem também apenas como uma carta de intenções descolada de estratégias concretas de viabilização de movimentos e ações" (SANTOS FILHO, 2010, p. 107).

Por isso destacamos que o processo de construção do Plano deve ser compreendido como momento/espço de negociação e pactuação em que se analisa as dificuldades/possibilidades e fatores favoráveis para implementação da intervenção. Para tanto, se faz necessário uma análise de viabilidade e da governabilidade das ações propostas, “de modo que as ações planejadas não estejam descoladas e descontextualizadas do cotidiano do processo de trabalho” (PAVAN, 2010).

Figura 13 - Múltiplas funções do PI

Múltiplas Funções do PI

- Dispositivo-vetor que abriga análises-intenções, analisado;
- "Diários de bordo", agregando diferentes produtos representativos das discussões encaminhadas;
- Produto final, do qual possam ser derivados diferentes produtos para diferentes finalidades e diferentes interlocutores (inclusive para negociações institucionais) (SANTOS FILHO, 2010).

Função Pedagógica do PI

- Fonte permanente de "pontos de partida" para novas análises, revisões e atualizações de eixos, no diálogo com os colegas do Curso e do trabalho;
- Por outro lado, o próprio exercício de sua formulação deve ser representativo do escopo de aprendizagens quanto à habilidade para os registros e composição de um documento, "aberto", mas encadeado na perspectiva de análises diagnósticas e eixos operacionais (SANTOS FILHO, 2010).

Atitude dos sujeitos na feitura dos planos

- Corresponsabilização dos sujeitos pelo processo;
- Espaço formativo como lugar de expressão das políticas, dos compromissos e das prioridades coletivamente definidas e compartilhadas (e analisadas como viáveis);
- Possibilidade de inclusão dos desejos e interesses dos sujeitos/trabalhadores (SANTOS FILHO, 2010, p. 108).

Fonte: Santos Filho (2010), com adaptações dos autores.

Assim, a postura do Apoiador Institucional no contexto de produção do Plano de Intervenção deve orientar-se pelas premissas de que as proposituras de ações não se configuram como resposta direta, nem tampouco como promessa de resolução de determinados problemas.

Mas que se compromete com o aumento da capacidade dos grupos e coletivos de produzir análise e intervenção, de modo indissociado.

Importante observar que para a PNH o processo é tão importante quanto a meta que se quer alcançar. Ou seja, o caminho percorrido (modo de fazer) deve ser valorizado tanto quanto o lugar que se quer chegar.

4.3 Bases para a Construção do Plano de Intervenção

Para Araújo, 2003 (apud SANTOS FILHO, 2010, p. 110) um plano de intervenção “deve articular intenções, objetivos, processos, propostas, atitudes, resultados, fazendo ‘feixes de relações’”, como uma representação prévia da intencionalidade de transformação do real, o que requer uma abertura para o novo.

No processo de construção do Plano de Intervenção é importante ainda, observar as três bases, a seguir, apontadas por Santos Filho (2010).



Quadro 22 - Bases para a construção do Plano de Intervenção

Plano e Processo de Trabalho	Plano e Contrato de Gestão	Plano, Avaliação e Regulação
<ul style="list-style-type: none"> ✓ É importante que o processo pedagógico amplie a discussão sobre o processo de trabalho, favorecendo o ganho de habilidade instrumental para construção do plano; ✓ A necessidade de se buscar nos espaços concretos de trabalho/curso uma coprodução do entendimento de planos de intervenção; ✓ Possibilidades de múltiplos aprendizados e favorecimento da compreensão do trabalhador como gestor do seu processo de trabalho; ✓ Espaço/momento de análise do processo de trabalho, suas fragmentações e fatores intervenientes; ✓ Analisador de possibilidades, dificuldades, favorabilidades e viabilidades; ✓ Modo de efetivar a indissociação entre formação e intervenção; ✓ Valorizar a inclusão de todos os sujeitos e situações, como forma do aprimoramento de estratégias de visibilidade e de produção de sentido do plano; ✓ Ao olhar e analisar o processo de trabalho, os trabalhadores podem encontrar governabilidade para a efetivação do plano; e principalmente, superar a ideia de governabilidade apenas no âmbito externo; ✓ Para efetivação do plano é preciso considerar o movimento dos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ O plano, pode e deve ser entendido como projeto político, a partir da compreensão do papel de cada sujeito nos diferentes movimentos, superando a visão do planejamento enquanto ‘técnica’; ✓ Os Planos de Intervenção como um dispositivo estratégico para assegurar a perspectiva formativo-interventiva, onde uma intervenção é o próprio movimento contribuindo para o desenvolvimento de habilidades e desejo no processo de trabalho, formando assim uma rede de compromissos; ✓ Importante desde o início do planejamento, se atrelar a essa concepção de plano de intervenção, à “ideia de contratualização”, por meio dos “contratos de gestão” (pactuações e validações coletivas, participativas e compartilhadas); ✓ Para efetivação do contrato de gestão é preciso construir espaços para negociações e pactuações, análises e sínteses coletivas, resultando em pactuação de agenda de trabalho, norteando um movimento de planejamento coletivizado que deve ser considerado como um tipo de intervenção para disparar processos/movimentos; ✓ Para a operacionalização do plano, faz-se necessário, a inclusão dos conflitos e problemas, trazendo em seu escopo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ O plano é “o lugar” de articulação entre o planejar e avaliar, que permite dar significados às informações relevantes, permitindo análise e (re)direcionamento do processo; ✓ A informação propicia decisões, escolhas, apostas; e também riscos e incertezas; ✓ É importante reconhecer a plasticidade necessária de um plano, para se modificar em função das adversidades, riscos, incertezas e das necessidades de mudanças de rumos; ✓ A regulação busca reorientar e aproximar o que se planeja das necessidades reais dos sujeitos, considerando-se as mudanças de cenários. Nesse sentido, a regulação se faz por dentro do ato de monitoramento e acompanhamento avaliativo, que deve estar estreitamente colado à elaboração e implementação de um plano. É pelo exercício contínuo da avaliação (em sua função reguladora) que se operam regulações em diferentes âmbitos; ✓ Na elaboração e implementação de um plano, o caráter regulatório compreende o planejar e avaliar, numa perspectiva processual e contínua do acompanhamento avaliativo, o que requer a observação constante das necessidades reais dos sujeitos e das mudanças de cenários.

<p>sujeitos/coletivos e a organização/funcionamento interno da UP, compreendendo este espaço na lógica do processo de trabalho.</p>	<p>intencionalidades e metas voltadas para melhoria da assistência, do trabalho e do fortalecimento dos sujeitos/equipes, portanto, o plano deve assumir uma característica transversal, compreendendo a atenção e gestão como indissociáveis.</p>	
---	--	--

Fonte: Os autores, adaptado de Santos Filho (2010).

Lembre-se!



- Fazer plano” e/ou “aprender a fazer plano” significa incluir ou tomar como base o aprofundamento da discussão do processo de trabalho.



4.4 Fatores que Interferem na Construção do Plano de Intervenção

Para Santos Filho (2010), não se deve esperar/aceitar a elaboração de um plano apenas como meta gerencial, mas sobretudo que ele aponte e aprofunde os diversos conflitos dos sujeitos (trabalhadores, gestores e usuários) e dos processos de trabalho, onde os “problemas que são dos outros, mas que são de todos e de cada um”.

É importante ao Apoio (aquele que faz apoio), considerar estes conflitos, pois podem afetar a construção e implementação do PI. O quadro abaixo, aponta duas categorias de fatores que devem ser observados nos espaços pedagógico-planejamento-intervenção, apoiando os coletivos/grupalidades a analisar, lidar e superar as possíveis contradições e resistências.

Quadro 23 - Fatores que interferem na construção do Plano de Intervenção

Fatores relacionados à organização do trabalho	Fatores que geram descrédito dos trabalhadores
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estilos de gestão com planejamento pouco participativo; ▪ Espaços de trabalho não favoráveis no terreno ‘formativo’, comumente tradicionais quanto à sua organização e postura pedagógica; ▪ Ótica mais centralizadora, verticalizada, fragmentadora; ▪ Ambientes áridos em termos de relações sociais (entre os próprios trabalhadores e entre estes e suas chefias); ▪ Trabalho centrado em “tarefas” e “postos de trabalho” e não em valorização do trabalho em equipe e desenvolvimento compartilhado de “competências em situações de trabalho” (ZARIFIAN, 2001). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inserção muito periférica no mundo do trabalho cotidiano, habitualmente não se vendo como sujeitos participantes dos processos; ▪ Falta de familiaridade dos trabalhadores com a elaboração de ‘projetos de trabalho’ ou outros tipos de ‘sistematizações’, ‘análises’, ‘registros’, ‘narrativas’; ▪ Não se pode subestimar o que é do funcionamento mais ordinário dos serviços, centrando-se em uma ênfase quase restrita ao âmbito de resultados (metas nesse âmbito), cristalizando concepções e distorcendo ou reduzindo os modos de pensar essas tão poderosas ferramentas de gestão.

Fonte: Santos Filho (2010), com adaptação dos autores.

Por fim, no processo de construção, execução, monitoramento e avaliação do PI, é igualmente importante considerar o processo de trabalho, o grau de complexidade do plano e a reação diversa dos trabalhadores ao PI, produzindo assim uma ressignificação dos Planos.

Figura 14 - Resignificação do Plano de Intervenção



Fonte: Os autores, adaptado de Santos Filho (2010).

Deste modo aponta-se para a construção do PI numa perspectiva do trabalho colaborativo, incluindo e valorizando a interprofissionalidade.

5 DELINEANDO O MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PROCESSO FORMATIVO API-ARAS

Neste capítulo, específico do monitoramento e avaliação, reforça-se a indissociabilidade entre planejar, avaliar e monitorar, o que permite formular a lógica do acompanhamento avaliativo, sendo importante considerar toda a discussão anterior.

O monitoramento e avaliação serão realizados considerando a avaliação do processo formativo, da inserção dos atores envolvidos, bem como da avaliação de ensino-aprendizagem, contemplando os produtos e intervenções. Abaixo, segue desenho do modelo lógico do processo formativo ApI-ARAS, tomando como base Santos Filho (2010).

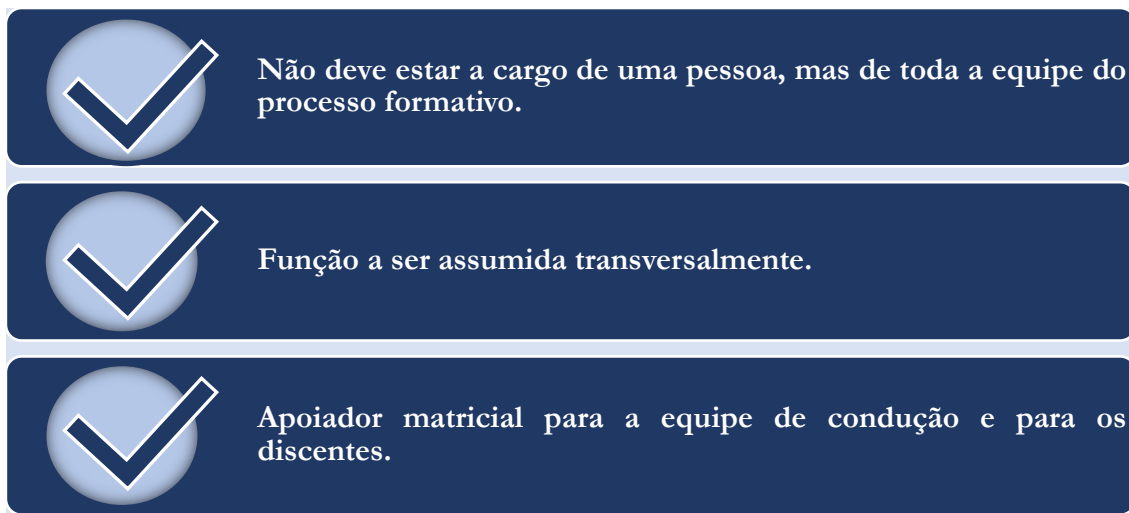
Figura 15 - Modelo lógico para o Planejamento, Monitoramento e Avaliação do ApI-ARAS



Fonte: Os autores, adaptado de Santos Filho (2010).

Partindo deste modelo lógico, para a operacionalização do monitoramento e avaliação, faz-se necessário a organização coletiva, a construção de estratégias participativas e o desenho de funções específicas, conforme apontado por Santos Filho (2010), descritos na figura abaixo.

Figura 16 - Aspectos a serem considerados para a incorporação da avaliação no Processo Formativo



Fonte: Santos Filho (2010, p. 102), com adaptação dos autores.

De acordo ainda com Santos Filhos (2010), incorporamos no Processo Formativo ApI-ARAS as dimensões descritas na Figura abaixo.

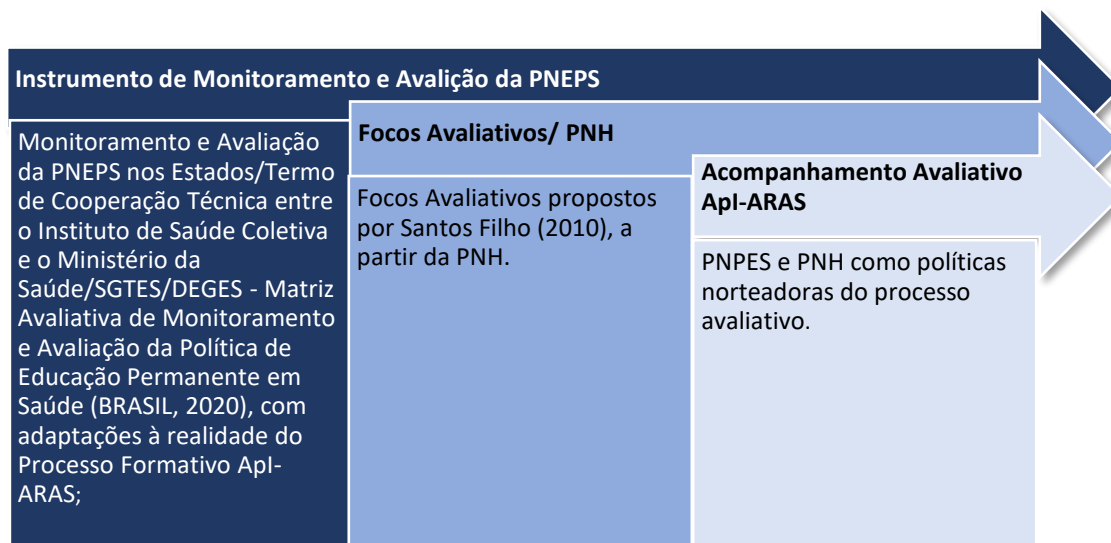
Figura 17 - Dimensões avaliativas do Processo Formativo ApI-ARAS



Fonte: Santos Filho (2010), com adaptações dos autores.

Para o desenho do Acompanhamento Avaliativo tomamos como base as dimensões e seus respectivos focos avaliativos dos indicadores, dialogando com a PNH e PNEPS, oportunizando instrumentos relacionados às duas políticas, com adaptações para o Processo Formativo ApI-ARAS, conforme figura a seguir.

Figura 18 - Pressupostos para o acompanhamento avaliativo ApI-ARAS



Fonte: Os autores.

Assim, buscando integrar as duas políticas, inserimos os focos avaliativos propostos por Santos Filho (2010) na matriz desenvolvida para o processo de avaliação no âmbito da PNEPS (BRASIL, 2020).

Conforme descrito na Figura 19, esta matriz está estruturada em três dimensões que norteiam o processo de monitoramento e avaliação: **Dimensão 1** - político gerencial; **Dimensão 2** - processo educacional, adaptado para processo formativo para o ApI-ARAS; e **Dimensão 3** – efeitos

Figura 19 - Dimensões e focos avaliativos para o Processo Formativo ApI-ARAS



Fonte: Os autores, adaptado da Matriz de Monitoramento e Avaliação da Política de Educação Permanente em Saúde do Ministério da Saúde (BRASIL, 2020) e dos Focos Avaliativos propostos por Santos Filho (2010).

Trataremos a seguir cada uma das dimensões avaliativas (subdimensões, critérios de avaliação, indicadores e bases de evidência) do processo formativo ApI-ARAS.

5.1 Dimensão 1: político-gerencial

O monitoramento e avaliação, ao considerar a dimensão político-gerencial, propõe o envolvimento dos gestores da ETSUS, DRMAT, áreas técnicas e instituições envolvidas no processo formativo, como forma de subsidiar e corresponsabilizar gestores, atrelando o cenário institucional às demandas do processo formativo ApI-ARAS, pressupondo a relação direta com os resultados pretendidos, considerando a indissociabilidade entre formação, serviço e intervenção.

Nesta perspectiva, é imprescindível um planejamento que garanta o delineamento de ações, verificadas a partir dos instrumentos de gestão, que favoreçam a efetividade do processo formativo nos cenários de intervenção, buscando o fortalecimento do apoio institucional para o acolhimento em redes de atenção à saúde no Estado do Tocantins.

Esta dimensão deverá ser monitorada e avaliada antes, durante e após a conclusão do processo formativo.

Neste contexto, propomos a matriz a seguir, adaptada do retromencionado instrumento do MS e embasada também no referencial de Santos Filho (2010).

Quadro 24 - Matriz de monitoramento e avaliação do Processo Formativo ApI-ARAS na dimensão político-gerencial

DIMENSÃO POLÍTICO-GERENCIAL			
Foco da Avaliação: Gestão da Política de Educação Permanente em Saúde, PNH, Acolhimento e Apoio Institucional em interface com o Processo Formativo ApI-ARAS			
Subdimensões	Critérios de Avaliação	Indicadores	Bases de Evidências
Projeto de Governo	1. Existência de planos e/ou projetos que contemplem EPS, PNH, Acolhimento e Apoio Institucional no âmbito de atuação das frentes de Apoio Institucional.	1.1 Presença da EPS, PNH, Acolhimento e Apoio Institucional nos instrumentos de planejamento e gestão das Unidades Apoiadas; 1.2 Plano Estadual de EPS que contemple atividades de Acolhimento, Humanização e Apoio Institucional; 1.3 Utilização do Plano de EPS Estadual como referência no planejamento dos processos educacionais pelas frentes de Apoio Institucional; 1.4 Existência de Planos e/ou projetos políticos de Humanização no âmbito de atuação das frentes de Apoio Institucional; 1.5 Existência de projetos políticos do Apoio Institucional no âmbito de atuação das frentes de AI; 1.6 Existência de projeto político de Acolhimento no âmbito de atuação das frentes de AI; 1.7 N° de Unidades com Protocolos de Acolhimento com Classificação de Risco implantados.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificação em instrumentos de gestão, questionários e outros.

<p>Capacidade de Gestão</p>	<p>2. Existência de instâncias gestoras de EPS, Humanização, acolhimento e Apoio Institucional.</p>	<p>2.1 Presença de espaços de gestão da EPS e PNH (nível central e estruturas descentralizadas); 2.2 N° de NEPs implantados por Serviços de Saúde no âmbito estadual; 2.3 N° de Coordenações de Humanização implantados por Serviços de Saúde no âmbito estadual. 2.4 Existência de instâncias colegiadas de Apoio Institucional; 2.5 Existência de instâncias colegiadas de Acolhimento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Portarias, regimentos, memórias de reuniões, organogramas e outros instrumentos de planejamento.
<p>Governabilidade</p>	<p>3. Apoio técnico e político para a efetivação dos Planos de Intervenção do ApI-ARAS.</p>	<p>3.1 Existência de dotação orçamentária e apoio técnico para a implementação dos Planos de Intervenção do ApI-ARAS; 3.2 Existência de Apoio Institucional como estratégia para implementação dos Planos de Intervenção do ApI-ARAS; 3.3 N° de equipes ou serviços Apoiados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ PES/PAS e outros instrumentos de gestão.
	<p>4. Abrangência do Processo Formativo ApI-ARAS na Rede de Atenção à Saúde.</p>	<p>4.1 Número total de participantes do ApI-ARAS / total de trabalhadores por serviço/unidade/Região de Saúde/município.</p>	<p>Matriz das Unidades de Produção e Campo de Atuação do Apoiador.</p>
	<p>5. Critérios de Avaliação e monitoramento dos processos educativos pela ETSUS/GEPSUS.</p>	<p>5.1 Existência do componente avaliação e monitoramento do Processo Formativo; 5.2 Diretrizes de PMA elaboradas pelo Núcleo Coordenador ApI-ARAS; 5.3 Existência de iniciativas de monitoramento e avaliação de processos educativos pela ETSUS/GEPSUS e Humanização.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relatório quadrimestral PAS ▪ GT de Monitoramento ▪ Outros instrumentos ▪ Caderno de PMA ApI-ARAS

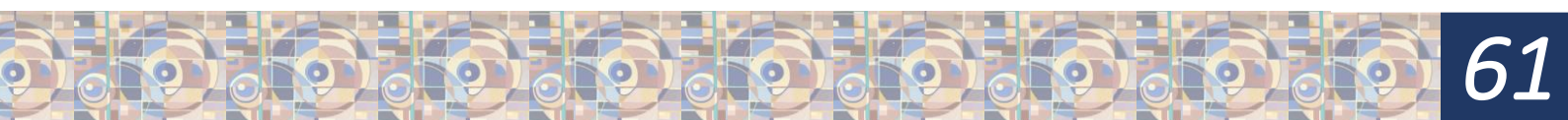
Fonte: Brasil (2020) - Instituto de Saúde Coletiva da Bahia - com adaptações dos autores.

5.2 Dimensão 2: processo formativo

O monitoramento e avaliação do processo formativo envolve os atores do ApI-ARAS: Núcleo Coordenador, Apoiadores-tutores, Apoiadores-facilitadores, Apoiador-pedagógico e Apoiadores-discentes.

Esta dimensão inclui o monitoramento e avaliação de aspectos operacionais do processo formativo, pedagógico, de ensino-aprendizagem e intervenção.

Neste contexto, propomos a matriz a seguir, adaptada do instrumento do MS e embasada também no referencial de Santos Filho (2010).



Quadro 25 - Matriz de monitoramento e avaliação do ApI-ARAS na dimensão do processo formativo

DIMENSÃO PROCESSO FORMATIVO			
Foco da Avaliação: Formação, ensino, serviço, comunidade e intervenção a partir do Processo Formativo ApI-ARAS			
Subdimensões	CrITÉRIOS de Avaliação	Indicadores	Bases de Evidências
Perspectivas Pedagógicas	1. Coerência entre a ação educativa e as necessidades de formação dos trabalhadores para o processo de trabalho em saúde.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avaliação permanente com os atores envolvidos no processo formativo; ▪ Levantamento e análise das necessidades de formação dos trabalhadores coadunam com a proposta do Processo Formativo ApI-ARAS. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projeto pedagógico do Processo Formativo ApI-ARAS com justificativa relacionada às necessidades levantadas; ▪ Relatório da Oficina Pedagógica do ApI-ARAS; ▪ Demandas judiciais.
	2. Ação educativa propõe a produção de intervenções nos processos de trabalho em saúde.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ação educativa explícita a produção de intervenções nos processos de trabalho em saúde; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projeto pedagógico do Processo Formativo ApI-ARAS.
	3. Ação educativa contempla o uso de metodologias participativas/ativas de ensino-aprendizagem.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ação educativa explícita o uso de metodologias participativas/ativas de ensino-aprendizagem. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projeto pedagógico do Processo Formativo ApI-ARAS; ▪ Termos de Referências elaborados pelos Apoiadores Tutores e Facilitadores.
	4. Ação educativa contempla práticas avaliativas (execução, efeitos).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existência de instrumentos de avaliação de aprendizagem; ▪ Diversidade dos instrumentos de avaliação da aprendizagem. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projeto pedagógico do Processo Formativo ApI-ARAS; ▪ Moodle ETSUS; ▪ Caderno de PMA do Processo Formativo ApI-ARAS.
	5. A proposta pedagógica está alinhada com as diretrizes da PNEPS e política de formação da PNH.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presença das diretrizes da PNEPS e PNH no Projeto Pedagógico do Processo Formativo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projeto pedagógico do Processo Formativo ApI-ARAS; ▪ Cadernos de Textos do Processo Formativo ApI-ARAS; ▪ Termos de Referências elaborados pelos Apoiadores Tutores e Facilitadores.

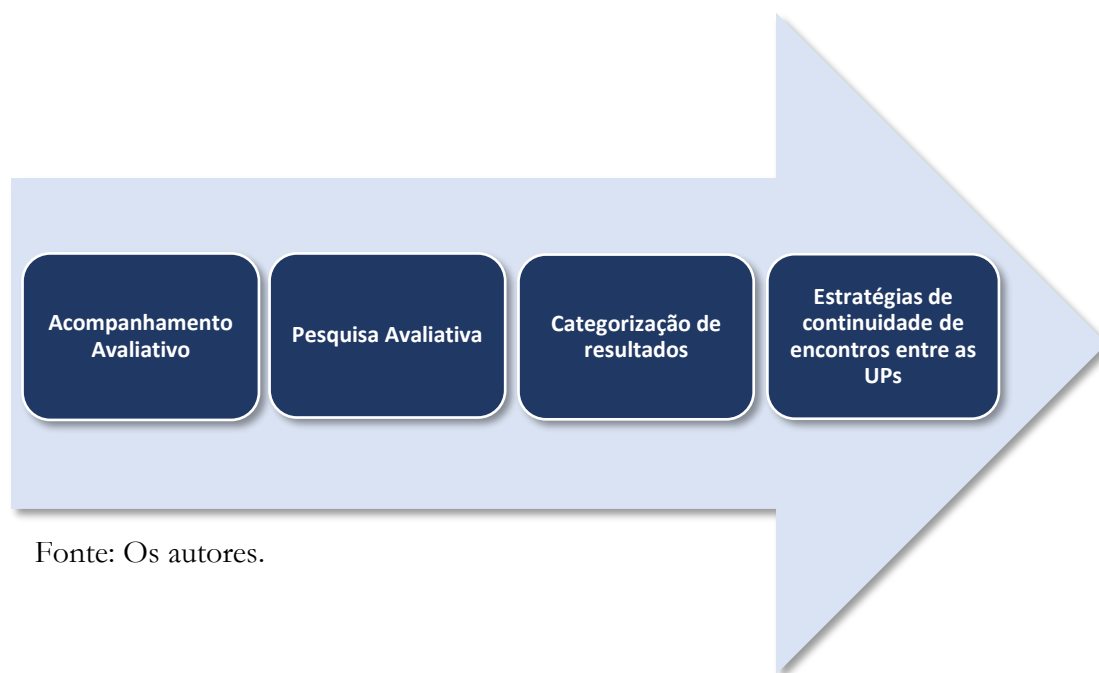
	6. A gestão do processo formativo produz tecnologias para inovação nos modos de fazer dos processos educacionais em saúde.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tecnologias geradas pelo Processo Formativo ApI-ARAS em relação aos modos de gestão do curso e do processo de ensino-aprendizagem. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plataforma Moodle; ▪ Projeto pedagógico do Processo Formativo ApI-ARAS; ▪ Cadernos de Textos do Processo Formativo ApI-ARAS; ▪ Relatórios do Processo Formativo ApI-ARAS.
Integração ensino-serviço-comunidade	7. Ação educativa contempla a articulação e integração ensino-serviço.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existência de estratégias de produção e socialização do conhecimento relacionado ao Processo Formativo ApI-ARAS; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projeto pedagógico do Processo Formativo ApI-ARAS; ▪ Relatórios do Processo Formativo ApI-ARAS; ▪ Planos de Intervenção; ▪ Termos de Referências elaborados pelos Apoiadores Tutores e Facilitadores.
Práticas interprofissionais	8. Ação educativa promove a colaboração entre sujeitos e equipes.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existência de práticas pedagógicas que favoreçam o trabalho colaborativo; ▪ Composição das Unidades de Produção contemplam a interprofissionalidade. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projeto pedagógico do Processo Formativo ApI-ARAS; ▪ Relatórios do Processo Formativo ApI-ARAS; ▪ Caderno de PMA do Processo Formativo ApI-ARAS.

Fonte: Brasil (2020) - Instituto de Saúde Coletiva da Bahia - com adaptações dos autores.

5.3 Dimensão 3: efeitos

Esta dimensão inclui as intervenções disparadas a partir, durante e após a finalização do processo formativo para a verificação de implementação/efetivação no cotidiano do trabalho dos atores envolvidos. Considera-se importante a realização de uma pesquisa avaliativa com os egressos e atores envolvidos, após o processo formativo, bem como o incentivo de publicações advindas desta experiência, de seus resultados e de delineamento de estratégias de continuidade de encontros entre as UPs.

Figura 20 - Estratégias para avaliação dos efeitos do Processo Formativo ApI-ARAS



Fonte: Os autores.

Quadro 26 - Matriz de monitoramento e avaliação do Processo Formativo ApI-ARAS na dimensão dos efeitos

DIMENSÃO: EFEITOS			
Foco de Avaliação: Resultados considerando as temáticas do Processo Formativo ApI-ARAS			
Subdimensões	Critérios de Avaliação	Indicadores	Bases de Evidências
Participante da ação educativa	1. Avaliação da percepção quanto ação educativa (infraestrutura; dinâmica/metodologia; conteúdo; tutor/facilitador; duração).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grau de satisfação do participante e da Unidade de Produção. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instrumento/Formulário de avaliação da percepção/reação/satisfação; ▪ Instrumentos e dispositivos apoiados na abordagem da avaliação participativa, contemplando múltiplos atores envolvidos na ação educativa.
	2. Avaliação da aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Percentual de participantes e Unidades de Produção com desempenho satisfatório de acordo com os objetivos do Processo Formativo ApI-ARAS; ▪ Percentual de participantes com desempenho satisfatório em relação ao trabalho colaborativo e interprofissional. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instrumentos de verificação de aprendizagem individual e coletiva.
Processo de Trabalho	3. Avaliação do suporte institucional pelas Áreas Técnicas e Gestão para modificações no processo de trabalho no âmbito da EPS, PNH, Acolhimento e Apoio Institucional, considerando a intervenção.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Percepção do participante quanto ao suporte institucional das Áreas Técnicas e Gestão para modificações no processo de trabalho no âmbito da EPS, PNH, Acolhimento e Apoio Institucional, considerando a intervenção. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instrumentos para avaliação do suporte institucional.
	4. Mudanças no processo de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Percepção do participante quanto à melhoria da comunicação na equipe; ▪ Percepção do participante sobre os efeitos exercidos pela ação educativa no próprio desempenho e motivação; ▪ Percepção dos atores (gestor, equipe, trabalhador, usuário do SUS) sobre os efeitos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formulários e instrumentos de percepção de mudança de práticas profissionais antes e após as ações educativas; ▪ Fontes qualitativas (grupo focal, entrevistas, rodas de conversa); ▪ Instrumentos e dispositivos apoiados na abordagem da avaliação participativa,

		<p>exercidos pela ação educativa na mudança do processo de trabalho;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presença da EPS, PNH, Acolhimento, Apoio Institucional e trabalho colaborativo/interprofissional nos Planos de Intervenção; ▪ Percentual de UPs com Planos de Intervenção de Apoio Institucional para o Fortalecimento do Acolhimento em Redes de Atenção à saúde, concluídos e em execução. 	<p>contemplando múltiplos atores envolvidos na ação educativa;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planos de Intervenção postados no Moodle.
	<p>5. Incorporação de inovações/tecnologias que permitam o enfrentamento dos problemas do serviço.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de projetos de intervenção (protocolos, manuais, POP, fluxos definidos, instrumentos, outros); ▪ Relatos de experiência voltados para a organização e funcionamento dos serviços no âmbito da temática do ApI-ARAS; ▪ Publicações da produção de conhecimento oriundas do Processo Formativo ApI-ARAS; ▪ Premiações que reconheçam experiências exitosas; ▪ Inovações tecnológicas produzidas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Produtos e tecnologias gerados pelo Processo Formativo ApI-ARAS em relação aos discentes; ▪ GT de monitoramento e avaliação dos Projetos de intervenção produzidos.

Fonte: Brasil (2020) - Instituto de Saúde Coletiva da Bahia - com adaptações dos autores.



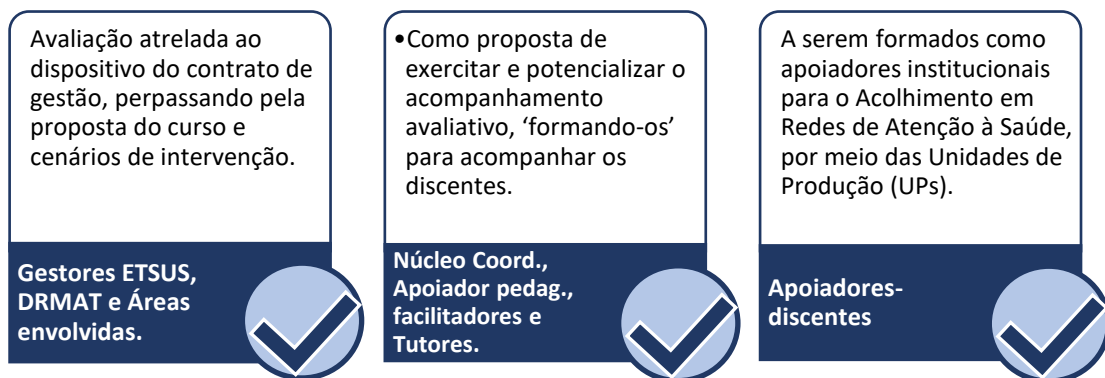
5.4 Pistas para a Sistematização de uma Agenda de Monitoramento e Avaliação ApI-ARAS

A sistematização de uma agenda é imprescindível para a organização do processo de monitoramento e avaliação. Para tanto, faz-se necessário definir atores envolvidos, marco temporal e outros aspectos relevantes ao delineamento dos momentos avaliativos, que descrevemos a seguir.

5.4.1 Atores envolvidos

O acompanhamento avaliativo envolve todos os atores do Processo Formativo ApI-ARAS, além dos gestores dos serviços onde atuam os apoiadores-discentes, sendo ambos avaliadores nas dimensões afetas aos seus respectivos campos de atuação na relação com este processo, conforme descrito na figura a seguir.

Figura 21 - Atores envolvidos no monitoramento e avaliação do Processo Formativo ApI-ARAS



Fonte: Santos Filho (2010), com adaptações dos autores.

5.4.2 Marco temporal

O marco temporal das dimensões de monitoramento e avaliação está descrito no Quadro 27, considerando as fases previstas (antes, durante e após) para o processo formativo, bem como a inserção dos atores que participam da avaliação em cada etapa/dimensão.

Quadro 27 - Marco temporal das dimensões, de acordo com as fases do Processo Formativo e dos atores implicados em cada dimensão

DIMENSÃO	QUEM AVALIA	MARCO AVALIATIVO		
		Antes do início do processo educacional	Durante a realização do processo educacional	Após a realização do processo educacional
Político-gerencial	Gestores ETSUS, DRMAT e áreas envolvidas	X	X	X
Processo educativo	Núcleo Coordenador, Apoiadores Tutores, Facilitadores e Pedagógico	X	X	X
Efeitos	Discentes		X	X

Fonte: Os autores.

A avaliação da dimensão Político Gerencial, feita pelos gestores, será realizada previamente ao início do processo formativo, buscando a verificação do cenário atual, bem como durante e após a conclusão, de modo que haja tempo hábil para os ajustes e pactuações necessárias (contrato de gestão) para a produção dos efeitos esperados pelo Processo Formativo ApI-ARAS.

O acompanhamento avaliativo na dimensão do Processo Educativo, realizado pelo Núcleo Coordenador, Apoiadores facilitadores/tutores e Apoiador Pedagógico, será realizado através de uma agenda sistemática, contemplando momentos formativos dos formadores, antes e após cada módulo do curso, por meio de oficinas de planejamento, monitoramento e avaliação.

Na dimensão dos Efeitos, que será avaliada pelos Apoiadores Discentes, a avaliação se dá durante o Processo Formativo ApI-ARAS, por meio da dinâmica das Unidades de Produção e após

o curso, a partir de publicações, pesquisas avaliativas e por instrumentos próprios, além do monitoramento e avaliação dos Planos de Intervenção.

Considerando esses aspectos, propõe uma Agenda Sistemática de PMA para todos os atores envolvidos no Processo Formativo ApI-ARAS, conforme descrito no quadro a seguir.

Quadro 28 - Proposta de agenda sistemática de PMA do Processo Formativo API-ARAS

TIPO DE AGENDA	MOMENTO	ATORES ENVOLVIDOS	DATAS PREVISTAS
Planejamento e pactuação	Antes e depois dos momentos formativos, facilitadores e tutores.	Coordenação Colegiada	Julho Agosto Setembro Outubro Novembro
Formação, Avaliação e Monitoramento (Oficinas)	Antes e depois de cada módulo (momentos formativos com os discentes)	Coordenação Colegiada, facilitadores e tutores	Julho Agosto Setembro Outubro Novembro
Momento 1 - síncrono	Início de cada módulo	Turma ApI-ARAS + facilitador + tutores	Módulo 1: Módulo 2: Módulo 3: Módulo 4:
Momento 2 - síncrono	Após o encontro com facilitador (Momento Síncrono) 1	Unidades de Produção e respectivos tutores	Módulo 1: Módulo 2: Módulo 3: Módulo 4:
Momento 3 - assíncrono	Após o encontro com os respectivos tutores e até o início do módulo seguinte	Discentes	Módulo 1: Módulo 2: Módulo 3: Módulo 4:

Fonte: Os autores, adaptada de Santos Filho (2010, p. 121).

6 AVALIAÇÃO FORMATIVA API-ARAS

A avaliação formativa do Apoiador-discente inclui a verificação do processo de ensino aprendizagem e intervenção, bem como o cumprimento dos requisitos para a certificação, além dos aspectos operacionais do processo formativo (plataformas Moodle e Google Meet, materiais disponibilizados, aspectos administrativos e outros), valorizando a participação ativa, em uma dimensão formativa e emancipatória, conforme ilustrado na figura a seguir.

Figura 22 - Estratégias avaliativas da dimensão ensino-aprendizagem



Fonte: Os autores.

Nesta dimensão, inclui-se também a avaliação do Apoiador-pedagógico, Apoiadores-tutores e facilitadores.

6.1 Avaliação da dimensão de ensino-aprendizagem

A avaliação será de forma contínua, devendo ser observada, além da assiduidade, a participação em todos os momentos do Processo Formativo, conforme descrito na Figura.

Figura 23 - Momentos avaliativos da dimensão de ensino-aprendizagem ApI-ARAS



Fonte: Os autores.

Importante observar que o Apoiador-discente, Apoiadores-tutores, Apoiadores-facilitadores e Apoiador-pedagógico são sujeitos ativos no processo avaliativo de Ensino-aprendizagem e intervenção, sendo imprescindível suas impressões para a gestão do Processo Formativo e dos aspectos operacionais. Para tanto, apontamos abaixo critérios de avaliação e de certificação de acordo com cada figura/ator.

Quadro 29 - Critérios de avaliação de acordo com cada ator no Processo

Discente	Tutor(a), Facilitador(a), Apoiador Pedagógico
A avaliação do discente será de forma contínua, devendo ser observada, além da assiduidade, a participação em todos os momentos do Processo Formativo, conforme descrito na Figura 4.	A avaliação do(a) tutor(a), do(a) facilitador(a) e dos aspectos operacionais será realizada por meio de instrumentos próprios, além de rodas de conversa avaliativas, considerando estrutura, metodologia, atuação desses atores e autoavaliação do discente.

Fonte: Os autores.

6.2 Critérios para certificação

Será conferido certificado da “Formação de Apoiadores Institucionais para o Acolhimento em Redes de Atenção à Saúde (ApI-ARAS)”, expedido pela ETSUS, ao discente que cumprir no mínimo 75% de presença no Processo Formativo, bem como ter realizado todas as atividades avaliativas, incluindo a apresentação do Plano de Intervenção como produto final, e que forem considerados APTOS.

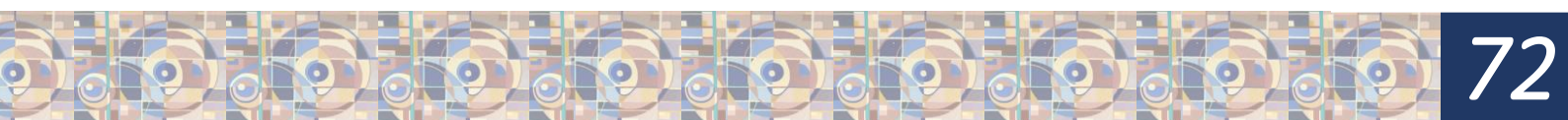
Quadro 30 - Critérios para certificação

Critérios para certificação
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ter cumprido no mínimo 75% de frequência; ✓ Ter realizado todas as atividades avaliativas; ✓ Apresentação do Plano de Intervenção como produto final; ✓ Ser considerado APTO.

Fonte: Os autores.

As evidências acerca da frequência nos momentos EAD serão obtidas por meio de relatórios de acesso dos discentes na Plataforma Moodle, bem como pelo controle de participação e entrega das atividades.

Os tutores serão certificados com a carga horária total do Processo Formativo (84h) e os facilitadores a respectiva carga horária facilitada, sendo no mínimo 12 h.



7 INSTRUMENTOS NORTEADORES DA INTERVENÇÃO E DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Este capítulo apresenta os instrumentos que poderão nortear o processo de monitoramento e avaliação do processo formativo, nas três dimensões discutidas no capítulo anterior.

Instrumento I: Acompanhamento do processo de trabalho na lógica da UP e da formação de Redes.

Diretrizes/Questões	Dimensões e Variáveis para acompanhamento avaliativo		Fonte/Espaços de acompanhamento, verificação
	Dimensões	Variáveis	
1) Apresentação dos sujeitos componentes da UP e sua inserção nos serviços	Compreensão da concepção de: Rede	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variáveis indicativas da compreensão e exercício da função das Unidades de Produção, na perspectiva de “coletivos organizados para a produção”, grupalidade, rede; <p>Compreensão e atitude:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sobre o papel dos sujeitos nas Unidades de Produção; ▪ Sobre “modos de fazer” (método) atenção e gestão em grupo (cooperação grupal, tipos de comunicação desenvolvidas etc.); ▪ Sobre a perspectiva de Planos de Intervenção coletivos; ▪ Sobre a necessidade de se buscar (nos espaços concretos de trabalho) uma coprodução do entendimento de “planos de intervenção”; ▪ Sobre a importância de se ter clareza sobre os “objetos” em torno dos quais se pode/deve construir (co-construir) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Debate em plenárias nos momentos de concentração; ▪ Discussões das UPs nos momentos de concentração e dispersão; ▪ Apresentações das versões dos planos de intervenção; ▪ Plano de Intervenção (compreendido como documento ampliado, voltado para a análise e intervenção nas realidades de trabalho e também contemplando o próprio movimento do grupo/UP); ▪ Relatórios/registros/memórias formais e informais de UPs e de alunos; ▪ Relatórios das formadoras, com base nas reuniões, oficinas, acompanhamento em geral; ▪ Atividades realizadas e apresentadas em seminários programados;
2) Apresentação dos serviços que compõem a UP, situando-os na “hierarquia da atenção”, na perspectiva territorial e no contexto locorregional do SUS			
3) Critérios que orientaram a reunião daqueles serviços para compor a UP, demarcando a perspectiva de investimento nas redes que se deseja formar	-Transversalidade -Inclusão -Cogestão		
4) Movimentos e estratégias disparados pelo grupo para construir coletivamente a compreensão da lógica de rede e do sentido de articulação em/do grupo (UP)	Indissociabilidade entre lógica de rede de atenção, de gestão e grupalidade (no âmbito da UP)		

		políticas/projetos/planos de intervenção.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documentos apresentados nos seminários programados; ▪ Reuniões preparatórias (acompanhadas) para sistematização dos trabalhos para os seminários programados; ▪ Propostas/Projetos específicos elaborados ou no qual tiveram participação; ▪ Ações desencadeadas nos locais de trabalho/rede (ações acompanhadas ou descritas); ▪ Grupos focais avaliativos.
--	--	---	--

Fonte: Santos Filho (2010, p. 121).

Instrumento II: Diretrizes para diagnósticos situacionais (análise de território/realidades locais) como subsídio para construção do Plano de Intervenção.

Diretrizes/Questões	Dimensões e Variáveis para acompanhamento avaliativo		Fonte/Espaços de acompanhamento, verificação
	Dimensões	Variáveis	
1) Indicadores relativos às populações das áreas de abrangência dos serviços (caracterização básica da população no entorno dos serviços)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidade de análise e síntese dos principais indicadores para caracterizar o universo potencial de usuários, perfis de necessidades e demandas. 	Variáveis indicativas da capacidade de articular aprendizagens numa perspectiva de diagnóstico situacional, análise de contexto (território/realidades locais e processos de trabalho).	Informações dos bancos de dados oficiais, instrumentos de gestão, relatórios, mapeamentos, memórias, plano de intervenção, dentre outras fontes.
2) Indicadores sócio-sanitários epidemiológicos que ajudem a compreender as necessidades e demandas da população para os serviços			
3) Estrutura geral do serviço	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidade de problematização e síntese das situações-problema, à luz dos 		
4) Características do modelo de atenção e prestação de serviços			

<p>5) Características do modelo de gestão, destacando aspectos específicos dos processos e relações de trabalho</p> <p>5.1) Informações relevantes sobre os modos de inserção e vinculação dos trabalhadores (vínculos trabalhistas e na esfera das relações de trabalho)</p>	<p>referenciais da PNH e deixando indicadas as pistas para se intervir nas lacunas/desafios (a partir das diretrizes e dispositivos da PNH);</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compreensão de diagnóstico numa perspectiva situacional, analítica e dinâmica; 		
<p>6) Síntese de situações-problema demarcadas na perspectiva de desafios</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidade de realizar análise de viabilidade com base em desafios e propostas; 		
<p>7) Síntese de avanços e acúmulos que despontam como condições favoráveis para novas intervenções</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compreensão sobre a perspectiva de “intervenção”; 		
<p>8) Contextualização com análise política e de viabilidade para se desencadear processos de mudanças (potencialidades político-institucionais, fatores limitadores como desafios, percepção sobre o interesse e mobilização dos diferentes atores)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Percepção do ato/exercício vivo de formação e intervenção; ▪ Capacidade de recorte de indicadores avaliativos (“objetivos e subjetivos”) no sentido de “rumos de movimentos” e “efeitos dos movimentos. 		
<p>9) Demarcação dos âmbitos de intervenção propostos para nortear mudanças</p>			
<p>10) Ações disparadas a partir dos movimentos do Curso e primeiras repercussões: alguns indicadores de movimentos e processos.</p>			

Fonte: Santos Filho (2010, p. 115), com adaptações dos autores.

Instrumento III: Diretrizes para o documento do “Plano de Intervenção”.

Compreender que o documento do Plano de Intervenção deve ser um documento que vai sendo sistematizado a partir da retomada de todas as análises e movimentos que se vai disparando com o Processo Formativo, no Processo Formativo, intra-UP, inter-UP e no cotidiano do trabalho. É um documento que necessariamente vai sendo construído, revisto e aprimorado, devendo ser valorizado em todas as suas versões (e que traz em si todos os demais instrumentos).

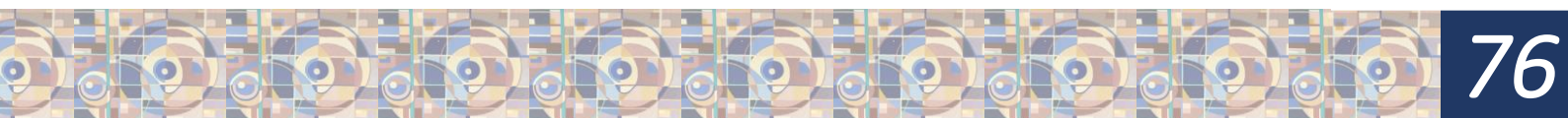
Diretrizes/Questões	Dimensões e Variáveis para acompanhamento avaliativo		Fonte/Espaços de acompanhamento, verificação
	Dimensões	Variáveis	
1) Síntese dos principais pontos levantados no Diagnóstico e análises que vão se complementando e aprofundando 2) Contextualização com análise política e de viabilidade para se desencadear processos de mudanças (potencialidades político-institucionais, fatores limitadores/desafios, percepção sobre o interesse e mobilização dos diferentes atores) 3) Demarcação dos âmbitos de intervenção propostos para nortear mudanças 4) Detalhamento de matrizes de planejamento e programação com base em metas 5) Construção de instrumentos e indicadores de monitoramento e avaliação com base em metas 6) Ações disparadas a partir dos movimentos do Curso e primeiras repercussões: alguns indicadores de movimentos e processos.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidade de contextualizar a realidade analisada, articulando eixos de intervenção nessa realidade; ▪ Compreensão sobre as perspectivas política, subjetiva e instrumental de intervenção” e “planos de ação”; ▪ Apropriação e uso contextualizado de instrumentos de planejamento e programação; ▪ Percepção do ato/exercício vivo de formação e intervenção; ▪ Apropriação de métodos e instrumentos de monitoramento e avaliação dos processos, ações e seus efeitos (avaliação colada ao planejamento) 	Variáveis indicativas da capacidade de articular aprendizagens numa perspectiva de análises de contexto, construção de cenários e de estratégias de viabilização de ações para transformação da realidade, isto é, intervenção (expressando modos inovados de lidar com informação e planejamento)	Informações dos bancos de dados oficiais, instrumentos de gestão, relatórios, mapeamentos, memórias, plano de intervenção, dentre outras fontes.

Instrumento IV: Instrumentos para detalhamento de planejamento a partir do que se propõe como “planos de intervenção”.

IV.1: Identificação da situação-problema e eixo de intervenção.

Identificação de situação-problema: _____

Eixo de intervenção: _____



Objetivos	Metas	Indicadores de verificação	Meios/Fontes de verificação

Fonte: Santos Filho (2010, p. 116-117).

IV.2: Análise de viabilidade da implementação de ações.

Ação	Fatores intervenientes no desenvolvimento da ação e alcance de objetivos	
	Facilitadores	Dificultadores

Fonte: Santos Filho (2010, p. 117).

IV.3: Matriz de programação.

Objetivos	Ações	Recursos necessários	Prazos	Responsável

Fonte: Santos Filho (2010, p. 117).

Instrumento IV.4: Matriz para acompanhamento avaliativo das ações e produtos desenvolvidos.

Ação	Situação atual (*)	Produtos desenvolvidos	Limitações	Novas estratégias/ações	Prazos

Fonte: Santos Filho (2010, p. 117).

(*) Concluída, em andamento, não iniciada

Instrumento V: Diretrizes para rodas de conversas avaliativas.

Diretrizes/Questões	Dimensões e Variáveis para acompanhamento avaliativo		
	Dimensões	Variáveis	Fonte
1) Principais efeitos no Processo Formativo 2) Aspectos do curso que têm contribuído para o aluno/trabalhador	<ul style="list-style-type: none"> Indicações sobre a compreensão da proposta do curso e postura mediante a proposta (compreensão, confusão, 	Variáveis indicativas da compreensão e exercício da função das Unidades de Produção, na perspectiva de “coletivos organizados para a	Rodas de conversa

permanecer no Processo Formativo	apropriação, crítica com sugestões, crítica descomprometida);	produção”, grupalidade e rede.	avaliativas com as UPs.
3) Situações que indicam aproximação/coerência entre “propostas de abordagens” do Processo Formativo (metas) e “práticas colocadas em ato”	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Captação de sinais indicando em que medida houve/está havendo adequação (e corresponsabilização) quanto ao esclarecimento e pactuação prévia dos objetivos e critérios de avaliação; 	Compreensão e atitude sobre o papel dos sujeitos nas Unidades de Produção Sobre ‘modos de fazer’” (método) atenção e gestão em grupo (cooperação grupal, tipos de comunicação desenvolvidas etc.)	
4) Situações que ilustram movimentos do Processo Formativos no sentido de ajustamentos para correções de rumo/ adequações	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Captação de sinais indicando a capacidade do Curso (coordenação) em realizar movimentos para ajustes/adequações/ regulações; 	Sobre a perspectiva de Planos de Intervenção coletivos Sobre a necessidade de se buscar (nos espaços concretos de trabalho) uma coprodução do entendimento de ‘planos de intervenção’	
5) Como tem experimentado a inserção no grupo na proposta de UP (aspectos relacionados à contribuição do aluno/trabalhador na construção das estratégias de funcionamento do grupo)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Captação de sinais indicando o que considera “bom” e “ruim” (metodologia, conteúdos); ▪ Captação de sinais indicando coerência (ou não) entre “propostas de abordagens” e “práticas colocadas em ato” (cumprimento de metas no sentido da condução do curso); 	Sobre a importância de se ter clareza sobre os ‘objetos’ em torno dos quais se pode/deve construir (co-construir) políticas/projetos/planos de intervenção	
6) Exemplos de intervenções e ações que considera do âmbito do Acolhimento em Redes, considerando as diretrizes PNH e PNEPS e capazes de produzir mudança	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Observação sobre a “qualidade”/características dos “exemplos de intervenções” que vão sendo mencionados/ recortados com o decorrer do curso; ▪ Atitude e desenvoltura (âmbito do protagonismo e autonomia). ▪ Movimentos no sentido da grupalidade. 	Variáveis indicativas da capacidade de articular aprendizagens numa perspectiva de análises de contexto, construção de cenários e de estratégias de viabilização de ações para transformação da realidade, isto é, intervenção (expressando modos inovados de lidar com informação e planejamento)	

Fonte: Santos Filho (2010), adaptado pelos autores.

Instrumento VI: Roteiro de memória para registro dos momentos de trabalho.

Identificação do momento de trabalho:

Data:

Participantes:

Pautas:

Resumo da reunião:

Síntese de encaminhamentos:

Pautas	Desdobramentos (ações, próximos passos)	Prazos	Responsáveis

Fonte: Santos Filho (2010).

Instrumento VII: Sistematização dos Produtos do ApI-ARAS.

VII. 1: Matriz de Produto da gestão do curso.

Atividade	Nº de encontros	Carga horária	Convidados	Observações
Atividades de planejamento preparatórias ao processo de formação (reuniões, seminários, oficinas)				
Etapa prévia de formação de formadores ou equivalente				
Módulos presenciais gerais				
Módulos presenciais descentralizados (loco-regionais)				
Acompanhamento virtual				
Reuniões de coordenação + coordenação ampliada				
Outras atividades				

Fonte: Modelo de relatório de cursos da PNH.

VII. 2: Matriz de sistematização dos produtos disparados pelo Processo Formativo.

Tipos de produtos	Nº	Observações
Planos de intervenção		
Produções textuais		
Diário de Campo		
Memórias		
Eventos		
Outros		

Fonte: Modelo de relatório de cursos da PNH.

VII. 3: Matriz de Sistematização por Diretriz da PNH.

Diretrizes	Nº de Planos	Observações
Cogestão		
Acolhimento		
Clínica ampliada		
Direito dos usuários		
Redes		
Valorização do Trabalho		
Ambiência		

Fonte: Modelo de relatório de cursos da PNH.

INSTRUMENTO VIII: Matriz de Sistematização do Número Trabalhadores contemplados.

REGIÃO DE SAÚDE	MUNICÍPIO	Nº DE TRABALHADORES	FORMAÇÃO (Nº)				CATEGORIA PROFISSIONAL (Nº)							Nº MUN. CONCLUÍRAM	
			NM	NS	PGL	PGS	SS	Enf.	Med.	Psi.	TO	Farm	S/ ident.		
Capim Dourado	Palmas	58													
Capim Dourado	Rio Sono	01													
Bico do Papagaio	São Miguel	01													
TOTAL		60													

Fonte: Modelo de relatório de cursos da PNH, com adaptação dos autores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. Matriz Avaliativa de Monitoramento e Avaliação da Política de Educação Permanente em Saúde. *In*: OFICINA DE TRABALHO MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DA EPS NOS ESTADOS, 16 e 17 maio 2019. Salvador, BA: ISC, Instituto de Saúde Coletiva da UFBA, jan. 2020. (Monitoramento e Avaliação da PNEPS nos Estados / Termo de Cooperação Técnica entre o Instituto de Saúde Coletiva e o Ministério da Saúde/SGTES/DEGES).

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 2.761, de 19 de novembro de 2013. Institui a Política Nacional de Educação Popular em Saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde (PNEPS-SUS). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 150, n. 225, p. 62-63, 20 nov. 2013. ISSN 1677-7042. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=62&data=20/11/2013>. Acesso em: 2 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde**: o que se tem produzido para o seu fortalecimento?. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2018. 73 p. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_educacao_permanente_saude_fortalecimento.pdf. Acesso em: 10 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação em Saúde. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2009. 64 p. (Série B. Textos Básicos de Saúde) (Série Pactos pela Saúde 2006; v. 9) ISBN 978-85-334-1490-7. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_educacao_permanente_saude.pdf. Acesso em: 15 maio 2021.

CAMPOS, Gastão Wagner de Sousa *et al.* A aplicação da metodologia Paideia no apoio institucional, no apoio matricial e na clínica ampliada. **Interface** [online], Botucatu, v. 18, suppl. 1, p. 983-995. 2014. ISSN 1807-5762. DOI: <https://doi.org/10.1590/1807-57622013.0324>. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/icse/v18s1/1807-5762-icse-18-1-0983.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2021.

CAMPOS, Gastão Wagner de Sousa. Paideia e a gestão: indicações metodológicas sobre o apoio. [saude.rj.gov], Rio de Janeiro, 2001/2003. Disponível em: <https://www.saude.rj.gov.br/comum/code/MostrarArquivo.php?C=MTg0NjQ%2C>. Acesso em: 15 mar. 2021.

CAMPOS, Gastão Wagner de Sousa. **Um método para análise e co-gestão de coletivos – a construção do sujeito, a produção de valor de uso e a democracia em instituições**: o Método da Roda. São Paulo: Hucitec, 2000.

SPAGNOL, Carla Aparecida. [Comentário de avaliação dos trabalhos apresentados no Eixo Política, Planejamento e Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde]. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE POLÍTICA, PLANEJAMENTO E GESTÃO DA SAÚDE. 4. , 2021. Rio de Janeiro. **Anais** [...]. Rio de Janeiro: FEBRASGO, 2021. ISBN: 978-65-89463-09-2. Eixo: Política,

Planejamento e Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Disponível em <https://www.ppgs.com.br/>. Acesso em: 25 mar. 2021.

CECCIM, Ricardo Burg; FEUERWERKER, Laura C. M. O quadrilátero da formação para a área da saúde: ensino, gestão, atenção e controle social. **Physis**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 1, p. 41-65, 2004. ISSN 1809-4481. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-73312004000100004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/physis/v14n1/v14n1a04.pdf>. Acesso em: 1 fev. 2021.

NASCIMENTO, Jamison Pereira; GUIMARÃES, Liana Barcelar Evangelista; MIRANDA, Margarida Araújo Barbosa. Capacitação de trabalhadores do SUS em acolhimento em redes na lógica da interprofissionalidade e das práticas colaborativas. *In: ENCONTRO NACIONAL DE EDUCAÇÃO INTEPROFISSIONAL EM SAÚDE: DIALÓGOS SOBRE PRÁTICAS COLABORATIVAS*, 1., 2020, Evento online. **Anais** [...]. [S.l.]: UFMA/PET-Saúde, 5-7, nov. 2020. 1 e-Poster. Eixo Temático: Competências colaborativas e o efetivo trabalho em equipe. Disponível em: <https://www.facebook.com/I-Encontro-Nacional-de-Educa%C3%A7%C3%A3o-Interprofissional-em-Sa%C3%BAde-105729951297177/photos/pcb.134045931798912/134045458465626>. Acesso em: 28 abr. 2021.

PAVAN, Cleusa *et al.* Documento Orientador da Política de Formação da PNH. *In: BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Política Nacional de Humanização*. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2010. p. 73-93. (Série B. Textos Básicos de Saúde) (Cadernos HumanizaSUS ; v. 1) ISBN 978-85-334-1667-3. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cadernos_humanizaSUS.pdf. Acesso em: 29 abr. 2021.

PAVIANI, Neires Maria Soldatelli; FONTANA, Niura Maria. Oficinas pedagógicas: relato de uma experiência. **Conjectura: filosofia e educação**, Caxias do Sul, RS, v. 14, n. 2, p. 77-88, maio/ago. 2009. e-ISSN 2178-4612. Disponível em: <http://www.ucs.br/etc/revistas/index.php/conjectura/article/view/16>. Acesso em: 11 maio 2021.

SANTOS FILHO, Serafim Barbosa. Articulação de Eixos Metodológicos de Planejamento e Avaliação nos Cursos de Formação de Apoiadores Institucionais na Política Nacional de Humanização. *In: BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Política Nacional de Humanização*. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2010. p. 95-123. (Série B. Textos Básicos de Saúde) (Cadernos HumanizaSUS ; v. 1) ISBN 978-85-334-1667-3. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cadernos_humanizaSUS.pdf. Acesso em: 29 abr. 2021.

SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis (org.). **Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana**. Niterói: EdUFF, 2007.

Esta obra foi editada em agosto de 2021
Tipografia utilizada
Fonte: Garamond /
Word 2019 e PDF 1,95 MB
Folha A4

TOCANTINS
GOVERNO DO ESTADO



Secretaria de Estado da Saúde
Superintendência de Gestão Profissional e Educação na Saúde (SGPES)
Escola Tocantinense do SUS Dr. Gismar Gomes (ETSUS)
606 Sul, Al. Portinari, APM 07. CEP: 77022-062
<https://saude.to.gov.br/>

ETSUS

Escola Tocantinense do SUS



978-65-87830-05-6



9 78-65-87 830-05-6