



## **AValiação DA REAÇÃO COMO FERRAMENTA PARA A TOMADA DE DECISÃO NA GESTÃO EDUCACIONAL NA SAÚDE**

**Miralva Ferraz Barreto<sup>1</sup>**  
**Dera Carina Bastos Costa<sup>2</sup>**  
**Noemi Cristiane Firpo Fontes<sup>3</sup>**

Este artigo objetiva relatar a experiência da avaliação da reação dos egressos da 1ª turma do Curso de Especialização em Gestão de Processos Formativos no âmbito do SUS/BA (CGPFSUS/BA) com a utilização de Metodologias Ativas de ensino aprendizagem. Estudo de caráter descritivo com base em pesquisa documental, embasado na metodologia de avaliação da formação. Os dados foram extraídos do relatório de avaliação de reação dos egressos da 1ª turma do curso CGPFSUS/BA totalizando 14 concluintes dos quais 78,5% responderam. Utilizou-se como instrumento de coleta de dados o questionário Lime Survey disponibilizado no Ambiente Virtual do curso. Constou de indicadores de desempenho relativos à: Avaliação Geral do Curso, Infraestrutura, Coordenação do Curso, Estratégias Metodológicas, Professor Mediador, Núcleo de Tecnologias Educacionais, Secretária Acadêmica e de questões abertas: pontos positivos, pontos que precisam melhorar e sugestões de melhorias. Os achados revelaram elevado nível de satisfação dos discentes com o processo de formação. Estes indícios demonstram a efetividade da proposta formativa e possibilidade de aplicação das aprendizagens no contexto do trabalho. A avaliação de reação subsidiou a gestão da escola para tomada de decisão pela continuidade da proposta pedagógica com ampliação da carga horária e definição do padrão de desempenho para a oferta da 2ª turma do curso, fortalecendo o processo de avaliação proposto pela PNEPS.

Palavras - chave: Avaliação da Formação, Gestão de Projetos Formativos, Metodologias Ativas, Política Nacional de Educação Permanente em Saúde, Educação a distância.

### **1 INTRODUÇÃO**

A partir da implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), (BRASIL, 2004; 2007) várias ações foram propostas com o objetivo de potencializar mudanças na prática educativa nos serviços de saúde, em especial, para as ações de planejamento, execução, avaliação dos processos formativos e da prática pedagógica em saúde.

---

<sup>1</sup> Enfermeira – Mestre em Saúde Coletiva/ISC-UFBA, Secretaria da Saúde do Estado da Bahia, [miralva.barreto@saude.ba.gov.br](mailto:miralva.barreto@saude.ba.gov.br);

<sup>2</sup> Enfermeira- Mestre em Enfermagem/UFBA, Secretaria da Saúde do Estado da Bahia, [dera.bastos@hotmail.com](mailto:dera.bastos@hotmail.com);

<sup>3</sup> Enfermeira – Mestre em Família na Sociedade Contemporânea/UCSAL, Secretaria da Saúde do Estado da Bahia, [cristianefirpofontes@gmail.com](mailto:cristianefirpofontes@gmail.com)



Apesar de mais de uma década da implantação da referida Política, em análises realizadas sobre a sua efetividade foi possível constatar que ainda persiste a “indefinição de parâmetros para construção dos projetos, ausência de avaliação acerca dos projetos desenvolvidos voltada as mudanças nas práticas de formação, da prática pedagógica, gestão e atenção na saúde” bem como, as dificuldades na utilização dos recursos financeiros (BRASIL, 2018).

Para que estas mudanças possam ser potencializadas faz-se necessário, qualificar técnico e pedagogicamente os profissionais de saúde para desenvolver competências voltadas à gestão de projetos e processos educativos inovadores, com a utilização das diferentes estratégias a serem aplicadas no processo ensino aprendizagem e da incorporação das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) com destaque para modalidade educação a distância como preconizado pela PNEPS.

Nessa perspectiva, a Escola de Saúde Pública da Bahia Professor Jorge Novis, acreditando no seu potencial formativo ofertou em agosto de 2017 a 1ª turma do Curso de Especialização Gestão de Processos Formativos no âmbito do SUS/BA com a utilização das Metodologias Ativas de Ensino Aprendizagem.

Por ser uma proposta inovadora nas escolas de Governo em Saúde, surgiram alguns questionamentos sobre o desenho metodológico como: um único professor mediador durante o processo, portfólio de aprendizagem como instrumento de avaliação, a efetividade desta formação para os trabalhadores da saúde e sua aplicabilidade no processo de trabalho, em especial, para a educação na saúde.

Este relato visa apresentar a experiência da Avaliação de Reação da 1ª turma do Curso de Especialização Gestão de Processos Formativos no âmbito do SUS/BA com a utilização das Metodologias Ativas de Ensino Aprendizagem.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 CONCEPÇÃO DA PROPOSTA PEDAGÓGICA**

A proposta do curso está ancorada no currículo integrado dividida por eixos temáticos totalizando 12 módulos ministrados mensalmente ao longo do curso, que envolve as “competências gerais no âmbito social, interpessoal, pessoal e profissional”, pautado nos princípios psicopedagógicos da PNEPS (trabalho como princípio



educativo, aprendizagem significativa, educação de adulto, metodologias ativas e educação a distância).

A formação é desenvolvida de forma integrada, contempla a identificação de problemas oriundos do contexto profissional, seguido da teorização e aplicação dos conhecimentos adquiridos e discutidos em grupo. Essa indissociação teoria prática torna-se essencial para desenvolver as competências para a gestão de projetos educacionais Moura e Barbosa (2013), associada à metodologia da avaliação da formação proposta por Kirkpatrick (2010), além das competências para mediação pedagógica com as estratégias de metodologias ativas e mediação a distância.

## 2.2 AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO

O processo de avaliação da formação Kirkpatrick (2010), cujo objetivo é confirmar a eficácia do programa de formação proposto e auxiliar todos os envolvidos para a tomada de decisão quer pela continuidade, ajustes ou desistência do processo formativo. De acordo com o autor para a aplicabilidade da avaliação da formação devemos considerar 4 níveis (reação, aprendizagem, comportamento e resultados).

Neste relato abordaremos o nível 1- avaliação da reação, que em sua essência busca evidenciar o grau de satisfação dos discentes com o curso realizado. Essa avaliação acontece sempre ao final do processo. Para Kirkpatrick (2010), medir a reação é importante por que: a) Fornece opinião valiosa que subsidia a avaliação da proposta pedagógica, além das contribuições e proposta de melhoria para turmas seguintes; b) Mostra que os mediadores atuaram de forma ativa visando ajudar os discentes a trabalhar melhor sendo necessária a análise do seu desempenho; c) Fornece informações quantitativas para os gestores e outros interessados na proposta pedagógica ofertada; 4) Fornece informações quantitativas que podem ser usadas para definir padrões de desempenho nas próximas turmas.

Para a implementação da avaliação de reação Kirkpatrick (2010, p.44-55) recomenda seguir oito etapas que considera relevante para atingir os objetivos desejados, a saber:

1) Definir o que deseja saber, faz-se necessário obter reação tanto do tema como o mediador, sendo estes dois itens avaliados de modo separado. Incluir ainda a reação a



instalações, recursos audiovisuais, material didático, estratégias pedagógicas, carga horária e o valor que os participantes deram a cada aspecto do programa.

- 2) Criar um formulário que quantifique as reações, optar por um formulário que forneça o máximo de informações e exija o mínimo de tempo. O ideal é que possa ter questões objetivas e também questões abertas.
- 3) Incentivar comentários e sugestões por escrito, as notas darão apenas a parte das reações dos participantes, elas não explicam os motivos dessas reações, com as questões abertas eles podem sugerir o que pode ser feito para melhorar, importante obter comentários adicionais.
- 4) Obter 100% das reações imediatamente, o ideal é que todos respondam ao formulário de reação, este pode ser um bom indicador da reação do grupo como um todo. A entrega dos formulários deve ser feita concomitante ao término do curso.
- 5) Obter respostas sinceras, é importante e necessário que todos sintam-se livres para dar opiniões sinceras, mesmo que seja uma crítica, o nome deve ser opcional.
- 6) Desenvolver padrões aceitáveis, estas avaliações devem ser utilizadas para definir um padrão de desempenho aceitável. Este padrão pode basear-se em uma análise realística do que pode ser esperada, levando em conta condições como a disponibilidade de recursos, preparo dos mediadores, qualidades das instalações dentre outras. É possível ter padrões distintos para diferentes aspectos do programa bem como, basear-se em experiência anterior.
- 7) Contraste as reações com os padrões e tome as providências adequadas, após estabelecer padrões realistas, deve-se avaliar diversos aspectos do programa e comparar suas constatações com estes padrões. Deve-se ainda incluir impressões do coordenador, bem como uma análise dos formulários de reação dos participantes. Caso o padrão não seja apropriado deve-se: a) mudar os mediadores, instalações, equipamentos, temáticas etc., b) modificar a situação. Se o mediador não atingir o padrão, ajude-o, realize orientações, utilize novos recursos etc. c) conviver com a situação insatisfatória, d) mudar o padrão, se as condições forem modificadas.
- 8) Comunique as reações, a gestão deve comunicar as reações a todos envolvidos no processo, sendo esta reação importante para subsidiar a tomada de decisão.

### **3 METODOLOGIA**



Trata-se de um estudo exploratório de caráter descritivo com base em pesquisa documental. Teve como fonte de dados os relatórios de avaliação da reação da 1ª turma do Curso de Especialização Gestão de Processos Formativos no âmbito do SUS/BA.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário eletrônico Lime Survey, disponibilizado ao final do curso no Ambiente Virtual de Aprendizagem do curso. O questionário constou de indicadores de desempenho relacionados com: a) Avaliação Geral do Curso – 06 itens; b) Infraestrutura - 02 itens; c) Coordenação do Curso – 04 itens; d) Estratégias Metodologias – 09 itens; e) Professor Mediador – 04 itens; f) Núcleo de Tecnologias Educacionais – 01 item; g) Secretária Acadêmica – 01 item. Além destes, constou de questões abertas: expectativa ao início do curso, expectativas ao final do curso, pontos positivos, pontos que precisam melhorar e sugestões de melhorias. Assim, para as questões foram definidos conceitos e seus respectivos valores, conforme quadro 1.

**Quadro 1** – conceitos e valores atribuídos

Conceitos	Abaixo da expectativa	Atendeu parcialmente a expectativa	Atendeu a expectativa	Superou a expectativa
Valores	1 a 3	4 a 6	7 a 8	9 a 10

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS DADOS

Os dados foram extraídos dos relatórios de avaliação de reação dos egressos da 1ª turma do CGPFSUS/BA totalizando 14 concluintes dos quais 78,5% responderam. Para cada item foi multiplicado o número de respostas pelo peso correspondente e somado esses produtos. Em seguida, foi dividido pelo número total de respostas obtidas e lograda a média.

**Quadro 2** – Valores dos indicadores desempenho Avaliação Geral do Curso

<b>1 Avaliação Geral do Curso</b>	<b>Média</b>
1.1 - Nível de motivação inicial com o curso	8,1
1.2 - Nível de motivação final com o curso	<b>9,8</b>
1.3 - Clareza do objetivo pedagógico do curso	<b>9,7</b>
1.4- As temáticas possibilitaram refletir sobre o processo de trabalho	<b>9,9</b>
1.5 - Aplicabilidade do conteúdo no seu cotidiano de trabalho	9,4
1.6 - Carga Horária	9,2

Conforme se observa no quadro 2, o indicador de desempenho Avaliação geral do curso o (item 1.4) - obteve a maior avaliação de desempenho o que demonstra a



relevância da escolha de temas por possibilitar compreensão, integração críticas e reflexões sobre o processo de trabalho, potencializando a aprendizagem significativa. Para Zabala (2010, p. 97) “uma das condições fundamentais para que uma aprendizagem seja significativa, relevante, refere-se à necessidade de que esse novo conteúdo seja significativo por si mesmo, ou seja, que o aluno possa lhe atribuir sentido”.

A motivação final do curso (item 1.2) superou a motivação inicial. Esta é uma característica dos pressupostos da educação de adultos. A motivação cresce na medida em que percebem que as aprendizagens contribuem para executar tarefas ou para lidar com problemas cotidianos quer na vida profissional ou pessoal. Para Knowles (2009) a motivação do adulto para aprender é muito mais intrínseca do que extrínseca, dentre os fatores internos destacam-se: a autoestima, melhor confiança, oportunidade de atualização dentre outros.

O indicador Clareza do objetivo pedagógico do curso (item 1.3) atingiu o terceiro melhor padrão de desempenho. Acredita-se que a nota atribuída é em decorrência dos esclarecimentos prestados no início do curso pela coordenação sobre a proposta pedagógica. Esclarecer os objetivos do curso é algo que favorece a motivação para o aprender “pelo esclarecimento da proposta e da linha de raciocínio utilizada no ensino conforme este se relaciona com o aprendiz, e além disso, pelo claro detalhamento de como se ensina, do que se ensina, e porque se ensina, prepara-se o aprendiz para o ensino” Knowles (2009, p.268).

A carga horária (item 1.6) foi considerada adequada para a realização da proposta educativa, porém na avaliação descritiva os discentes pontuaram a necessidade da ampliação para a vivência prática da mediação pedagógica a distância.

### **Quadro 3 - Valores dos indicadores de desempenho Infraestrutura do Curso**

<b>2 – Infraestrutura Curso</b>	<b>Valor</b>
2.1 - Condições gerais das salas de aula	8,7
2.2 - Qualidade do equipamento	8,9

O indicador de Infraestrutura do Curso apesar de ter atingido o padrão de desempenho desejado, quando relacionado aos outros indicadores obteve menor avaliação. Acredita-se que foi em decorrência das condições insalubres do prédio da antiga Escola onde iniciamos o curso.



Todavia, mesmo no novo prédio a ausência de cortinas nas salas e a intensa luminosidade interferiu de forma negativa na projeção dos filmes. Corroborando o entendimento de Kirkpatrick (2010) que destaca é uma dimensão importante a ser observada pelo gestor da formação. Chama atenção ainda que salas pequenas, móveis desconfortáveis, ruídos excessivos, dentre outros fatores geram atitudes negativas por parte dos discentes, os quais podem ser afetados sua motivação para aprender, bem como sobre o processo formativo.

A qualidade dos equipamentos (item 2.2), os discentes apontaram insatisfação com a baixa qualidade de data show e aparelhagem de som. Diante das limitações institucionais que eventualmente podem baixar o padrão de desempenho aceitável, Kirkpatrick (2010) sugere que é possível ter padrões distintos para diferentes aspectos da formação.

**Quadro 4 - Valores dos indicadores de desempenho Coordenação do Curso**

<b>3 - Coordenação do Curso</b>	<b>Valor</b>
3.1 - Organização Geral do Curso	9,7
3.2 - Resolução ou encaminhamento das necessidades dos discentes	<b>10</b>
3.3 - Presteza no atendimento	<b>10</b>
3.4- Nível de relacionamento	<b>10</b>

O indicador três - Coordenação do curso foi muito positiva, atingido a nota máxima em três dos itens avaliados, conforme podemos observar no quadro acima. A coordenação de curso é uma atividade complexa, indo muito além do fazer técnico, conforme destaca Behar (2013, p. 143) “ela compreende o planejamento, a organização, o controle, a coordenação e a liderança referente às ações decisórias de uma organização para atingir seus objetivos”. A integração dessas ações permite o fortalecimento e acompanhamento sistemático dos elementos de entrada, processos e saída, bem como a garantia de um espaço aberto de diálogo com os discentes e atendimentos às suas necessidades.

**Quadro 5 - Valores dos indicadores da estrutura metodológica**

<b>4 - Estrutura Metodológica</b>	
4.1 - 01 único professor como mediador	<b>10</b>
4.2- Estratégia Espiral Construtivista	9,5
4.3- Aprendizagem Baseada em Equipe (TBL)	9,5
4.4 – Filme	<b>9,7</b>
4.5 - Portfólio como dispositivo formativo e avaliativo	<b>10</b>

4.6 - Fóruns de formação	9,4
4.7 - Vivências prática da mediação presencial	9,5
4.8 - Vivências prática da mediação EAD	8,9
4.9 - Trabalho em pequenos grupos	<b>9,7</b>

A Estrutura metodológica do curso obteve uma boa avaliação em todos os itens, com destaque para os itens 4.1 que diz respeito a presença de um único professor mediador no decorrer do curso, seguido do item 4.5 que utiliza o portfólio como dispositivo formativo e avaliativo, ambos atingiram o maior padrão de desempenho.

Ao analisarmos a participação de um único professor como mediador durante todo o curso, nos faz lembrar a lei nº 9.394/96 que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, sobretudo quando se refere a ampliação do papel do professor, devendo ser um agente mediador e gestor do conhecimento, integrar diferentes conhecimentos sendo necessário se envolver no planejamento e criar estratégias de recuperação.

Assim, o professor deve ainda procurar atender as necessidades de cada integrante do grupo, disponibilizar maior número de recursos para facilitar a aprendizagem, trabalhar com conteúdo intelectual e atitudes emocionais, compartilhar sentimentos e pensamentos com o grupo, sendo ainda responsável pela construção/formação de um ambiente protegido para que o processo ensino aprendizagem se enraíze como ferramenta transformadora, como proposta pela abordagem andragógica (ANASTASIOU, 2007; COOL, 2002; KNOWLES, 2009).

O portfólio como dispositivo formativo e avaliativo (item 4.5) possibilita o professor acompanhar o grau de ampliação e aprofundamento em relação ao conhecimento do discente, sendo que a cada encontro são discutidos os referenciais teóricos relevantes, reflexões, críticas, propostas, dúvidas, vivências práticas, resenha, descrição de filmes e experiências vivenciadas no decorrer do curso, desta forma estabelecemos uma política para o portfólio (GUSMAN et al, 2002).

O Trabalho nos pequenos grupos (item 4.9) é evidenciado como uma estratégia fundamental para a efetividade desta proposta curricular, potencializando assim a prática colaborativa e a interprofissional. Neste sentido, Borges e Alencar (apud Souza, 2014) sinaliza que “ao priorizar os trabalhos em grupo há possibilidade de preparar o futuro profissional para acolher, avaliar e respeitar os olhares e propostas diferentes”. Com vistas a alcançar uma formação humanística torna-se necessário desenvolver





competências de forma integrada ao contexto social, pessoal, interpessoal e profissional, que favoreçam o desenvolvimento das aprendizagens de conceitos, de fatos, de procedimentos e de atitudes.

Assim, as aprendizagens atitudinais requerem uma ação complexa de caráter pessoal com uma grande carga de vinculação afetiva, estas aprendizagens podem decorrer a partir de modelos ou meios de vivências continuadas em contextos com grande implicação afetiva [...] aprende-se também, por meio de processos de reflexão e posição pessoal dentro de situações conflitantes que obrigam o estabelecimento de normas comportamentais (ZABALA, 2010).

Nesse sentido, a exibição filmica em sala é uma estratégia utilizada para o desenvolvimento das aprendizagens atitudinais que de acordo com Colauto (2017), potencializa olhares diversificados, realidades imagináveis, sentimentos, identificações, desconfortos, desequilíbrios.

O Fórum de Formação para mediação a distância (item 4.6) obteve uma análise relevante. A atividade foi desenvolvida ao longo de cinco semanas, contemplou interação nos fóruns, construção da oficina wiki no AVA acompanhada pelo professor mediador que buscou interagir, sistematizar e realizar as intervenções necessárias para apoio a construção do conhecimento. Considera-se uma atividade essencial para que os discentes possam articular conhecimentos conceituais e procedimentais que devem ser aprendidos e, por outro, a necessidade de que esses conhecimentos estejam em função de uso, de sua funcionalidade (ZABALA, 2010; p. 102).

O indicador Vivências prática da mediação presencial (item 4.7) foi superior ao item 4.8 Vivências prática da mediação EAD, esta avaliação diferenciada foi decorrente de uma prática mais efetiva na vivência presencial ao decorrer do curso.

Para a maioria dos discentes, a vivência para mediação na EAD foi a primeira experiência com as TICs. A apropriação pedagógica para o uso das tecnologias não é um processo simples, requer tempo para mais estudos, novas aprendizagens, assim, o tempo é colocado como fator essencial para que os professores possam sentir-se seguros e descobrir o potencial pedagógico das tecnologias (OLIVEIRA, 2011).

**Quadro 06** – Valores dos indicadores de desempenho Professor Mediador

<b>5 - Professor Mediador</b>	
5.1 - Incentiva a reflexão sobre experiências pessoais e profissionais?	<b>10</b>
5.2- Trata de forma respeitosa as diferentes opiniões do grupo?	<b>10</b>



5.3- Domínio e Consistência das temáticas trabalhadas?	<b>10</b>
5.4- Dá feedback consistente e positivo em tempo adequado?	<b>10</b>

Na avaliação do professor mediador todos os itens alcançaram a nota máxima, esta ação é decorrente da melhor compreensão de como se ensina e aprende. O papel do professor é ampliado, ele agora precisa lidar com diferentes estratégias o que exige mudanças de habitus e paradigmas, requer qualificação e reflexão do seu trabalho docente, compreendendo que o conhecimento é uma construção coletiva, dinâmica e autônoma. Deve possuir capacidade de liderança, abertura para a horizontalidade nas relações interpessoais que envolvem compromisso, responsabilidade, autonomia, empatia e habilidades para tomar decisões (SOUZA, 2014; COOL, 2002).

**Quadro 07 - Valores dos indicadores de desempenho Núcleo de Tecnologias Educacionais**

<b>6 - Núcleo de Tecnologias Educacionais</b>	<b>Valor</b>
6.1 Ambiente Virtual de Aprendizagem	10

O Núcleo de Tecnologias Educacionais é o setor responsável pelo gerenciamento do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) utilizado pelo curso a partir da plataforma Moodle, trabalha de forma integrada com a coordenação na customização do AVA do curso. Conforme podemos observar no quadro 07, o sucesso desta integração garantiu uma avaliação positiva pelos egressos do curso.

**Quadro 08 – Valores dos indicadores de desempenho Secretária Acadêmica**

<b>7 - Secretaria Acadêmica</b>	<b>Valor</b>
7.1 - Agilidade nas solicitações encaminhadas	9,7

A secretaria acadêmica é também um espaço educativo e relevante para realização do curso, trabalha de forma integrada com a coordenação desde a revisão final do edital de seleção, passando pela matrícula até a emissão dos certificados. A Agilidade nas solicitações (item 7.1) reflete o nível de integração entre discentes, coordenação do curso e secretaria acadêmica.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A diversidade de estratégias pedagógicas utilizadas na formação repercutiu de forma muito positiva no decorrer do curso, com destaque para as metodologias ativas o professor como mediador durante todo o processo formativo, a EAD, realização de



trabalho em pequenos grupos, sessões filmicas, o portfólio como instrumento de avaliação e outras.

O nível de satisfação e motivação apontado nos resultados da avaliação da reação com o processo de formação pelos egressos são indícios fortes de que poderão aplicar estas aprendizagens no contexto do trabalho. Tal evidencia, reforça a importância da proposta pedagógica pautada nos princípios do ensino das competências, da abordagem andragógica, do trabalho como princípio educativo, da aprendizagem significativa o que potencializou o desenvolvimento das competências para gestão de projetos formativos, mediação pedagogia com as metodologias ativas e educação a distância, em consonância com a PNEPS.

A avaliação da reação subsidiou a gestão da escola e pedagógica para a tomada de decisão, que optou pela continuidade do processo formativo com ampliação da carga horária e definição do padrão de desempenho para a oferta da 2ª turma do curso o que implica maior responsabilidade na garantia da qualidade pedagógica.

## REFERÊNCIAS

ANASTASIOU, L. G. C.; ALVES, L. P. Estratégias de ensinagem. In: Processos de ensinagem na universidade: pressupostos para as estratégias de trabalho em aula. Joinville, SC, 2007.

BEHAR, P. A. (Org.). *Competências em educação a distância*. Porto Alegre: Penso, 2013. 312 p.

BRASIL. *Portaria GM/MS nº. 198, de 13 de fevereiro de 2004*. Institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde como estratégia do Sistema Único de Saúde para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor e dá outras providências. Brasília: Ministério da Saúde, 2004. Disponível em: [www.saude.gov.br/sgtes](http://www.saude.gov.br/sgtes). Acesso em: 02 set. 2020.

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: Ministério da Saúde, 2018.

BRASIL. *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Lei número 9394, 20 de dezembro de 1996.

COLAUTO, R. D., et al. Filmes no processo de ensino e aprendizagem. In: LEAL, E. A.; MIRANDA, G. J.; CASA NOVA, S. P. de C. *Revolucionando a sala de aula: como*



envolver o estudante aplicando as técnicas de metodologias ativas de aprendizagem. São Paulo: Atlas, 2017.

COOL, C. *Psicologia e currículo: uma aproximação psicopedagógica à elaboração do currículo escolar*. São Paulo: Ática, 2002.

GUSMAN, A.B. et al. *Portfólio: conceito e construção*. Uberaba: Instituto de Formação de Educadores, Universidade de Uberaba, 2002. Disponível em: [www.uniube.br/biblioteca/novo/udi/rondon/arquivos/portfolio\\_biblioteca\\_uniube.pdf](http://www.uniube.br/biblioteca/novo/udi/rondon/arquivos/portfolio_biblioteca_uniube.pdf)>. Acesso em: 10 ago. 2019.

KNOWLES, M. et al. *Aprendizagem de resultados: uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

MOURA, D. G.; BARBOSA, E. F. *Trabalhando com projetos: planejamento e gestão de projetos educacionais*. São Paulo: Vozes, 2008.

OLIVEIRA, C. T. C. de. *Novas tecnologias aplicadas à educação*. São Paulo: Senac, 2016. (Série Universitária).

SOUZA, C. S.; IGLESIAS, A. G.; PAZIN – FILHO, A. Estratégias inovadoras para métodos de ensino tradicionais: aspectos gerais. *Medicina*, v. 47, n. 3, p. 284-292, 2014.

ZABALA, A. ARNAU, L. *Como aprender e ensinar competências*. Porto alegre: Artmed, 2010.

KIRKPATRICK, D. L.; KIRKPATRICK, J. D. *Como avaliar programas de treinamento de equipes: os quatro níveis*. Rio de Janeiro: Senac, 2010.