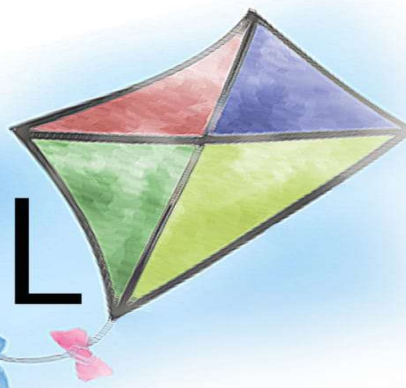


SECRETARIA MUNICIPAL DE

ASSISTÊNCIA
SOCIAL

PALMEIRA - PARANÁ



**PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE
DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL**

PMEP - SUAS

Secretaria Municipal de Assistência Social
Atualização 2024

PALMEIRA – PARANÁ

Aprovado pela Resolução N° 08/2023 - CMAS

IDENTIFICAÇÃO

Endereço: Rua Querubina Marcondes de Sá, Nº 369 – Vila Maria
CEP: 84130-000
Unidade da Federação: PR
Município: Palmeira

Gestor Responsável pela elaboração do PMEP/SUAS

Nome: Mário Antônio Wieczorek
Cargo: Secretário Municipal de Assistência Social
Telefone: (42) 3909-5043 (whatsapp)
e-mail: secretarioassistencia@palmeira.pr.gov.br

Equipe Organizadora

Carla Daiana de Souza Kavalkevski
Diretora de Gestão do SUAS

Fernando Cezar Czelusniak Costa
Assessor de Vigilância Socioassistencial

Gracieli Aparecida Riffert
Gestão do SUAS/ Secretaria Executiva dos Conselhos Municipais

Letícia Correa
Assessora do Cadastro Único e Programa Auxílio Brasil

Mário Antônio Wieczorek
Secretário Municipal de Assistência Social

Michele Aparecida Batista
Gestão do SUAS

Olair de Jesus Freitas
Assessor de Proteção Social Especial

Paola Emanuelle Santos
Diretora de Proteção Social e Benefícios

Valdice Batista
Assessora de Proteção Social Básica

APRESENTAÇÃO

Considerando o Plano Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social – PNEP-SUAS.

Considerando a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema único de Assistência Social – NOB/RH – SUAS.

Este Plano Municipal de Educação Permanente, tem por finalidade apresentar a metodologia a ser utilizada em âmbito Municipal para execução de formação continuada para os trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social – SUAS.

Este documento é norteador para o desenvolvimento de capacitações, formações e supervisões da Política de Assistência Social, tendo por objetivo a sua regulamentação sendo que esta é uma das premissas da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social NOB-RH/SUAS, onde diz:

“Integra a NOB-RH/SUAS uma Política de Capacitação dos trabalhadores públicos e da rede prestadora de serviços, gestores e conselheiros da Área, de forma sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada, respeitadas as diversidades regionais e locais, e fundamentada na concepção da educação permanente.”

OBJETIVO GERAL

O objetivo geral deste plano é institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a)** Desenvolver junto aos trabalhadores do SUAS, sendo estes de forma direta ou indireta, Conselheiros Municipais de Direitos e Conselheiros Tutelares, condições para que possam distinguir e fortalecer a centralidade dos direitos socioassistenciais do cidadão no processo de gestão e no desenvolvimento das atenções em benefícios e serviços;
- b)** Desenvolver junto aos trabalhadores do SUAS as competências e capacidades específicas e compartilhadas requeridas para a melhoria e qualidade continuada da gestão do SUAS e da oferta e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais;
- c)** Desenvolver junto aos conselheiros da Assistência Social as competências e capacidades requeridas para a melhoria contínua da qualidade do controle social e da gestão participativa do SUAS;
- d)** Desenvolver junto aos Conselheiros Tutelares do Município competências e capacidades requeridas para melhoria contínua do zelo pelo cumprimento dos direitos da criança e do adolescente, bem como pelo desempenho de suas atribuições.
- e)** Instituir mecanismos que permitam descentralizar no Município atribuições relacionadas ao planejamento, oferta e implementação de ações de formação e capacitação;
- f)** Instituir mecanismos que permitam a participação dos trabalhadores e dos usuários do SUAS, dos Conselheiros da Assistência Social, dos Conselheiros dos Direitos da Criança e do Adolescente, dos Conselheiros dos Direitos da Pessoa Idosa, dos Conselheiros Tutelares e das instituições, as quais formam a Rede Municipal de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, nos processos de formulação de diagnósticos de necessidades, planejamento e implementação das ações de formação e capacitação;
- g)** Criar mecanismos que gerem aproximações entre as manifestações dos usuários e o conteúdo das ações de capacitação e formação;
- h)** Ofertar aos trabalhadores Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequados às qualificações profissionais requeridas pelo SUAS;
- i)** Ofertar aos Conselheiros de Direitos Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequadas às qualificações requeridas ao exercício do controle social;
- j)** Ofertar aos Conselheiros Tutelares Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequadas às qualificações requeridas no exercício de suas atividades.
- l)** Criar meios e mecanismos de ensino e aprendizagem que permitam o aprendizado contínuo e permanente dos trabalhadores do SUAS nos diferentes contextos e por meio da experiência no trabalho;
- m)** Criar meios e mecanismos institucionais que permitam articular o universo do ensino, da pesquisa e da extensão ao universo da gestão e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, de forma a contribuir para o desenvolvimento das competências necessárias à contínua e permanente melhoria da qualidade do SUAS.
- n)** Consolidar referências teóricas, técnicas e ético-políticas na Assistência Social a partir da aproximação entre a Gestão do SUAS, o provimento dos serviços e benefícios

e instituições, pesquisa e extensão, potencializando a produção, sistematização e disseminação de conhecimentos.

DIRETRIZES PARA POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO DOS TRABALHADORES DO SUAS

1. A Coordenação e o Financiamento da Política Municipal de Capacitação são de competência do Município;
2. Os Gestores Municipais deverão liberar os trabalhadores do SUAS para participarem da capacitação sem prejuízo do recebimento de seus proventos;
3. O Gestor Municipal deverá publicar o conteúdo da capacitação e os trabalhadores do SUAS que devem ser capacitados.
4. A capacitação dos trabalhadores do SUAS deve ser promovida com a finalidade de produzir e difundir conhecimentos que devem ser direcionados ao desenvolvimento de habilidades e capacidades técnicas e gerenciais, ao efetivo exercício do controle social e ao empoderamento dos usuários para o aprimoramento da política pública.
5. A capacitação dos trabalhadores do SUAS tem por fundamento a educação permanente e deve ser feita de forma:
 - a) **sistemática e continuada:** por meio da elaboração e implementação de plano de educação permanente, que pode ser revisto e atualizado conforme necessidade apresentada.
 - b) **sustentável:** com a provisão de recursos financeiros, humanos, tecnológicos e materiais adequados;
 - c) **participativa:** com o envolvimento de diversos atores no planejamento, execução, monitoramento e avaliação dos planos de capacitação, aprovados pelo Conselho Municipal de Assistência Social.
 - d) **nacionalizada:** com definição de conteúdos mínimos, respeitando as diversidades e especificidades.
 - e) **descentralizada:** executada de forma regionalizada, considerando as características geográficas do Município.
 - f) **avaliada e monitorada:** com suporte de um sistema e com garantia de controle social.
6. O Município deverá elaborar o Plano de Formação conforme as necessidades levantadas pelos diversos trabalhadores do SUAS, e este deliberado no Conselho Municipal de Assistência Social.
7. A capacitação no âmbito do SUAS deve destinar-se a todos os atores da área da Assistência Social – gestores, trabalhadores, técnicos e administrativos, dos setores governamentais e não-governamentais integrantes da rede socioassistencial, conselheiros municipais e conselheiros tutelares.
8. A capacitação no âmbito do SUAS deve primar pelo investimento em múltiplas formas de execução, e adequar – se aos diferentes públicos, adotando instrumentos criativos e inovadores, metodologias que favoreçam a troca de experiências e tecnologias diversificadas
9. A capacitação no âmbito do SUAS deve garantir acessibilidade das pessoas com deficiência aos projetos de capacitação por meio da adoção de recursos técnicos adequados.

NORMA OPERACIONAL BÁSICA DE RECURSOS HUMANOS DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - NOB-RH/SUAS

A Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social é um instrumento normativo responsável pela definição de diretrizes e responsabilidades no âmbito da política do trabalho na área da assistência social. O mesmo está previsto como meta na Deliberação da “V Conferência Nacional da Assistência Social”, a seguir descrita: “Construir e implementar a política de gestão de pessoas, mediante a elaboração e aprovação de Norma Operacional Básica específica.

EDUCAÇÃO PERMANENTE

Constitui-se processo de educação permanente aquisição de informações pelo trabalhador, de todo e qualquer conhecimento, por meio de escolarização formal ou não formal, de vivências, de experiências laborais e emocionais, no âmbito institucional ou fora dele, com vistas na centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais a fim de se alcançar a concretização dos serviços e benefícios ofertados. Significa o atendimento às necessidades de formação, desenvolvimento e qualificação sistemática e continuada dos trabalhadores do SUAS.

O planejamento, a oferta e a implementação de ações de formação e capacitação para o SUAS devem responder às questões, demandas, problemas e dificuldades que emergem dos processos de trabalho e das práticas profissionais desenvolvidas pelos trabalhadores.

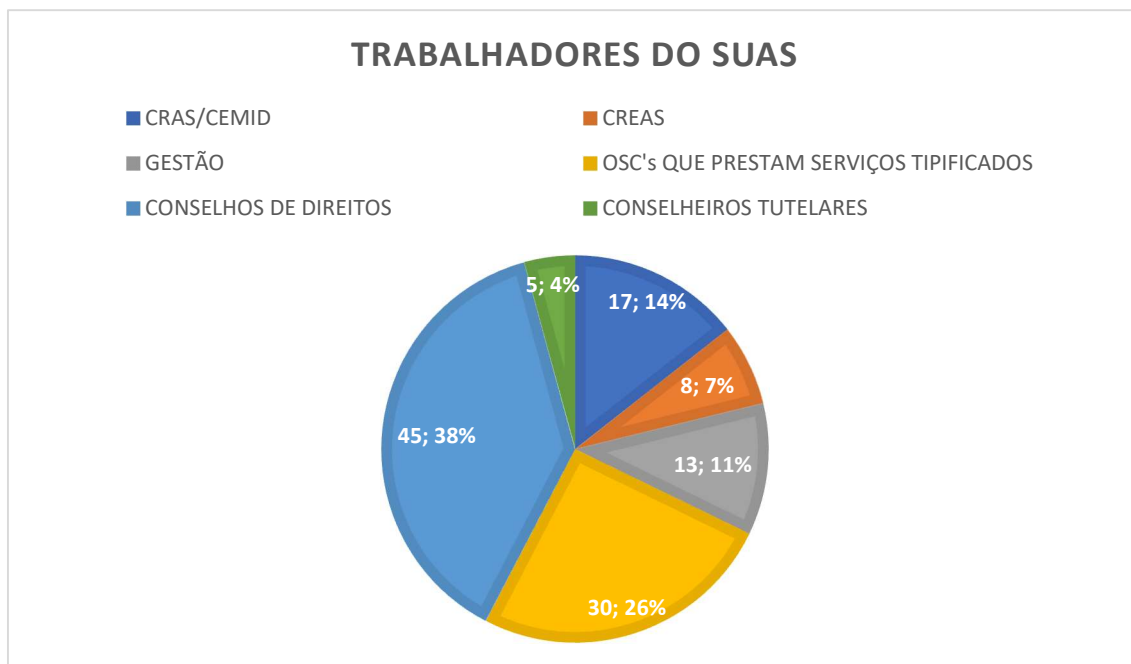
Compreende a formação profissional, a qualificação, a requalificação, a especialização, o aperfeiçoamento e a atualização. Tem o objetivo de melhorar e ampliar a capacidade laboral do trabalhador, em função de suas necessidades individuais, da equipe de trabalho e da instituição em que trabalha, das necessidades dos usuários e da demanda social.

Educação Permanente não se refere apenas a processos de educação formal. Em um sentido mais amplo, ela diz respeito à formação de pessoas visando dotá-las das ferramentas cognitivas e operativas que as tornem capazes de construir suas próprias identidades, suas compreensões quanto aos contextos nos quais estão inseridas e seus julgamentos quanto a condutas, procedimentos e meios de ação apropriados aos diferentes contextos de vida e de trabalho e à resolução de problemas.

PÚBLICO ALVO DO PLANO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS

Os percursos formativos e as ações de formação e capacitação, compreendidas no âmbito desta Política destinam-se aos trabalhadores do SUAS com Ensino Fundamental, Médio e Superior que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, assim como aos gestores e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades bem como Conselheiros Tutelares.

DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DO SUAS POR LOCAL DE ATUAÇÃO



Observação: Os Conselheiros Tutelares, embora não sejam abarcados dentro do quadro de trabalhadores do SUAS, recebem capacitações e formações continuadas.

PRINCÍPIOS DA EDUCAÇÃO PERMANENTE

O princípio da interdisciplinaridade:

O princípio da Interdisciplinaridade se esforça por instituir um processo de ensino, aprendizagem, investigação e construção de conhecimento fundamentado na valorização da interdisciplinaridade. Esse esforço de incorporar a interdisciplinaridade é essencial a uma perspectiva pedagógica que pretende qualificar trabalhadores que atuam no contexto de equipes multidisciplinares e que cotidianamente mobilizam processos laborais e práticas profissionais que lidam com contextos de vida experimentados por indivíduos e famílias, cuja compreensão não é possível por meio da perspectiva de disciplinas isoladas.

A Educação Permanente no SUAS deve responder às questões, demandas, problemas e dificuldades que emergem dos processos de trabalho e das práticas profissionais desenvolvidas pelos trabalhadores e conselheiros e, combinado com isso, instituir um processo de ensino e aprendizagem, investigação e construção de saberes e conhecimento calcado na valorização da interdisciplinaridade, fundamentada no reconhecimento dos saberes específicos de cada área, na sua complementaridade e na possibilidade de construção de novos saberes e práticas. Nesse sentido, a interdisciplinaridade permite a ampliação do foco da visão profissional, favorecendo maior aproximação das equipes profissionais à integralidade das situações experimentadas por usuários e beneficiários do Sistema, podendo, por isso mesmo, contribuir na formulação de respostas às questões, demandas, problemas e dificuldades que emergem dos processos de trabalho e das práticas profissionais.

O princípio da aprendizagem significativa:

Deve se constituir um processo de aprendizagem significativa para ser efetivo, democrático e participativo, este processo mobilizado pela Educação Permanente

precisa ter significado para os trabalhadores e agentes de controle social do SUAS. Por significativo compreende-se o processo de aprendizagem que se desenvolve pela interiorização de novos conhecimentos, habilidades e atitudes a partir da mobilização dos saberes e experiências prévias do educando. A mobilização da aprendizagem significativa depende, entre outras, de duas condições essenciais. A primeira, de ordem individual/psicológica, diz respeito ao envolvimento do educando no processo de formação e capacitação e ao cuidado com sua própria aprendizagem. A segunda condição se refere à sua percepção quanto à relevância dos conteúdos e objetivos que orientam o processo de formação e capacitação.

Processos de aprendizagem significativa podem ser estimulados por meio do uso de uma grande variedade de estratégias instrucionais que permitam incorporar ao ensino e à aprendizagem elementos como: a) as experiências de vida e de trabalho do capacitando; b) seus valores, conhecimentos e habilidades; c) as características e especificidades dos contextos locais e regionais relevantes para o exercício de suas funções de trabalho.

O princípio da historicidade:

São as ações de formação e capacitação, destinadas ao desenvolvimento das competências socioprofissionais; os elementos capazes de mobilizar a aprendizagem significativa; assim como o conjunto de escolhas éticas, técnicas, teóricas e políticas - relacionadas aos diferentes processos de formação e capacitação, sistematização, produção e disseminação de conhecimentos, habilidades e atitudes.

A adoção desse princípio permite que não se perca de vista que o SUAS e sua Política Nacional de Educação Permanente, constituem – se e se inserem – se nos marcos de uma dada forma de sociedade.

PERCURSOS FORMATIVOS

No processo de implementação e operacionalização desta Política poderão ser utilizadas as modalidades de educação presencial e a distância (EAD).

Independentemente da modalidade, as ações de formação e capacitação compreendidas nessa Política serão organizadas e ofertadas segundo a noção de Percursos Formativos.

A noção de Percorso Formativo corresponde ao conceito de trilha de aprendizagem. Esse conceito evidencia uma forma de desenvolvimento de competências profissionais na qual o percurso ou trilha construída pelo participante para o seu desenvolvimento profissional resultam, de um lado, das suas próprias conveniências, necessidades e aspirações profissionais; e de outro lado, das necessidades da organização na qual trabalha, da avaliação do seu desempenho na realização da função e das atividades que lhes são incumbidas, das competências que já possui e das que necessita desenvolver.

Percursos Formativos, tomando por base a função de gestão, a função de provimento dos serviços e benefícios e a função de controle social, a partir das quais o trabalho no SUAS é alocado e mobilizado, as ações de formação e capacitação aqui compreendidas encontram-se organizadas em torno de quatro diferentes Percursos Formativos, assim denominados:

- a) Percurso Formativo – Gestão do SUAS;
- b) Percurso Formativo – Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;
- c) Percurso Formativo – Controle Social do SUAS;
- d) Percurso Formativo – Conselheiros Tutelares;

PERCURSO FORMATIVO - GESTÃO DO SUAS:

Este Percurso Formativo engloba as diferentes ações de formação e capacitação destinadas à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de gestão do SUAS, em consonância às normativas vigentes.

PERCURSO FORMATIVO – PROVIMENTO DE SERVIÇOS E BENEFÍCIOS SOCIOASSISTENCIAIS:

Este Percurso Formativo inclui as diferentes ações de formação e capacitação destinadas especificamente à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de provimento de serviços e benefícios, relacionadas às:

- I) competências individuais relacionadas ao desempenho da função e atribuição laboral que cada profissional desempenha no quadro das Equipes de Referência ou nas atividades de apoio finalístico a estas;
- II) relacionadas à articulação e combinação sinérgica dessas competências individuais para a resolução de problemas e a consecução de objetivos comuns às equipes.

PERCURSO FORMATIVO – CONTROLE SOCIAL DO SUAS:

Este Percurso Formativo inclui as diferentes ações de formação e capacitação destinadas especificamente à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de controle social do SUAS.

PERCURSO FORMATIVO - CONSELHEIROS TUTELARES:

Este Percurso Formativo inclui as diferentes ações de formação e capacitação destinadas especificamente à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de Conselheiro Tutelar.

Ações de formação, capacitação e supervisão como parte de cada um dos Percursos Formativos ofertarão e realizarão os tipos de ação de formação definidos a seguir.

TIPOS DE AÇÃO DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

Capacitação Introdutória: Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de capacitação, que tenham por finalidade promover o nivelamento de competências basilares ao desenvolvimento comum das funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas. As ações assim compreendidas, poderão ser destinadas a todos os trabalhadores do SUAS e conselheiros com qualquer nível de formação.

Capacitação de Atualização: Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de capacitação, as quais tenham por finalidade atualizar e manter as competências necessárias ao desenvolvimento comum das funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas. As Capacitações de Atualização poderão ser destinadas a trabalhadores e conselheiros com qualquer nível de formação.

Supervisão Técnica: Sob essa denominação poderão ser concebidas e realizadas ações de supervisão em serviço, que tenham por finalidade apoiar e acompanhar as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e de provimento de serviços e benefícios socioassistenciais. A Supervisão Técnica, especialmente voltada para as equipes ou grupos de trabalho, deverá reunir profissionais de diferentes funções e níveis de formação sempre que compartilharem de um mesmo campo de responsabilidade face às funções de gestão do SUAS e de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. Deverá ser realizada por meio da mobilização e participação dos gestores e das equipes de trabalho para estudo e reflexão acerca de questões ou problemas relacionados aos processos de trabalho e práticas profissionais, visando à formulação e experimentação de alternativas de solução e superação dos problemas e questões motivadoras.

PLANEJAMENTO

O Planejamento e a oferta de ações de formação e capacitação na perspectiva da Educação Permanente no SUAS corresponde a um modelo democrático e participativo em que ganha relevância a contribuição de trabalhadores, conselheiros, usuários do Sistema e Instituições de Ensino, implicadas na implementação desta Política, na realização de diagnósticos de competências e necessidades de qualificação e no planejamento das ações de formação e capacitação.

O Conteúdo programático das formações será definido anualmente de acordo com os temas levantados pelos diversos atores e trabalhadores do SUAS.

CERTIFICAÇÃO

Todas as ações de capacitação e formação, pelas quais tenham passado o público dessa política devem gerar a respectiva certificação para os participantes. Indica-se, ainda, que os Percursos Formativos trilhados pelo trabalhador devem ser considerados em sua progressão funcional. Os Percursos Formativos trilhados pelos trabalhadores devem ser acompanhados e registrados desde o seu ingresso no SUAS. Tal acompanhamento permitirá também avaliar o impacto desses Percursos Formativos sobre a qualificação e a progressão funcional dos trabalhadores, bem como sobre a mudança qualitativa dos seus processos de trabalho e práticas profissionais.

Devem ser considerados válidos, no âmbito do Sistema, para todos os motivos que se fizerem necessários, os certificados emitidos pelas instituições contratadas para realização da capacitação no SUAS.

MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento das ações de formação e capacitação realizadas como parte do processo de implementação deste plano tem por finalidade acompanhar a realização dos objetivos previstos visando às adequações necessárias ao seu aprimoramento.

O Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS deverá passar por avaliação dos servidores os quais participaram dos processos de formação e capacitação.

A avaliação se dará por meio de ficha avaliativa que deverá ser preenchida logo após a execução da formação e capacitação, conforme modelo Anexo I, essas fichas de avaliação, posteriormente, serão analisadas e transformadas em informações que serão repassadas aos trabalhadores do SUAS, na forma de estudo/ relatório de avaliação e monitoramento.

PARTICIPAÇÃO NA ATIVIDADE DE ENCERRAMENTO

Com o fechamento anual do cronograma programático para formação, será realizado uma atividade de encerramento da formação, de forma a promover confraternização entre os trabalhadores do SUAS através de passeio/viagem e palestra show.

Encontra – se apto a participar da atividade de encerramento, aquele servidor que participou das formações ofertadas pela Política de Assistência Social, através do Plano de Educação Permanente.

Para fins de registro de participação do trabalhador do SUAS na formação, será utilizado lista de presença que deverá conter no mínimo: Nome do participante, assinatura, telefone, e-mail, data e conteúdo programático da formação, conforme anexo II.

VIGÊNCIA

Este Plano Municipal de Educação Permanente permanecerá vigente por tempo indeterminado sendo realizadas alterações conforme constatada necessidade do SUAS, sendo que será repassado anualmente, para conhecimento do Conselho Municipal de Assistência Social, o cronograma das capacitações e formações, conforme planejamento (modelo conforme ANEXO III).

REFERÊNCIAS

BRASIL. LEI ORGÂNICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – LOAS LEI Nº 8.742, DE 7 DE DESEMBRO DE 1993.

BRASIL. MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME. SECRETARIA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL. DEPARTAMENTO DE GESTÃO DO SUAS. COORDENAÇÃO GERAL DE IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA POLÍTICA DE RH DO SUAS. NORMA OPERACIONAL BÁSICA DE RECURSOS HUMANOS DO SUAS – NOB-RH/SUAS. 2011.

BRASIL. MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME. SECRETARIA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL. POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS – PENEP/SUAS

BRASIL. PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA. FUNDAÇÃO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL. PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE. 2018/2019



ANEXO I

Questionário de Avaliação da Ação de Formação

Nome (opcional): _____

Tema da Formação: _____

Formador/a: _____

Marcar com “X” em cima de cada um dos parâmetros indicados abaixo, de acordo com sua opinião, em uma escala de 1 a 5, onde tem-se: 1-Ruim; 2-Insuficiente; 3-Suficiente; 4-Bom; 5-Muito Bom

1 – Conteúdos Programáticos e Métodos:

(1) (2) (3) (4) (5)

- a) Conteúdos da ação de formação () () () () ()
- b) Estrutura dos conteúdos () () () () ()
- c) Interesse/Utilidade dos conteúdos () () () () ()
- d) Adequação dos métodos utilizados aos temas tratados () () () () ()
- e) Equilíbrio entre teoria e prática () () () () ()
- f) Duração ação de formação () () () () ()

2 – Formador/a:

- a) Domínio e clareza na exposição da(s) matéria(s) tratada(s) na ação de formação () () () () ()
- b) Estímulo à participação dos/as formandos/as nas sessões () () () () ()
- c) Relacionamento com os/as formandos/as () () () () ()
- d) Capacidade de motivar para as matérias lecionadas () () () () ()
- e) Documentação e bibliografia suficiente e adequada () () () () ()
- f) Pontualidade / cumprimento do horário das sessões () () () () ()

3 – Avaliação Global da Ação de Formação:

- a) Concretização dos objetivos propostos () () () () ()
- b) Esta ação de formação permitiu-lhe adquirir novos Conhecimentos () () () () ()
- c) Esta ação de formação serviu de forma complementar aos seus conhecimentos já adquiridos () () () () ()
- d) O nível das matérias tratadas foi adequado ao seu nível de Conhecimento () () () () ()

4 – Críticas/Sugestões/Comentários:



ANEXO III

Planejamento Anual de Formações e Capacitações dos Trabalhadores com base no Plano de Educação Permanente dos trabalhadores do SUAS

Ano de Referência: _____

Público alvo da ação de formação: _____

Conteúdos programáticos de acordo com os percursos formativos:

Percurso Formativo – Gestão do SUAS

Fornecedor/ Item	Tema de Formação	Carga Horária

Percurso Formativo – Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais

Fornecedor/ Item	Tema de Formação	Carga Horária

Percurso Formativo – Controle Social no SUAS

Fornecedor/ Item	Tema de Formação	Carga Horária

Percurso Formativo – Conselheiros Tutelares

Fornecedor/ Item	Tema de Formação	Carga Horária