

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
ESPECIALIZAÇÃO EM INOVAÇÃO E TECNOLOGIAS NA EDUCAÇÃO

**Trilha de Aprendizagem para desenvolvimento de competências didático-
pedagógicas em docentes do INCA**

Nome do Autor: Angela de Fátima Saraiva Freitas

Área temática: Nível Meso. Temática: Gestão, organização e tecnologia
(desenvolvimento profissional e apoio ao corpo docente)

Rio de Janeiro
20 de dezembro de 2020.

1 PROBLEMA DE PESQUISA

Como podemos criar uma trilha de aprendizagem na modalidade a distância para engajar e promover o desenvolvimento contínuo de competências didático-pedagógicas, analógicas e digitais,¹ dos docentes do INCA?

¹ O termo competências didático-pedagógicas utilizado neste trabalho refere-se a competências especificamente relacionadas com a função de docência. Trata-se de conhecimentos sobre educação e elementos da didática; habilidades para aplicar esses conhecimentos no seu desempenho como docente; e atitudes alinhadas a esses conhecimentos e ao Projeto Político Pedagógico (INCA, 2019) da instituição.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO E JUSTIFICATIVA

O docente do INCA da área de ensino lato sensu e técnico é alçado ao exercício desse papel em decorrência da sua titulação e expertise na sua área de atuação. Os critérios de escolha são os seguintes: ser “profissional com curso de nível superior ou ter reconhecida capacidade técnico-educacional, com titulação exigida na legislação” (INCA, 2019). Assim, quase sempre, o profissional que se torna docente não possui algumas importantes competências² (conhecimentos, habilidades e atitudes) para a excelência do seu desempenho nessa função (MENEGAZ ET AL., 2015).

Esta afirmação se justifica a partir de duas fontes de dados. A primeira é o resultado das entrevistas realizadas com docentes que confirmou a não qualificação didática para o exercício da função. A segunda é o resultado da avaliação de reação de docentes do Eixo Transversal da Residência Multiprofissional em Oncologia e em Física Médica do Instituto, realizada em 2020 pelos egressos da turma de 2018³. Tratando-se de dados sigilosos e estratégicos quanto à sua origem, não será possível apresentar os resultados de forma detalhada, porém há evidências para afirmar que a abordagem didática adotada pela maioria dos docentes não é adequada.

Esse cenário decorre, também, do fato de a maioria dos profissionais de saúde que exercem a função de docente não terem recebido, durante a sua graduação, qualificação didático-pedagógica para a função da docência ao longo do exercício de sua profissão (BATISTA, 2005). Posteriormente, na etapa de pós-graduação, mesmo os que cursaram o mestrado, somente alguns tiveram a oportunidade de ampliar conhecimentos sobre educação de adultos e didática (MENEGAZ ET AL., 2015). Até o momento atual, de acordo com dados coletados na área de ensino do Instituto, poucos profissionais que exercem a docência na instituição participaram do curso

² Em função da inexistência de consenso entre os estudiosos da área sobre a definição do termo competência, no presente trabalho, competência está sendo utilizada para designar as “combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes, expressas pelo desempenho profissional, dentro de determinado contexto organizacional” (FREITAS, I.; BRANDÃO, 2006, p. 98).

³ Os dados foram coletados em documentos e arquivos de uso exclusivamente internos da Área de Ensino do INCA, contendo registro das avaliações de reação dos discentes, portanto não são dados publicados para o público em geral.

denominado Qualificação Didático-Pedagógica para Docentes, desenvolvido e ofertado pelo INCA para os seus docentes, que mencionaram ter aprendido alguns desses conhecimentos durante sua graduação e/ou pós-graduação. Dos 71 profissionais que participam desse curso nos anos de 2018 e 2019, somente 31% mencionaram ter conhecimentos de educação de adultos e didática, adquiridos na graduação ou pós-graduação. A maioria relatou que não possuía conhecimentos didático-pedagógicos e que baseia sua atuação em imitações de modelos de professores egressos. Nesse último grupo, a prática é totalmente dissociada da ampla gama de conhecimento sobre conteúdos que sustentam o exercício da prática docente responsável, consciente e transformadora.⁴

Diante deste cenário, o INCA, por meio da área de ensino da instituição, desenvolveu um curso presencial para qualificação didático-pedagógica com o objetivo de suprir lacunas de competências relacionadas com a prática docente⁵. Essas lacunas de competência foram detectadas nas avaliações, formais e informais, dos discentes e reforçadas pelos coordenadores de módulos que acompanham o trabalho do docente mais de perto. Até o final do ano de 2019, foram realizadas 6 (seis) turmas do curso e 71 profissionais foram qualificados, sendo a maioria com atuação docente no INCA.⁶ No entanto, ainda falta alcançar a um número considerável de docentes, algo em torno de 250 profissionais, o que, pela capacidade de oferta do curso presencial pela instituição, demandará um tempo de, pelo menos, cinco anos para qualificar todos os docentes.

Além das justificativas apresentadas até aqui, três aspectos precisam ser considerados para justificar a apresentação deste plano de ação. O primeiro deles é saber que ofertar apenas cursos presenciais para qualificar os docentes não é suficiente para que eles desenvolvam todas as competências didático-pedagógicas necessárias para uma atuação com qualidade. O segundo é a necessidade de o docente manter-se em constante processo de desenvolvimento de competências, não

⁴ Os dados foram coletados em documentos e arquivos de uso exclusivamente internos da Área de Ensino do INCA, portanto não são dados publicados para o público em geral.

⁵ Os dados foram coletados em documentos e arquivos de uso exclusivamente internos da Área de Ensino do INCA, portanto não são dados publicados para o público em geral.

⁶ Os dados foram coletados em documentos e arquivos de uso exclusivamente internos da Área de Ensino do INCA, portanto não são dados publicados para o público em geral..

só com relação ao conhecimento científico, mas também com relação às competências didático-pedagógicas. O terceiro aspecto, porém não menos importante que os outros, é a dificuldade que o profissional de saúde que trabalha na assistência a pacientes ter disponibilidade para participar de um curso presencial que o retira do ambiente de trabalho por um dia ao longo de cinco semanas. A demanda assistencial é grande e o quadro de pessoal reduzido, fazendo com que o docente, mesmo querendo participar do curso, se veja impossibilitado de fazê-lo ou, quando participa, precise faltar em algumas aulas.

Considerando essa realidade, a criação, o desenvolvimento e a disponibilização de trilhas de aprendizagem torna-se uma ferramenta de alto valor, no sentido de contribuir para o desenvolvimento de competências didático-pedagógicas do docente do INCA. Indo além do curso presencial para os docentes, porém não o substituindo, a trilha de aprendizagem proposta, por ser virtual e assíncrona, abrirá mais perspectivas de aprendizagem e desenvolvimento de competências didático-pedagógicas dos docentes da instituição, incentivando-os a investirem em sua aprendizagem contínua e autodirigida.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo geral

Pretende-se com as ações de desenvolvimento ofertadas nesta trilha de aprendizagem promover o aprimoramento de competências didático-pedagógicas dos docentes do INCA, integrado com os interesses individuais, bem como direcionado a resultados e metas organizacionais.

3.2 Objetivos específicos

A fim de atingir o objetivo geral do presente estudo são propostos os seguintes objetivos específicos:

1. conhecer o planejamento de aula em todas as suas etapas:
 - (a) definição de objetivos;
 - (b) escolha de conteúdo,
 - (c) metodologias de ensino;
 - (d) recursos didáticos;
 - (e) avaliação da aprendizagem;
2. identificar metodologias ativas que considerem o discente como protagonista do processo de ensino-aprendizagem e facilitem o seu aprendizado;
3. identificar tecnologias de educação que podem ser usadas como recursos didáticos e facilitadores da aprendizagem

4 REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 Notas iniciais sobre educação no campo da saúde

No cenário atual, profissionais de todos os segmentos produtivos da sociedade deparam-se com diversas demandas decorrentes de mudanças rápidas, inovações constantes, surgimento de novos conhecimentos e exigências de desenvolvimento de novas habilidades (FREITAS; MOURÃO, 2019). Não vivemos mais em uma época onde o desempenho no trabalho mantinha-se estável por longos anos. Hoje, o trabalhador se defronta com crescentes demandas por ações de qualificação profissional a fim de manter-se em constante desenvolvimento profissional (MOURÃO; MONTEIRO, 2018).

Em se tratando da área educacional, especificamente no que se refere à ação docente, o cenário atual é o mesmo. Constantemente surgem novos conhecimentos sobre educação, ensino e aprendizagem, bem como novas tecnologias e metodologias educacionais, destinadas não somente para a educação de crianças e jovens, mas também para a educação de adultos. Vários estudos apontam para a perspectiva da complexidade e para a necessidade de se repensar a educação, questionando o modelo tradicional de educar e propondo a ressignificação das práticas pedagógicas (SAKOWSKI; TÓVOLI, 2015).

Nessa lógica, é fundamental considerar que os sistemas educacionais são compostos por agentes heterogêneos interconectados que interagem gerando aprendizado, ensino, cognição e educação (SAKOWSKI; TÓVOLI, 2015). Desse modo, temos, dentre outros agentes, professores que tem o seu método de ensino e estudantes, que aprendem cada um de um modo diferente, sofrendo influência de diversos estímulos, tanto no nível interpessoal como no intrapessoal.

Outro aspecto importante a considerar é que na educação no nível de pós-graduação e de ensino técnico especializado exige, para ter eficácia e efetividade, que os que a realizam desenvolvam competências para realizar uma prática docente que seja capaz de promover aprendizagem e desenvolvimento de competências dos discentes. Sendo assim, a preparação do profissional de nível superior para atuar como docente, dá-se ao longo de sua trajetória profissional, a medida em que realiza a atividade como professor. Esse profissional não se formou professor, ele torna-se docente pelo fato

de possuir muito conhecimento de sua área de atuação e ser reconhecido como referência pelos seus pares e pela sociedade (BATISTA, 2005; MENEGAZ ET AL., 2015).

Desse modo, para ser capaz de formar outros profissionais adequadamente é necessário que o docente desenvolva competências relacionadas ao ato de ensinar e promover a aprendizagem. Para isso, é preciso obter conhecimentos relacionados com educação de adultos e planejamento de ensino em todas as suas partes (objetivos, conteúdos, metodologias, recursos e avaliação), além de desenvolver habilidades específicas para a prática docente, bem como as atitudes adequadas para o ensino de adultos no tempo atual (BATISTA, 2005).

Associado a essas exigências de capacitação, tem-se a necessidade de dar continuidade a essa capacitação. Em um mundo onde a todo momento surgem novos conhecimentos e, em face das mudanças constantes, novas habilidades são exigidas no exercício profissional, os profissionais precisam estar em constante movimento para aprender ao longo da sua vida. Para isso, cursos formais presenciais não são suficientes para dar conta dessa necessidade. Portanto, o profissional precisa recorrer a outras formas de aprender que considerem o autodidatismo como destaque.

Na área oncológica, os profissionais de saúde atuam como docentes na formação profissional especializada de nível médio e superior – Formação Técnica, Programas de Residência Médica e Multiprofissional, cursos de aperfeiçoamento, dentre outros. Essa formação deve ocorrer de acordo com os princípios do Sistema Único de Saúde (SUS) e norteando-se pelas diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) (INCA, 2019). Para atender a esses princípios e diretrizes, faz-se necessário qualificar o profissional de saúde oncológica para o desempenho do seu papel docente.

Diante desse contexto apresentado, o presente trabalho propõe-se a planejar trilhas de aprendizagem capazes de dar o suporte necessário ao docente do INCA na trajetória para o seu autodesenvolvimento profissional como docente.

4.2 Trilhas de aprendizagem para desenvolver competências dos docentes INCA

Uma das competências do INCA, conforme dispõe o Decreto nº 9.795/2019 (BRASIL, 2019) é exercer atividades de formação, treinamento e aperfeiçoamento de profissionais, em todos os níveis, na área de cancerologia, para atuarem no cuidado oncológico em todos os seus níveis, em especial no Sistema Único de Saúde (SUS) (INCA). A instituição conta com uma extensa gama de saberes construídos e acumulados ao longo dos seus mais de 80 anos de existência pelos seus colaboradores que, com o ensino em saúde, considerada uma das principais estratégias para enfrentamento do câncer, que é uma das principais causas de morbidade e mortalidade no Brasil e no mundo (INCA, 2019). Em sua estrutura organizacional o INCA possui uma coordenação específica para colocar em ação essa competência: a Coordenação de Ensino (COENS). Uma das atribuições que cabe à COENS é o planejamento, coordenação e direção da implementação e a avaliação dos programas de ensino nas áreas *stricto sensu*, *lato sensu* e técnica, no âmbito do Instituto (INCA, 2019).

Nessa perspectiva, na 29ª Conferência Sanitária Pan-Americana e na 69ª Sessão do Comitê Regional da OMS foram acordadas, dentre diversas medidas relacionadas à educação na saúde: o estabelecimento de estratégias de formação e gestão docente e o desenvolvimento de políticas de educação permanente relacionadas com conhecimento, aprendizagem, diversificação de metodologias, incorporação de tecnologias e educação virtual (PAHO, 2017 apud INCA, 2019).

Desse modo, sintonizado com as recomendações sobre educação na saúde, o Projeto Político Pedagógico (PPP) do INCA aponta marcos de natureza filosófica e conceitual que devem nortear e orientar as ações de ensino da instituição (INCA, 2019). Além disso, e em consonância com a missão, visão, valores, princípios educativos e definição de métodos orientadores, o PPP aponta as competências esperadas pelos docentes do Instituto, traduzidas e explicitadas como o perfil docente-assistencial (INCA, 2019, p. 45).

O PPP do INCA menciona também os princípios dos métodos e das práticas educativas que devem ser adotados pelos docentes do Instituto, especificamente com relação ao planejamento do ensino, diretrizes e concepções de educação, metodologias de ensino-aprendizagem e processo de avaliação (INCA, 2019). Nesse ponto, o PPP menciona a Pedagogia das Competências (PERRENOUD; MAGNE,

1999) como concepção de educação a ser seguida. O objetivo da educação é “dotar os indivíduos de comportamentos flexíveis, que lhes permitam adaptar-se as condições impostas pelo mercado de trabalho, atendendo às demandas do processo de reestruturação produtiva do capital” (MELLO; TURMENA, 2011, p. 1). Além disso, o PPP também menciona a busca ativa pelo conhecimento, a Aprendizagem Significativa norteando as práticas de ensino, que devem se basear em métodos ativos de aprendizagem, por meio de posturas problematizadoras e com participação ativa dos discentes (INCA, 2019).

Diante disso, constata-se, que o INCA pretende superar o modelo tradicional de ensino, pautado na transmissão do conhecimento do docente, detentor do saber, para discentes passivos que apenas recebem o que lhes é ensinado pelo professor. Para realizar essa mudança, a primeira ação realizada pela área de ensino do Instituto foi o desenvolvimento e a execução do curso de Qualificação Didático-Pedagógica para Docentes, com o objetivo e promover o desenvolvimento de competências nos docentes que são necessárias para o exercício desse novo modo de educar adultos⁷. No entanto, somente uma ação educacional não é suficiente para gerar a mudança que se pretende alcançar. Além disso, por se tratar de profissionais que trabalham na área assistencial do INCA, há uma certa complexidade para reunir 20 docentes em 5 (cinco) encontros semanais de 8 horas. Muito mais complexo será conseguir qualificar em sala de aula mais de 250 docentes da instituição em menos de 6 (seis) anos⁸.

Nessa lógica, este projeto apresenta como proposta uma ação educacional complementar ao curso de qualificação presencial já em execução, colocando à disposição dos docentes do INCA, conhecimentos relevantes sobre planejamento de ensino, com ênfase na parte de estratégias de ensino com uso de metodologias ativas. Para tanto, será construída e disponibilizada em ambiente virtual uma trilha de aprendizagem específica para esse assunto.

⁷ Os dados foram coletados em documentos e arquivos de uso exclusivamente internos da Área de Ensino do INCA, portanto não são dados publicados para o público em geral.

⁸ Os dados foram coletados em documentos e arquivos de uso exclusivamente internos da Área de Ensino do INCA, portanto não são dados publicados para o público em geral.

4.3 Trilhas de aprendizagem para desenvolver competências

Considerando o cenário dinâmico, ágil, tecnológico e digital que o mundo vivencia já há algumas décadas e bastante intensificado do final do século XX até o momento atual, profissionais que pretendem trabalhar com educação de adultos, necessitam se apropriar dos conhecimentos relacionados a essa área para desenvolverem as competências atualmente requeridas na sua atuação como docente (SANTOS; MASSERA; ALVARENGA, 2020). Essa necessidade torna-se mais premente quando o alvo do processo educacional é composto, quase em sua totalidade, por jovens pertencentes a gerações mais questionadoras, participativas, inquietas e que demandam por maior flexibilidade, inovação, dinamismo e questionam o modelo de educação tradicional e ultrapassado (SANTOS; MASSERA; ALVARENGA, 2020).

Com esse contexto, faz-se necessário alinhar a atuação docente com os conceitos e pressupostos da Andragogia, teoria ou sistema de ideias sobre aprendizagem de adultos, difundida por Malcolm Knowles a partir de década de 1970 (FILATRO, 2004).

Nesse mesmo sentido, em decorrência da imensa gama de conhecimentos disponíveis na Internet, com facilidade de acesso graças ao avanço das tecnologias de pesquisa e educacionais, como também pelo expressivo crescimento da modalidade de ensino a distância (EaD), na área da educação surgiu o conceito da heutologia, proposto por Stewart Hase e Chris Kenyon, no ano 2000 (HASE; KENYON, 2000).

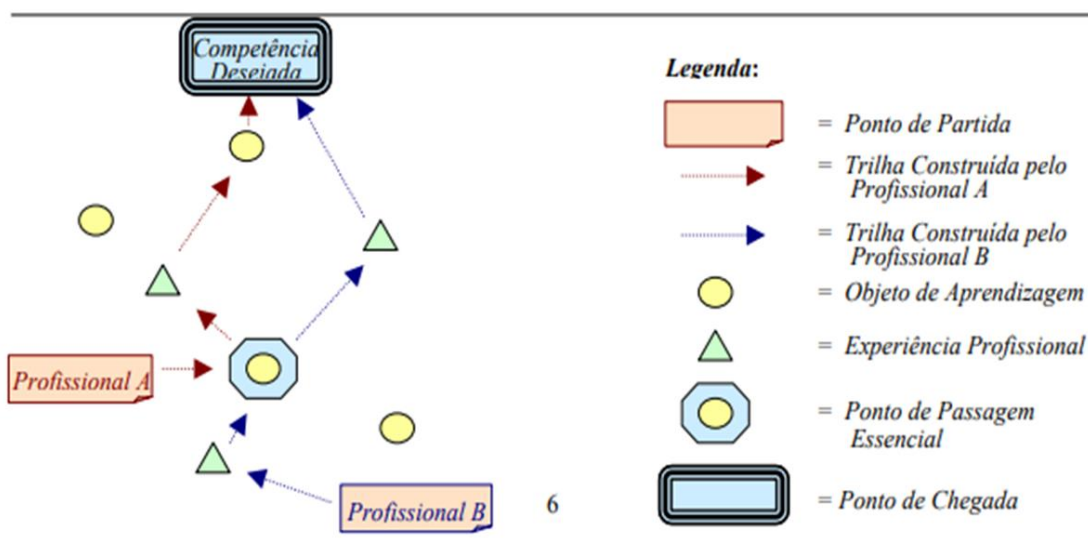
O conceito da heutologia não se opõe ao conceito da Andragogia porque se refere mais especificamente ao modo como se aprende. Hase e Kenyon (2000), ressaltaram a importância de saber aprender como uma habilidade fundamental necessária para lidar com o ritmo da inovação e das mudanças que afetam o trabalho. Pela visão da heutologia, o aprendiz adulto deve ser o gestor da sua própria aprendizagem, administrando-a com flexibilidade (BAPTISTA, 2011). É ele quem programa e direciona o seu próprio processo de aprendizagem, utilizando seus recursos pessoais internos de autodidatismo, autodisciplina e auto-organização (SANTOS; MASSERA; ALVARENGA, 2020). Depreende-se, portanto, que esses dois conceitos – Andragogia e heutologia – atuam como norteadores da educação de adultos nos tempos atuais.

Partindo dos pressupostos e premissas propostos tanto pela Andragogia, mas principalmente pela heutalogia, a noção de trilhas de aprendizagem torna-se uma possibilidade eficaz para a educação de adultos.

As trilhas de aprendizagem são ferramentas que auxiliam no desenvolvimento de competências necessárias para uma organização e seus colaboradores. Elas têm como peculiaridades ofertar variadas opções que promovam o aprendizado a respeito de um tema, assunto, conteúdo de qualquer área conhecimento, permitindo ao aprendiz a escolha do material ofertado que mais atenda suas expectativas, preferencias, estilos de aprendizagem, ritmo de vida, local e tempo disponível para o estudo (FREITAS; BRANDÃO, 2006). Em suma, trilhas de aprendizagem são sequências planejadas de ensino e experiências, que tornam o processo de instrução, construção do conhecimento e treinamento de um profissional mais efetivo (BANCO DO BRASIL, 2001).

Le Boterf (1999), uma das referências mundiais no que se refere à definição de competências, refere-se à trilha de aprendizagem como um modelo de navegação profissional pilotado pelo próprio sujeito aprendiz, que se inscreve para percorrer um trajeto voluntariamente, engajando-se pessoalmente na aquisição e desenvolvimento das competências que necessita para melhorar o seu desempenho no trabalho. Freitas e Brandão (2006) apresentam, com adaptações, o modelo de navegação profissional proposto por Le Boterf (1999), como mostrado na figura 1.

Figura 1 - A construção de trilhas de aprendizagem



Fonte: I. Freitas e Brandão (2006, p. 103).

Nessa mesma lógica, Carbone (2006 apud CARVALHO, 2018) recomenda que por meio de uma trilha de aprendizagem pode-se ofertar uma diversidade de opções de recursos para aprendizagem, permitindo que o profissional escolha o caminho para aprender com base nos seus próprios interesses, preferências, estilos de aprendizagem e objetivos profissionais futuros, como pode ser visto na figura 2.

Figura 2 - Recursos de aprendizagem ofertados em uma trilha de aprendizagem.



Fonte: Carbone (2006 apud CARVALHO, 2018, p. 16).

Desse modo, considera-se que as trilhas de aprendizagem configuram-se como uma nova e eficaz metodologia de capacitação impulsionada por fatores como: a multiplicação vertiginosa de possibilidades de aprender disponíveis a qualquer cidadão; a diversificação de recursos educativos, principalmente os suportados por inovações tecnológicas potencializadas pelos recursos da web; e pela ênfase no autogerenciamento do desenvolvimento profissional do trabalhador, incentivando-o a buscar alternativas para o seu aprimoramento profissional e autoformação (FREITAS; BRANDÃO, 2006).

São diversos os benefícios da adoção de trilhas de aprendizagem como uma estratégia autopromoção de educação continuada ao longo da vida. Apontamos

alguns que corroboram com o presente trabalho (ALVES, 2018; FREITAS; BRANDÃO, 2006), a saber:

- ajudam a promover a motivação e a aspiração profissional do colaborador, enquanto para as organizações, o aprendizado adquirido pode promover o desenvolvimento de novas estratégias e propostas para a construção de projetos e ações inovadoras.
- é um caminho flexível que contribui para a constante qualificação de um profissional e seu aprendizado ao longo da vida.
- valoriza a autonomia do profissional, aspecto fundamental para o engajamento do adulto com o seu aprendizado.
- trabalha com a indicação de várias possibilidades de aquisição de conhecimento organizadas com base em uma sequência que produza resultados positivos e atenda necessidades do profissional e da organização (cursos, eventos, livros, vídeos, palestras on-line, textos e artigos, sites, dentre outros).

As trilhas de aprendizagem já são utilizadas por diversas organizações. Destaca-se nesse aspecto o Banco do Brasil, que adota o modelo de navegação profissional para promover o desenvolvimento de competências dos seus colaboradores, há mais de uma década (FREITAS, 2002). Outra referência é o SEBRAE, cujas trilhas de aprendizagem disponibilizadas para seus colaboradores e clientes externos, “constituem um mapa de opções com ampla diversidade de recursos, servindo de guia ao treinando e possibilitando a construção de um caminho autônomo que o conduzirá a seus objetivos” (VIEIRA, 2011, p. 40). Na área da educação, algumas instituições utilizam o modelo de trilha, denominando-a de “trilha do conhecimento”, como por exemplo, a Escola Virtual da Fundação Bradesco que oferta nove trilhas de conhecimento ao público usuário e a Universidade Estácio de Sá (ESTÁCIO, 2020). A UNICAMP, por meio da sua Escola de Educação Corporativa (EDUCORP) lançou em 2018 a trilha de aprendizagem para lideranças da Universidade (EDUCORP, 2019).

Na área pública, verifica-se alguns órgãos que já adotam o modelo de trilha de aprendizagem, como é o caso do Tribunal de Contas da União, da ANVISA, da Escola de Gestão Fazendária (EGEFAZ), da Escola da Polícia Militar de Minas Gerais,

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano, Escola Nacional de Gestão Agropecuária (ENAGRO), Auditoria Geral do Estado do Rio de Janeiro. O IPEA, publicou em seu site o estudo de ALVES (2018), que pesquisou sobre trilhas de aprendizagem na Administração Pública. Os resultados do estudo apontam que, mesmo sendo necessário uma aprendizagem contínua no serviço público e o rompimento “com o paradigma de que a aprendizagem só acontece em salas de aula ou em um ambiente externo ao local de trabalho” (ALVES, 2018, p. 2), a maioria dos órgãos que responderam a pesquisa mencionou que não utiliza trilhas de aprendizagem. Mesmo assim, reconhecem a importância de contarem com um mapa de capacitação que motive e estimule o servidor no processo de ensino aprendizagem.

Além disso, outro sinalizador da expansão do uso de trilhas de aprendizagem pelas organizações é a quantidade de empresas especializadas em construção e manutenção de trilhas, que ofertam esse serviço ao mercado. Em uma rápida pesquisa no Google usando a expressão “trilhas de aprendizagem” encontramos diversas empresas ofertando essa ferramenta, dentre elas citamos: FGV On Line, Evolve, Leme Consultoria, EAD Skill, EAD Box, SophiA, Engaje, Ludospro, Activesoft, Neriteduca, Twygoead, Dotgroup, Across, Mobiliza.

A trilha de aprendizagem proposta no presente plano de ação pretende ofertar, inicialmente, os seguintes conteúdos:

- noções gerais de planejamento de aula em todas as suas etapas:
 - (a) definição de objetivos;
 - (b) escolha de conteúdo,
 - (c) metodologias de ensino;
 - (d) recursos didáticos;
 - (e) avaliação da aprendizagem
- metodologias ativas que considerem o discente como protagonista do processo de ensino-aprendizagem e facilitem o seu aprendizado;
- tecnologias aplicadas à educação, digitais e não digitais, que podem ser usadas como recursos didáticos facilitadores da aprendizagem.

O anteprojeto da trilha de aprendizagem encontra-se no Apêndice 1 deste plano de ação. No Apêndice 2, apresenta-se uma simulação de primeira página da trilha de aprendizagem quando acessada pelos usuários.

5. METODOLOGIA

PERGUNTAS-CHAVE		DESCRIÇÃO DA EXPERIÊNCIA
5W	WHAT?	Criar, desenvolver e disponibilizar trilha de aprendizagem capazes de promover o aprimoramento de competências didático-pedagógicas dos docentes do INCA, integrado com os interesses individuais e organizacionais e direcionado a resultados e metas.
	WHERE?	A experiência será realizada no Instituto Nacional de Câncer (INCA), localizado no Rio de Janeiro (RJ)
	WHY?	A experiência justifica-se pela necessidade de promover continuamente o desenvolvimento de competências docentes relacionadas com a didática e a prática do profissional de saúde que atua como docente nos cursos da área de ensino do Instituto.
	WHEN?	<p>O plano de ação para criação e desenvolvimento das trilhas de aprendizagem tem como data para ser finalizado dia 30/11/2020.</p> <p>A apresentação do plano de ação para os gestores da área de ensino do INCA será realizada no mês de março de 2021.</p> <p>A disponibilização das trilhas para os docentes da instituição acontecerá após aprovação final do projeto pela área de ensino e diretoria executiva da instituição, com prazo para finalização em outubro de 2021.</p>
	WHO?	Etapa de criação da proposta das trilhas de aprendizagem: Ângela de Fátima Saraiva Freitas,

PERGUNTAS-CHAVE		DESCRIÇÃO DA EXPERIÊNCIA
		Etapa de desenvolvimento e disponibilização das trilhas de aprendizagem: Ângela de Fátima Saraiva Freitas em parceria com a área de EAD e TI da instituição.
2H	HOW?	<p>O plano de ação será construído como elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC0 do curso de Especialização em Inovação em Educação e Tecnologia, tomando por base os conhecimentos adquiridos durante o curso e pesquisa bibliográfica para aprofundamento do tema.</p> <p>Para a elaboração deste plano foram realizadas pesquisas bibliográficas, coleta de dados quantitativos na área de ensino da instituição e entrevistas com quatro docentes da instituição, com o objetivo de verificar a necessidade da ação proposta.</p> <p>Para a etapa de construção e implantação da trilha será utilizada a metodologia de Reeves (2000) para organizar as fases de elaboração, validação, implementação, avaliação e análise de resultados com relação à aplicação do experimento.</p>
	HOW MUCH?	Não haverá custo financeiro para o INCA, além do custo com o tempo dos profissionais que trabalharão no desenvolvimento e manutenção da trilha.

6. RESULTADOS

Foram coletados dados para a realização do presente plano de ação em três fontes:

1. depoimentos espontâneos dos 71 participantes do curso Qualificação Didático-pedagógica para Docentes nas atividades de levantamento de expectativas e na elaboração do plano individual de desenvolvimento docente durante as aulas do curso;
2. resultado da avaliação de reação dos discentes com relação a alguns docentes do Eixo Transversal da Residência Multiprofissional e em Física Médica;
3. entrevista realizada com quatro docentes que não participaram ainda do curso Qualificação Didático-pedagógica para Docentes.

Os dados coletados nas três fontes confirmam o pressuposto inicial que embasou a elaboração deste plano de ação sobre a necessidade de qualificação didático-pedagógica dos docentes do INCA. Os dados da avaliação de reação apontam que a atuação didática dos docentes precisa melhorar, o que é corroborado tanto pelos depoimentos espontâneos durante o curso e pela fala dos entrevistados.

Nas entrevistas pode-se clarificar a visão sobre a questão da competência didático-pedagógica. Todos os entrevistados mencionaram que não passaram por nenhuma ação específica para tornar-se docente e todos mencionaram que o que mais necessitam para melhorar seu desempenho como docente são os conhecimentos e habilidades de didática.

Durante as aulas no curso presencial Qualificação Didático-Pedagógica para docentes ficou bem evidente que, salvo poucas exceções, os participantes não sabiam fazer um planejamento de aula e usam, em demasia, a aula expositiva como o método de ensino, apoiada por slides como recurso didático.

Nas entrevistas esse mesmo aspecto também foi evidenciado. Detectou-se que o planejamento de aula é feito de modo informal. Além disso, usam algumas poucas técnicas/métodos de ensino além da aula expositiva, porém sem saber que o que utilizam é método de ensino e qual sua relação com o objetivo instrucional. O mesmo ocorreu com relação ao uso de ferramentais tecnológicas, digitais ou não. Indagados

sobre quais métodos, metodologias de ensino e ferramentas tecnológicas gostariam de aprender, a maioria não soube indicar quais seriam.

Por conseguinte, os resultados dos dados coletados indicam para a necessidade de intensificar e diversificar a qualificação dos docentes do INCA, de modo a atender tanto as recomendações da 69ª Sessão do Comitê Regional da OMS, da Organização Pan-americana da Saúde (OPAS) com relação à educação em saúde como para que a atuação da área de ensino esteja alinhada às recomendações do PPP do INCA (INCA, 2019).

Diante dos resultados encontrados, a adoção de trilha de aprendizagem como mais um recurso para qualificar os docentes do Instituto pode ser considerada como uma estratégia de desenvolvimento profissional que agregará valor ao esforço de qualificação desses profissionais.

7 APLICAÇÕES PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A trilha de aprendizagem proposta nesse plano de ação contribuirá para o desenvolvimento de competências didático-pedagógicas dos servidores do INCA que atuam como docentes nos cursos ofertados para formação de profissionais de saúde na área oncológica. Quanto melhor for o desempenho do docente na sua atuação, melhor será a qualificação do egresso dos cursos ofertados pelo Instituto. Nesse sentido, o maior beneficiário da qualificação docente é a saúde pública, que contará com profissionais mais qualificados para enfrentar o desafio que é o câncer como problema de saúde pública.

No cenário atual, notadamente com o inesperado aparecimento de uma pandemia que nos impediu de realizar ações educacionais de modo presencial, ficou evidente a necessidade de ampliarmos meios, modos e formas de aprender e desenvolver competências. Com a velocidade das mudanças e das exigências que se impõem aos profissionais a todo momento, fica cada vez mais urgente inovar para encontrar outras formas de fazer o que precisa ser feito. Assim, a adoção de trilhas de aprendizagem virtual no serviço público pode ser a saída para que os docentes possam se manter em contínuo desenvolvimento.

Adicionalmente, a trilha de aprendizagem proposta pode também contribuir para desenvolver competências didáticas de servidores públicos de outras áreas e esferas públicas, se for disponibilizada para públicos externos ao INCA. Isso pode gerar ganho em escala nas ações educacionais praticadas por servidores dentro e fora dos órgãos públicos em que trabalham.

Como contribuição adicional sugere-se que o monitoramento da trilha de aprendizagem proposta, possa trazer elementos que sinalizem a necessidade de ampliar o uso de trilhas de aprendizagem ou de promover outras ações para desenvolver competências docentes.

Sugere-se como indicação para o futuro, a realização de pesquisa especificamente voltada para a atuação dos docentes, compreendendo estudos quantitativos e qualitativos, com participação de discentes e docentes, de modo a aumentar o conhecimento sobre a realidade, detectar aspectos mais específicos das lacunas de

competências, gerando possibilidade de gerar qualificações personalizadas sob demandas específicas e individuais.

REFERÊNCIAS

ALVES, K. M. **Trilhas de aprendizagem: percepção dos servidores públicos**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública - Gestão Estratégica de Pessoas, 11ª edição). Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2018. Disponível em <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3358/1/Keila%20Maria%20Alves%20%20-%20TCC%20-%20EGP%2011%20-%20GEP.pdf>. Acesso em 4 dez. 2020

BANCO DO BRASIL. Trilhas de desenvolvimento profissional. **Programa de Profissionalização do Banco do Brasil**, Brasília, DF, n. 24, jun. 2001.

BAPTISTA, M. N. M. M.S. **O professor tutor: perfil e funções**. Poiésis, UNISUL, Tubarão, v. 4, n. 7, p. 145-155, jan./jun. 2011.

BRASIL. Decreto-Lei nº 9.795, de 17 de maio de 2019. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Saúde, remaneja cargos em comissão e funções de confiança, transforma funções de confiança e substitui cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS por Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 20 mai. 2019, p. 2.

CARVALHO, S. A. **A construção coletiva de trilhas de aprendizagem: a experiência do ministério público do distrito federal e territórios**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública, área Gestão de Pessoas). Escola Nacional do Serviço Público, Brasília, 2018. Acesso em 28 nov. 2020.

COELHO, M. A. P.; DUTRA L. R.; MARIELI, J. Andragogia e Heutagogia: práticas emergentes na educação. **Revista Transformar**, Itaperuna, v. 8, p. 97-107, 2016.

EDUCORP. Trilha de Aprendizagem para Lideranças da Unicamp. **Escola de Educação Corporativa da Unicamp**, Campinas 2019. Disponível em <https://www.educorp.unicamp.br/noticias-detalle.php?id=205>. Acesso em 16 dez. 2020.

ESTÁCIO. Trilha de aprendizagem: construa sua jornada na faculdade! **Blog da Estácio**, [s. l.], 18 jul. 2020. Disponível em <https://blog.estacio.br/calouros/trilha-de-aprendizagem/>. Acesso em: 23 dez. 2020.

FILATRO, Andrea. **Design instrucional contextualizado: educação e tecnologia**. São Paulo: Editora SENAC, São Paulo, 2004.

FREITAS, I. A. Trilhas de Desenvolvimento Profissional: da teoria à prática. *In: Encontro Nacional da Anpad - Ennanpad*. Salvador, 2002, Anais 6. Disponível em <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2002-cor-1336.pdf>. Acesso em 29 dez. 2020.

FREITAS, A. F. S.; MOURÃO, L. Escala Gestão do Conhecimento em Equipes: adaptação para o Brasil. **Revista Psico-USF**, Campinas, v. 24, n. 3, p. 501-515, 2019.

FREITAS, I. A.; BRANDÃO, H. P. Trilhas de aprendizagem como estratégia para o desenvolvimento de competências. *In*: BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. (org.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho**: fundamentos para a gestão de pessoas, p. 97-115. Porto Alegre: Artmed, 2006.

HASE, S. T; KENYON, C. From Andragogy to Heutagogy. **UltiBase**, [s. l.], Dec. 2000. Disponível em: <http://ultibase.rmit.edu.au/Articles/dec00/hase1.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2020.

INCA. **Projeto político-pedagógico**. Rio de Janeiro: INCA, 2019.

LE BOTERF, G. **Compétence et navigation professionnelle**. 3. ed. Paris: Editions D' Organisation, 1999.

MELLO, C. D.; TURMENA, L. Bases teóricas e conceituais da Pedagogia das Competências: estudo segundo Philippe Perrenoud. **O Adjunto – Revista Pedagógica da EASA**, V. 1, n. 1, p. 91-96, Cruz Alta, 2013.

MENEGAZ, J. C.; BACKES, V. M .S.; CUNHA, A. P.; FRANCISCO, B. S. O bom professor na área da saúde: uma revisão integrativa da literatura. **Revista Saúde & Transformação Social**, v. 4, n. 4, p. 92-99, Florianópolis, 2013.

MOURÃO, L.; MONTEIRO, A. C. Desenvolvimento Profissional: proposição de um modelo conceitual. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 23, n. 1, p. 33-45, jan./mar. 2018.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE – OPAS. Estratégia de recursos humanos para o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde. *In*: **69ª SESSÃO DO COMITÊ REGIONAL DA OMS PARA AS AMÉRICAS**, Washington, D.C., EUA, p. 1-28, set. 2017. Disponível em https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=29-pt-9251&alias=41725-csp29-10-p-725&Itemid=270&lang=pt.

PERRENOUD, P.; MAGNE, B. C. **Construir**: as competências desde a escola. Porto Alegre: Artmed, 1999.

REEVES, T. C. Enhancing the worth of instructional technology research through “design experiments” and other development research strategies. *In*: **International Perspectives on Instructional Technology Research for the 21st Century Symposium**. New Orleans, LA, abr. 2000, p. 1-15.

SANTOS, A. P. L.; MASSERA, D. H. T. D.; ALVARENGA, R. A. S. Heutagogia e geração millennials: como os jovens encaram essa mudança de imagem. **Revista Unifal em Pesquisa**, São Paulo, v.10, n.3, p.108-119, jul. 2020.

VIEIRA, A. F. A Universidade Corporativa Sebrae e suas Trilhas de Aprendizagem. **Revista FGV Online**, [s. l.], v. 1, n. 2, p.40-51, out. 2011.

SAKOWSKI, P. A. M.; TÓVOLLI, M. A. Perspectivas da complexidade para a educação no brasil. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)**. Texto para discussão, Rio de Janeiro, v. 2107, p. 1-32, jul. 2015.

ANTEPROJETO

TRILHA DE APRENDIZAGEM



COMPETÊNCIAS DIDÁTICO-PEDAGÓGICAS PARA DOCENTES

1. NOME SUGERIDO PARA A TRILHA:

Caminho didático-pedagógico para o exercício da docência

2. OBJETIVO:

2.1. OBJETIVO GERAL

Pretende-se com as ações de desenvolvimento ofertadas nesta trilha de aprendizagem promover o aprimoramento de competências didático-pedagógicas dos docentes do INCA, integrado com os interesses individuais e organizacionais e direcionado a resultados e metas.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Conhecer o planejamento de aula em todas as suas etapas:

- (a) definição de objetivos;
- (b) escolha de conteúdo,
- (c) metodologias de ensino;
- (d) recursos didáticos;
- (e) avaliação da aprendizagem

Identificar metodologias ativas que considerem o discente como protagonista do processo de ensino-aprendizagem e facilitem o seu aprendizado.

Identificar tecnologias de educação que podem ser usadas como recursos didáticos e facilitadores da aprendizagem

3. PÚBLICO ALVO:

Docentes dos programas e cursos da área de ensino do INCA

4. TRILHOS DE APRENDIZAGEM

A trilha será composta pelos seguintes trilhos de aprendizagem, sugerindo ao usuário um fio lógico condutor como facilitador do seu aprendizado.






4.1. Conceitos básicos de didática: trilho em que serão apresentados conceitos básicos de didática, necessários para compreensão dos conteúdos dos demais trilhos.

4.2. Planejamento de aula: trilho com conteúdos sobre as partes que compõem o planejamento de aula

- 4.3. **Definição de Objetivos:** trilho destinado ao aprendizado de definição de objetivos instrucionais para construção adequada do planejamento de aula.
- 4.4. **Métodos de ensino aprendizagem:** trilho em que serão apresentados variados métodos de ensino com foco no protagonismo do aluno e promoção de aprendizagem crítica-reflexiva.
- 4.5. **Recursos e ferramentas de ensino:** Trilho destinado a apresentar variados recursos e ferramentas de ensino, alinhados a objetivos instrucionais e métodos de ensino, analógicos e digitais.

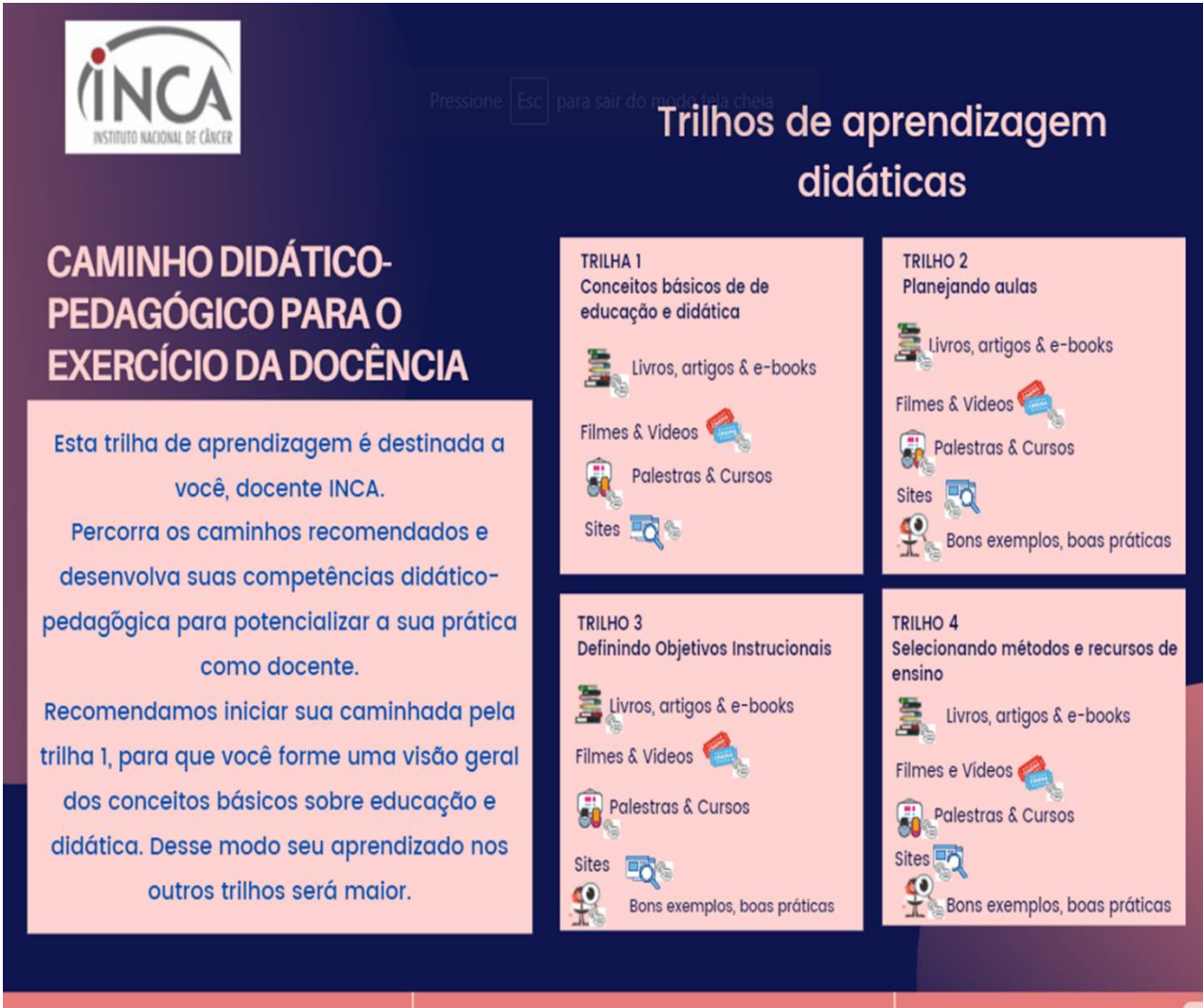
5. APRESENTAÇÃO DOS CONTEÚDOS DOS TRILHOS


Em todos os trilhos os conteúdos serão disponibilizados por meio de links que os colocam à disposição do usuário. Os conteúdos serão agrupados do modo a seguir indicado:

	Conteúdos para leitura	Livros, e-books, artigos científicos, artigos publicados em sites e revistas especializadas, apostilas, dentre outros.
	Filmes e Vídeos	filmes do circuito comercial relacionados com o tema docência, vídeos publicados na internet, palestras hospedadas em sites, dentre outros
	Curso e palestras	Cursos e palestras online e presenciais, com e sem custo.
	Sites específicos sobre o tema	Indicação de sites específicos para docentes com conteúdos que possam ajudar na aprendizagem do usuário.
	Materiais para preparação de aula	Indicação de métodos e recursos para uso em aulas presenciais e virtuais

Apêndice 2

Simulação de página inicial da trilha de aprendizagem no AVA.



 Pressione **Esc** para sair do modo tela cheia










Trilhos de aprendizagem didáticas










CAMINHO DIDÁTICO-PEDAGÓGICO PARA O EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA

Esta trilha de aprendizagem é destinada a você, docente INCA.

Percorra os caminhos recomendados e desenvolva suas competências didático-pedagógica para potencializar a sua prática como docente.

Recomendamos iniciar sua caminhada pela trilha 1, para que você forme uma visão geral dos conceitos básicos sobre educação e didática. Desse modo seu aprendizado nos outros trilhos será maior.

TRILHA 1	TRILHO 2
Conceitos básicos de de educação e didática	Planejando aulas
 Livros, artigos & e-books	 Livros, artigos & e-books
 Filmes & Vídeos	 Filmes & Vídeos
 Palestras & Cursos	 Palestras & Cursos
 Sites	 Sites
	 Bons exemplos, boas práticas

TRILHO 3	TRILHO 4
Definindo Objetivos Instrucionais	Selecionando métodos e recursos de ensino
 Livros, artigos & e-books	 Livros, artigos & e-books
 Filmes & Vídeos	 Filmes e Vídeos
 Palestras & Cursos	 Palestras & Cursos
 Sites	 Sites
	 Bons exemplos, boas práticas