

ADMINISTRAÇÃO DE ENFERMAGEM

**CARACTERIZAÇÃO DAS FORMAS DE PROGRESSO PARA
COMPETÊNCIA CONTINUADA EM ENFERMAGEM**

Ana Lígia Cumming e Silva *

ReBEn,07

SILVA, A.L.C. — Caracterização das formas de progresso para competência continuada em enfermagem. *Rev. Bras. Enf.*; DF, 33 : 453-461, 1980.

I — CONSIDERAÇÕES GERAIS

A análise que pretendemos fazer neste trabalho baseia-se no princípio de que, numa sociedade que sofre mudanças contínuas e rápidas, levando à necessidade de reformulação constante nos seus princípios, a educação não pode ser um processo concluído, mas uma contínua busca de novos conhecimentos, novas habilidades, enfim, a formação de um pensamento crítico, capaz de refletir sobre a prática profissional.

O indivíduo é, na empresa, a força de trabalho, a qual deve ser multiplicada e dela deve ser obtido o máximo de rendimento, com o máximo de satisfação em serviço.

Um bom programa de preparação de recursos humanos é um investimento no qual se obtém lucro seguro, se consideramos que o trabalhador não é uma máquina, mas sim indivíduo com potencialidades físicas e psicológicas a desenvolver continuamente.

Segundo STENSLAND (1973), a aprendizagem tem suas próprias diferenças, não é comum, é particular e não geral. Não se pode, portanto, colocar todos os aprendizes num mesmo plano, dentro de métodos semelhantes, buscando atingir os mesmos objetivos.

Na busca de formas de progresso para a competência continuada, quatro aspectos devem ser considerados: o aluno — objeto do ensino, o objetivo, o modelo e a instituição.

— O aluno

Neste processo de ensino-aprendizagem, o aluno traz consigo conhecimentos e habilidades específicas adquiridas ao longo da sua formação escolar; seus interesses já definidos; sua personalidade já estruturada. O que nos leva a crer que, considerar estes aspectos, é imprescindível ao desenvolvimento de qualquer programa de educação continuada.

* Professor Adjunto da Escola de Enfermagem da UFBA.

Por outro lado, em se tratando de profissionais ou de pessoal em serviço, não deve ser esquecido a heterogeneidade do grupo quanto à bagagem de conhecimentos, experiências, idade, interesses e motivações.

Ainda citando STENSLAND (1973), o que o aluno traz consigo se equilibra com o que receberia da experiência de aprendizagem. Em análise de custo-benefício, o insumo seria motivação, habilidade e experiência; o “produto” conhecimentos teóricos e práticos pertinentes e úteis, satisfação emocional e intelectual e informação acerca do progresso.

— O objetivo

Pensar em educar sem ter objetivos é caminhar sem rumo certo.

Modernamente, no processo ensino-aprendizagem não podemos esquecer que na relação professor-aluno este não é mais mero ouvinte, mas um elemento participante, que traz para a sala de aula seus interesses, sua motivação, seus conhecimentos. Este fato torna-se mais acentuado quando se trata de um modelo de educação continuada.

A partir desse pressuposto, o fator motivação dos indivíduos deve ser levado em conta ao traçar os objetivos de qualquer programa.

Duas correntes de estudiosos da teoria do processo ensino-aprendizagem se defrontam. Uma primeira corrente que se apóia numa força ativa no desejo de aprender, num impulso interior que os indivíduos possuem e que os levam a procurar novos conhecimentos, novas experiências.

No ser humano há um desequilíbrio interno, emocional, quando se encontra frente a tarefas para as quais não se sente apto a executar. Busca na aprendizagem formal ou na auto-aprendizagem a forma de atender a estes impulsos, a esta necessidade interior.

Uma segunda corrente considera que a motivação parte de estímulos externos, que o processo de aprendizagem pode ser manipulado e os indivíduos conduzidos.

A aprendizagem não é um processo uniforme. Há que se considerar a individualidade de cada aluno, razão pela qual consideramos de maior importância um equilíbrio entre as duas teorias propostas, lembrando que há indivíduos automotivados e outros que necessitam ser despertados e conduzidos.

Se assim não fosse, como analisar o interesse pela leitura, pela participação em atividades culturais, senão pela necessidade interior de crescer...

Em contrapartida, planejamentos com objetivos claros e bem estruturados despertam o interesse e a participação de grupos pouco motivados.

Os objetivos devem ser traçados com vistas ao comportamento final desejado, devem ser claros, compreensíveis, acessíveis, mensuráveis e, sobretudo, discutidos com os profissionais com os quais eles devem ser atingidos.

Os objetivos de qualquer programa de educação continuada devem estabelecer vínculos entre a aprendizagem continuada e a vida profissional. Atividades programadas para profissionais distanciados de suas atividades diárias são fadadas ao fracasso.

O modelo

A manutenção da antiga relação professor-aluno, onde o primeiro estabelece “a regra do jogo” e o segundo a segue passivamente, é impraticável em se tratando de formação e aperfeiçoamento de pessoal em serviço.

Os objetivos traçados e os métodos escolhidos devem permitir ao profissional desenvolver o espírito crítico, o que nem sempre ocorre na vida acadêmica, para que se estabeleça na empresa uma prática reflexiva.

Discussões livres ou dirigidas permitem desenvolver processos reflexivos. Isto só é possível se o ambiente emocional que se desenvolve na empresa permite a discussão entre chefes e subordinados, num clima de interesse mútuo.

Na área de saúde e particularizando na enfermagem, este é um aspecto de grande importância, diante da participação de elementos com diferentes níveis de formação, numa mesma equipe, com o mesmo objetivo central que é a assistência ao ser humano.

A saúde é para o homem um direito inalienável e que deve ser preservado ao máximo e em realidade é este mesmo homem que movimenta os meios de atingir este máximo.

— A instituição

Cabe à instituição a tarefa de promover meios para a educação continuada e de incentivar a participação do seu pessoal em atividades culturais e científicas fora do âmbito da empresa.

Os objetivos e a filosofia dos programas devem estar em consonância com os da empresa e enquadrar-se nas necessidades da comunidade em que está inserida.

OBS.: O que aqui foi analisado encontra-se resumido no Anexo I.

II — FORMAS DE PROGRESSO PARA A COMPETÊNCIA CONTINUADA EM ENFERMAGEM

Distinguimos neste trabalho quatro formas para o progresso da competência continuada: educação em serviço, cursos de pós-graduação, desenvolvimento de programas de integração docente assistencial e a participação em atividades culturais e científicas.

1 — Educação em Serviço

Para CASTRO (1974), educação em serviço é um processo planejado, que

se efetiva no ambiente de trabalho, visando ao preparo do pessoal para facilitar a sua adaptação e o desenvolvimento das qualidades positivas que permitam o seu progresso.

Para atingir tal meta é necessário o atendimento a certos requisitos emocionais e físicos.

— A aceitação por parte da direção da empresa, do fato de que educação em serviço é uma forma de investimento, de tão grande importância quanto outros tipos de investimento.

— Que cada chefe imediato considere de importância, para si e para seus subordinados, o crescimento profissional pela educação em serviço. Ao participar dos planos de Setor de Educação em Serviço, o chefe estará motivando, pelo seu exemplo, os seus subalternos.

Requisitos de ordem física

— A concessão de um local de fácil acesso a todo pessoal que permita o desenvolvimento dos programas traçados para o trabalho dos coordenadores. Deve dispor de facilidades de comunicação.

— Recursos monetários que facilitem a aquisição de material e a manutenção de uma biblioteca.

— Designação de uma pessoa da mesma área, para responder pela coordenação do Setor. Segundo ROMÁN (1979), o coordenador de educação em serviço deve possuir certos requisitos, como: conhecimento dos objetivos e filosofia da instituição, capacidade para ouvir, autocontrole, perseverança, humildade para reconhecer suas falhas e procurar corrigi-las, confiança no processo ensino-aprendizagem e conhecimento para manipulá-lo, além de desempenho profissional seguro e eficiente.

Para o desenvolvimento da educação em serviço é imprescindível a aten-

ção para os seus objetivos que são: orientação, preparo, treinamento, atualização e desenvolvimento de liderança.

— Orientação

Orientação segura de novos funcionários se constitui num fator de satisfação pessoal, desde que isto não se restrinja à orientação apenas quanto à planta física e atividades burocráticas.

Segundo definição do Conselho Internacional de Enfermagem (ICN): “Enfermeiro é a pessoa que terminou seus estudos básicos de enfermagem e está capacitado e autorizado a assumir em seu país a responsabilidade dos Serviços de Enfermagem que exigem a promoção da saúde, a prevenção da doença e a prestação de assistência aos enfermos.”

Em realidade, o recém-graduado está legalmente apto a exercer as atividades inerentes ao seu grau de enfermeiro. Será que realmente os conhecimentos adquiridos e as habilidades desenvolvidas durante sua vida acadêmica são suficientes para exercer as difíceis tarefas de liderar grupos heterogêneos, de planejar e executar a assistência de enfermagem em qualquer dos seus níveis?

A orientação segura sobre as responsabilidades que têm dentro da empresa, seus direitos, o fato de saber que tem alguém que o orientará sempre que isto se faça necessário, fará o profissional sentir-se seguro a poder desenvolver bem suas tarefas.

A dicotomia na orientação não deve existir. Para tanto é necessário que mesmo durante o treinamento no campo de trabalho o novo funcionário seja orientado e avaliado pelo coordenador do Setor de Educação em Serviço, juntamente com o enfermeiro da área.

A orientação não deve se restringir ao pessoal recém-admitido. Ao coordenador do Setor compete analisar e pro-

por solução para problemas surgidos, envolvendo ou não pessoal. As soluções devem ser conduzidas com equidade e segurança.

— Preparo de pessoal

Em enfermagem, o preparo de pessoal não profissional para a prestação de assistência menos qualificada, é tarefa a ser desenvolvida pelo Setor de Educação em Serviço, com a participação dos demais enfermeiros. Cabe ao Setor o planejamento e supervisão da execução dos programas; ao pessoal do serviço a execução do programa e a avaliação do candidato em atividade de campo de trabalho; a ambos, a avaliação do programa executado.

— Treinamento

Deve ser desenvolvido para pessoal profissional ou não em áreas novas do conhecimento e para reciclagem.

— Aperfeiçoamento

Cabe ao Setor de Educação em Serviço a divulgação de cursos de graduação, pós-graduação, movimentos científicos e culturais e, sobretudo, promover os meios para a participação do pessoal

— Desenvolvimento de líderes

A participação dos enfermeiros nas diversas etapas do planejamento das atividades do setor permite a descoberta de líderes, cujas potencialidades devem ser desenvolvidas.

As atividades do Setor de Educação em Serviço não devem ser desenvolvidas apenas pelo pessoal de enfermagem da empresa. Deve utilizar pessoal de outras áreas profissionais e outros recursos da comunidade.

O estabelecimento de qualquer programa do Setor de Educação implica em: levantamento rigoroso das neces-

sidades, análise e crítica dos dados obtidos, planejamento, implementação e avaliação.

Os objetivos do Setor de Treinamento devem, pois, se propor a atender às necessidades dos indivíduos no exercício de suas funções e as necessidades globais da empresa, levando à promoção do homem e a influir no clima social.

Ao Setor de Educação em Serviço cabe incentivar e proporcionar meios para a realização de pesquisas.

2 — *Cursos de Pós-Graduação*

Tendo em vista a crescente delegação de funções, até então médicas, para o campo de enfermagem, as dificuldades sentidas pelo recém-graduado no campo de prática, o aumento da oferta de empregos em cidades do interior onde o profissional atua isolado, cresce a necessidade de criação de cursos de pós-graduação. É grande o interesse dos profissionais pelos cursos referidos.

Saindo da área de serviço, vamos encontrar uma crescente oferta de trabalho na área educacional, com o interesse governamental no incremento dos cursos profissionalizantes do 2.º grau.

Segundo ALMEIDA (1975), torna-se indispensável o acatamento do conceito de pós-graduação "sensu lato", diante do fato de que os cursos de pós-graduação "sensu stricto" — mestrado e doutorado — se destinam especificamente para formação de docentes e pesquisadores o que se limita a uma pequena elite.

Esta afirmativa nos parece ser de grande valia, cabendo, portanto, às escolas e serviços que tenham condições, manter cursos de especialização e aperfeiçoamento.

Os cursos devem ser divulgados e recomendamos aos órgãos encarregados da concessão de bolsas, que anali-

zassem com cuidado a problemática de ensino e serviço de enfermagem e aos empregadores, que facilitassem a saída dos seus funcionários para cursos de pós-graduação.

3 — *Programas de Integração Docente/Assistencial*

Podem parecer à primeira vista que os programas de integração docente/assistencial interessariam apenas às escolas e hospitais universitários.

Se analisarmos a utilização crescente dos serviços existentes, sejam privados ou particulares, verificaremos que a adoção de uma política de integração docente/assistencial onde haja realmente um alto grau de interrelação entre o ensino e a prática trará benefícios para ambos.

A integração docente/assistencial não implica para nós em deslocar o docente para a área de serviço e vice-versa, mas num trabalho conjunto, onde atuam, com objetivo comum, o pessoal de serviço, docentes e discentes.

COSTA (1978) analisa a importância da integração docente assistencial no desenvolvimento de planos de pesquisa e na importância destes, para a educação continuada em benefício da qualificação da assistência de enfermagem.

Educa-se também pelo exemplo. Ao proporcionarmos aos alunos a frequência a serviços bem estruturados, onde se observam interesses pelo crescimento profissional e principalmente interesse pela educação, desenvolvemos nos estudantes o interesse pela educação continuada ao longo de sua vida profissional, não só para si como para seus subordinados.

4 — *Participação em Atividades Culturais e Científicas*

A participação em Seminários, Jornadas e Congressos deve ser incenti-

vada e facilitada pelos Serviços de Enfermagem, bem como a apresentação de trabalhos.

Compete aos serviços não só facilitar a freqüência, mas, sobretudo, incentivar a elaboração de trabalhos científicos.

Os enfermeiros devem alargar seus horizontes participando efetivamente de atividades científicas promovidas por outros grupos profissionais.

OBS.: O que foi aqui analisado encontra-se resumido no Anexo II.

III — CONCLUSÃO

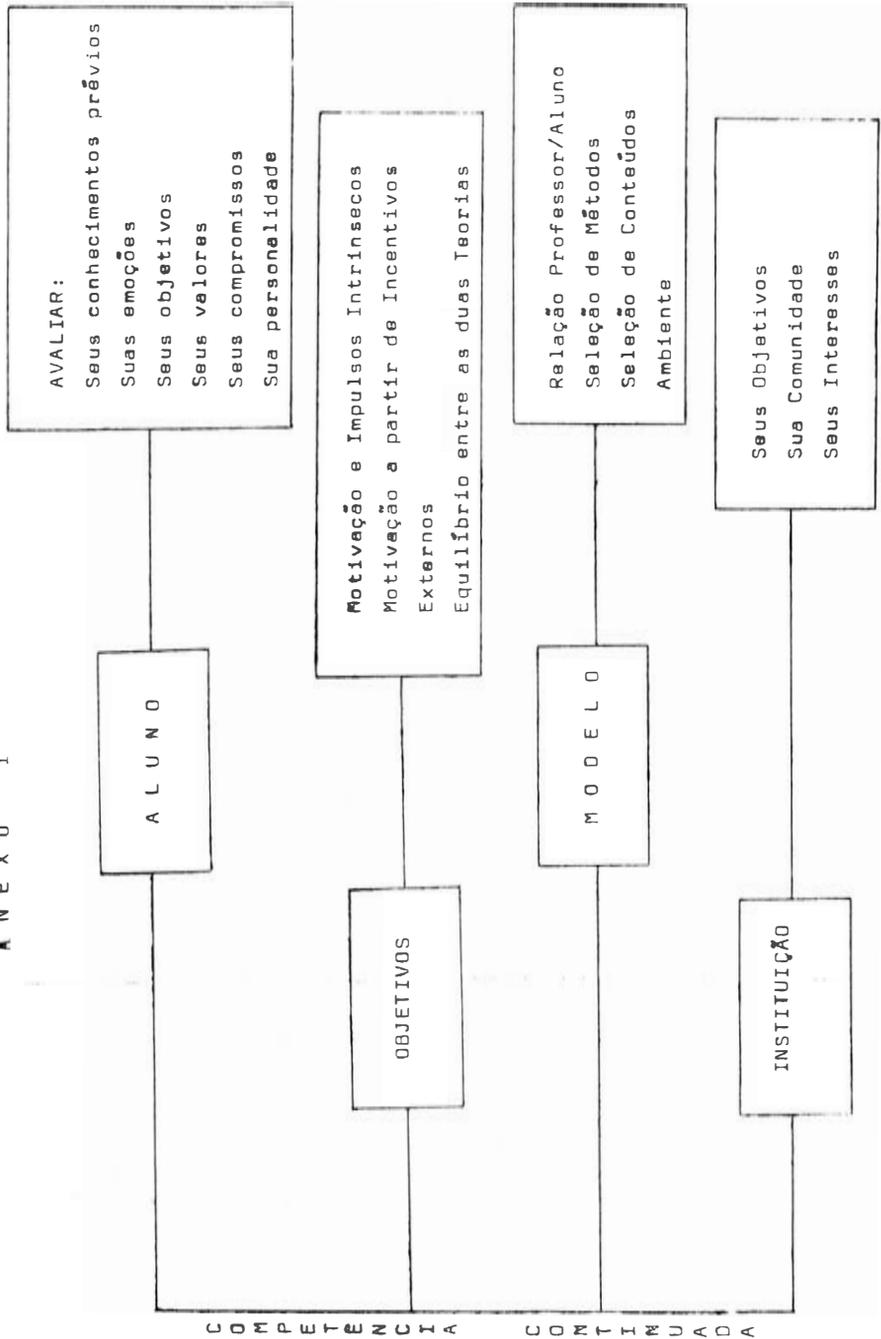
Concluimos que as formas para a competência continuada podem ser desenvolvidas a partir do interesse da própria empresa, pelo desenvolvimento do seu pessoal, como uma forma de investimento. Em se tratando de enfermagem, investe-se no homem na procura de uma melhor e mais efetiva assistência ao próprio homem e à comunidade.

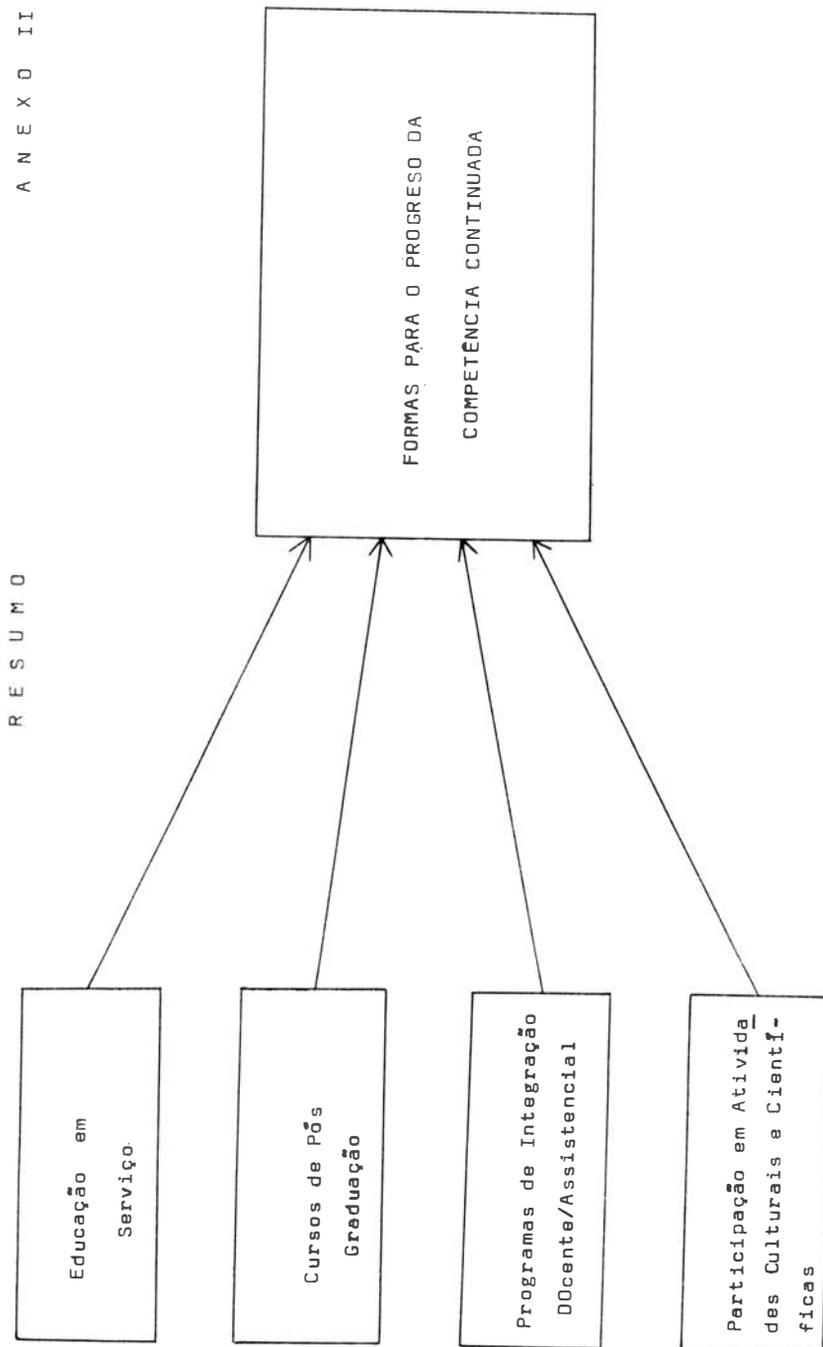
Desenvolve-se também a partir do interesse de cada um em procurar seu próprio desenvolvimento.

BIBLIOGRAFIA

1. ALMEIDA, M. H. de & OLIVEIRA, C. — Curso de Especialização em Enfermagem Médico-Cirúrgica sob a Forma de Residência. Relato de experiência do 1.º ano. *Rev. Bras. Enf.*, 28 (2):88-97, abril-junho 1975.
2. BARROSO, M. G. T. & VARELA, Z. M. de — *Educação Continuada — Requisito básico para o crescimento profissional*; trabalho apresentado no XXXI Congresso Brasileiro de Enfermagem. Fortaleza, Ceará, 1979, 12 pág. mimeogr.
3. CASTRO, B. T. de — Considerações gerais sobre Educação em Serviço, *Rev. Bras. Enf.*, 24 (5):182-207, jul.-set. 1971.
4. COSTA, Z. A. T. et alii — Integração ensino-serviço; estudo preliminar na UNB. *Rev. Bras. Enf.*, 31 (2) : 222-36. abril-junho, 1978.
5. KRAUSE, W. M. — *Chefia: conceitos e técnicas*. São Paulo, Atlas, 1977, págs. 91-97.
6. MÚÑEZ, R. S. & LUCKESI, M. A. V. — *Educação em Serviço: fator de desenvolvimento de recursos humanos em enfermagem*; trabalho apresentado ao XXXI Congresso Brasileiro de Enfermagem. Fortaleza, Ceará, 1979, 46 pág. mimeogr.
7. ROMÁN, A. V. de — *Educação em Serviço — uma visão teórica*. Bahia, conferência apresentada ao I Ciclo de Temas de Administração em Enfermagem/INAMPS. 1978.
8. RONCAGLIA, E. et alii — Considerações gerais sobre início de carreira. *Rev. Bras. Enf.*, 28 (4):59-67, out.-dez. 1975.
9. STENSLAND, P. G. — La educacion continua de profesionales de la salud: un modelo para su desarrollo. *Educ. Med. Salud*, 7 (2):135-49, 1973.

A N E X O I





RESUMO

O assunto que procuramos discutir neste trabalho é de importância maior para o desenvolvimento profissional.

Partimos do pressuposto de que é responsabilidade de todo o profissional procurar seu crescimento e que cabe à empresa proporcionar meios para isso ou facilitar ao funcionário atingir o

objetivo de desenvolvimento profissional.

Dentre as muitas formas de progresso para a competência continuada procuramos caracterizar quatro delas, que nos parecem de maior relevância: setor de educação em serviço na empresa, cursos de pós-graduação, programas de integração docente/assistencial e participação em atividades culturais e científicas.