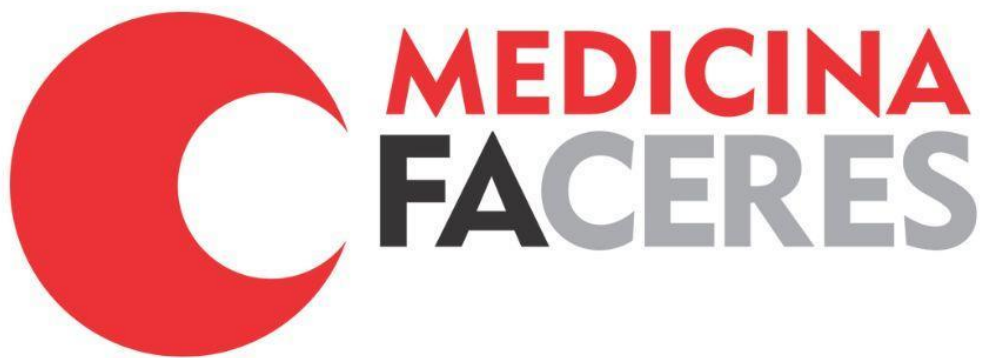
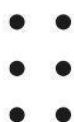




POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO DE EDUCADORES





FACULDADE CERES – FACERES

Nossa Missão é:

“Formar profissionais aptos a atuar de forma ética, humanística, técnica e sustentável, e enfrentar os desafios atuais e futuros do sistema de saúde e da sociedade”.

Nossa visão é:

“Ser referência nacional na formação de médicos”.

Nossos valores são:

- ✓ *Excelência na formação profissional;*
- ✓ *Inovação em educação médica;*
- ✓ *Sustentabilidade;*
- ✓ *Responsabilidade social;*
- ✓ *Eficiência em gestão corporativa*





SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	5
1. Visão Institucional	6
2. Objetivos Estratégicos da Capacitação de educadores da FACERES	6
3. Natureza e Escopo do Programa	8
3.1. Princípios Pedagógicos	8
3.2. Histórico da Capacitação Docente na Faceres	12
3.2.1. <i>Período 1 - Fundamentos da Capacitação Docente</i>	12
3.2.2. <i>Período 2 - Estruturação de Eixos Temáticos e Métodos de Capacitação</i>	14
3.2.3. <i>Período 3 - Avaliação e Aprimoramento do Programa</i>	16
3.2.4. <i>Período 4 - Integração Curricular e Fortalecimento da Formação Docente</i>	20
3.2.5. <i>Período 5 - Preparando Educadores Médicos do Futuro</i>	23
3.3. Estrutura do Programa	24
3.3.1. <i>Fase 1: Planejamento e Desenvolvimento</i>	26
3.3.2. <i>Fase 2: Lançamento Piloto e Coleta de Dados</i>	28
3.3.3. <i>Fase 3: Expansão e Consolidação</i>	29
3.3.4. <i>Fase 4: Consolidação de Iniciativas e Preparação para o Próximo Nível</i>	31
3.3.5. <i>Fase 5: Inovação e Excelência Continuada</i>	32
3.3.6. <i>Fase 6: Internacionalização e Liderança Global</i>	33
3.3.7. <i>Fase 7: Avaliação e Refinamento Estratégico</i>	34
3.3.8. <i>Um plano audacioso</i>	36
3.3.9. <i>Marcos de Conquista do Programa</i>	37
4. Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)	41
4.1. Criação de Material para Programa de Capacitação Docente	41
4.1.1. <i>Análise de necessidade para criação de curso de capacitação</i>	42
4.1.2. <i>Autorização, Revisão e Aprovação de Criação de Curso de Capacitação Docente</i>	44
4.1.3. <i>Seleção de conteúdo relevante em proposta de produção</i>	45
4.1.4. <i>Design Instrucional e desenvolvimento de recursos didáticos</i>	46
4.1.5. <i>Organização e estruturação em AVA</i>	52
4.1.6. <i>Conferência, avaliação e reelaboração de itens</i>	53
4.1.7. <i>Atualização contínua</i>	55
5. Integração com processos de Avaliação no Programa de Capacitação Docente	57
5.1. Núcleo de Desenvolvimento e Desempenho de Educadores (NDDE)	57
5.2. Núcleo de Avaliação (NAV)	58
5.3. Programa de Internacionalização da Faceres	58





6. Indicadores para mensuração de resultados

59

Conclusão

62





APRESENTAÇÃO

A necessidade de programas de capacitação e desenvolvimento de educadores (docentes e técnicos administrativos) da FACERES é incontestável no contexto do ensino superior, e isso se torna ainda mais crucial em instituições de ensino voltadas para a formação médica, como é o caso da FACERES. Muitos de nossos professores, mesmo sendo especialistas em suas áreas de atuação, não receberam a devida formação pedagógica, o que se torna uma lacuna significativa em suas habilidades, especialmente diante das mudanças paradigmáticas que a educação médica tem experimentado.

A complexidade das reformulações nos cursos de medicina tem impulsionado uma transformação profunda nos métodos de ensino, promovendo a transição de modelos tradicionais para abordagens mais ativas de aprendizado. No entanto, essa transição muitas vezes é um desafio para docentes que foram formados em um paradigma pedagógico diferente e que podem, inadvertidamente, perpetuar métodos obsoletos.

A Associação Brasileira de Educação Médica (ABEM), por meio de sua Comissão de Avaliação das Escolas Médicas, já havia destacado a insuficiência da qualificação docente restrita ao conhecimento técnico da área de atuação. Agora, com a reconfiguração da prática educativa, exige-se dos docentes a integração de conhecimento técnico com uma pedagogia eficaz, permitindo-lhes conceber e implementar estratégias de ensino condizentes com as novas demandas de aprendizagem.

A realidade é que muitos professores de medicina não foram devidamente preparados para a docência, o que torna imperativa a adoção de um plano estratégico que repense a educação médica. Isso implica capacitar os docentes para que se tornem agentes transformadores, desempenhando um papel central na inovação tanto dentro quanto fora da instituição.

A FACERES reconhece a importância dessa missão e investe ativamente em diversas ações de formação continuada desde o início do curso. As iniciativas de capacitação e desenvolvimento docente e de seus colaboradores administrativos tornaram-se pilares fundamentais para a instituição, permitindo que nosso corpo docente esteja alinhado com as metodologias pedagógicas que priorizamos na educação de nossos alunos.

Entendemos que os educadores desempenham um papel vital no processo de ensino-aprendizagem, e, portanto, precisam estar preparados para atuar em uma variedade de ambientes e situações, com alunos pertencentes a diferentes gerações e com necessidades específicas. À medida que o curso de medicina evoluiu, enfrentamos desafios crescentes em termos de complexidade, expansão do corpo docente e número de alunos. Isso nos levou a constantes adaptações, aperfeiçoamentos e inovações em todos os aspectos do curso, incluindo a capacitação docente. Hoje, estamos diante de um processo consolidado, mas flexível, que se adapta continuamente às necessidades em constante mudança da educação médica.





1. Visão Institucional

A Faculdade Ceres - FACERES se destaca como uma instituição educacional comprometida em formar profissionais médicos altamente qualificados, éticos e responsáveis. Com uma abordagem fundamentada em princípios sólidos e valores essenciais, a FACERES busca não apenas fornecer educação médica de excelência, mas também preparar os alunos para enfrentar os desafios atuais e futuros do sistema de saúde e da sociedade.

A missão da Faculdade Ceres - FACERES é clara e abrangente, e demonstra o compromisso da instituição em contribuir para um sistema de saúde mais justo e acessível, onde os profissionais possam fazer a diferença positiva. A visão da instituição reflete a busca contínua da instituição pela excelência educacional e pela formação de profissionais médicos que se destaquem não apenas regionalmente, mas em todo o país. Os valores que norteiam a FACERES fundamentam sua abordagem educacional, garantindo que os graduados estejam plenamente preparados para suas carreiras, refletindo o compromisso da FACERES em se manter à frente das tendências educacionais e das mudanças no campo da medicina, demonstrando a preocupação da instituição com um futuro mais sustentável, ligando a formação médica ao impacto positivo na comunidade, e buscando garantir que a instituição opere de forma eficaz para alcançar seus objetivos educacionais.

Além disso, a FACERES é regida por princípios que incluem uma gestão baseada no cumprimento rigoroso das leis, uma postura intransigente em relação à corrupção e uma cultura de transparência, promovendo uma cultura de integridade.

No âmbito da qualidade, a FACERES compromete-se a melhorar continuamente seus serviços e eficiência por meio de um sistema de gestão de qualidade, garantindo a inovação, qualidade e humanização da formação de seus alunos.

A instituição também se dedica a finalidades e objetivos que incluem formar profissionais adequados às necessidades de saúde da população, contribuir para a consolidação do Sistema Único de Saúde (SUS), enfrentar os problemas de saúde da região, produzir conhecimentos relevantes, desenvolver responsabilidades locais e promover o desenvolvimento por meio de pesquisa e extensão. Para os alunos, a FACERES garante direitos fundamentais, como tratamento digno, respeito, privacidade e acesso a informações claras.

A FACERES orgulha-se de sua independência, não tendo conflitos de interesse com indústria farmacêutica, fornecedores, concorrentes, planos de saúde, editoras médicas ou partidos políticos, assegurando sua integridade e objetividade educacional.

Através desses princípios, missão, visão e valores, a FACERES se posiciona como uma instituição de ensino médico comprometida em formar profissionais preparados para enfrentar os desafios e impactar positivamente a saúde da sociedade.

2. Objetivos Estratégicos da Capacitação de educadores da FACERES

Os objetivos estratégicos são oito, apresentados a seguir, e têm um impacto significativo em várias dimensões:

- I. **Aprimorar Competências de Ensino e Aprendizagem:** Desenvolver e aprimorar as habilidades dos professores na criação de ambientes de aprendizagem eficazes, no planejamento de aulas envolventes e na aplicação de metodologias inovadoras na área da saúde.





- II. **Promover a Identidade Profissional Docente:** Fortalecer a identidade profissional dos docentes na área da saúde, promovendo um conjunto distinto de competências, valores e responsabilidades que caracterizem a profissão docente.
- III. **Estimular a Reflexão e a Melhoria Contínua:** Para nossos educadores é fundamental fomentar uma cultura de reflexão e autoavaliação, incentivando a análise crítica de suas práticas pedagógicas e o compromisso com o aprimoramento constante.
- IV. **Facilitar a Colaboração e a Compartilhamento de Conhecimento:** Estimular a colaboração entre educadores na área da saúde, promovendo o compartilhamento de boas práticas, experiências e recursos educacionais, contribuindo assim para o enriquecimento do corpo docente e a melhoria do ensino.
- V. **Integrar Tecnologia e Inovação:** Capacitar os educadores na utilização eficaz de tecnologia educacional e práticas inovadoras, permitindo-lhes adaptar-se às mudanças tecnológicas e pedagógicas em constante evolução.
- VI. **Apoiar a Pesquisa e o Desenvolvimento Acadêmico:** Incentivar a pesquisa educacional entre os docentes, promovendo a produção e disseminação de conhecimento na área da saúde e aprimorando a base de evidências para práticas de ensino.
- VII. **Atender às Necessidades de Diversos Alunos:** Capacitar os docentes a adotar abordagens inclusivas e personalizadas que atendam às diversas necessidades de aprendizagem dos alunos na área da saúde, levando em consideração diferenças de habilidade, estilo de aprendizado e origens culturais.
- VIII. **Avaliar e Garantir a Eficácia do Programa:** Implementar um sistema de avaliação contínua para medir o impacto do programa de capacitação de educadores, identificar áreas de melhoria e garantir que os objetivos sejam alcançados de maneira eficaz.

Neste programa de capacitação de educadores na área da saúde, estabelecemos objetivos fundamentais para fortalecer o processo de ensino aprendizagem. Primeiramente, buscamos aprimorar as competências dos professores, capacitando-os para planejar aulas envolventes e aplicar metodologias inovadoras, essenciais para uma educação de alta qualidade. Em paralelo, almejamos promover a identidade profissional docente, estimular a reflexão crítica sobre práticas pedagógicas e fomentar uma cultura de colaboração e compartilhamento de conhecimento. Também enfatizamos a integração da tecnologia e inovação, o apoio à pesquisa e o atendimento às necessidades variadas dos alunos, garantindo uma educação inclusiva e de excelência. Finalmente, estabelecemos uma avaliação contínua para garantir que o programa alcance seus objetivos e promova um corpo docente altamente competente e comprometido na área da saúde.





3. Natureza e Escopo do Programa

3.1. Princípios Pedagógicos

A capacitação docente é orientada por princípios pedagógicos fundamentais que servem como base para o desenvolvimento de programas eficazes de formação de professores. Esses princípios ajudam a garantir que os docentes estejam bem preparados para enfrentar os desafios em constante evolução da educação.

Um dos princípios-chave é o Aprendizado ao Longo da Vida, que enfatiza a importância da aprendizagem contínua e do desenvolvimento profissional ao longo de toda a carreira docente. Isso envolve a disposição de se adaptar às mudanças na educação e adotar novas práticas pedagógicas à medida que surgem. A Reflexão Crítica é outro princípio fundamental. Ele incentiva os professores a refletir criticamente sobre suas práticas de ensino, avaliando o impacto de suas ações na aprendizagem dos alunos. A reflexão é uma ferramenta valiosa para identificar áreas de melhoria e aprimorar as habilidades docentes.

Além disso, a Construção de Conhecimento é essencial, orientando os docentes a construir conhecimento de forma ativa, promovendo abordagens de ensino que incentivem a investigação, a resolução de problemas e a participação ativa dos alunos. A inclusão e a diversidade também são princípios cruciais. Os programas de capacitação docente devem abordar a importância da inclusão e da adaptação das práticas pedagógicas para atender às necessidades de diversos grupos de alunos, considerando diferenças culturais, de habilidade e de estilo de aprendizado. A Colaboração e Comunicação são habilidades igualmente importantes, pois os docentes devem ser incentivados a colaborar com seus colegas e a se comunicar eficazmente com os alunos, promovendo um ambiente de aprendizado aberto e participativo.

Além disso, a Tecnologia e Inovação desempenham um papel crescente na educação. Os programas de capacitação devem abordar o uso eficaz da tecnologia educacional e promover a adoção de práticas inovadoras de ensino alinhadas com as demandas da era digital. A Avaliação Formativa é fundamental para a melhoria contínua, integrando a avaliação como parte da prática pedagógica, com foco na obtenção de feedback constante para aprimorar o ensino e o aprendizado.

A contextualização é um princípio que leva em consideração o ambiente em que os docentes atuam, adaptando os métodos de ensino às necessidades dos alunos e à cultura da instituição de ensino. A Ética e Responsabilidade Profissional são essenciais para promover um comportamento ético dos docentes e criar um ambiente de aprendizado seguro e respeitoso. Por fim, a Flexibilidade e Adaptação garantem que os programas de capacitação sejam capazes de se ajustar às mudanças nas necessidades educacionais, incorporando novas abordagens pedagógicas e respondendo às tendências emergentes na educação.

Esses princípios pedagógicos formam a base para o desenvolvimento de docentes eficazes e comprometidos com a melhoria contínua da educação, preparando-os para enfrentar os desafios e oportunidades que surgem na sala de aula e no ambiente educacional em constante transformação.





Iniciar um programa de capacitação docente é uma decisão fundamental que pode trazer uma série de benefícios significativos para uma instituição de ensino e seus docentes. A essência dessa decisão reside na busca por uma educação de qualidade, na promoção do desenvolvimento profissional e no atendimento às necessidades em constante evolução dos alunos. Algumas dessas razões, apenas como possibilidade de exemplificação, são:

- a) **Melhoria da Qualidade do Ensino:** Um programa de capacitação educadores ajuda a melhorar a qualidade do ensino, preparando os docentes para adotar práticas pedagógicas mais eficazes e inovadoras. Isso beneficia diretamente os alunos, proporcionando-lhes uma experiência de aprendizado mais rica e significativa.
- b) **Alinhamento com Tendências Educacionais:** A educação está sempre evoluindo, com novas metodologias, tecnologias e abordagens emergindo regularmente. Capacitar os docentes mantém a instituição alinhada com essas tendências e as melhores práticas educacionais.
- c) **Desenvolvimento Profissional:** Os programas de capacitação oferecem oportunidades para o desenvolvimento profissional contínuo dos docentes e técnicos administrativos. Isso os mantém atualizados em suas áreas de especialização e os capacita a se tornarem educadores mais eficazes.
- d) **Atração e Retenção de Talentos:** Instituições de ensino que investem no desenvolvimento de seus docentes geralmente conseguem atrair e reter talentos de alta qualidade. Professores e demais profissionais que se sentem apoiados em seu crescimento profissional têm mais probabilidade de permanecer na instituição.
- e) **Aprimoramento da Pesquisa Educacional:** A capacitação docente pode incentivar a pesquisa educacional entre os docentes, contribuindo para a produção de conhecimento na área da educação e enriquecendo a base de evidências para práticas pedagógicas.
- f) **Adaptação às Necessidades dos Alunos:** A capacitação docente permite que os professores e técnicos administrativos atendam melhor às diversas necessidades dos alunos, incluindo aqueles com diferentes estilos de aprendizado e necessidades especiais.
- g) **Avaliação e Garantia de Qualidade:** Programas de capacitação geralmente incluem avaliações que garantem a eficácia do ensino e fornecem dados para melhorias contínuas na qualidade educacional.
- h) **Cultura de Melhoria Contínua:** Capacitar a comunidade acadêmica para a promoção de uma cultura de melhoria contínua, onde a reflexão crítica sobre a prática educacional é incentivada, levando a uma evolução constante do ensino.
- i) **Impacto na Sociedade:** A qualidade da educação proporcionada pelos docentes tem um impacto direto na sociedade, moldando a próxima geração de profissionais e líderes em diversas áreas.





A decisão de iniciar um programa de capacitação educacional é impulsionada pela busca incessante por uma educação de qualidade, pela promoção do desenvolvimento profissional contínuo e pela adaptação às necessidades sempre em evolução dos alunos. Este compromisso com a excelência na formação de professores oferece uma série de vantagens notáveis, tanto para os educadores quanto para as instituições de ensino. À medida que exploramos a essência de um programa de capacitação docente, é fundamental reconhecer as inúmeras maneiras pelas quais essa iniciativa impacta positivamente o ensino, o aprendizado e o ambiente acadêmico como um todo. Destacam-se as seguintes razões pelas quais é crucial abordar os impactos da capacitação docente:

- a) **Maior Resiliência às Mudanças Globais:** Um programa de capacitação prepara os educadores para enfrentar desafios globais, como crises sanitárias, mudanças tecnológicas e transformações culturais, tornando-os mais adaptáveis a cenários imprevisíveis.
- b) **Estímulo à Criatividade e Inovação:** A formação contínua inspira professores a adotarem abordagens criativas e inovadoras em suas práticas de ensino, criando um ambiente de aprendizado mais estimulante e envolvente.
- c) **Contribuição para a Pesquisa e Desenvolvimento:** Professores capacitados podem contribuir significativamente para a pesquisa acadêmica, influenciando positivamente o desenvolvimento de novos métodos educacionais e tecnologias.
- d) **Elevação do Prestígio da Instituição:** Um corpo docente altamente capacitado é um grande ativo para a reputação da instituição, atraindo estudantes, financiadores e colaboradores em potencial.
- e) **Promoção da Diversidade de Perspectivas:** Programas de capacitação podem incentivar educadores a abordar temas sob diversas perspectivas, enriquecendo a experiência de aprendizado dos alunos por meio de debates e discussões multifacetadas.
- f) **Maior Foco na Inteligência Emocional:** Treinamentos podem incluir o desenvolvimento da inteligência emocional dos educadores, capacitando-os a entender e responder às necessidades emocionais dos alunos de forma mais eficaz.
- g) **Desenvolvimento de Habilidades Sociais:** Além das habilidades acadêmicas, os programas de capacitação podem destacar a importância das habilidades sociais, como comunicação eficaz, empatia e trabalho em equipe.
- h) **Adaptação às Mudanças Geracionais:** Com a diversificação das gerações de estudantes, professores capacitados estão mais preparados para se conectar e ensinar de maneira eficaz a diferentes grupos etários.
- i) **Aprimoramento da Ética e Responsabilidade Social:** Capacitar os educadores também envolve promover uma educação ética e a consciência da responsabilidade social, preparando os alunos para serem cidadãos engajados e responsáveis.





- j) **Melhoria na Avaliação e Feedback:** Professores bem treinados podem oferecer feedback mais construtivo e precisamente direcionado aos alunos, auxiliando em seu crescimento acadêmico e pessoal.

A capacitação docente, quando aplicada em uma escola de medicina, desencadeia uma série de impactos transformadores que moldam profundamente a experiência educacional e a formação de médicos. Primeiramente, essa iniciativa eleva a qualidade do ensino médico, capacitando os professores a adotarem métodos pedagógicos inovadores e aprimorar suas habilidades de ensino. Isso resulta em uma educação médica mais eficaz, preparando os alunos para os desafios complexos da prática médica moderna.

Além disso, a capacitação docente desempenha um papel vital na adaptação às mudanças constantes na educação médica. As diretrizes e abordagens de ensino estão em constante evolução, e os programas de capacitação preparam os educadores para transições importantes, como a mudança para métodos de ensino mais ativos e centrados no aluno. Isso garante que a escola de medicina esteja na vanguarda das práticas educacionais.

A formação docente também promove uma cultura de aprendizado contínuo entre os professores, incentivando-os a atualizar suas competências clínicas e pedagógicas ao longo de suas carreiras. Essa cultura de aprendizado se traduz em salas de aula mais dinâmicas e estimulantes, beneficiando diretamente os alunos. A capacitação docente é, portanto, um pilar essencial para a formação de médicos competentes e éticos, preparando-os para se destacarem em uma área tão desafiadora quanto a medicina.





3.2. Histórico da Capacitação Docente na Faceres

No cenário complexo e desafiador da educação médica, a formação de médicos de excelência é um objetivo primordial, e os professores desempenham um papel central nesse processo. A FACERES, ao longo de sua trajetória, abraçou com dedicação essa responsabilidade, compreendendo que a qualidade de seu corpo docente é determinante para a formação de profissionais médicos éticos e altamente competentes.

Neste contexto, a instituição identificou que sua busca contínua pela excelência no ensino médico se desenrolava em uma série de fases distintas. Cada uma dessas fases representava uma etapa fundamental no desenvolvimento de seu corpo docente e, por extensão, na formação médica de seus estudantes. A FACERES percebeu, então, a importância de dividir essa jornada em períodos delimitados, permitindo uma compreensão mais clara e organizada de sua evolução institucional.

Cada período dessas divisões reflete uma fase específica de progresso e aprimoramento, constituindo-se como parte integral da narrativa mais ampla de evolução contínua. A decisão de categorizar essa jornada em períodos é guiada pela visão institucional de que cada fase desempenhou um papel crucial na formação de professores mais capacitados e, por conseguinte, na formação de médicos de destaque.

Este tópico, portanto, é uma exploração detalhada desses períodos. É uma análise minuciosa das ações realizadas, das competências desenvolvidas e das lições aprendidas. É uma imersão na história da FACERES, em que cada período se revela como uma oportunidade para compreender a evolução e o crescimento de seu corpo docente. É uma jornada que demonstra o compromisso inabalável da FACERES com a qualidade de sua educação médica e a preparação de seus alunos para os desafios em constante evolução no campo da saúde.

3.2.1. Período 1 - Fundamentos da Capacitação Docente

No início da década de 2010, precisamente em 2012, a Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto (FACERES) lançou um ambicioso projeto: o curso de medicina. Este marco significativo também deu origem ao Programa de Capacitação Docente da instituição. Nesse período inicial, a FACERES enfrentou o desafio de estabelecer um ambiente propício para o ensino médico, e a capacitação de seus educadores desempenhou um papel fundamental nesse processo.

As evidências dessa fase pioneira podem ser encontradas nas ações empreendidas pela FACERES. Para atingir seus objetivos de oferecer uma educação médica de alta qualidade, a instituição concentrou seus esforços na formação de seu corpo docente. As ações realizadas nesse período incluíram:

- a) Desenvolvimento de um programa de capacitação docente abrangente, destinado a preparar e apoiar os professores na tarefa desafiadora de formar médicos generalistas, humanistas e éticos.





- b) Implementação de cursos, workshops e treinamentos específicos voltados para docentes, com foco em metodologias ativas de ensino, como o *Problem Based Learning* (PBL).
- c) Fornecimento de materiais didáticos e manuais para os docentes, a fim de orientar e padronizar as práticas de ensino.
- d) Estabelecimento de diretrizes claras para a avaliação de desempenho dos professores, incluindo feedback e revisão contínua das práticas pedagógicas.
- e) Promoção da integração dos docentes com os valores e princípios éticos do curso de medicina, preparando-os para transmitir esses conceitos aos alunos.

Este período inicial foi marcado pelo investimento da FACERES na formação de seus professores, criando uma base sólida para a evolução contínua do Programa de Capacitação Docente nos anos subsequentes. Este primeiro período estabeleceu os alicerces do programa de capacitação docente da FACERES no passado, enfatizando a importância de alinhar os docentes com a missão da instituição e as diretrizes da educação médica no Brasil. Foi o ponto de partida para uma jornada de aprimoramento contínuo que visou ao desenvolvimento de médicos comprometidos com a saúde e o bem-estar da sociedade naquela época.

Vantagens e Impactos Alcançados:

- **Docentes Alinhados com a Visão Institucional:** A capacitação docente inicial garantiu que os professores compreendessem e estivessem alinhados com a visão institucional de formação médica, resultando em uma abordagem pedagógica mais consistente e eficaz naquele período.
- **Formação de Médicos mais Preparados:** O aprimoramento da capacitação dos docentes contribuiu diretamente para a formação de médicos mais preparados naquele contexto, que estavam mais aptos a enfrentar os desafios da prática médica moderna.
- **Maior Qualidade no Processo de Ensino-Aprendizagem:** A capacitação docente melhorou a qualidade do processo de ensino-aprendizagem na época, beneficiando os estudantes, que tiveram acesso a uma educação médica mais robusta e abrangente.





- **Fortalecimento da Ética Médica:** O alinhamento dos professores com princípios éticos e valores humanísticos promoveu o fortalecimento da ética médica entre os futuros profissionais de saúde naquele período.

Este primeiro período estabeleceu os alicerces do programa de capacitação docente da FACERES no passado, enfatizando a importância de alinhar os docentes com a missão da instituição e as diretrizes da educação médica no Brasil. Foi o ponto de partida para uma jornada de aprimoramento contínuo que visou ao desenvolvimento de médicos comprometidos com a saúde e o bem-estar da sociedade naquela época.

3.2.2. Período 2 - Estruturação de Eixos Temáticos e Métodos de Capacitação

No segundo estágio da evolução do Programa de Capacitação Docente da FACERES, que abrangeu aproximadamente o período entre 2012 e 2016, a instituição direcionou seus esforços para uma estruturação mais sólida e detalhada do programa. Durante esse período, a FACERES reconheceu a importância de personalizar a capacitação docente, compreendendo que diferentes áreas de ensino exigem abordagens distintas.

A essência desse estágio estava centrada na compreensão de que a capacitação docente não é um processo único e uniforme, mas sim uma jornada adaptada às particularidades de cada área de ensino. A FACERES percebeu a necessidade de abordar a capacitação de forma mais personalizada, atendendo às demandas específicas de cada eixo do curso de medicina.

Histórico das reuniões de capacitação e desenvolvimento docente

PROFESSOR	TEMA DA CAPACITAÇÃO	ANO
José Lúcio Martins Machado	PBL	2013
José Lúcio Martins Machado	PBL	2013
José Lúcio Martins Machado	PBL	2013
Vasco Moreto	Avaliação	2014
Carolina Brandão	Simulação realística	2015
Newton Carlos Polimeno	PBL- tutoria	2015
Juliana Ferrari	Motivação e lidando com conflitos	2016

As ações realizadas nesse período incluíram:

- a. Desenvolvimento de planos de capacitação docente específicos para cada eixo do curso, considerando as necessidades únicas de cada área.





- b. Preparação dos professores para adotar metodologias ativas de ensino, como o Problem Based Learning (PBL) e a simulação realística, garantindo uma educação médica mais dinâmica e centrada no estudante.
- c. Implementação de supervisão e avaliação contínuas para assegurar a qualidade do ensino, proporcionando feedback construtivo e oportunidades de melhoria para os docentes.
- d. Manutenção do compromisso de alinhar o programa com as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) do curso de medicina, garantindo que a formação dos médicos estivesse em conformidade com os padrões exigidos pelo órgão regulador.

Os impactos desse período foram notáveis. A capacitação customizada permitiu que os docentes recebessem treinamento direcionado para suas áreas de atuação, resultando em um corpo docente mais qualificado e uma educação médica mais eficaz. Os professores adquiriram domínio de metodologias ativas de ensino, tornando o processo de aprendizagem mais dinâmico e envolvente para os estudantes. Além disso, a introdução da supervisão e avaliação constantes contribuiu para manter elevados padrões de qualidade no ensino.

Vantagens e Impactos Alcançados:

- **Capacitação Customizada:** Cada eixo do curso passou a ter um plano de capacitação docente específico, adaptado às necessidades de professores e estudantes. Isso permitiu que os docentes recebessem treinamento direcionado para suas áreas de atuação.
- **Domínio de Metodologias Ativas:** Os professores foram preparados para adotar metodologias ativas de ensino, como o *Problem Based Learning* (PBL) e a simulação realística, garantindo uma educação mais dinâmica e centrada no estudante.
- **Supervisão e Avaliação Constante:** A introdução de supervisão e avaliação contínuas assegurou a qualidade do ensino, com feedback construtivo e oportunidades de melhoria para os docentes.





- **Alinhamento com as DCNs:** O programa continuou a priorizar o alinhamento com as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) do curso de medicina, garantindo que a formação dos médicos atendesse aos padrões exigidos pelo órgão regulador.

Este período representou um avanço significativo na capacitação docente da FACERES, à medida que a instituição reconheceu a necessidade de abordagens mais específicas e personalizadas para formar profissionais de saúde bem-preparados. Foi um período de transição em que a instituição se dedicou a desenvolver programas de capacitação que se alinhavam com as áreas de atuação dos docentes, resultando em um corpo docente mais qualificado e, conseqüentemente, em uma educação médica mais eficaz e adaptada às demandas contemporâneas.

3.2.3. Período 3 - Avaliação e Aprimoramento do Programa

No terceiro estágio do Programa de Capacitação Docente da FACERES, abrangendo aproximadamente o período entre 2017 e 2018, a instituição concentrou-se na avaliação e aprimoramento contínuo de seu programa de capacitação docente. Este foi um período marcado por um compromisso sólido com a excelência na formação dos professores e, por consequência, na educação médica oferecida.

A essência deste período estava profundamente ligada à cultura de melhoria contínua. A FACERES reconheceu que a capacitação docente era um processo dinâmico e em constante evolução, refletindo a compreensão de que a educação médica deve acompanhar as mudanças na prática clínica e nas demandas da sociedade. As ações realizadas nesse período incluíram:

- a. Avaliação contínua do programa de capacitação para identificar áreas de aprimoramento e implementar melhorias, tornando-o mais eficiente e eficaz.
- b. Revisão periódica do programa para garantir que ele permanecesse alinhado com as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) do curso de medicina, garantindo que os médicos formados atendessem aos padrões regulatórios.
- c. Fomento ao desenvolvimento profissional dos professores, proporcionando oportunidades para que eles se mantivessem atualizados com as melhores práticas em educação médica.
- d. Melhoria significativa na qualidade do ensino médico na FACERES, resultando em médicos mais bem-preparados para enfrentar os desafios da prática médica.





- e. Incorporação da cultura de avaliação e aprimoramento à cultura institucional, estabelecendo um compromisso constante com a busca pela excelência na educação médica.

A partir do início de 2017, a FACERES desenvolveu um projeto mensal de capacitação contínua, durante as reuniões gerais dos professores. Os temas desenvolvidos estão apontados na sequência:

Tema apresentado:	Os desafios da educação: Relação professor-aluno
Mediador:	Juliana Ferrari, Psicóloga e especialista em liderança
Data de realização:	04 de fevereiro de 2017

Tema apresentado:	Capacitação do Docente sobre motivação dos alunos
Mediador:	Felipe C. Pacca, Pedagogo e Coordenador de Avaliação
Data de realização:	27 de abril de 2017

Tema apresentado:	Avaliação somativa e formativa: o que estamos fazendo?
Mediador:	Thomas Eugênio Portes de Almeida, Pediatra e Tutor
Data de realização:	25 de maio de 2017

Tema apresentado:	Conceitos de Mentoring aplicados à docência
Mediador:	Ester Franco de Souza Freitas Silva, Psiquiatra e Coord. NAEP
Data de realização:	24 de junho de 2017

Tema apresentado:	Portfólio: Ferramenta de avaliação e aprendizagem
Mediador:	Fernanda Novelli Sanfelice, Enfermeira e Coord. PIC
Data de realização:	14 de setembro de 2017

Tema apresentado:	Como elaborar um roteiro de estudo
Mediador:	Thaís Santana Gastardelo Bizotto, Bióloga e Morfofuncional
Data de realização:	18 de outubro de 2017





Tema apresentado:	Formação de banco de dados para pesquisas
Mediador:	Patrícia da Silva Fucuta, Gastroenterologista, Tutora e Estatística
Data de realização:	16 de novembro de 2017

Tema apresentado:	Erros e acertos na elaboração de questões discursivas
Mediador:	Norma Barbosa Novaes Marques, Dra. em Linguística
Data de realização:	22 de fevereiro de 2018

Tema apresentado:	Dúvidas e erros mais comuns dos projetos no Comitê de Ética: como fazer?
Mediador:	Dra. Tamara Veiga Faria, Coordenadora de Pesquisa
Data de realização:	26 de abril de 2018

Tema apresentado:	Como elaborar questões de múltipla escolha: dicas e regras utilizadas nas provas americanas
Mediador:	Thomas Eugênio Portes de Almeida, Pediatra e Tutor
Data de realização:	24 de maio de 2018

Tema apresentado:	Ética: onde a cura se encontra com a medicina
Mediador:	Manoel Idelfonso Paz Landim, Médico, professor do eixo Ética e Humanidades
Data de realização:	23 de junho de 2018

Tema apresentado:	7 coisas que todo médico deve saber sobre antropologia
Mediador:	Araré de Carvalho Junior, Mestre em Ciências Sociais, professor do eixo Ética e Humanidades
Data de realização:	04 de agosto de 2018





Tema apresentado:	Como ser professor e fazer pesquisa em educação médica?
Mediador:	Dra. Patrícia Maluf Cury, Coordenadora Geral do Curso de Medicina da Faceres
Data de realização:	13 de setembro de 2018

Vantagens e Impactos Alcançados:

- **Maior Eficiência:** A avaliação contínua permitiu identificar áreas de aprimoramento e implementar melhorias no programa de capacitação, tornando-o mais eficiente e eficaz.
- **Alinhamento com as DCNs:** A revisão periódica do programa assegurou que ele permanecesse alinhado com as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs), garantindo que os médicos formados atendessem aos padrões regulatórios.
- **Desenvolvimento Profissional:** Os professores tiveram a oportunidade de se envolver em seu desenvolvimento profissional de forma constante, mantendo-se atualizados com as melhores práticas em educação médica.
- **Melhoria na Qualidade do Ensino:** Como resultado desse período, o corpo docente tornou-se mais qualificado, o que teve um impacto direto na qualidade do ensino médico na FACERES.
- **Cultura de Avaliação:** A cultura de avaliação e aprimoramento foram incorporadas à cultura institucional, garantindo que a busca pela excelência na educação médica fosse um compromisso constante.

Esse período representou um compromisso sólido da FACERES com a qualidade de sua educação médica. A instituição reconheceu que o desenvolvimento e a formação de seus professores eram vitais para o sucesso de seus estudantes e, consequentemente, para o sistema de saúde como um todo. Ao adotar uma abordagem de melhoria contínua, a FACERES demonstrou seu compromisso de se adaptar às demandas em constante mudança da educação médica e da prática clínica, preparando assim seus alunos para se destacarem em um ambiente de saúde complexo e desafiador.





3.2.4. Período 4 - Integração Curricular e Fortalecimento da Formação Docente

No quarto período da evolução do Programa de Capacitação Docente da FACERES, que abrangeu o período de 2019 em diante, a instituição concentrou seus esforços na integração curricular e no fortalecimento da formação docente. Essa fase representou uma etapa crucial na jornada de aprimoramento da educação médica na FACERES, onde se reconheceu a necessidade de um currículo médico integrado e da preparação adequada dos docentes para liderar essa transformação.

A essência desse período estava profundamente arraigada na compreensão de que a formação médica deve ser holística e integrada, refletindo as necessidades complexas do sistema de saúde e da sociedade. A FACERES adotou uma abordagem abrangente que unificou os diferentes componentes curriculares, promovendo a colaboração interdisciplinar e preparando os estudantes para enfrentar os desafios reais da prática médica. As evidências dessa fase de capacitação docente podem ser encontradas nas ações empreendidas pela FACERES. Para atingir seus objetivos de oferecer uma educação médica de alta qualidade, a instituição concentrou seus esforços na formação de seu corpo docente. As ações realizadas nesse período incluíram:

- a. Desenvolvimento de um programa de capacitação docente abrangente, destinado a preparar e apoiar os professores na tarefa desafiadora de formar médicos generalistas, humanistas e éticos.
- b. Implementação de cursos, workshops e treinamentos específicos voltados para docentes, com foco em metodologias ativas de ensino, como o *Team Based Learning* (TBL).
- c. Fornecimento de materiais didáticos e manuais para os docentes, a fim de orientar e padronizar as práticas de ensino.
- d. Estabelecimento de diretrizes claras para a avaliação de desempenho dos professores, incluindo feedback e revisão contínua das práticas pedagógicas.
- e. Promoção da integração dos docentes com os valores e princípios éticos do curso de medicina, preparando-os para transmitir esses conceitos aos alunos.





Histórico das reuniões de capacitação e desenvolvimento docente

Instrutor	Tema	Ano
Patrícia Maluf Cury	Regras Gerais do Curso de Medicina	janeiro, 2021
Técnicos e Desenvolvedores TI	Sistema Próprio de Plano de Ensino	janeiro, 2021
Fernanda Aparecida Novelli Sanfelice	Regras Gerais para Extensão	janeiro, 2021
Tamara Veiga Faria	Regras Gerais para Pesquisa	janeiro, 2021
Ivan Rud	Motivação e Aprendizagem	janeiro, 2021
Representante da Biblioteca	Biblioteca Virtual	janeiro, 2021
Psicóloga do NAEP	Comunicação Não-Violenta	janeiro, 2021
Carolina Colombelli Pacca Mazaro	Ferramentas Pedagógicas - Zoom	fevereiro, 2021
Carolina Colombelli Pacca Mazaro	Ferramentas Pedagógicas - Sanarflix	fevereiro, 2021
Carla Patrícia Carlos	ClipEscola	fevereiro, 2021
Técnicos e Desenvolvedores TI	Sistema Próprio de Avaliação (Provas)	fevereiro, 2021
Patrícia Maluf Cury	Avaliação médica	fevereiro, 2021
Cristiane Spadácio	Avaliação formativa	fevereiro, 2021
Thomas Eugênio Portes de Almeida	Elaboração e análise de questões	fevereiro, 2021
Toufic Anbar Neto	Ensino remoto - Técnicas para professores	fevereiro, 2021
Psicóloga do NAEP	Saúde Mental do professor e do aluno	fevereiro, 2021
Felipe Colombelli Pacca	Revisão sobre metodologias de ensino - PBL	fevereiro, 2021
Felipe Colombelli Pacca	Revisão sobre metodologias de ensino - Simulação	fevereiro, 2021
Patrícia Maluf Cury	Concepções pedagógicas de sala de aula para médicos	fevereiro, 2021
Toufic Anbar Neto	Concepções pedagógicas de ensino de cirurgia	fevereiro, 2021
Felipe Colombelli Pacca	Revisão sobre metodologias de ensino - TBL	fevereiro, 2021
Patrícia Maluf Cury	Concepções pedagógicas de ensino de ciências básicas aplicadas	fevereiro, 2021
Patrícia Maluf Cury	Concepções pedagógicas de ensino de semiologia e propedêutica	fevereiro, 2021
Patrícia Maluf Cury	Concepções pedagógicas de ensino de ética e humanidades na medicina	fevereiro, 2021
Felipe Colombelli Pacca	Orientações Iniciais para docentes	janeiro, 2022
Toufic Anbar Neto	Certificação ISO 9001	janeiro, 2022
Felipe Colombelli Pacca	Complementação de Plano de Ensino - Foco Pedagógico	janeiro, 2022
Felipe Colombelli Pacca	Resultados TP Caipira	janeiro, 2022





Felipe Colombelli Pacca	Elaboração, inclusão e alteração dos planos	janeiro, 2022
Toufic Anbar Neto	Orientações Iniciais para docentes - Foco administrativo	janeiro, 2022
Psicóloga do NAEP	Orientações para Feedback	janeiro, 2022
Fernanda Aparecida Novelli Sanfelice	Extensão - Novo software	janeiro, 2022
Felipe Colombelli Pacca	Zoom	janeiro, 2022
Felipe Colombelli Pacca	Sanarflix	janeiro, 2022
Felipe Colombelli Pacca	Elaboração e análise de questões	janeiro, 2022
Técnicos e Desenvolvedores TI	Sistema de Avaliação	janeiro, 2022
Cristiane Spadácio	Avaliação formativa	janeiro, 2022
Thomas Eugênio Portes de Almeida	Elaboração e análise de questões	janeiro, 2022
Toufic Anbar Neto	Ensino remoto - Técnicas para professores	janeiro, 2022
Psicóloga do NAEP	Relação Professor-Aluno (NAEP)	janeiro, 2022
Carolina Colombelli Pacca Mazaro	ClipEscola	janeiro, 2022
Carla Patrícia Carlos	ClipEscola	janeiro, 2022
Fernanda Aparecida Novelli Sanfelice	Novas Regras para Extensão	fevereiro, 2022
Tamara Veiga Faria	Novas Regras para Pesquisa	fevereiro, 2022

Vantagens e Impactos Alcançados:

- **Currículo Integrado:** A integração curricular permitiu que os alunos conectassem os conhecimentos adquiridos em diferentes disciplinas, preparando-os melhor para a prática médica real.
- **Desenvolvimento de Habilidades Interdisciplinares:** Os professores receberam formação para facilitar a colaboração interdisciplinar, preparando assim os estudantes para trabalhar em equipes de saúde.
- **Ênfase na Prática Clínica:** O currículo integrado enfatizava a aplicação prática do conhecimento, preparando os alunos para a tomada de decisões clínicas baseadas em evidências.
- **Formação Docente Avançada:** Os professores passaram por capacitações específicas para facilitar a integração curricular, promovendo uma abordagem mais coerente e eficaz em sala de aula.





- **Maior Envolvimento da Comunidade:** A integração curricular frequentemente envolvia parcerias com instituições de saúde locais, permitindo que os alunos participassem de experiências clínicas significativas.
- **Alinhamento com as Tendências da Educação Médica:** Esse período refletiu uma abordagem alinhada com as tendências contemporâneas da educação médica, preparando os alunos para enfrentar os desafios da prática médica moderna.

Este período marcou um avanço significativo na abordagem educacional da FACERES, à medida que a instituição buscava uma formação médica mais integrada e prática. A integração curricular não apenas beneficiou os estudantes, mas também fortaleceu a formação dos professores, que desempenharam um papel crucial na implementação e facilitação desse currículo inovador. Isso reforçou o compromisso da FACERES com a formação de médicos altamente qualificados e adaptáveis, capazes de enfrentar os desafios em constante evolução da área da saúde.

3.2.5. Período 5 - Preparando Educadores Médicos do Futuro

Com o início deste novo período de capacitação docente na FACERES, emerge uma fase de renovação e adaptação, direcionada para atender às necessidades prementes da educação médica e manter o compromisso institucional com a excelência no ensino e pesquisa em saúde.

Após uma análise abrangente dos períodos anteriores do programa de capacitação docente, torna-se claro que, embora a instituição tenha alcançado avanços notáveis, desafios fundamentais ainda persistem. Este novo período é concebido para enfrentar estrategicamente esses desafios, alinhando-se com os valores e objetivos da FACERES e deste programa de capacitação docente:

- a. **Adaptação Contínua às Mudanças:** Em um cenário de mudanças rápidas na área da saúde, é imperativo que os educadores médicos estejam preparados para se adaptar com agilidade às transformações tecnológicas, científicas e práticas.
- b. **Formação Holística do Aluno:** Além de transmitir conhecimentos técnicos, este novo período enfatizará o desenvolvimento de competências sociais, éticas e emocionais em alunos, preparando-os para os desafios éticos e humanitários inerentes à medicina.





- c. **Inovação Pedagógica e Tecnológica:** Será dada ênfase à incorporação de tecnologias educacionais de ponta e práticas pedagógicas inovadoras para promover uma aprendizagem ativa e significativa.
- d. **Inclusão e Diversidade:** Com o objetivo de atender às diversas necessidades de aprendizado dos alunos, os docentes serão capacitados a adotar abordagens inclusivas e personalizadas, levando em consideração diferenças individuais, de habilidade e origens culturais.
- e. **Avaliação e Melhoria Contínua:** Um sistema sólido de avaliação de desempenho docente e eficácia do programa deve ser implementado, garantindo que os objetivos sejam alcançados e identificando áreas de aprimoramento contínuo.

Este novo período será desenvolvido em estreita colaboração com núcleos, coordenadores de curso, docentes e especialistas em educação médica, assegurando que as estratégias adotadas estejam em harmonia com os valores e aspirações da instituição. Com esse compromisso renovado, a FACERES reafirma sua dedicação a fornecer uma educação médica de excelência e a preparar médicos comprometidos com a ética, a inovação e a diversidade, prontos para enfrentar os desafios em constante evolução na área da saúde.

Neste contexto de transformações e desafios, é fundamental explorar detalhadamente cada um dos elementos-chave deste novo período de capacitação docente na FACERES. A seguir, serão apresentadas as estratégias e abordagens que sustentarão a preparação de educadores médicos do futuro, destacando como cada um desses aspectos se integra ao compromisso da instituição com a excelência na formação médica.

3.3. Estrutura do Programa

Um programa de capacitação docente e técnicos administrativos que combina treinamentos constantes em ambiente virtual de aprendizagem (AVA) com treinamentos presenciais esporádicos representa uma abordagem inovadora e abrangente para preparar educadores médicos do futuro. Essa estrutura é projetada para atender às demandas em constante mudança na área da saúde e na educação médica, fornecendo aos docentes as habilidades e conhecimentos necessários para se destacarem em suas funções.

Neste contexto, delineamos um modelo que abrange duas frentes de formação: a aprendizagem online contínua e a interação presencial esporádica. Essas abordagens se complementam para criar um programa de capacitação docente robusto, flexível e adaptado às necessidades dos educadores médicos da FACERES.





I. Treinamentos Constantes em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA):

Esta parte do programa concentra-se na oferta de treinamentos online que podem ser acessados a qualquer momento e de qualquer lugar. O AVA permite uma formação contínua, permitindo que os docentes escolham quando e onde estudar, adaptando o treinamento à sua disponibilidade. Os principais componentes incluem:

- a. **Módulos Online:** Desenvolvimento de módulos de treinamento online que abordem tópicos específicos relacionados ao ensino na área da saúde. Esses módulos podem incluir vídeos, leituras, *quizzes* e atividades práticas.
- b. **Acesso Contínuo:** Disponibilização do acesso aos módulos online aos docentes durante todo o ano. Isso permite que eles escolham quando e onde estudar, adaptando o treinamento à sua disponibilidade.
- c. **Fóruns de Discussão:** Criação de fóruns de discussão online para que os docentes possam interagir, compartilhar experiências e esclarecer dúvidas com colegas e especialistas.
- d. **Acompanhamento e Avaliação:** Implementação de mecanismos de acompanhamento e avaliação, como *quizzes* e questionários de autoavaliação, para garantir que os docentes absorvam os conteúdos e estejam progredindo em suas competências pedagógicas.
- e. **Certificação:** Concessão de certificados de conclusão de módulos online, incentivando a participação e o compromisso dos docentes com a formação contínua.

II. Treinamentos Presenciais Esporádicos:

Os treinamentos presenciais proporcionam oportunidades valiosas para interações práticas, discussões em grupo e atividades práticas, aspectos que não podem ser totalmente replicados online. As atividades incluem:

- a. **Workshops Presenciais:** Realização de workshops presenciais ao longo do ano, focados em tópicos específicos que exigem interação prática, discussão em grupo ou atividades práticas, como simulações de ensino.





- b. **Oficinas Práticas:** Oferta de oficinas práticas que permitem aos docentes vivenciarem e praticarem métodos de ensino inovadores, como estudos de caso, TBL (*Team-Based Learning*) e PBL (*Problem-Based Learning*).
- c. **Seminários e Palestras:** Organização de seminários e palestras com especialistas em educação médica e áreas relacionadas, oferecendo insights e tendências atualizadas.
- d. **Avaliação Presencial:** Realização de avaliações práticas presenciais para medir a eficácia da formação e a aplicação dos conceitos aprendidos.
- e. **Networking:** Promoção de momentos de networking para que os docentes possam compartilhar experiências e construir relacionamentos profissionais.

Este modelo híbrido de capacitação docente foi cuidadosamente concebido para garantir que os treinamentos online e presenciais estejam alinhados, complementando-se e reforçando os mesmos conceitos e abordagens pedagógicas. A programação dos treinamentos presenciais esporádicos será estrategicamente planejada para minimizar interrupções nas atividades regulares dos docentes, proporcionando uma formação abrangente e flexível. Este é o futuro da capacitação docente, projetado para preparar nossos educadores médicos para os desafios em constante evolução da educação na área da saúde.

Para a implementação bem-sucedida deste inovador programa de capacitação docente, delineamos uma série de fases cuidadosamente planejadas. Cada fase será executada com precisão e estratégia, com o objetivo de garantir uma transição suave e eficaz para o novo modelo de formação. As fases de implantação incluirão o desenvolvimento dos módulos online, a configuração do ambiente virtual de aprendizagem (AVA), a programação dos treinamentos presenciais, a criação de mecanismos de avaliação e acompanhamento, bem como a comunicação e envolvimento contínuos com os docentes. Cada etapa será orientada pelos objetivos do programa, pela necessidade de adaptação às mudanças e pelo compromisso de fornecer uma formação de alta qualidade que capacite nossos educadores médicos a atingir todo o seu potencial.

3.3.1. Fase 1: Planejamento e Desenvolvimento

Durante os primeiros 4 meses do programa de capacitação docente, a FACERES dedicará seus esforços à elaboração de uma base sólida para a implantação bem-sucedida do programa. Nesta fase inicial, as atividades chave envolvem:





- a. **Definição de Objetivos Claros e Estratégicos:** A instituição irá trabalhar na formulação de metas específicas e estratégicas para o programa, identificando as competências cruciais que deseja desenvolver em seus docentes na área da saúde. Isso inclui a definição de padrões de excelência pedagógica e os resultados desejados.
- b. **Escolha da Plataforma de Aprendizagem Online:** A FACERES realizará uma análise cuidadosa das opções disponíveis para selecionar a plataforma de aprendizagem online mais adequada. A escolha levará em consideração a flexibilidade, a adaptabilidade e as capacidades interativas da plataforma.
- c. **Mapeamento de Tópicos e Conteúdo:** Em colaboração com especialistas em educação médica, será realizado um levantamento detalhado dos tópicos prioritários e do conteúdo que será abordado nos treinamentos. Essa etapa é fundamental para garantir que o programa atenda às necessidades específicas dos docentes.
- d. **Constituição da Equipe de Desenvolvimento:** Uma equipe dedicada de instrutores experientes e especialistas em design instrucional será formada. Esses profissionais serão os responsáveis pela criação dos módulos de treinamento online, garantindo que o conteúdo seja relevante, eficaz e envolvente.
- e. **Desenvolvimento dos Módulos Online:** Os primeiros módulos de treinamento online serão projetados minuciosamente nesta fase. Isso incluirá a estruturação do conteúdo, a incorporação de elementos interativos, atividades práticas e avaliações para medir o progresso dos docentes.
- f. **Testes e Ajustes Internos:** A equipe interna da FACERES conduzirá testes rigorosos dos módulos de treinamento online para garantir que funcionem de maneira fluida, sem problemas técnicos, e que estejam em conformidade com os altos padrões de qualidade pedagógica.
- g. **Elaboração de Estratégias de Avaliação:** Para medir o progresso e o sucesso dos docentes ao longo do programa, serão desenvolvidas estratégias de avaliação abrangentes. Essas avaliações ajudarão a





identificar áreas de melhoria e a adaptar o programa conforme necessário.

- h. **Plano de Comunicação Interna:** A FACERES implementará um plano de comunicação interna detalhado para garantir que todos os docentes estejam cientes do novo programa, seus objetivos e os benefícios que oferecerá.
- i. **Treinamento da Equipe de Implementação:** A equipe encarregada da implementação do programa receberá treinamento abrangente, abordando tanto os aspectos técnicos quanto pedagógicos. Isso é essencial para assegurar uma execução eficaz e eficiente.

Ao final da Fase 1, a FACERES estará bem preparada para prosseguir para o próximo estágio da implantação do programa de capacitação docente, contando com objetivos sólidos, conteúdo estruturado e uma equipe treinada e motivada. Essa fase inicial é fundamental para o sucesso contínuo do programa e o alcance dos resultados esperados.

3.3.2. Fase 2: Lançamento Piloto e Coleta de Dados

Na segunda fase da implementação do programa de capacitação docente, a FACERES focará no lançamento de um piloto do programa para um grupo seletivo de docentes. Esta fase, com duração de 6 meses, envolverá atividades essenciais para avaliar a eficácia do programa e ajustar os processos conforme necessário. As principais etapas da Fase 2 incluem:

- a. **Seleção de Participantes:** Será realizado um processo seletivo para identificar um grupo piloto de docentes que participará do programa inicial. A seleção levará em consideração diversos critérios, incluindo interesse e disponibilidade.
- b. **Lançamento do Programa Piloto:** Os docentes selecionados terão acesso aos primeiros módulos online e participarão de workshops presenciais, conforme o planejamento da FACERES. O programa será lançado com uma sessão de boas-vindas e orientação.
- c. **Coleta de Dados Iniciais:** Serão implementados mecanismos de coleta de dados para avaliar o envolvimento dos docentes e o progresso no programa. Isso incluirá pesquisas de satisfação, questionários de autoavaliação e análise de métricas de participação.





- d. **Avaliação Contínua e Feedback:** Durante os 6 meses, os docentes terão a oportunidade de fornecer feedback regular sobre a qualidade do programa, a eficácia dos módulos online e a utilidade dos treinamentos presenciais. Isso permitirá à FACERES realizar ajustes em tempo real.
- e. **Acompanhamento Individual:** Cada docente participante terá acesso a sessões de acompanhamento individual com membros da equipe de desenvolvimento do programa. Essas sessões visam identificar necessidades individuais e personalizar a experiência de aprendizado.
- f. **Workshops Presenciais:** Os workshops presenciais planejados para esta fase abordarão tópicos específicos e permitirão que os docentes pratiquem abordagens pedagógicas inovadoras. A interação presencial será valiosa para fortalecer as habilidades práticas dos participantes.
- g. **Avaliação de Impacto Preliminar:** A FACERES começará a avaliar o impacto do programa piloto com base em indicadores de desempenho, como a melhoria nas práticas de ensino, a satisfação dos docentes e o alinhamento com os objetivos institucionais.
- h. **Aprimoramento e Iteração:** Com base nos dados e feedback coletados durante o programa piloto, a instituição realizará ajustes e melhorias nos módulos online, workshops e processos de acompanhamento. Isso garantirá que o programa seja eficaz e esteja alinhado com as necessidades dos docentes.
- i. **Preparação para Expansão:** A FACERES utilizará os insights e aprendizados do programa piloto para desenvolver um plano de expansão mais amplo, visando envolver um número maior de docentes na próxima fase.

A Fase 2 é essencial para validar a abordagem do programa de capacitação docente e fazer os ajustes necessários antes de sua implantação em larga escala. Os dados e experiências coletados durante este período contribuirão para um programa mais eficaz e adaptado às necessidades dos docentes da FACERES.

3.3.3. Fase 3: Expansão e Consolidação

A terceira fase do programa de capacitação docente da FACERES é marcada pela expansão do programa piloto para um número mais amplo de docentes e pela consolidação das práticas pedagógicas inovadoras. Esta fase, com duração de 12 meses, visa aprofundar a transformação na formação dos educadores médicos. Eis as etapas fundamentais da Fase 3:





- a. **Ampliação do Programa:** Com base nos resultados positivos do programa piloto e nas lições aprendidas, a FACERES expandirá o acesso ao programa para um grupo mais amplo de docentes. Isso envolverá um processo seletivo aberto, permitindo que um número maior de educadores se beneficie da capacitação.
- b. **Diversificação dos Módulos Online:** Durante esta fase, serão desenvolvidos e implementados novos módulos online, abrangendo uma variedade de tópicos relevantes para a educação médica. Essa diversificação permitirá que os docentes escolham áreas específicas de desenvolvimento.
- c. **Treinamentos Presenciais Estratégicos:** Os workshops e oficinas presenciais continuarão a ser parte integrante do programa, abordando tópicos avançados e estratégicos que promovam a aplicação prática das habilidades pedagógicas.
- d. **Aprimoramento Contínuo:** A FACERES manterá um compromisso contínuo com o aprimoramento do programa, com base na análise de dados, feedback dos docentes e evolução das melhores práticas em educação médica. A qualidade e relevância dos recursos e treinamentos serão constantemente avaliadas e melhoradas.
- e. **Mentoria e Tutoria:** A instituição implementará um programa de mentoria e tutoria, onde docentes experientes poderão orientar os mais novos, compartilhando suas experiências e práticas de ensino bem-sucedidas.
- f. **Avaliação de Impacto:** A FACERES realizará uma avaliação abrangente do impacto do programa em relação aos objetivos institucionais. Isso incluirá métricas de desempenho, indicadores de qualidade e feedback dos alunos.
- g. **Disseminação de Boas Práticas:** Será promovida a cultura de compartilhamento de boas práticas entre os docentes. A FACERES incentivará a apresentação de casos de sucesso e a disseminação de experiências pedagógicas bem-sucedidas.
- h. **Reconhecimento e Incentivos:** A instituição reconhecerá e recompensará os docentes que se destacarem na implementação de abordagens pedagógicas inovadoras e na promoção de uma cultura de ensino de qualidade.
- i. **Preparação para Sustentabilidade:** A Fase 3 também incluirá planos para garantir a sustentabilidade do programa de capacitação docente a longo prazo, incluindo estratégias de financiamento e integração contínua na cultura institucional.





A Fase 3 representa um passo significativo na transformação da formação de educadores médicos na FACERES. A instituição se compromete a expandir o acesso à capacitação e a promover práticas pedagógicas inovadoras que beneficiem tanto os docentes quanto os alunos, consolidando seu compromisso com a excelência no ensino e na pesquisa em saúde.

3.3.4. Fase 4: Consolidação de Iniciativas e Preparação para o Próximo Nível

A Fase 4 representa um ponto de consolidação das iniciativas implementadas nas fases anteriores. Neste estágio, a FACERES colherá os frutos de seu compromisso com a excelência na capacitação docente e na educação médica. Aqui estão os principais componentes da Fase 4:

- a. **Avaliação Intermediária:** A instituição realizará uma avaliação intermediária para medir o progresso em relação aos objetivos definidos no início do programa. Isso envolverá a coleta de dados quantitativos e qualitativos, incluindo feedback de docentes e alunos.
- b. **Identificação de Boas Práticas:** Com base nos resultados da avaliação, a FACERES identificará as boas práticas e os pontos fortes de seu programa de capacitação docente. Isso permitirá que esses elementos sejam ampliados e aprimorados.
- c. **Análise de Desafios Restantes:** A instituição também identificará quaisquer desafios persistentes que requerem atenção adicional. Isso pode incluir áreas onde os docentes ainda enfrentam dificuldades ou onde as metas de qualidade não foram completamente alcançadas.
- d. **Refinamento Estratégico:** Com base na avaliação e nas lições aprendidas, a FACERES realizará ajustes estratégicos em seu programa de capacitação docente. Isso pode incluir a introdução de novos elementos ou aprimoramentos nas abordagens existentes.
- e. **Ampliação da Oferta Educacional:** A instituição considerará a ampliação da oferta de cursos e programas de capacitação, garantindo que uma variedade de tópicos e metodologias esteja disponível para atender às necessidades dos educadores.
- f. **Desenvolvimento de Recursos Adicionais:** Para sustentar o progresso, a FACERES pode investir na criação de recursos adicionais, como materiais didáticos, ferramentas de ensino e suporte técnico para educadores.





- g. **Fortalecimento de Parcerias:** A fase 4 é uma oportunidade para fortalecer parcerias com outras instituições acadêmicas, órgãos reguladores e especialistas em educação médica, contribuindo para o intercâmbio de conhecimento e experiência.
- h. **Comunicação e Prestação de Contas:** A FACERES continuará a manter uma comunicação transparente com todas as partes interessadas, compartilhando os resultados da avaliação e os planos de refinamento estratégico.

A Fase 4 não representa apenas um momento de reflexão e consolidação, mas também serve como uma preparação crucial para as fases seguintes. Os avanços alcançados até este ponto estabelecerão uma base sólida para a continuação do programa de capacitação docente da FACERES, que se tornará cada vez mais robusto, eficaz e adaptável às necessidades em constante evolução da educação médica.

3.3.5. Fase 5: Inovação e Excelência Continuada

A quinta fase do programa de capacitação docente da FACERES é uma etapa de inovação e busca constante pela excelência. Durante esta fase, que se estende por tempo indeterminado dentro de um período máximo de seis anos, a instituição consolidará o programa como um pilar fundamental da formação de educadores médicos e da excelência na educação em saúde. Eis os principais elementos da Fase 5:

- . **Pesquisa e Desenvolvimento Educacional:** A FACERES investirá em pesquisa educacional, explorando continuamente novas metodologias de ensino, tecnologias emergentes e melhores práticas no campo da educação em saúde.
 - b. **Rede de Parcerias Globais:** A instituição expandirá sua rede de parcerias globais, colaborando com instituições líderes em educação médica e saúde em todo o mundo. Isso possibilitará a troca de experiências e a coleta de insights valiosos.
 - c. **Programa de Pós-Graduação em Educação Médica:** A FACERES desenvolverá um programa de pós-graduação em educação médica para docentes interessados em aprofundar seus conhecimentos na área e contribuir para a pesquisa em educação em saúde.
- . **Mentoria e Desenvolvimento de Novos Educadores:** A instituição estabelecerá programas de mentoria para apoiar novos educadores médicos, garantindo a continuidade do legado de excelência e inovação.
 - e. **Avaliação Contínua do Impacto:** A avaliação do impacto do programa será contínua e abrangente, incluindo análise de dados de desempenho dos alunos,





feedback dos docentes e a contribuição da instituição para avanços na educação em saúde.

- f. **Certificação de Excelência Educacional:** Será implementada uma certificação de excelência educacional, reconhecendo e celebrando educadores que demonstraram um compromisso excepcional com a qualidade do ensino.
- g. **Apoio à Inovação Pedagógica:** A FACERES continuará a apoiar iniciativas inovadoras de ensino, incentivando os educadores a explorarem novas estratégias de ensino e tecnologias disruptivas.
- h. **Desenvolvimento de Lideranças Educacionais:** A instituição investirá na formação de líderes educacionais que possam orientar e liderar iniciativas de ensino inovadoras em toda a instituição.
- i. **Compromisso com a Ética e a Humanização:** A FACERES reforçará seu compromisso com a ética e a humanização na educação em saúde, preparando educadores para transmitir esses valores aos futuros médicos.
- j. **Participação Ativa em Comunidades Acadêmicas:** A instituição participará ativamente de redes acadêmicas e associações relacionadas à educação médica, contribuindo com seu conhecimento e expertise.
- k. **Educação Médica do Futuro:** A FACERES estará continuamente preparada para abraçar mudanças na educação médica, adaptando-se a novas tecnologias, abordagens pedagógicas e necessidades da sociedade.

A Fase 5 representa o compromisso duradouro da FACERES com a inovação, a excelência e a liderança em educação médica. Ao manter-se na vanguarda da educação em saúde, a instituição garantirá que seus educadores estejam plenamente equipados para formar médicos de qualidade excepcional e para contribuir significativamente para a evolução contínua da área.

3.3.6. Fase 6: Internacionalização e Liderança Global

A Fase 6 representa o ápice da visão da FACERES de se tornar uma instituição de referência em educação médica não apenas no Brasil, mas também em escala global. Nesta fase de internacionalização e liderança global, a FACERES busca expandir ainda mais sua influência e impacto no cenário educacional da saúde. Eis os principais elementos da Fase 6:





- a. **Colaborações Internacionais Estratégicas:** A instituição buscará parcerias estratégicas com universidades e instituições líderes em educação médica ao redor do mundo. Isso permitirá o intercâmbio de conhecimento, pesquisa colaborativa e programas de mobilidade docente.
- b. **Programas de Dupla Titulação:** Serão desenvolvidos programas de dupla titulação em parceria com instituições internacionais, permitindo que os alunos obtenham diplomas de ambas as instituições.
- c. **Participação Ativa em Organizações Globais:** A instituição será membro ativo de organizações globais de educação médica, contribuindo com sua expertise e influenciando as tendências globais na área.
- d. **Pesquisa de Impacto Global:** A FACERES intensificará sua pesquisa educacional e científica de impacto global, fornecendo insights valiosos para a melhoria da educação médica em nível mundial.
- e. **Promoção da Diversidade e Inclusão Global:** A FACERES promoverá uma cultura de diversidade e inclusão em todo o seu ambiente acadêmico, refletindo o compromisso com a equidade e a igualdade de oportunidades.
- f. **Contribuição para a Saúde Global:** A instituição se empenhará na formação de médicos que possam contribuir para a promoção da saúde global, abordando questões de saúde em comunidades carentes e desfavorecidas em todo o mundo.

A Fase 6 marca a realização da visão da FACERES como uma instituição globalmente reconhecida, comprometida com a formação de médicos altamente qualificados, éticos e comprometidos com a melhoria da saúde em escala mundial. Essa fase representa um compromisso contínuo com a excelência e a liderança em educação médica.

3.3.7. Fase 7: Avaliação e Refinamento Estratégico

A Fase 7 marca o início de um ciclo de avaliação e refinamento estratégico após o ambicioso período de internacionalização e liderança global. Durante essa fase, a FACERES concentrará seus esforços em avaliar o impacto de suas iniciativas, identificar áreas de aprimoramento e continuar sua trajetória de excelência. Eis os principais elementos da Fase 7:

- a. **Avaliação Global do Programa:** A instituição conduzirá uma avaliação completa do programa de capacitação de educadores, examinando seu impacto em docentes, alunos e na qualidade geral da educação médica.





- b. **Coleta de Feedback:** Serão coletados feedbacks de docentes, alunos, stakeholders e parceiros internacionais para obter uma compreensão abrangente do que funcionou bem e onde há espaço para melhorias.
- c. **Análise de Resultados:** A FACERES analisará os resultados quantitativos e qualitativos da avaliação para identificar tendências e áreas-chave de foco.
- d. **Aprimoramento das Estratégias:** Com base nas descobertas da avaliação, a instituição revisará e aprimorará suas estratégias de capacitação docente, alinhando-as com as necessidades emergentes da educação médica.
- e. **Refinamento da Oferta Educacional:** Os programas de capacitação serão ajustados para garantir que atendam aos padrões de qualidade, relevância e inovação.
- f. **Desenvolvimento de Parcerias Estratégicas:** A FACERES consolidará parcerias estratégicas e identificará novas oportunidades de colaboração que contribuam para seus objetivos institucionais.
- g. **Apoio à Sustentabilidade:** A instituição continuará a explorar estratégias de sustentabilidade financeira para manter e expandir suas operações de educação médica.
- h. **Aprimoramento da Avaliação e Certificação:** Serão desenvolvidos métodos de avaliação mais sofisticados e mecanismos de certificação para garantir que os docentes alcancem os padrões estabelecidos.
- i. **Promoção da Cultura de Qualidade:** A FACERES reforçará uma cultura de qualidade, excelência e melhoria contínua em todas as suas atividades acadêmicas.
- j. **Preparação para o Próximo Período:** Durante a Fase 7, a instituição se preparará para o próximo período de capacitação docente, definindo objetivos e estratégias de acordo com as lições aprendidas e as necessidades emergentes.





- k. **Comunicação e Prestação de Contas:** A FACERES manterá uma comunicação transparente com todas as partes interessadas, compartilhando os resultados da avaliação e os planos de refinamento estratégico.
- l. **Sustentação da Excelência:** A fase 7 representa o compromisso contínuo da FACERES com a excelência na formação de médicos e com a liderança na área da educação médica.

A Fase 7 é essencial para a contínua evolução e adaptação da FACERES como uma instituição de ensino médico de classe mundial. É um período de reflexão crítica, aprendizado e melhoria contínua, preparando o terreno para o próximo ciclo de inovação e desenvolvimento. Nesse estágio, a FACERES reafirma seu compromisso com a formação médica excepcional e sua missão de contribuir positivamente para a saúde global.

3.3.8. Um plano audacioso

A viabilidade das fases propostas para o programa de capacitação docente da FACERES, juntamente com o plano de internacionalização, apresenta uma série de vantagens e benefícios que podem impactar positivamente a instituição, seus docentes e, por extensão, a qualidade do ensino na área da saúde. Apresentamos a seguir algumas das razões pelas quais essas fases e o plano de internacionalização são viáveis e vantajosos para a FACERES:

- a. **Melhoria Contínua da Qualidade do Ensino:** As fases estabelecidas no programa permitem uma abordagem progressiva e estruturada para a capacitação docente. Isso significa que a instituição está comprometida em garantir uma melhoria contínua na qualidade do ensino, alinhando-se aos padrões mais elevados da educação médica.
- b. **Adaptação às Necessidades em Evolução:** A capacitação docente não é um processo estático. À medida que a área da saúde e a educação médica evoluem, é essencial que os docentes acompanhem essas mudanças. O programa proposto fornece a flexibilidade necessária para adaptar-se a novas demandas e tendências.
- c. **Alcance Global:** O plano de internacionalização é uma estratégia poderosa para expandir a visibilidade e o alcance da FACERES. Isso pode resultar em parcerias acadêmicas, intercâmbios de professores e alunos, e colaborações de pesquisa com instituições em todo o mundo. Isso enriquecerá o ambiente acadêmico da FACERES e fornecerá oportunidades únicas de aprendizado e crescimento para seus docentes.





- d. **Maior Diversidade de Perspectivas:** A internacionalização traz uma diversidade de perspectivas culturais e educacionais para o ambiente acadêmico. Isso enriquece as experiências de ensino e aprendizado, promovendo a compreensão intercultural e a capacidade de lidar com uma base de alunos cada vez mais diversificada.
- e. **Atração de Talentos e Recursos:** Ao estabelecer-se como uma instituição com uma visão global, a FACERES pode atrair talentos docentes e pesquisadores de renome internacional. Além disso, pode acessar recursos educacionais e financeiros disponíveis por meio de colaborações internacionais e programas de financiamento de pesquisa.
- f. **Reconhecimento Internacional:** A internacionalização contribuirá para elevar a reputação da FACERES a nível global. Isso não apenas atrai mais alunos, mas também aumenta a visibilidade da pesquisa e das iniciativas acadêmicas da instituição.
- g. **Preparação de Docentes para um Mundo Globalizado:** Em um mundo cada vez mais conectado, é essencial que os docentes estejam preparados para ensinar e interagir em um contexto global. O plano de internacionalização oferece oportunidades para os docentes se desenvolverem nesse sentido, tornando-os mais eficazes em suas funções.

Em resumo, as fases propostas para o programa de capacitação docente da FACERES, juntamente com o plano de internacionalização, são viáveis e benéficas para a instituição, seus docentes e seus alunos. Essas iniciativas demonstram o compromisso da FACERES com a excelência na educação médica e sua disposição de se adaptar e evoluir em um mundo acadêmico em constante mudança.

3.3.9. Marcos de Conquista do Programa

Sem dúvida, um programa de capacitação docente é essencial para o contínuo desenvolvimento e aprimoramento do corpo docente de uma instituição de ensino, como a FACERES. Como discutido anteriormente, a FACERES tem percorrido uma jornada significativa no sentido de fortalecer as competências de seus educadores médicos e, assim, elevar a qualidade do ensino em sua área de atuação.

Neste ponto, é crucial reconhecer que essa jornada é uma trajetória em constante evolução, na qual cada fase desempenha um papel fundamental. Cada fase é composta por marcos de conquista que indicam o progresso e a eficácia do programa, ajudando a garantir que os objetivos institucionais sejam alcançados.

Aqui, os marcos em cada uma das fases do programa de capacitação docente da FACERES são detalhadamente apresentados. Esses marcos não apenas representam realizações importantes, mas também servem como indicadores claros do impacto do





programa na formação dos docentes, na qualidade do ensino e na excelência da educação médica.

Através dessa análise, podemos compreender melhor o progresso alcançado até o momento e antecipar o caminho a seguir em direção a um corpo docente ainda mais capacitado e preparado para os desafios do ensino na área da saúde.

Foco	Marco de Conquista	Detalhamento
Planejamento Estratégico	Identificação das Necessidades de Capacitação Docente.	Esse marco é alcançado quando a FACERES concluiu uma avaliação abrangente das necessidades de capacitação docente, identificando as áreas que necessitam de desenvolvimento e melhoria.
	Definição de Objetivos e Metas de Capacitação.	Esse marco é alcançado quando a FACERES estabeleceu claramente os objetivos e metas específicos que deseja alcançar com o programa de capacitação docente.
	Estabelecimento de Indicadores de Sucesso.	Esse marco é alcançado quando a FACERES definiu indicadores mensuráveis e quantificáveis que permitirão avaliar o sucesso do programa de capacitação, como taxas de participação e desempenho dos docentes.
Desenvolvimento de Conteúdo e Recursos	Criação de Módulos de Treinamento Online.	Esse marco é alcançado quando a FACERES desenvolveu os primeiros módulos de treinamento online, incluindo conteúdo, materiais didáticos e atividades interativas.
	Desenvolvimento de Material Didático para Treinamentos Presenciais.	Esse marco é alcançado quando a FACERES preparou o material didático necessário para os treinamentos presenciais, garantindo que esteja alinhado com os módulos online.
	Implementação de Plataforma de Aprendizagem Online.	Esse marco é alcançado quando a FACERES implementou com sucesso uma plataforma de aprendizagem online que suporta os módulos de treinamento online.
Treinamentos Constantes AVA	Lançamento dos Primeiros Módulos Online.	Esse marco é alcançado quando a FACERES disponibiliza os primeiros módulos de treinamento online para os docentes.
	Início das Atividades em Fóruns de Discussão.	Esse marco é alcançado quando os docentes começam a participar ativamente dos fóruns de discussão online.
	Realização de Avaliações Online.	Esse marco é alcançado quando os docentes completam com sucesso as avaliações online associadas aos módulos.



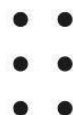


	Emissão dos Primeiros Certificados de Conclusão.	Esse marco é alcançado quando a FACERES emite os primeiros certificados de conclusão para os docentes que concluíram os módulos online.
Treinamentos Presenciais Esporádicos	Realização dos Primeiros Workshops Presenciais.	Esse marco é alcançado quando a FACERES realiza com sucesso os primeiros workshops presenciais, proporcionando interação prática e discussões em grupo.
	Condução de Oficinas Práticas.	Esse marco é alcançado quando a FACERES conduz as primeiras oficinas práticas que permitem aos docentes praticarem métodos de ensino inovadores.
	Realização de Seminários e Palestras.	Esse marco é alcançado quando a FACERES organiza os primeiros seminários e palestras com especialistas em educação médica e áreas relacionadas.
	Avaliação Presencial de Desempenho.	Esse marco é alcançado quando a FACERES realiza avaliações presenciais de desempenho para medir a eficácia da formação e a aplicação dos conceitos aprendidos.
Aprofundamento da Internacionalização	Estabelecimento de Parcerias Internacionais.	Esse marco é alcançado quando a FACERES estabelece parcerias com instituições de ensino superior e organizações internacionais para promover a colaboração acadêmica.
	Desenvolvimento de Programas de Intercâmbio Docente.	Esse marco é alcançado quando a FACERES desenvolve programas que permitem que seus docentes participem de intercâmbios acadêmicos em instituições internacionais.
	Participação em Redes de Pesquisa Internacionais.	Esse marco é alcançado quando a FACERES se junta a redes de pesquisa internacionais, ampliando seu alcance e compartilhando conhecimento globalmente.
Avaliação e Ajustes	Coleta de Dados de Avaliação do Programa.	Este marco é alcançado quando a FACERES coleta dados de avaliação do programa de capacitação docente. Isso pode incluir feedback dos docentes, análises de desempenho, resultados de avaliações e outras informações relevantes para avaliar a eficácia do programa.





	Análise de Resultados e Feedback dos Docentes.	Quando a FACERES realiza análises aprofundadas dos dados de avaliação e coleta feedback dos docentes sobre a qualidade do programa, a aplicação dos conceitos aprendidos e as áreas que precisam de melhoria, esse marco é alcançado.
	Implementação de Ajustes no Programa.	Esse marco é alcançado quando a FACERES identifica áreas que requerem melhoria com base nas análises e no feedback dos docentes, e, em seguida, implementa as alterações necessárias no programa para aprimorar sua eficácia e atender melhor às necessidades dos docentes e da instituição.
Continuidade e Expansão	Expansão do Programa para Outros Departamentos.	Este marco é alcançado quando a FACERES expande com sucesso o programa de capacitação docente para outros departamentos além daqueles originalmente contemplados. Isso pode envolver a adaptação de treinamentos para atender às necessidades específicas de diferentes áreas acadêmicas.
	Aumento da Oferta de Treinamentos Presenciais.	Quando a FACERES amplia a quantidade e a variedade de treinamentos presenciais oferecidos como parte do programa, esse marco é alcançado. Isso pode incluir workshops, oficinas e seminários adicionais, proporcionando mais oportunidades de desenvolvimento para os docentes.
	Ampliação da Colaboração Internacional.	Esse marco é alcançado quando a FACERES estabelece e fortalece parcerias internacionais, colaborando com outras instituições de ensino superior em iniciativas de educação médica. Isso pode envolver programas de intercâmbio docente, projetos de pesquisa conjuntos e outras formas de cooperação global.
	Avaliação Contínua e Aperfeiçoamento.	Quando a FACERES mantém um sistema sólido de avaliação contínua do programa de capacitação docente e implementa melhorias com base nas descobertas, esse marco é alcançado. Isso garante que o programa continue evoluindo e atendendo aos objetivos institucionais.
Revisão de Período	Avaliação Abrangente de Todo o Programa.	Este marco é alcançado quando a FACERES realiza uma avaliação completa e aprofundada de todo o programa de capacitação docente, abrangendo todas as fases anteriores. Isso envolve a análise de resultados, feedback dos docentes, indicadores de sucesso e a revisão detalhada dos objetivos e metas do programa.





	Revisão dos Objetivos e Metas.	Quando a FACERES revisa e atualiza os objetivos e metas do programa com base nas avaliações abrangentes, feedback dos docentes e nas mudanças nas necessidades educacionais e institucionais, esse marco é alcançado. Isso assegura que o programa permaneça alinhado com os objetivos da instituição e os padrões mais recentes de ensino na área da saúde.
	Planejamento para o Próximo Período.	Esse marco marca o início do planejamento para o próximo período do programa de capacitação docente. A FACERES utiliza as informações e insights obtidos durante a revisão para definir estratégias, metas e ações específicas a serem implementadas no próximo ciclo de capacitação, garantindo a melhoria contínua do programa.

4. Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)

O Programa de Capacitação Docente desenvolvido pela FACERES é uma iniciativa crucial para o constante aprimoramento do corpo docente da instituição, contribuindo para a excelência no ensino na área da saúde. Este programa combina treinamentos contínuos em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) com treinamentos presenciais esporádicos, proporcionando aos educadores médicos uma formação completa e adaptável às demandas da educação médica moderna.

O AVA, como parte integrante do programa, desempenha um papel fundamental na capacitação docente. Esta plataforma online oferece um ambiente de ensino e aprendizado que facilita a interação entre os professores, o conteúdo educacional e as práticas pedagógicas mais inovadoras. É um espaço digital projetado para promover a eficácia e a colaboração no processo educacional.

No contexto do Programa de Capacitação Docente, o AVA possibilita o acesso contínuo e flexível a materiais didáticos relevantes, como vídeos, leituras, atividades práticas e recursos de ensino. Isso permite que os docentes estudem de acordo com suas próprias necessidades e disponibilidade, criando uma formação personalizada que atende às suas especificidades.





A interação e a colaboração entre os docentes são incentivadas através de fóruns de discussão, salas de chat e grupos de trabalho no AVA. Esses recursos criam um ambiente virtual de troca de ideias, experiências e melhores práticas, enriquecendo a formação dos docentes.

Além disso, o AVA facilita a aplicação de avaliações formativas e diagnósticas para medir o progresso dos docentes ao longo do programa. Testes, quizzes e atividades são administrados online, fornecendo feedback imediato sobre o desempenho e orientando os docentes na melhoria contínua de suas competências pedagógicas.

A integração do AVA no Programa de Capacitação Docente demonstra o compromisso da FACERES com a inovação educacional e o aprimoramento constante da formação de seus educadores médicos. Esta plataforma moderna e versátil expande as fronteiras do ensino, permitindo que os docentes se preparem para os desafios em constante evolução da educação na área da saúde. O AVA se torna um aliado estratégico na missão da FACERES de desenvolver um corpo docente altamente capacitado e comprometido com a excelência no ensino e pesquisa médica.

4.1. Criação de Material para Programa de Capacitação Docente

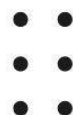
A elaboração de materiais para o Programa de Capacitação Docente da FACERES segue uma abordagem sistemática e estratégica, ancorada nos princípios do design instrucional. Esse enfoque garante que os conteúdos sejam cuidadosamente estruturados, de forma lógica e centrada no desenvolvimento das competências docentes. O resultado é a criação de materiais de aprendizagem eficazes e envolventes, essenciais para capacitar os educadores médicos na busca pelo aprimoramento constante de suas práticas pedagógicas. O processo de elaboração, produção, implementação no ambiente virtual de aprendizagem, revisão, monitoramento e avaliação desses materiais é delineado a seguir:

4.1.1. Análise de necessidade para criação de curso de capacitação

O **Núcleo de Desenvolvimento e Desempenho de Educadores (NDDE)** da FACERES segue um protocolo detalhado para a definição e criação de novos cursos de capacitação docente no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA). Esse protocolo é aplicado de maneira consistente e estruturada, considerando três cenários distintos que podem justificar o desenvolvimento de um novo curso.

O procedimento de registro e encaminhamento de sugestões para avaliação de criação de cursos de capacitação docente na FACERES desempenha um papel crucial na identificação e atendimento efetivo das necessidades pedagógicas dos Educadores. Corpo docente, professores especializados no processo de ensino e aprendizagem, o **Núcleo de Avaliação (NAV)** e o **Núcleo de Desenvolvimento e Desempenho de Educadores (NDDE)** têm funções significativas nesse processo.

· Necessidade Recebida de Professores:





- **Canais de Comunicação:** Os professores podem registrar suas sugestões por meio de canais de comunicação definidos, como formulários online, envio de e-mails, sistema, ouvidoria ou plataformas específicas.
- **Detalhamento da Necessidade:** Os professores devem fornecer detalhes sobre a necessidade identificada, incluindo a área de conhecimento, os tópicos específicos e as razões pelas quais acreditam que um curso de capacitação seria benéfico.
- **Encaminhamento:** A sugestão é encaminhada ao **Núcleo de Desenvolvimento e Desempenho de Educadores (NDDE)**, que será responsável por analisar a viabilidade e relevância da proposta.
- **Análise Inicial:** Quando o **Núcleo de Desenvolvimento e Desempenho de Educadores (NDDE)** recebe uma solicitação de professores relatando uma necessidade específica da sugestão encaminhada.
- **Verificação de Relevância:** Avalia-se a relevância e abrangência do tema sugerido em relação às demandas do curso de medicina e ao plano curricular estabelecido.
- **Consistência com Objetivos:** Verifica-se se a sugestão está alinhada aos objetivos de aprendizagem do programa de capacitação docente.

II. Sugestão de Professores:

- **Canais de Comunicação:** Professores podem comunicar suas sugestões diretamente à coordenação do curso ou ao **Núcleo de Desenvolvimento e Desempenho de Educadores (NDDE)** a necessidade identificada para um novo curso de capacitação.
- **Detalhamento da Necessidade:** Ao sugerir um novo curso de capacitação, os professores devem apresentar uma justificativa pedagógica que explique como o curso contribuirá para preencher lacunas no conhecimento dos docentes que precisam de capacitação.
- **Apoio à Criação:** Os professores podem fornecer materiais de apoio, como conteúdo programático, referências bibliográficas e metodologias que possam ser aplicadas no curso.
- **Análise Preliminar:** Quando um professor sugere a criação de um novo curso de capacitação, a sugestão é submetida ao **Núcleo de**





Desenvolvimento e Desempenho de Educadores (NDDE), que avalia a proposta e os materiais enviados.

- **Revisão de Viabilidade:** O NDDE avalia a viabilidade de implementação do curso, considerando recursos disponíveis, cronograma e expertise necessária.
- **Avaliação Curricular:** Verifica-se como o curso proposto se integra ao currículo já existente, preenchendo lacunas identificadas.

III. Identificação de Necessidade pelo Próprio Núcleo de Desenvolvimento e Desempenho de Educadores (NDDE):

- **Avaliação Interna:** O NDDE monitora constantemente o desempenho dos docentes por meio de avaliações diagnósticas e identifica necessidades emergentes.
- **Definição de Áreas Críticas:** Identificam-se áreas de conhecimento em que os docentes demonstram dificuldades recorrentes e que justificam a criação de cursos de capacitação.

IV. Solicitação do Núcleo de Avaliação (NAV):

- **Pedido de Avaliação:** Quando o Núcleo de Avaliação (NAV) identifica necessidades específicas de reforço em docentes, eles encaminham a demanda ao NDDE.
- **Análise Conjunta:** O NDDE e o NAV colaboram na análise da demanda, considerando tanto os aspectos acadêmicos quanto os psicopedagógicos.
- **Elaboração de Curso Customizado:** Caso seja necessário, é desenvolvido um curso de capacitação personalizado para atender às necessidades específicas dos docentes.

4.1.2 Autorização, Revisão e Aprovação de Criação de Curso de Capacitação Docente

Após a solicitação de criação de cursos de capacitação no âmbito do Programa de Capacitação Docente na Faculdade Ceres - FACERES, o **Núcleo de Desenvolvimento e Desempenho de Educadores (NDDE)** assume a responsabilidade de analisar a viabilidade, revisar e aprovar as propostas. Esta etapa garante que os novos cursos sejam cuidadosamente examinados, avaliados e alinhados com os objetivos do programa de capacitação, assegurando um ambiente de aprendizado eficaz para os docentes.





. **Análise Detalhada**

Após receber as sugestões de cursos de capacitação, inicia-se uma análise detalhada das informações coletadas e das justificativas apresentadas pelos solicitantes. Isso envolve a avaliação da relevância do conteúdo proposto, a adequação ao perfil dos docentes e a coerência com os princípios pedagógicos definidos.

II. Decisão Colaborativa

A decisão de autorizar, solicitar revisão, aprovar ou rejeitar um novo curso no âmbito do Programa de Capacitação Docente é tomada de maneira colaborativa e multidisciplinar. Este processo envolve diversos atores, incluindo o **Núcleo de Avaliação (NAV)**, a coordenação do curso, os docentes responsáveis pela matéria e, quando aplicável, o **Núcleo de Acompanhamento Educacional e Psicológico (NAEP)**. A participação desses diferentes setores enriquece a tomada de decisão, considerando diferentes perspectivas.

III. Feedback aos Envolvidos

No caso de propostas que necessitem de ajustes ou não estejam alinhadas com os critérios estabelecidos, são fornecidos feedbacks construtivos aos proponentes. Esses feedbacks destacam os pontos que precisam ser revisados e oferecem sugestões para aprimorar a proposta do curso. Este processo visa garantir a qualidade e a eficácia dos cursos de capacitação oferecidos aos docentes.

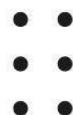
IV. Aprovação e Implementação

Após a análise, discussão e, se necessário, revisões, os cursos de capacitação docente aprovados são encaminhados para implementação no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA). O conteúdo e os recursos são desenvolvidos de acordo com o design instrucional previamente definido, garantindo que o curso atenda às necessidades identificadas e promova uma experiência de aprendizado eficaz para os docentes.

Essa fase do processo de criação de cursos de capacitação docente assegura a qualidade acadêmica e a eficácia pedagógica dos cursos propostos, contribuindo para a melhoria contínua do programa de capacitação da Faculdade Ceres - FACERES. A colaboração e o diálogo entre os diferentes setores envolvidos garantem a tomada de decisões informadas e alinhadas com os objetivos da instituição.

4.1.3 Seleção de conteúdo relevante em proposta de produção

Após aprovado, o curso deve caminhar para um processo de seleção de conteúdo relevante para direcionar a criação do novo curso. Para isso, o protocolo é simples e funcional, e direciona as ações para a criação do curso.





Seleção de Conteúdo Relevante

Após a aprovação, o curso deve prosseguir com o processo de seleção de conteúdo relevante para orientar a criação do novo curso. Para isso, o protocolo adotado é simples e funcional, direcionando as ações necessárias para o desenvolvimento do curso.

II. Avaliação da Pertinência

Nesta fase, a seleção de conteúdo passa por uma avaliação crítica conduzida pelo Núcleo de Desenvolvimento e Desempenho de Educadores (NDDE). Esta avaliação tem como objetivo garantir que os tópicos e materiais escolhidos sejam relevantes e estejam alinhados com os objetivos do curso. Essa revisão contribui para assegurar a eficácia do programa de capacitação docente.

III. Definição de Competências de Aprendizagem

Uma vez que o conteúdo tenha sido selecionado e aprovado, a próxima etapa envolve a definição de competências de aprendizagem. Cada tópico escolhido é associado a competências específicas que os docentes devem adquirir ao concluírem o curso. Essas competências são fundamentais para orientar o desenvolvimento do material educacional.

IV. Adaptação ao Formato de Ensino

Com as competências de aprendizagem estabelecidas, o docente responsável pela disciplina começa a estruturar o curso. Isso inclui a criação de roteiros para vídeos, elaboração de questões de avaliação e a preparação de materiais de apoio. A organização cuidadosa do material de ensino é essencial para fornecer uma experiência de aprendizado eficaz no âmbito do programa de capacitação docente.

V. Avaliação Externa

Um aspecto crítico deste processo é a revisão externa. Os roteiros e o material de ensino são submetidos a um docente especialista na área, que realiza uma análise minuciosa. Esse docente especialista, não diretamente envolvido na criação do curso, acompanha não apenas a pré-produção, com a elaboração dos roteiros e materiais, mas também a produção do curso, servindo como avaliador final para aprovação do lançamento. Esse revisor verifica a precisão do conteúdo, sua clareza e a eficácia dos métodos de ensino. Qualquer feedback fornecido é considerado e incorporado para aprimorar o material didático.





VI. Produção do Curso

Nesta etapa final, os roteiros e os materiais do curso são encaminhados para produção. Isso inclui a criação de vídeos, a preparação de recursos interativos e a configuração do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA). A produção é realizada por uma equipe de profissionais qualificados, garantindo que o curso seja desenvolvido com alta qualidade, proporcionando uma experiência de aprendizado eficaz no contexto do programa de capacitação docente.

4.1.4. Design Instrucional e desenvolvimento de recursos didáticos

O design instrucional desempenha um papel fundamental no processo de criação do programa de capacitação docente em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA). Ele se concentra na concepção da estrutura do programa, na organização do conteúdo e na escolha dos recursos didáticos adequados para otimizar a experiência de aprendizagem dos educadores.

Para desenvolver o programa de capacitação docente em AVA na Faculdade Ceres - FACERES, é essencial seguir um modelo que permita uma aprendizagem eficaz. A criação de um programa de capacitação em um Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) na Faculdade Ceres - FACERES, de acordo com um modelo bem estruturado, é crucial por várias razões. Em primeiro lugar, um modelo bem definido facilita o processo de ensino e aprendizagem, assegurando que os educadores compreendam claramente os objetivos do programa e tenham acesso a recursos relevantes. Isso não apenas aumenta a eficácia da capacitação, mas também proporciona uma experiência mais positiva para os educadores, pois eles podem acompanhar seu progresso de forma mais clara e consistente.

Além disso, um modelo adequado fornece diretrizes para a organização do conteúdo do programa de capacitação, tornando-o mais claro e organizado. Ele também permite a inclusão de elementos interativos e atividades que mantêm os educadores engajados e motivados, o que é fundamental em programas de capacitação online. Um modelo bem definido ajuda na seleção e integração eficiente de recursos didáticos, economizando tempo e recursos. Além disso, ao estabelecer como a avaliação da aprendizagem será conduzida, o modelo garante que as medidas de avaliação sejam relevantes e alinhadas aos objetivos do programa. Por fim, seguir um modelo para o desenvolvimento do programa de capacitação em AVA permite a melhoria contínua, com base no feedback dos educadores e nos resultados da aprendizagem, tornando o programa mais eficaz ao longo do tempo. Portanto, é fundamental seguir um modelo para garantir a qualidade, eficácia e eficiência do processo de desenvolvimento do programa de capacitação na FACERES.

I. Estrutura de conteúdo e Atividades em Ambiente Virtual de Aprendizagem

Na elaboração do design curricular para o programa de capacitação na Faculdade Ceres - FACERES, é essencial considerar a estrutura interna que guiará o



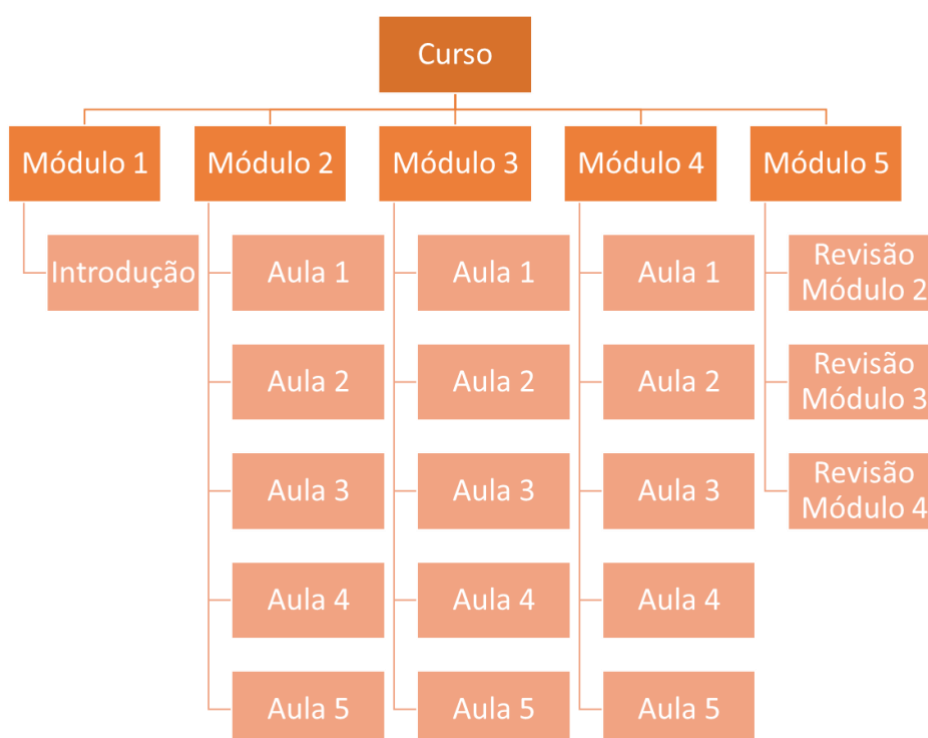


processo de ensino e aprendizagem. Dessa forma, o design curricular não se limita apenas à organização geral do programa, mas também engloba elementos específicos que compõem a experiência de aprendizagem dos educadores. A seguir, destacaremos alguns componentes-chave que contribuem para a eficácia desses cursos:

- a. **Módulos ou Unidades:** O curso é dividido em módulos ou unidades com base no conteúdo selecionado durante a fase de seleção de conteúdo relevante. A estrutura do curso é padronizada em módulos, e cada módulo aborda um tópico específico do conteúdo previamente definido e aprovado.

Distribuição das Aulas:

O curso de capacitação docente é organizado em cinco módulos. O primeiro módulo é uma introdução geral, seguido por três módulos que podem conter **até** 5 aulas cada, dependendo da profundidade do conteúdo. Finalmente, há um módulo de revisão que recapitula os principais tópicos de cada módulo anterior. A figura a seguir apresenta essa distribuição:



ii. Duração das Aulas:

Cada aula tem uma duração máxima de 20 minutos, com uma preferência por aulas de 12 a 15 minutos. Essa abordagem visa manter a atenção dos educadores, facilitando o processo de aprendizagem e evitando sobrecarga de informações em cada aula.

iii. Objetivos e Competências de Aprendizagem:





Para cada aula, é essencial definir objetivos de aprendizagem específicos que foram previamente estabelecidos no roteiro aprovado, em especial cada uma das competências que serão desenvolvidas. Esses objetivos e competências ajudam a orientar o conteúdo e a garantir que os docentes alcancem as metas estabelecidas.

iv. Sobre o Módulo de Revisão:

Após a conclusão de todos os módulos, o curso inclui um módulo de revisão que destaca os principais pontos de cada aula e enfatiza as competências que os educadores deveriam adquirir. Esse módulo serve como um resumo abrangente e auxilia na consolidação do conhecimento.

Dessa forma, o formato do curso em módulos e a distribuição das aulas são estratégias para tornar o processo de aprendizagem mais eficaz, permitindo que os educadores absorvam o conteúdo de maneira gradual e organizada. Isso também facilita a gestão e o acompanhamento do progresso do educador.

- b. Atividades de Aprendizagem:** Dentro de cada aula, os educadores serão envolvidos em atividades de aprendizagem diversificadas para promover uma compreensão abrangente do conteúdo. Cada aula deve incluir:

i. Leitura de Materiais:

Os educadores terão acesso a materiais de leitura relevantes, como artigos, capítulos de livros ou documentos acadêmicos, que complementam o conteúdo da aula.

ii. Visualização de Vídeos:

As aulas podem incorporar vídeos explicativos, palestras ou demonstrações relacionadas ao tópico em discussão.

iii. Discussões em Fóruns:

Os educadores serão incentivados a participar de discussões em fóruns dedicados a cada aula. Eles podem compartilhar ideias, fazer perguntas e colaborar com colegas e instrutores.

iv. Quizzes:

Cada aula deve conter três questões de múltipla escolha, projetadas para avaliar a compreensão dos educadores. Além disso, ao final do módulo de revisão, uma prova com 10 questões deve ser aplicada. A elaboração das questões é responsabilidade do professor designado para criar o curso.

v. Avaliação Reflexiva:

Após a avaliação das questões escritas, o educador será direcionado para uma avaliação reflexiva, na qual poderá relatar sua experiência com o curso, destacando pontos fortes e áreas que podem ser melhoradas.

vi. Participação no Fórum de Discussão:





Todos os professores e educadores de capacitação docente, independentemente do período em que estejam trabalhando, devem participar de um fórum de discussão. Isso promove a troca de experiências, facilita a formação de vínculos e incentiva discussões pedagógicas.

vii. Pesquisa de Satisfação:

Ao término do curso, os educadores devem responder a uma pesquisa de satisfação para a Comissão Própria de Avaliação (CPA). Suas opiniões e feedbacks são essenciais para o aprimoramento contínuo do programa de capacitação docente.

É importante que o professor responsável pelo curso assegure que todas essas atividades estejam de acordo com o design instrucional do curso e os objetivos de aprendizagem definidos no roteiro aprovado.

c. **Recursos Didáticos:** Os recursos didáticos desempenham um papel fundamental no processo de ensino-aprendizagem em ambiente virtual. Para cada aula do curso de capacitação docente, o professor designado deve elaborar cuidadosamente os seguintes recursos didáticos:

i. **Apresentação em Slides:** Cada aula deve incluir uma apresentação em slides que ajude a estruturar o conteúdo de forma clara e organizada, buscando facilitar o acompanhamento do educador para a aquisição da competência especificada. Os slides devem conter informações-chave, gráficos, imagens e outros elementos visuais relevantes para facilitar a compreensão dos educadores.

ii. Mapa Mental:

Junto com os slides, o professor deve criar um mapa mental que esquematize os conceitos-chave abordados na aula. O mapa mental serve como uma representação visual do conteúdo, ajudando os educadores a fazerem conexões e organizarem as informações de maneira eficaz.

iii. Lista de Referências Bibliográficas:

Cada aula deve ser acompanhada por uma lista de referências bibliográficas que inclua livros, artigos acadêmicos e vídeos relacionados ao tema da aula. Essas referências são recursos adicionais que os educadores podem explorar para aprofundar seu conhecimento.

É fundamental que o professor assegure que esses recursos didáticos estejam alinhados com os objetivos e competências de aprendizagem da aula, o roteiro aprovado e o modelo curricular estabelecido. Além disso, os recursos devem ser apresentados de forma acessível e





envolvente, garantindo uma experiência de aprendizagem significativa para os docentes que serão capacitados.

II. Produção do curso

O protocolo de criação e lançamento de cursos em ambiente virtual de aprendizagem (AVA) desempenha um papel fundamental na oferta de conteúdo de qualidade aos educadores no âmbito do programa de capacitação docente. Esse processo rigoroso assegura que as aulas sejam preparadas, gravadas, editadas e revisadas com excelência antes de serem disponibilizadas para os educadores. Através de etapas cuidadosamente elaboradas, que envolvem desde a preparação do ambiente de gravação até a avaliação por um professor especialista, busca-se garantir que o material seja claro, preciso e eficaz na promoção da aprendizagem. Este protocolo desempenha um papel crucial na manutenção dos altos padrões educacionais da instituição, contribuindo para a formação sólida e qualificada dos educadores no âmbito do programa de capacitação docente na FACERES.

- a. **Preparação do Ambiente de Gravação:** A primeira etapa do processo envolve a preparação cuidadosa do ambiente de gravação, que pode ser realizado tanto em estúdio como em locais alternativos. Quando a escolha recai sobre o estúdio da faculdade, o professor deve agendar previamente o horário de gravação, garantindo disponibilidade e evitando conflitos de agenda. Em ambos os casos, seja em estúdio ou em local alternativo, é fundamental selecionar um espaço tranquilo e livre de distrações para realizar as gravações. É importante assegurar que não haja ruídos externos que possam interromper a gravação, pois isso afetaria a qualidade do material. Além disso, a iluminação adequada é essencial para evitar sombras indesejadas no vídeo. O professor deve posicionar a câmera ou a webcam em um ângulo que permita uma visualização clara e sem obstruções, garantindo que os educadores possam ver e ouvir claramente. Quanto ao figurino, é recomendável que o professor esteja vestido de forma adequada e profissional, evitando cores que possam causar reflexos indesejados na gravação, como tons muito claros ou brilhantes, que podem prejudicar a qualidade visual do vídeo. É importante que o professor esteja confortável durante a gravação, pois isso contribui para uma apresentação mais natural e envolvente.
- b. **Gravação das Aulas:** Na fase de gravação das aulas, é necessário utilizar ferramentas adequadas, como um software de gravação de tela ou uma câmera de vídeo de qualidade. O professor deve seguir o roteiro previamente elaborado, abordando os objetivos de aprendizagem definidos e utilizando os recursos didáticos preparados, como apresentações em slides e mapas mentais. É crucial manter um tom de voz claro e envolvente para manter o interesse dos educadores. As aulas





devem ser gravadas de acordo com o tempo estabelecido, preferencialmente entre 12 a 15 minutos cada, para manter a atenção e a concentração dos estudantes.

- c. **Edição dos Vídeos:** Após a gravação das aulas, segue-se a etapa crucial da edição dos vídeos, a cargo de profissionais especializados. Nesse processo, as gravações são revisadas minuciosamente, com o objetivo de eliminar partes indesejadas ou erros que possam prejudicar a compreensão do conteúdo. O trabalho de edição inclui a adição de legendas ou transcrições, tornando o material acessível a todos os educadores, independentemente de suas necessidades específicas. Além disso, a equipe de edição verifica e ajusta a qualidade de áudio e vídeo, assegurando uma experiência visual e auditiva satisfatória. A sincronização cuidadosa dos slides e outros recursos visuais é fundamental, garantindo uma apresentação coesa e fluida. É importante ressaltar que a edição dos vídeos é realizada por profissionais especializados, que trabalham para oferecer aos educadores um conteúdo de alta qualidade, prontamente disponibilizado no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA).
- d. **Avaliação com o Professor Especialista:** Uma fase adicional, que contribui significativamente para a qualidade das aulas, é a avaliação do professor especialista no assunto. Após a edição dos vídeos, o especialista revisa detalhadamente o conteúdo, a metodologia de ensino, os recursos didáticos, a comunicação do professor gravado e a sincronia dos elementos visuais. Além disso, é realizado um teste de acessibilidade para garantir que o material seja compreensível e acessível a todos os educadores, incluindo aqueles com necessidades especiais. O feedback construtivo fornecido pelo professor especialista orienta os ajustes e melhorias necessários antes que o material seja lançado no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA). Essa abordagem rigorosa garante que os educadores tenham acesso a um conteúdo de alta qualidade, promovendo uma experiência de aprendizagem eficaz e confiável.

4.1.5. Organização e estruturação em AVA

A etapa de organização e estruturação em um Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) é fundamental para garantir que o programa de capacitação docente seja entregue de forma eficaz e acessível aos educadores. Nesse contexto, o presente protocolo descreve as ações necessárias para preparar o AVA, configurar o sistema, integrar os processos de avaliação, implantar o programa de capacitação e verificar a acessibilidade e usabilidade, tudo isso visando à oferta de uma experiência de desenvolvimento profissional de alta qualidade para os docentes. Cada etapa desse processo é cuidadosamente executada, assegurando que o programa esteja pronto para ser disponibilizado aos educadores de forma organizada e eficiente.





. Conferência do Material Enviado:

Antes de qualquer procedimento no AVA, a equipe de suporte técnico e de qualidade realiza uma conferência detalhada do material enviado pelos docentes, e aprovado pelo Núcleo de Desenvolvimento e Desempenho de Educadores (NDDE). Isso inclui a verificação da presença de todos os elementos necessários, como vídeos das aulas, slides, mapas mentais, listas de referências bibliográficas e todas as atividades planejadas.

II. Configuração do Sistema:

Os técnicos de suporte configuram o sistema do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) para receber o novo programa de capacitação docente. Durante esse processo, garantem que a plataforma esteja funcionando corretamente, seja acessível a todos os educadores e ofereça uma experiência de desenvolvimento profissional otimizada.

III. Integração com Processos de Avaliação:

A equipe de suporte técnico integra o programa de capacitação no AVA com os processos de avaliação previamente definidos. Isso inclui a configuração dos quizzes de avaliação por módulo e da avaliação final, bem como a garantia de que o sistema esteja rastreando o progresso dos educadores de forma precisa.

IV. Implantação do Curso no AVA:

O programa de capacitação é implantado no AVA de acordo com a estrutura previamente definida. Cada módulo é organizado e estruturado de maneira a proporcionar uma experiência de desenvolvimento profissional lógica e sequencial. Os recursos, como vídeos das aulas, slides e outros materiais de apoio, são devidamente incorporados ao ambiente virtual.

V. Verificação de Acessibilidade e Usabilidade:

Após a implantação, realiza-se uma verificação final para garantir que o programa de capacitação seja acessível a todos os educadores, incluindo aqueles com necessidades especiais. Também se testa a usabilidade do ambiente, assegurando que a navegação seja intuitiva e que todos os recursos estejam funcionando adequadamente.





VI. Disponibilização do Curso:

Finalmente, o programa de capacitação é disponibilizado para os educadores. Todos os ajustes e configurações foram realizados, e o material está pronto para ser acessado e utilizado pelos professores. O ambiente virtual de aprendizagem está preparado para receber interações dos educadores e fornecer uma experiência de desenvolvimento profissional de alta qualidade.

4.1.6. Conferência, avaliação e reelaboração de itens

A fase de conferência, avaliação e aprimoramento de itens de avaliação, que incluem questões de múltipla escolha, desempenha um papel crítico na garantia da qualidade do material de capacitação docente. Este protocolo estabelece diretrizes para assegurar que as questões estejam tecnicamente corretas, fundamentadas teoricamente, sejam assertivas, incluam distratores apropriados e ofereçam comentários que auxiliem no direcionamento do desenvolvimento profissional do educador. O **Núcleo de Desenvolvimento e Desempenho de Educadores (NDDE)**, informa e repassa as questões ao **Núcleo de Avaliação (NAV)**, que é responsável por executar esse processo rigoroso e crítico. A seguir, detalhamos as etapas envolvidas:

I. Conferência Inicial:

- a. **Recepção das Questões:** As questões de múltipla escolha são recebidas da equipe responsável pela criação do curso.
- b. **Avaliação Técnica:** O Núcleo de Avaliação (NAV) realiza uma avaliação técnica das questões para verificar se estão formatadas corretamente, sem erros de digitação ou formatação.
- c. **Fundamentação Teórica:** Cada questão é avaliada quanto à sua fundamentação teórica, garantindo que esteja alinhada com os conteúdos abordados no curso e com as melhores práticas pedagógicas.

II. Avaliação de Conteúdo:

- a. **Assertividade:** O Núcleo de Avaliação (NAV) verifica a assertividade das questões, garantindo que a alternativa correta seja clara e adequada.
- b. **Distratores:** São avaliados os distratores, ou seja, as alternativas incorretas. Eles devem ser plausíveis e relevantes, a fim de desafiar o pensamento crítico dos educadores.

III. Avaliação Pedagógica:





- a. **Comentários:** Cada questão deve ser acompanhada de comentários que forneçam orientações e explicações para o educador, direcionando-o no processo de aprendizagem.

IV. Reelaboração (se necessário):

- a. **Feedback aos Autores:** Caso seja identificada a necessidade de aprimoramento em alguma questão, o Núcleo de Avaliação (NAV) fornece feedback construtivo aos autores para que possam revisar e aperfeiçoar as questões.
- b. **Revisão Final:** Após as reelaborações, as questões são submetidas a uma revisão final pelo Núcleo de Avaliação (NAV) para garantir que todas as diretrizes tenham sido seguidas.

V. Aprovação e Integração no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA):

- a. **Aprovação:** O Núcleo de Avaliação (NAV) informa o Núcleo de Desenvolvimento e Desempenho de Educadores (NDDE) sobre o final do processo e o NDDE aprova ou não o trabalho de incorporação das questões ao AVA.
- b. **Integração:** As questões são inseridas no sistema do AVA, onde ficam disponíveis para os educadores durante o curso.

Esse protocolo garante que as questões de múltipla escolha sejam de alta qualidade, contribuindo para uma avaliação eficaz e justa do conhecimento dos educadores, além de proporcionar feedback valioso para direcionar seu aprendizado. É um processo contínuo, com o objetivo de manter a qualidade das questões ao longo do tempo.

4.1.7. Atualização contínua

A atualização constante dos cursos, sejam novos ou já existentes, é uma prática essencial para garantir a qualidade da educação oferecida no ambiente de capacitação docente. **O Núcleo de Desenvolvimento e Desempenho de Educadores (NDDE)** desempenha um papel fundamental nesse processo, trabalhando em colaboração com os professores, equipe pedagógica e **Núcleo de Avaliação (NAV)** para promover melhorias contínuas no programa de capacitação. A seguir, apresentamos um protocolo detalhando as etapas desse processo de atualização:

I. Análise e Diagnóstico:

- a) **Identificação das Necessidades:** O Núcleo de Desenvolvimento e Desempenho de Educadores (NDDE) identifica as necessidades de





atualização com base em diversas fontes, como avaliações de desempenho dos educadores, feedbacks recebidos, mudanças nas diretrizes educacionais, avanços na área de pedagogia, entre outros.

- b) **Avaliação de Cursos Antigos:** Os cursos mais antigos também passam por avaliação para verificar a necessidade de atualização e alinhamento com as práticas pedagógicas mais recentes.

II. Definição de Metas e Objetivos:

- a) **Estabelecimento de Metas:** Com base nas necessidades identificadas, são definidas metas claras para a atualização dos cursos. Essas metas devem ser específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazos definidos (critério SMART).

III. Planejamento e Revisão Curricular:

- a) **Equipe de Professores:** Professores responsáveis pelos cursos antigos e novos colaboram com o Núcleo de Desenvolvimento e Desempenho de Educadores (NDDE) no planejamento das atualizações.
- b) **Revisão de Conteúdo:** O conteúdo dos cursos é revisado para garantir que esteja atualizado e alinhado com as mudanças na área pedagógica.

IV. Atualização de Recursos e Atividades:

- a) **Recursos Didáticos:** Os recursos didáticos, como vídeos, slides, textos e exercícios, são atualizados para refletir as melhores práticas e tornar o material mais atraente e eficaz.
- b) **Atividades de Aprendizagem:** Novas atividades ou ajustes nas atividades existentes são introduzidos para promover a participação ativa dos educadores e o alcance dos objetivos de aprendizagem.

V. Integração de Tecnologia:

- a) **Incorporação de Ferramentas Tecnológicas:** Novas ferramentas tecnológicas e recursos de ensino são incorporados para enriquecer a experiência de aprendizagem.

VI. Avaliação e Teste:

- a) **Teste e Avaliação Interna:** Antes de disponibilizar as atualizações para os educadores, o Núcleo de Desenvolvimento e Desempenho de Educadores (NDDE) e a equipe de professores realizam testes internos para garantir que tudo esteja funcionando conforme o planejado.

VII. Implementação e Monitoramento:





- a) **Implantação no AVA:** As atualizações são integradas ao ambiente virtual de aprendizagem (AVA) e disponibilizadas aos educadores de acordo com um cronograma estabelecido.
- b) **Monitoramento de Desempenho:** O desempenho dos cursos atualizados é monitorado de perto para garantir que as metas estabelecidas sejam alcançadas e para coletar feedback contínuo dos educadores.
- c) **Monitoramento de Desempenho:** O desempenho dos cursos atualizados é monitorado de perto para garantir que as metas estabelecidas sejam alcançadas e para coletar feedback contínuo dos educadores.

VIII. Feedback e Melhorias Contínuas:

- a) **Feedback dos educadores:** A coleta de feedback dos educadores é uma parte essencial do processo. Suas opiniões e sugestões são consideradas para futuras atualizações.
- b) **Ciclo de Melhoria:** O ciclo de atualização e melhoria contínua é contínuo, garantindo que os cursos estejam sempre alinhados com as melhores práticas e as necessidades pedagógicas dos educadores.

5. Integração com processos de Avaliação no Programa de Capacitação Docente

A integração dos programas de capacitação docente na avaliação global da educação desempenha um papel crucial na melhoria do ensino e na formação dos educadores. Isso ocorre porque permite identificar áreas em que os professores podem precisar de apoio adicional desde cedo. A avaliação contínua fornece informações sobre o progresso individual de cada educador, o que possibilita a adaptação dos programas de capacitação às necessidades específicas de cada um, tornando a formação mais eficaz.

Além disso, essa integração frequentemente inclui atividades práticas e interativas nos programas de capacitação, estimulando a participação ativa dos educadores. Essa abordagem não apenas contribui para um melhor desempenho pedagógico, mas também prepara os professores para uma prática mais eficaz e colaborativa. Os programas de capacitação também se concentram em reforçar as competências pedagógicas fundamentais, como o planejamento de aulas, a empatia com os alunos e a comunicação eficaz, garantindo que os educadores estejam bem preparados para enfrentar os desafios do ensino contemporâneo.

Essa integração não avalia apenas o conhecimento, mas também as habilidades de ensino, a ética e as habilidades interpessoais dos educadores, proporcionando uma avaliação holística da formação pedagógica. Além disso, ela contribui para a melhoria contínua do ensino, pois a análise de dados e o feedback dos educadores alimentam a evolução constante dos programas de capacitação. Em resumo, a integração eficaz desses programas representa um investimento valioso





na qualidade da educação, promovendo a formação de educadores mais competentes, compassivos e preparados para os desafios do ensino contemporâneo

5.1. Núcleo de Desenvolvimento e Desempenho de Educadores (NDDE)

A integração dos programas de capacitação docente com o **Núcleo de Desenvolvimento e Desempenho de Educadores** é de fundamental importância, pois essa colaboração contribui para uma avaliação mais abrangente e eficaz dos educadores. O NDDE é responsável por avaliar não apenas o conhecimento teórico, mas também as habilidades pedagógicas, éticas e interpessoais dos educadores, oferecendo uma visão completa de seu desempenho acadêmico e profissional como instrutores.

Ao integrar os programas de capacitação docente com o NDDE, é possível alinhar os objetivos de aprendizagem dos cursos de capacitação com as competências e os critérios de avaliação estabelecidos pela instituição. Isso garante que os educadores que participam desses programas tenham a oportunidade de desenvolver as habilidades e conhecimentos necessários para atender aos padrões de qualidade exigidos pela instituição e pelas autoridades educacionais.

Além disso, a integração com o NDDE permite uma avaliação contínua do progresso dos educadores que passaram pelos programas de capacitação. Isso é fundamental para identificar áreas de melhoria, tanto no conteúdo dos programas quanto nas estratégias de ensino utilizadas. O feedback fornecido pelo NDDE pode ser usado para aprimorar os programas de capacitação docente e garantir que eles continuem atendendo às necessidades dos educadores e aos padrões de qualidade estabelecidos pela instituição.

Enfim, a integração com o NDDE permite uma avaliação mais completa e alinhada com as expectativas da instituição, contribuindo para a formação de educadores mais preparados e competentes, além de promover uma melhoria contínua dos programas de capacitação docente.

5.2. Núcleo de Avaliação (NAV)

A integração dos programas de capacitação docente com o Núcleo de Avaliação (NAV) é crucial para garantir o bem-estar e o desenvolvimento acadêmico dos educadores. O NAV desempenha um papel fundamental no suporte aos educadores que enfrentam desafios profissionais, emocionais ou pedagógicos durante sua jornada educacional.

A colaboração entre os programas de capacitação docente e o NAV permite identificar educadores que podem se beneficiar desses programas, fornecendo um suporte personalizado e direcionado. Isso é particularmente importante na área da educação, onde a pressão profissional pode ser elevada, e muitos educadores podem enfrentar dificuldades pedagógicas ou de adaptação.

Além disso, a integração com o NAV também facilita a identificação precoce de educadores em risco de burnout ou outros problemas de saúde profissional. Isso permite a





intervenção rápida e o suporte necessário para ajudar esses educadores a superarem suas dificuldades e continuar seu trabalho educacional de maneira saudável.

Em resumo, a integração com o NAV é essencial para garantir o apoio emocional e profissional adequado aos educadores, contribuindo para sua saúde profissional e desenvolvimento ao longo de sua jornada educacional. Essa colaboração é fundamental para promover um ambiente de ensino saudável e produtivo na capacitação docente.

5.3. Programa de Internacionalização da Faceres

A integração dos programas de capacitação docente com o **Programa de Internacionalização da Faceres** promove a excelência na formação médica com uma perspectiva global. Os docentes desempenham um papel fundamental na preparação dos estudantes de medicina para atuar em um cenário internacionalmente diversificado, e é essencial que estejam capacitados para enfrentar os desafios específicos dessa área de ensino em um contexto internacional.

Ao colaborar com o Programa de Internacionalização da Faceres, o programa de capacitação docente contribui para o aprimoramento das habilidades pedagógicas dos professores envolvidos, preparando-os para uma abordagem de ensino que atenda aos padrões globais. Isso inclui o desenvolvimento de métodos de ensino mais eficazes, a utilização adequada de recursos tecnológicos, estratégias de avaliação justas e a compreensão das necessidades dos alunos em um ambiente internacional.

Além disso, a integração com o Programa de Internacionalização da Faceres também promove uma abordagem mais alinhada e consistente no ensino da medicina em um contexto global. Isso significa que os docentes que participam do programa de capacitação docente estão mais aptos a aplicar as melhores práticas pedagógicas em um ambiente internacional e a oferecer um ensino de qualidade aos estudantes que buscam uma carreira médica internacional.

A colaboração com o Programa de Internacionalização da Faceres contribui significativamente para elevar o padrão de ensino na formação médica com uma perspectiva global. Isso resulta em uma experiência de aprendizado mais eficaz e enriquecedora para os estudantes, preparando-os adequadamente para suas futuras carreiras médicas em um contexto internacional diversificado. A integração desses programas é, portanto, essencial para promover a excelência na educação médica com uma visão internacional.

6. Indicadores para mensuração de resultados

A avaliação contínua é uma ferramenta crucial para o desenvolvimento e aprimoramento do Programa de Capacitação Docente na Faculdade Ceres - FACERES. Medir os resultados e o impacto do programa é essencial para garantir que ele esteja alinhado com os objetivos institucionais de qualidade e excelência no ensino.





A seleção criteriosa dos indicadores desempenha um papel fundamental nesse processo, permitindo uma avaliação precisa e completa da eficácia do programa. Esses indicadores foram cuidadosamente escolhidos para abranger não apenas o desempenho dos docentes, mas também a experiência geral de aprendizado dos educadores e o impacto do programa em sua capacitação.

Aqui estão os 15 indicadores desenvolvidos para avaliar os processos de melhoria e qualidade do Programa de Capacitação Docente na FACERES:

I. Avaliação do Desempenho Docente:

- **Relevância:** Fundamental para medir o progresso dos docentes em relação às metas estabelecidas.
- **Mensuração:** Avaliação periódica do desempenho docente em comparação com as metas estipuladas.

II. Satisfação dos Docentes:

- **Relevância:** Avaliar o nível de satisfação dos docentes é crucial para entender o impacto do programa em seu bem-estar e engajamento.
- **Mensuração:** Pesquisas de satisfação e feedback dos docentes sobre o programa.

III. Participação e Envolvimento:

- **Relevância:** A participação ativa dos docentes é essencial para o sucesso do programa.
- **Mensuração:** Acompanhamento da frequência e envolvimento dos docentes nas atividades do programa.

IV. Avaliação de Recursos:

- **Relevância:** Garantir que os recursos necessários estejam disponíveis é crucial para a eficácia do programa.
- **Mensuração:** Avaliação da adequação e disponibilidade dos recursos necessários.

V. Eficácia das Metodologias de Ensino:

- **Relevância:** Avaliar a eficácia das metodologias de ensino é essencial para melhorar a qualidade do ensino.
- **Mensuração:** Avaliação das metodologias de ensino e seu impacto nos resultados de aprendizagem dos alunos.

VI. Avaliação de Recursos Didáticos:

- **Relevância:** Recursos didáticos de alta qualidade são fundamentais para o ensino eficaz.
- **Mensuração:** Avaliação da qualidade e adequação dos recursos didáticos fornecidos.





VII. Aprimoramento da Prática Docente:

- **Relevância:** Medir o aprimoramento da prática docente ao longo do programa é crucial para garantir o desenvolvimento contínuo.
- **Mensuração:** Comparação do desempenho e das práticas dos docentes antes e após o programa.

VIII. Taxa de Retenção de Docentes:

- **Relevância:** A retenção de docentes após o programa é um indicador de sua satisfação e comprometimento.
- **Mensuração:** Acompanhamento da taxa de retenção de docentes que participaram do programa.

IX. Impacto nas Estratégias de Ensino:

- **Relevância:** Avaliar o impacto do programa nas estratégias de ensino adotadas pelos docentes é fundamental para aprimorar o processo de ensino-aprendizagem.
- **Mensuração:** Comparação das estratégias de ensino antes e após o programa.

X. Desenvolvimento de Habilidades de Comunicação:

- **Relevância:** Habilidades de comunicação são essenciais para o ensino eficaz.
- **Mensuração:** Avaliação das habilidades de comunicação dos docentes antes e após o programa.

XI. Feedback dos Alunos:

- **Relevância:** O feedback dos alunos é valioso para avaliar o impacto do programa em seu aprendizado.
- **Mensuração:** Coleta de feedback dos alunos sobre os docentes participantes e seu ensino.

XII. Taxa de Implementação de Melhorias:

- **Relevância:** A implementação das melhorias sugeridas durante o programa é indicativa de sua eficácia.
- **Mensuração:** Acompanhamento da taxa de implementação das melhorias sugeridas.

XIII. Avaliação de Conteúdo:

- **Relevância:** Avaliar a qualidade e atualidade do conteúdo é essencial para o ensino eficaz.
- **Mensuração:** Avaliação do conteúdo ministrado pelos docentes.

XIV. Progresso na Internacionalização:





- **Relevância:** O progresso em relação às metas de internacionalização é importante para a visibilidade internacional da instituição.
- **Mensuração:** Acompanhamento do progresso dos docentes em relação às metas de internacionalização.

XV. Desenvolvimento Profissional:

- **Relevância:** O desenvolvimento profissional dos docentes é crucial para sua qualidade e competência como educadores.
- **Mensuração:** Acompanhamento geral do desenvolvimento profissional dos docentes participantes.

Esses indicadores abrangem uma variedade de áreas relevantes para a eficácia do Programa de Capacitação Docente da Faculdade Ceres - FACERES, desde o desempenho dos docentes até o impacto nas estratégias de ensino e aprendizagem e na satisfação deles com o programa. Ao monitorar e analisar esses indicadores de forma contínua, a FACERES estará bem posicionada para tomar decisões informadas e direcionar seus esforços na busca pela excelência no ensino médico e no desenvolvimento de seus educadores

Conclusão

Este documento detalhou minuciosamente a concepção e implementação do Programa de Capacitação Docente na Faculdade Ceres - FACERES, com ênfase na formação de educadores. Para isso, foram discutidos e apresentados os passos essenciais para a criação de um programa de capacitação docente, desde a identificação das necessidades até a avaliação contínua da qualidade do programa.

A relevância de um Programa de Capacitação de docentes e corpo administrativo no contexto educacional é indiscutível. Ele não apenas aprimora as habilidades pedagógicas dos docentes, mas também contribui para o aprimoramento do ensino, o desenvolvimento dos estudantes e a excelência na formação médica. Além disso, ao adotar uma abordagem estruturada e orientada para a qualidade, a Faculdade Ceres - FACERES demonstra seu compromisso com o aprimoramento da educação médica.

Através da utilização de indicadores de desempenho cuidadosamente selecionados, a instituição poderá monitorar, avaliar e aprimorar de forma contínua seu Programa de Capacitação Docente. Isso garantirá que os educadores estejam bem preparados para enfrentar os desafios da área da saúde e proporcionar uma experiência educacional de alta qualidade aos estudantes.

Este documento enfatiza a importância do Programa de Capacitação de Educadores na Faculdade Ceres - FACERES e fornece um guia completo para sua implementação e gestão eficazes. O compromisso da instituição com a qualidade da formação médica é evidente, e este programa de capacitação docente representa um passo significativo em direção a uma educação médica mais sólida e alinhada com as melhores práticas educacionais.



