

**Conferência Internacional: III Fronteiras da Educação Médica – 2011**

**21 a 24 de maio de 2011**

**São Paulo**

**Síntese da Conferência – Desenvolvimento Docente**

**Prof. Yvonne Steinert (McGill University, Montreal, Canadá)<sup>1</sup>**

O desenvolvimento dos professores é a nova fronteira. Como ser responsável por cursos de Desenvolvimento Docente ou como participar?

Há uma ampla gama de atividades que as instituições usam para efetivar um programa planejado para preparar os professores, dando ênfase no indivíduo e na organização de papéis.

Para tanto é preciso considerar o contexto institucional para manter a sustentabilidade no presente e para o futuro.

O desenvolvimento docente pode trabalhar os papéis dos professores. É importante porque os professores em diferentes profissões de saúde devem demonstrar competências de pedagogia, e neste caso o PDD pode fornecer novas tecnologias de aprendizagem, mudanças de crenças que re-inspiram, motivam, influenciam novas atitudes e contribuem com estrutura conceitual.

Tais programas trazem mudanças no nível organizacional que levam à excelência. A tarefa do professor é ensinar e nosso desafio é nos prepararmos e preparar nossos colegas para o ensino individual e grupal. É preciso ensinar a aprender, respeitando o desenho curricular, área comum de conteúdo para desenvolvimento de professores.

---

<sup>1</sup> Síntese elaborada pelas facilitadoras de Educação Permanente do Programa de Desenvolvimento Docente (PDD) da Famema Camila Mugnai Vieira, Márcia Oliveira Mayo Soares e Ieda Francischetti (coordenadora do PDD), a partir de suas anotações durante o evento, sem o rigor literal às palavras da autora, referindo-se às idéias apresentadas, com a finalidade de compartilhar suas reflexões com a comunidade institucional.

O ensino clínico ocorre tanto na facilitação de pequenos grupos, na avaliação de estudantes e residentes quanto no ensino de áreas de conteúdo específico e no uso de tecnologias.

Em relação ao PDD, como motivar as pessoas para virem as nossas atividades? Devemos começar a ver o que todos querem, o que os professores desejam.

Geralmente querem tecnologia, depois falar de desenvolvimento docente e avaliação. Os temas como desenvolvimento de currículo, bolsas educacionais, desenvolvimento educacional e de carreiras são as novas fronteiras.

Exemplos de perguntas disparadoras:

- 1- No seu contexto, na sua organização os seus colegas se concentram em uma mudança individual ou organizacional?
- 2- Quais estratégias de desenvolvimento docente você e seus colegas utilizam?

Os *workshops* interativos podem favorecer itens abordados como:

- Programas de intercâmbios.
- Mestrado.
- Aprendizado com base no trabalho.
- Ser membro de uma comunidade de educadores.

- 3- Como se tornaram educadores?

Abrem possibilidades para exporem, por exemplo: *“porque eu queria, comecei no trabalho, pela natureza de responsabilidades, aprendi através de módulos, participei de desenvolvimento docente”*.

Na Universidade McGill, temos um *feedback* eficaz, aulas interativas. Discutimos sobre o aluno problema: de quem é o problema? Estes temas atraem os docentes, que acabam desejando participar. Mas, se falarmos do problema dos professores, ninguém vem. No caso de problemas dos residentes, todos querem saber.

Desde 1998, reconhecemos 22 profissionais de diferentes áreas através de programa longitudinal com aulas para professores, participações em cursos de Universidade e projetos em educação médica.

Sugestões como: programa de mestrado, aquisição de técnicas específicas para capacidade de criar desenvolvimento de indivíduos e celebrar momentos da

aprendizagem. Nestas atividades, os momentos de convívio social (*coffees*) nos pequenos grupos são diferenciais.

É preciso focar no valor do retorno ao melhorarmos nossas habilidades como professores, a importância de colegas e pares trabalharem juntos, adquirir princípios de ensino, pois cada adulto aprende de uma forma. É essencial o desenvolvimento da “identidade docente”.

As pesquisas dos motivos dos professores não virem às atividades e as justificativas dadas sinalizam, principalmente, a falta de tempo, falta de conexão com a direção da faculdade de medicina. Em relação à distância, mesmo o local das atividades do PDD ficando a uma distância de menos de cinco minutos caminhando até o local de trabalho, os professores indicam obstáculos nesse quesito. Também apontam que a maior preocupação encontra-se no desenvolvimento de suas carreiras individuais como profissionais de saúde e não como docentes.

Aos professores que participam das atividades do PDD é perguntado porque vieram e as respostas são: para crescimento pessoal e profissional e oportunidade de encontrar colegas. Há um equilíbrio entre o movimento dos professores e a realidade clínica.

O reconhecimento dos docentes influencia o equilíbrio entre os desenvolvimentos individuais e da instituição.

A autora propõe uma nova lei conceitual na aprendizagem individual ou grupal:



Aprender pelo trabalho não é novo, mas como avaliar a força de aprender no desenvolver dos professores? Passa-se da reflexão NA ação para a reflexão PARA a ação.

Como fazer uma avaliação entre os docentes, é possível ocorrer no local da prática? Precisamos identificar o retorno individual, treinar entre os pares para facilitar e desenvolver avaliação crítica tal qual a que vem dos estudantes. Vários professores tem resistência. Sugestões de perguntas a eles:

- O que vocês aprenderam hoje?

- O que poderíamos ter feito diferente para que tivéssemos um resultado mais efetivo?

- Como usar o *feedback*?

É importante prestar atenção ao que os estudantes dizem, eles são nossos melhores suportes, advogados e nossos próximos colegas. Todo aprendizado deve ser baseado no, para e a partir do trabalho. Como o educador na saúde trabalha na clínica, o aprendizado deve ser explícito.

Comunidades de práticas, redes sociais precisam de indivíduos que compartilham e se sobrepõem (Barab et al, 2002; Wenger, 1998).

A partir disso, a autora propõe reflexões: Como aprender no local de trabalho? Como pertencer a uma comunidade de prática? Como promover desenvolvimento docente individual e grupal?

Somos educadores, podemos oferecer *workshops* que transformem o invisível em visível, avaliem o currículo, desenvolvendo programas que acomodem as necessidades e demonstrem efetividade.

Aprender é importante e divertido. Precisamos avaliar nossas forças e vulnerabilidades. Ao nível de sistema, o que fazer? Identificar oportunidades de ensino. Não podemos trabalhar sozinhos, é preciso treinar os treinadores, incorporar estruturas teóricas.

*“Nenhum homem pode ensinar de forma bem sucedida se não for um estudante”* (William Osler).

Como valorizar os professores? Pode-se pensar em programas para certificação, prêmios, com liberação e bolsas para professores fazerem inovações, além de um reconhecimento público de honra. Deve-se escolher líderes de cada área para tornarem-se multiplicadores.

Nos *workshops*, ao abordarmos, por exemplo, a avaliação de estudantes nas situações reais, levantam-se as questões: Por que? O que? Como? Que ferramentas e métodos? Quando e quem deve avaliar? Discussão de casos difíceis? Há re-avaliação das avaliações?

Após as apresentações dos painéis do cotidiano no Brasil, a autora comentou que as pessoas tem identidade e que nela incluem muitos aspectos, não só o profissional. A identidade fica fragmentada em papéis, e como pensar em docentes não fragmentados?

Há uma identidade coletiva e são as relações sociais que estimulam a formação desta identidade. Quando houver a percepção de pessoas identificando seus interesses e a necessidade de saber o que os motiva, ocorrerá oportunidade de criar novas práticas. Por exemplo, mostrando à pessoa: “Eu vi que está motivado, será que pode me ajudar?”.

Nossos estudantes são nossas limitações e nossas forças.

A autora finaliza com a orientação de irmos sempre devagar, um passo de cada vez...

## Referências

Barab S.A., Barnett M., Squire K. Developing an Empirical Account of a Community of Practice: Characterizing the Essential Tensions. *The Journal of the Learning Sciences*, 2002; 11(4), 489–542.

Wenger, E. (1998) 'Communities of Practice' IN: “infed search: ideas · thinkers · practice” <http://valenciacollege.edu/facultydevelopment/tla/documents/CommunityofPractice.pdf>  
Acesso em 06 de junho de 2011.

