

## Capacitação permanente para docentes do curso de medicina: um relato de experiência

Kelen Cristina Estavanate de Castro<sup>1</sup>; Bethânia Cristhine de Araújo<sup>1</sup>; Daniel dos Santos<sup>2</sup>; Maura Regina Guimarães Rabelo<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Docentes do Curso de Medicina do Centro Universitário de Patos de Minas;

<sup>2</sup>Docente do Programa de Doutorado em Promoção da Saúde da Universidade de Franca, São Paulo;

<sup>3</sup>Coordenadora do Curso de Medicina do Centro Universitário de Patos de Minas.

### RESUMO

**Objetivo:** Relatar a experiência no processo de capacitação para docentes do curso de Medicina de um Centro Universitário de Minas Gerais. **Relato de experiência:** Para a capacitação foram realizadas 10 oficinas ministradas entre os anos de 2015 e 2018. A 1ª oficina foi sobre Metodologia de Aprendizagem Baseada em Equipes (TBL). A 2ª oficina abordou a Saúde Sistêmica do Profissional de Saúde. A 3ª oficina colocou em discussão os Desafios e Percepções para uma boa sessão tutorial. A 4ª oficina abordou o tema Avaliação: como fazer e receber críticas. A 5ª e a 6ª oficinas abordaram a importância do Programa de Mentoria na formação discente além das Estratégias e Metodologias usadas nesse programa. A 7ª e a 8ª oficinas abordaram as Competências Essenciais do Professor em Metodologias Ativas. A 9ª oficina tratou-se de uma Especialização em Preceptoria de Residência Médica do SUS. A 10ª oficina cujo tema foi Capacitação em Metodologia de Pesquisa teve como proposta oferecer subsídios acerca da orientação e avaliação de trabalhos científicos. **Reflexão sobre a experiência:** Ao fim de 10 capacitações foram preparados cerca de 120 docentes por meio da criação de espaços de reflexão, de diálogo e de escuta. A adoção das estratégias de formação continuada buscou atrelar a qualidade da educação à compreensão das alternativas que mobilizam o potencial intelectual docente e discente. **Conclusão:** O processo de capacitação permanente proporciona maior envolvimento dos docentes com o curso, além de aprimoramento na utilização das metodologias ativas de aprendizagem.

**Palavras-chave:** Aprendizagem Ativa. Capacitação de Professores. Educação Médica.

### INTRODUÇÃO

A aplicação das metodologias ativas rompe com o modelo tradicional de ensino e fundamenta-se em uma pedagogia problematizadora, onde o aluno é estimulado a assumir uma postura ativa em seu processo de aprender. Desse modo, o processo de ensino estabelece uma relação diferenciada com o educando, onde se observa uma trajetória de construção do saber. Trata-se de uma relação que desperta o processo de aprendizagem em função das capacidades particulares de cada indivíduo, pois a significação do ensino depende do sentido que se dá à aprendizagem e a significação da aprendizagem depende das atividades geradas pelo ensino (SAINT-ONGE, 2001).

Diante disso, fica nítida a importância da capacitação dos profissionais da educação por meio da formação continuada quando está sendo exigido um profissional que valorize a investigação como estratégia de ensino e que desenvolva a reflexão crítica da prática. O processo de formação continuada de professores não é um apontamento novo, mas sabe-se que é mais difícil o professor mudar seu modo de pensar o fazer pedagógico se ele não tiver a oportunidade de vivenciar novas experiências, novas pesquisas, novas formas de ver e pensar a escola. Vale ressaltar que a formação continuada não descarta a necessidade de uma boa formação inicial, mas para aqueles profissionais que já estão atuando, independente do tempo, ela se faz relevante, uma vez que o avanço dos conhecimentos, tecnologias e as novas exigências impõem ao profissional, à escola e às instituições formadoras, a continuidade e o aperfeiçoamento da formação profissional (SHIGUNOV NETO; MACIEL, 2002).

A expressão formação continuada, muito utilizada no cenário educacional, tem sido atrelada à qualidade da educação e, do mesmo modo, à qualidade de ensino. Em busca dessa qualidade, aparecem emergentes, as metodologias ativas de ensino-aprendizagem, compreendendo que todas as alternativas que colocam o aluno diante de problemas ou desafios que mobilizam o seu potencial intelectual, podem ser consideradas ativas. Essa associação acena para a complexidade desse processo, que requer atenção e planejamento (VERDUM, 2010).

Nesse sentido, justifica-se que o professor, além da expertise na sua disciplina, possua também qualificação na área educacional. Tal qualificação pode ser desenvolvida por meio de programas de capacitação e aperfeiçoamento das atividades docentes (LÓPEZ; TRONCON, 2015).

Diante deste contexto, este estudo tem como objetivo relatar a experiência no processo de capacitação para docentes do curso de Medicina de um Centro Universitário de Minas Gerais.

## **RELATO DE EXPERIÊNCIA**

Para a capacitação dos docentes foram realizadas 10 oficinas ministradas entre os anos de 2015 e 2018. Na 1ª oficina sobre Metodologias Ativas de Aprendizagem foi realizado um treinamento teórico-prático acerca das diferentes possibilidades de operacionalização das metodologias ativas, contemplando aquelas já bem delineadas pela literatura: a aprendizagem baseada em problemas (PBL), a problematização e a aprendizagem baseada em equipes (TBL). A oficina visou: identificar os cenários de uso das metodologias ativas de ensino-aprendizagem; verificar as modalidades e

estratégias de operacionalização das metodologias ativas de ensino-aprendizagem; e determinar os benefícios e desafios do uso das metodologias ativas de ensino-aprendizagem.

Para tanto, os professores foram divididos em três grupos e colocaram em prática, tendo o grupo opositor como público, a execução de modelos para treinamento em tempo real, das metodologias PBL, Problematização e TBL. Cada grupo preparou as oficinas, sob supervisão, que consistiram desde à elaboração de situações problemas até a criação de grupos reflexivos, interdisciplinares, de tutoria, de facilitação, finalizando com o relato crítico sobre cada experiência. O encerramento da capacitação ocorreu através do *feedback* realizado por meio da roda avaliativa. Essa roda é um instrumento elaborado por Lampert (2002) e foi adaptado para o curso de capacitação, constituindo-se de um roteiro instrumental com eixos avaliativos relacionados à relevância dessa capacitação na formação profissional.

A 2ª oficina foi ministrada por um médico cirurgião e consultor de empresas fundador e facilitador do Instituto de Desenvolvimento Sistêmico para a Vida (IDESV) que abordou a Saúde Sistêmica do Profissional de Saúde. Durante a oficina os docentes foram convidados a refletirem sobre tópicos como os efeitos da postura nas relações pessoais, as vantagens e desvantagens da mudança, as consciências pessoal, coletiva e universal, além da importância da família/pais para o profissional de saúde, para o cliente e para a relação de ambos. Ao final da oficina foram realizados exercícios de percepção acerca dos tópicos discutidos.

A 3ª oficina colocou em discussão os Desafios e Percepções para uma boa sessão tutorial, para tanto, foram usados como disparadores, para a discussão da prática docente, vídeos de incidentes críticos – uma técnica de recolha de informação que encontra as suas origens na abordagem qualitativa. Os vídeos foram discutidos numa lógica reflexiva, acedendo a informação subjetiva, focando a forma como as situações e acontecimentos são vividos e experienciadas pelos indivíduos numa sessão de tutoria. Houve descrições narrativas de situações onde foram identificados problemas de adaptação organizacional sistêmica e institucional ou problemas que têm origem nas diferenças entre grupos e orientadores.

A 4ª oficina abordou o tema Avaliação: como fazer e receber críticas, para esse treino efetivo, os participantes da oficina receberam uma lista dos critérios mais relevantes que devem ser ponderados na hora do *feedback*, sendo eles: Cuidado; Atenção; Solicitação (o retorno é mais efetivo quando o avaliado o solicitar); Especificidade (a crítica precisa apontar como um desempenho pode

ser potencializado ou mudado); Afetividade; Objetividade (o retorno realizado segundo bases claras, com coerência de critérios, descrevendo a situação tal como ela foi compreendida); Oportunidade (se oferecido na oportunidade que encontre a pessoa mais receptiva e que o desempenho ainda está em sua mente); Direção (ser dirigido aos comportamentos que podem ser mudados); Confirmação e Compreensão (deve-se assegurar que cada participante compreendeu o retorno que foi feito).

A 5ª e a 6ª oficinas abordaram a importância do Programa de Mentoria na formação discente além das Estratégias e Metodologias usadas nesse programa. Na 5ª oficina foi discutida a diferença de mentor, tutor e *coaching*. A seguir foi realizada a eleição dos professores mentores para cada período. Já na 6ª oficina foi realizado o alinhamento da conduta na primeira sessão de mentoria. A técnica FOFA (Fraquezas, Fortalezas, Oportunidades e Ameaças) foi trabalhada como recurso pedagógico para os mentores utilizarem na primeira sessão de tutoria. Essa estratégia foi utilizada pelos mentores para avaliação da percepção dos alunos em relação ao curso.

A 7ª e a 8ª oficinas abordaram as Competências Essenciais do Professor em Metodologias Ativas. A primeira dessas oficinas iniciou-se com a revisão da Taxonomia de Bloom. Foi discutida a definição dos objetivos educacionais separados em domínios: cognitivo, afetivo e psicomotor. Como o domínio cognitivo está relacionado com o aprender, apresentaram-se os seis níveis - conhecimento, compreensão, aplicação, análise, síntese e avaliação - que permitem que o professor defina com clareza os objetivos instrucionais e alinhe esses objetivos com as técnicas de avaliação da aprendizagem. No eixo dimensão do processo de aprendizagem cognitiva, houve uma revisão em relação à taxonomia originalmente proposta por Bloom, criadas a partir de 2001, esta revisão utiliza verbos em vez de substantivos: o nível 1 – Conhecimento – passou a ser “Lembrar”; o nível 2 – Compreensão – passou a ser “Entender”; os níveis 3 e 4 foram mantidos – Aplicação – passou a ser “Aplicar” e Análise passou a ser “Analisar”; o Nível 6 – Avaliação – passou para o Nível 5 – “Avaliar”; e o Nível 5 – Síntese – passou para o Nível 6 – “Criar”.

Na 8ª oficina para complementar o treinamento em Competências Essenciais do Professor em Metodologias Ativas foram discutidos os 07 passos do PBL (Aprendizagem Baseada em Problemas) e as finalidades das avaliações formativa e somativa. Foi proposta uma troca de experiências entre os tutores dos ciclos básico, clínico e Internato quanto à condução da sessão tutorial no desejo de auxiliar os docentes na sistematização de seus planos de ensinagem, aliando às capacidades a serem desenvolvidas pelos estudantes e as evidências de como alcançá-las a partir de comandos ou palavras-chave. As percepções quanto à abordagem do aluno na hora da avaliação também foram

discutidas e alguns docentes discorreram sobre as técnicas usadas para auxiliar no *feedback* mais objetivo e específico.

A 9ª oficina tratou-se de uma Especialização em Preceptoria de Residência Médica do SUS ocorrida entre 2015/11 e 2017/11. Essa Especialização ocorreu por duas vezes, capacitando 40 profissionais, destes 28 eram médicos e 12 não-médicos, utilizando metodologias ativas de ensino aprendizagem. Foi oferecida pelo Hospital Sírio Libanês (HSL), em parceria com o município e os profissionais da rede. A certificação saiu como Pós-Graduação 450h, fornecido pelo HSL. Os encontros eram mensais, com três dias cada encontro. Tinham como produto de avaliação o portfólio, o TCC e a o feedback formativo.

A 10ª oficina realizada em 2018/3, cujo tema foi Capacitação em Metodologia de Pesquisa, teve como proposta oferecer subsídios acerca da orientação e avaliação dos Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC) e Projetos de Iniciação Científica (PIBIC) na IES. Essa oficina teve a duração de quatro horas e foram abordados conteúdos acerca do regulamento do TCC do curso de medicina, como a operacionalização, as funções do coordenador, professor orientador, da equipe avaliadora e do aluno, além da avaliação do projeto e do trabalho final, pela coordenadora do TCC. A seguir, houve uma descrição do papel do Núcleo Interdisciplinar de Pesquisa e Extensão (NIPE) e do funcionamento do Projeto de Bolsas de Iniciação Científica do (PIBIC) UNIPAM pela coordenadora desse órgão. Logo após foram abordados o conceito, a classificação e as etapas da pesquisa científica pela professora da disciplina de informática do curso de medicina. Finalizando a oficina, o secretário do Comitê de Ética (CEP) do UNIPAM apresentou a documentação necessária para submissão de projetos na Plataforma Brasil, a tramitação e prazos a serem observados pelos pesquisadores.

## **DISCUSSÃO**

As oficinas foram direcionadas de modo que os docentes puderam compreender os princípios fundamentais envolvidos na aplicação das estratégias educacionais e a sequência de eventos necessária para sua implantação efetiva. Ao fim de 10 capacitações foram preparados cerca de 120 docentes por meio da criação de espaços de reflexão, de diálogo e de escuta. A adoção das estratégias de formação continuada buscou atrelar a qualidade da educação à compreensão das alternativas que mobilizam o potencial intelectual docente e discente.

Com as oficinas que abordaram, de forma teórico-prática, as Metodologias Ativas de Aprendizagem verificou-se que, quando tomadas como base para o planejamento de situações de aprendizagem, essa abordagem poderá contribuir de forma significativa para o desenvolvimento da autonomia e motivação do estudante à medida que favorece o sentimento de pertença e de coparticipação. Nessa perspectiva de entendimento é que se situa as metodologias ativas como uma possibilidade de ativar o aprendizado dos estudantes, colocando-os no centro do processo, em contraponto à posição de espectador, adotada na maioria dos modelos pedagógicos (DIESEL; BALDEZ; MARTINS, 2017).

Por meio da participação na oficina Saúde Sistêmica do Profissional de Saúde os docentes puderam perceber como a sua expectativa e postura interna geram efeitos nas suas relações profissionais e pessoais. Tal percepção permite a identificação de uma nova perspectiva, onde o profissional pode desempenhar a sua função com mais eficiência e leveza (SAÚDE SISTÊMICA, 2019).

Na discussão sobre os Desafios e percepções para uma boa sessão tutorial percebeu-se que a aplicação das metodologias ativas rompe com o modelo tradicional de ensino e fundamenta-se em uma pedagogia problematizadora, onde o aluno é estimulado a assumir uma postura ativa em seu processo de aprender. Desse modo, o processo de ensino estabelece uma relação diferenciada com o educando, onde se observa uma trajetória de construção do saber. Trata-se de uma relação que desperta o processo de aprendizagem em função das capacidades particulares de cada indivíduo, pois a significação do ensino depende do sentido que se dá à aprendizagem e a significação da aprendizagem depende das atividades geradas pelo ensino (SAINT-ONGE, 2001).

Fazer e receber críticas é um dos mais significativos métodos para o acompanhamento do crescimento pessoal. Por ser uma ferramenta poderosa, aqueles que recebem críticas podem em determinadas situações sentirem-se injustiçados e até mesmo insultados por causa de um inadequado ou inapropriado retorno (*feedback*). Se o retorno for dado corretamente, os participantes aprendem a fazer e receber críticas e com maior probabilidade poderão utilizar essas informações para um efetivo desenvolvimento profissional (YOUNG; DAVE, 1992).

A capacitação em mentoria permitiu aos docentes o entendimento do papel do mentor como suporte pessoal e estímulo ao desenvolvimento pessoal do futuro médico. Ademais, discutiu-se a contribuição do mentor na formação do estudante de medicina quanto ao auxílio no enfrentamento dos problemas e nas escolhas ao longo do curso (GONÇALVES; BELODI, 2012).

As discussões sobre as Competências Essenciais do Professor em Metodologias Ativas partiam da premissa de que a Teoria da Aprendizagem Significativa contribui para o pensamento e os fazeres dos professores na perspectiva de propiciar uma aprendizagem adequada aos alunos. A formação docente ganha sentidos e significados ainda maiores, trazendo para a discussão práticas em situação formal de ensino, a fim de detectar os possíveis equívocos, repensar as concepções pedagógicas, fazer as orientações com abordagens adequadas, promovendo a gestão da aprendizagem. Desse modo, essas oficinas configuram-se como espaços potencializadores para o desenvolvimento de práticas educativas que viabilizem situações concretas de aprendizagem, onde os professores podem executar práticas teóricas, metodológicas e didáticas, almejando que seus alunos aprendam significativamente (SOUSA; SILVANO; LIMA, 2018).

A Especialização em Preceptoria de Residência Médica do SUS tratou-se de um curso fundamentado em uma iniciativa do Ministério da Saúde cujo foco é a transferência de tecnologia educacional para seus participantes. Este curso tem como objetivo a produção de movimentos multiplicadores na formação e capacitação de profissionais de saúde, no contexto do Sistema Único de Saúde (SUS). De acordo com Lima *et al.*, (2017), a capacitação dos preceptores é considerada um importante passo na integração ensino-serviço e no desenvolvimento do SUS.

A participação na oficina Capacitação em Metodologia de Pesquisa possibilitou aos docentes uma maior compreensão dos aspectos relacionados às etapas para elaboração de um projeto de pesquisa e sua submissão a um Comitê de Ética. Ademais foi possível o esclarecimento de dúvidas em relação ao regulamento do TCC do curso de Medicina e o funcionamento do NIPE. Esta capacitação oportunizou a discussão e o entendimento das dificuldades que surgem durante a redação de um projeto de pesquisa, além de relacionar o papel dos docentes no contexto de formação de alunos pesquisadores.

## **CONCLUSÕES**

O processo de capacitação permanente proporciona maior envolvimento dos docentes com o curso, além de aprimoramento na utilização das metodologias ativas de aprendizagem. Após os resultados apresentados conclui-se que investir intensamente na qualidade do ensino, por meio da formação continuada de professores, tem um enorme impacto na qualidade do aprendizado em todos os níveis, especialmente no ensino superior.

Pode-se afirmar que o método ativo é um processo que visa estimular a autoaprendizagem e a curiosidade do estudante para pesquisar, refletir e analisar possíveis situações para tomada de decisão, sendo o professor apenas o facilitador desse processo. A utilização de estratégias inovadoras pode contribuir para um movimento em direção à reflexão e à ação tornando a aprendizagem mais ativa e atualizada para alunos e professores.

## REFERÊNCIAS

DIESEL, A.; BALDEZ, A. L. S.; MARTINS, S. N. Os princípios das metodologias ativas de ensino: uma abordagem teórica. **THEMA**, Lajeado/ SC, v. 14, n. 1, p. 268-288, 2017.

GONCALVES, Marina de Castro Nascimento; BELLODI, Patrícia Lacerda. Ser mentor em medicina: uma visão arquetípica das motivações e transformações na jornada. **Interface (Botucatu)**, Botucatu, v. 16, n. 41, p. 501-514, June 2012.

LAMPERT, J. B. Tendência de Mudanças na Formação Médica no Brasil: tipologia das escolas. São Paulo: **Hucitec**, Rio de Janeiro: Abem; 2002.

LIMA, Valéria Vernaschi *et al.* **Preceptorial de residência médica no SUS**: caderno do curso 2017. São Paulo: Hospital Sírio-Libanês; Ministério da Saúde, 2017. 74p. (Projetos de Apoio ao SUS)

LOPEZ, M. J.; TRONCON, L. E. A. Capacitação e desenvolvimento docente – aspectos gerais. **Medicina (Ribeirão Preto)**. v. 4, n. 3, p. 282-94, 2015.

SAÚDE SISTÊMICA. **Conteúdo**. 2019. Disponível em: <http://saudesistemica.com.br/wp/conteudo>.

SAINT-ONGE, M. **O ensino na escola: o que é e como se faz**. 2. ed. São Paulo: Loyola; 2001.

SHIGUNOV NETO, A.; MACIEL, L. S. B. **Reflexões sobre a formação de professores**. Campinas: Papyrus, 2002.

SOUSA, C. O.; SILVANO, A. M. C.; LIMA, I. P. Teoria da aprendizagem significativa na prática docente. **Revista ESPACIOS**, Venezuela, v. 39, n. 23, p. 27-38, 2018.

VERDUM, P. L. **Formação continuada de professores da Educação Básica**: políticas e práticas. 2010. 187 f. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Educação da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2010.

YOUNG, D.; DAVE, F. **Improving Work Groups: A practical Manual for Team Building**. San Diego, CA: Pfeiffer & Company, 1992.