

FORTALECENDO AS NOVAS PRÁTICAS DE INTERVENÇÃO EM SAÚDE ATRAVÉS DE OFICINA DE LINGUAGEM COMO ESTRATÉGIA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO DEPARTAMENTO DE VIGILÂNCIA, PREVENÇÃO E CONTROLE DAS IST, DO HIV/AIDS E DAS HEPATITES VIRAIS.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização Sobre Gestão Das Políticas de Dst, Aids, Hepatites Virais e Tuberculose, como requisito para obtenção do título de Especialista.

Orientadora: Carla Glenda Souza da Silva

O espaço do educador democrático, que aprende a falar escutando, é cortado pelo silêncio intermitente de quem falando, cala para escutar o outro a quem, silencioso, e não silenciado, fala. (FREIRE, 2010, p. 44)

Sumário

INTRODUÇÃO	5
OBJETIVO GERAL	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
ASPECTOS METODOLÓGICOS	8
CENÁRIO DO PROJETO DE INTERVENÇÃO	10
ELEMENTOS DO PROJETO DE INTERVENÇÃO	11
CRONOGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DO PROJETO DE INTERVENÇÃO	14
CONCLUSÃO	14
BIBLIOGRAFIA	16

RESUMO

O presente trabalho tem como principal objetivo apresentar uma estratégia para fortalecimento das novas práticas intervenção em saúde através da realização de oficina de linguagem. Vem contribuir com a Educação Permanente implementada no Ministério da Saúde através de um plano sistemático composto por diretrizes pedagógicas, metodológicas e políticas que permitem o planejamento, implantação, implementação, monitoramento e avaliação de estratégias e ações educativas que contribuam para a otimização dos processos de trabalho e dos serviços prestados, bem como para o fortalecimento da autonomia dos(as) gestores(as), trabalhadores(as), e dos usuários(as) como agentes de mudanças.

A partir de um panorama geral sobre a Educação Permanente, foi proposta a oficina de uma maneira simples e prática, onde os atores envolvidos possam fortalecer as relações interpessoais, os fluxos de trabalho e a comunicação profissional de acordo com suas realidades, promovendo suas potências e autonomia.

Espera-se que a presente proposta seja incorporada ao Plano de Educação Permanente em Saúde, sobretudo no que tange ao direcionamento do caminho para a construção de novas linguagens.

INTRODUÇÃO

Atualmente, com o desafio do desenvolvimento, e com os grandes avanços tecnológicos e científicos, as instituições públicas vêm sendo demandadas a criar novas respostas no que se refere à melhoria dos serviços prestados à sociedade. Hoje, mais do que nunca está na pauta do dia a dia, a comunicação interna nas instituições públicas buscando maior integração de seus trabalhadores. Isso porque começou-se a observar a dificuldade na comunicação comprometendo por vezes o acesso às informações qualificadas para o exercício pleno de suas atividades. O ambiente moderno das instituições públicas, com ritmo de trabalho acelerado e com grande esforço intelectual acabam por dificultar a comunicação interna entre os profissionais.

A comunicação interna é entendida como uma malha ou rede, ou ainda um sistema de canais, veículos, interfaces, enfim, de fluxos informacionais globais dentro de uma organização, que, por sua vez, estrutura os sistemas informais e formais de poder, trabalho, convivência, aprendizado e sociabilidade nas organizações. (Cavalcante, 2005).

Fazer a gestão da comunicação interna é traçar um caminho para fixação da cultura de informação que permite também a formação através da transformação da percepção de como fazer, com quais métodos, de que forma e sob a orientação de quais valores. Essa sintonia é de suma importância, uma vez que quanto melhores informados estiverem os envolvidos com a instituição, sua missão e valores também estarão. (MARCHIORI, 2001).

Todo o meio de comunicação tem a função importante de conscientizar e engajar os trabalhadores numa mesma diretriz onde eles possam ser embaixadores em relação às atividades de comunicação seja em sugestões de pautas para os veículos internos, em conselhos editoriais ou em enquetes, promover o sentimento de pertencer e enriquecer os processos da instituição como um todo. O que importa mesmo é que os trabalhadores estejam capacitados para representar a instituição e seus relacionamentos pessoais e de trabalho.

A gestão dos recursos da informação pode definir a capacidade de intervenção social, pois as investigações, estudos em geral pautam-se em fontes de informação, patamar definitivo para a elucidação e a materialização dos processos de trabalho relacionados à função do Estado e à tomada de decisão. A gestão da informação também é um importante indicador para avaliar a relação de poder de uma instituição de assistência com o usuário, no processo de atenção à saúde (BRASIL, 2006). Portanto, a informação é algo que deve ser colocado na pauta da educação permanente em saúde como estratégia de organização do trabalho cotidiano. E como parte dessa estratégia pensou-se na Oficina de Linguagem por ser instrumento potente de debate.

O teórico do ensino, Lev Vygotsky, aponta a importância da linguagem como instrumento de pensamento, afirmando que a função planejadora da fala, introduz mudanças qualitativas na forma de cognição e estruturando diversas funções psicológicas, como a memória, a atenção voluntária, a formação de conceitos, etc. Nas palavras do autor a linguagem possui duas funções básicas:

intercâmbio social e pensamento generalizante. (MIRANDA; SENRA, 2012).

A oficina de linguagem usada nesta proposta tem a função de ser um instrumento de informação, formação e envolvimento dos trabalhadores. Será um meio da linguagem humana - um diversificado sistema de regras e símbolos, seja da escrita ou da informática - que os envolvidos intermediam sua realidade com o mundo seja com eles próprios ou com os outros. Com essa iniciativa será possível promover um espaço aberto afastado de um olhar essencialmente didático que permitisse utilizar diversas práticas discursivas, como trocar experiências vividas, expor as relações em diferentes contextos que pudessem vir à tona sob a forma de práticas linguísticas.

Neste sentido, a estratégia é disseminar novas maneiras de interação e produzir conhecimento e troca de experiência além de criar um novo ambiente onde a comunicação interna possa fluir de maneira propícia para alcançar os objetivos propostos.

OBJETIVO GERAL

A PARTIR DA OFICINA DE LINGUAGEM Construir caminhos que fortaleçam as relações interpessoais, os fluxos de trabalho e a comunicação dos profissionais do Departamento de Vigilância, Prevenção e Controle das IST, do HIV/Aids e das Hepatites Virais.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover o debate e a interação, como estratégia de capacitação e envolvimento dos trabalhadores.
- Elencar as necessidades de informação e aprimoramento no serviço prestado pelas equipes técnicas.
- Promover reflexão sobre o sentimento de pertencimento do trabalhador dentro do Departamento;
- Despertar no trabalhador o cuidado consigo mesmo e com o outro nos processos de trabalho;
- Promover a cultura do diálogo, de conversação e troca de ideias para integração das áreas técnicas do Departamento;
- Identificar necessidades específicas de comunicação interna.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Segundo Candau (1995), a oficina constitui um espaço de construção coletiva do conhecimento, de análise da realidade, de um

confronto e troca de experiências. A atividade, a participação, a socialização da palavra, a vivência de situações concretas através de análise de acontecimentos, a leitura e a discussão de textos, são elementos fundamentais na dinâmica das oficinas de linguagem. Portanto, as oficinas são unidades produtivas de conhecimentos a partir de uma realidade concreta, para serem transferidas a essa realidade a fim de transformá-la. (Kisnerman, Apud Omiste; López; Ramírez, 2000, p.178).

A oficina se utilizará do método participativo de forma que os participantes serão parte ativa da ação educativa, tornando-se sujeitos do seu próprio aprendizado.

Serão foco desse projeto de intervenção os profissionais que compõem o quadro de servidores e funcionários do Departamento de Vigilância, Prevenção e Controle das IST, do HIV/Aids e das Hepatites Virais, que atualmente estão divididas nas seguintes Coordenações:

- Coordenação Geral de Assistência e Tratamento em DST e Aids;
- Coordenação Geral de Prevenção e Articulação Social;
- Coordenação Geral de Informações Estratégicas;
- Coordenação Geral de Gestão e Governança;
- Coordenação Geral de Hepatites Virais;
- Cooredenação Geral de Laboratórios e
- Coordenação Geral de Logística de Medicamentos.

Dentro dessa proposta pretende-se alcançar até 200 técnicos inicialmente.

As atividades serão de promoção ao debate com participação ativa dos envolvidos no processo formativo, valorizando conhecimentos e experiências vividas, envolvendo-os na discussão, na identificação e na busca de soluções para problemas do cotidiano do trabalho. Sempre que possível serão criadas situações reais ou imaginárias, provocando a reflexão e propiciando aos participantes reconstruírem situações concretas de vida, de maneira a socializar as experiências, aguçar o espírito crítico e a boa interação entre todos. Serão aplicadas atividades de dinâmica de grupo, psicodrama, entre outras metodologias participativas.

CENÁRIO DO PROJETO DE INTERVENÇÃO

A intervenção será desenvolvida no Departamento de Vigilância, Prevenção e Controle das IST, do HIV/AIDS e das Hepatites Virais, ligado à Secretaria de Vigilância em Saúde do Ministério da Saúde (DIAHV).

O DIAHV é um dos maiores órgãos que compõem a Secretaria de Vigilância em Saúde - possui atualmente 7 coordenações e um corpo técnico de mais de 200 colaboradores, entre servidores e consultores. Dada à extensa estrutura do órgão nota-se um certo distanciamento entre suas áreas. Posto isso, identificou-se uma grande necessidade de desenvolver ações que permitissem acolher e trabalhar saberes, fazeres e diretrizes junto ao corpo técnico, que promovessem a união e a reflexão conjunta entre esses trabalhadores.

A educação, sem dúvida, é um instrumento potente para corrigir o descompasso entre esses profissionais.

ELEMENTOS DO PROJETO DE INTERVENÇÃO

Objetivos	Procedimentos de Intervenção – ações previstas	Resultados esperados
1. Conhecendo o Departamento	1.1 Dinâmica de apresentação	1.1.1 Conhecer os participantes e identificar o movimento corporal que represente cada um.
2. Concentração	2.1 Música de relaxamento. Utilizar a linguagem de símbolos com enfoque no sentido da visão.	2.1.1 Proporcionar um momento de relaxamento, entrosamento e equilíbrio emocional.
3. Promover a interação	3.1 Dinâmica de grupo utilizando a linguagem escrita, musical e corporal dançando para expressar a necessidade de transformar a ação por meio da comunicação entre o grupo.	3.1.1 Implementar a cultura do diálogo, da conversação e da troca de ideias entre as áreas distintas do departamento.
4. Suscitar a percepção dos participantes quanto ao seu papel dentro do DDAHV.	4.1 Discussão orientada das problemáticas – o que é o DDAHV? quem sou eu dentro do departamento?	4.1.1 Resgate da identidade do Departamento e do papel importante de cada profissional.
5. Trabalho nos subgrupos: Linguagens do cotidiano do DDAHV	5.1 Apresentar vídeo com ações do DDAHV. Intercalar trechos do filme “Tempos Modernos” (CHARLES CHAPLIN, 1936).	5.1.1 Permitir que os compreendam as várias dimensões do Departamento como um todo.
	5.2 Promover um debate em torno do trabalho e suas linguagens: Quais as linguagens que utilizamos no cotidiano do nosso trabalho no SUS? Quais as linguagens que não utilizamos no nosso	5.1.2 Produzir conhecimento sobre as linguagens do cotidiano do DDAHV.

	trabalho no SUS? O que é possível construir individual e coletivamente?	
6. Apresentação das produções do Subgrupo	6.1 Pedir que cada subgrupo nomeie uma pessoa para apresentar o que foi produzido.	6.1.1 Identificar as semelhanças dos resultados apresentados. Descobrir a importância das diferentes linguagens para os integrantes do grupo.
7. Reflexões da prática para a transformação dela	7.1 Problematizar assuntos do cotidiano.	7.1.1 Produzir conhecimentos referentes à melhoria da qualificação dos profissionais do Departamento.
	7.2 Refletir sobre as possíveis causas do problema em estudo.	7.2.1 Identificar os pontos-chave das situações trabalhadas e quais são os fatores determinantes.
8. Apresentação de síntese coletiva	8.1 Construção coletiva dos encaminhamentos da oficina.	8.1.1 Documento livre sobre a oficina de linguagens para ampla divulgação, promoção de intervenções no cotidiano do trabalho (individual e coletivo). 7.1.2 Criação de um ambiente de práticas para manter o grupo ativo.

PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Com a finalidade de promover o permanente acompanhamento do presente Projeto de Intervenção, da execução das ações, da avaliação dos resultados obtidos e da adequação das estratégias adotadas (tanto para o presente projeto, quanto para futuros), será utilizado o monitoramento dos indicadores. Esse monitoramento será utilizado em todas as fases concluídas - término de cada encontro. Dessa forma, será possível identificar oportunidades de

melhoria, evolução dos encontros, além de permitir a reflexão sobre os resultados obtidos.

A avaliação final é um conjunto de atividades no qual se coletam dados, analisam e interpretam dados e informações para fazer um julgamento objetivo de um projeto concluído ou de uma fase do projeto (Tenório, 1995), isto é, a avaliação é um processo de verificação do desempenho do projeto na solução de um problema verificado.

Necessário destacar que a avaliação a ser aplicada será do tipo participativa. Portanto, todos aqueles que participaram diretamente do projeto deverão compor o processo avaliativo. Isso porque quem vive o problema é capaz de identificar com maior clareza as suas necessidades. A estratégia da avaliação participativa é considerada um processo educativo.

CRITÉRIOS	INDICADORES (*)
Participação	Percentual de participantes.
Adesão – beneficiados no projeto.	Percentual de participantes concluintes. Percentual de evasão.
Interação dos participantes. Ambiente de aprendizagem.	Número de participações durante o encontro. Nota dada pelos participantes às oficinas.
Multiplicidade de experiências e linguagens	Quantidade de atividades com gêneros textuais específicos de intervenções realizadas nos encontros. Aquisição de conceitos e técnicas adquiridas / conceitos desconhecidos.

Percepção da infraestrutura	Percentual de menções favoráveis/restritivas dada pelos participantes das oficinas.
Desempenho dos facilitadores	Percentual de menções favoráveis/restritivas sobre os facilitadores dada pelos participantes das oficinas.

* Em valor numérico ou percentual.

CRONOGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DO PROJETO DE INTERVEÇÃO

Ações	Período de Realização								
	2017								
	Abr.	Mai.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Out.	Nov.	Dez.
1	X								
2	X								
3		X							
4		X							
5			X	X					
6					X	X			
7							X		
8								X	X

CONCLUSÃO

A busca de conhecimento é necessária para a mudança de atitude e para a transformação da realidade. O ambiente educativo deve ser desafiador, provocativo de maneira que consiga

desmistificar a ideia de que quem a ministra sabe de tudo. Por esse motivo é que foi pensado a estratégia de oficina com a figura de um facilitador que direciona o processo de aprendizagem de forma interna com a internalização das reflexões.

O projeto aqui proposto direciona o caminho para a construção de novas linguagens, seja nas ações cotidianas individuais quanto nas coletivas. As atividades previstas no decorrer dos encontros possibilitam um novo olhar e novos sentimentos em todos os participantes de forma a instigar novas formas de fazer. A estratégia é deixar a semente plantada propícia a frutificar seja na preocupação de linguagens específicas seja em metodologias inclusivas, possibilitando a melhora do relacionamento de trabalho e ocasionando uma gestão realmente participativa onde todos os envolvidos ganham, seja em novas propostas como nos encaminhamentos da gestão.

Espera-se promover a troca e a reflexão sobre as práticas de saúde e que os conhecimentos adquiridos na oficina sejam aproveitados no cotidiano dos trabalhadores, contribuindo assim para um fazer e ser em saúde comprometidos com o SUS.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Ministério da Saúde. **Coletânea de comunicação e informação em saúde para o exercício do controle social** / Ministério da Saúde, Conselho Nacional de Saúde. – Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2006.

BUENO, Wilson da Costa. **Comunicação Empresarial: Teora e pesquisa**. São Paulo: Monole, 2003.

CAVALCANTE, Meire . **Uma sala confortável e inclusiva**. Nova Escola, São Paulo, n. 188, p. 40-45, dez 2005.

CONDEMARÍN, Mabel, GALDAMES, Viviana e MEDINA, Alejandra. **Oficina de linguagem: módulos para desenvolver a linguagem oral e escrita**. São Paulo: Moderna. 1997.

CANDAU, Vera Maria et al. **Oficinas pedagógicas de direitos humanos** . 2ª ed. Petrópolis, RJ : Vozes, 1995.

FREIRE, P. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 41 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

HADDAD, J.; ROSCHKE, M. A.; DAVINI, M. C. **Processo de trabalho e educação permanente do pessoal da saúde** - 1990.

MARCHIORI, Marlene Regina. **Cultura organizacional: conhecimento estratégico no relacionamento e na comunicação com os empregados, 2001**. Tese (Doutorado em Ciências da Comunicação) – Universidade de São Paulo, São Paulo.

MIRANDA, Josete Barbosa; SENRA, Luciana Xavier. **Aquisição e desenvolvimento da linguagem: contribuições de Piaget, Vygotsky e Maturana**. 2012.

TENÓRIO, Fernando Guilherme; MENDES, Eugênio L.; LEAL, James K.; ARRUDA José M.; CORRÊA, Vera Lúcia de **A. Avaliação de projetos comunitários: abordagem prática**. São Paulo: Ed. Loyola. CEDAC, São Paulo, 1995.