



RESOLUÇÃO COFEN Nº 778 DE 23 DE MAIO DE 2025

Aprova a Política de Educação Corporativa do Sistema Conselho Federal de Enfermagem/Conselhos Regionais de Enfermagem, e dá outras providências.

O CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM – COFEN, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei nº 5.905, de 12 de julho de 1973 e a prerrogativa de baixar provimentos e expedir instruções, para uniformidade de procedimento e bom funcionamento dos Conselhos Regionais;

CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 7.498/86 que dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem, e dá outras providências;

CONSIDERANDO o disposto no art. 21, inciso XII, do Regimento Interno do Cofen, aprovado pela Resolução Cofen nº 726/2023, que autoriza o Conselho Federal de Enfermagem baixar Resoluções, Decisões e demais instrumentos legais no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem;

CONSIDERANDO a decisão do Cofen em sua 577ª Reunião Ordinária de Plenário, realizada no dia 21 de maio de 2025, e tudo o mais que consta no Processo SEI nº 00196.003494/2024-10.

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar a Política de Educação Corporativa do Sistema Conselho Federal de Enfermagem/Conselhos Regionais de Enfermagem (Anexo A).

Parágrafo único. A Política de Educação Corporativa do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, de que trata esta Resolução, está disponível no sítio de internet do Cofen (www.cofen.gov.br).

Art. 2º O Cofen e os Conselhos Regionais de Enfermagem terão o prazo de 180 (cento e oitenta) dias para implantação e implementação da Política de Educação Corporativa de acordo com esta resolução.

Parágrafo único. A gestão das ações da Política de Educação Corporativa ficará a cargo do Departamento de Educação Corporativa/Cofen, com suporte do Comitê de Apoio à Educação Corporativa.

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

MANOEL CARLOS NERI DA SIVA
COREN RO 63.592 RE
Presidente

VENCELAU JACKSON DA CONCEIÇÃO PANTOJA
COREN-AP nº.75.956-ENF
Primeiro-Secretário



Documento assinado eletronicamente por **VENCELAU JACKSON DA CONCEIÇÃO PANTOJA - Coren-AP 75.956-ENF, Primeiro-Secretário**, em 23/05/2025, às 16:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **MANOEL CARLOS NERI DA SILVA - Coren-RO 63.592-ENF-IR, Presidente do Cofen**, em 23/05/2025, às 16:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.cofen.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0797733** e o código CRC **A65A22E5**.

ANEXO A - RESOLUÇÃO COFEN Nº 778/2025

POLÍTICA DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA DO SISTEMA CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM/CONSELHOS REGIONAIS DE ENFERMAGEM

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

PARTE I - FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

1. Orientações Normativas
2. Planejamento Estratégico e Educação Corporativa
3. Finalidade
4. Público-alvo
5. Objetivos
6. Princípios e diretrizes
7. Fundamentos educacionais

PARTE II - MODELAGEM DO SISTEMA DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA

8. Plano de Educação Corporativa (PEC)
 - 8.1 Diagnóstico e Planejamento
 - 8.2 Implementação
 - 8.2.1 Soluções Educacionais
 - 8.2.2 Formatos de Ensino
 - 8.2.3 Tecnologias Educacionais Aplicadas
 - 8.3 Avaliação e Melhoria Contínua
 - 8.3.1 Monitoramento e Indicadores
 - 8.3.2 Modelo de Avaliação de Desempenho
 - 8.4 Disponibilidade Orçamentária

REFERÊNCIAS

APRESENTAÇÃO

A Política de Educação Corporativa do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem é a principal referência para a gestão e o desenvolvimento da educação corporativa dos agentes públicos, profissionais de enfermagem e dos colaboradores que atuam no Sistema.

O propósito desse documento é apresentar os fundamentos, objetivos, princípios e diretrizes que norteiam a elaboração dos planos e programas de educação corporativa no âmbito Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, estruturados em duas partes: Fundamentos da Educação Corporativa e Modelagem do Sistema de Educação Corporativa.

A Educação Corporativa - EC no âmbito do Sistema Conselho Federal de Enfermagem/Conselhos Regionais de Enfermagem é um investimento estratégico que visa desenvolver o capital humano da autarquia e prepará-lo para os desafios do futuro. Ao compreender e aplicar os fundamentos da EC, o Cofen cria um sistema de aprendizado eficaz e alinhado à sua missão, visão, valores e objetivos estratégicos, que contribua para o sucesso organizacional.

PARTE I - FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

1. ORIENTAÇÕES NORMATIVAS

A Política de Educação Corporativa do Sistema Conselho Federal de Enfermagem/Conselhos Regionais de Enfermagem tem como balizadores as seguintes normativas:

Normativos		
Norma	Assunto	Link
Resolução Cofen nº 726 de 15 de setembro de 2023 – alterada pelas Resoluções Cofen nºs 745/2024 e 762/2024	<i>Aprova o Regimento Interno do Conselho Federal de Enfermagem, e dá outras providências.</i>	RESOLUÇÃO COFEN Nº 726 DE 15 DE SETEMBRO DE 2023 - ALTERADA PELAS RESOLUÇÕES COFEN Nºs 745/2024 e 762/2024 Cofen
Resolução Cofen nº 758 de 29 de julho de 2024	<i>Altera o Código de Processo Ético do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, aprovado pela Resolução Cofen nº 706, de 25 de julho de 2022, e dá outras providências.</i>	RESOLUÇÃO COFEN Nº 758 DE 29 DE JULHO DE 2024 Cofen
Resolução Cofen nº 751 de 10 de maio de 2024	<i>Altera e atualiza o Organograma Institucional do Conselho Federal de Enfermagem e dá outras providências.</i>	RESOLUÇÃO COFEN Nº 751 DE 10 DE MAIO DE 2024 Cofen
Resolução Cofen nº 752 de 10 de maio de 2024	<i>Cria empregos públicos em comissão, funções gratificadas e gratificação no Conselho Federal de Enfermagem (Cofen) e dá outras providências.</i>	RESOLUÇÃO COFEN Nº 752 DE 10 DE MAIO DE 2024 Cofen
Resolução Cofen nº 725 de 15 de setembro de 2023	<i>Estabelece normas e diretrizes para o Sistema de Fiscalização dos Conselhos de Enfermagem, e dá outras providências.</i>	RESOLUÇÃO COFEN Nº 725 DE 15 DE SETEMBRO DE 2023 Cofen

Decisão Cofen nº 100 de 29 de maio de 2024	<i>Cria o Programa de Incentivo ao Desenvolvimento da Ética no Exercício Profissional da Enfermagem (Pró-Ética) do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.</i>	DECISÃO COFEN Nº 100 DE 29 DE MAIO DE 2024 Cofen
Decisão Cofen nº 99 de 29 de maio de 2024	<i>Dispõe sobre a classificação dos Conselhos Regionais de Enfermagem em Pequeno, Médio, Grande e Macro Porte, quanto ao número de inscrições definitivas.</i>	DECISÃO COFEN Nº 99 DE 29 DE MAIO DE 2024 Cofen
Decisão Cofen nº 170/2022	<i>Aprova o Manual de Conduta para os Empregados Públicos do Cofen – MAN 315.</i>	DECISÃO COFEN Nº 170/2022 Cofen
Ordem de Serviço Cofen nº 2 de 02 de dezembro de 2024	<i>Estabelece procedimentos de solicitação, aprovação e participação de agentes públicos do Conselho de Enfermagem em ações de capacitação externas.</i>	ORDEM DE SERVIÇO COFEN Nº 2 DE 02 DE DEZEMBRO DE 2024 Cofen
Lei no 7.498, de 25 de junho de 1986	<i>Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem, e dá outras providências.</i>	L7498
Lei no 5.905, de 12 de julho de 1973	<i>Dispõe sobre a criação dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem e dá outras providências.</i>	L5905
Resolução Cofen nº 564, de 6 de novembro de 2017	<i>Estabelece o Código de Ética da Enfermagem.</i>	RESOLUÇÃO COFEN Nº 564/2017

2. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E EDUCAÇÃO CORPORATIVA

O Departamento de Educação Corporativa – DEC é o órgão técnico responsável por organizar, planejar, coordenar, executar, supervisionar e avaliar as estratégias de capacitação e educação corporativa nas áreas das atividades finalísticas e de atividade meio do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.

A implementação eficaz da educação corporativa é um pilar central da Política de Educação Corporativa. A gestão eficiente dos recursos financeiros, o planejamento estratégico, o monitoramento e a avaliação constantes são cruciais para garantir que os investimentos em educação corporativa tragam os resultados desejados ao Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.

3. FINALIDADE

A finalidade das ações de Educação Corporativa no Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem é instituir uma cultura baseada na integração dos processos e no desenvolvimento contínuo das pessoas, contribuindo para o alcance dos resultados finalísticos da autarquia.

4. PÚBLICO-ALVO

Agentes públicos atuantes no Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, profissionais de enfermagem inscritos e regulares (enfermeiros, obstetrizas, técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem).

5. OBJETIVOS

Geral

- Fomentar o desenvolvimento de ações da política de educação corporativa no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.

Específicos

- Proporcionar os meios para a implementação de cursos, treinamentos e outras atividades educativas que permitam aos agentes públicos e profissionais da enfermagem aprimorar as habilidades técnicas, científicas e comportamentais, preparando-os para o mundo de trabalho e para oferecer atendimento de excelência à sociedade.

- Manter atualizados os agentes públicos e profissionais da enfermagem sobre inovações e tendências na área, novas tecnologias, protocolos clínicos e legislação.

- Fortalecer a Enfermagem como ciência e profissão, valorizando os profissionais e promovendo a sua qualificação.

- Promover a integração entre os agentes públicos e profissionais da enfermagem de todo o país, criando uma rede de colaboração e troca de experiências.

- Proporcionar a formação de líderes capazes de gerir equipes de alto desempenho, promover a inovação e o engajamento, e garantir o cumprimento dos objetivos estratégicos do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.

6. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Os princípios e diretrizes que orientam a Política de Educação Corporativa do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem nortearão a criação da Universidade Corporativa (UC).

A referida universidade estará alicerçada pelo desenvolvimento de competências finalísticas da autarquia; oferta de serviços educacionais ao público interno e externo; estabelecimento de parcerias com instituições de ensino superior, de pesquisa e profissionalizantes da rede pública e/ou privada.

A UC é um projeto que visa aprimorar a educação e o desenvolvimento profissional da área da enfermagem em todo o Brasil e representará um marco na história da enfermagem brasileira, pois oferecerá aos profissionais da área a oportunidade de se desenvolverem continuamente, aprimorando suas habilidades, conhecimentos e atitudes. Com isso, a universidade contribuirá para a melhoria da qualidade dos serviços de saúde prestados à população e para o fortalecimento da enfermagem como profissão.

Princípios

- Educação fundamentada em valores éticos e morais, em normas regulatórias e fiscalizatórias do exercício profissional de enfermagem e da administração pública de excelência.

- Estratégia educacional que incentiva o desenvolvimento humano, atitudinal, crítico, consciente e situacional.

- Prática educacional que fomenta a inovação, assegurando a transferência efetiva do aprendizado e possibilite o processo de melhoria contínua.
- Processo educativo fundamentado no conhecimento e experiência dos profissionais envolvidos na construção da aprendizagem e fortalecimento da autarquia.
- Criação de uma cultura de educação corporativa no Sistema Cofen/Conselhos Regionais em que o conhecimento construído em conjunto passa a ser patrimônio da profissão de enfermagem.

Diretrizes

- Definir as bases teóricas e práticas que fundamentam as ações educacionais.
- Otimizar recursos orçamentários disponíveis no planejamento estratégico para garantir a melhor relação custo-benefício na implementação da PEC.
- Proporcionar treinamentos específicos para agentes públicos no que se refere a processos administrativos e de suporte técnico.
- Orientar o planejamento, a implantação, o acompanhamento e a avaliação das ações educacionais coerentes com a política da educação corporativa do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.
- Desenvolver programas e ações educacionais em atendimento às competências definidas no Plano de Cargos e Salários e às informações oriundas das unidades responsáveis pela gestão administrativa e gestão de pessoas do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.
- Articular a integração e a unidade das práticas educacionais do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem no desenvolvimento das competências profissionais.
- Capacitar público-alvo, pautando-se nos princípios éticos e morais e práticas baseadas em evidências científicas.
- Desenvolver habilidades de liderança e gestão que impulsionem a governança da autarquia.
- Estimular a integração de novas tecnologias de saúde e administrativas no cotidiano profissional.
- Incentivar o desenvolvimento de competências comportamentais e atitudinais, comunicação eficaz, ética profissional, trabalho em equipe e atendimento humanizado.
- Considerar as necessidades de desenvolvimento dos agentes públicos, seus estilos de aprendizagem e seus objetivos de carreira.
- Monitorar e avaliar, permanentemente, os resultados advindos das ações de educação e desenvolvimento.
- Promover a cultura de educação corporativa nos processos formativos do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.

7. FUNDAMENTOS EDUCACIONAIS

A Política de Educação Corporativa do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem está moldada em três fundamentos educacionais:

- A visão de educação expressa nos “Quatro Pilares da Educação” integrantes do relatório da Comissão Internacional sobre Educação no Século XXI da UNESCO (2010);
- A abordagem de Peter Senge sobre as “Cinco Disciplinas” (SENGE, 1990);
- Os princípios da educação de Adulto de Paulo Freire (1980).

Os "Quatro Pilares da Educação" são um conceito desenvolvido pela Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI da UNESCO, liderada por Jacques Delors. Eles foram propostos no relatório "Educação: Um Tesouro a Descobrir", publicado em 1996. Os quatro pilares são:

Aprender a Conhecer: Este pilar enfatiza a importância de adquirir uma base ampla de conhecimentos gerais e a capacidade de aprender ao longo da vida. Não se trata apenas de acumular informações, mas de desenvolver a curiosidade, o senso crítico e a habilidade de buscar e interpretar o conhecimento.

Aprender a Fazer: Este pilar destaca a necessidade de desenvolver habilidades práticas e técnicas que permitam ao indivíduo atuar no mundo do trabalho e da vida cotidiana. Aprender a fazer não se limita a uma profissão específica, mas envolve a capacidade de resolver problemas, trabalhar em equipe e adaptar-se a diferentes situações.

Aprender a Conviver: Este pilar ressalta a importância de desenvolver habilidades sociais e emocionais que permitam ao indivíduo viver em harmonia com os outros. Aprender a conviver envolve o respeito às diferenças, a capacidade de diálogo, a cooperação e a resolução pacífica de conflitos.

Aprender a Ser: Este pilar enfatiza a importância de desenvolver o senso de identidade, a autonomia e a capacidade de realizar o próprio potencial. Aprender a ser envolve o autoconhecimento, a autoestima, a criatividade e a capacidade de tomar decisões responsáveis.

Esses quatro pilares são interdependentes e complementares, e juntos formam a base para uma educação integral que prepara os indivíduos para os desafios do século XXI. Eles são um guia para a formulação de políticas educacionais e para a prática pedagógica em todos os níveis de ensino.

Para Peter Senge (1990) existem cinco disciplinas do aprendizado, as quais contribuem para o pensamento estratégico e ajudam as organizações a desenvolverem a capacidade de aprendizagem, enfatizando a importância de se utilizar o pensamento planejado visando um propósito, bem como o benefício do trabalho em equipe. As cinco disciplinas são:

Visão compartilhada: envolve a formulação de uma visão convincente para criar compromisso entre um grupo de indivíduos, para prever o futuro de um problema ou até de uma organização. O risco, quando não ocorre a visão compartilhada, é que cada área ou até cada pessoa tenha sua própria visão de alguma realidade, estudada pela equipe de trabalho.

Modelos mentais: diz respeito aos valores, preconceitos, pressupostos e expectativas que determinam a forma como as pessoas pensam e se comportam. São necessárias ferramentas para garantir que os colaboradores trabalhem juntos, a fim de se transformar a visão em realidade. A tomada de decisão é racional e emocional, principalmente porque cada um de nós tem seus próprios valores, preconceitos, pressupostos e expectativas.

Domínio pessoal: implica estabelecer medidas para fortalecer a autoconsciência, percebendo como pensamos, tiramos conclusões, tomamos decisões e gerenciamos conflitos, bem como a forma como gerenciamos e fortalecemos relacionamentos. Nessa categoria, o pressuposto básico da capacidade de aprender é nos conhecermos, sabendo como pensamos e como tomamos decisões, aumentando a percepção de nós mesmos, desenvolvendo nosso potencial e nosso autoconhecimento.

Aprendizagem em equipe: envolve equipes trabalhando juntas para revisar situações e ganhar entendimento mútuo dos objetivos que esperam atingir. Ajuda a se ver como as coisas progrediram e como os membros do grupo trataram eventos inesperados e não planejados. Ou seja: as pessoas devem trabalhar juntas para registrar as lições aprendidas e estabelecer novas e melhores práticas. Saber ouvir o outro, valorizar outros pontos de vista e não colocar nosso ego no trabalho de equipe ajuda a se ter uma organização que pratica a aprendizagem em grupo, o que sem dúvida é um diferencial competitivo.

Pensamento sistêmico: ajuda os membros da equipe a reconhecerem os fatores interconectados e as diversas forças que influenciam ou impactam os eventos. Os mesmos eventos são analisados para que se entendam os desafios entrelaçados e as diversas contribuições de pessoas e metodologias, identificando as maneiras de alavancar as oportunidades e mitigar os desafios.

O educador Paulo Freire (1980) criou princípios, profundamente enraizados no humanismo e na justiça social, que oferecem um quadro poderoso para a educação de adultos. Estes, enfatizam o diálogo, o pensamento crítico e a participação ativa, capacitando os alunos para se tornarem agentes de mudança nas suas próprias vidas e comunidades.

Educação Dialógica: Freire enfatizou o diálogo como base do processo de aprendizagem. Envolve uma relação horizontal entre o educador e o educando, onde ambos estão envolvidos na aprendizagem e no respeito mútuos. Isto contrasta com a tradicional “educação bancária”, onde o professor deposita conhecimento em alunos passivos.

Educação que coloca problemas: Em vez de simplesmente transferir informações, Freire defendeu a educação que coloca problemas. Os alunos são incentivados a examinar criticamente a sua realidade, identificar problemas e buscar soluções coletivamente. Esta abordagem capacita os alunos a tornarem-se agentes ativos de mudança nas suas vidas e comunidades.

Conscientização (Consciência Crítica): Conceito central na obra de Freire, conscientização refere-se ao desenvolvimento da consciência crítica sobre as injustiças sociais, políticas e econômicas. Através da reflexão e do diálogo, os alunos tomam consciência das suas próprias situações e das estruturas de poder que os afetam. Essa consciência os motiva a agir para a transformação social.

Investigação Temática: O método de Freire envolve a identificação de temas geradores ou questões relevantes para a vida dos alunos. Esses temas se tornam base para o diálogo, a reflexão e o aprendizado. Ao começar com as experiências vividas pelos alunos, o processo educativo torna-se significativo e envolvente.

Práxis: Freire acreditava na integração entre teoria e prática. A práxis envolve reflexão sobre a ação e ação baseada na reflexão. Os alunos não apenas adquirem conhecimentos, mas também os aplicam em suas vidas, transformando sua realidade por meio de ações concretas.

Educação Libertadora: O objetivo final de Freire era a libertação tanto dos oprimidos quanto dos opressores. Ele via a educação como uma ferramenta para a transformação social, capacitando os indivíduos para se libertarem de estruturas opressivas e criarem uma sociedade mais justa.

Ação Cultural pela Liberdade: Freire defendeu a ação cultural como meio de conscientizar e mobilizar as comunidades. Isto envolve a utilização de diversas formas de expressão cultural, como teatro, música e arte, para envolver os alunos no diálogo e na reflexão sobre a sua realidade.

Portanto, torna-se intrínseco a adoção dos referenciais teóricos nas propostas educacionais da Política de Educação Corporativa do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.

PARTE II - MODELAGEM DO SISTEMA DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA

O presente modelo educativo tem como objetivo nortear as ações de educação corporativa no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, visando ao desenvolvimento profissional e à excelência dos colaboradores, bem como o aprimoramento dos serviços prestados à sociedade.

Com este modelo educacional, o Cofen busca fortalecer o seu papel de órgão regulador e fiscalizador da enfermagem no Brasil, investindo no desenvolvimento de seus colaboradores e na melhoria contínua dos serviços prestados à sociedade.

8. PLANO DE EDUCAÇÃO COORPORATIVA (PEC)

As unidades administrativas do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem identificarão as necessidades pertinentes à construção do plano de educação corporativa, em estreita colaboração com o Cofen. O plano será consolidado, anualmente, pelo DEC, analisado pelo CADECC, aprovado pela Diretoria e Plenário do Cofen e seguirá as etapas de diagnóstico e planejamento, implementação, avaliação e melhoria contínua.

8.1 Diagnóstico e Planejamento

• **Levantamento de necessidades:** Identificar as necessidades de desenvolvimento dos colaboradores, considerando os objetivos estratégicos do Cofen, as demandas do mercado e as lacunas de competências existentes.

Anualmente, deve-se identificar as necessidades de desenvolvimento dos agentes públicos se atentando no atendimento as áreas de atuação prioritárias relacionadas às atividades finalísticas da autarquia, quais sejam:

- Registro, cadastro e regulação profissional;
- Ética e Moral;
- Fiscalização.

As necessidades do público externo deverão se ater as atividades supracitadas e/ou relacionadas, levantadas por meio de consulta pública, sugestões dos Conselhos Regionais de Enfermagem, ouvidorias, câmaras técnicas, entidades e órgãos externos.

• **Definição de objetivos:** Estabelecer objetivos de aprendizagem claros e mensuráveis, alinhados às necessidades identificadas e aos resultados esperados.

• **Seleção de conteúdos e metodologias:** Escolher os conteúdos relevantes e as metodologias de ensino-aprendizagem mais adequadas, considerando o perfil dos participantes, os recursos disponíveis e os objetivos de aprendizagem.

8.2 Implementação

Ações de capacitação: Desenvolver programas de capacitação e implementar outras ações de desenvolvimento, atualização, aperfeiçoamento e titulação profissional, utilizando diferentes modalidades (presencial, a distância, híbrida).

Recursos educacionais: Utilizar recursos educacionais diversificados, como materiais didáticos, vídeos, jogos, simulados, plataformas online, entre outros, para enriquecer o processo de aprendizagem.

Parcerias estratégicas: Estabelecer parcerias com instituições de ensino, empresas e outras organizações para ampliar o acesso a recursos e conhecimentos especializados.

8.2.1 Soluções Educacionais

Soluções educacionais são ferramentas, metodologias, tecnologias e abordagens que, combinadas, visam otimizar o processo de ensino-aprendizagem, tornando o aprendizado mais eficaz, interessante e personalizado.

As soluções educacionais implementadas no Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem têm como foco a capacitação dos agentes públicos, conselheiros e profissionais da enfermagem, visando à excelência nos serviços prestados à sociedade. Entre as principais soluções adotadas, destacam-se:

Programas de Formação e Desenvolvimento

• **Cursos de curta duração:** capacitações e treinamentos sobre temas estratégicos, regulamentações e inovação em saúde.

- **Ações de atualização profissional:** workshops, palestras, seminários, entre outros.
- **Programas de Especialização Técnica de Nível Médio:** Voltados aos concluintes dos cursos técnicos e devem propiciar o domínio de novas competências àqueles que já são habilitados e que desejam especializar-se em um determinado segmento profissional.
- **Programas de pós-graduação lato sensu (especialização, residência e MBA):** Voltados para a especialização e aprimoramento técnico-científico, com ênfase na gestão da qualidade e eficiência nos serviços de saúde.
- **Programas de pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado profissional):** Voltado para formação de profissionais com alto nível de qualificação por meio de estudos e pesquisas que contribuam para o avanço do conhecimento e prática da enfermagem.
- **Treinamentos em Gestão Pública e Governança:** Qualificação dos gestores para o aprimoramento da governança, compliance e eficiência administrativa no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.

Trilhas de Aprendizagem Personalizadas

- Estruturadas de acordo com as necessidades individuais e institucionais, permitindo que os profissionais avancem conforme seu nível de experiência e objetivos de carreira.
- Uso de Inteligência Artificial (IA) para recomendar conteúdos personalizados com base no perfil do usuário.

Certificações e Credenciais Digitais

- Programas de certificação baseados em competências, que propiciem reconhecimento profissional e progressão na carreira.
- Uso de blockchain para garantir autenticidade e segurança nas certificações digitais

8.2.2 Formatos de Ensino

O Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem adotará uma abordagem multimodal de ensino, permitindo a integração de diferentes metodologias para atender às necessidades de formação dos profissionais.

Ensino Presencial

- Realização de cursos, workshops e eventos acadêmicos com interação direta entre participantes e instrutores.
- Uso de metodologias ativas, como aprendizagem baseada em problemas e sala de aula invertida.

Plataformas Educacionais

- **Plataformas de ensino virtual (LMS - Learning Management System)** para cursos assíncronos e síncronos. A utilização de um software que ajuda a gerir, documentar, monitorar e oferecer cursos online.
- **Webinars e videoaulas** ministradas por especialistas, com interatividade em tempo real.
- **Ambientes de Realidade Virtual e Aumentada (VR/AR)** para simulações clínicas e práticas assistenciais.

- **LXP (Learning Experience Platform):** Integração de IA e big data para personalização do aprendizado e análise do desempenho dos profissionais.

Microlearning e Mobile Learning

- Conteúdos modulares e de curta duração, acessíveis via dispositivos móveis, permitindo aprendizado rápido e eficiente.

- Aplicação de gamificação para aumentar o engajamento e a retenção do conhecimento.

Metodologias Ativas e Aprendizagem Baseada em Experiência

- **Simulações e laboratórios virtuais** para desenvolvimento de habilidades técnicas.

- **Estudos de caso e storytelling**, promovendo a aprendizagem contextualizada.

8.2.3 Tecnologias Educacionais Aplicadas

A inovação tecnológica será um pilar fundamental da política de Educação Corporativa do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem. Para fomentar a formação dinâmica e de alta qualidade, serão utilizadas as seguintes tecnologias educacionais.

Inteligência Artificial e Análise de Dados

- Uso de **IA na tutoria**, adaptando conteúdos às necessidades individuais no processo de treinamento.

- **Learning Analytics** para monitoramento do desempenho acadêmico e predição de dificuldades de aprendizado.

Realidade Virtual, Aumentada e Simulações

- Desenvolvimento de **ambientes imersivos** para treinamento de habilidades práticas e tomadas de decisão na enfermagem.

- Simuladores de **situações clínicas e gestão em saúde** para aprimoramento da prática profissional.

Gamificação e Aprendizado Interativo

- Uso de mecanismos de jogos, como rankings, desafios e premiações, para tornar o aprendizado mais engajador e participativo.

- Aplicação de simulações gamificadas para treinar competências em cenários clínicos e administrativos.

Blockchain para Certificação e Registro de Competências

- Implementação de certificados digitais invioláveis que garantem autenticidade e rastreabilidade das formações realizadas.

8.3 AVALIAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

- **Avaliação de resultados:** Avaliar os resultados das ações de educação corporativa, tanto em termos de aprendizagem (conhecimentos, habilidades, atitudes) quanto de impacto no desempenho

dos colaboradores e nos resultados organizacionais.

- **Indicadores de desempenho:** Definir indicadores de desempenho relevantes para monitorar o progresso e identificar oportunidades de melhoria.
- **Feedback dos participantes:** Coletar feedback dos participantes sobre as ações de educação corporativa, para identificar pontos fortes e fracos e ajustar as estratégias.

8.3.1 Monitoramento e Indicadores

O monitoramento é uma atividade essencial para o gerenciamento eficaz do Plano de Educação Corporativa (PEC) com o objetivo de acompanhar continuamente indicadores-chave, fornecendo informações sobre a execução do PEC e permitindo a adoção de medidas corretivas para aprimorar sua operacionalização.

Os principais indicadores de monitoramento do Plano de Educação Corporativa são:

1. Número de ações educacionais ofertadas por público-alvo.
2. Carga horária total disponibilizada por público-alvo.
3. Número de vagas disponibilizadas por público-alvo.
4. Número de vagas ocupadas (total de inscritos) por público-alvo.
5. Número e percentual de agentes públicos certificados(as) por público-alvo.
6. Total de execução orçamentária/investimento efetuada no ano por público-alvo.
7. Total de investimento financeiro por agentes públicos certificado(a) por público-alvo.
8. Total de investimento efetuado em cada unidade administrativa (Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem) de acordo com suas estruturas organizacionais.
9. Total do público-alvo capacitado por unidade administrativa.

8.3.2 Modelo de Avaliação de Desempenho

O Modelo de Avaliação de Treinamento de Kirkpatrick (Modelo de 4 Níveis de Kirkpatrick) é uma metodologia amplamente utilizada para avaliar a eficácia de programas de treinamento. Ao analisar cada um dos quatro níveis, é possível obter uma visão abrangente do impacto do treinamento e tomar decisões mais informadas sobre investimentos em desenvolvimento de pessoas.

Desenvolvido por Donald L. Kirkpatrick, esse modelo oferece uma estrutura para analisar o impacto do treinamento em quatro níveis distintos:

Nível 1: Reação

- Avalia a satisfação dos participantes com o treinamento.
- Mede o quanto os participantes gostaram do treinamento, o quanto se sentiram engajados e se consideraram o conteúdo relevante e útil.
- Geralmente coletado por meio de pesquisas de feedback ou questionários logo após o treinamento.

Nível 2: Aprendizagem

- Mede o quanto os participantes aprenderam com o treinamento.
- Avalia se os participantes adquiriram os conhecimentos, habilidades e atitudes desejáveis após o treinamento.

- Pode ser avaliado por meio de testes, exercícios práticos ou avaliações de desempenho.

Nível 3: Comportamento

- Avalia se os participantes estão aplicando o que aprenderam no treinamento em seus trabalhos.
- Mede se houve mudanças no comportamento dos participantes no ambiente de trabalho após o treinamento.
- Pode ser avaliado por meio de observação, entrevistas, avaliações de desempenho ou feedback de colegas e superiores.

Nível 4: Resultados

- Avalia o impacto do treinamento nos resultados da organização.
- Mede a contribuição do treinamento para o alcance de metas e objetivos da instituição, como aumento de produtividade, redução de custos, melhoria da qualidade ou aumento da satisfação.
- Pode ser avaliado por meio de indicadores de desempenho, dados financeiros ou outras métricas relevantes para a autarquia.

Entende-se que, com a adoção do Modelo supradito, torna-se possível a avaliação de resultados impactantes decorrentes dos processos educacionais, culminando em mudanças no desenvolvimento profissional e, por consequência no Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.

8.4 DISPONIBILIDADE ORÇAMENTÁRIA

O Cofen e os Conselhos Regionais de Enfermagem, deverão, anualmente, realizar a previsão e aprovação do orçamento, em plenário, destinado às ações de educação corporativa para o ano subsequente, devendo estas estarem alinhadas com o Planejamento Estratégico (PE) e Plano Plurianual (PPA).

REFERÊNCIAS

Allen, M. What is a Corporate University, and why should an organization have one?. In: The Corporate University Handbook: Designing, Managing, and Growing a Successful Program. New York: Amacom, p. 1-14. 2002.

Alves, M. A. (2016). Educação corporativa: conceitos e aplicações. São Paulo: Saraiva.

Andrelo, R. Referências. In: As relações públicas e a educação corporativa: uma interface possível [online]. São Paulo: Editora UNESP, 2016, pp. 91-97. ISBN 978-85-6833-477-5. Available from: doi: 10.7476/9788568334775. Also available in ePUB from: <http://books.scielo.org/id/hwgqy/epub/andrelo-9788568334775.epub>.

Borges, M. L. (2018). Educação corporativa: a estratégia para o sucesso das organizações. Rio de Janeiro: Elsevier.

Cruz, D. (2010). Educação corporativa: A proposta empresarial no discurso e na prática. Educação Em Revista, 26(2), 317–357. <https://doi.org/10.1590/S0102-46982010000200016>.

Dutra, J. S. (2017). Competências e aprendizagem na educação corporativa. São Paulo: Atlas. Freire, Paulo. Pedagogia do oprimido. 13.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1983.

Fleury, M. T. L. (2002). Estratégias de desenvolvimento de pessoas no Brasil. *Revista de Administração*, 37(4), 6-17.

Freitas, W. F. O estado da arte: educação corporativa no contexto brasileiro. *HUMANIDADES & TECNOLOGIA (FINOM)* - ISSN: 1809-1628. vol. 42- out. /dez. 2023 doi.org/ 10.47247/1809.1628.42.13.

Gondim, S. M. G. (2002). Aprendizagem e desenvolvimento de pessoas em organizações: uma análise da produção científica. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 18(2), 143-152.

Kirkpatrick DL, Kirkpatrick JD. *Evaluating training programs*. 3rd ed. San Francisco, CA: BerrettKoeehler Publisher; 2006.

Kirkpatrick JD, Kirkpatrick WK. *Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation*. 1st ed. Alexandria, VA: Association for Talent Development; 2016.

Silva, A. L., & Oliveira, M. S. (2021). A importância da educação corporativa para a qualidade dos serviços de enfermagem. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 74(2), e20200123.

Souza, R. C., & Santos, M. F. (2022). O papel do COFEN na regulamentação da educação corporativa em enfermagem. *Enfermagem em Foco*, 13(1), 45-50.

Referência: Processo nº 00196.003494/2024-10

SEI nº 0797733

SCLN, Qd. 304, Bloco E, Lote 09 - Bairro Asa Norte, Brasília/DF,

CEP 70.736-550 - Telefone: (61) 3329-5800

- www.cofen.gov.br