

COMPLEXO DO HOSPITAL DE CLÍNICAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS 2023

CURITIBA, 2023



Complexo do Hospital de Clínicas da UFPR/Ebserh
Rua General Carneiro, 181 - Alto da Glória
Curitiba - PR - 80.060-900
chc-ufpr.ebserh.gov.br

PROF^a. DR^a. CLAUDETE REGGIANI
Superintendente do Complexo do Hospital de Clínicas da UFPR/Ebserh

PROF. DR. RAILSON HENNEBERG
Gerente Administrativo

PROF^a. DR^a. ELIZABETH BERNARDINO
Gerente de Atenção à Saúde

PROF. DR. JORGE VINÍCIUS CESTARI FÉLIX
Gerente de Ensino e Pesquisa

JAQUELINE DIAS DO NASCIMENTO SELLETI
Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas

THAIS LOURES BELLO
Chefe da Unidade de Desenvolvimento de Pessoal

EQUIPE TÉCNICA DE ELABORAÇÃO DO PDC

Adriana Vargas
Cleverson Jose dos Santos
Danielle Pacheco Danguì Dallagnol
Luis Felipe de Lima Sousa
Thaís Loures Bello

EQUIPE DO LEVANTAMENTO E AVALIAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Ana Paula Hermann
Antonio Eduardo Matoso Mendes
Camila Caroline Szpin
Caroline Queiroz de Oliveira
Claudiane Ligia Minari
Cristiane Ferreira Galvão
Daiane Siqueira de Luccas
Fabiana Pinto Maciel Bher
Geisa Mariano Goncalves
Geiza Carla Rafaelli
Halyne Prazeres
Izabel Cristina Rodrigues
Janaina Mara de Almeida
Juliana Veiga Mottin da Silva
Julio Henrique Lima da Silva Araujo
Kessia Tacilla Da Rocha Carvalho
Klecus Georgius Palma
Ligia Aparecida Palu
Ligia Michelle Clausen dos Santos
Marcos Vinicius Zoreck Portela
Mariana Stieven Sonza
Ricardo Goulart da Silva
Rita Munhoz Serraglio
Sueli Aparecida Cabral
Wagner Cesar Zattoni Junior

INSTRUTOR DO LEVANTAMENTO E AVALIAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Cleverson Jose dos Santos

INTRODUÇÃO

O Complexo do Hospital de Clínicas da UFPR/Ebserh oferta regularmente ações de capacitação aos servidores e empregados com vistas ao desenvolvimento permanente de seu quadro de pessoal. Nesse sentido, desde 2020, a Unidade de Desenvolvimento de Pessoal (UDP) realiza o Levantamento de Necessidades de Capacitação, cujos resultados nortearam algumas das ações desenvolvidas ao longo dos últimos anos. A partir das experiências anteriores, algumas adequações metodológicas foram necessárias com vistas a utilizar o levantamento de necessidades como base para elaboração deste Plano de Desenvolvimento de Competências (PDC).

Ainda que previsto desde a Norma Operacional nº 2/2014, ora revogada, o CHC-UFPR/Ebserh apresenta, em 2023, seu primeiro PDC, à luz das recém-publicadas Norma SEI nº 5/2022/DGP-Ebserh e Portaria-SEI nº 2931 de 26 de dezembro de 2022. Nesse contexto, a UDP/DivGP aproxima o processo de capacitação dos objetivos institucionais, ao mesmo tempo que reflete as demandas originadas pelos profissionais em atuação na instituição.

Este PDC apresenta os objetivos que nortearam a construção do documento, bem como as metas estabelecidas para o ano de 2023 no que se refere ao desenvolvimento de competências. Também situa os principais conceitos e definições que regem as ações de aprendizagem, como a diferenciação entre ações de capacitação e treinamentos em serviço, os tipos e grupos de ação de capacitação, as modalidades de oferta, os papéis da equipe de instrutoria interna e o público-alvo. Além disso, descreve os procedimentos metodológicos e os resultados obtidos no Levantamento de Necessidades de Capacitação e, com isto, as competências a serem desenvolvidas em 2023. Por fim, detalha o processo de design e curadoria das ações de capacitação, enfatizando as etapas de análise, desenho, implementação e avaliação.

1 OBJETIVOS

- Estabelecer diretrizes para o desenvolvimento de competências dos profissionais de saúde do Complexo Hospital de Clínicas, identificadas por meio de levantamento de necessidades de capacitação.
- Desenvolver competências profissionais para promover a excelência no ensino e formação de recursos humanos em saúde e na prestação de assistência aos usuários do Sistema Único de Saúde.

2 METAS

- Ofertar, no mínimo, uma ação de capacitação referente a cada competência estabelecida neste PDC.
- Atender a carga horária de 28 horas de capacitação por profissional, conforme definição do Contrato de Objetivos 2023.
- Estabelecer cronograma anual de ações de capacitação para o ano de 2023.
- Ampliar a taxa de conclusão das ações de capacitação para, no mínimo, 60%.
- Utilizar 100% dos recursos financeiros disponibilizados pelo Plano de Aplicação de Recursos relativos à capacitação.

3 CARACTERIZAÇÃO DAS AÇÕES DE APRENDIZAGEM

No CHC-UFPR/Ebserh, as ações de aprendizagem se efetivam, principalmente, a partir de duas iniciativas:

Ações de Capacitação - São ações sistemáticas e planejadas, focadas em processos e macroprocessos, com o propósito de desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para melhor desempenho profissional, com vistas ao atendimento das demandas institucionais.

Treinamentos em Serviço - É um processo focado em tarefas e atividades técnicas, com conteúdos vinculados a rotinas de trabalho na unidade.

Contemplam orientações com o intuito de aprimoramento das atividades desempenhadas pelos profissionais.

3.1 Ações de Capacitação

Ações de Capacitação Externas - Consistem em cursos, palestras, encontros, congressos, seminários, simpósios e correlatos, com ou sem ônus, promovidos por empresas ou instituições externas, cujos temas sejam de interesse da Ebserh e que promovam a atualização do colaborador em sua área de atuação (Redação dada pela Norma - SEI nº 5/2022/DGP-EBSERH);

Ações de Capacitação Internas - aquelas promovidas pela própria Ebserh, com ou sem ônus, ministradas por instrutores internos ou externos, os quais serão responsáveis pelo planejamento didático e pela execução da ação, com a supervisão da área de gestão de pessoas (Redação dada pela Norma - SEI nº 5/2022/DGP-EBSERH). No CHC/UFPR-EBSERH, são classificadas em quatro grupos:

I. Ações de Capacitação Regulares: Atendem à exigência de lei ou norma, que expresse a obrigatoriedade de capacitação dos profissionais, ou devem estar relacionadas à subcategoria “desenvolvimento e retenção de talentos” do Manual de Requisitos do Programa EBSERH de Gestão da Qualidade. Devem ser ofertadas conforme cronograma estabelecido neste PDC, desde que observado o processo de design de ações de capacitação.

II. Ações de Capacitação Estratégicas: Atendem a uma das competências estabelecidas no PDC vigente. Podem contemplar um ou mais eixos de aprendizagem associados à competência desenvolvida. Preferencialmente, devem ser ofertadas no período definido como foco no PDC. Devem ser estruturadas de acordo com o processo de design ou de curadoria de ações de capacitação deste PDC.

III. Ações de Capacitação Transversais: Atendem às demandas das equipes de instrutoria interna e dos profissionais que atuam com preceptoria nos cursos e programas de educação formal. Tem o propósito de qualificar o processo de ensino-aprendizagem na instituição. Devem ser ofertadas conforme cronograma estabelecido pela UDP/DivGP, desde que observado o processo de design de ações de capacitação estabelecido neste PDC.

IV. Ações de Capacitação em Parceria: São contratadas por meio de recursos financeiros advindos do Plano de Aplicação de Recursos (PAR) da EBSEERH-sede.

3.2 Modalidades de Oferta

A definição da modalidade de oferta das ações de capacitação deve levar em conta, principalmente, as características do público-alvo definido no Projeto da Ação de Capacitação. Ou seja, critérios como a disponibilidade de tempo para estudo e o nível de familiaridade com os sistemas utilizados na ação devem ser considerados. Podem ser levadas em conta limitações técnicas, como a disponibilidade de espaços físicos.

Considerando as condições de estrutura e processos no CHC-UFPR/Ebserh, as ações de capacitação podem ser ofertadas nas modalidades, educação a distância, ensino semipresencial e presencial:

Educação a Distância - Consiste em ação de capacitação não presencial, mediada por tecnologia da informação e comunicação (Redação dada pela Norma - SEI nº 5/2022/DGP-EBSEERH). O tempo de aprendizagem é predominantemente assíncrono, ou seja, os participantes não precisam estudar de forma simultânea, ainda que o Projeto de Ação de Capacitação possa contemplar atividades síncronas. Pode se efetivar em dois formatos: autoinstrucional ou com tutoria.

Ensino Semipresencial - Consiste em ação de capacitação realizada em parte presencial e em parte a distância (Redação dada pela Norma - SEI nº 5/2022/DGP-EBSEERH). É preferível que haja integração metodológica entre o ensino presencial e o ensino mediado por tecnologias.

Ensino Presencial - consiste em ação de capacitação presencial, com tempo e local determinado e presença física dos participantes e do professor. (Redação dada pela Norma - SEI nº 5/2022/DGP-EBSEERH)

3.3 Equipe de Instrutoria Interna

A equipe de instrutoria interna é responsável pela articulação, em conjunto com a UDP/DivGP, de todo o processo de design das ações de capacitação. Nesse processo, cada integrante pode assumir diferentes papéis, conforme as definições a seguir:

Instrutor: professor de cursos realizados na modalidade presencial ou online síncrono (Redação dada pela Portaria- SEI nº 2931, de 26 de dezembro de 2022);

Tutor: mediador do processo de ensino-aprendizagem na modalidade assíncrona (Redação dada pela Portaria- SEI nº 2931, de 26 de dezembro de 2022) - 1 tutor para até 20 participantes, quando houver;

Desenhista instrucional: profissional que planeja, desenvolve e aplica as técnicas, materiais e produtos educacionais multimídia para eventos presenciais ou à distância (Redação dada pela Portaria- SEI nº 2931, de 26 de dezembro de 2022) - 1 DI por curso, quando houver;

Conteudista: profissional que elabora conteúdo e objetos de aprendizagem em linguagem adequada a ambientes virtuais, inclusive com produção de videoaulas (Redação dada pela Portaria- SEI nº 2931, de 26 de dezembro de 2022);

Revisor de material didático: profissional que revisa a escrita, de acordo com as regras da Língua Portuguesa, e/ou o conteúdo, uma vez expirado o período obrigatório de revisão previsto no inciso VIII do artigo 11 (Redação dada pela Portaria- SEI nº 2931, de 26 de dezembro de 2022);

Curador de Trilha de Aprendizagem: profissional responsável pela validação e atualização do conteúdo da trilha, inclusive seu alinhamento com a cultura e estratégia organizacional (Redação dada pela Portaria- SEI nº 2931, de 26 de dezembro de 2022);

Coordenador: responsável pelo planejamento, organização, acompanhamento e apoio aos participantes e instrutores durante a realização dos cursos e eventos (Redação dada pela Portaria- SEI nº 2931, de 26 de dezembro de 2022) - 1 coordenador por curso;

Assistente: profissional que apoia o Coordenador, limitado a 1 assistente a cada 30 horas de capacitação ou evento (Redação dada pela Portaria- SEI nº 2931, de 26 de dezembro de 2022).

Como se observa, os papéis no curso variam em função da modalidade de oferta e das metodologias elencadas. É possível que um profissional desempenhe mais de um papel no curso. A carga horária total das atividades, para efeitos de certificação, deverá obedecer ao disposto na Portaria- SEI nº 2931, de 26 de dezembro de 2022.

Até que seja implementado o Banco de Instrutores da Rede Ebserh, previsto na Portaria- SEI nº 2931, de 26 de dezembro de 2022, com efetivas condições de atender às necessidades de capacitação elencadas neste PDC, a UDP/DivGP definirá a forma de seleção dos instrutores internos, observados os papéis e requisitos mínimos definidos pela referida Portaria.

3.4 Público-Alvo

As ações de capacitação destinam-se aos profissionais efetivos lotados neste CHC-UFPR/Ebserh. Dessa forma, estão contemplados os empregados públicos da Ebserh e os servidores públicos da UFPR em atividade no hospital. Em relação aos residentes e acadêmicos é permitida a participação em até 10% das vagas disponíveis, desde que acordado previamente com a Gerência de Ensino e Pesquisa.

Na elaboração do Projeto de Ação de Capacitação, a equipe de instrutoria interna deve definir o público-alvo, observando as especificidades de cada competência, a modalidade de oferta e as metodologias de ensino adotadas.

4 LEVANTAMENTO E AVALIAÇÃO DAS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

O Levantamento e Avaliação das Necessidades de Capacitação é a nomenclatura adotada no CHC-UFPR/Ebserh para o processo sistematizado, que visa conciliar as necessidades elencadas pelos profissionais com os objetivos institucionais. Dessa forma, a oferta de ações de capacitação deixa de ser casuística e torna-se estratégica no contexto da instituição.

Com o objetivo de garantir a representatividade e construção participativa dos profissionais das diferentes áreas da instituição, anualmente a UDP/DivGP requer às chefias de setor, divisão e gerência deste Complexo a indicação de

representantes de suas respectivas lotações, para apreciação das necessidades de capacitação levantadas entre os pares. Os representantes participaram de três encontros presenciais conduzidos pela UDP/DivGP.

Esta ação ocorreu, no ano de 2022, conforme o Processo SEI nº 23759.041144/2022-72

4.1 Metodologia para o Levantamento das Necessidades de Capacitação

Segundo Abbad e Mourão (2012), o levantamento de necessidades de capacitação pode ocorrer através de diferentes metodologias a depender da instituição, sendo que a coleta de dados é um procedimento comum. Por meio de coleta de dados, é possível obter informações preliminares sobre as demandas da instituição.

Para coleta de dados, foi utilizado o sistema MentiMeter, que permite a formação de nuvem de palavras. A UDP/DivGP disponibilizou o link e código de acesso para quatro nuvens, sendo cada uma relativa às seguintes áreas do organograma: Superintendência, Gerência Administrativa, Gerência de Atenção à Saúde e Gerência de Ensino e Pesquisa. Por meio do MentiMeter, os profissionais responderam a seguinte questão: “Quais conteúdos/temas/competências se apresentam como necessidades de capacitação no CHC?”. Cada participante pôde apresentar até três necessidades. As orientações para participação na formação da nuvem de palavras foram direcionadas para os representantes, que reencaminharam para as diferentes unidades e serviços. Como resultado, observou-se, principalmente na área assistencial, uma grande profusão de demandas, como é possível observar na imagem abaixo.



Nesse sentido, o levantamento de necessidades junto aos profissionais consistiu, na metodologia adotada, principalmente na coleta de dados. A partir dos dados obtidos nas nuvens de palavras, os representantes, organizados em três grupos diferentes (SUPER, GAS, GERAD/GEP), realizaram a categorização das demandas. Isto é, os dados foram agrupados por proximidade temática, conforme definição de cada grupo. A fim de evitar duplicidade na categorização, os representantes das gerências reuniram-se para alinhamento. Por fim, as demandas foram agrupadas em 14 categorias, a saber: comunicação, gestão de processos, tecnologia da informação, regulação, relações interpessoais, estrutura organizacional, gestão administrativa, fisioterapia, farmácia, urgências e emergências, cuidados com a pele, saúde materno-infantil e cuidado centrado no paciente.

Por meio da categorização, as demandas tornam-se mais estruturadas, de modo a contemplar os processos e macroprocessos da instituição. No entanto, apenas o recorte por categorias não é suficiente para a consecução de competências. Por essa razão, encaminhou-se a análise ou avaliação das categorias. Para tanto, fez-se uso da metodologia de planejamento de resultados, adaptada de Wick, Jefferson e Pollock (2011). Os autores propõem

que a análise das demandas se efetive a partir de quatro perguntas, demonstradas a seguir:

Quais necessidades organizacionais serão satisfeitas?	O que os cursistas farão diferente e melhor?	O que ou quem pode confirmar essa mudança? Quais são os indicadores de sucesso?
---	--	---

Para a análise das categorias de demandas, os representantes foram reorganizados em cinco grupos, sendo que cada grupo fez a análise de duas ou três categorias. Na análise, a primeira questão elencada leva a refletir sobre a relação entre a demanda e os objetivos institucionais, elemento indissociável no processo de capacitação. Para tanto, os representantes foram orientados a recorrer aos documentos estratégicos da instituição, como o PDE do CHC-UFPR, a Arquitetura de Processos e Arquitetura Organizacional da Cadeia de Valor da Rede Ebserh, o Manual de Requisitos do Programa Ebserh de Gestão da Qualidade, entre outros.

Em relação à segunda pergunta, a resposta exige refletir sobre os efeitos da demanda proposta para os participantes. Isto é, quais as expectativas em termos de aprendizagem e quais os impactos esperados no processo de trabalho. Por fim, os grupos foram orientados a responder sobre os possíveis resultados após a solução da demanda, considerando metas qualitativas e quantitativas, com foco na melhoria dos indicadores institucionais.

A partir da categorização e dos quadros de análise elaborados pelos representantes, a equipe técnica de elaboração do PDC formulou os descritores das competências e estabeleceu os focos de prioridade no cronograma. Para tanto, foram consideradas, quando possível, prioritárias para os dois primeiros trimestres as competências com ações de capacitação mais próximas de se concretizar, ao passo que as demais competências foram alocadas nos dois últimos trimestres.

4.2 Competências a Serem Desenvolvidas

Os flyers apresentam as competências, seus respectivos descritores, eixos de aprendizagem e o foco de prioridade no cronograma. Os descritores traduzem as lacunas de aprendizagem, enquanto os eixos de aprendizagem demonstram os conhecimentos que precisam ser desenvolvidos com o objetivo

de superar determinada lacuna. As ações de capacitações estratégicas, preferencialmente, contemplam mais de um eixo de aprendizagem.



Foto: Mikhail Nikolov/Pexels

URGÊNCIA E EMERGÊNCIA

EIXOS DE APRENDIZAGEM

- Reanimação Cardiopulmonar adulto, pediátrico e neonatal
- Suporte Básico de Vida
- Sepse
- Infarto Agudo do Miocárdio

Promover subsídios técnicos e emocionais aos profissionais no atendimento a pacientes em situação de emergência, fortalecendo as linhas do cuidado AVC e Dor Torácica.

FOCO NO:
2º
TRIMESTRE

UFPR COMPLEXO HOSPITAL DE CLÍNICAS UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ EBSEH HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS FEDERAIS



Foto: Shutterstock

COMUNICAÇÃO

EIXOS DE APRENDIZAGEM

Comunicação e Liderança;



Gestão de Equipes;



Atendimento ao Usuário.



Compreender e fazer de uso de conceitos em contextos apropriados, de modo a garantir a comunicação efetiva e eficaz entre profissionais bem como entre profissionais e usuários.





Foto: Jonathan
Dietzel/Pexels

REGULAÇÃO

EIXOS DE APRENDIZAGEM

Contratualização



E-saúde



Sistema
Único de
Saúde



Conhecer os fluxos de regulação do SUS e da contratualização com a SMS, com vistas a conscientizar sobre a importância de cada profissional para o cumprimento das metas institucionais de atenção à saúde e gestão hospitalar.





Foto: Faureba/Pexels

RELAÇÕES INTERPESSOAIS

EIXOS DE APRENDIZAGEM

Felicidade no trabalho;



Segurança Psicológica;



Gestão de Conflitos;



Promover um ambiente de trabalho harmônico no qual as relações aconteçam de forma colaborativa, respeitosa e saudável, visando a redução de conflitos.





Foto: Shutterstock
juzoel/Photo12

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

EIXOS DE APRENDIZAGEM

Cultura Organizacional;



Clina Organizacional;



Organograma Institucional;



Conhecer o organograma da instituição e sua missão, visão e valores, a fim de compreender as relações entre as diferentes áreas da instituição e suas respectivas atribuições.








Foto: Suavina
Juliana Peres

GESTÃO ADMINISTRATIVA

Entender as normas e fluxos de gestão patrimonial, de processos de compras públicas e de gestão de contratos para melhoria contínua desses processos.

EIXOS DE APRENDIZAGEM

- Planejamento de Compras;
- Gestão de Contratos;
- Gestão Orçamentária;
- Gestão Patrimonial;
- Gestão de Suprimentos;







Foto: Cortador/Pexels

CUIDADOS COM A PELE

EIXOS DE APRENDIZAGEM

Cuidados com Ostomia;



Cuidados com a Pele do RN;



Dermatite Associada à Incontinência;



Fixação de Dispositivos;



Promover subsídios técnicos e teóricos aos profissionais a fim de prevenir a lesão por pressão e extubação acidental, com vistas a atender o protocolo institucional de segurança do paciente





Foto: Isaac Taylor/Peris

SAÚDE MATERNO-INFANTIL

EIXOS DE APRENDIZAGEM

Emergências obstétricas, neonatais e pediátricas



Violência Obstétrica;



Inunização Infantil;



Triagem Neonatal;



Aprimorar boas práticas no atendimento a emergências materno-infantis com vistas à redução da violência obstétrica, garantindo os direitos da gestante, da parturiente e do recém-nato.





Foto: Matheus
Zermet/Photo

CUIDADO CENTRADO NO PACIENTE

EIXOS DE APRENDIZAGEM

Desospitalização;



Cuidados
Paliativos;



Direitos do
Paciente.



Promover conscientização sobre práticas humanizadas, com foco no direito do paciente, com o objetivo da melhora na assistência e na rotatividade de leitos por meio do planejamento da alta hospitalar.



UFPR COMPLEXO HOSPITAL DE CLÍNICAS EBSEERH



Título: Anna Shrestha/Pexels

TERAPIA INFUSIONAL

EIXOS DE APRENDIZAGEM

Inserção e
Manuseio de
Catéter
Periférico;



Inserção e
Manuseio de
PICC;



Hipodermoclise



Propiciar subsídios técnicos e teóricos aos profissionais a fim de promover o manejo correto de cateteres de acessos central e periférico, para otimização do trabalho e do tempo de hospitalização.





Foto: Artem Padbou/Paralela

FARMÁCIA

EIXOS DE APRENDIZAGEM

Informações
Técnicas de
Medicamentos;



Interações
Medicamentosas;



Medicamentos
Potencialmente
Perigosos



Compreender os processos de prescrição, dispensação, transporte, conferência, administração e devolução de medicamento, visando a redução de eventos adversos.





Foto: Artem Padua/Pexels

FISIOTERAPIA

EIXOS DE APRENDIZAGEM

Fisioterapia
Respiratória;



Fisioterapia
Motora;



Promover subsídios técnicos e teóricos aos profissionais a fim de reduzir IRAS, perda muscular e extubação não programada





Foto: Artorn Padua/Pexels

GESTÃO DE PROCESSOS

EIXOS DE APRENDIZAGEM

Metodologias Ágeis;



Indicadores de Qualidade;



Melhoria Contínua de Processos;



Processos de Inovação;



Desenvolver estratégias de mapeamento e padronização dos processos da instituição, tendo como referência a Cadeia de Valor da Rede EBSERH.



5 CRONOGRAMA DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

5.1 Cronograma das Ações de Capacitação Estratégicas

1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre
Comunicação	Cuidados com a Pele	Gestão Administrativa	Farmácia
Fisioterapia	Estrutura Organizacional	Saúde Materno-Infantil	Gestão de Processos
Terapia Infusional	Regulação	Relações Interpessoais	Tecnologia da Informação
-----	Urgência e Emergência	Cuidado Centrado no Paciente	-----

5.2 Cronograma das Ações de Capacitação Regulares

Este cronograma contempla, sobretudo, os itens da subcategoria “desenvolvimento e retenção de talentos” do Programa EBSE RH de Gestão da Qualidade. Portanto, não refletem diretamente as competências estabelecidas para as ações de capacitação estratégicas. Conforme item 3, alguns dos temas elencados podem ser ofertados como treinamentos em serviço, a critério da UDP/DivGP.

1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre
Segurança do Paciente	Diversidade e Inclusão (Ações Afirmativas)	Descarte Correto de Resíduos	Doenças de Notificação Compulsória
Prevenção e Controle De Iras	Radiologia e Imagem	Boas Práticas de Limpeza e Desinfecção	Processamento de Roupas
-----	Segurança e Saúde no Trabalho	Iniciativa Hospital Amigo da Criança	-----

5.3 Cronograma das Ações de Capacitação Transversais

1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre
Preceptorial em Saúde	Elaboração de Itens	Pesquisa Clínica	Elaboração de rubricas e critérios de avaliação
Implementação de Ações de Capacitação em Ambiente Moodle	Aprendizagem Baseada em Casos	Levantamento e Avaliação de Necessidades de Capacitação	Elaboração de Trilhas de Aprendizagem

5.4 Cronograma das Ações de Capacitação em Parceria

2° Trimestre	3° Trimestre	4° Trimestre
Sistema Manchester de Classificação de Risco.	Escuta Qualificada	Power BI
Segurança em Instalações em Serviços de Eletricidade	Assédio Moral	-----
-----	Riscos Patrimoniais	-----

6 ENCAMINHAMENTO DE SOLUÇÕES

Com base no levantamento e na análise das necessidades de capacitação, bem como na definição das temáticas, a UDP/DivGP deve promover soluções de aprendizagem, por meio de ações de capacitação, estruturadas em conjunto com as diferentes unidades do organograma institucional. O encaminhamento de soluções pode acontecer através do design de ações de capacitação regulares ou estratégicas ou, quando for o caso, por meio da curadoria de cursos disponibilizados por diferentes instituições de ensino, principalmente na modalidade de educação a distância.

6.1 Design de Ações de Capacitação

O processo de design de ações de capacitação, também conhecido como design instrucional ou design educacional, se concretiza por meio de quatro etapas complementares: análise, desenho, implementação e avaliação (ALVES, 2016). Embora seja comumente associado às modalidades mediadas por tecnologias, o processo de design deve ser comum a todas as modalidades de oferta.

No CHC-UFPR/Ebserh, o processo tem origem no envio de Projeto Básico de Ação de Capacitação (Anexo I), elaborado pela equipe da área demandante, por meio de processo SEI, para a UDP/DivGP. Uma vez recebido, o projeto básico será submetido a avaliação pela UDP/DIVGP. Após a definição/seleção da equipe de instrutoria interna, a UDP/DivGP convocará uma reunião com a equipe ou o coordenador da ação de capacitação, com vistas a compreender o contexto em que emerge a demanda, sua relação com os objetivos institucionais, com as lacunas de competências evidenciadas no PDC vigente, as expectativas de melhoria nos processos e a adequação do público-alvo e modalidade de

oferta. A partir dos alinhamentos estabelecidos, a equipe de instrutoria interna deverá complementar e ampliar o Projeto de Ação de Capacitação (Anexo II), no que couber, o qual será submetido a avaliação pedagógica considerando a pertinência e a coerência entre os objetivos de aprendizagem, as estratégias metodológicas, os conteúdos estabelecidos, os procedimentos de avaliação, entre outros aspectos relevantes. Em suma, esta é a etapa de análise, comum a todas as modalidades, que permite melhor direcionamento e efetividade do projeto.

A etapa de desenho consiste na estruturação da ação de capacitação. Em linhas gerais, é o momento em que o projeto toma forma a partir de recursos didáticos (artigos, vídeos, apresentações interativas, podcasts, etc.) e atividades avaliativas (questionários, estudos de caso, fóruns, debates, etc.). Essa etapa se efetiva a partir de tarefas articuladas entre a UDP e a equipe de instrutoria interna, ilustradas no quadro abaixo:

EAD		Presencial		Semipresencial	
Equipe de instrutoria interna	UDP	Equipe de instrutoria interna	UDP	Equipe de instrutoria interna	UDP
Realizar autoria ou curadoria de recursos didáticos; Elaborar instrumentos e critérios de avaliação; Elaborar a Matriz de DI.	Orientar, revisar e propor adequações nos recursos didáticos, nos instrumentos de avaliação e na Matriz de DI.	Realizar autoria ou curadoria de recursos didáticos; Elaborar instrumentos e critérios de avaliação;	Orientar, revisar e propor adequações nos recursos didáticos e nos instrumentos de avaliação	Realizar autoria ou curadoria de recursos didáticos; Elaborar instrumentos e critérios de avaliação; Elaborar a Matriz de DI.	Orientar, revisar e propor adequações nos recursos didáticos, nos instrumentos de avaliação e na Matriz de DI.

A etapa de implementação, por sua vez, é a execução da ação. Essa etapa se efetiva a partir de tarefas articuladas entre a UDP e a equipe de instrutoria interna, ilustradas no quadro abaixo:

EAD		Presencial		Semipresencial	
Equipe de instrutoria interna	UDP	Equipe de instrutoria interna	UDP	Equipe de instrutoria interna	UDP
Inserir recursos e atividades na sala virtual; Validar a implantação da	Solicitar abertura de sala virtual; Orientar, supervisionar e revisar a	Preparar o espaço físico conforme especificidades da ação.	Solicitar reserva do espaço físico. Divulgar as inscrições e	Inserir recursos e atividades na sala virtual; Validar a implantação da	Solicitar abertura de sala virtual; Solicitar reserva do espaço físico.

ação na sala virtual; Dar suporte aos participantes no que se refere ao conteúdo; Promover ações de engajamento e reengajamento dos participantes, se curso com tutoria.	implantação da ação na sala virtual; Divulgar as inscrições, validar a lista de inscritos e inscrever os participantes na sala virtual. Dar suporte aos participantes no que se refere à ambientação nos sistemas; Promover ações de engajamento e reengajamento dos participantes, se curso autoinstrucional.	Conduzir a ação de capacitação conforme estabelecido no projeto. Registrar a frequência dos participantes	validar a lista de inscritos.	ação na sala virtual; Preparar o espaço físico conforme especificidades da ação. Dar suporte aos participantes no que se refere ao conteúdo; Promover ações de engajamento e reengajamento dos participantes, se curso com tutoria. Conduzir a ação de capacitação (atividades presenciais) conforme estabelecido no projeto Registrar a frequência dos participantes	Orientar, supervisionar e revisar a implantação da ação na sala virtual; Divulgar as inscrições, validar a lista de inscritos e inscrever os participantes na sala virtual. Dar suporte aos participantes no que se refere à ambientação nos sistemas; Promover ações de engajamento e reengajamento dos participantes, se curso autoinstrucional.
--	---	--	-------------------------------	--	---

Por fim, a etapa de avaliação se define em três níveis: aprendizagem, reação e impacto, os quais serão detalhados no item 6.

Como ferramenta de gerenciamento dos projetos de ação de capacitação, será utilizado o Microsoft Planner, que permite o trabalho colaborativo entre a equipe de instrutoria interna e a equipe da UDP/DivGP.

6.2 Curadoria de Cursos

Tendo em vista a disponibilidade de cursos gratuitos em diferentes sistemas de gestão de aprendizagem (UNASUS, Escola Virtual de Governo, Campus Virtual FIOCRUZ, etc.), algumas competências ou eixos de aprendizagem podem ser contemplados por meio de cursos promovidos por outras instituições. Nesse contexto, a curadoria é um encaminhamento pertinente no intuito de otimizar pessoas e recursos.

A UDP/DivGP, definirá os eixos de aprendizagem que serão objeto de curadoria. Em linhas gerais, a curadoria se inicia com a avaliação dos objetivos e do conteúdo programático do curso. Se houver alinhamento entre estes e as competências estabelecidas no PDC, a UDP/DivGP procederá a análise pedagógica do curso e, caso aprovado, encaminhará para parecer da área técnica a fim de avaliar a qualidade e pertinência dos conteúdos.

7 AVALIAÇÃO

A avaliação consiste no monitoramento e melhoria contínua da ação de capacitação. Efetiva-se a partir da avaliação da aprendizagem, avaliação de reação e avaliação de impacto, quando for o caso. Deve ser transversal ao projeto (FILATRO, 2018), ainda que geralmente seja definida como a última etapa.

7.1 Avaliação da aprendizagem

É a estratégia de avaliação com foco nos objetivos de aprendizagem estabelecidos no projeto. Tem o propósito de averiguar a compreensão ou aplicação dos conteúdos desenvolvidos. Efetiva-se através de instrumentos como questionários, fóruns, tarefas, wikis, etc. Os instrumentos e critérios de avaliação da aprendizagem devem ser construídos na etapa de desenho. Os resultados da avaliação de aprendizagem permitem melhorias nas metodologias e nos recursos didáticos utilizados na ação de capacitação.

7.2 Avaliação de Reação

É a estratégia de avaliação com foco na qualidade da ação de capacitação. Tem o propósito de averiguar o desempenho da equipe de instrutoria intrena, se os objetivos de aprendizagem foram alcançados, se utiliza metodologias e recursos adequados, entre outros aspectos. É obrigatória para todas as ações de capacitação, sendo aplicada imediatamente após o término da ação (Anexos IV, V e VI).

7.3 Avaliação de Impacto

É a estratégia de avaliação com foco na melhoria dos processos e macroprocessos da instituição. Tem o propósito de averiguar se a ação de

capacitação produz efeitos no desempenho do profissional. O instrumento de avaliação de impacto (ANEXO VII) considera a autoavaliação do profissional e o suporte à aprendizagem na unidade, pela chefia imediata, pela equipe de trabalho e pela instituição. É obrigatório para ações de capacitação com carga horária igual ou superior a 10 horas, com exceção das ações de capacitação transversais.

8 CERTIFICAÇÃO

Os critérios de certificação dos participantes devem constar no Projeto da Ação de Capacitação. Em todas as ações, é obrigatório obter rendimento mínimo de 70% na(s) avaliação(ões) de aprendizagem. Na modalidade ensino presencial ou semipresencial, é obrigatória a frequência mínima de 75%. Na hipótese de haver outros critérios de certificação, estes devem constar no Projeto de Ação de Capacitação, serem informados aos participantes na inscrição e no início do curso.

9 DA REVISÃO DO PDC

Nos termos da Norma SEI nº 5/2022, o PDC pode ser revisto mediante a apresentação de demandas extemporâneas. Isto é, se identificadas novas necessidades no decorrer do ano, a área demandante deve elaborar o Projeto Básico de Ação de Capacitação e submetê-lo, por meio de processo SEI, à gerência de área com justificativa de urgência e de necessidade. Na hipótese de anuência da gerência, a área demandante deve encaminhar o Projeto à UDP/DivGP com antecedência mínima de 60 dias em relação à data de início da ação de capacitação. A inclusão da ação de capacitação extemporânea depende de análise da UDP, considerando a disponibilidade orçamentária, o cronograma das ações já previstas bem como a relevância e pertinência das justificativas apresentadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana. A avaliação de necessidades de TD&E: proposição de um novo modelo. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 13, n. 6, ed. esp., 107-137. Nov/dez 2012. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1678-69712012000600006>> Acesso em: 05 de Dez. de 2022.

ALVES, Flora. **Design de Aprendizagem com Uso de Canvas**. São Paulo: DVS Editora, 2016.

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES. **Norma-SEI nº5/2022/DGP-EBSERH**. Dispõe sobre as ações de capacitação no âmbito da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares–Ebserh. Brasília, 21 de dezembro de 2022.

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES. **Regulamentação da Atividade de Instrutoria Interna no âmbito da EBSEH**. Brasília, 26 de dezembro de 2022.

FILATRO, Andrea; *et al.* **DI 4.0: inovação na educação corporativa**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

WICK, Calhoun; JEFFERSON, Andrew; POLLOCK, Roy. **6ds: As seis disciplinas que transformam educação em resultados para o negócio**. São Paula: Évora, 2011.

ANEXO I
PROJETO BÁSICO DE AÇÃO DE CAPACITAÇÃO

TÍTULO PROVISÓRIO DA AÇÃO DE CAPACITAÇÃO:
ÁREA DEMANDANTE (unidade/setor/divisão/gerência/superintendência):
Número de Vagas Ideal:
Público-Alvo:
Modalidade de Oferta: (<input type="checkbox"/>) Ensino Presencial (<input type="checkbox"/>) Educação a Distância (<input type="checkbox"/>) Ensino Semipresencial
Qual o objetivo geral da ação de capacitação?
De que forma a área demandante identificou/reconhece a necessidade de capacitação?
De que forma essa necessidade de capacitação se relaciona com os objetivos institucionais? E com os documentos institucionais? (PDE do CHC-UFPR, Matriz de Competências da Rede EBSEERH, Arquitetura de Processos da Rede EBSEERH, Manual de Requisitos do Programa EBSEERH de Gestão da Qualidade, etc.)
Já foram ofertadas ações de capacitação relacionadas à temática? Quais?
Quais conteúdos/temas devem ser abordados na ação de capacitação?

Quais são as expectativas de melhoria nos processos de trabalho após a realização da ação de capacitação?

ANEXO II

PROJETO DE AÇÃO DE CAPACITAÇÃO (PLANO DE ENSINO)

TÍTULO DA AÇÃO DE CAPACITAÇÃO:				
Período de Realização (data prevista para início e término):			Carga	Horária
			Prevista:	
Número de Vagas (número total e por turmas, se houver):				
Público-Alvo:				
Modalidade de Oferta:				
<input type="checkbox"/> Ensino Presencial <input type="checkbox"/> Educação a Distância <input type="checkbox"/> Ensino Semipresencial				
Equipe de Instrutoria Interna				
O papel no curso deve ser identificado a partir do disposto na Portaria-SEI nº 2931, de 26 de dezembro de 2022. Não serão emitidos certificados com nomenclaturas diferentes das elencadas pela norma vigente.				
Nome Completo	Cargo	Papel	no	E-mail
		Curso		
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

JUSTIFICATIVA¹**OBJETIVO GERAL: ²****OBJETIVOS ESPECÍFICOS: ³**

¹ **Desenvolva o contexto no qual emerge a demanda pela ação de capacitação:** por qual razão os processos de trabalho precisam ser aperfeiçoados? Apresenta relação com inferências obtidas na avaliação de desempenho? Houve alterações nas normas e diretrizes a respeito dos processos de trabalho? Existem técnicas ou tecnologias novas para a melhoria dos processos? Existem especificidades dos usuários que precisam ser atendidas pela equipe? Explorar essas e/ou outras possibilidades. No caso de ação já ofertada anteriormente, incluir uma breve avaliação dos resultados obtidos.

² **Sintetize a intencionalidade da ação de capacitação.** Deve ser redigido em frases ou períodos curtos, preferencialmente com verbos no infinitivo (analisar, compreender, elaborar, desenvolver, etc.).

³ **Especifique as intencionalidades da ação de capacitação.** Refere-se ao que pode ser concretamente alcançado ao longo da ação ou das etapas estabelecidas no conteúdo programático. Deve ser redigido em frases ou períodos curtos, preferencialmente com verbos no infinitivo (analisar, compreender, elaborar, desenvolver, etc.). Elencar ao menos dois objetivos específicos.

METODOLOGIA: 4**AVALIAÇÃO: 5**

⁴ **Explicita os meios e estratégias pelos quais os objetivos serão alcançados.** Apresente o processo de desenvolvimento dos conteúdos e temas da capacitação por meio de sequência lógica. Especifique como os conhecimentos e experiências dos profissionais serão considerados na ação. Identifique os meios de diálogo e interação da equipe de instrutoria para com os participantes, bem como entre os participantes, seja na forma presencial ou virtual. É fundamental que haja detalhamento suficiente.

⁵ **Apresente os processos de verificação da aprendizagem, sempre com vistas aos objetivos propostos.** Todo processo educativo pressupõe avaliação. Observe que avaliação não é sinônimo de provas, testes ou outro tipo de instrumento. A participação, interação, diálogos, breves registros escritos, entre outros, podem refletir se os objetivos são alcançados. É importante que o organizador tenha em mente quais critérios utilizará para verificação da aprendizagem. Além da avaliação da aprendizagem, existe ainda a avaliação de reação e a avaliação de impacto, estas de responsabilidade da UDP.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO⁶

<u>Data/Período</u>	<u>Conteúdo/Tema/Módulo</u>	<u>Nome do Instrutor/Conteudista</u>	<u>Carga Horária</u>

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS: ⁷

--

PARA USO EXCLUSIVO DA UDP

Código SACD WEB:	PDC: <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
Competência PDC:	
Ação de Capacitação: <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Estratégica <input type="checkbox"/> Transversal	
Avaliação de Impacto: <input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> Não	

⁶ **Organize sequencialmente os conteúdos da capacitação com a respectiva data, carga horária e responsável.** Esta relação de conteúdos/temas é a que constará no verso do certificado. Para o EaD, considere que cada conteúdo/tema equivale a uma unidade ou módulo. Para agilizar a emissão dos certificados, evite uma lista longa de conteúdos.

⁷ **Apresente as referências bibliográficas conforme normalização vigente.**

ANEXO III
MATRIZ DE DESIGN INSTRUCIONAL

PERÍODO DE REALIZAÇÃO:
HORÁRIA TOTAL:

CARGA

<u>UNIDADE/MÓDULO⁸</u>	<u>OBJETIVOS⁹</u>	<u>ATIVIDADES E RECURSOS DIDÁTICOS¹⁰</u>	<u>CRITÉRIOS E INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO¹¹</u>

⁸ Título da unidade ou módulo, carga horária de cada uma das unidades e pré-requisitos de acesso, quando houver;

⁹ Objetivos específicos distribuídos em cada uma das unidades;

¹⁰ Listar, de forma sequenciada, as atividades e recursos que integram cada um dos módulos (fóruns, tarefas, vídeos, textos, etc). No caso de recursos já disponíveis na web, se possível, inserir link de acesso.

¹¹ Elencar os instrumentos (questionários, tarefas, fóruns, wikis, etc) e os respectivos critérios de avaliação.

ANEXO IV

AVALIAÇÃO DE REAÇÃO – EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA – AUTOINSTRUCIONAL

Prezado cursista(a),

Conforme estabelecido no Plano de Desenvolvimento de Competências 2023, a avaliação de reação tem o propósito de averiguar o desempenho da equipe de instrutoria interna, se os objetivos de aprendizagem foram alcançados, se utiliza metodologias e recursos adequados, entre outros aspectos.

Julgue cada um dos itens abaixo considerando a seguinte escala:

- 1 - Discordo plenamente;**
- 2 - Discordo parcialmente;**
- 3 - Não concordo, nem discordo;**
- 4 - Concordo parcialmente;**
- 5 - Concordo plenamente.**

Avaliação Global

- 1 - Os conteúdos desenvolvidos apresentam relação direta com minhas atribuições na unidade de lotação atual
- 2 - Possuo conhecimentos e experiências anteriores acerca do tema da capacitação
- 3 - Após a capacitação, meus conhecimentos e experiências acerca do tema ampliaram significativamente.
- 4 - Os procedimentos de divulgação e inscrição foram satisfatórios.
- 5 - Os objetivos de aprendizagem, descritos na apresentação do curso, foram alcançados.
- 6 - A carga horária total do curso é equivalente ao tempo que destinei para sua realização.
- 7 - De forma geral, a capacitação atendeu às minhas expectativas.

Avaliação dos Aspectos Didáticos

- 8 - A equipe de instrutoria (responsável pelo desenvolvimento do curso) demonstrou domínio dos conteúdos.

9 - Os conteúdos foram desenvolvidos de maneira organizada, clara e atrativa.

10 - O curso fez uso de recursos didáticos (apresentações, vídeos, artigos, podcast, etc.) diversificados e coerentes com os objetivos da capacitação.

11 - O(s) instrumento(s) de avaliação do curso (questionário, fórum, tarefa, etc.) permitiu identificar minhas potencialidades e fragilidades em relação ao conteúdo desenvolvido.

12 - O uso do ambiente virtual de aprendizagem foi fácil e intuitivo, o que permitiu uma boa experiência de aprendizagem

13 - O suporte técnico e pedagógico por meio do "Hora do Café" ou do chat, quando necessário, foi eficiente.

ANEXO V

AVALIAÇÃO DE REAÇÃO – ENSINO PRESENCIAL OU SEMIPRESENCIAL

Prezado cursista(a),

Conforme estabelecido no Plano de Desenvolvimento de Competências 2023, a avaliação de reação tem o propósito de averiguar o desempenho da equipe de instrutoria interna, se os objetivos de aprendizagem foram alcançados, se utiliza metodologias e recursos adequados, entre outros aspectos.

Julgue cada um dos itens abaixo considerando a seguinte escala:

- 1 - Discordo plenamente;**
- 2 - Discordo parcialmente;**
- 3 - Não concordo, nem discordo;**
- 4 - Concordo parcialmente;**
- 5 - Concordo plenamente.**

Avaliação Global

- 1 - Os conteúdos desenvolvidos apresentam relação direta com minhas atribuições na unidade de lotação atual
- 2 - Posso conhecimentos e experiências anteriores acerca do tema da capacitação
- 3 - Após a capacitação, meus conhecimentos e experiências acerca do tema ampliaram significativamente.
- 4 - Os procedimentos de divulgação e inscrição foram satisfatórios.
- 5 - Os objetivos de aprendizagem, descritos na apresentação do curso, foram alcançados.
- 6 - A carga horária total do curso é equivalente ao tempo que destinei para sua realização.
- 7 - De forma geral, a capacitação atendeu às minhas expectativas.

Avaliação dos Aspectos Didáticos

- 8 - O(a) instrutor(a) demonstrou domínio dos conteúdos.
- 9 - Os conteúdos foram desenvolvidos de maneira organizada, clara e atrativa

10 - O curso fez uso de recursos didáticos (apresentações, vídeos, artigos, podcast, etc.) diversificados e coerentes com os objetivos da capacitação.

11 - O(s) instrumento(s) de avaliação do curso (questionário, fórum, tarefa, etc.) permitiu identificar minhas potencialidades e fragilidades em relação ao conteúdo desenvolvido.

12 - Meus conhecimentos prévios sobre o tema foram considerados no desenvolvimento dos conteúdos.

13 - Houve participação/interação dos profissionais com o instrutor ao longo do curso.

14 - Houve participação/interação entre os profissionais acerca dos conteúdos do curso.

ANEXO VI

AVALIAÇÃO DE REAÇÃO – EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA – CURSO COM TUTORIA

Prezado cursista(a),

Conforme estabelecido no Plano de Desenvolvimento de Competências 2023, a avaliação de reação tem o propósito de averiguar o desempenho da equipe de instrutoria interna, se os objetivos de aprendizagem foram alcançados, se utiliza metodologias e recursos adequados, entre outros aspectos. No caso desse instrumento, conhecido como método COLLES (Constructive On-Line Learning Environment Survey), as questões refletem, sobretudo, o processo de interação ao longo do curso.

Julgue cada uma das perguntas abaixo considerando a seguinte escala:

- 1 – Quase Nunca;**
- 2 - Raramente;**
- 3 – Algumas Vezes;**
- 4 - Frequentemente;**
- 5 – Quase sempre.**

RELEVÂNCIA DO PROCESSO DE APRENDIZAGEM NO AMBIENTE VIRTUAL

A aprendizagem é focada em assuntos que me interessam?

O que eu estou aprendendo é importante para prática da minha profissão?

Eu aprendo como fazer para melhorar o meu desempenho profissional?

O que eu aprendo tem boas conexões com a minha atividade profissional?

REFLEXÃO CRÍTICA DOS PARTICIPANTES DURANTE O PROCESSO DE APRENDIZAGEM NO AMBIENTE VIRTUAL

Eu reflito sobre como eu aprendo?

Faço reflexões críticas sobre minhas próprias ideias?

Faço reflexões críticas sobre as ideias dos outros participantes?

Faço reflexões críticas sobre os conteúdos do curso?

INTERATIVIDADE DOS PARTICIPANTES DURANTE O PROCESSO DE APRENDIZAGEM NO AMBIENTE VIRTUAL

Eu explico minhas ideias para os outros participantes?

Peço aos outros alunos explicações sobre as ideias deles?

Os outros participantes me pedem explicações sobre as minhas ideias?

Os outros participantes reagem as minhas ideias?

APOIO DOS TUTORES DURANTE O PROCESSO DE APRENDIZAGEM NO AMBIENTE VIRTUAL

O tutor me estimula a refletir?

O tutor me encoraja a participar?

O tutor ajuda a melhorar a qualidade dos discursos?

O tutor ajuda a melhorar o processo de reflexão crítica?

APOIO DOS COLEGAS DURANTE O PROCESSO DE APRENDIZAGEM NO AMBIENTE VIRTUAL

Os outros participantes me encorajam a participar?

Os outros participantes elogiam as minhas contribuições?

Os outros participantes estimam as minhas contribuições?

Os outros participantes demonstram empatia quando me esforço para aprender?

COMPREENSÃO DAS MENSAGENS DURANTE O PROCESSO DE APRENDIZAGEM NO AMBIENTE VIRTUAL

Eu compreendo bem as mensagens dos outros participantes?

Os outros participantes compreendem bem as minhas mensagens?

Eu compreendo bem as mensagens do tutor?

O tutor compreende bem as minhas mensagens?

ANEXO VII

AVALIAÇÃO DO IMPACTO DA CAPACITAÇÃO NO TRABALHO

Prezado(a) cursista,

Conforme estabelecido no Plano de Desenvolvimento de Competências 2023, a avaliação de impacto tem o propósito de averiguar se a ação de capacitação produz efeitos no desempenho do profissional. Esse instrumento de avaliação considera a autoavaliação do profissional e o suporte à aprendizagem na unidade, pela chefia imediata, pela equipe de trabalho e pela instituição.

Julgue cada um dos itens abaixo considerando a seguinte escala:

- 1 - Discordo plenamente;**
- 2 - Discordo parcialmente;**
- 3 - Não concordo, nem discordo;**
- 4 - Concordo parcialmente;**
- 5 - Concordo plenamente.**

1. AUTOAVALIAÇÃO DO IMPACTO DA CAPACITAÇÃO NO TRABALHO

Considere sua percepção a respeito dos conhecimentos e experiências obtidos na capacitação e a relação com sua prática profissional

1 - Utilizo com frequência, no meu trabalho atual, os conteúdos desenvolvidos na capacitação.

2 - Aproveito as oportunidades que tenho para colocar em prática, na unidade de lotação, o que aprendi na capacitação.

3 - Os conhecimentos e experiências que obtive na capacitação fizeram com que eu cometesse menos erros em atividades relacionadas ao conteúdo da capacitação.

4 - Quando aplico o que aprendi na capacitação, desempenho meu trabalho com maior agilidade.

5 - A qualidade do meu trabalho melhorou nas atividades diretamente relacionadas ao conteúdo da capacitação.

6 - A qualidade do meu trabalho melhorou, inclusive, nas atividades sem relação direta com o conteúdo da capacitação.

7 - Após participar da capacitação, tenho apresentado, com mais frequência, ideias para mudanças nos processos de trabalho.

8 - Após participar da capacitação, estou mais receptivo a mudanças nos processos de trabalho.

2. SUPORTE PSICOSSOCIAL À APRENDIZAGEM

2.1 NA UNIDADE ORGANIZACIONAL

Considere sua unidade de lotação atual e as possibilidades de desenvolvimento dos conhecimentos e experiências obtidos na capacitação

9 - Minha unidade de lotação atual preocupa-se em dinamizar e modernizar, com frequência, os processos de trabalho a fim de aplicar os conhecimentos e experiências da capacitação;

10 - Minha unidade de lotação atual oportuniza e valoriza a participação dos profissionais em ações de capacitação e treinamento/aprendizagem em serviço;

11 - As tarefas e atribuições inerentes à minha unidade de lotação facilitam o desenvolvimento de novos conhecimentos e experiências no trabalho

12 - Na minha unidade de lotação, o excesso de trabalho impede ou limita a aplicação dos conhecimentos e experiências desenvolvidos na capacitação

13 - Os prazos de entrega das tarefas, na minha unidade de lotação, impedem ou limitam a aplicação dos conhecimentos e experiências desenvolvidos na capacitação.

14 - Na minha unidade de lotação, passam despercebidas minhas iniciativas de aplicar novos conhecimentos e experiências no trabalho.

2.2 POR PARTE DA CHEFIA IMEDIATA

15 - Considere sua chefia imediata atual e as possibilidades de desenvolvimento dos conhecimentos e experiências obtidos na capacitação

16 - Minhas atividades e tarefas, estabelecidas pela chefia imediata, encorajam-me a aplicar o que aprendi na capacitação

17 - Minha chefia imediata cria oportunidades para planejar comigo o uso dos conhecimentos e experiências obtidos na capacitação.

18 - Minha chefia imediata me estimula a buscar novas soluções para os processos de trabalho

19 - Minha chefia imediata atua a fim de superar as dificuldades e obstáculos na implementação dos conhecimentos e experiências obtidos na capacitação

20 - Minha chefia imediata impede ou limita a aplicação dos conhecimentos e experiências obtidos na capacitação

21 - Minha chefia imediata ignora as mudanças que eu proponho em função do que aprendi na capacitação.

2.3 PELA EQUIPE DE TRABALHO

22 - A capacitação que participei beneficiou minha equipe de trabalho, que teve acesso à novos conhecimentos e experiências.

23 - Meus colegas de trabalho com mais experiência apoiam as iniciativas de aplicar, no trabalho, o que aprendi na capacitação

24 - Meus colegas de trabalho com menos experiência apoiam as iniciativas de aplicar, no trabalho, o que aprendi na capacitação

25 - Meus colegas de trabalho me auxiliam e orientam quando tenho dificuldades ao aplicar os conhecimentos desenvolvidos na capacitação

26 - Meus colegas de trabalho me incentivam a participar de ações de capacitação a fim de propor melhorias nos processos de trabalho

27 - Meus colegas de trabalho sentem-se ameaçados ou resistentes quando desenvolvo novos conhecimentos e experiências no trabalho

3. SUPORTE MATERIAL À APRENDIZAGEM

Considere as condições materiais de sua unidade de lotação e sua relação com as possibilidades de aplicação dos conhecimentos e experiências obtidos na capacitação.

28 - A instituição fornece os recursos materiais necessários à utilização, no trabalho, dos conhecimentos desenvolvidos na capacitação

29 - Os equipamentos e ferramentas tecnológicas (computador, impressora, softwares, conexão com a internet, etc.) estão disponíveis em quantidade e qualidade suficientes à aplicação do que aprendi na capacitação.

30 - Os equipamentos e insumos hospitalares estão disponíveis em quantidade e qualidade suficientes à aplicação do que aprendi na capacitação.

31 - O local onde trabalho, no que se refere ao espaço, ao mobiliário, à iluminação, à ventilação e ao nível de ruído, é adequado à aplicação do que aprendi na capacitação

32 - O suporte financeiro para eventuais visitas técnicas, participação em eventos de aperfeiçoamento ou técnico-científicos, acesso à consultorias ou mentorias é adequado às necessidades de aprendizagem da instituição.

ANEXO VIII**RELATÓRIO FINAL DE AÇÃO DE CAPACITAÇÃO****SÍNTESE ANALÍTICA DA AVALIAÇÃO DE REAÇÃO¹²****SÍNTESE ANALÍTICA DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO ¹³****PARECER PEDAGÓGICO FINAL¹⁴**

¹² Apresenta, discute e produz inferências sobre os resultados obtidos na avaliação de reação combinado com as contribuições no fórum de encerramento.

¹³ Apresenta, discute e produz inferências sobre os resultados obtidos na avaliação de impacto, quando houver.

¹⁴ Analisa o processo de design do curso considerando as etapas de análise, desenho, implementação e avaliação. Propõe melhorias para novas ofertas.