

Leonor Gonçalves**

Fabiane Ferraz***

Ana Lúcia Cardoso Kirchhof****

Vânia Marli Schubert Backes*****

Resumo

Este trabalho relata a experiência de uma proposta de aulas práticas em administração de enfermagem, com uma abordagem metodológica diferenciada, elaborada por discentes da Pós-graduação em Enfermagem da UFSC em Estágio de Docência. Teve como objetivo, fortalecer a integração entre graduação e pós-graduação, desenvolvendo com acadêmicas(os) da sétima fase do Curso de Graduação em Enfermagem da UFSC, a capacidade de desempenhar as funções administrativas e assistenciais da(o) enfermeira(o), por meio de uma abordagem metodológica pautada no planejamento, execução, reflexão e avaliação da administração de enfermagem, utilizando guias de observação das atividades desenvolvidas pelos membros da equipe de enfermagem, baseando-se na Lei do Exercício Profissional de Enfermagem⁽¹⁾, Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem⁽²⁾, Resolução COFEN 189⁽³⁾, e documentos afins.

Descritores: enfermagem; administração; metodologia de ensino; estágio/docência

Abstract

This work tells the experience of a proposal of nursing management practical classes, with a differentiated methodological approach, elaborated by students of the Post-graduation in Nursing of UFSC in Stage of Teaching. It has as objective, to fortify the integration between graduation and post-graduation, developing with seventh phase academics of the Course of Graduation in Nursing of UFSC, the capacity to play the administrative and assistencial functions of the nurse, through an methodological approach modeled in the planning, execution, reflection and evaluation of the nursing management, using observation guides of the activities developed by the nursing team members, based on the Law of the Professional Exercise of Nursing⁽¹⁾, Nursing Professionals' Ethical Code⁽²⁾, Resolution COFEN 189⁽³⁾, and documents related.

Descriptors: nursing; management; teaching methodology; internship/ teaching
Title: Differentiated methodological approach in practical classes of nursing management

Resumen

Este trabajo relata la experiencia de una propuesta de aulas practicas en administración de enfermería, con un objetivo metodológico diferente, elaborado por estudiantes de Pos-graduación en Enfermería de UFSC en Prácticas Docentes. Tiene como objetivo fortalecer la integración entre graduación y pos-graduación, desarrollando con académicas(os) de la séptima fase del Curso de Graduación en Enfermería de la UFSC, la capacidad de desempeñar las funciones administrativas y asistenciales del enfermero e de la enfermera, por medio de una abordaje metodológica pautada en el planeamiento, ejecución, reflexión y verificación de administración de enfermería, utilizando guias de observación de las actividades desarrolladas por los miembros del equipo de enfermería, basándose en la Ley del Ejercicio Profesional de Enfermería, Código de Ética de los Profesionales de Enfermería, Resolución COFEN 189 y documentos afines.

Descriptores: enfermería; administración; metodología de la enseñanza; práctica de docencia.

Título: Abordaje metodológica diferencial en aulas prácticas de administración de enfermería

1 Introdução

A questão “prática profissional da(o) enfermeira(o)” tem merecido por parte de muitos, um debate constante para a definição mais contundente desta prática. Existem diferentes concepções de enfermagem e do papel da(o) enfermeira(o), que só historicamente irão se definindo como expressões sociais consolidadas, e, convém lembrar que, como uma prática social, o trabalho de enfermagem tende a participar das evoluções próprias do “mundo do trabalho” na saúde⁽⁴⁾.

Frente a essa questão, o presente trabalho apresenta a experiência de uma proposta de aulas práticas em administração de enfermagem, com uma abordagem metodológica diferenciada, elaborada e realizada por discentes do Programa de Pós-graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina (PEN/UFSC), em estágio de docência.

Os discentes do mestrado e doutorado da PEN/UFSC, com bolsa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), devem cumprir no mínimo, quatro créditos de estágio de docência, atendendo a Resolução

10/CUN/97, e divulgar as reflexões e os resultados obtidos. Optamos, então, por construir, uma proposta de estágio conjunta entre mestranda, doutoranda e docentes orientadoras, com o objetivo de fortalecer a integração entre a graduação e a pós-graduação ao desenvolver, em aulas práticas junto as(os) acadêmicas(os) da sétima fase do Curso de Graduação em Enfermagem da UFSC, a capacidade de desempenhar funções administrativas e assistenciais da(o) enfermeira(o), previstas no objetivo do programa da disciplina de Administração de Enfermagem⁽⁴⁾, por meio de uma abordagem metodológica de planejamento, execução, reflexão e avaliação da administração de enfermagem, com base na Lei do Exercício Profissional de Enfermagem⁽¹⁾, Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem⁽²⁾, Resolução COFEN 189⁽³⁾, Manual da Organização Nacional de Acreditação (ONA)⁽⁵⁾, Manual de Normas e Rotinas de Atribuições da Equipe de Enfermagem⁽⁶⁾ do local de desenvolvimento desta experiência, entre outros suportes teóricos.

Desse modo, buscando articular os conteúdos das aulas teóricas com as atividades práticas, as discentes da pós-graduação, além de ministrarem alguns conteúdos teóricos,

* Relato de Experiência de Estágio Docência em Administração de Enfermagem – na Disciplina de Estágio Docência – do Programa de Pós-graduação de Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina – PEN/UFSC. **Enfermeira do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais – HC/UFMG. Mestre em Enfermagem pela UFMG. Doutoranda pela PEN/UFSC. Membro do Grupo de Pesquisa PRAXIS/PEN/UFSC. Beneficiária de Auxílio Financeiro da CAPES/Brasil. ***Enfermeira. Mestranda da PEN/UFSC. Membro do Grupo de Pesquisa EDEN/PEN/UFSC. Bolsista CNPq. ****Enfermeira. Doutora em Enfermagem pela UFSC. Professora Adjunta do Departamento de Enfermagem da UFSC. Membro do Grupo de Pesquisa PRAXIS/PEN/UFSC. *****Enfermeira. Doutora em Enfermagem pela UFSC. Professora Adjunta do Departamento de Enfermagem da UFSC. Coordenadora do Grupo de Pesquisa EDEN/PEN/UFSC. Pesquisadora CNPq e FUNCITEC.

E-mail do autor: leonor@hc.ufmg.br; E-mail: fabiferraz@nfr.ufsc.br; E-mail: kirchhof@terra.com.br; E-mail: oivania@nfr.ufsc.br

participaram na organização e realização das aulas práticas, que ocorreram com dois grupos distintos de acadêmicas(os) em dois períodos, nos meses de março e abril de 2004, com uma carga horária total 84 horas, em cada período. Como local de atuação, elegeu-se a Clínica Cirúrgica I, localizada no 4º Andar do Hospital Universitário da UFSC (HU/UFSC), em Florianópolis/SC, a qual possui 30 leitos de internação adulto, assistindo a sujeitos-do-cuidado no pré e pós-operatório, nas diversas patologias cirúrgicas⁽⁶⁾. A escolha do local e da área de administração em enfermagem ocorreu, por representar área de interesse das discentes da pós-graduação, bem como por ser o campo de aulas práticas das docentes orientadoras do estágio de docência.

2 Revisão de Literatura

A revisão da literatura contribuiu para a reflexão, discussão e análise dos resultados observados e teve como base o programa da Disciplina de Administração em Enfermagem da UFSC⁽⁴⁾, a Lei do Exercício Profissional de Enfermagem⁽¹⁾, o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem⁽²⁾, a Resolução COFEN 189⁽³⁾, o Manual da Organização Nacional de Acreditação (ONA)⁽⁵⁾, e ainda, para nortear nossa prática, utilizamos os conceitos de diversos autores.

Assim, por compreendermos que a gestão de recursos humanos ocupa um espaço importante no contexto da gestão global de um hospital, sendo que nenhum projeto de desenvolvimento e melhoria de funcionamento pode ser implementado, sem que venha afetar a gestão de pessoal das empresas hospitalares⁽⁷⁾. Acreditamos que um dos objetivos gerais da gestão de recursos humanos deve ser o estabelecimento de pessoal em qualidade e quantidade ideais.

Sobre esta questão, são utilizados diferentes parâmetros, para o cálculo de pessoal de enfermagem em diversas literaturas disponíveis, porém este deve estar pautado em quatro dimensões, quais sejam, a avaliação das características institucionais, do serviço de enfermagem, das unidades assistências, dos sujeitos-do-cuidado e seus familiares⁽⁸⁾. Sabe-se que o dimensionamento de recursos humanos, em qualquer organização tem sido considerado um dos desafios mais complexos, pois essa é uma condição imprescindível para a oferta de todos os serviços institucionais⁽⁹⁾.

O processo de enfermagem é a dinâmica das ações sistematizadas e inter-relacionadas, visando a assistência ao ser humano, por meio de seis fases: histórico, diagnóstico, plano assistencial, prescrição, evolução e prognóstico de enfermagem⁽¹⁰⁾. Porém, ao desenvolver tal processo, devemos realizar um planejamento específico para o sujeito-do-cuidado, pois como um ser humano, ele é um ser singular e complexo, que apresenta uma história própria de vida, cabendo a ele, decidir pelo seu bem estar⁽¹¹⁾; e aos seres que desenvolvem as atividades de enfermagem, respeitar o seu direito de escolha.

Ao falar em Enfermagem, não se pode esquecer de enfatizar que o cuidado ao “ser humano”, é a atividade central do enfermeiro, ou seja, todas as demais atividades são importantes, mas existem para garantir o cuidado ao sujeito-do-cuidado, sendo que o ato de cuidar constitui-se no processo de trabalho da enfermagem. Desse modo o cuidado é uma ação terapêutica específica, cuja finalidade é corresponder aos esforços das pessoas para dar sentido a sua saúde ou a sua doença, mais do que curar⁽¹²⁾.

Em todas as áreas do conhecimento, a busca por um processo educativo contínuo tem sido uma constante. Na área da saúde, há essa preocupação, no sentido de garantir uma assistência de qualidade à população, desse modo se compreende que um dos componentes básicos para a promoção da saúde, é a qualificação do profissional, sendo que em nossas vivências observamos que o cuidado ao sujeito-do-cuidado só pode ser considerado de qualidade se o princípio de processo contínuo de educação no trabalho for construído⁽¹¹⁾.

O Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem vem reforçar esta afirmação, quando inclui a Educação Continuada no capítulo II dos direitos, e III das responsabilidades⁽²⁾. Assim, entendemos que é direito e dever do profissional atualizar-se e manter-se atualizado em benefício do sujeito-do-cuidado, da coletividade e do desenvolvimento da profissão.

Desse modo, acreditamos que a Educação Continuada refere-se a

um processo educativo formal ou informal, dinâmico, dialógico e contínuo, de revitalização pessoal e profissional, de modo individual e coletivo, buscando qualificação, postura ética, exercício da cidadania, conscientização, reafirmação ou reformulação de valores, construindo relações integradoras entre os sujeitos envolvidos, para uma práxis crítica e criadora^(13:201).

Ainda, cabe lembrar, que qualquer atividade que seja desenvolvida junto ao ser humano, ou por ele, não pode prescindir dos aspectos éticos. Assim, a ética aplicada se destina

a discutir as práticas individuais e corporativas nas múltiplas áreas de atuação do ser humano em sociedade, visando determinar a atitude correta relacionada a cada esfera da ação humana, buscando solucionar os eventuais problemas morais que surgem no exercício profissional e na vida social^(14:159).

Assim, em nossa experiência, o princípio de ética deve ser respeitado, visto que cuidamos de seres humanos, pois no nosso entendimento, a ética deve ser aplicada, sempre que envolver um “ser humano” cuidando de outro “ser humano”.

Convém destacar que este trabalho baseou-se também nas teorias contemporâneas de aprendizagem, que partem da idéia de que as pessoas necessitam aprender experimentando. Assim a aprendizagem por experiência em liderança e gerenciamento é planejada para enfrentar problemas individuais, incidentes isolados, problemas organizacionais e combinação de tipos de problemas, sendo a realização de aulas práticas de administração de enfermagem uma estratégia para este tipo de experiência⁽¹⁵⁾.

3 Percurso metodológico

Para implementação da metodologia teórico-prática, previu-se a participação dos grupos na passagem de plantão, e a seguir, leitura coletiva do livro de registros da equipe de enfermagem. Ao final de cada dia, realizou-se avaliações verbais pelo grupo de acadêmicas(os), discentes da pós-graduação e professora, a respeito do trabalho desenvolvido, para críticas, sugestões e esclarecimentos de possíveis dúvidas.

O planejamento das atividades práticas ocorreu em seis etapas, as quais foram divididas no período de quatorze dias do estágio, conforme explicitado a seguir:

Primeiro dia: inclusão do grupo de alunas(os) e professores na unidade, a partir da proposta da disciplina; apresentação do projeto de estágio de docência as(os) alunas(os) da graduação, solicitando sugestões a partir de uma discussão crítico-reflexiva da proposta; realização de visita às dependências da unidade; consulta aos prontuários dos sujeitos-do-cuidado e visita aos mesmos, possibilitando a(o) acadêmica(o) o desenvolvimento da interação entre o sujeito-cuidador e o sujeito-do-cuidado, permitindo aprimorar o relacionamento interpessoais no trabalho.

Segundo ao sexto dia: as(os) acadêmicas(os) acompanharam por um dia, em esquema de rodízio, a chefe de enfermagem, enfermeira(o) e demais membros da equipe de enfermagem, sendo orientadas(os) a registrar suas impressões sobre estas atividades em impresso próprio, e posteriormente, comparar as atribuições observadas com as previstas na lei do exercício profissional de enfermagem, dando ênfase aos aspectos éticos e técnicos, e também, visando levantar as necessidades de educação continuada no trabalho, além de

observar o dimensionamento ideal de profissionais de enfermagem^(1-3,13).

Posteriormente, deveriam comparar os dados obtidos e registrados, com a Resolução COFEN-189⁽³⁾, e, após reflexão crítica, sistematizar os achados contendo: - a categorização da complexidade assistencial; - o referencial mínimo para o quadro de profissionais de enfermagem; - horas de enfermagem por leito; - jornada de trabalho e distribuição do total de profissionais de enfermagem por categoria e turno. Os resultados foram apresentados ao grupo, com posterior discussão coletiva e definição sobre o que seria elucidado como sugestão ao serviço no relatório final.

Sétimo dia: dividiu-se em dois momentos, no primeiro momento, as(os) alunas(os) foram divididas(os) em dois grupos: o primeiro analisou a experiência do acompanhamento das atribuições da equipe de enfermagem com base na legislação do exercício profissional⁽¹⁾, com vistas a apresentar uma sugestão de descrição das atribuições da equipe de enfermagem na unidade. O segundo grupo, analisaria a vivência do acompanhamento da visita diária ao sujeito-do-cuidado, para definição do perfil de dependência de enfermagem dos sujeitos internados, com apresentação de uma proposta de dimensionamento de recursos humanos, tendo como base à Resolução do COFEN 189⁽³⁾.

No segundo momento, os professores orientadores e discentes da pós-graduação, desenvolveram um exercício de reflexão crítica junto as(os) acadêmicas(os), sobre os resultados apresentados pelas(os) mesmas(os) de suas vivências, e como, poderiam estabelecer conjuntamente um tema que seria apresentado como uma proposta de intervenção a ser elaborada, executada e submetida a avaliação pelos professores orientadores e discentes da pós-graduação, no décimo terceiro dia de aulas práticas.

Oitavo ao décimo segundo dia: as(os) acadêmicas(os) deveriam reconhecer a situação clínica dos sujeitos-do-cuidado, bem como desenvolver as atribuições da(o) enfermeira(o) assistencial, no planejamento do cuidado, elaboração, execução e avaliação do plano assistencial. Além de observar a infra-estrutura física, de material, de equipamentos e as atividades necessárias de educação continuada no trabalho para garantia da qualidade do cuidado de enfermagem. Para atingir estes propósitos, assumiriam inicialmente o plano integral de cuidados de no mínimo dois sujeitos-do-cuidado.

Décimo terceiro dia: as(os) acadêmicas(os) foram novamente divididas(os) em dois grupos: o primeiro analisou a experiência de planejamento do cuidado ao sujeito-do-cuidado internado por meio do plano assistencial, bem como os recursos materiais, físicos e de equipamentos da unidade. O segundo grupo analisou a implementação do plano assistencial tendo como base os aspectos éticos e técnicos, com vistas à identificação das necessidades de educação continuada no trabalho^(1-3,13). Ambos os grupos, realizaram uma apresentação dos resultados com análise crítica das atividades práticas vivenciadas.

Décimo quarto dia: foi dividido em dois momentos, no primeiro foi apresentada a finalização da proposta de intervenção construída no campo de atividade prática, e, o segundo momento, se destinou as avaliações que ocorreram de modo verbal, individual e coletivo, e, na forma escrita, por meio de impressos próprios da disciplina de Administração em Enfermagem⁽⁴⁾, bem como, realizaram a avaliação do trabalho desenvolvido pelas discentes da pós-graduação.

4 Apresentação e discussão dos resultados

Como resultados, observamos que nesta experiência, em diversos momentos percebíamos que alguns membros do primeiro grupo de alunas(os), apesar de terem concordado inicialmente com o projeto de estágio, nos hostilizavam com atitudes de desaprovação quando estávamos orientando-os em relação às atividades didáticas. Apesar da resistência,

persistimos procurando alternativas que se adaptassem ao grupo para realização dos objetivos propostos.

Porém, somente no sétimo dia, quando ocorreu a discussão dos dados coletados na fase de reconhecimento das atribuições da equipe de enfermagem com base na lei do exercício profissional de enfermagem⁽¹⁾, por meio da oficina de atribuições de enfermagem, é que o grupo foi capaz de refletir e assimilar a importância, da estratégia metodológica adotada para abordar este conteúdo, no planejamento da assistência de enfermagem em unidade hospitalar. Somente neste momento de avaliação do primeiro bloco, emergiu nas(os) acadêmicas(os), a consciência da necessidade de assimilação deste conteúdo expresso em suas avaliações registradas conforme apresentado a seguir:

foi mostrado uma realidade que até então não tinha sido discutida, como por exemplo, o que eu posso fazer? o que eu não posso fazer? o que é exclusivo do enfermeiro e para que atividade posso designar meus funcionários (G1-A1).

aprendi que como administradora de unidade hospitalar, bar ou restaurante, devo estar ciente e aplicar as normas e leis previstas por nosso país a fim de evitar transtornos e processos por simples falta de conhecimento (G1-A2).

agradeço as discentes da pós-graduação, por incitar este senso crítico em mim (G1-A5).

Percebemos que a partir do reconhecimento e percepção da nossa capacidade teórico-prática, ou seja, profissional, as(os) acadêmicas(os) passaram a nos ver como profissionais colaboradores na sua formação. Frente a isso, o grupo sugeriu que o conteúdo do sétimo dia fosse ministrado para o segundo grupo no primeiro dia.

Cabe ressaltar que este grupo desenvolveu com facilidade a sistematização da assistência de enfermagem, com enfoque no plano de cuidados e perfil de dependência do sujeito-do-cuidado, assumindo inclusive um número maior de sujeitos internados do que o previsto na metodologia inicial, bem como buscaram assumir todas as atividades da(o) enfermeira(o) assistencial na sub-unidade que estava sob sua responsabilidade, uma vez que dividimos a unidade em cinco sub-unidades, sendo que cada aluna(o) ficou com a responsabilidade de gerenciar uma sub-unidade. Acreditamos que isto se deva ao fato de estar implantado há vários anos nesta instituição, as rotinas do plano assistencial e grau de dependência dos sujeitos-do-cuidado⁽⁶⁾, uma vez que é campo natural de aulas práticas em outras fases, assim esta etapa foi facilmente assimilada.

As etapas de dimensionamento de recursos humanos, físicos, materiais e de equipamentos, não foram desenvolvidos pelo grupo 01, uma vez que o mesmo priorizou o desenvolvimento do projeto de intervenção, com base no problema que consideraram mais relevante no momento; o que foi discutido e revisto por nós para o segundo grupo.

Na avaliação final, as(os) alunas(os) do referido grupo, foram unânimes em afirmar que na vivência das atividades práticas, as discentes da pós-graduação contribuíram muito, no crescimento profissional, ainda, um dos membros sugeriu que no grupo seguinte, os objetivos do projeto fossem distribuídos juntamente com os instrumentos propostos, para facilitar a compreensão e manuseio.

Para o segundo grupo de acadêmicas(os) (Grupo 2), as sugestões apresentadas pelo primeiro foram absorvidas pelas discentes da pós-graduação e professora do campo; sendo que a sugestão de introduzir a dinâmica de oficina de atribuições de enfermagem no primeiro dia de estágio foi adequada, pois constatamos no desenvolvimento das atividades de observações, que todas(os) acompanharam os membros da equipe de enfermagem, registrando com facilidade no impresso, com espírito crítico e com riqueza de conteúdo.

É relevante destacar, que este grupo, principalmente na

discussão do sétimo dia, foi capaz de identificar quais atividades cabia a cada profissional de enfermagem, a partir da legislação, atividade que o primeiro grupo teve certa dificuldade. Assim, cientes do que é privativo a cada membro da equipe, as(os) acadêmicas(os) conseguiram identificar as irregularidades que ocorreram na unidade, bem como foram capazes de observar aspectos técnicos e éticos, positivos e negativos por parte dos profissionais da equipe, e ainda, o perfil de sujeito-do-cuidado da unidade.

Neste período, desenvolveram também o dimensionamento de pessoal de enfermagem, quantitativo e qualitativo, concluindo que a unidade dispõe de recursos humanos adequados ao perfil dos sujeitos-do-cuidado. Em relação ao diagnóstico de recursos físicos, materiais e equipamentos, foi necessário acrescentar ao planejado o roteiro de visita da ANVISA, pois as(os) acadêmicas(os) apresentaram inicialmente dificuldades em estabelecer os parâmetros de observação, provavelmente por desconhecimento das exigências legais para o mesmo. Sendo que com este roteiro, foram capazes de se orientar e realizar um diagnóstico completo da unidade; inclusive com sugestões de intervenção, encaminhadas à unidade.

O segundo grupo, referiu que as atividades e objetivos propostos no projeto foram atingidos, bem exemplificada pela fala a seguir:

O material entregue para nós, foi muito bom, permitindo avaliar as questões sobre atribuições, definição do perfil do paciente da unidade cirúrgica, possibilitando o desenvolvimento do dimensionamento de recursos humanos desta. O material permitiu ainda observar a sistematização da assistência de enfermagem, avaliar a educação continuada na unidade, condições de recursos físicos, materiais e de equipamentos. Os instrumentos ajudaram-nos a realizar o diagnóstico da unidade com levantamento das irregularidades e apresentação de sugestões para solucioná-los (G2-A3).

Conforme o relato acima, é possível constatar que o Grupo 02 conseguiu atingir todos os objetivos previstos no projeto inicial, com um desempenho satisfatório. Temos consciência, que isto foi possível, devido à experiência vivenciada com o primeiro grupo e as sugestões apresentadas pelo mesmo, as quais foram analisadas e incorporadas na prática do segundo grupo de acadêmicas(os).

5 Considerações finais

A estratégia metodológica foi parcialmente atingida no primeiro grupo e a partir da vivência e sugestões do mesmo, pode-se redimensioná-la, o que possibilitou seu pleno desenvolvimento no segundo grupo. Sendo que, a abordagem metodológica utilizada nas referidas aulas-práticas, permitiu as(os) acadêmicas(os) a vivência de aplicação de instrumentos de planejamento, execução, reflexão e avaliação da administração de enfermagem em uma unidade cirúrgica.

Pode-se ainda, verificar por meio das avaliações realizadas, que os discentes da pós-graduação realizaram uma contribuição significativa no desenvolvimento profissional das(os) acadêmicas(os), representadas pelas falas a seguir:

*As discentes da pós-graduação se dispuseram a ajudar nas dificuldades, no desenvolvimento dos objetivos do projeto e no meu desempenho na unidade de internação em todos os momentos, associando atividade prática com a teoria (G1-A3).
Foram motivadoras, esclarecedoras, flexíveis, atentas as nossas dúvidas. Trouxeram literatura e outros materiais para facilitar e aprofundar nosso conhecimento (G2-A1).*

Portanto, pode-se concluir ainda, que a experiência

profissional somada as reflexões junto as(os) acadêmicas(os), foi de fundamental importância para que atingissem os objetivos iniciais do projeto, mas principalmente, foi de grande valor para reconhecerem o papel da(o) enfermeira(o) junto a equipe de enfermagem em uma unidade de internação. Assim, reiteramos a importância para os discentes da pós-graduação, realizarem estágio de docência no Curso de Graduação de Enfermagem, uma vez que podem contribuir na construção de conhecimentos teórico-práticos com as(os) acadêmicas(os), por meio do compartilhar experiências, além de nos possibilitar, o desenvolvimento de habilidades na área da docência e o exercício do registro desta vivência.

Referências

1. COREN (MG). Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986 – Dispõe sobre a regulamentação de exercício da enfermagem, e da outras providências. Boletim do COREN, Belo Horizonte (MG) 2003 set;9(1):25-9.
2. COREN (MG). Resolução n.240/2000. Aprova o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem e da outras Providências. Boletim do COREN, Belo Horizonte (MG) 2003 set;9(1):39-48.
3. COFEN. Resolução n.189, de 25 de março de 1996 – Estabelece parâmetros para dimensionamento do quadro de profissionais de Enfermagem nas instituições de saúde. Rio de Janeiro: COFEN;1996.
4. Erdmann AL, Albuquerque GL, Silva AL, Backes VMS, Kirchof ALC. Programa da Disciplina INT 5120 - Curso de Enfermagem UFSC. Florianópolis(SC); 2004.7p.
5. Organização Nacional de Acreditação - ONA. Manual das organizações prestadoras de serviços hospitalares. Pelotas(RS): Educat, 2001; 1:200.
6. UFSC HU. Apresentação do Hospital Universitário de Santa Catarina. Florianópolis(SC): UFSC; 2004.[3p.] Disponível em:URL: <<http://www.hu.ufsc.br>>. Acessado em: 06 mar 2004
7. Karman JL, Moysés N, Aubert GA. Gestão de Recursos Humanos. In: Castelar RM, Mordelet P, Grabois V, organizadores. Gestão hospitalar - um desafio para o hospital brasileiro. São Paulo: ENSP;1995.235 p.p.150-72.
8. Bastos MAR, Silva CQ, Canhestro MR, Silva RG. Dimensionamento de Recursos Humanos de Enfermagem do Hospital das Clínicas da UFMG: requisito para a qualidade da assistência. Belo Horizonte(MG): HC/UFMG; 2000. Relatório Técnico-científico.
9. Gaidzinski RR. Dimensionamento de pessoal de enfermagem. In: Kurcgant P, organizador. Administração em enfermagem. São Paulo: EPU;1991.237 p.p.91-6.
10. Horta WA. Processo de Enfermagem. São Paulo: EPU;1979.99 p.
11. Ferraz F. O Processo de Vinculação da Educação Continuada em Serviço, com a Equipe de Enfermagem no Cuidado Terapêutico ao Cliente Hemato-oncológico Adulto [trabalho de conclusão de Curso de Graduação em Enfermagem]. Santa Maria(RS): Universidade Federal de Santa Maria; 2003. 132f.
12. Raminelli OA. O Cuidado Terapêutico de Enfermagem ao Cliente Oncológico e seus Familiares em Ambulatório de Quimioterapia [trabalho de conclusão de Curso de Graduação em Enfermagem]. Santa Maria(RS): Universidade Federal de Santa Maria; 1999. 131f.
13. Backes VMS, Nietzsche EA, Fraga RS; Camponogara S, Cerezer RC. A Educação Continuada dos Alunos Egressos: compromisso da universidade? Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília(DF) 2002 mar/abr; 55(2):200-04.
14. Aguiar EB. Ética: instrumento de paz e justiça. João Pessoa(PB): Tessitura;2002.192 p.
15. Marquis BL; Huston, C.J. Administração e Liderança em Enfermagem: teoria e enfermagem. 2ª ed. Porto Alegre(RS): Editora Artes Médicas Sul Ltda;1999.557 p.

Data de Recebimento: 20/07/2004

Data de Aprovação: 27/09/2004